

MIESOPETTAJIEN NAISKOLLEGOIHINSA KOHDISTAMA SANALLINEN
SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ JA AHDISTELU

Kaisa Johanna Korhonen

Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syksy 2002
Opettajankoulutuslaitos
Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä

Korhonen, Kaisa. 2002. Miesopettajien naiskollegoihinsa kohdistama sanallinen sukupuoli-häirintä ja ahdistelu. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma. s. 126.

Tässä tutkimuksessa selvitettiin, missä määrin naisopettajat kokevat mieskollegoidensa taholta tulevaa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Lisäksi selvitettiin, kuinka naisopettajat reagoivat kokemaansa sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ja mitä reagoinnista seuraa. Myös sitä tutkittiin, miten naisopettajat kokivat sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun. Tutkimuksessa tarkasteltiin ilmiötä osittain naistutkimuksen näkökulmasta. Tutkimus suoritettiin kaksivaiheisena. Lomakekyselyn avulla kartoitettiin lähinnä ilmiön yleisyyttä tutkimukseen valikoituneissa yhdeksässä koulussa. Lomake postitettiin 92 naisopettajalle, joista 58 vastasi kyselyyn. Lomakekyselyn perusteella valittiin haastateltavaksi naisopettajia, jotka ilmoittivat olevansa halukkaita osallistumaan haastatteluun ja jotka olivat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Haastateltavia oli viisi. Haastattelulla selvitettiin, miten naisopettajat kokivat sanallisen häirinnän ja ahdistelun ja kuinka he siihen reagoivat.

Tutkimuksessa selvisi, että suurin osa vastanneista naisopettajista ei ollut kokenut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua työyhteisössään. Sen kohteeksi oli joutunut 24,6 % vastanneista. Kyselyyn vastanneista naisopettajista 35,1 % ilmoitti, että jotain toista työyhteisön naisista häiritään ja ahdistellaan sanallisesti. Todennäköisesti tutkimusjoukosta ainakin kaksikymmentä naisopettajaa oli joutunut sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Naisopettajat reagoivat häirintään ja ahdisteluun eritavoilla, koska tilanteetkin olivat erilaisia. Toiset naisopettajista käyttivät huumoria keventääkseen kiusallista tilannetta ja toiset vastanneista eivät tehneet mitään tilanteen muuttamiseksi. Haastatellut naisopettajat kertoivat, että häiritsijän kanssa keskustelemisestä ei ollut ollut heidän tilanteessaan sanottavaa apua. Sanallinen sukupuoli-häirintä ja ahdistelu kohdistui tavallisesti haastatellun yksityisasioihin. Haastatellut pitivät sitä kiusallisena. Naisopettajat keskittyivät tilanteista huolimatta työnteekseen, mikä ilmeisesti lievensi heihin kohdistetun sanallisen häirinnän ja ahdistelun vaikutusta.

Avainsanat: naisopettaja, naistutkimus, sanallinen sukupuoli-häirintä ja ahdistelu, sukupuoli, sukupuoli-häirintä ja ahdistelu, sukupuolineutraalisuus, sukupuolistava kielenkäyttö

Sisältö

Tiivistelmä	2
Johdanto	6
1 Sukupuoli	8
1.1 Biologinen ja sosiaalinen sukupuoli	8
1.2 Toinen sukupuoli	9
1.3 Työelämän sukupuolineutraalisuus	10
1.4 Tyypillisiä piirteitä opettajan ammatissa	11
2 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu	15
2.1 Määritelmien tunnusmerkit	15
2.2 Muodot	16
2.3 Yleisyys	18
2.4 Kuka joutuu kohteeksi?	18
2.5 Seuraukset	19
3 Sukupuolistavat käytännöt tai prosessit	22
3.1 Kieli sukupuolistamisen välineenä	23
3.1.1 Sukupuolistavat vitsit	24
3.1.2 Alentava puhuttelu	25
3.2 Naisten ulkonäön arviointi	25
4 Työelämän sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimus	26
4.1 Eri maanosissa käytettyjä tutkimusorientaatioita	27
4.2 Näkökulmat tutkimiseen	27
5 Naistutkimus	28
5.1 Käsitteellisiä ristiriitoja	29
5.2 Naistutkimuksen historiaa	30
5.3 Naistutkimuksen metodologia	32
5.4 Yleistettävyyden ongelma	33
6 Tutkimuksen suorittaminen	34
6.1 Ongelmat	34
6.2 Ennakko-oletukset	34
6.3 Tutkimusmenetelmät	35
6.3.1 Aran aiheen tutkiminen	36
6.3.2 Survey	37
6.3.3 Haastattelu	39

6.4	Tutkimushenkilöt ja kriteerit tutkittaville	42
6.5	Otanta	42
6.6	Tutkimukseen osallistuvat koulut ja tutkimuslupien anominen	43
6.7	Kyselyyn vastanneet	44
7	Survey-osan tuloksia	46
7.1	Millaisia tutkimukseen vastanneet naisopettajat olivat?	46
7.2	Kiusoittelu	48
7.3	Alentava puhuttelu	48
7.4	Alatyylinvitsit	49
7.5	Ulkonäön arvostelu	51
7.6	Muu sanallinen häirintä ja ahdistelu	52
7.7	Sopimattomaan kielenkäyttöön reagoiminen	52
7.8	Reagoinnin seuraukset	53
7.9	Mistä sopimattoman kielenkäytön koetaan johtuvan?	54
7.10	Työyhteisön ilmapiiri	55
8	Johtopäätöksiä survey-osan tuloksista	56
8.1	Koulun koko ja sukupuolijakauma	56
8.2	Naisopettajan pätevyys ja työssäoloaika	57
8.3	Naisopettajan ikä	58
8.4	Ahdistellaanko eri-ikäisiä naisopettajia eri tavalla?	60
8.5	Miten naisopettajat ovat kokeneet sanallisen häirinnän ja ahdistelun?	61
8.6	Kuinka moni oli kokenut sanallista häirintää ja ahdistelua?	61
8.7	Johtopäätöksiä lomakkeen toimivuudesta	62
9	Haastattelut	63
9.1	Haastateltavat	63
9.2	Haastattelujen toteutus	65
9.3	Haastateltujen kertomaa	67
9.3.1	Millaista häirintä ja ahdistelu oli?	67
9.3.1.1	Tapausesimerkkejä	67
9.3.1.2	Reagoiminen ja sen seuraukset	70
9.3.1.3	Vaikeuttiko häirintä ja ahdistelu työntekoa?	72
9.3.2	Mihin sanallinen häirintä ja ahdistelu kohdistui?	73
9.3.2.1	Yksityisasiat vai ammatillinen pätevyys?	73
9.3.2.2	Suurin haitta	74
9.3.3	Miltä häirintä ja ahdistelu tuntui?	74
9.3.3.1	Kerrottiinko häirinnästä muille ja mitä siitä seurasi?	76
9.3.3.2	Kuinka usein häirintää ja ahdistelua tapahtui?	77

9.3.4	Häiritsijä	78
9.3.4.1	Häiritsijän motiivi	80
9.3.4.2	Miksi juuri te?	81
9.3.4.3	Miksi häirintää ja ahdistelua ylipäätään tapahtuu?	82
9.3.5	Seuraukset	82
9.3.5.1	Vaikutukset haastatellun terveydentilaan	82
9.3.5.2	Tekisikö haastateltu naisopettaja nyt jotain toisin?	83
9.3.5.3	Neuvoja häirinnän ja ahdistelun välttämiseksi	84
9.3.6	Muita haastatteluissa esiin nousseita teemoja	84
9.3.6.1	Työyhteisö	84
9.3.6.2	Muut työyhteisössä häirintää ja ahdistelua kokeneet	86
9.3.6.3	Häirinnän ja ahdistelun syitä	86
10	Johtopäätöksiä	87
10.1	Häirinnän ja ahdistelun rakenne	87
10.2	Miten naisopettajat kokivat häirinnän ja ahdistelun?	88
10.3	Kuka joutuu häirinnän ja ahdistelun uhriksi tämän tutkimuksen valossa?	90
10.4	Mitä tehdä, kun häirintää ja ahdistelua tapahtuu	91
11	Diskussio	92
	Lähteet	105
	Liitteet	113
	Liite 1: Kyselylomake	113
	Liite 2: Teemahaastattelurunko	116
	Liite 3: Tutkimuslupahakemus	117
	Liite 4: Koulukohtaiset vastausprosentit	118
	Liite 5: Kyselylomakevastausten prosenttiosuudet	119
	Liite 6: Naisopettajan ikä häirintätapahtuman aikana	120
	Liite 7: Kuinka monen vastaajan mielestä alatyölinvitsejä kerrotaan?	121
	Liite 8: Vastanneiden arviot häirinnän ja ahdistelun syistä	122
	Liite 9: Koulukohtaiset vastausprosentit kyselylomakkeen kysymyksiin	123
	Liite 10: Häirinnän ja ahdistelun laatu	124
	Liite 11: Kuinka moni naisopettajista vähintään kokee häirintää ja ahdistelua?	125
	Liite 12: Haastattelun luokittelu	126

Johdanto

Koska ”kieli sekä heijastaa että uusintaa myös sukupuolijärjestelmää” (Engelberg 2000, 23), on siihen kiinnitettävä huomiota. ”Yksilön kielivalinnat paikallisessa vuoro-vaikutuksessa vetoavat sukupuolistuneisiin normeihin, ja siten ilmaisevat myös sukupuolistunutta identiteettiä” (Kendall & Tannen 1997, 82). Tavoitteena on saada näkymätön näkyväksi, sillä ”suomalainen työelämä on näyttäytynyt helposti alueena, johon sukupuoli tai sukupuolisuus ei kuulu” (Lukitsevat käytännöt 1996, 24). Tutkimus on luonteeltaan pilottitutkimus, sillä vastaavaa tutkimusta, joka keskittyisi selvittämään sitä, miten naisopettajat kokevat mieskollegoidensa taholta tulevat sanalliset sukupuolistavat käytännöt, ei ole tehty. Päivi Korvajärvi ja Merja Kinnunen (1996, 236) ovat ottaneet kantaa työelämän sukupuolineutraalisuuteen, jonka katsotaan kytkeytyvän juuri pohjoismaiseen tasa-arvo ajatteluun (ks. myös Silius 1995, 49). He kuitenkin huomauttavat, että sukupuolineutraalisuus voi ylläpitää sukupuoleen perustuvia hierarkkisia jakoja ja erotteluja ja samalla estää niiden purkamista (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 236). Jos sukupuolisuutta ei tunnisteta työpaikoilla, ei sitä voida tutkia-kaan.

”Vain harvat [opettajat] ottavat huomioon, että koulu voi olla osallisena tuottamassa sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja voimasuhteita, jotka pönkittävät sukupuoleen perustuvaa häirintää ja ahdistelua” kirjoittavat Jane Kenway, Sue Willis, Jill Blackmore ja Léonie Rennie (1998, 128). Heidän mukaansa kouluissa käytetään sukupuolistavia prosesseja, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Se, millaisia stereotypioita käytämme ja rakennamme, on osaltaan vaikuttamassa epätasa-arvoisuuden jatkumiseen.

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua ovat Suomessa tutkineet Hannele Varsan ohella Sinikka Aapola ja Ilka Kangas. Heidän tutkimuksensa ovat kuitenkin keskittyneet enemmän fyysiseen kuin sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun. Työelämän sukupuolistaviin käytäntöihin ovat perehtyneet Liisa Rantalaiho, Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Marja Vehviläinen. Tutkimukset ovat liittyneet sukupuolistavien käytäntöjen yleiseen tematiikkaan, eivät niinkään tietyn ammattialan tilanteeseen. Englannin kielisistä tutkijoista mainittakoon Shela Cunnison, joka on tutkinut opettajainhuoneen sukupuolivitsailua, sekä Luise F. Fitzgerald ja Alayne J. Ormerod, jotka ovat yleisesti valottaneet työpaikalla tapahtuvaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Raila Rinne (1996, 6-7) toteaa Opettaja-lehden artikkelissaan, että ”naisvaltaisella opetuslalla sukupuolinen ahdistelu ja painostus saattavat olla luultua yleisempi ilmiö; julkisuuteen on tihkunut vain opettaja-oppilas-tapauksia”. Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, missä määrin naisopettajat kokevat sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua mieskollegoidensa taholta. Myös naisopettajien reagointi häirintä- ja ahdistelutilanteissa ja reagoinnista aiheutuneet seuraukset ovat tässä tutkimuksessa kes-

keisellä sijalla. Lisäksi pyritään selvittämään sitä, kuinka naisopettajat kokivat heihin kohdistetun sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun. Tutkimuksessa käytetään naistutkimuksen näkökulmia ja yhdistellään sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta. Aluksi kerätään tietoja sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyydestä koulussa survey-menetelmän avulla. Tämän jälkeen haastatellaan muutamaa haastatteluun halukasta naisopettajaa ja esitellään heidän kokemuksiaan sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta hieman tarkemmin. Tutkimuksessa keskitytään pääasiallisesti miesopettajien naiskollegoilleen osoittamaan verbaaliseen viestintään, jolla on sukupuolistava, naisen itseisarvoa alentava luonne. Sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkiminen on oletettavasti helpompaa kuin fyysisen, koska se ei ole niin intiimi asia. Siksi tässä tutkimuksessa keskitytään sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimiseen. Lisäksi on hyvin todennäköistä, että sanallista häirintää ja ahdistelua kokeneita naisopettajia on enemmän, joten kyseisen joukon tavoittaminen on helpompaa kuin niiden, jotka ovat saaneet osakseen fyysistä sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää sitä, millaisena sukupuolistunut opettajainhuone näyttäytyy naisopettajalle.

1 Sukupuoli

1.1 Biologinen ja sosiaalinen sukupuoli

Sukupuolta voidaan tarkastella eri näkökulmista. Joissain vieraissa kielissä, kuten esimerkiksi englannissa ja ruotsissa, on mahdollista ilmaista yhdellä sanalla, mikä sukupuolinäkökulma on ollut käytössä. Suomen kielessä tällaista suoraa erottelumahdollisuutta ei pystytä käyttämään. Rantalaihon (1997, 21) tulkinnan mukaan suomenkielinen ilmaus 'suku-puoli' on osoitus sukupuolijärjestelmän vahvasta heteroseksuaalisesta logiikasta.

Sukupuoli voidaan jakaa muuttumattomaan perustaan (sex) ja sen vaihteleviin kulttuurisiin ja sosiaalisiin kerroksiin (gender) (Cameron 1997, 22; Heinämaa 2000, 71; Lehto 1996, 75; Widerberg 1992b, 120; 1998, 134; Wodak 1997, 2–3). Deborah Cameron (1997, 22) toteaa uuden ajan feministisen ajattelun erottaneen toisistaan biologisen ja sosiaalisen ilmiön. Ajatus sukupuolen kahdesta eri näkökulmasta on peräisin Simone de Beauvoirilta (1953/1982), joka kiinnitti huomionsa jo vuonna 1949 siihen, että syntyneestä lapsesta tulee yhteiskuntaolento, jota yhteiskunta määrittelee joko naisena tai miehenä.

Karin Widerberg (1998, 134) kritikoii jaottelua, sillä hänen mielestään biologinen sukupuoli on aivan yhtä paljon yhteiskunnallisesti rakennettu kuin kulttuurinen sukupuoli. Widerbergin (1998, 134) mukaan ”mikä on luonnollista tai ei-luonnollista on päätetty ennalta – [se on] tosi asia, jonka tämä kahtia jako [biologiseen ja kulttuuriseen sukupuoleen] tekee näkymättömäksi”. Vaikka aikaisemmin gender käännettiin sosiaalisesti sukupuoleksi, on myöhemmin kuitenkin alettu käyttää molemmista näkökulmista, sex ja gender, ainoastaan sukupuoli-nimitystä. Anna-Maija Lehto (1996, 76) arveleekin, että nykyään sukupuoli-sanana merkitykseksi nähdään jotain näiden molempien termien väliltä.

Sukupuolta voidaan pitää symbolisena rakennelmana tai yhteiskunnallisena suhteena. Linda McDowell (1999, 7) on kuitenkin sitä mieltä, ettei näitä kahta näkökulmaa, ruumiillista ja symbolista, voi erottaa toisistaan. Kulttuurisen sukupuolen merkitys on jatkuvasti muuttuva ja Silvia Gherardi (1994, 592, 595) korostaa, että me itse luomme sukupuolta ajatuksillamme ja teoillamme. Ruth Wodak (1997) tosin on sitä mieltä, että vaikka pidämmekin kulttuurista sukupuolta muuttuvana ja biologista sukupuolta muuttumattomana, voidaan myös biologiseen sukupuoleen vaikuttaa. Ympäristöllä on hänen mukaansa vaikutusta muun muassa ihmisen sukupuolihormonien toimintaan (Wodak 1997, 2–3). Susan Meriläinen (2001, 31) kuitenkin huomauttaa joidenkin feministien kokevan kulttuurisen sukupuolen vain ideologiseksi kuvitelmakeksi, koska se perustuu täysin biologiseen sukupuoleen. Esimerkiksi Maria Eriksson (1998, 35) kyseenalaistaa jaottelun ruumiilliseen, sosiaaliseen ja symboliseen sukupuoleen.

1.2 Toinen sukupuoli

Nainen mielletään kulttuurissamme toiseksi sukupuoleksi (Gherardi 1995, 128). Nainen on sama kuin ei-mies. Miestä pidetään tunnusmerkittömänä normaalitapauksena, jolloin nainen on poikkeava ja leimallinen tapaus (Duranti 1997, 34–36; Engelberg 1996, 56; Rantalaiho ym. 1997, 6; Stanley & Wise 1993, 146; Wodak 1997, 7). Sukupuoleen voidaan liittää sisältöjä kohtuullisen helposti, mutta kulttuurisina arkkityyppeinä ne ovat suhteellisen pysyviä (Gherardi 1994, 595). Gherardi jatkaa, että ”teemme sukupuolia, kun olemme töissä, kun toimimme toimisto-organisaatiokulttuurin luomassa merkityksessä, joka määrittelee, mikä on sallittua sukupuolten välisissä suhteissa ja mikä ei” (1994, 607). Tutkimusta tehtäessä on kuitenkin syytä panna merkille se, että vaikka ”naiset ja miehet puhuvat samalla tavalla, heitä todennäköisesti arvioidaan eri tavalla” (Kendall & Tannen 1997, 82).

Naistutkimuksen alkuvaiheista lähtien on pyritty selvittämään ja puuttumaan naisten alisteiseen asemaan yhteiskunnassa. Se, että ihmiset saavat sukupuolensa perusteella erilaiset mahdollisuudet ja osat toimia tasa-arvoisiksi miellettyissä yhteiskunnissa, on kiinnostava ilmiö. Naiset ja miehet asetetaan ikään kuin asteikolle, jossa miehet sijoittuvat positiiviseen päähän. Koska naiset ovat ei-miehiä, heidät voidaan automaattisesti mieltää miehisten ominaisuuksien negaatioiksi. ”Sukupuolijärjestelmään valtajärjestelmänä sisältyy se, että miehistä arvostetaan enemmän kuin naisista. – – Tämä koskee töitä, tapoja toimia ja ajatella ja niin edelleen.” (Silius 1995, 63–64; ks. myös Rantalaiho ym. 1997, 7.) Cameron (1997, 35) toteaa, että ”sukupuolien [gender] eriytyminen palvelee kansallisoikeuksien alentamis- ja hämmennyspäämäärää kunnioittamalla miesdominanssia ja naisten alistussuhdetta”. Hän jatkaa, että feministejä ei voi siksi ”tyydyttää yhteiskuntatieteellä, joka panee yhtäläisyysmerkin sukupuolen tutkimisen ja pelkän erojen kuvailun välille” (Cameron 1997, 35).

Rantalaiho ym. (1997, 7) toteavat, että yleensä ”nainen tai naispuolinen tulee selvästi erottaa miehestä tai miespuolisesta, sekä ajatuksien että käytäntöjen osalta”. Tämän on mahdollistanut esimerkiksi naisten ja miesten jakaminen omiin sfääreihin, joista miehille kuuluu julkinen ja naisille yksityinen (Julkunen 1995). Toinen vastaava jake on ammattien segregoituminen (Rantalaiho ym. 1997, 4). Rantalaiho ym. (1997, 7) kuitenkin toteavat, että tällaisten käytäntöjen seurauksena ”molemmat sukupuolet voivat kehittää heille itselleen erityisiä taitoja, jotka sitten näyttävät olevan osa heidän ’luontoaan’ ”.

Susan Moller Okin (1990) kirjoittaa naisten ja miesten ajattelun erilaisuudesta. Naisten ja miesten ajattelutavat on nähty erilaisina antiikin ajoista lähtien. Tällä on pyritty estämään muun muassa naisten äänioikeuden saaminen, osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun ja tieteen tekemiseen. Monet ensimmäisistä feministeistäkin,

kuten de Beauvoir, pitivät naisia ”passiivisina, kykenemättöminä kunnolliseen pohdintaan ja näkemyksiltään rajoittuneina” (ks. Moller Okin 1990. 345). Moller Okin toteaa, että heidän mielestään ”ainut tie naisten vapauttamiseen oli osallistuminen miesten maailmaan ja heidän ajattelutapansa omaksuminen. – – Tällaisille feministeille, etenkin de Beauvoirille, suurin henkinen kohteliaisuus, joka voitaisiin naiselle osoittaa, olisi: ’Hän ajattelee kuin mies’ ”. (1990, 345.) Lähinnä nykyisille ranskalaisille feministeille edellinen lausahdus olisi suurin mahdollinen loukkaus. He näkevätkin ”naisten ajattelun varmasti parempana ja humaanimpana” kuin miesten ajattelun kirjoittaa Moller Okin (1990, 345). Miesten ajattelusta on seurannut nykyinen maailmantila ekokatastrofin uhkineen, joten ”he näkevät miesten ajattelun korvaamisen naisten ajattelulla maailman ainoaksi selviytymiskeinoksi”, Moller Okin (1990, 345) toteaa.

1.3 Työelämän sukupuolineutraalisuus

”Sukupuolella ei ole merkitystä” -ajattelutapa on nähdäkseni osa sitä sukupuolineutraalisuusdiskurssia, jolla on vankka perinne ja vakiintunut asema suomalaisessa yhteiskunnassa”, toteaa Harriet Silius (1995, 49; ks. myös Lukitsevat käytännöt 1996). Korvajärvi ja Kinnunen (1996, 236) kertovat sukupuolineutraaliuden liittyvän pohjoismaiseen tasa-arvoajatteluun ja huomauttavat, että ”on mahdollista ajatella, että sukupuolineutraalius on ilmaus ja tae tasa-arvosta”. He jatkavat todeten, että ”sukupuolineutraalius voi kuitenkin sellaisenaan pitää yllä sukupuoleen perustuvia hierarkkisia jakoja ja erotteluja sekä olla este niiden purkamiselle” (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 236). Sukupuoli ohitetaan ikään kuin merkityksettömänä ja kuvitellaan, ettei sillä ole vaikutusta, onko työkaverina nainen vai mies. Kuitenkin samaan aikaan jatketaan vanhojen käytäntöjen toteuttamista pohtimatta tarkemmin, ovatko ne tasa-arvoisia. Olisi kuitenkin tärkeää huomata, että ”rutiinit ovat luonteeltaan lukitsevia käytäntöjä, jotka ikään kuin huomaamatta pitävät yllä tietynlaisia naisten ja miesten välisiä jakoja, suhteita ja järjestyksiä” (Lukitsevat käytännöt 1996, 26).

Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 196) menevät sukupuolineutraalius-käsitteessä vielä astetta pidemmälle esittelemällä ”sukupuolivamma”-käsitteen. Tällä he eivät ajatakaa tulkintaa naisista, jotka olisivat alisteisen sukupuoliasemansa vuoksi ”vammautuneita”. Sukupuolivamma on työyhteisön vajavuus, joka ilmenee ”sukupuolisokeutena, sukupuolikuuroutena ja sukupuolimykkyytenä” (Heiskanen & Rantalaiho 1997, 196). ”Organisaatiot ja ihmiset – – eivät näe sukupuolta, missä se täyttää koko näkymän, – – eivät kuule sukupuolta, missä se kuiskaa ja huutaa, – – ovat kyvyttömiä puhumaan sukupuolesta, jota tekevät päivittäisissä toimissaan”, toteavat Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 196).

Kuten monet muutkin ammatit, myös opettajan työ mielletään sukupuolineutraa-

liksi (Gannerud 1999; ks. myös Lampela & Lahelma 1996, 238). Yksittäinen opettaja joutuu kuitenkin mahdollisuuksiensa mukaan ottamaan huomioon ja arvioimaan koulunsa sukupuolijärjestystä ja sitä, kuinka se vaikuttaa hänen työhönsä (Gannerud 1999, 15). Eva Gannerudin (1999, 21) mukaan ”koulun sukupuolijärjestys on siis keskellä diskursseja, sosiaalisia suhteita ja kokemuksia, joita opettaja ruumiillistaa ja ilmaisee, – – kuinka aika, tila, puhe ja säännöt muodostetaan ja legitimoidaan jokapäiväisissä sosiaalisissa käytännöissä, jotka muodostavat opettajan työn”. Hän toteaa, että ”sukupuoli [gender] luodaan ja uudelleen luodaan päivittäisten kokemusten kautta näistä materiaalisista realiteeteista ja sosiaalisista käytännöistä” (Gannerud 1999, 21). Kristiina Lampela ja Elina Lahelma (1996) kertovat, että

oppilaitoksille on tyypillistä ’sukupuolisokeus’. Tasa-arvon tukeminen nähdään periaatteellisella tasolla hyvän opettajan (ja ihmisen) ominaisuuksiin kuuluvaksi. Kuitenkin toiminnan tasolla sukupuolet saavat erilaisia merkityksiä. Maailmaa hahmotetaan ’sukupuolilinnien’ läpi, eikä tätä yleensä edes havaita, koska sukupuoli on niin itsestään selvä jakoperuste. (Lampela & Lahelma 1996, 238.)

Vaikka työelämä näyttäytyy sukupuolineutraalina alueena Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 191) toteavat, ”etteivät he ole löytäneet työpaikkaa, jossa naisten ja miesten työt ja asemat eivät olisi eriytyneet– –”. Lisäksi he huomauttavat, että ”itse asiassa ajatus neutraaliudesta on suuri este herkkyydelle ja tuottaa sukupuolistuneita merkityksiä” (Heiskanen ja Rantalaiho 1997, 196).

1.4 Tyypillisiä piirteitä opettajan ammatissa

Suomessa ammattirakenne on varsin segregoitunut, sillä ”useampi kuin kaksi kolmesta (69 %) palkansaajanaisestä työskentelee työtehtävissä, joita hänen työpaikallaan tekevät vain tai enimmäkseen naiset, ja yhtä suuri osuus miehistä työskentelee tehtävissä, joita työpaikalla tekevät vain tai enimmäkseen miehet” (Sutela 1999, 83). Opetusalalla tämä näkyy selvästi, sillä alalla työskentelevistä 60 %:lla työpaikka on naisvaltainen. Kehitys opetuslalla on ollut voimakkaasti naisten määrää lisäävä, sillä 1980-luvun alussa naisvaltaisilla työpaikoilla työskenteli 45 % naisopettajista, kun taas vuonna 1997 vastaava luku oli jo 71 %. (Sutela 1999, 84.) Tämän kehityksen vaikutusta naisopettajiin suunnatun sanallisen häirinnän ja ahdistelun määrään olisi mielenkiintoista selvittää. Ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, ettei tutkimusta, johon tämän hetkistä tilannetta sanallisen häirinnän ja ahdistelun osalta voisi verrata, ole olemassa. Lukuvuonna 1992–1993 peruskoulun ala-asteella työskentelevistä rehtoreista 17,6 %, luokanopettajista 64,7 % ja lehtoreista 83,9 % oli naisia (Ojala 1996, 191). Tuona vuonna ala-asteella työskentelevistä oli yhteensä 65,0 % naisia.

Maija-Liisa Ojalan (1996, 186) mukaan ”peruskoulun luokanopettajista oli lukuvuonna 1991–1992 muodollista kelpoisuutta vailla koko maassa 9,3 prosenttia ja lukuvuonna 1994–1995 3,3 prosenttia”. Tähän kehitykseen ovat vaikuttaneet muun muassa opettajanvirkojen vähentyminen ja poikkeuskoulutuksesta töihin palanneet opettajat. Opettajanvirkojen määrän on todettu vähentyneen ”lukuvuodesta 1991–1992 lukuvuoteen 1994–1995 noin 3,5 %:lla” (Yhteenveto ja johtopäätöksiä 1996, 529). Opettajanvirkojen vähenemistä on tapahtunut etenkin peruskoulun ala-asteella.

Vuoden 1997 työolotutkimuksessa nousi Hanna Sutelan (1999, 88) mukaan esiin se, että ”eniten suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää olivat työpaikallaan havainneet opetustyön ammateissa toimivat”. Tavallisimmin naisten mielestä suosikkijärjestelmiin perustuvaa syrjintää esiintyy silloin, kun johtajana on mies ja miesten mielestä taas silloin, kun johtajana on nainen (Sutela 1999, 88). Tämä voineekin osittain selittää opetustyön kärkipaikan suosikkijärjestelmistä johtuvan syrjinnän kokemisessa, sillä edelleen monet koulujen johtajista ovat miehiä.

Lehto (1999, 34) huomauttaa, että ”90-luvulla kunnat ovat siirtyneet johtamaan työpainetilastoja. Sukupuolen mukaan kiire näyttää kasautuvan enemmän naisille ja ikäryhmittäin keski-ikäryhmiin (25–45 v.) kuuluville.” Työolotutkimuksessa huomattiin myös, että ”työpaikan ilmapiiri vähensi viihtyvyyttä erityisesti paljon kiirettä kokevien – – mielestä. Sen mainitsivat erityisesti” muiden muassa opetustyössä toimivat naiset ja miehet. (Sutela 1999, 102.) Muilla aloilla eivät kuitenkaan molemmat sukupuolet olleet erityisesti maininneet kyseistä ilmiötä. Yksi merkillepantava seikka työolotutkimuksessa tehdyistä ammattialojen vertailuista on se, että ”eniten arvostuivat työyhteisössään saavansa maataloustyön, opetustyön sekä hallinnollisen johtotyön ammateissa toimivat miehet” (Sutela 1999, 105). Samanlaista arvostusta eivät naisopettajat ilmoittaneet kyseisessä tutkimuksessa kokeneensa.

Opetusalan töissä olevat miehet eivät nähneet työssään minkäänlaisia etenemismahdollisuuksia ja naisistakin etenemismahdollisuuksiinsa uskoi vain kolme prosenttia vuoden 1997 työolotutkimukseen osallistuneista opetusalan työntekijöistä (Lehto 1999, 29). Kuitenkin opetuslalla työskentelevät naiset ja miehet arvostivat omaa työtään keskimääräistä enemmän, sillä 63 % naisista ja 57 % miehistä piti työtään erittäin tärkeänä (Lehto 1999, 32).

”Naisille työpaikan ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet näyttävät olevan tärkeämpi osa työelämää kuin miehille. He tuovat miehiä korostetummin esiin niihin liittyviä niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tekijöitä”. (Sutela 1999, 107.) Työolotutkimuksessa muiden muassa etenkin naisopettajat korostivat lähinnä myönteisiä puolia sosiaalisista suhteista ja työilmapiiristä (Sutela 1999, 107). Suhteet kollegoihin ovat siten opettajien mielestä tärkeitä (Arfwedson 1994, 130). Anna-Liisa Elo (1997, 66) kuitenkin toteaa, että useammin kielteisiä arvioita työyhteisön ilmapiiristä ja sosiaalisista suhteis-

ta tehtiin muun muassa koulutuksen parissa. Marjo-Rita Maikkola, Hannele Repola, Kaija-Leena Sivola ja Mervi Valta (n.d., 89) kertovat tutkineensa yläasteen ja lukion opettajia ja havainneensa, että ”noin puolet opettajista koki työtovereiden stressaavan heitä jonkin verran”. He myös huomasivat, etteivät miehet ”stressaantuneet työtovereidensa vuoksi niin paljon kuin naiset” (Maikkola ym. n.d., 89). Noin 20 % sekä nais- että miesopettajista koki työnsä henkisesti erittäin raskaaksi (Vahtera & Pentti 1999, 45). Tulos oli samanlainen vuonna 1994 ja 1997. Jälkimmäisenä vuonna opettajat pitivät työtään henkisesti raskaampana kuin muiden alojen työntekijät. (Vahtera & Pentti 1999, 45.)

Opettajat kokevat työnsä merkitykselliseksi, mikä on hyvä työssä viihtymisen kannalta. Sen sijaan se, ettei työssä nähdä etenemismahdollisuuksia voi aiheuttaa turhautumista ja työmotivaation laskemista, sillä työssä ei ole toiveita päästä käsiksi muuhun parempaan kuin ikälisien myötä karttuvaan palkkaan. Tämä saattaa johtaa siihen, että työtä tehdään ilman kehityspyrkimystä. Toisaalta asetelma ei ainakaan suoranaisesti lisää kilpailua, joka on Jennifer Niasin (1989, 149) mukaan yksi keskeisimmistä opettajainhuoneessa kireyttä aiheuttavista tekijöistä. Muita opettajainhuoneen työilmapiiriä heikentäviä tekijöitä hän kertoo olevan näkemyserojen, jotka voivat syntyä esimerkiksi opetuskäytännöistä, naisopettajan nimittäminen tehtävään, jota miehet haluaisivat, keskinäiset ihmissuhteet, kuten joidenkin opettajien keskinäinen seurustelu ja valta, joka usein tuntuu keskittyvän yhden ryhmän käsiin (Nias 1989, 148–150). Gannerud (1999, 35, 176; ks. myös Nias 1989, 150) kertoo, että etenkin nuoret opettajat pyrkivät vaihtamaan koulua, kunnes löytävät työyhteisön, jonka ilmapiiri on heidän arvojaan ja näkemyksiään vastaava ja siten viihtyisä. Hän jatkaa todeten työympäristön, ”joka rakentuu yhteistyölle ja yhteistoiminnalle muiden opettajaryhmässä työskentelevien kanssa, olevan yhtä tärkeä myös kokeneille opettajille” (Gannerud 1999, 35). Raija Kalimon (1987, 59) mukaan ”työpaikan ihmissuhteiden ristiriidat saattavat johtua jonkun tai joidenkin ihmisten henkilökohtaisista ongelmista. Ihmissuhdeongelmassa ei aina ole kysymys keskenään huonosti yhteen sopivista ihmisistä, jotka ajautuisivat väistämättä ristiriitoihin joutuessaan toistensa kanssa tekemisiin”, hän toteaa. Kalimon (1987, 59) mielestä ristiriitoja työpaikalla aiheuttavat muun muassa epäterve kilpailu, kateus, katkeruus, arvojen erilaisuudesta johtuvat ongelmat, organisaation puitteet ja yksintyöskentely. Näistä viimeinen on tavallinen piirre opettajankin työssä.

Gannerud (1999, 176) huomasi tutkiessaan ruotsalaisten naisopettajien elämää ja työtä, että naisopettajien keskuudessa oli vallitsevana negatiivinen käsitys koulujen henkilökuntaryhmistä yleensä. Kolme neljäsosaa hänen tutkimukseensa osallistuneista naisopettajista kuvaili ”henkilökuntaryhmäänsä positiiviseksi ja avoimeksi, tukevaksi ja vahvistavaksi” (Gannerud 1999, 176). Tästä huolimatta monet uskoivat, että heidän koulussaan vallitseva positiivinen tilanne oli epätavallinen. Gannerud (1999, 176) selit-

tää tämän johtuvan tutkimukseen osallistuneiden naisten aikaisemmista negatiivisista kokemuksista muista kouluista ja heidän ystäviensä ja tuttaviansa kertomuksista heidän omista kouluistaan ja niiden ihmissuhteista. Kuitenkin on huomattava, että koulut ovat erilaisia ja niiden opettajakulttuurit ainutlaatuisia, muistuttaa Gerhard Arfwedson (1994, 127). Hän myös huomauttaa, että ”yksittäisen koulun ja sen lähiympäristön tavat ja tilanne antavat siis opettajakulttuurille tietyn paikallisen piirteen, joka vaihtelee koulusta toiseen” (Arfwedson 1994, 130).

”Hyvän työolosuhteen syntymisessä on ’henkilökemia’ tärkeä, että toimitaan yhdessä ja että tullaan hyvin toimeen keskenään” Gannerud toteaa (1999, 176). Lisäksi hän painottaa keskustelua työkavereiden kanssa, sillä siitä saa apua ja tukea päivittäiseen opettajan työhön (Gannerud 1999, 164) ja myös kontaktin aikuisiin ihmisiin. Työpaikan ihmissuhteet ovat työssä viihtymisen kannalta keskeisessä asemassa. ”Hyviksi koetut ihmissuhteet lisäävät työtyytyväisyyttä ja huonoiksi koetut vähentävät sitä” (Kalimo 1987, 59). Raija Kalimon ja Kari Lindströmin (1996, 8) mukaan haitallisesti ihmisen henkiseen hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa työpaikan ihmissuhdeongelmat, kuten ristiriidat, kiusaaminen ja sosiaalisen tuen puute. Kauan jatkuva, keskeisissä työyhteisön ihmissuhteissa esiintyvä kitka ja ristiriita vie voimia ja saattaa synnyttää vakaviakin stressitiloja”, niin kuin Kalimo (1987, 59) toteaa. Mai-kolan ym. (n.d., 89) mukaan stressiä opettajan työssä aiheuttavat ”yhteistyön puute, käsityserot ja ilkeämielisyys työtovereita kohtaan”. Reidar J. Mykletun (1984, 19–22) on luokitellut opettajia stressaavat tekijät. Näitä ovat työnluonteeseen kuuluvat stressorit, rooli-ongelmat, sosiaaliset suhteet töissä, organisaation ilmapiiri ja rakenne, urakehityksen ongelmat ja kouluorganisaation julkisuuskuva ulkomaailmaan. Näistä sosiaaliset suhteet koskevat vuorovaikutusta oppilaiden ja heidän vanhempiensa, mutta myös kollegoiden kanssa. Etenkin vertaistuen puute voi olla ongelmana, jos yhteydet työkavereihin ovat vähäiset. Organisaation ilmapiiri ja rakenne voivat puolestaan aiheuttaa ongelmia esimerkiksi silloin, kun tieto ei kulje kaikille opettajille puutteellisen yhteistyön vuoksi. (Mykletun 1984, 19–22.)

Pasi Sahlbergin (1996, 127) mukaan ”yhteistoiminnallisuus auttaa opettajia selviämään muutosten yhteydessä esiintyvistä epäonnistumisista, negatiivisista tuntemuksista, turhautumisista ja muista vaikeuksista”. Myös Jussi Vahtera ja Jaana Pentti (1995, 11) ovat huomanneet, että yksintyöskentely on ongelma, ”koska siinä puuttuu yhteisöllinen hallinta kokonaan. Ongelmat syntyvät tilanteista tai työhön liittyvistä uhista, joita työntekijä ei tunne omin keinoin ja voimin hallitsevansa.” Työpaikan heikko sosiaalinen tuki on osasy s siihen, että oma työ koetaan liian kuormittavaksi. 50 % luokanopettajista pitää työtään voimakkaasti tai erittäin voimakkaasti kuormittavana (Kuusisto 1987, 12). Elo (1997, 64) toteaa muun muassa koulutuksen alalla työskentelevien ihmisten saavan muita työntekijöitä harvemmin tukea ja apua. Erityisesti hän on huo-

mannut, että koulutuksen alalla esimiespalautteen määrä on vähäinen (Elo 1997, 64; ks. myös Salo & Kinnunen 1993, 67). Sen sijaan Kari Salo ja Ulla Kinnunen (1993, 66) huomasivat tutkiessaan opettajien työstressiä, että opettajista 25 % koki kollegoilta saatavan tuen määrän vähäiseksi tai olemattomaksi. Mykletun (1984, 39) kuitenkin totea, että opettajat ovat mahdollisesti ”enemmän riippuvaisia oppilaiden kuin kollegoiden antamasta sosiaalisesta tuesta, yhteistyöstä ja vahvistamisesta”, jotka vaikuttavat heidän onnistumiseensa opettajanroolissa.

2 Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määrittelemineen on vaikeaa, koska termi pitää sisällään hyvin eri tasoisia tekoja. Useiden määritelmien mukaan sukupuolistava kielenkäyttö voidaan myös laskea osaksi sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Häirintätapah-tuma voi olla ainutkertainen tai toistua vuosien ajan. Sen uhriksi voi joutua yhtälailla mies kuin nainenkin, tosin naisuhrit ovat yleisempiä (Fitzgerald & Ormerod 1993, 562; Martin 1995, 24–25). Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyy aina valta, jolla halutaan alistaa toista ihmistä. Harriet Holter (1992, 130) kirjoittaa, että ”sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on yksi monista hallitsemistavoista, joilla miehet kontrolloivat, dominoivat tai käyttävät naisia hyväkseen”. Myös Rönnaug Sörensen (1992, 73) katsoo sukupuolisuuden toimivan tehokkaana naisiin kohdistettuna sosiaalisen kontrollin välineenä.

2.1 Määritelmien tunnusmerkit

Susan Ehrlich Martin (1995) kokoaa useiden sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevien määritelmien tunnusmerkit yhteen. Martinin (1995, 23) mukaan niitä ovat fyysiset tai kielelliset seksuaaliluonteiset käyttäytymiset, jotka korostavat uhrin sukupuolta huomattavasti yli hänen ammatillisen tai muun asemansa. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on aina ei-toivottua käyttäytymistä. Ylipäättään naisen työtä ja hänen kykyään selviytyä työstään tai opiskelustaan uhkaavat kokemukset ovat tavallisia sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määritelmän osia (Martin 1995, 23). Myös Varsa (1993b) on päätenyt samanlaisiin havaintoihin. Hänen mukaansa monet kansainväliset sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määritelmät pitävät häirinnän ja ahdistelun tunnusmerkkeinä fyysistä, sanallista tai kirjallista seksuaaliluonteista lähestymistä, joka on ei-toivottua ja siten yksipuolista. Siihen liitetään myös avoin tai piilevä painostus tai ahdistavaksi muuttuva työilmapiiri, sekä kielteiset seuraukset tai niiden uhka ahdistelun kohteeksi joutuneelle. (Varsa 1993b, 13.)

Euroopan komission (1991) antaman määritelmän mukaan

seksuaalinen häirintä ja ahdistelu tarkoittaa ei-toivottua seksuaalisluonteista käyttäytymistä tai muita menettelyjä, jotka sukupuoleen perustuvina vaikuttavat naisten ja miesten arvoon työssä. Tämä sisältää ei-toivotut fyysiset, kielelliset tai ei-kielelliset menettelyt. Tämä käyttäytyminen muodostuu seksuaaliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi kolmessa tilanteessa: käytöksen tulee olla (a) ei-toivottua, sopimatonta tai loukkaavaa, (b) käytöksen kieltäminen tai hyväksyminen vaikuttaa työtä koskeviin päätöksiin ja (c) kyseinen käytös luo henkilölle pelottavan, vihamielisen tai nöyryyttävän työilmapiirin. (Euroopan komissio 1991, Timmermanin & Bajeman 1999, 423 mukaan.)

Tasa-arvotoimiston (2002) mukaan häirintä voi ilmetä esimerkiksi sukupuolisesti vihailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina, kaksimielisinä vitseinä sekä vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevin huomautuksina tai kysymyksinä. Sukupuolista häirintää ja ahdistelua ovat myös ”pornoaineistot, seksuaalisesti värityneet kirjeet tai puhelinsoitot, fyysinen koskettelu, sukupuoliyhteyttä tai muuta sukupuolista kanssakäymistä koskevat ehdotukset tai vaatimukset ja raiskaus tai sen yritys” (Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002).

Ninni Hagman kertoo (Varsan 1993b, 16 mukaan) sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun olevan työpaikalla tai työnhaussa tapahtuvaa ei-toivottua joko sanallista tai fyysisistä seksuaalista lähentymistä, joka saa naisen tuntemaan itsensä loukatuksi, huonosti kohdelluksi tai stressaantuneeksi. Varsan (1993b, 54) mukaan ”työelämässä ilmenevällä sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla mitätöidään naisten ammattirooli”. Hänen tekemässään tutkimuksessa useat naiset olivatkin ilmoittaneet häirinnän keskeisimmäksi haitaksi ”ammattillisen pätevyyden kyseenalaistamisen” (Varsa 1993b, 54). ”Paitsi, että muut asettavat ammatillisen pätevyyden kyseenalaiseksi, tekee nainen sen prosessin seurauksena myös itse. Näin tapahtuu etenkin, jos hän on joutunut jo pitkään kestäneen henkisen väkivallan kohteeksi.” (Varsa 1993b, 54; ks. myös Aapola & Kangas 1994, 90; Holter 1992.)

2.2 Muodot

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muodot voidaan jakaa kolmeen ryhmään. Ne ovat Varsan (1993b) mukaan kielellisesti ilmaistut vaatimukset, joihin sisältyy selvä päämäärä, kielellisesti esitetyt huomautukset ja ei-verbaaliset toimet. Kielellisesti ilmaistuihin vaatimuksiin kuuluvat seksuaalinen lahjonta, seksuaalinen lähentely henkilökohtaisilla vaatimuksilla, ehdotukset, jotka kohdistuvat sosiaaliseen suhteeseen sekä hienovarainen painostus ja lähentely, joissa ei kuitenkaan suoraan kerrota päämää-

rää, vaan se käy ilmi tilanne yhteydestä. Kielellisesti ilmaistut huomautukset eroavat edellisistä siinä, että niissä ei esitetä vaatimuksia. Huomautukset voivat olla suoraan häiritävälle henkilölle itselleen osoitettuja tai ne voidaan myös kertoa muille, jolloin nainen on huomautuksen kohteena. Varsa (1993b, 19) kutsuu tätä subjektiiviseksi objektivoinniksi. Kaikkiin naisiin ylipäänsä kohdistuvat seksuaaliset huomautukset ovat naisten seksuaalista objektivointia. Ei-verbaaliset toimet voivat olla seksuaalista väkivaltaa, sukupuolista koskettelua, seksuaalista elehtimistä tai seksuaalisia aineistoja, kuten kuvia, jotka vaikuttavat yleiseen ilmapiiriin. (Varsa 1993b, 19–20.)

”Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muodot ja tulkinnat vaihtelevat myös ammattialoittain”, toteaa Varsa (1993b, 62). Yliopistomaailmassa häirintä ja ahdistelu on peiteltyä, kun taas rakennustyömaalla se on täysin avointa. Siksi eri ammattialoilla tapahtuvaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua on vaikeaa vertailla keskenään. Myös Meriläinen (2001, 4) toteaa akateemisten käytäntöjen olevan näennäisesti neutraaleja, vaikka ne todellisuudessa ovat sukupuolistuneita ja siten naisten täyttä osallisuutta rajoittavia. Koska sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on eri ammattialoilla erilaista, on mielestäni perusteltua tutkia myös naisopettajien kokemuksia häirinnästä ja ahdistelusta. Työpaikan sukupuolijakaumalla on vaikutusta siihen, koetaanko jokin toiminta häirintänä ja ahdisteluna. Varsa (1993b, 62) huomauttaakin, että naisvaltaisella alalla ahdistelun lievät muodot voidaan kokea jopa työhön kuuluvina. (Varsa 1993b, 62.)

Rakenteellisesti sukupuolinen häirintä ja ahdistelu voi olla horisontaalista tai vertikaalista. Horisontaalinen häirintä tarkoittaa tilanteita, joissa työpaikalla yksi tai useampi mies häiritsee yhtä tai kaikkia naisia. Tämä on tavallisinta lähinnä miesvaltaisilla aloilla. Vertikaalinen häirintä puolestaan tarkoittaa sitä, että yksi auktoriteettiasemassa oleva mies häiritsee yhtä tai useampaa työpaikkansa naisista peitellysti. Vertikaalinen häirintä on tavallisinta naisvaltaisilla aloilla. (Varsa 1993b, 65.)

Tarkan ja aukottoman määritelmän antaminen sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta on mahdotonta, koska kyseessä on aina yksilöllinen kokemus, joka syntyy ahdistellun ja ahdistelijan välisessä vuorovaikutuksessa. Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyy siis objektiivisia, käyttäytymiseen liittyviä sekä subjektiivisia, tulkinnallisia elementtejä. (Varsa 1993b, 13). Tässä tutkimuksessa pyrin antamaan kuvan naisten kokemuksista verbaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta, etenkin kielellisesti esitetyistä huomautuksista. Koska tässä tutkimuksessa naiset kertovat itse kokemuksistaan, muodostuu kuva tapahtumista heidän omista subjektiivisista ja tietenkin myös minun tulkinnoistani käsin. Yksi syy siihen, miksi en tässä aio tutkia myös miesten näkemyksiä sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, on se, että naisilla ja miehillä on erilainen käsitys jonkin teon häiritsevyydestä.

2.3 Yleisyys

Greetje Timmerman ja Cristien Bajema (1999) ovat vertailleet sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä 11:ssä Euroopan valtiossa tehtyjen tutkimusten pohjalta. He havaitsivat, että tulokset naisten kokemasta häirinnästä vaihtelivat suuresti, 2 %:sta 90 %:iin. Syynä vaihteluun he näkivät muun muassa ilmiön määritelmien erilaisen soveltamisen, aikarajoitukset ja kyselytekniikat. Keskimäärin kuitenkin 30–50 % naisista ja 10 % miehistä, oli kokenut seksuaalista häirintää ja ahdistelua. Heidän mukaansa sukupuolista häirintää ja ahdistelua näyttää todellisuudessa esiintyvän eri ta-soisena kaikilla työpaikoilla. (Timmerman ja Bajema 1999, 423–428.) Vuoden 1997 Tasa-arvobarometri osoittaa, että naisista 29 % ja miehistä 14 % oli kokenut viimeisen kahden vuoden aikana jonkinlaista häirintää (Tilastokeskus 1998, 34). Sen sijaan Työ-terveyslaitoksen tutkimuksessa on ”sukupuolista häirintää kokenut työssä viimeisen vuoden aikana runsas 2 % naisista– –” (Kauppinen 1997, 68). Sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden naisten määrät vaihtelevatkin yllättävän paljon tutkimuksesta toiseen.

Fitzgerald ja Ormerod (1993, 559) toteavat, ”että joka toista naista tullaan häiritsemään ja ahdistelemaan jossain hänen opiskelu- tai työelämänsä vaiheessa”, vaikka yleistäminen onkin äärimmäisen hankalaa johtuen saatavien tietojen luonteesta. He lisäävät, ”että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on tutkituista sukupuolisen hyväksikäytön muodoista kaikkein laajimmalle levinnyt” (Fitzgerald & Ormerod 1993, 559). Vuoden 2001 tasa-arvobarometri osoittaa tilastollisesti merkitsevää ”lisäystä miesten kaksimielisten vitsien kertomisessa, tms. ja asiattomien, henkilön vartaloa tai seksuaalisuutta koskevien huomautusten esittämisessä alle 35-vuotiaille naisille” (Tasa-arvobarometri 2001 2002).

2.4 Kuka joutuu kohteeksi?

Nuoremmat naiset joutuvat yleensä vanhempia naisia useammin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi (Martin 1995, 26; ks. myös Mäkinen 2001, 21; Tasa-arvobarometri 2001 2002; Tilastokeskus 1998, 34). Monet tutkimukset osoittavat, että sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohde on yleensä alle 35-vuotias ja tavallisesti nuorempi kuin muu työyhteisö keskimäärin. Fitzgerald ja Ormerod (1993, 565) toteavat, että ”kaikesta huolimatta, nuoremmilla naisilla näyttäisi olevan suurempi riski joutua sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun uhriksi, mutta johtopäätös, että ongelma olisi rajoittunut tähän ryhmään, on virheellinen”. Tasa-arvobarometri 2001 (2002) osoittaa, että ”vuonna 2001 nuorista naisista 51 prosenttia, keski-ikäisistä naisista 29 prosenttia, nuorista miehistä 22 prosenttia ja keski-ikäisistä miehistä 14 prosenttia oli ollut vähintään yhdenlaisen seksuaalisen häirinnän kohteena kahden viimeisen vuoden aikana. (Ikääntyneet ovat harvoin seksuaalisen häirinnän kohteina.)”

Tasa-arvobarometri 1997 (Tilastokeskus 1998, 34) kertoo perheettömien joutuvan muita useammin häirinnän kohteeksi. Aviosäätty vaikuttaa sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, sillä naiset, jotka eivät ole naimisissa, olivatpa he sitten eronneita, avoliitossa tai asumuserossa eläviä tai poikamiestyttöjä, joutuvat helpommin häirinnän ja ahdistelun kohteiksi. Sen sijaan lesket ja naimisissa olevat naiset kokevat vähemmän häirintää ja ahdistelua, vaikka tämä jako ei aina pidäkään paikkaansa. Fitzgeraldin ja Ormerodin (1993, 567) mukaan ”kaiken ikäiset, rotuiset, aviosäättyiset jne. naiset kokevat häirintää”. Tärkein häirinnän ja ahdistelun selittäjä on sukupuoli. (Fitzgerald & Ormerod 1993, 564–567.)

Kun sukupuolista häirintää ja ahdistelua tarkastellaan valtakysymyksenä, nousee esiin se seikka, että häiritsevät käytänteet kohdistetaan siihen henkilöön, jolla ei ole valtaa. Valtaa omaavat naiset voivat ahdistella työyhteisössään heikommassa asemassa olevaa miestä. (Fitzgerald & Ormerod 1993, 562.) Opettajainhuoneessa tämä lienee harvinaisempaa, sillä koulumaailmassa opettajilla on hyvin samanlaiset asemat. Kenenkään ei pitäisi olla ainakaan tehtäviensä puolesta toisen yläpuolella joitain luottamustoimia lukuun ottamatta. Tosin Pirjo Liimatainen (1998, 41) toteaa, että ”opettajien ikä, sukupuoli, koulutus, opettajakokemuksen määrä, nykyisessä koulussa toimimisen aika, nimityksen vakinaisuus ja opetettava aine määräävät opettajan aseman.” Fitzgerald ja Ormerod kiinnittävät huomionsa työyhteisöjen heikoimmassa asemassa oleviin, joita ovat ”harjoittelijat, väli- tai osa-aikaiset työntekijät, ne, jotka ovat koeajalla, vähätuloiset jne.” (1993, 562). Kouluissa tällaisia heikoimmassa asemassa olevia työntekijöitä ovat ainakin kouluavustajat, harjoittelijat ja sijaiset. Uusien opettajien ja sijaisten erilaisuutta ei hyväksytä samalla tavalla kuin vanhojen työkavereiden (Huusko 1999, 204), siksi on mahdollista, että he joutuvat helpommin myös häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Kuitenkin juuri uudet opettajat tarvitsisivat erityistukea, sillä koherenssin tunne työyhteisöön muodostuu tuolloin, niin kuin Vahtera ja Pentti (1995, 14) toteavat: ”Ensimmäisillä työvuosilla voi olla merkitystä tämän persoonallisuuteen liittyvän voimavaran rakentumisessa”. Vahvalla koherenssin tunteella on yhteyksiä muun muassa ”koettujen stressitekijöiden vähäisyyteen, hyvään työn hallintaan, hyvään terveyteen ja toimintakykyisyyteen, elämän tyytyväisyyteen ja työtyytyväisyyteen – –” (Vahtera & Pentti 1995, 15).

2.5 Seuraukset

Yhteiskunta on syyttänyt naisia ja naiset itseään sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, toteavat Fitzgerald ja Ormerod (1993, 554). He myös kertovat, että ”miehet ja johtajat näyttävät enemmän taipuvaisilta syyttämään uhria ja uskomaan, että ihmisten ei tulisi loukkaantua niin nopeasti seksuaalisesta huomiosta töissä” (Fitzgerald &

Ormerod 1993, 554). ”Se on kuitenkin jokseenkin lannistavaa”, he sanovat, ”kun otetaan huomioon se tosiasia, että johtajat ovat usein vastuussa siitä, että naisten valituksiin reagoidaan tai häiritsijää rangaistaan” (Fitzgerald & Ormerod 1993, 554). Myös Rinteen (1996, 6) haastatteleman OAJ:n palkkaussihteerin Marjatta ”Pitkäsen mukaan yksikön esimiehestä riippuu tavattomasti, pääseekö kiusaaminen valloilleen vai ei. Tosin kiusaaja saattaa myös olla esimies itse.” Jos johtajat, jotka koulumaailmassakin ovat tavallisesti miehiä, vähättelevät naisten kokemaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua, se varmasti alentaa naisten tekemien valitusten määriä, koska naiset voivat katsovat niiden merkityksen vähäiseksi. Tämä heikentää sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneen naisen asemaa työyhteisössään.

Työelämässä tapahtuvaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun on pyritty puuttumaan säätämällä lakeja. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on annettu 8.8.1986 ja sen ”tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työelämässä”. Lain kuudennessa momentissa todetaan, että ”jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. – – [lisäksi työnantajan tulee] huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joutu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.” (Laki naisten ja miesten 1986.) Myös Euroopan neuvosto on antanut direktiivejä tasa-arvosta. Tällainen on esimerkiksi direktiivi 76/207/ETY OJ 1976 L 39. ”Neuvoston direktiivi naisten ja miesten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa” (Tasa-arvotoimisto. Tasa-arvodirektiivit 2002).

”Lähes yksi kymmenestä häirintää ja ahdistelua kokeneesta naisesta kertoi vaihtaneensa työpaikkaa häirinnän ja ahdistelun seurauksena”, kirjoittavat Fitzgerald ja Ormerod (1993, 574) viitaten Merit Systemsin vuonna 1981 tekemään tutkimukseen. Monet naisista kärsivät häirinnän ja ahdistelun seurauksena vakavista fysiologisista ja terveyteen vaikuttavista seikoista kuten masennuksesta. He kuitenkin huomauttavat, että tehdyissä tutkimuksissa on vain harvoin kiinnitetty huomiota naisten reagointiin ja selviytymiseen sukupuolisista häirintä- ja ahdistelutilanteista. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun seurauksia voi tarkastella kolmesta eri näkökulmasta. Ne ovat koulutukseen ja työhön liittyvä, psykologinen tai fyysinen/terveyteen liittyvä. (Fitzgerald & Ormerod 1993, 571–574.) Tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota vaikutuksiin, joita sanallisella sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on naisopettajan työhön ja terveyteen.

Työterveyslaitoksen tutkimuksessa todetaan sukupuolisen häirinnän aiheuttaneen sen kohteeksi joutuneille naisille ”stressiä, jännittyneisyyttä ja masentuneisuutta” (Kauppinen 1997, 68). Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa selvitettiin muun muassa syrjinnän ja henkisen väkivallan esiintymistä työpaikalla (Sutela 1999, 95). Tutki-

muksessa ”henkinen väkivalta tai työpaikkakiusaaminen määriteltiin työyhteisön jäsenen kohdistetuksi eristämiseksi, työn mitätöinniksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostamiseksi” (Sutela 1999, 95). Nämä tunnusmerkit sopivat myös sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, etenkin kun tarkastellaan siitä aiheutuvia vaikutuksia. Sutela (1999, 98) toteaa, että ”henkisen väkivallan kohteeksi joutumista seuraavat psyykkiset ja somaattiset oireet ovat monenlaisia: päänsärkyä, univaikeuksia, jännittyneisyyttä, masennusta, tarmottomuutta... – – Lähes puolet tutkimushetkellä kiusatuista palkansaajista koki vaarana sen, että heidän mielenterveytensä järkkyyisi, ja kaksi kolmesta koki vaaraksi myös vakavan työuupumuksen.” Vahteran ja Pentin (1999, 20) tutkimuksessa kävi ilmi, että vuonna 1997 eniten juuri opettajat ja lastentarhanopettajat pitivät uhkana mielenterveytensä järkkymistä.

Raija Kalimon ja Salla Toppisen (1997, 25) tekemä tutkimus työuupumuksesta osoittaa, että ”voimakasasteista työuupumusta oli eniten koulutuksessa sekä maa- ja metsätaloudessa”. Heidän mukaansa opetusalaan kuuluvassa työssä työuupumusta lievästi tai vakavana koki 55,9 % työntekijöistä. Työuupumuksesta ”koulutus- ja opetus-tehtävissä toimivilla korostui kuitenkin lähinnä väsymys, ei niinkään kyynistyminen tai ammatillisen itsetunnon heikkeneminen” (Kalimo & Toppinen 1997, 37). Kalimo ja Toppinen (1997, 38) havaitsivat, että koulutus- ja hoitotyötekeillä työuupumus ei etene yhtä yleisesti väsymyksestä työuupumuksen myöhäisoiroiisiin kuin muilla aloilla. Tämän he arvelevat johtuvan siitä, että tutkimusten myötä näillä aloilla työuupumus on tiedostettu ongelmaksi ja henkilöstöä on siten osattu kouluttaa. Työyhteisön ihmissuhderistiriitojen on osoitettu olevan osallisena työuupumuksen esiintymiseen (Kalimo & Toppinen 1997, 12), joten myös sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työyhteisössä voi osaltaan olla aiheuttamassa työuupumusta.

Pentti Kuusisto (1987) selvitti 347 opettajan työolosuhteita Oulussa. Hänen tutkimuksessaan opettajat kärsivät hyvin usein tai melko usein juuri Sutelan (1999, 98) mainitsemista henkisen väkivallan kohteeksi joutumisen oireista. Kuusiston (1987, 11) tutkimuksessa opettajista yli kymmenen prosenttia ilmoitti kärsivänsä päänsärystä, univaikeuksista, jännittyneisyydestä tai masennuksesta, mutta myös muita oireita oli. Aina-kin osa näistä opettajista lienee kokenut työyhteisössään myös henkistä väkivaltaa ja sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tutkimuksessa 50 % luokanopettajista piti työssä kuormittavuutta voimakkaana tai erittäin voimakkaana. Opettajien parannusehdotuksia työoloihinsa olivat muun muassa työnohjaus (37 %), opettajien yhteistyötaitojen kehittäminen (27 %), työilmapiirikartoitukset ja mielenterveysseminaari. (Kuusisto 1987, 12-13.)

Sutelan (1999, 96, 107) tutkimuksen mukaan naiset kohtasivat työpaikkakiusaamista miehiä useammin ja lähes joka viides nainen oli itse joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Kyseisessä tutkimuksessa tuli esiin myös se seikka, että henkisen vä-

kivallan kohteena olevat tai aikaisemmin sen kohteena olleet kokivat työkykynsä muita alhaisemmaksi ja itsensä harvoin työyhteisönsä arvostamiksi. Sutela (1999, 99) toteaa näyttävän siltä, ”että henkisen väkivallan jättämä haava paranee hitaasti, vaikka itse kiusaaminen olisi loppunut jo kauan sitten – etenkin, jos työ jatkuu samassa ympäristössä, entisten kiusaajien ja kiusaamista sivusta seuranneiden työtovereiden parissa”. Siksi tuntuisikin perustellulta, että työyhteisössään kiusatut vaihtaisivat työpaikkaa, mikäli se vain olisi mahdollista. Soili Keskisen (1999, 53) mukaan ”voidaan siis todeta, että vaikka masennus ja mielenterveyden häiriöt ovat selkeästi yksilön kokemia oireita, niiden esiintyvyyttä säätelee kuitenkin myös yhteisö”. Sutela (1999, 99) kertoo muiden sellaisen työyhteisön, jossa kiusaamista esiintyy, jäsenten kärsivän tavallista yleisemmin erilaisista somaattisista ja psyykkisistä oireista, vaikka heitä itseään ei ollut kiusattu. ”Tulos tuntuu kertovan siitä, että työpaikoilla, missä kiusaamista esiintyy, on työilmapiiri muutenkin tulehtunut” Sutela (1999, 99) kirjoittaa.

3 Sukupuolistavat käytännöt tai prosessit

Barbara Reskin ja Irene Padavic (1994, 6–12) määrittelevät työelämän sukupuolistaviksi prosesseiksi työvoiman sukupuolisen jakautumisen, naisten työn aliarvostamisen ja sukupuolen rakentamisen töissä. ”Biologisen ja sosiaalisen sukupuolen eriytyminen on työn keskeinen piirre”, Reskin ja Padavic (1994, 13) toteavat. Sukupuolistuneet käytännöt ovat paikallisia ja tilanteeseen sidottuja. Rantalaiho ym. (1997, 13) huomauttavatkin, että ”puhuttaessa sukupuolistuneista käytännöistä, vaaditaan tietoa kyseisestä kontekstista, missä sukupuolistuneet käytännöt tapahtuivat”.

”Sukupuolistavat käytännöt voivat olla maailmanlaajuisia, kuten esimerkiksi jotkut johtamisideologiat tai informaatioteknologian käyttö, ja ne voivat olla yhtä aikaa paikallisia ja tilanteisiin sidottuja”, kirjoittavat Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 192). Sukupuolistavia käytäntöjä on usein hankala havaita, koska elämme itse niiden keskuudessa ja ne ovat osa arkipäiväämme. Myös niissä tapahtuvien muutosten havaitseminen voi olla vaikeaa ja se onnistuu siksi helpoimmin ottamalla esimerkiksi ajallista etäisyyttä ilmiöön. (Heiskanen & Rantalaiho 1997, 195). Kun tarkastellaan tarkoituksella aiheutettuja muutoksia sukupuolistuneissa käytännöissä, voidaan Heiskanen ja Rantalaihon (1997, 195) mukaan havaita kulttuuristen määritelmien kaksi pääongelmaa. Ensimmäinen on sukupuolelle ja sukupuolihierarkioille ”annetut kansalaisoikeudet” ja toinen on ajatus sukupuolineutraalisuudesta ”jo saavutetun tasa-arvon” -hengessä, tosin ”meidän paikallisessa kulttuurisessa ja kansallisessa kontekstissa nämä kaksi näkökohtaa ovat läheisesti kietoutuneet toisiinsa”, Heiskanen ja Rantalaiho (1997, 195) toteavat. (Ks. lukua 1.3 s. 10) He lisäävät, että nämä kaksi ovat usein tiedostamattomia tapoja, joilla pidetään yllä sukupuolihierarkioiden jatkuvuutta ja niiden muutoksen vastustamista.

Sukupuolistavien käytäntöjen kirjo on laaja. Korvajärvi ja Kinnunen (1996, 233) katsovat, että sukupuolistavat käytännöt voivat olla ”ihmisten puhetta, kirjoituksia, liikkeitä, katseita, ajatuksia, tulkintoja, mielikuvia ja tuntemuksia”. Riitta Högbäckin (1987, 15) mukaan on mahdollista ”miellyttävien, hauskana flirttailuina pidettyjen eleiden todellisuudessa olevan ahdistelua ja vallan osoitusta työympäristössä”. Flirttailu on aina molemminpuolista, kun taas ahdistelu on ei-toivottua ja siten yksipuolista. Työelämän sukupuolistavat käytännöt liittyvät vallan väärinkäyttöön. Korvajärvi ja Kinnunen (1996, 223) ovat sitä mieltä, että ”sukupuolistavat käytännöt voivat mitätöidä ja alentaa naisia ja naisten toimintaa työelämässä”. Meriläinen (2001, 7) toteaa sukupuolistavien käytäntöjen laskevan naisten itsetuntoa, minäkäsitystä ja uskoa omiin kykyihin. ”Häirintä loukkaa yksilön oikeutta henkilökohtaiseen vapauteen ja itsemääräämiseen” (Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002). Sukupuolistavat käytännöt estävät tasa-arvon toteutumista. Lehto (1999, 8) toteaa: ”*Työelämän tasa-arvo voitaisiin määrittellä naisten ja miesten yhtäläisiksi mahdollisuuksiksi toteuttaa tavoitteitaan työelämässä*”.

3.1 Kieli sukupuolistamisen välineenä

Wodakin (1997, 10) mukaan feministien näkökulmasta ”jo kielijärjestelmä heijastaa läntisten yhteiskuntien patriarkaalista rakennetta”, jonka avulla erotellaan, jätetään huomiotta ja tehdään naisista kyvyttömiä esimerkiksi töihin. Koska miehet ovat olleet vallassa taloudessa, politiikassa ja yhteiskunnassa ylipäätään, on se vaikuttanut kielen semanttiseen sisältöön (Engelberg 1996, 56–57; Wodak 1997, 10). Siksi Liz Stanley ja Sue Wise (1993, 146) toteavatkin: ”Tarvitsemme naisten kielen: kokemuksen kielen. Ja tämän täytyy välttämättä olla peräisin meidän henkilökohtaisesta tutkimuksestamme, arjesta, ja mitä me koemme – naisten eletyistä kokemuksista.” Sukupuolistavien käytäntöjenkin voidaan katsoa syntyneen samalla tavalla kuin vallitsevan kielijärjestelmän. Carrie M. H. Herbert (1989, 14) kirjoittaa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun olevan ”yhteiskunnallinen rakenne, joka periytyy miehisestä vallasta ja sukupuolen ehdollistamisesta ja palvelee naisten ja tyttöjen autonomian heikentämistä”.

Työpaikan ilmapiiri riippuu paljolti käytetystä kielestä. Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen (2000, 43) korostavat, että ”kielen käytöllä voi olla tilannekohtaisten funktioiden ohella myös laajoja, yksittäiset tilanteet ylittäviä ideologisia seurauksia, jotka liittyvät diskurssien ja vallan yhteen kietoutumiseen”. Näitä voivat olla muun muassa alistussuhteiden legitimoiminen ja ylläpitäminen. Mila Engelbergin mukaan ”seksistinen ja mieskeskeinen kieli tekee naisista näkymättömiä ja toissijaisia ihmisiä. Lisäksi se esineellistää ja määrittelee varsinkin naisia stereotyyppisesti.” (2000, 22.)

Shari Kendall ja Deborah Tannen (1997, 81) viittaavat Barbara Batesin (1988) työ-

paikan kielenkäytöstä tekemään tutkimukseen, jossa hän havaitsi epävirallisen sotilas-, urheilu- ja sukupuolikielen käyttämisen tuottavan vaikeasti selitettävän eron työpaikan naisten ja miesten välille. Ne, jotka eivät osallistuneet sukupuolikielenkäyttöön, vieraantuivat hänen mukaansa organisaation epävirallisesta valtarakenteesta. (Bates 1998, Kendallin & Tannenin 1997, 81 mukaan.)

Eräät yhdysvaltalaiset kielijärjestöt ovat erottaneet sukupuolta syrjivät huomautukset omaksi ryhmäksi sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, koska ne ovat ahdistelun hienovaraisia muotoja. ”Tällaisessa ahdistelussa käytetään usein aseina vitsejä ja huomautuksia, joiden takana on syrjiviä ja stereotyyppisiä mielipiteitä” (Högbacka 1987, 7). Muun muassa Yhdysvaltain liittovaltion henkilöstöhallintoviranomainen (MSPB) on määritellyt ei-toivotun seksuaalisen kiusoittelun, kaksimieliset vitsit, huomautukset tai kysymykset lievimmäksi ahdistelun muodoksi (Högbacka 1987, 7). Kuitenkin juuri kielellisesti ilmaistuista huomautuksista joutuvat monet naiset kärsimään, sillä ne ovat kaikkein yleisin ahdistelumuoto (Högbacka 1987, 26; MSPB 1988, Martinin 1995, 25 mukaan).

3.1.1 Sukupuolistavat vitsit

Cunnison (1989) on tutkinut koulujen opettajienhuoneissa tapahtuvaa sukupuolivitsailua. Hän on huomannut, että sukupuolivitsit ovat lähes aina miesten esittämiä. Näillä vitseillä miehet määrittelevät työssä käyviä naisia seksuaalisuuteen, perheeseen tai äitiyteen liittyvillä termeillä ja samalla halventavat kuvaa naisista ammattilaisina. Cunnison huomauttaa, että sukupuolivitsailu on naisten nolaamista, kontrollointia ja alistamista ja eräs keino, jolla voidaan myös vastustaa naisten virkaylennyksiä. (Cunnison 1989, 166.) Mary Crawford (1995) toteaa, että seksistinen tarkoituksella voidaan helposti kätkeä osaksi huumoria. Myös Ås (1979) pitää naisten naurunalaiseksi saattamista yhtenä monista miesten käyttämistä naisten hallitsemistavoista (Holterin 1992, 130 mukaan).

Jotta vitsin voi kertoa, täytyy puhujan saada merkki siitä, että vitsi halutaan kuulla. Puhujalle täytyy antaa tilaa esittää nokkeluutensa. (Crawford 1995, 130–134.) Työyhteisössä täytyy siis olla joku, joka tahtoo kuulla vitsejä, vaikka ne olisivat naisopettajia halventaviakin. Tavallisesti naiset on mielletty huumoria ymmärtämättömiksi ja kykenemättömiksi sitä luomaan, Crawford (1995, 135) kertoo. Hänen mukaansa ”miehet voivat käyttää huumoria keskusteluissa vaientaakseen naiset, mitätöidäkseen heidän ihmisyytään ja kontrolloidakseen keskustelua” (Crawford 1995, 145). Crawford (1995, 133) toteaa myös, että ”naisten oletetaan keskusteluissa tarjoavan tukea miehille”. ”Kun huumori liitetään yhden yksilön ominaisuuksiin – oli se mitä tahansa – muuttuu se kuitenkin helposti sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi”, muistuttaa Varsa

(1993b, 73). Pirkko Mäkinen (2001, 21) korostaa, että esimerkiksi vitsit muuttuvat sukupuoliseksi häirinnäksi vasta, jos niiden esittämistä jatketaan kielloista huolimatta. Sama koskee myös muunlaisia sukupuolisia käytäntöjä. Epämiellyttävät huomiot ovat sukupuolista häirintää ja ahdistelua vasta, kun niiden kohteeksi joutunut kertoo, että pitää huomiointia loukkaavana tai vastenmielisenä (Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002).

3.1.2 Alentava puhuttelu

Naisiin suunnattu alentava puhuttelu voi olla esimerkiksi työttelyä. Aapola ja Kangas (1994) katsovat työttelyyn olevan naisen vähättelyä ja alentamista.

Työttely on keino, jolla naiselle osoitetaan hänen paikkansa työelämässä: hän on vähäinen ja vaaraton ja kokematon. Työttely saattaa olla jonkun mielestä imartelevaa – viittaahan se niin arvostettuun nuorekkuuteen – mutta monet naiset kokevat sen loukkauksena ja oman arvokkuutensa kyseenalaistamisena, vaikka se tulisi toisen naisenkin taholta. (Aapola & Kangas 1994, 135.)

Myös kiusoittelemalla voidaan saada toinen ihminen tuntemaan olonsa epämiellyttäväksi etenkin, jos kiusoitteleminen on jatkuvaa. Sillä voidaan pyrkiä esimerkiksi mitätöimään toisen sanomisia. Tämä onnistuu lyömällä leikiksi vakavissa mielin esitettyjä asioita.

3.2 Naisten ulkonäön arviointi

Aapola ja Kangas (1994) ovat sitä mieltä, että ”seksistiset asenteet ovat taustalla myös työpaikka-ahdistelussa ja naisia halventavissa vitseissä” (1994, 15). Naisen sukupuolta korostetaan yli kaikkien muiden hänen ominaisuuksiensa, ja häntä tarkastellaan vain yhdestä näkökulmasta. Tähän liittyvät myös naisten ulkonäön arvostelu ja arvon mittaaminen ulkoisen olemuksen perusteella. Aapolan ja Kankaan (1994) mukaan seksismi on sukupuolista syrjintää. Se tarkoittaa naisellisiksi käsitettyjen ominaisuuksien arvostamista vähemmän kuin miehisen ominaisuuksien. He pitävät seksismiä erityisesti naisille haitallisena ja epätasa-arvoisena toimintana ja kielenkäyttönä. (Aapola & Kangas 1994, 13; ks. myös Silius 1995, 63–64.) Rhoda ja Sandra Unger (1993) toteavat, että seksismin voi jakaa yksityiseen ja institutionaaliseen seksismiin. Näistä ensimmäinen pitää sisällään tietyn ihmisen asenteet ja käytöksen, kun taas jälkimmäinen ”viittaa tarkoitukselliseen tai tarkoituksettomaan manipulaatioon tai institutionaalisten käytäntöjen suvaitsevaisuuteen” (Unger R. & S. 1993, 141). He kertovat, että näillä

molemmilla rajoitetaan epäoikeudenmukaisesti naisten mahdollisuuksia miehiin verrattuna. Aapolan ja Kankaan tutkimusten mukaan naiset kokevat sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun työpaikallaan ahdistavana. Naiset ”kokevat, että heidän yksilölliset ominaisuutensa ja ammattitaitonsa sivuutetaan ja heidät nähdään yksinomaan sukupuoliolentoina” (Aapola & Kangas 1994, 138).

Cunnison (1989, 152) esittää, että ”käytännöt arvioida toinen toistaan stereotyyppisillä sukupuolirooleilla on juurtunut niin syvään yhteiskunnassamme, että se tunkeutuu useimpiin sosiaalisiin tilanteisiin, mukaan lukien tilanteet töissä, huolimatta siitä, onko se muodollisesti sopivaa”. On väitetty, että stereotyyppioissa on mukana hiven totuuttakin, mutta Kay Deaux ja Mary Kite (1993, 112) painottavat, että kyseessä on lähinnä ilmiö, joka korostaa ”ennemminkin ennustavia kuvauksia kuin kohteen varsinaisia ominaisuuksia”. Sandra Weber ja Claudia Mitchell (1995, 44–45) huomasivat tutkiessaan koululaisten ja opettajaksi opiskelevien käsityksiä opettajista, että opettajan stereotyyppiseksi ulkokuoreksi on muodostunut vanhapiika, joka pukeutuu pitkään hameeseen ja sitoo hiuksensa kiinni karulla nutturalla. Martinin mukaan nuoremmat naiset joutuvat vanhempia naisia useammin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi (1995, 26; ks. myös Mäkinen 2001). Kenties tähän voisi olla yhtenä syynä se, etteivät nuoret ole vielä ennättäneet muodostamaan itselleen riittävän hyvin stereotyyppioihin istuvaa ulkokuorta. Heidät täytyy siis asettaa omalle paikalleen työyhteisössä esimerkiksi työtötelemällä.

Madeleine Arnot, Helena Araújo, Kiki Deliyanni ja Gabrielle Ivinson (2000, 150, 156) huomasivat tutkiessaan miesten ja naisten käsityksiä sukupuolten suhteista yhteiskunnassa, että naisten fyysiseen viehättävyyteen, vaatteisiin ja hiustyyliin oli oikeutettua kiinnittää huomiota ja kommentoida niitä julkisesti, kun taas miesten vastaaviin ominaisuuksiin ei saanut puuttua. Herbertin (1989, 26) mielestä ”meidän yhteiskuntamme standardien mukaan naisten pitäisi olla tyytyväisiä miesten huomiosta ja kommenteista, joilla he ilmaisevat arviointinsa tai kiinnostuksensa”. Siten se, mitä pidetään soveliaana käytöksenä miehille, ei ole sallittua naisille. Vastenmielisyys ammatissaan menestyviä itsenäisiä ja viehättäviä naisia kohtaan on juurtunut syvälle (Arnot ym. 2000, 156). Miehet kokevat viehättävän naisen työelämässä uhkakseen, koska hänellä on naisellista seksuaalista vetovoimaa, jollaista miehillä itsellään ei ole. Tällaisen viehättävän naisen ominaisuuden kanssa miehet eivät pysty kilpailemaan (Arnot ym. 2000, 158).

4 Työelämän sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimus

Työelämässä tapahtuvan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimus on varsin uusi tutkimusala (Timmerman & Bajema 1999, 419). Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu

nimettiin ensimmäisenä Yhdysvalloissa (sexual harassment) ja sielläkin vasta vuonna 1976, vaikka jotkut tutkijat ovat sitä mieltä, että ilmiö on ollut olemassa teollisesta vallankumouksesta lähtien (Högbacka 1987).

4.1 Eri maanosissa käytettyjä tutkimusorientaatioita

Yhdysvalloissa, Kanadassa ja Australiassa sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun keskittynyt tutkimustraditio on saanut alkunsa 1970-luvun lopulla. Tutkimus on liittynyt lähinnä kansalais- ja ihmisoikeuskysymyksiin, mutta taloudelliset haitatkin on otettu huomioon. Näissä maissa käytetään pääasiallisesti survey-menetelmiä selvittämään sukupuolista häirintää ja ahdistelua. (Varsa 1993b, 14; 1996, 125–126.)

Varsan (1993b, 14; 1996, 125–126) mukaan Keski-Euroopassa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimus alkoi 1980-luvun alussa lähinnä syrjäntäkysymyksenä. Sitä tutkitaan sekä kvalitatiivisilla että kvantitatiivisilla tutkimusotteilla ja se liittyy yhteiskuntapoliittiseen keskusteluun. (Varsa 1993b, 14; 1996, 125–126.) Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun katsotaankin kattavan ”kaikenlaisen miesten naisiin kohdistaman tungettelevan ja ei-toivotun käyttäytymisen, jonka tarkoituksena on osoittaa naiselle ’naisen paikka’. – Sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa ei ole kyse seksuaalisen hyödyn tavoittelemisesta, vaan ylivallan osoittamisesta.” (Varsa 1996, 125–126.) Timmerman ja Bajema (1999, 431, 434) kuitenkin huomauttavat, että tutkimusta on tehty ja tehdään edelleen yksipuolisesta heteroseksuaalisesta voimanäkökulmasta.

Pohjoismaissa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkimus aloitettiin Varsan (1993b, 14; 1996, 125–126) mukaan vasta 1980- ja 1990-lukujen vaihteessa. Suomessa tasa-arvoasian neuvottelukunta otti termin seksuaalinen häirintä ja ahdistelu käyttöön 1986. Tutkimusmenetelmät ovat lähinnä kvalitatiivisia ja tutkimuksen katsotaan liittyvän osaksi hyvinvointivaltioista käytävää keskustelua, työsuojelua ja henkistä väkivaltaa. Tutkimuksella on lähtökohtia myös tasa-arvokeskustelussa, mutta Pohjoismaisessa tutkimuksessa seksuaalisuutta ei pidetä ainoastaan kielteisenä asiana (ks. Haavio-Mannila 1988). Valta on keskeisessä osassa sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Pohjoismaisessa tutkimuksessa valtana nähdään institutionaalisesti ja vuorovaikutuksellisesti tapahtuva naisen ruumiin seksuaalisointi. Varsa korostaa, että pohjoismaisessa tutkimuksessa sukupuolinen häirintä ja ahdistelu onkin ennen kaikkea henkilökohtainen kokemus. (Varsa 1993b, 14; 1996, 125–126.)

4.2 Näkökulmat tutkimiseen

Sukupuolista häirintää ja ahdistelua voi tarkastella Varsan (1993a, 1) mukaan neljästä eri näkökulmasta, joista riippuvat myös toimet, joilla ongelmaan pyritään puuttumaan. Kun sukupuolista häirintää ja ahdistelua tarkastellaan seksuaalisena väkivalta-

kysymyksenä, käsitellään asiaa yleensä yksityisenä ja henkilökohtaisena ongelmana, koska häirintätilanteet tapahtuvat pääosin julkisuudelta piilossa. Seksuaalisuus nähdään naisiin kohdistuvaksi kontrollointivälineeksi. Kun tarkastelunäkökulma vaihdetaan seksuaalisesta väkivallasta väkivaltakysymykseksi, tulee väkivalta julkisemmaksi muun muassa sitä kautta, että yhtä yksilöä vastaan on saattanut asettua kokonainen ryhmä ihmisiä. Tämän tarkastelunäkökulman piiriin voidaan liittää myös henkinen väkivalta. (Varsa 1993a, 1.)

Kun sukupuoli häirintä ja ahdistelu nähdään työsuojelukysymyksenä, kiinnitetään huomiota etenkin sen työtehoa laskevaan vaikutukseen, joka on seurausta huonontuneesta työilmastosta ja työmotivaatiosta. Varsa (1993a, 2) korostaa, että olisi syytä huomioida työympäristön vaikutus myös ihmisen henkiseen terveyteen. Neljäs näkökulma painottaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua syrjintäkysymyksenä. Naiset joutuvat kokemaan miehiä useammin sukupuolista häirintää ja ahdistelua, koska he ovat usein työpaikkahierarkiassa alemmalla tasolla kuin miehet. (Varsa 1993a, 1–2.) Varsan (1993a, 2) mukaan ”ahdistelua voidaan myös käyttää keinona, jolla osoitetaan naisten paikka arvojärjestelmässä. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu pitää omalta osaltaan yllä naisten heikompaa asemaa työelämässä.” (Varsa 1993a, 1–2.)

Tässä tutkimuksessa nähdään sukupuolistavat käytännöt lähinnä syrjintäkysymyksinä, joilla pyritään osoittamaan miessukupuolen dominoivaa asemaa yhteiskunnassa ja näyttämään, että naisten paikka on heidän alapuolellaan. Tutkimuksessa katsotaan myös, että seksuaalinen häirintä ja ahdistelu on naisiin ylipäätään, ei ainoastaan tiettyihin yksilöihin, suunnattua henkistä väkivaltaa. Tietenkin, jos työpaikan ilmapiiri on tulehtunut, se ei voi olla vaikuttamatta työskentelymotivaatioon ja sitä kautta työtehoon. Tässä tutkimuksessa en kuitenkaan aio suuremmin keskittyä siihen, mitä vaikutuksia naisopettajien mahdollisesti kokeman ammatillisen pätevyyden murenemisella on heidän työstään suoriutumiseensa. Timmerman ja Bajema (1999, 435) huomauttavat, että sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ongelman ymmärtämiseen ei tarvita vain hyvin suunniteltuja survey-tutkimuksia, vaan myös kvalitatiivisia ja pitkäaikaistutkimuksia, kulttuurispesifejä ja paikallisia tutkimuksia. Tässä tutkimuksessa pyritään hyödyntämään sekä survey-menetelmää että kvalitatiivista tutkimusotetta. Tutkimus on lähinnä paikallinen kartoitus ongelmaan.

5 Naistutkimus

Naistutkimuksen ”lähtökohtana on naisten historiallisen, kulttuurisen ja yhteiskunnallisen aseman, seksuaalisuuden ja sukupuolijärjestelmän tutkiminen” (Naistutkimus 2000 1996, 2). On tunnettu tosiasia, että tieteellistä tutkimusta on kautta aikojen tehty miesten näkökulmasta. Miehet ovat olleet tutkijoita ja keränneet tietoa miehistä mie-

hille (Harding 1987, 6; 1989, 18). Rantalaiho (1988) kutsuu tätä miesten valtavirtaa ukonvirraksi. Judith Cook ja Mary Fonow kiteyttävät tämän seikan Wardia ja Grantia (1984) mukailleen: ”suuri osa siitä yhteiskunnallisesta tiedosta, joka on naamioitu ihmisen käyttäytymiseksi, on itse asiassa tietoa miesten käyttäytymisestä” (Cookin & Fonow’n 1990, 73 mukaan). Naistutkimus on syntynyt vastaamaan tähän miehisyyden haasteeseen, ja se pyrkii tuottamaan uudenlaista tietoa. Stanley ja Wise (1993, 27) toteavat, että yhteiskuntatieteen teoria ja käytäntö eivät joko huomioi tai sitten vääristelevät naisten kokemuksia. Heidän mukaansa ”feministinen kritiikki on vakuuttavasti osoittanut, että moni yhteiskuntatieteellinen työ täysin selvästi jättää huomioimatta naisten läsnäolon yhteiskunnallisen todellisuuden valtavalla alalla. Kun taas siellä, missä naisten läsnäolo on huomioitu, se on nähty ja esitetty vääristävillä ja seksistisillä tavoilla.” (Stanley & Wise 1993, 27.) Evelyn Fox Keller (1990, 42, 54) toteaa, että miesten tekemää tutkimusta pidetään objektiivisena ja tieteellisenä. Miesten tekemää tutkimusta on usein luonnehdittu kovaksi ja naisten vastaavasti pehmeäksi, tämäkin jaottelu ilmentää perinteistä sukupuolistavaa stereotyyppistä ajattelua.

5.1 Käsitteellisiä ristiriitoja

”Englannin kielessä pohditaan rajankäyntiä käsitteiden ’gender studies/research’, ’feminist studies/research’ ja ’women studies’ välillä” (Lehto 1996, 72). Suomenkielisesä tutkimuksessa käytetään kuitenkin vain termejä naistutkimus ja feministinen tutkimus. Suomalaisessa ja pohjoismaisessa tutkimustraditiossa naistutkimus on ollut yläkäsitteenä feministiselle tutkimukselle. Amerikkalaisessa käytännössä termien asema on päinvastainen. Suomessa naistutkimuksella tarkoitetaan sellaista tutkimusta, jossa naiset asetetaan tutkimuksen keskipisteeseen, kun taas feministisessä tutkimuksessa sukupuoli nähdään hierarkioina ja valtasuhteina, joilla naisia yleisesti alistetaan. Lehto (1996, 73; 1999) katsoo, että näitä kaikkia kolmea termiä, sukupuoli-, nais- ja feminististä tutkimusta voidaan pitää myös synonyymeinä. (Lehto 1996, 72–73.)

Jotkut tutkijat kuitenkin haluavat erottaa naistutkimuksen selkeästi feministisestä tutkimuksesta. Näin tekee esimerkiksi Ilse Eriksson-Stjernberg (1990, 11) nojaten Jallinojan (1987) näkökantoihin. He katsovat, että naistutkimuksessa naiset ovat subjekteja sekä tutkimuksen tekijöinä että tutkimuskohteina. Tällöin naiset määrittelevät itse itsensä ilman, että kuvaan sekoittuisi ulkoapäin tulevia ennakkokäsityksiä. Feministinen tutkimus on Eriksson-Stjernbergin mukaan tulkinnallista tutkimusta, jossa tutkimuksen kohteet ja tutkija keskinäisessä vuorovaikutuksessa muotoilevat tulkintoja. Toisin sanoen, heidän mukaansa feministisessä tutkimuksessa pyritään kertomaan siitä, minkälaista naisena oleminen on ja millaista sen tulee olla. (Eriksson-Stjernbergin 1990, 11 mukaan.)

Raija Julkunen (2001, 46) on huomannut, että ”naistutkimus toimii Suomessa merkittävässä maastossa, jota yhtäältä luonnehtii sukupuolten tasa-arvon rituaalinen itsensäselvyys, mutta samalla feminismin vastenmielisyys”. Feministinen tutkimus voidaan mieltää helposti feministisen liikkeen harjoittamaksi tutkimukseksi. Naistutkimuksen ja feministisen tutkimuksen ero Sara Heinämaan (2000) mukaan on siinä, että naistutkimuksella on ajatus tieteellisestä toiminnasta. Heinämaa korostaa, ettei naistutkimus ole sama kuin feministinen liike ja siksi naistutkimusta ”ei pidä myöskään samaistaa feministisen liikkeen piirissä harjoitettavaan tiedonhankintaan” (2000, 67; ks. myös Wodak 1997, 7).

Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan nähdä näiden kahden suuntauksen välillä Lehdon tapaan niin suurta eroa, että ne täytyisi ehdottomasti lokeroida erilleen toisistaan, etenkin kun kaikissa tutkimuksissa tällaista erottelua ei aina ole edes tehty. Siksi tutkimuksessa pidetäänkin feminististä tutkimusta vain naistutkimuksen osana, eikä rajata tutkimusta kuulumaan vain jompaankumpaan.

5.2 Naistutkimuksen historiaa

Naistutkimuksen kiinnostuksen kohteena olivat 1960-luvun lopussa sukupuoliroolit. Myös Suomessa sukupuoliroolikeskustelu nosti tasa-arvokysymykset eri aloilla julkisen keskustelun kohteeksi, vaikka naistutkimus ei vielä tuolloin maassamme alkanutkaan (Naistutkimus 2000 1996, 2–5). Nainen ja mies olivat pohjimmiltaan samanlaiset, ainoastaan yhteiskunnalliset sukupuoliroolit saattoivat heidät erilaiseen asemaan. Tuolloin naiseus nähtiin negatiivisena ja miehuus positiivisena, ja siksi naiset pyrkivätkin pääsemään mahdollisimman lähelle miesten saavuttamia asemia. Alkuaikojen naistutkimusta on kuvattu osuvasti kurjuustutkimukseksi, jossa pyrittiin tuomaan esiin naisten huono asema miesten asemaan verrattuna (Saarinen 1988, 11–12; Silius 1992, 45). Juuri tuolloin tiedostettiin naisen sukupuolinen toiseus (McDowell 1999, 13). Harriet Siliuksen (1992, 45) mukaan keskeisintä tässä suuntauksessa olivat naiseuden negatiivinen lataus, yhteiskunnallisten rakenteiden ja aineellisuuden ratkaiseva merkitys sekä se, että naiseus nähtiin sosiaalisesti rakennettuna.

1970-luvulla uusi naisliike alkoi kuitenkin kritisoida tätä edellisen vuosikymmenen kurjuustutkimusta. Niinpä 1970- ja 1980-luvuilla nostettiin esiin naisena olemisen positiiviset puolet ja pyrittiin korvaamaan miehistä tutkimusta naisorientoituneella tutkimuksella. Nyt tavoitteena pidettiin etenkin unohdettujen esiäitien nostamista näkyviin. Tätä naistutkimuksen kautta voidaan kutsua naiskulttuuripainotteiseksi (Silius 1992, 45). Naiseus nähtiin samanlaisuutena ja yhteisinä intresseinä. Kuitenkin naistutkimuksen sisäinen kritiikki alkoi lisääntyä juuri tätä naisten ja naiseuden yhtäläisyyttä korostettaessa, sillä sen katsottiin tuovan esiin vain valkoisen keskiluok-

kaisen naisen intressit unohtaen kaikki vähemmistöt. (Fraser 1997, 101; Silius 1992, 45–46.) Pohjoismaissa naistutkimus käynnistyi 1970-luvulla, Suomessa kuitenkin vasta 1980-luvun puolella. Uusi naisliike ei siten saanut täällä kovin vahvaa jalansijaa. 1980-luvulla naistutkimus laajeni ja kehittyi nopeasti. (Naistutkimus 2000 1996, 2–5.) Naistutkimuksen alkamisesta Suomessa tarjotaan ristiriitaista tietoa. Esimerkiksi Lehto (1999, 7) toteaa, ”sukupuolten tasa-arvolle on annettu monenlaisia merkityksiä niiden noin 30 vuoden aikana, jotka naisliike ja naistutkimus ovat Suomessa kulkeneet yhdessä”.

1990-luvulla naistutkimuksen kiinnostus siirtyi keskusteluun sukupuolen olemuksesta. ”Mitä sukupuoli on, mitä se voi ja pitäisi olla, ei siksi ole läheskään itsestään selvyyttä, ja sitä koko naistutkimus ja sukupuoli- ja miestutkimus, jotka nyt kasvavat eteenpäin, käsittelevät” (Widerbeg 1992b, 121). Nainen nähtiin yhtäaikaaisesti sekä alistettuna että subjektina (Saarinen 1988, 14). Sukupuoli sai merkityksensä kielen kautta. Sukupuolen merkityksen katsotaan olevan erilainen eri diskursseissa. Naiseus ja miehuus ovat sidottuja kulttuuriin, tilaan ja aikaan. (Silius 1992, 46–47.) Kokemus on 1990-luvun naistutkimukselle myös tärkeä tiedonlähde. Silloin kun kokemus on mukana tiedonetsinnässä, saadaan Lehdon (1996, 75) mukaan monipuolisia näkemyksiä sukupuolesta. On huomattava, ettei naistutkimus ole enää yhtä yhtenäinen kuin se oli alkuaikoinaan. Kuitenkin ”huolimatta väittelyistä, naistutkimus on melko yksimielinen nykyisen sukupuolijärjestelmän yleisestä logiikasta” toteavat Rantalaiho ym. (1997, 7): ”Se on miesten dominoima.”

Naistutkimus on vaikuttanut myös opetuksen tutkimiseen. Gannerudin (1999, 29) mukaan joukko kirjailijoita oli 1950- ja 1960-luvuilla huolissaan kouluissa vallinneen naisdominanssin vaikutuksista etenkin poikiin. Hän huomauttaa, että kyseinen keskustelu on ajankohtainen yhä edelleenkin. Feministinen tutkimustraditio on lisääntynyt opettajan ja hänen työnsä tutkimisessa 1980-luvulta lähtien. Gannerud toteaa, että aikaisemman tutkimuksen tarjoama kuva ankarasta ja naimattomasta naisopettajasta on myöhemmin täydentynyt kuvaksi ”avioituneesta naisopettajasta, joka puolella sydämellään omistautuu työlleen” (1999, 28-29). Monille opettajan ammatista tehdyille tutkimuksille ovat luonteenomaisia yhä edelleen käsitykset naisten riittämättömyydestä ja opettajien, etenkin naisopettajien, alhaisesta käsityskyvystä ja älyllisestä kapasiteetista, huomauttaa Gannerud (1999, 29). Hän lisää vielä, että tutkimuksissa on myös luonteenomaisena piirteenä pyrkimys tarkastella naisia perhekeskeisten roolien termeillä. Tässä tutkimuksessa naisopettajia ei mielletä älyltään vajavaiseksi ryhmäksi, jonka suurimmat saavutukset keskittyvät perhe-elämään. Sen sijaan naisopettajat nähdään tässä tutkimuksessa opetustyön ammattilaisina, joiden ammatillista roolia ja toimintaa voidaan häiritä sukupuolistavilla käytännöillä.

5.3 Naistutkimuksen metodologia

Cook ja Fonow (1990, 70) ovat sitä mieltä, että ”koko ajatus feministisestä metodista on vaikeasti saavutettavissa oleva käsite, koska olemme oppineet ajattelemaan positivistisella skeemalla, joka pitää metodologiaa samana kuin tiettyjä tekniikoita, joilla kerätään ja analysoidaan tietoja”. He kuitenkin vetoavat Abraham Kaplaniin, jonka mielestä metodologia on ennemminkin metodien tutkimista kuin vain tiettyjä tekniikoita (Cookin & Fonow’n 1990, 70 mukaan). Naistutkimuksen metodologia on käsitteenä ongelmallinen, sillä tutkijoilla ei ole vain yhtä oikeaa tapaa toimia, eikä vain tiettyjä tekniikoita käytössään (Herbert 1989, 53). Siksi olemassa olevien sopivien metodien yhdistäminen ja soveltaminen tutkimusongelmiin on sallittua ja jopa leimallinen piirre naistutkimuksessa. Shulamit Reinharz (1992, 240) näkee hyvin amerikkalaiseen tapaan, että feministinen metodologia on naistutkimuksen metodien kokoelma. Hän pitää feminismiä perspektiivinä eikä tutkimusmetodinä.

Sandra Hardingin (1987, 2) mukaan yksi syy siihen, miksi feministinen metodikysymys on vaikea ratkaista, johtuu siitä, että perinteisessä ja feministisessä keskustelussa metodi ja metodologia ovat sekoittuneet keskenään ja lisäksi epistemologian käsitteeseen. Hän huomauttaa, että usein pelkkää metodi-sanaakin käytetään tarkoittamaan näitä kaikkia (Harding 1987, 2). Cookin ja Fonow’n (1990, 72–73) mielestä feministisen metodologian periaatteena on muun muassa tiedostaa sukupuolen kaikkialle tunkeva vaikutus. Tällöin tutkimuksen keskipisteessä ovat naiset ja naisten kokemukset, jotka voivat hyvinkin olla myös kokemuksia heidän suhteestaan miehiin. (Cook & Fonow 1990, 72–73.)

Jos tutkija tieteenharjoittajana on kohteensa ulkopuolella, ja katselee sieltä käsin kohdettaan, hän sokeutuu kaikkinäkevään neutraalisuuteensa. Hän ei pysty näkemään oman sukupuolensa vaikutusta tutkimukseensa vaan on tekevinään objektiivista tutkimusta. (Heinämaa 1994.) Samanlaista näkemystä edustaa myös Stanley ja Wisen (1993, 59) toteamus, ”näemme ’objektiivisuuden’ – – seksistisenä käsityksenä, joka feministien tulisi sivuuttaa”. He lisäävät, että ”’objektiivisuus’ on termi, jonka miehet ovat antaneet omalle subjektiivisuudelleen.” Naistutkimuksen metodologisen näkemyksen mukaan ”tutkijan asema ei ole neutraali eikä ulkopuolinen, eikä tiede ole kohteensa ulkopuolella” (Rantalaiho 1988, 35).

Kuitenkaan naistutkimuksessa ”kysymys ei ole yhtenäisestä teoriasta tai metodista, vaan pikemminkin ajattelutavoista, joiden lähtökohtana on kritiikki vallitsevaa mieskeskeistä ja naisia syrjivää kulttuuria kohtaan” (Naistutkimus 2000 1996, 2). Rantalaiho (1988, 41) huomauttaa, ettei naistutkimus tarkoita sitä, että naiset tutkimustyötä tehdessään toteuttaisivat heille ominaista, naisellista otetta, joka olisi miehiseen verrattuna vastakkainen ja sitä täydentävä. Naistutkimus on tavallisesti naisten tekemää

tutkimusta naisista. Stanley ja Wise (1993, 32) korostavat, että sen tulisi myös olla tutkimusta, joka on tarkoitettu nimenomaan naisille. Lisäksi he muistuttavat, että feministisissä tietoisuus ja sen nostattaminen ovat tärkeitä tekijöitä, vaikka vain yhtä feminististä tietoisuutta ei ole olemassakaan, koska se on sekä tila että prosessi, he toteavat (Stanley & Wise 1993, 120).

Monissa naistutkimuksissa on tavoitteena naisten itsetietoisuuden lisääminen ja ylipäänsä yhteiskunnallisen muutoksen luominen. ”Feministit ovat kiinnostuneita naisista yksilöinä ja yhteiskunnallisena luokkana” (Reinharz 1992, 241), eivätkä vain tutkimuksensa informantteina. Koska naistutkimus pyrkii kuvaamaan ihmisten erilaisuutta ja ottamaan huomioon alisteisessa asemassa olevat ryhmät, on sen yhteyteen noussut myös miestutkimusta (Saarinen 1988). Jos naistutkimus keskittyisi ainoastaan naisiin, silloinhan se syyllistyisi itse samaan yksipuolisuuteen, josta se on perinteistä tutkimustraditiota kritisoinut.

5.4 Yleistettävyyden ongelma

Heinämaan (1994, 84) mukaan yleistettävyyys tarkoittaa tutkijan pyrkimystä saavuttaa niin yleinen säännönmukaisuus kuin mahdollista ja myös sitä, että tutkijan voi korvata kuka tahansa toinen, samanlaisen taustan omaava tutkija. Positivistisen tieteen edustajat ovat kritisoineet naistutkimusta yleistettävyyden ongelmasta. Yleistettävyyden ongelma syntyy heidän mukaansa siitä, että naistutkimus rajoittaa kiinnostuksensa vain naisiin ja heidän kokemuksiinsa.

Heinämaa (1994) katsoo, että tätä perustellaan kahdella paikkaansa pitämättömällä väitteellä. Ensinnäkin naisten on katsottu kuuluvan perheen ja kodin yksityiseen piiriin, josta käsin on mahdotonta tehdä tieteellistä, yleisesti hyväksyttävää tutkimusta. Enää ei ole kuitenkaan mahdollista olettaa, että naiset luonnollisesti kytkeytyisivät ainoastaan perheeseen. Toiseksi naistutkimusta kritisoidaan siitä, että se keskittyy vain puoleen ihmiskunnasta, mutta olisi väärin sanoa, että perinteinen humanistinen ja muu tieteellinen tutkimus olisi keskittynyt molempien sukupuolien tutkimiseen. (Heinämaa 1994, 84–85; ks. myös Haggis 1990, 69–70.) Naistutkimusta syytetään myös siitä, että sen tutkimus ei ole puhdasta tiedettä, jossa pyritään vain totuuteen. Naistutkimuksella on nimittäin usein ollut avoimena päämääränä naisten vapauttaminen, minkä ei katsota olevan ”soveliasta puhdasta tiedettä” (Heinämaa 1994, 85).

6 Tutkimuksen suorittaminen

6.1 Ongelmat

Tässä tutkimuksessa haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin:

1. Missä määrin naisopettajat kokevat koulussa mieskollegoidensa taholta tulevaa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua?
2. Miten naiset reagoivat sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ja mitä siitä seuraa?
3. Miten naisopettajat kokevat sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun?

6.2 Ennakko-oletukset

Oletan, että tähän tutkimukseen osallistuvista naisopettajista sanallista häirintää ja ahdistelua joutuu työpaikallaan kokemaan noin kaksikymmentä prosenttia naisopettajista. Vaikka Tilastokeskuksen vuoden 1997 Tasa-arvobarometri kertoo, että 29 % naisista oli viimeisen kahden vuoden aikana kokenut häirintää, en kuitenkaan usko, että kaikki häirintää kokeneet naisopettajat vastaavat tähän tutkimukseen. Lisäksi Tilastokeskuksen tekemässä tutkimuksessa häirintä voi pitää sisällään muunlaista toimintaa, jota tässä tutkimuksessa ei mitata. Se, kuinka naiset kokevat mieskollegoidensa puheet, on täysin persoonakohtainen tapaus. Itse kuitenkin tiedän, jo ennen tämän tutkimuksen tekemisen aloittamista, muutamia tapauksia naisopettajien sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Pysin tutkimuksessani olemaan avoin myös sille, että tutkimusjoukossa ei todellakaan tapahdu mitään. Jos näin on, tyydyn lopputulokseen, mutta toisaalta tutkimuksessani mukana olevat koulut voivat tietenkin sattumalta olla poikkeavia kaikkien muiden koulujen joukossa. Niissä ilmiö saattaa olla korostuneempi tai vähäisempi kuin muissa kouluissa.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, samoin kuin muunlainen naisten ja miesten välistä tasa-arvoa loukkaava toiminta, on rikos toista ihmistä kohtaan (ks. lukua 2.5 s. 19). Laissa on määrätty rangaistukset tasa-arvorikkomuksiin ja myös sukupuolista häirintää ja ahdistelua harjoittavalle henkilölle. Rikollista toimintaa ei tule tukea, joten pidän kielteisen kannan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun. Toisaalta olisi hyvä tarkastella tilannetta myös häiritsijän näkökulmasta ja selvittää, mistä häiritsevää käytös johtuu, sillä uhria ei siitä ainakaan tulisi syyttää.

Asenteeni sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun on kielteinen. En hyväksy sitä sanallisena enkä fyysisenä toimintana. Olen sitä mieltä, että sukupuolistavat käytännöt, joilla poljetaan toisen ihmisen arvoa tulisi saada estetyiksi. Tähän auttaa se, että aikaisemmin vaietusta asiasta tullaan tietoisiksi. Yksi keino, jolla voi yrittää nostaa arkoja

aiheita julkisen keskustelun piiriin, on tehdä tutkimus. Valerie J. Janesick (2000, 385) toteaa: ”Yrittäessämme saada sosiaalisesta maailmastamme ymmärrettävää ja antaessamme tarkoitusta sille, mitä tutkijoina teemme, me jatkuvasti kasvatamme tietoisuutta omista käsityksistämme. Ei ole syytä teeskennellä, että tutkimus olisi arvovapaata.” Toivon, että tästä tutkimuksesta olisi hyötyä osallistujille ja myös kaikille muille, jotka joutuvat opettajan työssä kokemaan sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, olivatpa he sitten naisia tai miehiä. Tässä näkemykseni yhtyvät naistutkimukseen, sillä myös siinä pyritään parantamaan naisten asemaa. Se ei kuitenkaan tarkoita sitä, että hukkaisin tutkimuksen tekemisen säännöt ja tekisin puolueellista tutkimusta tätä työtä tehdessäni.

6.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus suoritetaan kaksivaiheisena. Ensin tehdään kartoittava survey-kysely, jonka jälkeen haastatellaan niitä naisopettajista, jotka ovat survey-osassa ilmaisseet halukkuutensa tulla myös haastatelluiksi. Tutkimus tehdään kaksivaiheisena siksi, että lomakekyselyllä saadaan ensin kartoitettua ilmiön yleisyyttä ja haastatteluun suostuvien määrää. Haastattelemalla naisopettajia saadaan erilaista tietoa, kuin mitä pelkällä kyselylomakkeella voisi saavuttaa. Lisäksi sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun monitahoisuus ja tapahtumien henkilökohtainen luonne tulevat haastattelemalla paremmin esiin kuin pelkällä lomakekyselyllä. Keith F. Punch (1998, 244) toteaaakin, että täytyy miettiä tarkasti, ”mitä tarkalleen ottaen yritetään selvittää”, ennen kuin tutkimusmetodi valitaan. Kun kvantitatiivinen tutkimus helpottaa kvalitatiivisen tutkimuksen tekemistä, se tarkoittaa yleensä sitä, että kvantitatiivinen tutkimus auttaa tutkittavien valinnassa (Bryman 1992, 60; ks. myös Punch 1998, 255). Kahden eri tutkimusmetodin käyttö on tavallista myös naistutkimuksen piirissä ja toisaalta se lisää tutkimuksen luotettavuutta triangulaation muodossa.

Reinharz (1992) katsoo, että metodeja yhdistämällä naistutkijat pystyvät valaisemaan erityisesti aikaisemmin tutkimattomia tai väärinymmärrettyjä kokemuksia. Tieteellinen uskottavuus ja hyöty on myös todennäköisemmin saavutettavissa, kun käytetään useaa metodia (Reinharz 1992, 197). Hänen mukaansa naistutkimuksen monitahoisuus ”saa yksimetodisen tutkimuksen näyttämään lattealta ja riittämättömältä tutkimaan ja ilmaisemaan naisten elämän moninaisuutta” (Reinharz 1992, 202). Toisaalta, valituista tutkimusmenetelmistä kumpikin pitää toista epäluotettavana, mikäli niitä tarkastellaan vain omasta tutkimustraditiostaan käsin, mutta ne voidaan mieltää myös työkaluiksi, joilla voidaan parhaalla mahdollisella tavalla pureutua asetettuun ongelmaan ja siten saada monipuolista tietoa. Myös Colin Robson (1997, 303) näkee eron kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen välillä ensisijaisesti teknisenä, eikä niinkään äärimmäisenä kahtiajakona.

6.3.1 Aran aiheen tutkiminen

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ilmiötä on vaikea tutkia, sillä se on kokemuksena hyvin henkilökohtainen. Kuitenkin voisi ajatella, että verbaalinen ahdistelu sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun lievempänä muotona on helpommin tutkittavissa, koska se ei ole aivan niin intiimi ongelma kuin kähäpälöinti tai jopa raiskaus. Siitä huolimatta se on kuitenkin hyvin epämiellyttävää ja alentavaa ja ahdistellut naiset saattavat suojella oman arvons tuntoaan jättämällä vastaamatta kyselyyn. Rinteen (1996, 8) haastatteleman työsuojeluvaltuutettu Lars Wirenin ”mukaan painostuksen tai syrjinnän kohteeksi joutuminen on niin arka asia, että ainakaan opettajat eivät siitä helposti halua puhua”.

Varsan (1993b, 20) mukaan ”ei-standardoiduilla kirjeillä ja haastatteluilla tavoitetaan helpoimmin häirinnän subjektiivinen kokemus ja vakavuusaste”. Hän jatkaa,

keskusteltaessa ensimmäisen kerran työpaikkahäirinnästä ihmiset toteavat usein, ettei heidän työyhteisössään esiinny häirintää. Samat henkilöt saattavat myöhemmin kertoa useista omakohtaisista kokemuksista työpaikkahäirinnästä. *Ilmiö torjutaan*. Tähän liittyy muiden ja itsensä syyllistäminen sekä leimautumisen pelko. Vaikeneminen saattaa liittyä oman maineen suojelemiseen ja arvokkuuden säilyttämiseen muiden ja myös omista silmissä. (Varsa 1993b, 72.)

Toisaalta juuri lomakekyselyllä kerättävissä tiedoissa nousee esiin myös se seikka, että vastaaja ei välttämättä täytä lomaketta huolella. Se saatetaan täyttää puolihuolimattomasti muiden toimien ohessa, jolloin vastausta ei tule puntaroitua tarkasti, ja vastaajalta saattaa yksinkertaisesti unohtua joku asiaan liittyvä kenties epäolennaiseltakin tuntuva tapaus.

Kun tutkimuksella pyritään selvittämään arkoja ja vaikeita aiheita, on joidenkin tutkijoiden mielestä haastattelu sopivin tutkimusmenetelmä. Toisaalta löytyy myös niitä, jotka puolustavat kyselylomakkeella kerättävää aineistoa, jotta tutkittava voi jättäytyä tarkoituksella anonymiksi. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.) Tämä tutkimus rakentuukin juuri tuon ajatuksen takia kaksivaiheiseksi, sillä ne, jotka haluavat osallistua tutkimukseen nimettöminä voivat tehdä sen tutkimuksen ensimmäisessä osassa. Robson (1997, 129) muistuttaa, että survey ”mahdollistaa anonymiyden, joka voi rohkaista avoimuuteen, kun kyseessä ovat arat aiheet”.

Virginia L. Olesen (2000, 234) esittää vaatimuksen siitä, että tutkimukseen osallistuvien tulisi olla tasavertaisia tutkijan kanssa. Hän kuitenkin huomauttaa, että vaatimus on hankala toteuttaa, koska tutkija on tutkimuksen lopullisena kirjoittajana vahvemmassa asemassa osanottajiin nähden. Tästä saattaa seurata eettisiä ongelmia. Itse pyrin ratkaisemaan tämän ongelman tarjoamalla osalle haastatelluista luettaviksi haastatelluista kirjoittamiani tekstejä. Gannerud (1999, 44) toteaa, että on keskeistä ymmärtää

haastateltavan tärkeys ja pyrkiä välttämään konflikteja ja ristiriitoja, joiden seurauksena voi olla tutkimusprosessiin osallistumisen keskeyttäminen. ”Tämä vaikuttaa tietenkin suhteisiin ja jopa haastattelun sisältöön; mihin keskitytään ja mitä syvennetään ja mikä sivuutetaan nopeasti, siksi sillä on merkitystä tietoihin, joita kehitetään” (Gannerud 1999, 44). Tämä voi aiheuttaa ongelman juuri arkoja aiheita tutkittaessa, sillä haastateltava saattaa kertoa hyvin niukasti itselleen kiusallisista asioista, jotka olisivat tutkimuksen kannalta kenties juuri niitä oleellisimpia.

6.3.2 *Survey*

Julia Brannenin (1992, 22) mielestä survey-menetelmän ja muiden positivististen lähestymistapojen käyttö on tehnyt naisista ja heidän näkökulmistaan näkymättömiä. Hänen mukaansa ”survey-menetelmät eivät ole objektiivisia, neutraaleja ja tieteellisiä välineitä, joiksi niitä väitetään, vaan ne ovat kyllästettyjä maskuliinisilla oletuksilla” (Brannen 1992, 22). Hän kuitenkin puoltaa sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta naistutkimuksessa. Reinhartzin (1992, 79–80) mukaan naistutkijat ovat käyttäneet survey-tutkimusta silloin, kun on pyritty osoittamaan jonkun ilmiön aiemmista oletuksista poikkeavaa laajempaa levinneisyyttä ja hankkimaan tietoa ongelmista, jotka koskevat näennäisesti vain harvoja ihmisiä.

Andrea Fontanan ja James H. Freyn (2000, 650; ks. myös Robson 1997, 128) mukaan vastaajat voivat yrittää miellyttää tutkijaa ja antaa sosiaalisesti toivottavia vastauksia. Toisaalta on myös mahdollista, että vastaajat kaunistelevat vastaustaan tai jättävät tarkoituksella mainitsematta joitain keskeisiä seikkoja, joita tietävät tutkijan tarvitsevan. (Fontana & Frey 2000, 650.)

Tutkimuksen ensimmäinen osa on postikysely, joka lähetettiin noin 100 naisopettajalle. Kyselylomake on liitteenä I. Kyselylomakkeen esitestaus tapahtui Jyväskylän yliopistossa projektiseminaariryhmässä, jossa noin kaksikymmentä opiskelijaa esitti parannusehdotuksia alustavaan lomakkeeseen. Syy siihen, miksi lomaketta ei lähetetty opettajille esitestaukseen oli ajan puute ja epävarmuus siitä, olisivatko opettajat olleet halukkaita täyttämään kyselyä. Olisi hyvin voinut käydä niin, että olisin joutunut postittamaan kaksikymmentä kyselylomaketta saadakseni viisi täytettynä takaisin. Siksi tyydyin testaamaan lomakkeen opiskelijoilla. Lomakkeesta on pyritty tekemään mahdollisimman lyhyt, jotta kynitys sen täyttämiseen ei kasvaisi ainakaan ajanpuutteen vuoksi. Muutenkin tutkittava aihe on sen verran henkilökohtainen, ettei lomakkeeseen kannata laittaa kysymyksiä, jotka ahdistaisivat vastaajia. Haastatteluosuudessa voi ilmiöön pureutua tarkemmin. Tällä tutkimuksella ei pyritä määrällisesti valtakunnalliseen yleistettävyyteen.

Tutkimukseen osallistuvien naisopettajien koulussa täytyy työskennellä sekä nai-

sia että miehiä. Esimerkiksi työpaikan koolla tai sijainnilla ei ole tämän tutkimuksen suhteen niin suurta merkitystä. Kyselylomakkeen avulla kuitenkin selvitetään, mikä on työpaikan sukupuolijakauma, koska se voi antaa kiinnostavaa tietoa työyhteisön koon ja sukupuolijakauman vaikutuksesta verbaaliseen häirintään. Vastaajan ikä kertoo, missä määrin eri ikäisiä naisopettajia ahdistellaan ja ahdistellaanko eri ikäisiä opettajia eri tavalla. Sitä, muuttuuko opettajien suhtautuminen sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ikääntymisen myötä, ei pysty lomakkeella selvittämään. Tätä asiaa voikin sitten pyrkiä tarkastelemaan haastattelun yhteydessä. Myös se, kuinka kauan naisopettaja on ollut samassa työpaikassa, voi antaa kiinnostavaa tietoa siitä, vaikuttaako työvuosien määrä häirinnän määrään. Tärkeänä selittävänä tekijänä sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun voi olla lisäksi koulutustaso, jonka vaikutusta yritetään myös selvittää kyselylomakkeen avulla.

Kohdan viisi rengastustehtävillä pyritään selvittämään, kuulevatko naiset kiusoittelevaa tai alentavaa puhetta, alatyölinvitsejä tai ulkonäkönsä arvostelua työssään. Todennäköisesti asian selvittäminen onnistuu parhaiten väittämällä, sillä jos kysymykset olisivat avoimia kysymyksiä, olisivat vastaukset luultavasti kuitenkin saman suuntaisia. Avoimen kysymyksen yhteyteen olisi täytynyt laittaa jonkinlaista selitystä sukupuolistavasta kielenkäytöstä, jolloin vitsit ja arvostelut olisivat olleet esimerkkeinä. Lisäksi avoimia kysymyksiä täynnä oleva kyselylomake voi tuntua saajasta vastenmieliseltä, koska sen täyttämiseen saattaa vierähtää kohtuuttoman paljon aikaa. Haastattelussa voidaan selvittää tarkemmin, ovatko naisopettajat kenties kuulleet muunkinlaista sukupuolistavaa kielenkäyttöä. Tavoitteena on myös selvittää, kokeeko vastaajan mielestä joku muu samalla työpaikalla opettava häirintää, vaikka vastaaja ei sitä henkilökohtaisesti kokisikaan. On kuitenkin hyvin mahdollista, että työpaikalla häiritään jotakuta toista, jolla on kenties erilainen arvomaailma kuin vastaajalla itsellään.

Avoimilla kysymyksillä pyrin selvittämään laajempia kokonaisuuksia, joihin valmiit vastausvaihtoehdot eivät sovellu. Vastaajille annetaan mahdollisuus kuvailla itse omia kokemuksiaan ja käsityksiään. Työilmapiirikysymyksellä pyrin saamaan selville, millaisena vastaaja työilmapiiriään pitää. Voihan hyvinkin olla, että vaikka miehet ahdistelisivatkin sanallisesti naisopettajia, saattaa naisopettajien ja miksi ei myös nais- ja miesopettajienkin välillä olla tiivistä yhteistyötä.

Häirintä- ja ahdistelutapauksen aikarajaukset on tarkoituksella jätetty pois, koska sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kokemus kulkee aina naisen mukana, olipa tapahtumasta kulunut viikko tai viisi vuotta. ”Sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta tulee kokemus, joka kulkee mukana, joka vaikuttaa itsensä ja muiden ymmärtämiseen ja joka puolestaan vaikuttaa sekä niihin suhteisiin, joihin kuulutaan, että niiden tulkitaan” (Widerberg 1992a, 50). Toisaalta ikävät tapahtumat yritetään lähinnä unohtaa, eikä niiden tapahtuma-aikoja välttämättä merkitä kalenteriin. Siksi häirinnän tapah-

tumiselle ei aseteta takarajaa. Niin ikään haastattelussa voi selvittää, kuinka intensiivistä mahdollinen häirintä on ja kuinka kauan sitten se on tapahtunut. Lomakkeessa kysytään kuitenkin vain opettajien tilannetta nykyisessä työyhteisössään, jotta pystyttäisiin selvittämään, millaisia tutkimukseen osallistuvat työyhteisöt ovat naisten työviihtyvyyden kannalta.

6.3.3 Haastattelu

Naistutkimus käyttää mielellään haastatteluja, joissa naiset saavat itse omin sanoin kertoa kokemuksistaan. Avoimet kysymykset ”ovat tärkeitä naisten tutkimisessa, koska tämä on vastamyrkky vuosisataiselle naisten ajatusten hyljeksimiselle tai sille, että miehet puhuvat heidän puolestaan” (Reinharz 1992, 19; ks. myös Brannen 1992, 23). Sirkka Hirsjärvi ja Helena Hurme (2001, 35) korostavat, ”että ihminen on nähtävä tutkimustilanteessa *subjektina*. Hänelle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti.” Haastattelu puolustaakin tutkimukseen osallistuvan vapautta kertoa haluamistaan asioista. ”Tutkijan ja hänen informanttinsa välinen suhde on siis keskeinen teema feministisessä keskustelussa. Haastattelutilanteet on pyrittävä luomaan niin, että tutkijan ja tutkittavan suhde olisi niin tasasuhtainen kuin mahdollista.” (Gannerud 1999, 43.) Tämä tarkoittaa sitä, ettei haastattelija voi ottaa auktoriteettiasemaa, jonka turvin hän kuulustelee haastateltavaansa.

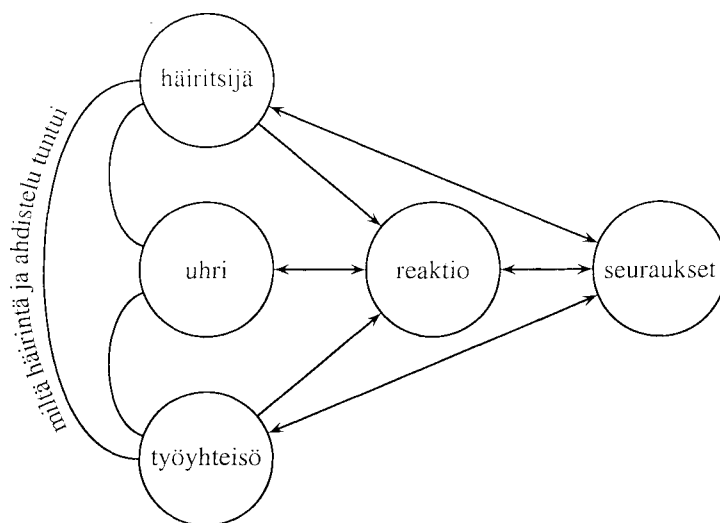
Steinar Kvale (1996, 11) toteaa, että tutkimuksessa ”olla siirtymässä pois ensisijaisesti ulkoisen observoinnin ja ihmissuhteiden kokeellisen manipuloinnin keinoin hankittavista tiedoista”. Toisin sanoen, kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät ovat hänen mielestään valtaamassa alaa. Kvale (1996, 104) kuitenkin huomauttaa, että haastattelututkimus on kokenut yhteiskuntatieteissä inflaation, koska sitä käytetään liikaa. Siksi olisikin syytä pohtia muita mahdollisia tutkimusmetodeja, joilla tietoa voitaisiin kerätä haastattelua paremmin. ”Jos haluat tutkia ihmisten käyttäytymistä ja heidän vuorovaikutusta ympäristönsä kanssa, kentällä tehtävä observointitutkimus tulee tavallisesti antamaan enemmän validia tietoa, kuin pelkästään subjekteilta tietojen kysyminen heidän käyttäytymisestään”, toteaa Kvale (1996, 104). Observointi ei kuitenkaan tässä tutkimusasetelmassa ole mahdollinen ensinnäkään ajan käytön puolesta ja toisekseen sukupuolisia häirintä- ja ahdistelutilanteita ei todennäköisesti ainakaan minun nähteni tapahtuisi, sillä olisin työyhteisölle vieras tarkkailija. Muulloin julkiset sanalliset häirintä- ja ahdistelutilanteet muuttuisivat peitellyiksi ja toiminta ei olisi ainakaan minun läsnä ollessani normaalia arkea vastaava, sillä kaikki tarkkailisivat tekemisiään. Pidemmällä aika välillä tilanne saattaisi tietenkin muuttua hedelmälliseksi häirintä- ja ahdistelututkimukselle, mikäli yhteisö tottuisi tarkkailijaan siinä määrin, että ”unohtaisivat” tämän läsnäolon. Jos arki kouluyhteisössä sujuisi normaalisti tarkkailijasta huo-

limatta, olisi observointi haastattelua helpompi tapa selvittää häirinnän ja ahdistelun muotoja ja rakennetta työyhteisössä.

”Haastattelua tekevän tutkijan tehtävänä on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä ja kokemuksista ja tunteista”, toteavat Hirsjärvi ja Hurme (2001, 41). Tämä on tavoitteena tässäkin tutkimuksessa. Kvale (1996, 11) muistuttaa, että ”subjektit eivät vain vastaa asiantuntijan laatimiin kysymyksiin, vaan muotoilevat itse dialogia heidän oman elämismaailmansa käsityksistä”. Hän toteaa, ettei pidä unohtaa, ”että haastattelut ovat erityisen sopivia tutkittaessa ihmisten ymmärrystä heidän elämismaailmastaan, kuvattaessa heidän kokemuksiaan ja itseymmärrystään ja selvittäessä ja selitettäessä tarkemmin heidän omia näkökantojaan heidän elämismaailmastaan” (Kvale 1996, 105). Naisopettajien haastatteleminen heidän työyhteisössään kokemasta sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta puolustaa siten paikkaansa tässä tutkimuksessa.

Marjaana Soinisen (1995) mukaan haastattelulla voidaan saada vääristynyttä tietoa. Näin käy, jos vastaajat eivät halua kertoa tutkijalle hänen tarvitsemiaan tietoja tai vastaajat eivät ole totuudenmukaisia. Haastattelussa tulee kuitenkin aina lähteä liikkeelle siitä, että haastateltavilta saatu tieto on hyväksyttävää ja arvokasta. Haastattelijakin saattaa tehdä virheitä, jos hän ei esimerkiksi osaa kysyä tarkoituksen mukaisia kysymyksiä. (Soininen 1995, 112–113; ks. myös Fontana & Frey 2000, 650.)

Haastatteluosassa käytetään tukena mukaelmaa kuviosta, jota Fitzgerald ja Ormerod (1993, 577) ovat esitelleet ja samalla suositelleet pohjaksi uudelle työpaikan sukupuolista häirintää ja ahdistelua koskevalle tutkimukselle. Heidän laatimaansa kuviota on yksinkertaistettu vastaamaan tämän tutkimuksen asetelmaa.



KUVIO 1. Malli haastatteluosuuden keskeisten teemojen suhteista

Kuvio 1 havainnollistaa sukupuolista häirintää ja ahdistelua ilmiönä. Keskeisimpänä käsitteenä on häirinnän ja ahdistelun kohde, uhri, jonka näkökulmasta kuvio rakentuu. Häiritsevästi käyttäytyvän kollegan lisäksi uhriin vaikuttaa myös muu työyhteisö. Kaikilla kolmella, häiritsijällä, uhrilla itsellään ja työyhteisöllä, on omat vaikutuksensa toistensa reaktioihin häirintä- ja ahdistelutilanteissa ja sen jälkeen. Reaktiot vaikuttavat seurauksiin, joita sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla on uhriin, häiritsijään ja työyhteisöön. Jos häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutunut ei reagoi häirintään ja ahdisteluun millään tavalla, on sillä erilainen vaikutus häirinnän ja ahdistelun seurauksiin, kuin jos uhri yrittäisi aktiivisesti puuttua tapahtumiin. Kaikki kolme osapuolta vaikuttavat lisäksi omalla toiminnallaan häirintä- ja ahdistelutapahtuman seurauksiin. Häiritsijä voi esimerkiksi kiistää käyttäytyneensä sopimattomasti, jos häntä yritetään saada lopettamaan toimintansa. Myös työyhteisö voi vähätellä häirintä- ja ahdistelutilanteiden merkitystä ja siten mitätöidä uhrin reagointia tilanteessa ja pyrkiä lieventämään tilanteista aiheutuneita seurauksia. Häiritsijällä, uhrilla ja työyhteisön muilla jäsenillä on kaikilla tuntemuksia häirintä- ja ahdistelutilanteessa, mikäli tilanteet eivät ole peiteltyjä. Häiritsijän näkökulmasta ne voivat olla esimerkiksi voimantuntoa. Sen sijaan työyhteisössä jonkun mielestä häirintä ja ahdistelutilanteet saattavat olla kiusallisiakin, jos häirintää ja ahdistelua pidetään sopimattomana käytöksenä (Vrt. lukuun 2.5 s. 19).

Tässä tutkimuksessa sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutunut naisopettaja on keskipisteenä. Tutkimuksessa selvitetäänkin siksi, kuinka uhri reagoi häirintätilanteissa ja mitä seurauksia siitä koitui. Näiden lisäksi pyritään selvittämään naisopettajien oman kertoman perusteella sitä, miten häiritsijä ja työyhteisö reagoivat häirintään ja ahdisteluun ja miten naisopettaja omalla reagoinnillaan vaikutti häiritsijään ja työyhteisöön. Tärkeää on myös pyrkiä selvittämään sitä, miltä sanallinen häirintä ja ahdistelu naisopettajista tuntui. Myös ”feministisesti suuntautunut opettajien tutkimus korostaa, että naisten omat tulkinnat heidän omista kokemuksistaan tulee sijoittaa tutkimuksen keskipisteeseen”, toteaa Gannerud (1999, 33).

Fitzgerald ja Ormerod (1993, 576–578) kuvailivat erilaisia tutkimusmittareita, joilla sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun seurauksia voitaisiin selvittää. Ne olivat pääasiallisesti amerikkalaisia testistöjä, joihin ei tässä tutkimuksessa aiota nojata. Yhtenä syynä tähän on se, että tämä tutkimus koskee sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua ja testistöt ovat suunnattu koskemaan kaikenlaista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Lisäksi olisi täytynyt ottaa huomioon muun muassa maiden kulttuurierot.

Haastattelut nauhoitetaan, jotta haastateltavien kertomat tiedot eivät vääristy ja sokeudu toisiinsa. Kysyn lupaa nauhurin käyttöön, koska kaikki eivät välttämättä ole kovin innostuneita tallentamisesta. Haastattelulla pyritään selvittämään tarkemmin naisten kokemuksia verbaalisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Haastattelu

on teemahaastattelu, jossa vastaajat saavat kertoa kokemuksiaan kohtuullisen vapaasti. Teemarungon muotoilen osittain kyselylomakkeella saatujen vastausten pohjalta. Haastattelun teemarunko on liitteenä 2. Haastattelut suoritetaan opettajien valitsemispaikoissa, jossa ei ole muita henkilöitä ja jotka ovat muutenkin rauhallisia.

6.4 Tutkimushenkilöt ja kriteerit tutkittaville

Tutkimushenkilöinä ovat ala-asteen naisopettajat. Tutkimukseen osallistuville opettajille on asetettu kolme kriteeriä, jotka heidän tulee täyttää. Ensimmäinen kriteeri on naiseus, koska tässä tutkimuksessa selvitetään nimenomaan naisopettajien kokemaa sanallista häirintää ja ahdistelua. Tutkimukseen eivät voineet vastata miesopettajat, sillä heidän käsityksensä sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta ovat erilaiset kuin naisten, ja siksi heille olisi täytynyt laatia oma mittari. Toisaalta ilmiön subjektiivisen luonteen vuoksi luotettavampaa tietoa saa kysymällä suoraan naisopettajilta itseltään heidän omista kokemuksistaan.

Toinen kriteeri tutkimukseen osallistumiselle on opettajana toimiminen, koska tutkimuksessa selvitetään juuri naisopettajien mahdollisesti kokemaa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tällöin saadaan tietoa siitä, millaisena työkokemusta omaava naisopettaja kokee työyhteisönsä. Kolmantena kriteerinä on opettajana toimiminen koulussa, jossa on sekä nais- että miesopettajia. Mikäli viimeinen kohta ei täyty, naisopettajien kyselyyn vastaaminen on turhaa, jolleivät he vastaa esimerkiksi aikaisemman työkokemuksensa pohjalta. Kolmatta kriteeriä silmällä pitäen valittiin koulut, joissa tutkimus suoritettiin.

Tutkittaviksi kouluiksi valittiin peruskoulun alimpien luokkien 1–6 opetusta antavat koulut. Ala-aste tuntui järkevältä tutkimuspaikan valinnalta, sillä pääasiallisesti ala-asteen opettajat tekevät melko samanmittaisia työpäiviä. Yläasteella ja lukiossa opettajat ovat tuntiopettajia ja eivät välttämättä ole koulussa niin paljon tekemisissä keskenään kuin ala-asteen opettajat. Tuntiopettajat voivat hoitaa omat oppituntinsa ja lähteä sen jälkeen pois koulusta, mahdollisesti johonkin toiseen kouluun pitämään jälleen muutaman oppitunnin. Ala-asteella opettajien täytyy yleensä olla koko päivä koulussa, lukuun ottamatta kiertäviä tuntiopettajia.

6.5 Otanta

Tutkimus on otantatutkimus, jonka perusjoukkona ovat naisopettajat. Kehikkoperusjoukkona ovat kahden kaupungin ja yhden kunnan naisopettajat. Tutkimuksen alkeisyksiköt ovat 92 naisopettajaa, jotka on poimittu näytteeseen otantayksiköiden avulla. Otantayksikköinä ovat toimineet koulut. Otanta on harkinnanvarainen otanta, joten se ei perustu sattumanvaraisuuteen. Harkinnanvaraisessa otannassa ”tutkija poimii otok-

seen sellaiset tapaukset, jotka hänen harkintaansa perustuen edustavat hyvin hänen tarpeitaan” (Soininen 1995, 103). Tämän tutkimuksen otanta on harkinnanvarainen, koska paikkakunnat, joilla tutkimus suoritetaan, olen valinnut haastatteluja silmällä pitäen. Toisaalta näiden paikkakuntien kouluista mikä tahansa olisi voinut valikoitua tutkimukseen. Toinen tutkimukseen valituista kaupungeista sijaitsee Länsi-Suomessa ja toinen Itä-Suomessa. Tutkimukseen osallistui myös opettajia Itä-Suomen ja Päijät-Hämeen kahdesta kunnasta. Harkinnanvaraisuuden vuoksi tutkimuksen kvantitatiivisen osan tulosta ei voi yleistää koskemaan koko perusjoukkoa eli kaikkia naisopettajia. Eli ei voida ajatella, että tässä tutkimuksessa häirinnän ja ahdistelun yleisyydelle saatu prosenttiosuus olisi sama koko Suomea ajatellen. Sen sijaan voidaan ajatella, että naisopettajien kokemukset häirinnästä ja ahdistelusta ovat yleistettävissä, sillä ne ovat varmasti eräänlaisia perustapauksia tällä rintamalla.

6.6 Tutkimukseen osallistuvat koulut ja tutkimuslupien anominen

Kolmen paikkakunnan koulut, joiden rehtoreihin otin yhteyttä tutkimuslupan saamiseksi, valitsin puhelinluettelosta sattumanvaraisesti. Erään länsisuomalaisen kaupungin kuudesta rehtorista kaksi tahtoi kysyä opettajainkokouksessa koulunsa naisopettajien mielipidettä tutkimukseen osallistumisesta. Näistä toinen koulu halusi osallistua tutkimukseen ja toinen ei, joten Länsi-Suomesta tutkimukseen osallistui viisi peruskoulun ala-astetta. Ohimennen yhdessä haastatteluista tuli ilmi, että kieltäytyneessä koulussa miesopettajat kohdistavat sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua naiskollegoihinsa. Kysyin tutkimukseen osallistuvien koulujen rehtoreilta, kuinka monta naisopettajaa koulussa on ja sitä, opettaako koulussa myös miesopettajia. Sen jälkeen kouluihin postitettiin lomakkeet 26.2.–4.3.2002 ja vastaukset saatiin 15.3.–20.3. mennessä takaisin.

Erään Itä-Suomen kaupungin rehtori, jolle soitin, pyysi anomaan tutkimuslupaa paikkakuntansa koulutuslautakunnalta. Tutkimuslupahakemus on liitteenä 3. Kokouksessaan tämän kaupungin koulutuslautakunta lykkäsi tutkimuslupahakemuksen käsittelyä puolellatoista kuukaudella. Lopulta tutkimuslupahakemus hyväksyttiin kahdella ehdolla: lupa tutkimuksen suorittamiseen tulee saada myös paikalliselta opettajien ammattijärjestöltä ja tutkimuksen tulokset tulee antaa koulutuslautakunnan käyttöön. Hie-man samanlainen tilanne oli itäsuomalaisen kunnankin kanssa, poikkeuksena oli tosin se, että lautakunta käsitteli tutkimuslupahakemuksen muutamassa viikossa. Molempien paikkakuntien paikallisjärjestöt myönsivät luvat, joten oikeus tutkia näiden paikkakuntien ala-asteiden naisopettajia saatiin. Itäsuomalaiseen kuntaan postitettiin kyselylomakkeet yhden ala-asteen naisopettajille. Heille kyselylomakkeet lähtivät 2.4.2002 ja toivottu viimeinen palautuspäivä oli 17.4. Saman seudun kaupungista tutkittiin kah-

ta ala-astetta, joihin kyselylomakkeet postitettiin 17.4. ja niitä toivottiin takaisin 3.5. mennessä.

Näytteen kooksi kaavailin ensin viittäkymmentä naisopettajaa. Mutta koska postitin lomakkeen kaikille koulujen naisopettajille, en pystynyt tarkkaan rajaamaan näytteen kokoa. Siksi näytteessä on 57 naisopettajaa jo ainoastaan yhdestä kaupungista. Opettajien lukumäärä on suurehko, vaikka kouluja on vain viisi, sillä osa kouluista oli suuria. Toisaalta vain muutamaa koulua tutkimalla ei tämän ilmiön yleisyyttä voi luotettavasti selvittää. Lomakkeen lähetin koulujen kaikille naisopettajille, koska vain muutamalla koulukohtaisella lomakkeella ei voisi tietää, päätyisikö kyselylomake niille naisopettajista, joilla olisi jotain sanottavaa asian tiimoilta. Tällä tavalla pyrittiin myös varmistamaan, että jokaisesta koulusta tulisi ainakin yksi vastaus.

Toisen kaupungin ja kunnan koulut otettiin myös mukaan tutkimukseen ja niihin ajateltiin postittaa noin 30 lomaketta, jotta voitaisiin saada enemmän haastateltavia tutkimuksen toiseen osaan. Näille kahdelle paikkakunnalle postitettiin yhteensä 34 lomaketta kolmelle eri koululle.

Se, että lomakkeita lähetettiin enemmän kuin ensin oli ajateltu, oli hyödyllistä, sillä vain yhteen kaupunkiin kyselylomakkeet lähettämällä olisi saatu kaksi haastateltavaa. Kahdelle muulle paikkakunnalle lähetetyt lomakkeet toivat mukanaan kaksi haastateltavaa lisää.

6.7 Kyselyyn vastanneet

Tutkimukseen osallistui 9 koulua, joissa on rehtorien ilmoituksen mukaan yhteensä 92 naisopettajaa. Miesopettajia näissä kouluissa on naisopettajien ilmoituksen mukaan 39, joten opettajia kouluissa on yhteensä 131. Tutkimukseen osallistuneiden koulujen yhteenlaskettujen nais- ja miesopettajien lukumäärien prosenttiosuudet vastaavat Suomessa vuonna 1990 vallinnutta ala-asteen opettajien sukupuolijakaumaa. Naisia oli tuolloin 69 % ala-asteen opettajista ja miehiä 31 % (Women and Men in the Nordic Countries 1994, 89). Kyselylomake postitettiin 92 naisopettajalle. Yksi naisopettaja on otettu mukaan tutkimukseen muuta kautta kuin postikyselyn perusteella, sillä hän ilmaisi kiinnostuksensa osallistua tutkimukseen. Hän kuitenkin täyttää kriteerit, jotka asetettiin muillekin vastaajille. Yksi postikyselyyn vastanneista ei täyttänyt kriteerejä kolmannen vaatimuksen osalta, sillä hän kuului pienyksikköön, jossa työskenteli vain naisopettajia. Hänen vastauksensa eivät siten ole mukana tulososassa. Kyselyyn vastasi luokanopettajia, aineenopettajia ja erityisluokanopettajia.

TAULUKKO 1. Kyselyyn osallistuneiden yhdeksän koulun opettajien lukumäärä, nais- ja miesopettajien lukumäärät sekä kyselyyn vastanneiden naisopettajien lukumäärä

	kouluissa oli			kyselyyn vastasi
	naisopettajia	miesopettajia	opettajia	
yhteensä	92	39	131	58
%	70,2	29,8	100	63,0

Kyselylomakkeen saaneista 92 naisopettajasta, 58 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti on 63. Vastausaikaa opettajilla oli noin kaksi viikkoa. Jos koulusta ei ollut tullut yhtään vastausta viikon kuluessa, soitin koulun rehtorille ja pyysin, että hän muistuttaisi opettajia lomakkeen täyttämistä. Heikoin koulukohtainen vastausprosentti on 30. Tutkimukseen oma-aloitteisesti mukaan lähtenyt nainen oli kahden opettajan pienen koulun opettaja, joten vastausprosentti kyseisestä koulusta on luonnollisesti 100. Koulukohtaiset vastausprosentit ovat taulukossa 5, liitteenä 4. Yksittäisiltä opettajilta en olisi pystynyt karhuamaan lomakkeita takaisin, sillä rehtorit hoitivat lomakkeiden jakamisen, enkä siten edes tiedä kaikkien tutkimukseen vastanneiden ja vastaamatta jättäneiden naisopettajien nimiä. Lomakekyselyllä haettiin haastateltavia, joten lomakkeiden karhuamisella en olisi todennäköisesti kuitenkaan saavuttanut mitään hyötyä. Haastatteluun halukkaita opettajia oli 19 eli 32,8 % vastanneista.

Sitä, moniko vastaamatta jättäneistä opettajista olisi voinut antaa minulle hyödyllistä tietoa, en pysty sanomaan. Syynä vastaamatta jättämiseen on voinut olla se, että tutkimusaihe on koettu liian arkaluontoiseksi ja henkilökohtaiseksi (ks. lukua 6.3.1 s. 36). Toisaalta hyvän työilmapiirin omaavan koulun naisopettaja on voinut jopa kokea, että tutkimukseen vastaaminen on turhaa. Lomake oli laadittu niin tiiviiksi kuin mahdollista, joten ajan puutteen vuoksi eivät opettajat todennäköisesti jättäneet kyselyyn vastaamatta.

Lomakkeet pyrittiin postittamaan mahdollisimman varhain keväällä, jotta opettajien kevät kiireet eivät vaivaisi vastaajia. Itä-Suomessa ongelmaksi muodostui kuitenkin lupamenettely, jonka vuoksi lomakkeiden postittaminen viivästyi. Itäsuomalaisen kaupungin rehtorit pitivät lomakkeita itsellään vielä viikon niiden saapumisen jälkeen ennen kuin alkoivat jakaa niitä opettajille. Niinpä viikkoon supistunut vastausaika on saattanut jäädä osalle opettajista liian lyhyeksi. Toisaalta toisessa kaupungin koulusta vastausprosentti oli 80 ja toisessa 30, joten on hankala sanoa kumpaan suuntaan vastausajan pituus ja kevätkiireet mahdollisesti vaikuttivat.

7 Survey-osan tuloksia

Tässä osuudessa tarkastellaan kyselylomakkeilla saatuja vastauksia, ensin strukturoituihin kysymyksiin ja sitten avoimiin kysymyksiin. Koska tutkimuksessa ei ole pyritty valtakunnalliseen yleistykseen, ei tuloksia käsitellä erityisillä tilastollisilla menetelmillä. Strukturoitujen kysymysten vastauksista on kuitenkin laskettu eri vastauksille prosenttiosuuksia ja avoimien kysymysten vastausten prosenttiosuudet kertovat, kuinka moni vastanneista täytti kyseisen kohdan. Aritmeettisia keskiarvoja (\bar{x}) on laskettu vastanneiden i'istä ja työssäolovuosista. Tarkka taulukko 6 kysymyksiin saatujen vastausten prosenttiosuuksista on liitteenä 5.

7.1 Millaisia tutkimukseen vastanneet naisopettajat olivat?

Tutkimukseen vastanneista 57 naisopettajasta 94,8 % oli joko päteviä luokanopettajia, erityisluokanopettajia tai aineenopettajia. Vastanneista kaksi oli pätkätyöntekijöitä. Toinen heistä oli epäpätevä. Tämän hetkessä työpaikassaan naisopettajat olivat työskennelleet keskimäärin hieman yli 11 vuotta. Kolme opettajista ei ilmoittanut vuotta, jolloin oli mennyt töihin tämän hetkiseen työpaikkaansa.

TAULUKKO 2. Kyselyyn vastanneiden naisopettajien ikien ja työvuosien keskiarvot nykyisessä työpaikassa sekä vastanneiden pätevyys toimia opettajana (n = 58)

	ikä	työvuodet	pätevä	muodoll.pätevä	epäpätevä
	$\bar{x} = 43,88$	$\bar{x} = 11,26$	55	1	2
%			94,8	1,7	3,4

Vastanneiden keski-ikä oli 44 vuotta, nuorin vastanneista naisopettajista oli 24 vuotta ja vanhin 60 vuotta vanha. Kaksi vastanneista ei ilmoittanut ikäänsä. Jaoteltiin vastaajat iän perusteella viiteen luokkaan. 24–30-vuotiaita oli 8 eli 14,0 % vastanneista, 31–40-vuotiaita oli 13 eli 22,8 % vastanneista, 41–50-vuotiaita oli 14, joka on 24,6 % vastanneista ja 51–60-vuotiaita oli puolestaan 20 eli 35,1 % vastanneista. Viidentenä ryhmänä ovat ne kaksi opettajaa, jotka eivät tahtoneet kertoa ikäänsä eli 3,5 % kaikista vastanneista. Hieman ongelmalliseksi tämän jaottelun tekee se, että ryhmien kokoerot ovat suuret. Jotta ryhmän koko ei pääsisi vaikuttamaan iän perusteella ryhmitelyihin tuloksiin, prosenttiosuudet on laskettu myös siten, että ryhmien kokoerot on huomioitu. Prosenttiosuuksia on laskettu myös häirintä- ja ahdistelutapahtuman ajan kohdan perusteella eli naisopettajan silloisen iän mukaan, mikäli se on ollut tiedossa.

Jaottelusta iän perusteella aiheutui toinenkin ongelma, sillä jotkut opettajista olivat kokeneet sanallista häirintää ja ahdistelua niin pitkään, että heitä oli hankala sijoittaa tekemääni luokitukseen. Kaksi vastanneista naisopettajista on tällä hetkellä 41–50-vuotiaita, mutta he ovat kokeneet häirintää ja ahdistelua sekä 31–40- ja 41–50-vuotiaina. Yksi naisopettajista on tällä hetkellä 51–60-vuotias, mutta hän sai osakseen häirintää ja ahdistelua ollessaan 24–30- ja 31–40-vuotias. Nämä kolme pitkäaikaisesti häirittyä opettajaa laskettiin mukaan niihin eri ikäryhmiin, joissa he ilmoittivat kokeneensa sanallista sukupuolista häirintää. Tätä menettelyä käytettiin vain, kun pyrittiin selvittämään, minkä ikäisinä naisopettajat olivat kokeneet häirintää ja ahdistelua. Jotta tästä ei aiheutuisi virhettä, on tällöin lisätty myös vastaajien lukumäärää neljällä, koska yksi opettaja esiintyy kaksi kertaa oman ikäryhmänsä ulkopuolella ja kaksi opettajaa yhden kerran. Eli kun on laskettu prosenttiosuuksia, jotka kertovat naisten iän häirinnän ja ahdistelun tapahtuma-aikana, niissä vastaajien kokonaismääränä on käytetty kuuttakymmentäyhtä (61^{*}). Muissa tapauksissa vastaajien lukumääränä olen käyttänyt 57:ää, joka se todellisuudessa on. Ne luvut, jotka kertovat vastaajien iän tapahtumahetkellä, olen merkinnyt tähdellä (*) sekä tekstiin että taulukoihin.

TAULUKKO 3. Vastaajien jakautuminen ikäryhmiin vastausiän perusteella (n = 57) sekä sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden naisopettajien jakautuminen ikäryhmiin sen mukaan, minkä ikäisinä he ovat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua (n^{*} = 61)

	24–30	31–40	41–50	51–60	ei ikää	yht.*	yht.
vastanneita	8	13	14	20	2		57
vastanneita %	14,0	22,8	24,6	35,1	3,5		100
hlöä (ikä tapahtuma-aikana)	* 1+8=9	* 3+13=16	14	20	2		61
hlöä %	14,8	26,2	23,0	32,8	3,3		100

Vastanneista 14 (24,6 %) ilmoitti kokevansa jonkinlaista sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Eniten vastaajaan itseensä kohdistuvaa häirintää ja ahdistelua kertoi kokevansa 24–30-vuotiaiden ryhmä. Heistä 3^{*}, eli 33,3 %^{*} ilmoitti häirinnästä. Seuraavaksi eniten sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua olivat kokeneet sen tapahtuma-aikana 31–40-vuotiaat (31,3 %^{*}), 41–50-vuotiaat (28,6 %^{*}) ja 51–60-vuotiaista itseensä kohdistuvaa häirintää oli kokenut (20,0 %^{*}). Lukumääräisesti eniten sanallista häirintää ja ahdistelua oli kuitenkin kokenut 31–40-vuotiaiden ryhmä. Tarkemmat tiedot löytyvät taulukosta 7, joka on liitteenä 6.

Jos opettaja ilmoitti itse kokevansa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua,

hän oli sitä mieltä, että joku muu työyhteisön naisopettajista kokee myös häirintää ja ahdistelua. Kolmetoista opettajaa ilmoitti, että heitä itseään ja jotakuta toista häiritään. Ainoastaan yksi opettajista ei ilmoittanut itsensä lisäksi muiden opettajien kokemasta häirinnästä ja ahdistelusta, sillä hän oli opettajana kahden opettajan koulussa. Seitsemän muuta opettajaa olivat sitä mieltä, että joku toinen työyhteisössä kokee sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, vaikka vastaaja ei sitä itse kokenutkaan. Yhteensä kahdenkymmenen opettajan mielestä työyhteisössä joku toinen naisopettaja kokee sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tämä on 35,1 % kaikista vastanneista. Ikäryhmässään eniten tätä mieltä olivat 24–30-vuotiaat naiset, joista 44,4 % * koki, että heidän työyhteisössään joku toinen saa osakseen häirintää ja ahdistelua. 31,3 % * 31–40-vuotiaiden vastaajien ryhmästä arvioi, että joku muu kokee sanallista häirintää ja ahdistelua. Lisää prosentiosuuksia löytyy taulukosta 7, joka on liitteenä 6.

7.2 Kiusoittelu

Tässä kohdassa kysyttiin: Puhuttelevatko mieskolleganne Teitä kiusoittelevasti? Entä jotain toista työyhteisönne naista?

Itseensä kohdistuvaa kiusoittelevaa puhetta mieskollegoidensa taholta oli kuullut 24,6 % naisista. 26,3 % vastanneista oli sitä mieltä, että mieskollegat kiusoittelivat jotakin toista työyhteisön naista. Eräs haastateltavista sanoi mieskollegoiden kiusoittelevan sanomalla, ”että eikö kangas riittänyt”, jos hänellä oli lyhyt hame päällä tai ”että onpas sulla puseronkaulus tänään venähtänyt”, jos oli tarkoituksella iso pänttie paidassa. Hän ei kuitenkaan itse kokenut tällaista kiusoittelevaa puhetta loukkaavana, mutta tiesi, että joku muu naisopettajista oli pahoittanut vastaavasta mielensä.

7.3 Alentava puhuttelu

Tässä kohdassa kysyttiin: Puhuttelevatko mieskolleganne Teitä alentavasti? Entä jotain toista työyhteisönne naista?

Alentavaa puhetta miesopettajilta oli kuullut 5,3 % vastanneista. Samoin 5,3 % vastanneista oli sitä mieltä, että joku muu naisopettaja saa osakseen alentavaa puhuttelua samassa työyhteisössä. Lomakkeen mukaan alentavaa puhetta ilmoitti kuulleensa ainoastaan kolme naisopettajaa ja heitä kaikkia haastattelin. Lomakkeen avoimien kysymysten vastauksista löytyy kuitenkin kaksi vastausta, joissa kerrotaan työttelystä, joka on laskettavissa alentavaksi puhutteluksi. Erään koulun nuorille naisopettajille saatettiin sanoa ” ’tehän olette vain pikkutyttöjä...’ tilanteissa, joissa olisi toivonut tulleen otetuksi vakavasti”. Jos kysymystä olisi tarkennettu koskemaan nimenomaan työttelyä, olisi voinut tulla enemmän vastauksia, joissa oltaisiin oltu sitä mieltä, että alentavaa puhuttelua käytetään. Toisaalta silloin olisi rajautunut pois muunlainen alentava

puhe, kuten esimerkiksi pilanteko naisopettajan leskeksi jäämisestä. Todellisuudessa alentavaa puhetta miesopettajilta oli siis kuullut enemmän kuin 5,3 % vastanneista.

Ne naisopettajista, jotka vastasivat muiden kuulevan alentavaa puhetta, olivat yhtä poikkeusta lukuun ottamatta eri opettajat, jotka olivat itse kuulleet alentavaa puhetta. Heidän, jotka arvelivat muiden kuulevan alentavaa puhetta, avoimista vastauksista käy ilmi, että ”nuoremmat pakkaavat ollemaan [!] nipottajia ja turhan tärkeilijöitä, että meidän vanhojen on pidettävä kevyttä tunnelmaa yllä välillä kertomalla alatyylinkin vitsejä”. ”Asiaton kielenkäyttö jota joku miehistä on osoittanut on liittynyt muihin asioihin ja kohdistunut muihin naisiin”. Työyhteisöissä käytetään siis alentavaa kieltä joitain naisopettajia kohtaan, mutta niin kuin ensimmäinen lainauksista osoittaa, kyse on eroavaisuuksista ihmisten arvomaailmoissa.

Eräs vastanneista kirjoitti, ettei ”kukaan puhu alentavasti henkilöstä, jota kunnioittaa, siksi koko työpaikan ilmapiirin parantaminen ja ihmisten välisen luottamuksen lisääminen ovat ratkaisevia tekijöitä tässäkin ongelmassa”. Olen samaa mieltä vastaajan kanssa, että ihmisten välisissä suhteissa on jotain vikaa, jos toisia puhutellaan alentavasti. Tällaiset tilanteet tulisikin aina pyrkiä selvittämään. Myös toinen vastaaja on kiinnittänyt huomiota samaan asiaan: ”Erilaiset työyhteisön ristiriidat ja niistä johtuva asiaton kielenkäyttö johtuvat mielestäni ’henkilökemiasta’. Henkilöt eivät ymmärrä toisiaan.” Mutta toisaalta on aika huolestuttavaa, jos loukkaantunut osapuoli ei pysty tai tahdo kertoa tulleensa loukatuksi. Tällöin kierre jatkuu, koska henkilöt eivät tiedä toistensa tuntemuksista. Moni vastaaja on kirjoittanut, että heidän koulussaan mielipiteet ja tunteet uskalletaan tuoda avoimesti esille. Tämä on keino lisätä ihmisten välistä ymmärrystä.

7.4 Alatyylinvitsit

Tässä kohdassa kysyttiin: Kertovatko työpaikkanne opettajat alatyylinvitsejä Teidän läsnä ollessanne? Jos alatyylinvitsejä kerrotaan, niin a) kuka niitä kertoo? b) kenelle niitä kerrotaan? c) koetteko vitsailun loukkaavana? d) luuletteko, että joku muu kokee vitsit loukkaavina?

Alatyylinvitsejä kerrottiin jokaisessa koulussa. Vastanneista 44:n eli 77,2 %:n kuullen kerrottiin alatyylinvitsejä. 78,9 % vastanneista oli sitä mieltä, että alatyylinvitsejä kertovat sekä nais- että miesopettajat, 7 % katsoi, että vitsin kertojina esiintyvät vain miehet ja 14 % ei kertonut mielipidettään, johtuen osittain siitä, että he olivat ensimmäisessä kysymyksessä sitä mieltä, ettei alatyylinvitsejä ylipäättään kerrota. Vitsit kohdistettiin yleensä kaikille. Tätä mieltä oli 82,5 % vastanneista. 3,5 % katsoi, että vitsit kohdistettiin jollekin tietylle henkilölle. Ainoastaan itseensä kohdistettuja vitsejä oli kuullut yksi vastanneista naisopettajista. Alatyylin vitseistä oli loukkaantunut 5,3 %

vastanneista. 14,0 % katsoi, että joku muu työyhteisössä kokee vitsailun loukkaavana.

Se, että alatyylinvitsejä kertovat sekä nais- että miesopettajat, on tuloksena poikkeava verrattuna Cunnisonin (1989) tekemään tutkimukseen. Hänen mukaansa opettajainhuoneiden sukupuolivitseistä suurin osa on miesten esittämiä. Tämän tutkimuksen perusteella ei pysty sanomaan, kuinka suuren osan alatyylinvitseistä naiset tai miehet kertovat, mutta vastauksista kävi selvästi ilmi se, että molemmat kertovat niitä, ja toisilla kouluilla naisopettajat jopa mieskollegojaan yleisemmin.

Kaiken kaikkiaan 51 vastanneista naisopettajista oli sitä mieltä, että vitsejä kerrotaan, vaikka ei välttämättä heidän kuultensa. Tämä on 89,5 % kaikista vastaajista. 41–50-vuotiaista naisopettajista kaikki, 100 % *, olivat sitä mieltä, että alatyylinvitsejä kerrotaan, vaikka niitä ei olisi suoranaisesti kerrottu vastaajalle itselleen, vaan jollekin toiselle henkilölle. 51–60-vuotiaiden opettajien ryhmästä 85,0 % * ja 24–30-vuotiaiden ryhmästä 88,9 % * oli sitä mieltä, että vitsejä kerrotaan. Taulukko 8, jossa on tarkemmin kerrottu ikäryhmittäin, kuinka monen opettajan mielestä alatyylinvitsejä kerrotaan, on liitteenä 7.

Eräällä kouluista alatyylinvitsien kertojina olivat pääasiassa naiset. ”Meillä yleensä naiset kertovat vitsejä ja miehet ovat hieman altavastaajina...”. Olikin helposti havaittavissa koulukohtaisia eroja siinä, kuinka vitseihin suhtauduttiin. Toisilla kouluilla oli tapana esittää niin kutsuttuja perjantaivitsejä, jotka olivat tavallista ronskimpia. Näitä perjantaivitsejä esittivät sekä nais- että miesopettajat. Vastanneista viisi kertoi avoimissa vastauksissaan, että alatyylinvitseillä pyrittiin keventämään työpaikan tunnelmaa. ”Jos koulussamme ei olisi huulen heittäjiä olisivat koulupäivät välillä melko tylsiä. Raskas työ vaatii myös hyvät halvat hovit.”

Mutta toisaalta vitsit eivät huvittaneet kaikkia. Jotkut naisopettajista eivät itse kärsineet alatyylinvitseistä, sillä heillä saattoi olla ”tunnetusti hyvä huumorintaju” ja silloin vitseistä loukkaantuvat saivat osakseen kommentointia ”ei kannata olla kovin tiukkapiainen”. Tällaista palautetta oli esimerkiksi ”toki joku tosikko saattaa olla molempien [nais- ja miesopettajien] joukossa, mutta [se] ei haittaa yleistä hyvää ilmapiiriä”. Se, että joku opettajista ei pidä kaksimielisistä vitseistä tai ei halua pilailia toisten ihmisten kustannuksella, voi sulkea hänet kokonaan työyhteisönsä ulkopuolelle. Näin oli käynyt eräälle vastaajista, joka kommentoi jääneensä ulkopuoliseksi kaikesta opettajien välisestä toiminnasta. Tietenkään kaikki vastanneista eivät olleet sitä mieltä, että alatyylinvitseistä pitämättömät opettajat olisivat tiukkapiaisia. Varmasti monet vastanneista naisopettajista kertoivat itsekkin alatyylinvitsejä työpaikallaan.

Kaikki opettajainhuoneessa esitetyt vitsit eivät ole kaksimielisiä alatyylinvitsejä. Eräs vastaajista kuvaa koulunsa tilannetta todeten ”vitsejä kerrotaan, muttei mitenkään korostuneen paljon tai erityisesti alatyylin vitsejä”. Yksi opettajista oli kuullut ”hieman leikillisessä sävyssä vitsailua ikään liittyvissä asioissa”. Myös ulkonäön arvostelu on

toisinaan muotoiltu vitsiksi, mutta siitä kerrotaan tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Se, millaisia vitsejä kukakin pitää alatyylisinä, riippuu varmasti persoonasta, mutta olen varma siitä että vastaajat tunnistivat alatyylinvitsit niin kutsutuiksi aikuisten vitseiksi.

7.5 Ulkonäön arvostelu

Tässä kohdassa kysyttiin: Arvostelevatko työyhteisönne miehet naiskollegoidensa ulkonäköä? Jos arvostelevat, niin a) koskeeko arvostelu kaikkia naiskollegoita? b) koskeeko joku tulleensa loukatuksi?

Viidellä koululla yhdeksästä miesopettajat arvostelevat naiskollegoidensa ulkonäköä. Vastaajista 12,3 % oli sitä mieltä, että miehet arvostelevat naisten ulkonäköä. 19,3 %:n mielestä arvostelu ei koske kaikkia naisopettajia ja 3,5 % katsoi, että se kohdistuu kaikkiin naisopettajiin. Kysymys, jolla selvitin kaikkiin naisiin kohdistuvaa ulkonäön arvostelua oli huono, sillä siinä yhteensä 22,8 % opettajista oli sitä mieltä, että arvostelua tapahtuu, vaikka edellisessä kysymyksessä tätä mieltä oli 12,3 %. Nyt ilmeisesti osa opettajista, jotka olivat sitä mieltä, että naisten ulkonäön arvostelua ei tapahdu heidän työyhteisössään, olikin rengastanut ei-kohdan (arvostelu ei koske kaikkia työyhteisön naisia), vaikka heidän ei olisi kuulunut rengastaa kyseisestä kysymyksestä yhtään mitään. 77,2 % jätti vastaamatta tähän kohtaan eli oli todennäköisesti sitä mieltä, että naisopettajien ulkonäköä ei arvostella. 3,5 % vastanneista oli sitä mieltä, että joku muu naisista loukkaantuu ulkonäön arvostelusta ja 19,3 % sitä mieltä, ettei loukkaannu. Näiden kahden kohdan, arvostellaanko kaikkien naisopettajien ulkonäköä ja loukkaantuuko joku arvostelusta, vastausten prosenttiosuudet ovat identtiset, vaikka kaikki vastaajat eivät olleetkaan välttämättä samaa mieltä molemmissa kysymyksissä.

Muun muassa miesopettajien kommentit naisten ulkonäöstä naisten raskauden aikana koettiin loukkaavina. Eräälle naisopettajalle oli esitetty ajatus siitä, kuinka uimahallin altaasta vesi tulvii yli äyräiden, kun hän oli oppilaidensa kanssa uimassa raskaana ollessaan. Toinen vastaavanlainen tapaus kävi naiselle, jota ”’leveä peffa -jutut eivät naurattaneet, kun olin viimeisilläni raskaana. Oli olevinaan huumoria.” hän kirjoitti. Nämä kenties huumorimielellä heitetty kommentit eivät tunnu asiallisilta. Eräs haastatelluista sanoi, että kyse on persoonakohtaisista eroista. Jonkun mielestä juttu voisi olla hyvin huvittava ja toisen mielestä todella alentava. Ulkonäön arvostelu vaatiikin aika paljon sensitiivisyyttä suorittajaltaan. Sama huumori ei pure kaikkiin. Naisia arvosteltiin myös pukeutumisen perusteella. Eräs vastaajista arvioi, että nainen tulee paremmin hyväksytyksi, mitä naisellisemmin hän on pukeutunut. Naisopettajalle saatettiin myös vihjata hänen ylipainostaan, vaikka sitä ei suoranaisesti olisi ulkonäön arvosteluksi tarkoitettukaan.

Joku vastanneista naisopettajista oli sitä mieltä, että naisten ulkonäön arvostelu on pelkästään myönteistä. Hän kirjoittaa: ”Jos naisopettajien ulkonäköä arvostellaan, se on vain positiivista, eli ei mitenkään loukkaavaa!” Tämä riippuu tietenkin asiasta ja tilanteesta. Kukapa nyt siitä loukkaantuisi, jos joku sanoisi kauniiksi, mutta se, että kuulee olevansa vaikkapa ”leveä peffainen” tai ylipainoinen, ei välttämättä tunnu kovin hyvälle. Vastanneen koulussa onkin siis ilmeisen kauniisti arvostelevia herrasmiesopettajia tai sitten naisopettaja on viehättävä nainen, joka saa osakseen ihailua. Toisaalta voidaan myös huomioida vastaajan ikä, sillä hän kuuluu ikäryhmään 24–30-vuotiaat.

7.6 Muu sanallinen häirintä ja ahdistelu

Kyselylomakkeiden avoimissa vastauksissa tuli esille myös muunlaista naisopettajiin kohdistettua häirintää ja ahdistelua. Eräs vastaajista oli joutunut kielellisesti ilmaisujen vaatimuksien kohteeksi. Hänen mieskollegansa oli esittänyt hänelle työsuhteeseen kuulumattomia lähestymisiä, kuten suudelmia. Näistä naisopettaja oli kuitenkin kieltäytynyt. Tämä naisopettaja oli perheellinen nainen, joten hän koki ehdottelun jos senkin vuoksi hyvin sopimattomana.

Kahta vastanneista häiritsi se, että heidän puheitaan käännettiin asianviereen. Kaikki asiallinen muutettiin koskemaan sukupuoliasioita ja lyötiin leikiksi. Naisopettajista toinen kuvaa tilannetta silloisessa koulussaan: ”Olen yrittänyt selvittää jotain asiaa asiana, niin se on kääntynyt helposti ’tiettyyn’ suuntaan”. Tämä vaikeuttaa opettajien välistä vuorovaikutusta, sillä oikeat asiat, joista pitäisi keskustella, sivuutetaan pilanteolla ja asiattomilla kommentteilla.

7.7 Sopimattomaan kielenkäyttöön reagoiminen

Tässä kohdassa kysyttiin: Oletteko joutunut työyhteisössänne reagoimaan mieskollegoidenne sopimattomaan kielenkäyttöön? Jos olette, niin miten?

Vastaajista 21,1 % oli joutunut reagoimaan mieskollegansa taholta tulleeseen sopimattomaan kielenkäyttöön, 43,9 % ei ollut joutunut ja 35,1 % jätti vastaamatta kysymykseen. Vastaamatta jättämisen voinee tulkita tarkoittavan, ettei naisopettaja ollut kokenut mieskollegoidensa taholta häiritsevää kielenkäyttöä.

Ne naisopettajat, jotka ilmoittivat, etteivät olleet reagoineet miesten sopimattomaan kielenkäyttöön eivät välttämättä edes pitäneet kielenkäyttöä sopimattomana, niin kuin eräs naisopettaja antaa ymmärtää kirjoittaessaan: ”En todellakaan koskaan. Minulla on tunnetusti hyvä huumorintaju.”

Monet naisista ilmoittivat reagoineensa huumorilla. ”Joskus on leikkimielisesti pitänyt ’hyssytellä’ kun on tullut jotain tosi paksua juttua”. Tai ”nämä asiat hoidetaan

huumorilla. Ei kannata olla kovin tiukkapipoinen.” Sanavalmiit naisopettajat ovat vastailleet huumoriin myös samalla mitalla takaisin. Näin ilmoitti tehneensä kolme kysymykseen vastanneista.

Jotkut naisopettajista olivat tunteneet itsensä kiusaantuneiksi. Jo se, että puna nousee kuulijan poskille, on reagoimista sopimattomaan kielenkäyttöön. ”Nolotti ja suututti”. Tällaisessa tilanteessa lienee aika hankala keksiä nasevaa vastaherjaa, jos sellaista ylipäättään haluaisi käyttää. Suudelmista kieltäytynyt naisopettaja kiersi tilanteen lupaamalla halata miesopettajaa tämän jäädessä eläkkeelle seuraavan vuoden kevätkuuhlassa. Tämän lupauksen naisopettaja toteuttikin kaiken kansan nähden. Eräs toinenkin vastaaja ilmoitti tilanteen opettajainhuoneessa helpottuneen, kun häiritsevä miesopettaja jäi eläkkeelle. Hän tosin huomautti, että ”kun ikää tuli, se [sopimattomat vihjailut ja huomautukset] ei enää haitannut ja ehkä se vähenikin vuosien kuluessa”.

Eräs opettajista kirjoitti kärkevänsä miesopettajia olemaan siivommin. Toisella opettajalla reagointi oli voimakkaampaa, sillä hän kertoi suuttuneensa sopimatonta kieltä käyttäneelle mieskollegalleen. Tämä nainen oli kuullut irvailua ulkomuodostaan raskautensa aikana. Naisopettaja oli ilmaissut raivostumisensa miehen puheisiin muiden opettajien läsnä ollessa.

7.8 Reagoinnin seuraukset

Tässä kohdassa kysyttiin: Mitä siitä on seurannut?

Kysymykseen, jolla pyrittiin selvittämään, mitä siitä seurasi, jos naisopettajat olivat reagoineet mieskollegansa sopimattomaan kielenkäyttöön, vastasi 19,3 % lomakkeen palauttaneista opettajista. Se, miksi kysymykseen vastattiin näin vähän, johtui siitä, että 21,1 % naisista oli edellisessä kysymyksessä ylipäänsä ilmoittanut reagoineensa miesopettajien kielenkäyttöön.

Eräs vastanneista opettajista, joka oli reagoinut miesopettajan häiritsevään kielenkäyttöön mainitsi, ettei ollut pannut merkille miehen suhtautumista tilanteessa. ”Itse säilytin oman arvontuntoni”, hän kirjoitti. Toisinaan naisopettajien reagointi on saattanut vaikuttaa siihen, että joidenkin henkilöiden välillä vallitsee ”kireähkö tunnelma”.

Ne kolme naisopettajista eli 5,3 % kaikista vastanneista, jotka olivat reagoineet kielenkäyttöön huumorilla saivat aikaan ”nauria puolin ja toisin, viestikin on mennyt hetkeksi perille”. ”Naurunremakkaa, herjan heittoa, ja jos joku on joskus loukkaantunut asiasta on hän sen kyllä avoimesti tuonut esille, jolloin asia on selvitetty”. Tämä on tietenkin ideaali tilanne, jos kaikki opettajainhuoneen käyttäjät pitävät tiettyyn suuntaan värityneestä huumorista. Se on kuitenkin hieman muista piittaamattomasta käyttäytymisestä, jos ollaan sitä mieltä, että ”jos ei halua kuulla, niin on oikeus lähteä”, niin kuin eräs haastateltavista asian ilmaisi.

Naisopettaja, joka oli joutunut suuttumaan mieskollegalleen kirjoittaa: ”Em. miesope on tosi varovainen kanssani, enkä ole äitiyslomalta palattuani enää kuullut hänen muidenkaan ’peffoja’ enää [!] kommentoivan! Toisaalta huvitti nähdä, kuinka hän pelästy, kun raivostuin.” Naisopettajista hän, joka pyysi miesopettajia käyttäytymään siivommin, kertoi, että pyyntöä seuraa ”rauhottuminen”, eli miehet noudattavat tässä asiassa hänen toivettaan.

Yksi tapa reagoida sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun on se, ettei tee mitään – toivoo, että toinen lopettaisi, mutta ei tee itse aloitetta tilanteen laukaisemiseksi. Kolme vastanneista kiinnitti huomionsa siihen, että nuorilla naissijaisilla on vaikeampaa, kuin virassa olevilla. Eräs vastanneista huomautti, että ”nuoret naissijaiset ovat vain huonossa asemassa, koska eivät uskalla kertoa asiasta. Itselläni on virka ja uskalsin myös puhua asiasta.” Juuri näin oli käynyt yhdelle haastateltavista, joka oli joutunut vaikenemaan sanallisesta häirinnästä ja ahdistelusta, koska oli tuolloin vielä koeajalla, eikä siten halunnut antaa itsestään vaikean työkaverin kuvaa.

7.9 Mistä sopimattoman kielenkäytön koetaan johtuvan?

Tässä kohdassa kysyttiin: Mikäli työyhteisönne miehet käyttävät Teitä tai muita naisopettajia häiritsevää kieltä, niin mistä luulette sen johtuvan?

Vastanneista 11 eli 19,3 % esitti oman arvionsa, mistä sopimattoman kielenkäyttö johtui. Joidenkin naisopettajien vastauksista löytyi useampikin selitys sopimattoman kielenkäytön syyksi. Arviot sopimattoman kielenkäytön syistä vaihtelivat. Haastatteluissa tuli ilmi lisää mahdollisia selityksiä sopimattomiin puheisiin, mutta niihin palaan tuonempana, kun käsittelen haastatteluja. Lomakkeella esiin tulleet arviot sopimattoman kielenkäytön syistä ovat taulukossa 9, joka on liitteenä 8.

Viisi naisopettajaa oli sitä mieltä, että sopimattomalla kielenkäytöllä, todennäköisesti lähinnä alatyylinviiteillä, pyrittiin keventämään tunnelmaa. ”Toisinaan on itsekin sillä tuulella että vitsit piristävät ja on mukava nauraa retkottaa oikein porukalla.” Tällaisina opettajainhuoneen tunnelmanluojina pidettiin muun muassa perjantaivitsejä, jotka olivat ainakin kahdessa koulussa muodostuneet perinteeksi. Myös ”rankka työ” nähtiin syyksi alatyylinviitsailuun. Tätä mieltä oli kolme naisopettajaa, jotka kaikki olivat samasta koulusta. Kaksi vastanneista oli sitä mieltä, että miesopettaja ”puhuu siitä mistä puute”.

Jotkut naisopettajista pitivät sopimattoman kielenkäytön syynä miesopettajien ”itsetehostusta”. ”Ehkä miehet haluavat tulla esille, nostaa jotenkin profiiliaan naisvaltaisessa porukassa!”, niin kuin eräs vastanneista kirjoitti. Kaksi vastanneista oli taas sitä mieltä, että miesopettajat yrittävät sopimattomalla kielenkäytöllä pönkittää omaa miehistä egoaan, joka ei ole riittävän vahva. Eli kyse on tällöin miehen omista henki-

lökohtaisista ongelmista, joista johtuen mies ei osaa kunnioittaa naisia. Syyksi esitettiin ongelmallisia suhteita naisiin, lähinnä äitiin, mieheksikasvuvaiheessa. ”Häiritsevää kielenkäyttöä johtuu minusta naispelosta tai -vihasta, omista ongelmista”, vastasi eräs opettajista.

Myös kateudella nähtiin olevan tekemistä häiritsevän kielenkäytön kanssa. Eräs naisopettajista vastasi toisten ihmisten onnellisten avioliittojenkin voivan olla motiivina häirinnälle. Toinen vastanneista puolestaan arveli, että hänen mieskollegansa ”kokeilee kepillä jäätä...”, miten suhtautuisin” ehdotuksiin, joita hän esitti. Kaksi vastanneista oli sitä mieltä, että miesopettajat ”kokevat olevansa akkojen hommissa”, jolloin he tekevät töitä siten, että palkka tulee mahdollisimman vähällä vaivalla. Nämä miesopettajat ovat ilmeisen turhautuneita työntekoon ja säilyttävät yhteisiä työtehtäviä muiden opettajien hoidettaviksi.

7.10 Työyhteisön ilmapiiri

Tässä kohdassa pyydettiin: Kuvailkaa työyhteisönne ilmapiiriä.

Tämän kohdan olivat täyttäneet kaikki vastanneista naisopettajista. Neljä vastanneista oli kuvannut ilmapiiriä kommentilla: ”Hyvä”, ”Ok” tai ”Ihan hyvä”. Muut vastaajat olivat panostaneet vastaukseen enemmän, toiset esittivät syvällisempiäkin pohdintoja. Yleensä työilmapiiriä oli kuvattu hyväksi, ja monet vastanneista kokivat olevansa hyväksytyjä ”niin naisten kuin miestenkin keskuudessa”. Eräskin naisopettaja kirjoitti, että eläkkeelle jäädessään ainut asia, mitä hän tulee kaipaamaan ovat ”verratomat työtoverini”. Ja toisen vastaajan mielestä ”meidän koulussamme työssäkäyminen on niin hauskaa, kuin yleensä työ voi olla”.

Joidenkin opettajien mielestä heidän työyhteisönsä oli ahdistava. Eräs vastanneista naisopettajista oli sitä mieltä, että heidän työyhteisössään on toisinaan ahdistava ilmapiiri, mutta hän korosti, että ”se ei johdu miesopettajista, päinvastoin, he ovat mukava ’luulahdus’ [!] opettajanhuoneessamme”.

Joidenkin vastanneiden mielestä oli hyvä, että opettajat viettivät aikaa yhdessä myös kouluajan ulkopuolella. Toiset taas kokivat sen pulmallisena. ”Pidämme tiivistä yhteistyötä ja työpaikan ulkopuolisia tapahtumia ja tempauksia”, kirjoitti eräs opettajista. Monet opettajista mainitsivat, että heidän koulussaan on ”jonkin verran omia kaveriporukoita & kuppikuntia”. Tämä on ongelmallista, sillä juuri nämä kuppikunnat voivat sysätä toiset opettajista täysin ulkopuoliseksi, tosin ei kaikkien kanssa kuitenkaan voi olla ylin ystävä. Jos ”syntyy ’klikkejä’ [se] vaikuttaa kaikkiin” niin kuin muuan vastanneista sanoi.

Eräs naisopettajista kirjoitti, että hän oli töidensä alkuvuosina pitänyt työilmapiiriä jonkin verran ahdistavana, ”koska heti kantautui korviini huhuja, että miesope on ollut

oikea 'pukki' naisopettajien keskuudessa". Hän lisäsi kuitenkin, että "koin ilmapiirin vapautuneeksi ja helpoksi hengittää lähes koko työoveruuden ajan", sillä mieskollega oli sen verran vanhempi, että naisopettajan "oli vaivatonta suhtautua häneen kunnioittavasti", eikä "flirttikaverina".

Muutama vastanneista oli sitä mieltä, että valtarakennelmat aiheuttivat kouluissa ongelmia. Tällaisista tilanteista kerrottiin etenkin, kun koulussa oli nainen rehtorina tai vararehtorina. "Eräälle miespuoliselle vanhemmalle opelle tuntuu olevan vaikea hyväksyä, että nuori naisope on vararehtorina". Toinen opettaja kuvasi ilmapiiriä koulussaan hieman kyräileväksi, "mutta se ei liity mielestäni sukupuoleen – ehkä paremminkin 'valtarakennelmiin' ". Samoin eräs naisopettaja pohti, että jos koulussa "olisi miesrehtori, ehkä monet naiset haluaisivat olla 'sihteerikköjä' ". Tällaiset mielipiteet ja tilanteet varmasti hiertävät pahastikin opettajien keskinäisiä välejä. (Vrt. Nias 1989, ks. lukua 1.4 s. 11.)

Eräs naisopettaja oli saanut kuulla kohtuuttoman väitteen mieskollegaltaan. Tämä huomautus on rassannut näiden kahden opettajan välejä ja on vaikuttanut myös muiden kollegoiden väleihin, koska "jokainen on varpaillaan, ettei joudu aiheettomasti hampaihin ja täysin aiheettoman juorun kohteeksi!"

"Asiaton kielenkäyttö jota joku miehistä on osoittanut on liittynyt muihin asioihin" kuin sukupuoliseen häirintään, "esim. työnteko, tapahtumien järjestely" ovat asioita, joita on arvosteltu. Myös opettajien väliset seurustelusuhteet voivat luoda "kyräilyä ja varautuneisuutta" työyhteisöön, totesi muuan vastanneista naisopettajista.

8 Johtopäätöksiä survey-osan tuloksista

Tässä osassa tehdään johtopäätöksiä kyselylomakkeilla kerätyistä tiedoista ja pyritään vastaamaan ainakin niihin kysymyksiin, joita asetettiin ennen lomakkeen jakamista naisopettajille. Lopuksi pohditaan, onnistuiko tämän tutkimuksen survey-osio niin kuin se oli suunniteltu.

8.1 Koulun koko ja sukupuolijakauma

Koulun koolla ei tunnu olevan kiusoittelessa suurtakaan vaikutusta. Tutkimukseen osallistuneista yli kahdenkymmenen opettajan kouluista toisessa tapahtunut sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu oli kiusoittelevaa puhetta naisopettajille. Suurin osa tutkimuksen kouluista oli keskisuuria ja niissä yhtä lukuun ottamatta tapahtui häirintää ja ahdistelua vähintäänkin kiusoittelemuksen muodossa. Kahden opettajan pienessä koulussa naisopettaja koki sanallista häirintää ja ahdistelua. Tässä tutkimuksessa on lisäksi ollut edustettuna kaksi muuta koulua, sillä kaksi haastatelluista opettajista kertoi kokemuksistaan aikaisemmissa työpaikoissaan. Nämä koulut olivat keskisuuria, eli alle

kahdenkymmenen opettajan kouluja.

Tutkimuksessa on ollut mukana välillisesti ja välittömästi yhteensä yksitoista koulua. Näissä kouluissa yhdeksässä tapahtui sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, eli yhdeksän yhdestätoista koulusta ei ollut sellaisia, joissa kaikki opettajat olisivat tunteneet olonsa miellyttäväksi. Näistä kouluista kolmessa häirinnän ja ahdistelun muotona oli kiusoitteleva puhe, sen sijaan kuudessa muussa koulussa naisopettajat olivat saaneet osakseen myös muita sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muotoja. Jokaisesta tutkimukseen osallistuneesta koulusta naisopettajat kuitenkin ilmoittivat, että joku opettajista joutuu sanallisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole laskettu häirinnäksi ja ahdisteluksi alatyölinvitsejä, sillä ne tuntuvat kuuluvan koulujen kulttuuriin. Tulos on yhtenevä Timmermanin ja Bajeman (1999) havainnon kanssa, sillä heidän mukaansa sukupuolista häirintää ja ahdistelua esiintyy eri tasoisena kaikilla työpaikoilla (ks. lukua 2.2 s. 16.)

Koulujen sukupuolijakauman perusteella häirintää ja ahdistelua on tavallaan aika typerää pohtia. Eihän miesvaltaiseen kouluun tarvita kuin yksi mies, joka käyttäytyy sopimattomasti, niin tällöin voidaan tulkita, että mitä enemmän miehiä on verrattuna naisiin, sitä todennäköisempää on häirintä ja ahdistelu. Kyse on enemmänkin yksilöistä, jotka terrorisoivat työpaikan ilmapiiriä. Tutkimukseen osallistuneissa kouluissa oli miesopettajia aina 20 %:sta lähes 45 %:iin, jos laskuista jätetään pois kahden opettajan koulu. Tässä näytteessä olevat naisopettajat kokivat miesvaltaisimmassa koulussa eniten kiusoittelevaa. Muilla häirinnän ja ahdistelun aloilla sen sijaan kyseinen koulu ei ole kärkipaikalla. Sen sijaan koulussa, jossa on vähiten miesopettajia, ilmoittivat naisopettajat muihin naisiin kohdistetusta alentavasta puheesta kaikkein eniten. Taulukosta 10, joka on liitteenä 9, on nähtävissä tarkemmin koulukohtaiset prosenttiosuudet kyselylomakkeella esitettyjen kysymysten vastauksiin. Jotta kouluja ei tunnistettaisi, en ole taulukkoon merkinnyt miesopettajien prosenttiosuuksia koulujen kaikista opettajista, vaan olen merkinnyt koulut numeroilla alkaen koulusta, jossa on suhteellisesti vähiten miesopettajia.

8.2 Naisopettajan pätevyys ja työssäoloaika

Koska lähes kaikki kyselyyn vastanneista naisopettajista kolmea poikkeusta lukuun ottamatta, olivat päteviä, ei opettajan pätevyyden vaikutusta sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun voi osoittaa. Vastaajissa olisi pitänyt olla enemmän epäpäteviä opettajia, mieluiten noin puolet vastanneista, jotta tätä seikkaa pystyisi tarkastelemaan. Sitä, onko joku epäpätevä opettaja jättänyt vastaamatta tähän kyselyyn, en tietenkään tiedä. Koska lomakkeella kysyttiin opettajien koulutustasoa, se on voinut osaltaan vaikuttaa vastaamismotivaatiota laskevasti juuri epäpätevien naisopettajien joukossa. Epä-

päteviä opettajia on kouluissa Ojalan (1996, 179, ks. lukua 1.4 s. 11) mukaan 3,1 % opettajista, joten tähän tutkimukseen vastanneiden opettajien jakautuminen pätevyyden mukaan on samanlainen kuin koko maassa peruskoulun ala-asteilla lukuvuonna 1994–1995. Tässä tutkimuksessa 3,4 % vastanneista naisopettajista ilmoitti olevansa epäpäteviä. Yksi vastanneista opettajista on ilmoittanut olevansa muodollisesti pätevä opettaja, mutta hän ei ole kertonut olevansa myös pätevä opettaja, niin kuin muutama muu oli tehnyt täyttäessään kohdan muodollisesti pätevä.

Kukaan epäpätevistä opettajista ei kuitenkaan ilmoittanut itse kokeneensa häirintää ja ahdistelua. Tähän tutkimukseen osallistuneista naisopettajista kaikki, jotka kertoivat itse saaneensa osakseen sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua olivat siis päteviä. Tietenkin naisopettajien arviot siitä, häiritäänkö työyhteisössä muita, eivät kerro esimerkiksi sitä, ovatko tuon häirinnän kohteena epäpätevät opettajat, jotka eivät ole vastanneet tutkimukseen. Voisi kuitenkin ajatella niin, että epäpätevä opettaja olisi otollisempi kohde ainakin alentavalle puhuttelulle, jossa kyseenalaistettaisiin naisopettajan ammatillinen kyvykkyys. Tätä ei kuitenkaan tällä tutkimuksella pysty osoittamaan ja ajatus voi olla täysin paikkaansa pitämätön.

Naisopettajan työssäoloajan vaikutuksista häirintään ja ahdisteluun on vaikea tehdä johtopäätöksiä, sillä vastausten perusteella ei voi tietää sitä, onko häirintä ja ahdistelu alkanut heti naisen mentyä uutena opettajana työpaikkaansa, vai vasta myöhemmin, kuten esimerkiksi silloin, kun häiritsijä on tullut kouluun. Kahdesta opettajasta voi varmuudella sanoa sen, että häirintä ja ahdistelu alkoi heti, kun he menivät uuteen työpaikkaansa. Yksi opettajista taas kirjoitti häirinnän ja ahdistelun alkaneen vasta myöhemmin, kun häiritsevä miesopettaja tuli heidän kouluunsa. Sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua saivat osakseen naisopettajat, olivatpa he olleet työpaikassaan 29 vuotta tai vasta tulleita. Toisin sanoen sanallisessa sukupuolisessa häirinnässä ja ahdistelussa ei korostu opettajan työssäolovuodet, vaan se voi tapahtua työuran vaiheesta riippumatta.

8.3 Naisopettajan ikä

Naisopettajan iällä ei häirinnän tapahtumahetkellä näyttäisi olevan kovinkaan suurta merkitystä. Tosin on otettava huomioon se seikka, että tässä tutkimuksessa on kyselylomakkeella selvitetty naisopettajien tilannetta tämän hetkisessä työyhteisössään. Sitä ei pystytä arvioimaan, ovatko jotkut vanhemmista opettajista kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua aiemmin. Selkein ero ikäryhmien välillä on se, että vähiten sanallisesti häiritään ja ahdistellaan vanhimpia, 51–60-vuotiaita, naisopettajia. Muut kolme ikäryhmää ovat 4,7 %-yksikön* sisällä ja kaikki ryhmät 13,3 %-yksikön* sisällä. Eniten sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokivat 24–30-

vuotiaat. Tämä tulos on yhtenevä Martinin (1995, 26) ja Fitzgeraldin ja Ormerodin (1993, 564–565) johtopäätöksien kanssa. Toiseksi eniten häirintää ja ahdistelua kokivat 31–40-vuotiaat. (Ks. taulukko 7, joka on liitteenä 6.) Se, miksi vanhimmat naisopettajat eivät enää kokeneet sanallista häirintää ja ahdistelua siinä määrin kuin nuoremmat kollegansa, voi johtua monestakin tekijästä.

Yksinkertaisinta olisi tietenkin sanoa, että vanhimmat opettajat ovat jo siinä määrin menettäneet ulkoista viehätystään, että heidät jätettäisiin sillä perusteella rauhaan. Näin ei kuitenkaan ole, sillä 6,6 % heistä, laskettuna kaikista vastanneista, saa edelleen osakseen sopimatonta kielenkäyttöä. Tietenkin voisi myös ajatella, että kenties opettajainhuoneen uudet tulokkaat olisivat häiritsijöille kiinnostavampia kohteita kuin vanhat tuttavuudet. Opettajat, jotka ovat pitkään työskennelleet samassa työpaikassa ja samojen työkavereiden kanssa, ovat varmasti oppineet tuntemaan toisensa. Tällöin kollegat todennäköisesti tietävät, millaista käytöstä kukakin pitää opettajainhuoneessa sopivana ja eivät siten luultavasti ainakaan tieten tahtoen loukkaa toisiaan. Oikeastaan kysymykseen, miksi vanhimpia naisopettajia ei enää verbaalisella sukupuolisella häirinnällä ja ahdistelulla kiusata, voisivat antaa oikean vastauksen vain miesopettajat, jotka syyllistyvät naisten häirintään ja ahdisteluun.

Vanhemmat opettajat, jotka ovat työskennelleet pitkään samassa työpaikassa, ovat myös saattaneet sopeutua koulun käytäntöihin niin hyvin, etteivät he välttämättä enää edes tiedosta, jos käytös on sopimatonta. Vanhat käytännöt voivat pitää yllä yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Vanhempien ihmisten omaama elämänviisaus voi myös suojata heitä loukkauksilta. Heistä varmasti osa osaa jättää sopimattomat huomautukset omaan arvoonsa. Vanhemmat naisopettajat saanevat osakseen myös arvostusta elämäntyöstään, joten heitä ei kenties ainakaan nuoremmat miesopettajat käy häiritsemään.

Nuoret naiset, 24–30-vuotiaat opettajat, olivat eniten sitä mieltä, että joku muu työyhteisön naisopettajista kokee sanallista häirintää ja ahdistelua. Tämän 24–30-vuotiaiden naisopettajien ja toisena olevan 41–50-vuotiaiden ryhmän välillä on 8,7 %-yksikön ero. Tilastokeskuksen (1998, 33) Tasa-arvobarometrissa vuodelta 1997 todetaan, että ”nuoret naiset ovat työpaikoilla alttiimpia huomaamaan sukupuolten välisiä mielipide-eroja kuin keski-ikäiset tai vanhat naiset”. Tämä kävi siis ilmi myös tässä tutkimuksessa. Sen sijaan toisten ikäryhmien tekemät arviot muiden opettajien häirinnän ja ahdistelun määristä eivät eronneet toisistaan kovinkaan paljon. Tämä voi tarkoittaa sitä, että opettajien iällä ei ole suurtakaan vaikutusta häirinnän kokemiseen tai arviointiin siitä, kokevatko muut häirintää. (Ks. vielä taulukkoa 7, joka on liitteenä 6.)

Naisopettajien luokitus iän perusteella on tietenkin täysin teoreettinen, joten sen avulla lasketut prosenttiosuudet ovat aika mielivaltaisia. Siksi en suosittelekaan tuijottamaan näihin prosenttiosuuksiin liiaksi, vaan käyttämään niitä lähinnä suuntaantavina. Jaotteluja laadittaessa se olisi suotavaa, että ikäryhmissä olisi suunnilleen

saman verran vastaajia, jotta sattuma ei näytelisi liian suurta osaa jossain ryhmässä. Tässä tutkimuksessa ryhmien tasaamiseen ei kuitenkaan ollut mahdollisuutta, sillä lähes 37 % vastanneista oli 50-vuotias tai vanhempi. Tasakokoiset ryhmät jakamalla olisi tuloksena ollut epämääräiset ikävuosirajat. Eri tavoin ryhmät jaottelemalla saa tietenkin erilaisia prosentiosuuksia häirinnän ja ahdistelun tapahtuma-ajankohtien yleisyydelle. Jaottelu ei kuitenkaan vaikuta häirintää ja ahdistelua kokeneiden opettajien osuuteen kaikista vastaajista. Tarkimpaan tulokseen pääsisi tekemällä pistekuvaajan, josta voisi lukea, kuinka moni opettajista on tietyn ikäinen ja minkä ikäisenä opettaja on kokenut häirintää ja ahdistelua. Tässä ongelmaksi muodostuu kuitenkin se, että opettajat voisivat olla tunnistettavissa ainakin tutkimukseen osallistuneiden koulujen opettajien keskuudessa ja se, ettei tieto tiivisty lainkaan.

8.4 Ahdistellaanko eri-ikäisiä naisopettajia eri tavalla?

Tässä tutkimuksessa nousi esiin, että kaiken ikäisiä naisopettajia häirittiin ja ahdisteltiin sanallisesti. Jos häirinnän ja ahdistelun eri muotoja tarkastelee ja jättää kiusoittelun pois laskuista, on sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokenut 7,0 % kaikista vastanneista. He ovat saaneet osakseen niin alentavaa puhetta, loukkaavia vitsejä kuin ulkonäön arvosteluakin. Toisin sanoen, näitä naisia on puhuteltu sopimattomasti monella eri tavalla. Ryhmiteltäessä nämä opettajat iän mukaan nousee esiin mielenkiintoinen seikka. Suurin osa häirityistä opettajista, jotka ovat saaneet osakseen monenlaista häirintää ja ahdistelua, ovat häirinnän tapahtuessa 31–40-vuotiaita (25,0 % *), eivätkä 24–30-vuotiaita (11,1 % *), niin kuin olisi voinut odottaa tämän tutkimuksen aikaisempien tulosten valossa. 51–60-vuotiaiden vastanneiden ryhmä ei ollut saanut osakseen muunlaista sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kuin kiusoittelua. 41–50-vuotiaista 14,3 % * oli kokenut muunkinlaista häirintää kuin kiusoittelua. Taulukko 11, josta käy ilmi kuinka monenlaista häirintää ja ahdistelua vastanneet ovat kokeneet, on liitteenä 10.

Se, miksi 31–40-vuotiaiden naisopettajien ryhmä, kun otetaan huomioon häirinnän tapahtuma-aika, on kokenut selvästi eniten monenlaista häirintää ja ahdistelua kaikista häirintää osakseen saaneista, voi johtua monesta eri seikasta. Yksi näistä voi olla se, että juuri tämän ikäisinä naiset tavallisesti hankkivat lapsia, joten näin olisi mahdollista, että juuri tuolloin heidän ulkonäkönsä kiinnitettäisiin sopimatontakin huomiota. Myös tyttötely voi särähtää tämän ikäisen naisen korvaan eri tavalla kuin ennen. Alle kolmekymmentävuotias nainen voi hyvinkin olla vielä vähän epävarma toimiessaan opettajana ja lisäksi hän saattaa olla koulunsa nuorin opettaja. Tällöin tyttöksen rooli voi olla kohtuullisen luonteva. Mutta kolmekymmenvuotias ei välttämättä halua olla enää mikään tyttö, ei ainakaan pikkutyttö, jonka tekemisiä ja sanomisia ei oteta vakavasti. Sen sijaan vanhemmalla iällä tyttöseksi nimittäminen voi tuntua jopa imartelulta.

8.5 Miten naisopettajat ovat kokeneet sanallisen häirinnän ja ahdistelun?

Tässä kohdassa esitellään kyselylomakevastauksista esiin nousseita naisopettajien tuntemuksia sanalliseen häirintään ja ahdisteluun. Lomakkeiden pohjalta ei naisopettajien kokemuksista voi vetää kovin suuria johtopäätöksiä, sillä tällaista kysymystä ei lomakkeessa edes esitetty. Jotkut vastanneista kuitenkin kertoivat, kuinka he olivat kokeneet sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun. Tästä asiasta esitetään tarkempia pohdintoja, kun käsitellään haastatteluja.

Kaksi miesopettajien taholta häiritsevää kielenkäyttöä kuullutta naista kirjoitti, että sanailu ei ole pystynyt murentamaan heidän henkistä hyvinvointiaan. ”Itseni puolesta en ole ’moksiskaan’ sillä olen aikuinen nainen ja osaan suuttua (olen oppinut vanhemmiten) kun on aihetta!” Samoin vastasi nainen, joka ilmoitti ”itse säilytin omannarvontuntoni”. Huonompi oli tilanne niillä kahdella naisopettajalla, jotka kirjoittivat tunteneensa itsensä ”nöyryytetyksi ja loukatuksi”. Se, että häiritty on tuntenut itsensä nolatuksi, ei välttämättä kuitenkaan vaikuta vahvan ihmisen itsetuntoon, mutta nolon tilanteen aikaan saaminen ei osoita kovin kypsää käytöstä vastapuolelta.

Joku naisopettajista kirjoitti, ettei heidän koulussaan ole kyseistä ongelmaa, mutta hän arveli, että ”todennäköisesti se on yleistä”. Gannerudin tutkimuksessa tällaiset arviot olivat yleisiä (ks. lukua 1.4 s. 11) Tässä tutkimuksessa kyseisen arvion esittänyt naisopettaja oli kuitenkin harmittavasti jättänyt lauseensa kesken, eikä antanut yhteystietojaan, joten en pystynyt selvittämään, olisiko hän kenties tuntenut jonkun naisopettajan, jota olisi voinut kysyä mukaan tutkimukseen.

8.6 Kuinka moni oli kokenut sanallista häirintää ja ahdistelua?

Kyselyyn vastanneista naisopettajista oli sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua omakohtaisesti kokenut 24,6 %. 35,1 % vastanneista naisopettajista ilmoitti, että työyhteisössä jotain toista naista häiritään. Naisopettajien arvio saattaa tietenkin osua monta kertaa samaan naisopettajaan. Siksi olen tässä tutkimuksessa vertaillut työyhteisössään häirintää ja ahdistelua itse kokeneiden naisopettajien ja niiden opettajien lukumääriä keskenään, jotka olivat ilmoittaneet, että työyhteisössä jotain toista naisopettajaa häiritään. Tällöin, jos koulussa esimerkiksi kolme opettajaa arveli, että häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuu joku muu, eikä kyseisen koulun vastanneista opettajista yksikään ollut itse kokenut sanallista häirintää ja ahdistelua, päättelin, että ainakin yksi naisopettajista saa osakseen häirintää ja ahdistelua. Vastaavasti, jos koulusta kaksi naisopettajaa ilmoitti itse kokevansa sanallista häirintää ja ahdistelua, ja heidän lisäksi kaksi ilmoitti myös muihin kohdistuneesta häirinnästä, ajattelin, että arviot saattavat osua samaan naisopettajaan. Tällöin kyseisessä koulussa ei välttämättä häiritä muita naisopettajia, kuin itse sen jo ilmoittaneita. Sanallista sukupuolista häirintää

ja ahdistelua osakseen saaneita naisopettajia on ainakin 20, joka on 38,5 % kaikista vastanneista. Luku voi olla todellisuudessa myös suurempi. Kaiken kaikkiaan itseensä tai toiseen naisopettajaan kohdistuneesta häirinnästä ja ahdistelusta ilmoitti 40,4 % kyselyyn vastanneista. Taulukossa 12 on esitetty kouluittain, kuinka moni naisopettajista tutkimukseen osallistuneiden vastausten mukaan vähintään kokee sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Taulukko 12 on liitteenä 11. (Ks. myös taulukko 7, joka on liitteenä 6.

8.7 Johtopäätöksiä lomakkeen toimivuudesta

Opettajat olivat yllättävän nihkeitä täyttämään lomakkeen avoimia kysymyksiä, mutta tämä johtuu tietenkin siitä, ettei suurin osa vastanneista ollut kokenut sanallista häirintää ja ahdistelua. Tällöin olisi ollut vaikea vastata juuri kolmeen ensimmäiseen avoimeen kysymykseen. Sen sijaan seitsemännen kysymyksen henkilökohtaistamisen olisi voinut jättää pois, niin siihen olisi voinut vastata useampi henkilö. Muutamia opettajista vastasivatkin kysymykseen, vaikka eivät olleetkaan sitä mieltä, että heidän työyhteisössään käytettäisiin häiritsevää kieltä. Vastaavasti jotkut heistä, jotka ilmoittivat sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua tapahtuvaksi, eivät vastanneet tähän kysymykseen. Toisaalta viimeiseen kysymykseen työpaikan työilmapiiristä vastasivat kaikki. Tämä osoittanee sen, että suurin osa vastaajista oli todella paneutunut täyttämään lomakkeen, koska he vastailivat kaikkiin kohtiin, jotka jollain tavoin koskettivat heitä.

Lomakevastausten taulukoissa on käytetty kahdelta vastaajalta tietoja, joissa he eivät kerro häirintää ja ahdistelua tapahtuvan. Avoimista vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että he ovat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua työyhteisössään. Toinen näistä opettajista oli kokenut sitä aikaisemmin nykyisessä koulussaan ja toinen puolestaan toisessa koulussa. Molempia opettajista haastateltiin. Heidän survey-osan tietonsa päätettiin kuitenkin ottaa mukaan laskelmiin, sillä ne kertovat tämän hetkisestä tilanteesta, ja koska vastaajat olivat halunneet antaa tällaiset tiedot. Sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden lukumäärä nousee 24,6 %:sta 28,1 %iin, jos heidät lasketaan mukaan.

Lomake toimi hyvin haastateltavia valitessa. Luultavasti vastanneista pystyttiin tunnistamaan ne kaikki, jotka ovat saaneet osakseen sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Se, että kaikki häirintää ja ahdistelua kokeneet eivät antaneet yhteystietojaan, on tietenkin haastatteluja ajatellen puute, koska survey-osalla haettiin nimen omaan haastateltavia, mutta ainakin saatiin kartoitettua, kuinka moni tässä näytteessä on kokenut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua.

Koska vastausvaihtoehtoja strukturoituihin kysymyksiin oli rajoitetusti, osalla opettajista oli ilmiselvästi vaikeuksia valita mieleisensä vaihtoehto. Jotkut vastanneista

olivatkin kirjoittaneet valintansa viereen esimerkiksi ”joskus” tai ”ennen kyllä, nyt ei”. Tällaisissa tapauksissa vastauksen tulkintaa harkittiin. ”Joskus” on mielestäni vaihtoehto kyllä, ja ”ennen kyllä, nyt ei” taas ei, sillä suurin osa opettajista vastasi juuri tämän hetkisen tilanteen perusteella. Eräs haastateltavista opettajista sanoikin tuskailleensa lomaketta täyttäessään, minkä vaihtoehdon hän valitsisi, sillä vaihtoehdot olivat niin ääripäissä. Tekemällä yksiselitteisiä vastausvaihtoehtoja, pystyy välttymään suuremmalta tulkinnanvaraisuudelta. Likert-asteikolliset vastausvaihtoehdot olisivat tietenkin olleet mahdollisia joissain tapauksissa, mutta niissä ongelmaksi muodostuu se, että tulkinnanvaraisuus lisääntyy, mikä heikentää tutkimuksen rakennevalidiutta. Mahdollisesti nämä ongelmat vastausvaihtoehdon valinnassa olisivat nousseet esiin, mikäli lomakkeet olisi testattu opettajilla eikä opiskelijoilla. Toisaalta esimerkiksi Hirsjärvi (2001, 190) toteaa, ”jos lomakkeessa on mukana vaihtoehto, joka ei pakota valitsemaan annetuista mielipiteistä, monet vastaajat (12–30 prosenttia) valitsevat vaihtoehdon ’ei mielipidettä’ ”. Lisäksi monet vastausvaihtoehdot olisivat vaikeuttaneet entisestään vastaajien ryhmittelyä ja monista ryhmistä olisi saattanut tulla yhden tai kahden opettajan suuruisia. On myös huomattava, että kantaottamattomista vastauksista on hankala tehdä päätelmiä.

9 Haastattelut

9.1 Haastateltavat

Kyselylomakkeella pyrittiin hakemaan haastateltavia. Haastatteluun suostuvia naisopettajia oli yhteensä 19 eli 32,8 % vastanneista, kaikista lomakkeen saaneista 20,7 %. Taulukossa 4 ovat tarkemmin katsottavissa haastatteluun halunneiden ja haastateltujen opettajien lukumäärät ja niiden prosenttiosuudet ikäryhmittäin jaoteltuina. Janic M. Morse (1998) korostaa sen tärkeyttä, että haastateltava omaa tutkijan vaatimat tiedot ja kokemukset. Hänellä on oltava myös aikaa ja halukkuutta osallistua haastatteluun. (Morse 1998, 73.) Vastanneista haastatteluun halukkaista opettajista haastateltaviksi valitsin heidät, joiden täyttämästä kyselylomakkeesta huomasin, että he olivat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua joko nykyisessä tai aikaisemmassa työpaikassaan. Tällaisia toteamuksia olivat esimerkiksi ”edellisessä työpaikassani – – yksi miesopettaja yritti ’huvittaa’ työyhteisöä häiritsevällä kommentoinnilla” ja ”kyllä nuorena opettajana jouduin kiusallisiin tilanteisiin – – miestyötoverini sopimattomien vihjailujen ja huomautusten takia”.

TAULUKKO 4. Haastatteluun suostuneiden ja haastateltujen opettajien lukumäärät iän mukaan jaoteltuna sekä prosenttiosuudet kaikista kyselyn saaneista ja siihen vastanneista

ikä	24–30	31–40	41–50	51–60	ei ikää	yht.	% vastann.	% kaikista
halusi								
haastatteluun	2	3	4	10	0	19	32,8	20,7
haastattelin	0	1	1	3	0	5	8,6	5,4

Vastaajien joukossa oli myös sellaisia naisopettajia, joita olisin täytetyn kyselylomakkeen perusteella halunnut haastatella, mutta he eivät olleet antaneet yhteystietoaan ja siten ilmoittaneet halukkuuttaan haastatteluun. Näistä esimerkkinä ”nuorena – naisena olen lähinnä kuullut ’tytöttelyä’ ” tai ” ’leveä peffa -jutut’ eivät naurattaneet, kun olin viimeisilläni raskaana. Oli olevinaan huumoria – ”. Kuitenkin haastateltavaksi saatiin viisi naisopettajaa, mikä on kohtuullinen määrä, tosin useampaakin olisi voitu haastatella.

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun liittyviä asioita, joten parhaita tiedonlähteitä ovat tietenkin ne, jotka ovat joutuneet kokemaan sitä itse, siksi kaikkia halukkaita ei haastateltu. Tutkimuksessa tahdottiin kuulla juuri niitä ihmisiä, joita tämä ongelma koskettaa, ja nostaa esiin heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Survey-osassahan kerättiin myös toisenkäden tietoa tiedustelemalla, kokeeko vastanneen mielestä joku toinen työyhteisössä häirintää ja ahdistelua. Haastattelulla on kuitenkin järkevintä selvittää juuri haastateltavaa itseään koskevia asioita, eikä niinkään arvailla, miltä muista tuntuu. Jokainen ihminen tuntee parhaiten oman itsensä. Olisin tosin voinut soittaa kaikille niille, jotka olisivat suostuneet haastatteluun ja kysyä, ovatko he kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kenties jossain aikaisemmassa työyhteisössään ja valita haastateltavat tämän tiedon perusteella. Valitettavasti huomasin tämän mahdollisuuden vasta kesäkuun puolella, joten opettajat olivat jo kesälomiaan viettämässä.

Laajemman näkökulman tutkimukseen olisi tietenkin saanut haastattelemalla myös niitä, jotka eivät ole kokeneet työyhteisössään häirintää ja ahdistelua, mutta tällöin olisi voinut syntyä liian karkea vastakkainasettelutilanne: ”Häirityt vs. suositut”. ”Tiukka-pipot vs. huumorintajuiset”. ”Epäonnistujat vs. onnistujat”. ”Ongelmaiset vs. menestyjät”. Tällaista asetelmaa ei tässä tutkimuksessa todellakaan tahdota luoda. Eikä tätä ilmiötä voi mielestäni edes jakaa näin. Haastatteluissa perehdytään tarkemmin niihin henkilöihin, joita jo tätä tutkimusta suunniteltaessa päätin haluta tutkia, eli niihin, jotka

ovat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua jossakin muodossa. Haastatteluissa tahdon selvittää, kuinka he ovat häirinnän ja ahdistelun kokeneet ja mitä he ovat tehneet selvittääkseen siitä.

Haastateltavia on viisi, ja he kaikki ovat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, mutta heillä jokaisella on ollut erilaiset tilanteet. Ainoastaan yhdellä opettajista tilanne jatkuu edelleen, muut ovat omansa jo ylittäneet.

9.2 Haastattelujen toteutus

Haastattelut sujuivat ensi jännityksestä huolimatta hyvin. Pelkäsin nimittäin aluksi, että haastateltavat eivät avautuisi minulle, koska olen niin nuori verrattuna tutkittaviin ja koska en ole vielä ollut työelämässä ja en siten välttämättä pysty jakamaan heidän kokemuksiaan. Tämä pelko osoittautui aiheettomaksi. Kaikki haastateltavat olivat avoimia ja kertoivat yleensä laajasanaisesti kokemuksistaan, toisilta en edes ehtinyt kysymään kaikkea aikomaani, koska he jo ennättivät vastata suunniteltuihin kysymyksiin. Toisaalta välillä tuntui, että kysyin liian monta kertaa samantapaisen kysymyksen, sillä jotkut haastateltavista tuntuivat vastaavan useaan kysymykseen samalla tavalla. Haastattelut olivat kuitenkin hyvin erilaisia. Jotkut naisopettajista kertoivat hyvinkin vuolaasti vastauksia. Keneltäkään en joutunut penäämään tietoja, enkä sitä olisi halunnut tehdäkään. Tavoitteena ei ollut tuottaa haastateltaville ahdistuneisuutta, joten jo ennalta tein päätöksen, etten aio kiusata ketään kysymyksillä. Jos johonkin en saa vastausta, niin asia täytyy jättää sivuun. Näin ei kuitenkaan onneksi tarvinnut tehdä. Haastattelut olivat jopa yllättävän kepeitä, sillä jokaisessa tapaamisessa vakavahenkisen puheen lomassa myös naurettiin. Toisinaan kertomukset olivat niin suoria, että haastattelijaa melkein kainostutti.

Haastattelut olivat kohtuullisen lyhyitä. Nauhoitteista lyhyin on 20 minuuttia pitkä, sillä haastateltava ei tahtonut, että nauhuri kävisi koko ajan. Todellisuudessa haastattelu kesti noin tunnin. Nauhoitus katkaistiin lähinnä silloin, kun hänen mielestään jokin asia olisi liian pitkä nauhalle miettimistaukoineen tai kun hän tahtoi kertoa jotain kokonaan nauhan ulkopuolelle. Näitä asioita en tietenkään käytä tässä tutkimuksessa hyväksi, koska ne ovat kerrottu vain minulle. Muut nauhoitetuista keskusteluista ovat noin puolentunnin mittaisia ja ne on nauhoitettu yhtäjaksoisesti, lukuun ottamatta kasetin puolenvaihtoa ja häiriötilannetta jonkun poiketessa luokassa. Jutustelin haastateltavien kanssa ennen ja jälkeen haastattelun, joten tilanteet kestivät suunnilleen 45 minuutista viiteenkymmeneen minuuttiin. Haastatteluissa annoin haastateltavien puhua ja pyrin itse olemaan hiljaa. Toisinaan esitin pieniä, muutaman lauseen mittaisia, tiivistelmiä haastateltavien sanomisista. Näillä pyrin selvittämään, olinko tulkinnut haastateltavan puheita oikein ja toisaalta osoittamaan se, että haastattelijana kuuntelin ja olin kiinnos-

tunut haastateltavan puheesta.

Yhtä haastatteluista ei saanut nauhoittaa, koska opettaja ilmoitti, ettei hän tahdo puhua nauhurille. Hän piti parempana, että ”keskustellaan vaan”. Muistiinpanoja sai kuitenkin tehdä, joten päätin haastatella häntä kaikesta huolimatta. Haastattelun jälkeen tein mahdollisimman nopeasti tarkennukset puhutuista asioista muistiinpanoihin. Kyseiseltä opettajalta en voi lainata kovinkaan montaa sanontaa sanatarkasti, mutta tärkeimmät pyrin kirjoittamaan keskustelun lomassa ylös. Hirsjärvi ja Hurme ovat sitä mieltä, että pyrittäessä ”mahdollisimman luontevaan ja vapautuneeseen keskusteluun, olisi haastattelijan pystyttävä toimimaan ilman kynää ja paperia” (2001, 92). Nauhoittamisen kieltänyttä naisopettajaa en kuitenkaan halunnut jättää haastattelematta, koska haastateltavia ei muutenkaan ollut liiaksi. Olisikohan nauhurin käytön kieltämiseen voinut vaikuttaa se, että päättäessämme haastatteluajankohtaa puhelimesta, tulin kysyneeksi nauhoittamisen sopivuutta. Muihin haastatteluihin olin mennyt Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 93) suosittelemalla tavalla radionauhurin kanssa, ja kaikki antoivat luvan käyttää sitä, tosin kahta naisopettajista täytyi hieman suostutella. He pelkäsivät mainitsevansa työkavereidensa nimiä, joka olisi kiusallista, mikäli käyttäisin nauhaa jollain luennolla. Heille vakuutin, että nauhat jäävät vain omaan käyttööni ja kerroin, että niiden merkitys on lähinnä se, että muistan kaiken oikein enkä sekoita eri ihmisten kertomia asioita toisiinsa. Tietenkin tavoitteena oli myös se, etten onnistuisi vääristelemään heidän sanomisiaan.

Haastattelut tapahtuivat kouluilla, yleensä opettajan omassa luokassa, kerran terveydenhoitajan tiloissa. Yksi haastatteluista tehtiin haastateltavan kotona. Tilat olivat rauhalliset ja niissä keskustelun tallentaminen onnistui hyvin. Ennen nauhoittamisen aloittamista jutustelin haastateltavien kanssa, jolloin sain vaikutelman siitä, millaista heidän kokemansa sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ollut. Tältä pohjalta aloitin haastattelut ja siksi vaihtelin niissä haastattelukysymysten järjestystä ja muotoa. Eräs haastatteluista aloitettiin survey-lomakkeen läpikäymisellä, koska siihen oli jäänyt minua askarruttavia kohtia. Mielestäni ei ole järkevää vetää haastattelua tiukasti teemarungon mukaan läpi, koska kaikki ihmiset ovat erilaisia, niin kuin heidän kokemuksensakin. Joku on voinut huomata joutuneensa häirinnän ja ahdistelun kohteeksi vasta vuosia tapahtumien jälkeen, toista taas on voitu häiritä systemaattisesti ja törkeästi vuosikausia.

En anna haastateltaville mitään peitenimiä ja käsittelen haastatteluja sattumanvaraisessa järjestyksessä, jotta haastateltavia ei voi tunnistaa. Kokonaiskuva tilanteesta pyritään kuitenkin antamaan, vaikka yhtä ja samaa henkilöä ei pitkään kuvatakaan. Haastateltavien puheita lainattaessa olen muuttanut murretyyliset ilmaukset yleiseksi puhekieleksi. Tärkeintä tässä tutkimuksessa on selvittää haastateltavien kokemuksia, eikä sitä, millaisia ilmauksia haastatteluissa on käytetty. Koska kyseessä ei ole kes-

kustelunanalyysi, ei opettajien anonyymiyttä hakeva ilmausten muotoilu ole haitaksi. Asiasisältöjä en tietenkään muuta. En aio puuttua haastattelutilanteen vuorovaikutussuhteeseen, elekieleen, puherytmiin tai muuhun sellaiseen, jolla en tämän tutkimuksen sisällön kannalta katso olevan relevanssia. Pyrin nostamaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ilmiönä tutkimuksen keskipisteeseen, enkä sen vuoksi aio kiinnittää huomiota haastattelun puhetilanteisiin. Koska haastattelutilanteet olivat lyhyitä, enkä näin ollen tunne haastattelemiani naisopettajia persoonina, olisi heidän käytöstään ja vastaustapaansa haastattelutilanteissa vaikea vertailla siten, että tekisin oikeutta heidän omalle persoonallisuudelleen. Vertailua vaikeuttaisi lisäksi se, että haastateltavien kokema sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu oli erilaista ja toisilla häirintätapahtumista oli saattanut kulua kaksikymmentä vuotta, kun taas toisilla tapahtumista ei ollut kulunut kahtakaan vuotta.

9.3 Haastateltujen kertomaa

Luokittelin haastatteluaineiston teemarungon pohjalta. Luin haastatteluja moneen kertaan läpi ja merkitsin niihin ylös tietenkin vastaukset esitettyihin kysymyksiin, mutta myös useasti toistuvat teemat, jotka olivat ikään kuin sivujuonteena vastauksissa. Näistä toistuvista teemoista muodostin uusia luokkia. Tehtyjä luokitteluja olen järjestellyt uudelleen ja joitain luokkia olen yhdistellyt toisiinsa. Liitteenä 12 on alkuperäinen luokittelurunko, jonka pohjalta tässä esitettävä luokittelu syntyi.

9.3.1 Millaista häirintä ja ahdistelu oli?

Haastatellut naisopettajat olivat kokeneet hyvin erilaista sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tässä osassa käsitellään esimerkkejä tilanteista, joihin haastatellut naisopettajat ovat joutuneet. Lisäksi kuvataan sitä, kuinka he ovat reagoineet häirintään ja ahdisteluun ja mitä tästä reagoinnista on seurannut. Lopuksi selvitetään kokivatko naisopettajat häirinnän ja ahdistelun työn tekemistään vaikeuttavaksi tekijäksi. Kaikki esitetyt tilanteet eivät välttämättä vaikuta sukupuoliselta häirinnältä ja ahdistelulta, mutta niissä kohteena on aina naisopettaja ja tekijänä miesopettaja. Etenkin niissä tilanteissa, joissa häirintä ja ahdistelu kohdistuu nimenomaan vain naisiin, eikä oman sukupuolen muihin edustajiin, katsotaan kyseessä olevan vallankäytön toiseen sukupuoleen. Sillä on tarkoitus osoittaa omaa paremmuutta ja tärkeyttä ja samalla mitätöidä toisen ihmisen arvoa.

9.3.1.1 Tapausesimerkkejä

Opettaja oli kokenut sekä sanallista että fyysistä sukupuolista häirintää ja ahdistelua erään koulunsa miesopettajan taholta. Miesopettaja saattoi heidän ollessaan kahden

kesken, vaikkapa täyttämässä urheilukilpailujen pistetaulukkoja, tarttua naisopettajaa takaa päin rinnoista kiinni. ”Mä vaan rimpuilin siitä äkkiä pois, mutta sitä tilannetta ei käsitelty sanallisesti”. Miesopettaja teki myös sopimattomia ehdotuksia suutelemiseen ja seksuaaliseen kanssakäymiseen, joista naisopettaja loukkaantui, etenkin kun mies vetosi, että naisella olisi oikeutus lähteä ”leikkiin” mukaan. ”Nämä vetoamukset mua loukkasivat”. Nainen kertoi vastanneensa ehdotuksiin kielteisesti, ja vetoamuksiin hän perusteli, ”että se oli minun asiani, eikä suinkaan mun henkilökohtaisen tilanteen tai muun, miten minä tuossa asiassa menettelin”. Naisopettaja sanoi mieskollegalleen, että tekee ratkaisunsa sillä perusteella, ”minkä koen oikeaksi ja minkä vääräksi”.

Naisopettajaa häiritsivät myös kommentoinnit kuten ”sileä kuin naisen polvi, jos-sain sellaisessa tilanteessa, jossa se mun polveni oli aika lähellä häntä. Mielestäni sen ei olisi tarvinnut tulla tuollaisen sanonnan siinä yhteydessä sanotuksi ollenkaan.” Miesopettaja huomioi naisopettajan odotusaikaa ”sillä lailla epämukavasti, että eihän siihen olisi tarvinnut ottaa lainkaan kantaa”. Tällaista huomioimista oli esimerkiksi se, kun mies oli pohtinut uimahallissa sitä, kuinka vesi tulvisi altaasta yli äyräiden, jos naisopettaja olisi sinne mennyt.

Naisopettaja oli saanut sopimattoman ehdotuksen myös toiselta mieskollegaltaan ja hänen vaimoltaan. ”Mulle ehdotettiin ryhmäseksiä kolmistaan, siis he ja minä”. Vaikka tilanne tapahtuikin vapaa-ajalla, on se kuitenkin sopimaton, sillä se aiheuttaa kiusallisia tilanteita myös työpaikalla. Naisopettaja sanoi olleensa pöyristynyt ehdotuksesta, jota hän ei osannut ollenkaan edes odottaa. Tuttavapariskunnan ja naisopettajan ystävyysuhde hiipui, sillä ”ei enää tehnyt mieli mennä vierailemaan heidän luokseen”.

Opettaja koki monenlaista sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua työpaikallaan. Hän kuvaa tilannetta työpaikalla sellaiseksi, että kerrotaan ”periaatteessa aina kaksimielisiä juttuja ja taputellaan vähän takapuolen päälle ja vihjaillaan jotakin tällaista”. Häirintä ja ahdistelu ei kohdistunut ainoastaan häneen vaan myös moni muu opettaja on siitä joutunut kärsimään, joukossa on ollut naisia ja muutama mieskin. Mies, joka ei tahtonut olla mukana epäasiallisessa toiminnassa, sai osakseen monenlaista kiusantekoa kuten nimittelyä ja ikäviä vihjailuja. Haastatteluun osallistunut naisopettajaa häiritsi työpaikalla se, että vaikka hän kysyi jonkun asian ihan asiana, niin se lyötiin aina leikiksi. Häntä ei otettu tosissaan. Kuten Crawford (1995, 145) totesi, ”miehet voivat käyttää huumoria keskusteluissa vaiantaakseen naiset, mitä töidäkseen heidän ihmisyytään ja kontrolloidakseen keskustelua”.

Eräs naisopettaja sai kuulla irvailuja jopa leskeksi jäämisestään. Asiasta vitsailu oli julkista, sillä niitä ei ”kohdistettu suoraan mulle, mutta he keskenään keskusteli niin kuin mua ei olisi ollenkaan”. Tämä on naisen subjektiivista objektivointia (ks. lukua 2.2 s. 16). Se, että ihmisten sairauksista tehtiin pilkkaa, ei jaksanut huvittaa naisopettajaa. Hän oli koulussaan luottamustoimessa, josta miesopettajien klikki yritti sa-

vustaa häntä ulos. Naisopettajalle sanottiin, että ”voisinko mä itse irtisanoutua tehtävästä”. Koska nainen ei tähän suostunut, tarkkaili yksi miesopettajista hänen toimiaan koululla ja seurasi naista aina sellaisiin paikkoihin, joissa hän joutui olemaan yksin. Mies ei sanonut mitään, tuijotti vain. Tämän naisopettaja koki niin ahdistavaksi, että ”mä suorastaan pelkäsin häntä”. Tätä jatkui lähes vuoden ajan, kunnes nainen uhkasi hankkia miehelle lähestymiskiellon. Vasta silloin hän lopetti.

Erään naisopettajan koulussa oli hyvin hauskaa. Jopa niin hauskaa, että haastateltava kertoi, että oli huomannut sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun käytön vasta sitten, kun hän oli siirtynyt opettajaksi toiseen kouluun. Häirintää ja ahdistelua saivat osakseen useat naisopettajat. Etenkin yksi naimaton naisopettaja. Kaikki mahdollinen, joka oli käännettävissä vitsiksi, kääntyi sellaiseksi. Naisopettaja totesi, että hänen viimeisenä työvuotenaan kyseisessä koulussa, sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistui usein juuri häneen. Eräissä koulun juhlissa häneltä tuli mieskollega kysymään, että ”paneeko sun miehesi vielä sua?” Tämä oli täysin julkisesti esitetty kysymys ja se aiheutti hilpeyttä ja naurua muussa seurueessa. Naisopettajaa kysymys tietenkin ”ärsytti”. Samanlaista huomiota sai osakseen myös eräs naimaton naisopettajakin, tosin paljon useammin.

Koulussa häirintä ja ahdistelu oli aika pitkälti tahdittomuutta, johon ottivat osaa monet koulun opettajista. Omista vartalon muodoista kerrottiin avoimesti, esimerkiksi jos laiha henkilö puhuu laihduttamisesta ja kaloreista juuri opettajainhuoneen lihavimman vieressä, ”niin kyllä se semmoista tahdittomuutta on”, ”kiusallista”. Häirintä ja ahdistelu oli ”leikinvarjolla tapahtuvaa”. Työyhteisössä oli yksi opettaja, jolla oli oikeus kyseenalaistaa muiden uskonnollisia ja poliittisia vakaumuksia, mutta tähän ei kukaan koskaan puuttunut. Koulun rehtori vain sanoi, että ”kyllä sä kestät, kun sulla on asiat kunnossa”. Jälkikäteen haastateltava pohti, ”kuinka sä jonkun voit antaa tyrannisoida koko laitosta ja muut vaan ymmärtää”. Tämä sama tilanne toistuu muissakin kyselyyn osallistuneissa kouluissa. Koulussa eräs miesopettajista saattoi myös tehdä häiritseviä eleitä naisopettajille.

Haastatellulle naisopettajalle oli eräissä illanvietossa mieskollega sanonut, että naisella ja eräällä toisella koulun miesopettajalla olisi suhde. Mies väitti, että hänen tulkintansa takana olivat koulun kaikki opettajat, vaikka näin ei naisopettajan kyselyiden mukaan loppujen lopuksi ollutkaan. Tämä väärä tulkinta kaiheri työyhteisössä ihmisten välejä. ”Täällä oli hirveän hyvä huumorihenki”, kunnes tuli tämä väärintulkinta. Työyhteisössä yksi miesopettaja piti myös tapanaan ottaa naisopettajia yksitellen puhutteluun ”asiasta milloin asiasta”. Naisopettaja kertoi, että ”hän on tavallaan aina palauttanut meidät yksitellen maan pinnalle, että mikä maan matonen sinä olet”. Näissä puhutteluissa miesopettaja kertoi, kuinka hän on parempi ja pärjää alalla paremmin kuin naisopettaja. Tämä on eräänlaista seksismiä (ks. lukua 3.2 s. 25).

Tässä koulussa häirintä oli ”karkeaa suunsoittoa”. Haastateltava kertoi, kuinka maanantaiaamuna miesopettaja saattoi kysyä kaikkien muiden opettajien kuullen: ”Saitko?”, ihan keneltä tahansa naisopettajalta, myös vanhemmilta opettajilta. Miesopettajan kaikki puheet liittyivät seksiin ja hän käänsi mielellään myös muiden puheet koskemaan sitä. Myös tämän koulun naimaton naisopettaja sai kuulla veistelyjä miehen puutteestaan. Silloin, kun sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistuu kaikkiin naisiin, jopa työyhteisön ulkopuolisiinkin, on kyseessä seksuaalinen objektiivointi (ks. lukua 2.2 s. 16).

9.3.1.2 *Reagoiminen ja sen seuraukset*

Naisopettaja, joka tajusi sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun vasta työpaikan vaihdon jälkeen, ei tietenkään ollut reagoinut kielenkäyttöön juuri millään tavalla. Hän kuvaili tuntemuksiaan työpaikalla toisen naisopettajan kokeman häirintätilanteen jälkeen, ”että kun ei tähän muutkaan puutu, niin sitä tulee itselle sellainen olo, että olenko mä kauhee kalkkis sitten, kun mä tällaiseen puuttuisin. Että kyllä mä monta kertaa ajattelin siinä, että tähän pitäisi nyt sanoa, että siivoa suusi.” Sanomattomuuttaan naisopettaja perustelee sillä, että ”siihen menee sillä tavalla jotenkin mukaan, että tällaista kuuluu olla”. Itseensä kohdistettuun sopimattomaan kielenkäyttöön naisopettaja oli vastannut antamalla samalla mitalla takaisin. Toinen opettaja, joka kertoi koulunsa naisopettajille kohdistetuista asiattomista kysymyksistä ja huomautuksista, sanoi, että vaikka mieskollegalle mainitsi, että hänen juttunsa ei ollut kiva, niin hän ei ottanut asiaa kuuleviin korviinsa. Mies ei reagoinut mitenkään, ei edes todennut, ettei tarkoittanut sanomisillaan mitään, tai että kyseessä olisi vitsi tai pila. Naisopettajat olivat yrittäneet puhumalla vaikuttaa häiritsijään, jotta tämä lopettaisi heihin kohdistamansa sopimattomat puheet.

Perättömän väitteen suhteestaan mieskollegaansa kuullut naisopettaja alkoi kysellä työkavereiltaan, olivatko he sitä mieltä, että hänen ja mieskollegan välillä olisi suhde. Se, että väite oli kaikkien tietoisuudessa, aiheutti sen, että siitä tuli yleinen vitsi. Väitteestä aiheutui kuitenkin ongelmia työyhteisön ihmissuhteisiin, sillä ihmiset eivät enää uskaltaneet lähestyä toisiaan samalla tavalla kuin ennen. Etenkin naisopettaja ja mieskollega, joihin syytös kohdistui, saivat väliinsä ”jäävuoren”, jottei väärintulkintoja enää pääsisi syntymään. Koulussa muutkin opettajat olivat varpaillaan, jotteivät saisi osakseen samanlaista syytöstä. Naisopettaja kertoi, että hän oli ensin ollut täysin hämmentynyt väitteestä ja oli miettinyt, että ”minähän lopetan täällä puhumisen kokonaan, jos sen tällä tavalla ihmiset sitten ajattelee”. Hämmennyksen jälkeen mieleen nousi puolustus, ”että se pitää oikaista, että se ei pidä paikkaansa.”

Jos naisopettaja sanoi kokeneensa jonkun asian loukkaavana, hänelle saatettiin vain

sanoa, että ”se on nyt taas vähän huonolla tuulella”, mutta opettaja totesi, ”että sen melkein niin kuin koki, että sä olet tuollainen vaihdevuotinen vanha ämmä, niin sulla on tuollaisia ongelmia, että sä et niin kuin pysty näiden asioiden kanssa oikein [olemaan]”. Yksi naisopettajista oli myös joutunut uhkaamaan mieskollegaansa lähestymiskiellon hankkimisella, ennen kuin hän oli ottanut kuuleviin korviinsa naisopettajan puheet. Kukaan naisista ei halunnut taipua häirinnän ja ahdistelun alla, vaan kaikki naisopettajat pyrkivät jatkamaan eteen päin, jotta häiritsijä ei olisi saanut riemuista heidän heikkoudestaan.

Sopimattomia ehdotuksia osakseen saanut naisopettaja kertoi kieltäneensä mieskollegaansa. ”Mä sanoin, että ei käy”. Ja kaikkein ”raflaavimmassa tilanteessa” nainen oli lupautunut halaamaan miesopettajaa kaiken kansan nähden sitten, kun mies jäisi eläkkeelle, minkä hän tekikin. Tilanteita, joissa häirintää ja ahdistelua tapahtui, ei välttämättä pystytty aina käsittelemään, sillä ”siihen tuli hyvin pian joku järjestäjä tai muu”, mutta naisopettaja oli kyllä tehnyt kantansa miesopettajalle selväksi. Haastateltava oli sitä mieltä, ettei miesopettaja varmaankaan pahastunut hänen kieltäytymisestään, ”mutta siinä oli tietysti tämä kokeilun tarkoitus, että kun ei se sitten löytänyt vastakaikua, niin se jäi sitten siihen”.

Eräs naisopettajista kertoi, että hän tahtoi muutosta työyhteisöönsä, joka oli hyvin ahdistava. Hän päätti alkaa tukea kouluun tullutta uutta johtajaa, jotta pitkään jatkunut häirintä ja ahdistelu loppuisi. Naisopettaja oli ottanut yhteyttä koulutoimenjohtajaan ja kertonut koulunsa tilanteesta. Koulutoimenjohtaja ei kuitenkaan uskaltanut lähteä naisopettajan ja koulun uuden rehtorin tueksi, sillä koulussa oli opettajia, jotka olivat yhteiskunnallisesti arvostetuissa asemissa. ”Siinä on sellainen pieni herran pelko, että siihen on hirvittävän vaikea kenenkään puuttua”.

Naisopettajille palautetta antava mies, oli ollut koulun edellisen rehtorin suojeluksessa, joten hän oli saanut toimia tuolloin mielensä mukaan. Ensimmäisellä puhuttelukerralla naisopettajat olivat haastatellun mukaan ymmällään, koska he eivät osanneet odottaa, mitä tuleman piti. Toisella palautekerralla hän kuitenkin uskoi, että naisopettajat osasivat antaa mieskollegalleen palautetta myös takaisin. ”Mutta kun se ensimmäinen kerta osuu omalle kohdalle, niin et voi tietää, että mitä sieltä tulee”. Miesopettajaa oli kuitenkin pyritty myös koulumaan.

Yksi haastatelluista naisopettajista oli joutunut vaihtamaan työpaikkaansa kokemansa häirinnän ja ahdistelun takia. Hän ei kestänyt sitä, että hänen tekemisiinsä puututtiin koko ajan. Tuttavaltaan hän oli koulunvaihdon jälkeen saanut kuulla huhusta, joka väitti, että hän oli ”joutunut lähtemään sieltä, kun – ei pystynyt tekemään töitään”. Haastattelussa naisopettaja mietti, olisiko joku hänen vanhan koulunsa opettajista voinut laittaa liikkeelle moisen huhun, vaikka opettaja oli kuitenkin sitä mieltä, että ”kyllä mä luulen, että he sen tiesivät, että kyllä mä työni pystyn tekemään”. Mikäli joku

vanhoista opettajakollegoista on laittanut jutun liikkeelle, seuraa sanallinen häirintä ja ahdistelu naisopettajaa, vaikka hän on kyseisestä työyhteisöstä pois päässytkin.

9.3.1.3 *Vaikeuttiko häirintä ja ahdistelu työntekoa?*

Monet opettajista olivat sitä mieltä, että häirintä ja ahdistelu ei vaikeuttanut heidän työntekoaan, koska se tapahtui luokkahuoneen ulkopuolella. Eräs naisopettajista arveli, että ”ehkä mä olin silloin sillä tavalla itse sen verran vahvoilla, että mä en antanut sen lainkaan upota itseeni, niin se ei häirinnyt myöskään mun työtäni”. ”Mä tein työtäni vaan”.

Yksi naisopettajista sanoi, että häirintä ja ahdistelu vaikeutti hänen työntekoaan todella paljon. Hän koki työilmapiirin niin huonoksi, ”että se alkoi niin kuin ahdistaa mua ihan fyysisesti, siis se sinne työpaikalle meno”. Työpaikalla kaikki eivät voineet osallistua päätöksen tekoon, koska asioista sovittiin muualla kuin koulun kokouksissa, esimerkiksi saunailloissa. Tällaisen käytännön yleisyyttä koulumaailmassa en osaa arvioida, mutta yritysmaailmassa naistyöntekijät saadaan helposti suljettua ulos päätöksen teosta johtoportaan miesten saunailloilla (Meriläinen 2001). Näissä vapaamielisissä kokouksissa tehdyt päätökset sitten vain ajetaan läpi työpaikalla. Sukupuolta korostamattoman kielen käyttämisen on myös todettu aiheuttavan vierautumista organisaation epävirallisesta valtarakenteesta, jos työyhteisössä jotkut muut käyttävät sukupuolta korostavaa kieltä (ks. lukua 3.1 s. 23). Juuri näin on käynyt kyseisen naisopettajan työyhteisössä. Kokouksissa ”se on keskustelua, kun keskustellaan niistä asioista, mistä he haluaa, mutta jos joku sanoo poikkeavan mielipiteen, niin se ei sitten ollut enää keskustelua”. Joidenkin opettajien kohdalla häirintä ja ahdistelu oli aiheuttanut kitkaa työyhteisössä.

Eräs haastateltavista kertoi koulussaan työskentelevästä miesopettajasta, joka kieltäytyi tekemästä joitain töitä, jotka kuuluisivat kaikille. ”Ja on juhlan järjestäminen tai mitä, hänhän ei järjestä. Se on akkojen hommia, tottapahan hoidatte.” ”Hän ei muuten keitä teille kahvia”, ovat esimerkkejä hänen kommenteistaan. Tällainen ei tietenkään varsinaisesti häiritse kenenkään työntekoa, mutta osoittaa jotain ihmisen työmoraalisista. Vastuu omista tekemättä jättämisistä siirtyy tällöin toisten opettajien harteille.

Yleensä ottaen haastatellut naisopettajat olivat sitä mieltä, että häirintä ja ahdistelu ei vaikuttanut heidän opettajana olemiseensa. Ainoastaan, kun heidän käyttämiinsä menetelmiin, esimerkiksi vanhempien koulutyöhön mukaan ottamiseen, puututtiin, he kokivat, että heidän työntekoaan häiritään.

9.3.2 *Mihin sanallinen häirintä ja ahdistelu kohdistui?*

Tässä osassa pyrittiin selvittämään lähinnä sitä, kohdistuiko häirintä ja ahdistelu haastateltujen naisopettajien yksityisasioihin vai ammatillisiin seikkoihin. Sekin on kiinnostuksen kohteena, pitääkö Varsan (1993b, 54) havainto ammatillisen pätevyyden kyseenalaistamisesta häirinnän ja ahdistelun keskeisimpänä haittana paikkansa myös tässä tutkimuksessa (ks. lukua 2.1 s. 15).

9.3.2.1 *Yksityisasiat vai ammatillinen pätevyys?*

Kaikki haastatelluista opettajista olivat sitä mieltä, että sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistui lähinnä heidän yksityisasioihinsa. Heidän perhetilanteestaan voitiin vitsailla tai kysellä sopimattomia asioita, jotka kuuluvat ihmisen intimitteettisuojan piiriin. Yksityisasioihin puuttumiseksi voidaan laskea myös raskausajan huomioiminen. Yksi vastaajista mainitsi, että huomio kiinnittyi yleensä naisen ulkoisiin ominaisuuksiin ja ikään. Kaikki haastatelluista eivät tosin olleet sitä mieltä, että naisia olisi kovin pahasti ulkonäön perusteella arvioitu. Esimerkiksi opettajakollegan lihavuudesta ei ollut pahemmin huomauteltu, erään haastateltavan mukaan asia tuli esiin muunlaisena tahdittomuutena.

”Ei ne nämä ahdistelut kohdistuneet ammatillisesti minuun”, kommentoi eräs haastatelluista. Yksi naisopettajista uskoi, että miesopettaja, joka kyseli häneltä sopimattomia asioita, arvostaa häntä ammatillisesti ja ihmisenä. Ammatillisen arvostuksen minäkin voin uskoa, mutta ihmisyyden arvostaminen on niin ja näin, jos joutuu maanantaiamuna tentattavaksi viikonlopun sukupuolikäyttäytymisestä. Miesopettaja kohdisti sopimattoman uteliaisuutensa myös työpaikan muihin naisiin, joten hän näki naiset seksuaalisina objekteina. Ylipäätään kyseisen miesopettajan harjoittama sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu koski aina ”saamista”, niin kuin haastateltu naisopettaja totesi.

Yksi haastatelluista naisopettajista oli kokenut myös ammatillisessa mielessä häirintää ja ahdistelua, tosin hän ei ollut ainut työyhteisössään. Kouluun tullut uusi rehtori, joka oli mies, savustettiin ulos muutaman vuoden jälkeen, ”he käyttäytyivät niin törkeesti”. Ammatillista pätevyyttä ei kuitenkaan pystytty yhdeltäkään haastatelluista horjuttamaan. He kaikki ilmoittivat olevansa sen verran vahvoja, ettei ainakaan heidän omaa käsitystään ammatillisesta kyvykkyydestä pystytty horjuttamaan. Naisopettaja kertoi, ”että he kyllä tiesi sen, että esimerkiksi lapset ja vanhemmat arvostaa mun työtäni ja työpanostani tosi paljon, että ei he oikein voineet siihen yrittää”.

9.3.2.2 *Suurin haitta*

Useat haastatelluista naisopettajista mainitsivat häirinnän ja ahdistelun suurimmaksi haitaksi kiusaantumisen. Eräs haastateltavista sanoi, että etenkin silloin kun hän oli nuori, eikä nahka ollut vielä parkkiintunut, olivat kommentit hyvinkin kiusallisia. Iän myötä hänelle kasvoi kuitenkin vahvempi ulkokuori. Toista opettajaa rasitti eniten se, ettei heidän työyhteisössään osattu olla puuttumatta muiden valintoihin. ”Jos joku valitsee esimerkiksi poikamiestyttönä olemisen”, niin siitä ei hänen mukaansa tarvitse tehdä numeroa. Haastateltua harmittaa myös se, että hänen koulunsa naimaton naisopettaja joutui olemaan sairaslomilla, jotka saattoivat kenties johtua juuri kyseiseen opettajaan kohdistuneesta suunsoitosta. ”Hän valvoi öitä ja sitten joutui olemaan pois”.

Yksi opettajista koki suurimmaksi haitaksi työpaikkansa ”ilmapiirin, että se painostaa niin hirveesti”. Työpaikalla kaikkia ihmisiä ei tervehditty, kollegoita lähinnä vilkuiltiin kulmien alta ja heille vinoiltiin kaikista asioista inhottavasti. Työpaikan ilmapiiri oli niin painostava, ”että mä jo luulin, että mulla on sydämessä jotakin vikaa, koska mä en meinannut saada hengitettyä. Että se oli musta niin hirveetä.”

Varsan (1993b) kuvaamaa ammatillisen pätevyyden kyseenalaistamista ei tullut ilmi. Sitä kysyttiin opettajilta, mutta he kaikki olivat sitä mieltä, ettei heidän ammatilliseen kyvykkyyteensä pystytty puuttumaan, vaikka sitä olisi saatettu yrittääkin. Tämä on tietenkin hyvä asia, sillä vaikka opettaja olisi saanut osakseen todella julmaa häirintää ja ahdistelua, hän silti jaksaa uskoa omiin kykyihinsä ja jopa vaihtaa koulua, jotta pääsee tekemään häiriöittä sitä työtä, jota haluaa. Yhden koulun miesopettajan harastama naisopettajien puhuttelu antaa kyllä hiukan sellaista tuntua, että siinä pyritään murentamaan naisopettajien ammattipätevyyttä. Tätä ei haastateltu naisopettaja kuitenkaan sanonut, mutta minun näkökulmastani katsottuna, jos mies kertoo naiskollegoilleen, ”kuinka sinä et pärjää tällä alalla niin kuin minä pärjään”, on se naisopettajien ammatilliseen puoleen kohdistuvaa aliarviointia.

9.3.3 *Miltä häirintä ja ahdistelu tuntui?*

Kysymykseen miltä häirintä ja ahdistelu tuntui, vastasivat monet haastatelluista: ”Kiusalliselta.” Muutamia opettajista myös totesivat, että ”pieni flirtti, se on ihan ok, että se on niin kuin semmoinen piriste”, mutta liiallisuuksiin ei heidän mielestään saa mennä. Yksi opettajista naurahtikin, ”mutta olinko mä sitten liian rajottunut vai mikä oli, mutta mä en kokenut sitä milloinkaan sillä tavalla, että se olisi nostanut mun käsitystä naiseudestani tai jostakin”. Haastateltava sanoi, että hänen suhtautumiseensa saattoi vaikuttaa myös se, että mieskollega oli naistenmiehen maineessa aikaisempien naisopettajien keskuudessa.

Myös toinen naisopettaja pohti, oliko hän liian tosikko, kun hän ei aina pitänytään työyhteisönsä vitsejä hauskoina. ”Että kun ei tähän muutkaan puutu, niin sitä tulee itselle sellainen olo, että olenko mä kauhee kalkkis sitten, kun mä tällaiseen puuttuisin”. Hän kertoi monta kertaa miettineensä, että kyllä tilanteisiin pitäisi puuttua, mutta ei sitä kuitenkaan kehdannut tehdä. Kenties hän pelkäsi joutuvansa itse vastaavasti pilanteon kohteeksi, jos erottautuu joukosta.

Yksi opettajista kertoi, että häirintä ja ahdistelu vaikutti häneen erityisesti silloin, kun hän oli nuori ja vielä vakiintumaton. Tuolloin kaikista kiusallisinta oli se, jos hän törmäsi häiritsevään miesopettajaan sattumalta viikonloppuna, koska silloin joutui miettimään maanantiaamuisin, mitähän kollega taas laukoisi ja kyselisi opettajainhuoneessa. Tämä oli opettajasta kiusallista siksi, että miesopettaja saattoi antaa täysin väärä kuvauksia tilanteiden todellisista laidoista.

Toiset naisopettajista olivat kokeneet sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun enemmän häiritseväksi kuin kiusalliseksi. Opettajista hän, joka oli joutunut paikkaansa pitämättömän väitteen kohteeksi, piti tilannetta aivan hirveänä, ”että kun itse olin ollut tavallaan vilpitön koko ajan, eikä niin kuin sellaista pienintäkään mieltä, että olisin kiinnostunut kenestäkään vieraasta tyypistä”, hän sanoi. Hän kuvasi ensi reaktiotaan shokiksi, ”että minähän lopetan täällä puhumisen kokonaan, jos sen tällä tavalla ihmiset sitten ajattelee”.

Ylipäättään naisopettajat pohtivat sitä, olisiko vika heissä, kun he tuntevat tullessa häirityiksi ja ahdistelluiksi. He miettivät sitä, kuinka muut ajattelevat tilanteissa ja tulisiko heidänkin ajatella jollain toisella tavalla. ”Mutta jotenkin sitä vaan itse on sellaisessa tilanteessa, että niin kuin kokee, että jos se onkin mun vikani. Että mä tulen entistä enemmän syylliseksi tavallaan tähän. Suhteellisuuden taju menee vähän, että mikä on oikein ja mikä väärin.”

Haastatelluista monet ottivat huomioon myös sen, että he ovat itsekin muuttuneet vuosien saatossa. Tämä on voinut vaikuttaa kahteen eri suuntaan, joko niin, että aiemmin häiritsevänä koetut tilanteet ja sanomiset eivät enää olekaan häiritseviä, tai sitten juttujen kuuntelemisen sietokyky on ylittynyt. Eräs opettajista pohti, että kenties häneen on kohdistettu aikaisemminkin häiritsevää kielenkäyttöä, mutta hän on elämän tilanteidensa kautta alkanut ”peilaamaan sitä ja tavallaan koko naisena olemista eritavalla, että voi olla, että siinä on käynyt myöskin niin”, hän totesi. Toinenkin opettaja oli samoilla linjoilla sanoessaan: ”Tuntuu siltä, että silloin vaan ei vielä väsynyt tällaisiin juttuihin”. Suurin osa haastatelluista oli sitä mieltä, ettei sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu pystynyt vaikuttamaan heidän itsetuntoonsa, mutta myös päinvastaisia mielipiteitä löytyi.

Se, että naisopettajat pohtivat myös omaa muuttumistaan elämäkokemuksien ja iän karttumisen myötä, aiheuttaa pulman tutkimuksen reliäabeliudelle. Kuten Hirsjärvi

ja Hurme määrittelevät, ”reliabiliudella tarkoitetaan sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä saadaan kahdella tutkimuskerralla sama tulos” (2001, 186). Oletuksesta, että tätä ilmiötä tutkittaessa voitaisiin saada toisella kerralla täsmälleen sama tulos, on luovuttava. Naisopettajat prosessoivat mielessään kokemuksiaan ja heidän käsityksensä tapahtumista voivat muuttua vaikkapa keskusteltaessa toisten opettajien kanssa häirintä- ja ahdistelutilanteista. Minä kuitenkin uskon, että tutkimustulokset olisivat saman suuntaisia toisellakin tutkimuskerralla. Tutkimuksen reliabiliutta parantaakseni tarjosin kuitenkin joillekin opettajista luettavaksi haastatteluista kirjoittamaani tekstiä. Nämä haastatteluista saivat siten mahdollisuuden antaa minulle palautetta siitä, olinko onnistunut tulkitsemaan heidän ajatuksiaan oikein. Tämän pitäisi lisätä myös tutkimuksen validiutta, kun pyritään osoittamaan ”vastaavuus tutkijan tulkintojen ja tutkittavien tulkintojen välillä” (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189).

9.3.3.1 Kerrottiinko häirinnästä muille ja mitä siitä seurasi?

Kouluissa, joissa yksi miesopettaja käytti useita naisopettajia häirintäkieltä, naisopettajat saattoivat keskustella keskenään tilanteesta. Eräässä koulussa naisopettajat olivat yhdessä pohtineet muun muassa sitä, millainen työyhteisössä sopimattomia puhunut miesopettaja mahtaa olla kotonaan ja kuinka hän käyttäytyy vaimoan kohtaan.

Naisopettaja, joka oli saanut kuulla perusteettoman väitteen suhteestaan mieskollegaansa, sanoi kertoneensa tilanteestaan aviomiehelleen ja saaneensa häneltä tukea asiassa. Samainen naisopettaja kertoi tilanteestaan myös muille opettajakollegoilleen kysellessään heidän käsitystään kuulemansa väitteen todenperäisyydestä. Ensin haastateltava oli ajatellut vaieta koko asiasta, mutta päätti nostaa jutun esiin, koska häntä häiritsi tietenkin se, että väite oli perätön ja se, kuinka moni todella piti sitä totena.

Kaksi naisopettajista oli kertonut koulunsa johtajalle kokemastaan häirinnästä ja ahdistelusta. Kahdessa muussa tapauksessa koulun rehtori oli ollut yhtenä häiritsijänä. Yksi naisopettajista perusteli sitä, miksi hän ei ollut kääntynyt koulunsa johtajan puoleen asiassa sillä, että rehtori oli mies, eikä olisi luultavasti tehnyt asialle mitään. Sen sijaan naisrehtorin puoleen hän olisi kääntynyt ja katsoi, että silloin tilanteeseen olisi varmasti puututtu. Naisopettaja oli tuolloin koeajalla eikä myöskään sen vuoksi katsonut voivansa valittaa asiasta, ettei olisi antanut itsestään hankalaa kuvaa. Eräs häiritsijöistä ei kuulunut koulun rehtorin käskyvallan alle, vaikka samassa koulussa opettikin, joten hänestä ei rehtorille voinut edes valittaa.

Toinen opettajista oli vaiennut kokemastaan sanallisesta ja fyysisestä sukupuolista häirinnästä ja ahdistelusta. ”Ehkä omalle miehelleni sanoin joskus, mutten näistä käsiksikäymisistä enkä tällaisista ehdotuksista koskaan”. Naisopettaja koki tilanteet itselleen niin noloiksi, ettei tahtonut kertoa asiasta muille, mutta katsoi myös, ettei hänellä

ollut ”pakottavaa tarvetta, että mun pitäisi tästä nyt saada keventää mieleni”. ”Tuskinpa olisin, jos olisi vaikka työhajausta ollut, ottanut sitä puheeksi”. Haastateltava sanoi, ”jos mä olisin lähtenyt kertomaan siitä jollekin, niin heti se kertominenkin olisi halventanut minua, että minussa täytyy olla jokin ominaisuus, jonka takia mulle tullaan tällaista edes ehdottamaan”. Kyseinen naisopettaja katsoi, että asiasta vaikenemalla hän suojelee tilanteessa itseään. Vaikka naisopettaja ei ole sitä itse tiedostanutkaan, on häneen kohdistettu sukupuolinen häirintä ja ahdistelu todennäköisesti vaikuttanut hänen itsetuntoonsa. Perustelen väitettäni sillä, että naisopettaja kertoi ajatelleensa, että muut pitäisivät häntä syypäänä häirintätilanteisiin, toisin sanoen häirintä ja ahdistelu olisi ollut hänen itsensä aiheuttamaa.

Eräs naisopettajista oli sitä mieltä, vaikka itse ei ollut liiemmin sanallisesta häirinnästä ja ahdistelusta joutunut muille kertomaankaan, että olisi tärkeää, jos asiasta uskallettaisiin puhua avoimesti. ”Ei tule sellainen olo, että minussa on jotain vikaa, koska mulle tätä tehdään”. Hän myös painotti, että asiasta tulisi tehdä julkinen, ”että todella tietää, että joku muukin voi kokea tätä samaa ja tätä ei ole pakko sietää”. Olen ehdottomasti samaa mieltä haastateltavan kanssa, mutta toisaalta ymmärrän myös sen, että toisille tilanne voi olla niin kiusallinen, että asiasta puhuminen ei tule missään tapauksessa kysymykseen.

9.3.3.2 *Kuinka usein häirintää ja ahdistelua tapahtui?*

Kaikilta haastateltavilta kysyin ehkä hieman provosoivasti, oliko häirintä ja ahdistelu päivittäistä. Kenenkään kohdalla näin ei ollut, mutta eräs haastateltavista sanoi, että sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua tapahtui aina, kun siihen oli mahdollisuus. Hänen työyhteisössään häirintä ja ahdistelu ilmeni sopimattomina kysymyksinä ja huomautuksina siten, että asiat kääntyivät aina tiettyyn suuntaan, seksiin.

Suurin osa haastateltavista kertoi, ettei häirintää ja ahdistelua tapahtunut jatkuvasti. Useimmin sitä joutui kestäämään opettaja, joka laski, että tapauksia oli noin ”kaksi kolme kertaa viikossa”. Kolmella muulla naisopettajalla tilanteet olivat olleet lähinnä yksittäistapauksia. Eräskin opettaja kertoi, että häirintää ja ahdistelua tapahtui silloin tällöin, ja hän lähinnä ihmetteli, ”mitä varten mä ne enää edes muistan”.

Monet opettajista olivat olleet työyhteisössään yli kymmenen vuotta. Ja heistä usean kohdalla sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu oli jatkunut koko työssä olo ajan, tai ainakin siihen asti, kunnes häiritsevää kieltä käyttävä kollega oli jäänyt eläkkeelle tai naisopettaja oli itse vaihtanut koulua. Haastateltava, joka oli kokenut häirintää ja ahdistelua lähinnä yksittäistapauksina, joutui sietämään sopimattomia ehdotuksia lähes viidentoista työvuoden ajan.

Naisopettajista hän, joka sai osakseen häirintää ja ahdistelua monta kertaa viikos-

sa, oli työyhteisössään lähes kaksikymmentä vuotta. ”Se oli pikkuisen sellaista aaltoilevaa se liike, silloin kun mä sinne menin”, hän kuvaa häirintä- ja ahdistelutilanteiden yleisyyttä koko työssäoloaikanaan. Myös toinen haastatelluista naisopettajista oli ollut työyhteisössään parisenkymmentä vuotta, mutta sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistui enemmässä määrin häneen vasta hänen viimeisinä työvuosinaan kyseisessä koulussa.

Toistuva häirintä ja ahdistelu tapahtui pääasiallisesti koulussa. Tavallista oli, että tilanteita syntyi myös työajan ulkopuolella, opettajien yhteisissä illanvietoissa, joissa nautittiin alkoholia. Yksi haastateltavista kertoi, että hän oli kerran joutunut työkaverinsa verbaalisen häirinnän kohteeksi omassa kodissaan, jonne mieskollega pistäytyi ”työasioissa” käymään.

9.3.4 Häiritsijä

Tässä osassa kuvaillaan häiritsijöitä ja heidän motiivejaan naisopettajien kertomien perusteella. Näiden lisäksi pyritään hakemaan vastausta kysymyksiin, miksi naisopettajat, jotka suostuivat haastatteluun, olivat joutuneet häirinnän ja ahdistelun kohteeksi ja osaavatko he antaa mitään selitystä sille, miksi häirintää ja ahdistelua ylipäätään tapahtuu.

Yleensä koulussa oli vain yksi miesopettaja, joka häiritsi ja ahdisteli joko kaikkia työyhteisön naisopettajia tai vain haastateltavaa. Kahdella työpaikalla sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua käyttävien joukko oli laajempi. Kahdessa tapauksessa koulunjohtaja oli ollut häiritsijänä. Tällaisella koululla opettanut nainen totesikin: ”Ja mikä siinä ehkä oli pahinta, oli se, että tämä edellinen rehtori niin kuin johti tätä”.

Kahdella koululla häiritsevää kieltä käytti useampi opettaja. Näissä molemmissa se kuului ikään kuin koulun kulttuuriin. Toisessa kouluista häirintä oli lähinnä jatkuvaa hauskanpitoa, jossa kuitenkin samalla loukattiin joitakin opettajakollegoista. Tässä koulussa oli myös yksi selkeä keulahahmo, joka johti hauskanpitoa, vaikka siihen melkein kaikki osallistuivatkin. ”Se oli koko työyhteisössä – –, mutta yksi opettaja oli tällainen, joka oli niin hirvee sananmuunnosten tekijä, että kaikki se vitsi oli vähän sellaista, minkä sai käännettyä. Että se johti tähän.” Toisessa koulussa häiritsijänä oli opettajaklikki, johon kuuluivat lähes kaikki miesopettajat ja lisäksi muutama naisopettaja, jotka suostuivat käyttäytymään niin kuin miehet halusivat.

”Sellainen sovinnainen luonne”, eräs haastateltavista kuvaili häiritsijäänsä, ”että alemmalla kastilla ollaan me muut naiset ja miehet on toista maata”. Tämä kyseinen miesopettaja on kuitenkin alkanut pehmenemään vuosien kuluessa, ”että ennen oli asenne paljon jyrkempikin”. Eräs häiritsijä saattoi suunnata sopimatonta kielenkäyttöään myös kouluun tulleisiin vierailijoihin. ”Jos meille tuli kirjaedustajanainen

tai meille tuli kouluavustajanainen, niin voi olla aivan varma, että me kuultiin kaikki vanhat ja monta hyvää uutta juttua”, kertoi toinen naisopettaja tilanteesta koulussaan.

Häiritsijän tuntuu usein olevan mahdoton pyytää anteeksi sanomisiansa, sillä kukaan haastatelluista opettajista ei kertonut, että heille olisi anteeksipyyntöä esitetty. Eräskin opettajista totesi, ”mutta ei hän ole tullut sitä mulle sanomaan, että anteeksi, olin väärässä”, vaikka tapauksesta on jo aikaa kulunut.

Monesti häiritsijällä on myös oma suojelijajoukkonsa, jonka turvin hän pystyy harjoittamaan toimiaan. Suojelijoiksi voidaan laskea kaikki ne opettajat, jotka suostuvat hyväksymään toiminnan tai nauramaan jutuille, joilla ivataan toisia. Joissain tapauksissa häiritsijä oli ikään kuin pelle, jolta oikein odotettiin hänelle tyypillistä käytöstä. Sama ilmiöhän on tunnistettavissa monissa luokissakin. Christina Salmivalli (1998, 52) on eritellyt koulukiusaamistilanteissa esiintyviä rooleja, joita ovat uhrin ja kiusaajan lisäksi kiusaajan apurit ja vahvistajat, uhrin puolustajat ja ulkopuoliset. Hän toteaa, että roolit ovat tunnistettavissa myös muissa ryhmissä kuin koululuokissa (Salmivalli 1998, 47). Muutamilla tähän tutkimukseen osallistuneilla kouluilla rehtori oli asettunut tukemaan häiritsijää, ja toisilla kouluilla rehtori oli itse ollut häiritsijänä. ”Sanottiin, että hän on hän. Koettakaa kestää.” Tämä aiheuttaa tietenkin suuren ongelman niille opettajille, jotka joutuvat häirinnän ja ahdistelun kohteeksi, sillä he eivät pysty vetoamaan ainakaan koulunsa johtajaan, jotta toimintaan puututtaisiin. (Ks. lukua 2.5 s. 19.)

Kaksi haastateltavista vertasi koulujensa häiritseviä miesopettajia kukkoihin. ”Ehkä hän on ajatellut, että kun hän on kukkona tunkiolla, niin hänellä on oikeus”. ”Kukkopoika kuvaa miestä hyvin”, sanoi toinen naisista. Haastateltava totesi, että miesopettaja halusi käyttää valtaansa naisopettajiin, ja katsoi, että hänellä oli siihen miehenä oikeutus.

Eräs haastateltavista sanoi, että miesopettaja piti itseään komeana ja nautti keskipisteenä olemisesta. Haastateltavan mielestä miesopettaja ajatteli, että naiset iloitsivat häneltä saamastaan huomiosta, vaikkapa halauksesta. Miesopettaja näki naiset seksiobjekteina, sillä hänen juttunsa halvensivat naisia. Muiden työyhteisön miesopettajien kertomat vastaavat jutut tapahtuivat yleensä yhteisissä illanvietoissa ja humalassa, eikä haastateltava siksi pitänyt niitä niin inhottavina, kuin jatkuvasti häiritsevästi käyttäytyneen miehen juttuja.

Häiritsijä oli lähes aina vanhempi, kuin kohteensa, johon hän käytti valtaa. Monesti miehet jatkoivat käytöstään samanlaisena niin kauan kuin he olivat työelämässä mukana. Haastateltava, jonka tilanne työpaikalla parani häiritsijän jäätyä eläkkeelle ihmetteli sitä, että ”ei ollut viisastunut tämä kollega, koska sillä oli vielä ehdotuksia viimeisenäkin työvuotensa”. Samoin kaksi koulua vaihtanutta opettajaa kertoivat, että heidän edellisillä kouluillaan sama meno jatkuu yhä.

9.3.4.1 Häiritsijän motiivi

Kaikki haastatelluista opettajista olivat miettineet häiritsijän toimintamotiivia. Selitykset hieman vaihtelivat, mutta useissa oli samanlaisia piirteitä. Monet sanoivat miesopettajan motiiviksi sen, että hän oli mies, jolloin hänen toimintansa sai oikeutuksensa nimenomaan sukupuolesta. Tällaisena voidaan pitää esimerkiksi miesopettajaa, joka piti joitain työtehtäviä vain naisille kuuluvina.

Toiset opettajista arvelivat, että häiritsevän käytöksen syy saattaa olla ”pätemisen tarve”. ”Olen jälkeinpäin miettinyt, että miten huomion tarve voi olla aikuisellakin ihmisellä”, sanoi eräs haastateltavista. Hänen työyhteisössään häiritsevää kieltä käyttävän miesopettajan tavoitteena oli lähinnä pitää koko ajan melua yllä, ”ja musta tuntuu, [että] sellainen hauskanmiehen rooli” oli tähtäimessä.

Eräs naisopettajista sanoi, että hänen mieskollegansa yritti perustella käyttämäänsä fyysistä ja verbaalista sukupuolista häirintää ja ahdistelua sillä, että naisopettajalla olisi oikeutus antautua hänen lähentelyilleen. ”Se oli niin kuin kosto elää asenne, että mullakin on mahdollisuus. Mutta kyllä siinä varmaan oli sellaista donhuanismia vähän, että tarvitsee näyttää, että minusta on näihin asioihin.” Toinenkin opettaja oli samoilla linjoilla kertoessaan koulunsa miesopettajan pitävän itseään lähinnä lahjana naisille. Yksi naisopettajista arveli, että miesopettaja ei todennäköisesti edes ymmärtänyt tekevänsä muille kiusaa. ”Sehän oli vain vitsi”, mies luultavasti sanoisi, jos haastateltava nyt tivaisi häneltä syytä häiritseviin puheisiin.

Yksi haastateltavista tuumi, ”onko heikko itsetunto, jota pitää pönkittää alentamalla muut” taustalla häirinnässä ja ahdistelussa. Samalla hän pohti myös mahdollisuutta siihen, olisiko miesopettaja ”saanut joskus naisilta nenilleen”, minkä takia antaisi nyt takaisin muille naisille samalla mitalla. Samaa asiaa pohti naisopettaja, joka lisäsi, että mieskollega on kenties saanut jo kotoaan sellaisen toimintamallin, että ”naiset ovat piikoja” ja miesten käskyvallan alaisuudessa.

Nainen rehtorina tai vararehtorina tuntui aiheuttavan ongelmia. Tämä tuli ilmi sekä haastatteluista että lomakkeista. ”He eivät kestäneet sitä, että joku nainen voi olla heidän esimiehensä missään tapauksessa. Että se on niin kuin miesten hommaa, ei naisten”, kertoi eräs naisopettajista. Ylipäätään vallanjakamisessa tuntuu olevan ongelmia. Jos koulussa sattuu olemaan heikko rehtori, hänen päätöksiinsä pyrkivät silloin vaikuttamaan ne, jotka haluaisivat käyttää valtaa. Eräs haastatelluista naisopettajista sanoikin, että ”se on vaan se valta”, joka häirinnän ja ahdistelun takana piilee. Myös kateudella on oma osansa häirinnän ja ahdistelun taustavaikuttajana, niin kuin yksi haastatelluista kuvasi. Hänen työpaikallaan oltiin hyvin tarkkoja siitä, ettei kukaan vaan järjestä esimerkiksi vanhempainiltoja enempää kuin mitä säädökset määräävät.

Haastateltavilta kysyttiin, voiko esimerkiksi se, jos on aktiivinen kokouksissa tai

jos pukeutuu tietyllä tavalla, vaikuttaa häirinnän kohteeksi joutumiseen. Jotkut opettajista olivat sitä mieltä, että ne voivat motivoida häiritsijää, mutta joukossa oli myös niitä, jotka katsoivat, ettei niillä ole asiaan vaikutusta. ”Ylipäättään opettajat pukeutuu asiallisesti, että mä en ole nähnyt ainakaan sellaisia tilanteita, joissa olisi houkutus sen pukeutumisen takia”, vastasi eräs haastateltavista kysymykseen naisopettajan vaatepuksen vaikutuksista häirintään ja ahdisteluun. Vastakkaista näkökulmaa edusti toinen naisopettaja, joka sanoi tulleen siihen tulokseen, ”että naiset voi myös hakea sitä. Meille tulee näitä nuoria kouluavustajatyttöjä, jotka tulee tällaisella puserolla [haastateltava kuvaa isoa päántietä] ja napa paljaana, – – että kyllä sitä itse voi niin kuin provosoida”. Kyseisessä koulussa miesopettajat eivät kuitenkaan haastateltavan mukaan reagoineet tähän mitenkään.

Yksi opettajista oli sitä mieltä, että naisopettajiin kohdistuvaan sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun perusteeksi riitti se, että oli nainen, ikään tai ulkonäköön katso-matta. Hän oli kuitenkin myös sitä mieltä, että jotkut naiset saattavat itse jopa kerjätä häirintää ja ahdistelua osakseen. Toinen opettaja sanoi, että naisen pitää olla ”myhäilijä”, joka ei erotu joukosta, ”eikä ainakaan mitään sellaista, mikä on heidän ideoittensa vastaista, saa sanoa”. Hänen mukaansa naisopettajat tulevat sitä hyväksytyimmiksi, mitä naisellisemmin he ovat pukeutuneet.

9.3.4.2 *Miksi juuri te?*

Kaikissa muissa kouluissa, paitsi yhdessä, häirintä ja ahdistelu ei kohdistunut ainoas-taan haastateltavaan, mutta siltikin naisopettajien puheista kävi ilmi syitä, miksi juuri he olivat joutuneet sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Koulus-sa, jossa oli vain yksi naisopettaja, valikoituminen kohteeksi oli väistämätöntä, sillä miesopettaja oli kohdellut aikaisempiakin naiskollegoitaan samalla tavalla. Tällä nais-opettajalla ei kuitenkaan ollut ongelmia sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ah-distelusta enää muiden työkavereidensa kanssa.

Eräs opettajista pohti, että ”olen varmasti omalla käyttäytymiselläni tavallaan pro- vosoinut sitä, mä tiedän sen. Mutta siinä vaiheessa mä ajattelin, että tämä olisi nyt hyvä sauma saada muutosta aikaan ja se oli se mun vika.” Tämä naisopettaja kertoi innos-tuvansa kaikesta uudesta ja lähtevänsä impulsii-visesti mukaan uusiin mielenkiintoisiin haasteisiin. Hän saikin kokea työyhteisössään muutosvastarintaa ideoilleen.

Naisopettaja, joka oli saanut osakseen perättömän huomautuksen, ei osannut sanoa syytä tapahtumaan, sillä mieskollega ei ollut perustellut väitettään. Nainen pohti sitä, olisiko syynä voinut olla se, että mieskollega olisi yksinkertaisesti vain tulkinnut hä-nen puheensa täysin väärin. Eräs kollega oli tarjonnut naisopettajalle selitykseksi sitä, että miesopettaja olisikin ollut kiinnostunut juuri haastateltavasta, mutta koska ei ollut

saanut vastakaikua, olisikin sen vuoksi esittänyt tulkintansa. ”Oletko sä ikinä ajatellut sitä, että jospa sitä itteensä [mieskollegaa] kiinnostaakin minä [haastateltava]?”

Kaksi muuta naisopettajaa olivat joutuneet vastaamaan kysymyksiin sukupuoliaktiivisuudestaan. Heidän kouluissaan myös muut naiskollegat olivat saaneet osakseen vastaavanlaisia tiedusteluja. Toiseen naisopettajista oli häiritsijä kiinnittänyt erityistä huomioita silloin, kun haastateltava oli vielä ollut nuori opettaja ja toiseen silloin, kun hän oli jo vanhempi. Naiskollegoiden sukupuolinen aktiivisuus tuntuukin kiinnostavan iästä riippumatta häiritsevästi käyttäytyviä miehiä. Molemmissa työyhteisöissä mieskollega kyseli kaikenikäisten naisten sukupuolikäyttäytymisestä.

9.3.4.3 Miksi häirintää ja ahdistelua ylipäätään tapahtuu?

Eräs naisopettajista pohti mahdollisuutta, että häirinnän ja ahdistelun syynä saattaa olla aivan viaton flirttikin, joka on vain väärin tulkittu, ”ja voihan yhtä hyvin nainen ahdistella miestä”, hän lisäsi. Yksi naisopettajista kiinnitti huomionsa myös siihen, että sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on pitkälti persoonakohtainen tapahtuma. Toinen opettaja voi kokea saman asian hyvinkin eri tavalla. ”Ehkä se on niin kuin persoonakohtainen”, hän mietti.

Toinen naisopettaja oli sitä mieltä, että opettajan ammatti on pitkälti tasa-arvoista työtä, koska kenelläkään ei ole suurempia ylenemismahdollisuuksia. Toisissa ammateissa täytyy ”niin kuin olla myötämielinen tällaiselle puheelle, jotta voi säilyttää oman asemansa tai päästä johonkin parempaan. Mutta opettajan homma on ehkä vähän sellainen, kun tässä me ollaan sillä lailla tasa-arvoisia.” Häirintä ja ahdistelu voi olla myös ”ihmisen oman imagon pönkittämistä”, kun painetaan muut itsensä alapuolelle. Naisopettaja kiinnitti huomionsa myös siihen, että seksin katsotaan olevan nykyään se jokin, jolla ihmisen elämän täydellisyyttä mitataan. ”Seksi on sellaista, millä olisi arvo”, hän totesi.

9.3.5 Seuraukset

Tässä osassa selvitetään muun muassa sitä, mitä häirinnästä ja ahdistelusta on seurannut naisopettajille. Onko häirintä ja ahdistelu vaikuttanut heidän henkiseen hyvinvointiinsa? Haastateltavilta kysyttiin, tekisivätkö he nyt jotain toisin asian suhteen ja pyydettiin neuvoa, millä häirintää ja ahdistelua voisi välttää.

9.3.5.1 Vaikutukset haastatellun terveydentilaan

Eräs haastatelluista naisopettajista oli kokenut sanallisen häirinnän ja ahdistelun hyvin voimakkaana. Hän oli joutunut käymään lääkärillä ja syömään lääkkeitä häirinnän ja ahdistelun seurauksena. ”Mä en koskaan aikaisemmin edes kuvitellut, että mä olisin

millään tavalla taipuvainen masentuneisuuteen, – – että kyllä sen aika häijyä ja systemaattista tarvitsi olla”. Haastateltava oli nähnyt lopulta ainoaksi vaihtoehdoksi koulun vaihdon. Hän oli ainut haastateltavista, joka oli joutunut turvautumaan näin suureen ratkaisuun. Kyseinen naisopettaja harmitteli sitä, ettei ollut jo aikaisemmin osannut jättää ahdistavaa työympäristöä taakseen. (Vrt. lukuun 2.5 s. 19.)

Muut naisopettajista eivät olleet saaneet häirinnästä ja ahdistelusta vaikutuksia terveyteensä. Tosin kaksi opettajista sanoi, että ajankohta, jolloin häirintä ja ahdistelu heidän kohdallaan tapahtui, oli heidän kannaltaan edullinen. Toisella opettajista oli silloin mukava luokka. Hän sanoi, että ongelmallisen luokan kanssa ei olisi tuolloin töitään varmaan jaksanut tehdä, vaan hän olisi ollut todennäköisesti sairaslomalla. Toisen naisopettajan häirintätapaus puolestaan sattui sellaisena lukukauden ajankohtana, jolloin loma-aika oli lähellä.

9.3.5.2 *Tekisikö haastateltu naisopettaja nyt jotain toisin?*

Tämä kysymys oli sinänsä ongelmallinen, koska ihminen käyttäytyy yleensä aina suhteellisen samalla tavalla samankaltaisissa tilanteissa. Monet opettajista vastasivatkin kysymykseen perustellen, että mikäli he nyt ylipäätään pystyisivät muuttamaan itseään, he saattaisivat toimia hieman eri tavalla. Kaksi haastatelluista naisopettajista sanoi, että nyt he tekisivät häiritsijälle kunnolla selväksi, että lopettaisi suunsoittonsa. Toinen opettajista juttelisi myös koulunjohtajan kanssa tilanteesta, jotta kiusallisista puheista päästäisiin eroon.

Naisopettaja, joka ei ole onnistunut saamaan selitystä häirinnälle ja ahdistelulle, sanoi, että oli itse jo aikaisemmin miettinyt vastausta tähän kysymykseen. Mutta koska hän ei todellakaan tiedä syytä, mistä koko tilanne sai alkunsa, hän ei osaisi toimintaansa muuttaa. Hän totesi myös, ”miksi tekisin [toisin], koska mä olin kaikessa silleen omasta mielestäni vilpitön”. Toinenkin opettaja oli sitä mieltä, ettei hän olisi pystynyt tekemään mitään toisin. Hän käänsi kysymyksen koskemaan häiritsijää, ”jos olisi mahdollista, niin se toinen olisi hiukan voinut monessa kohtaa miettiä ensin, ennen kuin tehdä”.

Naisopettaja, joka vaihtoi koulua häirinnän ja ahdistelun seurauksena kuvasi tunteuksiaan, kun hän oli tullut uuteen kouluun: ”Musta vaan tuntui niin ihmeelliseltä, kun mä tulin tänne. Se muutos, kun mä tosiaan huomasin. Tokihan mun olisi pitänyt itseni takia ymmärtää lähteä sieltä jo aikaisemminkin pois.” Jos hän olisi pystynyt toimimaan aikaisemmassa koulussaan toisella tavalla, hän pyrki olemaan vähemmän impulsiivinen ja muutosta hakeva. Hän totesi, ettei todellakaan kadu sitä, ettei mennyt työyhteisönsä klikkiin mukaan. ”En mä olisi pystynyt siihen, että mä olisin ollut hiljaa ja mennyt heidän taakseen, niin kuin tavallaan pilkkaamaan ja nauramaan”.

9.3.5.3 *Neuvoja häirinnän ja ahdistelun välttämiseksi*

Eräs naisopettaja totesi, että ”sitä voi ihan sanoa, että minusta ei tunnu kivalta”. Näin tulee tehneeksi ainakin vastapuolelle oman kantansa selväksi. Kun häiritsijälle on kerrottu, että tietty asia koetaan kiusallisena ja häiritseväenä, joutuu häiritsijä silloin selkeämmin vastuuseen teoistaan. Eikä häiritsijä voi ainakaan väittää, ettei tiennyt asiasta. Jos mies jatkaa tästä huolimatta esimerkiksi sopimatonta kielenkäyttöä, on kyseessä sanallinen sukupuolien häirintä ja ahdistelu, johon voidaan puuttua. (Ks. lukua 10.4 s. 91.) Samainen naisopettaja painotti myös avoimuutta ja julkisuutta, joiden myötä tilanteisiin voidaan vaikuttaa. Hän mainitsi esimerkkeinä koulu- ja työpaikkakiusaamisen, jotka julkisuuteen noustuaan ovat saaneet aikaan sen, että asianomaiset uskaltavat nousta puolustamaan oikeuksiaan. On tärkeää, että häirintää kokenut ”todella tietää, että joku muukin voi kokea tätä samaa ja tätä ei ole pakko sietää”, hän totesi.

Yksi haastatteleistani naisopettajista oli sitä mieltä, että olisi parempi, jos opettajat eivät olisi paljon tekemisissä keskenään työajan ulkopuolella. Se, jos osa opettajista muodostaa kaveriporukoita ja perheiden välisiä ystävyys-suhteita, aiheuttaa helposti klikkejä, joista muu työyhteisö sitten kärsii. ”Ei ole kauhean hyvä, jos siellä on hirveän selkeä tällainen porukka, että ei kannata liian paljon olla yksityiselämässä” yhteyksissä. Erään haastateltavan mielestä yhteistyön tekeminen työpaikalla on tärkeää, ”että kaikki mitä tehtäisi olisi selvästi julkista”. Hän myös peräänkuulutti avointa keskustelua työpaikoilla, jotta asioita käsiteltäessä kaikki voisivat sanoa mielipiteensä.

Eräs haastateltava oli sitä mieltä, ettei sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua pysty välttämään. Hän perusteli väitettään sillä, että kaiken ikäiset ja näköiset naiset voivat joutua sen kohteeksi. Toinen naisopettajista puolestaan mielti, että ”eiköhän se ole ihmisen puserossa. En tiedä, en näe ainakaan lakipykälää, joilla sitä voitaisi säädellä.” Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on ikävä osa monen ihmisen arkipäivää. Sitä vastaan pitää kuitenkin pyrkiä taistelemaan, vaikka sitä voidaankin perustella vaikkapa miehen vietillä (Fitzgerald & Ormerod 1993, 568).

9.3.6 *Muita haastatteluissa esiin nousseita teemoja*

Tässä osassa kerrotaan, mitä muita teemoja haastatteluissa nousi esiin ennakolta jäsenettyjen rinnalle. Näitä ovat esimerkiksi kuvaukset entisistä ja nykyisistä työyhteisöistä ja muut samalla työpaikalla häirintää ja ahdistelua kokeneet opettajat. Näiden lisäksi käsitellään muun muassa haastateltujen kertomia syitä häirinnälle ja ahdistelulle.

9.3.6.1 *Työyhteisö*

Naisopettajat kuvailivat ohimennen työyhteisöjään vastaillessaan kysymyksiin. Eräässä koulusta oli miesten ja naisten välillä selkeä jako. ”Miehet istui aina ihan eri pai-

kassa kuin naiset”, totesi haastateltu naisopettaja. Muut opettajista eivät maininneet samanlaisesta käytännöstä. Toinen opettaja kuvasi työpaikkansa ilmapiiriä pinnallisesti hyväksi, mutta sisäisesti heikoksi. Naisopettaja oli kaikesta huolimatta tyytyväinen siihen, että ihmiset hänen työpaikallaan olivat oppineet tuntemaan toisensa, joten ”herjanheitto” suuntautui yleensä niihin ihmisiin, jotka eivät panneet sitä pahakseen. Hän kuitenkin mietti työpaikallaan tapahtunutta konfliktia ja ihmetteli sitä, ”miksi ihminen voi tavallaan torpedoida näitä asioita sillä lailla, että se ei ole enää niin sanottu luonnollinen tila”.

Eräissä kouluissa osa opettajista teki opetustöitä sivutoimimisina, sillä he saivat pääasiallisen elantonsa muista töistä. Heidän oma etunsa oli tehdä koulussa mahdollisimman vähän töitä ja päästä siten helpolla. ”Ja se on niin kuin akkojen ja naisten hommaa se sellainen, että työtä tehdään innokkaasti. Ämmämäistä touhua”, kuvaili haastateltava koulunsa miesopettajien asennoitumista työntekoon.

Toisissa kouluissa suhtauduttiin häiritsijään ymmärtävällä asenteella, ”se nyt on sellainen”, tai sitten häirintä ja ahdistelu kuului niin tiukasti koulun tapakulttuuriin, että siitä oli mahdotonta päästä eroon. Naisopettaja kuvasi tilannetta sanoen, ”siellä on lupa tehdä tällaista. Siellä ei voi ääneen sitä ihmetellä, kun sitä on tapahtunut historiassa vuosien aikana jo jatkuvasti. Ja jos joku pyrkii [saamaan aikaan muutosta], niin sehän ajetaan pois.” Tällaisessa tilanteessa on varmaankin hyvin hankala reagoida häirintään ja ahdisteluun. Myös kahdella muulla koululla tilanne oli staattinen. Niissä kukaan ei yrittänyt muuttaa koulun naisia alentavaa tapakulttuuria.

Kaksi haastatelluista, jotka olivat vaihtaneet koulua, ihmettelivät sitä, kuinka sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun tottuu. ”Niitä tottuu sietämään, mutta sitten täällä on huomannut, että on tämä aika hienoa, kun ei ole tällaista tai sellaista”. ”Jos joku täällä tulisi kysymään”, että paneeko sun miehesi vielä sua, ”niin mä ajattelisin, että hulluko sä olet”. Se, ”kun itse meni ulkopuolelta siihen yhteisöön kanssa, niin ajatteli, että ai täällä on tällaista”, sanoi moni opettajista. Uusi opettaja pyrkii lähinnä sopeutumaan uuteen työyhteisöönsä eikä uskalla ajaa suuria muutoksia. Lopulta sitä voi huomata, että onkin jo tottunut koulun arkipäivään ja vuorovaikutustilanteisiin, ”että tällaista kuuluu olla”.

Naisopettajien arvosteleminen tuntuu olevan sallitumpaa kuin miesopettajien. Tällaisen mielipiteen ilmoitti kaksi haastatelluista opettajista. Eräs opettajista totesi, että ”suunsoitto on naisten halveksuntaa, mutta naiset eivät voi tehdä samaa miehelle”. (Ks. lukua 3.2 s. 25.) Naiset ja miehet ovat erilaisessa asemassa, kun ajatellaan heidän sukupuolisen aktiivisuutensa suotavuutta. Naisen sukupuolirooli on ristiriitainen, sillä naimattoman naisen tulisi olla neitsyt, mutta hän saa helposti myös epätoivoisen miehenkipeän vanhanpiian leiman.

9.3.6.2 *Muut työyhteisössä häirintää ja ahdistelua kokeneet*

Kaikissa muissa, paitsi kahden opettajan koulussa, haastateltavien arvion mukaan myös osa muista naisopettajista oli kokenut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Sitä, minkälaista muiden kokema sanallinen häirintä ja ahdistelu on ollut ja ovatko he todella pitäneet sitä häiritsevänä, on hankala arvioida. Eräs naisopettajista kertoi, että heidän työyhteisössään kaikenikäiset naisopettajat saivat osakseen sopimattomia puheita, kuten taisit saada viikonloppuna, kun silmät niin loistaa. Osa opettajainhuoneen vanhemmista naisista punastui ja harmistui miehen jutuista. Kuten jo edellä on kerrottu, suunnattiin sopimattomia kysymyksiä eniten naimattomille naisopettajille.

Yksi haastatelluista kertoi, että erääseen naisopettajaan kohdistettu kiusoittelu, jota ei ollut tarkoitettu loukkaavaksi, oli väärinkäsitysten kautta muuttunut sellaiseksi. ”Toinen on tarkottanut sen harmittomana pilana, mutta toinen onkin sitten kokenut sen [loukkaavana], että on saattanut mennä pahasti sukset ristiin”. Eräs haastateltavista esitti arvion, että koulussa, jossa hän oli toiminut opettajana, oli häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutunut jopa kymmenen ihmistä. Moni haastateltavista oli tehnyt yhtenevän havainnon siitä, että ”tällainen niin sanottu hyvä yhteishenki tällaisessa työyhteisössä perustuu siihen, että aina on joku hampaissa”. Häirinnän ja ahdistelun kohteena on hyvin raskasta olla ja useat opettajat ovat sairastuneet sen seurauksena masennukseen ja burn outiin. Tietenkin uhrin aikaisemmat ja sen hetkiset elämäntilanteet vaikuttavat siihen, kuinka rankaksi kokemus lopulta muodostuu.

Jos ihmisten arvomaailmat ovat hyvin erilaiset, aiheuttaa se ennen pitkää ongelmia. Samoin on huumorintajun kanssa. Eräs opettaja kertoi, että häntä pidettiin tiukkapipoisena, mutta myös hänen työkaverinsa sai kuulla kommentointia riittämättömästä huumorintajustaan. Koulussa sanallinen häirintä ja ahdistelu kohdistui nimenomaan juuri voimakastahtoisiin naisopettajiin, joita pyrittiin lannistamaan.

9.3.6.3 *Häirinnän ja ahdistelun syitä*

Haastatellut opettajat pohdiskelivat syitä siihen, miksi he olivat joutuneet häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Eräs opettajista sanoi, että hänen työpaikallaan ajateltiin ”suurin piirtein, että kun sä et saa miestä, niin sä olet sen takia tuollainen”. ”Mä en sopeudu siihen työyhteisöön heidän mielestään, että mä pilaan sen ilmapiirin”, hän totesi.

Yhdessä kouluista rehtori kärsi alkoholiongelmasta ja ”se tavallaan sairastutti sen työyhteisön”, kertoi naisopettaja. ”Se tavallaan kehitti tällaisen valtarakenteen”, jossa vaietaan toisten ongelmista ja vastaavasti omiin tekemisiin ei muut silloin puutu. Jyrki Huusko (1999, 203) nimittää ilmiötä, jossa koulu ei valvo opettajien suljetuissa luokkahuoneissa tekemää työtä, työn autonomiaksi. Toiminta perustuu vastavuoroiseen vaikeutumiseen. Myös Sahlberg (1996) on kiinnittänyt huomionsa opettajien yksinäiseen työskentelyyn.

Yksi syy häirinnän ja ahdistelun jatkumiselle on se, että joku suostuu suojelemaan häiritsijää. Eräs haastatelluista kertoi, että voi olla edullista kaveerata työpaikkansa huumorimiehen kanssa. ”Siitä voi hyötyä”, totesi opettaja. Myös koulun tapakulttuuri ja historia vaikuttavat siihen, kuinka aktiivisesti häirintä- ja ahdistelutapauksiin puututaan. Väärinkäsityksetkin voivat olla syynä häirintä- ja ahdistelukokemuksille. Eräs naisopettaja pohti, että yhtenä syynä häirintään ja ahdisteluun on ”asenne siihen työhön”. ”Se työ on jotakin muutakin kuin pelkästään se, että tullaan sinne vaan istumaan ja juomaan kahvia ja kuitataan palkka”.

Haastatelluista naisopettajista yksi oli sitä mieltä, että miesopettajat alkavat olla kouluissa alakynnessä. Hänen mukaansa tämän päivän nuoret naiset liehakoivat miesopettajia ja hän arveli, että nuoret naisopettajat eivät välttämättä edes kiinnitä huomiota häiritsevään kielenkäyttöön. Haastattelemani naisopettaja nostikin esiin mieskollegansa ajatuksen, että miesopettajien tulisi nousta barrikadeille vaatimaan itselleen tasa-arvoa. Hän totesi, että jokaisella pitää olla oma tila, joka on täysin loukkaamaton.

10 Johtopäätöksiä

Tässä kappaleessa pohditaan sekä tutkimuksen survey- että haastatteluosassa esiin nousseita seikkoja. Kappaleessa pyritään myös pohtimaan sitä, mitkä tekijät vaikuttavat sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ja voiko siltä välttyä. Näihin ei tietenkään ole olemassa yhtä oikeaa vastausta, sillä häirintä ja ahdistelu on aina omanlaisensa tapahtumasarja. Tässä kerrotaan myös, mitä naisopettaja voi tehdä, mikäli hän joutuu häirinnän ja ahdistelun kohteeksi.

10.1 Häirinnän ja ahdistelun rakenne

Tässä tutkimuksessa kuvatuista häirintä- ja ahdisteluprosesseista osa oli rakenteeltaan horisontaalisia ja osa vertikaalisia. Kaikki tapaukset, joissa häirintää ja ahdistelua koki joko kaikki tai vain muutama koulun naisopettajista, olivat horisontaalista häirintää. Silloin kun häiritsijänä oli koulun johtaja, kyseessä oli vertikaalinen häirintä. Suurin osa häirintätapauksista oli siis rakenteeltaan horisontaalisia, vaikka vertikaalisen häirinnän pitäisi olla tavallisempaa juuri naisvaltaisilla aloilla. Tähän voi vaikuttaa esimerkiksi se, että kouluissa opettajat ovat suhteellisen samanlaisessa asemassa keskenään, joten auktoriteettiasemaansa parhaiten pääsee käyttämään lähinnä vain rehtori. Tutkituissa kouluissa kaksi naisopettajaa ilmoitti kokeneensa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua koulunsa johtajan taholta. Mahdollista on, että joissain toisissa kouluissa tämä tilanne olisi tavallisempi. Mikäli tutkimuksessa olisi otettu huomioon myös esimerkiksi kouluavustajat, voisi horisontaalisen häirinnän määrä olla suurempi.

10.2 Miten naisopettajat kokivat häirinnän ja ahdistelun?

Haastatellut naisopettajat kokivat häirinnän ja ahdistelun eri tavoilla, johtuen lähinnä siitä, että he olivat saaneet osakseen erilaista häirintää ja ahdistelua. Kaikki haastatelluista opettajista olivat kuitenkin sitä mieltä, että häirintään ja ahdisteluun tulisi puuttua, koska se halventaa naisia ja on kiusallista. Eräs haastatelluista naisopettajista, joka ei itse ollut edes huomannut edellisessä työyhteisössään käytettyä sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua ennen kuin oli vaihtanut koulua, totesi, että se olisi kamaalaa, jos joutuisi kuuntelemaan epämiellyttäviä vihjailuita tai muita sopimattomuuksia vain sitä varten, että saisi jatkaa töitään samassa työpaikassa. Hän kuitenkin mainitsi, että pieni flirttailu voi olla ihan mukavaakin, jos se tapahtuu molempien ehdoilla, mutta jos nainen joutuu alistumaan sopimattomuuksiin tai vaikka kuulemaan niitä vasten tahtoaan, on se haastatellun mielestä väärin. Tässäkin tutkimuksessa kävi ilmi se, että ihmiset voivat pitää työpaikkaansa sukupuolineutraalina, niinkuin sanallisen häirinnän ja ahdistelun vasta koulun vaihdon jälkeen huomannut naisopettajakin teki (vrt. lukuun 3 s. 22).

Yksi naisopettajista koki, että häirintä ja ahdistelu vie uhriltaan itsetunnon. Uhri alkaa epäillä omaa syyttömyyttään tilanteeseen. Olisinko minä syyppää tapahtumiin? Jos uhri kokee olevansa syyllinen, etenkin, jos hänelle niin väitetään, hän pyrkii tietenkin muuttumaan odotusten mukaiseksi. Hän pyrkii nauramaan jutuille, jotka eivät ole hänestä hauskoja tai yrittää päästä takaisin suosioon toimimalla vastoin omaa tahtoaan. Uhri saattaa myös kieltäytyä menemästä mukaan toimintaan ja pitäytyä omassa arvomaailmassaan. Tällöin hän voi olla muiden mielestä, ja kenties jopa omasta mielestäänkin, tiukkapipoinen ja huumorintajuton, ja joutuu todennäköisesti entistä suuremman negatiivisen huomion kohteeksi. Uhri alkaa miettiä entistä vankemmin sitä, onko hän kuitenkin syyllinen tapahtumiin ja epäillä omia ihmissuhdetaitojaan. Se, että häirinnän ja ahdistelun kohteella on erilainen arvomaailma kuin häiritsijällään tai häiritsijöillään vaikuttaa myös siihen, että uhri tuntee olevansa täysin ulkopuolinen työyhteisössään ja muut opettajat voivat pitää häntä sopeutumattomana ja hankalana työkaverina. Mikäli häirintä ja ahdistelu on jatkunut pitkään uhri alkaa helpommin uskoa väitteitä, joita hänelle sanotaan. Tämä vääristää hänen oikeaa käsitystä itsestään ja lopulta heikentää uhrin itsetuntoa.

Haastatellut arvelivat, että jotkut naisopettajista saattavat itse hakea huomiota ja jopa kerjätä sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua osakseen. Yksi opettajista kuitenkin totesi, etteivät miesopettajan puheet pystyneet millään tavalla nostamaan hänen omaa käsitystä naiseudestaan. Jos näin olisi käynyt, ei kyseessä olisi enää ollut sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, vaan imartelu, siis mikäli naisopettaja olisi pitänyt puheita sopivina. Eihän kukaan itseään ylistäviä puheita tavallisesti häi-

rintänä ajattele. Tämä olisi kenties ollut kyseistä naisopettajaa häirinneen mieskollegan päämääränä, jotta hän olisi päässyt naisopettajan suosioon ja toteuttamaan fyysisiä toiveitaan, joita hän naisopettajalle kertoili. Sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, joko sanalliseen tai fyysiseen, liittyy aina se, että uhri ei tahdo olla sen kohteena ja ilmoittaa tästä vastapuolelle.

Haastatellut naisopettajat ovat olleet hyvin sitkeitä, sillä kukaan heistä ei ollut ottanut sairauslomaa häirinnän ja ahdistelun takia. He todella halusivat tehdä töitään, eivätkä luovuttaa. Ehkäpä omaan työhön keskittyminen on eräs keino vähentää häirinnän ja ahdistelun painostavuutta, niin kuin eräs haastateltavista totesi, ”mä tein työtäni vaan”. Sairaslomalle jääminen olisi ollut osoitus naisopettajan haavoittuvuudesta, ja eräskin opettaja vastasi, että sitä riemua hän ei olisi häiritsijälleen suonut. Haastateltavien mukaan jotkut koulujen naisopettajista olivat kuitenkin joutuneet jäämään sairauslomalle ”burn outin” takia. Haastateltavat arvioivat, että näissä sairauslomissa ei ollut kyseessä ainoastaan työn kuormittavuus vaan todennäköisesti myös työyhteisön kuormittavuus, sillä sairauslomalle jääneet opettajat olivat olleet työkavereidensa hampaissa pidemmän aikaa.

Tässä tutkimuksessa ilmi tullut sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu kohdistui pääasiassa naisopettajien yksityisasioihin. Kaikki haastatelluista naisopettajista olivat päteviä luokanopettajia, joten heidän ammatillista kyvykkyyttään ei sinänsä olisi edes pystynyt epäilemään. Häirintä ja ahdistelu vaikeutti kuitenkin joidenkin opettajien työntekoa, sillä työpaikan ihmissuhteet viilenivät sen seurauksena. Naisopettaja, joka oli kuullut perättömän väitteen suhteestaan mieskollegaansa sanoi, että täytyy aina olla kymmenen todistajaa paikalla, ennen kuin hän ja mieskollega voivat lähestyä toisiaan, jotta kukaan ei saisi vääriä käsityksiä. Samainen naisopettaja koki myös sen ongelmallisena, että mieskollegan täytyy näyttää kaikille, lähinnä väitteen kertoneelle miehelle, ettei heidän välillään ole mitään. Niinpä mieskollega nokittaa naisopettajaa kaikkeen mahdolliseen osoittaakseen, että nainen on samassa kastissa kuin kaikki muutkin naiset. ”Hän ei pystynyt nousemaan tämän asian yläpuolelle”, totesi haastateltu naisopettaja.

Sukupuolisuus ja seksikkyyys ympäröi nykyihmisen kaikkialta. Mediassa nousee korostetusti esiin se, kuinka ihmisen tulee olla kaunis ja ihailtu. Eräs haastatelluista opettajista nostikin tiivistetysti esiin tämän ajanhengen sanoen, ”seksi on sellaista, millä olisi arvoa”. Monet häiritsijöistä tuntuvat sisäistäneen tämän ajatuksen. Naimaton, eronnut tai leskeksi jäänyt naisopettaja saa osakseen paljon huomiota ja häneltä voidaan kysyä, ikään kuin oikeutetusti, onko hänen sukupuolielämässään tapahtunut mitään muutosta. Yksi naisopettajista kertoi kokeneensa, että kollegat ajattelivat hänestä, ”että kun sä et saa miestä, niin sä olet sen takia tuollainen”. Eräs haastatelluista kertoi sen olevan loukkaavaa, jos toisen ihmisen tekemiä valintoja ei kunnioiteta. Jokuhan on

voinut tietoen tahtoen valita poikamiestyttönä elämisen. Mutta toisaalta, jos kyseessä ei ole tietoinen valinta, voi asiasta vitsaileminen tuntua vieläkin ikävämmältä.

10.3 Kuka joutuu häirinnän ja ahdistelun uhriksi tämän tutkimuksen valossa?

Syy häirintään ja ahdisteluun on työyhteisössä ja sen ongelmassa. Tässä tutkimuksessa nousee esiin se seikka, ettei naisopettaja voi juurikaan vaikuttaa siihen, joutuuko hän sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Häirinnän kohteeksi voi valikoitua kuka tahansa. (Ks. lukua 2.4 s. 18.) Syy on lähinnä häiritsijässä, joka ei välttämättä edes tunnista käyttäytyvänsä sopimattomasti. Jostain syystä häiritsijä ei tunnu osaavan muuttaa käyttäytymistään. Ilmeisesti tähän vaikuttaa se, ettei häiritsijälle ole tehty tarpeeksi painokkaasti selväksi sitä, että häirintää ja ahdistelua ei siedetä. Naisopettajien tulisiikin pystyä kääntymään esimerkiksi työnantajansa puoleen, jotta häirintä saataisiin loppumaan. Erään koulun naisopettajat olivat yrittäneet sanoa häiritsevää kieltä käyttäneelle miesopettajalle, että tämä lopettaisi puheensa, mutta mies ei ollut ottanut vetoomusta kuuleviin korviinsa. Juuri tällaisissa tilanteissa olisi syytä kääntyä työnantajan puoleen.

Se, että häirintä ja ahdistelu kohdistuu kaikenikäisiin naisopettajiin, kertonee siitä, että yleensä sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu suuntautuu useisiin työpaikan naisopettajiin. Näin oli käynyt ainakin tämän tutkimuksen aineistossa. Naisopettajille voidaan puhutteluilla osoittaa, että heidän paikkansa on alempi kuin miesten. Ihmettelen sitä, miksi kukaan ei ole puuttunut tällaiseen toimintaan, joka on kaikkien tiedossa. Naisopettajat voisivat yrittää yhdistää voimansa ja osoittaa häiritsijälle suoraan, etteivät he siedä alentavaa käytöstä, mikäli koulunjohtaja ei siihen itse oma-aloitteisesti ymmärrä puuttua. Ongelmana on myös se, että kouluun tulevat opettajat yrittävät totuttautua uuteen työpaikkakulttuuriin, sillä muutoshakuisuutta ei ainakaan heiltä siedetä, vaikka he kenties helpoimmin huomaisivat muutoksen tarpeellisuuden. Jopa osa opettajista, joita itseään on häiritty ja ahdisteltu, saattaa olla sitä mieltä, ettei muutos ole tarpeellinen, jos sitä ehdottaa kouluun vasta tullut uusi opettaja.

Vanhemmat naisopettajat luultavasti uskaltavat kieltää häiritsijää painokkaammin kuin nuoret opettajat. Toisaalta juuri vanhemmat opettajat voivat olla liian tottuneita koulunsa ihmissuhteiden tilaan, etteivät sen takia puutu itseensä kohdistuvaan häirintään ja ahdisteluun. He kykenevät varmaan myös jättämään alentavat puheet omaan arvoonsa.

Surullisinta tähän tutkimukseen haastateltujen naisopettajien tapauksissa on se, ettei kukaan ole noussut heidän tuekseen vastustamaan häiritsijää tai häiritsijöitä. Naisopettajat eivät ole saaneet tukea koulujensa rehtoreilta, eivät he sitä tosin olleet pyytäneetkään. Eräs opettajista, joka oli soittanut koulutoimenjohtajalle koulunsa tilanteesta, ei niin ikään ollut saanut muuta kuin henkilökohtaista sanallista tukea. Suurim-

massa osassa tähän tutkimukseen osallistuneista kouluista tilanne on kuitenkin hyvä. Niiden naisopettajat eivät ainakaan ilmoittaneet kokevansa todella raskasta sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Toisin sanoen koulujen työkuultuureissa on suuria eroja.

10.4 Mitä tehdä, kun häirintää ja ahdistelua tapahtuu

Työyhteisössä pitäisi pyrkiä puolustamaan niitä, joita jotkut syystä tai toisesta yrittävät painaa alas. Jos uhri ei itse onnistu puolustamaan oikeuksiaan, tulisi toisten tulla hänen avukseen. ”On tärkeää, että yhteisön yksittäiset jäsenet puuttuvat tilanteisiin, jotka ovat jollekulle toiselle epämiellyttäviä tai häiritseviä” (Tasa-arvotoimisto. Vinkkejä 2002). Esimerkiksi naisopettajat voisivat toimia yhdessä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun lopettamiseksi tai torjumiseksi. Sillä, että annetaan häirinnän ja ahdistelun jatkua puuttumatta siihen, ikään kuin hyväksytään joko hiljaisesti tai nauraen häiritsijän toiminta. Vitsin kertojan täytyy saada merkki siitä, että hänen vitsejään halutaan kuulla. Häiritsijälle voi riittää myönteiseksi signaaliksi se, ettei kukaan puutu hänen puheisiinsa, opettajakollegojen nauru on jo palkkio toiminnasta. Vaarana on se, että sukupuolises- ta häirinnästä ja ahdistelusta muodostuu osa koulun tapakulttuuria, ja toimintaan voi liittyä mukaan muitakin. Mikäli uhri lähtee koulusta tai häiritsijä menettää kiinnostuk- sensa uhriin, hän voi valikoida tilalle toisen ja kierre jatkuu. Toisaalta sama henkilö voi häiritä ja ahdistella vaikka kaikkia koulun naisopettajia yhtäaikaan. On kuitenkin huomattava, että ”työnantajan tulee huolehtia [siitä], ettei työntekijä joudu työelämäs- sä sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi” (Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002).

Mitä sitten tulisi tehdä tilanteessa, jos kokee joutuneensa sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi? Mäkinen korostaa, että ”jos kokee toisen kielenkäy- tön, taputtelun tai muun menettelyn sukupuoliseksi häirinnäksi, on se tehtävä heti sel- väksi. – – Tekijää on selvästi kiellettävä jatkamasta toimiaan.” (2001, 21; ks. myös Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002.) Mikäli häirintä ja ahdistelu kuitenkin jat- kuu, tulee siitä kertoa työnantajalle, jolle vastuu tapahtumiin puuttumisesta kertomisen myötä siirtyy. ”Häiritsijälle voidaan antaa huomautus tai kirjallinen varoitus. Häiritsijä voidaan irtisanoa, lomauttaa tai hänen työsuhteensa jopa purkaa, jos hän ei annetuista varoituksista ja ohjeista huolimatta muuta toimintaansa.” (Mäkinen 2001, 21; ks. myös Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002.) Esimies, työterveyshuolto, työsuojelu- ja am- mattiyhdistysorganisaatio voivat puuttua sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun (Var- sa 1993b, 8). Jos häirintätilanne sisältää fyysisen koskemattomuuden tahallisen louk- kaamisen, voidaan tällöin soveltaa myös rikoslain pahoinpitely- tai siveellisyysrikok- sia koskevia säännöksiä (Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen 2002). Myös Työnantaja- ja

palkansaajakeskusjärjestöt ovat antaneet ohjeistusta työpaikoille sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun varalta. Ohjeet ovat koottuna Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! -esitteeseen, joka on julkaistu myös internetissä. Esitteessä kerrotaan, mitä häirintä- ja ahdistelutilanteissa voi tehdä ja miten työnantajan tulee toimia. Lisäksi esitteessä tarkastellaan häiritsijän asemaa. (Hyvä käytös sallittu 2002.)

Tasa-arvotoimisto (2002) antaa häirinnän kohteeksi joutuneelle toimintaneuvoja. Häirinnän kokemisesta tulee välittömästi kertoa häiritsijälle, sillä hän ei välttämättä ole ymmärtänyt toimineensa loukkaavasti. Jos häiritsijälle suoraan puhuminen tuntuu liian hankalalta, voi hänelle kirjoittaa kirjeen tuntemuksistaan, mutta kirjeestä kannattaa säilyttää kopio itsellä. Häirinnästä ja ahdistelusta voi kertoa myös toiselle työkaaverille tai esimiehelle, jotka voivat keskustella asiasta häiritsijän kanssa. On järkevää pitää häirintätapauksista päiväkirjaa, johon merkitään tapahtuman kuvauksen lisäksi tapahtuma-aika, -paikka ja kaikki henkilöt, jotka olivat tilanteessa läsnä. Tämä auttaa myöhemmin, kun häirintä- ja ahdistelutilanteita selvitetään. (Tasa-arvotoimisto. Vinkkejä 2002; ks. myös Hyvä käytös sallittu 2002.)

Fitzgerald ja Ormerod (1993, 571) kertovat, että Merit Systemsin vuonna 1987 tekemässä tutkimuksessa suurin osa (53 %) sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun uhreista jätti häiritsijän käytöksen huomioimatta tai ei tehnyt yhtään mitään tilanteiden lopettamiseksi. Tämä käyttäytymismalli on yleisesti nähty tehottomana menetelmänä. 61 % tuon tutkimuksen naisista, jotka pyysivät tai käskivät häiritsijää lopettamaan, totesivat tilanteensa parantuneen. 15 % uhreista kertoi tilanteestaan johtajalleen, mutta tästä oli apua vain vajaalle puolelle kyseisistä naisista. (Merit Systems 1987, Fitzgeraldin & Ormerodin 1993, 571 mukaan.)

11 Diskussio

Tutkimuksen tavoitteet ja keskeisimpiä tuloksia

Tässä tutkimuksessa tavoitteena oli selvittää, kokevatko peruskoulun ala-asteen naisopettajat sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua mieskollegoidensa taholta. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, kuinka naisopettajat reagoivat mieskollegoiden aiheuttamissa häirintä- ja ahdistelutilanteissa ja mitä heidän reagoinnistaan seuraa. Keskeisimpänä tavoitteena oli kuitenkin tarkastella sitä, miten naisopettajat kokivat sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun.

Tutkimuksessa selvisi, että suurin osa tutkimukseen osallistuneista 57 naisopettajasta ei ollut itse kokenut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua ilmoitti kokeneensa 24,6 % lomakkeen palauttaneista. Kuitenkin naisopettajien lomakevastausten perusteella voi päätellä, että ainakin

38,5 % tutkimukseen osallistuneiden yhdeksän koulun naisopettajista on saanut osakseen sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Timmerman ja Bajema (1999) olivat saaneet omassa selvityksessään keskimääräiseksi naisiin kohdistetun häirinnän ja ahdistelun osuudeksi 30–50 % (ks. lukua 2.3 s. 18). Tässä tutkimuksessa häirintää ja ahdistelua kokeneiden naisten osuus on siten pienempi.

Lähes neljäsosa (24,6 %) naisopettajista oli saanut osakseen kiusoittelevaa puhetta ja 26,3 % kertoi jonkun muun naisopettajan joutuvan kiusoittelevan puheen kohteeksi. Kiusoitteleva puhe olikin yleisin sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun muoto tässä tutkimuksessa. Alentavaa puhetta kertoi kuulevansa 5,3 % vastanneista naisopettajista ja yhtä moni oli sitä mieltä, että joku toinen naisopettajista saa osakseen alentavaa puhetta. Todellisuudessa alentavaa puhetta osakseen saaneiden naisopettajien lukumäärä on suurempi, sillä osa vastanneista mainitsi avoimien kysymysten vastauksissa, että heitä tytöteltiin. Tytöttely on luokiteltavissa alentavaksi puheeksi. 12,3 % kyselylomakkeen palauttaneista naisopettajista oli sitä mieltä, että työyhteisön miehet arvostelevat naisten ulkonäköä, mutta kaikki vastaajista eivät kokeneet sitä kielteisenä toimintana.

Jokaisessa tutkimukseen osallistuneessa koulussa kerrottiin alatyölinvitsejä. Ne tuntuvat kuuluvan koulujen arkipäivään niin kiinteästi, ettei niitä voi mieltää automaattisesti sanalliseksi sukupuoliseksi häirinnäksi ja ahdisteluksi etenkin kun myös jotkut naisopettajista esittävät niitä. Vastanneista naisopettajista 89,5 % ilmoitti, että heidän koulussaan kerrotaan alatyölinvitsejä. Kuitenkin alatyölinvitsit ovat sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua silloin, jos joku kokee ne loukkaavina ja ilmoittaa niiden kertojalle, että pitää niitä sopimattomina. Tutkimuslomakkeen palauttaneista naisopettajista 5,3 % koki itse vitsit loukkaavina ja 14,0 % katsoi, että joku toinen työyhteisössä kokee alatyölinvitsit loukkaavina.

21,1 % kyselylomakkeen palauttaneista naisopettajista kertoi joutuneensa reagoimaan mieskollegoiden esittämään sopimattomaan kielenkäyttöön. Reagoitavat vaihtelivat reagoimattomuudesta vastahuumorin käyttöön, jolla pyrittiin ohjaamaan miehen naiskollegaan kohdistama letkautus pois kohteestaan. Eräs vastaajista kertoi, että oli suuttumalla tehnyt häiritsijälle selväksi kokevansa häiritsijän puheet sopimattomina. Tämä olikin helpottanut sekä naisopettajan itsensä että muiden työyhteisön naisten tilannetta. Koska häirintä- ja ahdistelutilanteet ovat aina erilaisia, eivät naisopettajien käyttämät reagoitavatkaan ole siksi samanlaisia. Kuitenkin ilmeisesti tehokkain tapa reagoida sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun on tehdä häiritsijälle selväksi, että kokee hänen käytöksensä loukkaavana (ks. lukua 10.4 s. 91). Tämän tutkimuksen haastatteluosaan osallistuneista viidestä naisopettajista moni totesi, ettei häiritsijälle annetulla sanallisella palautteella kuitenkaan ollut mitään vaikutusta heidän kokemaansa häirintään ja ahdisteluun.

Kaiken ikäiset naisopettajat saivat osakseen sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tässä tutkimuksessa häirintä- ja ahdisteluhetkellä 24–30-vuotiaat naisopettajat ilmoittivat muita vastaajia useammin kokevansa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Heitä oli 33,3 % kaikista vastanneista. Tämä tulos on yhtenevä Martinin (1995, 26) ja Fitzgeraldin ja Ormerodin (1993, 564–565) johtopäätöksien kanssa. Kuitenkin naisopettajat, jotka olivat kokeneet monenlaista häirintää ja ahdistelua, olivat häirinnän tapahtumahetkellä tavallisimmin 31–40-vuotiaita. Heitä oli 6,6 % kaikista tutkimukseen vastanneista ja 25,0 % kaikista häirintää ja ahdistelua kokeneista naisopettajista. Kyseiset naisopettajat olivat kokeneet ainakin alentavaa puhetta, loukkaavia vitsejä ja ulkonäkönsä arvostelua.

Haastatteluissa naisopettajat kertoivat sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohdistuneen lähinnä heidän yksityisiin asioihinsa. He pitivät häirintä- ja ahdistelutilanteiden suurimpana haittana kiusaantumista ja työpaikalle muodostunutta huonoa työilmapiiriä. Varsan (1993b) mukaan sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi joutuneet naiset kokevat ammatillisen pätevyytensä kaventamisen suurimpana haittana (ks. lukua 2.1 s. 15). Tähän tutkimukseen osallistuneet naisopettajat eivät kuitenkaan tätä väitettä allekirjoittaneet. Yksi haastatelluista naisopettajista kertoi häirinnän ja ahdistelun vaikuttaneen hänen itsetuntoonsa. Kyseinen opettaja oli lopulta sairastunut masennukseen häirinnän ja ahdistelun seurauksena. Kuitenkaan kukaan haastatteluihin osallistuneista naisista ei ollut jättäytynyt pois töistä häirinnän ja ahdistelun seurauksena. Muutamien muiden opettajien he kuitenkin tiesivät näin tehneen. Naisopettajat jatkoivat töitään, koska he eivät halunneet luovuttaa ja osoittaa olevansa heikkoja. Omaan työhön keskittyminen näyttääkin olevan keskeinen tekijä, jonka avulla häirintä- ja ahdistelutilanteista voi yrittää olla piittaamatta. Toisaalta jotkut haastatelluista naisopettajista olivat sitä mieltä, että toiset naiset saattavat jopa itse hakea sukupuolista huomiota osakseen ja siten altistaa itse itsensä myös sukupuoliselle häirinnälle ja ahdistelulle.

Haastatteluissa kävi ilmi, että häiritsijänä oli tavallisesti vain yksi miesopettaja, tosin muutamalla koululla häiritsevästi käyttäytyviä mieskollegoja oli useita. Näillä kouluilla sopimaton kielenkäyttö oli muodostunut perinteeksi, eikä sitä siksi pystytty kyseenalaistamaan ja muuttamaan. Kahdessa tapauksessa häiritsijänä oli koulun rehtori. Syyksi sanalliseen häirintään ja ahdisteluun naisopettajat näkivät miesten pätemisen tai huomion tarpeen, sukupuoleen perustuvan oikeutuksen toimia naisten kontrolloijana tai huomion osoitusten tarjoajana. Myös valta koettiin sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun taustavaikuttajana.

Sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun välttämiseen naisopettajat tarjosivat avuksi avoimuutta. Häirinnästä ja ahdistelusta ei saa vaieta, jotta muut sitä kokeneet tietävät, etteivät ole ainoita, joita kyseinen ongelma koskettaa. Myös se, etteivät opetta-

jat muodosta liian tiiviitä kaveriporukoita, voi haastateltujen mukaan ehkäistä häirintä- ja ahdistelutilanteiden muodostumista. Yksi haastatelluista naisopettajista oli joutunut vaihtamaan koulua häirinnän ja ahdistelun seurauksena. Muutamalla muulla häirintä ja ahdistelu oli loppunut, kun häiritsijä oli jäänyt eläkkeelle, mutta osa haastatelluista arveli, että tilanteet olivat saattaneet vähentyä myös heidän ikääntymisensä myötä.

Metodien sopivuus asetettuihin tutkimusongelmiin

Lomaketutkimus oli kokonaisuutena onnistunut valinta aiheen yleisyyden kartoittamiseen ja haastateltavien valintaan. Lomakkeen palautti 63,0 % sen saaneista naisopettajista, ja haastatteluun halukkaita lomakkeen palauttaneista oli 32,8 % eli 19 vastaajaa. Tutkimuksessa haastateltiin kuitenkin vain viittä naisopettajaa, koska kyselylomakkeessa he kertovat olleensa sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteena. Kaikille haastatteluun haluaville olisi tietenkin pitänyt soittaa ja kysyä, olivatko he kokeneet häirintää ja ahdistelua, sillä on täysin mahdollista, että he ovat olleet sopimattoman kielenkäytön kohteena edellisessä työyhteisössään, mutta eivät ole sitä lomakkeeseen merkinneet, koska tutkimus koski vastaajan tämän hetkistä työyhteisöä. Tämän mahdollisuuden keksin kuitenkin liian myöhään, koska opettajat olivat jo kesälomalla. On myös mahdollista, etteivät kaikki haastatteluun halunneet naisopettajat ole kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, mutta he olisivat olleet kuitenkin valmiita auttamaan tämän aiheisen tutkimuksen eteenpäin viemisessä.

Kyselylomakkeen mukana seurannut kirje olisi kannattanut laatia siten, että kaikki naisopettajat, jotka ovat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua työelämässä, olisivat voineet vastata kysymyksiin koskien sitä aikaa, kun he joutuivat häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Tai sitten lomakkeen lopussa olisi voinut kysyä esimerkiksi: ”Oletteko joutuneet vastaavanlaisen kielenkäytön kohteeksi jossakin aikaisemmassa työyhteisössänne?” Näin olisin helposti saanut selvitettyä, kuinka moni vastanneista on todella kokenut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tämä tutkimus kertoo lähinnä tämän hetkisen tilanteen tutkimukseen osallistuneissa kouluissa, tosin muutama opettaja on vastannut lomakkeeseen edellisen työyhteisönsä perusteella. Pidemmän aikavälin tarkasteleminen olisi myös hankaloittanut tutkimuksen tulosten analysointia, sillä osa opettajista olisi voinut kokea sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua useassakin koulussa.

Suurin osa naisista, jotka olivat kokeneet sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kertoivat, kuinka he olivat reagoineet häirintä- ja ahdistelutilanteissa. Häirintää ja ahdistelua oli kokenut 24,6 % lomakkeen palauttaneista naisopettajista. Sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun ilmoitti reagoineensa 21,1 % vastanneista ja 19,3 % kertoi reagointinsa seurauksista. Kattavimpia vastauksia häirintä- ja ahdistelu-

tilanteissa reagoimiseen saa haastatteleamalla, mutta lomakkeella saadut vastaukset toivat esiin erilaisia reagoimistapoja, kuin mitä haastatellut kertoivat käyttäneensä. Siksi vastauksen hakeminen kyselylomakkeella tähän tutkimusongelmaan oli perusteltua.

Sitä, kuinka naisopettajat olivat kokeneet sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun, lähdettiin selvittämään haastatteleamalla. Haastattelu onkin lähes ainoa tapa selvittää jonkin asian kokemista, sillä ulkoapäin havainnoimalla ihmisen kokemuksia ei yleensä voi saavuttaa. Vaihtoehtoisena menetelmänä olisi voinut käyttää naisopettajien laatimien kirjoitusten analysointia, mutta vapaa puheen tuottaminen on helpompaa ja siksi siitä nousee esiin enemmän spontaanejakin asioita kuin harkitussa kirjoituksessa. Lisäksi haastattelussa pystyy haastateltavan kannalta perehtymään lyhyemmässä ajassa useampaan teemaan kuin kirjoitettaessa. Toiset ihmiset voivat tietenkin vierastaa ajatusta puhua kiusallisista asioista kasvotusten haastattelijan kanssa, mutta moni voi myös kokea kirjoittamisen liian työlääksi prosessiksi. Harkittua kirjoitusta tuotettaessa itsesensuuri on runsaampaa kuin keskusteltaessa asioista. Pidän haastattelua onnistuneena menetelmävalintana selvitettäessä naisopettajien kokemuksia heihin kohdistuneesta sanallisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Lomakkeella saatava tieto on kuitenkin aina neutraalimpaa ja siinä tulevat esiin vain tutkijan ennalta valikoimat asiat. Sen sijaan kaikki tutkittavalle merkitykselliset asiat eivät välttämättä tule esiin muutoin kuin haastatteleamalla, sillä tutkija ei välttämättä ole edes osannut ottaa huomioon jotain sellaista seikkaa, joka on yksilön tilanteen kannalta oleellinen. Pelkällä lomakekyselyllä häirittyjen naisopettajien kokemusten vakavuus ei olisi tullut tässä tutkimuksessa ilmi.

Tutkimuksen vastausprosentti oli hyvä, mutta siitä huolimatta osa häirintää ja ahdistelua kokeneista naisopettajista ei välttämättä palauttanut kyselylomaketta. Syitä tähän voi olla useita. Osa opettajista on voinut pelätä tutkimuksen luotettavuutta etenkin, kun heiltä pyydettiin yhteystietoja mahdollista haastattelua varten. Tämän ei kuitenkaan olisi pitänyt olla este tutkimukseen osallistumiselle, sillä niiden, jotka eivät halunneet haastatteluun, ei olisi yhteystietojaan tarvinnut täyttää. Jari Eskola ja Juha Suoranta (1999, 57) toteavatkin, että ”mitä arkaluontoisemmasta aiheesta on kysymys, sitä tiukemmin on suojattava anonymiteettiä” ja lisäävät, että vaikka henkilöiden nimiä ei tutkimuksessa julkaistakaan voivat vastaajan tiedot olla ”niin yksityiskohtaisia, että ainakin tutkittavien lähipiiri saattaa tunnistaa joitakin tutkittavia”. Tällainen pelko on tietenkin voinut vaivata joitain vastaamatta jättäneistä. Mahdollista on myös se, että naisopettaja on kokenut häirinnän ja ahdistelun niin tuskallisena, ettei hän tahdo edes ajatella kyseistä asiaa. Itäsuomalaiset kaupunki ja kunta halusivat tutkimustulokset omaan käyttöönsä. Sitä en tiedä, ovatko paikkakunnan opettajat tietoisia tästä, mutta jotkut naisopettajista ovat voineet kokea, että heidän vastauksensa menevät suoraan koululautakunnan luettavaksi. Näinhän ei tietenkään tapahdu, mutta tällainen ajatus

vastaajasta voi tuntua niin kiusalliselta, että tutkimukseen ei sen vuoksi vastata.

Ei tietenkään voi ajatella, että vastaamatta jättäneiden joukossa olisi korostuneen paljon juuri sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneita naisopettajia. On nimittäin hyvin mahdollista, että joissain kouluissa osa opettajista on kokenut vastaamisen turhana, mikäli heidän työyhteisössään ilmapiiri on hyvä eikä sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua esiinny. Jotkut naisopettajista ovat lisäksi voineet kokea, että kyselyyn vastaaminen olisi epäluottamuslause koulun miesopettajia kohtaan.

Tässä vaiheessa on syytä huomioida myös se seikka, että kaikki koulut eivät halunneet osallistua tutkimukseen. Yhdestä tutkimukseen osallistumattomasta koulusta tiedän varmasti, että siellä on tapahtunut sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, joka on ollut erittäin räikeää. On myös muistettava, että itäsuomalaisessa kaupungissa tutkimuslupahakemuksen hyväksymistä viivytettiin, mikä voi olla merkki siitä, ettei todellista halukkuutta tutkimuksen sallimiseksi ainakaan päättäjillä ollut. Hakemuksessa olin kertonut, että en tahtoisi vaivata opettajia aivan viimeisissä kevät kiireissä, mutta näin jouduin tekemään. Lisäksi kyseisen kaupungin koulujen rehtorit eivät jakaneet kyselylomakkeita heti ne saatuaan, vaan pitivät niitä itsellään, koska kaipasivat kirjallista lausuntoa opettajien paikalliselta ammattijärjestöltä. Tämän tiedon saatuaani sovin paikallisjärjestön kanssa, että se toimittaa luvan suoraan kouluille. Ylipäätään Itä-Suomessa vaadittu koulutuslautakunnan myöntämä tutkimuslupa tuntui minusta oudolta, koska henkilöt, joita halusin mukaan tutkimukseeni eivät olleet alaikäisiä vaan aikuisia.

Miksi tämä tutkimus kannatti tehdä?

Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tutkiminen on vielä kohtuullisen uusi tutkimusala (Timmerman & Bajema 1999, ks. lukua 4 s. 26). Aikaisempi tutkimus on selvittänyt muun muassa sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määrää. Sen sijaan häirinnän ja ahdistelun seuraukset ja uhrin kokemukset on usein sivuutettu, niin kuin Fitzgerald ja Ormerod (1993) toteavat (ks. lukua 2.5 s. 19). Sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on myös saatettu mieltää liian lieväksi häirinnän ja ahdistelun muodoksi, sillä vain ja ainoastaan siihen keskittyviä tutkimuksia ei ole. Tietenkin fyysinen ja sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu usein kietoutuvat toisiinsa siinä määrin, että molemmat nousevat tutkimuksessa esiin. Niin kävi myös tässä tutkimuksessa.

Tutkimusta, joka koskee sukupuolista käytäntöä nais- ja miesopettajien välillä, ei ole Suomessa aikaisemmin tehty. Koulumaailmaan liittyvässä tutkimuksessa kiinnostus on kohdistunut lähinnä tyttöjen ja poikien erilaiseen kohteluun. Naisopettajiin liitetyt tutkimukset ovat keskittyneet esimerkiksi siihen, kuinka naiset kykenevät yhdistämään perhe-elämän ja työelämän. Opettajien välistä sanallista sukupuolista häi-

rintää ja ahdistelua ei sen sijaan ole aikaisemmin tutkittu. Mielestäni tällaisen tutkimuksen tekemiselle oli kuitenkin olemassa tarve ensinnäkin siksi, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on vastoin kouluille asetettuja tasa-arvopyrkimyksiä ja kasvatus-tavoitteita. Toiseksi, on tarpeellista tietää esiintyykö kouluissa miesopettajien naiskollegoihinsa kohdistamaa sanallista häirintää ja ahdistelua. Vaikka tässä tutkimuksessa esiin tulleen sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun määrä on saman suuntainen kuin aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, oli silti perusteltua lähteä tutkimaan ilmiötä myös koulumaailmassa. Niin kuin Varsa (1993b) totesi, häirintä ja ahdistelu on eri aloilla erilaista, eikä yhden tutkimuksen tuloksia voi siksi yleistää koskemaan kaikkia työaloja (ks. lukua 2.2 s. 16).

Aikaisemmin tehdyissä opettajien työstressiä käsittelevissä tutkimuksissa on todettu työpaikan ihmissuhteiden aiheuttavan toisinaan stressiä, mutta mahdollista sukupuolista häirintää ja ahdistelua ei ole tässä yhteydessä huomioitu. Esimerkiksi Kuusiston vuonna 1987 tekemässä tutkimuksessa tulee ilmi juuri niitä oireita, joita niin henkistä väkivaltaa kuin sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneet ovat kertoneet (ks. lukua 2.5 s. 19). Salo ja Kinnunen (1993, 55) toteavat, että heidän tekemässään haastattelututkimuksessa hyväksi koulunsa ilmapiiriä kuvasi 59 % opettajista ja huonoksi 21 %. Koulunihmissuhteet arvioitiin heidän mukaansa pääasiassa hyväksi tai melko hyväksi, mutta 20 % haastatelluista piti tutkimuksessa koulunsa ihmissuhteita huonoina tai melko huonoina (Salo & Kinnunen 1993, 55). Koulun ihmissuhteita koskevissa tutkimuksissa tulee samalla osittain tietoa myös naisopettajiin kohdistetusta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, mutta niistä ei voi vetää suuria johtopäätöksiä, koska niitä ei ole suoraan tehty tästä näkökulmasta. On huomattava, että Maikkolan ym. (n.d., 89) tutkimuksessa todettiin, että ”miehet eivät stressaantuneet työtovereidensa vuoksi niin paljon kuin naiset”. Tähän voinee hakea osasyitä myös sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, joka on kohdistettu naisiin.

Tutkimuksen uskottavuuden ja luotettavuuden tarkastelua

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista metodologiaa, minkä vuoksi joudun tarkastelemaan kvantitatiivisen vaiheen luotettavuutta ja kvalitatiivisen vaiheen uskottavuutta. Etu, jonka kahden tutkimusmenetelmän yhdistämisellä saavuttaa, on tutkimuksen validiuden paraneminen. Tosin Hirsjärvi ja Hurme huomauttavat, että ”reliabiliuden ja validiuden käsitteet perustuvat ajatukselle siitä, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja objektiiviseen totuuteen” (2001, 185).

Ulkoisella validiudella tarkoitetaan tutkimustulosten yleistettävyyttä erilaisiin tilanteisiin ja henkilöihin. Se, että tässä tutkimuksessa ei pyritä määrällisessä mielessä

valtakunnalliseen yleistettävyyteen, mahdollistaa ulkoisesta validiudesta luopumisen. Tämän tutkimuksen kvantitatiiviset tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan kaikkia Suomen naisopettajia, eikä se ollut tavoitteenakaan, koska otanta oli harkinnanvarainen. Suuntaa antavia tulokset kuitenkin ovat, ja niistä voi päätellä, että sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ei kohdistu suurimpaan osaan naisopettajista. On kuitenkin huomioitava, että Sutelan (1999) mukaan työpaikkakiusaaminen vaikuttaa myös muuhun työyhteisöön, sillä siitä kärsivät häirittyjen lisäksi ne, jotka joutuvat siitä sivusta seuraamaan (ks. lukua 2.5 s. 19). Haastatteluosuuden tuloksien siirrettävyys ei tunnu järkevältä, sillä sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu on aina tapauskohtaista. On aika epätodennäköistä, että toiseen noin sadan naisopettajan näytteeseen valikoituisi viisi haastateltavaa, jotka olisivat saaneet osakseen samanlaista häirintää ja ahdistelua kuin tässä tutkimuksessa haastatellut, ja lisäksi, että he olisivat kokeneet tilanteet vielä samalla tavalla kuin tähän näytteeseen valikoituneet naisopettajat. Jos kyseessä olisi suurehko otos, olisi tilanne siirrettävyyden suhteen toinen. Mutta toisaalta voidaan ajatella, että tämän tutkimuksen haastatteluissa esiin nousseet tilanteet ovat tyypillisiä tapauksia sanallisesta häirinnästä ja ahdistelusta, joten ne ovat sitä kautta yleistettävissä koskemaan myös muita häirittyjä naisopettajia. Koulun kulttuurilla on suuri vaikutus häirinnän ja ahdistelun ilmenemiselle samoin kuin opettajien arvomaailmalla siihen, mikä koetaan häirintänä ja ahdisteluna (ks. lukua 1.4 s. 11).

Rakennevalidiudella tarkoitetaan sitä, että tutkimus koskee ”sitä, mitä sen on oletettu koskevan” eli tutkimuksessa käytetään ”käsitteitä, jotka heijastavat tutkituksi aiottua ilmiötä” (Hirsjärvi & Hurme 2001, 187). Survey-osan kysymykset pyrin laatimaan mahdollisimman selkeiksi ja käyttämään niissä sellaista kieltä, että kaikki ymmärtäisivät kysymykset samalla tavalla. Kyselylomakkeen esitestaus valotti mahdollisia risiiritäisyyksiä ja väärintulkintamahdollisuuksia, jotka pystyin vielä korjaamaan ennen lopullisen kyselylomakeversion postittamista. Yhden kysymyksen asettelu oli kuitenkin huono, sillä siihen moni naisopettajista oli selkeästi vastannut vahingossa siten, että mieskollegat arvostelisivat jonkun naisopettajan ulkonäköä. Edelliseen kysymykseen he olivat vastanneet, etteivät miehet arvostele naisten ulkonäköä. Tämä sekaannus johtui aikaisempien kysymysten rakenteesta, joissa ensin kysyttiin häirinnän kohdistumisesta vastaajaan itseensä ja sen jälkeen johonkin toiseen naisopettajaan. Kyselylomake on liitteenä 1 ja siihen saadut vastausprosentit ovat taulukossa 6, joka on liitteenä 5.

Haastattelutilanteissa käsitteiden käyttöä helpottaa se, että haastateltava ja haastattelija voivat kysyä toisiltaan, mitä toinen on sanoillaan tarkoittanut. Haastattelija myös näkee, onko haastateltava ymmärtänyt kysymyksen, niin kuin se oli tarkoitettu ja voi esittää saman kysymyksen uudelleen mukailtuna niin, että haastateltava pureutuu siihen teemaan, johon haastattelija vastauksen halusikin. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että haastattelija syöttää sanoja haastateltavan suuhun saaden siten omiin tarkoituksiin-

sa sopivia vastauksia.

Sisäisellä validiudella tarkoitetaan Soinisen mukaan ”sitä, että tutkimuksen tulos on testattavana olevan ohjelman tai menettelytapojen seurausta” (1995, 120). Koska tämän tutkimuksen survey-osassa ei testata minkään menetelmän vaikutuksia, ei sisäinen validius vaikuta tämän tutkimuksen osalta kovin relevantilta. Lisäksi on pyritty ennemminkin siihen, ettei itse tutkimuksen suorittaminen vaikuttaisi mitenkään tuloksiin. Sen sijaan kvalitatiivisen puolen osalta on syytä tarkastella sitä, onko haastatteluissa saavutettu vastaavuus tutkijan ja naisopettajien konstruktioiden välille. Marjaana Soininen määrittelee vastaavuuden tarkoittavan sitä, ”miten tutkimuksen tuottamat rekonstruktiot tutkittavien todellisuuksista vastaavat alkuperäisiä konstruktioita” (1995, 124). Konstruktioiden vastaavuutta pyrittiin selvittämään tarjoamalla kahdelle haastattelulle naisopettajalle luettavaksi haastatteluista kirjoitettuja kuvauksia. Toinen opettajista suostui lukemaan tekstin ja totesi sen vastaavan ainakin omalta kohdaltaan todellisuutta. Toinen opettajista oli sitä mieltä, ettei näe aiheelliseksi lukea kirjoitusta keskeneräisenä, koska hän ilmoitti luottavansa siihen, ettei siinä vääristellä todellisuutta.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabelius tarkoittaa sitä, että tulokset pysyvät samoina toistettaessa joko samalle tai toiselle vastaavalle ryhmälle. Tämän tutkimuksen survey-osasta saatavat tulokset on mahdollista saada myös toisesta joukosta, edellyttäen, että ryhmät ovat samankaltaiset. Mutta laadullisen tutkimuksen reliabiliteetti eli luotettavuus koskee hieman toisia asioita. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 189; ks. myös Kvale 1996, 163) toteavat, että ”reliabelius koskee – – pikemminkin tutkijan toimintaa kuin haastateltavien vastauksia, ts. sitä, kuinka luotettava tutkijan analyysi materiaalista on”. He korostavat, että tutkijan tulee huomioida kaikki käytössä oleva aineisto, litteroida oikein ja pitää mielessä, että tulokset kuvastavat niin paljon kuin mahdollista tutkittavien ajatusmaailmaa. Lisäksi he muistuttavat, että ”haastattelujen tulos on aina seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta” (Hirsjärvi & Hurme 2001, 189). Koska tein tutkimusta yksin ja arkaluontoisesta aiheesta, en voinut käyttää apunani ulkopuolisia arvioitsijoita. Useamman arvioitsijan päätyminen samaan lopputulokseen lisäisi tutkimuksen reliabeliutta (Kvale 1996, 163). Olen kuitenkin pyrkinyt kuvailemaan tekemiäni ratkaisuja tutkimuksen edetessä ja lisäksi antamaan esimerkkejä naisopettajien vastauksista. Toivottavasti näillä toimilla pystyin vakuuttamaan tutkijan tulkintojeni oikeellisuudesta.

Naistutkijoita on syytetty siitä, että heidän tekemänsä tutkimus ei ole objektiivista (ks. lukua 5.4 s. 33). Aino Saarisen (1992, 38) mukaan ”feministitutkijat kysyvät nyt ’mitä objektiivisuus tarkoittaa?’, ennemmin kuin vaativat ’enemmän objektiivisuutta!’ ” En kuitenkaan ole itse pyrkinyt hylkäämään objektiivisuuden tavoitetta tätä tutkimusta tehdessäni. Kvale (1996, 64) toteaa, että tutkimushaastattelun objektiivisuutta

voidaan tarkastella kolmena mielikuvana, jotka ovat ”vapaus vinoudesta, intersubjektiiivinen tietous ja kohteen luonteen heijastaminen”. Näistä ensimmäinen viittaa luotettavaan tietoon ja tarkasteluun, joka ei ole tutkijan ennakkoluulojen ja vinoutumien vääristämää. Toinen näkökulma esittää vaateen siitä, että saatujen tietojen tulee olla uudelleen tuotettavissa, eli ”toistuvien havaintojen samasta ilmiöstä eri havainnoitsijoiden tekemänä pitäisi antaa samanlaista tietoa” (Kvale 1996, 65). Tutkittavan objektin luonteen heijastaminen tarkoittaa sitä, että kohteen annetaan puhua ja käytettävä metodi on tarkoituksen mukainen. Näin voidaan Kvalen (1996, 65) mukaan paljastaa tutkimuskohteen todellinen luonne.

Vapaus vinoudesta on vaatimuksena myös kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Olen pyrkinyt olemaan mahdollisimman neutraali ilmiölle tutkimusta tehdessäni, mutta en tietenkään ole täysin voinut sulkea ilmiön kielteisyyttä mielestäni. Näkemykset tutkittavaan asiaan on ilmaistu ennakko-oletuksissa (ks. lukua 6.2 s. 34). Intersubjektiiivinen tieto viittaa lähinnä aikaisemmin käsiteltyyn kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen ja vastaavuuteen. Tutkimuskohteen luonteen heijastaminen tarkoittaa osittain vastaavuutta, eli sitä, että tutkija pystyy ilmaisemaan haastattelussa esiin tulleet asiat säilyttäen niiden sisällön sellaisena, että se vastaa haastateltavan kertomaa. Myös haastateltavan puheen lainaaminen auttaa heijastamaan tutkimuskohteen luonnetta. Tosin feministinä tunnettu Ann Oakley (1981 ks. Saarinen 1992, 34) on kritisoinut haastattelumetodista annettua kuvaa, joka muun muassa ylistää haastattelun objektiivisuutta ja alleviivaa tutkimuksen tärkeyttä sinänsä informantin kustannuksella.

Objektiivisuus kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoittaa ”sitä, miten löydökset selittyvät tutkittavien ominaisuuksista ja konteksteista, eivätkä tutkijan harhoista, kiinnostuksen kohteista, motivaatiosta ja näkökulmista”, toteaa Soininen (1995, 122). Tämän tutkimuksen survey-osan kysymykset ovat itse laadittuja, ja niihin vaikuttavat juuri omat kiinnostuksen kohteet. Sen sijaan lomakkeiden tuloksia tulkitessani yritän välttyä harhaisuudelta. Tutkimuksessa lasketaan esimerkiksi vastausten prosenttiosuuksia ja nojataan johtopäätöksiä niihin. Lomakkeen kysymysten vastausvaihtoehdoiksi laitoin yksiselitteisiä vaihtoehtoja, jotta niiden tulkinnassa ei syntyisi ongelmia.

Mitä hyötyä tästä tutkimuksesta on?

Koska tämä tutkimus on pilottitutkimus käsitellystä aiheesta, on sen yhtenä tarkoituksena nostaa ihmisten tietoisuuteen, että myös koulumaailmassa tapahtuu sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Tällä tutkimuksella osoitetaan, ettei koulu olekaan niin sukupuolineutraalityöympäristö, kuin voisi kuvitella (ks. lukua 1.3 s. 10). Tavoitteena on, että opettajat, jotka ovat joutuneet sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi, huomaisivat, etteivät he ole ainoita, jotka ovat joutuneet kysei-

sen toiminnan uhriksi. Toisaalta olisi suotavaa, että myös muut opettajat kiinnittäisivät huomiota käyttäytymiseensä ja pyrkisivät asettumaan häirintää kokeneen opettajan tueksi. Tavoiteltavaa olisi tietenkin se, että häirintä- ja ahdistelutilanteisiin puututtaisiin heti, ja että koulujen johtajat ottaisivat siihen tiukan asenteen ja puuttuisivat toisia opettajia loukkaaviin tilanteisiin välittömästi. Tärkeää olisi myös, että sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta voitaisiin puhua työpaikalla vakavasti, ja muodostaa siihen yhdessä kielteinen kanta. Ylipäätään, sukupuolistuneiden käytänteiden tiedostaminen on tärkeää.

Sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun ristiriita opettajan ammatin kanssa

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu ei ole missään ammatissa suotava ilmiö, mutta opettajan ammatissa sen ristiriitaisuus korostuu. Peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa (1994, 11) asetetaan koulun yhdeksi tavoitteeksi kasvattaa oppilaasta ”sivistynyt ihminen – –. Hän on huomaavainen toisia ihmisiä kohtaan, omaa hyvät käytöstavat ja osaa huolehtia itsestään ja elinympäristöstään.” Lisäksi mainitaan, että ”arvoperustan selkeyttäminen ja tiedostaminen ovat tärkeä lähtökohta koulun koko opetussuunnitelmatyölle” (Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994, 12). Kouluyhteisön tulee siten ottaa huomioon muun muassa ihmisen suhde toisiin ihmisiin. ”Arvoperustan määrittäminen luo kouluyhteisölle edellytykset ohjata myös oppilaita heidän omia arvojaan ja niistä johtuvia tekojaan koskevaan pohdintaan” (Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet 1994, 12). Myös Lampela ja Lahelma (1996, 225) toteavat, että ”sukupuolten tasa-arvon edistäminen on peruskoululle sekä koululainsäädännössä että tasa-arvolaisissa asetettu tavoite”, siksi olisi syytä kiinnittää huomiota opettajakunnan toteuttamiin sukupuoliasteisiin niin oppilaita kuin kollegoitaankin kohtaan.

Sukupuoliasenteet heijastuvat myös luokkatilanteissa poikien paremmuuden korostamisena, esimerkiksi vaikeisiin tehtäviin oletetaan vain poikien pystyvän keksimään oikean vastauksen. Toisaalta poikien negatiivisia ominaisuuksia pyritään ymmärtämään ja näkemään ne positiivisessa merkityksessä, kun taas vastaavat ominaisuudet tyttöissä ovat ainoastaan negatiivisia (Lampela & Lahelma 1996, 234–236).

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu vaikeuttaa opettajien välistä yhteistyötä. Kaikille opettajille ei todennäköisesti tarjoudu yhtäläisiä mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksen teossa, mikäli häiritsijöitä on useita. Huumorilla miehet voivat vaientaa naisia keskusteluissa ja mitätöidä naisten ihmisyyttä samalla, kun he itse kontrolloivat keskustelua (ks. lukua 3.1.1 s. 24). Sama pätee myös luokkatilanteissa. Poikien sallitaan häiritä luokkatyöskentelyä enemmän kuin tyttöjen. Jos koulun opettajakunnassa on klikkejä, se saattaa näkyä jokaisessa arkipäivässä ja tehdä työnteon raskaaksi. Todennäköisesti myös oppilaat havaitsevat tilanteen.

Kenway (1998) ym. toteavat, koska

monet opettajat tunnistavat voimasuhteiden luonnostaan kuuluvan koulun rakenteisiin ja toimintojen olevan yhtä sukupuolistuneita kuin laajemmin yhteiskunnassa, monet yhä edelleen selittävät sukupuoleen perustuvan häirinnän ja ahdistelun suureksi osaksi yksilön käytösongelmaksi. Tästä johtuen vain harvat ottavat huomioon, että koulu voi olla osallisena tuottamassa sukupuolten välistä epätasa-arvoa ja voimasuhteita, jotka pönkittävät sukupuoleen perustuvaa häirintää ja ahdistelua. (Kenway ym. 1998, 128.)

Koulussa tulisi puuttua sukupuolistaviin käytänteisiin, olivatpa niiden kohteena naiset tai tytöt ja tekijöinä miehet tai pojat. Se, että tilanteiden annetaan jatkua ajatellen, että pojat ovat poikia, tarkoittaa naissukupuoleen kohdistuvan häirinnän ja ahdistelun hyväksymistä ja käytänteiden siirtymistä sukupolvelta toiselle.

Myös stereotyyppien käytöllä voidaan alentaa naisia. Miesopettaja voi esimerkiksi karrikoidusti esittää luokalle, kuinka tytöt heittävät palloa. Tämä on naissukupuolen halventamista, sillä tytöillä ja pojilla on usein erilaiset kiinnostuksen kohteet, joten he oppivat olemaan vahvoja eri asioissa. Monet oppikirjatkin heijastavat sukupuolistereotyyppioita kuvaamalla naiset ja miehet eriarvoisiin asemiin, nainen on myyjänä kaupassa ja mies toimii lentokapteenina. Deaux ja Kite kirjoittavat, ”jos näkymät muuttaa yleinen sukupuolistereotyyppien hyväksyminen on jonkin verran synkkä, mahdollisuudet muutoksiin niiden käytössä ovat huomattavasti lupaavammat. Ihmiset eivät ehkä pysty välttymään oppimasta sukupuolistereotyyppioita, mutta he voivat oppia kumoamaan niitä.” (1993, 129.) Koulussa tulisi siksi pyrkiä kyseenalaistamaan sukupuolistereotyyppien hyödyllisyys ja osoittaa oppilaille niiden käytön turhuus, sillä jokainen ihminen on kuitenkin erilainen.

Peruskoulun opetussuunnitelman perusteissa (1994, 13) todetaan, että ”meidän aikamme arvojen ainekset nousevat klassisten perusarvojen lisäksi erityisesti ihmisarvon ja elämän kunnioittamisesta. – – Ihmisten välinen tasa-arvo sukupuolesta – – riippumatta on myös yksi arvokeskustelun peruslähtökohdista.” Kuten Lampela ja Lahelma (1996, 225) asian ilmaisevat ”tasa-arvon tukeminen merkitsee – – toimintaa naisen ja miehen tehtäviä ja ominaisuuksia koskevien stereotyyppisten käsitysten purkamiseksi koulun opetuksen ja kasvatuksen kautta”.

Jatkotutkimusehdotuksia

Koska tässä tutkimuksessa perehdyttiin pääasiallisesti vain sanalliseen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun, olisi myös tärkeää selvittää, missä määrin fyysisistä sukupuolista häirintää ja ahdistelua esiintyy opettajien keskuudessa. Perusteltua on lisäksi huo-

mioida, että sukupuolinen häirintä ja ahdistelu voi kohdistua myös miehiin. Siksi olisi-kin syytä tutkia sitä, joutuvatko kouluissa vähemmistönä työskentelevät miehet naisten taholta tulevan häirinnän ja ahdistelun kohteeksi. Tällöin on kuitenkin syytä muistaa, että naiset ja miehet ajattelevat asioista eri tavoilla, joten jos samassa tutkimuksessa on tarkoitus vertailla naisten ja miesten käsityksiä sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta, täytyy tutkijan laatia molemmille sukupuolille omat mittarit.

Kiinnostuksen kohteeksi voisi ottaa myös häiritsijän, ja pyrkiä selvittämään sitä, miksi hän käyttäytyy sopimattomasti. Haastattelemisen olisi kenties antoisin tutkimusmenetelmä, mutta tietenkin postikyselyllä voisi ensin hakea sopivia haastateltavia, niin kuin tässäkin tutkimuksessa tehtiin. Eri asia tietenkin on, tunnustaako/tunnistaako kukaan käyttäytyvänsä häiritsevästi. Siksi paras keino valita sopivat tutkimuskohteet olisi-kin todennäköisesti havainnointi.

Myös sitä voisi vertailla, kokevatko naisopettajat sanallista häirintää ja ahdistelua enemmän mieskollegoiden vai oppilaiden taholta. Tällainen tilanne lienee kuitenkin todennäköisempi yläasteella ja lukiossa kuin ala-asteella. Lisäksi voisi yrittää selvittää sitä, huomaavatko oppilaat sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta mahdollisesti aiheutuvan kireyden opettajien välillä ja mikäli he sen huomaavat, niin kuinka he sen kokevat.

Lopuksi

Tämä tutkimus oli opettajatutkimus, joka keskittyi naisopettajien kokemuksiin miesopettajien sukupuolistavasta kielenkäytöstä. On vielä syytä näin lopuksi todeta, että luultavasti moni tutkimukseen osallistunut naisopettaja on joutunut sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun kohteeksi jossakin työuransa vaiheessa, kenties jos-sakin toisessa koulussa kuin missä nyt opettaa. Työpaikkojen ihmissuhteet ovat merkityksellisiä työssä jaksamisen kannalta, mutta silti aina ei voi olla samalla aaltopituudella kaikkien työkavereidensa kanssa, eikä se ole tarpeenkaan. Tavoitteena kuitenkin olisi, että erimielisyydet pyrittäisiin ratkaisemaan tasapuolisesti kaikkia osapuolia kuunnellen ja kunnioittaen. Tärkeää olisi, ettei kukaan joutuisi uupumaan työpaikan vaikeiden ihmissuhteiden takia. Kuten Sutela (1999, 106) toteaa: ”Työpaikoilla ei tehdä vain työtä. Työpaikoilla on töissä ihmisiä, jotka koettavat tulla toimeen toistensa kanssa.” Tämä pätee myös opettajainhuoneessa.

Lähteet

- Aapola, S. & Kangas, I. 1994. Väistelyä ja vastarintaa. Tarinoita naisten selviytymisestä. Tampere: Gaudeamus.
- Arfwedson, G. 1994. Nyare forskning om lärare. Presentation och kritisk analys av huvudlinjer i de senaste decenniernas engelskspråkiga lärarforskning. Stockholm: HLS Förlag.
- Arnot, M. Araújo, H. Deliyanni, K. & Ivinson, G. 2000. Changing Femininity, Changing Concepts of Citizenship in Public and Private Spheres. *The European Journal of Women's Studies* 7, 149–168.
- Beauvoir, S. de. 1953/1982. *The Second Sex*. Käänt. H. M. Parshley. Aylesbury, Bucks: Penguin Books. Alkuperäisjulkaisu 1949.
- Brannen, J. 1992. Combining qualitative and quantitative approaches: an overview. Teoksessa J. Brannen (toim.) *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*. Aldershot: Avebury, 3–38.
- Bryman, A. 1992. Quantitative and qualitative research: further reflections on their integration. Teoksessa J. Brannen (toim.) *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative Research*. Aldershot: Avebury, 57–78.
- Cameron, D. 1997. Theoretical debates in feminist linguistics: questions of sex and gender. Teoksessa R. Wodak (toim.) *Gender and Discourse*. Loondon, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 21–36.
- Cook, J. A. & Fonow, M. M. 1990. Knowledge and Women's Intrests: Issues of Epistemology and Methodology in Feminist Sociological Research. Teoksessa J. McCarl Nielsen (toim.) *Feminist Research Methods. Exemplary Readings in the Social Sciences*. Boulder, San Francisco, London: Westview Press, 69–93.
- Crawford, Mary. 1995. *Talking Difference. On Gender and Language*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Cunnison, S. 1989. Gender Joking in the Staffroom. Teoksessa S. Acker (toim.) *Teachers, Gender and Careers*. Basingstoke: The Falmer Press, 151–167.
- Deaux, K. & Kite, M. 1993. Gender Stereotypes. Teoksessa F. L. Denmark & M. A. Paludi (toim.) *Psychology of Women. A Handbook of Issues and Theories*. Westport: Greenwood Publishing Group, 107–139.
- Duranti, A. 1997. *Linguistic Anthropology*. Cambridge Textbooks in Linguistics. Cambridge: Cambridge University Press.
- Elo, A.-L. 1997. Työyhteisön ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet. Teoksessa P. Helminen & R. Pitkänen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa v. 1997*. Helsinki: Työterveyslaitos, 62–66.
- Engelberg, M. 1996. Mies hallitsee kieltä. *Tiede* 2000 16 (5), 56–58.

- Engelberg, M. 2000. Seksistinen kieli ylläpitää syrjintää. *Tasa-arvo* 12 (4), 22–23.
- Eriksson, M. 1998. Biologically similar and anatomically different? The one-sex model and the modern sex/gender distinction. *NORA* 6, 31-38.
- Eriksson-Stjernberg, I. 1990. Naiseustekijöiden ja yhteiskunnallisen aseman yhteys työminäkuvaan 30–60 -vuotiailla ruotsinkielisillä helsinkiläisillä naisilla. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 127.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 3. painos. Tampere: Vastapaino.
- Fitzgerald L. F. & Ormerod A. J. 1993. *Breaking Silence: The Sexual Harassment of Women in Academia and the Workplace*. Teoksessa F. L. Denmark & M. A. Paludi (toim.) *Psychology of Women. A Handbook of Issues and Theories*. Westport: Greenwood Publishing Group, 553–581.
- Fontana, A. & Frey, J. H. 2000. The Interview: From Structured Questions to Negotiated Text. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. 2. painos. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, 645–672.
- Fox Keller, E. 1990. Gender and Science. Teoksessa J. McCarl Nielsen (toim.) *Feminist Research Methods. Exemplary Readings in the Social Sciences*. Boulder, San Francisco, London: Westview Press, 41–57.
- Fraser, N. 1997. Equality, Difference and Democracy: Recent Feminist Debates in the United States. Teoksessa J. Dean (toim.) *Feminism and the New Democracy. Re-siting the Political*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 98–109.
- Gannerud, E. 1999. Genusperspektiv på lärargärning, Om kvinnliga klasslärares liv och arbete. *Acta universitatis Gothoburgensis. Göteborg studies in educational sciences* 137.
- Gherardi, S. 1994. The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations* 47, 591–611.
- Gherardi, S. 1995. *Gender, Symbolism and Organizational Cultures*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications.
- Haavio-Mannila, E. 1988. Työpaikan rakkaussuhteet. Tutkimus miesten ja naisten välisestä ystävydestä, rakkaudesta ja sukupuolisesta ahdistelusta työssä. Juva: WSOY.
- Haggis, J. 1990. The feminist research process – defining a topic. Teoksessa L. Stanley (toim.) *Feminist Praxis. Research, Theory and Epistemology in Feminist Sociology*. London, New York: Routledge, 67–79.
- Harding, S. 1987. Introduction: Is There a Feminist Method? Teoksessa S. Harding (toim.) *Feminism and Methodology. Social Science Issues*. Bloomington, Indianapolis: Indiana University Press, 1–15.

- Harding, S. 1989. Is There a Feminist Method? Teoksessa N. Tuana (toim.) *Feminism & Science*. Bloomington, Indianapolis: Indiana University Press, 17–32.
- Heinämaa, S. 1994. The rhetoric of positioning in women's studies. *NORA* 2, 83–94.
- Heinämaa, S. 2000. Tutkimuksen lähtökohtia: Nainen, tasa-arvo, sukupuoli ja seksuaalisuus. *Naistutkimus* 13 (2), 66–73.
- Heiskanen, T. & Rantalaiho, L. 1997. Persistence and Change of Gendered Practices. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan press Ltd, 191–196.
- Herbert, C. M. H. 1989. *Talking of Silence. The Sexual Harassment of Schoolgirls*. London, Philadelphia, New York: The Falmer Press.
- Hirsjärvi, S. 2001. Tutkimustyyppit ja aineistonkeruun perusmenetelmät. Teoksessa S. Hirsjärvi, P. Remes & P. Sajavaara. *Tutki ja kirjoita*. 6.–7. painos. Helsinki: Tammi, 178–206.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Holter, H. 1992. Seksuell trakassering: en hersketeknikk i arbeidsorganisasjonen? Teoksessa M. C. Brantsäter & K. Widerberg (toim.) *Sex i arbeid(et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 130–145.
- Huusko, J. 1999. Opettajayhteisö koulun omaleimaisten vahvuuksien hahmottajana, käyttäjänä ja kehittäjänä. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 49.
- Hyvä käytös sallittu – häirintä kielletty! Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.sttk.fi/kehittäminen/hairinta.pdf>>. 29.7.2002.
- Högbacka, R. 1987. Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä. *Kansainvälinen katsaus tutkimuksiin, lainsäädäntöön ja sopimuksiin*. Tasa-arvoasian neuvottelukunnan monisteita 1.
- Jokinen, A. Juhila, K. & Suoninen, E. 2000. Diskursiivinen maailma. Teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa *Diskurssianalyysin aakkoset*. 2. painos. Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Janesick, V. J. 2000. The Choreography of Qualitative Research Design. *Minuets, Improvisations and Crystallization*. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. 2. painos. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage, 379–399.
- Julkunen, R. 1995. Feministiseen analyysiin. Teoksessa L. Eräsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.) *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 15–28.
- Julkunen, R. 2001. Naistutkimuksen identiteetti. *Naistutkimus* 14 (1), 44–49.
- Kalimo, R. 1987. Stressi ja psyykinen kuormitus työelämässä. Teoksessa K. Lindström & R. Kalimo (toim.) *Työpsykologia. Terveys ja elämän laatu*. Helsinki: Työterveyslaitos, 50–72.

- Kalimo, R. & Lindström, K. 1996. Työ ja henkinen hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, K. 1997. Naisten ja miesten työolot. Teoksessa P. Helminen & R. Pietiläinen. Työ ja terveys Suomessa 1997. Helsinki: Työterveyslaitos, 67–69.
- Kendall, S. & Tannen, D. 1997. Gender and Language in the Workplace. Teoksessa R. Wodak (toim.) Gender and Discourse. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 81–105.
- Kenway, J. Willis, S. Blackmore, J. & Rennie, L. 1998. Answering Back. Girls, Boys and Feminism in Schools. London, New York: Routledge.
- Keskinen, S. 1999. Opetustyössä jaksamisen keinoja. Teoksessa Hyvinvointi opetustyössä. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 51–61.
- Korvajärvi, P. & Kinnunen, M. 1996. Lopuksi: Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 233–240.
- Kuusisto, P. 1987. Opettajien työolosuhdeselvitys. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Oulun kaupunki. Työsuojelutoimikunta. Julkaisu B 15.
- Kvale, S. 1996. InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.
- Lampela, K. & Lahelma, E. 1996. Tytöt ja pojat peruskoulussa – kouluhenkilöstön näkemyksiä tasa-arvosta. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen, A. Lindström & S. Lipsanen (toim.) Toteuttaako peruskoulu tasa-arvoa? 2. tarkistettu painos. Helsinki: Opetushallitus, 225–240.
- Lehto, A.-M. 1996. Työolot tutkimuskohteena. Työolotutkimusten sisällöllistä ja menetelmällistä arviointia yhteiskuntatieteen ja naistutkimuksen näkökulmasta. Tilastokeskus. Tutkimuksia 222. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Lehto, A.-M. 1999. Kohti työelämän tasa-arvoa. Teoksessa Tilastokeskus. Tasa-arvotyöoloissa. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy, 7–44.
- Liimatainen, P. 1998. Opettajan kokemuksia vuorovaikutussuhteista: fenomenologinen tutkimus ala-asteen opettajien vuorovaikutussuhteista. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Lukitsevat käytännöt. 1996. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino, 23–26.
- Maikkola, M.-R. Repola, H. Sivola, K.-L. & Valta, M. n.d. Teoksessa Opettajien stressi ja ennaltaehkäisy. A. Mustakangas-Mäkelä & S. Laukka (toim.) Muutoksenpsykologiaa. Tutkimusraportteja syrjäytymisestä ja koulukiusaamisesta opettajien stressiin. Oulu. Oulun yliopisto, 75–96.

- Martin, S. E. 1995. Sexual Harassment: The Link Joining Gender Stratification, Sexuality, and Women's Economic Status. Teoksessa J. Freeman (toim.) *Women. Feminist Perspective*. 5. uud. painos. California: Mayfield Publishing Company, 22–46.
- McDowell, L. 1999. *Gender, Identity and Place. Understanding Feminist Geographies*. Cambridge: Polity Press.
- Meriläinen, S. 2001. Changing gendered practices: a par project within an academic workcommunity. Helsinki School of Economics and Business Administration. A–192.
- Moller Okin, S. 1994. 'Thinking Like a Woman'. Teoksessa S. Moller Okin & J. Mansbridge (toim.) *Feminism. Volume II*. Cambridge: Edward Elgar Publishing Limited, 338–356. Alkuperäisjulkaisu 1990.
- Morse, J. M. 1998. Designing Funded Qualitative Research. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Strategies of Qualitative Inquiry*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, 56–85.
- Mykletun, R. J. 1984. Teacher Stress: Perceived and Objective Sources, and Quality of Life. *Scandinavian Journal of Education Research* 28, 17–45.
- Mäkinen, P. 2001. Häirintää ja ahdistelua. *Tasa-arvo* 14 (2), 21.
- Naistutkimus 2000. Naistutkimuksen valtakunnallinen kehittämissuunnitelma. 1996. Suomen Naistutkimuksen Seura ja Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Naistutkimusraportteja 2.
- Nias, J. 1989. *Primary teachers talking. A study of teaching as work*. London, New York: Routledge.
- Ojala, M.-L. 1996. Peruskoulun opettajisto. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen, A. Lindström & S. Lipsanen (toim.) *Toteuttaako peruskoulu tasa-arvoa? 2. tarkistettu painos*. Helsinki: Opetushallitus, 177–193.
- Olesen, V. L. 2000. Feminism and Qualitative Research At and Into the Millennium. Teoksessa N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (toim.) *Handbook of Qualitative Research*. 2. painos. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage, 379–399.
- Peruskoulun opetussuunnitelman perusteet. 1994. Helsinki: Opetushallitus.
- Punch, K. F. 1998. *Introduction to Social Research. Quantitative and Qualitative Approaches*. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage.
- Rantalaiho, L. 1988. Naistutkimuksen metodologiasta. Teoksessa P. Setälä & H. Kurki (toim.) *Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen*. Helsinki: Yliopistopaino, 28–55.
- Rantalaiho, L. 1997. Contextualising Gender. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan press Ltd, 16–30.

- Rantalaiho, L. Heiskanen, T. Korvajärvi, P. & Vehviläinen M. 1997. Teoksessa L. Rantalaiho & T. Heiskanen (toim.) *Gendered Practices in Working Life*. London: Macmillan press Ltd, 3-15.
- Reinharz, S. 1992. *Feminist Methods in Social Research*. New York, Oxford: Oxford University Press.
- Reskin, B. & Padavic, I. 1994. *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Pine Forge Press.
- Rinne, R. 1996. Säästöleikkurin julmat jäljet. *Työpaikkakiusaaminen tuttua opettajillekin*. *Opettaja* 91 (12), 6-8.
- Robson, C. 1997. *Real World Research. A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*. Oxford, Cambridge: Blackwell.
- Saarinen, A. 1988. Naistutkimus – paradigmaaste? Teoksessa P. Setälä & H. Kurki (toim.) *Akanvirtaan. Johdatus naistutkimukseen*. Helsinki: Yliopistopaino, 5–27.
- Saarinen, A. 1992. *Feminist Research – an Intellectual Adventure?* University of Tampere. Research Institute for Social Sciences. Centre for Women's Studies and Gender Relations. Publications Series N: 4.
- Sahlberg, P. 1996. Kuka auttaisi opettajaa. Post-moderni näkökulma opetuksen muutokseen yhden kehittämisprojektin valossa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Salmivalli, C. 1998. *Koulukiusaaminen ryhmäilmiönä*. Tampere: Gaudeamus.
- Salo, K. & Kinnunen, U. 1993. Opettajien työstressi: työn, stressin ja terveyden seuranta tutkimus 1983–1991. Jyväskylän yliopiston työelämän tutkimusyksikön julkaisu 7.
- Silius, H. 1992. Är det någon skillnad och spelar skillnaden någon roll? *Naistutkimus* 5 (3), 44–48.
- Silius, H. 1995. Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys. Teoksessa L. Eräsaari, R. Julkunen & H. Silius (toim.) *Naiset yksityisen ja julkisen rajalla*. Tampere: Vastapaino, 49–64.
- Soininen, M. 1995. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisu.
- Stanley, L. & Wise, S. 1993. *Breaking Out Again. Feminist Ontology and Epistemology*. 2. uusittu painos. London, New York: Routledge.
- Sutela, H. 1999. Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Tilastokeskus. *Tasa-arvotyöoloissa*. 2. painos. Helsinki: Hakapaino Oy, 83–108.
- Sörensen, R. 1992. Det går på verdigheten lös! Teoksessa M. C. Brantsäter & K. Widerberg (toim.) *Sex i arbeid(et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 51–57.
- Tasa-arvobarometri 2001. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/ta-neuv/tiedote.php3?id=110>>. 16.7.2002.

- Tasa-arvotoimisto. Sukupuolinen häirintä tai ahdistelu. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/ohjeita/sukupuolinen.html>>. 16.7.2002.
- Tasa-arvotoimisto. Tasa-arvodirektiivit. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/lainsaad/direktiivit.html>>. 16.7.2002.
- Tasa-arvotoimisto. Vinkkejä häirinnän kohteeksi joutuneelle. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.tasa-arvo.fi/ohjeita/vinkkejä.html>>. 16.7.2002.
- Tilastokeskus. 1998. Tasa-arvobarometri 1997. Helsinki: Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Timmerman, G. & Bajema, C. 1999. Sexual Harassment in Northwest Europe. A Cross-Cultural Comparison. *The European Journal of Women's Studies* 6, 419–439.
- Unger, R. & S. 1993. Sexism: An Integrated Perspective. Teoksessa F. L. Denmark & M. A. Paludi (toim.) *Psychology of Women. A Handbook of Issues and Theories*. Westport: Greenwood Publishing Group, 141–188.
- Vahtera, J. & Pentti, J. 1995. Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J. & Pentti, J. 1999. Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990–97. Helsinki: Työterveyslaitos. Työsuojeluhallinto.
- Varsa, H. 1993a. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu: taustatietoa. Katsaus lainsäädäntöön, tapauksiin ja niiden käsittelyyn. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo-julkaisuja. Sarja C: Työraportteja 6. Helsinki.
- Varsa, H. 1993b. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä – Näkymättömälle nimi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvo-julkaisuja. Sarja A: Tutkimuksia 1. Helsinki.
- Varsa, H. 1996. Sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun prosessi. Teoksessa M. Kinnunen & P. Korvajärvi. *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Jyväskylä: Vastapaino, 125–141.
- Weber, S. & Mitchell, C. 1995. 'That's funny, you don't look like a teacher'. *Interrogating Images and Identity in Popular Culture*. London, Washington, D.C.: The Falmer Press.
- Widerberg, K. 1992a. Vi og dem – et spørsmål om metode? Teoksessa M. C. Brantsäter & K. Widerberg (toim.) *Sex i arbeid(et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 44–50.
- Widerberg, K. 1992b. Kjønn og sex – problematiske selvfølgeligheter. Teoksessa M. C. Brantsäter & K. Widerberg (toim.) *Sex i arbeid(et) i Norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag, 120–129.
- Widerberg, K. 1998. Translating gender. *NORA* 6, 133–138.

- Wodak, R. 1997. Introduction: Some Important Issues in the Research of Gender And Discourse. Teoksessa R. Wodak (toim.) Gender and Discourse. London, Thousand Oaks, New Delhi: Sage Publications, 1–20.
- Women and Men in the Nordic Countries. Facts and figures. 1994:3. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Yhteenveto ja johtopäätöksiä opetuksen saavutettavuudesta ja koulutuksellisesta tasa-arvosta peruskoulussa. 1996. Teoksessa R. Jakku-Sihvonen, A. Lindström & S. Lipsanen (toim.) Toteuttaako peruskoulu tasa-arvoa? 2. tarkistettu painos. Helsinki: Opetushallitus, 520–544.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake

26.2.2002 Jyväskylä

Hei!

Olen kasvatustieteen pro gradu -tutkielmaa tekevä opiskelija Jyväskylän yliopistosta. Teen tutkimusta naisopettajien työssään kokemasta sanallisesta sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Olen halukas tietämään, oletteko Te joutuneet mieskollegoidenne taholta tulevan sanallisen häirinnän kohteeksi. Tutkimukseni on kaksivaiheinen. Ensin kerään tietoja ilmiön yleisyydestä postikyselyn avulla, jonka jälkeen haastattelen vapaaehtoisia kyselyyn vastanneita. Vaikka ette haluaisikaan tulla haastatelluksi, olisi ehdottoman tärkeää, että Te kuitenkin vastaisitte tähän kyselyyn, jotta pystyisin selvittämään, tapahtuuko sanallista sukupuolista ahdistelua ja häirintää työyhteisöissä. Tämä tutkimus on luonteeltaan pilottitutkimus, sillä asiaa ei ole tutkittu tästä näkökulmasta aikaisemmin. Siksi vastauksenne on todella tärkeä.

Olen kiitollinen, jos käytätte aikaanne noin 15 minuuttia ja täytätte ohessa olevan lomakkeen. Toivoisin, että palauttaisitte täytetyn lomakkeen minulle 15.3. mennessä oheisessa kuoressa, jonka postimaksu on maksettu.

Vastauksenne käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä ketään yksittäistä vastaajaa ole mahdollista tunnistaa tutkimuksen tuloksista.

Voitte ottaa minuun henkilökohtaisesti yhteyttä, mikäli Teille tulee jotain kysyttävää tutkimuksesta.

Ohjaajani on kasvatustieteen professori Jouko Kari.

Kiitos vastauksestanne!

Ystävällisin terveisin

Kaisa Korhonen

***** Jyväskylä

-**

kajokorh@cc.jyu.fi

(jatkuu)

(jatkuu)

Täytättehän yhteystietonne, mikäli olisitte halukas osallistumaan myös haastatteluun!

Nimi: _____
 Työpaikan osoite: _____
 Puhelinnumero: _____
 Sähköpostiosoite: _____

1. Ikänne: _____

2. Kuinka kauan olette opettanut tämän hetkisessä koulussanne?

Aloitin tässä koulussa vuonna _____

3. Kuinka monta

a) naisopettajaa opettaa koulussanne? ___hlöä

b) miesopettajaa opettaa koulussanne? ___hlöä

4. Rastittakaa oikea vaihtoehto

Koulutuksenne:

a) pätevä luokanopettaja ____

b) muodollisesti pätevä luokanopettaja ____

c) epäpätevä luokanopettaja ____

5. Rengastakaa sopivin vaihtoehto

Puhuttelevatko mieskolleganne Teitä kiusoittelevasti?

kyllä ei

- Entä jotain toista työyhteisönne naista?

kyllä ei

Puhuttelevatko mieskolleganne Teitä alentavasti?

kyllä ei

- Entä jotain toista työyhteisönne naista?

kyllä ei

Kertovatko työpaikkanne opettajat alatyylinvitsejä?

kyllä ei

- Jos alatyylin vitsejä kerrotaan, niin

a) kuka niitä kertoo?

mies nainen molemmat

b) kenelle niitä kerrotaan?

Teille kaikille tietylle henkilölle

c) koetteko vitsailun loukkaavana

kyllä ei

d) luuletteko, että joku muu kokee vitsit loukkaavina?

kyllä ei

Arvostelevatko työyhteisönne miehet naiskollegoidensa ulkonäköä?

kyllä ei

- Jos arvostelevat, niin

a) koskeeko arvostelu kaikkia naiskollegoita

kyllä ei

b) kokeeko joku tullessa loukatuksi

kyllä ei

(jatkuu)

(jatkuu)

6. Oletteko joutunut työyhteisössänne reagoimaan mieskollegoidenne sopimattomaan kielenkäyttöön? Jos olette, niin miten? (Vastatkaa omin sanoin, voitte jatkaa myös kääntöpuolelle.)

Mitä siitä on seurannut?

7. Mikäli työyhteisönne miesopettajat käyttävät Teitä tai muita naisopettajia häiritsevää kieltä, niin mistä luulette sen johtuvan? (Vastatkaa omin sanoin, voitte jatkaa myös kääntöpuolelle.)

8. Kuvailkaa työyhteisönne työilmapiiriä. (Vastatkaa omin sanoin, voitte jatkaa myös kääntöpuolelle.)

Kiitos avustanne!

Liite 2: Teemahaastattelurunko

- Montako opettajaa koulussa oli?
- Kuinka kauan yhteistyössä?
- Ilmiö?
 - yleisyys
 - muut
- Millaista sanallinen häirintä ja ahdistelu oli?
 - esim. (vitsailu, juorut, ulkonäön arvostelu)
 - kuinka reagoitte
 - mitä seurasi
 - oliko useita häiritsijöitä
 - häiritsikö työtänne
- Mihin sanallinen häirintä ja ahdistelu kohdistui?
 - yksityisasiat vai ammatillinen kyvykkyys
 - mikä oli suurin haitta
- Miltä häirintä ja ahdistelu tuntui?
 - kerroitteko muille
 - mitä seurasi (tiukkapipo)
 - kuinka usein tapahtui
- Häiritsijä?
 - mikä häiritsijän motiivina (kateus)
 - miksi juuri te; oliko muitakin
 - miksi ylipäätään tapahtuu
- Seuraukset?
 - miltä tuntui, vaikuttiko muuhun kuin työhön
 - henkinen hyvinvointi / terveys
 - oletteko joutunut muuttamaan koulua
 - jos voisit nyt tehdä jotain toisin, mitä se olisi
 - haluaisitko antaa neuvon välttämiseksi
 - vaatetus, osallistuminen kokouksiin, muuhun toimintaan

Liite 3: Tutkimuslupahakemus

27.2.2002 Jyväskylä

Tutkimuslupahakemus

Olen Kaisa Korhonen ja opiskelen Jyväskylän yliopistossa luokanopettajaksi. Opintoni ovat edenneet siihen vaiheeseen, että teen pro gradu -tutkielmaa. Tutkimusaiheeni on miesopettajien naiskollegoihinsa kohdistama sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu. Tutkimuksessani pyrin selvittämään häirinnän ja ahdistelun yleisyyttä ja sitä, kuinka naisopettajat sen kokevat. Tällä tutkimuksella en pyri valtakunnalliseen yleistävyyteen, sillä olen valinnut tutkimuspaikkakunniksi ***** ja *****. Nämä kaupungit olen valinnut siksi, että niissä ei ole yliopistoa ja pystyn asumaan molemmilla paikkakunnilla haastattelujen ajan. Naisopettajien kokemaa sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua, joka tulee mieskollegoiden taholta, ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimukseni on luonteeltaan pilottitutkimus.

Tutkimukseni on kaksivaiheinen. Ensin kerään postikyselyllä tietoja häirinnän yleisyydestä ja laadusta. Kyselylomakkeen täyttämiseen opettajalta menee noin 15 minuuttia. Tutkimuksen toinen vaihe koostuu haastatteluista, joihin kyselylomakkeen täyttäneet opettajat saavat ilmaista halukkuutensa. Haastattelu on teemahaastattelu, jolla selvitan tarkemmin naisopettajien kokemuksia häirinnästä ja ahdistelusta. Kyselylomakkeen täyttäminen ei siis edellytä haastatteluun osallistumista.

Tutkimukseen osallistuvalla ala-asteella tulisi olla sekä mies- että naisopettajia. Kiinnostunein olisin tutkimaan *****, ***** ja ***** naisopettajia. Tutkimuksen onnistuminen ei edellytä kaikkien koulun naisopettajien vastaavan lomakkeeseen, mutta se olisi suotavaa. Tarvitsisin vastauksia noin kolmeltakymmeneltä naisopettajalta.

Kyselylomakkeet toivoisin saavani takaisin 25.3.2002 mennessä, joiden pohjalta voisin muotoilla teemahaastattelurungon. Mahdolliset haastattelut pyrkisin suorittamaan 10.4.–10.5. välisenä aikana.

Tutkimustani ohjaa kasvatustieteen professori Jouko Kari.

Toivoisin, että tekisitte päätöksenne tutkimuslupahakemukseni hyväksymisestä mahdollisimman nopeasti ja ilmoittaisitte siitä minulle.

Ystävällisin terveisin

Kaisa Korhonen

***** Jyväskylä

-**

kajokorh@cc.jyu.fi

Liite 4: Koulukohtaiset vastausprosentit

TAULUKKO 5. Koulukohtaiset vastausprosentit ja haastatteluun haluavien prosenttiosuudet

koulu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	yht.
vastaus-% haastatteluun	60,0	71,4	75,0	55,6	66,7	66,7	80,0	30,0	100	63,0
haluavat %	44,4	20,0	50,0	30,0	50,0	16,7	25,0	0	100	32,8

Liite 5: Kyselylomakevastausten prosenttiosuudet

TAULUKKO 6. Lomakkeella saatujen vastauksien kysymyskohtaiset prosenttiosuudet (n = 57)

	kyllä %	ei %	ei vast. %	
kiusoitellaanko teitä	24,6	73,7	1,8	
- entä muita	26,3	66,7	7,0	
puhutellaanko teitä alentavasti	5,3	94,7	0	
- entä jotain toista	5,3	89,5	5,3	
kerrotaanko alatyölinvitsejä teidän läsnäollessanne	77,2	21,1	1,8	
	mies %	nainen %	molemm. %	ei vast. %
- kuka kertoo	7,0	0	78,9	14,0
	teille %	kaikille %	tietyille %	ei vast. %
- kenelle kertoo	1,8	82,5	3,5	12,3
	kyllä %	ei %	ei vast. %	
- koetteko loukkaavana	5,3	82,5	12,3	
- loukkaantuuko joku muu	14,0	68,4	17,5	
arvostellaanko ulkonäköä	12,3	86,0	1,8	
- arvostellaanko kaikkia	3,5	19,3	77,2	
- loukkaantuuko joku	3,5	19,3	77,2	
kielenkäyttöön reagoiminen	21,1	43,9	35,1	
- mitä siitä on seurannut			80,7	

Liite 6: Naisopettajan ikä häirintätapahtuman aikana

TAULUKKO 7. Naisopettajien kokema sanallinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu tapahtuma-ajan mukaan jaoteltuna. Häirintää ja ahdistelua kokevat naisopettajat ja vastanneiden arviot siitä, häiritäänkö työyhteisössä jotain toista naisopettajaa (n* = 61)

ikä	24-30	31-40	41-50	51-60	ei ikää	yht.*	yht.
teitä häiritään	3	5	4	4	1	17	14
% kaikista vastanneista	4,9	8,2	6,6	6,6	1,6	27,9	24,6
% kaikista häirityistä	17,6	29,4	23,5	23,5	5,9	100	100
% suhteessa ikään	33,3	31,3	28,6	20,0	50,0		
muuta häiritään	4	5	5	7	1	22	20
% kaikista vastanneista	6,6	8,2	8,2	11,5	1,6	36,1	35,1
% kaikista häirityistä	18,2	22,7	22,7	31,8	4,5	100	100
% suhteessa ikään	44,4	31,3	35,7	35,0	50,0		
teitä tai muita häiritään & vitseistä loukkaantumisen	6	7	4	8	1	26	23
% kaikista vastanneista	9,8	11,5	6,6	13,1	1,6	42,6	40,4
% kaikista häirityistä	23,1	26,9	15,4	30,8	3,8	100	100
% suhteessa ikään	66,7	43,8	28,6	40,0	50,0		

Liite 7: Kuinka monen vastaajan mielestä alatyylinvitsejä kerrotaan?

TAULUKKO 8. Kuinka monen vastaajan mielestä alatyylinvitsejä kerrotaan omassa työyhteisössä (n* = 61)

ikä	24–30	31–40	41–50	51–60	ei ikää	yht.*	yht.
vitsejä kerrotaan	8	14	14	17	1	54	51
% kaikista vastanneista	13,1	23,0	23,0	27,9	1,6	88,5	89,5
% kaikista kerrotuista	14,8	25,9	25,9	31,5	1,9	100	100
% suhteessa ikään	88,9	87,5	100	85,0	50,0		

Liite 8: Vastanneiden arviot häirinnän ja ahdistelun syistä

TAULUKKO 9. Vastanneiden arviot sanallisen sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun syistä (n = 57)

	yht.	% vastanneista	% kysymykseen vastanneista
hlö	57		
esitti arvion h&a:lle	11	19,3	100
kevennys	5	8,8	45,5
raskas työ	3	5,3	27,3
akkojen hommissa	2	3,5	18,2
ego-ongelmia	2	3,5	18,2
itsetehostus	2	3,5	18,2
puhe mistä puute	2	3,5	18,2
kateus	1	1,8	1,8
kokeilun halu	1	1,8	9,1
naisviha	1	1,8	9,1

Liite 9: Koulukohtaiset vastausprosentit kyselylomakkeen kysymyksiin

TAULUKKO 10. Koulukohtaiset kyllävastauksien prosenttiosuudet kyselylomakkeen kysymyksiin. Koulut ovat järjestyksessä miesopettajien prosenttiosuuksien mukaan. Taulukossa eivät näy välillisesti tutkimukseen osallistuneet koulut

koulu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	yht.
kiusoitellaanko teitä	0	26,7	11,1	10,0	14,3	11,1	0	33,3	100	24,6
- entä muita	0	33,3	11,1	10,0	14,3	11,1	6,7	33,3	0	26,3
puhutellaanko teitä alentavasti	0	0	0	0	0	0	0	11,1	100	5,3
- entä jotain toista	12,5	6,7	0	0	0	0	0	0	0	5,3
arvostellaanko ulkonäköä	0	6,7	0	0	14,3	11,1	0	11,1	100	12,3
- arvostellaanko kaikkia	0	0	0	0	14,3	5,6	0	0	0	3,5
- loukkaantuuko joku	0	0	0	0	14,3	0	0	0	0	3,5
oletteko joutunut reagoimaan										
sopimattomaan kielenkäyttöön	0	13,3	22,2	0	28,6	5,6	6,7	22,2	100	21,1

Liite 10: Häirinnän ja ahdistelun laatu

TAULUKKO 11. Erilaatuista sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua kokeneiden naisopettajien prosenttiosuudet laskettuna ikään suhteutettuna (n* = 61)

ikä	24–30	31–40	41–50	51–60	ei ikää	yht.*	yht.
hlöä (ikä tapahtuma-aikana)	9	16	14	20	2	61	57
monenlainen h & a	1	4	2	0	0	7	4
%	11,1	25,0	14,3	0	0	11,5	7,0
vain kiusoittelua kokeneet	2	1	2	4	1	10	10
%	22	6,3	14,3	20,0	50,0	16,7	17,5
yhteensä	3	5	4	4	1	17	14
%	33,3	31,3	28,6	20,0	50,0	27,9	24,6

Liite 11: Kuinka moni naisopettajista vähintään kokee häirintää ja ahdistelua?

TAULUKKO 12. Kuinka moni työyhteisön naisopettajista vähintään kokee sanallista sukupuolista häirintää ja ahdistelua. Mukana myös yksi välillisesti tutkimukseen osallistunut koulu

koulu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	yht.
teitä häiritään	0	1	0	2	1	3	4	1	1	1	14
muita häiritään	3	1	2	2	2	3	5	1	0	1	20
montako muuta hlöä vähintään häiritään \geq	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	6

Liite 12: Haastattelun luokittelu

Ilmiö

- yleisyys

Millaista häirintä ja ahdistelu oli?

- esimerkkejä
- kuinka reagoitte
- reagoinnin seuraukset
- häiritsikö työtä

Mihin kohdistui?

- ammatillinen pätevyys
- suurin haitta

Miltä häirintä ja ahdistelu tuntui?

- kerroitteko muille
- mitä seurasi
- kuinka usein tapahtui

Häiritsijä

- motiivi
- miksi juuri te
- miksi ylipäätään tapahtuu

Seuraukset

- henkinen hyvinvointi
- koulun vaihto
- tekisittekö toisin
- neuvo välttämiseksi
- vaatetus

Muut esiin nousseet:

Koulu

- koulun koko
- missä tapahtui
- kesto

Työyhteisö

- muut
- flirtti
- nykyinen työyhteisö

Syy häirinnälle ja ahdistelulle

- alistaminen
- ulkonäkö

Kuinka kokee

- tottuminen
- muuttunut itse