

Teologinen tiedekunta  
Helsingin yliopisto

Dissertationes Universitatis Helsingiensis  
117/2024

# Uskonnollinen pukeutuminen ja ammattillinen toimijuus suomalaisilla työpaikoilla

Katri Karhunen

AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA

Esitetään Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan suostumuksella julkisesti  
tarkastettavaksi Porthanian Suomen laki -salissa lauantaina 18. toukokuuta 2024  
klo 10.00.

Helsinki 2024

Väitöskirjan ohjaajat:

Tuula Sakaranaho, Mulki Al-Sharmani ja Johanna Konttori

Kustos:

Terhi Utriainen

Esitarkastajat:

Marja Tiilikainen ja Tuomas Martikainen

Vastaväittäjä:

Marja Tiilikainen

Helsingin yliopisto

Teologinen tiedekunta

Teologian ja uskonntutkimuksen tohtoriohjelma

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Ouriginal-ohjelmalla

Julkaisija: Helsingin yliopisto

Sarja: Dissertationes Universitatis Helsingiensis 117/2024

ISBN 978-951-51-9798-6 (print)

ISBN 978-951-51-9797-9 (online)

ISSN 2954-2898 (print)

ISSN 2954-2952 (online)

PunaMusta

Joensuu 2024

# Abstract

In this doctoral thesis, I investigate religious clothing in Finnish workplaces. I examine this topic through two separate sets of data. My data consists of documents and media material related to discussions held in the 2010s, as well as interviews with 15 Muslim women working in the social or healthcare sector. In my analysis of documents and media material, I examine public debates related to religious accessories and the constraints of professional activity. My analysis of the interview data focuses on the actors' perceptions and experiences. The framework for the study is the subject-centered sociocultural approach to professional agency developed by Anneli Eteläpelto, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä, and Susanna Paloniemi.

In my research, I examine regulations related to clothing, including turbans used by Sikh men. However, since the discussion in Finland has mainly focused on the clothing of Muslim women, the latter is the main focus of my research. Religious accessories are part of a broader discussion about the visibility of religion in society. The analysis of the official documents and media material showed that both arguments in favour of and against religious accessories appeal to the same concepts such as parity and equality, though understood differently.

Furthermore, my research emphasized a certain type of professionalism strongly linked to Finnishness. Finnishness is still associated with notions such as a particular appearance and religiosity from which Islam is excluded. Islam is seen as foreign and associated with stereotypes that, in light of my research, are not accurate. These notions relate not only to foreignness but also, for example, to the ideas about the oppression and lack of education of Muslim women. The Muslim women I interviewed proved these notions wrong: they were professionals in their fields, actively contributing to the society. Based on the conceptions of my interviewees, religious clothing did not seem to affect the actual performance of the job, yet it roused prejudices. These prejudices can be seen in customer interaction, but also in the arguments against religious accessories.

According to my research, religion and its visibility can serve as a factor in professional development when utilized appropriately. The Finnish society is becoming more diverse, and this is reflected in workplaces. In such cases, the diversity of employees and their various skills become an asset, and visible acceptance and support of diversity are necessary for people's participation. On the other hand, my research shows that wearing religious accessories in the workplace is not necessarily motivated by the desire to show one's own religion. Rather women wearing such clothing perceive it as a religious requirement.

# Tiivistelmä

Tässä väitöskirjassa tutkin uskonnollista pukeutumista suomalaisilla työpaikoilla ja tarkastelen tätä aihepiiriä kahden erillisen aineiston kautta. Aineistoni koostuu asiakirja- ja media-aineistosta liittyen 2010-luvulla käytyihin keskusteluihin sekä 15 sosiaali- tai terveysalalla työskentelevän musliminaisen haastattelusta. Asiakirja- ja media-aineiston kautta tarkastelen uskonnollisiin asusteisiin liittyviä julkisia kiistoja ja ammatillisen toiminnan reunaehtoja, kun taas haastatteluaineiston kautta esillä ovat toimijoiden omat käsitykset ja kokemukset. Tutkimukseni kehikkona toimii Anneli Eteläpellon, Katja Vähäsantasen, Päivi Hökän ja Susanna Paloniemen kehittämä subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen.

Tarkastelen tutkimuksessani yleisesti pukeutumiseen liittyvää säätelyä, myös sikhimiesten käyttämän turbaanin kautta, mutta koska keskustelu on Suomessa keskittynyt musliminaisten vaatetukseen, tutkimuksessani pääpaino on siinä. Uskonnolliset asusteet liittyvät laajempaan keskusteluun uskonnon näkymisestä osana yhteiskuntaa. Asiakirja- ja media-aineisto paljastivat sekä uskonnollisia asusteita puoltavien että vastustavien argumenttien vetoavan samoihin käsitteisiin, kuten yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon, mutta ne ymmärretään eri tavoin.

Tutkimuksessani korostui tietynlainen ammatillisuus, joka linkittyi vahvasti suomalaisuuteen. Suomalaisuuteen liitetään edelleen ajatuksia muun muassa tietynlaisesta ulkonäöstä sekä uskonnollisuudesta, johon islam ei kuulu. Islamiin liitetään myös ennakkokäsityksiä, jotka eivät tutkimukseni valossa pidä paikkaansa. Nämä käsitykset liittyvät ulkomaalaisuuden lisäksi esimerkiksi musliminaisten alisteiseen asemaan miehiin nähden ja kouluttamattomuuteen. Haastattelemiä musliminaisia osoittivat nämä käsitykset vääriksi: he olivat oman alansa ammattilaisia, jotka toimivat aktiivisesti osana yhteiskuntaa. Uskonnollinen pukeutuminen ei tutkimukseni perusteella vaikuttanut itse työn tekemiseen, mutta sitä koskevat ennakkokäsitykset nousivat esiin asiakas kohtaamisissa. Samantyyppiset ennakkokäsitykset esiintyivät myös perusteluissa uskonnollisten asusteiden kieltämiseksi.

Tutkimukseni mukaan uskonto ja sen näkyminen voi toimia ammattitaitoa kehittävässä asiana, kun sitä hyödynnetään oikeanlaisissa tilanteissa. Yhteiskunta monimuotoistuu, ja tämä näkyy työpaikkojen asiakaskunnassa. Tällöin työntekijöiden erilaisuudesta sekä erilaisista taidoista on hyötyä, ja ihmisten osallisuuden kannalta monimuotoisuuden näkyvä hyväksyminen sekä tukeminen on tarpeellista. Toisaalta tutkimukseni osoittaa, ettei uskonnollisten asusteiden käyttäminen työpaikoilla johdu siitä, että omaa uskontoa haluttaisiin tuoda esille vaan siitä, että se koetaan uskonnon vaatimuksena.

# Kiitokset

Väitösmatkani on tulossa päätökseen, ja onnekseni minun ei ole tarvinnut kulkea sitä yksin. Kuten jokaisessa suuressa seikkailussa, tälläkin kertaa onnistuneeseen matkaan tarvittiin asiantuntijoita, neuvonantajia, tien näyttäjiä, suojelijoita, tukijoita, auttajia, seuralaisia, kumppaneita ja uskollisia ystäviä. Haluan sydämellisesti kiittää kaikkia teitä, jotka olette olleet osa tätä matkaa: ilman teitä tämä väitöskirja ei olisi ollut mahdollinen.

Isoin kiitos kuuluu kaikille heille, joita sain haastatella tutkimustani varten. He ottivat minut vastaan lämpimästi ja avasivat ovensa elämiinsä ja ajatuksiinsa. Heidän kertomuksensa laajensivat kuvaani maailmasta, ja niiden kautta voimme toivottavasti kaikki oppia jotain uutta sekä edistää suomalaisen työelämän kehittymistä parempaan suuntaan.

Väitöskirjatyöskentelyni ovat mahdollistaneet Kirkon tutkimus ja koulutus (ent. Kirkon tutkimuskeskus), Työsuojelurahasto sekä Oskar Öflunds Stiftelse. Haluan kiittää suuresti kaikkia näitä tahoja niiden antamasta taloudellisesta turvasta, jonka voimin pystyin työstämään väitöskirjaani. Lisäksi haluan kiittää Helsingin yliopistoa matka-apurahoista, jotka ovat mahdollistaneet väitöstyötäni tukevat konferenssimatkat, sekä Teologian ja uskonnontutkimuksen tohtoriohjelman akateemisen ympäristön tarjoamisesta tutkimukselleni.

Kiitos Marja Tiilikaiselle, joka luki väitöskirjani kahdesti esitarkastajan roolissa ja suostui myös toimimaan vastaväittäjänäni. Hänen ammattitaitoiset kommenttinsa ja rakentava palautteensa nostivat tutkimukseni tasoa merkittävästi. Kiitos myös toiselle esitarkastajalleni, Tuomas Martikaiselle, jonka arvokkaat huomiot auttoivat viimeistelyssä. Lisäksi haluan kiittää aiemmin esitarkastajanani toiminutta Mira Karjalaista, jonka antama palaute auttoi kehittämään ja jalostamaan tutkimustani.

Warm thanks to my supervisors Mulki Al-Sharmani, Tuula Sakaranaho, and Johanna Konttori for all the time they spend guiding, supporting, challenging, and instructing me. I enjoyed our discussions and learned a lot. They patiently helped me move forward, and I greatly appreciate being able to always turn to them. Special thanks to Mulki and Tuula for all the recommendations, without which I would not have received grants. I am grateful to Mulki for the guidance into the world of Islam and Muslim women, as well as into the thoughts of many researchers that influenced my work. With her help, I shaped my interview questions and

received valuable guidance on conducting interview research in general. Kiitos Tuulalle pitkäaikaisesta mukanaolosta ja alkuperäisen aiheen muovaamisesta. Kiitos myös mukaan ottamisestani muihin projekteihin ja uskontotieteen maailmaan tutustuttamisesta. Lisäksi haluan kiittää häntä kaikista tsempeistä ja siitä valtavasta määrästä puhtia, jota hän minulle näiden vuosien aikana lähetti. Kiitos Johannalle loppuvaiheen tekstin huolellisesta lukemisesta ja kommentoinnista sekä jo ennen virallista ohjaussuhdetta annetusta tuesta ja vinkeistä. Erityiskiitos loppuvaiheen henkisestä tuesta, jota ilman en olisi päässyt maaliin saakka. Kiitos myös Terhi Utriaiselle, joka auttoi minua muun muassa pukeutumiseen ja alastomuuteen liittyvän tutkimuksen parissa sekä on ollut suurena apuna loppuvaiheen käytännön asioissa.

Uskontotieteen ja teologisen tiedekunnan käytävillä olen kohdannut monia ihmisiä, jotka ovat vaikuttaneet tutkimukseeni merkittävästi. Kiitos teille kaikille! Kiitos avusta, vertaistuesta, yleisestä höpinästä ja naurusta käytävillä, mutta etenkin Topelian vanhassa kahvihuoneessa sekä *Study of Religion Quarantine Experience* -Discord palvelimella. Kiitos myös roolipelaamisesta innostuneille kollegoille, joiden kanssa olemme kokeneet monia enemmän tai vähemmän uskontotieteellisiä seikkailuita mitä ihmeellisimmässä maailmoissa. Erityisesti haluan kiittää Essi Mäkelää, Heidi Rautalahtea ja Laura Kokkosta yhteisestä taivalluksesta ja elämisestä väitöskirjavuorenrinteillä. Heidille ja Lauralle myös kiitos kaikista yhteisistä projekteista, maailman parhaasta lukupiiristä, säihkeestä ja edelleen muodossa tai toisessa jatkuvista aamu- ja muista rituaaleista.

Pahoittelut kaikille ihanille ystäväilleni siitä, etten ole viime vuosien kiireessä ollut kovin hyvä ystävä. Haluan kiittää heitä siitä, että he ovat siitä huolimatta pysyneet mukana matkassa ja olleet tukenani. He ovat myös tehneet parhaansa saadakseen ajatukseni muualle, piristääkseen minua ja auttaakseen minua rentoutumaan. Kiitos kaikista jaetuista kahveista, viineistä, jekkubatteryista, juttuhetkistä, ulkoiluista, tansseista, lauluista ja musiikkikeikoista! Erityiskiitos hyvälle ystävälleni, tietokirjailija Elina Järvelle, joka luki läpi tutkimukseni ja näki runsaasti vaivaa sen kielen korjaamiseen. Vastuu mahdollisista jäljelle jääneistä virheistä on kuitenkin minun.

Appivanhempiani haluan kiittää mahdollisuudesta eristäytyä rauhassa kirjoittamaan. Veljeäni voisin kiittää lukemattomista asioista, mutta tässä yhteydessä tydyn mainitsemaan vain vertaistuen ja englanninkielisten tekstieni tarkastamisen. Kiitos äidilleni ja hänen puolisolleen arjen pakopaikasta ja aina lämpimästä sylistä. Monen hetken pelastukseksi on koitunut äidin lempeällä äänellä sanottu ”älä huoli, kaatuu niitä valtamerilaivojakin”. Kiitos äitini lisäksi myös edesmenneelle isälleni siitä, että he opettivat minut nauttimaan lukemisesta ja tarkastelemaan maailmaa erilaisista näkökulmista. He myös rohkaisivat ihmettelemään ja ottamaan asioista selvää.

Valtavan kokoinen kiitos menee puolisololleni, joka toimi tuki- ja huoltojoukkoinani. Hän toimi järjen äänenä, kuunteli, lohdutti, tsemppasi ja nosti ylös, mutta myös hoiti käytännön asioita ja kotia. Kiitos rakkaalle karhunpoikaselleni, joka jaksoi muistuttaa minua siitä, että joskus on hyvä vaan maata ruohikolla ja katsella puita. Kiitos myös hauvavauvoilleni Anskulle ja Maxille, sekä melkein loppuun asti matkassa kulkeneelle Lady Laralle, jotka muistuttivat minua ulkoilun tärkeydestä ja raahasivat minut pihalle säännöllisesti useamman kerran päivässä. Kiitos heille myös esitelmieni ja puheideni koeyleisönä toimimisesta, vaikka he taisivatkin nukahtaa joka kerta.

Tämä väitöskirja on omistettu Katri-mummilleni. Hän oli vahva, itsenäinen ja aina toiset huomioonottava äiti, anoppi, isoäiti, nainen ja apuhoitaja. Hän jaksoi muistuttaa koulun ja työn tärkeydestä, mutta myös siitä, että elämästä pitää nauttia. Ilman häntä en olisi kasvanut yhtä määrätietoiseksi ja oman arvonsa tuntevaksi ihmiseksi, joka uskalsi rohkeasti tavoitella unelmiaan.

Espoossa 18.4.2024  
Katri Karhunen

Väitöskirjani aikana olen kirjoittanut seuraavat artikkelit, ja niiden elementtejä on myös väitöskirjassani:

- Karhunen, Katri (2020). Can hijab be part of the work uniform?: Finnishness and the silent norms in Finland. *Religion and State in Secular Europe Today*. Toim. Jelle Creemers & Hans Geybels. Leuven: Peeters, 125–136.
- Karhunen, Katri (2022). Uskonnollinen pukeutuminen osana työasua Suomessa: tapausesimerkkinä musliminaiset ja huivi terveysalan työpaikoilla. *Spiritualiteetti 2020-luvun Suomessa*. Toim. Veli-Matti Salminen & Niko Huttunen. Helsinki: Kirkon tutkimus ja koulutus, 62–83.
- Karhunen, Katri (2022). Musliminaiset ja huivi suomalaisilla työpaikoilla. *Suomalaiset muslimit*. Toim. Teemu Pauha & Johanna Konttori. Helsinki: Gaudeamus, 117–129.
- Sakaranaho, Tuula & Katri Karhunen (2018). Maailmanuskonnot naisnäkökulmasta: johdatus aiheeseen. *Uskonnontutkija* 7(2). <https://doi.org/10.24291/uskonnontutkija.v7i2.77406> (luettu 18.4.).

# Lista käytetyistä lyhenteistä

AKT	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry
ALT	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
AVI	Aluehallintovirasto
CJEU	Euroopan unionin tuomioistuin
ECHR	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EU	Euroopan unioni
ETA	Euroopan talousalue
EV&S	Enbuske, Veitola & Salminen -televisio-ohjelma
Evl	Suomen evankelis-luterilainen kirkko
EVS	European Values Study
H&M	Hennes & Mauritz -vaateketju
HUS	Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri
KD	Suomen Kristillisdemokraatit
Met	Metropolitan Police Service
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
RKP	Suomen ruotsalainen kansanpuolue
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
THL	Terveyden ja hyvinvoinninlaitos
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
SDP	Suomen Sosiaalidemokraattinen Puolue
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö



# Sisällys

<b>Abstract</b> .....	<b>iii</b>
<b>Tiivistelmä</b> .....	<b>iv</b>
<b>Kiitokset</b> .....	<b>v</b>
<b>Lista käytetyistä lyhenteistä</b> .....	<b>viii</b>
<b>1 Johdanto</b> .....	<b>1</b>
1.1 Uskonnolliset asusteet huomion kohteena .....	1
1.2 Aikaisempi tutkimus.....	4
1.3 Työn terminologia .....	12
1.4 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne .....	14
<b>2 Tutkimuksen tausta</b> .....	<b>16</b>
2.1 Monimuotoistuva Suomi ja islam Suomessa .....	16
2.2 Suomalaisuus ja työ.....	23
2.3 Uskonnolliset asusteet julkisilla paikoilla.....	26
2.4 Uskonnollisiin asusteisiin liittyvä lainsäädäntö .....	31
<b>3 Teoreettinen viitekehys</b> .....	<b>34</b>
3.1 Näkyvä uskonnollisuus.....	34
3.1.1 Julkiset tilat ja suomalaisuus .....	34
3.1.2 Työpaikat ja työn merkitys .....	41
3.2 Uskonnollinen pukeutuminen.....	43
3.3 Musliminaisten toimijuus .....	49
3.4 Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen.....	54
<b>4 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät</b> .....	<b>61</b>
4.1 Asiakirja- ja media-aineisto .....	61
4.2 Teemahaastattelut.....	64
4.3 Aineiston käsittely: argumentaatioanalyysi ja teemoittelu .....	71
4.4 Tutkimuseettiset kysymykset.....	76
<b>5 Asustekiistat Suomessa</b> .....	<b>80</b>
5.1 Linja-autonkuljettaja ja turbaani: argumentointia yhtenäisen työasun puolesta .....	80

5.2	Huivi osana kaupan alan ja palvelusektorin työasua: argumentointia imagon ja brändin puolesta.....	89
5.3	Suomen poliisi: argumentointia neutraalin viranomaisen puolesta .....	98
5.3.1	Poliisihallitus: argumentointia asusteita vastaan .....	98
5.3.2	Sisäministeriö: selvitys asusteiden sallimiseksi.....	107
5.4	Suomalaisissa asustekiistoissa käytetyt argumentit.....	112
6	Pukeutuminen osana ammatillista toimijuutta sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilla .....	125
6.1	Pukeutumiseen liittyviä valintoja ja merkityksiä .....	125
6.2	Hijab osana työvaatetusta .....	138
6.3	Sosiaali- ja terveysalat .....	148
6.3.1	Sosiaali- ja terveysalojen erityispiirteitä .....	148
6.3.2	Työyhteisön resurssit ja rajoitukset.....	154
7	Suomalainen, ammattilainen ja muslimi.....	162
7.1	Suomalaisuuden merkitys .....	162
7.2	Asiakaskohtaamisiin liittyvät tilanteet .....	174
7.3	Muslimi ja ammattilainen .....	188
8	Lopuksi.....	198
8.1	Yhteenveto.....	198
8.2	Johtopäätökset ja tulevaisuuden suuntia.....	206
	Tutkimusaineisto ja kirjallisuus .....	215
	Aineisto.....	215
	Haastattelut, Facebook (FB) Messenger -keskustelut ja sähköpostit .....	215
	Asiakirja-aineisto .....	216
	Media-aineisto .....	219
	Lait .....	222
	Kirjallisuus.....	223
	Liitteet .....	255
	Liite 1. Media-aineisto.....	255
	Liite 2. Tiedotteet haastateltaville .....	259
	Liite 3. Suostumuslomake haastateltaville.....	261
	Liite 4. Haastattelurunko.....	262

# 1 Johdanto

## 1.1 Uskonnolliset asusteet huomion kohteena

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, kuinka tiettyyn uskontoon kuuluminen kytkeytyy osallistumiseen työelämään ja etenkin, kuinka siihen yhdistyy uskonnollisen asusteen käyttäminen. Tutkin julkisissa keskusteluissa esille nousseita argumentteja liittyen uskonnollisiin asusteisiin ja olen tehnyt tapaustutkimuksen sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilla työskentelevien musliminaisten kokemuksista. Uskonnollisia asusteita ovat esimerkiksi musliminaisten huivi, sikhimiesten turbaani, juutalaismiesten kipa-päähine sekä kristittyjen kaulassaan kantama ristikaulakoru. Lisäksi Yhdysvalloista Eurooppaan on levinnyt uskontoja parodioiva liike, Lentävän spagettihirviön kirkko, joka syntyi vastaiskuna kreationismin sallimisesta oppiaineeksi kouluissa 2000-luvun alussa. Kirkon jäsenet kutsuvat itseään pastafareiksi ja he ovat taistelleet oikeuksistaan käyttäen uskontoonsa kuuluvaa päähinettä, pastasiivilää, muun muassa virallisissa valokuvissa.<sup>1</sup>

Tässä tutkimuksessa keskitytään ennen kaikkea musliminaisten huiviin. Huiveja on käytetty osana pukeutumista eri tavoin jo kauan. Ne ovat kuuluneet osaksi juutalaista ja kristillistä perinnettä sekä olleet Suomessa osa perinteistä maatalon emännän vaatetusta.<sup>2</sup> 1990-luvulta lähtien Suomessa huivi on nähty ennen kaikkea osana musliminaisen vaatetusta. Silloin Suomeen saapui suuri määrä turvapaikanhakijoita Somaliasta, ja heidän kauttaan uskonnollisesta huivista tuli osa suomalaista katukuvaa. Vaikka huivi on muslimille osa pukeutumista, jonka tarkoituksena on peittää vartalo, se asettaa naisen huomion kohteeksi. Islamintutkija Reem A. Meshal on todennut huivin olevan ”lippu”, joka merkitsee ja identifioi naisen muslimiksi ja tämä ilmiö näkyy myös Suomessa.<sup>3</sup>

Toisaalta huiveista on pikkuhiljaa tulossa osa arjen kuvastoa, sillä niistä on tullut näkyviä esimerkiksi mainoksissa ja televisio-ohjelmissa. Suomalaisessa Syke-sairaalarjassa esiintyi muslimisairaanhoidtaja Zahra, ja norjalaisessa nuortensarjassa, Skamissa, 4. tuotantokausi käsiteltiin kokonaan huivipäisen

---

<sup>1</sup> Kts. esim. BBC 2011; Williams O. 2013.

<sup>2</sup> Hoodfar 2003, 6; Leitzinger 2006, 177; Ahmed L. 2011, 36–39.

<sup>3</sup> Meshal 2008, 161.

muslimityön, Sanan, näkökulmasta. Ylen Aamussa huivia käyttävä toimittaja Maryan Abdulkarim oli vuosina 2017–2022 viikon ajankohtaisista asioista keskustelemaan paneelin, Jälkiviisaiden, vakiojäsen. Etenkin Suomen isoimmissa kaupungeissa huiveja näkee paljon julkisissa tiloissa sekä työpaikoilla. Muotialalla puolestaan valtaa tilaa ”*modest fashion*”, eli peittävään ja vaatimattomaan pukeutumiseen keskittyneet mallistot. Esimerkiksi muotijätit DKNY, Zara ja Tommy Hilfiger ovat tehneet omansa.<sup>4</sup>

Etenkin huivit, mutta naisten pukeutuminen ylipäätään, ovat aiheuttaneet paljon keskustelua ja huomiota ympäri maailman. Vuonna 2020 julkaistussa Pew Research Centerin tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli 198 maata ympäri maailman. 56 maassa naiset kertoivat kokevansa häirintää pukeutumisensa vuoksi, ja 61 maassa oli asetettu rajoituksia pukeutumiselle. Rajoitukset ja kiellot liittyvät etenkin hiusten tai kasvojen peittämiseen huivilla.<sup>5</sup> Euroopassa huivivastaisuus johtuu ennen kaikkea huivin käytön yhdistämisestä islamiin. Ulkomaalaisvastaisuus ja rasismi ovat olleet nousevia suuntauksia Pohjois-Amerikassa ja Euroopassa. Nämä ilmiöt suuntautuvat muslimeita kohtaan, vaikka kaikki muslimit eivät ole maahanmuuttajia tai ulkomaalaisia. Muslimeita kohtaan tämä on suuntautunut erityisesti vuoden 2001 syyskuun 9. päivän terrori-iskujen jälkeen, ja Suomessa etenkin vuoden 2008 kunnallisvaalien jälkeen. Tällöin maahanmuuttovastaisena puolueena tunnettu Perussuomalaiset nosti ensi kerran kannatustaan, ja seuraavissa eduskuntavaaleissa se nousi suurten puolueiden joukkoon.<sup>6</sup>

Suomessa huivit ovat alkaneet saada enemmän huomiota 2010-luvulla. Tällöin eduskunnassa myös tehtiin lakialoitteita rajoittamaan huivien käyttöä julkisilla paikoilla, mutta aloitteet eivät johtaneet mihinkään. Julkisten paikkojen lisäksi pukeutuminen ja etenkin uskonnolliset asusteet ovat olleet keskustelun kohteena työpaikkojen osalta. Suomessa aihe nousi pintaan turbaanin kautta vuonna 2013, kun linja-autonkuljettajana työskentelevää sikhimestä kiellettiin käyttämästä turbaania työpaikallaan. Vaikka aiheen käsittely alkoi turbaanista, keskiöön on lopulta noussut ennen kaikkea musliminaisten käyttämä huivi. Viimeisimpänä vuosina 2020 ja 2021 keskusteluja on käyty Suomen poliisin ja Puolustusvoimien suhtautumisesta huiviin osana näiden alojen virkapukuja. Poliisi ja Puolustusvoimat ovat työpaikkoja, joissa virkapukuun liitettäviä ylimääräisiä asusteita ei hyväksytä. Vastakkainen esimerkki on sosiaali- ja terveysalat sekä opetus- ja kasvatusalat, joissa yleisesti esimerkiksi huiviin on suhtauduttu myönteisesti. Tässä tutkimuksessa keskityn ammatteihin, joita keskustelut ovat julkisuudessa eniten koskettaneet eli palveluammatteihin, poliisiin sekä sosiaali-

---

<sup>4</sup> Blomqvist 2017; kts. myös Tarlo & Moors 2013; Almila 2016.

<sup>5</sup> Villa 2020.

<sup>6</sup> Kts. lisää Jokisalo 2016, 196–221; Isaksson & Jokisalo 2018, 10, 359–373.

ja terveysaloihin. Paneudun tarkemmin tapaustutkimuksen avulla sosiaali- ja terveysalaan, sillä siellä hyväksi todetut käytännöt tai toisaalta ongelmakohdat voivat antaa hyvää esimerkkiä muille aloille.

Maailma monimuotoistuu koko ajan, joten on selvää, että huivit ja muut uskonnolliset asusteet ovat tulleet jäädäkseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Asustekiellot saattavat rajoittaa ja hankaloittaa tietyn joukon yhteiskunnallista toimintaa, jolloin yhteiskunnalta jää käyttämättä voimavaroja. Eräs haastattelemani nainen huomauttikin: ”... meillä on tosi fiksuja nuoria naisia, koulutettuja, akateemisesti koulutettuja, mutta he eivät pääse koskaan mihinkään vaikuttamaan, koska he ovat liian peittävästi pukeutuneita.”<sup>7</sup> Suomalaisessa yhteiskunnassa ja työpaikoilla tarvitaan ymmärrystä kulttuurisesta ja uskonnollisesta erilaisuudesta. Ymmärrystä tarvitaan myös siitä, mikä on uskonnon paikka maallistuneessa yhteiskunnassa ja erityisesti, miten uskonto saa näkyä yhteiskunnan julkisessa tilassa. Toistaiseksi tutkimukset sosiaali- ja terveysalalta ovat osoittaneet, että vaikka siellä suhtaudutaan myönteisesti huivin käyttöön, myös siellä on ongelmia sitouttaa kulttuuriselta taustaltaan erilaisia työntekijöitä mukaan työyhteisöön.<sup>8</sup>

Tässä tutkimuksessa tarkastelen, miten Suomessa on käsitelty uskonnollisia asusteita osana työasua mediassa, lainsäädännössä ja työelämässä 2010-luvulla. Aineistonani käytän Suomessa 2010-luvulla julkisuudessa esillä olleisiin tapauksiin liittyviä asiakirjoja ja media-aineistoa. Lisäksi olen tehnyt tapaustutkimuksen sosiaali- ja terveysalalla haastattelemalla siellä työskenteleviä musliminaisia, joista kaikki ovat käyttäneet huivia jossain vaiheessa työelämäänsä. Musliminaisten omat kokemukset ovat jääneet toistaiseksi tutkimuksessa vähälle huomiolle. Musliminaisista myös puhutaan usein maahanmuuton kontekstissa, mutta minun haastattelemani naiset olivat suureksi osaksi suomalaistaustaisia ja maahan muuttaneetkin yhtä lukuun ottamatta saapuneet Suomeen jo lapsina. Huivin käyttö koskettaa siis suomalaisiakin. On tärkeää huomioida islamin monimuotoisuus ja se, etteivät etninen tausta tai kansalaisuus liity välttämättä uskonnollisuuteen tai pukeutumiseen.<sup>9</sup>

Suhtautumiseen uskonnollisiin asusteisiin julkisessa tilassa vaikuttavat käsitykset uskonnon paikasta yhteiskunnassa. Suomessa kristinuskolla on vahva kulttuurinen asema, mutta muihin uskontoihin, etenkin islamiin, suhtaudutaan varauksella.<sup>10</sup> Julkisessa puheessa muslimit nähdään usein yhtenä suurena ryhmänä. Puhutaan muslimien uskonnollistamisesta, jolloin heidän kohdallaan ei oteta huomioon muita vaikuttavia tekijöitä, vaan kaiken toiminnan taustalla

---

<sup>7</sup> H9 2017 (H = haastattelu ja numero sen perässä kertoo haastattelujen tekojärjestyksestä).

<sup>8</sup> Esim. Keisala et al. 2017, 11–13.

<sup>9</sup> Kts. myös Meshal 2008, 162.

<sup>10</sup> Ketola 2011, 71, 76–78.

nähdään olevan uskonto. Tämä vaikuttaa ennakkokäsityksiin etenkin musliminaisia kohtaan: heidät nähdään alistettuina, kouluttamattomina ja passiivisina. Samaan aikaan unohdetaan musliminaiset, jotka ovat puhuneet oikeuksistaan ja ovat aktiivisia toimijoita. Islam myös muuttuu. Esimerkiksi Tanskassa julkisuuteen on noussut Sherin Khankan. Hän perusti Kööpenhaminaan naisten moskeijan ja toimii siellä imaamina<sup>11</sup>, jonka roolin on perinteisesti ajateltu kuuluvan vain miehille.<sup>12</sup>

Tutkimuksessani haastattelin musliminaisia, jotka olivat koulutettuja oman alansa ammattilaisia. Haastatteluissa tarkastelin naisten kokemuksia liittyen uskonnolliseen pukeutumiseen osana työasua. Tutkimukseni kohteena olevassa aineistossa kiinnitin huomioni ammatillisuuden merkitykseen. Työpaikoilla toimitaan työpaikan sääntöjen ja ehtojen mukaan ammattilaisina sekä ollaan ensisijaisesti työntekijöitä. Näkyykö tämä haastattelemieni naisten toiminnassa ja ajatuksissa siitä, minkälainen merkitys huiville annetaan? Kertooko tämä jotain suomalaisuudesta ja suomalaisesta yhteiskunnasta?

## 1.2 Aikaisempi tutkimus

Tutkimukseni kuuluu uskontotieteen ja sen sisällä uskontososiologian alaan, mutta se linkittyy vahvasti myös yhteiskuntatieteelliseen, etenkin sosiologiassa, tehtyyn tutkimukseen sekä oikeustieteelliseen tutkimukseen. Yhteiskuntatieteissä on tutkittu laajasti maahanmuuttajien työllisyyttä ja sopeutumista suomalaiseen työelämään. Koska islam linkitetään usein maahanmuuttoon, nämä tutkimukset käsittelevät sitäkin. Oikeustieteiden osalta Euroopassa on puolestaan tutkittu laajasti islamin näkyvyyttä julkisuudessa, etenkin pukeutumiseen liittyviä kieltoja sekä uskonnonvapauslakien toteutumista. Lakien tulkinta ja linkittyminen toisiinsa on tärkeä osa pukeutumiseen liittyviä keskusteluja.

Tutkimuksessani en tarkastele sinällään islamia uskontona, vaan siihen uskovia ihmisiä, muslimeita. Uskontotieteessä islamia on tutkittu paljon muslimien näkökulmasta ja islamista on julkaistu kolme sen hetkistä tutkimusta kokoavaa kirjaa. Ensimmäinen kokoomateos *Muslimit Suomessa* (toimittanut Tuula Sakaranaho ja Heikki Pesonen) julkaistiin vuonna 1999 ja päivitetty versio tästä, *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa* (toimittanut Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho ja Marko Juntunen) vuonna 2008.<sup>13</sup> Kolmas ja samalla uusin kokoomateos *Suomalaiset muslimit* (toimittanut

---

<sup>11</sup> Imaami on muslimiyhteisön hengellinen johtaja. Länsimaissa imaamit nähdään myös toisinaan muslimien hengellisinä ja yhteiskunnallisina neuvonantajina sekä puhemiehinä. (Hammond 2013, 14; Latvio et al. 2013, 15).

<sup>12</sup> Kts. lisää esim. Mernissi 1991; Mosbach 2022.

<sup>13</sup> Sakaranaho & Pesonen 1999; Martikainen T. et al. 2008.

Teemu Pauha ja Johanna Konttori), julkaistiin keväällä 2022.<sup>14</sup> Uskontotieteen merkittävimpiä islamiin keskittyneitä tutkijoita ovat viime vuosina Suomessa olleet Tuula Sakaranaho, Mulki Al-Sharmani, Tuomas Martikainen, Marko Juntunen, Marja Tiilikainen, Teemu Pauha ja Johanna Konttori. Etenkin Konttori on tutkinut musliminaisten huivin käyttöä. Väitöskirjassaan *Monsieur, näkemyksemme eivät ole samalta planeetalta!* hän keskittyi Ranskassa 2000-luvulla käytyihin poliittisiin keskusteluihin musliminaisten vaatetuksesta.<sup>15</sup>

Viime vuosikymmeninä tutkimusta muslimista on tehty laajasti ympäri maailman. Euroopan osalta tutkimusta on tehty erityisesti liittyen Ranskaan, Isoon-Britanniaan, Saksaan, Alankomaihin ja Belgiaan. Huivin käyttö on ollut tutkimuksissa laajasti mukana. Työni rajauksen kannalta olen keskittynyt ensisijaisesti Eurooppaan, tai tutkijoihin, jotka ovat käsitelleet aihetta laajemmin. Tutkimukseni kannalta oleellinen tutkimus on Vanja Mosbachin väitöstutkimus *Voices of Muslim Feminists: Navigating Tradition, Authority and the Debate about Islam*, jossa hän haastatteli ruotsalaisia ja Juutinraumalla asuvia, itsensä muslimifeministeiksi identifioituvia naisia. Hänen tutkimuksessaan paljastui, kuinka naiset ovat joutuneet alituisesti puolustautumaan islamiin ja musliminaisiin liitettyjen käsitysten vuoksi. Tämä on vaikuttanut naisten argumentaatioon, ja omassa työssäni tulen tarkastelemaan, miten tämä näkyy haastattelemieni naisten elämässä.<sup>16</sup>

Pukeutumiseen liittyviä keskusteluja ovat tutkineet lakien ja yhteiskunnallisten arvojen näkökulmasta länsimaissa esimerkiksi oikeustieteilijä Hilal Elver ja politiikan tutkija Nancy J. Hirschmann.<sup>17</sup> Euroopassa Ranskassa käytyjä huivikeskusteluja on tutkittu paljon, jo edellä mainitun Konttorin lisäksi muun muassa sukupuolentutkija Joan Wallach Scott ja antropologi John Richard Bowen.<sup>18</sup> Pohjoismainen konteksti on työni kannalta merkityksellinen. Poliitikantutkija Ragna Lillevik tutki Norjassa käytyjä poliittisia huivikeskusteluja ja keskusteluja liittyen huivin hyväksymiseen osaksi poliisin virkapukua.<sup>19</sup> Lisäksi on tehty useita kokoomateoksia, joissa on artikkeleita koskien huivikeskusteluja eri maissa eri tutkijoilta, esimerkiksi *Politics, Religion and Gender: Framing and Regulating the Veil* (toimittanut Sieglinde Rosenberger ja Birgit Sauer) ja *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space* (toimittanut Alessandro Ferrari ja Sabrina Pastorelli).<sup>20</sup> Musliminaisten pukeutuminen on

---

<sup>14</sup> Pauha & Konttori 2022.

<sup>15</sup> Konttori 2015.

<sup>16</sup> Mosbach 2022.

<sup>17</sup> Hirschmann 2003; Elver 2012.

<sup>18</sup> Bowen 2007; Scott 2007.

<sup>19</sup> Lillevik 2020b.

<sup>20</sup> Rosenberger & Sauer 2012; Ferrari A. & Pastorelli 2013.

linkitetty myös muotiin, kun ”*modest fashion*” on alkanut vallata alaa, mutta omassa tutkimuksessani en keskity tähän puoleen juurikaan.<sup>21</sup>

Suomalaisessa kontekstissa huivin merkityksiin tai yhteiskunnalliseen näkyvyyteen on alettu pikkuhiljaa kiinnittää huomiota. Johanna Konttori on tehnyt katsauksen poliittisista keskusteluista uskonnollisiin asusteisiin liittyen, ja islamintutkija Linda Hyökki on tarkastellut kotoutumista huivin käytön kautta.<sup>22</sup> Lakien ja yhteiskunnallisten arvojen tarkasteleminen eurooppalaisessa kontekstissa antoi liittymäkohtia ja esimerkkejä omaan tarkasteluuni suomalaisessa kontekstissa. Suomalainen yhteiskunta eroaa kulttuurisesti ja uskonnollisesti muusta Euroopasta, mutta etenkin Pohjoismaiden väliltä löytyy paljon yhtäläisyyksiä niiden yhteiskunnallisen rakenteen samankaltaisuuden vuoksi.

Julkisessa puheessa islam nähdään usein maahanmuuttajien uskontona, ja Suomessa tehdyissä tutkimuksissakin sitä edelleen käsitellään maahanmuuttajien näkökulmasta – siitäkkin huolimatta, että Suomessa on lisäksi maahanmuuttajien lapsia, tataareita ja Suomessa syntyneitä ihmisiä, jotka ovat myöhemmin kääntyneet islaminuskoon. Muslimimaahanmuuttajanaisia on tutkinut etenkin Marja Tiilikainen.<sup>23</sup> Hänen väitöskirjansa *Arjen islam: somalinaisten elämää Suomessa* oli ensimmäinen Suomessa tehty etnografia, joka käsitteli musliminaisia.<sup>24</sup> Islamin tutkija Mulki Al-Sharmani on tutkinut muun muassa islamilaista feminisimiä ja musliminaisten toimijuutta sekä yhdessä oikeustieteilijä Sanna Mustasaaren kanssa maahanmuuttajanaisia Suomessa islamilaisen perhelain kautta.<sup>25</sup> Tutkimusta on tehty maahanmuuttajien lisäksi heidän jälkeläisistään. Nuorten, Suomessa syntyneiden tai aivan pienenä Suomeen muuttaneiden, muslimien tutkiminen on ollut nousussa. Esimerkiksi Teemu Pauha tarkasteli heidän identiteettiinsä liittyviä kysymyksiä väitöskirjassaan *Religious and National Identities Among Young Muslims in Finland: A View from the Social Constructionist Social Psychology of Religion*.<sup>26</sup> Uskontotieteilijä Anu Isotalo tutki väitöskirjassaan *Mistä on hyvät tytöt tehty? Somalitytöt ja maineen merkitykset* nuorten somalityttöjen käsityksiä maineestaan.<sup>27</sup> Tutkimuksissa nuorista muslimeista on paljastunut hyvin samankaltaisia kokemuksia islamin ja suomalaisuuden yhdistämisestä kuin omassakin tutkimuksessani.

---

<sup>21</sup> Kts. esim. Tarlo & Moors 2013; Almila 2016.

<sup>22</sup> Hyökki 2019; Konttori 2020.

<sup>23</sup> Esim. Tiilikainen 2003; Tiilikainen 2008.

<sup>24</sup> Tiilikainen 2003.

<sup>25</sup> Al-Sharmani 2015; Al-Sharmani 2016; Al-Sharmani & Mustasaari 2022.

<sup>26</sup> Pauha 2018.

<sup>27</sup> Isotalo 2015.



Maahanmuuttajien ja heidän lastensa lisäksi Suomessa muita muslimeita on tutkittu varsin vähän. Tataareihin kohdistuvaa tutkimusta on kyllä tehty jonkin verran, mutta käännyttäisiä ei ole tutkittu juurikaan.<sup>28</sup> Poikkeuksena on islamintutkija Linda Hyökki, jonka väitöstutkimus *Anti-Muslim Racism in Finland: Finnish Female Muslim Converts' Experiences on Racialization and Misrecognition* käsitteli suomalaisia käännyttäisiä.<sup>29</sup> Muualla Euroopassa käännyttäisiä ovat tutkineet esimerkiksi sukupuolentutkija Anna Mansson McGinty, antropologit Annelies Moors, Vanessa Vroon-Najem ja Karen van Nieuwkerk sekä uskontotieteilijä Nella van den Brandt.<sup>30</sup> Nieuwkerk on toimittanut myös aiheesta kirjan *Women Embracing Islam: Gender and Conversion in the West*.<sup>31</sup> Tutkimuksista paljastuu, kuinka islamiin kääntyneet naiset toiseutetaan ja yhdistetään maahanmuuttajiin taustoistaan riippumatta.

Maahanmuuttoon ja sitä kautta myös islamiin liittyvää asennetutkimusta on tehty Suomessa etenkin sosiologiassa: näistä tunnetuimpia ovat etnisiin vähemmistöihin perehtyneen sosiologi Magdalena Jaakkolan 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa tekemät tutkimukset.<sup>32</sup> Maahanmuuttajien työelämään mukaan pääsemiseen liittyvän tutkimuksen edelläkävijä oli 2000-luvun alussa kulttuuriantropologi Annika Forsander.<sup>33</sup> Ensimmäisen maahanmuuttajien elinolotutkimuksen puolestaan toteutti työelämäntutkija Seppo Paananen, joka oli syrjintätutkimuksen kärkinimiä 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa.<sup>34</sup> Myöhemmin maahanmuuttajien syrjintää ovat tutkineet esimerkiksi työelämäasiantuntijat Liisa Larja ja Johanna Warius, sosiaalipolitiikan tutkija Liselott Sundbäck, sosiologi Irja Kandolin sekä sosiaalipsykologit Karmela Liebkind ja Inga Jasinskaja-Lahti.<sup>35</sup> Terveysalalla maahanmuuttajien sopeutumista osaksi työympäristöä ovat tutkineet filippiiniläisten sairaanhoitajien näkökulmasta kasvatustieteilijä Päivi Vartiainen ja yleisemmin esimerkiksi kasvatustieteilijä Pirkko Pitkänen sekä yhteiskuntatieteilijät Katja Keisala ja Vuokko Niiranen.<sup>36</sup> Haastattelemieni naisten kokemukset eivät ole suoraan verrannollisia maahanmuuttajien kokemuksiin, mutta muslimien uskonnollistamisen vuoksi ja sen takia, että islam yhdistetään maahanmuuttoon, myös maahanmuuttajiin liittyvä tutkimus on syytä huomioida.

---

<sup>28</sup> Halén 1999; Sakaranaho 2002; Leitzinger 2006.

<sup>29</sup> Hyökki 2023.

<sup>30</sup> van Nieuwkerk 2004; Mansson McGinty 2006; Vroon-Najem 2014; Moors & Vroon-Najem 2020; van den Brandt 2023; van Nieuwkerk 2023.

<sup>31</sup> van Nieuwkerk 2006.

<sup>32</sup> Jaakkola M. 2009.

<sup>33</sup> Forsander 2002; Forsander 2007; Forsander 2013.

<sup>34</sup> Paananen 2005.

<sup>35</sup> Larja et al. 2012.

<sup>36</sup> Pitkänen et al. 2017a; Vartiainen 2019.

Tutkimuksia maahanmuuttajista ja työelämästä on tehty Suomessa paljon. Maahanmuuttajiin keskittyvissä tutkimuksissa työelämä on usein vain pieni osa-alue isossa kokonaisuudessa. Toisaalta taas tutkimukset työelämään liittyen ovat lähinnä kvantitatiivisia, eli ne perustuvat tilastoihin ja numeeriseen dataan esimerkiksi siitä, mille aloille työllistytään, kuinka paljon on työttömyyttä ja miksi.<sup>37</sup> Uskonto itsessään on harvoin esillä. Tutkimuksissa maahanmuuttajien integraatioon ja työllistymiseen liittyen uskonto toisinaan mainitaan, mutta pääosin on keskitytty muihin asioihin, kuten kielitaitoon ja koulutukseen.<sup>38</sup> Lisäksi maahanmuuttajiin lukeutuu paljon erilaisia ihmisiä, ei vain muslimeita, ja muslimien joukossa on muitakin kuin maahanmuuttajia. Tutkimukset keskittyvät maahanmuuttajiin yleensä tai johonkin tiettyyn ryhmään, kuten somaleihin.<sup>39</sup> Poikkeuksen tuo ALL-YOUTH-hankkeen sisällä tehty pieni osatutkimus. Hanke tutki nuorten yhteiskunnallista osallistumista. Siinä kerättiin laaja aineisto maahanmuuttajanuorten työelämäsuhteista ja työhön liittyvistä unelmista.<sup>40</sup> Osana tätä hanketta yhteiskuntatieteilijät Nina Tokola, Tiina Rättilä ja Irmeli Mustalahti, nuorisotutkija Päivi Honkatukia sekä yhteiskuntatieteilijä Fath E. Mubeen haastattelivat kuutta 2010-luvulla turvapaikanhakijana saapunutta musliminaista heidän kokemuksistaan työelämästä. Kaikki naisista käyttivät huivia.<sup>41</sup> Tutkimuksessa paljastui, että musliminaiset kohtasivat kuulumattomuuden tunteita ja kyseenalaistamista rodullistettujen kulttuuristen kuvastojen kautta. Mielenkiintoista onkin, miten tämä näkyy omassa tutkimuksessani. Tämän tutkimuksen lisäksi laadullista tutkimusta musliminaisista ja työelämästä muusta kuin maahanmuuttajanäkökulmasta ei ole, joten tutkimukselleni on tällä kentällä tarvetta.

Kulttuurisen monimuotoisuuden lisääntyminen on ollut kasvava trendi Euroopassa ja siihen liittyen tutkimusta on tehty paljon. Tähän liittyy muslimien uskonnollistaminen, eli ryhmittäminen yhdeksi suureksi ryhmäksi pelkästään uskonnon perusteella huomioimatta ihmisten välisiä eroja. Esimerkiksi ulkomaalaisuus ja maahanmuuttajuus ovat käsitteitä, jotka liitetään usein yhteen muslimiuden kanssa. Tämä vaikuttaa siihen, miten muslimit nähdään osana yhteiskuntaa. Aiheeseen ovat perehtyneet muun muassa sosiologit Tariq Modood ja Gerd Baumann sekä politiikan tutkija Bhikhu Parekh.<sup>42</sup>

Uskonnon näkyminen osana yhteiskuntaa on tärkeä teema, kun puhutaan näkyvistä uskonnollisista asusteista. Uskontososiologi Kimmo Ketola on tarkastellut suomalaisten suhtautumista muihin uskontoihin, ja teologi Leena

---

<sup>37</sup> Esim. Martikainen T. & Tiilikainen 2007; Eronen et al. 2014.

<sup>38</sup> Esim. Forsander et al. 2004.

<sup>39</sup> Esim. Tiilikainen 2003; Nieminen S. 2011b; Open Society Foundations 2014.

<sup>40</sup> ALL-YOUTH s.a.

<sup>41</sup> Tokola et al. 2019.

<sup>42</sup> Modood 1997; Parekh 2000; Baumann 2006; Modood 2015.

Sorsa on tutkinut uskonnon näkyvyyttä suomalaisessa yhteiskunnassa.<sup>43</sup> Uskonnon näkyvyys julkisissa tiloissa ja etenkin työpaikoilla on muualla Euroopassakin paljon tutkittu aihe. Kokoelmateoksia aiheesta ovat muun muassa *Religion in the Public Space. Volume III* (toimittanut Silvio Ferrari ja Rinaldo Cristofori) ja *Religion in Public Spaces: A European Perspective* (toimittanut Silvio Ferrari ja Sabrina Pastorelli).<sup>44</sup> Uskonnon näkyvyys koskettaa etenkin muslimeita ja heitä ovat tutkineet esimerkiksi sosiologit Brigitte Maréchal, Stefano Allievi ja Felice Dassetto sekä islamin tutkija Jørgen Nielsen.<sup>45</sup> Aihe liittyy uskonnonvapauteen ja monikulttuurisuuteen, joita ovat käsitelleet muun muassa Tuula Sakaranaho, sosiologi Lori Beaman ja oikeustieteilijä Alessandro Ferrari.<sup>46</sup> Tuula Sakaranaho tarkasteli kirjassaan *Religious Freedom, Multiculturalism, Islam: Cross-reading Finland and Ireland* muslimeita Suomessa ja Irlannissa monikulttuurisuuden ja uskonnonvapauden näkökulmasta. Siinä hän tutki muun muassa uskonnonvapauden käsitettä suhteessa suomalaiseen luterilaisuuteen ja kansankirkkoon sekä Suomen lakiin.<sup>47</sup> Oikeustieteilijä Lucy Vickers on puolestaan keskittynyt näihin teemoihin työpaikoilla läntisessä Euroopassa.<sup>48</sup> Tutkimuksessani nämä samat teemat näkyivät suomalaisten työpaikkojen kontekstissa.

Työelämään liittyen musliminaisia ja huivin käyttöä ei ole juurikaan tutkittu suomalaisessa työelämässä, muualla maailmassa työskenteleviä naisia kylläkin. Esimerkiksi johtamisentutkija Katlin Omair tutki väitöskirjassaan *Women's Managerial Careers in the Context of the United Arab Emirates* musliminaisten kokemuksia heidän asemastaan työelämässä Yhdistyneissä arabiemiraateissa.<sup>49</sup> Muualla Euroopassa tutkimusta musliminaisiin ja työelämään liittyen ovat tehneet jo edellä mainitun Vickersin lisäksi esimerkiksi oikeustieteilijä Katayoun Alidadi.<sup>50</sup> Musliminaisyrittäjiä Ranskassa on tutkinut sosiologi Hanane Karimi ja johtoasemassa työskenteleviä musliminaisia Iso-Britanniassa politiikantutkija Memoona Tariq ja johtajuudentutkija Jawad Syed.<sup>51</sup> Musliminaisten kokemuksiin työmarkkinoilla Kataloniassa sekä Espanjassa puolestaan ovat keskittyneet sosiologit Carme Garcia-Yeste, Lena de Botton, Pilar Alvarez ja Roger Campdepadros.<sup>52</sup> Sosiologi Abida Malik ja joukko lääketieteen tutkijoita tarkastelivat musliminaisten suhtautumista terveysalan työasuihin Isossa-

---

<sup>43</sup> Ketola 2011; Sorsa 2018.

<sup>44</sup> Ferrari S. & Cristofori 2016; Ferrari S. & Pastorelli 2016.

<sup>45</sup> Maréchal et al. 2003.

<sup>46</sup> Sakaranaho 2006; Beaman 2008; Ferrari A. 2016.

<sup>47</sup> Sakaranaho 2006.

<sup>48</sup> Vickers 2012; Vickers 2016.

<sup>49</sup> Omair 2011.

<sup>50</sup> Alidadi 2016.

<sup>51</sup> Tariq & Syed 2017; Karimi 2018.

<sup>52</sup> Garcia-Yeste et al. 2021.

Britanniassa. Terveysalalla työskentelevät musliminaiset valitsivat tutkimuksen mukaan työtehtäviään pukeutumissääntöjen perusteella, sillä he eivät olleet sääntöihin täysin tyytyväisiä.<sup>53</sup>

Muun muassa Yhdysvalloissa ja Saksassa on luotu keinotekoisia työhakemuksia ja työnhakutilanteita, jotta on voitu tutkia, kuinka paljon huivi vaikuttaa työnsaamiseen.<sup>54</sup> Näissä tutkimuksissa paljastui, että huivi vaikuttaa siihen kielteisesti. Musliminaisiin kohdistuva syrjintä saattaa liittyä moniin eri syihin, ja tutkimuksessa puhutaankin intersektionaalisesta syrjinnästä. Tähän esimerkiksi skandinaavisessa kontekstissa ovat paneutuneet sosiologi Sigtona Halrynjo ja oikeustieteilijä Merel Jonker.<sup>55</sup> Nämä kaikki ovat teemoja, joita tarkastelen tutkimuksessani suomalaisessa kontekstissa.

Suomessa työpaikkoihin liittyvissä teologisissa ja uskontotieteellisissä tutkimuksissa on keskitytty etenkin arvokäsityksiin. Väitöstutkimuksia arvoihin liittyen ovat tehneet teologi Johnny Långstedt, merimiesten vapauskäsityksistä uskontotieteilijä Mira Karjalainen ja työttömien kokemuksista työkuulttuurin arvomuutoksesta uskontotieteilijä Teemu Taira.<sup>56</sup> Helsingin yliopiston teologisessa tiedekunnassa oli puolestaan vuosina 2015–2018 käynnissä teologi Anne Birgitta Pessin johdolla CoPassion-hanke, jossa kehitettiin myötätuntoa työelämässä.<sup>57</sup> Lisäksi Karjalainen oli mukana vuonna 2021 päättyneessä työelämään ja sukupuolten tasa-arvoon painottuvassa Strategisen tutkimuksen neuvoston hankkeessa WeAll.<sup>58</sup>

Tutkimukseni teoreettinen viitekehys liittyy uskonnon näkymiseen julkisessa tilassa ja ammatilliseen toimijuuteen. Uskonnon ja julkisen tilan yhdistämisessä nojaudun yhteiskuntateoreetikko Jürgen Habermasin, filosofi Charles Taylorin ja oikeustieteilijä Silvio Ferrarin määritelmiin. Habermas ja Taylor ovat kehittäneet julkisen tilan määritelmiä, mutta ottaneet kantaa myös sekularisaatiokeskusteluun.<sup>59</sup> S. Ferrari puolestaan on keskittynyt nimenomaan lainopillisista näkökulmista tarkastelemaan uskonnollisiin asusteisiin liittyviä kieltoja.<sup>60</sup>

Toimijuus-käsitteen juuret ovat sosiaalitieteissä. Käsitettä ovat olleet määrittelemässä esimerkiksi sosiologit Anthony Giddens ja Margaret S. Archer.<sup>61</sup> Musliminaisten toimijuus on ollut kyseenalaistettua, ja niinpä teoriaosuudessa olen pohjannut ensisijaisesti tutkijoihin, jotka ovat tarttuneet siihen. Antropologi

---

<sup>53</sup> Malik et al. 2019.

<sup>54</sup> Unkelbach et al. 2010; Ghumman & Ryan 2013; Weichselbaumer 2020.

<sup>55</sup> Halrynjo & Jonker 2016.

<sup>56</sup> Taira 2006; Karjalainen 2007; Långstedt 2021.

<sup>57</sup> CoPassion s.a.

<sup>58</sup> Heikkinen S. et al. 2020.

<sup>59</sup> Taylor 1995; Habermas 2004; Habermas 2016; Taylor 2016.

<sup>60</sup> Ferrari S. 2013; Ferrari S. 2016a; Ferrari S. 2016b.

<sup>61</sup> Giddens 1984; Archer 2003.

Saba Mahmood tarkasteli tutkimuksessaan *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject* egyptiläisten, hartaiden musliminaisten toimijuutta. Kyseinen teos on ollut merkittävä musliminaisten toimijuuden määrittelyssä.<sup>62</sup> Toinen vastaava teos on ollut antropologi Talal Asadin *Formations of the Secular: Christianity, Islam, Modernity*.<sup>63</sup> Tutkimukseni pohjalla käytän ennen kaikkea Mahmoodin ja Asadin määritelmiä, mutta samoihin aiheisiin ovat kiinnittäneet huomiota myöhemmin myös esimerkiksi sukupuolentutkijat Sarah Bracke ja Rosi Braidotti.<sup>64</sup>

Suomessa ei ole varsinaisesti tutkittu musliminaisten toimijuutta. Maahanmuuttajien toimijuutta työpaikoilla ovat tutkineet väitöskirjoissaan terveysalaan liittyen sosiaali- ja terveystieteiden tutkija Suvi Nieminen ja sosiologi Antero Olakivi, joka tarkasteli myös työnantajien toimijuutta.<sup>65</sup> Tutkimukseni pohjana ovat sosiologiset toimijuusteoriat, mutta uskontotieteessä ne eivät ole ainoita, joita hyödynnetään, vaan usein keskitytään uskonnolliseen toimijuuteen. Uskonnollista toimijuutta ovat tarkastelleet esimerkiksi uskontotieteilijät Terhi Utriainen ja Tuija Hovi.<sup>66</sup> Toimijuuden käsitettä ovat hyödyntäneet myös uskontotieteilijät Salome Tuomaala väitöskirjassaan *Keskeytyksiä elämässä: Naisten toimijuudet aborttikertomuksissa* ja Helena Kupari väitöskirjassaan *Lifelong religion as habitus: Religious practice among displaced Karelian Orthodox women in Finland*.<sup>67</sup>

Toimijuuden osalta työni pohjautuu ennen kaikkea ammatilliseen toimijuuteen ja kasvatustieteilijöiden Anneli Eteläpellon, Katja Vähäsantasen, Päivi Hökän ja Susanna Paloniemen kehrittelemään subjektikeskeiseen sosiokulttuuriseen lähestymistapaan ammatillisen toimijuuden käsitteeseen.<sup>68</sup> Ammatillisen toimijuuden näkökulmaa ei ole käytetty uskontotieteen tutkimuksissa, mutta sitä on hyödynnetty työelämän tutkimuksessa laajasti työelämänkehittämiseen luotavissa toimintamalleissa ja koulutuksissa.<sup>69</sup> 2000-luvulla työelämä ja johtaminen ovat kokeneet laajoja muutoksia, ja työntekijöiden omiin identiteetteihin ja toimijuuteen on kiinnitetty enemmän huomiota.<sup>70</sup> Toimijuuteen liittyy vahvasti ammatillinen identiteetti, ja sitä on tarkasteltu etenkin työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämisessä.<sup>71</sup> Uskontotieteellinen

---

<sup>62</sup> Mahmood 2012.

<sup>63</sup> Asad 2003.

<sup>64</sup> Bracke 2008; Braidotti 2008.

<sup>65</sup> Nieminen S. 2011b; Olakivi 2018.

<sup>66</sup> Hovi 2014; Utriainen 2014.

<sup>67</sup> Tuomaala 2011; Kupari 2016.

<sup>68</sup> Eteläpelto et al. 2013.

<sup>69</sup> Mahlakaarto 2010; Kalliola & Mahlakaarto 2020.

<sup>70</sup> Esim. Vähäsantanen et al. 2008.

<sup>71</sup> Billett & Pavlova 2005; Billett et al. 2006; Billett 2011.

lähestymistapa tuo uutta työpaikkoihin ja ammatilliseen toimijuuteen liittyvään tutkimukseen.

Tutkimuksellani on tarpeellinen paikka osana kenttää, joka on esitelty edellä. Suomessa tarvitaan tutkimusta uskonnosta osana työelämän monimuotoistumista. Uskonnolliset asusteet ovat näkyvä osa ihmisten uskonnollisuutta, ja työelämän monimuotoistumisen kannalta on tärkeää tarkastella tarkemmin niihin liittyviä merkityksiä. Tapaustutkimukseni kautta fokus siirtyy musliminaisiin. Heihin liittyvä tutkimus on kaivattua, sillä en keskity islamiin maahanmuuttajien uskontona, vaan musliminaisiin, jotka osaavat suomen kielen, tuntevat suomalaisen kulttuurin ja sen tavat, ja jotka toimivat aktiivisena osana suomalaista työelämää. Heidän tutkimisensa voi lisätä ymmärrystä suomalaisen työelämän moninaistumisesta.

### 1.3 Työn terminologia

Tutkimuksessani käytän joitain sanoja ja ilmaisuja, joille on olemassa monia erilaisia muotoja. Kirjoitusasultaan vierasperäiset pukeutumiseen liittyvät sanat, kuten niqab, burka ja hijab, on kirjoitettu suomenkielisessä kirjoitusasussaan. Uskonnollisista yhteisöistä käytän niitä nimiä, joita yhteisöt itse toivovat käytettävän, kuten esimerkiksi Suomen evankelis-luterilainen kirkko. Ihmisistä, jotka ovat syntyneet Suomessa ja joiden molemmat vanhemmat ovat syntyneet Suomessa, käytän käsitettä suomalaistaustainen. Toisinaan heistä käytetään nimitystä kantasuomalainen, mutta tämän termin ongelmallisuutta on viime aikoina pohdittu.

Suomessa syntyneistä maahanmuuttajien jälkeläisistä käytän nimitystä maahanmuuttotaustainen. Toisinaan heistä puhutaan kirjallisuudessa ja julkisessa puheessa ”toisena sukupolvena”, mutta tämä termi on erittäin ongelmallinen. Heihin lasketaan kuuluvaksi iso joukko erilaisia ihmisiä, jotka todellisuudessa eivät sovi yhden termin alle. Kyseessä ovat Suomessa syntyneet ja Suomessa koulutuksensa saaneet ihmiset, jotka termi ”toisen sukupolven maahanmuuttaja” erottaa suomalaisista ja liittää maahanmuuttajiin. Toisaalta on otettava huomioon, että vanhemmat ja heidän kokemuksensa sekä taustansa vaikuttavat lapsen elinoloihin, hyvinvointiin, koulumenestykseen ja identiteettiin, joten erojakin on suomalaistaustaisiin lapsiin nähden.<sup>72</sup> Toki tähän vaikuttavat monet muutkin asiat, kuten sukupuoli, yhteiskuntaluokka ja vanhempien koulutustausta, mutta vanhempien lähtömaan merkitystä ei voi unohtaa.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Martikainen T. & Haikkola 2010, 15–16; Turjanmaa & Haikkola 2020, 52; kts. myös Teräs et al. 2010.

<sup>73</sup> Kilpi 2010, 124–126.

Monikulttuurisuuden käsite nousee esille joissain paikoissa tekstissä, mikäli sitä on käytetty aineistossa, johon viitataan. Pääsääntöisesti pyrin kuitenkin puhumaan monimuotoisuudesta, joka pohjaa superdiversiteettiin.<sup>74</sup> Vuonna 2005 antropologi Steven Vertovec käytti ensimmäisen kerran BBC:lle kirjoittamassa kommentissaan superdiversiteetin (*superdiversity*) käsitettä kuvaamaan monimuotoisuutta, joka näkyi Isossa-Britanniassa 2000-luvun alun maahanmuutossa.<sup>75</sup> Käsitteellä hän tarkoittaa sitä, ettei tämä monimuotoisuus johdu ainoastaan kulttuurisesta taustasta, etnisestä identiteetistä, kielestä tai uskonnosta, vaan siihen vaikuttavat erilaiset sosiaaliset ja taloudelliset muuttajat. Näitä ovat esimerkiksi syy maahanmuuttoon, laillinen asema, koulutus, mahdollisuus työpaikkaan, alueellinen sijainti, sukupuoli, ikä ja perhestatus. Isossa-Britanniassa maahanmuuttajat saapuivat vielä 1990-luvulle saakka tietyistä maista, mutta tämän jälkeen muuttoliike monimuotoistui ja tämä loi tarvetta uusille käsitteille.<sup>76</sup> Monikulttuurisuus on käsitteenä suppea, kun taas superdiversiteetti liittyy koko yhteiskuntaan. Se ottaa huomioon paremmin kasvavan monimuotoisuuden, joka ei rakennu pelkästään kulttuurisiin eroihin.<sup>77</sup>

Länsimaat, länsimaalaisuus ja länsimainen kulttuuri ovat haastavia käsitteitä. Olen pyrkinyt työni eri kohdissa tuomaan esille niihin liittyviä ongelmia silloin, kun se on aiheellista, mutta käytän kuitenkin näitä sanoja yksinkertaistaakseni kirjoitusta. Länsimailla tarkoitan Pohjois-Amerikkaa, läntistä Eurooppaa, Australiaa ja Uutta-Seelantia sekä länsimaalaisella kulttuurilla näissä maissa vallalla olevia ajatusmalleja. Länsimaalaista kulttuuria on vaikea määrittellä, koska kyseessä on joukko hyvin erilaisia maita. Yleisesti sillä tarkoitetaan juutalaiskristillisiä perinteitä, jonkin tietyn yhteiskunnan tapoja tai yleisesti määriteltyjä periaatteita, joihin kuuluvat vapaus, demokratia ja valtioiden sekulaarius.<sup>78</sup> Näidenkin periaatteiden sisällä on vielä suuria vaihteluita, mikä näkyy esimerkiksi erilaisissa sekulaariuden tulkinnoissa tai lainsäädännöissä.<sup>79</sup>

Tutkimuksessani käytän muun muassa haastateltavieni osalta käsitettä muslimi määrittämään isoa joukkoa erilaisia ja eritaustaisia ihmisiä. Todellisuudessa muslimit ovat heterogeeninen joukko, jota on vaikea määrittellä suppeasti tai saada sopimaan yhden käsitteen alle.<sup>80</sup> Työssäni käytän sanaa muslimi tarkoittamaan ihmisiä, jotka itse identifioivat itsensä muslimeiksi. On hyvä tuoda esille, että kritisoin työssäni musliminaisten kategorisoimista yhdeksi

---

<sup>74</sup> Superdiversiteetin tutkimuksesta Suomessa kts. Martikainen T. & Pöyhönen 2023.

<sup>75</sup> Vertovec 2005; kts. myös Vertovec 2007; Meissner & Vertovec 2015, 542; Vertovec 2019, 126.

<sup>76</sup> Vertovec 2007, 1025–1028, 1049.

<sup>77</sup> Bäckman & Pöyhönen 2020, 64–65.

<sup>78</sup> Asad 2003, 13; Levey 2009, 20–22; Elver 2012, 101–102; Ferrari S. 2013, 12; Grillo & Shah 2013, 206–207.

<sup>79</sup> Gaudreault-DesBiens & Karazivan 2016, 94–95.

<sup>80</sup> Hirschmann 2003, 197; Sakaranaho 2006, 208–213; Hélie 2012, 5–6; kts. myös Hélie & Hoodfar 2012.

suureksi ryhmäksi, mutta silti puhun itse monessa kohdassa yleistäen musliminaisista. Tämä on välttämätöntä työni selkeyden ja luettavuuden kannalta, mutta samaan aikaan pyrin tuomaan tekstissä esille tämän ryhmittelyn ongelmallisuuden.

Lopuksi on vielä mainittava yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteet. Suomessa on kaksi erillistä lainsäädäntöä, joista yhdenvertaisuuteen liittyvät lait määräävät yleisesti ihmisten tasapuolisesta kohtelusta, kun taas tasa-arvolainsäädäntö keskittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon.<sup>81</sup> Pyrin noudattamaan tätä jakoa työssäni, joskin aineistosta nousee välillä esille kummankin sanan ristiinkäyttöä.

Tutkimuksessa on suomennettu joitakin lainauksia, kaikki suomennokset ovat minun tekemiäni. Suorissa lainauksissa henkilöiden ja paikkojen nimiä merkitään symbolilla "X", jos ne ovat alkuperäisessä tekstissä piilotettu (asiakirjat) tai jos olen halunnut itse piilottaa ne henkilötietojen häivyttämiseksi (haastattelut).

## 1.4 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne

Muualla Euroopassa on tehty tutkimusta musliminaisista osana työelämää ja myös uskonnollisista asusteista. Tämä tutkimus antaa hyvän kehyksen aiheen tarkasteluun suomalaisessa kontekstissa. Suomessa tällaista tutkimusta ei vielä ole, joten tutkimukseni täyttää tärkeän tutkimusaukon.

Tutkimukseni koostuu kolmesta tutkimuskysymyksestä, joihin etsin vastausta kahden erillisen aineiston kautta:

- Minkälaisia keskusteluja uskonnolliseen pukeutumiseen liittyen on käyty Suomessa 2010-luvulla, ja minkälaiset argumentit nousevat esille näissä keskusteluissa?
- Miten uskonnollinen pukeutuminen kytkeytyy työn tekemiseen ja työntekijöiden osallisuuteen sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilla niissä työskentelevien musliminaisten kokemuksiensa mukaan?
- Miten sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät musliminaiset kokevat huihin käytön kytkeytyvän siihen, millä tavalla ihminen ymmärretään suomalaisena, ammattitaitoisena työntekijänä?

Ensimmäistä kysymystä tarkastelen aineiston kautta, johon kuuluvat Suomessa 2010-luvulla aiheesta käytyihin keskusteluihin liittyvät asiakirjat, näihin liittyvät mediakeskustelut sekä pukeutumiseen vaikuttavat lait. Näiden avulla saadaan kuva siitä, miten aiheita on käsitelty Suomessa. Kysymyksen tarkastelu linkittyy teoreettisesti uskonnon näkymiseen julkisilla paikoilla ja

---

<sup>81</sup> Harjunen 2010, 305.



siihen, minkälaisia reunaehtoja aiheesta käytyt keskustelut ovat tuoneet ammatilliselle toimijuudelle. Toinen ja kolmas kysymys liittyvät ammatilliseen toimijuuteen. Niihin etsin vastausta toisen aineistoni kautta, johon kuuluvat 15 sosiaali- tai terveysalalla työskentelevän musliminaisen haastattelut. Näiden haastattelujen kautta on mahdollista tarkastella tilannetta työpaikoilla, joissa uskonnollisiin asusteisiin on suhtauduttu sallivasti.

Työni rakentuu siten, että jokaiselle tutkimuskysymykselle on varattu oma analyysilukunsa. Ennen siirtymistä niihin tarkastelen kuitenkin ensin taustaa, johon tutkimukseni linkittyy sekä tutkimukseni teoreettista ja metodologista perustaa. Väitöskirjani etenee seuraavasti: Tutkimuksen tausta käsitellään luvussa 2 ja teoreettinen viitekehys luvussa 3. Luvussa 4 esittelen käyttämäni aineiston ja menetelmät. Luvut 5–7 ovat varsinaiset analyysiluvut. Lopuksi tutkimus kootaan yhteen luvussa 8.

## 2 Tutkimuksen tausta

### 2.1 Monimuotoistuva Suomi ja islam Suomessa

Tutkimuksessani keskityn uskonnollisten asusteiden näkyvyyteen osana suomalaista työelämää. Nykypäivän lisääntyvä kulttuurinen monimuotoisuus vaikuttaa siihen, miten erilaiset uskonnot ja niihin liittyvät tavat nähdään osana suomalaista yhteiskuntaa. Suomalaisessa yhteiskunnassa ei ole totuttu näkyvään uskonnollisuuteen ja monimuotoisuuteen, jotka kasvavat jatkuvasti maahanmuuton, maahanmuuttajien jälkeläisten sekä myös suomalaistaustaisten käännynnäisten kautta.

Suomessa on jo sen itsenäistymisen alkuvaiheilta suhtauduttu suvaitsevaisesti esimerkiksi uskonnonvapauteen liittyviin kysymyksiin, mutta käytännön tasolla tilanne ei ole ongelmaton. Tämä näkyy suhtautumisessa Suomessa jo kauan asuneisiin vähemmistöryhmiin, kuten suomenruotsalaisiin, ortodokseihin, juutalaisiin, tataareihin, romaneihin ja saamelaisiin. Suhtautuminen vähemmistöryhmiin on ollut ristiriitaista, vaikka heidän oikeuksistaan määrätään perustuslaissa.<sup>82</sup> Lisäksi vähemmistöryhmillä on erilainen asema, eikä lainsäädäntö välttämättä huomioi kaikkia ryhmiä. Esimerkiksi suomenruotsalaisilla on suomalaisessa yhteiskunnassa melko hyvä ja tasavertainen asema, kun samaa ei voida sanoa romaneista tai saamelaisista.<sup>83</sup> Etenkin romanit ovat olleet pitkään syrjinnän kohteena, sillä heitä ei ole nähty tasavertaisina, valkoihoisina suomalaisina vaan moraalittomina, työtä karttavina, koreilevina ja säätyrajoja rikkovina.<sup>84</sup> Etenkin naiset kohtaavat syrjintää käyttäessään romanipukua. Vaatetuksesta heidät tunnistetaan romaniksi, mutta tunnistamiseen saattavat vaikuttaa myös muuhun ulkonäköön liittyvät ominaisuudet.<sup>85</sup> Vähemmistöjen työllistymistä tutkineen työelämä tutkija Timo Jaakkolan mukaan romanien kohdalla voidaan puhua asenneongelmasta, koska kaksi kolmannesta on kokenut eriarvoista kohtelua työpaikallaan.<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup> Puuronen 2011, 261–263; Keskinen & Vuori 2012, 9; Saukkonen 2013c, 90–91.

<sup>83</sup> Sakaranaho 2006, 48–51, 64–65; Puuronen 2011, 261–263.

<sup>84</sup> Paananen 1999, 25; Seikkula & Rantalaiho 2012, 40–41, 70.

<sup>85</sup> Seikkula & Rantalaiho 2012, 66–67.

<sup>86</sup> Jaakkola T. 2000, 53, 71; kts. myös Syrjä & Valtakari 2008.

Suomessa kulttuurinen monimuotoistuminen on nykyisin virallisella tasolla tavoiteltava asia. Tämä alkoi jossain määrin jo 1960-luvulla, mutta vielä 1970-luvulla esimerkiksi väestönlaskennassa laskettiin vain kolmen suomalaisen vähemmistön, eli suomenruotsalaisten, saamelaisten ja romanien, määrä.<sup>87</sup> 1980-luvun puolivälissä Suomessa vallitsi kulttuuriseen monimuotoisuuteen perehtyneen politiikantutkijan Pasi Saukkosen mukaan laaja julkinen yksimielisyys, jota hän kuvaa superideologia -käsitteellä: ”[s]uperideologialla tarkoitetaan niitä arvojen ja tavoitteiden kokonaisuuksia, jotka ohjaavat poliittista ongelmanasettelua, suunnittelua, päätöksentekoa, toimeenpanoa ja vaikutusten arviointia pitkälti erilaisista poliittisista toimijoista ja aatteista riippumatta”.<sup>88</sup> Suomessa nämä ideologiat korostivat ennen kaikkea pyrkimystä poliittisen, taloudellisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden vähentämiseen: suomalaisessa politiikassa korostuivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet. Tällöin Suomessa vallitsi vielä vahva käsitys suomalaisuudesta etnis-kulttuurisesti homogeenisenä. 1980-luvun puolivälissä lähes kaikki Suomessa asuvat ihmiset olivat Suomessa syntyneitä Suomen kansalaisia ja lopuistakin suurin osa Ruotsista saapuneita paluumuuttajia tai heidän lapsiaan. Silloin Suomeen oli saapunut vain pieni määrä pakolaisia lähinnä Latinalaisesta Amerikasta ja Vietnamista.<sup>89</sup> On huomioitava kuitenkin, että todellisuudessa mikään valtio ei ole homogeeninen, vaan pitää sisällään monia erilaisia kulttuureita, tapoja ja vähemmistöjä.<sup>90</sup>

Suomeen alkoi saapua maahanmuuttajia enemmän 1980-luvulla opiskelun, työn tai avioliiton kautta. Heidän joukossaan oli myös muslimeita. Turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi 1990-luvulla Euroopassa, ja heitä alkoi saapua enenevässä määrin myös Suomeen.<sup>91</sup> Viimeistään 1990-luvun lopulla alettiin puhua Suomen todellisesta monikulttuuristumisesta, johon vaikutti merkittävästi myös Suomen liittyminen Euroopan Unioniin (EU) vuonna 1995.<sup>92</sup> Tämä näkyi vähemmistöjen oikeuksia, uskonnonvapautta ja maahanmuuttoa koskevissa lakimuutoksissa sekä erilaisten maahanmuuttajien vastaanottamiseen ja kotouttamiseen erikoistuneiden työryhmien perustamisessa.<sup>93</sup> Vaikka virallisella tasolla Suomessa on suhtauduttu lämpimästi kansainvälistymiseen, se on herättänyt myös toisenlaisia reaktioita. 1980-luvun ja 1990-luvun vaihteessa etenkin ulkomaalaisten työntekijöiden ajateltiin julkisessa puheessa olevan rasitteeksi Suomelle. Neuvostoliiton hajoaminen herätti pelkoa, sillä

---

<sup>87</sup> Paananen 1999, 24, 29.

<sup>88</sup> Saukkonen 2013a, 23.

<sup>89</sup> Saukkonen 2013a, 23–25.

<sup>90</sup> Parekh 2000, 4–5, 197.

<sup>91</sup> Forsander 2002, 16–22; Sakaranaho 2006, 196–201, 213–217, 225; Martikainen T. 2008a, 62–64, 69–70; Martikainen T. et al. 2012, 129–130.

<sup>92</sup> Paananen 1999, 16; kts. myös Saukkonen 2013a, 27–28.

<sup>93</sup> Saukkonen 2013a, 28–29, 86–89; Saukkonen 2013b, 272–276; Saukkonen 2013c, 88–89, 92, 95; kts. myös Sakaranaho 2006, 52–54.

Neuvostoliitosta oli saapunut Suomeen 2000 somalialaista turvapaikanhakijaa ja määrän ajateltiin vain kasvavan. Näiden turvapaikanhakijoiden tulosta uutisoitiin Suomessa laajasti, ja uutisointi muodosti ihmisille kuvan tulvasta.<sup>94</sup>

1990-luvun lama toi mukanaan omat ongelmansa. Samalla kun maahanmuutto kasvoi, kasvoi taloudellinen eriarvoisuus, eivätkä poliittiset keinot riittäneet enää ylläpitämään samalla tavalla hyvinvointiyhteiskuntaa kuin aiemmin.<sup>95</sup> Tämä näkyi suhtautumisessa maahanmuuttajiin, sillä suomalaisilla koettiin olevan etuoikeus työhön ja korkeampaan elintasoon. Lisäksi maahanmuutosta koettiin aiheutuvan ylimääräisiä kustannuksia muutenkin vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.<sup>96</sup> Mielipiteet hajaantuivat ja nousi esille selkeitä ryhmittymiä, jotka eivät hyväksyneet Suomen kehitystä kansainvälisempään suuntaan. Saukkosen mukaan ”syntyi siten tilaa ja jopa tilausta erilaisille populistisille ja nationalistisille poliittisen tyytymättömyyden muodoille”.<sup>97</sup> Tällä oli vaikutusta perussuomalaisten kannatuksen lisääntymiseen ja kansallismielisen Suomen Sisu-yhdistyksen syntyyn. 2000-luvun alussa suosiota saavutti perussuomalaisiin kuuluvan Jussi Halla-ahon maahanmuuttoa vastustava *Scripta* -blogi.<sup>98</sup>

Maahanmuuttovastaisuus koki suurimman nousun Suomessa 2010-luvun vaihteessa.<sup>99</sup> Se kohdistui etenkin muslimeihin ja alkoi näkyä puoluekannatuksessa.<sup>100</sup> Vuoden 2008 kuntavaaleissa perussuomalaiset nosti kannatusprosenttiaan selkeästi.<sup>101</sup> Vuoden 2011 eduskuntavaaleissa aiemmin pienpuolueena tunnettu perussuomalaiset kohosi isojen puolueiden rinnalle saamalla kolmanneksi eniten, eli 19,1 prosenttia, koko maan äänistä.<sup>102</sup> Perussuomalaiset on tunnettu nationalistisena, EU-kriittisenä, maahanmuuttovastaisena ja populistisena puolueena. Vuonna 2017 puolueen puheenjohtajaksi valittiin Jussi Halla-aho. Tämä johti sisäisiin erimielisyyksiin, ja puolueesta erosi ryhmä kansanedustajia, jotka perustivat uuden puolueen, Sinisen tulevaisuuden<sup>103</sup>. Sininen tulevaisuus perustui samankaltaiselle arvopohjalle kuin perussuomalaiset, mutta se ei saanut juurikaan kannatusta, ja sen toiminta lopetettiin kesällä 2023.

---

<sup>94</sup> Aallas 1991; Paananen 1999, 7, 39–42, 125; Sakaranaho 2006, 58–59, 246–247.

<sup>95</sup> Saukkonen 2013a, 30–31.

<sup>96</sup> Jaakkola M. 2009, 38.

<sup>97</sup> Saukkonen 2013a, 34.

<sup>98</sup> Saukkonen 2013a, 34–36; kts. myös Kurki 2018, 12.

<sup>99</sup> Pauha et al. 2017, 112–113.

<sup>100</sup> Keskinen & Vuori 2012, 20–21; Saukkonen 2013c, 89; Pauha et al. 2017, 112–113; Keskinen 2018; Lähdesmäki 2020.

<sup>101</sup> SVT 2008.

<sup>102</sup> SVT 2011.

<sup>103</sup> Puolue muutti nimensä vuoden 2022 alussa Korjausliikkeeksi. Käytän työssäni vanhaa nimeä, koska se oli käytössä tutkimukseni teon aikana.

Maahanmuuttovastaisuuteen vaikutti entisestään vuonna 2015 kasvanut pakolaisten määrä. Tällöin Eurooppaan saapui suuri joukko turvapaikanhakijoita Syyrian sodan jaloista, ja mediassa puhuttiin ”pakolaiskriisistä”<sup>104</sup>.<sup>105</sup> 2020-luvulle tultaessa kenttä on monimuotoistunut, ja perussuomalaiset on nähty maltillisemman linjan edustajana verrattuna esimerkiksi vuonna 2021 perustettuun Sinimustaan Liikkeeseen. Vuoden 2022 alussa esille nousi uusia kysymyksiä liittyen maahanmuuttovastaisuuden syihin ja rasismiin. Venäjä hyökkäsi helmikuussa Ukrainaan, josta lähti pakoon suuri joukko ihmisiä. Pakolaiset vastaanotettiin Euroopan maissa suuremmista ongelmista, vaikka heidän määränsä oli vuotta 2015 selkeästi isompi. Kenties tähän oli vaikutusta sillä, että Ukrainaista saapuneet pakolaiset ovat olleet pääsääntöisesti eurooppalaisia naisia ja lapsia.<sup>106</sup> Poliitikantutkija Heino Nyysönen pohtii vaikutusta olevan myös sillä, etteivät he ole ”lähtökohtaisesti uskonnoltaan muslimeja”.<sup>107</sup> Joka tapauksessa suhtautuminen oli hyvin erilaista verrattuna vuoteen 2015, kuten väestöpolitiikan tutkija Ismo Söderling kirjoitti vuonna 2022: ”seitsemän vuotta sitten spontaanisti kerätyt katupartiot kiertelivät kaupunkiemme kaduilla suojelemassa pelkoa uhkuvaa kantaväestöä ”heiltä”, nyt kansalaiset ovat yhteisrintamassa ottamassa tulijoita vastaan.”<sup>108</sup>

Virallisella tasolla 2000-luvun Suomessa kasvoi entisestään pyrkimys kulttuuriseen monimuotoisuuteen ja moniarvoisuuteen. Toisaalta tämä näkyi asenteissa ulkomailta saapuvia työnhakijoita kohtaan. 2000-luvun loppupuolella suhtautuminen ulkomaalaisten työnhakijoiden vastaanottamiseen muuttui myönteisemmäksi, ja 2010-luvun loppua kohden ylipäättään suhtautuminen kulttuurisesti erilaisiin ihmisiin on parantunut.<sup>109</sup>

Maahanmuutolla on tärkeä osa suomalaisessa työelämässä, sillä Suomen väestönkasvu on hiipumassa ja Suomeen tarvitaan lisää työvoimaa. Jo 1990-luvulta lähtien apua on etsitty maahanmuutosta, ja vuodesta 2016 lähtien Suomen väestönkasvu on perustunutkin maahanmuuttoon.<sup>110</sup> 1990-luvun lopulla Suomen maahanmuuttoon liittyvissä ohjelmissa painottuivat vielä pakolaispoliittiset kysymykset, mutta vuonna 2006 hyväksytyssä ohjelmassa pääpaino muuttui työperäisen maahanmuuton edistämiseen.<sup>111</sup> Etenkin hoitoalalle tarvitaan

---

<sup>104</sup> ”Pakolaiskriisi” sanana viittaa siihen, että pakolaiset itsessään olisivat aiheuttaneet kriisin. Todellisuudessa kriisi aiheutui enemmänkin kyvyttömyydestä vastaanottaa pakolaisia. Alan tutkimuksessa puhutaankin mieluummin ”pakolaisten vastaanottokriisistä”. (Horsti 2021, 43).

<sup>105</sup> Pauha et al. 2017, 113; Martikainen T. 2020, 15–17.

<sup>106</sup> Nyysönen 2022, 105; Söderling 2022, 9.

<sup>107</sup> Nyysönen 2022, 105.

<sup>108</sup> Söderling 2022, 9.

<sup>109</sup> Jaakkola M. 2009, 22; Ketola 2020, 27.

<sup>110</sup> Vartiainen et al. 2018, 11; Martikainen T. 2020, 14–15.

<sup>111</sup> Jaakkola M. 2009, 11; Saukkonen 2013c, 88–89; Kurki 2018, 11; Vartiainen et al. 2018, 11.

työntekijöitä ja Suomeen muun muassa rekrytoidaan hoitajia Filippiineiltä.<sup>112</sup> Lisäksi 2000-luvun alussa herättiin siihen, että työllistyminen on tärkeä osa maahanmuuttajien integraatiota, mutta iso osa maahanmuuttajista on silti työttöminä.<sup>113</sup>

Kuten edellä tuli ilmi, maan virallinen toiminta ja kansan mielipiteet eivät välttämättä vastaa toisiaan. Saukkonen käyttää esimerkkinä tästä Suomen kielipolitiikkaa, jossa suomen ja ruotsin kielillä on samanveroinen asema, mutta tämä ei näy silti arkipuheessa. Saukkonen kirjoittaa: ”[j]os katsotaan pelkästään lainsäädäntöä, maamme näyttäytyy suvaitsevana ja vähemmistöjen kannalta anteliaana yhteiskuntana. Jos taas tarkastellaan pelkästään suomalaista nationalismia ja kansallista identiteettiä, esiin nousee ahdasmielisen ja suvaitsemattoman kansakunnan kuva.”<sup>114</sup>

Toisaalta myöskään virallisella tasolla asiat eivät välttämättä ole niin hyvin kuin miltä ne näyttävät.<sup>115</sup> Suomi kuuluu maihin, joissa tutkimusten mukaan monikulttuurinen politiikka on vahvinta, eli politiikan osalta Suomessa arvostetaan ja tuetaan monimuotoisuutta. Käytännön toteutus ei välttämättä kuitenkaan vastaa täysin ajatusta. Syynä on usein rahanpuute, mutta myöskään erilaiset laissa määritellyt oikeudet eivät vielä johda toimintaan, eli ne eivät aseta suoraa velvoitteita suomalaiselle julkiselle vallalle.<sup>116</sup> Lisäksi toimilla saatetaan pyrkiä helpompiin ratkaisuihin kuin mikä olisi ideaalikuva. Esimerkiksi kotouttamispolitiikan tavoitteena on saada maahanmuuttajat suomalaisen yhteiskunnan täysvaltaisiksi ja tasaveroisiksi jäseniksi. Käytännön tasolla keinoina tähän ovat työllistyminen, riittävä kielitaito, riippumattomuus sosiaaliturvasta sekä sosiaaliset verkostot, jotka ulottuvat kantaväestöön. Maahanmuuttajan omaa kulttuuritaustaa ei kuitenkaan huomioida eikä sitä pyritä tukemaan, vaan taustalla on Saukkosen mukaan ajatus ”piilotetusta sulautumisesta”.<sup>117</sup> Tämä näkyy yleisessä keskustelussa ja arkipuheessa sekä työpaikoilla, jossa tehdään eroja meidän ja muiden välille, ja vain mahdollisimman samankaltaiset ihmiset nähdään osana yhteiskuntaa tai työyhteisöä.<sup>118</sup> Musliminaisten pukeutumiseen puuttuminen on osa tätä toivetta sulautumisesta: huivit nähdään merkinä epäonnistuneesta integraatiosta.<sup>119</sup> Tämä näkyy käytännössä työpaikoilla ja kouluissa, joissa maahanmuuttajat pyritään kategorisoimaan tiettyihin tehtäviin ja rooleihin.<sup>120</sup> Kimmo Ketolan

---

<sup>112</sup> Keisala et al. 2017, 18–19; Olakivi 2018, 13–14; Vartiainen et al. 2018, 12.

<sup>113</sup> Matinheikki-Kokko 2007, 65–66, 87; Kurki 2018, 11–12.

<sup>114</sup> Saukkonen 2013a, 114.

<sup>115</sup> Parekh 2000, 6; Saukkonen 2013a, 114–120; Vartiainen 2019, 42.

<sup>116</sup> Saukkonen 2013a, 92, 115, 118, 121–127; kts. myös Hiitola & Vuori 2018.

<sup>117</sup> Saukkonen 2013a, 138–139; Saukkonen 2013b, 277–278, 285–289; Saukkonen 2013c, 97.

<sup>118</sup> Sakaranaho 2006, 61–62; Vartiainen-Ora 2015.

<sup>119</sup> Grillo & Shah 2013, 209–210.

<sup>120</sup> Vartiainen et al. 2017, 159; Kurki 2018.

arvotutkimuksessa paljastui, että suomalaiset ottavat muualta tulleet parhaiten joukkoonsa, jos he oppivat kielen ja omaksuvat suomalaisen kulttuurin.<sup>121</sup>

Maahanmuutto Suomeen on ollut heterogeenistä: ihmisiä on saapunut erilaisista maista ja kulttuureista ja erilaisin perustein.<sup>122</sup> Suurin osa maahanmuuttajista on uskonnolliselta taustaltaan kristittyjä, mutta erityistä huomiota on silti kiinnitetty muslimienemmistöisistä maista saapuneisiin ihmisiin.<sup>123</sup> 1990-luvun jälkeen muslimiväestö on herättänyt huomiota ja nostanut esille uusia kysymyksiä; on alettu puhua kulttuuriongelmaista, huomattu suvaitsemattomuutta ja lisäksi syrjintä on noussut merkittäväksi ongelmaksi.<sup>124</sup> Tämä näkyy asennetutkimuksissa, sillä 1990-luvulla asenteet muslimeita kohtaan muuttuivat kielteisemmiksi. Kun Suomen liittämistä EU:hun alettiin valmistella, kasvoi huoli suomalaisten kielteisistä asenteista, ja niitä alettiin mitata.<sup>125</sup> 1990-luvulla maahanmuuttajia saapui etenkin Somaliasta, ja tutkimusten mukaan heihin suhtaudutaan edelleen kielteisemmin kuin muihin maahanmuuttajiin.<sup>126</sup> Samoihin aikoihin Suomessa syntyi keskustelua rasismista. Rasismitutkija Anna Rastaksen mukaan ”[y]leinen ajattelutapa lienee ollut se, että koska Suomessa ei ole paljon maahanmuuttajia eikä suuria etnisiä vähemmistöjä, täällä ei ole rasismiakaan”.<sup>127</sup>

Maahanmuuttajien nähdään usein olevan muslimeita, vaikka todellisuudessa heitä on vähemmistö maahanmuuttajista.<sup>128</sup> Muslimien määrää Suomessa on vaikea arvioida. Arvioita voidaan tehdä sen perusteella, kuinka moni kuuluu uskonnolliseen yhdyskuntaan. Tämä on ongelmallinen tapa, sillä suurin osa muslimeista ei niihin kuulu. Arvioita täsmennetään muun muassa laskemalla mukaan tietty prosentti maahanmuuttajista heidän lähtömaansa perusteella. Tuomas Martikaisen ja Teemu Pauhan tekemän arvion mukaan vuonna 2019 Suomen väestöstä noin kaksi prosenttia oli muslimeita.<sup>129</sup>

Suomessa islamilla on ollut virallinen asema jo vuodesta 1925, jolloin valtioneuvosto hyväksyi Suomen muhamettilaisen seurakunnan (vuodesta 1963 Suomen Islam-seurakunta) rekisteröimisen. 1970-luvulle asti Suomen muslimiyhteisö koostui enimmäkseen Venäjältä tulleista tataareista<sup>130</sup>.

---

<sup>121</sup> Ketola 2020, 29–30.

<sup>122</sup> Sakaranaho 2006, 201; Martikainen T. et al. 2012, 129–130.

<sup>123</sup> Pauha & Martikainen T. 2022, 14–15, 18.

<sup>124</sup> Forsander 2002, 19–20.

<sup>125</sup> Paananen 1999, 29–30.

<sup>126</sup> Joronen 2005, 77; Sutela 2005, 97–99; Pauha et al. 2017, 105.

<sup>127</sup> Rastas 2005, 69–71.

<sup>128</sup> Martikainen T. & Sakaranaho 2018, 249, 261; Pauha & Martikainen T. 2022, 15.

<sup>129</sup> Konttori & Pauha 2021, 237–238; kts. laskumetodista lisää Martikainen T. 2011b.

<sup>130</sup> Tataari on yleisnimitys Turkin ulkopuolella asuvalle turkkilaiselle. Suomen tataareista suurin osa on mishääreitä, mutta tataari nimitys on vakiinnuttanut asemansa yleisessä puheessa, ja käytän sitä siksi tutkimuksessani. Kaikki tataarit eivät ole välttämättä muslimeja, mutta Suomeen asettuneet kyllä. (Leitzinger 2006, 11–13, 35, 165–166).

Ensimmäiset merkinnät heistä löytyvät jo 1800-luvun alusta.<sup>131</sup> He olivat sotilaita ja kauppiaita, joista osa jäi pysyvästi Suomeen itsenäistymisen jälkeen. Varsinaisesti pysyvä asutus muodostui vasta, kun Suomen valtio oli virallisesti syntynyt ja oleskeluun sekä kansalaisoikeuksiin liittyvät määrittelyt olivat olemassa. 1920- ja 1930-luvuilla tataareita saapui Suomeen pakoon Neuvostoliiton kommunismihallintoa, ja muslimiyhteisö vakiintui Suomessa 1930-luvun puoleen väliin mennessä.<sup>132</sup>

Tataarit ovat pitkälle säilyttäneet oman uskontonsa ja kulttuurinsa sekä integroituneet osaksi suomalaista yhteiskuntaa.<sup>133</sup> Pitkän historiansa vuoksi tataareihin viitataan usein termeillä ”Suomen tataarit”, ”Suomen turkkilaiset”, ”Suomen muslimit” tai ”eurooppalaiset muslimit”. Tämä johtuu siitä, että he ovat tottuneet elämään kristillisessä ympäristössä ja suhtautuvat kulttuurisidonnaisiin asioihin, kuten pukeutumiseen ja alkoholinkäyttöön, samoin kuin ympäröivä yhteiskunta. Tataarit eivät siis erotu joukosta uskontonsa tai pukeutumisensa perusteella. Tataarinaiset käyttivät ennen huivia ja peittäviä vaatteita, mutta näin tekivät muutkin naiset Suomessa ja Venäjällä siihen aikaan. Kun pukeutumistavat muuttuivat, tataarit seurasivat mukana. Tämä ei tee tataareista kuitenkaan vähemmän uskonnollisia kuin muut muslimit, vaan heidän uskontonsa on vain yksityisempää.<sup>134</sup> Koska tataareita ei ole pystynyt tunnistamaan väkijoukosta, ei islamia kohtaan ilmennyt suurempia ongelmia<sup>135</sup> ennen somalien ja muiden uusien muslimiryhmien saapumista, jotka erottuvat väkijoukosta esimerkiksi pukeutumisellaan.<sup>136</sup> Tataarit ovat sulautuneet sujuvasti osaksi yhteiskuntaa, mutta osalla muita muslimeja on sulautumisessa ollut haasteita. Tähän vaikuttaa etenkin maahanmuuttajastatus, mutta myös näkyvät uskonnolliset tavat, joihin suhtaudutaan Suomessa vieraina

Vielä 1980-luvulla tataarit olivat lähestulkoon ainoita muslimeita Suomessa, kun taas nykypäivänä suomalainen muslimiväestö on hyvin monimuotoista.<sup>137</sup> Vuonna 1987 perustettiin ensimmäinen muiden kuin tataarien moskeijayhteisö.<sup>138</sup> Nykyisin suurin osa muslimeista on maahanmuuttotautaisia, noin neljäsosa on somalialaistaustaisia ja heidän lisäksi on esimerkiksi arabeja, kurdeja, turkkilaisia, bosnialaisia, iranilaisia ja Kosovon albaaneja. Maahanmuuttajien lisäksi muslimeihin kuuluu heidän lapsiaan, mutta myös suomalaistaustaisia

---

<sup>131</sup> Halén 1999, 315, 326; Leitzinger 2006, 11, 172; Sakaranaho 2006, 225.

<sup>132</sup> Leitzinger 2006, 83–93, 100–101, 116–117, 135; kts. myös Sakaranaho 2006, 227–246.

<sup>133</sup> Leitzinger 2006, 13–14, 20; Sakaranaho 2006, 229–234, 242–243.

<sup>134</sup> Leitzinger 2006, 11, 175–178.

<sup>135</sup> Tataareita kohtaankin on osoitettu ennakkokäsityksiä, etenkin heidän yhdyskuntansa perustamisen alkuaikoina, mutta ne eivät ole nousseet julkisesti niin suuresti esille kuin myöhemmin muualta saapuneita muslimeita kohtaan. (Sakaranaho 2002, 139–144).

<sup>136</sup> Halén 1999, 328; Sakaranaho 2002, 132–133, 145–146; Martikainen T. 2008a, 70–71.

<sup>137</sup> Sakaranaho 2006, 248.

<sup>138</sup> Martikainen T. 2008a, 69.



käännyttäviä. Muualla Euroopassa muslimienemmistö alkaa koostua maahanmuuttajien lapsista ja heidän lastenlapsistaan, ja Suomessakin mennään pikkuhiljaa siihen suuntaan.<sup>139</sup> Islamiin kääntyneistä suurin osa oli alkuun naisia, jotka menivät naimisiin muslimimiehen kanssa, mutta nykyään syyt kääntymiseen liittyvät enemmän nimenomaan uskonnollisiin kysymyksiin. Uusimman tutkimuksen mukaan islamiin kääntyytään nuorena, noin 20-vuotiaana, ”oman uskonnollisen etsinnän tuloksena”.<sup>140</sup>

## 2.2 Suomalaisuus ja työ

Tärkeä osa kuulumisessa osaksi yhteiskuntaa on työ.<sup>141</sup> Työllistyminen on Suomessa tärkeää, sillä työllä on suomalaisessa kulttuurissa erityinen merkitys, ja sitä pidetäänkin yhteiskuntaa keskeisimmin määrittelevänä rakennetekijänä.<sup>142</sup> Jo 1800-luvun lopulta suomalaisuuteen on liitetty ahkeruus ja työteliäisyys, mikä osaltaan on saanut vaikutteita kirkon opeista.<sup>143</sup> Työ ja protestanttinen työetiikka ovat esillä arkipuheessa ja ne yhdistetään suomalaisuuteen.<sup>144</sup> Protestanttinen työetiikka on sosiologi Max Weberin luoma käsite. Hänen mukaansa eurooppalaisissa arvoperinteissä näkyvät 1500-luvun uskonpuhdistajien Martti Lutherin ja Jean Calvinin ajatukset siitä, että työ on kutsumus, jota kristityt tekevät edistääkseen yhteistä hyvää. Uskonmukaiseen elämään kuuluu työn tekeminen, joka palvelee yhteiskunnallista järjestystä.<sup>145</sup> Weberin mukaan työetiikan käsite ei kuulu luterilaisuuteen, mutta sitä silti käytetään Suomessa arkikielessä.<sup>146</sup> Sillä kuvataan arkipuheessa historioitsija Juha Sihvolan mukaan työtä ”itseisarvoiseksi pakertamiseksi, askeesiksi” ja ”vapaus, luovuus, leikki ja intohimo ovat erityisen pahoja syntejä”.<sup>147</sup> Protestanttiseen työetiikkaan liitettävien arvojen ihailu on näkynyt Suomessa 1700-luvulta eteenpäin. Tähän ovat vaikuttaneet suomalaiset herätys- ja kansanliikkeet sekä vahvan perinnön Suomessa omaava maatalous, jossa uskonnon lisäksi köyhyys ja omavaraisuus ovat vaikuttaneet siihen, minkälaisena työ nähdään.<sup>148</sup> Kimmo Ketola on

---

<sup>139</sup> Martikainen T. & Haikkola 2010, 29, 35; Pauha et al. 2017, 106; Turjanmaa & Haikkola 2020, 51; Konttori & Pauha 2021, 237–239.

<sup>140</sup> Pauha et al. 2017, 106; Konttori & Pauha 2021, 237.

<sup>141</sup> Jaakkola T. 2000, 18; Forsander 2002, 32; Jasinskaja-Lahti et al. 2002, 143; Tiilikainen 2008, 96; Katisko 2011, 31–32; Keskinen & Vuori 2012, 11–12; Martikainen T. et al. 2012, 128, 132; Open Society Foundations 2014, 59, 69.

<sup>142</sup> Forsander 2002, 32.

<sup>143</sup> Paananen 1999, 23; Talib et al. 2004, 176–177; Turunen 2015, 107.

<sup>144</sup> Helkama & Portman 2019, 87–88.

<sup>145</sup> Weber 1980.

<sup>146</sup> Sihvola 2005, 253; Knuutila 2007, 68.

<sup>147</sup> Sihvola 2005, 253.

<sup>148</sup> Heinonen 1998, 12–16.

havainnut työetiikan näkyvän suomalaisuudessa siinä, että työ koetaan elämän tarkoituksena, jolla voidaan auttaa toisia ja suomalaista yhteiskuntaa.<sup>149</sup>

Sosiaalitieteilijä Teemu Turusen tekemän eri tilastoaineistojen vertailututkimuksen mukaan yleisesti Euroopassa työn merkitys on kasvanut talouskasvun myötä. Yhtenä hyvinvoinnin perustana pidetäänkin korkeita työllisyyslukuja. Vuonna 2008 suomalaisista palkansaajista 54 prosenttia piti palkkatyötä tärkeänä elämänaalueena. Vaikka suomalaisille perhe-elämä oli samassa tutkimuksessa elämän tärkein osa-alue, työelämä tuli toisena ja harrastukset vasta kolmantena. Lisäksi vain 19 prosenttia olisi lopettanut palkkatyönsä, mikäli olisi voittanut lotossa. Luvut ovat kuitenkin 1990-luvulta muuttuneet siihen suuntaan, ettei työtä arvostettu vuonna 2008 enää yhtä paljon. Huomattavaa on, että vaikka arkipuheessa suomalaisuus ja työ liitetään edelleen yhteen, Turusen mukaan suomalaisten sitoutuminen työhön ja sen merkittävyys oli eurooppalaisen keskiarvon alapuolella.<sup>150</sup> Vuosina 2017–2018 tehdyn European Values Study (EVS) -kyselyn Suomessa toteutetusta osasta paljastui, että vanhemmat sukupolvet arvostavat suuresti työtä, mutta 1980-luvun jälkeen syntyneistä enää vain 40 prosenttia piti sitä tärkeänä elämän osa-alueena.<sup>151</sup>

Monimuotoisuuden lisääntyminen tuo mukanaan haasteita työpaikoille. Se muuttaa erilaisia kategorioita ja sääntöjä, jotka määrittelevät sen, kuka voi olla yhteisön täysivaltainen jäsen. Maahanmuuttajasairaanhoitajien toimijuutta tutkinut Suvi Nieminen puhuu ammatillisesta jäsenyydestä, jolla hän tarkoittaa ammatillisen aseman lisäksi osallisuutta arjen kanssakäymisissä ja kuulumisen tunnetta. Ammatillinen jäsenyys ei liitä pelkästään yhteisöön työpaikalla, vaan laajemmin koko yhteiskuntaan.<sup>152</sup> Tämä herättää kysymyksiä siitä, mitä on suomalainen ammatillisuus ja miten se määrittyy yhteisöissä sekä yksilöissä, ja miten suomalaiset määrittelevät omaa ammattiosaamistaan suhteessa muihin kulttuuriryhmiin.<sup>153</sup>

Etenkin maahanmuuttajien työllistyminen on ollut haasteellista, ja heidän työttömyytensä on suurempaa kuin kantaväestön.<sup>154</sup> Vuonna 2019 Suomessa syntyneiden työttömyysaste oli 9,1 prosenttia, kun ulkomailla syntyneillä se oli 18,2 prosenttia.<sup>155</sup> Maahanmuuttajien osalta vaikutusta on etenkin kielitaidolla ja koulutuksella, mutta myös kulttuurieroilla, joihin pukeutumiseenkin liittyvät tavat kuuluvat. Kuuluakseen joukkoon pitää olla oikeanlaista kulttuurista

---

<sup>149</sup> Ketola 2016, 86.

<sup>150</sup> Turunen 2015, 107–109, 113–114.

<sup>151</sup> Ketola 2020, 17–18.

<sup>152</sup> Nieminen S. 2010, 148–149; kts. myös Matinheikki-Kokko 2007, 70.

<sup>153</sup> Matinheikki-Kokko 2007, 70–71; Nieminen S. 2010, 148.

<sup>154</sup> Forsander 2013, 224; Eronen et al. 2014, 32–36; Nieminen T. 2015, 122; TEM s.a.

<sup>155</sup> TEM s.a.

osaamista ja näyttää tietynlaiselta.<sup>156</sup> Tutkimusten mukaan parhaiten otetaan vastaan samankaltaisista maista saapuvat maahanmuuttajat.<sup>157</sup> Tämä näkyy tilastoissa, sillä esimerkiksi EU-maista Suomeen muuttaneiden työttömyys ei eroa juurikaan Suomessa syntyneistä.<sup>158</sup> Vaikutusta on myös sukupuolella, sillä tutkimusten mukaan maahanmuuttajanaisten työttömyys on miehiä korkeampaa.<sup>159</sup> Onkin huomioitava, että vaikka yleisesti ulkomaalaistaustaisilla on suuremmat työttömyysluvut, niin niihin vaikuttavat lisäksi henkilön historia ja henkilökohtaiset ominaisuudet.<sup>160</sup>

Maahanmuuttajat kokevat läntisessä maailmassa yleisesti syrjintää työmarkkinoilla, ja tämä näkyy etenkin muslimeiden kohdalla. Tutkimuksissa on havaittu, että huivin käyttäminen pahentaa syrjintää entisestään.<sup>161</sup> Muutostakin tapahtuu. Työterveyslaitos on tehnyt tyytyväisyysbarometrin henkilöstöalan ammattilaisille vuosina 2007, 2011, 2016 ja 2020. Sen mukaan organisaatioiden suhtautuminen monimuotoisuuteen koettiin joka vuosi paremmaksi. Tämä näkyi myös suhtautumisessa uskonnollisiin asusteisiin. Vuonna 2016 vastaajista 77 prosenttia koki ne työpaikoille sopimattomiksi, mutta vuonna 2020 luku oli laskenut 49 prosenttiin.<sup>162</sup> Valtaosa Suomen muslimeista on maahanmuuttajia ja tämä vaikuttaa heidän työllistymiseensä. Suomalaistaustaisilla käännyttämisillä näitä ongelmia ei välttämättä ole, mutta toisaalta negatiivinen suhtautuminen uskonnollisiin asusteisiin vaikuttaa heihinkin, mikäli he niitä käyttävät.

Tutkimuksissa on havaittu maahanmuuttajien osalta, että pelkkä työpaikan saaminen ei takaa ammatillista jäsenyyttä ja osallisuutta. Tämä liittyy kulttuurisiin taitoihin. Periaatteen tasolla ajatellaan, että yhteiskunnassa tulisi toimia kulttuurisesti neutraalisti, eli ei minkään kulttuurin mukaisesti.<sup>163</sup> Käytännössä tavoitteena kuitenkin on toimia suomalaisittain. Tullakseen osalliseksi työyhteisöä on osattava hyvin suomen kieltä ja kyettävä sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin, tapoihin sekä ammatillisiin käytäntöihin.<sup>164</sup> Työllistymiseen, mutta myös työyhteisöön mukaan pääsyyn, vaikuttaa sosiaalinen kompetenssi, eli

---

<sup>156</sup> Paananen 1999, 73–74, 100–101; Jaakkola T. 2000, 46, 60, 119; Forsander 2002; Jasinskaja-Lahti et al. 2002, 23; Ahmad 2005, 11–14, 142; Sutela 2005, 86–87; Heikkilä & Pikkarainen 2006, 269; Tiilikainen 2008, 93–94; Forsander 2013, 230–235; Eronen et al. 2014, 16; Open Society Foundations 2014, 66–72; Vartiainen et al. 2017, 154–156; Krivonos 2019, 108–110; Bergbom et al. 2020.

<sup>157</sup> Paananen 1999, 73–74, 100–101; Ahmad 2005, 143–144; Söderqvist 2006, 284; Jaakkola M. 2009, 52; Forsander 2013, 238; Ahmad 2020, 676.

<sup>158</sup> TEM s.a.

<sup>159</sup> Forsander 2007, 320–324; Julkunen 2010, 211; Eronen et al. 2014, 33–34; Open Society Foundations 2014, 69; Larja & Sutela 2015, 73–74, 79–80; Nieminen T. 2015, 126.

<sup>160</sup> Eronen et al. 2014, 37–39; Larja & Sutela 2015.

<sup>161</sup> van Nieuwkerk 2004, 236; Unkelbach et al. 2010; Vickers 2012, 22–23; Ghumman & Ryan 2013, 675–676, 688; Tariq & Syed 2017, 511; Ahmed S. & Gorey 2023, 119.

<sup>162</sup> Bergbom et al. 2020, 19–21; kts. myös Sorsa 2018, 52–53.

<sup>163</sup> Vartiainen-Ora 2015, 21.

<sup>164</sup> Silfver 2010, 137; Vartiainen-Ora 2015, 20–23.

tietojen, taitojen, asenteen, persoonallisuuden ja muiden kulttuuriseen ympäristöön sidoksissa olevien ominaisuuksien yhdistelmä. On siis Annika Forsanderin sanoin ”kuuluttava joukkoon” ja mukauduttava yhteisön ”kulttuuriseen koodiin”.<sup>165</sup> Maahanmuuttajan osalta tämä tarkoittaa Forsanderin mukaan sitä, että hänen täytyy minimoida ”ulkomaalaihaittansa näyttämällä, kuulostamalla ja vaikuttamalla luotettavalta suomalaiselta työntekijältä”.<sup>166</sup>

Nämä ovat tärkeitä huomioita sen kannalta, millä tavoin ihminen osoittaa ammatillisen pätevyytensä suomalaisilla työpaikoilla. Tutkimuksissa on havaittu, että pelkkä ulkomaalaiselta näyttäminen on epäluotettavaa.<sup>167</sup> Luotettavuutta herättää tuttuus, myös ulkoisissa ominaisuuksissa, ja tällaisina ominaisuuksina nähdään esimerkiksi vaalea iho.<sup>168</sup> Jo pelkkä nimikin vaikuttaa. Viime aikoina on tehty tutkimuksia, jotka osoittavat, että pelkkä ulkomaalainen nimi estää työpaikkahaastatteluun pääsyn.<sup>169</sup> Esimerkiksi ulkonäköön ja nimeen liittyvät asiat vaikuttavat muidenkin kuin maahanmuuttajien työllistymiseen, ja tämä kaikki vaikuttaa keskusteluihin uskonnollisista asusteista osana työasua.

## 2.3 Uskonnolliset asusteet julkisilla paikoilla

Suomessa keskustelut uskonnollisten asusteiden ympärillä ovat toistaiseksi olleet maltillisia ja vähäisiä. Kenties tämä johtuu osin siitä, että näkyviä uskonnollisia asusteita käyttävä väestö on vielä varsin pieni, jolloin keskustelut eivät ole tuntuneet ajankohtaisilta. Suomessa myöskään uskontoa ei ole piilotettu samalla tavalla julkisesta tilasta kuin esimerkiksi Ranskassa, ja Suomessa näkyvän ristikaulakorun käyttäminen on tavallista.<sup>170</sup> Suomessa julkisilla paikoilla ei ole kieltoja liittyen uskonnollisiin asusteisiin. Myöskään alastomuutta ei kielletä laissa, mutta siihen voidaan kyllä puuttua, mikäli se koetaan häiritseväksi tai sukupuolisiveellisyyttä loukkaavaksi.<sup>171</sup> Kouluissa pukeutumiseen voidaan puuttua vain turvallisuuden ja hygienian vuoksi.<sup>172</sup>

Muualla Euroopassa keskusteluja uskonnollisista asusteista on käyty jo 1970-luvulta asti. Tapauksia on ollut runsaasti käsiteltävänä oikeusistuimissakin. Ristiriitoja ovat aiheuttaneet etenkin asusteiden käyttäminen kouluissa ja työpaikoilla, mutta kasvohuntujen osalta myös esimerkiksi kaduilla ja muilla

---

<sup>165</sup> Forsander 2002, 224–225; kts. myös Nieminen S. 2011c; Krivonos 2019.

<sup>166</sup> Forsander 2002, 225.

<sup>167</sup> Jaakkola T. 2000, 123; Ahmad 2005, 12–13, 143–144; Open Society Foundations 2014, 65; Tokola et al. 2019, 27–28.

<sup>168</sup> Heikkilä & Pikkarainen 2006, 266; Tiilikainen 2008, 89–90, 93–94.

<sup>169</sup> Krivonos 2019, 109–110; Ahmad 2020.

<sup>170</sup> Konttori 2020, 271.

<sup>171</sup> Rikoslaki 1889/39 17 luku 21 §.

<sup>172</sup> Opetushallitus s.a.

julkisilla paikoilla.<sup>173</sup> Osassa Euroopan maita onkin tehty erinäisiä kieltoja, ja esimerkiksi kasvohuntujen käyttäminen on kielletty näissä maissa kokonaan julkisilla paikoilla. Vuonna 2021 kasvohuntuja ei saanut käyttää Ranskassa, Luxemburgissa, Belgiassa, Hollannissa, Tanskassa, Bulgariassa ja Latviassa sekä tietyillä alueilla Espanjassa. Virossa puolestaan on ollut valmisteilla laki kasvohuntujen kieltämiseksi ja osissa Italiaa kieltoja on yritetty saada voimaan aika ajoin.<sup>174</sup> Suomen lisäksi on muitakin maita, jotka ovat suhtautuneet kieltoihin torjuvasti, esimerkiksi Isossa-Britanniassa niitä on kutsuttu valtionjohdon taholta jopa ”ei-brittiläisiksi”.<sup>175</sup> Tämä ei kuitenkaan suoraan tarkoita sitä, ettei näissäkin maissa asia olisi noussut esille tai ettei se olisi aiheuttanut ristiriitoja.<sup>176</sup>

Suomessa on tehty muutamia lakialoitteita koskien uskonnollisten asusteiden käyttämistä. Aloitteet ovat liittyneet nimenomaan kasvot peittäviin huiveihin, niqabeihin tai burkiin<sup>177</sup>, ja aloitteiden tekijöinä ovat olleet perussuomalaisten kansanedustajat. Perussuomalaisten ja myöhemmin sinisten kansanedustajana toiminut Vesa-Matti Saarakkala oli mukana tekemässä kahta lakialoitetta, joilla haluttiin kieltää kasvot peittävien huivien käyttö. Ensimmäisen lakialoitteen Saarakkala teki vuonna 2013.<sup>178</sup> Lakivaliokunta ei lakialoitetta hyväksynyt, koska sen katsottiin puuttuvan ihmisten perusoikeuksiin ilman kunnollista yhteiskunnallista syytä.<sup>179</sup> Vuoden 2016 kesäkuussa Saarakkala jätti uudelleen saman lakialoitteen hieman muokattuna.<sup>180</sup> Myöskään tätä aloitetta ei hyväksytty.<sup>181</sup> Ensimmäisen lakialoitteen allekirjoitti Saarakkalan lisäksi 22 perussuomalaisten kansanedustajaa, toisen 15.<sup>182</sup>

Vuonna 2018 perussuomalaisten kansanedustaja Laura Huhtasaari teki 14 puoluetoverinsa kanssa toimenpidealoitteen huivin kieltämisestä lastentarha- ja esikouluikäisiltä tytöiltä. Kielto pohjasi Itävallassa suunnitteilla olleeseen huivikieltoon.<sup>183</sup> Tämäkin aloite hylättiin valiokunnassa.<sup>184</sup> Vuonna 2019 puolestaan perussuomalaisten Ville Tavio ja Riikka Purra esittivät kirjallisen kysymyksen burkineista, musliminaisten käyttämästä, vartalon ja hiukset

---

<sup>173</sup> Sakaranaho 2006, 200; Moors 2012; Ferrari A. & Pastorelli 2013; Howard 2017; ECHR 2021.

<sup>174</sup> Kts. esim. Open Society Foundations 2018.

<sup>175</sup> Ferrari S. 2013, 9; kts. Euroopan ns. burka-kieltoihin johtaneista keskusteluista tarkemmin Ferrari A. & Pastorelli 2013.

<sup>176</sup> Hill QC 2013.

<sup>177</sup> Burka on kaapumainen, yleensä värillinen vaate, joka peittää myös kasvot. Silmien edessä on ristikko, josta näkee ulos, mutta jonka läpi henkilön silmiä ei voi nähdä. Burkaa ei käytetä maailmalla kovin laajasti, mutta Afganistanissa se on yleinen asuste. 1990-luvulla talibanien noustessa valtaan Afganistanissa he vaativat sen käyttöä kaikilta naisilta. (Silvestri 2016, 275–276).

<sup>178</sup> LA 21/2013.

<sup>179</sup> Eduskunta 2013; Hiilamo 2014.

<sup>180</sup> LA 41/2016; kts. myös Haavisto H. 2016.

<sup>181</sup> Eduskunta 2016.

<sup>182</sup> LA 21/2013; LA 41/2016.

<sup>183</sup> TPA 18/2018.

<sup>184</sup> Eduskunta 2018.

peittävästä uima-asusta.<sup>185</sup> Vastauksessaan kysymykseen silloinen tiede- ja kulttuuriministeri Hanna Kosonen viittasi yhdenvertaisuusvaltuutetun antamaan suositukseen, jonka mukaan kieltä käyttää burkinia voi olla syrjintää. Hän viittasi myös Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliiton, Suomen Uimaliiton ja Uimahalli- ja kylpyläteknisen yhdistyksen suositukseen sallia oikeanlaisesta materiaalista valmistetun burkinin käyttäminen uimahalleissa.<sup>186</sup>

Poikkeuksena kieltöihin Kristillisdemokraattien (KD) Päivi Räsänen teki vuonna 2004 kirjallisen kysymyksen varmistaakseen, ettei tyttöjen huivin käyttöön puututtaisi.<sup>187</sup> Räsänen huolestui 2000-luvun alun tilanteesta Ranskassa, jossa tehtiin tuolloin huivikieltoja. Hänen mukaansa kieltö ”saattaa syrjäyttää vähemmistöön kuuluvia musliminaisia ja -tyttöjä entisestään muusta yhteiskunnasta”. Vastauksessaan silloinen opetusministeri Tuula Haatainen totesi, että Suomen lakien mukaan uskonnonvapautta sekä oppilaiden vakaumusta ja uskonnon harjoittamista tulee kunnioittaa, eikä kieltöjä siksi Suomessa olla tekemässä.<sup>188</sup> Myöskään opettajien tai päiväkotien henkilökunnan pukeutumista ei ole Suomessa rajoitettu. Helsingissä niqabin käyttö on sallittu kunnallisten päiväkotien työntekijöille.<sup>189</sup>

Edellä mainitut aloitteet ja kysymys on tehty koskien pukeutumista julkisissa tiloissa. Työpaikat eroavat julkisista paikoista, ja niissä pukeutumiseen voidaan puuttua herkemmin. Valtiotasolla tämä onnistuu etenkin julkisen sektorin työpaikkojen osalta. Muualla Euroopassa kasvohuntujen osalta kieltöjä on asetettu esimerkiksi kouluissa tai julkisissa virastoissa Itävallassa, osassa Saksaa, osassa Sveitsiä ja Norjassa. Kaikkia uskonnollisia asusteita koskevia rajoituksia esimerkiksi valtion virastojen, koulujen tai oikeusistuimien työntekijöille on asetettu Albaniassa, Bosniassa ja Herzegovinassa, Tanskassa sekä Kosovossa. Ranskassa kiellot on viety pisimmälle laïcité-periaatteen<sup>190</sup> vuoksi. Siellä uskonnolliset symbolit ja asusteet on kielletty kaikista julkisista virastoista ja kouluista.<sup>191</sup>

Kiellot ovat herättäneet paljon keskustelua. Osa niistä on käsitelty kansallisissa oikeusistuimissa ja osa lopulta Euroopan tuomioistuimissa. Työelämään liittyviä tapauksia käsitellään kahdessa eri oikeusistuimessa: Euroopan ihmisoikeustuomioistuimessa (ECHR) ja Euroopan unionin tuomioistuimessa (CJEU). Periaatteessa ensimmäiseen menevät uskonnonvapautta koskevat

---

<sup>185</sup> KK 188/2019.

<sup>186</sup> KKV 188/2019.

<sup>187</sup> Konttori 2020.

<sup>188</sup> KK 37/2004.

<sup>189</sup> Nikkilä 2016; H10 2017.

<sup>190</sup> Laïcité on käännetty toisinaan tunnustuksettomuudeksi, mutta koska sille ei ole suoraa suomennosta, on parempi käyttää alkuperäistä sanaa. (Konttori 2015, 17: viite 3).

<sup>191</sup> Kts. enemmän Ranskan tilanteesta Konttori 2015.

tapaukset ja toiseen työelämää koskevat, mutta koska uskonnolliset asusteet osana työasua liittyvät molempiin, saattaa käsittely tapahtua kummassa tahansa.<sup>192</sup>

Koulujen työntekijöiden vaatetuksesta on käyty muualla Euroopassa paljon keskustelua, ja pukeutumiseen liittyvät rajoitukset koskevatkin usein opettajien pukeutumista. Vuonna 2001 ECHR:n eteni tapaus, jossa islamiin kääntynyttä sveitsiläistä alakoulun opettajaa oli kielletty käyttämästä huivia. Tuomioistuin totesi kiellon hyväksyttäväksi, sillä opettaja opetti 4–8 vuoden ikäisiä lapsia, joiden todettiin olevan alttiimpia vaikutuksille kuin vanhempien lasten.<sup>193</sup> Saksassa puolestaan liittovaltion työtuomioistuin (*Das Bundesarbeitsgericht*) puuttui vuonna 2020 Berliinin alueen asettamaan opettajien huivikieltoon ja purki sen vedoten syrjintään.<sup>194</sup> Isossa-Britanniassa huivista kouluissa on keskusteltu jo 1980-luvulta, ja Euroopan tuomioistuimiin päätyneissä tapauksissa kieltoja ei ole pidetty pätevinä.<sup>195</sup> Kouluissa keskustelua on aiheuttanut tyypillisesti vaatetus, mutta esimerkiksi Italiassa käytiin monivuotinen keskustelu siitä, kuuluuko krusifiksi luokkahuoneeseen.<sup>196</sup>

Koulujen lisäksi Euroopassa ovat esillä olleet muutkin työpaikat. Vuonna 2013 ECHR antoi tuomionsa kahteen Isosta-Britanniasta käsiteltäväksi tulleeeseen tapaukseen, joista toisessa lentokoneen matkustamotyöntekijää ja toisessa vanhustenhoitajaa oli kielletty käyttämästä ristikaulakorua työpaikallaan. Lentokoneen työntekijän tapauksessa tuomioistuin totesi, ettei kiellolle ollut perusteita, sillä se tehtiin ainoastaan vedoten yhtiön brändiin. Vanhustenhoitajan tapauksessa taas syynä olivat olleet sairaalan terveyteen ja turvallisuuteen liittyvät käytännöt, jolloin tuomioistuin totesi kiellon hyväksyttäväksi.<sup>197</sup> Vuonna 2015 tuomioistuin antoi tuomionsa tapauksessa, jossa ranskalaisen sairaalan sosiaalityöntekijänä toimivan musliminaisen työsopimusta ei ollut jatkettu, koska tämä ei suostunut ottamaan käyttämänsä huivia pois. Tuomioistuimen mielestä kiello ei ollut ongelmallinen, koska se ei rikkonut paikallisia lakeja.<sup>198</sup>

Myös CJEU on ottanut aiheeseen kantaa ja vuonna 2017 se antoi kaksi erillistä tuomiota. Belgiasta tuomioistuimen käsiteltäväksi oli saapunut tapaus, jossa vastaanottovirkailijana työskennellyttä naista oli kielletty käyttämästä huivia. Naisen aloittaessa työnsä vuonna 2003 työpaikalla oli ollut kirjoittamaton sääntö, ettei siellä saisi käyttää näkyviä poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia symboleita. Vuonna 2006 tästä säännöstä tehtiin virallinen. Nainen haastoi työpaikkansa oikeuteen ja pyysi tulkintaa EU:n direktiivistä liittyen tasa-arvoiseen kohteluun

---

<sup>192</sup> Vickers 2012, 25.

<sup>193</sup> ECHR 2001.

<sup>194</sup> H'Madoun 2020.

<sup>195</sup> Hill QC 2013, 79–80; Foblets 2016, 17–18.

<sup>196</sup> ECHR 2021.

<sup>197</sup> ECHR 2013a.

<sup>198</sup> ECHR 2015.

työpaikalla sekä siihen, onko huihin kieltämisessä kyse suorasta syrjinnästä. Päätöksessään vuonna 2017 CJEU korosti ensin, ettei työpaikoilla hyväksyttyä suoraa tai epäsuoraa syrjintää. Tästä huolimatta tuomioistuimien totesi, ettei kiello tämä yhden työntekijän kohdalla ollut syrjintää, sillä ohjeistus koskien näkyvien poliittisten, filosofisten tai uskonnollisten symboleiden käyttämistä koski kaikkia yrityksen työntekijöitä uskonnosta riippumatta. Tuomioistuimen mukaan näillä perusteilla huihin käyttö voidaan kieltää.<sup>199</sup>

Toinen tapaus saapui CJEU:hun Ranskasta, ja siinä teknologiayrityksen työntekijää oli kielletty käyttämästä huiivia asiakaspalautteen vuoksi. Tässä tapauksessa tuomioistuimien totesi, että kiello ei ollut hyväksyttävä. Tämä johtui siitä, että yrityksessä ei ollut asiasta virallista ohjeistusta. Kiello oli tehty pelkästään asiakkaan toiveen vuoksi, eikä se siis koskenut tasapuolisesti kaikkia yrityksen työntekijöitä.<sup>200</sup> CJEU:n mukaan uskonnolliset asusteet voidaan kieltää työpaikalla, mutta siihen tarvitaan syy ja määräysten pitää koskettaa kaikkia työntekijöitä.<sup>201</sup> Tuomioissa näkyy tasapuolisen kohtelun ja yhdenvertaisuuden tavoitteet, joita toteutetaan yhteisillä säännöillä.

Vuonna 2021 CJEU antoi tuomion yhdistetysti kahdessa tapauksessa Saksasta, joissa molemmissa työntekijää oli kielletty käyttämästä hiukset peittävää huiivia. Toinen naisista työskenteli päiväkodissa ja toinen asiakaspalvelijana päivittäistavarakaupassa. Asiakaspalvelija oli ensin siirretty toisiin tehtäviin, mutta lopulta huivi kiellettiin kokonaan. CJEU totesi, etteivät kiellot olleet syrjintää. Perusteluissa syyksi sanottiin, että kiellot koskettivat kaikkia ja myös ristin käyttö kaulassa oli kielletty. Tavoitteena oli neutraali pukeutuminen, ja lisäksi jokaisella maalla itsellään on oikeus päättää, millä tavoin se tulkitsee oikeutta oman uskonnon harjoittamiseen.<sup>202</sup> Oikeusistuimen mukaan ”neutraaliuden politiikkaa” on mahdollista noudattaa, mikäli asiakaspalvelutehtävissä tai muiden työntekijöiden kanssa tekemisissä olevilla työntekijöillä ei ole näkyvillä minkäänlaisia poliittisia, filosofisia tai uskonnollisia tunnuksia.<sup>203</sup> Näissä tuomioissa korostuu jokaisen maan oman kulttuurisen taustan merkitys ja huomioon ottaminen. Huomioitava on myös ”neutraaliuden” käsite, joka on paljon käytetty argumentti huivikieltojen osalta. Käsitteeseen palataan tarkemmin analyysiluvuissa.

Kuten on jo todettu, Euroopan maiden käytännöt siitä, kuinka paljon uskonto voi olla esillä julkisessa tilassa, poikkeavat toisistaan. Siihen vaikuttavat maiden uskonnollinen, kulttuurinen ja historiallinen konteksti. Tuomioistuimen on

---

<sup>199</sup> CJEU 2017a.

<sup>200</sup> CJEU 2017b.

<sup>201</sup> CJEU 2017c.

<sup>202</sup> CJEU 2021a.

<sup>203</sup> CJEU 2021a; CJEU 2021b.



päätöksissään huomioitava kunkin maan oma konteksti, ja tällöin ei suoraan voida ottaa esimerkkiä toisista maista.<sup>204</sup> Uskonnonvapauden liittyvään lainsäädäntöön erikoistunut oikeustieteilijä Alessandro Ferrari näkee tässä ongelman: sen sijaan, että otettaisiin selkeästi huomioon universaaleja ihmisoikeuksia, otetaan huomioon yksittäisen maan lainsäädäntö.<sup>205</sup>

Suomessa tapauksia on ollut esillä vain muutama, eikä uskonnolliseen pukeutumiseen liittyviä tapauksia ole viety toistaiseksi Suomesta Euroopan tuomioistuimiin. Siellä tehdyt päätökset kuitenkin vaikuttavat suomalaisten viranomaisten tulkintoihin. Kuten on mainittu, Suomessa ei ole tehty lakeja uskonnolliseen pukeutumiseen liittyen, mutta siitä huolimatta pukeutumiseen voidaan puuttua työpaikoilla.

## 2.4 Uskonnollisiin asusteisiin liittyvä lainsäädäntö

Suomessa ”kaiken lainsäädännön ja julkisen vallan käytön perusta” on perustuslaki.<sup>206</sup> Mikäli asustekieltoja tehdään, niiden pitää olla linjassa perustuslain kanssa. Suomen perustuslaissa sanotaan, että ”ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä” ja että ”jokaisella on uskonnon ja omantunnon vapaus”. Näillä tarkoitetaan sitä, että ilman hyväksyttäviä perusteita ihmisiä ei saa asettaa eri asemaan esimerkiksi uskonnon perusteella, ja jokaisella on ”oikeus tunnustaa ja harjoittaa uskontoa”.<sup>207</sup> Uskonnollisen pukeutumisen ollessa kyseessä on työpaikoillakin otettava huomioon uskonnonvapauden ja -harjoittamiseen liittyvät lait.

Perustuslakia täsmentävät muut lait. Yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja uskonnonvapaudesta säädetään lisäksi rikoslaissa, yhdenvertaisuuslaissa sekä työsopimuslaissa.<sup>208</sup> Näitä lakeja on tulkittu päätöksissä, joita on tehty uskonnollisia asusteita koskevissa kiistoissa. Yhdenvertaisuuslaissa (2014/1325) todetaan sen tarkoituksiksi ”edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää”, ja syrjintä esimerkiksi uskonnon ja vakaumuksen perusteella kielletään.<sup>209</sup> Yhdenvertaisuuslaki (2004/21) tuli voimaan vuonna 2004. Samalla perustettiin vähemmistövaltuutetun toimi, joka myöhemmin yhdenvertaisuuslain uudistamisen yhteydessä muutettiin yhdenvertaisuusvaltuutetuksi.<sup>210</sup>

---

<sup>204</sup> Alidadi 2012, 247–248, 261–262; Vickers 2012, 22; Ferrari D. & Pastorelli 2013, 233–235, 238–239; Foblets 2016, 6–9; Sorsa 2018, 17, 45–46.

<sup>205</sup> Ferrari A. 2016, 79–81, 89; kts. myös Vickers 2012, 26.

<sup>206</sup> Oikeusministeriö s.a.

<sup>207</sup> Suomen perustuslaki 1999/731 2 luku 6 §, 11 §.

<sup>208</sup> Rikoslaki 1889/39 47 luku 3 §; Suomen perustuslaki 1999/731 2 luku 6 §, 11 §; Työsopimuslaki 2001/55 2 luku 2 §; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 3 luku 8 §.

<sup>209</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 1 luku 1 §, 13 luku 8 §.

<sup>210</sup> Harjunen 2010, 305; Nousiainen 2012, 151–152.

Yhdenvertaisuuslaki uusittiin vuoden 2014 lopussa, jonka jälkeen se antoi paremmat mahdollisuudet puuttua syrjintään. Syrjinnän kieltämisen lisäksi laissa määritellään erilaiset syrjinnän muodot sekä pyritään ennaltaehkäisemään syrjintää ja valvomaan lain toteutumista.<sup>211</sup> Koska laki on muuttunut kesken tutkimusaineistoni keruun, tulee molemmat lait huomioida.<sup>212</sup> Huomioitavaa on, että ennen 1.6.2023 yksittäisissä syrjintätapauksissa yhdenvertaisuusvaltuutettu (entinen vähemmistövaltuutettu) ei voinut puuttua tilanteeseen, vaan tällöin oli oltava yhteydessä aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisiin.<sup>213</sup> Ennen yhdenvertaisuuslakia suomalainen tasa-arvolainsäädäntö keskittyi sukupuolten tasa-arvon edistämiseen, eikä Suomessa ollut lainsäädäntöä, joka olisi puuttunut muunlaiseen syrjintään. Tasa-arvolaki säilyi ennallaan, vaikka lainsäädännön yhtenäistämistä suunniteltiinkin. Tälläkin hetkellä Suomessa on edelleen kaksi erillistä lakia, joista toinen puuttuu syrjintään sukupuolen perusteella ja toinen muilla perusteilla.<sup>214</sup>

Rikoslaissa (1889/39) ja työsopimuslaissa (2001/55) varmistetaan, että yhdenvertaisuus toteutuu työpaikoilla. Rikoslaissa säädetään, ettei työnantaja tai tämän edustaja saa asettaa ilman syytä työnhakijaa tai työntekijää epäedulliseen asemaan esimerkiksi uskonnon perusteella. Mikäli näin tehdään, on kyse työsyrynnästä.<sup>215</sup> Työsopimuslaissa säädetään, että ”työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti”. Lisäksi siinä viitataan yhdenvertaisuuslakiin.<sup>216</sup>

Suomen lakien lisäksi voimassa ovat kansainväliset ihmisoikeussopimukset ja EU:n säädökset. Myös EU:n lainsäädännössä määrätään perusoikeuksista, kuten yhdenvertaisuudesta ja uskonnonvapaudesta.<sup>217</sup> Työelämää säätelee työelämän tasa-arvodirektiivi (*Employment Equality Directive*), jossa säädetään suoraan työpaikkojen yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä.<sup>218</sup> Vuonna 1950 tehdyssä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, johon Suomi liittyi mukaan vuonna 1990, on sovittu, että ihmisillä on oikeus ajatuksen-, omatunnon ja uskonnonvapauteen sekä vapaus tunnustaa omaa uskontoaan. Samalla kielletään syrjintä esimerkiksi uskonnon perusteella.<sup>219</sup> Samat asiat todetaan Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien yleismaallisessa julistuksessa ja YK:n

---

<sup>211</sup> Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; Kilpeläinen 2015.

<sup>212</sup> Yhdenvertaisuuslaki 2004/21; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; Huom. Lakia uudistettiin taas vuonna 2023, mutta näitä uudistuksia en huomioi tutkimuksessani, koska aineistoni ei ulotu niin pitkälle.

<sup>213</sup> Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.; kts. myös Tikkanen 2013; Nikkilä 2016.

<sup>214</sup> Kantola & Nousiainen 2008, 6; Harjunen 2010, 305; Nousiainen 2012, 144, 151, 171–173; kts. myös Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

<sup>215</sup> Rikoslaki 1889/39 47 luku 3 §.

<sup>216</sup> Työsopimuslaki 2001/55 2 luku 2 §.

<sup>217</sup> EU:n perusoikeuskirja 2000 10 artikla, 20 artikla.

<sup>218</sup> Council Directive 2000/78.

<sup>219</sup> ECHR 2013b 9 artikla, 14 artikla.

peruskirjassa määritellään, että jokaisella ihmisellä on oltava yhtäläiset oikeudet.<sup>220</sup>

Työvaatetukseen liittyviä lakeja Suomessa ovat työturvallisuuslaki ja työsopimuslaki. Lain mukaan työnantajan on huomioitava työturvallisuus ja se koskee myös pukeutumista. Työturvallisuuslaissa (2002/738) määrätään siitä, että ”työntekijän on työssään käytettävä sellaista asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa” ja työsopimuslaissa (2001/55) työnantajaa kehoitetaan huolehtimaan työturvallisuudesta työturvallisuuslain mukaisesti.<sup>221</sup> Näiden varsinaisten lakien lisäksi työpaikoilla noudatetaan erillisiä työehtosopimuksia alan mukaan, joissa saattaa olla mainintoja pukeutumiseen liittyen. Alakohtaisesti saattaa olla myös muita lakeja, joita tulee noudattaa, kuten poliiseilla asetus poliisin virkapuvusta (1106/2013).<sup>222</sup>

Työvaatetukseen voidaan puuttua, mutta muun muassa yhdenvertaisuudesta ja uskonnonvapaudesta määrävien lakien vuoksi siihen on oltava hyvä syy, mikäli kyseessä ovat uskontoon kuuluvat asusteet.<sup>223</sup> Helsingin Uutisten artikkelissa vuonna 2014 työsuojelun vastuualueen juristi, Aki Eriksson muistutti, että:

... näennäisesti puolueeton säännöskin saattaa johtaa syrjintään, mikäli se todellisuudessa estää tietyn henkilöryhmän työskentelemisen. Työnantajalla on oikeus tällaisiin toimiin vain painavasta, työhön liittyvästä hyväksyttävästä syystä. Tällaisina syinä voidaan pitää esimerkiksi työturvallisuutta tai hygieniaa.<sup>224</sup>

Yhdenvertaisuuslaissa on määritelty tilanteita, jolloin erilainen kohtelu voi olla oikeutettua. Näin on, mikäli kohtelulla on vaikutusta työn laatuun tai sen suorittamiseen. Erilainen kohtelu on oikeutettua silloinkin, jos sillä on ”perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite”, eli mikäli toimilla tavoitellaan yhdenvertaisuutta.<sup>225</sup>

---

<sup>220</sup> YK 1945; YK 1948 1. artikla, 2. artikla.

<sup>221</sup> Työsopimuslaki 2001/55 2 luku 3 §; Työturvallisuuslaki 2002/738 2 luku 1 §, 4 luku 20 §.

<sup>222</sup> Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta 1106/2013.

<sup>223</sup> Mustasaari 2017, 85; Sorsa 2018, 50.

<sup>224</sup> Helsingin Uutiset 2014.

<sup>225</sup> Nousiainen 2012, 162–163; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 11 §, 12 §.

## 3 Teoreettinen viitekehys

### 3.1 Näkyvä uskonnollisuus

#### 3.1.1 Julkiset tilat ja suomalaisuus

Uskonnolliset asusteet ovat osa näkyvää uskonnonharjoittamista. Argumentit asusteiden puolesta ja niitä vastaan edustavat näkemystä siitä, millä tavoin näkyvä uskonnollisuus koetaan Suomessa. Tutkimukseni kannalta oleellinen kysymys onkin, miten uskonto saa näkyä työpaikoilla. Tämä puolestaan liittyy vahvasti siihen, miten uskonto saa näkyä julkisessa tilassa. Julkisen paikan tai tilan määritelmät vaihtelevat sen mukaan, kuka määrittelyn tekee. Yleisesti ottaen voidaan puhua paikasta tai tilasta (myös virtuaalisesta), joka on avoin kaikille ja jossa ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.<sup>226</sup> On erityisen tärkeää huomata, ettei julkisen ja yksityisen tilan erottaminen toisistaan ole aivan yksinkertaista: rajat ovat häilyviä ja jako on kulttuurisidonnaista.<sup>227</sup> Lisäksi kaikki paikat eivät ole julkisia samalla tavalla.<sup>228</sup>

Julkisiin tiloihin liittyvään lainsäädäntöön perehtynyt Silvio Ferrari on jakanut julkisen tilan kolmen eri käyttötarkoituksen mukaan. Ensinnäkin ovat yleiset, kaikille avoinna olevat tilat (*common space*), johon kuuluvat esimerkiksi kadut. Toiseksi on poliittinen tila (*political space*), jossa käydään yhteisöä koskettavat keskustelut. Tähän kuuluvat esimerkiksi keskustelutilaisuudet tai vaikkapa mielenosoitukset. Kolmantena ovat institutionaaliset tilat (*institutional space*), joissa päätetään kansalaisten asioista, kuten oikeussalit ja eduskuntatalo. Nämä kaikki kuuluvat julkiseen tilaan, mutta niissä voimassa olevat säännöt ovat erilaiset. Tilat saattavat yhdistyä, ja sama tila voi olla yhtä aikaa kaikkea kolmea. Tiloissa vallitsevat säännöt riippuvat siitä, astutaanko tilaan yksityishenkilönä vai tilan edustajana. Etenkin institutionaalisessa tilassa säännöt voivat olla tiukemmat, mikäli siellä toimii tilan edustajana. Koulu toimii hyvänä esimerkkinä tilasta, joka voi samanaikaisesti olla näitä kaikkia, ja kouluissa esimerkiksi

---

<sup>226</sup> Taylor 1995, 259; Ridell et al. 2009, 8–9; Ferrari S. 2016b, xii–xiii.

<sup>227</sup> Ferrari S. 2016a, 147; Gaudreault-DesBiens & Karazivan 2016, 94.

<sup>228</sup> Habermas 2004, 21–22.

opettajaan sovelletaan eri sääntöjä kuin oppilaaseen.<sup>229</sup> Julkisessa tilassa on omat sääntönsä, ja oikeudellinen vallankäyttö asemoituu julkisen ja yksityisen rajamaastoon. Lait ovat keino puuttua ihmisten toimintaan julkisessa tilassa.<sup>230</sup>

Keskustelut työpaikoilla liittyvät laajempaan suhtautumiseen uskonnollisiin asusteisiin yhteiskunnallisella tasolla ja sitä kautta niiden suhteeseen viralliseen uskontoon ja muuhun yhteiskuntaan. Kristilliset symbolit nähdään helposti osana suomalaisuutta, ja niihin ei kiinnitetä samalla tavalla huomiota kuin muihin uskonnollisiin symboleihin. Esimerkiksi televisio-ohjelma *A-Studio: Peittävät huivit ja bussikuskin turbaani kiusaavat, vai kiusaavatko?* alkaa juontajan kysymyksellä ”[r]isti kuuluu kyllä suomalaiseen kulttuuriin, se heiluu monen kaulassa, mutta sallimmeko me muita uskonnollisia symboleita julkisilla paikoilla?”<sup>231</sup> Tämä on yleinen trendi Euroopassa, joskin myös risteihin liittyen kiistoja on käyty. Yleisesti ristit koetaan osaksi perinteistä kulttuuria, kun taas muiden uskontojen symbolit ovat vieraita ja julkiseen tilaan kuulumattomia. Tämä näkyy Euroopan maiden lainsäädännössä, huivikieltojen perusteluissa sekä tuomioistuinten päätöksissä, joissa ristin käyttö tunnutaan hyväksyttävän helpommin.<sup>232</sup> Esimerkiksi huivikieltoja Norjassa ajavan Edistyspuolueen kansanedustaja Helge André Njåstadin sanoi Ylen haastattelussa vuonna 2018, että ”on naisia syrjivää ja alistavaa pakottaa heidät peittämään itsensä eikä se kuulu mitenkään norjalaiseen historiaan tai kulttuuriin.”<sup>233</sup> Suomessa etenkin perussuomalaiset käyttävät samankaltaisia ilmaisia.

Uskonnon näkyvyys julkisessa tilassa on ollut jo kauan tarkastelun aiheena Euroopassa. Uskonnollisuus Euroopassa on muuttumassa: yhä isompi osa ihmisistä ei kuulu mihinkään uskonnolliseen yhdyskuntaan tai koe itseään uskonnolliseksi. Toisaalta yhä useammat kuuluvat uskontoihin, jotka eivät edusta perinteisenä nähtyä eurooppalaista uskontoa, eli kristinuskoa.<sup>234</sup> Tämä aiheuttaa ristiriitaisia toiveita. Toiset haluaisivat tehdä julkisesta tilasta mahdollisimman uskonnottoman, ”neutraalin”, kun taas toiset haluaisivat monimuotoisen tilan, jossa kukin voisi noudattaa omaa uskontoaan vapaasti. Kolmantena osapuolena ovat valtauskontojen edustajat, jotka toisaalta eivät halua siirtyä näkymättömiin, mutta eivät myöskään luovutakaan tilaansa muille uskonnoille.<sup>235</sup>

Nykypäivän eurooppalaisten, demokraattisten yhteiskuntien lähtökohtana nähdään usein sekularismi, jonka perusajatuksena on uskonnon ja valtion

---

<sup>229</sup> Ferrari A. & Pastorelli 2013, 253–254; Ferrari S. 2013, 6–7; Ferrari S. 2016a, 149–153.

<sup>230</sup> Ridell et al. 2009, 8, 20–21.

<sup>231</sup> A-Studio 2013.

<sup>232</sup> Andreassen & Lettinga 2012, 26; Elver 2012, 195–196; Ferrari A. 2016, 79–80; Mancini S. & Rosenfeld 2016.

<sup>233</sup> Uosukainen 2018.

<sup>234</sup> Sakaranaho 2006, 19, 28–29; Ferrari S. 2016a, 139; Furseth 2017, 1–3.

<sup>235</sup> Ferrari S. 2016a, 139.

toimiminen erillään toisistaan. Kuten Talal Asad asian ilmaisee, sekulaarilla valtiolla ei kuitenkaan tarkoiteta täysin uskonnotonta valtiota. Sillä viitataan pyrkimykseen pitää politiikka ja julkinen toiminta osana julkista elinpiiriä ja uskonnollinen toiminta osana yksityistä. Silti yhteiskunnallisessakin toiminnassa uskonnolliset ja sekulaarit perinteet kulkevat käsi kädessä.<sup>236</sup> Ongelma on siinä, että yksityistä ja julkista on vaikea erottaa toisistaan, eikä uskontoa voi irrottaa kuuluvaksi vain jompaankumpaan.<sup>237</sup>

Charles Taylorin mukaan sekulaarin valtion määritelmässä tulisi ottaa huomioon kolme asiaa: ihmisillä tulee olla vapaus uskoa tai olla uskomatta, kaikkien ihmisten tulee olla tasa-arvoisia keskenään riippumatta heidän uskonnostaan ja kaikkien erilaisten yhteisöjen tulee olla mukana päätöksenteossa tai ainakin heidät pitää ottaa huomioon. Taylorin mukaan nämä asiat eivät aina toteudu, ja se on monesti ongelmien taustalla. Sekularismin ajatellaan liittyvän vain valtion ja uskonnon suhteeseen, kun Taylorin mukaan pitäisi huomioida valtion suhtautuminen monimuotoisuuteen. Sekulaarin valtion tehtävänä ei tulisi olla tiukka irtautuminen uskonnosta vaan pyrkimys suojella ihmisiä ja kohdella heitä tasa-arvoisesti. Tällöin yksikään uskonto, mutta toisaalta ei myöskään uskonnottomuus, näyttäytyisi muita parempana.<sup>238</sup> Myös ihmisoikeuksiin perehtynyt oikeustieteilijä Hilal Elver korostaa, ettei sekularismin tehtävänä ole rangaista uskonnonharjoittajia, varsinkaan jos rankaisemiseen liittyy puuttuminen muihin ihmisoikeuksiin. Hänen mielestään sekularismia pitäisi sen sijaan käyttää apuna tukemaan uskonnonvapautta ja muita ihmisoikeuksia, kuten koulutusta ja sukupuolten tasa-arvoa.<sup>239</sup>

Sekulaarissa valtiossa julkiseen tilaan ja yleiseen lainsäädäntöön liittyvät päätökset tehdään jonkin muun kuin yhden uskonnon perusteella.<sup>240</sup> Jürgen Habermasin mukaan sekulaari hallinto mahdollistaa monet eri uskonnot ja uskonnonvapauden. Uskonnot ovat tasaveroisia keskenään ja samat säännöt koskettavat kaikkia. Uskonnonvapaus on kuitenkin toisinaan haastava käsite: sen sisällä käydään tasapainoilua siitä, kuinka paljon uskonnot saavat näkyä ja tulla toisten elinpiiriin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, kuinka paljon toisten uskonnonharjoittamista pitää sietää, eli onko kyse vapaudesta uskoa vai olla vapaa uskonnoista.<sup>241</sup> Lisäksi uskonto on sidoksissa kulttuuriin, jolloin sen erottaminen kokonaan yhteiskunnallisesta toiminnasta on erityisen vaikeaa.<sup>242</sup>

---

<sup>236</sup> Asad 2003, 1–17.

<sup>237</sup> Ferrari S. 2016a, 147–149; Mancini S. & Rosenfeld 2016, 483.

<sup>238</sup> Taylor 2016, 29–31, 39.

<sup>239</sup> Elver 2012, 5.

<sup>240</sup> Ferrari S. 2016b, xiv; Habermas 2016, 6–7.

<sup>241</sup> Habermas 2016, 6–8.

<sup>242</sup> Levey 2009, 5–6; Ferrari A. 2016, 74–75; Mancini S. & Rosenfeld 2016, 483.

Eri maissa valtion suhde uskontoon on historiallisesti erilainen, mikä johtaa siihen, että sekulaariuden käsite nähdään eri tavoin. Esimerkki maasta, jossa kaikki uskonto on pyritty poistamaan valtiollisesta toiminnasta, on Ranska, jossa on käytössä laicité -periaate.<sup>243</sup> Protestanttisissa pohjoismaissa uskontoa ei ole edes pyritty täysin erottamaan valtiosta: paikallisella kirkolla sekä valtiolla on perinteisesti ollut läheiset suhteet.<sup>244</sup> Kulttuurisista ja uskonnollisista sidoksista huolimatta nämäkin maat nähdään sekulaareina.<sup>245</sup>

Suomessa evankelis-luterilaisella kirkolla on erikoisasema kansankirkkona<sup>246</sup> ja kristinusko liitetään usein osaksi suomalaisuutta. Se liitettiin mukaan jo silloin, kun suomalaisuuden käsitettä alettiin rakentaa.<sup>247</sup> Suomi on ollut luterilainen maa jo 1500-luvun alkupuolelta asti.<sup>248</sup> Kehitys kirkon ja valtion erottamiseen toisistaan alkoi 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa.<sup>249</sup> Erottaminen ei ole tapahtunut helposti. Edelleenkin Suomessa kirkolla on paikkansa osana julkista elämää ja toimintaa. Kirkko esimerkiksi täydentää merkittävästi hyvinvointiyhteiskunnan palveluita.<sup>250</sup> Uskonnon erottamiseen valtiollisesta toiminnasta liittyy ajatus uskonnon siirtämisestä julkisesta piiristä yksityiseen, mutta käytännössä tämä ei ole täysin mahdollista.<sup>251</sup> Uskonnollisuus kytkeytyy yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja kantoihin sekä moraaliin ja arvoihin. Suomessa tämä on näkynyt esimerkiksi keskustelussa samaa sukupuolta olevien avioliitosta.<sup>252</sup> Joissain uskonnoissa, kuten islamissa, on näkyviä piirteitä, kuten säännöllinen, päivittäinen rukoilu ja huivit. Islamin näkyvyys onkin herättänyt kysymyksiä suomalaisesta uskonnollisuudesta ja haastanut perinteistä suhtautumista uskontoon.<sup>253</sup>

Pew Research Centerin vuonna 2017 keräämän aineiston perusteella suomalaiset kokevat eurooppalaisista vähiten islamin sopivan yhteen kansallisten arvojen kanssa.<sup>254</sup> Kimmo Ketolan tutkimuksen mukaan suomalaiset suhtautuvat

---

<sup>243</sup> Parekh 1997, 19; Parekh 2000, 179; Sakaranaho 2006, 68; Scott 2007, 91–92; Levey 2009, 4–14; Modood 2009, 177–180; Elver 2012, 3–4; van den Breemer et al. 2014, 9; Casanova 2014, 26–28; Ferrari S. 2016a, 140–144; Mancini S. & Rosenfeld 2016, 479–482.

<sup>244</sup> Sakaranaho 2006, 24, 68–69; van den Breemer et al. 2014, 9; Casanova 2014, 26–28; Furseth 2017, 3–4; Sorsa 2018.

<sup>245</sup> van den Breemer et al. 2014, 9, 13–14; Casanova 2014, 29; Furseth 2017, 4.

<sup>246</sup> Suomessa tilanne on erityinen muihin maihin nähden, sillä Suomessa on kaksi kansankirkkoa: Suomen evankelis-luterilainen kirkko ja Suomen ortodoksinen kirkko (kts. lisää Sakaranaho 2006, 33–34; Markkola 2011, 105–106). Koska ortodoksisella kirkolla ei ole ollut yhteiskunnallisesti niin suurta vaikutusvaltaa kuin luterilaisella, en paneudu tarkemmin siihen.

<sup>247</sup> Ehrnrooth 1999, 116; Saari 1999, 268–269; Sakaranaho 2006, 33, 123–128.

<sup>248</sup> Malkavaara 2017, 46.

<sup>249</sup> Pessi & Grönlund 2018, 100–101; Sorsa 2018, 17.

<sup>250</sup> Malkavaara 2017, 61–63; Eriksson 2018, 83–84; Pessi & Grönlund 2018, 101–102; Sorsa 2018, 17.

<sup>251</sup> Sakaranaho 2006, 69; Pessi & Grönlund 2018, 101.

<sup>252</sup> Pessi & Grönlund 2018, 108.

<sup>253</sup> Sakaranaho 2006, 70; Pauha et al. 2017, 109.

<sup>254</sup> Pew 2018.

islamiin muita uskontoja varauksellisemmin.<sup>255</sup> Tämä näkyi vuoden 2011 kyselyaineistossa, jossa joka toinen vastaaja suhtautui kielteisesti islamiin ja vain noin yksi vastaaja kahdestakymmenestä myönteisesti.<sup>256</sup> Suomalaisten kielteisiä asenteita selittää Ketolan mukaan islamin negatiivinen julkisuuskuva, islamin näyttäytyminen maahanmuuttajien uskontona ja suomalaisten kielteinen suhtautuminen näkyvään uskonnonharjoittamiseen. Islamiin liitetään sellaisia piirteitä, joita yleisesti uskonnoissa vastustetaan. Ketolan mukaan suomalaiset suhtautuvat kielteisesti voimakkaaseen uskonnollisuuteen, millaisena islam yleensä nähdään, mutta suopeasti kristinuskoon, koska sen nähdään sekoittuvan kansalliseen identiteettiin.<sup>257</sup>

Uskonnon näkyvyys haastaa suhtautumista totuttuun uskontoon senkin takia, että jo 1700-luvulta asti kristinuskon on nähty olevan enemmän osa yksityistä elämänpiiriä, ja tämä ajattelu on vain vahvistunut nykypäivän Suomessa.<sup>258</sup> Kirkon jäsenmäärä on laskenut ja laskee koko ajan, mutta edelleen suurin osa suomalaisista (vuoden 2023 alussa 65,1 prosenttia) kuuluu kirkkoon.<sup>259</sup> Vakiintuneet kristilliset perineet ovat kuitenkin sidoksissa suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, ja niiden vaikutus näkyy esimerkiksi kalenterissa ja juhlapyhissä.<sup>260</sup> Perinteiseen suomalaiseen kulttuuriin ajatellaan kuuluvan esimerkiksi ristiäiset, kirkkohäät ja hautajaiset sekä kristilliset vuodenaikoihin sidonnaiset juhlat, kuten joulun ja pääsiäisen.<sup>261</sup> Vaikka iso osa suomalaisista kuuluu kirkkoon, ja uskonnollisilla perinteillä on vahva asema, suomalaiset eivät osallistu aktiivisesti uskonnollisiin tapahtumiin, esimerkiksi jumalanpalveluksiin. Kirkko on paikka, johon mennään lähinnä edellä mainituissa juhlatilaisuuksissa, joskin niihinkin osallistuminen väheni 2010-luvun lopulla.<sup>262</sup>

Suomalaisesta uskonnollisuudesta puhutaan usein tapakristillisyytenä tai kulttuurikristillisyytenä. Tämä johtaa siihen, että uskonnolliset tavat nähdään enemmän kulttuurisena perinteenä kuin uskonnollisuutena. Tämänkaltaista uskonnollisuutta kutsutaan ”kuulumiseen uskomiseksi” (*believing in belonging*).<sup>263</sup> Toisaalta viime vuosina kulttuurin ja uskonnon sekoittuminen on aiheuttanut keskusteluja ja niitä on käyty esimerkiksi *Suivivirren*, uskonnollisen laulun, kuulumisesta koulujen kevätjuhliin.<sup>264</sup> Tutkimuksessa on lisäksi huomattu

---

<sup>255</sup> Ketola 2011, 71.

<sup>256</sup> Pauha & Ketola 2015, 99.

<sup>257</sup> Ketola 2011, 76–78, 85–87; Pauha & Ketola 2015, 95–96, 104.

<sup>258</sup> Sorsa 2018, 7; kts. myös Ferrari S. 2003, 229–230.

<sup>259</sup> Evl s.a.

<sup>260</sup> Ketola 2016, 47; Sorsa 2016; Malkavaara 2017, 61–63; Sorsa 2018, 52; kts. myös Asad 2003, 5–6, 25; Ferrari S. 2016b, xi–xii, xiv.

<sup>261</sup> Lehtonen 2015b, 139, 141; Salomäki 2020.

<sup>262</sup> Ketola 2016, 73–75; Salomäki 2020.

<sup>263</sup> Day 2009; Niemelä 2015, 173.

<sup>264</sup> Poulter 2013, 171–173; Hokkanen 2014, 286–289, 292–293; Konttori 2018b, 311.



trendejä, joiden mukaan tapakristillisuus olisi muuttumassa.<sup>265</sup> Teologi Kati Niemelän tutkimuksessa Y-sukupolven kuuluvien nuorten aikuisten kirkosta eroamisesta paljastui, ettei kirkkoon kuuluta enää vain tavan vuoksi, vaan siihen vaikuttaa ennen kaikkea oma henkilökohtainen usko.<sup>266</sup> Tämä näkyi myös teologi Hanna Salomäen tutkimuksessa suomalaisten osallistumisesta kristillisiin perinteisiin. Nuorten irtaantuminen kirkosta näkyy muun muassa kirkollisten toimitusten, kuten kasteen ja avioliittoon vihkimisen, vähenemisenä.<sup>267</sup>

Suomalaisuus on haastava käsite ja on monia tapoja määritellä se. Sillä viitataan sekä kansalaisuuteen että kansallisuuteen, jotka ovat kaksi eri asiaa. Virallisesti kyse on kansalaisuudesta. Suomen kansalaisuuden saa Suomen kansalaiselle syntynyt lapsi tai Suomessa ulkomaalaisille syntynyt lapsi, mikäli hän ei saa minkään toisen maan kansalaisuutta tai lapsen vanhemmilla on pakolaisstatus. Aikuisena kansalaisuuden voi saada helpommin, jos on entinen Suomen kansalainen, Pohjoismaan kansalainen tai nuori ja asunut Suomessa riittävän kauan. Mikäli kansalaisuutta joutuu hakemaan, edellytyksenä on selvitetty henkilöllisyys, riittävä kielitaito, riittävä asumisaika, nuhteettomuus, toimeentulo ja maksuvelvoitteiden suorittaminen.<sup>268</sup> Kansalaisuus ei takaa sitä, että ihminen otetaan yhteiskunnassa vastaan suomalaisena. Suomen kansalaisuus onkin ollut sidoksissa etnisyyteen ja vahvaan oletukseen yhtenäiskulttuurista. Tämä on näkynyt muun muassa siinä, että ennen kansalaisuuden saamiseksi vaadittiin sidosta suomalaisuuteen tai tarkemmin ”biologista suomalaisuutta”. Esimerkiksi inkeriläiset saivat kansalaisuuden helpommin. Edelleen kansalaisuuden saaminen on helpompaa niille, jotka ovat entisiä suomalaisia tai suomalaisten jälkeläisiä tai, kuten edellä mainittu, jonkin Pohjoismaan kansalaisia.<sup>269</sup>

Globalisaatio on lisännyt ihmisten liikkuvuutta, ja samalla kyseenalaistanut perinteisen suomalaisuuden 1900-luvun lopulta lähtien.<sup>270</sup> Virallisen kansalaisuuden lisäksi suomalaisuuden voidaan nähdä rakentuvan kielen, identiteetin, kulttuurin ja arvojen kautta, jolloin puhutaan kansallisuudesta.<sup>271</sup> Tämänkaltainen kansallisuuden määrittely perustuu aina yleistyksiin ja oletuksiin. Kategorioiden ja stereotyyppien luominen on välttämätöntä, jotta maa voi olla olemassa suhteessa muihin maihin ja jotta ihmiset kokevat olevansa osa sitä sekä toimivansa osana sitä. Ongelmallista siitä tekee se, että ihmisiä on vaikea

---

<sup>265</sup> Sorsa 2018, 18; Hytönen et al. 2020, 254–255.

<sup>266</sup> Niemelä 2015, 183–184.

<sup>267</sup> Salomäki 2020, 102.

<sup>268</sup> Kansalaisuuslaki 2003/359 2 luku, 3 luku, 4 luku; Migri 2023.

<sup>269</sup> Ronkainen 2006, 244–247.

<sup>270</sup> Ronkainen 2006, 238–239.

<sup>271</sup> Saari 1999, 266; Urponen 2010, 302.

saada sopimaan yhden määrittelyn alle.<sup>272</sup> Esimerkiksi länsimaissa kulttuurisiksi arvoiksi ajatellaan usein yksilönvapaus ja siihen liittyvät oikeudet sekä sukupuolten välinen ja seksuaalinen tasa-arvo. Näistä arvoista käydään kuitenkin keskustelua valtion sisällä, esimerkiksi Suomessa tasa-arvoinen avioliittolaki koki vastustusta ennen voimaan tulemistaan. Tästä huolimatta usein maahanmuuttajilta kuitenkin vaaditaan tämänkaltaisten arvojen hyväksymistä, jotta he voisivat tulla osaksi suomalaisuutta.<sup>273</sup>

Suomalaisuuden ja suomalaisen identiteetin synty ajoittuu siihen, kun alettiin rakentaa pohjaa itsenäiselle Suomelle.<sup>274</sup> Suomella ei ole pitkää historiaa, ja sen kansakuntakertomus<sup>275</sup> rakennettiin hyvin lyhyessä ajassa. Tavoitteena oli pyrkiä luomaan yhtenäisyyttä ja yhteenkuuluvuutta, joka johti erityisen homogeeniseen käsitykseen suomalaisesta kulttuurista.<sup>276</sup> Suomalaisuus rakennettiin kansallisina sankareina nähtyjen Johan Ludvig Runebergin, Elias Lönnrotin, Johan Vilhelm Snellmanin, Uno Cygnaeuksen ja Zachris Topeliuksen kirjoitusten pohjalta. Suomalaisuuden myytin pohjalla ovat muun muassa *Maamme-laulu*, *Vänrikki Stoolin tarinat*, *Seitsemän veljestä* sekä *Kalevala*, joiden pohjalta suomalaisista rakentuu kuva konservatiivisina, vahvoina, oikeudenmukaisina, moraalisisina, päättäväisinä ja periksi antamattomina. Myöhemmin mukaan on liitetty muun muassa Väinö Linnan *Tuntematon sotilas* ja *Täällä Pohjantähden alla*, joissa korostetaan moraalista, kansan elinvoimaa tappiosta huolimatta sekä parempaa tulevaisuutta ja jatkuvuutta.<sup>277</sup>

Vaikka suomalaisuuteen liitetään jatkuvasti uusia piirteitä ja se muuttuu ajan kuluessa, silti jäljelle on jäänyt ajatus yhdestä yhteisestä kansallisesta olemuksesta, kansanluonteesta ja identiteetistä. Kulttuurintutkimuksessa tähän alettiin kiinnittää huomiota jo 1990-luvulla, mutta taiteessa, mainoksissa, populaarikulttuurissa ja arkipuheessa ajatus tietynlaisesta suomalaisuudesta elää edelleen.<sup>278</sup> Julkisella puheella ja medialla on suuri merkitys siihen, mitä lasketaan suomalaiseksi ja kenen ajatellaan olevan suomalaisia.<sup>279</sup> Esimerkiksi Teemu Taira tutki islamin näkyvyyttä Helsingin Sanomissa 1946–1994 ja esitti näkökulman,

---

<sup>272</sup> Parekh 2000, 230–231; Lehtonen 2015a, 29–30; Modood 2015, 359–361; kts. myös Saari 1999, 266, 268.

<sup>273</sup> Urponen 2010, 302–303.

<sup>274</sup> Klinge 1999; Paananen 1999, 17–18; Saari 1999, 268–269; Löytty 2015a, 40–41.

<sup>275</sup> Kansakuntakertomuksessa kerrotaan kansan tarina sen synnystä nykypäivään. Siinä luodaan kuvaa aina olemassa olleesta kansasta, joka kamppailujen kautta on päässyt nykyiseen tilanteeseensa ja jossa kaikki on hyvin. (Löytty 2015b, 105–106).

<sup>276</sup> Ehrnrooth 1999, 115; Tervonen 2014, 140–141.

<sup>277</sup> Klinge 1999; Löytty 2015a.

<sup>278</sup> Ehrnrooth 1999, 116; Lehtonen 2015a, 23–24; Lehtonen 2015b, 129–130; Löytty 2015a, 40; kts. myös Modood 1997, 11.

<sup>279</sup> Nikunen 2012, 171–172; Löytty 2015a, 52.

jonka mukaan kirjoitukset islamista kertovat siitä, minkälainen on suomalais-länsimaalainen identiteetti ja millaista on olla ”hyvä ja moderni suomalainen”.<sup>280</sup>

Kristinuskolla on Suomessa kulttuurisesti erikoisasema, mutta myös uskonnonvapaus on Suomessa lailla turvattu perusoikeus. Suomessa uskonnonvapaus määriteltiin jo vuonna 1919, mutta virallisesti se astui voimaan vuoden 1923 alussa uskonnonvapauslaissa, joka päivitettiin vuonna 2003. Lain taustalla on ajatus positiivisesta uskonnonvapaudesta, jolla tarkoitetaan sitä, että uskonto on yksilön valinta ja yhteisön perinteen osa. Valtion tehtävänä on turvata oikeus tähän ja luoda edellytykset sen toteutumiselle.<sup>281</sup> EU:n lainsäädännön mukaan sen jäsenmaiden on noudatettava uskonnonvapautta ja huolehdittava siitä, että esimerkiksi oikeusistuimissa millään uskonnolla ei ole erityisasemaa.<sup>282</sup> Uskonnonvapauden toteutumiseen käytännössä vaikuttaa jo edellä esille tuotu valtion suhde tiettyihin uskonnollisiin ryhmittymiin. Tämä johtaa helposti siihen, että vaikka ajatellaan uskonnonvapauden koskevan kaikkia, se koskeekin eri tavalla eri ryhmiä. Valtakulttuurilla on aina vahvempi asema muihin verrattuna.<sup>283</sup>

### 3.1.2 Työpaikat ja työn merkitys

Työpaikat eivät ole suoraan julkisia tai yksityisiä tiloja. Paikka, jossa työtä tehdään, vaikuttaa tilan julkisuuteen, mutta myös se, kenelle töitä tehdään. Myös samoissa työtehtävissä saattaa olla erilaisia rajoituksia. Tilan osalta uskonnolliseen pukeutumiseen liittyvässä tutkimuksessa on nostettu esille ”etutoimiston” (*front-office*) ja ”takatoimiston” (*back-office*) työt. Ensimmäisellä tarkoitetaan työtä, joka tehdään suorassa kontaktissa toisiin ihmisiin ja on näkyvää, kun taas toisessa kontaktit ja näkyvyys ovat hyvin vähäisiä tai niitä ei ole lainkaan. Etutoimiston työt ovat enemmän liitoksissa julkiseen tilaan. Työpaikkojen määrittely julkiseksi tai yksityiseksi vaikuttaa merkittävästi pukeutumiseen ja siihen liittyviin sääntöihin.<sup>284</sup> Lisäksi rajoitukset voivat johtua tilan turvallisuus- tai hygieniavaatimuksista. Esimerkiksi sairaanhoitajilta edellytetään erilaista vaatetusta toimistotyötä tehtäessä kuin leikkaussalissa työskenneltäessä. Toisaalta tähän saattaa vaikuttaa tilan julkisuus: juristin huivin käyttö ei välttämättä ole ongelma hänen työskennellessään toimistossaan, mutta se voi muodostua ongelmaksi oikeussalissa. Laillisesti tilan julkisuudella ei tulisi olla väliä. Samojen sääntöjen tulisi koskea kaikkia samassa työssä olevia, mutta silti tilan julkisuus vaikuttaa etenkin työnantajan suhtautumiseen asiaan. Muualla

---

<sup>280</sup> Taira 2008, 200.

<sup>281</sup> Sakaranaho 2006, 129–158; Jaakkola M. 2009, 61; Huhta 2022.

<sup>282</sup> Vickers 2012, 19–20.

<sup>283</sup> Modood 1997, 19–20; Parekh 1997, 18–19; Parekh 2000, 202; Ferrari A. 2016, 73–77.

<sup>284</sup> Alidadi 2016.

Euroopassa on havaittavissa, että oikeusistuimet hyväksyvät helpommin kiellot etutoimiston kuin takatoimiston töissä, ja työntekijöitä saatetaan siirtää etutoimistosta takatoimistoon asusteiden vuoksi.<sup>285</sup>

Tässä tutkimuksessa käsitelen tapauksia, joissa suurin osa töistä asettuu etutoimiston töiksi. Käytän esimerkkitapauksia, joissa kiellot ovat liittyneet asiakaspalvelijoihin (linja-autonkuljettaja ja kiireapulainen vaateliikkeessä) ja myös poliisi voidaan laskea asiakaspalvelijaksi. Haastatteleman naiset työskentelivät kaikki tehtävissä, joissa he olivat ainakin jossain määrin tekemisissä asiakkaiden kanssa. Kontaktien määrä asiakkaisiin kuitenkin vaihteli. Esimerkiksi vastaanottokeskuksessa ja turvatalossa asioidaan vain paikassa asuvien ihmisten kanssa, kun taas terveysasemalla työskentelevä sairaanhoitaja kohtaa asiakkaita laajemminkin. Näihin työpaikkoihin ja niiden pukeutumissääntöihin palataan tarkemmin analyysiosiossa.

Työnantaja vaikuttaa työn julkisuuteen. Työtä voi tehdä julkisella, yksityisellä tai kolmannella sektorilla tai voi työskennellä yrittäjänä. Työpaikkaan tilana tämä ei suoraan vaikuta, sillä kaikissa näissä voidaan työskennellä etu- tai takatoimistossa sekä missä tahansa edellä mainituista julkisista tiloista.<sup>286</sup> Sillä on kuitenkin vaikutusta siinä mielessä, että julkisen puolen työntekijät edustavat työskennellessään valtiota tai kuntaa, jolloin heitä koskee tiukemmat ohjeistukset. Tämä ei tarkoita sitä, että julkisen puolen työpaikoilla voitaisiin asettaa helpommin rajoituksia pukeutumiselle, vaan ennen kaikkea sitä, että valtion noudattamien periaatteiden tulee toteutua käytännössä. Tällaisia periaatteita ovat esimerkiksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Toisaalta halu noudattaa periaatteita saattaa näkyä rajoituksina, kuten tulemme huomaamaan myöhemmin Suomen poliisin osalta. Jakoon vaikuttaa sekin, että työn ollessa julkista sen tekijä on kuitenkin yksityishenkilö. Työntekijä tuo mukanaan omat henkilökohtaiset ominaisuutensa, työntekijät toimivat yhdessä ja luovat erilaisia suhteita, ja toisinaan työhön liittyy vapaa-ajan toimintaa.<sup>287</sup>

Työ-sanau suhteen on vielä huomioitava sanan kaksi eri merkitystä. Kuten edellä on tuotu esille, työpaikka on fyysinen tila, jossa ollaan, mutta sen lisäksi sitä voidaan ajatella enemmän abstraktina asiana, joka ihmisellä on. Tässä tutkimuksessa käytän sanaa ”työpaikka” kuvaamaan paikkaa ja sanaa ”työ” kuvaamaan työn muita merkityksiä. Työn muut merkitykset liittyvät ammattiin ja ammattitaitoon, mutta lisäksi ihmisten oikeuksiin tehdä työtä ja siihen, miksi työn tekeminen on niin tärkeää.

Työ vaikuttaa osallisuuteen yhteiskunnassa, joten se on tärkeä ja iso osa elämää. Työpaikoilla vietetään paljon aikaa, ja työ vaikuttaa muun elämän

---

<sup>285</sup> Alidadi 2016, 171, 182–184; kts. myös CJEU 2021a.

<sup>286</sup> Alidadi 2016, 166–170.

<sup>287</sup> Vickers 2016, 292–298; kts. myös Linjakumpu et al. 2023, 157–158.

laatuun. Työstä saa palkkaa, ja sen lisäksi eläke, vanhempainpäiväraha ja sairausajan korvaukset ovat työsidonnaisia. Palkkatuloa edellytetään myös lainan saamiseen. Suomessa työntekijöille kuuluu lisäksi työterveydenhuolto. Työpaikka vaikuttaa sosiaaliseen asemaan yhteisössä ja siihen, miten ihminen nähdään osana yhteiskuntaa. Työ tuodaan usein nopeasti esille uusia ihmisiä tavatessa, jolloin sen voidaan nähdä olevan osa ihmisen identiteettiä. Työ vaikuttaa ihmisen itsetuntoon ja henkiseen hyvinvointiin, joten sillä on myös tärkeä psykologinen merkitys. Näiden syiden takia ihmisoikeuksiin ja uskonnolliseen syrjintään työpaikoilla perehtyneen oikeustieteilijän Lucy Vickersin mukaan työ on niin tärkeä osa elämää, että kaikilla tulisi olla siihen yhdenvertainen mahdollisuus.<sup>288</sup>

YK:n ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa on mainittu oikeus työhön.<sup>289</sup> Työpaikalla uskonnonharjoittamista voidaan rajoittaa ja jopa estää. Vickersin mukaan on pidettävä huolta siitä, ettei keneltäkään viedä mahdollisuutta työpaikkaan. Toisin sanoen uskonto ei voi olla syynä siihen, ettei olisi mahdollisuutta saada töitä. Työn suomat edut eivät ole sidonnaisia tiettyyn työpaikkaan, joten periaatteessa voidaan sanoa, ettei ongelmaa muodostu silloin, jos henkilö ei uskontonsa vuoksi pääse juuri johonkin yhteen tiettyyn työhön.<sup>290</sup> Joissain tapauksissa uskonnon tai katsomuksen yhdistäminen työpaikkaan voi olla mahdotonta työn luonteen vuoksi. Esimerkiksi pasifistille sopiva työpaikka tuskin on puolustusvoimat. Uskontoon kuitenkin saattaa liittyä asioita, jotka eivät selkeästi liity itse työhön, kuten esimerkiksi uskonnollisen asusteen käyttäminen.<sup>291</sup> Seuraavaksi onkin syytä paneutua hieman tarkemmin uskonnolliseen pukeutumiseen ja asusteisiin sekä työpukeutumiseen.

## 3.2 Uskonnollinen pukeutuminen

Naisten ulkonäön arvostelu on arkipäivää. Naisten tulee täyttää tietyt sosiaaliset normit, tai muuten he saavat kuulla olevansa liian seksikkäitä, liian lihavia, liian vanhoja tai ”liian” jotain muuta.<sup>292</sup> Huivit puolestaan peittävät liikaa. Vaatimukset saattavat tasapainoilla kahden vastakkaisen näkemyksen välillä. On vaikea sanoa, mikä on sopivaa, ja onko naisella ylipäänsä oikeutta päättää omasta pukeutumisestaan. Erilaiset ajatukset ja näkymättömät säännöt pukeutumiseen liittyen saattavat aiheuttaa ahdistusta, kuten somalitaustainen ihmisoikeusaktivisti Ujuni Ahmed on huomannut. Hän vieraili vuonna 2017 Enbuske, Veitola & Salminen -televisio-ohjelmassa puhumassa huivista:

---

<sup>288</sup> Vickers 2016, 271–273.

<sup>289</sup> YK 1948 23. artikla.

<sup>290</sup> Vickers 2012, 20–21; Vickers 2016, 273, 285.

<sup>291</sup> Vickers 2016, 270, 286, 293.

<sup>292</sup> Lewis et al. 2021, 21; kts. myös Criado Perez 2020, 327; Rall & Turney 2022, 2–3.

... mä elän vähän niinku kahta elämää tai kahessa yhteiskunnassa ... Silloin ku mulla on huivi päällä ni yhteiskunta ... saattaa ehkä tulla suomalaisilta tosi paljo sellasta et mitä nyt on tapahtunu, onks kaikki ok, et ootkohan sä nyt alistettu. Et mä huomaan siitä, että mua kohdellaan et se ei ois mun valinta. Sit jos mulla ei taas oo sitä ja mä oon yhteisön keskellä siit saattaa tulla, että oonks mä niinku sopiva, oonks mä siveellinen, oonks mä hyvä tyyppi. Molemmistki tulee semmonen ulkonäköön painottuva semmonen ahistus ja semmonen tosi tuomitseva olo.<sup>293</sup>

Pukeutuminen herättää huomiota, koska se on näkyvää.<sup>294</sup> Pukeutumisella tarkoitetaan vaatteita, joilla peitämme vartalomme. Sillä suojaudutaan fyysisesti, esimerkiksi kylmältä, mutta suoja voi myös olla sosiaalinen tai symbolinen. Lisäksi se ilmentää ihmisen identiteettiä ja on eräänlaista vuorovaikutusta muiden ihmisten kanssa.<sup>295</sup> Pukeutuminen on muuttuvaa ja erilaista. Eri aikoina, eri kulttuureissa ja eri yksilöillä on tietyt käsitykset siitä, millaista pukeutumisen tulisi olla.<sup>296</sup> Pukeutumisen perusteella saatetaan tehdä erilaisia olettamuksia, jotka eivät välttämättä kerro siitä, miten pukeutuja asian itse näkee. Esimerkiksi korsettia on pidetty naista sitovana ja alistavana, mutta naiset itse ovat hyödyntäneet sitä tuomaan esille naisellista, seksuaalista voimaa.<sup>297</sup>

Pukeutuminen on vastakohta alastomuudelle. Länsimaisessa kulttuurissa alastomuutta ei pidetä soveliaana kuin tietyissä tilanteissa, ja vaatteilla peitetäänkin alaston vartalo sopivaksi sosiaalisiin tilanteisiin.<sup>298</sup> Nykyaikana usein ajatellaan, että läntisessä maailmassa jokainen saa pukeutua haluamallaan tavalla, mutta käytännössä pukeutumiselle on asetettu kirjoittamattomia sääntöjä. Sääntöihin vaikuttaa sukupuoli, joskin rajat sukupuolten välillä ovat hämärtyneet.<sup>299</sup> Miehen tyylikkäässä pukeutumisessa peitetään enemmän kuin naisten, eli kun miehillä on esimerkiksi puku, naisilla lyhyet hameet ja avoimet kaula-aukot ovat sallittuja. Kuitenkin vanhempien naisten tulee pukeutua peittävämmiin kuin nuorten.<sup>300</sup> Vaikka kehot ovat yksityisomaisuutta, ne ovat esillä julkisesti ja usein ajatellaan, että etenkin naisista kaikilla saa olla oma mielipiteensä.<sup>301</sup>

Toisinaan uskonto vaikuttaa pukeutumiseen ja tuo siihen oman ulottuvuutensa. Etenkin uskonnollinen pukeutuminen ilmentää ihmisen

---

<sup>293</sup> EV&S 2017.

<sup>294</sup> Parekh 2000, 243.

<sup>295</sup> Warwick & Cavallaro 1998, 47; Entwistle 2001, 47; Hoodfar 2003, 3; Utriainen 2006, 13, 20, 29, 45–46; Rall & Turney 2022, 2, 5.

<sup>296</sup> Banim et al. 2001, 7–8; Utriainen 2006, 44–45.

<sup>297</sup> Entwistle 2001, 40–41.

<sup>298</sup> Entwistle 2001, 33–36.

<sup>299</sup> Utriainen 2006, 48–49; kts. myös Banim et al. 2001.

<sup>300</sup> Eicher 2001, 233, 246.

<sup>301</sup> Julkunen 2010, 187; kts. myös Isotalo 2006, 111.

maailmaa ja näkemystä siitä. Uskonnollinen vaatetus saattaa olla piiloutunut muiden vaatteiden alle, kuten kristittyjen kaulassaan kantama risti, mutta toisaalta se saattaa olla helposti tunnistettavaa, kuten esimerkiksi musliminaisten käyttämä huivi, sikhimiesten käyttämä turbaani tai juutalaismiesten käyttämä kipa. Lisäksi tatuoinneilla voi olla uskonnollinen merkitys. Luterilaisuuteen on perinteisesti kuulunut vaatimatonta pukeutumista, ja myös kristinuskon piirissä on ollut pukeutumissääntöjä.<sup>302</sup> Toisaalta, vaikka joku asuste tai vaate kuuluisi uskontoon, sitä eivät silti välttämättä käytä kaikki uskonnon edustajat. Esimerkiksi kaikki musliminaiset eivät käytä huivia tai jopa aktiivisesti vastustavat sitä.<sup>303</sup>

Suomessa ja muualla Euroopassa keskusteluja ovat aiheuttaneet etenkin musliminaisten käyttämät huivit, mutta huomiota on kiinnitetty lisäksi esimerkiksi sikhimiesten käyttämään turbaaniin. Turbaani on monessa maassa ensimmäisenä huomion keskipisteenä ollut asuste. Esimerkiksi Englannissa turbaanin sopivuutta osana työasua pohdittiin jo 1960-luvulla ja Norjassa 1980-luvulla.<sup>304</sup> Suomessa keskustelut uskonnollisista asusteista työpaikoilla lähtivät liikkeelle vuonna 2013 sikhimiehen turbaanista, mutta siirtyivät lähes heti musliminaisten käyttämään huiviin. Koska musliminaisten käyttämä huivi nousee useimmiten esille Suomessa julkisessa keskustelussa, käyn läpi tarkemmin vain siihen liittyviä käytäntöjä ja tutkimusta.

Pukeutuminen on aihe, joka koskettaa arvoasetelmia, ja tämä nähdään etenkin musliminaisten huivin käytöstä käydyissä keskusteluissa.<sup>305</sup> Viime aikoina pukeutuminen on aiheuttanut merkittäviä ristiriitoja Turkissa ja Lähi-idässä sekä Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa liittyen nimenomaan musliminaisten huivin käyttöön.<sup>306</sup> Huivin merkityksiä tutkineen Homa Hoodfarin mukaan suhtautuminen huiviin on Lähi-idässä kahtiajakoista: toisaalla se koetaan islamiin kuulumattomaksi ja toisaalla siihen kuuluvaksi.<sup>307</sup> 1900-luvun alkupuolella ajatus huivittomuudesta levisi ja esimerkiksi Egyptissä, Afganistanissa, Iranissa sekä Turkissa kiellettiin huivit valtiovallalla.<sup>308</sup> Näissä maissa huivikieltojen taustalla oli osittain ajatus siitä, etteivät naiset voisi saada tiettyjä oikeuksia ilman länsimaisia vaikutteita, kuten esimerkiksi länsimaisia vaatteita. Tämän takia huivin käyttäminen nähtiin vanhanaikaisena ja takapajuisena. Pukeutuminen ja huivi nousivat tätä kautta poliittiseksi kannanotoksi.<sup>309</sup>

---

<sup>302</sup> Utriainen 2006, 20, 29, 32–33; kts. myös Hoodfar 2003, 6; Ahmed L. 2011, 36–37, 39.

<sup>303</sup> Hirschmann 2003, 183–184; Scott 2007, 4, 14, 162; kts. myös Mernissi 1991, 85–101.

<sup>304</sup> Parekh 2000, 243; Sakaranaho 2006, 200.

<sup>305</sup> Entwistle 2001, 48; Utriainen 2006, 44.

<sup>306</sup> Hirschmann 2003, 177; Hoodfar 2003, 5; Ahmed L. 2011; Elver 2012; Sadr 2012.

<sup>307</sup> Hoodfar 2003, 7.

<sup>308</sup> Hoodfar 2003, 8; Ahmed L. 2011, 19–45.

<sup>309</sup> Sakaranaho 1998, 168, 187–188; Sakaranaho 1999, 302, 311; Hirschmann 2003, 178; Hoodfar 2003, 9–10; Ahmed L. 2011, 20–21, 35–37, 43–45; kts. myös Karhunen 2013.

Länsimaissa huivi nähdään usein islamin symbolina, ja tällöin se edustaa ennen kaikkea islamia, joka alistaa naisia ja on vastakohta lännen vapaalle ja edistykselliselle kulttuurille.<sup>310</sup> Tähän kulttuuriin kuuluu ajatus siitä, että naisella on oikeus pukeutua haluamallaan tavalla, mutta siitä huolimatta huivi nähdään ongelmallisena.<sup>311</sup> Kuten Australian huivikeskusteluja tutkinut terrorismintutkija Anne Aly asian ilmaisee, naisella on oikeus riisua huivi, muttei käyttää sitä.<sup>312</sup>

Huivikeskusteluja käydään monissa eri maissa sekä maanosissa ja niitä käyvät julkisuudessa pääasiallisesti kaikki muut kuin huivia käyttävät naiset.<sup>313</sup> Huomioitavaa on, että vaikka Euroopassakin joidenkin naisten vanhemmat tai puoliso painostavat huivin käyttöön, tutkimusten mukaan iso osa naisista pukeutuu tietyllä tavalla täysin omasta tahdostaan. Monet naisista myös puolustavat oikeuksiaan pukeutua niin peittävästi kuin haluavat.<sup>314</sup> Kärjistetysti voidaan sanoa, että vaikka esimerkiksi Taliban alistaa naisia ja pakottaa heidät pukeutumaan burkaan Afganistanissa, se ei tarkoita sitä, että Euroopassa kadulla vastaan kävelevä kasvonsa niqabilla peittänyt tai huiviin pukeutunut nainen olisi myös alistetussa asemassa.<sup>315</sup>

Ajatukset musliminaisten pukeutumisesta liittyvät usein käsitykseen yhdestä, homogeenisestä uskonnosta. Mediassa musliminaisen tunnistaa usein mustasta kaavusta ja huivista. Todellisuudessa musliminainen voi pukeutua monin eri tavoin. Osa naisista toki pukeutuu mustaan kaapuun ja osa naisista peittää kasvonsa huivilla, niqabilla. Monet naisista pukeutuvat kuitenkin värikkäästi, hiuksia peittämään käytetään eri mallisia ja -kokoisia huiveja, tai hiuksia ei peitetä lainkaan. Etenkin nuorten naisten keskuudessa on paljon heitä, joita ei pukeutumisensa perusteella voida tunnistaa muslimeiksi.<sup>316</sup> Myös muoti ja vuodenajat vaikuttavat pukeutumiseen.<sup>317</sup> Lisäksi pukeutuminen on sidoksissa paikkaan ja aikaan. Pukeutumiseen saattaa vaikuttaa esimerkiksi asuinmaan muutos, jolloin saattaa tulla tarve oman kulttuurin ja identiteetin säilyttämiseen, uskonnosta lisää oppiminen tai äidiksi tuleminen.<sup>318</sup> Osa musliminaisista saattaa kokea huivin alistavana ja seksistisenä, kun taas toisille se on uskonnollinen sitoumus ja ilmentää naisen arvostamista. Huivi saattaa olla suoja miehiltä ja tapa

---

<sup>310</sup> Allievi 2003b, 340–341; Winter 2006, 96–97; Scott 2007, 2, 4, 17; Ahmed L. 2011, 37, 43–45; Andreassen & Lettinga 2012, 21–25.

<sup>311</sup> Allievi 2003b, 338.

<sup>312</sup> Aly 2009, 21; kts. myös Levey 2009, 22.

<sup>313</sup> Bilge 2010, 15; Elver 2012, 8, 186–187.

<sup>314</sup> Hirschmann 2003, 171; Mancini L. 2013, 29.

<sup>315</sup> Ahmed L. 2011, 230–231; Silvestri 2016, 287–288.

<sup>316</sup> Hirschmann 2003, 171; Hoodfar 2003, 11; Tiilikainen 2003, 140; Ghumman & Ryan 2013, 674–675; Furseth 2014, 213–215; Isotalo 2015, 114–120; Konttori 2018a, 247, 251–254; Pfündel et al. 2020, 8.

<sup>317</sup> Hoodfar 2001, 424; Tiilikainen 2003, 144; Furseth 2014, 213–215; Isotalo 2015, 115; Almila 2016; Blomqvist 2017.

<sup>318</sup> Tiilikainen 2003, 141–142; Furseth 2014, 224, 227; Chapman 2016, 359–361.



rajata omaa henkilökohtaista tilaa, toisille se taas ilmentää omaa identiteettiä. Huivin käyttö saattaa olla keino liikkua vapaasti julkisessa tilassa. Toisaalta huivia voidaan käyttää poliittisista syistä tai kapinana.<sup>319</sup>

Sanaa hijab käytetään toisinaan kuvaamaan musliminaisten hiukset peittävää huivia, mutta perinteisessä merkityksessään se tarkoittaa sekä vaatimatonta ja säädyllystä pukeutumista että käytöstä.<sup>320</sup> Koraanissa ei ole selkeitä pukeutumishojeita, mutta siinä kehoitetaan sekä naisia että miehiä pukeutumaan ja käyttäytymään vaatimattomasti sekä siveästi. Näitä kohtia tulkitaan hyvin eri tavoin. Sama pätee profeetta Muhammadin elämästä kirjattuun perimätietoon, joka Koraanin ohella luo pohjan islamin harjoittamiselle. Lopullisesti pukeutumiseen vaikuttavat uskontulkinta ja oppisuunta, jota seurataan, mutta lisäksi naisten omat tulkinnat. Loppujen lopuksi merkityksiä ja tyylejä on yhtä monia kuin naisiakkin. Naisille itselleen pukeutuminen on usein henkilökohtainen asia.<sup>321</sup> Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa ei keskitytä yleisiin teologisiin tulkintoihin, vaan keskiössä ovat naiset itse ja heidän henkilökohtainen vakaumuksensa.

Pukeutumiseen tuo oman ulottuvuutensa työpukeutuminen. Työnantajalla on mahdollisuus puuttua työntekijöiden pukeutumiseen ja muuhun ulkonäköön.<sup>322</sup> Joissain työpaikoissa työasu on tarkoin määritelty, mutta joissain paikoissa saa pukeutua omiin vaatteisiin. Oli vaatetus mikä tahansa, työpaikalle pukeudutaan tiettyyn rooliin, jossa suoriutumisessa pukeutuminen auttaa.<sup>323</sup> Työvaatetuksen tulee olla työhön sopivaa, mutta usein sillä myös ilmennetään yrityksen yhtenäistä ilmettä ja imagoa. Haastattelemani naiset työskentelivät sosiaali- ja terveysalalla. Terveysalalla pukeutuminen on tiukasti rajattua osassa tehtävistä, kun taas osassa saa pukeutua melko vapaasti. Sosiaalialalla pukeutumiseen ei ole tiukkoja sääntöjä, mutta kuten yksi haastattelemistani naisista toi esille, käytännössä noudatetaan ”toimistopukeutumista”.<sup>324</sup> Toimistopukeutuminen on hyvin laaja käsite ja pitää sisällään mitä tahansa jakkupuvusta farkkuihin.<sup>325</sup> Terveysalan asuihin palataan tarkemmin myöhemmin.

Yleisesti seksikkyyttä, kuten liian paljastavia tai ihonmyötäisiä vaatteita, ei nähdä sopivana työpukeutumisessa.<sup>326</sup> Asialliseen pukeutumiseen kuuluu

---

<sup>319</sup> Sakaranaho 1998, 180–181, 187–188; Sakaranaho 1999, 302, 307–312; Brown 2001, 117; Moallem 2001, 126–129, 133–134; Hirschmann 2003, 171, 182–184; Scott 2007, 62–63, 66–67, 89, 141–146; Ahmed L. 2011, 212–213; Konttori 2018a, 253–254; Pfündel et al. 2020, 8.

<sup>320</sup> Konttori 2018a, 252.

<sup>321</sup> Brown 2001, 110–112; Hirschmann 2003, 182; Hoodfar 2003, 7; Meshal 2008, 164; Silvestri 2016, 277; Konttori 2018a, 248–251.

<sup>322</sup> Hay & Middlemiss 2003, 69; ECHR 2021.

<sup>323</sup> Paff Ogle & Damhorst 1999, 80; kts. myös Riikonen 2021.

<sup>324</sup> H7 2017.

<sup>325</sup> Marjamaa 2020.

<sup>326</sup> Paff Ogle & Damhorst 1999, 89; Rucker et al. 1999, 62.

vartalon peittäminen, ja monesti esimerkiksi liiketapaamiseen ei osallistuta paljain käsivarsin, vaan pukeudutaan jakkuun tai neuletakkiin. Kulttuurintutkija Reina Lewis sekä sosiologit Kristin Aune ja Lina Molokotos-Liederman tutkivat isobritannialaisnaisten työpukeutumista. Tutkimuksen mukaan myös ei-uskonnollisten naisten mielestä työpukeutumisen tuli olla tarpeeksi peittävää, jotta se olisi sopivaa (*appropriate*) ja ammattimaista (*professional*).<sup>327</sup> Kuten pukeutumisessa yleensä, työpukeutumisessakin kulkee häilyvät rajat siinä, mikä on sopivaa ja mikä ei.

Työpukeutumisella arvioidaan ja ilmennetään myös sosiaalista valtaa. Valtaa omaava ihminen ei saa olla liian seksikäs, mutta samalla on näytettävä hyvältä ja viehättävältä.<sup>328</sup> Naisten kohdalla haasteeksi nouseekin kysymys siitä mikä on uskottavaa, mikä liian naisellista ja mikä tarpeeksi naisellista.<sup>329</sup> Valta yhdistetään usein maskuliinisuuteen.<sup>330</sup> Etenkin miesvaltaisilla aloilla naisten tulisi pukeutua enemmän miesmäisesti, mutta samalla olla naisellisia.<sup>331</sup> Mikäli nainen haluaa osallistua miesvaltaisille työn alueille, kuten politiikkaan tai liiketalouteen, on naisen osattava pukeutua ja käyttäytyä oikein. Usein tämä tarkoittaa pukeutumista neutraalisti, jolla itse asiassa tarkoitetaan miehistä tyyliä.<sup>332</sup> Naisen jakkupuku jäljittelee miehen pukua, samoin housupuvut yleensä, ja selkeästi naisellista pukeutumista, kuten kukkamekkoja tai vaaleanpunaista väriä, vältellään.<sup>333</sup> Toisaalta toisissa ammateissa pukeutuminen saattaa olla hyvinkin sukupuolittunutta ja esimerkiksi korkokenkien käyttäminen voi olla pakollista naisille. Työvaateohjeet eivät aina ole linjassa oman henkilökohtaisen pukeutumisen kanssa, esimerkiksi jos ei koe sukupuolirooleja omakseen ja lisäksi vaikutusta on kulttuurilla sekä etnisellä taustalla.<sup>334</sup> Esimerkiksi huivia ei aina katsota osaksi soveliasta työpukeutumista, ja viime aikoina esillä ovat olleet mustien afrokampaukset, joita ei pidetä tarpeeksi siisteinä.<sup>335</sup> Ulkoisilla ominaisuuksilla on merkitystä. Ne vaikuttavat työllistymiseen etenkin ammateissa, joissa ollaan tekemisissä asiakkaiden kanssa.<sup>336</sup> Etenkin naisilla ulkonäkö saattaa vaikuttaa myös palkkaan, ja tutkimusten mukaan oikeanlainen pukeutuminen vaikuttaa enemmän naisten kuin miesten työllisyysnäkyymiin.<sup>337</sup>

---

<sup>327</sup> Lewis et al. 2021, 54–55.

<sup>328</sup> Johnson & Lennon 1999, 2, 5.

<sup>329</sup> Utriainen 2006, 49.

<sup>330</sup> Johnson & Lennon 1999, 5.

<sup>331</sup> Rucker et al. 1999, 61; kts. myös Rall & Turney 2022, 2, 5–6.

<sup>332</sup> Petersen 2016, 133; Jansens 2019, 204–205, 209; miehisyden neutraaliudesta kts. myös Criado Perez 2020, 17–41.

<sup>333</sup> Jansens 2019, 202–203, 210–211; Rall & Turney 2022, 8–9.

<sup>334</sup> Hay & Middlemiss 2003, 69–70; Lewis et al. 2021, 24.

<sup>335</sup> Tariq & Syed 2017, 512; Lewis et al. 2021, 24.

<sup>336</sup> Warhurst & Nickson 2007, 105–106; Williams C. & Connell 2010, 350.

<sup>337</sup> Julkunen 2010, 193; Tariq & Syed 2017, 511–512; Lewis et al. 2021, 24.

Pukeutuminen on näkyvä tapa ilmaista itseään. Musliminaisten käyttämät huivit ovat herättäneet paljon huomiota ympäri maailman ja niihin on liitetty vahvaa symboliikkaa. Tämä symboliikka liittyy vahvasti islamiin ja siihen, millaisina muslimit nähdään. Etenkin musliminaisten toimijuutta on kyseenalaistettu. Tähän vaikuttaa muslimien uskonnollistaminen. Seuraavaksi paneudun näihin teemoihin.

### 3.3 Musliminaisten toimijuus

Toimijuudella voidaan tarkoittaa itsenäisyyttä, motivaatiota, tahtoa, tarkoituksellisuutta, valintaa, aloitteellisuutta, vapautta tai vaikkapa luovuutta. Julkisessa tilassa se liittyy usein vuorovaikutukseen ja yhteiskunnallisiin suhteisiin, ja sitä kautta se liittyy identiteettien, osallisuuden sekä itselle merkityksellisen elämän rakentamiseen.<sup>338</sup> Toimijuuteen liittyy rajoitteita, sillä kukaan ei voi toimia tyhjiössä. Kaikkeen vaikuttavat sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset ja aineelliset edellytykset, joita kullakin on käytettävissään.<sup>339</sup> Toimijuudessa ei olekaan suoraan kyse ihmisen vapaasta tahdosta tehdä mitä haluaa, vaan se rakentuu sosiokulttuurisessa vuorovaikutuksessa.<sup>340</sup>

Toimijuus-käsitteen juuret ovat sosiaalitieteissä. Niissä ihmisen henkilökohtaisen toimijuuden on nähty rakentuvan yhteiskunnassa vaikuttavien rakenteiden kautta, joita ovat esimerkiksi luokka, rotu, sukupuoli, koulutus ja talous.<sup>341</sup> Perinteisesti toimijuus on määritelty länsimaisessa yhteiskunnassa vallalla olevien sekulaari–liberaalien näkökulmien kautta, jotka pohjaavat muun muassa sekulaariuden, moraalisen autonomian, demokratian, ihmisoikeuksien, tasa-arvon, vapaakaupan ja kuluttajuuden periaatteisiin.<sup>342</sup>

Uskonnollisuus on perinteisesti nähty toimijuutta poissulkevana. Käsite on sidottu moderniin, liberaaliin ja rationaaliseen ajatteluun, jossa toimijana on autonominen ihminen, eikä jokin ylikuonnollinen voima, kuten Jumala.<sup>343</sup> Tämä on näkynyt etenkin länsimaisessa feministisessä ajattelussa, jossa uskonnon ajatellaan alistavan naisia, ja tällöin uskonnollisten naisten mahdollisuus toimijuuteen on kyseenalaistettu. Näin on etenkin silloin, jos uskonnon tai kulttuurin koetaan suhtautuvan naiseen vähempiarvoisina tai jos siihen liittyy ajatuksia naisen paikasta esimerkiksi kotona.<sup>344</sup> Vaikka feministisessä

---

<sup>338</sup> Emirbayer & Mische 1998; Vanhalakka-Ruoho et al. 2015, v; Vähärautio-Halonen 2021, 20–21.

<sup>339</sup> Eteläpelto et al. 2011, 11–12; Mahmood 2012, 31.

<sup>340</sup> Ahearn 2004, 7–8.

<sup>341</sup> Emirbayer & Mische 1998, 964–970; kts. myös esim. Giddens 1984; Archer 2003.

<sup>342</sup> Bilge 2010, 18.

<sup>343</sup> Vuola 2010, 172–173; Kupari 2016, 25–26.

<sup>344</sup> Bilge 2010, 11, 22; Mahmood 2012, 5–6; Kupari & Tuomaala 2015, 163; Vuola 2015, 34–36; Kupari 2016, 25–26; van den Brandt & Longman 2017, 513–514.

tutkimuksessa uskonto yhdistetään usein maskuliinisen vallan välineeksi, se on toisaalta nähty välineenä, jolla valta ja hierarkia voidaan haastaa.<sup>345</sup> Feministinen tutkimus onkin tuonut esille naisten uskonnollisuutta ja osallisuutta uskontojen historiassa, mikä aiemmin ei ole ollut esillä.<sup>346</sup> Tutkimus on laajentanut uskonnon, kulttuurin ja politiikan välisiä yhteyksiä sekä avannut mahdollisuuksia keskustelulle.

Etenkin musliminaisten toimijuus on haastettu. Tämä liittyy vahvasti musliminaisten huiviin liitettyihin ajatuksiin: kukaan nainen ei käyttäisi sitä vapaaehtoisesti, joten sitä käyttävän naisen on oltava alistettu, mikä puolestaan haastaa hänen toimijuutensa.<sup>347</sup> Tätä näkemystä on kyseenalaistettu tutkimuksessa jo 1980-luvulta lähtien.<sup>348</sup> Tähän on vaikuttanut muun muassa intersektionaalisen feminismien nousu. Aiemmin feminismissä on kiinnitetty huomiota lähinnä sukupuolesta johtuviin eroihin, mutta intersektionaalisuudessa huomioon otetaan myös muut eroavaisuudet, kuten etnisyys, luokka, perhetausta ja uskonto.<sup>349</sup> Vaikka uskonto periaatteessa on huomioitu, sukupuolentutkimukseen erikoistunut teologi Elina Vuola kritisoi, kuinka todellisuudessa uskonto on mukana edelleen varsin vähän feministisessä tutkimuksessa. Hänen mukaansa sen tarkastelu onkin jäänyt uskonnontutkijoiden harteille.<sup>350</sup> Huolimatta muutoksesta tutkimuksessa, yhä edelleen julkisessa puheessa toisinnetaan ajatusta musliminaisten alisteisuudesta. Tämä ajatus alisteisuudesta toistuu riippumatta siitä, mikä on musliminaisen muu kuin uskonnollinen tausta. Oman aineistoni osalta tarkastelun kohteena onkin miten nämä käsitykset näkyvät suomalaisen taustan omaavien naisten kokemuksissa.

Teoreettista pohjaa uskonnolliselle ja nimenomaan musliminaisten uskonnolliselle toimijuudelle ovat luoneet Saba Mahmood ja Talal Asad. Molempien mukaan tosin toimijuutta ei pitäisi sitoa liikaa teoreettisiin malleihin, vaan sitä pitäisi tarkastella vapaammin.<sup>351</sup> Teoksessaan *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject* Mahmood tutki uskonnollisesti hartaita egyptiläisiä musliminaisia. Hänen mukaansa uskonnollisuudestaan huolimatta naiset elivät aktiivisesti omaa elämäänsä ja toteuttivat haluamiaan tavoitteita. Toimijuus on usein saatettu nähdä jonkinlaisena vastarintana esimerkiksi uskonnollisia tapoja kohtaan, mutta Mahmoodin mukaan toimijuus voi olla oman itsensä toteuttamista tradition avulla ja elämistä oman elinympäristönsä ehdoilla. Rajoittavassakaan ympäristössä toiminta ei ole mahdotonta, vaan ympäristöä voi

---

<sup>345</sup> Winter 2006, 93; Vuola 2010, 172; kts myös Mernissi 1991; Mahmood 2012.

<sup>346</sup> Kupari 2016, 26–28.

<sup>347</sup> Bilge 2010, 18; Mahmood 2012, 1–2; Vuola 2015, 42.

<sup>348</sup> Sakaranaho 1998, 12–13; Mahmood 2012, 6–7; Kupari & Tuomaala 2015, 163–168.

<sup>349</sup> Valovirta 2010, 94–95; Vuola 2015, 39.

<sup>350</sup> Vuola 2010, 170–171; Vuola 2019, 55–56.

<sup>351</sup> Asad 2003, 78–79; Mahmood 2012, 34.

silloinkin käyttää hyväkseen. Mahmoodin mukaan toimijuutta tarkasteltaessa pitäisi muistaa, että ihmiset ovat persoonaltaan, tiedoiltaan ja kokemuksiltaan erilaisia, eivätkä he siten toimi samoin. Lisäksi hän huomioi, ettei toimijuus ole suoraan ihmisen omaa, vaan se syntyy kulttuurin ja historian rakentamana. Ihminen rakentuu ympäristöstään ja elää siinä kykyjensä sekä taitojensa mukaan.<sup>352</sup>

Talal Asadille puolestaan toimijuuden käsitteen perinteisessä määrittelyssä on se ongelma, että siinä odotetaan ihmisten tekevän päätöksensä sen mukaan, mikä olisi heille parasta ja mikä tuottaisi mahdollisimman vähän kärsimystä.<sup>353</sup> Esimerkiksi uskontotieteilijä Semiha Topal pohti tätä ajatusta Asadiin viitaten tutkimuksessaan turkkilaisten naisten motiiveista käyttää huiivia. Tutkimuksessa paljastui, että huiivin käyttäminen ei tuntunut kaikista aina mukavalta. He halusivat silti käyttää huiivia, koska kokivat sen Jumalan tahdoksi. Tavanomaisten toimijuuden määritelmien kautta tämä ei olisi toimijuutta vaan alistumista, vaikka naiset kokivat tekevänsä päätöksensä itse.<sup>354</sup> Asad itse käyttää esimerkkinä sadomasokismia, jossa aiheutetaan tahallista kipua. Tällä kivulla ja kärsimyksellä on tavoitteena tuottaa mielihyvää.<sup>355</sup> Topal vertaa tätä huiivia käyttävään naiseen, joka saavuttaa rajallisella kärsimyksellä (*a finite pain*) päättymättömän nautinnon (*the infinite pleasure*).<sup>356</sup> Myös Mahmoodin haastattelemat naiset noudattivat tiettyä koodistoa siksi, että saisivat mahdollisimman hyvän tuonpuoleisen elämän, eikä siksi, että maanpäällä joku niin vaatii.<sup>357</sup> Asad puhuu moraaliseen toimijuudesta: toimitaan tietyllä tavalla, koska koetaan sen olevan oikein. Tähän liittyy ajatus Jumalasta, joskin Jumalaa ei välttämättä tarvita, vaan vastuuta voi kantaa maallisellekin auktoriteetille.<sup>358</sup>

Omassa tutkimuksessani en keskity uskonnolliseen toimijuuteen, vaan yhteiskunnalliseen ja etenkin ammatilliseen toimijuuteen. Tutkimukset musliminaisten toimijuudesta tarjoavat niille kuitenkin hyvän teoreettisen pohjan. Tämä siksi, että Mahmoodin ja Asadin mukaan ongelmia aiheutuu siitäkin, ettei aiemmissa toimijuuden teorioissa oteta tarpeeksi huomioon yksilöiden kulttuuriin ja uskontoon pohjautuvia aikeita, motivaatioita tai uskomuksia. Tämä näkyy sellaisessa feministisessä tutkimuksessa, jossa pyritään poistamaan naista alistavia perinteitä niiden ajatusten pohjalta, jotka nousevat länsimaisesta kulttuurista käsin.<sup>359</sup> Perinteisinä feministisinä tavoitteina

---

<sup>352</sup> Mahmood 2012.

<sup>353</sup> Asad 2003, 67–72, 79.

<sup>354</sup> Topal 2017, 593–594.

<sup>355</sup> Asad 2003, 118–124.

<sup>356</sup> Topal 2017, 594.

<sup>357</sup> Mahmood 2012 30–31, 173–174.

<sup>358</sup> Asad 2003, 94–95, 99.

<sup>359</sup> Asad 2003, 67–72; Mahmood 2012, 5–6; kts. myös Kupari 2016, 25–26.

länsimaissa nähdään tasa-arvo, asema ja turvallisuus, joista tasa-arvo näyttäytyy sukupuolten välisenä sekä seksuaalivähemmistöille kuuluvana. Toisaalta haitallisina nähdään muun muassa naisellisina hyveinä pidetyt ujous, vaatimattomuus ja siveellisyys (*modesty*) sekä nöyryys. Toiset kulttuurit ja vähemmistöt uhkaavat näitä tavoitteita. Monien uskontojen, etenkin islamin, kohdalla tämä johtaa uskonnollisten naisten toimijuuden kyseenalaistamiseen, koska heidän kulttuuriset tapansa liittyen sukupuoleen ja seksuaalisuuteen saattavat poiketa länsimaisesta sekulaari-liberaalista ajattelumallista.<sup>360</sup> Etenkin sukupuolten välinen tasa-arvo nähdään kiistanalaisena kysymyksenä lännen ja islamin välillä. Se näkyy yleisessä puheessa ja ylläpitää kuvaa muslimeista ”toisina”.<sup>361</sup>

Musliminaisten toimijuuden kyseenalaistaminen johtuu siis siitä, ettei heitä nähdä aktiivisina, omasta elämästään päättävinä ihmisinä. Tästä muodostuu epätasa-arvoinen asetelma musliminaisten ja muiden naisten välille, koska musliminaisille kerrotaan ulkoapäin, millainen identiteetti tai toimijuus heillä voi olla.<sup>362</sup> Tämä liittyy naisten pukeutumiseen, sillä hiusten ja etenkin kasvojen peittämistä on pidetty merkinä naisten alisteisesta asemasta miehiin verrattuna. Tutkimuksien mukaan kuitenkin Euroopassa etenkin nuoret musliminaiset pukeutuvat huiveihin omasta tahdostaan.<sup>363</sup> Anne Aly toi tähän liittyen esille kaksinaisen ongelman: huivia käyttäviä naisia ei kuunnella, koska heitä pidetään alistettuina, mutta toisaalta naisia, jotka eivät käytä huivia, ei kuunnella, koska heidän ei nähdä edustavan ”oikeaa” islamia.<sup>364</sup> Musliminaiset nähdään kahlittuina tiettyihin rakenteisiin riippumatta heidän taustastaan. Heidän kuvauksissaan käytetään helposti ennakkokäsityksiä ja yleistyksiä, jolloin heidät nähdään vain muslimeina ja kaikki muu heihin liittyvä jää sivuun.<sup>365</sup> Tämä ei koske vain naisia, vaan muslimeita ylipäänsä, ja tarkastelu on ongelmallisen yksipuolista.<sup>366</sup> Musliminaiset on lisäksi nähty 2000-luvulla eurooppalaisessa huivikeskustelussa alistettuina ja oppimattomina.<sup>367</sup> Mahmoodin mukaan väittämä ei kuitenkaan toteudu käytännössä, sillä monissa muslimimaissa, joissa yhteiskunnallisten rakenteiden katsotaan alistavan naisia, on myös aktiivisesti islamin puolesta

---

<sup>360</sup> Mahmood 2012, 1, 5–6; Elver 2012, 102, 104; van den Brandt & Longman 2017, 514–517.

<sup>361</sup> Keskinen 2012a, 73–74; Mahmood 2012, 1–2.

<sup>362</sup> Bilge 2010, 10; van den Brandt & Longman 2017; Hiitola & Vuori 2018, 329.

<sup>363</sup> Grillo & Shah 2013, 210; Konttori 2018a, 254–255.

<sup>364</sup> Aly 2009, 22–23; kts. myös Bilge 2010, 15–17; Konttori 2018a, 254–255; van den Brandt 2023, 10–11.

<sup>365</sup> Allievi 2003a, 322; Vuola 2010, 172; Hélie 2012, 5; Vuola 2015, 42–46; Hiitola & Vuori 2018, 329.

<sup>366</sup> Brown 2001, 108; Tiilikainen 2003, 16–17; Sakaranaho 2006, 70–71; Martikainen T. 2008a, 66–67; Martikainen T. et al. 2008, 8; Hiitola & Vuori 2018, 329.

<sup>367</sup> Brown 2001, 108–109; Hoodfar 2001, 420–421; Dreher & Ho 2009, 5–6; Ghumman & Ryan 2013, 675.

toimivia naisia.<sup>368</sup> Lisäksi muslimien keskuudessa tehdään feminististä tutkimusta, jossa islamin tulkintoja tarkastellaan naisten ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta.<sup>369</sup>

Islamiin liittyy ulkopuolisen pelko ja islam nähdään helposti uhkana.<sup>370</sup> Silvio Ferrarin mukaan pelko on taustalla laeissa, joilla pyritään rajoittamaan pukeutumista. Huntuun kietoutunut nainen edustaa jotain erilaista ja väärää, joka on takapajuista ja liian fanaattista.<sup>371</sup> Musliminaisten pukeutumiseen liittyvässä yleisessä puheessa korostetaan, että hiusten tai kasvojen peittäminen ei kuulu osaksi länsimaalaista kulttuuria. On epäselvää, mitä tämä kulttuuri on, mutta se on selvää, etteivät huivit ole osa sitä.<sup>372</sup>

Hilal Elverin mukaan kiistat musliminaisten huivin käytöstä ovat olleet yksi vaikutin siihen, että muslimeita on alettu ”rodullistaa”. Tämä on tapahtunut nimenomaan sen kautta, miten on rakennettu ”musliminaisen identiteettiä”.<sup>373</sup> Islamiin liitetyt ristiriitaiset näkemykset korostuivat entisestään vuoden 2001 syyskuun 11. päivän terrori-iskujen jälkeen, jolloin islam liitettiin entistä vahvemmin terrorismiin.<sup>374</sup> Muslimit on kategorisoitu yhdeksi ryhmäksi jo kauan sitten, mutta etenkin vuoden 2001 jälkeen muslimeista on tullut selkeästi nimenomaan etninen ryhmä.<sup>375</sup> Tähän ryhmittelyyn liittyy myös muslimien uskonnollistaminen, millä tarkoitetaan sitä, että muslimeista tehdään yksi suuri ryhmä vain uskonnon perusteella. Silloin ei oteta huomioon ihmisten keskinäisiä eroja, eikä etenkään huomioida sitä, että joukossa on myös maallistuneita muslimeita.<sup>376</sup> Todellisuudessa islam pitää sisällään monia eri tulkintoja ja oppisuuntia. Etenkin länsimaissa islam on hyvin monimuotoista, ja se on saanut vaikutteita ympäröivästä kulttuurista sekä modernisaatiosta. Esille nousee jatkuvasti uusia tulkintoja ja tapoja.<sup>377</sup> Sosiaaliantropologi Gerd Baumann puhuu ”muslimikulttuurista”, jolla hän tarkoittaa sitä, että muslimien oletetaan jakavan yhden, suuren, yhtenäisen kulttuurin.<sup>378</sup> Tämä ajattelumalli on muslimeihin kohdistetun rasismin taustalla.<sup>379</sup> Muslimeita kohtaan osoitettu syrjintä on ennen

---

<sup>368</sup> Mahmood 2012, 1–5; kts. myös Sakaranaho 1998; Hélie 2012, 1–2.

<sup>369</sup> Sakaranaho 1999, 308–309; Hirschmann 2003, 197; Prins 2006, 241; Elver 2012, 7–8; Al-Sharmani 2015; Al-Sharmani 2016.

<sup>370</sup> Allievi 2003b, 359; Allievi 2003c, 382; Sakaranaho 2006, 223; Elver 2012, 101, 200–201; Silvestri 2016, 287.

<sup>371</sup> Ferrari S. 2013, 12; kts. myös Silvestri 2016.

<sup>372</sup> Ferrari S. 2013, 12; Grillo & Shah 2013, 212; Gaudreault-DesBiens & Karazivan 2016, 94–95.

<sup>373</sup> Elver 2012, 6.

<sup>374</sup> Bilge 2010, 20; Ahmed L. 2011, 193–194; Elver 2012, 2; Mahmood 2012, 1.

<sup>375</sup> Elver 2012, 6.

<sup>376</sup> Sakaranaho 1998, 14–15; Parekh 2000, 198; Baumann 2006, 14–17; Sakaranaho 2006, 68–71; Martikainen T. 2008a, 66–67; Martikainen T. 2008b, 145–146.

<sup>377</sup> Martikainen T. 2011a, 77–80, 84; Hélie 2012, 2.

<sup>378</sup> Baumann 2006, 17.

<sup>379</sup> Isaksson & Jokisalo 2018, 359–373.

kaikkea rasismia eikä pelkkää pelkoa uskontoa kohtaan, koska se kohdistuu uskonnollisten tapojen lisäksi esimerkiksi ulkonäköön ja kulttuurisiin tapoihin.<sup>380</sup> Käännynnäisten kohdalla huivi tekee heistä muslimeita ja toisia. Esimerkiksi Nella van den Brandt huomasi tutkimuksessaan hollantilaisista käännynnäisistä, että valkoiset käännynnäiset identifioitiin samaan ryhmään maahanmuuttajien kanssa, ja heidät alettiin nähdä myös väriltään erilaisina.<sup>381</sup>

Se kuinka muslimit ja musliminaiset nähdään osana yhteiskuntaa, liittyy siihen, miten heidät nähdään työpaikoilla ja miten he kykenevät toimimaan siellä. Ympäröivä kulttuuri kytkeytyy ihmisen toimintaan ja ammatillisuuteen, samoin kuin oma henkilökohtainen identiteetti ja koko muu elämä.<sup>382</sup> Toimijuutta tarvitaan niin koulutusta kuin ammattiakin valittaessa. Vaikka kaikki ei olekaan itsestä kiinni, omalla toimijuudella vaikutetaan omaan työuraan ja siihen, miten työpaikalla toimitaan.<sup>383</sup> Nämä kysymykset liittyvät ammatilliseen toimijuuteen.

### **3.4 Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen**

Koska tutkimukseni aihe on työpaikat, tarkastelen toimijuutta ammatillisesta näkökulmasta. Työni teoreettisena kehyksenä on subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen. Ammatillisen toimijuuden käsite on moniselitteinen ja sitä käytetään tutkimuksissa hyvin eri merkityksissä. Yleisesti kuvattuna sillä tarkoitetaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja osallisuutta työpaikoilla sekä heidän kykyään kehittää työkäytäntöjä ja uudistaa ammatillisia identiteettejä. Anneli Eteläpelto, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä ja Susanna Paloniemi kehittivät subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan ammatilliseen toimijuuteen, joka tarjoaa tutkimukselleni toimivan teoreettisen kehyksen, ja jonka avulla voin tarkastella musliminaisten ammatillista toimijuutta.<sup>384</sup>

Eteläpelto ym. kehittivät lähestymistapaansa projektissa, jonka tarkoituksena oli rakentaa ammatillisen toimijuuden vahvistamisohjelma muuttuvaan työelämään.<sup>385</sup> Hankkeen tavoitteena oli osoittaa ammatillisen toimijuuden merkitys työelämän kehittämisessä.<sup>386</sup> He kokivat, että ammatillista toimijuutta on tärkeää tarkastella ja siihen liittyviä lähestymistapoja kehittää, koska

---

<sup>380</sup> Modood 1997, 4.

<sup>381</sup> van den Brandt 2023, 2–3, 5–7.

<sup>382</sup> Eteläpelto et al. 2013, 54–58.

<sup>383</sup> Eteläpelto et al. 2011, 9–10.

<sup>384</sup> Eteläpelto et al. 2013; Eteläpelto et al. 2014c, 202–203.

<sup>385</sup> Eteläpelto et al. 2014a, 9.

<sup>386</sup> Vähäsantanen et al. 2014, 218–219.



toimijuuden merkitys on suuri työntekijöiden oppimisen ja mielekkään työn sekä työn tuottavuuden kannalta. Hankkeessa tutkitut työkentät sijoittuvat julkisen sektorin kouluihin ja terveydenhuoltosektoriin, ja niissä hankkeen tutkijat toteuttivat lisäksi laajan kehittämishankkeen. Myöhemmässä tutkimuksessaan he keskittyvät johtamiseen ja siihen, miten käsitteestä voisi hyötyä parhaiten työelämän kehittämisessä.<sup>387</sup>

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen perustuu neljään erilaiseen tapaan, joilla toimijuutta on määritelty yleensä, mutta jotka Eteläpellon ym. mielestä eivät yksinään ole riittäviä.<sup>388</sup> Nämä lähestymistavat ovat:<sup>389</sup>

1. Sosiologinen

Sosiaalitieteellinen määrittely perustuu ennen kaikkea Anthony Giddensin ja Margaret S. Archerin teorioihin.<sup>390</sup> Giddensin määrittelyssä korostuu toimijuus ihmisen tarkoituksellisena toimintana, mutta hänen teoriassaan keskitytään nykyhetkessä tapahtuvaan toimintaan, jolloin suuremman yhteiskunnallisen muutoksen tarkastelu ei ole mahdollista.<sup>391</sup> Archer puolestaan erottaa toisistaan individuaalisen ja sosiaalisen. Hänen mukaansa toimijuus tapahtuu suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen, mutta hän linkitti sen tiukemmin osaksi ihmisen identiteettiä.<sup>392</sup>

2. Jälkistrukturalistinen naistutkimus

Jälkistrukturaaleilla feministisillä määrittelyillä Eteläpelto ym. viittaavat filosofien Jacques Derridan ja Michel Foucaultin jalanjalkia seuraaviin feministisiin tutkijoihin. Eteläpelto ym. laskevat heihin kuuluviksi muun muassa filosofit Judith Butlerin ja Elizabeth St. Pierren. Näissä teorioissa toimijuus näkyy suhteessa toisiin sekä ympäristöön, ja niissä ympäröivät ihmiset ja ympäristö vaikuttavat siihen, kuinka toimijuutta todella voidaan käyttää. Lisäksi niissä painotetaan ihmisten, etenkin sukupuolten, erilaisuutta.<sup>393</sup>

3. Sosiokulttuurinen lähestymistapa

Sosiokulttuurisissa teorioissa korostetaan aktiivista toimijuutta yhteistyössä sosiaalisen ympäristön kanssa. Eteläpelto ym. viittaavat

---

<sup>387</sup> Eteläpelto et al. 2017.

<sup>388</sup> Eteläpelto et al. 2013, 60–62; Eteläpelto et al. 2014b, 21–24; Eteläpelto et al. 2017, 7.

<sup>389</sup> Eteläpelto et al. 2013; Otsikot on otettu suoraan Eteläpellon ym. tekemästä taulukosta (Eteläpelto et al. 2014c, taulukko 1).

<sup>390</sup> Eteläpelto et al. 2013, 48–51.

<sup>391</sup> Giddens 1984; Eteläpelto et al. 2013, 49–50.

<sup>392</sup> Archer 2000; Archer 2003; Eteläpelto et al. 2013, 50–51.

<sup>393</sup> Eteläpelto et al. 2013, 51–54.

useisiin tutkijoihin, jotka ovat olleet kehittämässä teorioita. Sosiaalisen ympäristön vaikutus teorioihin lähti liikkeelle 1980-luvulla neuvostoliittolaisen psykologin Aleksei Leontjevin aloitteesta ja myöhemmin 2000-luvulla siihen ovat paneutuneet etenkin työympäristössä muun muassa kasvatustieteilijät Stephen Billett ja Tara Fenwick.<sup>394</sup>

#### 4. Elämänkulkututkimus

Neljäntenä mukana on identiteettiin ja elämänpolkuihin linkittyvät teorit. Eteläpelto ym. viittaavat muun muassa sosiologeihin Glen Elder Jr. ja Monica Kirkpatrick Johnsoniin sekä kasvatustieteilijä Robert Crosnoeen, joiden mukaan toimijuus liittyy vahvasti ihmisen menneisiin kokemuksiin ja vaikutteisiin, nykyhetkeen sekä tavoitteisiin tulevaisuudessa.<sup>395</sup>

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen näkökulma toimijuuteen pohjaa näihin neljään tapaan määrittellä toimijuutta yhdistäen niiden parhaat puolet ja ottaen huomioon niihin liittyvän kritiikin. Tämän näkökulman mukaan ammatillisessa toimijuudessa ammattitaitoiset yksilöt tai yhteisöt toimivat osana työyhteisöä vaikuttaen siihen sekä omaan ammatilliseen identiteettiinsä. Yksilöt tekevät valintoja, ottavat kantaa tai muodostavat asenteita, jotka vaikuttavat työhön tai ammatilliseen identiteettiin. Tämä toiminta on tarkoituksellista ja sitä harjoitetaan tietyissä sosiokulttuurisissa ja fyysisissä olosuhteissa, jotka vaikuttavat toimintaan pakottavasti tai mahdollistavasti. Toimijuuteen vaikuttaa yksilön ammatillinen identiteetti, joka muodostuu ammatillisista ja eettisistä sitoumuksista, ihanteista, motivaatioista, kiinnostuksenkohteista sekä tavoitteista. Toimijuuden resursseina toimivat yksilöiden henkilökohtaiset kokemukset, tieto ja pätevyudet, jotka liittyvät ammattiin ja työkokemuksiin sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Tämän lisäksi toimijuuteen vaikuttavat työpaikan sosiokulttuuriset ominaisuudet, kuten materiaaliset ja fyysiset ominaisuudet, valtasuhteet, työkulttuurit, vallitsevat diskurssit ja erilaiset ammatilliset roolit.<sup>396</sup>

Artikkelissaan *Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?* Eteläpelto ym. ovat tiivistäneet subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan seuraavaan kuvaan (kuva 1)<sup>397</sup>:

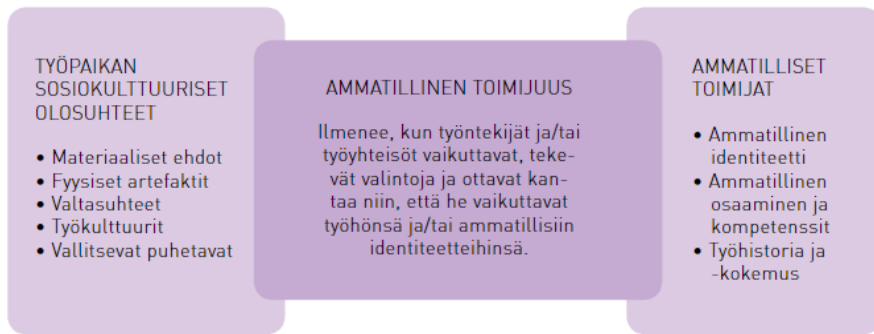
---

<sup>394</sup> Eteläpelto et al. 2013, 54–57.

<sup>395</sup> Eteläpelto et al. 2013, 57–58.

<sup>396</sup> Eteläpelto et al. 2013, 58–62; Eteläpelto et al. 2014b, 21–24; Vähäsantanen 2014, 130–131; Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>397</sup> Eteläpelto et al. 2014c, kuvio 1.



**Kuva 1** Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen.

Ammatillista toimijuutta voidaan hyödyntää monin eri tavoin ja käsitteen avulla voidaan tarkastella erilaisia työhön liittyviä ilmiöitä.<sup>398</sup> Tutkimuksessani se näkyy tarkastelussa siinä, kuinka monimuotoisuutta voidaan hyödyntää työpaikalla eri tehtävissä sekä ihmisten oman ammatillisuuden kehittämisessä. Tutkimuksessani tarkastelen, miten ammatillinen identiteetti ja ammatillisuus rakentuvat sekä miten tämä kaikki vaikuttaa toimintaan osana työympäristöä. Lisäksi tutkimuksessani yhdistyvät ammatillinen ja henkilökohtainen identiteetti. Käytän Eteläpellon ym. kehittelemää subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa ammatilliseen toimijuuteen tarkastelun välineenä siinä, miten ihmiset toimivat työpaikallaan ja vaikuttavat omaan työhönsä. Tarkastelen haastattelemieni naisten kertomuksia ja heidän toimintaansa sen kautta, ja havainnoin ammatillisen toimijuuden muotoja, jotka saattavaisivat muuten jäädä huomaamatta. Tutkimukseni kannalta antoisinta lähestymistavassa on se, että ammatillisen toimijuuden ajatellaan kietoutuvan tiiviisti työntekijöiden ammatillisiin identiteetteihin, ammatilliseen osaamiseen ja henkilökohtaiseen historiaan sekä identiteetteihin. Tämä liittyy ammatillisen identiteetin määrittelyyn henkilökohtaisten identiteettien kautta, eli vaikutusta on ihmisen henkilökohtaisella taustalla ja erilaisilla ryhmillä, joihin ihminen kuuluu.<sup>399</sup> Tällaisiin vaikuttaviin tekijöihin voidaan lukea kuuluvaksi uskonto ja sen kautta uskonnollinen pukeutuminen.

Subjektikeskeiseen osaan ammatillista toimijuutta linkittyy ammatillinen identiteetti, joka on ihmisen elämänsä historiaan perustuva käsitys itsestä ammatillisena toimijana, eli kuten Eteläpelto ja Vähäsantanen asian muotoilevat,

<sup>398</sup> Collin et al. 2015, 65.

<sup>399</sup> Kirpal 2004, 202–203; Walsh & Gordon 2008, 47–48; Eteläpelto et al. 2017, 7.

”millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä tarkasteluhetkellä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla”.<sup>400</sup> Ammatillinen identiteetti muotoutuu neuvotteluissa omien tarkoituserien, sitoumusten ja arvojen sekä kulttuuristen normien, yhteisön käytäntöjen ja tilanteen vaatimusten välillä. Ammatillinen identiteetti voi muuttua riippuen ihmisen omista kyvyistä neuvotella eri identiteettiensä kanssa, ja se vaikuttaa siihen, miten toimitaan ja selvitetään työyhteisössä tapahtuvista tilanteista tai muutoksista. Ihmisillä on erilaisia taitoja ja kykyjä, ja se vaihtelee, miten ammatillinen identiteetti nähdään. Myös työympäristö ja sen mahdollisuudet tai velvoitteet nähdään eri tavoin ja niitä muokataan riippuen tarpeesta ja kokemuksesta. Ammatillinen identiteetti muuttuu ja rakentuu koko ajan, ja tämä tekee ihmisistä aktiivisia toimijoita.<sup>401</sup>

Työidentiteetti ja toimijuus ovat yhteydessä toisiinsa. Ammatillinen identiteetti voi muuttua ja muovaantua vain toimijuuden avulla, mutta tämän lisäksi identiteetti vaikuttaa siihen, millaista toimijuutta henkilö harjoittaa. Identiteettiin kuuluvat esimerkiksi omat arvot, eettiset sitoumukset sekä ihanteet. Näiden kautta myös uskonto vaikuttaa ihmisen toimijuuteen. Lisäksi tavat ja mahdollisuudet harjoittaa toimijuutta vaikuttavat siihen, millaisena ammattilaisena ihminen itsensä näkee ja miten hän toimii omassa työssään.<sup>402</sup> Vähäsantanen mukaan ammatillinen identiteetti tarkoittaa ymmärrystä itsestä ammatillisena toimijana. Sosiokulttuuristen olosuhteiden lisäksi toimijuus on merkittävässä osassa sen rakentumista.<sup>403</sup>

Ammatillinen identiteetti rakentuu muistakin henkilökohtaisista ominaisuuksista kuin pelkästään ammattiin liittyvistä. Psykologi Mari Kira ja johtajuuden tutkija David B. Balkin ovat luoneet mallia liittyen siihen, kuinka mielekäs työ vaikuttaa positiivisesti identiteetin kehitykseen ja päinvastoin. Mallin mukaan työntekijöillä on yksi tai useampia työidentiteettejä ja ne aktivoituvat eri tilanteissa. Nämä identiteetit muuttuvat sen mukaisesti, miten henkilön muu elämä muuttuu, eli niihin vaikuttavat esimerkiksi ikääntyminen ja erilaiset elämäntapahtumat. Henkilökohtainen elämä vaikuttaa siihen, miten työssä toimitaan erilaisissa tilanteissa ja miten niihin suhtaudutaan sekä siihen, kuinka työtehtävät jaksetaan hoitaa.<sup>404</sup> Ammatillisen toimijuuden osalta on hyvä huomioida sama kuin yleisesti toimijuudessa: työmarkkinoilla toimijuus on nähty tiettyjen ihmisten osalta rajattuna. Suvi Niemisen mukaan työmarkkinoiden osalta maahanmuuttajia, etenkin naisia, ei juurikaan nähdä itsenäisinä,

---

<sup>400</sup> Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.

<sup>401</sup> Kirpal 2004, 201–205; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–27; Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38, 46; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 16–18, 28–29.

<sup>402</sup> Eteläpelto et al. 2017, 9–10.

<sup>403</sup> Vähäsantanen 2014, 131.

<sup>404</sup> Kira & Balkin 2014, 133, 139–140.

aktiivisina toimijoina.<sup>405</sup> Omassa tutkimuksessani tarkastelun kohteeksi nousee se, että vertautuuko tämä ajatus myös musliminaisiin, jotka eivät ole maahanmuuttajia?

Ammatilliseen toimijuuteen vaikuttaa työ ja sen merkitys Suomessa. Työ on yksi yhteiskunnallisten toimijoiden identiteetin määrittelijöistä. Työ ei ole tärkeää vain palkan vuoksi, vaan ilman sitä menetetään ammatillinen identiteetti sekä työn mahdollistamat sosiaaliset suhteet. Työ vaikuttaa henkiseen hyvinvointiin ja esimerkiksi itsetuntoon.<sup>406</sup> Työnteko on sidottu vahvasti ihmisen identiteettiin.<sup>407</sup> Oman ammattitaidon ja koulutuksen lisäksi vaikutusta on taustalla ja sillä, kuinka täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi ihminen kokee itsensä työpaikan ulkopuolella. Ihmiset rakentavat aktiivisesti erilaisia strategioita kehittääkseen omia identiteettejään ja toiminnan mahdollisuuksiaan.

Subjektikeskeinen sosiokulttuurinen lähestymistapa ammatilliseen toimijuuteen toimii siis tutkimuksessani analyysin välineenä. Käsitteessä yhdistyvät subjektikeskeisyys, eli henkilön omat ominaisuudet ja sosiokulttuurinen puoli, joka ottaa huomioon ympäristön vaikutuksen. Eteläpelto ym. kehittivät lähestymistapaa välineeksi, jolla kehittää työympäristöä, kun taas minä käytän sitä tarkastellakseni musliminaisten kokemuksia ammatillisuudestaan ja osallisuudestaan työympäristössään. Etenkin sosiokulttuuriseen puoleen vaikuttavat vahvasti uskonnon ja uskonnollisuuden paikka julkisessa ympäristössä sekä muslimien uskonnollistaminen. Tutkimuksessani sosiokulttuurisena ympäristönä ei siis nähdä vain työpaikkaa, vaan tuon mukaan laajemman yhteiskunnallisen kontekstin. Pukeutumiseen liittyvät keskustelut puolestaan ilmentävät enemmän subjektikeskeisyyttä. Analyysissäni tarkastelen näitä ammatillisen toimijuuden eri puolia aineistossani ja miten ne vaikuttavat sosiaali- ja terveysalalla toimivien musliminaisten ammatillisuuteen suomalaisessa kontekstissa. Yhteiskunnalliseen puoleen keskityn asiakirja- ja media-aineistossani, jolloin tarkastelussa on asenneilmapiiri ja uskonnon näkyvyys yhteiskunnassa. Haastatteluaineistosta tarkastelen naisten itsensä käyttämiä argumentteja sekä esille nostamia teemoja ja analysoin niitä enemmän yksilön ammatillisen identiteetin kautta. Tarkastelussa ovat etenkin se, minkälaisia toimijuuden resursseja naiset käyttävät ja millä tavoin he rakentavat omaa ammatillisuuttaan sekä harjoittavat ammatillista toimijuuttaan.

Tutkimuksessani yhdistyvät siis nämä neljä teoreettista keskustelua, joiden kautta olen tarkastellut aineistostani esille nousevia argumentteja ja teemoja. Uskonnollisuuden näkyminen julkisessa tilassa ja etenkin työpaikoilla liittyy

---

<sup>405</sup> Nieminen S. 2011c, 225.

<sup>406</sup> Forsander 2002, 31–32.

<sup>407</sup> Katisko 2011, 33.

vahvasti kulttuuriin ja vaikuttaa siksi etenkin tarkasteltaessa tapoja, joita perinteisesti suomalaiseen kulttuuriin ei ole liitetty. Uskonnollisten asusteiden käyttäminen on tällainen tapa. Uskonnollisiin asusteisiin liittyvät keskustelut pohjaavat taas vahvasti siihen, mitä pukeutuminen merkitsee ja minkälaisia merkityksiä sille annetaan. Tutkimuksessani käsitellään jonkun verran myös muita uskonnollisia ja kulttuurisia tapoja, mutta pääpaino on islamissa. Koska työni keskittyy työpaikkoihin, analyysi tehdään etenkin ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Asiakirja- ja media-aineistoa tarkastellaan yhteiskunnallisesta näkökulmasta ja se toimii haastatteluja taustoittavana analyysina ammatilliseen toimijuuteen. Tämän aineiston kautta tarkastelen uskonnollisiin asusteisiin liittyvän argumentaation lisäksi sitä, millaisia reunaehtoja nämä keskustelut tuovat ammatilliselle toimijuudelle. Ennen analyysia käyn läpi vielä käyttämäni aineiston ja metodologisen viitekehyksen.

## 4 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

### 4.1 Asiakirja- ja media-aineisto

Tutkimukseni on laadullista. Sen tarkoituksena ei ole tuottaa yleispätevää vastausta mihinkään yhteiskunnalliseen ongelmaan, vaan tarkastella tilannetta tiettyjen yksittäisten kertomusten kautta ja tuottaa niiden kautta yhtenäinen kokonaisuus. Toisaalta pyrin etsimään erilaisuuksia ja tutkimaan ilmiöitä, jotka ovat jääneet muilta huomaamatta.<sup>408</sup> Sosiologi Pertti Alasuutarin mukaan kulttuurintutkimuksessa on enemmän kyseessä ”vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja tajunnan laajentaminen, ei omien hypoteesien oikeellisuuden todistelu”.<sup>409</sup>

Tutkimuksissa kannattaa hyödyntää useampaa eri menetelmää ja tutkimusaineistoa, jotta saadaan aiheesta enemmän tietoa eri näkökulmista. Tutkimuksessani käytän aineistona asiakirjoja ja media-aineistoa sekä haastatteluaineistoa. Asiakirjoista ja media-aineistosta on mahdollisuus saada laajempi kuva yhteiskunnallisista keskusteluista. Täydennän tätä kuvaa haastatteluilla, joiden kautta näkyvät ihmisten omat kokemukset ja käytännöt.<sup>410</sup>

Asiakirja- ja media-aineiston avulla tarkastelen, miten uskonnollisiin asusteisiin osana työasua on suhtauduttu Suomessa aina vuodesta 2010 eteenpäin. Olen erityisesti kiinnostunut siitä, millaisin argumentein uskonnollisten asusteiden käyttöä on puolustettu ja toisaalta vastustettu. Julkisessa puheessa keskitytään musliminaisten huiviin, mutta alun perin uskonnolliset päähineet nousivat Suomessa julkisuuteen sikhimiehen käyttämän turbaanin myötä. Keskityn tutkimuksessani musliminasiin ja etenkin hiukset peittävään huiviin, mutta on tärkeää huomioida myös turbaanista käyty keskustelu.

Suomessa uskonnolliset asusteet osana työasua alkoivat näkyä julkisessa keskustelussa 2010-luvun alusta, minkä vuoksi valitsin tämän ajanjakson aineistoni pääasialliseksi ajankohdaksi. Esimerkkitapauksiksi valikoituivat julkisuudessa esille tuodut kolme tapausta. Ensimmäisen kerran uskonnollisten asusteiden käyttäminen osana työasua nousi esiin vuonna 2013, kun linja-

---

<sup>408</sup> Alasuutari 2011, 38–39, 234–235.

<sup>409</sup> Alasuutari 2011, 234.

<sup>410</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 38–39.

autonkuljettajana työskennellyttä sikhimiestä kiellettiin käyttämästä turbaania osana työasuaan. Toinen esimerkki on Helsingin käräjäoikeudessa vuonna 2014 käsitelty tapaus, jossa vaateliikkeen kiireapulaiseksi palkattu musliminainen erotettiin, koska hän halusi käyttää huivia. Kolmas esimerkki on Suomen poliisi, jossa uskonnollisia asusteita ei saa käyttää, mutta jossa mahdollisuudesta käyttää niitä on kuitenkin keskusteltu jo vuodesta 2013 asti.

Aineistona ovat ensinnäkin näihin tapauksiin liittyvät asiakirjat, joista löytyy lista alta. Sähköpostilla sain lisätietoa linja-autonkuljettajan tapaukseen liittyneestä liiton keskustelusta, josta ei ole saatavilla pöytäkirjaa. Lisäksi haastattelin poliisin tapaukseen liittyen puhelimitse sisäministeriön poliisiosaston kehittämispäällikköä Tarja Mankkista. Hänen haastattelunsa edustaa hänen omia kantojaan, ei sisäministeriön virallista linjaa. Osa aineistosta oli saatavilla julkisesti, osan asiakirjoista pyysin erikseen kyseessä olevalta taholta. Asiakirjojen laatijoina ovat Etelä-Suomen Aluehallintavirasto, Veolia Transport Oy, Helsingin käräjäoikeus, Poliisi-ammattikorkeakoulu, Poliisihallitus ja Sisäministeriö. Alla on listattuna kaikki kolme tapausta sekä niihin liittyvä aineisto:

1. Sikhimies linja-autonkuljettajalle asetettu turbaanikielto (2013–2014)
  - Etelä-Suomen Aluehallintoviraston (AVI) tarkastuskertomus 13/610 (25.6.2013)
  - Työnantajan, Veolia Transport Oy vastaus AVille (27.9.2013)
  - AVIn tarkastuskertomus 13/614, vastaus työnantajalle (20.12.2013)
  - Sähköposti Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry:n sopimussihiteeri Jyrki Halvarilta koskien liittojen välistä keskustelua (24.10.2017)
2. Kiireapulaiseksi palkatun musliminaisen erottaminen vaateliikkeestä huivin takia (2014)
  - Helsingin käräjäoikeuden tuomio 14/113185 (24.3.2014)
3. Suomen poliisi ja uskonnolliset asusteet osana virkapukua (2013–2022)
  - Poliisi AMK:n selvityspyyntö uskonnollisista asusteista osana poliisin virkapukua (21.5.2013)
  - ”Uskonnollisten päähineiden käyttö poliisin virkapuvun kanssa”, Poliisihallituksen kannanotto poliisi AMK:n selvityspyyntöön (20.8.2013)
  - ”Uskonnollisten päähineiden käyttö poliisin virkapuvun yhteydessä”, Poliisihallituksen vastaus sisäministeri Petteri Orpon selvityspyyntöön (8.10.2015)
  - Sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelma 2020–2023 (19.5.2020) ja 2021–2024 (12.5.2021) sekä tilannekatsaus suunnitelmaan 2022–2024 (5.9.2022)
  - Puhelinkeskustelu sisäministeriön poliisiosaston kehittämispäällikkö Tarja Mankkisen kanssa (13.11.2020)



Asiakirjojen lisäksi tarkastelen media-aineistoa liittyen yllä mainittuihin esimerkkeihin tai yleisesti uutisointiin uskonnollisesta pukeutumisesta osana työasua. Pääsääntöisesti aineisto on vuodesta 2013 eteenpäin, mutta kaksi oleellisesti aiheeseen liittyvää artikkelia on vuodelta 2009 ja yksi vuodelta 2010. Vilkkaamin aihe oli esillä mediassa linja-autonkuljettajan tapauksen myötä vuonna 2013. Linja-autonkuljettaja työskenteli pääkaupunkiseudulla, joten etsin aiheesta kirjoitetut artikkelit alueen suurimmasta lehdestä, Helsingin Sanomista sekä valtakunnallisesti kahdesta suurimmasta iltapäivälehdessä, Iltalehdestä ja Ilta-Sanomista. Lisäksi etsin Yleisradion (Yle) aiheesta tekemien artikkelien lisäksi heidän televisio-ohjelmansa aiheesta. Käytin myös hakukone Googlea, jonka avulla löysin lisää artikkeleita. Samalla tavalla etsin artikkeleita vaateliikkeen kiireapulaisen erottamisesta. Koska tilanne Suomen poliisissa nousi esille uutisoinnissa, lisäsin sen käsiteltävien tapausten joukkoon ja suoritin samat haut. Suomen poliisi on noussut julkisuudessa esimerkiksi paikasta, jossa asusteita ei saa käyttää. Kaikki käyttämäni medioissa julkaistut artikkelit löytyvät listattuna aiheen mukaan liitteenä (liite 1). Media-aineisto on luokiteltu seuraaviin kategorioihin:

- Linja-autonkuljettajaan liittyvät (21 kpl)
- Kiireapulaiseen liittyvät (4 kpl)
- Poliisiin liittyvät (9 kpl)
- Muut keskustelut (15 kpl)

Lehti/internet -artikkeleiden lisäksi mukana on kaksi televisio-ohjelmaa, joissa asiaa käsiteltiin laajemmasta näkökulmasta:

- A-Studio: Peittävät huivit ja bussikuskin turbaani kiusaavat, vai kiusaavatko? (Yle 1, 9.5.2013)
- Silminnäkijä: Työsuhdehuivi (Yle 2, 3.4.2014)

Suomen yleistä tilannetta taustoittamaan olen tarkastellut lisäksi eduskunnassa tehtyjä aloitteita ja kirjallisia kysymyksiä liittyen uskonnolliseen pukeutumiseen sekä niihin annettuja vastauksia. Käsittelyssä ovat olleet seuraavat aloitteet ja kysymykset:

- Päivi Räsänen (KD), kirjallinen kysymys 37/2004 (muslimityttöjen huivinkäyttö)
- Vesa-Matti Saarakkala ym. (PS), lakialoite 21/2013 (huntukielto)
- Vesa-Matti Saarakkala ym. (PS), lakialoite 41/2016 (huntukielto)
- Laura Huhtasaari ym. (PS), toimenpidealoite 18/2018 (lastentarha- ja esikouluikäisten tyttöjen huivikielto)
- Ville Tavio ja Riikka Purra (PS), kirjallinen kysymys 188/2019 (burkinien käyttäminen uimahalleissa)

Suomessa noudatetaan myös kansainvälistä lainsäädäntöä ja tapauksia voidaan viedä kansainvälisiin oikeusistuimiin. Olen huomionnut tausta-aineistona sellaiset tuomiot, joihin on viitattu käyttämässäni esimerkkitapauksissa ja tuomioistuinten julkaisemat lehdistötiedotteet, joissa otetaan kantaa yleisesti siihen, millä perustein uskonnolliset asusteet voi kieltää osana työasua. Mainitsen näiden lisäksi muutamia muita esimerkkitapauksia, mutta alla on lueteltuna Suomen kannalta tärkeimmät tapaukset:

- Euroopan unionin tuomioistuimen (CJEU) lehdistötiedote 2017:
  - CJEU:n tuomio 14.3.2017: Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions
  - CJEU:n tuomio 14.3.2017: Bougnaoui and Association de défense des droits de l’homme (ADDH) v Micropole Univers
- Euroopan unionin tuomioistuimen (CJEU) lehdistötiedote 2021:
  - CJEU:n tuomio 15.7.2021: IX v WABE eV & MH Müller Handels GmbH v MJ
- Musliminaiskiireapulaisen tapauksen käsittelyssä huomioon otettu:
  - Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen (ECHR) tuomio 15.1.2013: Eweida and Others v. the United Kingdom

## 4.2 Teemahaastattelut

Sosiaali- ja terveysalat valikoituivat tutkimukseni kohteeksi, koska näillä aloilla osassa työpaikoissa huivi on annettu osaksi työasua 2000-luvun alusta, ja omaa huivia on saanut käyttää ennen sitäkin. Tätä kautta voidaan saada tietoa siitä, miten uskonnollisten asusteiden salliminen toimii käytännössä ja minkälaisia kokemuksia alalla työskentelevillä ihmisillä asiasta on. Haastattelin tutkimustani varten 15 musliminaista, jotka työskentelivät sosiaali- tai terveysalalla pääsääntöisesti pääkaupunkiseudulla<sup>411</sup>.

Aloittaessani tutkimustani oletin, että minun tulee hakea tutkimuslupa kaupunkien sosiaali- ja terveysvirastoilta. Hakeminen venyi Helsingin kohdalla organisaatiomuutosten ja henkilöstön kiireen vuoksi. Kaikki sen hetkiset kontaktini asuivat ja työskentelivät Helsingin alueella, joten sen luvan saaminen olisi ollut tärkeintä. Koska luvan saaminen ei sillä hetkellä näyttänyt mahdolliselta, hain lupaa seuraavaksi Vantaalta. Vantaan terveysasemilla ei työskennellyt kaupungin tietojen mukaan musliminaisia, mutta laajensin kohderyhmän tämän jälkeen koskemaan myös vanhus- ja vammaispalveluita, ja

---

<sup>411</sup> Naiset työskentelivät pääsääntöisesti Helsingissä, Espoossa tai Vantaalla. Osa naisista työskenteli Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä (HUS), jolloin he saattoivat työskennellä myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

sain tutkimusluvan Vantaalle tammikuussa 2017. Tämän jälkeen lähetin hakemuksen Espooseen ja uuden hakemuksen Helsinkiin, jotka molemmat hyväksyttiin maaliskuussa 2017.

Jälkeenpäin tutkimuslupaprosessi ei näyttänytkaan tarpeelliselta. Tutkimuslupa piti hakea, mikäli kaupungit ja työpaikat mainitaan tunnistettavasti työssäni. Näin ei kuitenkaan ole, vaan olen pyrkinyt salaamaan kaikki mahdolliset tunnistettavuuteen liittyvät tekijät myös paikkakuntien osalta. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) mainitaan työnantajana tutkimuksessani, mutta työpaikkojen tarkempia tietoja tai osastoja ei mainita. HUS vaatii tutkimusluvan muutoinkin vain, mikäli tutkimus tehdään heidän tiloissaan tai siinä hyödynnetään esimerkiksi heidän henkilökuntaansa.<sup>412</sup> Tein naisten haastattelut heidän vapaa-ajallaan, jolloin he olivat yksityishenkilöitä.

Haastateltavat löysin eri reittien kautta. Tärkein keinoni oli niin sanottu lumipallomenetelmä: kun sain kontaktin yhteen ihmiseen, tämä johdatti minut uusien ihmisten luokse.<sup>413</sup> Tutkimuslupien kautta minulla oli kaupunkien työpaikoilla yhteyshenkilöt, jotka välittivät tietoa tutkimuksesta alaisilleen ja kollegoilleen, mutta tätä kautta en saanut ainuttakaan haastateltavaa. Tutkimusluvut saatuani julkaisin Facebookissa julkisen ilmoituksen, jota kaverini jakoivat eteenpäin ja sain sitä kautta useampia yhteydenottoja. Heidän kauttaan sain taas lisää haastateltavia. Lisäksi pääsin jäseneksi suljettuun musliminaisille tarkoitettuun ryhmään, jonka kautta sain jakaa haastattelulukutsua ja tietoa tutkimuksestani. Sieltä kutsu levisi ryhmän ulkopuolelle. Haastattelin yhtä lukuun ottamatta kaikki minuun yhteydessä olleet henkilöt. Henkilö, jonka kanssa haastattelu jäi tekemättä, ei halunnutkaan lopulta itse osallistua muiden kiireidensä vuoksi.

Tein haastattelut pääosin vuoden 2017 aikana, mutta viimeisen haastattelun tein vuoden 2018 alussa. Haastatteluja oli yhteensä 12, joista kaksi oli ryhmähaastatteluja. Toisessa ryhmässä oli kolme haastateltavaa, toisessa kaksi. Ryhmähaastatteluihin päädyin siksi, että haastateltavat itse toivoivat voivansa tehdä haastattelun yhdessä ystävänsä tai ystäviensä kanssa. Ryhmähaastattelut erosivat yksilöhaastatteluista siten, että haastateltavat täydensivät toistensa kokemuksia, vastailivat toisilleen ja muistivat uusia asioita toisten puheen kautta. Ryhmädynamiikka toimi hyvin, sillä ryhmät olivat pieniä ja haastateltavat tunsivat toisensa. Ryhmähaastatteluissa korostui myös non-verbaalinen viestintä. Haastateltavat saattoivat esimerkiksi nyökkäillä, puistella päätään tai osoitella. Tämä täydensi haastatteluja osaltaan, mutta vaikeutti litterointia.<sup>414</sup>

---

<sup>412</sup> HUS 2023.

<sup>413</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 59–60.

<sup>414</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Hurme 2014, 61–63.

Yhteensä haastateltavia naisia oli 15. Haastattelut kestivät keskimäärin 57 minuuttia, lyhin haastattelu kesti 26 minuuttia ja pisin oli kestoaltaan 121 minuuttia. Haastatteleman naiset saivat valita paikan, jossa haastattelu tehtiin. Seitsemän haastattelua tehtiin haastateltavien kotona, kolme erikseen varatussa tilassa ja kaksi kahvilassa. Haastatteluja varten tein erilliset suostumuslomakkeet allekirjoitettavaksi haastattelun alussa (liite 3), mutta lopulta päädyin olemaan käyttämättä niitä tietoturvasyistä: en halunnut tallentaa haastateltavien nimiä mihinkään. Sen sijaan kävin suostumuslomakkeen läpi haastattelunauhan alussa ja pyysin suullisen suostumuksen.<sup>415</sup> Haastattelun alussa kerroin ensin tutkimukseni pääkohdat. Tämän jälkeen kävin läpi eettiset ehdot: aineisto käsitellään nimettömänä ja sitä käytetään tutkimuksessa siten, ettei yksittäistä henkilöä tai työyksikköä pysty tunnistamaan. Aineisto säilytetään ilman tunnistetietoja ja tutkimuksen jälkeen aineisto tuhoetaan. Lisäksi korostin tutkimukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista ja että siitä voi vetäytyä missä tahansa vaiheessa. Alkuperäisestä suostumuslomakkeesta unohtui maininta aineiston tuhoamisesta, mutta koska ilmoitin näin tehtäväksi tutkimuslupahakemuksissa, lisäsin sen suulliseen tiedonantoon.

Haastattelut tehtiin pääosin suomeksi, sillä suurin osa puhui sitä sujuvasti ja se oli monen äidinkieli. Ongelmia muodostui vain yhdessä haastattelussa, joka lopulta tehtiinkin pääosin englanniksi. Jouduin vaihtamaan kielen lennosta ja koska englanti ei ollut kummankaan meistä äidinkieli, haastattelussa oli pieniä kielellisiä ongelmia.

Käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, jossa haastattelurunko rakennettiin teemojen mukaan ja nämä teemat olivat samoja kaikissa haastatteluissa. Teemat valikoituvat hypoteesien kautta, jotka syntyivät tutustuessani asiakirja- ja media-aineistoon ja aiempaan tutkimukseen aiheesta. Toisin kuin strukturoidussa haastattelussa, rungossa ei ollut tarkkoja kysymyksiä ja järjestystä, mutta se ei myöskään edennyt täysin vapaasti kuten avoin haastattelu. Teemahaastattelun avulla on mahdollista korostaa yksilön omia kokemuksia, ajatuksia ja uskomuksia. Haastattelun oli tarkoitus olla luonteeltaan vapaampi, joten se antoi mahdollisuuden haastateltaville keskustella asioista laajemmin. Keskeisessä osassa olivat haastateltavien omat tapahtumille ja tilanteille antamat merkitykset ja tulkinnat niistä. Tarkoitukseni oli saada selville ihmisten itse tuottamia merkityksiä liittyen uskonnolliseen pukeutumiseen mahdollisimman monipuolisesti. Koska en voinut olla varma siitä, mitä asioita tulee esille, tämä antoi mahdollisuuden luoda täydentäviä lisäkysymyksiä.<sup>416</sup>

---

<sup>415</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

<sup>416</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 34–35, 47–48.

Haastattelujen tukena käytin haastattelurunkoa, joka löytyy liitteenä (liite 4). Kysymykset jakautuivat neljään kategoriaan: taustatiedot, nykyinen työpaikka, huiville annetut merkitykset ja kokemukset vapaa-ajalla. Haastattelut eivät seuranneet rakennetta täsmällisesti, vaan siirtyivät alueelta toiselle. Haastattelujen aikana merkitsin käsitellyt kysymykset ja varmistin, että kaikki osa-alueet oli lopussa läpikäyty. Suomalaisuuden käsite nousi esille neljännessä haastattelussa, jonka jälkeen lisäsin sen mukaan haastattelurunkoon. Lisäksi kysyin asiasta jälkikäteen jo haastatelluilta kolmelta naiselta sähköpostilla tai Facebookin Messengerissä. Suomalaisuus nousi merkittäväksi käsitteeksi aineistoni valossa, mitä en ollut osannut etukäteen lainkaan odottaa. Toisaalta tämä ei yllättänyt minua, sillä toivoinikin teemahaastattelun avulla löytäväni huomioita, joita en itse olisi tullut ajatelleeksi. Haastatteluissa ajatukseni oli, että niissä ihmiset kertovat elämästään ja kokemuksistaan omasta näkökulmastaan, ja että he pyrkivät selittämään niitä muille. Tällaista näkökulmaa käytetään elämäkertatutkimuksessa. Omassa tutkimuksessani tarkoitukseni ei ollut tosin keskittyä koko elämään vaan tiettyihin tapahtumiin siinä.<sup>417</sup>

Haastattelujen ongelmaksi saattaa muodostua se, että ihmiset antavat vastauksissaan virheellistä tietoa tai haastattelijat tulkitsee tiedon väärin. Ongelmana saattaa esimerkiksi olla, että haastateltava haluaa antaa vain sellaista tietoa, mikä on sosiaalisesti hyväksyttävää.<sup>418</sup> Omassa tutkimuksessani pohdin lisäksi sitä, että koska aihe on yhteiskunnallisesti herkkä, haastateltavat saattavat vääristellä vastauksiaan, jos kokevat joutuvansa niiden takia ongelmiin. Aiheet, joista puhuimme, eivät sinällään olleet erityisen herkkiä, mutta koska haastattelemiani naiset joutuvat kohtaamaan ennakkokäsityksiä ja huonoa kohtelua, ongelmiin joutuminen ei ole poissuljettua. En kuitenkaan huomannut haastateltavieni pelänneen tällaista. Se, mihin kiinnitin huomiota, oli eräänlainen puolustautuminen musliminaisia kohtaan liitettyjä stereotypioita vastaan. Tämä saattoi aiheuttaa sen, ettei kaikista asioista uskallettu tai haluttu kertoa kielteisempiä kokemuksia tai että tietyissä tapauksissa kielteisiä kokemuksia korostettiin. Yksi haastateltavista lähettikin minulle jälkeenpäin sähköpostin, jossa kertoi huomanneensa keskittyneensä liikaa kielteisiin kokemuksiinsa ja halusi viestissä tuoda vielä esille myönteisiä asioita.

Haastattelemiani naisia yhdisti se, että he kaikki työskentelivät haastatteluhetkellä Helsingin ja Uudenmaan alueilla sosiaali- tai terveystalalla ja he olivat kaikki muslimeita. Muutoin he erosivat hyvin paljon toisistaan. Naiset olivat ensinnäkin eri ikäisiä. Haastatteluissa ei kysytty suoraan ikää, mutta joissain haastatteluissa se nousi esille ja muissa siitä pystyi tekemään arvion naisten

---

<sup>417</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 161–162.

<sup>418</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 35.

kertoman perusteella. Nuorimmat haastateltavat olivat noin 25–30-vuotiaita ja vanhin noin 50–55-vuotias, suurin osa naisista oli 30–40-vuotiaita. Ikä vaikutti siihen, kuinka pitkältä ajalta heillä oli kokemuksia, mutta ei varsinaisesti muutoin. Tämän tutkimuksen kannalta merkittävät erot löytyivät uskonnollisesta ja kulttuurisesta taustasta, pukeutumisesta sekä koulutuksesta ja ammatista.

### Uskonnollinen ja kulttuurinen tausta

Haastateltavani jakautuivat kahteen ryhmään uskonnollisen taustansa perusteella: aikuisena islamiin kääntyneisiin sekä syntymuslimeihin. Kääntyneet naiset olivat muutoin suomalaistaustaisia, mutta yhdellä oli maahanmuuttotausta. Islamiin kääntyneet naiset jakaantuivat vielä kahteen erilliseen ryhmään islamia edeltäneen uskonnollisuuden mukaan. Kolme haastateltavista kuului aktiivisesti kristilliseen yhteisöön ennen kääntymistään islamiin. Yksi oli helluntailainen, yksi baptisti ja yksi luterilainen. Heille merkitseväksi tekijäksi kääntymiseen nousi kristinuskon kolminaisuusopin kyseenalaistaminen. Haastattelemleni naisille, jotka identifioituivat ateistiksi, tapakristityksi tai johonkin siihen välille, uskonto ei näytellyt merkittävää roolia ennen islamia, ja heille oli syinä kääntymiseen joko kiinnostus uskonnon tieteelliseen puoleen tai puolison vaikutus. Kaksi innostui islamista luettuaan islamin tieteellisistä saavutuksista ennen länsimaisen tieteen kehittymistä, ja yksi, koska kiinnostui ensin arabian kielestä. Kolmelle kääntymiseen vaikutti aviomies ja heistä kahdelle etenkin yhteisten lasten syntyminen ja halu kasvattaa heidät yhdessä yhteiseen uskontoon. Yksi naisista oli kääntynyt islamiin 1980-luvulla, toinen 1990-luvulla, kolmas vuosikymmenen vaihteessa ja muut vuosina 2006–2014.

Syntymuslimeita oli haastatteluissa kolmenlaisia: yksi oli syntynyt Suomessa, mutta hänen vanhempansa olivat maahanmuuttajia, neljä oli muuttanut Suomeen lapsena ja yksi aikuisena. Aikuisena Suomeen muuttanut erosi haastateltavien joukosta eniten, sillä hän oli työskennellyt Suomessa vasta vähän aikaa, kouluttautunut muualla, ja myös hänen kielitaitonsa suomen osalta oli rajallinen. Muut naiset olivat käyneet peruskoulun ja muun koulutuksensa Suomessa sekä puhuivat sujuvaa suomea.

**Taulukko 1** Haastateltavien uskonnollinen ja kulttuurinen tausta, suluissa haastateltavien määrä

Aikuisena islamiin kääntyneet (9)		Syntymuslimit (6)		
Suomalais-taustainen (8)	Maahanmuutto-taustainen (1)	Maahanmuutto-taustainen (1)	Muuttanut Suomeen lapsena (4)	Muuttanut Suomeen aikuisena (1)
Aisha, Bahar, Cala, Dahab, Iman, Kamilah, Laila, Munira	Nadia	Hana	Fatima, Ghayda, Jamila, Oamra	Parihan

Aikuisena islamiin kääntyneet naiset olivat suomalaistaustaisia, paitsi yksi, jonka isä oli kotoisin Länsi-Afrikasta. Suomessa syntyneen syntymuslimin vanhemmat olivat kotoisin Pohjois-Afrikasta, samoin lapsena Suomeen muuttaneet naiset. Aikuisena Suomeen muuttanut nainen oli kotoisin Etelä-Aasiasta.

### Vaatetus/ulkonäkö

Pukeutumiseltaan naiset jakaantuivat neljään ryhmään. Suurin osa naisista (8) pukeutui mekkomaisiin kaapuihin, kuten abayaan, jilbabiin tai kaftaaniin<sup>419</sup> sekä hiukset peittävään huiviin. Kolme naisista pukeutui hijabin mukaisesti, mutta ”suomalaiseen tyyliin” ja hiukset peittävään huiviin. Yksi haastattelemistani naisista käytti tätä ilmaisua kuvaamaan vaatteita, jotka voi ostaa ”suomalaisista kaupoista”, eli valtavirralla suunnatuista vaatekaupoista, mutta jotka silti olivat hijabin mukaisia, eli ne peittävät vartalon ranteisiin ja nilkkoihin asti. Näihin vaatteisiin kuuluivat mekot sekä pitkät housut tai hame yhdistettynä tunikaan tai löysään paitaan.<sup>420</sup> Niqabia käytti kaksi naisista. Yksi nainen ei pukeutunut mitenkään poikkeavasti valtavirran pukeutumiseen verrattuna. Yksi nainen pukeutui toisinaan abayaan, mutta toisinaan ”suomalaisesti” hiukset peittävän huivin kera.

**Taulukko 2** Haastateltavien pukeutuminen, suluissa haastateltavien määrä

Ei huivia (1)	Hijabin mukaiset vaatteet + huivi (3+1*)	Mekkomainen kaapu + huivi (8+1*)	Niqab (2)
Iman	Dahab, Jamila, Laila**, Nadia	Aisha, Bahar, Cala, Fatima, Ghayda, Hana, Kamilah, Laila**, Oamra	Munira, Parihan
* yksi nainen pukeutui toisinaan eri tavoin, hänet on merkitty kahdesti merkinnällä +1			
** Pukeutuu tilanteen mukaan eri tavoin, hänet on merkitty taulukkoon kahdesti			

Vaatetuksen lisäksi ulkoisista piirteistä haastatteluissa nousi esille ihonväri. Kuudella naisista oli tummempi ihonväri ja yhdeksällä vaalea.

### Koulutus/ammatti

Yhdeksän naista työskenteli terveysalalla: yksi lääkäri, neljä sairaanhoitajaa ja neljä terveydenhoitajaa. Yksi sairaanhoitajista oli haastatteluhetkellä vielä

<sup>419</sup> Abaya, jilbab ja kaftaani ovat vartalon peittäviä, pitkiä kaapumaisia mekkoja. Abaya ja kaftaani ovat enemmän mekkoja, kun taas jilbab on kaapumaisempi. (Silvestri 2016, 276).

<sup>420</sup> H4 2017.

opiskelija, ja loput kolme työskentelivät eri osastoilla: päivystyksessä, lapsivuodeosastolla ja näyttötoimistossa. Opiskelijakin oli opintojensa loppuvaiheilla ja suorittanut useita harjoitteluita alan työpaikoilla, joten käytän hänestä tässä tutkimuksessa nimitystä sairaanhoitaja. Terveydenhoitajat työskentelivät joko terveysasemalla tai neuvolassa. Lääkäri työskenteli sairaalassa harjoittelijana, sillä hänellä oli Suomessa vaadittava pätevyyskoulutus vielä kesken. Koska hän oli kotimaassaan jo valmistunut lääkäriksi ja Suomessakin pätevyyskoulutuksensa loppuvaiheessa, puhun hänestä lääkärinä.

Sosiaalialalla työskenteli kuusi naista. Yksi työskenteli kehitysvammaisten parissa. Kahdella naisista oli lähihoitajan koulutus ja kahdella sosionomin. He työskentelivät lastenhoitajana, vastaanottokeskuksessa, järjestössä ja naisten turvatalossa. Yhdellä naisista oli sihteerin tutkinto ja hän työskenteli koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Lisäksi kolme naisista opiskeli haastatteluhetkellä lisää, yksi hoitotyötä yliopistossa, yksi ylempää ammattikorkeakoulututkintoa ja yksi ulkomaalaista islamilaisten tieteiden kandidaatin tutkintoa etänä.

**Taulukko 3** Haastateltavien koulutus, suluissa haastateltavien työpaikkoja haastatteluhetkellä

Terveysala	Lääkäri	Parihan
	Sairanhoitaja	Iman, Bahar, Oamra, Cala
	Terveydenhoitaja (neuvola, terveysasema)	Dahab, Fatima, Hana, Ghayda
Sosiaaliala	Kehitysvammaistenhoitaja	Aisha
	Lähihoitaja (lastenhoitaja, vastaanottokeskus)	Munira, Kamilah
	Sihteeri (sosiaali- ja terveystoimi)	Laila
	Sosionomi (monikulttuurinen järjestö, naisten turvakoti)	Jamila, Nadia

Sain haastatteluihin joukon taustaltaan ja kokemuksiltaan erilaisia ihmisiä, mutta koska haastatteluissa työpaikkoihin liittyen nousi esille samoja teemoja, he olivat myös riittävän samanlaisia. Toisin sanoen, haastateltavat olivat kyllin erilaisia, jotta sain kerättyä monipuolisen aineiston, mutta samaan aikaan he jakoivat riittävästi samantyyppisiä teemoja, jotta pystyin näkemään aineiston tihentymät.<sup>421</sup>

<sup>421</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.



Yksi nainen, aikuisena Suomeen muuttanut, erosi joukosta eniten. Muutoin naisista voidaan sanoa, että he olivat asuneet ainakin suurimman osan elämästään Suomessa, käyneet koulunsa Suomessa ja puhuivat suomea sujuvasti. Tämän vuoksi haastatteluissa ei noussut esille moniakaan argumentointitapojen välisiä eroja, vaikka osa naisista oli taustaltaan maahanmuuttajia. Tutkimuksessa on tuotu esille, että ennen murrosikää maahan muuttaneet henkilöt ovat paremmassa asemassa muihin maahanmuuttajiin nähden, sillä he oppivat kielen helpommin ja sopeutuvat yhteiskuntaan paremmin. Mikäli peruskoulu on vielä käyty Suomessa, maahanmuuttajat vertautuvat niihin maahanmuuttajien lapsiin, jotka ovat syntyneet Suomessa.<sup>422</sup> Peruskoulussa opitaan valtaväestön tavat ja käytännöt, yhteiskunnassa tarvittavat tiedot ja taidot sekä kulttuuriset arvot ja symbolit.<sup>423</sup>

Se, miksi haastatteluihini valikoitui enimmäkseen Suomessa koulutuksensa saaneita ihmisiä, saattaa johtua ainakin terveysalan osalta siitä, että se on kansallisesti säädelty ala, jolloin ulkomaalaisella tutkinnolla on vaikea päästä töihin.<sup>424</sup> Suomessa ammattiin vaaditaan Suomessa hyväksytty koulutus, jollaiseksi ei lasketa EU- ja Euroopan talousalueeseen (ETA) kuuluvien maiden ulkopuolella saatua koulutusta. Tätä koulutusta pitää täydentää pätevyitysmkoulutuksella. Lisäksi pitää olla todistus riittävästä suomen kielen taidosta.<sup>425</sup>

Haastattelujen lisäksi aineistonani on myös Facebook Messengerissä ja sähköpostilla käydyt lisäkeskustelut haastattelujen jälkeen kolmen naisen kanssa (Aisha, Bahar ja Dahab). Näiden lisäksi kaksi yksityistä terveysasemaa, Mehiläinen Oy ja Terveystalo, vastasivat sähköpostilla minulle heidän käytännöistään. Haastatteluaineistoani ja ymmärrystäni asiasta ovat täydentäneet erilaiset lehtijutut, blogit, televisio-ohjelmat ja vastaavat, joiden kautta olen kerännyt taustatietoa aiheesta.

### **4.3 Aineiston käsittely: argumentaatioanalyysi ja teemoittelu**

Tutkimuksessani tarkastelen ensinnäkin uskonnollisesta pukeutumisesta julkisuudessa käytyjä keskusteluja ja niissä käytettyjä argumentteja, joten menetelmäksi valikoitui argumentaatioanalyysi. Tarkastelen myös, miten uskonnollinen pukeutuminen kytkeytyy työntekemiseen tai esimerkiksi osallisuuteen työpaikoilla. Käsittelen lisäksi sitä, miten sosiaali- ja terveysaloilla

---

<sup>422</sup> Martikainen T. & Haikkola 2010, 12–15; Martikainen T. 2011a, 63–65.

<sup>423</sup> Teräs et al. 2010, 85.

<sup>424</sup> Nieminen S. 2011b, 25–26.

<sup>425</sup> Nieminen S. 2011a, 224–225, 228; Vartiainen et al. 2017, 149; Vartiainen et al. 2018, 30; Vartiainen 2019, 30–32.

työskentelevät musliminaiset kokevat huivin käytön yhdistyvän siihen, millä tavalla ihminen ymmärretään suomalaisena, ammattitaitoisena työntekijänä. Haastatteluaineistoni jakautui selkeisiin teemoihin, joten päädyin käyttämään sen tarkastelemiseen teemoittelua, mutta täydensin analyysia argumentaatioanalyysillä. Aloitin myös asiakirjojen ja media-aineiston käsittelyn teemoittelulla, mutta aineistojen luonteen vuoksi tämän aineiston käsittelyssä korostui argumentaatioanalyysi. Teemoittelulla tarkoitetaan tiettyjen, keskeisten aiheiden kokoamista ja järjestelemistä yhteen. Tässä käytin apuna Excel-taulukoita.<sup>426</sup>

Argumentaatiolla tarkoitetaan menetelmää tarkastelleiden sosiaalipsykologien Kari Mikko Vesalan ja Teemu Rantasen mukaan ”kiistanalaisiin kysymyksiin kohdistuvaa kannanottamista ja kommentointia”.<sup>427</sup> Argumentaatioanalyysissä tarkastellaan erilaisia väitteitä ja perusteluja, eli argumentteja, ja miten nämä väitteet ja perustelut liittyvät toisiinsa. Lisäksi tarkastelussa on se, kuka, mitä ja miten hän argumentoi. Jotta argumentaatioanalyysia voi tehdä, tarvitaan kohde, joka on jollain tapaa kiistanalainen ja jota voidaan puolustaa tai vastustaa.<sup>428</sup> Suomessa käydyt keskustelut uskonnollisten asusteiden sopivuudesta työasuun on juuri tällainen kohde. Huomioitava on myös se, että argumentti saattaa olla vasta-argumentti argumentille, jota ei välttämättä sanota ääneen, vaan sen voi lukea siitä mitä puolustetaan tai vastustetaan.<sup>429</sup> Argumentaatioanalyysissä ei vain kerätä argumentteja, vaan niitä on mahdollista arvioida yhdistämällä ne ympäröivään keskusteluun. Huomioitavaa kuitenkin on, ettei ulkopuolinen ihminen, kuten tutkija, voi arvioida argumentteja erehtymättömästi. Tämä liittyy sanalliseen ilmaisuun ja sen monimuotoisuuteen sekä kontekstisidonnaisuuteen. Tämä on osaltaan argumentaatioanalyysin ongelma. Kun argumentteja etsitään valmiista tekstistä, tutkija on lopulta se, joka päättää minkä näkee argumentiksi.<sup>430</sup>

Seuraavaksi käyn tarkemmin läpi käyttämäni menetelmät aineisto kerrallaan aloittaen asiakirjoista ja media-aineistosta. Asiakirja- ja media-aineiston keräämisen aloitin tallentamalla ja/tai tulostamalla käyttämäni artikkelit ja asiakirjat. Lisäksi litteroin televisio-ohjelmat. Aloitin aineiston analysoinnin jakamalla kannanotot asusteita puolustaviin, asusteita vastustaviin ja ei kantaa ottaviin argumentteihin. Lisäksi erotin erillisiksi kannanotot, joita ovat antaneet asiantuntijat tai viranomaiset tai jotka pohjaavat lakeihin. Tämän jälkeen poimin argumenteista niiden pääkäsitteet ja ryhmittelin ne jakamiini teemoihin. Pian huomasin, kuinka aiemmin muodostamani teemat (puolesta/vastaan/ei ota

---

<sup>426</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Hurme 2014, 141–142.

<sup>427</sup> Vesala & Rantanen 2007, 31.

<sup>428</sup> Kakkuri-Knuutila & Halonen 2002, 60; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Vesala & Rantanen 2007, 17–18, 32–33.

<sup>429</sup> Billig 1996, 2; Sakaranaho 1998, 48–49.

<sup>430</sup> Kakkuri-Knuutila & Halonen 2002, 76, 109.

kantaa/asiantuntijat ja viranomaiset) alkoivat sekoittua, sillä niissä käytettiin samankaltaisia käsitteitä eri perusteluilla. Lopun ryhmittelyssä päädyin kuitenkin käyttämään alkuperäisiä teemoja<sup>431</sup> ja avaamaan perusteluita tarkemmin tekstissä.<sup>432</sup>

Tekemäni haastattelut olivat teemahaastatteluja, joten niiden teemoittelu meni luontevasti. Ensin litteroin aineiston kokonaisuudessaan, myös haastateltavien taustat, naurahdukset ja muut ei-sanalliset hetket. Tämän jälkeen aloitin teemoittelun. Alkuun ryhmittelin aineiston haastattelurungon mukaisesti. Se rakentui neljästä eri teemasta: taustatiedot, nykyinen työpaikka, huiville annetut merkitykset sekä kokemukset vapaa-ajalla. Nämä teemat muovautuivat haastatteluaineiston perusteella ja niihin vaikuttivat lisäksi muusta aineistosta esille nousseet argumentit sekä teoreettinen viitekehyseni. Koska tutkimuksessani keskityn nimenomaan työpaikkoihin ja ammatillisuuteen, jäivät vapaa-ajan kokemukset pienemmälle osalle lopullisessa teemoittelussa. Lopullisen teemoittelun pohjalla oli seuraava runko:

1. taustatiedot
  - uskonnollinen tausta
  - ammatit ja koulutus
2. pukeutuminen
  - pukeutuminen vapaa-ajalla
    - pukeutuminen kokonaisuutena
    - huiville annetut merkitykset
  - pukeutuminen ja uskonto työpaikalla
    - työpukeutuminen
    - uskonto työpaikalla
3. huivi osana työelämää
  - työilmapiiri
    - työyhteisö
    - asiakkaat
  - työpaikat yleensä
    - sosiaali- ja terveysala versus muut alat
    - näkemykset huivin sopivuudesta erilaisille työpaikoille
4. musliminaisena Suomessa
  - musliminaisiin liitetyt ennakkokäsitykset ja suomalaisuus
  - suomalaisten suhtautuminen islamiin

---

<sup>431</sup> Argumentit on koottu kuvioon luvussa 5.4 (kuva 2).

<sup>432</sup> Kakkuri-Knuutila & Halonen 2002, 101–102; Vesala & Rantanen 2007, 39–41.

Poimin käytetyt teemat haastatteluista ja ryhmittelin ne nähdäkseni, kuinka usein tietyt teemat toistuvat. Teemoittelun jälkeen kokosin aineistoni uudestaan yhteen ja yhdistin aikaisemman tutkimuksen kanssa.<sup>433</sup> Näiden teemojen lisäksi tarkastelin haastatteluaineistostani, löytyykö niistä argumentteja siihen, kuuluvatko uskonnolliset asusteet työpaikoille vai eivät. Ammatilliseen toimijuuteen liittyy materiaalisia ehtoja, jotka rajoittavat ja resursoivat toimijuutta. Resursseihin kuuluu työntekijöiden omat henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten esimerkiksi työssäni tutkittu huivin käyttäminen.<sup>434</sup> Tilanteen mukaan huivi voi toimia resurssina tai rajoitteena. Tätä kautta tutkimukseeni muodostui vielä kaksi erillistä teemaa, joihin lopullinen analyysi johti ja joita pystyin tarkastelemaan myös argumentaatioanalyysin kautta. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että teemojen joukosta löytyi argumentteja, joita pystyin analysoimaan erikseen. Nämä teemat yhdistyvät lisäksi asiakirja- ja media-aineistoon, josta löytyy resursseja ja rajoitteita uskonnollisten asusteiden käyttämiseen osana työasua, kuten lainsäädäntö, ihmisten asenteet sekä mahdolliset asusteisiin liittyvät säännöt ja kiellot. Molempien aineistojen kanssa ryhmittelin kaikki esille tulleet argumentit sekä teemat, ja analyysissä toin ne kaikki esille, myös poikkeukset.

Tutkimukseni on tapaustutkimus, joka tarkoittaa sitä, että tutkin yksittäistä, rajattua kokonaisuutta. Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa uskonnollisten asusteiden käyttöä osana työasua tietyillä työpaikoilla Suomessa. Asiakirja- ja media-aineisto antoivat kuvaa käydyistä keskusteluista ja haastatteleamalla sosiaali- ja terveysaloilla työskenteleviä musliminaisia oli mahdollista saada kuva todellisesta, koetusta elämästä. Tapaustutkimuksen avulla ei ole mahdollista tehdä yleistyksiä, mutta sen avulla voidaan lisätä ymmärrystä.<sup>435</sup> Yleistämisen sijaan Pertti Alasuutari puhuu suhteuttamisesta. Vaikka tutkimuksessani saadaan tietoa vain tietyistä rajatusta alueesta, monet asiat ja ristiriidat vastaavat kuitenkin myös suurempaa väestöryhmää. Tämän perusteella voidaan tehdä päätelmiä myös yleisemmin.<sup>436</sup>

Aineiston laatu ja luotettavuus ovat tieteellisessä tutkimuksessa tärkeitä asioita. Jotta media-aineistoni olisi mahdollisimman laadukas, käytin monia eri hakutoimintoja ja -sanoja kootakseni kattavan otannan. Samoin haastateltaviani etsiessä jaoin tutkimuskutsua mahdollisimman laajalle ja haastattelin kaikki haastatteluun suostuvat henkilöt. Haastatteluaineiston laatuun kiinnitin huomiota lisäksi suunnitteleamalla haastattelurungon ja itse

---

<sup>433</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Hirsjärvi & Hurme 2014, 173; kts. myös Tigerstedt 1990.

<sup>434</sup> Eteläpelto et al. 2014c, 212.

<sup>435</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

<sup>436</sup> Alasuutari 2011, 249.

haastattelutapahtumat hyvin etukäteen. Haastattelujen jälkeen kirjoitin päiväkirjamaisesti ylös huomioitani ja litteroin haastattelut mahdollisimman pian niiden tekemisen jälkeen. Litteroidessa kirjoitin ylös kaiken nauhoilla olevan. Lisäksi otin joihinkin haastattelemiini naisiin yhteyttä vielä haastattelujen jälkeen tarkentaakseni joitain asioita ja kyselin lisätietoja yksityisiltä terveysalan yrityksiltä haastatteluissa esille nousseista<sup>437</sup> merkityksellisiltä vaikuttavista asioista.<sup>438</sup>

Aineistoni luotettavuutta tarkkailin siten, että ensinnäkin varmistin noudattavani aineiston keruussa edellä mainittuja laatuun liittyviä kriteerejä. Etenkin haastatteluaineiston osalta luotettavuuteen liittyy ongelmia. Kertomukset omasta elämästä ovat henkilökohtaisia ja perustuvat henkilön omiin kokemuksiin.<sup>439</sup> Ihminen kertoo kokemuksistaan itse, omalla kielellään ja tapahtumat ovat hänen tulkintojaan. Tutkija tulkitsee näitä kertomuksia omista kokemuksistaan ja omilla tulkinnoillaan. Käsitteissä ja sanavalinnoissa saattaa olla eroja, eli samoilla sanoilla tai ilmaisuilla voidaan tarkoittaa ja ymmärtää eri asioita. Tutkimuksessa aineisto analysoidaan teoreettisen viitekehyksen kautta, mutta tutkijan oma positio suhteessa tutkimusaiheeseen vaikuttaa näihin tulkintoihin.<sup>440</sup> Sama ongelma liittyy teemoitteluun: minä tutkijana tein lopullisen teemojen yhdistämisen. Kaksi eri haastateltavaa ei välttämättä sano asiaa täysin samalla tavalla, jolloin tutkijan tehtäväksi jää päättää, milloin on kyse samasta asiasta.<sup>441</sup>

Näitä ongelmia yritin ratkaista siten, että tein tulkintani mahdollisimman avoimesti ja käytin mahdollisuuksien mukaan suoria lainauksia, jolloin haastateltavien oma puhe nousee paremmin esille. Lisäksi etsin aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta ja teorioista samoihin aiheisiin liittyviä tulkintoja. Tämä ei kuitenkaan ole kaikissa tilanteissa mahdollista.<sup>442</sup> Huomioon on lisäksi otettava, että haastatteluissa muistellaan erilaisia kokemuksia ja tapahtumia. Muisteltaessa palataan ajassa taaksepäin, eikä todellisuus välttämättä vastaa muistoja. Joitakin tapahtumia saatetaan liioitella tai vähätellä, tai kaikkea ei muisteta ollenkaan.<sup>443</sup>

Haastatteluaineiston keruussa on tärkeä keskittyä siihen, että haastateltavat valitaan oikein. Mikäli näin ei tehdä, tämä saattaa tuottaa ongelmia tulosten

---

<sup>437</sup> Näissä tilanteissa en haastateltavien henkilöllisyyden piilottamisen vuoksi maininnut haastatteluista mitään, mutta kyselin lisätietoa tutkimustani varten. Naisten kokemusten vuoksi otin yhteyttä kahteen terveysalan yksityisen sektorin toimijaan ja kysyin yleisesti heidän käytäntöjään.

<sup>438</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 184–185.

<sup>439</sup> Vilkkonen 1997, 91–92.

<sup>440</sup> Vilkkonen 1997, 81; Saresma 2010, 72.

<sup>441</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 173.

<sup>442</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 185–190.

<sup>443</sup> Vilkkonen 1997, 165–176; Heimo et al. 2021, 10–11.

tarkasteluun.<sup>444</sup> Omassa tutkimuksessani tämä näkyi siinä, etten ottanut tarpeeksi huomioon naisten taustoja ja suomalaisuutta. Osoittautui, että muutoin naisten kokemuksia pystyi tarkastelemaan yhdessä, mutta yksi haastateltava poikkesi selvästi muista kielitaidon ja koulutuksen osalta, eikä hän tuntenut suomalaisia tapoja ja kulttuuria samalla tavalla kuin muut naiset. Myös hänen koulutustaustansa vaikutti, sillä hän oli naisista ainoa, jolla haastatteluhetkellä oli ylempi korkeakoulututkinto (lääkäri). Päätin pitää hänet silti mukana, sillä hänen kokemuksensa antoivat tutkimukseen omanlaistaan näkökulmaa. Analyysissä hänen kokemuksensa on usein nostettu esiin erillisinä. Muutoin analyysissä naisten taustoilla ei ollut niin suurta merkitystä. Analyysissä on mainittu erikseen, mikäli suomalaistaustaisilla naisilla ja maahanmuuttotaustaisilla naisilla oli eroja kokemuksissaan, mutta pääosin kokemukset olivat hyvin samankaltaisia.

#### 4.4 Tutkimuseettiset kysymykset

Noudatin tutkimuksessa Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia eettisiä periaatteita, joihin kuuluu tutkimuksen toteuttamiseen liittyvien ohjeiden lisäksi tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat.<sup>445</sup> Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja ennen siihen osallistumista toimitin haastateltaville tiedot tutkimuksen tarkoituksesta.

Haastattelin naisia, jotka edustavat vähemmistöuskontoa ja joita on Suomessa vähän. Tämän vuoksi oli erityisen tärkeää huolehtia siitä, että poistin heihin liittyvät tunnistetiedot huomioiden kuitenkin se, ettei tutkimuksen tavoite vaarannu. Henkilön uskonnollisuuteen liittyvät tiedot lasketaan sensitiivisiksi, joten niiden käsittelyssä ja säilyttämisessä on noudatettava erityistä tarkkuutta. Tämän vuoksi omassa työssäni päädyin tuhoamaan tunnisteeelliset tiedot heti, kun se oli tutkimukseni toteutuksen osalta mahdollista. Poistin haastateltavien henkilötiedot sen jälkeen, kun olin arvioni mukaan kysynyt kaikki mahdolliset lisäkysymykset. Nauhoitteet tuhosin litteroinnin jälkeen, poistin litteroinneissa kaikki nimet, paikat tai muut tunnistamiseen vaikuttavat asiat ja tulen tuhoamaan ne tutkimuksen valmistuttua. Ilmoitin tästä jo tutkimuslupia hakiessa ja haastateltaville ennen haastattelujen aloittamista.

Julkaisen tutkimustulokset siten, ettei yksittäisiä henkilöitä ole mahdollista tunnistaa. Haastateltavat työskentelivät eri paikoissa ja useammassa kaupungissa. Analyysissä pyrin välttämään tarkemman sijainnin esille tuontia, mikäli merkityksellisiä eroja ei löytynyt. Lisäksi muutin haastateltavien nimet. Otin

---

<sup>444</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 83.

<sup>445</sup> TENK 2012.

nimet islamilaisten naisten nimien listasta aakkosjärjestyksessä (A-P)<sup>446</sup> haastattelujärjestyksessä. Annoin kaikille haastateltaville islamilaisen nimen huolimatta siitä, oliko heillä sellainen. Yhden haastateltavan nimi oli kokonaisuudessaan suomalainen, kahdella oli suomalainen sukunimi ja lisäksi kolmella oli etunimi, joka voidaan tulkita suomalaiseksi tai islamilaiseksi. Naisten kotipaikoista tai muista mainitsemista paikoista käytin maakunnan nimeä ja ulkomailla maanosaa. En mainitse haastateltavieni taustoista tietoja, esimerkiksi lasten lukumäärää tai asuinpaikkaa muutoin kuin että heidän työpaikkansa sijaitsevat pääosin pääkaupunkiseudulla. Tämän lisäksi lainaukset on kaikki muunnettu kirjakielisiksi ja niistä on poistettu täytesanoja (esimerkiksi ”niinku”, ”silleen” ja ”tavallaan”), jotta ne eivät ole yhdistettävissä tyyliiltään tai murteeltaan kehenkään henkilöön suoraan.

Eettiset asiat tulee huomioida tutkimuksessa sen koko keston ajan. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon, että haastateltavat saavat etukäteen tarpeeksi tietoa tutkimuksesta ja antavat siihen vapaaehtoisen suostumuksensa, joskin on pohdittava, kuinka paljon tietoa haastateltaville kannattaa antaa, ettei haastattelija tule ohjailleeksi vastauksia. Aineistoa käsiteltäessä litteroinnin kanssa tulee olla tarkkana, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin sitä, mitä oikeasti on sanottu.<sup>447</sup> Liitteenä (liite 2) löytyy haastateltaville ennakoon antamani tiedote tutkimuksesta. Siinä toin esille vain päätiedot tutkimuksesta. Tarkoitukseni oli saada vastauksia arkielämään ja käytäntöön liittyen, ja siksi mainitsin kyllä olevani uskontotieteilijä, mutta en haastatteluissa korostanut uskonnon merkitystä. Kysymyksenasettelussa pyrin välttämään valmiita käsitteitä ja sanoja, jotta haastateltavat kertoisivat kokemuksistaan mahdollisimman vapaasti ja omin sanoin.

Pyrin haastatteluissa saavuttamaan rennon ja luottamuksellisen ilmapiirin. Haastateltavat saivat itse valita, missä haastattelut tehtiin. Haastateltavien kotona tehdyissä haastatteluissa tämä onnistui mielestäni hyvin. Myös kahviloissa tehdyt haastattelut osoittautuivat luonteviksi, joskin ympärillä oleva häly ja muut ihmiset poistivat intiimiyttä ja asioihin ei ehkä päästy aivan niin syvälle. Toisaalta en kokenut tämän haittaavan, sillä haastatteluissa ei käsitelty kovin intiimeitä asioita. Varta vasten haastatteluihin varatuista tiloista yksi oli haastateltavalle tuttu. Se toimi ilmapiiriltään lähes samoin kuin haastateltavien kodit, mutta kaksi muuta tilaa osoittautuivat tunnelmaltaan hieman liian kliiniseksi, jolloin myös haastattelut tuntuivat etenevän enemmän strukturoidusti ja virallisesti. Näissä haastatteluissa ei noussut esille samanlaista keskusteleavuutta ja luontevuutta.

---

<sup>446</sup> Aisha, Bahar, Cala, Dahab, Fatima, Ghayda, Hana, Iman, Jamila, Kamilah, Laila, Munira, Nadia, Oamra ja Parihan.

<sup>447</sup> Hirsjärvi & Hurme 2014, 19–20.

Haastattelutilanne ei voi koskaan olla täysin yhdenvertainen. Tutkijalla on haastattelussa eräänlainen valta-asema, etenkin siksi, koska hän toimii tilanteen ohjaajana ja on määritellyt tutkimuksensa raameilla sen, mistä haastattelussa puhutaan.<sup>448</sup> Tilanteessa on muitakin valta-asetelmia, esimerkiksi ikään tai kulttuuristaan liittyviä. Omissa haastatteluissani valta-asemia tasoitti se, että olin suunnilleen saman ikäinen, tai nuorempi kuin suurin osa haastateltavistani. Huomioitavaa kuitenkin on se, että edustan itse henkilönä ja tutkijana valtaväestöä ja -kulttuuria.<sup>449</sup> Iso osa haastateltavista oli kyllä suomalaistaustaisia, mutta osalla oli maahanmuuttotausta, ja ennen kaikkea on huomioitava, että kaikki haastattelemani naiset edustivat vähemmistöuskontoa, johon minä itse en kuulu.

Tutkijan ja haastateltavan välinen suhde tuli puheeksi yhdessä haastattelussa. Haastattelemani nainen oli sitä mieltä, että tutkijat jakavat islamista väärää tietoa. Tämä asetti minut hieman hankalaan asemaan. Ongelmana hänen mukaansa oli se, että tutkijat kertovat asioista, jotka naisen mukaan edustavat vääränlaista tulkintaa islamista, kuten se, ettei huivia olisi pakko käyttää. Tutkijoiden tehtävänä on tuoda esille erilaisia tulkintoja ja näkökulmia arvottomatta niitä. Omassa tutkimuksessani pyrin tuomaan esille sen, etten ole islamilaisen teologian asiantuntija ja en ota kantaa siihen, mikä kuuluu islamiin ja mikä ei. Haastateltavani edustivat erilaisia uskonnontulkintoja ja pyrin tuomaan heidän kokemuksensa ja näkemyksensä esille tasapuolisesti.

Tutkimuseettiset kysymykset liittyvät lopulta tutkimuksen tarkoitukseen. Tämänkaltaisessa tutkimuksessa saattaa syntyä mielikuva, kuinka haastateltavilta kerätään tieto, minkä jälkeen heidät suljetaan taas ulkopuolelle ja itse lopputulos ei hyödytä heitä, vaan tutkijaa ja tiedemaailmaa. Omassa tutkimuksessani tavoite on alusta alkaen ollut musliminaisten oman äänen esille tuominen asiassa, joka koskettaa juuri heitä eniten. Kuten Marja Tiilikainen omassa väitöskirjassaan totesi: ”tutkijan tulisi tehdä parhaansa tutkittavien tilanteen parantamiseksi, omia käytettävissä olevia välineitä käyttäen”.<sup>450</sup>

Tämä tutkimus on tehty tietyissä rajoissa, tietyn aineiston kautta. Media- ja asiakirja-aineistoni koostuivat tietyinä aikakautena tapahtuneista muutamasta tapauksesta. Joukkoon toki mahtui yleisempiäkin artikkeleita tältä ajalta. Huomioitavaa media-aineiston osalta on se, että tällaista aineistoa tarkasteltaessa ääneen pääsevät vain median valitsemat henkilöt ja heidänkin puhettaan tarkastellaan toimittajan esittämien kysymysten kautta.

Olen tehnyt tutkimukseni aiheesta, jota tarkastelen ulkopuolisena. En ole itse muslimi, enkä käytä tunnistettavia uskonnollisia asusteita. Toisaalta täydellinen

---

<sup>448</sup> Keskinen 2001, 32.

<sup>449</sup> Kts. myös Tiilikainen 2003, 110–111.

<sup>450</sup> Tiilikainen 2003, 111–112.



ulkopuolisuus on mahdotonta, sillä jokaisella ihmisellä on oma taustansa sekä omat henkilökohtaiset asenteensa, mielipiteensä ja uskomuksensa. Tämä ei aiheuta tutkimukselle kuitenkaan ongelmaa niin kauan, kun tutkija tiedostaa tämän.<sup>451</sup> Tutkimukseni edetessä olen huomannut keräämäni aineiston valossa asettuvani uskonnollisia asusteita osana työasua puolustavien puolelle, kunhan työn vaatimukset sekä turvallisuus ja hygieniavaatimukset täyttyvät. Tutkimusta tehdessä olen pyrkinyt huomioimaan tämän ja tarkastelemaan aineistoani siitä huolimatta mahdollisimman objektiivisesti.

---

<sup>451</sup> Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.

## 5 Asustekiiikat Suomessa

### 5.1 Linja-autonkuljettaja ja turbaani: argumentointia yhtenäisen työasun puolesta

Alkuvuonna 2013 kuljetusyhtiö Veolia Transport Vantaa kielsi linja-autonkuljettajana toimivaa sikhimiestä, Gill Sukhdarshan Singhiä, käyttämästä turbaania osana työasuun. Tapaus oli ensimmäinen mediassa laajemmin käyty keskustelu uskonnollisten asusteiden käyttämisestä osana työasua. Medialle antamiensa haastattelujen mukaan linja-autonkuljettaja otti ensin yhteyttä vähemmistövaltuutettuun, joka siirsi tapauksen Etelä-Suomen aluehallintovirastolle (AVI).<sup>452</sup> Tapaus käsiteltiin siellä kesällä 2013, ja turbaanikielto todettiin välilliseksi syrjinnäksi.

Tapaukseen liittyvistä asiakirjoista löytyvät eri osapuolien argumentit, ja aihetta käsiteltiin myös mediassa. Työnantaja, Veolia Transport Vantaa, perusteli kiellon alun perin sillä, ettei turbaani kuulu liikennöintisopimuksessa määriteltyyn yhtenäiseen työasuun:

... kyseinen vaate ei kuulu työnantajan määrittelemään ja kustantamaan yhtenäiseen työasuun. Tältä osin työnantaja vetoaa yrityksen ja Helsingin seudun liikenteen väliseen liikennöintisopimukseen. Sopimuksen laatuvaatimusten kuljettajien työasua koskevassa kohdassa edellytetään liikennöitsijän järjestävän kuljettajilleen yhtenäiset työasut, joita kaikkien kuljettajien on käytettävä. Työntekijöiden käyttöön on annettu myös yhtiön logolla varustettu lippalakki, jonka käyttö on kuitenkin vapaaehtoista.<sup>453</sup>

Lisäksi työnantaja vetosi järjestyksen pitämisestä joukkoliikenteessä säätelevän lain 1 pykälään. Tämän pykälän mukaan ”kuljettajalla tai muulla järjestyksen säilymisestä kulkuneuvossa huolehtivalla tulee olla tämän asemaa osoittava virkapuku, virkalakki tai muu vastaava selkeästi havaittava tunnus”.<sup>454</sup> Ongelmaksi muodostui työnantajan mielestä myös se, että asuste voidaan kokea provosoivana ja se vaikeuttaa kuljettajan tunnistamista konfliktitilanteissa:

---

<sup>452</sup> Länsiväylä 2013; Massinen 2013; Olá 2013; Vantaan Sanomat 2013.

<sup>453</sup> AVI 2013a.

<sup>454</sup> AVI 2013a.

... kuljettajien tulisi käyttää yhtenäisiä ja neutraaleja työvaatteita, jotka eivät provosoi matkustajia. Mikäli kuljettajaa vastustanut henkilö voi perustellusti väittää, ettei tunnistanut henkilöä kuljettajaksi, tilanteessa ei välttämättä voida soveltaa rikoslain 17 luvun 6 §:ä, jossa säädetään järjestystä ylläpitävän henkilön vastustamisesta annettavista rangaistuksista.<sup>455</sup>

Helsingin Sanomien mukaan tapauksen käsittelyn alkaessa muiden linja-autoyhtiöiden edustajat olivat yhtä mieltä Veolia Transport Vantaan kanssa. Artikkelissa Helsingin Bussiliikenteen tuolloinen henkilöstöpäällikkö, Jussi Mertanen, muistutti, että "[j]o perehdytyksessä kerrotaan, että turbaania tai muuta työasuun kuulumatonta ei saa käyttää". Pohjolan Liikenteen silloinen toimitusjohtaja Heikki Alanko puolestaan sanoi palveluammateissa edellytettävän "neutraalia pukeutumista, joka ei herätä intohimoja". Lisäksi hän pelkäsi tämänkaltaisen myönnytyksen johtavan lisävaatimuksiin: "[j]os sallii yhdelle jotain, pitää se sallia kaikille". Nobinan silloinen liikennejohtaja Märten Winqvist taas painotti turvallisuutta ja sitä, että kuljettaja on pystyttävä tunnistamaan työasusta. Hän kuitenkin sanoi yhtiön olevan valmis keskustelemaan asioista tapauskohtaisesti.<sup>456</sup>

AVIn mukaan linja-autonkuljettaja itse perusteli turbaanin käyttöä uskonnollisuudellaan ja kertoi olevansa valmis joustamaan:

Työntekijä on perustellut turbaanin käyttöä työnantajalle sen uskonnollisella merkityksellä. Tämän mukaan turbaani on tärkeä osa sikhimiehen uskonnonharjoitusta ja identiteettiä. Hän on tarjoutunut käyttämään työasuun väritykseltään sopivaa turbaania sekä ottamaan vastuun sen siisteydestä ja asiallisuudesta.<sup>457</sup>

*Ylen A-Studio: Peittävät huivit ja bussikuskin turbaani kiusaavat, vai kiusaavatko? sekä Silminnäkiä: Työsuohdehuivi* -ohjelmissa linja-autonkuljettaja Singh kertoi matkustaneensa joulukuussa 2012 kotiseudulle Intiaan. Hän vieraili siellä temppelissä, jonka jälkeen koki haluavansa noudattaa uskontoaan kokoaikaisesti. Tähän kuului myös turbaanin käyttäminen.<sup>458</sup> Vantaan Sanomien haastattelussa turbaanin kerrottiin olevan pyhä ja sitä käytettävän uskonnollisista syistä. Sen käyttämisen myös sanottiin olevan elämäntapa. Singh kertoi taistelevansa asiasta, jotta "hänen lapsensa ja muut sikhit voisivat halutessaan käyttää pyhää turbaania".<sup>459</sup> Ylen uutisessa linja-autonkuljettaja sanoi: "[m]inulla on oikeus minun turbaaniini, ja minä olen myös sikhi ... Uskon, että se ei ole

---

<sup>455</sup> AVI 2013a.

<sup>456</sup> Olá 2013.

<sup>457</sup> AVI 2013a.

<sup>458</sup> A-Studio 2013; Silminnäkiä 2014.

<sup>459</sup> Massinen 2013.

ongelma muille uskonnoille, me emme häiritse muita uskontoja, me vain uskomme omaan uskontoomme”.<sup>460</sup> Hän toi esille myös vähemmistöjen oikeudet:

Tunnen, että tämä on minun oikeuteni, ... Maksan veroja, työskentelen kovasti, ja minun perheeni – minun vaimoni on myös linja-autonkuljettaja, hän maksaa veroja – ja meidän lapsemme ovat syntyneet Suomessa, opiskelevat Suomessa, ja meistä tuntuu, että tässä on kyse vähemmistöjen oikeuksista. Meillä on oma kulttuurimme; meillä on oma uskontomme.<sup>461</sup>

Huomio kiinnittyy siihen, että työnantajaosapuolen ja työntekijän argumentit eroavat selkeästi toisistaan. Työnantaja korosti argumenteissaan yhtenäisen ja neutraalin työasun tärkeyttä, sillä se helpottaa kuljettajan tunnistamista ja vähentää mahdollisia provokaatioita. Tähän liittyy myös ajatus siitä, että ammatillisuus on näkyvää. Työnantaja ei argumenteissaan puutu laisinkaan asusteen uskonnollisuuteen ja uskonnonvapauteen, vaan lähtee oletuksesta, että kyseessä on mikä tahansa asuste. Tämä näkyy esimerkiksi kommentissa ”asuun ei saa liittää mitään ylimääräisiä asusteita ja tunnuksia”. Uskonnollisiin asusteisiin saattaa liittyä kuitenkin velvoitteita, jotka eivät päde muihin asusteisiin. Työntekijä puolestaan puhuu nimenomaan uskonnosta ja sen harjoittamisesta.

Virallista kantaa kiistassa edusti AVI, joka kesällä 2013 totesi työnantajan kiellon välilliseksi syrjinnäksi. Päätöksessään AVI vetosi yhdenvertaisuuslain (21/2004) kohtaan, jossa määritellään välillinen syrjintä:

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 6 §:n 2 momentin 2 kohdan mukaan sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Työnantaja on työnjohto-oikeutensa perusteella määritellyt yhtenäisen työasun, jota kaikkien kuljettajien tulee käyttää. Lisäksi työpaikalla on linjattu, että vaatetukseen ei saa liittää ylimääräisiä merkkejä tai tunnuksia, lukuun ottamatta vaatetuksen alla olevia koruja, korvakoruja sekä sormuksia. Näkemykseni mukaan tällä tarkkuudella määritelty työasu saattaa työntekijän, joka haluaa käyttää uskontoonsa kuuluvaa päähinettä työssään, yhdenvertaisuuslain tarkoittamalla tavalla erityisen epäedulliseen asemaan, koska se käytännössä edellyttää työntekijän toimivan uskontonsa vastaisesti.<sup>462</sup>

---

<sup>460</sup> ”I have a right to my turban, and I am a Sikh also ... I believe it is no problem to any other religions, we do not disturb any other religions, we only believe in our own religion.” (Richardson 2013).

<sup>461</sup> ”I feel this is my right, ... I pay tax, I work hard, and my family – my wife is also a bus driver, she pays tax – and our children are born in Finland, study in Finland, and we feel this is (a question of) minorities’ rights. We have our own culture; we have our own religion.” (Richardson 2013).

<sup>462</sup> AVI 2013a.

Päätöksessä todetaan, että yhdenvertaisuuslain (21/2004) perusteella uskonnollisiin tapoihin voidaan puuttua, mikäli siihen on ”hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia”. Työnantaja oli vedonnut perusteluissaan työntekijän työturvallisuuteen ja oikeusturvaan, ja AVIn mukaan nämä perustelut olivat ”sinänsä tavoitteiltaan hyväksyttäviä”. AVI kuitenkin katsoi, etteivät perustelut olleet riittäviä kieltämään turbaanin käyttöä, sillä turbaani ei käytännössä vaikuta työntekijän tunnistamiseen tai muun työasun käyttämiseen. Tätä tuki AVIn mielestä se, että kuljettajilla on mahdollista käyttää työnantajan logolla varustettua ”lippahattua”, mutta sen käyttäminen on vapaaehtoista. Tämä tarkoittaa AVIn mielestä sitä, ettei kuljettajan tunnistaminen ole päähineestä kiinni.<sup>463</sup>

Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden osalta AVI perusti päätöksensä työsopimuslain (55/2001) kohtaan, jossa työnantajan velvollisuudeksi katsotaan tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto sekä yhdenvertaisuuslain (21/2004) kohtiin, joissa kielletään syrjintä ja määritellään, milloin erilainen kohtelu on oikeutettua. Päätöksessään AVI velvoitti työnantajaa jättämään syyskuun 2013 loppuun mennessä selvityksen toimenpiteistä, joihin se aikoo ryhtyä estääkseen työntekijöiden syrjinnän.<sup>464</sup>

Useat mediat uutisoivat AVIn päätöksestä.<sup>465</sup> Ilta-Sanomat haastatteli tapauksen osapuolia. Haastattelussa linja-autonkuljettaja kertoi olevansa tyytyväinen viranomaisen päätökseen ja koki että he ”ymmärtävät, mikä ongelma on”. Linja-autonkuljettaja jälleen myös kertoi tekevänsä tämän kaikkien sikhien, ja etenkin poikansa puolesta. Työnantajapuolen edustaja, Veolian silloinen toimitusjohtaja Janne Vihavainen, puolestaan kommentoi yhtiön tutkivan asiaa asiantuntijoiden kanssa. Haastattelussa hän halusi korostaa, ettei AVI ollut syyttänyt heitä suoranaista uskonnollisesta syrjinnästä ja oli hyväksynyt heidän tavoitteensa:

Hän muistuttaa, että avinkin mukaan työasujen yhtenäisyys ja työturvallisuus ovat sinänsä hyväksyttäviä tavoitteita. Avi katsoi syrjinnän välilliseksi, eikä kukaan ole väittänytkaan, että Veoliassa esiintyisi suoranaista uskonnollista syrjintää.

– Meillä ei todellakaan ole halua tai aikomusta syrjiä ketään uskonnon takia eikä mitään uskontokuntaa, Vihavainen painottaa.<sup>466</sup>

---

<sup>463</sup> AVI 2013a.

<sup>464</sup> AVI 2013a; kts. myös Työsopimuslaki 2001/55 2 luku 2 §; Yhdenvertaisuuslaki 2004/21 6 §, 7 §.

<sup>465</sup> Länsiväylä 2013; Mäkinen 2013a; Mäkinen 2013b; Vaara 2013; Vantaan Sanomat 2013; Yle 2013b.

<sup>466</sup> Mäkinen 2013b.

AVIn päätökset eivät käytännössä velvoita työnantajaa mihinkään, joten turbaanikielto jäi päätöksestä huolimatta voimaan.<sup>467</sup>

Veolian vastauksen AVille syyskuussa kirjoitti Autoliikenteen Työnantajaliitto ry:n (ALT) osastopäällikkö Olli Rauhamaa ja sen oli allekirjoittanut myös Veolian vt. toimitusjohtaja Päivi Katajisto. Vastauksessaan työnantaja toi esille tulkintansa, jonka mukaan kaikkia koskeva kielto ei ole syrjivä:

Yhdenvertaisuuslain tarkoittama kielletty syrjintä edellyttää, että joku asetetaan erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden. Käsiteltävänä olevassa asiassa ei ole esitetty kehen ao. työntekijää tulisi verrata. Kehen toiseen työntekijään nähden Veolia on asettanut X epäedulliseen asemaan? Se, että työntekijä ei ole saanut toimia haluamallaan tavalla, ei vielä aseta häntä erityisen epäedulliseen asemaan kehenkään nähden yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetulla tavalla. ... Yhtiön määrittelemä työasuohjeistus ei salli kenenkään muunkaan poiketa annetusta ohjeistuksesta. Koska työnantaja vaatii samaa pukeutumista kaikilta, yksittäinen työntekijä ei voi joutua erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden. Tässä tapauksessa onkin itse asiassa kyse siitä, että X työntekijä vaatii, että hänet asetetaan muita parempaan asemaan.<sup>468</sup>

Työnantajan edustaja katsoi, ettei Veolia ollut syyllistynyt syrjintään, eikä näin ollen turbaanikieltokaan poistunut.<sup>469</sup>

Marraskuussa 2013 Helsingin Sanomat julkaisi uutisen otsikolla ”Turbaanikuski ajaa yhä ilman päähinettä Vantaalla”. Artikkelissa Etelä-Suomen AVIn tarkastaja Antti Salo, joka myös teki päätöksen turbaanikiellon syrjivyydestä, kertoi työnantajan toimittaneen vaaditun raportin sovituksessa ajassa. Hän ei kuitenkaan ollut ehtinyt tuolloin vielä lukea sitä. Hän ei kommentoinut asiaa muutoin kuin että pysyy kannassaan, mikäli työnantajan perusteet eivät ole merkittävästi muuttuneet. Veolia Transportin silloinen johtaja Juha Nykänen antoi toimittajan ymmärtää, ettei heidän kantansa ollut muuttunut. Häenkään ei halunnut ottaa siihen enempää kantaa ennen viranomaisen palaamista asiaan, mutta turbaanikielto jäi edelleen voimaan AVIn päätöksestä.<sup>470</sup>

Joulukuussa 2013 AVI käsitteli asian uudelleen työnantajan antaman selvityksen jälkeen. AVI oli todennut jo aiemmin tapauksen nimenomaan välilliseksi syrjinnäksi ja toisessa tarkastuskertomuksessa pyrki vielä selventämään päätöstään:

Välillisessä syrjinnässä huomio kiinnittyy eriarvoisen kohtelun sijaan sinänsä neutraalin, kaikkiin samalla tavalla sovellettavan säännön aiheuttamiin erilaisiin vaikutuksiin erilaisessa tilanteessa oleville

---

<sup>467</sup> AVI 2013a; Laitinen 2013; Tikkanen 2013.

<sup>468</sup> Veolia 2013.

<sup>469</sup> Veolia 2013.

<sup>470</sup> Tikkanen 2013.

ihmisille. Välillisenä syrjintänä voidaan pitää esimerkiksi ohjeistusta, jonka perusteella johonkin tiettyyn uskontoon kuuluvat eivät voi työskennellä samoissa tehtävissä kuin muut vastaavassa tilanteessa olevat, paitsi jos annetulla ohjeistuksella on olemassa hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.<sup>471</sup>

Kielto oli AVIn mukaan siis välillisesti syrjivä siksi, että se koski nimenomaan henkilöitä, jotka käyttävät uskonnollisia asusteita. Kiellolle ei myöskään ollut annettu mitään sellaista perustetta, jonka mukaan se olisi työnteon ja turvallisuuden kannalta välttämätön. Kiellolla työnantaja oli asettanut työntekijän ”tilanteeseen, jossa tämä ei voi noudattaa uskontonsa vaatimusta”. Koska työnantaja ei poistanut kieltoa, AVI siirsi tapauksen eteenpäin työsuojeluviranomaiselle.<sup>472</sup> Päätöksestä uutisoitiin jälleen mediassa.

Jo Vantaan Sanomien haastattelussa keväällä 2013 linja-autonkuljettaja kertoi olevansa valmis viemään tapauksen oikeuteen asti ja samaisen lehden haastattelussa tammikuussa 2014 hänen kerrotaankin ottaneen yhteyttä poliisiin.<sup>473</sup> Työnantaja ei haastatteluissa suostunut kommentoimaan asiaa.<sup>474</sup> Tapaus ei koskaan päätynyt oikeuteen, sillä helmikuussa 2014 alan liitot eli työnantajaa edustava ALT ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry (AKT), hyväksyivät sikhimiesten käyttämän turbaanin osaksi linja-autonkuljettajan työasua. Päätöksessä todettiin, että mikäli työnantaja haluaa turbaanin olevan tietyn värinen, on työnantajan hankittava sellainen. Päätös koski ainoastaan sikhien käyttämää turbaania.<sup>475</sup>

Helsingin Sanomat uutisoi aiheesta ensimmäisenä ja haastatteli linja-autonkuljettajaa. Singh oli iloinen päätöksestä, sillä koki oikeuden voittaneen:

"Se oli hyvä päätös: minulla on oikeus omaan uskontoon ja saan pitää turbaania. Suomi on vapaa maa."

Vuoden ajan Singh kävi töissä mutta jätti turbaanin kotiin. Aika tuntui pitkältä.

"Olen asunut Suomessa 28 vuotta ja työskennellyt bussikuskina 12 vuotta. Minä maksan veroja ja minulla on täällä perhe ja lapset. Oma uskonto on minulle tärkeä. Se, että meillä on oma uskonto, kulttuuri ja äidinkieli. Ei siitä ole muille haittaa", Singh sanoo.<sup>476</sup>

Veolia Transportin silloinen vt. toimitusjohtaja Päivi Katajisto kertoi työnantajan kunnioittavan liittojen ratkaisua. Myös Helsingin Bussiliikenteen

---

<sup>471</sup> AVI 2013b.

<sup>472</sup> AVI 2013b.

<sup>473</sup> Massinen 2013; Välimaa 2014; kts. myös Tikkanen 2014.

<sup>474</sup> Laitinen 2013; Välimaa 2014.

<sup>475</sup> Halvari 2017; kts. myös Salomaa et al. 2014a; Salomaa et al. 2014b.

<sup>476</sup> Salomaa et al. 2014a.

silloinen toimitusjohtaja Juha Hakavuori oli samoilla linjoilla. Hän kertoi yhtiön lähtevän siitä, että turbaanin tulee olla yhtiön väreissä.<sup>477</sup>

Silminnäkijä-ohjelmassa aiheesta keskusteltiin keväällä 2014. Ohjelmassa puhe oli siirtynyt koskemaan pääasiallisesti musliminaisten käyttämää huivia, mutta myös linja-autonkuljettajan tapaukseen palattiin. Haastateltavana olivat linja-autonkuljettaja Gill Sukhdarshan Singh, AVIn juristi Aki Eriksson ja Veolian Päivi Katajisto. Toimittaja kysyi Katajistolta, ymmärsikö hän, miltä linja-autonkuljettajasta oli tuntunut, johon hän vastasi, ettei oikeastaan ymmärrä:

No kyllä mä varmaan yhtään osaan ymmärtää, mut toisaalta on ... en ehkä ymmärrä riittävästi. ... Sitä tarkotan et koska mulle itselle ei oo ... kun itsellä ei oo sellasta tarvetta niin sitä voi olla niin kun aika vaikea ymmärtää sitä toisen tarvetta, että se on niin pakottava.<sup>478</sup>

Katajisto painotti, ettei kiellossa alun perinkään ollut kyse syrjinnästä, vaan sen takana oli ”hyvä tarkoitus”, eli esimerkiksi turvallisuuteen ja kuljettajan tunnistamiseen liittyvät seikat. Ohjelmassa tulee hetki, jossa Singh ja Katajisto kohtaavat hyvässä yhteishengessä: molemmat olivat tyytyväisiä, että asiaan saatiin ratkaisu.<sup>479</sup> Veolian edustajat eivät siis hyväksyneet syrjintää eivätkä halunneet estää oman uskonnon harjoittamista, mutta he eivät nähneet turbaania uskonnollisesti välttämättömänä asusteena kuljettajan työssä. Käsitystä tukee se, miten uskonto on perinteisesti Suomessa nähty: näkymättömänä ja yksityisenä.<sup>480</sup>

Tapausten varsinaisten osapuolien lisäksi mediassa kuultiin lausuntoja muiltakin tahoilta. Edellä on mainittu jo muiden linja-autoyhtiöiden työnantajaosapuolet. Linja-autonkuljettajalta kyseltiin asiakaspalautteesta ja Silminnäkiän toimittaja haastatteli muutamaa hänen kollegaansa sekä asiakasta tapauksen ratkettua. Medioiden haastatteluissa paljastui, että linja-autonkuljettaja oli käyttänyt turbaania reilun pari kuukautta ennen sen kieltämistä.<sup>481</sup> Tänä aikana Singh kertoi, ettei ollut saanut huonoa palautetta:

– Työkaverit eivät ole sanoneet turbaanistani mitään pahaa, Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton mielestä sen käyttö on ok, ja pääluottamusmieskin on samaa mieltä. Matkustajiltakaan en ole saanut kielteistä palautetta.<sup>482</sup>

Kielteisen palautteen sijaan hän kertoi saaneensa kannustusta.<sup>483</sup> Silminnäkiän toimittajan haastattelemat kollegat olivat sitä mieltä, että on aivan sama, onko kuljettajalla päässä turbaani vai lippalakki. Eräs matkustaja koki

---

<sup>477</sup> Salomaa et al. 2014a; kts. myös Ilta-Sanomat 2014b; Salomaa et al. 2014b; Yle 2014.

<sup>478</sup> Silminnäkiä 2014.

<sup>479</sup> Silminnäkiä 2014.

<sup>480</sup> Sorsa 2018, 7.

<sup>481</sup> A-Studio 2013; Massinen 2013; Richardson 2013; Yle 2013b; Silminnäkiä 2014.

<sup>482</sup> Massinen 2013.

<sup>483</sup> Välimaa 2014.



kiellon rasistiseksi ja toisen mielestä uskonnolliset asusteet kuuluvat työpaikalle, koska ”se kuuluu koko elämään”. Kolmas matkustaja muistutti, että ”tärkeintä on et se työ sujuu”.<sup>484</sup> Näissä kommentteissa näkyy ennen kaikkea ajatus ammatillisuudesta ja sen tärkeydestä.

Tapauksen tullessa ensi kertaa julki, Helsingin Sanomissa virisi aiheesta pieni keskustelu.<sup>485</sup> Turbaanikieltoon otettiin kantaa toukokuun 2013 alussa Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa, jossa kieltoa kuvattiin ”älyttömäksi”. Pääkirjoituksessa pohdittiin, että työasujen yhtenäisyys on ”makuasia”, sillä käytännössä liikenteessä näkee kuljettajia hyvin erilaisissa asuissa. Lisäksi turvallisuusuhkiin liittyvät perusteet kumottiin lauseella ”[k]yllä turbaani pysyy äkkijarrutuksessa poissa silmiltä siinä missä koppalakkikin”.<sup>486</sup> Pääkirjoitukseen vastasivat mielipidepalstalla silloiset Siirtolaisuusinstituutin johtaja Ismo Söderling ja Helsingin Seudun Linja-autohenkilökunta ry:n työsuojeluvaltuutettu Arto Aijala. Söderling tuki pääkirjoitusta ja toivoi linja-autoyhtiön kiellon sijaan lähtevän mukaan Suomen ”monikulttuuristumiskehitykseen”.<sup>487</sup> Aijala puolestaan koki pääkirjoituksen olevan ”paha ylilyönti”, jolla lehti yrittää järkyttää liikennöntialan ”harmoniaa” pyrkimällä ”humanisoimaan tämän väen väkisin populistiseksi tekemänsä asian”. Hän vetosi ennen kaikkea kuljettajien yhtenäiseen työasuun, jota kuljettajat sitoutuvat noudattamaan. Aijala syytti Helsingin Sanomien pääkirjoituksen kirjoittajaa ”terveen järjen” puutteesta.<sup>488</sup>

Mediat pyysivät lausuntoja tapaukseen myös erilaisilta asiantuntijoilta. Tapauksen tultua ilmi Yle Uutiset haastatteli Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) silloista juristia, Anu-Tuija Lehtoa. Hän ei perustellut mielipidettään tarkemmin, mutta uskoi turbaanin sallittavan, mikäli tapaus menisi oikeuteen.<sup>489</sup> Vaikka tapaus siirrettiin heti alkuun eteenpäin AVille, myös vähemmistövaltuutetun toimistosta otettiin asiaan kantaa. Helsingin Sanomien haastattelussa keväällä 2013 silloinen ylitarkastaja Mikko Joroinen sanoi olevansa samaa mieltä työnantajan kanssa siitä, että työasuun liitettävät asusteet eivät voi aiheuttaa työturvallisuusriskiä. Hän ei kuitenkaan ymmärtänyt, miten turbaani olisi tällainen riski.<sup>490</sup> AVIn annettua päätöksen silloinen vähemmistövaltuutettu Eva Biaudet kertoi pitävänsä päätöstä ”merkittävänä linjauksena”, joka ”edistää merkittävällä tavalla etnisten ja uskonnollisten vähemmistöjen yhdenvertaisuutta Suomessa ja tukee monimuotoisuutta työelämässä”.<sup>491</sup>

---

<sup>484</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>485</sup> Helsingin Sanomat 2013b.

<sup>486</sup> Helsingin Sanomat 2013a.

<sup>487</sup> Söderling 2013.

<sup>488</sup> Aijala 2013.

<sup>489</sup> Richardson 2013.

<sup>490</sup> Olá 2013.

<sup>491</sup> Länsiväylä 2013; Vantaan Sanomat 2013; Yle 2013b.

Esimerkiksi Ruotsissa linja-autonkuljettajat ovat saaneet käyttää asuun materiaaliltaan ja väriltään sopivaa turbaania jo 1970-luvulta.<sup>492</sup> Median uutisoinnissa huomioitiinkin, että monessa muussa maassa asia on käyty jo läpi ja turbaania saa käyttää monissa työtehtävissä.<sup>493</sup> Vantaan Sanomissa linja-autonkuljettaja mainitsi tästä ja siitä, että Ruotsissa turbaania saa käyttää poliisissa ja Puolustusvoimissakin.<sup>494</sup> A-Studioissa hän kertoi samoin olevan Norjassa, Englannissa, Yhdysvalloissa ja Kanadassa; linja-autonkuljettajan mielestä ”melkein koko maailmassa saa” käyttää turbaania.<sup>495</sup> Silloinen vähemmistövaltuutettu Biaudet kertoi, että Veolian toimijat Ruotsissa ovat sallineet turbaanit kuljettajille jo pitkään.<sup>496</sup> Silminnäkijä-ohjelmassa keväällä 2014 Veolian varapääluottamusmies Jarmo Heikkinen vahvisti, että turbaania saa käyttää Ruotsissa ja emoyhtiössä Ranskassa.<sup>497</sup> Ylen mukaan Isossa-Britanniassa linja-autonkuljettajat ovat voineet käyttää turbaania jo 1960-luvulta.<sup>498</sup>

Helsingin Sanomien artikkelissa loppuvuodesta 2013 mainittiin kaksi tapausta muualta Euroopasta koskien uskonnollisia asusteita. Syyskuussa 2013 YK:n ihmisoikeuskomiteassa käsiteltiin tapaus, jossa sikhimies ei ollut saanut käyttää turbaania passikuvassa Ranskassa. Komitean mielestä tämä loukkasi uskonnonvapautta ja Ranskaa kehoitettiin muuttamaan määräystä. Lisäksi Helsingin Sanomien artikkelissa viitataan tapaukseen, jossa kansainvälinen oikeus totesi syrjiväksi kiellon estää oppilasta pääsemästä kouluun uskonnollisen päänahineen kanssa.<sup>499</sup> Helsingin Sanomat kysyi syrjintälautakunnan sihteerin Juhani Kortteisen sekä valtiosäädäntöoikeuden professorin Tuomas Ojasen mielipidettä linja-autonkuljettajan tapaukseen käyttäen kontekstina näitä kahta tapausta. Kortteinen ei halunnut tehdä vertailua, sillä mainituissa tapauksissa oli vedottu uskonnonvapauteen eikä syrjintään, kuten linja-autonkuljettajan tapauksessa, joten ne eivät ole hänen mukaansa suoraan verrannollisia. Ojanen puolestaan koki, että mainittujen tapausten perusteella linja-autonkuljettajan turbaanikielto tullaan näkemään perusteettomana. Hänen mukaansa tapaukset olivat esimerkkinä siitä, ”ettei kiellolle ole hyväksyttäviä perusteita ihmisoikeuksien kannalta”. Uutisessa haastateltiin jälleen myös vähemmistövaltuutetun edustajaa, tällä kertaa toimistopäällikkö Rainer Hiltusta, jonka mukaan ”asiaa pitää viedä eteenpäin, koska tämä on periaatteellisesti tärkeä

---

<sup>492</sup> Sakaranaho 2006, 200.

<sup>493</sup> A-Studio 2013; Massinen 2013; Olá 2013; Richardson 2013; Vaara 2013; Silminnäkijä 2014.

<sup>494</sup> Massinen 2013.

<sup>495</sup> A-Studio 2013.

<sup>496</sup> Länsiväylä 2013; Vantaan Sanomat 2013; Yle 2013b.

<sup>497</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>498</sup> Richardson 2013.

<sup>499</sup> Tikkanen 2013; kts. myös UNHRC 2013; Koululaisen tapauksessa lehdessä ei määritellä tarkemmin, mistä on kyse tai mistä oikeusistuimesta päätös on tullut. Vuonna 2013 ainakaan ECHR:ssa ei ole tehty päätöksiä mainitusta tapauksesta. (ECHR 2021).

kysymys. Tilanne pitää pystyä ratkaisemaan, koska tällaiset tapaukset eivät tule häviämään, vaan ne yleistyvät”. Hiltusen mielestä vähemmistövaltuutetun toimisto voisi käydä keskustelua työnantajien kanssa ja yhdessä pohtia ”miten etnisen vaatekappaleen, vaikkapa huivin, voi mukauttaa työasuun”.<sup>500</sup>

Linja-autonkuljettajan tapaus oli ensimmäinen Suomessa suurta julkisuutta saanut tapaus, jossa otettiin kantaa uskonnollisten asusteiden käyttämiseen osana työasua. Tämä johti tarkastelemaan tilannetta muilla aloilla. Keskiöön nousi ennen kaikkea musliminaisten käyttämä huivi, eikä myöhemminkään juuri ole puututtu muihin uskonnollisiin asusteisiin. Myös poliisin ja Puolustusvoimien osalta keskustelut on käyty nimenomaan huiviin liittyen, vaikka muualla Euroopassa ne on ensin käyty liittyen sikhimiesten turbaaniin. Tämä saattaa selittyä sillä, että Suomessa sikejä on varsin vähän, toisin kuin esimerkiksi Isossa-Britanniassa ja Norjassa. Argumentaatioanalyysin kautta nousi esille ennen kaikkea se, että toisin kuin muualla Euroopassa, Suomessa perustelut liittyivät nimenomaan syrjintään ja yhdenvertaisuuteen eivätkä suoraan uskonnonvapauteen. Samoja argumentteja huomioin myös muissa käsittelemissäni tapauksissa.

## **5.2 Huivi osana kaupan alan ja palvelusektorin työasua: argumentointia imagon ja brändin puolesta**

Vuonna 2014 Helsingin käräjäoikeuteen päätyi tapaus, joka käsitteli kiireapulaisiksi vaatekauppaan palkatun musliminaisen erottamista. Vaatekaupat kuuluvat palvelusektoriin sekä kaupan alaan. Mediakeskustelut uskonnollisista asusteista ovat liittyneet pääsääntöisesti näille aloille, joten tässä luvussa keskitytään niihin yleisesti. Kaupan ala pitää sisällään tavaroiden ostoon ja myyntiin keskittyneet yritykset, joista tässä yhteydessä viitataan etenkin vähittäiskaupan työntekijöihin, jotka ovat kontaktissa suoraan kuluttajaan. Lisäksi otin huomioon muualla palveluammateissa työskentelevät, eli esimerkiksi hotellien ja ravintoloiden työntekijät.

Uskonnolliset asusteet osana työasua olivat esillä uutisoinnissa jo vuonna 2009 ja 2010, jolloin huivin käyttö puhutti etenkin kaupan alalla.<sup>501</sup> Yle haastatteli vuonna 2009 aiheesta Helsingin yliopiston työoikeuden professoria Kari-Pekka Tiitistä, joka kertoi, ettei aiheeseen liittyen ole olemassa lainsäädäntöä, eikä sitä hänen mukaansa edes tarvita. Hänestä ”pitäisi joustaa ja katsoa terveellä järjellä, missä rajat kulkevat”.<sup>502</sup> Vuonna 2013 Helsingin Sanomien haastattelussa kaupan

---

<sup>500</sup> Tikkanen 2013.

<sup>501</sup> Jaakonaho 2009; MTV 2009; Nupponen 2010.

<sup>502</sup> Jaakonaho 2009.

alan neuvottelupäällikkö Juha Ojalan mukaan ”puheet huiveista on ratkaistu nopeasti, eikä juristeihin ole turvauduttu”.<sup>503</sup> Keskusteluja ilmeisesti oli vähän ja ne olivat paikallisia. Samassa Helsingin Sanomien artikkelissa Palvelualojen ammattiliiton (PAM) neuvottelupäälliköt kertoivat, etteivät he olleet kuulleet kiistoista ollenkaan, huolimatta siitä, että vuonna 2009 samaisen liiton mukaan kiistoja olisi ollut.<sup>504</sup> Suurempia kiistoja ei sinällään välttämättä ole ollutkaan, sillä sellaisia ei synny, mikäli kieltoihin ei reagoida. Yle haastatteli vuonna 2009 somalitaustaista Sadiyo Dhuubowia, joka kertoi kuullensa tuttaviltaan, ettei kaupan alalla työasuun hyväksyttyä huivia. Osalle työnantajista saattoi tosin kelvata, mikäli huivia piti nutturalla.<sup>505</sup>

Vuoden 2013 alussa Turun Sanomissa käytiin läpi tilannetta sairaaloissa, kaupan alalla ja poliisissa. Artikkelissa kerrottiin osan sairaaloista työasuun kuuluvan huivin, mutta että poliisin virkapukuun ei hyväksytty ylimääräisiä asusteita. Kaupan alalla sanottiin tehdyn ohjeistuksia työasuun, koska maahanmuuttotaustaisia työntekijöitä alkoi olla entistä enemmän. Kaupan alan esimerkkinä oli Anttilan tavaratalo<sup>506</sup>, jossa huivin käyttö oli sallittu uskonnollisista syistä, mutta suuret ja huomiota herättävät asusteet oli kielletty. Kasvojen piti olla näkyvissä ja työturvallisuus huomioitu.<sup>507</sup> Argumentaatiossa korostuivat siis etenkin turvallisuuteen ja yhtenäisyyteen liittyvät asiat, mutta niiden lisäksi huomioitiin myös työelämän monimuotoistuminen.

Helmikuun 2014 alussa Ilta-Sanomat uutisoi Helsingin kärjäoikeudessa käsitellystä tapauksesta, jossa vaateliike Guessin Kampin ostoskeskuksessa toimivaan liikkeeseen kiireapulaiseksi palkattu nainen oli irtisanottu, koska hän halusi käyttää töissä hiukset peittävää huivia.<sup>508</sup> Tämän uutisoinnin lisäksi tapaus ei ollut suuremmin esillä mediassa, vain kärjäoikeuden päätös uutisoitiin myöhemmin lyhyesti ja tapauksesta mainittiin Silminnäkiä-ohjelmassa.<sup>509</sup> Tämä johtuu luultavasti siitä, että toisin kuin linja-autonkuljettajan tapauksessa, asian osapuolet eivät itse olleet esillä mediassa ja uutisointi perustui vain kärjäoikeuden asiakirjoihin.

Kärjäoikeudessa syytettynä olivat liikkeen myymäläpäällikkö ja tämän esihenkilö. Oikeudessa kuultiin sekä heidän että työntekijän kertomukset tapahtumista. Työntekijä kertoi sopineensa työpaikasta puhelimitse myymäläpäällikön esihenkilön kanssa, jolloin hänen uskontonsa tai

---

<sup>503</sup> Kuokkanen 2013.

<sup>504</sup> MTV 2009; Kuokkanen 2013.

<sup>505</sup> Jaakonaho 2009.

<sup>506</sup> Anttila oli tuolloin yksi suurimmista Keskon alla toimivista tavarataloketjuista. Myöhemmin Anttila myytiin ulkomaille ja pian sen jälkeen vuonna 2016 asetettiin konkurssiin.

<sup>507</sup> Turun Sanomat 2013.

<sup>508</sup> Ilta-Sanomat 2014a.

<sup>509</sup> Helsingin Sanomat 2014; Helsingin Uutiset 2014; Hevonoja 2014; Silminnäkiä 2014.

pukeutumisensa ei ollut tullut esille, koska ”hän ei muutenkaan puhu uskostaan”.<sup>510</sup> Työnhakijan kommenttiin voi lukea ajatuksen, jonka mukaan uskonnollisuus ja ammatillisuus eivät sinällään ole sidoksissa toisiinsa. Vaikka uskontoon kuuluukin tietty asuste, se ei tarkoita, että uskonnosta on tarvetta kuitenkaan puhua tai tuoda sitä muuten esille. Tähän liittyy ajatus myös uskonnon yksityisyydestä, vaikka uskonto olisikin näkyvää.

Esihenkilö kertoi työntekijälle, että työasuun kuuluivat ”t-paita ja farmarit”, joista farmareiden tuli oli tummat, mutta niiden ei tarvinnut olla tiettyä merkkiä. Ne myös saivat olla omat. Työntekijä kertoi menneensä 17. joulukuuta vuonna 2011 sovitusti työpaikalle ”pukeutuneena uskonsa mukaisesti eli käyttäen päähuiivia”. Myymäläpäällikkö oli antanut työntekijälle sopivat työvaatteet ja poistunut sen jälkeen soittamaan. Puhelun jälkeen hän ilmoitti, ettei työntekijä voi jatkaa työskentelyä oman huivinsa kanssa ja antoi hänelle tilalle toisen, liikkeen omaa merkkiä olevan, vaalean, neliskanttisen kaulahuivin. Työntekijälle tämä sopi ja hän vaihtoi huivin. Tästä huolimatta myymäläpäällikkö pyysi häntä poistumaan. Työntekijä oli turhaan yrittänyt tavoittaa puhelimitse henkilön, jonka kanssa myymäläpäällikkö oli puhunut. Tämä vastasi hänelle vain tekstiviestillä, jossa ilmoitti, että työntekijä ”ei voi aloittaa työskentelyä huivia käyttäen, koska liikkeen imagoon ei kuulu huivin pitäminen”.<sup>511</sup>

Kuten linja-autonkuljettajan tapauksessa, myös kiireapulaiseksi palkattu nainen oli tietoinen uskonnollisten asusteiden sallimisesta muissa maissa, ja hän kertoi käräjäoikeudessa esimerkiksi Lontoossa musliminaisten käyttävän huiveja myyjän työssä. Omaa huivin käyttämistään hän perusteli uskonnollaan:

Huivilla on uskonnollinen merkitys, sillä siitä puhutaan Koraanissa. Huivin käyttäminen osoittaa, että käyttäjä rakastaa Jumalaa. ... Jos hänellä ei ole huivia, hänellä on epämunakava olo, koska se on syntiä.<sup>512</sup>

Myymäläpäällikön mukaan työntekijä saapui töihin huivin kanssa, jonka hän tunnisti heti ”uskonnolliseksi huiviksi”. Myymäläpäällikkö antoi työntekijälle työvaatteet ja niiden kanssa liikkeen oman huivin. Tämän jälkeen hän päätti soittaa vielä esihenkilölleen varmistuakseen ”menettelynsä oikeellisuudesta”, mutta esihenkilö ohjeistikin irtisanomaan työntekijän. Myymäläpäällikkö kertoi oikeudessa, että irtisanomisen syynä oli yhtiön brändi:

Hän ei muista keskustelun tarkkaa sisältöä. X työskentelyn este oli ollut se, että hänen työasunsa ei huivin kanssa vastannut yhtiön brändiä. Liikkeessä ei ole ollut brändin mukaista huivia, jonka olisi voinut ottaa käyttöön. Hänellä ei ole tietoa muiden maiden maiden myymälöiden käytännöistä huivin käyttämisen suhteen. Työasu liikkeen

---

<sup>510</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>511</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>512</sup> Käräjäoikeus 2014.

henkilökunnalle on brändin imagon mukainen ja tarkoitus on käyttää liikkeen X merkkisiä vaatteita. Omia housuja voi käyttää, mutta t-paidan tulee olla liikkeen omaa merkkiä. Huivia ei ole määritelty työasuun kuuluvaksi.<sup>513</sup>

Liikkeen huivi ei ollut myymäläpäällikön mielestä asuun sopiva, eikä hän ollut tietoinen, miten muualla on toimittu asian suhteen. Hänen mukaansa ”jokainen saa kyllä valita oman uskontokuntansa vapaasti”, mutta huivi ei silti kuulu kyseisen liikkeen työasuun. Sen sijaan hän pohti sen käyttämisen olevan suotavaa, mikäli työntekijä haluaisi käyttää sitä esimerkiksi syövän aiheuttaman hiuskadon vuoksi. Tämänkin hän näki tulevan esille jo työsopimusta kirjoittaessa. Ennen kaikkea hän koki, että päätös huivin kieltämisestä oli loppujen lopuksi hänen esihenkilönsä päätös, koska hänellä ”ei ollut oikeutta reagoida huivin käyttöön itsenäisesti”.<sup>514</sup>

Myymäläpäällikön esihenkilö kertoi oikeudessa palkanneensa alun perin työntekijän jouluksi kiireapulaiseksi ystävänsä suosituksesta ja siksi haastattelu oli tehty pelkästään puhelimitse. Puhelussa hän kertoi työvaatteista, mutta hän muisti tarkkaan vain sen, että oli kertonut niiden tulevan työnantajan puolesta. Myymäläpäällikön mukaan työntekijän olisi tullut kertoa huivista aiemmin, jotta hänelle olisi voitu järjestää sopiva huivi:

X ei ole omasta puolestaan ilmaissut päähuivia. Jos tämä olisi maininnut huivin, olisi hän itse voinut tähän seikkaan reagoida ja varautua siten, että liikkeessä olisi ollut sopiva oman brändin mukainen huivi.<sup>515</sup>

Työntekijän saavuttua töihin myymäläpäällikkö soitti esihenkilölleen ja kysyi neuvoa, koska ”brändin mukainen paksu huivi ei ollut näyttänyt hyvältä”. Esihenkilö kehotti lähettämään työntekijän pois, mikäli hyvältä näyttävää huivia ei löytyisi:

X [myymäläpäällikkö] oli kysynyt, mitä hänen pitäisi tehdä, kun brändin mukainen paksu huivi ei ollut näyttänyt hyvältä. Hän oli kehottanut X selvittämään asiaa ja lähettämään X pois, jos liikkeen huivi ei näyttäisi hyvältä. Omien tuotteiden käyttäminen on ollut kaikille sama velvoite. Hän ei ole sanonut, ettei X saisi käyttää huivia. Hän oli tiennyt liikkeen valikoiman. Talvihuivit olivat paksuja ja niissä oli hapsuja ja jotka näyttäisivät hassuilta. Hän ei tiedä olisiko joku muu liikkeen huivi soveltunut paremmin, X on varmaan tiennyt sen paremmin. Vaikka sopiva huivi olisi löytynyt omista huiveista, hän olisi silti kehottanut X selvittämään tilanteen.<sup>516</sup>

---

<sup>513</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>514</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>515</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>516</sup> Käräjäoikeus 2014.

Myymäläpäällikön esihenkilö kiisti kieltäneensä huivin käyttämisen, mutta huivin olisi pitänyt olla työasuun sopiva. Hänen mukaansa työasussa ”noudatetaan yhtenäistä imagoa ja linjaa ja käytetään oman myymälän tuotteita”. Lyhyessä työsuhteessa olevilla oli mahdollisuus käyttää omia vaatteita, kunhan niissä ei ole muita merkkejä näkyvillä. Nämä ohjeet oli annettu ylempää ja kaikkien tuli noudattaa niitä. Ohjeissa ei kuitenkaan ollut kielletty lävistyksiä tai huiveja, ja ”[m]yyjien toivotaan olevan siististi pukeutuneita ja kauniisti laitettuja”.<sup>517</sup> Työnantajapuolen argumentaatio perustui siis ensi sijassa työasun yhtenäisyyteen.

Tuomiossaan käräjäoikeus totesi työnantajan edustajien syyllistyneen työsyryntään. Käräjäoikeuden mukaan työnantajan on mahdollista puuttua työntekijän uskonnolliseen pukeutumiseen mikäli ”siihen on työhön ja sen tekijälleen asettamiin vaatimuksiin tai edellytyksiin liittyvä hyväksyttävä syy”. Edustajat olivat perustelleet kieltä työasuun liittyvillä syillä, mutta kuitenkin heidän kertomustensa mukaan työasuun liittyvät säädökset olivat joustavia:

... myymälän myymäläpäällikkö X ja myymäläpäälliköiden esimies X ovat molemmat käräjäoikeudessa kertoneet, että pääsääntöisesti työntekijöiden on kuulunut käyttää myymälän valikoimaan kuuluvia X tuotemerkin mukaisia vaatteita. Omienkin vaatteiden, esimerkiksi farmareiden käyttö on ollut mahdollista eikä lyhyeen työsuhteeseen palkatulle ei ole aina ollut mahdollisuutta antaa kokonaista liikkeen tuotemerkin mukaista asua, mutta kilpailevien tuotemerkkien näkyminen vaatteissa ei ole ollut sallittua. X kertoman mukaan yhtiössä ei ole ollut kiellettyä käyttää lävistyksiä tai huivia. Työntekijöiden on pitänyt olla siististi pukeutuneita ja kauniisti laitettuja.<sup>518</sup>

Työntekijä itse olisi ollut valmis joustamaan ja käyttämään hänelle annettua huivia, vaikka se olikin erimallinen kuin hänen oma huivinsa. Lisäksi oikeuden mukaan kyse ei ollut sellaisista työtehtävistä, joissa huivi olisi ollut haitaksi. Käräjäoikeus katsoi vastaajien syyllistyneen työsyryntään:

... käräjäoikeus katsoo asiassa selvitetyn, että työnantajan edustajat X ja X ovat ilman hyväksyttävää perustetta asettaneet X uskonnon perusteella epäedulliseen asemaan muihin työnhakijoihin ja työntekijöihin nähden kieltämällä häneltä määräaikaisen työskentelyn X liikkeessä ja siten käytännössä purkaneet hänen työsuhteensa jo ennen työnteon aloittamista. Edellä mainitulla perusteella käräjäoikeus katsoo, että vastaajat X ja X ovat syyllistyneet työsyryntään.<sup>519</sup>

Käräjäoikeuden mukaan ”[u]skonnosta johtuva syrjintä on menettelynä erittäin moitittavaa ja vahingollista”, mutta lieventäviksi tekijöiksi katsottiin

---

<sup>517</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>518</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>519</sup> Käräjäoikeus 2014.

lyhyeksi alun perinkin määritelty työsuhde ja se, ettei vastaajilla ollut aiempaa kokemusta uskonnollista huivia käyttävistä työntekijöistä. Näin ollen oikeus määräsi vastaajille sakkorangaistuksen. Työntekijällä itsellään ei ollut vaatimuksia, sillä hän halusi asian käsittelyä ”periaatteellisista syistä”.<sup>520</sup>

Päätöksensä käräjäoikeus perusti perustuslain (1999/731), rikoslain (1889/39), yhdenvertaisuuslain (2004/21) ja työsopimuslain (2001/55) pykäliin, joissa määrätään yhdenvertaisuudesta ja kielletään syrjintä esimerkiksi uskonnon perusteella. Lisäksi huomioon otettiin ECHR:n tammikuussa 2013 antama päätös tapauksessa, jossa lentokoneen matkustamotyöntekijää oli kielletty käyttämästä ristikaualakorua. Käräjäoikeus vetosi kohtaan, jossa tuomioistuin oli todennut, että ”yhtiön imagoon ja brändiä kuvastavaan pukeutumismääräykseen vedoten ei ole ollut oikeutettua syytä kieltää työntekijää käyttämästä uskonnollista symbolia”.<sup>521</sup>

Kuten linja-autonkuljettajan tapauksessa, myös tässä osapuolien näkemykset erosivat toisistaan. Työnantajan edustajat kokivat oleellisena etenkin brändin mukaisen pukeutumisen. Mymäläpäällikkö toi kyllä esille uskonnon ja sen, että jokaisella hänen mielestään on oikeus uskoa mihin tahansa, mutta hän oli silti sitä mieltä, että uskonnon ei tulisi vaikuttaa työasun yhtenäisyyteen. Työntekijä puolestaan korosti nimenomaan huivin uskonnollista merkitystä ja sitä, että ilman huivia hän toimisi uskontonsa vastaisesti. Työntekijä ymmärsi työasun yhtenäisyyden ja oli valmis joustamaan omassa vaatetuksessaan sen mukaan. Työnantajan ja työntekijän argumentit olivat siinä mielessä samanlaiset, että molemmat kokivat uskonnon yksityisenä asiana. Tämän takia työntekijä ei alun perin kertonut huivistaan. Ero tuli kuitenkin siinä, että yksityisyydestä huolimatta työntekijälle uskonto oli samalla koko elämää koskeva asia.

Tapaus ei saanut suurempaa huomiota mediassa. Siitä kuitenkin mainittiin linja-autonkuljettajan tapauksen uutisoinnin ohessa, ja samalla tuotiin esille eri työpaikkojen käytäntöjä. Alkuvuodesta 2014 Vantaan Sanomissa kirjoitettiin, että useissa isoimmissa työpaikoissa, kuten kaupungilla, ruokakauppaetuissa ja sairaaloissa, uskonnolliset asusteet ovat sallittuja ja yleisesti työntekijät saavat käyttää ”huivia, huntua, turbaania tai burkaa, jos työtehtävät tai turvamääräykset eivät vaadi suojavaatetusta, virkapukua tai yhtenäistä työasua”. Perään listattiin poliisiin työ esimerkkinä työstä, joka on ”pukeutumista rajoittava”. Esimerkkinä asusteet sallivista työpaikoista artikkelissa mainitaan Vantaan ja Helsingin kaupungit, jotka sallivat asusteet työntekijöillään, mikäli ne eivät häiritse työtä. Vantaan sosiaali- ja terveystoimen talous- ja hallintojohtaja Ari Toiva kertoi, ettei kaupungilla ollut laadittu varsinaisia sääntöjä, mutta asun suhteen ei oltu tiukkoja, mikäli se on turvallinen, hygieeninen ja asiallinen. Toivan mukaan uskonto on

---

<sup>520</sup> Käräjäoikeus 2014.

<sup>521</sup> Käräjäoikeus 2014; kts. myös Rikoslaki 1889/39 47 luku 3 §; Suomen perustuslaki 1999/731 6 §; Työsopimuslaki 2001/55 2 luku 2 §; Yhdenvertaisuuslaki 2004/21 6 §; ECHR 2013a.



”yksityinen asia, joka ei kuulu työnantajalle”. Artikkelin mukaan useissa paikoissa ei ollut tehty vielä linjauksia asiasta, koska siihen ei ollut koettu tarvetta.<sup>522</sup>

Keväällä 2014 Silminnäkijä-ohjelmassa mainittiin kiireapulaisen erottamista koskenut oikeustapaus. Tapauksesta ei puhuttu sen enempää, mutta sen kautta siirryttiin haastattelemaan musliminaisia liittyen heidän kokemuksiinsa työelämässä Suomessa. Ohjelmassa turkulainen musliminainen Afrah Al Bayaty kertoi olleensa töissä Ruissalon kylpylän hotellissa, jossa esihenkilö oli kieltänyt häntä käyttämästä huivia, vaikka työhaastattelussa siitä ei ollut sanottu mitään:

(Afrah Al Bayaty): Mä olin työhaastattelussa huivi päässä ja ei ollut mitään ongelmaa siitä eikä ollut mitään semmosta, että ei sais olla ... Mutta sit kun menin ensimmäistä päivää siihen sitte vastaanottotiskille niin, siinä sitten esimies sanoi, että ei sais olla huivi päässä mikä tuli vähän yllätyksenä, että kun hän sanoi, että niin mehän sovittiin siitä mut ei me siitä koskaan sovittu. Tai ei käyty semmosta keskustelua, että ei sais pitää huivia siinä. Siinä vaiheessa työpaikka oli tärkeä ja ja halusin tehdä töitä ja ei ollu oikeestaan kauheesti vaihtoehtoa, että.

(Haastattelija): Miltä se tuntui, kun sä jouduit ottaa sen huivin pois?

(Afrah): No kyl se joka päivä inhottavalta siinä mielessä tuntui, että ... ei sitten kuitenkaan saanu olla ihan oma itsensä, semmonen kun on.<sup>523</sup>

Hän kertoi ottaneensa huivin pois, koska työpaikka oli hänelle tärkeä, vaikka se tuntuikin inhottavalta. Silminnäkijä kysyi perusteluita asiaan kyseisen hotellin johtajalta, Kenneth Tuomelta, joka perusteli kiellon neutraaliudella, jota koki asiakkaiden arvostavan:

Tietynlainen, eh, neutraalius tässäkin työssä mitä teit, eli eli vastaanottotyössä, niin, eh, on ehkä suotavaa ja mä uskon, että meilläkin asiakkaat haluaa keskustella asioista ikään kuin ihmisen kanssa ja siinä sitten mahdollisesti tällaiset, voisko sanoo ... erilainen, esimerkiksi pukeutuminen voi siirtää sen huomion sitten siitä itse asiasta että se voi olla yks ikään kuin sekä työntekijän, työntekijänä olemisen helppous, että asiakkaana olemisen helppous on myös tärkeitä.<sup>524</sup>

Al Bayatyn mielestä perustelu ei ollut vakuuttava, sillä hänestä asiakkaille pukeutumista tärkeämpää on työntekijän ammattitaito.<sup>525</sup> Kuten linja-autonkuljettajan saamista palautteissa, myös tässä kommentissa korostuu ammattilaisuuden tärkeys ulkonäön ohitse.

---

<sup>522</sup> Massinen 2014.

<sup>523</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>524</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>525</sup> Silminnäkijä 2014.

Silminnäkijä-ohjelman toimittajat tekivät vuonna 2014 19 suomalaiselle työnantajalle<sup>526</sup> kyselyn, jossa he tiedustelivat, onko uskonnollisten päähineiden käyttäminen mahdollista niiden työntekijöille. Selvityksen perusteella suurin osa työnantajista hyväksyi uskonnolliset päähineet ainakin osittain, eli kunhan ne eivät vaikuttaneet työntekoon, hygieniaan tai turvallisuuteen. Avoimimmin kyselyn mukaan uskonnolliseen vaatetukseen suhtautui vaateliike Hennes & Mauritz (H&M), joka sallisi työntekijöilleen myös burkan käytön. H&M:n viestintävastaavan Tiina Miettisen mukaan käytäntö perustui yrityksen syrjintä- ja tasa-arvomenettelyyn, jonka mukaan jokainen saa pukeutua oman persoonansa ja uskontonsa mukaan. Osassa yrityksissä kaikenlaiset asusteet oli kielletty. Turvallisuusosalalla toimivassa Securitaksessa uskonnollisten vaatteiden käyttäminen ei ollut mahdollista.<sup>527</sup> Securitaksen varatoimitusjohtaja Esa Oksasen mukaan työasun on oltava yhdenmukainen ja se on tarkasti määritelty:

Toimintamme perustuu lakiin yksityisistä turvallisuuspalveluista, joka määrittelee tarkasti työasun. Vartijat ja järjestyksenvalvojat käyttävät osin julkista valtaa ja siksi asun tulee olla säädelty ja yhdenmukainen. Lain mukaan vartijan tulee edesauttaa sovinnollisuutta ja tasapuolisuutta työtehtävissään, ja tällöin ei tietenkään voi käyttää uskonnollisia, poliittisia tai muita mielipidetunnisteita ...<sup>528</sup>

Myöskään lentoyhtiö Finnairilla uskonnolliset asusteet eivät olleet sillä hetkellä sallittuja, mutta Finnairin kestävän kehityksen johtaja Kati Ihamäen mukaan asiasta voidaan keskustella, kunhan työasun yhtenäisyys säilyy:

Tähän mennessä meillä ei ole ollut puhetta aiheesta. Jos jatkossa tulee tällainen tilanne, niin voimme harkita, pitääkö virkapukua muokata tai tehdä uusia asusteita käytettäväksi. Virkapuku on tärkeä osa Finnairin brändiä, ja yhtenäinen pukeutuminen on tärkeää, ...<sup>529</sup>

Median uutisoinnissa etenkin suuret ruokakauppa- ja S-ryhmä ja Kesko Oyj tuntuivat olevan kiinnostuksen kohteena. Medialähteiden mukaan vuonna 2009 Kesko salli huivit, mikäli niistä ei ollut haittaa turvallisuudelle, mutta yhtenäisiä ohjeita ei ollut, vaan asia oli kunkin kauppiaan päätettävissä.<sup>530</sup> Vuotta myöhemmin julkaistussa Taloussanomien artikkelissa tilanne ei ollut muuttunut. Keskon viestintäpäällikkö Harri Utoslahti kertoi, että ketju ja yrittäjät ovat sopineet yhdessä yhtenäisestä, turvallisesta ja hygieenisestä työasusta, mutta huivista ei ollut sovittu erikseen. Kauppiat voivat tehdä päätöksen itse, kunhan

---

<sup>526</sup> Kyselyyn vastasivat Lidl, H&M, Lähikauppa, M-ketju, Securitas, Nordea, Stockmann, Viking Line, ISS, Zara, HOK-Elanto, OP-Pohjola, Terveystalo, Neste Oil, UPM, Kesko Oyj, R-kioski, Sampo ja Finnair.

<sup>527</sup> Leskinen 2014d; kts. myös Silminnäkiä 2014.

<sup>528</sup> Leskinen 2014d.

<sup>529</sup> Leskinen 2014d.

<sup>530</sup> Jaakonaho 2009; MTV 2009.

huivi ei ”vaaranna omaa tai muiden turvallisuutta tai tuotteiden käsittelyssä vaadittavaa hygieniää”. Utoslahti korosti, ettei Keskossa hyväksyttyä minkäänlaista syrjintää.<sup>531</sup> Helsingin Sanomien artikkelin mukaan tilanne oli sama vuonna 2013.<sup>532</sup>

S-ryhmän kaupoilla ei ollut vielä vuonna 2009 yhtenäistä ohjetta uskonnollisista asusteista. Pirkanmaan Osuuskaupassa asia oli pohdinnassa, mutta Helsingin Osuuskauppa (HOK) Elannossa asusteet oli kielletty.<sup>533</sup> HOK-Elannon henkilöstöjohtaja Antero Levänen antoi asiaan liittyen haastatteluja Ylelle, Taloussanomille, Helsingin Sanomille ja Vantaan Sanomille vuosina 2009–2014. Hän toi esille, että vaikka ylimääräiset asusteet olivat sinällään kiellettyjä, uskonnollisen päähineen käyttäminen oli sallittua, mikäli se oli pieni, huomaamaton, puhdas ja siisti sekä vihreäsävyinen eikä ulottunut hartioille asti.<sup>534</sup> Vuonna 2010 Taloussanomissa hän kertoi, ettei lävistyksiä saanut olla kasvoissa tai ne eivät saaneet olla huomiota herättäviä. Perusteena tälle oli hygienia. Lisäksi hän kommentoi esimerkiksi ristikaulakorun käyttöä. Esimerkkinä hän kertoi, että pientä rippiristiä sai käyttää, muttei suurta, isokokoista ristiä työvaatteiden päällä, kuten ei muitakaan isokokoisia koruja. Tässä oli kyse turvallisuudesta, sillä roikkuvat korut saattavat jäädä kiinni koneisiin tai laitteisiin. Turvallisuuden ja hygienian lisäksi Levänen kertoi kyseessä olevan myös ammattikuva ja -identiteetti. Jo tällöin hän kertoi HOK-Elannolla olevan suunnitteilla työasuun sopiva huivi.<sup>535</sup>

Linja-autonkuljettajan tapauksen noustua esille vuonna 2013 Helsingin Sanomat haastatteli Levästä HOK-Elannon suunnitteilla olevasta huivista. Huivi oli suunnitteilla, koska ulkomaista taustaa olevien työntekijöiden määrä oli lisääntynyt. Levänen uskoi huivien leviävän myös muille suurille työnantajille.<sup>536</sup> Silminnäkijän selvityksessä keväällä 2014 HOK-Elannolta kerrottiin, että heillä otetaan työsuun sopiva huivi käyttöön syksyyn mennessä.<sup>537</sup> Toimittajan haastattelema Helsingin Itäkeskuksen Prisman myyjä Kifah Mohamed kertoi, että musliminaisten käyttämä pitkä huivi voisikin olla haitaksi työssä, sillä se voi tarttua kiinni, mutta että hän voi käyttää hyvin työhön sopivaa, pientä huivia:

Meillä on semmost eri tapaa mitä me käytetään. On pieni huivi mitä me käytetään, sit on semmoset pitkät mitä me käytetään. Ja totta kai se pitkä on sit liian pitkä ni, siinä suhteessa sehän estää, ku mun työ on

---

<sup>531</sup> Nupponen 2010.

<sup>532</sup> Kuokkanen 2013.

<sup>533</sup> Jaakonaho 2009; MTV 2009.

<sup>534</sup> Jaakonaho 2009; Nupponen 2010; Kuokkanen 2013; Massinen 2014.

<sup>535</sup> Nupponen 2010.

<sup>536</sup> Kuokkanen 2013.

<sup>537</sup> Leskinen 2014d; Silminnäkijä 2014.

tämmönen työt et ylös alas mennään ja porataan lavoja ja trukkia ajetaan välillä, ni sehän estää sillon, ku se menee siihen väliin.<sup>538</sup>

Yleisesti mediassa esille nousseiden työantajan edustajien kommenteista näkyy turvallisuuden, huomaamattomuuden ja hygienian korostaminen. Aineisto antaa ymmärtää, että ainakin isoimmista työpaikoissa turvallisuusalaa, kuten vartijoita ja poliisia, lukuun ottamatta uskonnollisiin asusteisiin suhtauduttiin jo 2010-luvun alkupuolella suopeasti. Katsaus eri aloihin osoittaa kuitenkin, ettei yhtenäisiä käytäntöjä ole. Pääsääntöisesti uskonnollisia asusteita ei tunnuta haluttavan suoraan julkisessa puheessa kieltää, kuten esimerkiksi Finnairin edustaja totesi haastattelussa: vaikka kieltöjä olisikin, jätetään mahdollisuus keskustelun avaukselle asiassa. Poikkeuksen tähän tekevät turvallisuusalat sekä Puolustusvoimat. Niissä ylimääräiset asusteet on yksiselitteisesti kielletty.

## 5.3 Suomen poliisi: argumentointia neutraalin viranomaisen puolesta

### 5.3.1 Poliisihallitus: argumentointia asusteita vastaan

”Olen aina halunnut poliisiksi ja nyt olen joutunut luopumaan unelmastani” totesi Silminnäkö-ohjelmassa poliisikouluun hakenut nainen, kun Poliisihallitus ilmoitti, ettei uskonnollisia asusteita hyväksytä osaksi poliisin virkapukua.<sup>539</sup> Muualla Euroopassa on maita, joissa poliisissakin uskonnolliset asusteet ovat sallittuja. Esimerkiksi Ison-Britannian suurimmassa poliisitoimessa, Suur-Lontoossa (*Metropolitan Police Service*, Met), huivi sallittiin osaksi poliisin virkapukua jo vuonna 2001, ja sikhimiesten turbaani on ollut sallittu tätäkin kauemmin.<sup>540</sup> Vuonna 2018 julkaistiin virkapuvusta uusi malli, joka on väljempi ja tarkoitettu musliminaisille peittämään vartalo paremmin.<sup>541</sup> Skotlannissa huivi sallittiin poliisin virkapukuun virallisesti vuonna 2016, mutta jo ennen tätäkin poliiseilla oli lupa käyttää uskonnollisia päähineitä.<sup>542</sup> Pohjoismaista uskonnolliset asusteet on sallittu osaksi poliisin virkapukua Ruotsissa.<sup>543</sup> Norjassakin asia on ollut esillä, mutta toistaiseksi asusteita ei saa käyttää.<sup>544</sup>

Suomen poliisin kielteinen kanta uskonnollisten asusteiden käyttämiseen osana virkapukua on näkynyt laajasti julkisessa keskustelussa, joskin

---

<sup>538</sup> Silminnäkö 2014.

<sup>539</sup> Silminnäkö 2014.

<sup>540</sup> Parekh 2000, 244; Hopkins 2001; Sakaranaho 2006, 200.

<sup>541</sup> Murphy-Bates 2018.

<sup>542</sup> BBC 2016.

<sup>543</sup> Wieslander 2020, 874.

<sup>544</sup> Lillevik 2020a, 57–58; Lillevik 2020b, 7.

siviilipukuisen poliisin vaatetukseen ei ole sääntöjä.<sup>545</sup> Kun linja-autonkuljettajan tapaus nousi esille mediassa, poliisi oli mukana esimerkkinä työpaikasta, johon uskonnolliset asusteet eivät kuulu. Alkuvuodesta 2013 Turun Sanomissa Poliisiammattikorkeakoulun kenttätoiminnan-opettaja Mika Kyrönviita kertoi syyksi sen, että virkatehtävissä olevan poliisin ”on näytettävä neutraalilta” eikä ”arvomaailma” saa näkyä. Poliisin virkapuvussa noudatetaan siten ”varsin pidättyväistä linjaa”.<sup>546</sup> Saman vuoden keväällä Helsingin Sanomien artikkelissa Poliisihallituksen poliisitarkastaja Ari Alanen kommentoi, ettei päähineistä ollut siihen mennessä käyty edes keskustelua tai kieltoa ollut kyseenalaistettu.<sup>547</sup> Kuitenkin jo loppukesästä 2013 aihe tuli ajankohtaiseksi, kun Poliisiammattikorkeakouluun saapui tiedustelu mahdollisuudesta käyttää huivia, ja koulu pyysi kannanottoa Poliisihallitukselta.<sup>548</sup> Poliisihallituksen kanta oli, etteivät uskonnolliset päähineet kuulu poliisin virka-asuun.<sup>549</sup> Poliisin vaatetus palasi uudestaan julkiseen keskusteluun keväällä 2020, kun sisäministeriö julkaisi lainsäädäntösuunnitelman seuraaville vuosille ja ilmoitti siinä aloittavansa selvityksen asiasta.<sup>550</sup>

Poliisin lisäksi Puolustusvoimien käytäntöihin on kiinnitetty viime aikoina huomiota. Puolustusvoimien kanta on syytä tuoda esiin, koska myös siellä uskonnollisten asusteiden käyttäminen on kielletty. Aiheesta uutisoitiin keväällä 2021.<sup>551</sup> Suomen silloinen yhdenvertaisuusvaltuutettu Kristina Stenman toivoi Puolustusvoimien vielä pohtivan asiaa. Hänen mukaansa se, että ”kaikki on samanlaista, ei kuitenkaan ole aina yhdenvertaista” ja ”[o]llisi hyvä, että voitaisiin huomioida ihmisten erilaisuus.”<sup>552</sup>

Puolustusvoimien käytännöistä keskusteltiin jo linja-autonkuljettajan tapauksen yhteydessä. Linja-autonkuljettajan yksi perusteluista, miksi hän haluaa käyttää turbaania, oli hänen lapsensa ja niinpä media haastatteli Singhin poikaa. Poika kertoi haluavansa käyttää turbaania ja mennä sen kanssa varusmiespalvelukseen päästäkseen puolustamaan maataan. Haastattelun mukaan poika ei halunnut tulla kohdelluksi eri tavalla uskontonsa takia, ja hänen mielestensä varusmiespalvelus on ”oikeuteni ja haluan olla osa sitä, ja minun uskontoni ei pitäisi olla ongelma”.<sup>553</sup> Ilta-Sanomien haastattelussa kesällä 2013 kerrottiin ettei 15-vuotiaan pojan hiuksia ollut uskonnollisista syistä leikattu

---

<sup>545</sup> MTV 2009.

<sup>546</sup> Turun Sanomat 2013.

<sup>547</sup> Kuokkanen 2013.

<sup>548</sup> Poliisiammattikorkeakoulu 2013.

<sup>549</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>550</sup> Saario 2020; Sisäministeriö 2020a; Ziemann 2020.

<sup>551</sup> Hirvonen et al. 2021; Keski-Heikkilä 2021a.

<sup>552</sup> Keski-Heikkilä 2021b.

<sup>553</sup> *”It is my right to go and I want to be part of it, and my religion shouldn’t be a problem”* (Richardson 2013).

tuohon mennessä vielä kertaakaan syntymän jälkeen. Varusmiespalvelukseen mentäessä tämä olisi edessä, ellei sääntöjä muuteta ennen sitä.<sup>554</sup>

Poikaa haastateltiin aiheesta Silminnäkijä-ohjelmassa keväällä 2014. Poika oletti turbaanin ja varusmiespalveluksen yhdistämisen tulevan olemaan iso ongelma, mutta koki saaneensa lisää tietoa aiheesta isänsä tapauksen kautta. Hän kertoi turbaanin olevan osa sitä ”kuka mä oon”, ”et se on osa niin ku mua”. Lisäksi turbaani auttaa tunnistamaan hänet sikhiksi.<sup>555</sup> A-Studio haastattelussa poika kertoi oikeuden käyttää turbaania olevan ”iso osa uskontoa”.<sup>556</sup> Helsingin Sanomissa Puolustusvoimien majuri Juha Karjalainen tyrmäsi nämä toiveet, sillä ”[m]iehillä pitää olla siistit, lyhyet hiukset”. Hänen mukaansa ”armeijan touhu menisi villiksi ja sotilasilme kärsisi, jos omia päähineitä sallittaisiin”.<sup>557</sup> Hiusten osalta tilanne Puolustusvoimissa on epätasa-arvoinen, sillä naisilla saa olla pitkät hiukset, kunhan ne ovat siististi kiinni.<sup>558</sup>

Puolustusvoimia en käsittele työssäni enempää, sillä tarkasteluni kohteena ovat työpaikat. Puolustusvoimat toki on työpaikka monille, mutta mediassakin esillä olleissa keskusteluissa on keskitytty pääsääntöisesti naisten vapaaehtoiseen asepalvelukseen ja miesten asevelvollisuuteen. Poliisi sen sijaan on ensisijaisesti työpaikka.

Poliisihallitus antoi ensimmäisen kerran kannanoton asiasta vuonna 2013 Poliisiammattikorkeakoulun pyynnöstä. Poliisiammattikorkeakoulu lähestyi Poliisihallitusta, sillä heidän opiskelijavalintoihinsa oli osallistunut hakijoita, jotka olisivat halunneet käyttää hiukset peittävää huivia.<sup>559</sup> Liitteenä esityksessä oli Poliisiammattikorkeakoulun ylikonstaapeli Kaija Lehtisen laatima lyhyt selvitys muiden Pohjoismaiden käytännöistä. Selvityksen mukaan Ruotsissa ja Norjassa poliisi saa käyttää virkapukuun sopivia asusteita. Tanskassa virkapukuun ei ole erityisiä määräyksiä.<sup>560</sup>

Poliisihallituksen kannanotto esitykseen alkaa listalla säädöksistä, joihin päätös uskonnollisten asusteiden käyttämisestä liittyy. Tällaisia ovat Suomen perustuslain (1999/731) yhdenvertaisuudesta ja uskonnon ja omatunnonvapaudesta määräävät pykälät, poliisin työhön liittyvät valtion virkamieslain (1994/750) pykälät virkamiehen yleisistä velvollisuuksista sekä poliisilain (1995/493) pykälät 11 ja 14 poliisimiehen käyttäytymisestä ja poliisin virkapuvusta. Lisäksi viitataan sisäministeriön asetukseen (767/2002) ja Poliisihallituksen määräykseen poliisin virkapuvusta. Valtion virkamieslain

---

<sup>554</sup> Mäkinen 2013b.

<sup>555</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>556</sup> A-Studio 2013.

<sup>557</sup> Kuokkanen 2013.

<sup>558</sup> Puolustusvoimat 2016, 17–18.

<sup>559</sup> Poliisiammattikorkeakoulu 2013.

<sup>560</sup> Lehtinen 2013.

(1994/750) 11 pykälässä määritellään viranomaisten ja virkamiesten velvollisuudeksi kaikkien tasapuolinen kohtelun sekä syrjimättömyys ja laissa viitataan sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslakiin. 14 pykälässä puolestaan sanotaan, että ”virkamiehen on käyttäydyttävä asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla”. Poliisilaissa (493/1995) määrätään, että ”poliisimiehen” on käyttäydyttävä siten, ettei hän vaaranna luottamusta poliisiin ja että pääsääntöisesti tehtävissä kuuluu käyttää virkapukua. Virkapukuun liittyviä ohjeistuksia on tarkennettu sisäministeriön asetuksessa (767/2002) ja Poliisihallituksen määräyksessä. Niissä kuvataan, mitkä asusteet ja tunnisteet kuuluvat osaksi pukua ja minkä käyttäminen puolestaan on kiellettyä.<sup>561</sup> Poliisilaki ja sisäministeriön asetus ovat muuttuneet kannanoton jälkeen, mutta edellä mainitut asiat pätevät edelleen. Vain poliisin käyttäytymistä koskeva kohta on poistettu.<sup>562</sup>

Säädösten jälkeen Poliisihallituksen kannanotossa kerrotaan tarkemmin suomalaisesta poliisista ja virkapukuun liittyvistä ohjeistuksista. Poliisihallituksen mukaan Suomessa on vähemmän poliiseja asukaslukuun suhteutettuna kuin muissa Euroopan maissa. Tätä ei pidetä ongelmana, koska tutkimusten mukaan suomalaiset luottavat poliisiin, mikä helpottaa poliisin toimintaa pienemmälläkin henkilömäärällä. Luottamus on tärkeä tekijä, ja Poliisihallitus haluaa ylläpitää tämän luottamuksen:

Kansalaisten luottamuksen poliisi on ansainnut vuosien mittaan omalla toiminnallaan. Poliisi toimii sille asetettujen säädösten ja määräysten mukaisesti yhteiskunnan odotusten edellyttämällä tavalla ja kohtelee kaikkia asiakkaitaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Kansalaisten luottamus poliisia kohtaan näkyy esim. siinä, että poliisi saa yleisöltä tehtäviensä hoitamiseksi tärkeitä tietoja, jotka edesauttavat poliisia työssään, mm. rikoksia selvitettäessä. Poliisityö on ihmisten kohtaamista ja ihmisten parissa työskentelemistä. Kansalaisen kohdatessa poliisimiehen kadulla, hän voi omasta uskonnollisesta tai muusta suuntautuneisuudestaan huolimatta lähestyä ilman ennakkokäsityksiä suomalaista poliisia esim. rikoksesta ilmoittaakseen.<sup>563</sup>

Poliisien vähäinen määrä tuo Poliisihallituksen mukaan omat erityispiirteensä suomalaisen poliisin toimintaan. Kaikkien poliisien on kyettävä työskentelemään kaikissa mahdollisissa eteen tulevissa tehtävissä, eikä poliisi voi kieltäytyä suorittamasta mitään työtehtäviä.<sup>564</sup>

---

<sup>561</sup> Poliisihallitus 2013; kts. myös Valtion virkamieslaki 1994/750 11 §, 14 §; Poliisilaki 1995/493 6 a §, 9 c §; Suomen Perustuslaki 1999/731 6 §, 11 §; Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta 767/2002.

<sup>562</sup> Poliisilaki 2011/872 1 luku 10 §; Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta 1106/2013.

<sup>563</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>564</sup> Poliisihallitus 2013.

Poliisin virkapuvusta kannanotossa vielä kerrotaan, että sitä on käytetty jo Suomen autonomian ajalta lähtien, ja jo tuolloin siitä on määrätty asetuksilla. Virkapuvun todetaan kertovan ”kansalaisille, että sitä käyttävällä henkilöllä on oikeus ja jopa velvollisuus käyttää julkista valtaa” ja siinä ”esiintyvä poliisimies edustaa poliisia organisaationa, eikä virkapuvun käytön yhteydessä ole sallittu käyttää henkilökohtaista vakaumusta tai aatteellista tai muuta vastaavaa suuntautuneisuutta osoittavia tunnuksia”. Tällaisiksi tunnuksiksi listataan ”mm. erilaiset huivit tai vastaavat päähineet ja turbaanit sekä kaulassa roikkuvat korut”.<sup>565</sup> Poliisin virka-asun säädökset koskettavat siis myös esimerkiksi kaulassa roikkuvaa rippiristiä. Haastattelun puhelimitse syksyllä 2020 sisäministeriön poliisiosaston kehittämispäällikköä Tarja Mankkista, ja hänen mukaansa ristin käyttöä ei valvota kovin tarkasti.<sup>566</sup>

Varsinaisia syitä uskonnollisten asusteiden kiellolle kannanotossa listataan kahden eri otsikon alla: työturvallisuusnäkökohtia ja intressiristiriitoja. Poliisihallituksen mukaan työturvallisuuteen liittyy ensinnäkin se, että ylimääräisillä asusteilla voi kuristaa tai muuten vahingoittaa. Lisäksi ne ovat turvallisuusriski siinä mielessä, että uskonnollisten, aatteellisten tai muiden vastaavien tunnusten käyttäminen voi herättää ”aggressioita tai vastaavaa negatiivista suhtautumista”. Turvallisuuskysymykset liittyvät Poliisihallituksen mukaan myös kysymyksiin poliisien vähyydestä, sillä kaikkien poliisien tulee kyetä toimimaan nopeasti ja käyttämään sujuvasti kaikkia mahdollisia turvavarusteita:

Poliisille kuuluvista hälytystehtävistä valtaosa hoidetaan ns. ensipartion periaatteella. Harvaan asutussa maassa ensimmäisen partion on tarvittaessa pystyttävä yksin suoriutumaan vaativastakin tehtävästä. Tämä edellyttää jokaiselta poliisimieheltä kykyä käyttää nopeasti tarvittavia voimankäyttövälineitä, suojavälineitä ja -varusteita, esim. suojakypärää tai -naamaria. Lisäksi poliisin käytössä on lukuisia kulkuneuvoja, joiden käytön yhteydessä suojakypärän käyttö on pakollista tai ainakin suositeltavaa (esim. moottoripyörä, skootteri, moottorikelkka ja polkupyörä).<sup>567</sup>

Ylimääräisten asusteiden, kuten ”kasvoja peittävän hunnun tai siviilipäähineen käyttö” Poliisihallituksen mukaan todennäköisesti vaikeuttaisi näiden varusteiden käyttöä. Siten ne aiheuttaisivat vaaraa sekä käyttäjälle itselleen että muille, ”koska suojavälineet voivat auttaa poliisia vaativassa tilanteessa säilyttämään toimintakykynsä ja suojelemaan ulkopuolisia”.<sup>568</sup>

Turvallisuuteen liittyvien ongelmien lisäksi Poliisihallitus koki asiassa ”intressiristiriitoja”. Ensinnäkin Poliisihallituksen mukaan ”[o]n uskontoja, joissa

---

<sup>565</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>566</sup> Mankkinen 2020.

<sup>567</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>568</sup> Poliisihallitus 2013.



länsimaisen demokratian käsityksen mukaan eri sukupuolet eivät ole tasa-arvoisia keskenään”. Poliisihallitus kokee tämän ongelmana tasa-arvossa:

Suomessa poliisi kohtelee kaikkia tasa-arvoisesti uskonnollisesta tai muusta vakaumuksesta riippumatta, naisten asema on turvattu perustuslaissa. Lisäksi Suomessa poliisihallinnon tavoitteena on lisätä naisten määrää esimiestehtävissä. Näiden intressien välinen ristiriita olisi omiaan vaikeuttamaan sellaista uskontoa julkisesti tunnustavan poliisimiehen toimintaa, jossa uskonnossa eri sukupuolet eivät ole keskenään tasa-arvoisessa asemassa. Lisäksi se olisi omiaan heikentämään poliisiorganisaatiota sisältäpäin, eikä poliisiorganisaation toiminta ulospäin näyttäisi hyvältä.<sup>569</sup>

Toiseksi Poliisihallituksen mukaan uskonnollisten asusteiden salliminen toisi ongelmia yhdenvertaisuuteen, koska jos uskonnolliset päähineet sallittaisiin, tulisi sallia silloin muidenkin ”aatteellista, henkilökohtaista vakaumusta tai suuntautuneisuutta osoittavien tunnusten käyttäminen”. Tämä puolestaan vaarantaisi ”kansalaisten luottamusta tasavertaisesta kohtelusta ja heikentäisi poliisiorganisaation mainetta luotettavana ja puolueettomana viranomaisena”.<sup>570</sup>

”Intressiristiriitana” tuodaan esille lisäksi se, että ”eri uskontojen välillä on merkittäviä näkemyksellisiä ristiriitoja, jotka ovat kärjistyneet konflikteiksi asti”. Tämä aiheuttaisi ongelmia esimerkiksi silloin, jos tällaisten vastakkaisten uskontojen edustajat päätyisivät yhteiselle työtehtävälle. Poliisihallitus myös pelkäsi uskonnollisten päähineiden sallimisen johtavan lopulta muiden uskontoon liittyvien oikeuksien, kuten rukoushetkien, vaatimiseen.<sup>571</sup>

Lopullisena kannanottonaan näiden perusteluiden jälkeen Poliisihallitus toteaa, ettei se ”halua kieltää eikä rajoittaa keneltäkään uskonnon tai muunkaan vakaumuksen tunnustamista ja harjoittamista”, mutta uskonnollisia asusteita ei silti voida sallia osaksi poliisin virkapukua:

Työaikana poliisin virkaa hoidettaessa ei kuitenkaan tule saattaa millään ulkoisilla tai muillakaan tunnuksilla kyseenalaiseksi sitä, etteikö poliisi toimisi puolueettomasti ja kohtelisi kaikkia yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti. Tällä perusteella uskonnon tai muunkaan vakaumuksen harjoittaminen työaikana, tai niihin liittyvien ulkoisten tunnisteiden käyttäminen virkapuvun yhteydessä ei voida pitää hyväksyttävänä. ... Kansalaisten luottamus siihen, että poliisi toimii puolueettomasti ja yhdenvertaisesti kaikkia kohtaan, on säilytettävä.<sup>572</sup>

Poliisihallituksen kannanottoon liittyy monia sisällöllisiä kysymyksiä. Ensinnäkin Poliisihallitus korostaa suomalaisten luottamusta poliisiin. Vaikka

---

<sup>569</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>570</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>571</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>572</sup> Poliisihallitus 2013.

poliisiin yleisesti luotetaankin, väestöryhmittäin tai yksilötasolla tilanne ei kuitenkaan välttämättä ole sama. On havaittu, että vähemmistöryhmät kokevat kohtaavansa poliisin osalta syrjintää, toiseuttavaa kohtelua ja etnistä profilointia, mitkä vähentävät luottamusta.<sup>573</sup> Toisekseen Poliisihallitus mainitsee virka-asua käytetyn jo Suomen autonomian ajalta, mutta ei mainitse asua muutetun ajan kuluessa. Poliisin virkapukua muokattiin esimerkiksi sopivammaksi naisille heidän saadessaan oikeuden toimia poliisina.<sup>574</sup> Helsingin Sanomien artikkelissa Puolustusvoimien asustekieltoon liittyen yhdenvertaisuusvaltuutettuna toiminut Stenman huomautti:

... Puolustusvoimat ja poliisi ovat aiemminkin tehneet sopeutuksia, kun yhteiskunta on muuttunut. Esimerkiksi naiset ovat saaneet pitää asepalveluksessa pitkät hiuksensa, ja osana poliisin virallista juhla-asua voi nykyään käyttää hametta. Käytäntöjä on muutettu, ja uudistuksia varusteisiin tehdään jatkuvasti. ”Eli ei se ole tavatonta meidän yhteiskunnassamme”, Stenman sanoo.<sup>575</sup>

Kysymyksen selvityksessä herättää myös se, että alun perin siinä on kyse uskonnollisista asusteista, mutta perusteluissa tartutaan kuitenkin laajempaan kysymykseen uskonnosta. Media-aineiston ja Poliisihallituksen kannanoton perusteella Suomen poliisi mahdollisesti luo etukäteen ongelmia, joita ei välttämättä edes synny, tai jotka olisivat ratkaistavissa keskustelulla. Alun perin kyseessä oli pyyntö hiukset peittävän huivin sallimiseen, mutta kannanotossaan Poliisihallitus puuttuu jo myös moniin muihin asioihin, joita ajatellaan kuuluvaksi islamiin.

Poliisikouluun hakeneen musliminaisen lisäksi Silminnäkiä-ohjelmassa kysyttiin muiden musliminaisten mielipidettä Poliisihallituksen perusteluihin. Afrah Al Bayaty ja kättilönä työskentelevä Safia Luomanen olivat sitä mieltä, etteivät perustelut olleet vakuuttavia. Heidän mielestään huivi ei ole ainoa asia, joka voi herättää toisissa ihmisissä aggressioita, vaan mikä tahansa ulkoinen ominaisuus voi provosoida. Lisäksi Al Bayaty tai Luomanen eivät uskoneet, että uskonnollisten asusteiden salliminen lisääisi muiden uskonnollisten oikeuksien vaatimusta, sillä ei muissakaan ammateissa keskeytetä töitä esimerkiksi rukoilun vuoksi. Luomanen totesi, että ”en mää kyllä missään synnytyssalissa töissä ollessa sano kellekään synnyttäjälle, että odota, nyt on rukoushetki, pidätte, mä menen nyt”. Luomasen mukaan nimenomaan yhdenvertaisuuden vuoksi huivi pitäisi sallia, sillä sen kieltäminen rajaa musliminaiset poliisiorganisaation ulkopuolelle.<sup>576</sup>

---

<sup>573</sup> Keskinen et al. 2018; Juutinen & Rauta 2021, 8–9.

<sup>574</sup> Poliisimuseo 2016; Karppi 2021; Keski-Heikkilä 2021b.

<sup>575</sup> Keski-Heikkilä 2021b.

<sup>576</sup> Silminnäkiä 2014.

Anonyyminä esiintyvä poliisiammattikorkeakouluun hakenut nainen oli sitä mieltä, että Poliisihallituksen perustelut osoittivat ennakkoluuloisuutta: ”Mistä he tietävät, että miten kansalainen reagoisi huivipäiseen poliisiin? Miten he voivat ennakoida, että ihmiset eivät luottaisi yhtä lailla huivipäiseen poliisiin?”. Nainen ihmetteli kannanotossa olevaa mainintaa kasvohunnuista, sillä sellaisia ei kukaan ole vaatinut käytettäväksi osana poliisin virkapukua. Ennen kaikkea nainen pohti sitä, miksei asiasta kysytä niiltä ihmisiltä, jotka siitä jotain tietävät:

Onko näistä asioista kysely ollenkaan esimerkiksi muslimeilta tai sikkeiltä itseltään? Me eri uskontokuntien edustajat voisimme kertoa asioiden faktat ja miten asioissa voidaan joustaa. Pitäisiköhän Poliisihallituksen edustajien käydä myös tutustumassa maihin, joissa huivi on mahdollinen, esimerkiksi Ruotsissa? Ovatko maan poliisivoimat kaatuneet huivipäisen poliisin olemassa oloon?<sup>577</sup>

Poliisiksi halunnut nainen myös ihmetteli kannanoton kohtaa, jossa todetaan, ettei sukupuolten tasa-arvo toteudu kaikissa uskonnoissa. Hänen mukaansa musliminainen voi aivan hyvin olla johtotehtävissä, jolloin hänellä on miespuolisia alaisia ja musliminainen voi helposti työskennellä miesten kanssa. Hänen mielestään ”Poliisihallitus piilottaa asian virkapukusäädökseen, eikä reilusti vain sano, että emme hyväksy teitä”.<sup>578</sup>

Musliminainiin liitetään yleensä ajatus alistaisuudesta miehen rinnalla. Poliisihallitus uskoo tämän näkyvän työpaikoilla. Memoona Tariq ja Jawad Syed haastattelivat Isossa-Britanniassa johtajina työskenteleviä musliminaisia ja he havaitsivat, ettei ongelma ollut siinä, voiko nainen työskennellä johtajana, vaan minkälaisia ennakkokäsityksiä häntä kohtaan asetetaan.<sup>579</sup> Sukupuolten tasa-arvoon liittyy kysymyksiä Suomessakin, ja tutkimuksen mukaan suomalaistaustaisilla naisilla on haasteita työelämässä suhteessa miehiin uskontokunnasta riippumatta.<sup>580</sup>

Suhtautuminen naispoliiseihin on muuttunut ja muuttuu koko ajan paremmaksi sekä tasa-arvoisemmaksi, ja tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta pyritään koko ajan parantamaan muuan muassa etsimällä ratkaisuja tutkimuksen kautta.<sup>581</sup> Naiset ovat saaneet hakea miesten kanssa samanlaiseen poliisikoulutukseen 1970-luvun puolivälistä.<sup>582</sup> Naisten tullessa poliiseiksi käytiin läpi hyvin samankaltaisia pelkoja, joita on noussut esille huivikeskustelussa: naisten pelättiin aiheuttavan asiakkaisissa aggressioita ja pelättiin, etteivät naiset

---

<sup>577</sup> Leskinen 2014b.

<sup>578</sup> Leskinen 2014b.

<sup>579</sup> Tariq & Syed 2017.

<sup>580</sup> Teräsaho & Närvi 2019.

<sup>581</sup> Huotari 2019; Poliisiammattikorkeakoulu 2020.

<sup>582</sup> Jansson & Kari 2018, 476.

pystyisi hoitamaan työtehtäviään samalla tavalla kuin miehet.<sup>583</sup> Aiemmin Poliisiammattikorkeakoulun aloittaneista hakijoista naisten määrä on ollut suunnilleen 30 prosenttia, mutta keväällä 2019 melkein puolet hakijoista oli naisia.<sup>584</sup> Kuitenkin päällystöpuoolella ja erityistehtävissä naisten määrä on merkittävästi miehiä pienempi.<sup>585</sup> Poliisiammattikorkeakoulun erikoistutkijan Vesa Huotarin vuonna 2018 tekemän kyselyn mukaan miespoliisit eivät kokeneet poliisissa olevan suurempia tasa-arvo-ongelmia, kun taas naiset kokivat, että heitä kohdellaan ”perinteisimmin ja vähemmän tasa-arvoisesti, vähemmän rohkaisevasti, vähemmän avoimesti ja vähemmän toverillisesti”. Lisäksi naispoliisit kokivat vähättelyä, mielipiteidensä sivuuttamista, huomauttelua virheistä ja seksuaalista häirintää, joka yleisimmin oli seksististä kielenkäyttöä.<sup>586</sup> Miesvaltaisissa ammateissa naiset saatetaan kokea uhkana ja heihin kohdistuu helpommin seksistisiä käytäntöjä.<sup>587</sup> Huomattavaa sukupuolten tasa-arvon kannalta on myös se, että vaikka ”naispoliisi” termiä ei juurikaan enää käytetä, asiakirjoissa puhutaan ”poliisimiehistä”.

Poliisin virkapukuun liittyy erilaisia mielipiteitä ja argumentteja. Huomioitavaa on, että asiasta keskustelevat monet eri tahot. Poliisihallitus edustaa kielteistä näkökulmaa asusteiden käyttämiseen, mutta varsinaisesti asusteisiin liittyvistä laeista päättää sisäministeriö. Tämä on käytäntönä myös muissa Pohjoismaissa, ja niissäkin eriävät mielipiteet ovat olleet esillä.<sup>588</sup> Vaikka huivi sallittiin Ruotsissa osaksi poliisin työasua vuonna 2006, edelleen vuonna 2010 poliisitutkija Malin Wieslanderin haastattelemat ruotsalaisen poliisikoulun opiskelijat suhtautuivat monimuotoisuuteen ja uskonnollisiin symboleihin poliisityössä varauksella ja ristiriitaisesti.<sup>589</sup>

Silminnäkijä-ohjelmassa keväällä 2014 haastateltiin silloista sisäministeriä Päivi Räsästä liittyen Poliisihallituksen kannanottoon. Toimittaja näytti Räsäselle kuvaa, jossa suomalaisen poliisiasuun oli liitetty huivi ja kysyi hänen mielipidettään kuvasta. Räsäsen mielestä kuvan nainen olisi sopinut poliisiksi hyvin johonkin ”islamilaiseen maahan”. Hänen mukaansa on tärkeää, että poliisi näyttää luotettavalta:

Mutta se on tietysti tärkeää et poliisi virka-asullaan ilmentää julkisen vallan edustamista, ei jotakin tiettyä uskonnollista vakaumusta. Kun poliisi saattaa joutua ratkomaan hälytystehtävissä sellaisia ristiriitilanteita, joissa voi olla erilaisten aatteellisten taustojen

---

<sup>583</sup> Jansson & Kari 2018, 477, 481; Huotari 2019, 16–17; Mankkinen 2020.

<sup>584</sup> Koivu & Nyman 2018, 43; Huotari 2019, 19–20; Martikainen A. 2019.

<sup>585</sup> Jansson & Kari 2018, 480–481; Huotari 2019, 18, 35; Mankkinen 2020.

<sup>586</sup> Huotari 2019, 43–57.

<sup>587</sup> Julkunen 2010, 147.

<sup>588</sup> Lillevik 2020b; Wieslander 2020.

<sup>589</sup> Wieslander 2020.

omaavia henkilöitä konfliktissa keskenään, niin virka-asulla korostetaan myös tätä poliisin puolueettomuutta.<sup>590</sup>

Räsänen muistutti, etteivät kaikki musliminaiset käytä huivia, ja osa varmasti on valmis luopumaan siitä virkatehtäviä hoitaessaan. Hän kuitenkin totesi, että on hyvä kysymys, rikkooko Poliisihallituksen päätös kieltää uskonnolliset pähineet ”uskonnonvapautta eli yhtä perusoikeuttamme”. Hän kehottikin ihmisiä, jotka kokevat tämän päätöksen loukkaavaksi, tekemään asiasta kantelun, jotta asia saataisiin selvitykseen.<sup>591</sup> Räsänen puolusti aiemmin muslimityttöjen oikeutta käyttää huivia kouluissa, mutta hänen suhtautumisensa poliisiin mahdollisuuteen käyttää uskonnollisia asusteita on erilainen. Vuonna 2020 asian noustessa uudelleen esille, KD profiloitui Räsäsen johdolla vastustamaan huivien sallimista. Hänen mukaansa ”[v]irka-asun pitää korostaa neutraalia asemaa suhteessa eri maailmankatsomuksiin”.<sup>592</sup>

### 5.3.2 Sisäministeriö: selvitys asusteiden sallimiseksi

Vuoden 2014 jälkeen poliisin asusteet olivat hetken syrjässä julkisesta keskustelusta, joskin ilmeisesti jonkinlaista liikehdintää asiassa tapahtui. Vuonna 2015 silloinen sisäministeri Petteri Orpo pyysi Poliisihallitukselta selvitystä koskien huivin käyttöä osana poliisin virkapukua. Sisäministeriöstä tai Poliisihallituksesta ei löytynyt tarkempaa tietoa pyynnön taustoista.<sup>593</sup> Selvityksessä käydään läpi uskonnolliset perusteet pähjuvin käytölle sekä tilanne Suomen lisäksi muissa Pohjoismaissa. Uskonnollisista perusteista selvityksessä on kirjoitettu viitaten Koraaniin, ”Islam-oppaaseen”<sup>594</sup> ja Cyril Glassen *The New Encyclopedia of Islam* -kirjaan. Poliisihallituksen mukaan tällä perusteella ”pukeutumissääntöjä ei ole tarkoitettu rajoitukseksi niin miehille kuin naisillekaan, vaan ne auttavat yhteisöä toimimaan islamilaisella tavalla”. Selvityksessä todetaan, että musliminaiset käyttävät huivia, koska Allah kehottaa heitä siihen Koraanissa, ja koska muslimin tulee olla vaatimaton. Huivi myös osoittaa naisen olevan muslimi ja omaavan korkean moraalin. Poliisihallitus toteaa huivin olevan kiistanalainen aihe. Heidän mukaansa uskonoppineiden mielestä myös kasvot tulisi peittää, mutta valtaosa muslimeista ei sitä vaadi. Poliisihallitus toteaa keskilinjaa edustavien muslimien näkevän ohjeet monitulkintaisina, ja tällöin jätetään mahdollisuus tilannekohtaiselle arvioinnille.

---

<sup>590</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>591</sup> Leskinen 2014b.

<sup>592</sup> Kunnas 2020.

<sup>593</sup> Alanen 2021; Gerkman 2021.

<sup>594</sup> Selvityksessä lukee vain ”Islam opas” eikä sen tarkemmin mistä oppaasta on kyse (Poliisihallitus 2015).

Yleisesti Poliisihallitus katsoo selvityksessään, että Koraanin mukaan naisten kuuluu peittää hiukset, niska ja povi sekä tämän lisäksi vaatteiden tulee olla väljiä ja paksuja.<sup>595</sup> Mielenkiintoista selvityksessä on se, että ilmeisesti Poliisihallituksessa on itse tehty tulkintaa islamin opeista tiettyjen teosten mukaan.

Selvityksessä käydään läpi Pohjoismaiden tilanne asusteiden osalta. Suomen kohdalla selvityksessä lukee, ettei päähuivin käyttö ole sallittu. Perusteluina on listattu samat säädökset kuin Poliisihallituksen kannanotossa vuonna 2013. Ruotsin kohdalla mainitaan, että päähuivin ja myös juutalaismiesten käyttämän kipan sekä esimerkiksi sikhimiesten käyttämän turbaanin käyttö on sallittu poliisin virkapuvun yhteydessä. Minkä tahansa asusteen käyttö ei kuitenkaan sielläkään ole sallittu, vaan virkapukuun on valmistettu omat erilliset asusteet. Norjassa ja Tanskassa puolestaan Poliisihallituksen selvityksen mukaan päähuivin käyttö ei ollut sallittua vuonna 2015. Norjassa virkapukua koskevien määräysten mukaan poliisin virkapuvun tuli olla neutraali, jotta poliisi voidaan nähdä objektiivisena viranomaisena. Tanskassa huivia oli testattu käytössä, mutta se oli koettu ongelmalliseksi suojarusteiden kanssa käytettynä, joten sen käyttöä ei sallittu.<sup>596</sup> Selvitys eroaa vuoden 2013 Poliisiammattikorkeakoulun selvityksestä, jossa Norjassa uskonnollisten asusteiden sanottiin olevan sallittuja.

Norjassa poliisin mahdollisuudesta käyttää huivia keskusteltiin ensimmäisen kerran virallisella tasolla vuonna 2008. Vaikka jo 1980-luvulla Norjan puolustusvoimissa oli mahdollistettu sikhien turbaanin käyttö, ja nykyisin puolustusvoimissa voi käyttää myös esimerkiksi huivia, vuonna 2008 oikeusministeri kielsi huivin käytön osana poliisin virkapukua. Ministerin päätös aiheutti valtaisan määrän huomiota Norjassa, ja asia otettiin tämän jälkeen käsittelyyn parlamentissa. Vuoden 2009 alussa Norjan parlamentti ilmoitti, että huivi sallitaan osaksi poliisin virkapukua. Myöhemmin päätös peruttiin ja asustekiello jäi Norjassa voimaan.<sup>597</sup>

Vuonna 2019 Suomen hallitus ja sisäministeri vaihtuivat, ja poliisin virkapuku otettiin tarkempaan käsittelyyn. Silloinen sisäministeri Maria Ohisalo kommentoi poliisin asustekielloa Helsingin Sanomien Kuukausiliitteessä ja kertoi sisäministeriön selvittävän asiaa. Ohisalon mukaan poliisiin pitäisi saada mukaan enemmän vähemmistöjen edustajia ja huivin salliminen edistäisi sitä.<sup>598</sup> Keväällä 2020 julkaistussa *Sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelmassa 2020–2023* kerrotaan poliisin virka-asuun suunnitellun kahta eri muutosta. Vuoden 2020 hankkeissa oli selvitystyö, jonka tavoitteena oli selvittää poliisin mahdollisuus

---

<sup>595</sup> Poliisihallitus 2015.

<sup>596</sup> Poliisihallitus 2015.

<sup>597</sup> Døving 2012, 229–231; Christoffersen 2013, 185; Lillevik 2020a, 57–58, 65–68.

<sup>598</sup> Saarikoski 2019.

käyttää virkapukunsa kanssa uskonnollisia tunnuksia. Lakimuutos oli alun perin tarkoitus saada voimaan viimeistään vuonna 2023. Suunnitelmassa arvioitiin, että tällä muutoksella on ”vähemmistöryhmien yhdenvertaisuutta ja rekrytointia poliisiin tehtäviin edistävä vaikutus”. Tämä nähtiin tarpeellisena muutoksena, sillä Suomen silloisen hallitusohjelman mukaan ”Suomi on entistä tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi”.<sup>599</sup>

Vuosina 2021–2023 käynnistyviin hankkeisiin oli listattu poliisin virkapukuasetuksen muuttaminen siten, että tunnisteena ei tarvitsisi käyttää nimeä. Nimilaatta haluttiin poistaa, koska poliisiin on kohdistunut nykyaikana enemmän uhkailua ja maalittamista.<sup>600</sup> Vaikka jälkimmäinen muutos oli ajoitettu vasta myöhemmälle ajalle, tämä lakimuutos astui voimaan jo lokakuussa 2020.<sup>601</sup> Keväällä 2021 julkaistuissa sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelmassa ja syksyllä 2022 julkaistussa tilannekatsauksessa selvitys asusteisiin liittyen oli mukana samankaltaisena kuin edellisessäkin suunnitelmassa.<sup>602</sup> Sisäministeriön kansliapäällikkö Kirsi Pimiä kertoi Ylen haastattelussa keväällä 2021, että selvitys on viivästynyt sen valmistelijan jouduttua siirtymään muihin tehtäviin.<sup>603</sup>

Sisäministeriön poliisiosaston kehittämispäällikkö Tarja Mankkinen kommentoi puhelinhaastattelussa tätä sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelmaa. Hänen mukaansa aiemmin poliisin virkapukua ja siihen liitettäviä asusteita käsiteltäessä on keskitytty työturvallisuuteen liittyvään lainsäädäntöön, mutta tällä kertaa keskiössä tulee olemaan yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö sekä vähemmistöryhmien huomioiminen. Turvallisuus voidaan huomioida huivin materiaalin ja mallin kautta, ja esimerkiksi niihin voidaan saada muiden maiden käytännöistä. Kyse olisi erityisesti, poliisin virka-asuun suunniteltavasta päähineestä, jossa turvallisuusriskit otettaisiin huomioon. Muutoksen jälkeenkään ei olisi tarkoitus, että kukin poliisi voisi halunsa mukaan käyttää mitä tahansa päähinettä.<sup>604</sup> Myös muissa maissa poliisin virkapukuun on suunniteltu erilliset, niihin kuuluvat asusteet. Yhdenvertaisuuteen ja kulttuuriseen moninaisuuteen keskittyneen politiikantutkija Bhikhu Parekhin mielestä oleellista on ottaa huomioon asujen turvallisuus ja sopivuus erilaisiin tehtäviin sulkematta pois mahdollisuutta niiden käyttämiseen. Tämä mahdollistaa yhtenäisyyden säilymisen, mutta silti erilaisten kulttuurien ja vähemmistöjen huomioimisen.<sup>605</sup> Ylen haastattelussa kansliapäällikkö Pimiä toi esille hyvin

---

<sup>599</sup> Sisäministeriö 2020a, 29, 36–37.

<sup>600</sup> Sisäministeriö 2020a, 29, 36–37.

<sup>601</sup> Sisäministeriö 2020b; Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta annetun sisäministeriön asetuksen muuttamisesta 606/2020.

<sup>602</sup> Sisäministeriö 2021, 32; Sisäministeriö 2022, 30.

<sup>603</sup> Karppi 2021.

<sup>604</sup> Mankkinen 2020.

<sup>605</sup> Parekh 2000, 246–248.

samankaltaisia asioita. Hän muistutti, että virkapukua on muokattu aiemminkin ja se ”elää ajassa”. Lisäksi hän kertoi pohdinnassa olevan se, jättääkö ajatus neutraaliudesta tiettyjä ryhmiä ulkopuolelle.<sup>606</sup>

Keskusteluissa huivin liittämistä osaksi poliisin virkapukua näkyy uhkakuva, että jos asusteet sallittaisiin, poliisi olisi täynnä pelkästään erilaisia pähkineitä käyttäviä henkilöitä. Todellisuudessa Suomessa ei ole määrällisesti paljon uskonnollisia asusteita käyttäviä ihmisiä ja heistäkin vain osa hakeutuisi poliisiksi. Esimerkiksi Ruotsissa asusteet sallittiin osaksi virkapukua vuonna 2006, mutta ensimmäinen huivipäinen poliisi aloitti työnsä vuonna 2011.<sup>607</sup> Myös Mankkinen epäili, ettei huivin hyväksyminen osaksi poliisin virkapukua aiheuttaisi suurta ryntäystä huivipäisten musliminaisten keskuudessa, mutta henkisellä tasolla tämä päätös olisi merkittävä. Hänen mukaansa uskonnollisten asusteiden salliminen osoittaisi, että kenellä tahansa olisi mahdollisuus ryhtyä poliisiksi ja kaikki ovat yhdenvertaisia yhteiskunnallisella tasolla.<sup>608</sup> Samanlaiset perustelut ovat näkyneet niissä maissa, joissa asusteet on sallittu osaksi poliisin virkapukua. Esimerkiksi Englannissa uskonnollisten asusteiden sallimista perusteltiin sillä, että tavoitteena on tehdä poliisista avoimempi työpaikka kaikille, ja Skotlannissa puolestaan asusteet hyväksyttiin, koska poliisiin tulee edustaa yhteisöä, jota se palvelee. Molemmilla alueilla päätöksen taustalla oli ajatus siitä, että töihin saataisiin enemmän musliminaisia.<sup>609</sup> Ruotsin poliisin tiedottaja Carolina Ekéus kertoi Ylelle vuonna 2014, että Ruotsissa asusteet sallittiin, koska poliisiin haluttiin töihin eri taustan omaavia ihmisiä ja koska niiden salliminen on yhdenvertaisuuslain mukaista.<sup>610</sup> Parekhin mukaan nämä ovat tärkeitä asioita ottaa huomioon poliisin virkapuvussa. On tärkeää, että asu edustaa valtiota ja sen yhtenäisyyttä. Jos valtion asukkaat edustavat monia erilaisia kulttuureita, poliisi voi edustaa koko valtiota vain, jos erilaiset asusteet näkyvät poliisin virkapuvussa.<sup>611</sup>

Silminnäkijä-ohjelman haastattelema Poliisiammattikorkeakouluun hakenut musliminainen tunsii jäävänsä koko yhteiskunnan ulkopuolelle, vaikka koki, että hänellä olisi ollut paljon annettavaa:

– Meitä huivia käyttäviä musliminaisia tarvittaisiin Suomen poliisissa. Esimerkiksi osaisin varmasti ratkoa maahanmuuttajien ongelmia eri tavalla kuin muut poliisit. Lisäksi voisini kouluttaa muita poliiseja uskonto- ja kulttuurikysymyksissä, sanoo poliisin ammatista haaveillut musliminainen.

---

<sup>606</sup> Karppi 2021.

<sup>607</sup> Martikainen R. 2011.

<sup>608</sup> Mankkinen 2020.

<sup>609</sup> Hopkins 2001; BBC 2016.

<sup>610</sup> Leskinen 2014b; kts. myös Wieslander 2020, 879–880.

<sup>611</sup> Parekh 2000, 246.



– Haluan olla osa yhteiskuntaa, mutta yhteiskunta ei halua minua. Yhteiskunnan rakentaminen näyttää kuuluvan vain tiettyihin normistoihin ja tiettyihin työpaikkoihin, jossa me "huivipäiset" olemme piilossa muilta kansalaisilta.<sup>612</sup>

Myös Suomen poliisissa on tiedostettu sen tärkeys, että siellä olisi hyvä olla töissä ihmisiä eri taustoista.<sup>613</sup> Poliisin verkkosivuilla kerrotaan, että ”poliisin vahvuus on erilaiset taustat ja osaaminen”. Sivustolla lisäksi kehoitetaan kaikkiin väestöryhmiin kuuluvia henkilöitä hakemaan poliiseiksi.<sup>614</sup> Yksi Poliisihallituksen ja Poliisiammattikorkeakoulun tehtävistä onkin ollut jo 1990-luvulta asti edistää maahanmuuttotaustaisten ja erilaisten vähemmistöjen edustajien hakeutumista poliiseiksi.<sup>615</sup> Suomen monimuotoistuminen asettaa poliisille uusia ammatillisia vaatimuksia, jotka liittyvät kielitaidon lisäksi erilaisten etnisyyksien ja kulttuurien tuntemukseen, ja tähän tarvittaisiin lisää ammatillisista osaamista.<sup>616</sup> Työntekijöiden erilaisuus ja erilaiset taustat auttaisivat tähän tavoitteeseen pääsemisessä, esimerkiksi terveysalalla niistä on havaittu olevan hyötyä monimuotoistuvan asiakaskunnan kanssa. Myös maahanmuuttajien kotoutumista etenkin poliisien näkökulmasta tutkineen sosiologi Sari Vanhasen haastattelemat poliisit kertoivat, kuinka tärkeää on tuntee erilaisia kulttuureita ja tehdä yhteistyötä ihmisten ja ryhmien kanssa, jotka edustavat erilaisia kulttuureita.<sup>617</sup>

Poliisiammattikorkeakoulun tutkijoiden Marko Juutisen ja Jenita Raudan katsauksessa monimuotoisen rekrytoinnin esteistä havaittiin, että toistaiseksi esteenä erilaisista taustoista tulevien ihmisten hakeutumiseen poliisiin on se, että poliisityö näyttyy vierana, poliisin nähdään edustavan kantaväestöä ja poliisin asenteet vähemmistöryhmiä kohtaan nähdään syrjivinä sekä rasistisina. Lisäksi esteinä nähtiin poliisin viralliset säännöt, kuten kielitaito tai asustekiellot.<sup>618</sup> Poliisin rekrytointistrategiassa huomioidaan, että ”suomalainen poliisi kuvastaa suomalaista yhteiskuntaa”.<sup>619</sup> Tulevaisuuden suomalainen yhteiskunta tulee olemaan kulttuurisesti monimuotoinen ja sisäministeriön kansliapäällikkö Pimiän mukaan huivin käytön salliminen olisi osa tätä kehitystä.<sup>620</sup>

Poliisin tapauksessa argumentteja esittävät useammat tahot. Virallista puolta edustavat Poliisihallitus, Poliisiammattikorkeakoulu ja sisäministeriö, joiden

---

<sup>612</sup> Leskinen 2014b.

<sup>613</sup> Juutinen & Rauta 2021, 4.

<sup>614</sup> Poliisi 2023.

<sup>615</sup> Leskinen 2014b; Koivu & Nyman 2018, 42; Ziemann 2019; Juutinen & Rauta 2021, 3, 13.

<sup>616</sup> Vanhanen 2020b, 57–59.

<sup>617</sup> Vanhanen 2019, 221–224; Vanhanen 2020a, 34–37.

<sup>618</sup> Juutinen & Rauta 2021, 9–10, 15.

<sup>619</sup> Koivu & Nyman 2018, 42.

<sup>620</sup> Karppi 2021.

näkökannat eroavat toisistaan. Poliisihallitus vetoaa olemassa olevaan lainsäädäntöön ja ennen kaikkea turvallisuuteen, neutraaliuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon. Perusteluissa näkyy muslimien uskonnollistaminen ja tasa-arvon osalta ajatus, ettei asusteita käytetä vapaaehtoisesti tai ne jotenkin muuten ovat naisia alistavia. Sisäministeriön puolelta puolestaan korostetaan yhdenvertaisuutta ja vähemmistöjen huomioimista. Myös Poliisiammattikorkeakoulun raporteissa ja tutkimuksissa nousee esille monimuotoisuuden tärkeys sekä yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys.<sup>621</sup> Lisäksi uskonnollisia asusteita käytävillä ihmisillä on omat näkökantansa asiaan. Niissä näkyy hyvin samankaltaiset argumentit kuin sisäministeriön puheessa, mukaan lukien halu joustaa ja noudattaa työn määräämiä ehtoja. Poliisin tapaus on vielä ratkaisematta, toisin kuin edellä läpikäytyt linja-autonkuljettajan ja kiireapulaisen tapaukset, joten vielä ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, mikä osoittautuu viralliseksi linjaukseksi.

Jotta poliisin virkapukuun voidaan sallia uskonnolliset asusteet, tarvitaan lakimuutos. Mankkisen mukaan poliisin tunnistemerkkien muuttamiseen liittyvä päätös oli osa tätä samaa kokonaisuutta, ja luultavasti sen läpivieminen on osaltaan hidastanut selvitystä uskonnollisista asusteista.<sup>622</sup> Vuoden 2023 alussa Suomeen valittiin uusi hallitus ja selvitys jää tämän hallituksen läpikäytäväksi.

## 5.4 Suomalaisissa asustekiistoissa käytetyt argumentit

Aineistostani esille nousee joukko argumentteja, joilla asusteita joko puolustetaan tai vastustetaan. Asiakirjoissa ja julkisessa keskustelussa argumentteja antavat työntekijäpuolen edustajat, erilaiset asiantuntijat ja asusteita käyttävät ihmiset itse. Analyysissäni tarkastelin kolmea esimerkkitapausta ja niissä esille nostettuja lakeja. Asusteita vastustivat aineistossani lähinnä työnantajapuolen edustajat ja tiettyjen puolueiden poliitikot. Puolustavia argumentteja puolestaan löytyi niin työnantajan edustajilta, työntekijöiltä kuin virallisista päätöksistä ja asiantuntijoilta.

Argumenttiin kuuluu itse väite ja sen perustelu. Varsinainen argumentti tässä tapauksessa liittyy siihen, vastustetaanko huivia vai ei, ja näiden väitteiden taustalla on erilaisia perusteluita. Koska myös nämä perustelut kuuluvat argumenttiin, puhun tässä näistä perusteluista argumentteina.

Kuvassa 2 ovat listattuna keskeisimmät argumentit. Sekä asusteita vastustavat, että niitä puoltavat osapuolet pohjaavat argumentoinnissaan lakiin, jossa määritellyt ehdot näkyvät siksi kuviossa keskellä. Molempien puolien

---

<sup>621</sup> Juutinen & Rauta 2021, 4–5.

<sup>622</sup> Mankkinen 2020.

perusteluissa voidaan tämän vuoksi havaita yhteneväisyyksiä. Lisäksi argumenttien taustalla ovat tietyt arvot. Vaikka kumpikin puoli perustaa argumenttinsa samaan pohjaan, he vetoavat eri asioihin tai tulkitsevat samoja lakeja eri lähtökohdista. Lisäksi huivia kannattavissa perusteluissa näkyy tarkemmin ne syyt, miksi juuri uskonnolliset asusteet tulisi sallia, eli uskonto ja uskonnonvapaus.



**Kuva 2** Asiakirja- ja media-aineistosta esiin nousseet argumentit.

Seuraavaksi käsittelemme tarkemmin vastustavat argumentit ja sen jälkeen puolustavat. Tämän jälkeen keskitymme käytettyihin lakeihin ja argumentteihin, jotka nousevat esille monessa eri merkityksessä. Lopuksi pohdin vielä, miten nämä argumentit näkyvät suhteessa ammatillisuuteen ja ammatilliseen toimijuuteen.

Linja-autonkuljettajan ja vaateliikkeen kiireapulaisen tapauksissa työnantajat pitivät erityisen tärkeänä työasun yhtenäisyyttä. Linja-autonkuljettajan tapauksessa siksi, että työnantajan mielestä yhtenäinen työasu varmistaa kuljettajan tunnistettavuuden eikä provosoi asiakkaita. Kiireapulaisen tapauksessa taas yhtenäistä työasua perusteltiin yhtiön imagolla ja brändillä. Oikeus totesi sen riittämättömäksi perusteluksi, ja myös ECHR:n tuomiossa lentokoneenhenkilökunnan ristikaulakorun osalta vuodelta 2013 sitä ei pidetty riittävänä perusteena. Vuonna 2021 CJEU tosin totesi lehdistötiedotteessaan, että asusteet voidaan kieltää, jos ne vaikuttavat ”neutraaliin imagoon”. Se, mitä näissä tapauksissa ei ole huomioitu on, että uskonnollisten asusteiden salliminen voisi olla myönteinen imagollinen toimenpide. Siirtolaisuusinstituutin johtaja Ismo Söderling kirjoitti mielipidekirjoituksessaan linja-autonkuljettajan turbaanikiellosta, että linja-autoyhtiöllä olisi nyt ”profiilin kohottamisen paikka”,

joka tehtäisiin suunnittelemalla työasuun sopiva turbaani yhtiön logoineen.<sup>623</sup> Eli sallimalla uskonnolliset asusteet yhtiö kertoisi tukevansa monimuotoisuutta.

Poliisin osalta on löydettävissä samankaltaisia argumentteja kuin kahdesta muustakin esimerkkitapauksesta, joskin poliisin työ on näihin ammatteihin verrattuna erilaista ja siihen liittyy erilaiset vaatimukset. Poliisi ei edusta tiettyä yritystä vaan koko valtiota, ja tämän tulee näkyä sen arvoissa. Virkapukuohjeissa korostetaan ennen kaikkea turvallisuutta ja neutraaliuutta, mutta siinä tavoitellaan lisäksi Suomessa muita tärkeinä pidettyjä arvoja, kuten sukupuolten tasa-arvoa.

Työnantajan puolelta keskusteluun liitettiin pelkoja, joita ammattiryhmien monimuotoistuminen saattaa aiheuttaa. Tämä näkyy etenkin Poliisihallituksen kannanotossa, jossa tuotiin esille kasvohunnun käyttäminen, vaikka alun perin kyse oli hiukset peittävästä huivista. Poliisihallitus pelkäsi lisäksi muiden uskonnollisten asioiden tuomista työpaikalle päähineiden mukana. Poliisihallitus ja yksi median haastattelemista linja-autoyhtiöistä pelkäsivät, että uskonnollisten päähineiden sallimisen jälkeen nousisi vaatimuksia rukoilun sovittamisesta osaksi työaikaa. Lisäksi Poliisihallitus koki tietyn uskonnon sisällä vallitsevan sukupuolten epätasa-arvon ja pelkäsi, ettei henkilö asusteen tai uskontonsa vuoksi olisi valmis suorittamaan kaikkia työtehtäviä. Tämä liittyy muslimien uskonnollistamiseen: heidät nähdään yhtenä isona ryhmänä, joka edustaa tiettyjä arvoja. Poliisin osalta uskonnollistaminen näkyi nimenomaan uhkakuviin keskittyvässä argumentoinnissa. Vaikka useat muslimit toimivat tälläkin hetkellä ammateissa, joissa nämä asiat eivät ole ongelma, uhkakuvia on silti olemassa.<sup>624</sup>

Kaikissa esimerkkitapauksissani on yhteistä, että työnantajapuolella perustelut kiteytyvät neutraaliuuteen ja uskonnon yksityisyyteen.<sup>625</sup> Tällöin uskonnollisten asusteiden merkitys kantajilleen ei välttämättä ole selvä, ja niiden riisuminen saatetaan kuvitella helpommaksi kuin mitä se todellisuudessa on. Veolian vt. toimitusjohtaja Katajisto kertoi haastattelussa, ettei ymmärrä pakottavaa tarvetta käyttää turbaania. Suomessa ei ole totuttu näkyvään uskonnollisuuteen, joten se saattaa olla vierasta. Työnantajat korostivat, ettei kyse ollut uskonnollisesta syrjinnästä, vaan heidän tavoitteenaan oli pitää uskonto erillään työelämästä ja säilyttää se osana yksityistä elämää. Tämä on hankalaa, sillä kuten jo aiemmin on todettu, uskontoa ei voi erottaa täysin omaksi elämän osa-alueekseen. Työpaikoilla oma ammatillinen identiteetti myös rakentuu osittain

---

<sup>623</sup> Söderling 2013.

<sup>624</sup> Kts. esim. Parikka 2019; kts. myös Mallick 2013.

<sup>625</sup> Kataloniassa tehdyssä tutkimuksessa työnantajan huomattiin käyttävän samankaltaisia argumentteja (Garcia-Yeste et al. 2021, 12–13).

henkilökohtaisten ominaisuuksien kautta, eikä niitä voi täysin piilottaa, vaikei käyttäisikään siitä kertovia näkyviä asusteita.<sup>626</sup>

Puolustavissa argumenteissa taas työntekijät korostivat ennen kaikkea vapautta omaan uskontoonsa ja asusteen tärkeyttä osana uskonnonharjoittamistaan. Etenkin vaateliikkeen kiireapulainen toi esille sen, että ilman huivia hän toimisi uskontonsa vastaisesti. Kiireapulainen ja linja-autonkuljettaja olivat valmiit joustamaan ja käyttämään työasuun sopivaa asustetta. Heidän puheenvuoroistaan oli myös havaittavissa ajatus siitä, ettei kyse ole sinällään uskonnon tuomisesta osaksi julkista elinpiiriä vaan oman uskonnon harjoittamisesta. Poliisin tapauksessa osapuolia on useampia, koska poliisin virkapuvusta säädetään lailla. Työnantajan ja työntekijän lisäksi keskusteluun osallistuu sisäministeriö, jonka voidaan nähdä edustavan argumentaatiota uskonnollisten asusteiden puolesta. Poliisihallituksen perusteluissa ei puhuta yhdenvertaisuudesta, mutta siihen kiinnittävät huomiota sisäministeriö sekä myös Poliisiammattikorkeakoulu.

Argumenteissa korostui kolme käsitettä, joita voidaan tulkita hyvin eri keinoin ja joita käytettiin sekä asusteita vastustavissa että puolustavissa perusteluissa. Nämä käsitteet ovat neutraali, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo. Ensin otan tarkasteluun neutraalin käsitteen, joka näkyi useissa puheenvuoroissa. Se on yleisesti ollut Euroopassa käsite, jonka koetaan olevan tavoitteena erilaisilla työpaikoilla.<sup>627</sup> Neutraali on vaikea käsite, koska sillä voidaan tarkoittaa hyvin monia eri asioita, ja se pohjaa kulttuuriin. Tämä näkyy sopimuslakeihin perehtyneen oikeustieteilijä Mark L. Movsesianin mukaan myös oikeusistuinten tuomioissa. Hän tarkasteli neutraaliuden käsitettä Yhdysvaltojen oikeusistuimissa ja ECHR:ssä uskonnon näkyvyyteen liittyvissä tapauksissa. Hänen mukaansa Yhdysvalloissa neutraaliudeksi koetaan, ettei mitään yksittäistä uskontoa tueta muita enempää, kun taas Euroopassa valtauskonto, eli kristinusko, nähdään neutraalina.<sup>628</sup> Toisaalta tämä ei päde kaikissa tuomioissa ja tilanteissa. Vuonna 2021 annetussa CJEU:n tuomiossa kiellettiin kaikkien tunnusten käyttäminen, ja neutraalius määriteltiin kaikkien poliittisten, filosofisten ja uskonnollisten tunnusten poistamiseksi.<sup>629</sup>

Neutraalius on ”tavallista”, ”normaalialla”, sitä mitä suurimman osan ihmisistä ajatellaan edustavan. Euroopassa tämä tarkoittaa uskonnon osalta kristinuskoa. Tämä näkyy esimerkiksi vapaapäivissä, loma-ajoissa ja siinä, miten ja missä omia uskonnollisia tapojaan voi noudattaa. Tämä johtaa siihen, että ”neutraaliksi”

---

<sup>626</sup> Kirpal 2004, 202–203; Walsh & Gordon 2008, 47–49; Eteläpelto et al. 2014b, 22; Eteläpelto et al. 2014c, 211; Kira & Balkin 2014, 133; Eteläpelto et al. 2017, 8.

<sup>627</sup> Alidadi 2012, 246.

<sup>628</sup> Movsesian 2016.

<sup>629</sup> CJEU 2021a; CJEU 2021b.

ajateltu toimintamalli, kuten ettei hiuksia peitetä huivilla, syrjii sellaista ryhmää, joka huivia haluaisi käyttää.<sup>630</sup> Neutraali rakentuu ympäröivän yhteiskunnan mukaan ja siihen vaikuttaa kulttuuri. Se muuttuu ajassa ja paikassa, eli tulevaisuudessa neutraali mahdollisesti on jotain muuta kuin tänä päivänä, mutta silti siitä aina erottuu jonkinlaisia vähemmistöjä.<sup>631</sup>

”Neutraali” näkyi ensinnäkin linja-autoyhtiöiden perusteluissa työasusta. Työasun tulisi olla ”neutraali”, jolloin se ei ”provosoi” tai ”herätä intohimoja”.<sup>632</sup> Tällöin tehdään oletus, joka nousi esille jo islamin osalta teorialuvussa, että erilaisuus on vaarallista ja uhkaavaa.<sup>633</sup> Myös Ruissalon kylpylähotellin johtaja, Kenneth Tuomi, oli sitä mieltä, että työhön hotellin vastaanotossa kuuluu ”tietynlainen neutraalius”. Tässäkin tapauksessa ”neutraalius” nähtiin yhteneväisyytenä ja erilaisuus jotenkin ongelmallisena, sillä Tuomen mielestä asiakkaiden on helpompi keskustella työntekijän kanssa, joka on pukeutunut yhtenäiseen työasuun.<sup>634</sup> Sama korostuu poliisin yhteydessä. Poliisiammattikorkeakoulun kenttätoiminnanopettaja Mika Kyrönviita kertoi vuonna 2013 Turun Sanomissa, että poliisin ”on näytettävä neutraalilta”: ”arvomaailma” ei saisi näkyä ja asun tulisi olla ”pidättyväinen”.<sup>635</sup> Samoin Suomen poliisijärjestöjen liiton puheenjohtaja Jonne Rinne totesi MTV:n Uutisaamussa kesällä 2020, että ”neutraalius on osa poliisin puolueettomuutta”.<sup>636</sup>

Sisäministeriön poliisiosaston kehittämispäällikkö Tarja Mankkisen mainitsi neutraaliuden kansani käymässä puhelinkeskustelussa. Hän kertoi, että sanaa käytetään usein poliisiin yhteydessä, vaikkei ole olemassa sellaista asiaa kuin neutraali. Jos ”neutraali poliisi” olisi keskiverto suomalainen poliisi, Mankkisen mukaan hän olisi suomalaistaustainen mies.<sup>637</sup> Saman huomioi Malin Wieslander tutkimuksessaan ruotsalaisten poliisikokelaiden käsityksistä kulttuurisesta monimuotoisuudesta. Tutkimuksessa todettiin Ruotsin poliisin sisällä vallitsevan ajatuksen arvovapaasta neutraaliudesta, jota edustaa maallistunut, kantaruotsalainen, valkoinen heteromies.<sup>638</sup> Neutraalius liittyy käsityksiin sukupuolesta. Useissa tilanteissa miehisuus tai miehiset piirteet nähdään tavoittelemisen arvoisena ja naisellisuus pyritään häivyttämään. Miehisuus

---

<sup>630</sup> Vickers 2012, 24.

<sup>631</sup> Kts. myös Modood 1997, 18–19; Parekh 2000, 201–202; Alidadi 2012, 279; Modood 2015, 356–357.

<sup>632</sup> AVI 2013a; Olá 2013.

<sup>633</sup> Allievi 2003b, 359; Allievi 2003c, 382; Sakaranaho 2006, 223; Elver 2012, 101, 200–201; Silvestri 2016, 287.

<sup>634</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>635</sup> Turun Sanomat 2013.

<sup>636</sup> Saario 2020.

<sup>637</sup> Mankkinen 2020.

<sup>638</sup> Wieslander 2020, 886.

nähdään tällöin ”normaalina”, sukupuolettomana.<sup>639</sup> Neutraalius on vahvasti kontekstisidonnaista.

Toisena käsitteenä mainitsin yhdenvertaisuuden. Neutraaliutta käytetään puolustamaan yhdenvertaisuutta, sillä silloin kaikilla ajatellaan olevan samat säännöt. Suomessa tämä voi nousta ongelmalliseksi siinä mielessä, että perinteiseen suomalaisuuteen on ajateltu kuuluvan kristinuskon. Mankkisen mukaan poliisin virkapukuasetus ei tällä hetkellä ole täysin yhdenvertainen, koska rippiristin käyttöä ei valvota niin tarkkaan kuin muita asusteita.<sup>640</sup> Toisaalta on huomioitava, että monissa paikoissa myös muihin ylimääräisiin asusteisiin suhtaudutaan kielteisesti. Esimerkiksi vuonna 2018 uutisoitiin, kuinka lentokentällä työskentelevää vartijaa kiellettiin liittämästä työpukuunsa Roosa nauhaa, jota käytetään rintasyöpätietoisuuden puolesta.<sup>641</sup>

Yhdenvertaisuus näkyi Veolian vastauksessa AVIn päätökseen. Päätöksessä korostettiin, ettei yhdelle työntekijälle voida antaa etuja, joita muilla ei ole. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuksissa ei kuitenkaan puhuta samanlaisuudesta. Monimuotoisuutta sosiaali- ja terveystieteiden työyhteisöissä tutkineiden Pirkko Pitkäsen, Katja Keisalan ja Vuokko Niirasan sanoin olisi ymmärrettävä, että ”yhdenvertaisuus sisältää erilaisuuden arvostamisen ja erilaisen kohtelun hyväksymisen”.<sup>642</sup> Tästä näkökulmasta yhdenvertaisuus, kuten tasa-arvokäänne, ei tarkoita, että kaikille tulisi antaa samat asiat ja oikeudet ja kaikkia tulisi kohdella täsmälleen samalla tavalla. Jotta yhdenvertaisuus voi toteutua, saatetaan myös tarvita positiivista diskriminaatiota: jotkut ryhmät saattavat tarvita enemmän tukea kuin muut tullaan huomioiduiksi samalla tavalla ja päästäkseen samaan tilanteeseen muiden kanssa. Tämä pitäisi huomioida etenkin silloin, jos jotain tiettyä ryhmää syrjitään. Syrjintään puuttuessa tulisi keskittyä olemassa oleviin syrjintään syihin, eikä kaikkiin mahdollisiin, joiden perusteella voitaisiin syrjiä.<sup>643</sup> Yhdenvertaisuusvaltuutettu Kristina Stenmanin mukaan yhdenvertaisuus ei ole aina samanlaisuutta, ja tämä huomioidaan myös yhdenvertaisuuslaissa.<sup>644</sup>

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat hyvin lähellä toisiaan. Pohjoismaissa tilanne on Euroopan tasolla poikkeuksellinen siinä mielessä, että ainoastaan Pohjoismaissa löytyy näille käsitteille erilliset sanat. Käsitteiden erottaminen vaikuttaa lainsäädäntöön.<sup>645</sup> Suomessa tasa-arvolla on vahvat perinteet. Edellä

---

<sup>639</sup> MacKinnon 2006, 3–4; kts. myös Criado Perez 2020.

<sup>640</sup> Mankkinen 2020.

<sup>641</sup> Hartikainen 2018.

<sup>642</sup> Pitkänen et al. 2017b, 233; kts. myös Modood 2009, 168–169; Vartiainen-Ora 2015, 20; Pitkänen et al. 2017b, 237–238.

<sup>643</sup> Parekh 2000, 262; Rastas 2005, 92–93; Vickers 2012, 23; Forsander 2013, 238–239; Vickers 2016, 300–302.

<sup>644</sup> Keski-Heikkilä 2021b; Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 3 luku 9 §, 11 §, 12 §.

<sup>645</sup> Kantola & Nousiainen 2008, 6.

käsittelyissä tapauksissa sukupuolten tasa-arvo näkyy poliisin perusteluissa ja Suomen eduskunnassa tehdyissä lakialoitteissa kasvot peittävien huntujen kieltämiseksi, toimenpideoitteen huivin kieltämisestä lastentarha- ja esikouluikäisiltä tytöiltä sekä kirjallisessa kysymyksessä burkineista.

Vuonna 2013 tekemässään lakialoitteessa Vesa-Matti Saarakkala perusteli kieltoa sillä, että huntujen käyttö on hänen mukaansa ristiriidassa yhteiskunnan periaatteiden, kuten yksilön oikeuden päättää omasta pukeutumisestaan ja sukupuolten välisen tasa-arvon kanssa. Hänen mukaansa kiello olisi ”selkeä kannanotto valtiovallan taholta sen puolesta, että universaalien ihmisoikeuksien painoarvo asetetaan erityisryhmien uskonnollisten traditioiden edelle”. Ongelma oli hänen mielestään ennen kaikkea se, ettei hän usko naisten käyttävän näitä vaatteita vapaaehtoisesti, eikä hänen mukaansa niistä ole säädetty muslimien pyhissä teksteissä.<sup>646</sup> Lakialoitteessaan hän kirjoittaa:

Burkan ja niqabin käytön ei näin [koska siitä ei säädetä islamin pyhissä teksteissä ja sen käyttämisestä säädetään rangaistuksen uhalla] voida katsoa olevan muslimimaissakaan ihmisoikeuskysymys, vaan uskonnollisten normien sanelema pakko naisille. On perusteltua pitää todennäköisempänä sitä näkökantaa, etteivät musliminaiset Suomessa tai muualla Euroopassa pääsääntöisesti käytä kasvot peittävää huntua vapaaehtoisesti, ...<sup>647</sup>

Laura Huhtasaaren toimenpideoitteen puolestaan kieltoa perusteltiin huivin tuomalla ”epätasa-arvoisuudella tyttöjen keskuudessa”.<sup>648</sup> Ville Tavion ja Riikka Purran kirjallinen kysymys perustui ajatukseen siitä, että tietynlainen pukeutuminen edustaa sukupuolten tasa-arvolle ja yksilönvapaudelle ”vierasta naisten kätkemistä ja esineellistämistä”.<sup>649</sup>

Käsitykset naiseudesta vaikuttavat siihen, miten tasa-arvoa tulkitaan. Aloitteissa ja kirjallisessa kysymyksessä tai Poliisihallituksen kannanotossa mainitut perusteet huivikieltoihin liittyvät nimenomaan käsityksiin länsimaalaisesta sukupuolten tasa-arvosta ja muunlaisten käsitysten tulkittamisesta sen vastaiseksi. Sukupuolten tasa-arvoksi nähdään sellaisten tapojen kieltäminen, kuten esimerkiksi peittävästi pukeutuminen, jotka eivät kuulu omaan käsitykseen tasa-arvosta, eikä huomioida sitä, noudattaako ihminen näitä tapoja omasta vapaasta tahdostaan. Tämä liittyy vahvasti toimijuuteen ja siihen, kuka saa tehdä päätöksiä esimerkiksi omasta pukeutumisestaan ja millä perusteella. Sama ajattelu näkyy ympäri Euroopan huivikeskusteluissa, joissa

---

<sup>646</sup> LA 21/2013; kts. myös Säävälä 2013; Väntönen 2013; Yle 2013a.

<sup>647</sup> LA 21/2013.

<sup>648</sup> TPA 18/2018.

<sup>649</sup> KK 188/2019.



huivia sekä vastustetaan että puolustetaan vedoten sukupuolten tasa-arvoon.<sup>650</sup> Uskontososiologi Linda Woodheadin mukaan huivikeskusteluissa on kyse nimenomaan arvoista ja niiden tulkinnoista.<sup>651</sup>

Esimerkiksi tiettyjen islamin tulkintojen näkemykset sukupuolten tasa-arvosta saattavat erota ”suomalaisesta mallista”, eli sukupuolten samanlaisuus nähdään vieraana.<sup>652</sup> Tähän liittyvät käsitykset perheestä. Suomessa perheen nähdään yleisesti kattavan lähinnä ydinperheen, kun muualla perhe saatetaan nähdä laajempänä, jolloin kodin sisällä tehtävä työmäärä on isompi.<sup>653</sup> Esimerkiksi Marja Tiilikaisen haastattelemat maahanmuuttajat kokivat suomalaisessa tasa-arvossa puutteita, koska naiset asettivat työn perheen edelle ja kotiäitiyttä ei arvosteta, vaikka se olisi naisen oma toive.<sup>654</sup> Tässä näkemyksessä tasa-arvo perustuu sukupuolten erilaisuuteen, mutta erilaisuus ei kuitenkaan tarkoita alisteisuutta tai huonommuutta. Tämä määrittely luo tietynlaisia mielikuvia ja saattaa johtaa toisenlaisten käsitysten eriarvoistamiseen tai jopa rasismiin. Toisin sanoen asia, joka toiselle vaikuttaa tasa-arvoiselta, voi toiselle ilmentää epätasa-arvoa.<sup>655</sup>

Tietyt käsitykset tasa-arvosta eivät välttämättä ota huomioon ihmisten erilaisuutta ja erilaisia taustoja, vaan kaikkien oletetaan toimivan samalla tavalla.<sup>656</sup> Naisten oikeuksiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon vedotaan usein silloin, kun muualta muuttaneiden kulttuurin katsotaan olevan ristiriidassa paikallisen kulttuurin kanssa, joka määritellään ”epämääräiseksi länsimaalaisuudeksi”.<sup>657</sup> Länsimaisessa feminismissä tämä unohdettiin usein vielä 2000-luvun alussakin, jolloin korostuivat ennen kaikkea länsimaalaisen, valkoihaisen ja keskiluokkaisen naisen kokemukset.<sup>658</sup> Näihin ongelmiin on kiinnittänyt huomiota intersektionaalinen feminismi, joka pyrkii huomioimaan kokonaisuutta laajemmin.<sup>659</sup> Asioita ei voi tehdä ongelmalliseksi toisen puolesta, mikäli ihminen itse on tyytyväinen.<sup>660</sup>

Moniulotteisuudestaan huolimatta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta säädetään lailla. Uskonnollisten asusteiden käyttäminen liittyy erilaisiin lakeihin, joiden noudattaminen saattaa johtaa ristiriitaan. Tällöin lain asiantuntijoiden

---

<sup>650</sup> Brown 2001, 112–116; Scott 2007, 161–162, 173–174; Andreassen & Lettinga 2012, 18–20, 28–30; Howard 2012.

<sup>651</sup> Woodhead 2009.

<sup>652</sup> Keskinen & Vuori 2012, 22.

<sup>653</sup> Vuori 2012, 242–245.

<sup>654</sup> Tiilikainen 2008, 78–79, 93.

<sup>655</sup> Keskinen & Vuori 2012, 27; Seikkula & Rantalaiho 2012, 44–45, 52–53.

<sup>656</sup> Honkasalo 2012, 274–275; Vuori 2012, 259–260.

<sup>657</sup> Keskinen & Vuori 2012, 22.

<sup>658</sup> Hirschmann 2003, 174–175, 197–198.

<sup>659</sup> Bilge 2010; Vuola 2015, 39–43.

<sup>660</sup> Kts. esim. Mahmood 2012, 10–12.

tehtävänä on päättää, mitä lakia noudatetaan ensisijaisesti. Linja-autonkuljettajan ja vaatealiikkeen kiireapulaisen tapauksessa tosin tultiin siihen tulokseen, ettei ristiriitaa syntynyt: asusteen käyttö ei aiheuttanut esimerkiksi turvallisuusongelmaa. Laissa määrätään myös uskonnonvapaudesta. Euroopan tuomioistuimissa käsitellyt tapaukset linkittyvät usein siihen, mutta Suomessa uskonnonvapauteen liittyvää lainsäädäntöä ei juurikaan ole käytetty tässä yhteydessä. Tämä johtuu siitä, että tapauksissa ei ole sinällään ollut kyse vapaudesta harjoittaa omaa uskontoaan, vaan yhdenvertaisuudesta verrattuna muihin työntekijöihin. AVI ilmaisi päätöksessään turbaanista, että turbaanin kieltäminen ”edellyttää työntekijän toimivan uskontonsa vastaisesti”. Päätöksessä on ymmärretty asusteiden luonne sellaiseksi, että niiden pois jättäminen ei ole kiinni ihmisestä itsestään. Jos asuste kielletään, kyseistä asustetta käyttävä ihminen ei voi työpaikalle mennä, sillä hän ei pysty olemaan ilman asustetta. Tällöin ei sinällään kielletä uskontoa itseään tai sen harjoittamista (uskonnonvapaus), vaan estetään tietyn uskonnon edustajaa työskentelemästä (yhdenvertaisuus, syrjintä).

Lucy Vickers muistuttaa, että työpaikoilla on omat tavoitteensa ja tehtävänsä, eikä niiden pääsääntöiseksi tehtäväksi voida ajatella uskonnon suojelemista. Työpaikoilla noudatetaan työnantajan ohjeita ja työntekijän kuuluu hoitaa työnsä työn vaatimalla tavalla. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kuitenkin pitää huolta siitä, että työntekijät voivat tehdä tämän rauhassa, heitä ei hyväksikäytetä tai loukata ja ihmisoikeudet toteutuvat. Uskonnollisuus sinällään ei kuulu työpaikoille, mutta koska uskontoa ei aina ole mahdollista erottaa ihmisestä itsestään, tulee se mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon. Uskonnolliset tavat saattavat kuulua ihmisen arkeen, eikä niitä voi laittaa tauolle työpäivän ajaksi. Tällaisia tapoja liittyy esimerkiksi juuri pukeutumiseen.<sup>661</sup>

Imago ja työasun yhtenäisyyttä on yritetty käyttää perusteina asustekielloille Suomessakin, mutta ne eivät ole menneet läpi. Vickersin mukaan yrityksen imago ei ole arvoltaan ihmisoikeuksiin kuuluvan uskonnonvapauden yläpuolella, joten laillisesti se ei voi olla pätevä peruste.<sup>662</sup> Toisaalta on myös huomioitava, että esimerkiksi työnantajan taloudellinen vapaus, paikallinen laki tai arvot, tai muiden työntekijöiden tarpeet saattavat mennä uskonnonvapauden edelle. Työnantajan taloudellinen vapaus saattaa vaarantua esimerkiksi vapaapäivien tai työajalla suoritettavien rukoushetkien vuoksi. Eri sukupuolten kanssakäymiseen liittyvät uskonnolliset rajoitukset saattavat koskea sukupuolten tasa-arvoon liittyviä periaatteita, esimerkiksi jos työntekijän vakaumus vaikuttaa palkattavan henkilön sukupuoleen. Huomioon on otettava lisäksi uskonnottomien oikeudet.<sup>663</sup>

---

<sup>661</sup> Vickers 2016, 271–272, 274, 276.

<sup>662</sup> Vickers 2016, 276–279, 281, 284.

<sup>663</sup> Vickers 2012, 16–17; Vickers 2016, 276–285, 294.

Toisin sanoen uskonnonvapaus ei ole ainoa ihmisoikeus, jota on noudatettava.<sup>664</sup> Vickersin mukaan yleisesti voidaan sanoa, että länsimaissa tasa-arvoon liittyvät perusteet, joita ovat esimerkiksi sukupuolten tasa-arvo ja seksuaalivähemmistöjen oikeudet, voittavat uskonnolliset perusteet. Näin tapahtuu etenkin, jos kyseessä on julkisen puolen työpaikka. Työnantajan taloudellinen etu taas on huomioitava tilanteissa, joissa uskonnollisuus haittaa sitä, eli esimerkiksi jos työntekijä ei voi työskennellä tietyissä olosuhteissa tai tarvitsee enemmän vapaata. Vaikka uskonnonvapaus otetaan huomioon, sillä ei silti voi perustella kaikkea. Turvallisuuskäsitteet ja muut tekijät voivat myös vaikuttaa, ja ne saattavat rajoittaa työnantajan toimintamahdollisuuksia.<sup>665</sup>

Ristiriidoista huolimatta eurooppalaiseen islamiin perehtynyt sosiologi Brigitte Maréchalin mukaan ongelmat näihin asioihin liittyen nähdään suurempina kuin ne todellisuudessa ovatkaan. Suurimmassa osassa tapauksia ongelmia ei ole tai ihmiset tai työpaikka ovat valmiita joustamaan.<sup>666</sup> Joustavuus näkyy kiireapulaisen ja linja-autonkuljettajan tapauksissa. Lisäksi Silminnäkiä-ohjelmassa anonymisti haastateltu poliisikouluun hakenut musliminainen kertoi olevansa valmis neuvottelemaan:

Poliisikoulun haastattelussa multa kysyttiin, että miten suhtaudun siihen, jos multa kielletään huivin käyttö työaikana. Ehdotin että asiasta voisi neuvotella ja huivia voisi myös muokata tarpeiden mukaan. Haastattelijan mielestä asiasta ei voinut neuvotella enkä päässyt kouluun.<sup>667</sup>

Suomessa uskonnollisten asusteiden käyttämisessä on tehty kompromisseja, mikä näkyy siinä, kuinka työpaikoilla työasuun on suunniteltu erilaisia asusteita, jotka vastaavat työpaikan muuta asua. Linja-autonkuljettajan tapauksessa sovittiin, että turbaanin on oltava työasuun sopivan värinen ja kiireapulaisen tapauksessa työnantaja olisi voinut valita työntekijälle liikkeestään sopivan huivin. Molemmissa tapauksissa tämä sopi työntekijöille. Tietämättömyyttä osaltaan voi olla se, että työnantajapuolella ei ajatella mahdollisuutta vaikuttaa asusteen malliin, materiaaliin ja väriin. Kun osa edellisissä luvuissa mainituista työpaikoista koki uskonnollisen asusteen rikkovan yhtenäistä työasua (Veolia, Guess, Securitas, Ruissalon kylpylähotelli), kaupanalalla HOK-Elanto päätti täydentää työasua siihen sopivalla huivilla ja pitää asun tällä tavalla yhtenäisenä. Yhtenäisyyden lisäksi tämä sama ajatus liittyy turvallisuuteen. Poliisihallituksen kannanotossa asusteisiin nähtiin liittyvän turvallisuusongelmia, kun taas HOK-

---

<sup>664</sup> Elver 2012, 2–3; Vickers 2012, 18.

<sup>665</sup> Vickers 2016, 280–283, 294.

<sup>666</sup> Maréchal 2003, 426–428.

<sup>667</sup> Silminnäkiä 2014.

Elannossa huivin suunnittelussa otettiin huomioon sekä turvallisuus että hygieenisuus.

Tässä luvussa käsitellyistä tapauksista näkyvät ne erilaiset työelämän tilanteet, joissa asusteista puhutaan. Linja-autonkuljettajan tapauksessa työntekijä alkoi käyttää asustetta kesken työsuhteen, kun taas kiireapulaisen tapauksessa työsuhteesta päätettiin puhelimitse ja vasta töihin saapumisen yhteydessä huomattiin työntekijän käyttävän uskonnollista asustetta. Edellä mainitut poliisi ja Puolustusvoimat ovat niitä muutamia harvoja tapauksia, joissa virallisesti on ilmoitettu, ettei asusteita sallita. Kuten jo media-aineistosta ilmeni, monissa paikoissa asiaa ei ole välttämättä edes pohdittu, eikä asia nouse pohdintaan ennen kuin joku tuo sen esille. Selkein tilanne on silloin, kun asustetta aletaan käyttää kesken työsuhteen. Vuonna 2009 Palvelualojen ammattiliiton (PAM) aluapäällikkö Niina Koivuniemi kertoikin ongelmia syntyneen kaupanalalla lähinnä islamiin kääntyneiden naisten kanssa, jotka alkoivat käyttää huivia kesken työsuhteen.<sup>668</sup>

Asusteet vaikuttavat työpaikan saamiseen, mutta näitä tilanteita on vaikea havainnoida. Välttämättä ei ole selvää, mikä on oikea syy siihen, ettei työpaikkaa saa.<sup>669</sup> Silminnäkijä-ohjelmassa mainittiin, että ”musliminaisten kesken sekä myös nettifoorumeilla” on kerrottu huivin aiheuttavan ongelmia. Toimittaja epäili asian julkisuuteen tuomisen olevan ”monelle liian kova paikka”. Samassa ohjelmassa AVIn juristi Eriksson pohti, ettei tapauksia ole mahdollisesti siksi ollut enempää käsittelyssä, koska ne eivät ole tulleet viranomaisten tietoon. Ohjelmassa kerrottiin muutaman naisen kokemuksia nimettöminä. Helsinkiläinen somalinainen kertoi päässeensä harjoitteluun hotelliin, mutta menetti paikan, kun ei suostunutkaan ottamaan huivia pois. Helsinkiläisen kurdinaisen kokemus työhaastattelussa vaateliikkeessä oli samankaltainen. Haastattelija kertoi, ettei huivi sovi työasuun, koska kaikkien työntekijöiden odotettiin näyttävän samalta. Vaasalainen muslimikäännynnäinen puolestaan kertoi saaneensa työpaikan siivojana. Kun hän saapui ensimmäisenä päivänä töihin, hän sai kuulla esihenkilöltään, ettei olisi saanut työtä, jos tämä olisi tiennyt huivista.<sup>670</sup> Nina Tokolan, Tiina Rättilän, Päivi Honkatukian, Fath E. Mubeenin ja Irmeli Mustalahden haastatteluissa turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneet musliminaiset kertoivat työnantajien vetoavan esimerkiksi siihen, että huivi vaikeuttaa työtehtävistä suoriutumista.<sup>671</sup>

---

<sup>668</sup> MTV 2009.

<sup>669</sup> Forsander 2013, 236; Tokola et al. 2019, 30.

<sup>670</sup> Silminnäkijä 2014; kts. myös Leskinen 2014a.

<sup>671</sup> Tokola et al. 2019, 30.

Sosiologi Akhlaq Ahmad teki vuosina 2016–2017 tutkimuksen, jossa viisi eri taustaista henkilöä<sup>672</sup> lähettivät samanlaiset työhakemukset eri paikkoihin. Hakemukset erosivat toisistaan vain hakijan nimeltä. Osaan paikoista lisäksi maahanmuuttotautaisille henkilöille lisättiin enemmän työkokemusta kuin suomalaiselle. Tutkimuksessa paljastui, että nimi vaikuttaa siihen, pääseekö edes työhaastatteluun, eikä pidemmällä työkokemuksella ollut väliä.<sup>673</sup> Muualla maailmassa, esimerkiksi Saksassa ja Yhdysvalloissa, on tehty kokeita, joissa työtä on haettu huihin kanssa tai ilman, ja näiden tutkimusten mukaan huihin käyttö vaikuttaa kielteisesti työpaikan saamiseen.<sup>674</sup> Siinä vaiheessa, kun työpaikan saa, on jo päässyt läpi suurimmasta esteestä. Maahanmuuttajien työllistymiseen perehtyneiden maahanmuuttotutkijoiden Elli Heikkilän ja Maria Pikkaraisen haastattelemien maahanmuuttajien mukaan ongelmia liittyi nimenomaan työnhakuun, mutta kun työpaikan sai, työpaikoilla heihin suhtauduttiin hyvin.<sup>675</sup>

Keskusteluissa asusteista suomalaisilla työpaikoilla voidaan huomata pohdintaa ammatillisuuden reunaehdoista. Ammatillisuuteen nähdään kuuluvan tietynlaisia käsitteitä, ajatuksia ja arvoja. Nämä luovat työpaikoilla sosiokulttuurisen ympäristön, jonka mukaan työntekijöiden on toimittava.<sup>676</sup> Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan näkökulmasta työntekijän on siis toimittava ympäristössä, jossa hänen osoittaakseen ammattitaitonsa ja pätevyytensä tulisi olla suomalainen ja neutraali. Toisaalta taas paikoissa, joissa uskonnolliset asusteet on sallittu, työntekijät saavat vapaammin kehittää omaa ammatillista identiteettiään.<sup>677</sup>

Argumentaatioissa uskonnollisten asusteiden puolesta ja sitä vastaan näkyvät resurssit ja rajoitteet ammatilliselle toimijuudelle. Ne luovat reunaehdot sille, mille aloille uskonnollista asustetta käyttävä ihminen voi hakeutua ja miten he voivat toimia työtehtävissään ja tulla osallisiksi työyhteisöä. Resurssija asusteiden käyttämiseen ovat voimassa olevat lait, etenkin yhdenvertaisuuslaki sekä tasa-arvon vahvat perinteet Suomessa. Vaikutusta on myös sillä, ettei Suomessa ole voimassa kieltoja asusteiden käyttämiseen. Rajoitteina puolestaan näyttäytyvät kiellot, joita joissain työpaikoissa tai työtehtävissä on sekä se, ettei näitä kieltoja ole yleisesti todettu lainvastaisiksi.

Tilanne Suomessa vaihtelee laajasti työpaikan mukaan, ja alalla on vaikutusta. Asusteisiin suhtaudutaan eri tavoin ja niiden käyttöä tai kieltämistä perustellaan erilaisin argumentein. Aloilla, joissa työskentelee enemmän naisia, etenkin

---

<sup>672</sup> Suomalainen, englantilainen, irakilainen, venäläinen ja somali.

<sup>673</sup> Ahmad 2020; kts. myös Forsander 2013, 236–238.

<sup>674</sup> Unkelbach et al. 2010; Ghumman & Ryan 2013; Weichselbaumer 2020.

<sup>675</sup> Heikkilä & Pikkarainen 2006, 269.

<sup>676</sup> Nieminen S. 2010, 148–149; Nieminen S. 2011c, 231; kts. myös Matinheikki-Kokko 2007, 70.

<sup>677</sup> Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 17–18; Eteläpelto et al. 2017, 7; kts. myös Kirpal 2004, 201–205; Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38, 46; Walsh & Gordon 2008, 48.

maahanmuuttajanaisia, keskusteluja on varmasti käyty enemmän ja yhteisiä pelisääntöjä on rakennettu. Asiakirja- ja media-aineistosta saa yleiskuvan Suomen tilanteesta. Jotta asiasta saadaan enemmän tietoa, on hyvä tarkastella tarkemmin niiden henkilöiden kokemuksia, joihin asusteen käyttäminen eniten vaikuttaa. Tämä paljastaa myös lisää uskonnosta osana ammatillista toimijuutta. Seuraavaksi tarkastelenkin tapaustutkimuksen kautta, minkälaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalalla työskentelevillä huivia käyttävillä musliminaisilla on.

## 6 Pukeutuminen osana ammatillista toimijuutta sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilla

### 6.1 Pukeutumiseen liittyviä valintoja ja merkityksiä

Oma uskonnollisuus ja pukeutuminen ovat osa identiteettiä. Ne vaikuttavat siihen, millaisena halutaan esiintyä ja tullaan nähdyksi muiden silmissä. Ne vaikuttavat siis myös ammatillisuuteen, ja osaltaan ne voivat vaikuttaa jo tietyn ammatin valintaan. Uskonto ja pukeutuminen voivat olla esteitä, mutta toisaalta myös voimavaroja. Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan kontekstissa tämä liittyy ihmisten henkilökohtaisten kykyjen hyödyntämiseen.<sup>678</sup> Huivista ja tunnistautumisen muslimiksi voi siis olla hyötyä. Työpukeutuminen eroaa vapaa-ajan pukeutumisesta, mutta ne kytkeytyvät toisiinsa. Työpaikoilla on tietyt säännöt, mutta oma uskonnollisuus tai tapa harjoittaa omaa uskontoa vaikuttaa siihen, millä tavoin niitä halutaan tai pystytään noudattamaan. Vaikka musliminaisten pukeutumisessa on muutakin tunnusomaista kuin huivi, usein nimenomaan se tuodaan esille uskonnollisista vaatteista puhuttaessa. Ennen kuin menen tarkemmin työpukeutumiseen sosiaali- ja terveysaloilla, on hyvä käydä läpi pukeutumiseen liittyviä merkityksiä ja syitä siihen, miksi tietyllä tapaa pukeutuminen oli haastattelimilleni naisille tärkeää myös osana työvaatetusta.

Musliminaisten pukeutuminen vaihtelee, ja tämä näkyi myös haastattelimieni naisten pukeutumisessa. Kaikki haastattelimani naiset kertoivat pukeutuvansa hijabin mukaisesti, mutta se vaihteli, minkä kukin koki kuuluvan siihen eli olevan tarpeeksi peittävää. Esimerkiksi Nadia määritteli hijabin vaatimattomaksi sekä näkymättömäksi pukeutumiseksi, ja hänelle siihen kuului myös kirkkaiden värien välttäminen.<sup>679</sup> Suurin osa haastattelimistani naisista (Aisha, Bahar, Cala, Dahab, Fatima, Ghayda, Hana, Jamila, Kamilah, Laila, Nadia ja Oamra) ei peittänyt kasvojaan, mutta he kokivat, että hiusten ja vartalon tuli olla peitossa ranteisiin ja

---

<sup>678</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2014b, 22; Eteläpelto et al. 2014c, 211; Eteläpelto et al. 2017, 7.

<sup>679</sup> H10 2017.

nilkkoihin asti.<sup>680</sup> Ainoastaan Iman ei käyttänyt huivia tai kokenut tarvetta peittää käsivarsiaan, eikä hänen muukaan pukeutumisensa eronnut valtaväestön pukeutumisesta.<sup>681</sup> Kaksi naista, Munira ja Parihan, pukeutuivat niqabiin, eli peittivät itsensä silmiä lukuun ottamatta kokonaan.<sup>682</sup> Naisten pukeutumisessa ei näkynyt selkeää ryhmittäytymistä kulttuurisen tai uskonnollisen taustan mukaan.

Imanin lisäksi kaksi naista kertoivat, etteivät he varsinaisesti olleet alkaneet käyttää huivia uskonnon vaatimuksesta, vaan se liittyi enemmän käytännöllisyyteen ja tottumukseen. Aikuisena Suomeen muuttanut Parihan oli tottunut pukeutumistyyliinsä kotimaassaan.<sup>683</sup> Kamilah (suomalaistaustainen käännyttänyt) puolestaan kertoi kyllästyneensä kantamaan huivia mukanaan rukoilua varten ja taistelemaan huivin alla ”lässähtäviä” hiuksia vastaan. Rukoilun aikana kampausta meni sekaisin ja hänen piti laittaa se uudelleen otettuaan huivi pois päältä. Tämän takia helpottaakseen omaa pukeutumistaan hän päätti alkaa käyttää huivia muutenkin.<sup>684</sup> Samoin osa syntymuslimeista kertoi huivin käytön olleen aluksi tapa, ja vasta myöhemmin he tajusivat muita merkityksiä.<sup>685</sup>

Laila oli naisista ainoa, joka sanoi muokkaavansa pukeutumistaan tilanteen mukaan.<sup>686</sup> Toisinaan hän pukeutui länsimaisiin vaatteisiin, kuten farkkuihin ja tunikaan, mutta toisinaan perinteisemmin abayaan. Hänen pukeutumisensa vaikutti muun muassa hänen mielialansa. Hän kertoi viihtyvänsä parhaiten abayassa, mutta toisinaan kaipasi kuulla kohteliaisuuksia, jolloin hän pukeutui länsimaalaisempiin vaatteisiin ja värikkäämmiin. Toisinaan hän taas pukeutui perinteisesti, koska siten hän koki helpommaksi saavuttaa muiden muslimien luottamuksen. Tämän lisäksi hän halusi osoittaa erilaisiin julkisiin ja virallisiin tilaisuuksiin osallistumalla abayaan pukeutuneena, että perinteisesti pukeutunut nainen voi tehdä ja saavuttaa asioita. Hänen mukaansa abayaan pukeutumista tarvitaan, koska esimerkiksi ”tietystä viranomaisista” huomaa, että siellä suositaan muslimeita, jotka pukeutuvat modernisti:

Minä annan esimerkkinä, että sinä voit naisena tehdä asioita ilman, että sinun tarvitsee riisua itseäsi, koska hyvin useasti monet sellaiset niin sanotut esikuvat tai naiset, jotka edustavat muslimeita, monta kertaa aluksi he ehkä ovat jotain, mutta sitten pikkuhiljaa he rupeavat olemaan modernimpia, ja voi olla, että korot kopisevat, ja voi olla tiukat vaatteet ja niin pois päin. Ja minulle henkilökohtaisesti, kun minä olen lähtenyt tekemään tätä asiaa, minä olen lähtenyt aktivistiksi, niin sanotusti, muslimiyhteisössä ... niin minä haluan myös pitää oman

---

<sup>680</sup> H1 2017; H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H7 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017; H11 2017.

<sup>681</sup> H6 2017.

<sup>682</sup> H10 2017; H12 2018.

<sup>683</sup> H12 2018.

<sup>684</sup> H8 2017.

<sup>685</sup> H5 (Ghayda) 2017; H7 2017; H11 2017.

<sup>686</sup> H9 2017.



luotettavuuden nähden niihin ihmisiin ... enkä vain osoittaa, että minä olen tuolla muotinukke tai joku vastaava. ... Ja että sanotaan, että minä voin töissä, tai jossain paikassa, mikä ei ole julkinen, minä voin käyttää, laittaa farkut ja noin, mutta en tee sitä koskaan julkisuudessa. Mutta minä teen sen ihan tarkoituksella, ja nimenomaan haluan luoda esimerkkiä näille nuorille tytöille, että on mahdollista toimia musliminaisena ihan niin kuin on.<sup>687</sup>

Etenkin Lailan puheessa näkyi siis se, kuinka hän käytti pukeutumista saavuttaakseen haluamiaan asioita ja luodakseen tiettyjä mielikuvia. Hän ei tehnyt tätä työpaikallaan, mutta vapaa-ajallaan, jolloin hän toimi omien sanojensa mukaan ”aktivistina muslimiyhteisössä”. Laila ei pelännyt, ettei häntä oteta vakavasti, vaikka hän pukeutuisikin peittävästi. Tämä vaatii itsevarmuutta sekä mahdollisuuksia ja halua toimia. Laila myös argumentoi vahvasti sen puolesta, että pukeutumisen ei tulisi vaikuttaa siihen, millä tavalla voi toimia osana yhteiskuntaa.

Huivin käyttämisen aloittaminen on hyvin erilainen prosessi riippuen siitä, onko nainen syntymuslimi vai käännyttäjä. Haastatteluissani syntymuslimilla huivin käyttäminen kuului kasvamiseen, ja se tuli lähes kaikilla mukaan automaattisesti noin kymmenen ikävuoden molemmin puolin.<sup>688</sup> Poikkeuksena oli Parihan, joka alkoi käyttää huivia muutettuaan opiskelemaan.<sup>689</sup> Syntymuslimit kertoivat käyttäneensä huivia ongelmitta alusta asti, vain Ghayda kertoi kokeneensa teini-iässä ”huivikriisin”. Hän halusi pukeutua muodikkaammin ja käytti huivia vapaammin esimerkiksi nutturan kanssa niin, että korvakorut näkyivät. Hän kertoi iän myötä uskonnollisuutensa vahvistuneen ja sanoi suhtautumisensa huiviin sitä myötä muuttuneen tarkemmaksi ja kriteerien tiukentuneen.<sup>690</sup> Jamila kertoi, että teini-iässä hänen halunsa käyttää huivia vahvistui, mutta silloin hänkään ei ollut niin tarkka siitä, miten huivi oli päässä:

Minulla oli joskus, että minä en käyttänyt näin [huivi on tiukasti sidottu peittämään hiukset kokonaan ja peittää myös kaulan], vaan ehkä vähän tyylin mukaan, tai siten, että ei ollut niin, vaan että siten ihan vaan rennosti, vähän kuin nuoret, että kaula saattoi näkyä, ja sitten oli hienosti jotain koristeita, jotain tuommoista.<sup>691</sup>

---

<sup>687</sup> H9 2017.

<sup>688</sup> H5 2017; H7 2017; H11 2017.

<sup>689</sup> H12 2018; Huom. Haastatteluun liittyvien kielellisten ongelmien takia jälkepäin aloin pohtia, oliko tässä kyse ensisijaisesti niqabin käyttämisestä ja oliko mahdollisesti hiukset peittävä huivi hänellä käytössä kuitenkin jo aiemmin.

<sup>690</sup> H5 2017.

<sup>691</sup> H7 2017.

Erilaiset tilanteet ja muutokset elämässä saattavat vaikuttaa pukeutumiseen. Marja Tiilikaisen tutkimuksessa somalalaisista osa hänen haastattelemistaan naisista koki niqabin kuuluvan islamiin, mutta he eivät halunneet käyttää sitä Suomessa, koska se oli täällä vieras asia. Yksi naisista kertoi käyttävänsä niqabia, mutta hänen vanhempansa olivat vastustaneet sitä.<sup>692</sup> Omissa haastatteluissani syntymuslimit puhuivat asiasta lähinnä kasvun kontekstissa. Lisäksi tämä tuli esille Parihanin kohdalla, jolle pukeutumiseen vaikuttava suurempi muutos oli muuttaminen Suomeen. Hän kertoi pohtineensa pukeutumistaan ja sitä, voisiko Suomessa pukeutua niqabiin, sillä hän ei kokenut sen sopivan tänne. Parihan tiesi monien naisten luopuneen niqabista muuttaessaan Suomeen ja ymmärsi miksi, mutta siitä huolimatta hän loppujen lopuksi tuli siihen tulokseen, ettei voisi itse siitä luopua. Parihan myös kertoi, että vaikka itse oli päättänyt käyttämään niqabia, hänen miehensä oli vastustanut ajatusta. Vastustus johtui nimenomaan siitä, että mies ei halunnut Parihanin joutuvan kohtaamaan ongelmia.<sup>693</sup> Aikuisena islamiin kääntynyt Munira toi tämän esille siten, että hän kertoi olevansa huolissaan omasta tyttärestään, joka käytti huivia. Tytär olisi halunnut äitinsä tavoin alkaa käyttää niqabia, mutta Munira kielsi tyttärtään. Hän koki yleisen mielipiteen olevan niqabia vastaan, eikä hän halunnut tyttärelleen ongelmia.<sup>694</sup> Myös työn saaminen tai siirtyminen työympäristöön saattaa vaikuttaa huivin käyttämiseen.

Huivin käyttämiseen ja merkityksiin liittyi haastatteluissa monenlaisia teemoja. Islamiin kääntyneille naisille huivin käyttämisen aloittaminen oli enemmän mietintää vaativa prosessi.<sup>695</sup> Anna Mansson McGinty kuvaa tutkimuksessaan ruotsalaisista ja amerikkalaisista käännynnäisistä, kuinka huivi on itse asiassa merkityksellinen osa kääntymisprosessia, sillä se liittyy kääntyneen naisen näkyvästi osaksi muslimiyhteisöä. Hänen haastattelemilleen naisille huivin käyttämisen aloittaminen oli yksi vaikeimmista asioista kääntymisessä, muun muassa juuri siksi, että se on niin näkyvä.<sup>696</sup> Vanessa Vroon-Najemin Alankomaissa tekemässä tutkimuksessa puolestaan naiset kokivat kääntymisen ongelmalliseksi, koska kokivat huivin kuuluvan islamiin, mutta he eivät itse olisi halunneet käyttää sitä. Huivin käyttäminen vaatikin heille totuttelua.<sup>697</sup>

Haastattelemistani naisista Munira, joka haastatteluhetkellä käytti niqabia, sanoi joutuneensa pohtimaan islamiin kääntymistään kauan, koska koki, ettei voisi olla muslimi ilman huivia, mutta ei halunnut alkaa käyttää sitä. Hän laitto huivin päähänsä kokoaikaisesti sanottuaan uskontunnustuksen (šahadan).<sup>698</sup>

---

<sup>692</sup> Tiilikainen 2003, 142–143.

<sup>693</sup> H12 2018.

<sup>694</sup> H10 2017.

<sup>695</sup> H1 2017; H2 2017; H3 2017; H4 2017; H6 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>696</sup> Mansson McGinty 2006, 114, 117.

<sup>697</sup> Vroon-Najem 2014, 82, 105.

<sup>698</sup> H10 2017.

Hänen lisäksi vain Aisha teki saman.<sup>699</sup> Muut käännyttäiset käyttivät huivia ensin epäsäännöllisesti, riippuen tilanteesta ja paikasta. Cala asui kääntyessään pienemmällä paikkakunnalla ja koki paikan ilmapiirin sellaiseksi, ettei huivin käyttäminen edes ”ollut vaihtoehto”. Hän alkoi käyttää huivia vakituisesti vasta muutettuaan pääkaupunkiseudulle.<sup>700</sup>

Nadia kertoi omalla kohdallaan pukeutumisen vaatineen totuttelua, ja hän kertoi halunneensa ensin opetella muutoin olemaan hyvä muslimi, esimerkiksi rukoilemaan oikein. Pukeutumisen hän aloitti ensin pitkillä housuilla ja paidoilla, joista siirtyi sitten hameeseen ja väljiin takkeihin. Kun hän päätti alkaa käyttää huivia, hän käytti sitä ensin talvisin, jolloin huivi oli helppo piilottaa esimerkiksi hupun alle. Se, mihin lopulta haluaa pukeutumisessaan päästä, riippuu hänen mukaansa ihmisestä itsestään. Hän koki tärkeäksi liikkua huivi päässä alkuun turvallisissa ympäristöissä. Hänelle tällainen oli esimerkiksi Helsingissä keväisin järjestettävä monia eri kulttuureita yhdistävä ja esittelevä *Maailma kylässä* -festivaali. Hän koki sen tarpeeksi monikulttuuriseksi ja suvaitsevaksi ympäristöksi, jossa ei erotu liikaa joukosta huivin kanssa. Hänen mukaansa Suomessa tarvitaan rohkeutta pukeutua, kuten haluaa, ja ”se rohkeus kasvaa, kun huomaa, että ei kaikki minua tuolla vihaa”.<sup>701</sup> Huivia alkuun epäsäännöllisesti käyttäneille naisillekin huivi vakiintui ajan kanssa, ja kukaan heistä ei pystynyt enää haastatteluhetkellä kuvittelemaan, ettei käyttäisi huivia jossain tilanteessa.<sup>702</sup>

Iman oli ainoa, joka koki, että huivi ei välttämättä ole pakollinen osa islamia. Hän ei käyttänyt haastatteluhetkellä huivia, mutta oli käyttänyt sitä aiemmin. Hän aloitti huivin käyttämisen melko pikaisella päätöksellä käännyttyään islamiin ja käytti sitä useamman vuoden, koska koki sen olevan ”yleisesti se tapa”. Huivi ei kuitenkaan tuntunut hänelle oikealta, sillä hän koki olevansa sen kanssa liian naisellinen ja ”tietoinen itsestään” (*self conscious*), jotain sellaista, mitä hän ei oikeasti ollut. Kun hän oli ”kasvanut uskossaan”, hän huomasi, että voi olla hyvä muslimi ilman, että hänen tarvitsee pakottaa itseään tekemään asioita. Iman oli kiinnostunut arabian kielestä ja opiskellut sitä. Hän pyrki tulkitsemaan Koraania alkuperäiskielellä, eikä ollut varma siinä olevista pukeutumissäännöistä, tai lähinnä siitä, ovatko pukeutumissäännöt kehotuksia vai käskyjä.<sup>703</sup> Imanin tulkinta ei ole ainut laatuaan ja osa musliminaisista on päätenyt tulkinnoissaan jopa siihen, ettei huivia mainita Koraanissa laisinkaan.<sup>704</sup>

---

<sup>699</sup> H1 2017.

<sup>700</sup> H3 2017.

<sup>701</sup> H10 2017.

<sup>702</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>703</sup> H6 2017.

<sup>704</sup> Mernissi 1991, 85–101; Hirschmann 2003, 183.

Imanin mielestä huivi ei kerro mitään ihmisen uskonnollisuudesta, vaikka se joidenkin mielestä onkin tottelevaisuutta:

Voihan olla joku, joka pukeutuu niqabiin ja silti hän tekee aviorikosta tai jotain. Se on tavallaan helppo ehkä esittää maailmalle olevansa hirveän harras sillä tavalla, että pukeutuu niqabiin, mutta sitten kukaan ei tiedä, mitä siellä pinnan alla tapahtuu.<sup>705</sup>

Huivin käyttämiseen tai sen käyttämättä jättämiseen liittyi siis neuvottelua oman vakaumuksensa ja ympäristön ennakkokäsitysten kanssa. Muualta koettiin tulevan painostusta siihen, ettei huivia saisi käyttää tai toisaalta siihen, että sitä tulisi käyttää, jolloin se vaikutti omaan toimintaan. Oman uskon ja sitä kautta kehittyvän itsevarmuuden sekä myös oman tottumuksen kautta ongelma kuitenkin poistui ja naiset tekivät oman, itselleen sopivan ratkaisun. Pukeutumiseen liittyviä ratkaisuja argumentointiin nimenomaan omalla valinnalla ja uskonnollisella kasvulla.

Huolimatta siitä, minkä vuoksi huivia oli alettu käyttää tai mitä muita merkityksiä sille annettiin, uskonnollinen merkitys oli hallitseva teema. Kaikki haastattelemani, huivia käyttävät naiset korostivat sen käytön taustalla olevan uskonnolliset syyt, ja Imanin tavoin he viittasivat Koraaniin.<sup>706</sup> Huivi on myös tapa tunnistautua muslimiksi ja osaksi muslimien yhteisöä. Nämä asiat ovat nousseet esille muissa maissa tehdyissä tutkimuksissa musliminaisten huivin käyttöön liittyen.<sup>707</sup> Annelies Moorsin tutkimuksessa kasvohuiveja käyttävät hollantilaiset musliminaiset kertoivat kokevansa olevansa ”lähempänä Jumalaa”, ”leijuvansa kuin ilmassa” tai ”kokevansa sisäisen rauhan”.<sup>708</sup> Omissa haastatteluissani huivin nähtiin olevan esimerkiksi ”yhteys minun ja Luojan välillä” (Jamila), ”velvollisuus musliminaisena” (Bahar ja Cala), ”merkki Jumalalle alistumisesta” (Laila) ja ilman sitä koettiin, että ”rikkaisin Jumalaa vastaan” (Bahar).<sup>709</sup>

Haastateltavistani Imanin lisäksi Laila pyrki tulkitsemaan Koraania tarkemmin, mutta toisin kuin Iman, hän koki sen kertovan huivin kuuluvan selkeästi islamiin. Hän ei itse osannut arabiaa hyvin, mutta perusti tulkintansa muiden tulkintoihin:

Niin siis arabiankielinen sana, mikä on himaar, niin tarkoittaa ... pään yli vedettävää kangasta. Ja himaar, siis minähän en osaa arabiaa niin hyvin, että minä osaisin selittää tämän, minkä muut selittivät minulle sitten, niin se himaar tarkoittaa nimenomaan, että siihen liittyy se pään yli vedettävyyys, ... niin sinä et voi sanoa himaar, joka vedetään tästä niskan yli, vaan se on pään yli. Sitten siinä oli, kun Koraanissa

---

<sup>705</sup> H6 2017.

<sup>706</sup> Kts. myös Furseth 2014, 217–220.

<sup>707</sup> Omair 2009, 420–421, 425; Hopkins & Greenwood 2013, 441–442; Vroon-Najem 2014, 82, 86–88, 105; Chapman 2016, 359; Pfündel et al. 2020, 8.

<sup>708</sup> Moors 2012, 287.

<sup>709</sup> H2 2017; H3 2017; H7 2017; H9 2017.

mainitaan, että peittääkö povenne himaarilla, eli se tarkoittaa, kun teillä on pään yli vedettävä kangas näin, niin peittääkö myös povi, koska siihen aikaan, kun Koraani on ilmestynyt, niin ihmiset piti sitä näin auki vaan tässä [pään ympärillä], kangaskappaletta, vähän kuin jossain näet varmaan Neitsyt Maria -kuvia, niin on tällainen kangas, joka menee vaan tästä auki, mutta sitä ei ole tällä tavoin peitetty tästä [poven päältä]. Niin se on ollut se määräys, että peittääkö myös povenne sillä himaarilla, eli joka ikinen joka arabiaa ymmärtää, niin ymmärtää mitä se tarkoittaa, että sillä peitetään pää sekä povi. Ja se on periaatteessa myös löysä kangas, että se ei tarkoita, että on tiukka kangas, vaan löysä kangas, joka vedetään tuohon ylös.<sup>710</sup>

Laila oli naisista erityisen tiukka siinä, että huivi kuuluu islamiin ja sitä kuuluu käyttää. Hän koki, että nykypäivänä helposti unohdetaan Koraani, kun halutaan perustella, ettei huivi kuuluisi islamiin. Hänen mielestään etenkin tutkijat sortuvat tähän, sillä he ja sitä kautta suuri yleisö tuntuvat ajattelevan huivien tulleen islamiin myöhemmin. Hänen mukaansa jatkuvasti nostetaan esille se, kuinka muslimimaissa ei 1970-luvulla käytetty huivia. Tämä on hänen mielestään ongelmallista siksi, että jos sanotaan, ettei huivi kuulu islamiin tai ettei sitä olisi pakko käyttää, huivia käyttävät naiset näyttäytyvät ”vähän hulluina”, koska vapaaehtoisesti laittavat ”rätin päähänsä”.<sup>711</sup> Tällä puheella Laila pyrkii asettumaan sitä argumenttia vastaan, jonka mukaan naiset eivät käytä huivia vapaaehtoisesti tai ovat jotenkin sekaisin päästään sitä käyttäessään vapaaehtoisesti. Vaikka huivi on hänen mielestään vapaaehtoinen, siihen liittyy silti uskonnollinen vaatimus.

Pukeutuminen voi olla myös uskonnollinen suoja. Haastattelemistani naisista Munira koki pukeutumisen suojaavan häntä uskonnollisessa mielessä:

Minä esimerkiksi muistan, minä olen ensimmäisiä kertoja laittanut niqabin ja lähtenyt ovesta ulos, niin minulla oli sellainen tunne, että minä olen turvassa. ... tuli sellainen olo, että Jumala suojelee minua ihan eri tavalla. Okei, nykyäänhän ei edes ajattele sitä, vaan sitä vaan pukee ja lähtee, mutta silloin alussa, silloin kun minä en käyttänyt vielä säännöllisesti, siitä on tosi kauan aikaa. Niin se tuntui tosi helpottavalta ja tosi hyvältä ratkaisulta. ... Mutta että se oli tavallaan sellainen henkinen yhteys. Tuntui erilaiselta.<sup>712</sup>

Vaikka huivin koettaisiin kuuluvan islamiin, länsimaisessa kontekstissa sen käyttöön liittyy kuitenkin ajatus vapaaehtoisuudesta.<sup>713</sup> Huolimatta siitä, että suurin osa haastattelemistani naisista koki huivin kuuluvan islamiin, kaikki olivat

---

<sup>710</sup> H9 2017.

<sup>711</sup> H9 2017.

<sup>712</sup> H10 2017.

<sup>713</sup> Brown 2001, 109; Hoodfar 2003, 15–16; Tiilikainen 2003, 145; Furseth 2014, 219; Isotalo 2015, 110.

sitä mieltä, ettei ketään pitäisi pakottaa käyttämään sitä tai muutenkaan pukeutumaan tietyllä tavalla. He myös korostivat sitä, ettei heitäkään ollut pakotettu. Vaikka syntymuslimeille huivi tuli osana kasvua, kukaan ei ollut pakottanut heitä. Oamran (syntymuslimi) äiti oli jopa yrittänyt hieman estellä häntä nuoren iän takia.<sup>714</sup> Argumentit, joissa puolustetaan huivin vapaaehtoista käyttöä, ovat vasta-argumentteja ajatukselle, että huivia ei voisi käyttää omasta tahdostaan. Ennakkokäsitys, että huivia käytetään ainoastaan pakotettuna, esiintyy usein julkisessa puheessa. Todennäköisesti musliminaiset ovat tottuneet puolustautumaan sitä vastaan.<sup>715</sup> Argumentointi vapaaehtoisuudesta tuli esille haastatteluissa naisten aloitteesta ja sitä haluttiin korostaa.

Oamra kiinnostui alun perin huivista, koska hänen ystävänsä käyttivät sitä.<sup>716</sup> Kuten Munira (suomalaistaustainen käännyttäjä) ja Nadia (maahanmuuttotaustainen käännyttäjä) totesivat, ympärillä olevien ihmisten, kuten vanhempien, sisaruksien tai ystävien, pukeutuminen vaikuttaa siihen, miten lapsi itse haluaa pukeutua:

Esimerkiksi minun tyttäreni, hän on yksivuotiaana ottanut ja vetänyt huivin päähänsä. Silloin minä olin perhepäivähoitajana, ja minulla oli vähän isompia muslimityttöjä siinä, ja he usein leikkivät kaiken maailman huivileikkijä, niin hän otti sitten sen ja meni mukaan. Ei siihen tarvitse sillä tavalla työntää ja pakottaa, vaan se tulee sieltä. (Munira)<sup>717</sup>

Kääntyneiden naisten kohdalla vaikutusta voi olla avioitumisella. Avioitumisen jälkeen kääntyminen ei tarkoita, ettei synnä olisi naisen oma vakaumus tai että nainen olisi jotenkin alisteisessa asemassa. Karen van Nieuwkerkin haastattelemat hollantilaiset käännyttäjät kokivat suhteensa muslimimiehiinsä tasa-arvoiseksi, mutta he kokivat ulkopuolisten näkevän heidät alistettuina.<sup>718</sup> Uskontotieteilijä Tiina Palonen haastatteli 1990-luvulla islamiin kääntyneitä naisia, ja yksi avioitumisen jälkeen kääntyneistä naisista korosti, että ”[j]os kyseessä on oikea islam, täytyy olla oma suhde Jumalan ja ihmisen välillä”.<sup>719</sup> Vapaaehtoisuus huivin käyttämiseen korostuikin etenkin haastattemieni käännyttäjäisten puheessa. He korostivat, etteivät heidän aviomiheensä olleet pakottaneet heitä pukeutumaan tietyllä tavalla. Esimerkiksi Aisha halusi erikseen muistuttaa, ettei hänellä ollut missään vaiheessa ollut edes miestä.<sup>720</sup> Osa naisista kertoi miehensä tai perheenperustamisen vaikuttaneen heidän ajatuksiinsa, mutta hekin korostivat

---

<sup>714</sup> H11 2017.

<sup>715</sup> Kts. myös Mosbach 2022, 92–93, 167.

<sup>716</sup> H11 2017.

<sup>717</sup> H10 2017.

<sup>718</sup> van Nieuwkerk 2004, 241.

<sup>719</sup> Palonen 1999, 181.

<sup>720</sup> Aisha 2017.

silti tehneensä kaiken omasta halustaan ja aloitteestaan.<sup>721</sup> Toisaalta Munira koki, että aviomiehellä on oikeus puuttua vaimonsa pukeutumiseen. Hänen mukaansa miehellä on oikeus kyseenalaistaa vaimonsa vaatetus ja kehottaa häntä pukeutumaan peittävämmiin, vaikka lopullinen päätös onkin naisen itsensä.<sup>722</sup>

Vaikka musliminaiset kertovat pukeutuvansa tietyllä tapaa omasta tahdostaan, siihen saattaa silti liittyä painostusta joko perheen, yhteisön tai yhteiskunnan osalta. Lisäksi asiaan vaikuttavat naisten erilaiset toimintamahdollisuudet pukeutuneena tietyllä tapaa, mikä nousi esille jo tämän luvun alussa Lailan puheenvuorossa. Jos nainen pukeutuu peittävämmiin, häneen saatetaan suhtautua vakavammin, jolloin hänen toimintamahdollisuutensa kasvavat. Aiemmin mainitsin Ujuni Ahmedin kokemasta ahdistuksesta, käytti hän huivia tai ei. Painostus voi tulla myös halusta kuulua ryhmään tai sitä saattaa tulla ystävien taholta, jotka käyttävät huivia.<sup>723</sup> Tämä linkittyy käsityksiin maineesta. Sosiaalipsykologi Saara Oksanen haastatteli nuoria somalinalaisia, jotka kertoivat maineen vaikutuksesta etenkin tyttöjen käytökseen ja pukeutumiseen. Tyttöjen liikkumista saatetaan rajoittaa, tai heihin ei luoteta, mutta pukeutumalla ja käyttäytymällä tietyllä tavalla saadaan enemmän vapauksia ja luottamusta.<sup>724</sup> Uskontotieteilijä ja nuorisotutkija Anu Isotalo haastatteli somalityttöjä maineen merkityksestä ja he kertoivat, että vanhempia tyttöjä voidaan vanhempien tai muiden sukulaisten puolelta kehottaa käyttämään huivia, mutta ei pakottaa. Tytöt saattavat kohdata painostusta, mutta toimivat kuitenkin lopulta oman tahtonsa mukaan. Toisaalta tietyllä tapaa pukeutumalla tytöt kokivat säilyttävänsä maineensa säädylisenä muslimityttöinä.<sup>725</sup> Vaikka huivin käyttöön siis saattaa liittyä painostusta, huivin käyttäminen tai sen pois jättäminen on myös toimijuutta, jolla pyritään vaikuttamaan omaan rooliin yhteiskunnassa. Tämä ei sinällään liity pelkästään musliminaisiin, vaan kaikki toimivat yhteiskunnassa tietyn roolin mukaisesti. Tämä näkyy yleisesti etenkin naisten vaatetuksessa ja työpaikoilla, joissa odotetaan tietynlaista pukeutumista.

Omissa haastatteluissani huivin käyttöön liittyvä kannustaminen näkyi niissä ajatuksissa, mitä seurauksia huivin pois jättämisestä aiheutuu. Huivia pidettiin naisen omana, hänen ja Jumalan välisenä asiana. Suomalaistaustaiset käännyneiset Munira ja Laila kuvailivat rangaistuksia, joihin huivittomuus johtaisi. Kuten Munira asian ilmaisi:

Jos kysytään oppineilta, niin se vastaus on, että silloin sinun pitäisi ajatella, että sinä teet väärin [jos ei käytä huivia]. Sinä teet tässä asiassa väärin, mutta sinä et ehkä pysty parempaan. Ja sinun pitäisi pyrkiä

---

<sup>721</sup> H3 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>722</sup> H10 2017.

<sup>723</sup> Tiilikainen 2003, 144–145; Furseth 2014, 219–220; Isotalo 2015, 129–130.

<sup>724</sup> Oksanen 2010, 248–251.

<sup>725</sup> Isotalo 2015, 110–111, 130.

siihen parempaan. Mutta että sitten moni voi ajatella, että ei minun tarvitse. Mutta sitten se, että me kuitenkin ajattelemme, että me vastaamme Allahille siitä, mitä me teemme, jokaisesta asiasta, sitten tuomiopäivänä. Niin sitten se vastuu on jokaisella itsellään.<sup>726</sup>

Tällaisilla ajatuksilla saatetaan pyrkiä vaikuttamaan naisen henkilökohtaiseen päätökseen. Laila kuvasi naisen oikeutta omaan valintaansa ja vastuutaan Jumalalle kertoessaan, mitä sanoi omalle tyttärelleen, joka halusi lopettaa teini-ikäisenä huivin käytön:

Huivi on pakollinen osa islamia, että vaikka jotkut tulkitsevat sen, että se on minun oma valintani, mutta oikeasti, siis aivan oikeasti, islamilaiset kaikki koulukunnat tulkitsevat niin, että se on pakollinen osa islamia, ei ole mitään erillistä koulukunta tulkintaa. ... Ehkä ihmiset puolustelevat omaa tätä tekoa, kun islamin näkökannalta huivittomuus on synti. Eli joka kerta kun sinä menet ulos ovesta, niin enkelit kiroavat sinut, kun sinä menet ilman huivia. Ja esimerkiksi nyt minun, ja että sitten kyse on siitä, että lähdetäänkö me pakottamaan, ja minä en henkilökohtaisesti, siis esim. minun tyttäreni, joka on nyt neljätoista, käytti huivia yhdeksänvuotiaasta kolmetoistavuotiaaseen ja sanoi, että nyt minä otan huivin pois. Minä sanoin hänelle mitä islam siitä sanoo ja mikä on sinun se rangaistuksesi siitä, ja millä lailla sinä voit katua asiaa ja korjata asian. Eli hän tietää nyt, että joka kerta kun hän menee ulos, enkelit kiroavat hänet, ja joka kerta kun hän menee ulos ilman huivia, hän tekee syntiä. Mutta, jos hän katuu sitä ja laittaa huivin jossain vaiheessa päälle, niin hän voi saada anteeksi nämä.<sup>727</sup>

Vaikka haastattelemieni naisten huivin käyttämisen taustalla pohjimmiltaan olivat uskonnolliset syyt, kokivat naiset myös, että huivista on tehty liian uskonnollinen. Dahabia esimerkiksi harmitti se, että huivista on tehty uskonnon ydinasia, vaikka hänen mielestään islamissa on paljon tärkeämpiäkin asioita, myös liittyen ulkoisiin seikkoihin, kuten esimerkiksi käytökseen.<sup>728</sup> Uskonnollisuuden korostaminen näkyy julkisessa puheessa ja siinä, kuinka huivi on muotoutunut islamin symboliksi. Haastattelemani naiset vierastivat huivin nimittämistä uskonnolliseksi symboliksi, koska heidän mukaansa se on paljon enemmän kuin vain symboli. Yksi teema huivin merkityksissä olikin identiteetti. Tämä näkyi myös media-aineistossani. Silminnäkijä-ohjelman haastattelussa kättilönä työskentelevä Safia Luomanen kertoi huivin olevan ”osa minua”. Hän korosti sen olevan ”oma valinta, oma vakaumus, joka on mun henkilökohtainen asia”. Hän pohti sen olevan ”väärin, että joku toinen tulee sulle sanomaan, että kelpaat, mutta et ton näkösenä”.<sup>729</sup> Haastatteluissanikin nousi esille, kuinka

---

<sup>726</sup> H10 2017.

<sup>727</sup> H9 2017.

<sup>728</sup> H4 2017.

<sup>729</sup> Silminnäkijä 2014.



pukeutumisen tulisi saada olla oma valinta ja kuinka naisilla tulisi olla oikeus pukeutua, kuten haluavat. Esimerkiksi Nadia kertoi kokevansa olevansa vapaa saadessaan käyttää huivia.<sup>730</sup> Dahab kertoi, kuinka huivi nostaa hänen itsetuntoaan, sillä se rohkaisee häntä olemaan ”oma luonteva, vahva, asiallinen ja reipas itseni”.<sup>731</sup> Mahdollisuus käyttää huivia vahvisti myös naisten itsetuntoa ja näin ollen vaikutti ammatilliseen identiteettiin.

Kaikki haastattelemani naiset korostivat huivin olevan ennen kaikkea osa heidän identiteettiään. Calalle se oli ”osa minua”, ja Hanan mukaan huivi tekee ”minusta minut”:

Varsinkin huivi on minulle tosi tärkeä, se on osa minun omaa identiteettiäni, se on hyvin merkittävä. Se ei ole vaan se, että minulla on vaan joku päähine, tai että se on joku muotin mukaan kuuluva juttu, tai että minä voin pitää [sitä] milloin minä haluan ja riisua. Se on hyvin tärkeä. (Ghayda)<sup>732</sup>

Ilman huivia minä ... jotenkin tuntuu turvattomalta, että minulta puuttuu jotain, että minä en ole ihan oma itseni. Hyvä kun sinä [ryhmähaastattelu, viittaa toiseen haastateltavaan] sanoit, että vaikka miten korkea asema tarjottaisiin ... työkin olisi ihan sellainen tarkoitukseton. Eli se ei tarkoittaisi mitään minulle, jos on ilman huivia, ja minä olisin ihan hukassa. Ihanaa, että minä saan käyttää huivia työpaikalla, minä haluan olla ihan oma itseni. Se on oma identiteetti. (Fatima)<sup>733</sup>

Jos minä en saisi käyttää, minusta tuntuisi, että jotain minulta riistettäisiin, jotain mikä on osa minua. Se on jotenkin niin syvällä. En minä haluaisi luopua siitä mistään hinnasta. (Oamra)<sup>734</sup>

Naiset puhuivat identiteetistä osana minuutta, jonain muuttumattomana osana, joka kertoo siitä, kuka ihminen on. Todellisuudessa identiteetit muokkautuvat ihmisen elämän aikana ja ne saattavat liittyä esimerkiksi kansallisuuteen, sukupuoleen, etnisyyteen, yhteiskuntaluokkaan, poliittiseen suuntautumiseen tai ihonväriin. Identiteetti rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa, joten sen rakentuminen sisältää oletuksen ihmisen toimijuudesta. Identiteettien merkitys on korostunut individualismin lisääntyessä ja sama kehitys on näkynyt työpaikoilla.<sup>735</sup> Henkilökohtainen identiteetti vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin, mutta samalla ammatillinen identiteetti muuttuu työn vaatimusten ja ympäristön mukaan. Toisaalta ammatillinen identiteetti voi

---

<sup>730</sup> H10 2017.

<sup>731</sup> Dahab 2017.

<sup>732</sup> H5 2017.

<sup>733</sup> H5 2017.

<sup>734</sup> H11 2017.

<sup>735</sup> Hall 1999, 27, 30; Eteläpelto 2007, 97–98, 106.

olla tärkeä myös työkontekstin ulkopuolella ja vaikuttaa henkilökohtaiseen identiteettiin.<sup>736</sup> Vaikka identiteetti muuttuu, se on kuitenkin tärkeä osa ihmistä. Huivista tehtiin siis tärkeä osa tätä minuuden rakennetta ja osaltaan se oli argumentointia huivin puolesta myös osana työasua.

Haastattelemilleni naisille huivi ei ollut siis vain uskonnollinen symboli tai vain, Ghaydan sanoin, ”joku päähine” tai vain ”vaatekappale”.<sup>737</sup> Toisaalta yksi teema oli huivista puhuminen vaatteena. Silminnäkijä-televisio-ohjelmassa vuonna 2014 haastateltu somalinainen kertoi käyttäneensä huivia koko ikänsä ja ilman sitä ”multa puuttuisi jotain ja olisin alasti”.<sup>738</sup> Alastomuus ei välttämättä aina tarkoita totaalista vaatteettomuutta, vaan siihen saattaa vaikuttaa tilanne tai se, tunteeeko ihminen itsensä alastomaksi. Joskus alastomuuteen riittää yhden vaatekappaleen puuttuminen.<sup>739</sup> Huivia käyttävät haastatteleman naiset kokivat ilman huivia olonsa alastomaksi, säädyttömäksi tai siveettömäksi. Jamila vertasi huivia housuihin:

Siis se [huivi] on osa minua ja sitten minä en voisi kuvitellakaan, että minä poistuisin kotoa ilman sitä, ja koska minä tunnen jotenkin, että ihan kuin minä olisin, että minulta puuttuisi jotain. Ihan kuin joku lähtisi ilman housuja, että se olisi sellainen esimerkki mihin minä voisoin verrata.<sup>740</sup>

Huiviin vaatteena liittyy myös se, että naiset kokivat sen tuovan turvaa seksuaaliselta häirinnältä. Tämä johtuu ajatuksesta sukupuolten erilaisuudesta. Muissa tutkimuksissa musliminaiset ovat pohtineet, että länsimaissa keskitytään liikaa naisen alastomaan vartaloon, ja se vaikuttaa naisten kouluttautumiseen ja työntekoon. Siveellisesti pukeutumalla välttyy häiriöiltä, pystyy keskittymään oleelliseen ja miehet eivät kiinnitä turhaa huomioita naiseen. Tällöin miesten kanssa on helpompi toimia.<sup>741</sup> Toisaalta psykologi Madeleine Chapmanin haastattelemat tanskalaiset ja britannialaiset musliminaiset korostivat, etteivät pukeudu niin kuin pukeutuvat miesten takia tai vain suojautuakseen miesten katseilta, joskin hekin toivat esille vaatimattoman pukeutumisen korostavan muita asioita kuin naisen vartaloa.<sup>742</sup>

Parihan kertoi yhdeksi syyksi pukeutumiseensa niqabiin sen, että hänen kotimaassaan se takasi nuoren tytön turvallisuuden tämän muuttaessa yksin

---

<sup>736</sup> Kirpal 2004, 201–205; Walsh & Gordon 2008, 47–48; Eteläpelto et al. 2014c, 211; Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>737</sup> H5 2017.

<sup>738</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>739</sup> Utriainen 2006, 80.

<sup>740</sup> H7 2017.

<sup>741</sup> Hoodfar 2003, 22; Meshal 2008, 163–164, 172; Omair 2009, 424; Furseth 2014, 220–222; Lewis et al. 2021, 55–56.

<sup>742</sup> Chapman 2016, 361–362.

asumaan.<sup>743</sup> Turvallisuuden tunteen lisäksi naiset kokivat myös Suomessa, että huivi päässä heitä kohdeltiin miesten osalta paremmin. Muutama islamiin kääntyneistä naisista oli huomannut tämän erityisesti siinä, kuinka yleisesti miesten käyttäytyminen heitä kohtaan oli muuttunut heidän alettuaan käyttää huivia.<sup>744</sup> Munira kertoi, että nyt ”#metoo -aikana” hän ei ole ikinä saanut kokea mitään seksuaalisesti häiritsevää pukeutumisensa vuoksi. Hän myös otti kantaa siihen, että naisia ajatellaan usein esineinä ja heiltä odotetaan tietynlaista pukeutumista, mutta hijabin avulla keho piilotetaan, eikä ihmistä voi määrittellä enää pelkästään sen kautta:

Se naisen asema, se, että nainen on joku esine, että tähän se hijabin idea nimenomaan on, että se meidän kehomme ei ole semmoinen, jota kukaan ihminen tulee määrittelemään, että sinun pitää pukeutua näin, että sinä voit olla jotakin tiettyä, vaan että se on nimenomaan meille se, että sitten ne taidot mitä ihmisellä on ja mitä hän osaa, tai niiden pitäisi olla se määrittävä tekijä eikä se, miltä me näytämme ulospäin.<sup>745</sup>

Toisaalta tähän ajatukseen liittyy ristiriita. Etenkin huivi on vahvasti naisiin liitetty symboli, jolloin se itse asiassa korostaa henkilön naiseutta.<sup>746</sup> Iman huomioi tämän omassa puheessaan, ja se oli yksi syy, miksi hän ei huivia käyttänyt.

Pukeutuminen on osa muslimiutta. Käyttämällä huivia naiset tuovat selkeästi esille oman uskonnollisuutensa. He hyödyntävät tehokkaasti erilaisia roolejaan ja omaa elämäkokemustaan myös työpaikoilla. Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan kautta tarkasteltuna tämä on ammatillista toimijuutta.<sup>747</sup> Vaikka työpaikalla edustetaan tiettyä ammattilaisen roolia, rooliin kuuluu myös jokaisen ihmisen erilaisuus, ainutlaatuisuus ja olemus juuri sellaisena kuin hän on.<sup>748</sup> Tutkimuksissa on huomattu huiville annetut erilaiset merkitykset liittyen siihen, missä tilanteessa sitä käytetään ja missä yhteydessä siitä puhutaan. Esimerkiksi historian aikana vallankumouksissa huivi on saanut hyvinkin poliittisia merkityksiä tai muutettaessa toiseen maahan, se saattaa ennen kaikkea ilmentää kansallista identiteettiä. Työpaikoilla vaatetus saa työympäristön kontekstiin liittyviä merkityksiä. Omissa haastatteluissani vapaa-ajan eri konteksteista ei puhuttu niin laajasti, mutta oli selvää, että huivin muut merkitykset korostuivat ja niitä oli enemmän vapaa-ajalla, kun taas työpaikalla korostettiin nimenomaan huivin merkitystä säädyllisenä vaatteena.

---

<sup>743</sup> H12 2018.

<sup>744</sup> H3 2017; H4 2017; H10 2017.

<sup>745</sup> H10 2017.

<sup>746</sup> Salvatore & Amir-Moazami 2003, 62.

<sup>747</sup> Eteläpelto et al. 2014b, 21–24; Eteläpelto et al. 2014c, 210–211; Eteläpelto et al. 2017, 7.

<sup>748</sup> Billett & Pavlova 2005, 200, 208–209.

## 6.2 Hijab osana työvaatetusta

Työpukeutuminen poikkeaa vapaa-ajan pukeutumisesta. Tämä näkyy etenkin aloilla, joissa käytössä on tietty työasu. Pukeutumiseen vaikuttavat työpaikalla vallitsevat säännöt ja ohjeistukset, mutta myös oma tyyli, identiteetti ja uskonto. Työpaikalla voimassa olevia sääntöjä voidaan noudattaa kirjaimellisesti, niitä voidaan muokata tai niitä voidaan olla noudattamatta. Haastattelemani naisten mukaan kaikkien heidän työpaikoillaan sai käyttää hiukset peittävää huivia, mutta muuhun pukeutumiseen liittyvät säännöt vaihtelivat. Yleisesti kaikki haastattelemani naiset sanoivat, ettei mahdollisuudesta käyttää huivia ollut erikseen mainittu missään, vaan he olivat saaneet tiedon siitä muilta alalla työskenteleviltä musliminaisilta. Tämä pääsääntöisesti koettiin hyvänä asiana, sillä koska huivia ei erikseen mainittu, naiset kokivat työnantajan näkevän sen vain osana työasua. Huivin saamiseksi ei tarvinnut nähdä erikseen vaivaa, vaan se tilattiin muiden vaatteiden mukana.<sup>749</sup> Dahab kertoi, että ”huivipäiset itse [ovat] yleensä todella aktiivisia selvittämään sitä” tai jos huivi on päässä jo työhaastattelussa, asiat hoituvat yleensä omalla painollaan.<sup>750</sup> Muut pukeutumissäännöt, esimerkiksi liehuvien vaatteiden ja pitkien hihojen käyttämisen kieltäminen, olivat tulleet esille jo koulutuksessa, ja nämä säännöt koettiin itsestään selviksi.<sup>751</sup>

Niqabin käyttö nousi esille vain kahdessa työpaikassa, sillä muut naiset eivät sitä käyttäneet. Parihan (lääkäri) kertoi, että hänelle oli sanottu työpaikallaan niqabin käytön olevan sallittua. Hänen mukaansa lääkärin pukeutuminen oli vapaata, ja vaatimuksena oli lähinnä lääkärin takin käyttäminen. Joissain työtehtävissä vaatteet eivät saaneet olla liian roikkuvia tai liehuvia, ja ne eivät saaneet päästä kosketuksiin potilaan kanssa. Hygieniasyistä käsivarret tuli pitää paljaana toimenpiteissä, esimerkiksi verinäytettä otettaessa. Vaikka niqabin käyttö oli sallittu, Parihan ei käyttänyt sitä asiakaskohtaamisissa, koska ei uskonut sen sopivan työasuun Suomessa asiakaspalvelutehtävissä.<sup>752</sup> Lastenhoitajana työskentelevä Munira kertoi, että Helsingin kaupungilla työskentelevät lastenhoitajat saivat käyttää niqabia. Munira kertoi niqabin käyttämisen toisinaan herättävän ihmetystä, mutta ei itse kokenut siinä olevan käytännössä mitään ihmeellistä:

Koska niqabissa, nyt kun puhutaan lasten palveluista, että eihän sitä käytetä silloin kun on pelkästään lapset. Vaan että sinä nostat sen ylös, ja sitten kun sieltä tulee jonkun lapsen isä tai joku miespuolinen työntekijä tai joku muu, niin sitten laitat sen. ... että jos puhutaan tästä,

---

<sup>749</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H11 2017.

<sup>750</sup> H4 2017.

<sup>751</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H11 2017.

<sup>752</sup> H12 2018.

että ei nähdä kasvonilmeitä tai näitä, niin kyllähän lapset ne ilmeet näkevät, on vaan jotkut tietyt harvat tilanteet, joissa sitä ei sitten näe.<sup>753</sup>

Terveydenhuoltoalalla säännöt olivat yleisesti tiukemmat kuin sosiaalialalla johtuen turvallisuus- ja hygieniasyistä.<sup>754</sup> Aiemmin kunta-alalla, johon iso osa sosiaali- ja terveysalan työpaikoista kuului<sup>755</sup>, oli käytössä suojavaatesopimus, jossa määriteltiin terveydenhuoltoalan suositukset työvaatteille eri tehtäviin. Sopimus poistui vuonna 2010, kun uutta sopimusta ei saatu neuvoteltua. Vaikkei varsinaista sopimusta enää tehtykään, hyväiksi koetut ja toimivat käytännöt sekä sanaston määrittely koottiin muistioksi. Muistiossa määritellään suojavaate, työasu ja henkilösuojoin sekä kerrotaan, milloin mitäkin tulisi käyttää. Lisäksi määritellään henkilöstön vastuut ja velvollisuudet työturvallisuuteen liittyen.<sup>756</sup>

Terveydenhuoltoalalla pukeutumiseen vaikuttavat yleisesti samat säännöt työpaikasta riippumatta. Ohjeet on kuitenkin erikseen määritelty eri paikoissa, ja niissä saattaa olla paikallisia eroavaisuuksia. HUS:n työvaateohjeessa sanotaan, että terveydenhuoltoalalla työasu ja tarvittavat suojavaatteet tulevat työnantajalta. Työasu vastaa hygieniaohteita, mutta sen lisäksi asiallisen ja yhdenmukaisen pukeutumisen sanotaan ohjeessa kasvattavan henkilökunnan luotettavuutta ja uskottavuutta. Mikäli yksikössä ei ole toisin sovittu, työnantajan antamaa asua täytyy käyttää. Huivin saa työnantajalta, joten sen käyttäminen on sallittua, mutta omia huiveja ei saisi käyttää.<sup>757</sup>

HUS:lla, Helsingin kaupungilla ja Turun sairaanhoidossa huivin on voinut saada osaksi työasua jo 2000-luvun alusta. Omaa huivia on saanut käyttää sitäkin kauemmin, jos se on sopinut työtehtäviin. Esimerkiksi ravitsemushuollossa ja leikkaussalissa ei saa käyttää omia päähineitä.<sup>758</sup> *Suomen Sairaalahygienialehdessä* kliinisen hoitotyön asiantuntija Heli Heikkinen ja infektiolääkäri Katariina Kainulainen vastasivat usein kysytyihin kysymyksiin ulkoasusta potilastyössä. Heidän mukaansa huivin käyttö on sallittua, mutta se riippuu yksiköstä ja työtehtävistä, tuleeko sen olla työpaikalta saatava vai saako käyttää omaa. Hiuksissa ja hiuspohjassa on paljon bakteereita, joten tämän vuoksi hiukset tulee pitää kiinni. Lisäksi joissain tehtävissä vaaditaan hiusten peittämistä kokonaan hiussuojalla tai päähineellä.<sup>759</sup>

---

<sup>753</sup> H10 2017.

<sup>754</sup> Routamaa 2008; Lindén & Torppa 2014.

<sup>755</sup> 1.1.2023 vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä siirtyi kunnilta hyvinvointialueille. En huomioi muutosta työssäni, koska aineistoni on aiemmalta ajalta.

<sup>756</sup> Jalonen & Heiskanen 2010; Jalonen & Heiskanen 2011; KT 2011.

<sup>757</sup> Lindén & Torppa 2014.

<sup>758</sup> Turun Sanomat 2013; Leskinen 2014a; Massinen 2014; Silminnäkijä 2014; Ratilainen-Elabbasy 2017, 20.

<sup>759</sup> Heikkinen H. & Kainulainen 2018, 194–195; kts. myös Similä 2019.

Haastattelemiemi naisten kertoman mukaan tiukimmat säännöt olivat sairaanhoitajilla, etenkin, jos he työskentelivät haava- tai leikkausosastolla.<sup>760</sup> Sen sijaan esimerkiksi psykiatrisessa sairaalassa sai käyttää omia vaatteita, kunhan ne olivat asialliset ja siistit.<sup>761</sup> Yleisesti sairaanhoitajien vaatteet oli hygienian vuoksi tarkkaan määritelty, ja ne tuli vaihtaa päivittäin. Vaihtoehtoina oli paita ja housut tai mekko. Hihat olivat lyhyet, käsitaipeseen asti, ja housut pitkät. Mekko ulottui polveen saakka. Haava- ja leikkausosastolla sai käyttää vain työasuun kuuluvaa huivia, mutta muualla haastattelemiemi naisten mukaan sai valita, käyttääkö sitä vai omaa huivia.<sup>762</sup> Hana kertoi saaneensa leikkaussalissa käyttöönsä erilaisen, kaulan alapuolelle menevän päähineen, joka oli tavallisten leikkaussalissa käytettävien päähineiden tapaan kertakäyttöinen. Fatima kertoi saaneensa luvan käyttää omaa huivia sairaanhoitajana työskennellessään, koska työasuun kuuluvat huivit olivat niin huonolaatuisia. Oman huivin käytön ehtona oli, että huivi pitää vaihtaa ja pestä päivittäin, ja sen tuli olla tietyn värinen.<sup>763</sup>

Terveydenhoitajilla oli käytössään samantyyppiset vaatteet kuin sairaanhoitajilla, mutta heidän ei tarvinnut niitä käyttää. Terveydenhoitajina työskentelevät naiset kertoivat työnantajan odottaneen, että työntekijöillä oli päällään ainakin osa työasusta, jotta heidät tunnisti työntekijöiksi. Kokonainen työasu oli mahdollista saada, ja kaikki haastatteleman terveydenhoitajat sanoivat käyttävänsä suurimmaksi osaksi työnantajan antamia vaatteita. Tämä johtui siitä, että työ saattoi olla välillä sottaista, joten omat vaatteet olisivat voineet mennä pilalle, ja ne olisi pitänyt pestä itse kotona. Useimmiten he käyttivät omaa huivia. Myös hameen käyttäminen oli sallittu, ja Dahab kertoi käyttävänsä sitä toisinaan, jos tiesi viettävänsä päivänsä lähinnä toimistotöissä.<sup>764</sup>

Sosiaalialalla pukeutuminen oli vapaampaa. Pääsääntöisesti sosiaalialan työpaikoilla noudatettiin toimistopukeutumista, jonka Jamila määritteli ”siistiksi” ja sellaiseksi, joka ei ”paljasta liikaa”.<sup>765</sup> Ainoastaan kehitysvammaisten toimintakeskuksessa työskentelevä Aisha kertoi heillä pukeutumista rajoitetun turvallisuuden takia. Kaikki liehuvat vaatteet, kuten hameet, oli kielletty, mutta huivin käyttäminen ei sielläkään ollut ongelma. Vapaa-ajallaan Aisha käytti jilbabia, mutta pukeutui töissä löysiin housuihin ja pitkään, löysään tunikaan. Hän kertoi, että asiasta oli huomautettu hänelle henkilökohtaisesti ja samalla oli kerrottu hennatatuointien olevan kielletty. Hänen esihenkilönsä oli vedonnut turvallisuuteen ja oli tarkistanut asian imaamilta:

---

<sup>760</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H11 2017.

<sup>761</sup> H3 2017.

<sup>762</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H11 2017.

<sup>763</sup> H5 2017.

<sup>764</sup> H4 2017; H5 2017.

<sup>765</sup> H1 2017; H7 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017.

... hän sanoi, että hän [esihenkilö] on imaamilta kysynyt. Okei. Koska, joo, kyllähän minä pystyn olemaan näissä vaatteissa [housut ja tunika], ja tämä ei ole vielä väärin pukeuduttu. Mutta tuota. No, imaamit eivät välttämättä ole mitään uskonoppineita, niin en sillä lailla kauhean suuressa arvossa, mutta en minä ruvennut kinaamaan siitä asiasta. Minä että ”no, selvä homma. Tehdään näin.”<sup>766</sup>

Vaikka Aisha ei suhtautunut imaamin antamaan ohjeistukseen erityisen velvoittavana, hän antoi asian olla, koska pukeutumissäädökset eivät olleet hänestä mahdottomat. Aishan varauksellinen suhtautuminen imaamilta pyydettyyn lausuntoon on ymmärrettävä. Suomessa muslimiyhteisöt ovat hyvin heterogeenisiä, ja paikallisten imaamien näkemykset saattavat vaihdella suurestikin. Lisäksi imaameille ei ole Suomessa mitään virallista koulutusta, ja sille ei ole mitään selkeää perustetta, milloin kukakin voi kutsua itseään imaamiksi.<sup>767</sup>

Aisha ymmärsi turvallisuussäännöt liehuvien vaatteiden suhteen, mutta sitä hän ei ymmärtänyt, eikä hänelle ollut selitetty, miksi hennatatuoinnit eivät olisi sallittuja. Tatuointeja ei ollut kielletty, ja vaikka korut olivat periaatteessa kiellettyjä, hänen mukaansa kaikki käyttivät niitä.<sup>768</sup>

Terveysalalla työskentelevät naiset kertoivat arvostavansa huivin tarjoamista osana työasua, mutta he eivät silti kokeneet tilannetta ongelmattomaksi. Esimerkiksi huivin ominaisuuksista ei välttämättä pidetty. Fatima, Ghayda ja Hana kertoivat joskus huivin olleen paksua ja huonoa materiaalia, jonka läpi ei kuullut kunnolla. Ghayda kuitenkin kertoi olleensa tyytyväinen uudemman mallisiin huiveihin, jotka olivat hyvää kangasta ja joissa oli paljon väri vaihtoehtoja.<sup>769</sup> Oamran mukaan huivit venyivät nopeasti ja olivat siksi usein väärän kokoisia ja mallisia.<sup>770</sup> Vaikka Munira itse ei työskennellyt terveystalalla, hän kertoi terveystalalla työskentelevän siskonsa ihmetelleen, mikseivät hänen työpaikallaan työskentelevät musliminaiset käytä työpaikan tarjoamia huiveja, vaan tuovat aina omansa. Hän oli ajatellut, että ilmeisesti huiveissa on jotain vikaa.<sup>771</sup>

---

<sup>766</sup> H1 2017.

<sup>767</sup> Sakaranaho 2006, 266; Hammond 2013, 14; Latvio et al. 2013, 15–16, 37, 43; kts. myös Martikainen T. & Latvio 2018; Vuosina 2012–2013 tehdyssä imaamikoulutus selvityksessä selvisi, että vastaperustettuihin yhteisöihin imaamiksi valitaan usein parhaiten arabiaa osaava henkilö, ja vasta yhteisön kasvaessa on ollut helpompi saada ulkomailta islamia opiskellut henkilö. Periaatteessa imaamilta vaadittiin islamilaista koulutusta ja sen lisäksi sopivaa persoonaa, hyvää mainetta, uskonnollisuutta, hyvää kielitaitoa ja suomalaisen yhteiskunnan tuntemusta. Kuitenkin kyselyyn osallistuneista imaameista vain puolella oli uskonnollinen koulutus, ja heistäkin osa jätti tarkentamatta, millainen koulutus. (Latvio et al. 2013, 33–34, 37).

<sup>768</sup> H1 2017.

<sup>769</sup> H5 2017.

<sup>770</sup> H11 2017.

<sup>771</sup> H10 2017.

Calan ja Baharin mukaan huivia ei välttämättä aina saanut helposti. Lisäksi Baharin mukaan se, että huivi oli mahdollista saada osaksi työasua, ei ollut välttämättä edes kaikkien tiedossa. Naisten mukaan huivi piti tilata erikseen, ja se aiheutti ongelmia.<sup>772</sup> Baharin mukaan tämä näkyi etenkin keikkaluontoisessa työssä. Hän kertoi keikkatyöläisten vaatteiden odottavan valmiina työpaikalla, ja koska huivi pitää tilata erikseen, ei niitä löydy välttämättä keikkalaisille. Baharin mielestä tämä on epäkohta, sillä käytännössä huivi ei ole kaikkien saatavilla silloin, kun se pitää erikseen tilata. Omalla kohdallaan Bahar ratkaisi tilanteen kuljettamalla huivia mukanaan.<sup>773</sup> Cala puolestaan oli kokenut nöyryyttäväksi tilanteen, jossa hän eräässä työpaikassa joutui pyytämään huivia joka kerta uudelleen.<sup>774</sup>

Pukeutumissääntöjen hyväksyminen ja ennen kaikkea tiedostaminen on osa ammatillisuutta. Sääntöjen noudattamista voi tarkastella toimijuutena, joka ei ole pelkästään liittymistä tiettyihin ryhmittelyihin vaan myös pyrkimistä pois ryhmittelystä. Suvi Niemisen tutkimuksessa osa maahanmuuttajasairaanhoitajien toimijuudesta oli pyrkimistä pois kategorisoinnista maahanmuuttajaksi. Tämä tapahtui osoittamalla oma ammattitaitonsa ja pyrkimällä olemaan hyvä työntekijä, ehkä jopa parempi kuin muut. Tällä tavalla pyrittiin saamaan työyhteisön luottamus.<sup>775</sup> Osaltaan tämä vaikutti ammatti-identiteettiin. Vaikka hänen tutkimuksessaan haastateltavat kokivat omaavansa vahvan ammatti-identiteetin ja se koettiin suomen kielen taidon ohella vahvimaksi toimijuuden resurssiksi työmarkkinoilla, he silti tunsivat olevansa maahanmuuttajina huonommassa asemassa kuin vastaavat suomalaistaustaiset.<sup>776</sup> Suurin osa haastattelemistani naisista ei ollut maahanmuuttajia, mutta tämä sama teema näkyi liittyen muslimiuuteen. Naiset pyrkivät toimimaan mahdollisimman paljon sääntöjen mukaan, vaikka muut työyhteisössä näin eivät olisikaan toimineet.

Tämä näkyi etenkin kertomuksissa ”vilutakista”. Kansliatiloissa tai tauoilla sairaanhoitajat voivat käyttää lämpimämpää vaatetta työasun päällä, niin kutsuttua vilutakkia. Bahar kertoi monien ei-muslimi sairaanhoitajien käyttäneen vilutakkia myös asiakaskohtaamisissa. Samoin osa hoitajista käytti potilaille tarkoitettuja vaatteita, joita hoitajat eivät olisi saaneet käyttää ollenkaan. Asiaan ei puututtu, ja Bahar pohti, olisiko siihen puututtu, jos hän muslimina olisi halunnut käyttää kyseisiä vaatteita.<sup>777</sup> Imanin mukaan puolestaan jotkut hoitajat käyttivät työpaidan alla ohjeistuksista huolimatta pitkähihaista paitaa.<sup>778</sup>

---

<sup>772</sup> H2 2017; H3 2017.

<sup>773</sup> H2 2017.

<sup>774</sup> H3 2017.

<sup>775</sup> Nieminen S. 2010, 158, 161–162.

<sup>776</sup> Nieminen S. 2011c, 231.

<sup>777</sup> H2 2017.

<sup>778</sup> H6 2017; kts. myös Heikkinen H. & Kainulainen 2018, 193.



Molemmat naisista kertoivat, että he eivät olleet nähneet musliminaisten toimivan tällä tavalla eivätkä voineet kuvitellaakaan toimivansa itse samoin. Haastatteluissa naiset korostivat omaa ammatillisuuttaan ja haluaan noudattaa sääntöjä. He ilmaisivat pelkonsa siitä, että heidän odotettaisiin rikkovan sääntöjä, koska he ovat muslimeita. Kertomustensa mukaan he omalla toiminnallaan pyrkivät siis osoittamaan nämä ennakkokäsitykset vääriksi.<sup>779</sup> Bahar ja Iman olivat suomalaistaustaisia käännyttäisiä, mutta heidän argumentointinsa sääntöjen noudattamisen puolesta liittyi vahvasti samanlaiseen kategorisoinnista erottautumiseen kuin mitä Niemisen tutkimuksessa nousi esille. Eli toisin sanoen, omaa ammatillisuutta pitää korostaa, koska pelkona on, että se kyseenalaistetaan ulkopuolelta.<sup>780</sup>

Sääntöjä noudatettiin siitäkin huolimatta, että ne eivät täyttäneet kaikkia vaatimuksia, jotka naisten mielestä kuuluivat yleisesti hijabin mukaiseen pukeutumiseen. Samankaltaiset neuvottelut näkyivät esimerkiksi jo Marja Tiilikaisen tutkimuksessa, jossa somalinaiset kertoivat suostuvansa joustamaan töissä pukeutumissäännöissä, eli esimerkiksi käyttämään pienempää huivia tai vähempää vaatekappausta hygieniasyistä.<sup>781</sup> Tällaisia sääntöjä oli lähinnä terveydenhuoltoalalla sellaisissa tehtävissä, joissa oli vaatimus lyhythihaisten paitojen käytöstä ja housuihin pukeutumisesta. Ainoa rajoitus sosiaalialalla työskentelevistä koski Aishaa (kehitysvammaistenhoitaja), jolta oli kielletty liehuvien vaatteiden käyttö. Sääntöjen synä olivat ennen kaikkea hygienia ja turvallisuus, jotka kaikkien naisten mielestä olivat hyviä ja loogisia perusteluja, ja niitä pidettiin itsestään selvinä. Naisten mielestä hygienia ja turvallisuus olivat ensisijaisia asioita, joista hekin halusivat huolehtia. Tähän mukaan liitettiin huivi, joka on hygieenisempi vaihtoehto kuin paljas pää.<sup>782</sup> Naiset korostivat, että tietyt asiat olivat heille itsestään selviä. Kuten Dahab asian ilmaisi, hänelle ei tulisi mieleenkään käyttää esimerkiksi ”liehuvaa huivia sellaisessa työpaikassa, missä on riski, että joku esimerkiksi nykäisee tai kuristaa sinut siihen tai mitään tällaista”.<sup>783</sup> Cala (sairaanhoitaja) kertoi ymmärtävänsä lyhyiden hihojen merkityksen:

Kyllä minun mielestäni on ollut ihan järkevät [pukeutumiseen liittyvät säännöt], ja sitten kun sille on syynsä miksi niiden hihojen pitää olla täällä näin [kyynärpään yläpuolella], niin en minä edes vaadi, että minulla pitää olla pitkät hihat, koska se ei ole hygieenistä, vaikka se kuinka uskonto määrää minulle sen tänne [ranteisiin asti], mutta jos minä hoidan potilasta, niin minä en voi hoitaa sellaisilla

---

<sup>779</sup> H2 2017; H6 2017.

<sup>780</sup> Vrt. Mosbach 2022, 99.

<sup>781</sup> Tiilikainen 2003, 143–144.

<sup>782</sup> Kts. myös Similä 2019.

<sup>783</sup> H4 2017.

bakteerihioilla, koskea jokaiseen potilaaseen, se ei vaan toimi. Kyllä se minun mielestäni on ihan järkevää ja ihan perusteltua miksi se on niin.<sup>784</sup>

Myös kompromissit ovat tärkeitä. Ne nousivat esille myös linja-autonkuljettajan ja kiireapulaisen tapauksissa sekä aiemmassa tutkimuksessa. Esimerkiksi Maréchal muistutti siitä, että usein asiat ovat sovittavissa ja osapuolet ovat valmiita joustamaan.<sup>785</sup> Haastattelemistani naisista etenkin Bahar (sairaanhoitaja) korosti kompromissien tärkeyttä. Hän sanoi ehdottomasti olevansa valmis tulemaan vastaan hygienia- ja turvallisuusasioissa, mutta toivoi työnantajan tulevan vastaan sellaisissa asioissa, jotka eivät vaikuta työhön. Hän painotti sen tärkeyttä, että ratkaisut sovitaan yhdessä. Terveydenhuoltoalalla tämä toimi hänestä hyvin.<sup>786</sup> Ammatilliseen toimijuuteen kuuluu toimiminen yhdessä työyhteisön kanssa sen kehittämiseksi, ja kompromissit ovat iso osa tätä.<sup>787</sup> Tällainen puhe on myös argumentointia oman ammatillisuuden puolesta.

Haastattelemi naiset hyväksyivät voimassa olevat säännöt. Se ei aina välttämättä ole kovin yksinkertaista. Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa muslimihoitajien pukeutumisesta paljastui, etteivät naiset olleet tyytyväisiä sääntöön käyttää lyhyitä hioja ja toivoivat saavansa käyttöönsä muun muassa kertakäyttöisiä hioja. Naiset olisivat lisäksi halunneet vaihtaa tehtäviin, joissa pitkiä hioja voisi käyttää. Vaikka haastattelemi naiset uskoivat lyhyiden hiojen olevan pakolliset hygienian takia, Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa huomioitiin, että pitkien hiojen hygieniaongelmista ei olisikaan selkeää tutkimustietoa ja esimerkiksi monissa muslimienemmistöisissä maissa niiden käyttöä ei ole siksi kielletty.<sup>788</sup>

Haastattelemi naiset muokkasivat pukeutumistaan sääntöjen rajoissa. Terveydenhoitajana työskentelevä Hana kertoi, kuinka hän käytti isomman koon vaatteita kuin mitä hän oikeasti oli, jotta ne olivat löysät ja näin paita peitti takapuolen. Tällöin pukeutuminen oli hänelle ”ihan fine”. Myös terveydenhoitajina työskentelevät Fatima ja Ghayda kertoivat, että he puolestaan yhdistivät välillä housujen kanssa mekon.<sup>789</sup> Pukeutumista muokattiin työtehtävien mukaan. Oamra (sairaanhoitaja) kertoi käyttävänsä vilutakkia, kun se oli sallittua, ja Parihan (lääkäri) pukeutui niqabiin muutoin kuin

---

<sup>784</sup> H3 2017.

<sup>785</sup> Maréchal 2003, 427–428.

<sup>786</sup> H2 2017.

<sup>787</sup> Kirpal 2004, 202–204; Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38, 46; Walsh & Gordon 2008, 48; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 16–18; Vähäsantanen et al. 2014, 218–219; Eteläpelto et al. 2017, 7.

<sup>788</sup> Malik et al. 2019, 2, 6–8.

<sup>789</sup> H5 2017.

potilaskontaktissa.<sup>790</sup> Lisäksi Oamra kertoi säilyttävänsä rukoilua varten pukukaapissaan kaftaania.<sup>791</sup> Dahab (terveydenhoitaja) kertoi pukeutuvansa toisinaan omiin vaatteisiin, jos tiesi työtehtäviensä olevan siistejä.<sup>792</sup>

Toimijuus on neuvotteluja oman itsensä, sosiaalisen ympäristön ja työpaikan resurssien välillä, mutta myös sitä, että saa asioita aikaan.<sup>793</sup> Pukeutuminen, sen muokkaaminen ja tiettyjen vaatteiden valinta ovat toimijuutta selkeimmillään. Tällaiset käytännöt saattavat vaikuttaa uusien toimintamallien syntyyn. Eteläpellon ym. tavoitteena oli subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa luodessaan nimenomaan kehittää työympäristöä.<sup>794</sup> Ennen kuin terveydenhuoltoalan työasuun tehtiin sopiva huivi, omaa huivia sai käyttää osana työasua. Näkyville noussut tarve on varmasti vaikuttanut siihen, että työasuun on liitetty lopulta virallinen huivi. Asusteen käyttö normalisoi asustetta: mitä enemmän huiveja näkee, sen vähemmän niihin kiinnitetään huomiota. Sama pätee muissakin vaatteissa. Esimerkiksi poliisin yhteydessä mainittiin, että Irossa-Britanniassa kehitettiin uusi, väljempi työasu musliminaispoliiseita varten. Samoin Suomessa naisten tultua poliiseiksi, virkapukua muokattiin sopimaan paremmin myös naisille. Tarve ja esimerkki normalisoivat ja muuttavat käytäntöjä, joten toimiminen jonkin asian edelläkävijänä on siten osa ammatillista toimijuutta.

Vaikka haastattelemani naiset olivat valmiit joustamaan muissa pukeutumissäännöissä, huivin kanssa joustoa ei oltu valmiita tekemään. Suurin osa haastattelemistani huivia käyttävistä naisista oli sitä mieltä, etteivät he suostuisi töihin ilman huivia.<sup>795</sup> Bahar (käännynnäinen) sanoi: ”se ei ole minulle vaihtoehto, että se on sama kuin minä ottaisin kaikki minun vaatteeni pois”.<sup>796</sup> Fatima (maahanmuuttaja), Ghayda (maahanmuuttaja) ja Hana (maahanmuuttotustainen) olivat kaikki sitä mieltä, että kukaan heistä ei ottaisi vastaan mitään työpaikkaa, vaikka siinä pääsisi kuinka korkeaan asemaan ja saisi kuinka hyvää palkkaa, jos ei saisi käyttää siellä huivia. He kokivat, että monet musliminaisista ovat korkeasti koulutettuja ja tällainen olisi valtavaa resurssien haaskausta.<sup>797</sup> Yhteiskuntapolitiikantutkija Raija Julkunen huomioi tämän sukupuolten tasa-arvoa tarkasteltaessa: tietyille ryhmälle asetetut esteet

---

<sup>790</sup> H11 2017; H12 2018.

<sup>791</sup> H11 2017.

<sup>792</sup> H4 2017.

<sup>793</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2014b, 21–24; Vähäsantanen 2014, 130–131; Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>794</sup> Vähäsantanen et al. 2014, 218–219.

<sup>795</sup> H1 2017; H2 2017; H3 2017; H5 2017; H7 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>796</sup> H2 2017.

<sup>797</sup> H5 2017.

työmarkkinoille pääsyyn haaskaavat resursseja ja ammattitaitoa.<sup>798</sup> Huivikiellot eivät vapauta naisia, vaan haittaavat heidän työmarkkinoille pääsyään.<sup>799</sup>

Dahab (käännynnäinen), Kamilah (käännynnäinen), Oamra (maahanmuuttaja) ja Parihan (maahanmuuttaja) eivät olleet aivan varmoja mitä tekisivät, jos huivin käyttäminen kiellettäisiin, sillä kukaan heistä ei haluaisi jäädä kotiinkaan. Hekin epäröivät, että oikeasti voisivat olla ilman huivia. Ainakin he olisivat valmiita taistelemaan ensin oikeuksiensa puolesta.<sup>800</sup> Jälkeenpäin lähettämässään sähköpostissa Dahab tiukensi mielipidettään ja tähdensi, ettei sittenkään olisi valmis luopumaan huivista:

En enää luovu hijabista koskaan (enkä suvaitsi, jos joku yrittäisi minua pakottaa siitä luopumaan) ja katson, että vaikka se onkin joidenkin mielestä uskonnollinen symboli, niin se on kuitenkin ennen kaikkea vain vaate ja tapa pukeutua siveästi.<sup>801</sup>

Kun naiset puhuivat työvaatetuksestaan, tema, joka korostui, oli huivi peittävänä vaatteena, ei niinkään sen uskonnollinen merkitys. Tämä liittyi siihen, että haastattelujen pääasiallinen aihe oli työpaikat, joiden oletetaan olevan sekulaareja paikkoja. Naiset halusivat tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti muihin työntekijöiden nähden, eivätkä he halunneet, että huivista tehtäisiin numeroa. Tämä liittyy ammatillisen identiteetin rakentumiseen. Vaikka erilaiset identiteetit kohtaavat ja sekoittuvat työpaikallakin, ammatillisuuteen kuuluu, että työpaikalla ollaan ensisijaisesti esimerkiksi sairaanhoitajia tai terveydenhoitajia, ja sitä roolia ilmennetään omalla toiminnalla.<sup>802</sup> Suomalaisessa kontekstissa uskonnollisuus kuuluu yksityiseen elämään, joten sitä ei haluta tuoda esille. Huivin korostaminen pelkkänä vaatteena on osaltaan argumentointia huivin puolesta, koska tällöin siitä häivytetään uskonnollisuutta, mutta sen välttämättömyys korostuu.

Etenkin työpaikkojen yhteydessä esimerkiksi Dahab oli pahoillaan siitä, kuinka huivi nähdään vain uskonnollisena symbolina:

Monesti käydään sellaista keskustelua, että uskonnollinen symboli ... Minä olen, että hei, minä ymmärrän, että tietyllä tavalla huiviin pukeutuminen on tunnusomaista musliminaiselle, mutta ei se ole sinänsä sellainen uskonnollinen symboli, että en minä sen takia sitä ole laittanut [töihin], että se symboloisi minun uskonnostani, vaan sen takia, että minä haluan peittää itseni. Sen takia se ei ole ihan sama asia kuin vaikka on risti kaulassa, että halutaan vaan huvikseen mainostaa, että olen kristitty tai tällainen, vaan että haluan peittää itseäni, ja

---

<sup>798</sup> Julkunen 2010, 138–139.

<sup>799</sup> Andreassen & Lettinga 2012, 27.

<sup>800</sup> H4 2017; H8 2017; H11 2017; H12 2018.

<sup>801</sup> Dahab 2017.

<sup>802</sup> Kts. esim. Kirpal 2004, 201–205; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26; Vähäsantanen & Billett 2008, 46; Walsh & Gordon 2008, 48; Eteläpelto et al. 2014b, 23; Eteläpelto et al. 2017, 8–9.

minusta tuntuu mukavalta, että saan ihan olla näin. Sitä on henkilöitä, jotka eivät ole tottuneet siihen pukeutumistyyliin itsellään, niin heidän on vaikea ymmärtää sitä näin. Heidän on helpompi ymmärtää se, jos sinulle sanottaisiin, että jos sinun pitäisi mennä semmoiseen mm, sinä olet tarjoilija ja sinä olet ravintolassa töissä, niin valitsetko mennä semmoiseen baariin, missä joutuu olemaan bikineissä, vai semmoiseen baariin missä sinä saat olla töissä tarjoilijana ihan kaikissa sinun vaatteissasi. Niin tämä on ihan sama asia minun mielestäni, että se on vaan meille erittäin loukkaavaa ja alentavaa, jos meille sanottaisiin, että ”hei tarjoilijatyttö, sinun kuuluu olla bikineissä täällä tai muuten sinä lennät ulos tästä ravintolasta”. Se ei ole mukava idea.<sup>803</sup>

Kuten jo edellä todettu, tämänkaltainen argumentointi liittyy siihen, että asusteen käyttö halutaan perustella osaksi työasua. Haastattelemani naiset halusivat korostaa sitä, että pukeutumalla tietyllä tapaa työpaikoilla ei omaa uskontoa haluttu esitellä, vaan naiset eivät halunneet tuntea oloaan vajaasti puetuiksi. Huivin käyttö vertautui naisille esimerkiksi housuihin ja työpaikoilla korostui huivin merkitys ”vain vaatteena”. Työpaikoilla oman ammatillisuuden korostaminen oli merkittävä piirre ja näkyi pukeutumisessa sekä tavassa, miten sääntöjä haluttiin noudattaa. Lisäksi työtehtävät haluttiin hoitaa huolella, ja vaikka oma uskonto on tärkeää, uskonnollisuuden ei haluttu antaa vaikuttaa siihen, miten työ hoidetaan. Tässä yhteydessä uskonnollisuuden taka-alalle siirtäminen on siis oman ammattitaidon korostamista.

Huivin peittävyys nähtiin myös neutralisoivana tekijänä. Tämä näkyi etenkin käännynnäisten kokemuksissa työpaikoilla, kun he alkoivat käyttää huivia kesken työuransa. Kuten Dahab asian ilmaisi: ”Musliminainen ei yleensä koskaan joudu sanomaan kuulijalle ”minun silmäni eivät ole 'siellä' [rinnoissa]”, sillä meitä katsotaan aina silmiin.” Hän kertoi kohdanneensa kunnioittavampaa käytöstä muutenkin, eikä häneen suhtauduttu enää kuin ”tytönhupakkoon” tai ”Barbie-nukkeeseen”.<sup>804</sup> Cala kertoi yllättyneensä positiivisesti entisellä miesvaltaisella työpaikallaan, jossa hänen ei tarvinnut enää alettuaan käyttää huivia kuunnella miesten ”kato mikä perse” -kommentteja muista naisista.<sup>805</sup>

Huivi osana työasua oli haastattelemilleni naisille ensisijaisesti vaate, mutta siitä huolimatta se herätti huomiota uskonnollisuutensa vuoksi. Seuraavaksi tarkastelen sosiaali- ja terveysalojen työympäristöä sekä naisten kokemuksia esihenkilöiden, kollegoiden ja asiakkaiden kanssa.

---

<sup>803</sup> H4 2017.

<sup>804</sup> H4 2017.

<sup>805</sup> H3 2017.

## 6.3 Sosiaali- ja terveysalat

### 6.3.1 Sosiaali- ja terveysalojen erityispiirteitä

Sosiaali- ja terveysalat pitävät sisällään monia hyvin erilaisia ammatteja. Työtä tehdään erilaisten ihmisten, kuten lasten, vanhusten, maahanmuuttajien ja vammaisten, parissa. Molemmilla aloilla on juurensa kristillisessä perinteessä, sillä molempien alle kuuluvat tehtävät ovat olleet osa kristillistä laupeudentyötä ja kuuluneet osaksi diakonissalaitoksen tehtäviä. 1800- ja 1900-luvun vaihteessa diakonissojen työ jaettiin kahtia: köyhien ja sairaiden hoitoon. Naiset ovat olleet aktiivisia toimijoita sosiaalialojen ja sosiaalityön kehittymisessä jo 1800-luvulta asti. Toisaalta kirkon rooli on ollut merkittävä esimerkiksi lastenkotien, turvatalojen sekä sairaille ja vammaisille tarkoitettujen laitosten perustajana.<sup>806</sup> Diakonissalaitos oli merkittävä tekijä sairaanhoitajien koulutuksen kehittämisessä ja julkisen terveydenhuollon synnyssä.<sup>807</sup> Diakonissalaitoksessa näkyivät kristillissiveelliset ja sotilaalliset ihanteet sekä naisasia-aate, jossa korostettiin seksuaalista puhtautta ja itsehillintää. Oppeihin kuuluivat lisäksi koulutus ja sivistys, hyvä syntyperä ja uskonnollisuus sekä moraalisuus. Diakonissojen rooli terveydenhoidossa oli merkittävä aina 1930-luvulle asti, jolloin valtion ja kuntien rooli kasvoi.<sup>808</sup>

Sosiaali- ja terveysalat ovat opetus- ja kasvatustyön lisäksi olleet perinteisiä naisille sopiviksi katsottuja ammatteja, sillä niihin on liitetty hoiva ja äitiys.<sup>809</sup> Etenkin sairaanhoitajilla, erilaiset naisihanteet ja käsitykset naisen paikasta yhteiskunnassa ovat olleet vahvasti esillä, kuten perinteinen naiseus, moraaliset velvoitteet, kutsumusihanteet ja ankara työmoraali. Sairanhoitajilta edellytettiin tietynlaista naistoimijuutta ja koulutuksessa painottuivat moraaliset ja eettiset velvoitteet sekä henkilökohtaiset ominaisuudet. Ammattitaitoon liitettiin epäitsekkyys, auktoriteetin hyväksyminen, palvelualttius ja sovinnaisuus. Äiteyden ihannointi on kuulunut perinteiseen naiskuvaan, ja se on näkynyt hoivatyössä. Naiset on nähty hyvinä hoitajina heidän ominaispiirteidensä, hoivavaiston ja moraalisen ylemmyyden takia. Lisäksi uskonnollinen kutsumus tai psykologiset luonteenpiirteet, kuten sopeutuvaisuus ja alistuvuus, ovat kuuluneet tavoiteltaviin ominaisuuksiin. Hoivatyössä vahvistuivat perinteiset työnjako- ja valtasuhteet sukupuolten ja luokkien välillä.<sup>810</sup> Hoivatyön yhdistäminen naiseuteen ja myös uskonnollisuuteen saattaa vaikuttaa siihen, miksi

---

<sup>806</sup> Toikko 2005, 32–34, 64–66, 80–85.

<sup>807</sup> Markkola 2011, 109–113.

<sup>808</sup> Henriksson 1998, 83, 99–100, 105.

<sup>809</sup> Rantalaiho 1994, 19.

<sup>810</sup> Henriksson 1998, 116–118.

maahanmuuttajanaiset ja etenkin musliminaiset nähdään sopiviksi hoitotyöhön.<sup>811</sup>

Vaikka naiset osallistuvat työelämään Suomessa lähes yhtä paljon kuin miehet, työmarkkinat ovat jakaantuneet sukupuolen mukaan niin kutsuttuihin naisten ja miesten töihin, ja hoiva-ala kuuluu perinteisesti edelleen naisille.<sup>812</sup> Naisenemmistöiset ammatit ovat usein heikomman aseman ammatteja, eli niistä saatava palkka on pieni ja niiden arvostus on alhainen. Niistä on nykyisin tulossa sosiologi Lena Näreen mukaan ”maahanmuuttaja-ammattaja”, eli aloja, joille maahanmuuttajien on helpointa työllistyä. Tämä koskee myös maahanmuuttajamiehiä.<sup>813</sup> Sen sijaan, että pyrittäisiin parantamaan esimerkiksi työolosuhteita, työaikoja ja palkkaa, palkataankin maahanmuuttajia töihin, joita suomalaistaustaiset eivät halua tehdä.<sup>814</sup>

1990-luvulla Suomessa koulutettiin liikaa hoitajia, joten monet muuttivat työn perässä muualle. 2000-luvun alussa tilanne kääntyi, ja tulikin pula työvoimasta etenkin hoito- ja hoiva-aloilla. Apua toivottiin maahanmuutosta.<sup>815</sup> Vaikka maahanmuuttajien määrä kasvaa koko ajan, ulkomaalaisten sairaanhoitajien määrä terveysalalla on vielä varsin pieni.<sup>816</sup> Tämä johtuu pätevyitysmiskoulutuksen vaatimuksesta ja siitä, että ammattiin sisäänpääsyyn liittyy kulttuurisia ehtoja.<sup>817</sup> Tilannetta on korjattu ohjaamalla maahanmuuttotaustaisia, etenkin naisia ja tyttöjä, alemman tason koulutuksiin, joilla he pääsevät työskentelemään hoiva-alalle.<sup>818</sup> Sosiaalialalla ulkomaalaistaustaisia työskentelee terveysalaa vähemmän, ja heistä suuri osa on sijoittunut vastaanottokeskuksiin tai päiväkoteihin.<sup>819</sup>

Tämä kaikki näkyy muslimityttöjen ja etenkin maahanmuuttajien sekä maahanmuuttotaustaisten nuorten ammatinvalintaan liittyvässä ohjauksessa. Huomioitavaa on, että maahanmuuttotaustaiset kokevat syrjintää sekä työhönottotilanteissa että saamassaan ohjauksessa pelkästään tietyille aloille.<sup>820</sup> Maahanmuuttajatyttöjä ja -naisia ohjataan usein hoiva-alalle, etenkin hoiva-alan alempiin, avustaviin tehtäviin.<sup>821</sup> Kasvatustieteilijä Tuuli Kurjen

---

<sup>811</sup> Kurki 2018, 45–46.

<sup>812</sup> Forsander 2002, 158; Korvajärvi 2010, 185–187, 189.

<sup>813</sup> Näre 2016, 47; kts. myös Forsander 2002, 158–160; Forsander 2007, 325–326, 329; Tiilikainen 2008, 10; Julkunen 2010, 131, 134–135, 138, 151; Forsander 2013, 225; Olakivi 2018, 20–21, 29–30; Kurki et al. 2019, 336; Tokola et al. 2019, 29.

<sup>814</sup> Forsander 2007, 329; Nieminen S. & Henriksson 2008, 200, 203; Nieminen S. 2011a, 232; Forsander 2013, 225–226; Kurki et al. 2019, 331.

<sup>815</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008, 200, 203–204, 209–211; Jaakkola M. 2009, 47; Pitkänen 2011, 79.

<sup>816</sup> Keisala et al. 2017, 17–18; Olakivi 2018, 28; Vartiainen 2019, 31–32.

<sup>817</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008, 211–212; Nieminen S. 2011a, 224–226, 228; Olakivi 2018, 30–31.

<sup>818</sup> Kurki 2018; Kurki et al. 2019, 331, 334.

<sup>819</sup> Keisala et al. 2017, 11.

<sup>820</sup> Turjanmaa & Haikkola 2020, 56–57; kts. myös Kurki 2018.

<sup>821</sup> Kurki et al. 2019, 340; Tokola et al. 2019, 29–30.

maahanmuuttotaustaisten oppilaiden haastattelut paljastivat heille sanotun, ettei heistä voi maahanmuuttotaustansa vuoksi ikinä tulla lääkäreitä tai psykologeja, sillä ”yliopisto ei ole maahanmuuttajille”.<sup>822</sup>

Vaikka haastattelemistani naisista suurin osa oli suomalaistaustaisia, Suomessa iso osa muslimeista on maahanmuuttajia tai maahanmuuttotaustaisia. Tilastokeskus koosti syksyllä 2019 Helsingin Sanomien pyynnöstä tiedot ulkomaalaistaustaisista korkeakouluopiskelijoista, joiden vanhemmat ovat syntyneet ulkomailla. Ulkomaalaistaustaisten opiskelijoiden määrä pääkaupunkiseudun korkeakouluissa ja ammattikorkeakouluissa opiskelevista oli kasvanut vuosien 2010 ja 2018 välillä lähes 3000 ihmisellä. Osuus kaikista opiskelijoista oli kasvanut 7,2 prosentista 10,8 prosenttiin. Kasvusta huolimatta tämä on vähemmän kuin maahanmuuttotaustaisia on pääkaupunkiseudun kaikista asukkaista. Metropolia ammattikorkeakoulun projektinjohtaja Heidi Stenbergin mukaan tämä johtuu siitä, että peruskoulujen opinto-ohjaus ohjaa maahanmuuttotaustaisia edelleen enemmän ammatilliseen koulutukseen. Helsingin Sanomien haastattelussa esimerkiksi lääkäriksi opiskelevaa Zahra Alimya mietitytti vähemmistöryhmien kohtelu. Haastattelussa hän sanoi, että hänen kaltaisiinsa ”huivipäisiin nuoriin naisiin” kohdistuu ennakkoluuloja, esimerkiksi kaupan kassalla, jossa myyjä ei välttämättä vastaa tervehdykseen. Hän kuitenkin koki, että se vain ”herättää halun näyttää ja todistaa, että meissä huivipäisissä on paljon potentiaalia. Ei joku ihminen ole parempi kuin toinen vain ulkonäön perusteella”.<sup>823</sup> Sen olettaminen, että maahanmuuttotaustaiset soveltuvat parhaiten hoitoalalle avustaviin tehtäviin, on heidän taitojensa vähättelyä. Tämä ei ole suoraa tai välttämättä edes tahallista rasismia, mutta se on silti erittäin syrjivää ja marginalisoivaa.<sup>824</sup>

Haastattelemistani naisista etenkin Laila uskoi, että muslimityttöjä ohjataan helpommin terveydenhuoltoalalle, koska se katsotaan heille sopivaksi alaksi. Hän uskoi musliminaisten, jotka haluavat ammatteihin, joissa huivia ei sallita tai joissa huivi nähdään jotenkin hankalaksi, hakeutuvan töihin Suomen ulkopuolelle suoritettuaan koulutuksensa.<sup>825</sup> Haastattelemanai naiset eivät kuitenkaan itse olleet kokeneet huivin vaikuttaneen heidän valintoihinsa, sillä heidän ammateissaan huivia sai käyttää. Huivi ja pukeutuminen tai uskontoon liittyvät muut asiat kuitenkin olivat vaikuttaneet osan naisista ammatinvalintaan. Esimerkiksi suomalaistaustainen Cala totesi tietävänsä huivikieltojen rajoittavan nimenomaan Suomessa ammatinvalintaa:

---

<sup>822</sup> Kurki et al. 2019, 340.

<sup>823</sup> Kuokkanen 2019.

<sup>824</sup> Kurki et al. 2019, 334–335.

<sup>825</sup> H9 2017.



Minä olen saavuttanut sen kaiken, mitä minä haluan, on minulla ollut huivi tai ei. Minä en koe, että se olisi ollut minulle mitenkään este. Mutta minä tiedän, että joillekin se on ollut este, ja se tuntuu minusta jotenkin ihan hullulta, että tiedätkö, sinä et voi tavoitella sinun unelmiasi sen takia, että sinulla on huivi. Minun mielestäni jotenkin tosi keskiaikaista ajattelua.<sup>826</sup>

Sosiaali- ja terveysaloilla on ominaispiirteitä, jotka mahdollistavat huivin käytön. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta voidaan puhua resursseista.<sup>827</sup> Nämä resurssit vaikuttavat osaltaan ammatinvalintaan. Jos alalla on rajoitteita, kuten huivikieltoja, ei alalle hakeuduta. Fatiman mukaan tämä vaikuttaa siihen, miten vanhemmat ohjaavat lastaan:

Vanhemmatkin saattavat tehdä jo lapsen puolesta [valintoja ammatin suhteen], jos he näkevät, että oma lapsi kokee rasismia ja pettymyksiä. He jo etukäteen vähän suunnittelevat, että menet sitten, tämä ala on hyvä, sallittu, niin ehkä se menee sitten, he haluavat omalle lapselle tai tyttärelle turvaa.<sup>828</sup>

Huivin lisäksi muulla pukeutumisella on vaikutusta, mikäli naiselle on tärkeää pitää kiinni siitä kokonaisuudessaan työpaikalla. Haastatteluissani tämä näkyi selkeimmin Muniran haastattelussa, sillä hän käytti niqabia. Hän ei halunnut hakeutua ammattiin, jossa ei voisi käyttää sitä. Hän kertoikin tottuneensa toimimaan vaatteidensa ehdoilla eikä edes hakenut työpaikkoja, joissa oletti, ettei niqabia sallittaisi. Hän kertoi harkinneensa joskus terveydenhuoltoalaa ja opiskelikin sitä hieman. Nyt hän oli tyytyväinen, ettei ollut valinnut alaa, sillä hän ei voisi pukeutua alan pukeutumissääntöjen mukaisesti, vaikka hän ymmärsikin säännöt. Vaikka pukeutuminen tietyllä tapaa rajoitti häntä, hän ei silti kokenut menettäneensä mitään tai että olisi ollut estynyt tekemästä jotain, mitä halusi tehdä. Nadialla oli samanlaisia pohdintoja vaatteiden vaikutuksesta ammatinvalintaansa. Hänkin oli aiemmin opiskellut sairaanhoitoalaa.<sup>829</sup>

Pukeutumiseen liittyvät säännöt voivat myös vaikuttaa suuntautumiseen alan sisällä. Isossa-Britanniassa tehdyssä tutkimuksessa muslimisairaanhoitajille heidän työpukeutumisestaan näkyi työtehtävien valitseminen pukeutumisvaatimuksien mukaan. Koska osassa tehtävissä oli tiukempia pukeutumissääntöjä, naiset valitsivat mieluummin tehtäviä, joissa sai pukeutua vapaammin. Kaikki hoitajat eivät tienneet, mitä pukeutumissäännöt olivat, jolloin tämä aiheutti omat ongelmansa.<sup>830</sup> Omissa haastatteluissani Parihan pohti

---

<sup>826</sup> H3 2017.

<sup>827</sup> Eteläpelto et al. 2014b, 23–24; Eteläpelto et al. 2017, 9–10; kts. myös Alfred 2006, 222–224.

<sup>828</sup> H5 2017.

<sup>829</sup> H10 2017.

<sup>830</sup> Malik et al. 2019, 4–5.

lääkärin pätevyyden saatuaan siirtyvänsä pois asiakaspalvelua vaativista tehtävistä, jotta voisi käyttää niqabia hyvillä mielin.<sup>831</sup>

Pukeutumisen lisäksi käännyttäiset Munira ja Nadia pohtivat ideologioita syitä olla valitsematta tiettyä ammattia. Etenkin Munira korosti, ettei hänen mielestään musliminaiselle sovi työ, jossa joudutaan olemaan fyysisessä kontaktissa miesten kanssa. Näin ollen hän ei kokenut esimerkiksi poliisin työtä sopivaksi. Saman ongelman hän koki olevan sairaanhoitotyössä Suomessa, jossa hoitajien tulee hoitaa kaikkia potilaita sukupuolesta riippumatta. Munira korosti sukupuolten erilaisuutta, ja että tietyissä ammateissa on sukupuolittuneet roolit. Hänestä miehet ovat naisia fyysisesti vahvempia, jolloin he soveltuvat paremmin tiettyihin töihin, ja niihin töihin eivät sovi tällöin naisten vaatteetkaan. Hän se kuitenkin on jokaisen naisen oma valinta, mitä suostuu tekemään töissä ja ammatti tulee valita sen mukaan. Munira ei kokenut huivia sinällään ongelmalliseksi, ja hänen mielestään esimerkiksi poliisi voisi käyttää huivia aivan hyvin, mutta itse työ ei ole musliminaiselle soveliaista. Hän myös koki muun poliisin vaatetuksen ongelmalliseksi, ja sitä ei ratkaisisi pelkkä huivin salliminen. Hänestä sopivaan vaatetukseen kuului koko vartalon peittävä löysä vaatetus, johon ei poliisin käyttämä haalari sopinut. Huolimatta tästä, Munira ajatteli kuitenkin huivin sallimisen poliisille olevan hyvä asia yhteiskunnallisesti.<sup>832</sup>

Nadia oli Muniran kanssa samoilla linjoilla pukeutumisen ja sukupuolten kanssakäymisen suhteen. Hänestäkin pelkkä huivi ei tee hijabin mukaista pukeutumista tai mahdollista sitä, ettei tarvitse olla kontaktissa miehiin, ja sen takia hijabin salliminen ei riittäisi hänelle. Yhdessä he pohtivat sitä, miten tiettyjä ammatteja voisi tehdä pukeutuneena hijabin mukaisesti. Poliisina voisi toimia esimerkiksi toimistotöissä tai rikostutkijana. Silloin voisi pukeutua vapaammin, eikä tarvitsisi olla fyysisessä kontaktissa. Tämä on itse asiassa sallittua poliisissa, joskin poliisikoulutusta ei voi suorittaa tyystin ilman virkapukua. Nadia pohti muotitrendejä ja sitä, että ennen naiset käyttivät ”valtavan kokoisia hameita” ja tekivät siten pukeutuneena töitä esimerkiksi lääkärinä. Mekkojen kanssa naiset käyttivät suuria hattuja ja pitkähihaisia paitoja. Hänen mielestään muoti on nyt vain mennyt siihen, että pitää käyttää housuja ”perustelluilla syillä x, y, z”. Munira ja Nadia kokivat, että työelämässä naisesta pyritään vaatteilla tekemään helposti esine. Tietyillä aloilla naisten odotetaan käyttävän lyhyttä hametta ja korkeakorkoisia kenkiä, eikä vanhenevaa naista arvosteta samalla tavalla.<sup>833</sup>

Haastattelemilleni terveysalalla työskenteleville naisille Muniran ja Nadian mainitsemat asiat eivät kuitenkaan olleet ongelmia, sillä he kokivat ne osaksi

---

<sup>831</sup> H12 2018.

<sup>832</sup> H10 2017.

<sup>833</sup> H10 2017.

työtään.<sup>834</sup> Sen sijaan naiset argumentoivat enemmän sen puolesta, että he ymmärsivät työn ehdot ja olivat valmiita noudattamaan niitä. Pohdinnat siitä, mitä on valmis tekemään, käydään jo ennen ammatinvalintaa ja kouluttautumista. Kouluttautumisen jälkeen naisten puheessa korostui halu tehdä työ oikein ja mahdollisimman hyvin.

Jamila (maahanmuuttaja syntymuslimi) ei kokenut kaikkien työpaikkojen olevan sopivia ”huivin idean” kanssa. Hän ei kokenut huivin sopivan paikkaan, joka keskittyy alkoholin tarjoamiseen, kuten baariin, tai malleille:

Tämä [huivi] on vaan, miten sen sanoisi, siis tämä on vaan kangas, mutta sen takana oleva idea ja ajatus on, että siinä on sääntöjä, huivilla on sääntöjä. Ja sen takia se ei esimerkiksi sovi baariin. Tai missä myydään alkoholia, että tuommoisiin minun mielestäni, että koska tämä huivi, sillä on säännöt. Tai sitten ei sovi, esimerkiksi nyt on tosi paljon, tämä on minun mielipiteeni, joidenkin mielestä se on ok, mutta kun säännöissä sanotaan, että ei saa liikaa kaunistautua tai laittaa ulos meikkiä näyttävästi. Niin sitten nyt kun on esimerkiksi huivimalleja, ... Niin ne vähän ovat ristiriidassa keskenään.<sup>835</sup>

Haastatteluissani keskityttiin pukeutumiseen, mutta myös muut uskonnolliset tavat nousivat esille joissain haastatteluissa. Munira kertoi uskonnon näkyvän selkeästi osana hänen työtään ja hänelle oli tärkeää noudattaa töissäkin muslimille sopivia tapoja. Työskennellessään yksityisenä lastenhoitajana hän ei esimerkiksi suostunut tekemään ruokaa sianlihasta. Hänen silloisille työnantajilleen tämä oli sopinut.<sup>836</sup> Muiden haastattelemini naisten kanssa asia ei tullut suuremmin esille. Sen sijaan Cala (sairaanhoitaja) kertoi, että toisinaan hänen suhtautumistaan esimerkiksi sianlihan tarjoiluun ihmeteltiin, mutta hänelle se ei ollut ongelma, koska se on osa työtä.<sup>837</sup>

Koska apua työvoimapulaan on haettu maahanmuutosta, erilaiset kulttuurit on ollut pakko hyväksyä helpommin ja kenties tästä syystä myös huivi on ollut helppo hyväksyä osaksi sosiaali- ja terveysalojen työasua. Myös monimuotoistuva asiakaskunta vaikuttaa.<sup>838</sup> Lisäksi alat ovat olleet alusta asti naisvaltaisia, ja niillä on sidos uskoon.<sup>839</sup> Pukeutumiseen liittyvillä perinteilläkin on vaikutusta, sillä sairaanhoitajien työasuun on kuulunut alkuun huivi ja myöhemmin hilkka, jonka tarkoituksena oli pitää pitkät hiukset kurissa häveliäisyssyistä. Päähine poistettiin käytöstä vasta 1970-luvun alussa.<sup>840</sup> Haastatteluissani nousikin esille, etteivät naiset olleet kokeneet huivia huomioidun suuremmin nykyisellä tai

---

<sup>834</sup> H2 2017; H3 2017; H4; 2017; H5 2017; H6 2017; H11 2017; H12 2018.

<sup>835</sup> H7 2017.

<sup>836</sup> H10 2017.

<sup>837</sup> H3 2017.

<sup>838</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008.

<sup>839</sup> Henriksson 1998, 74–75; Kurki 2018, 45–46.

<sup>840</sup> Sarkio 2007, 332–333; Pulkkinen & Ojala 2018, 8–9.

myöskään entisillä sosiaali- tai terveysalan työpaikoillaan esihenkilöiden tai kollegoiden toimesta. Ongelmia muodostuu enemmän, kun eroavaisuuksia on muitakin kuin pelkkä pukeutuminen. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että Tilastokeskuksen, THL:n sekä Työterveyslaitoksen Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimuksessa paljastui, että suurimpia ongelmia työpaikoilla kohtasivat maahanmuuttajat, jotka olivat kotoisin Lähi-idästä ja Afrikasta.<sup>841</sup>

### 6.3.2 Työyhteisön resurssit ja rajoitukset

Pukeutuminen vaikuttaa siihen, minkälaisen ensivaikutelman ihminen luo itsestään muille. Työpaikalla joutuu olemaan tekemisissä muiden ihmisten kanssa, toki se kuinka paljon ja kenen kanssa, riippuu työstä. Haastatteleman naiset kohtasivat työssään esihenkilöidensä ja kollegoidensa lisäksi asiakkaita. Tässä luvussa tarkastelen teemoja siitä, millä tavoin näkyvä asuste on vaikuttanut naisten kohteluun ja miten heidät on otettu vastaan omassa työympäristössään.

Ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat itse työn lisäksi sekä työympäristö että sen suhtautuminen. Toimintaan työpaikalla vaikuttavat henkilön omien ominaisuuksien lisäksi työyhteisö ja sen asettamat resurssit ja rajoitukset.<sup>842</sup> Entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen tulleita huippuosaajia tutkineen Olga Silfverin mukaan työpaikalla pitää lisäksi osata toimia osana työyhteisöä ja toimia kuten ”hyvä työntekijä”. Silfverin tutkimus paljasti, että tulokkaiden työmoraalia tarkkaillaan ja sen oletetaan olevan suomalaisen protestanttiseen maailmankatsomukseen sopivaa. Työyhteisöön mukaan pääsemiseksi pitää noudattaa sen virallisten sääntöjen ohella hiljaisia sääntöjä ja tapoja. Mikäli onnistuu toimimaan oikein, tulokas nähdään ”yhtenä meistä”, muutoin hänet nähdään edelleen ”yhtenä heistä”.<sup>843</sup> Sama on havaittu muissa suomalaisissa tutkimuksissa.<sup>844</sup>

Suvi Niemisen mukaan uusissa tilanteissa ammattitaito kyseenalaistetaan, mikäli työntekijä ”näyttäytyy sekä sosiaalisesti että kulttuurisesti vieraana”, vaikka henkilöllä olisikin suomalainen koulutus. Kun henkilö muuttuu tutuksi, hän muuttuu ”kulttuurisesti turvallisemmaksi”. Niemisen haastattelemat maahanmuuttajasairaanhoidajat pelkäsivät työllistymisessä ongelmaksi muodostuvan ennen kaikkea kielitaidon sekä työnantajien kielteiset

---

<sup>841</sup> Väänänen et al. 2015, 115, 119–120.

<sup>842</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2014b, 21–24; Vähäsantanen 2014, 130–131; Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>843</sup> Silfver 2010, 137.

<sup>844</sup> Nieminen S. 2011b; Vartiainen et al. 2017.

ennakkokäsitykset. Suurin osa heistä ei uskonut kohtaavansa suoraa, tietoista rasismia, mutta epätietoisuutta, joka johtuu kokemuksen puutteesta.<sup>845</sup>

Edellä mainitut tutkimukset koskettivat maahanmuuttajia, mutta tämä linkittyä osaltaan myös haastattelemiini naisiin, jotka olivat suomalaistaustaisia. He olivat eläneet Suomessa kauan ja tunsivat ympäristönsä, niin yhteiskunnallisesti kuin työpaikoillaankin, mutta muslimeina heidät kategorisoidaan helposti toiseutettuun ryhmään, jolloin heihin saatetaan liittää samankaltaisia ennakkokäsityksiä. Siitä huolimatta haastattelemani naiset eivät muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kokeneet tätä ongelmaksi, sillä käännyttäiset, lapsena maahan muuttaneet ja maahanmuuttotaustaiset sulautuivat kulttuurisesti joukkoon varsin hyvin ja nopeasti. Vaikka uskonto vaikuttaa heidän toimintaansa, työyhteisöissä sitä ei nähty ongelmaksi. Tämä johtui siitä, ettei uskonto vaikuttanut heidän toimintaansa ammattilaisina, vaan näkyi lähinnä pukeutumisessa tai tavoissa viettää taukoja.

Haastattelemani naiset kertoivat, ettei huiviin kiinnitetty huomiota etenkin silloin, kun työympäristö oli kulttuurisesti moninainen. Vaikutusta oli sillä, jos paikassa oli entuudestaan huivipäisiä työntekijöitä. Tällöin huivi nähtiin selkeämmin osana tavallista työasua. Naiset kertoivat kohdanneensa huiviin liittyviä ongelmia lähinnä silloin, kun huivi tuli työpaikalle uutena asiana. Suomalaistaustainen Cala (sairaanhoitaja) kertoi ongelmista erään entisen esihenkilönsä kanssa: hänen mielestään ongelmat johtuivat siitä, että hän uskoi olleensa ensimmäinen huivipäinen, jonka esihenkilö kohtasi. Tämä esihenkilö oli olettanut, ettei Cala voi tehdä joitain työtehtäviä, koska on muslimi. Calan mielestä esihenkilö ei tuntunut oikein tietävän, miten suhtautua häneen. Esihenkilö nosti huivin koko ajan esille, esimerkiksi kutsumalla häntä ”huntutupäiseksi harjoittelijaksi”, vaikka muita harjoittelijoita kutsuttiin nimellä. Esihenkilö myös korosti jatkuvasti, etteivät huivi tai uskonto saa vaikuttaa työnteeseen, vaikka Cala itse ei ollut pyytänyt mitään erityisvapauksia tai käyttäytynyt mitenkään erityisesti, ja hän oli valmis hoitamaan kaikki vaadittavat työtehtävät. Hän koki, että häntä pidetään jotenkin tyhmänä. Cala sai tukea tilanteeseen ohjaajaltaan ja muilta kollegoilta. Ohjaaja esimerkiksi huomautti esihenkilölle, että heillä opiskelijoita on ollut tapana kutsua nimeltä.<sup>846</sup>

Ympäristö, jossa huiviin ei ollut totuttu, ei aina aiheuta ongelmia. Iman oli työskennellyt aiemmin pienemmässä kaupungissa terveydenhuoltosektorilla, ja siellä huiviin suhtauduttiin pääsääntöisesti hyvin, vaikka hän oli ensimmäinen huivia käyttävä hoitaja. Iman oli suomalaistaustainen, joten hän ei erottunut joukosta huivia lukuun ottamatta. Mahdollisuudesta käyttää huivia käyttiin

---

<sup>845</sup> Nieminen S. 2011c, 229–230, 238.

<sup>846</sup> H3 2017.

viralliset neuvottelut, ja niiden päätteeksi huivi päätettiin sallia. Esihenkilöiden kohdalla hän kertoi huomanneensa ”ylivarovaisuutta” ja pelkoa siitä, että he loukkaisivat hänen tunteitaan, mutta tämä ei aiheuttanut ongelmia. Iman pohti tämän johtuvan ihmisten tietämättömyydestä.<sup>847</sup> Yleisesti haastattelemani naiset kokivat, että omasta uskonnostaan ja huivista avoimesti kertominen auttoi ennakkokäsitysten torjumisessa.

Omissa haastatteluissani etenkin maahanmuuttajat ja maahanmuuttotautaiset naiset, kuten myös Niemisen tutkimuksessaan haastattelemat naiset, kertoivat alkuun pelänneensä huonoa kohtelua. Haastattelemani naiset kertoivat pelänneensä ennen työpaikan saamista huivin vaikuttavan enemmän kuin se sitten todellisuudessa vaikuttikaan. Ryhmähaastattelussa Fatima, Ghayda ja Hana kertoivat jännittäneensä huivin käyttöä ennen ensimmäistä työpäivää työharjoittelussa tai uudessa työpaikassa, ja he kokivat hienoksi sen, kun huivia ei nostettukaan esille.<sup>848</sup> Käännynnäisistä Laila kertoi olleensa varma hakiessaan työpaikkaa 1990-luvulla, ettei huivia hyväksyttäisi osaksi työasua, joskaan hän ei pelännyt asiaa. Työhaastattelu oli työvoimatoimiston kautta järjestetty, ja Laila ei ollut edes kiinnostunut saamaan työpaikkaa sen hetkisen elämäntilanteensa takia. Koska hän ajatteli, ettei huivia tai perinteistä musliminaisten pukeutumista hyväksytä Suomessa, hän päätti tahallisesti pukeutua mahdollisimman peittävästi. Työhaastattelu oli kuitenkin ”hirveen korrekki”, pukeutumista ei nostettu lainkaan esille ja hän sai työpaikan.<sup>849</sup> Niemisen haastattelemat sairaanhoitajat puolestaan eivät loppujen lopuksi kohdanneetkaan suomalaisen pätevyitysmiskoulutuksen saatuaan juurikaan ongelmia löytää työpaikkaa, vaikka sitä pelkäsivätkin.<sup>850</sup>

Muillakaan haastattelemillani naisilla ei ollut kokemuksia siitä, että huivi olisi vaikuttanut heidän työpaikan saamiseensa tai että heiltä olisi kielletty sen käyttäminen sosiaali- tai terveysaloilla. Myös koulutusvaiheessa naiset olivat kokeneet itsensä tervetulleiksi. Cala kertoi, että kun harjoiteltiin toisten oppilaiden kanssa tiettyjä toimenpiteitä, joissa tuli riisuutua<sup>851</sup> muiden edessä, musliminaisoppilaat saivat harjoitella keskenään, ja miesopettaja pyysi valvojaksi naisopettajaa.<sup>852</sup> Nadia kertoi kohdanneensa ikävää suhtautumista islamia kohtaan opiskeluaikanaan, mutta se oli tullut muiden opiskelijoiden suunnalta. Osa opiskelukavereista suhtautui islamiin ja muslimeihin todella halventavasti, ja he ilmaisivat mielipiteensä äänekkäästi.<sup>853</sup> Ghayda kertoi tilanteesta, jossa huivi

---

<sup>847</sup> H6 2017.

<sup>848</sup> H5 2017.

<sup>849</sup> H9 2017.

<sup>850</sup> Nieminen S. 2011c, 230–231.

<sup>851</sup> Esimerkiksi sydänfilmin (EKG) ottaminen.

<sup>852</sup> H3 2017.

<sup>853</sup> H10 2017.

oli estänyt työpaikan saamisen, mutta tämä oli tapahtunut hänen ystävälleen. Ilmeisesti tämä tapahtui HUS:n alueella, mutta oli johtunut yksittäisestä osastonhoitajasta. Ghayda oli varma, että jos ystävä olisi vienyt asian eteenpäin, kiello olisi kumottu, mutta ystävä ei ollut jaksanut taistella.<sup>854</sup> Lastenhoitajana työskentelevä Munira muisteli kuulleensa ongelmista terveysalalla 2000-luvun alussa, mutta ei enää sen jälkeen.<sup>855</sup>

Suomalaistaustaisella Dahabilla oli ollut ongelmia ollessaan harjoittelussa yksityisellä lääkäriasemalla, mutta ne ilmenivät vasta harjoittelun jälkeen. Harjoittelu itsessään oli mennyt hyvin, mutta jälkikäteen hänen ohjaajansa sai sähköpostia yksikön johtajalta. Dahab kertoi johtajan pyytäneen koulua jatkossa ilmoittamaan, mikäli harjoittelijalla olisi huivi, sillä kyseisellä lääkäriasemalla ei saa käyttää huivia osana työasua. Koulun edustajat olivat kuulemma käyneet keskustelua johtajan kanssa, sillä heidän mielestään tällainen kiello ei ollut perusteltu. Tilanne ei kuitenkaan edennyt mihinkään Dahabin mukaan siksi, että harjoittelijoihin eivät päde samat säännöt kuin työntekijöihin.<sup>856</sup> Suomalaistaustaisella Imanilla oli puolestaan positiivinen kokemus toisesta yksityisen sektorin paikasta toisesta kaupungista.<sup>857</sup>

Osana tutkimustani lähestyin kahta yksityistä terveysasemaa sähköpostitse vuonna 2018, ja kysyin heidän suhtautumistaan huiviin. Mehiläisestä vastattiin, että musliminaiset saavat käyttää omia huiveja osana työasuun lukuun ottamatta leikkaussalia, jossa on käytettävä asianmukaista päähinettä. Mehiläisessä ei ollut kuitenkaan koettu tarpeelliseksi hankkia työasuun kuuluvia huiveja.<sup>858</sup> Terveystalosta puolestaan vastattiin, ettei heidän henkilöstöosastolleen ole tullut tietoon huiviin liittyviä kysymyksiä tai tilanteita, joten he eivät osaa ottaa asiaan kantaa.<sup>859</sup>

Sosiaali- ja terveysalalla huiviin suhtaudutaan siis yleisesti myönteisesti. Nadia pohti asiaa siltä kannalta, että hän koki työssä olevien ihmisten olevan ”aikuisia, he ovat ammattilaisia, olleet pitkään omassa työssään ja on moni valinnut tämän työn itselleen, niin ymmärtää, että täällä tullaan näkemään sitten kaikenlaisia ihmisiä”.<sup>860</sup> Oamran mielestä terveydenhuoltosektorilla esihenkilöt eivät yksinkertaisesti voineet suhtautua muuten kuin sallivasti, koska asiasta on sovittu organisaatiotasolla.<sup>861</sup>

---

<sup>854</sup> H5 2017.

<sup>855</sup> H10 2017.

<sup>856</sup> H4 2017.

<sup>857</sup> H6 2017.

<sup>858</sup> Haras-Refael 2018.

<sup>859</sup> Laurila 2018.

<sup>860</sup> H10 2017.

<sup>861</sup> H11 2017.

Vaikka naiset eivät henkilökohtaisesti olleet kokeneet suuria ongelmia työyhteisöidensä osalta, he kertoivat muutamista tilanteista, jotka eivät koskettaneet heitä suoraan, mutta jotka tuntuivat silti ikäviltä. Yleisimmin tämä näkyi kahvipöytäkeskusteluissa, joissa naiset kertoivat välillä kuulevansa yleisesti muslimi- tai islamvastaisia kommentteja. Nämä kommentit eivät kohdistuneet suoraan haastateltuihin naisiin itseensä, vaan kommentit tulivat yleensä osana laajempaa keskustelua. Sairaanhoidajina työskentelevät Cala ja Iman (suomalaistaustaisia käännyttäjiä) kertoivat, kuinka kahvipöydässä saatettiin ajattelemattomasti kommentoida ajankohtaisia uutisia muslimivastaisesti. Cala kertoi kuulleensa jonkun sanovan, kuinka ”hän ymmärtää minkä takia kaikki räätipäät pitäisi siirtää pois” ja ”jos se vaikka räjäyttää jonkun”.<sup>862</sup> Iman taas seurasi vierestä keskustelua, jossa todettiin kuinka ”ählämit ovat likaisia, kuinka ne sorkkivat vaan muniaan koko ajan”.<sup>863</sup>

Sosiaalialalla, isommassa työpaikassa työskentelevä suomalaistaustainen Laila huomasi kollegoillaan tiettyjä asenteita maahanmuuttajia tai muslimiasiakkaita kohtaan, vaikkakin siitä huolimatta hän piti työyhteisöään suvaitsevana. Hän koki, että asiakkaina muslimeihin suhtauduttiin tietyllä pelolla tai epävarmuudella. Tämän vuoksi Laila usein hoiti maahanmuuttaja- ja muslimiasiakkaat. Hän epäili, että mukana saattoi olla pelkoa ihan vain siksi, etteivät asiakkaat välttämättä osaa suomea. Laila myös kertoi, ettei hän ollut enää pitkään aikoihin osallistunut pikkujoulujen kaltaisiin yhteisiin illanviettoihin, joissa oli tarjolla alkoholia, koska kokemuksensa mukaan niissä ihmiset saattoivat tulla keskustelemaan vapaammin ja päästivät tällöin suustaan ajattelemattomia mielipiteitä.<sup>864</sup> Turvatalossa työskentelevä maahanmuuttajataustainen käännyttäjä Nadia kertoi esihenkilöstä, joka oli pilkannut islamiin kääntynyttä asiakasta ”mansikanpoimijaksi” ja kehottanut tätä lopettamaan huivin käytön. Lisäksi hän kertoi edellisen työpaikkansa, vastaanottokeskuksen, esihenkilöstä, joka haukkui islamia ja kutsui muslimeita terroristeiksi.<sup>865</sup>

Tällaiset tilanteet vaikuttavat kielteisesti, sillä haastattelemani naiset olivat osa sitä ryhmää, jota kohtaan kielteiset kommentit oli osoitettu. Tässä nousee esille me vastaan muut -ajattelu. Kyseisissä tilanteissa naiset otettiin osaksi sen hetkistä ryhmää, eikä heitä nähty toisina, mutta samaan aikaan ryhmä, johon he kokivat myös kuuluvansa, toiseutettiin.

Huolimatta näistä ikävistä kokemuksista, pääsääntöisesti haastatteluista paistoi kuva työyhteisöistä, joissa työntekijöitä tuetaan. Etenkin terveydenhuoltoalalla kollegoiden ja esihenkilöiden tuki oli ongelmatilanteissa

---

<sup>862</sup> H3 2017.

<sup>863</sup> H6 2017.

<sup>864</sup> H9 2017.

<sup>865</sup> H10 2017.



tärkeää, kuten jo esimerkiksi edellä mainitussa tilanteessa Calan ja tämän esihenkilön välillä. Tämä korostui etenkin asiakastilanteissa. Cala kertoi itse jättävänsä suuren osan asiakkaiden kielteisistä kommentteista huomiotta, mutta hänen kollegansa puuttuivat niihin:

Mutta sitten kun minä menin kansliaan ja sanoin naureskellen siitä, että mitä potilas oli minulle sanonut, niin toinen hoitaja loukkaantui siitä hirveästi, ja lähti sen potilaan luokse ja sanoi, että ”sinä et saa puhua hoitajille noin, että se ei ole oikein. Ja yhdenkään hoitajan ei tarvitse kuunnella tuollaista, että mietipäs nyt vähän tarkkaan, että mitä tuli sanottua”. Hetken päästä kello soi, ja hän [asiakas] pyysi minua sinne, ja pyysi minulta anteeksi, että kun hän oli mennyt sanomaan näin. Minä olin, että ”ei se mitään”. En minä nyt tietysti voinut sanoa, että loukkasit hirveästi minun tunteitani.<sup>866</sup>

Bahar (suomalaistaustainen) kertoi saaneensa ohjeistuksen esihenkilöltä, että asiakkaille saa sanoa vastaan. Hoitajaa ei myöskään vaihdeta, jos asiakas ei pidä huivista, vaan asiakkaalle saa kertoa, että hänen ei ole pakko olla saamassa hoitoa. Bahar kertoi esihenkilönsä yleensä tulevan vielä juttelemaan hänen kanssaan vaikeiden asiakkaiden jälkeen ja varmistamaan, että kaikki on hyvin.<sup>867</sup> Ghayda (tummaihoisen maahanmuuttaja) kertoi tilanteesta, jolloin hän oli ollut itse harjoittelussa ja jolloin asiakas oli kutsunut häntä ”rättipääksi”. Asiakas oli sanonut, ettei Ghayda saa koskea häneen ”likaisilla käsillä”. Ghaydan ohjaaja oli puuttunut tähän heti, ja sanonut ettei kyseinen käytös ollut suotavaa, ja jos asiakas ei halua Ghaydan hoitavan häntä, niin asiakas voi poistua kokonaan.<sup>868</sup> Ghaydan tilanteessa kyse ei välttämättä ollut pelkämästä huivista, vaan myös hänen ihonväristään.

Toisinaan huivi huomioitiin hyvässä tarkoituksessa tai naiset itse kokivat olevan hyvä, että huivi näkyy. Dahab (valkoihoisen käännynnäinen) huomautti huivin kertovan hänen olevan muslimi, jolloin kollegat eivät ylläty ”muslimikäytöksestä”, kuten rukoilusta tai paastosta ramadanin aikaan.<sup>869</sup> Saman toi esille Munira.<sup>870</sup> Fatima kertoi, että kollegat olivat pohtineet pitävänsä ”huivipäivän”, jolloin kaikki työntekijät käyttäisivät huivia.<sup>871</sup> Ghayda kertoi, kuinka hänen kollegansa myös ymmärsivät huivin merkityksen muunakin kuin vain päähineenä:

Minua jännitti töissä yksi päivä, kun meillä tapahtui taas semmoinen sote-uudistus ja työvaatetuskin vähän muuttuu tässä, että saa olla rennommin omista vaatteista, ei tarvitse enää mitään sairaalatakkia tai

---

<sup>866</sup> H3 2017.

<sup>867</sup> H2 2017.

<sup>868</sup> H5 2017.

<sup>869</sup> H4 2017.

<sup>870</sup> H10 2017.

<sup>871</sup> H5 2017.

mitään vaateitakaan ylipäättään pitää. Sitten siinä lehdessä oli yksi kollega hoitaja, jota kuvattiin siinä vastaanotolla, hänellä oli pipo päässä, oli ihan chillit farkut, ja ihan rento. Sitten yksi meidän kahvipöydässämme, vanhempi kollega nousi ja hermostui siitä lehdestä, että mitäköhän muutosta on tulossa, että pipo on päässä vastaanotolla ja siitä piposta nousi vähän kohu siinä kahvihuoneessa. Minua vähän jännitti et koskakohan tästä huivista tulee sitten seuraava puheenaihe. Sitten minä sanoin, sitten minä itse aloin vielä aloittamaan, että no en minä tiedä, kyllä minäkin käytän huivia, että ei siinä mitään. ”Ghayda, mutta se huivi on eriasia!” Se oli niin semmoinen, minä katsoin X:ää [kollegan nimi], meidän kollegaamme, vähän kun hän siinä kiihtyi ja oli niin, ”Ghayda, huivi on vaan niin eriasia!”, että se on tosi hyvä, että he erottavat sen merkityksen. Että se jotenkin, he ymmärtävät miten huivi on oma osa musliminaiselle, oma identiteetti, että miten tärkeä se on, että sitä ei voi verrata johonkin pipoon tai johonkin hattuun tai johonkin muuhun mitä muut voi käyttää. Että se oli hyvin, minä olin hyvin yllättynyt.<sup>872</sup>

Ikävät kokemukset eivät välttämättä kuitenkaan johdu suoraan työyhteisöstä vaan niihin saattaa vaikuttaa oman identiteetin muuttuminen. Tämä näkyy Mari Kiran ja David B. Balkinin työstä ja identiteetistä rakentamassa mallissa. Heidän mukaansa esimerkiksi äitiys ja kääntyminen uskontoon ovat suuria elämäntapahtumia, mitkä vaikuttavat suuresti ihmiseen. Osaltaan ne vaikuttavat työidentiteettiin ja mahdollisesti myös työn tekemiseen, mutta etenkin sosiaalisiin kontakteihin työpaikalla. Tällöin työ saattaa muuttua epämielekkääksi, ja paras ratkaisu silloin usein on työpaikan vaihtaminen.<sup>873</sup> Tämänkaltaisia ongelmia sopeutua työympäristöön kokivat käännynnäiset Alankomaissa Vanessa Vroon-Najemin tutkimuksessa.<sup>874</sup> Haastateltavistani Kamilah alkoi käyttää huivia työpaikallaan sairaalassa vanhempainvapaiden jälkeen ja lopulta päätyi vaihtamaan työpaikkaa, koska koki oman identiteettinsä muuttuneen ja kollegat tunsivat hänet ajalta ”ennen islamia”. Saadessaan uuden työn vastaanottokeskuksessa hän huomasi nauttivansa työstään ihan eri tavalla, koska sai puhtaasti olla ”oma itsensä ja pukeutua omana itsenään”.<sup>875</sup> Aisha (kehitysvammaistenhoitaja) oli työskennellyt pitkään samassa työpaikassa alettuaan käyttää huivia kesken työsuhteen, ja hän kertoi, ettei hänen pukeutumistaan kyseenalaistettu, mutta sen sijaan hän kyllä sai osakseen ihmettelyä siitä, miksi hän oli ylipäättään kääntynyt islamiin.<sup>876</sup>

---

<sup>872</sup> H5 2017.

<sup>873</sup> Kira & Balkin 2014, 140.

<sup>874</sup> Vroon-Najem 2014, 89.

<sup>875</sup> H8 2017.

<sup>876</sup> H1 2017.

Munira oli ainoa, jolla ei ollut juurikaan kokemusta muiden kanssa työskentelystä, sillä hän toimi yksityisenä lastenhoitajana. Hänen työnantajansa eivät kiinnittäneet hänen pukeutumiseensa huomiota, ja hän pohti sen johtuvan siitä, että he kaikki edustivat ”ylempää sosiaaliluokkaa”. Hänen oletuksensa mukaan heille oli luonnollista noudattaa yleisiä käytöstapoja ja olla suvaitsevaisia, toisin kuin esimerkiksi terveydenhuoltoalalla, jossa ihmiset tulevat ”laajemmin tästä yhteiskunnasta”.<sup>877</sup> Tämä liittyy siihen, että tutkimuksissakin on huomattu matalan koulutustaustan ja tulotason olevan yhteydessä kielteisiin asenteisiin maahanmuuttajia ja islamia kohtaan.<sup>878</sup> Parihan (lääkäri) ei osannut sanoa, miten tulee toimeen kollegoiden ja esihenkilöiden kanssa, tai miten häneen suhtaudutaan. Hän koki oman itseluottamuksensa olevan todella alhaalla, koska hän oli ollut pitkään pois ammatistaan<sup>879</sup>. Lisäksi hän koki edustavansa erilaista kulttuuria eikä täysin tuntenut sopivansa suomalaiseen työympäristöön. Hän ei itse kokenut itseään tasavertaiseksi muiden kanssa, minkä vuoksi ei osannut objektiivisesti sanoa, miten häneen oikeasti suhtauduttiin työpaikalla.<sup>880</sup>

Tässä luvussa käsiteltiin pukeutumista osana sosiaali- ja terveysalojen työpaikkoja sekä naisen osallisuutta työyhteisöön. Aloilla huivin käyttämiseen suhtauduttiin myönteisesti. Tämä on tärkeä resurssi osana ammatillista toimijuutta. Lisäksi muuta pukeutumista pystyi muokkaamaan työn antamissa rajoissa. Osallisuuden kannalta työyhteisön tuki oli tärkeä resurssi, ja se mahdollisti naisten toimijuuden ammattilaisina muiden joukossa. Työyhteisöön liittyen ongelmallisia tilanteita oli, mutta pääsääntöisesti se vaikutti olevan kuitenkin enemmän mahdollistava kuin rajoittava ympäristö.

---

<sup>877</sup> H10 2017.

<sup>878</sup> Jaakkola M. 2009, 34; Pauha & Ketola 2015, 101.

<sup>879</sup> Parihan oli muuttanut Suomeen 10 vuotta aiemmin ja toiminut sitä ennen lääkärinä kotimaassaan. Suomessa hän oli tehnyt tähän asti muita asioita, mutta oli haastatteluhetkellä suorittamassa pätevyitysmiskoulutusta, jotta saisi työskennellä Suomessa lääkärinä.

<sup>880</sup> H12 2018.

## 7 Suomalainen, ammattilainen ja muslimi

### 7.1 Suomalaisuuden merkitys

Kokemukset suomalaisuudesta, ja siitä, kenet nähdään suomalaiseksi, vaikuttavat myös työelämään ja ammatilliseen identiteettiin. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin ja kulttuurisesti erilaisiin ihmisiin on parantunut 2020-luvulle tultaessa, mutta edelleen etenkin muslimeihin suhtaudutaan kielteisesti.<sup>881</sup> Huivin käyttäminen tekee naisesta näkyvästi muslimin. Jotta voidaan pohtia naisten ammatillisuutta ja ammatillista identiteettiä työpaikoilla, on hyvä tarkastella, miten heihin musliminaisina suhtaudutaan ylipäänsä suomalaisessa yhteiskunnassa. Tämä suhtautuminen ja erilaiset ennakkokäsitykset siirtyvät työpaikoille. Maahanmuuttotutkimuksessa on toistuvasti havaittu suomalaisuuden tärkeä merkitys toimimisessa osana suomalaista yhteiskuntaa.

Suomalaisuus sanana rakentuu sen mukaan, kenet lasketaan suomalaiseksi ja kenet suljetaan sen ulkopuolelle. Erityisesti erilaisista kulttuuriperinteistä tulevat ihmiset voidaan nähdä jopa uhkana kansalliselle yhtenäisyydelle. Varsinkin muslimienemmistöisistä maista saapuneiden tapoja, joihin huivin käyttäminenkin kuuluu, voidaan vierastaa. Uhkakuvia rakentamalla pyritään sulkemaan ”vieraat” pois valta-yhteiskunnasta ja tätä perustellaan toiseudella: vieras kulttuuri ei kuulu tänne.<sup>882</sup> Kuten Annika Forsander kirjoitti, ”[s]uomalaisuus muokkautuu rajanvedossa meidänmaalaisuuden ja muunmaalaisuuden välillä; sen määrittelyssä, kenet lasketaan suomalaisuuden piiriin ja ketkä suljetaan sen ulkopuolelle”.<sup>883</sup> Tämän määrittelyn kautta ”toinen määrittyy toisen kautta”, jolloin yksilö ei voi kuulua kumpaankin kategoriaan. Näin ”muodostuu ulkoisesta identiteetin määrittelystä hallinnan ja vallankäytön muoto.”<sup>884</sup> Niin kauan, kun puhumme ulkomaalaisista tai maahanmuuttajista, erottelemme ihmiset kuuluvaksi toiseen kategoriaan, mikä vaikeuttaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.<sup>885</sup>

---

<sup>881</sup> Ketola 2020, 27.

<sup>882</sup> Lepola 2000, 354–365; Forsander 2002, 15–16; Haikkola 2010, 220.

<sup>883</sup> Forsander 2002, 15.

<sup>884</sup> Forsander 2002, 241.

<sup>885</sup> Lepola 2000, 384–385.

Etenkin 1800-luvun lopulta lähtien suomalaisuudesta on erotettu erilaisia poikkeavia vähemmistöjä, ja samalla on luotu tarinaa homogeenisestä suomalaisuudesta. 1900-luvulla tämä näkyi eduskunnassa käsitellyissä ”kielikysymyksessä”, ”juutalaiskysymyksessä” ja ”mustalaiskysymyksessä”. Toisen maailmansodan jälkeen huomion alle joutuivat karjalaisevakot ja 1900-luvun lopussa maahanmuuttajat.<sup>886</sup> Tämä näkyy vielä 2000-luvullakin suomalaisuuden määrittelyssä. Suomalaisuus on perinteisesti määritelty kielen ja kulttuurin kautta, mutta 2000-luvun alussa mukaan liitettiin ”rotu”.<sup>887</sup> Samalla suomalaisuuden ulkopuolelle jäi ”muslimius” ja islam.<sup>888</sup> Suomalaisuuden myyttiin perehtyneen historiantutkija Miika Tervosen mukaan ”[m]yytti yksikulttuurisesta Suomesta ruokkii rasismia Suomessa. Siihen vetoamalla suomalaisuutta rakennetaan tavalla, joka sulkee ulos täällä sukupolvia, vuosisatoja tai jopa vuosituhansia asuneita ihmisiä, kuten vaikkapa saamelaisia”.<sup>889</sup> Etenkin oikeistopopulistisessa puheessa pyritään edelleen nykypäivänä ylläpitämään vanhoja, suomalaisuuteen kuuluvia määritelmiä ja vahvistamaan niitä erottamalla joukosta ihmiset, jotka siihen joukkoon eivät sovi. Nämä näkemykset siirtyvät myös laajempaan julkiseen keskusteluun.<sup>890</sup>

Julkisen kielenkäytön lisäksi erottelu ja toiseuttaminen näkyy rasismia tutkineen Anna Rastaksen mukaan esimerkiksi suomalaisissa koulukirjoissa. Niissä annetaan ymmärtää, että suomalaiset eivät liity mitenkään siirtomaavaltoihin eikä Suomessa ole rasismia, vaikka sitä on kyllä muualla.<sup>891</sup> Lisäksi erilaisissa brändeissä on käytetty siirtomaa-ajalle tyypillistä kuvastoa ja sanastoa, jota tosin 2000-luvulla on alettu siivoamaan. Esimerkkinä voi mainita Afrikan tähti - ja Pekka-pelit tai makeisista Cloetta Fazerin lakritsipötköt ja Brunbergin suukot.<sup>892</sup>

Nykyisessä monikulttuurisessa maailmassa kansallisuuteen liittyy uusia haasteita, ja perinteiset käsitykset suomalaisuudesta vaativat muuttamista.<sup>893</sup> Ongelmana on myös se, että asioita pyritään määrittelemään vain yhdestä näkökulmasta. Tämä näkyy rasismikeskustelussa, sillä käytännössä sitä

---

<sup>886</sup> Häkkinen & Tervonen 2005, 10–11.

<sup>887</sup> Paananen 1999, 17–18, 23; Martikainen T. 2008a, 67.

<sup>888</sup> Martikainen T. 2008a, 67.

<sup>889</sup> Petäjä 2017.

<sup>890</sup> Lepola 2000, 354–363; Haavisto C. & Kivikuru 2009; Saukkonen 2013a, 142–144; Keskinen 2018, 159; Keskinen et al. 2018, 1; Lähdesmäki 2020.

<sup>891</sup> Rastas 2012, 95–97.

<sup>892</sup> Viime vuosina Afrikan tähti -pelin ajatuksesta ja kuvastosta on käyty keskustelua, joka kärjistyi syksyllä 2021 (Koski 2021). Toistaiseksi peli kuitenkin on vielä markkinoilla. Aiemmin Musta Pekkana tunnettu Pekka-peli poistettiin markkinoilta vuonna 2020 (Tahkokorpi 2020). Fazer päätti vuonna 2007 muuttaa lakritsipatukkansa kääreestä pois ”lakupeikka”-hahmon (Iltalehti 2007). Brunberg vaihtoi ”neekerinpusun” nimeksi Brunbergin suukko vuonna 2001 (Ilta-Sanomat 2001).; Kts. myös Mulinari et al. 2009, 17.

<sup>893</sup> Lehtonen 2015a, 33–34; kts. myös Paananen 1999, 19–21.

määrittelee valkoinen kantaväestö. Nuorisotutkijoiden Antti Kivijärven ja Veronika Honkasalon mukaan tämän vuoksi rasismissa ei ole kyse ”yksilötason ongelmasta, vaan laajemmasta epätasa-arvosta, joka ilmenee kulttuuriseen taustaan kiinnittyneinä valtasuhteina, ”värisokeutena” ja kyseenalaistamattomana suomalaisuutena.”<sup>894</sup> Tämä kaikki näkyy huivikeskusteluissa: asioita pyritään määrittelemään ulkopäin ja asianosaisia ihmisiä ei kuunnella. Jos musliminainen kertoo käyttävänsä niqabia omasta vapaasta tahdostaan, hänen uskotaan olevan aivopesty, jolloin hänen mielipiteellään ei ole väliä.<sup>895</sup> Etenkin burkakeskusteluissa ulkoapäin määritellään mikä on ”oikeaa uskontoa” ja mikä vain kulttuurinen tapa, jota ei tarvitse ottaa huomioon. Silti valtauskontoon kuuluvien tapojen puolesta taistellaan. Määrittelemällä jokin kulttuuriksi uskonnon sijaan johtaa siihen, ettei uskonnonvapauteen liittyviä lakeja tarvitse ottaa huomioon.<sup>896</sup> Suomessa näkyvin laillinen argumentti perustuu yhdenvertaisuuteen, mutta siltäkin katoaa pohja, jos uskontoa ei huomioida.

Muslimit toiseutetaan helposti erilliseksi ryhmäksi suomalaisuuden ja eurooppalaisuuden ulkopuolelle.<sup>897</sup> Näin tapahtuu silloinkin, vaikka henkilö ei olisi ulkomaalainen. Sekä Vanessa Vroon-Najemin että Karen van Nieuwkerkin tutkimuksissa hollantilaisista käännyttämisistä paljastui, kuinka islamia pidetään ulkomaalaisten uskontona. Molemmissa tutkimuksissa naiset kertoivat, kuinka heitä pidetään ulkomaalaisina ja kehoitetaan palaamaan takaisin kotiin, tai heitä pidetään kielitaidottomina.<sup>898</sup> Kokemuksia oli enemmän niillä naisilla, joilla oli tummempi ihonväri.<sup>899</sup> Suomalaisessakin tutkimuksessa on huomioitu, kuinka usein maahanmuuttotaukaiset joutuvat vastaamaan kysymykseen ”mistä olet kotoisin?”<sup>900</sup> Uskontopsykologi Teemu Pauhan, kasvatustieteilijä Suaad Onniselän ja islamintutkija Abbas Bahmanpourin mukaan iso osa muslimimaahanmuuttajista on ”asennoituneet hyväksymään sen, ettei heitä koeta suomalaisiksi”. Tämä pätee myös muslimeihin, jotka ovat syntyneet ja kasvanut Suomessa.<sup>901</sup>

Tässä on kyse muslimien uskonnollistamisesta ja siitä, että muslimit ryhmitellään yhdeksi ryhmäksi taustoistaan huolimatta. Tähän riittää pelkkä muslimilta näyttäminen. Kääntymällä muslimiksi muuttuu samalla ”toiseksi”.<sup>902</sup>

---

<sup>894</sup> Kivijärvi & Honkasalo 2010, 269–270.

<sup>895</sup> Grillo & Shah 2013, 212.

<sup>896</sup> Ferrari A. 2016, 81–82.

<sup>897</sup> Allievi 2003a, 318; Pauha 2018, 8.

<sup>898</sup> van Nieuwkerk 2004, 236; Vroon-Najem 2014, 2, 87.

<sup>899</sup> Vroon-Najem 2014, 19.

<sup>900</sup> Huttunen 2002, 50; Harinen & Ronkainen 2010, 276–277, 288; Bäckman 2017, 249–250.

<sup>901</sup> Pauha et al. 2017, 113.

<sup>902</sup> Franks 2000, 923–924; van Nieuwkerk 2004, 230–231, 233, 244–245; Özyürek 2010, 174; Vroon-Najem 2014, 4, 19–20, 210–211; Karaman & Christian 2020.

Nieuwkerkin tutkimuksessa todettiin, että tämä liittyi osaltaan pukeutumiseen. Hollantilaiset naiset olivat vapaita ja saivat pukeutua miten haluavat, joten jos nainen pukeutuu peittävästi, hän ei ole enää vapaa hollantilaisnainen vaan ulkomaalainen.<sup>903</sup>

Haastattelemistani naisista kymmenen oli syntynyt Suomessa, ja heistä kahdeksan heistä oli suomalaistaustaisia. Yhtä lukuun ottamatta loputkin naisista olivat asuneet Suomessa suurimman osan elämästään. Tästä huolimatta he kertoivat, että heidän suomalaisuutensa kyseenalaistettiin ja heitä pidettiin usein ulkomaalaisina. Suomalaisten kielteiset asenteet muslimeita kohtaan näkyivät naisten kertomuksissa. Naiset kokivat pystyvänsä elämään vapaasti omaa elämäänsä, mutta suurin osa heistä kohtasi säännöllisesti ikäviä tilanteita julkisilla paikoilla, jotka liittyivät siihen, että heidät kategorisoitiin muslimeiksi. Tietynlainen pukeutuminen ja huivin käyttäminen teki heistä helppoja kohteita vihamielisille kommenteille.<sup>904</sup> Niin suomalaistaustaiset käännyttäiset, maahanmuuttajat kuin maahanmuuttotaustaisetkin saivat kuulla kaduilla kulkiessaan tai työpaikoillaan haukkumasanvoja, kuten ”terroristi”, ”arabihuora” ja ”rättipää”.<sup>905</sup>

Komentoinnissa suomalaisuus linkittyi työhön. Kuten yksi haastateltavistani pohti ihmisten ajattelevan: ”minä en ole rasisti, mutta minä vihaan niitä maahanmuuttajia, jotka ovat vieneet meidän työpaikkamme”.<sup>906</sup> Vaaleaihoinen suomalaistaustainen Bahar kertoi, kuinka huolimatta siitä, että hän kävi töissä, hän kadulla sai usein kuulla olevansa ”sosiaalipummi”, eli välttelevänsä työntekoa, nostavansa toimeentulotukea ja elävänsä toisten kustannuksella.<sup>907</sup> Tummaihoisen maahanmuuttaja Ghaydakin kertoi usein kuulevansa ”spurguilta” vievänsä heidän verorahansa:

Oli yksikin spurgu tuossa metsässä, sitten se huutaa minulle, minä tulin aamuvuorosta kävellen häntä kohti. Puskassa, niin oli. ”Senkin”, hän huutaa minulle ”senkin neekeri, rättipää, veit minun verorahani, kuules”. Minä menin hänen luokseen ja sanoin ”kuules, sinä veit minun verorahani. Minä tulin töistä ja sinä niillä kaljalla tässä juopottelet. Sinä syöt minun verorahojani kuules.” Hän oli ”älä sinä..”, minä vielä sanoin, että ”älä sanaakaan sano, sinä senkin minun verorahojeni syöjä. Sinusta minun pitäisi valittaa. Sinun pitäisi saada kaikki haukut.” Sitten hän oli hiljaa.<sup>908</sup>

---

<sup>903</sup> van Nieuwkerk 2004, 235.

<sup>904</sup> Kts. myös Meshal 2008, 161.

<sup>905</sup> H2 2017; H3 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>906</sup> H5 (Ghayda) 2017.

<sup>907</sup> H2 2017.

<sup>908</sup> H5 2017.

Tummaihoineen maahanmuuttotaustainen Hana koki tilanteen niin, että hän ei voi onnistua: ”joko räppää vie sinun työsi tai sitten räppää vie sinun verorahasii ja on sossupummi, että mitä tässä pitäisi olla?”.<sup>909</sup> Hanan kuvailemat kommentit ovat argumentointia maahanmuuttoa vastaan, jossa maahanmuuttajia ei yksinkertaisesti hyväksytä tekivät he mitä tahansa. Siitäkin huolimatta, että osa kommenttien vastaanottajista ei ollut edes maahanmuuttajia.

Lievimmillään suomalaisuudesta erottaminen ilmeni siten, että naisille puhuttiin englantia tai ihasteltiin heidän suomen kielen taitoaan.<sup>910</sup> Suomalaistaustainen Aisha kertoi, kuinka kaduilla huudellaan ”mene takaisin omaan maahasi, puhutaan englantia, tai ei haluta puhua ollenkaan”.<sup>911</sup> Suomalaistaustainen Dahab koki, ettei tätä aina tehdä pahalla, mutta ei ole vain totuttu vielä suomalaisiin muslimeihin.<sup>912</sup> Suomalaistaustaisen Lailan kokemuksen mukaan tätä tapahtui varsinkin, jos on tummempi iho tai on ”arabin näköinen”.<sup>913</sup> Haastateltavistani etenkin tummaihoiset naiset kertoivat vastaavista kokemuksista ja kokivat sen hyvin ärsyttäväksi.<sup>914</sup> Vaikka ei olisikaan tarkoitus loukata, ulkomaalaiseksi epäileminen ja kielitaidon kyseenalaistaminen on silti toiseuttavaa.<sup>915</sup>

Suomen politiikassa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat olleet kantavana teemana jo 1980-luvulta, mutta viime aikoina maahanmuutto- ja islamvastaisuus ovat nostaneet päätään niin politiikassa kuin yleisissä mielipiteissäkin. Suomi on osa Eurooppaa ja samat huomiot voidaan tehdä muuallakin liittyen islamiin ja maahanmuuttoon. Koska muslimeja uskonnollistetaan, ”rodullistetaan” ja kulttuuristetaan, voidaan sanoa, että rasismia ja syrjintää eivät koe vain maahanmuuttajat, vaan myös suomalaistaustaiset muslimit. Teemu Pauha käyttää väitöskirjassaan vertausta erilaisiin klubeihin: hänen haastattelemansa nuoret muslimit kokivat voivansa kuulua ”islam klubiin” tai ”suomalaiseen klubiin”, mutta olemassa ei ole ”suomalaisten muslimien klubia”.<sup>916</sup> Sairaanhoidajana työskentelevä Maryam Ratilainen-Elabbasy kirjoittaa Suomen Leikkausosaston sairaanhoidajien jäsenlehdessä Pinsetissä, kuinka ”suomalainen muslimi tuntuu olevan monelle kummastus”.<sup>917</sup> Myös haastattelemani naiset kertoivat muiden näkevän islamin vieraana. Etenkin Bahar oli ärsyyntynyt siitä, että vaikka Suomessa on paljon käännynnäisiä ja tataarit ovat asuneet Suomessa jo kauan, islam silti nähdään hänen mielestään vain maahanmuuttajien

---

<sup>909</sup> H5 2017.

<sup>910</sup> H1 2017; H4 2017; H5 2017; H6 2017; H7 2017; kts. myös Bäckman 2017, 216–220.

<sup>911</sup> Aisha 2017; H1 2017.

<sup>912</sup> H4 2017.

<sup>913</sup> H9 2017.

<sup>914</sup> H5 2017; H7 2017; H10 (Nadia) 2017; H11 2017.

<sup>915</sup> Rastas 2005, 89; Bäckman 2017, 229.

<sup>916</sup> Pauha 2018, 56.

<sup>917</sup> Ratilainen-Elabbasy 2017, 20.



uskontona. Hän toivoi, että islam alettaisiin nähdä vakaumuksena muiden joukossa. Häntäkin oli kehoitettu palaamaan takaisin omaan maahansa, vaikka hän oli suomalaistaustainen. Bahar pohti sitä, että Suomessa ei vielääkään ajatella olevan suomalaisia muslimeita, ja hän toivoi siihen muutosta:

Että nähtäisiin erilaisuus rikkautena, ja ei heti aliarvioitaisi, tai ylipäätään arvioitaisi ihmistä sen ulkonäön perusteella, sama vammaisilla ihmisillä on ollut vaikeuksia päästä töihin ja sitä on edistetty, ... niin kun minä sanoin tuossa aikaisemmin, olo, että minua pidetään idioottina heti kun nähdään, että minä olen joskus sanonut, että tiedätkö sinä, tämä huivi ei estä aivotoimintaa, että minulla kyllä kaikki pelaa täällä näissä ihan.. Avoimin mielin siis, oli ihminen minkä näköinen, kokoinen, värinen, minkälainen tahansa, niin ottaa ihmisen ihmisenä, eikä heti laita johonkin lokeroon, että koska muslimejakin mahtuu moneen junaan, suomalaisia mahtuu moneen junaan, kaikkia mahtuu, että ei voi lokeroida kuitenkaan ketään meistä.<sup>918</sup>

Maahanmuuttotaustainen Nadiakin oli huolissaan asiasta, sillä hänen mielestään unohdetaan, että on ”monia, ketkä ovat toisen, kolmannen sukupolven lapsia, ketkä vaan ovat sitten muslimeita” ja unohdetaan tataarit, jotka ovat olleet Suomessa kauan. Hänen mielestään nyky-Suomessa pyritään määrittelemään uudelleen suomalaisuutta, eivätkä kaikki ole valmiita hyväksymään sitä, että on erilaisia ihmisiä ja ”perussuomalaiset taas mahdollistavat sen, että halutaan sellaista nationalismia korostaa, ja se on sitä hyvää, ja sittenhän se poissulkee monia ihmisiä, ketkä tähän yhteiskuntaan kuuluu”.<sup>919</sup>

Huolimatta kohtaamistaan haasteista, haastattelemani naiset kokivat Suomen tilanteen kuitenkin hyvänä ja sen olevan menossa parempaan suuntaan. Jamilan (maahanmuuttaja) mielestä Suomessa uskonnonvapaus on käsitteenä vahva, ja Lailan (suomalaistaustainen) mielestä oikeus käyttää huivia kuuluu Suomessa ”perusoikeuksiin”.<sup>920</sup> Imanin (suomalaistaustainen) mielestä haastatteluhetkellä politiikassa oli tapahtumassa muutosta, ja esillä oli enemmän ”vihreiden politiikkaa, semmoista suvaitsevaisuutta, inhimillisyyttä ja tämmöisiä asioita”. Sen kautta hän koki ”olevansa enemmän osa tätä yhteiskuntaa”.<sup>921</sup> Kamilah (suomalaistaustainen) uskoi maailman muuttuvan koko ajan, pikkuhiljaa paremmaksi. Hän uskoi ongelman olevan vanhemmissa sukupolvissa, joten heidän mukanaan asenteet häviävät.<sup>922</sup> Naisten myönteisistä tulevaisuuden toiveista huolimatta tilanne on se, että rasistinen vihapuhe ja väkivalta maahanmuuttajia kohtaan on lisääntynyt Euroopassa. Tämä näkyy muun muassa

---

<sup>918</sup> H2 2017.

<sup>919</sup> H10 2017.

<sup>920</sup> H7 2017; H9 2017.

<sup>921</sup> H6 2017.

<sup>922</sup> H8 2017.

politiikassa, jossa äärioikeistolaisten puolueitten menestys jatkuu edelleen ympäri Euroopan. Nykyinen poliittinen tilanne ja ilmapiiri, jossa päättävät toimijat ovat neuvottomia muun muassa ilmastomuutoksen ja kasvavan turvapaikanhakijoiden määrän edessä, mahdollistaa tällaisille puolueille hyvän toimintaympäristön.<sup>923</sup>

Vaikka maahanmuuttokriittisyys nostaa päätään, Suomi tarvitsee maahanmuuttoa, sillä Suomen väestö vähenee ja Suomeen tarvitaan lisää työvoimaa. Vuodesta 2006 Suomen maahanmuuttopoliittisiin ohjelmiin on lisätty tavoitteeksi työperusteisen maahanmuuton lisääminen. Muualta muuttavaa työvoimaa ei sinällään nähdä ongelmallisena, sillä Euroopassa yleisesti otetaan mielellään vastaan osaavia ja koulutettuja ihmisiä.<sup>924</sup> Yleinen kielteinen suhtautuminen maahanmuuttoon vaikuttaa kuitenkin myös koulutettuihin ihmisiin.<sup>925</sup> Jotta Suomi olisi houkutteleva maa tulla töihin, pitää kiinnittää huomiota siihen, millä tavalla erilaisiin kulttuureihin suhtaudutaan. Monimuotoisuus ja sen hyväksyminen houkuttelevat kansainvälisillä työmarkkinoilla liikkuvia maahanmuuttajia.<sup>926</sup>

Huivin lisäksi suomalaisuudesta poissulkeva tekijä on ihonväri. Kyseessä on monisyinen ongelma, joka liittyy siihen, että valkoihoisuus nähdään eurooppalaisena ja täten myös suomalaisena, ja islamin lisäksi tummaihoisuus on vierasta.<sup>927</sup> Onkin vaikea tietää, aiheuttaako syrjintää uskonto vai ihonväri.<sup>928</sup> Puhutaan intersektionaalista syrjinnästä, eli syrjinnästä monesta eri lähtökohdasta käsin. Syrjintä saattaa johtua esimerkiksi uskonnosta, identiteetistä, etnisyydestä, sukupuolesta tai näiden yhdistelmästä.<sup>929</sup> Toisaalta tutkimuksissa on havaittu, että huivipäiset naiset kohtaavat enemmän syrjintää kuin musliminaiset, jotka eivät käytä huivia.<sup>930</sup>

Haastattelemani tummaihoiset, maahanmuuttotaustaiset naiset eivät osanneet sanoa, liittyvätkö tietyt kommentit huiviin, ihonväriin vai koko olemukseen; Ghayda puhui yleisesti ”maahanmuuttajaolosta”.<sup>931</sup> Toisinaan kommentit liittyivät selkeästi ihonväriin ja sitä kautta tehtyyn oletukseen ulkomaalaisuudesta.<sup>932</sup> Tummaihoisista naisista vain Nadia (käännynnäinen) oli melko varma, että kaikki johtui huivista. Ennen huivin käyttämisen aloittamista hän ei kertomansa mukaan

---

<sup>923</sup> Isaksson & Jokisalo 2018, 11–15.

<sup>924</sup> Saukkonen 2013c, 89; Pitkänen & Vartiainen 2020, 37.

<sup>925</sup> Pitkänen & Vartiainen 2020, 41.

<sup>926</sup> Matinheikki-Kokko 2007, 87.

<sup>927</sup> Allievi 2003a, 318; Keskinen 2018, 159.

<sup>928</sup> Larja et al. 2012, 92–94.

<sup>929</sup> Halrynjo & Jonker 2016, 278–279, 285–288; Tariq & Syed 2017; Weichselbaumer 2020, 604–605.

<sup>930</sup> Unkelbach et al. 2010; Ghumman & Ryan 2013; Weichselbaumer 2020.

<sup>931</sup> H5 2017.

<sup>932</sup> H5 2017; H7 2017; H11 2017.

ollut kokenut mitään vastaavaa, mitä koki huivin kanssa. Hänellä kuitenkin oli huonoja lapsuudenkokemuksia ihonväriin liittyen, joten tämä kommentti kertoo mahdollisesti siitä, että hän koki tilanteen ainakin pahentuneen alettuaan käyttää huivia.<sup>933</sup>

Toisaalta ulkomaalaisiksi koetut ominaisuudet saattavat olla hyödyksi. Muualla tehtyjen tutkimuksien mukaan valkoihoiset käännyttäiset nähdään kielteisemmin kuin muualta muuttaneet musliminaiset, sillä käännyttäiset nähdään eräänlaisina pettureina.<sup>934</sup> Haastatteluissani tummaihoisen maahanmuuttotaustainen Hana pohti saavansa vähemmän huomiota kuin valkoihoiset musliminaiset, sillä ihonväri varmisti luulon hänestä maahanmuuttajana. Hänen mukaansa ihmiset ajattelevat, etteivät maahanmuuttotaustaiset musliminaiset voi alisteisuudelleen mitään, mutta islamiin kääntyneet naiset ovat alistaneet itse itsensä.<sup>935</sup>

Myös tummaihoisen maahanmuuttaja Jamila koki, että vaikeinta olisi olla suomalainen muslimi, koska ”he ovat pettäneet isänmaan”.<sup>936</sup> Vaaleaihoisen Dahab oli eri mieltä ja koki tummaihoisten kohtaavan enemmän ongelmia. Toisaalta Dahab vertasi omaa tilannettaan tummaihoiseen mieheensä, ja suhtautuminen miehiin eroaa naisista:

Kyllä varmasti kaikki, jos on valtaväestöstä poikkeava, niin saa kuulla tosi paljon kaikkea, että en minä siinä mielessä koe olevani mikään sylkikuppi, verrattuna esimerkiksi kaikella säälillä oikeasti, niin mustaihoisia kohtaan, koska siis minun mieheni on mustaihoisen, niin sen takia minä tiedän, että heillä kuule vasta onkin vaikeaa. Vartijat seuraavat kaupassa ja kaikkea, siis ihan tämmöistä perusteetonta. Lentokentällä joka ikinen kerta hän joutuu bodycheckiin [henkilöntarkastukseen], vaikei ole mitään syytä, ja kuitenkin kun on valkoihoisen ja ihan puhuu suomea, niin se on tosi monessa tilanteessa täällä Suomessa sitten semmoinen mikä, että sitten se huivi katsotaan sormien läpi siinä tilanteessa.<sup>937</sup>

Monet haastattelemistani naisista puhuivat rasismista. Suomalaistaustainen Dahab sekä maahanmuuttotaustainen Nadia vertasivat nykypäivän muslimien tilannetta toisen maailmansodan juutalaisiin.<sup>938</sup> Tutkimuksessakin on huomattu samanlaista muslimien kategorisoimista ja etnillistämistä kuin mitä juutalaisten kohdalla on tehty aiemmin. Muslimeita kohtaan ilmenevä syrjintä kohdistuu

---

<sup>933</sup> H10 2017.

<sup>934</sup> van Nieuwkerk 2004, 235; Unkelbach et al. 2010, 381; Vroon-Najem 2014, 3–4, 82–86; Ghumman & Ryan 2013, 691; van den Brandt 2023, 6.

<sup>935</sup> H5 2017.

<sup>936</sup> H7 2017.

<sup>937</sup> H4 2017.

<sup>938</sup> H4 2017; H10 2017.

muuhunkin kuin vain uskontoon ja islamofobiaa on tämän takia verrattu antisemitismiin.<sup>939</sup>

Rasismia tai vihaa muslimeita kohtaan ei voi esiintyä ilman, että se on jollain tasolla yhteiskunnassa sallittua. Ilmapiiriin vaikuttavat esimerkiksi median välittämät muslimeihin liitetyt ennakkokäsitykset sekä tiettyjen arvomaailmojen hyväksyminen politiikassa.<sup>940</sup> Rasismia tutkineiden aatehistorioitsijoiden Pekka Isakssonin ja Jouko Jokisaloon mukaan vaikutusta julkisen vihapuheen hyväksyntään on ollut etenkin Yhdysvaltojen entisen presidentin Donald Trumpin twiiteillä ja muilla kommentteilla, joihin myös esimerkiksi perussuomalaiset ovat suhtautuneet myönteisesti. Isaksson ja Jokisalo julkaisivat ensimmäisen painoksen kirjastaan *Kallonmittaajia ja skinejä: Rasismin aatehistoriaa* vuonna 1998 ja tällöin heidän mukaansa rasisteja olivat ennen kaikkea skinit. Vuonna 2018 julkaistun version esipuheessa he toteavat, että skinien tilalle ovat nousseet ”nais- ja miespolitiikat hyvin istuvissa puvuissaan”.<sup>941</sup>

Suomeen lapsena muuttaneet Fatima ja Ghayda sekä maahanmuuttotaustainen Hana pohtivat islamofobian leviävän koko Euroopassa.<sup>942</sup> Nadia kutsui kielteisiä asenteita muslimeita kohtaan nykyajan ”trendiksi” ympäri maailman, ja suomalaistaustaisen Lailan mielestä muslimit ovat ”vapaata riistaa” haukuille.<sup>943</sup> Niqabia käyttävät naiset, suomalaistaustainen Munira ja aikuisena Suomeen muuttanut Parihan, kokivat suomalaisten asenteet huonoimpina.<sup>944</sup>

Iso osa haastattelemistani naisista joutui säännöllisesti julkisilla paikoilla tilanteisiin, jotka tuntuivat heistä syrjinnältä tai rasismilta. Usein tilanteet olivat sellaisia, että joku vieras ihminen sanoi tai huuteli heille jotain ikävää.<sup>945</sup> Syrjintä tai rasismi eivät kuitenkaan ole aina suoria kommentteja tai tekoja, joilla on selkeä motiivi, vaan ne saattavat olla huomiotta jättämistä, ulossulkemista tai tekemättä jättämistä.<sup>946</sup> Tai kuten eräs Antti Kivijärven ja Veronika Honkasalon nuorten rasismikokemuksiin liittyvään tutkimukseen haastattelema nuori asian ilmaisi: ”pelkkä katsekin voi olla rasistinen”.<sup>947</sup> Isakssonin ja Jokisaloon mukaan ”[r]asismi on puhetapojen ja käytäntöjen järjestelmä, joka oikeuttaa ja uusintaa kulloinkin vallitsevia yhteiskunnallisia valtasuhteita”.<sup>948</sup> Rasismi ei välttämättä ole tahallista,

---

<sup>939</sup> Modood 1997, 2–4; Allievi 2003a, 318; Scott 2007, 78–79; kts. myös Creutz 2015, 20.

<sup>940</sup> Jasinskaja-Lahti et al. 2002, 143–144; kts. myös Creutz 2015, 18, 24–26.

<sup>941</sup> Isaksson & Jokisalo 2018, 10, 13.

<sup>942</sup> H5 2017.

<sup>943</sup> H9 107; H10 2017.

<sup>944</sup> H10 2017; H12 2018.

<sup>945</sup> H1 2017; H2 2017; H3 2017; H5 2017; H7 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017; H11 2017.

<sup>946</sup> Rastas 2004, 37–38, 54; Rastas 2005, 72; Kivijärvi & Honkasalo 2010, 263–265.

<sup>947</sup> Kivijärvi & Honkasalo 2010, 264.

<sup>948</sup> Isaksson & Jokisalo 2018, 10.

vaan se voi olla huomaamattomia ajattelun tai toiminnan tapoja, jotka uusintavat rasistisia asenteita ja käytäntöjä.<sup>949</sup>

Osa haastattelemistani naisista koki, ettei yleinen mielipide islamista tai muslimeista välttämättä ole niin huono, mutta kärkkäät äänet nousevat helpommin esille. Kuten suomalaistaustainen Iman asian ilmaisi ”rasistiset öyhöttäjät” ovat jatkuvasti äänessä ja ”heillä on niin voimakas se ääni, että siinä tulee semmoinen vinouma siitä ilmiöstä, että kuinka yleistä se oikeasti onkaan”. Hän myös uskoi, että huonot kokemukset jäävät helpommin mieleen, koska ne satuttavat.<sup>950</sup> Osa naisista (Aisha, Fatima, Ghayda, Hana) korosti sitä, että netissä on helppo huudella, mutta todellisuudessa mielipiteet eivät välttämättä ole aivan niin kärkkäitä.<sup>951</sup>

Suurin osa haastattelemistani naisista koki Suomen tilanteen hyvänä, vaikka populistipuolueiden nousua ja valtaa pelättiin. Naiset uskoivat esimerkiksi, ettei huivikieltoja olla aivan heti tekemässä.<sup>952</sup> Vaikka niqabia käyttävä Munira toisinaan jopa pelkäsi liikkua julkisilla paikoilla, myös hän koki tilanteen Suomessa yhteiskunnallisella tasolla hyväksi, ja uskonto otettiin hänen mielestään hyvin huomioon esimerkiksi sairaaloissa. Hän oli joutunut viettämään jonkin verran aikaa sairaalassa, eikä ollut huomannut ongelmia. Hänelle esimerkiksi järjestettiin aina naislääkäri, vaikka hänelle itselleen mieslääkäri ei olisi ollut ongelma. Kyseessä oli erikoislääkäri, ja hän koki terveydentilansa hoidon tärkeämmäksi. Hän ei ollut kokenut ongelmia myöskään missään virastoissa tai muissa vastaavissa, vaan asiat oli hoidettu hyvin ja usein miestyöntekijät saattoivat pyytää paikalle naistyöntekijän. Myös lentokentillä muslimeihin suhtaudutaan hänen mielestään hyvin. Pahimmaksi paikaksi Euroopassa hän oli kokenut Englannin, jossa aina on jotain ”vääntöä niiden passien kanssa ja pyyhitään käsistä kaikkia ja tietokoneesta, että ei siellä ole mitään pommeja tai muita”.<sup>953</sup> Muslimiyhteisön kokemus yleisestikin on tutkimusten mukaan ollut, että Suomessa viranomaistasolla heitä kuunnellaan hyvin.<sup>954</sup>

Media vaikuttaa ihmisten käsityksiin, sillä maailman tapahtumista tietoa saadaan sen kautta.<sup>955</sup> Tutkimuksissa on havaittu, että julkisessa keskustelussa ja mediassa islam on esillä lähinnä konfliktien muodossa.<sup>956</sup> Esillä ovat myös islamiin liittyvät globaalit haasteet, joihin valtiot pyrkivät ottamaan kantaa: maailmanpoliittinen tilanne, radikaaliryhmien esille nousu, islamin

---

<sup>949</sup> Rastas 2005, 74–75, 89.

<sup>950</sup> H6 2017.

<sup>951</sup> H1 2017; H5 2017.

<sup>952</sup> H6 2017; H7 2017; H8 2017; H9 2017; H12 2018.

<sup>953</sup> H10 2017.

<sup>954</sup> Pauha et al. 2017, 110.

<sup>955</sup> Teräsvirta 2002, 49–50.

<sup>956</sup> Sakaranaho 2006, 222–224; Creutz-Kämpfi 2008, 261; Raittila & Maasilta 2008, 238; Hokka et al. 2013, 14–15; Taira 2014, 15; Keskinen 2018, 160.

politisoituminen ja pelko musliminuorison yhteiskunnallisesta marginalisoitumisesta.<sup>957</sup> Etenkin islamin näkeminen poliittisena on omiaan edistämään islamofobiaa ja kielteisiä asenteita muslimeita kohtaan.<sup>958</sup>

Suhtautuminen islamiin ja muslimeihin näkyy siinä, miten musliminaiset nähdään osana yhteiskuntaa ja myös työpaikoillaan. Karen van Nieuwkerkin tutkimuksessa islamiin kääntyneet hollantilaisnaiset kertoivat, etteivät koe enää olevansa kokonaan hollantilaisia.<sup>959</sup> Vanessa Vroon-Najemin tutkimuksessa tämä korostui silloin, jos naisella oli vähänkin tummempi ihonväri.<sup>960</sup> Suomessa sosiologi Lotta Haikkola, joka haastatteli vuosina 2006–2008 maahanmuuttotaustaisia nuoria, muotoilee asian niin, että mikäli ihonväri ja tausta eivät ole oikeanlaiset ”suomalaisuudesta näyttää tulevan performanssi, jonka esittämisessä maahanmuuttotaustainen lähes aina epäonnistuu”.<sup>961</sup>

Kouluterveyskyselystä vuonna 2020 paljastui, että maahanmuuttotaustaiset nuoret kokevat kouluissa kiusaamista taustansa vuoksi ja iso osa heistä kokeekin tulevansa suljetuksi suomalaisuuden ulkopuolelle. Rasistinen syrjintä on Suomessa hyvin tavallista.<sup>962</sup> Kuuluminen ja osallisuus yhteiskuntaan tai tiettyyn kansallisuuteen vaikuttaa omiin näkemyksiin. Syrjintä, rasismi sekä yhteiskunnassa vallalla olevat luokitukset vaikuttavat siihen, miten erilaiset nuoret kokevat esimerkiksi suomalaisuutensa.<sup>963</sup> Haikkolan haastattelemat nuoret kertoivat kuinka ”muiden ihmisten erityisesti ulkonäköön perustuvat katseet, kommentit ja kategorisoinnit muistuttavat erilaisuudesta ja paikantavat heidät ei-suomalaisiksi”.<sup>964</sup> Sama näkyi yhteiskuntatieteilijä Päivi Harisen ja nuorisotutkija Jussi Ronkaisen tekemissä haastatteluisissa erilaisen kulttuuritaustan omaaville nuorille.<sup>965</sup> Samalla syntyy uusia kategorioita. Marko Juntusen haastattelemat Turun Varissuolla asuvat musliminuoret kokivat olevansa ”vakkelaisia”, eivätkä esimerkiksi suomalaisia tai turkulaisia.<sup>966</sup> Maahanmuuton ja vähemmistöjen lisääntyminen ajaakin uusiin kysymyksiin identiteetteihin liittyen.

Ryhmän ulkopuolelle sulkeminen voi johtaa siihen, ettei ihminen itsekään koe itseään suomalaiseksi.<sup>967</sup> Mediatutkija Kaarina Nikusen tutkimat ulkomaalaisen taustan omaavat nuoret kokivat suomalaisuuden kapeana kategoriana, johon he

---

<sup>957</sup> Juntunen 2008, 52; Martikainen T. 2008a, 65.

<sup>958</sup> Allievi 2003a, 319–320; Martikainen T. 2008a, 65; Hokka et al. 2013, 17; Pauha et al. 2017, 112.

<sup>959</sup> van Nieuwkerk 2004.

<sup>960</sup> Vroon-Najem 2014, 8–10.

<sup>961</sup> Haikkola 2010, 234.

<sup>962</sup> Turjanmaa & Haikkola 2020, 54–56.

<sup>963</sup> Rastas 2004, 55; Haikkola 2010, 222–223.

<sup>964</sup> Haikkola 2010, 227.

<sup>965</sup> Harinen & Ronkainen 2010, 285.

<sup>966</sup> Juntunen 2020, 199–200.

<sup>967</sup> Turjanmaa & Haikkola 2020, 56.

eivät mahdu. Nikusen mukaan tämä johtuu esimerkiksi siitä, miten etniset vähemmistöt näkyvät tai osallistuvat julkiseen keskusteluun. Jos esimerkiksi maahanmuutosta keskustellaan vain viranomaisnäkökulmasta tai maahanmuuttoa vastustavien aloitteesta, se lisää mielikuvaa maahanmuuttajista ulkopuolisina.<sup>968</sup>

Haastatteluissani nousi vahvasti esille suomalaisuuden merkitys ja kuka voi olla suomalainen. Vaikka suomalaistaustaiset käännynnäiset kokivat pääsääntöisesti itse olevansa suomalaisia, heihin vaikutti se, että he eivät välttämättä kokeneet muiden näkevän heitä sellaisina.<sup>969</sup> Poikkeuksena oli Iman, joka kertoi tulevansa myös hyväksytyksi suomalaisena. Hän ei käyttänyt huiivia.<sup>970</sup> Kamilah esimerkiksi kertoi, ettei edes hänen oma perheensä näe häntä enää täysin suomalaisena, sillä he kokivat uskonnon liittyvän niin vahvasti kulttuuriin.<sup>971</sup> Toisaalta etenkin Laila sekä Dahab argumentoivat vahvasti oman suomalaisuutensa puolesta, ja Dahab kertoi osaavansa esimerkiksi laulaa oman maakuntalaulunsa.<sup>972</sup>

Haastattelemi maahanmuuttotaustaiset ja lapsena Suomeen muuttaneet naiset kokivat, ettei heidän suomalaisuuttaan hyväksyty, mutta heillä ei ollut myöskään itsellään vahvaa kokemusta suomalaisuudesta. Tähän vaikutti ennen kaikkea ihonväri. Nadialla oli tummempi ihonväri, hän oli asunut 17 vuotta nuoruudessaan ulkomailla ja hänen isänsä oli länsiafrikkalainen. Nadia oli elänyt ”hyvin monikulttuurisessa ympäristössä” ja siksi koki kansallisuutensa määrittelyn hankalaksi. Jos häneltä kysyttiin kansallisuutta, hän kertoi olevansa suomalainen, mutta tätä seurasi hänen mukaansa aina kysymys ihonväristä.<sup>973</sup> Hanan molemmat vanhemmat olivat maahanmuuttajia. Hän kertoi tuntevansa vahvasti olonsa suomalaiseksi silloin, kun vieraili vanhempiensa kotimaassa tai missä tahansa muualla Suomen ulkopuolella ja koki aina vahvasti Suomeen palatessaan tulevansa kotiin. Siitä huolimatta hän ei pystynyt kokemaan, tai ainakaan kutsumaan, itseään suomalaiseksi, koska hän koki joutuvansa pettymään, jos kuvittelisi sellaista.<sup>974</sup>

Hanan tavoin Suomeen lapsena muuttaneiden kansallisuuteen liittyvät tunteet olivat ristiriitaisia: he eivät kokeneet olevansa suomalaisia tai synnyinmaalaisia.<sup>975</sup> Samanlaisia identiteettikeskusteluja on havaittu yleisesti tutkimuksissa maahanmuuttajista ja maahanmuuttotaustaisista ihmisistä.<sup>976</sup>

---

<sup>968</sup> Nikunen 2012, 170–172.

<sup>969</sup> H4 2017; H8 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>970</sup> H6 2017.

<sup>971</sup> H8 2017.

<sup>972</sup> H4 2017; H9 2017.

<sup>973</sup> H10 2017.

<sup>974</sup> H5 2017.

<sup>975</sup> H5 2017; H7 2017; H11 2017.

<sup>976</sup> Oksanen 2010, 251–253; Bäckman 2017, 193–200; Pauha 2018.

Ongelma muodostui etenkin muiden määrittelyissä, sillä esimerkiksi Jamila koki olevansa ”tavallaan suomalainen”, mutta häntä ei hyväksytty suomalaiseksi, koska ”minusta tuntuu, että suomalaiset eivät koskaan hyväksy, että jonkun muun värinen kuin siniset silmät ja vaalea iho olisi suomalainen”.<sup>977</sup>

## 7.2 Asiakaskohtaamisiin liittyvät tilanteet

Kaikki haastattelemiini naiset työskentelivät ainakin jossain määrin asiakaspalvelutehtävissä. Työyhteisön lisäksi heidän ammatillisuuteensa vaikuttivat siis myös asiakaskohtaamiset. Seuraavaksi tarkastelenkin sitä, miten haastattelemiini naiset kokivat asiakkaiden kohtaavan heidät huvia käyttävinä musliminaisina. Osa naisista ei kohdannut juurikaan ongelmia näissäkään tilanteissa, osa naisista kohtasi ongelmia päivittäin. Toisaalta ongelmia saattaa olla koko alalla riippumatta työntekijän taustoista, jolloin on vaikea tietää, mistä mikäkin reaktio johtuu. Pukeutumisen lisäksi myös muut ulkoiset ominaisuudet vaikuttavat.

Tutkimusten mukaan erilaisesta kulttuuritaustasta ja laajasta kielitaidosta on ollut hyötyä joillain aloilla jo 1990-luvulta asti. Tällaisia aloja ovat olleet jotkin palvelualat ja tietotekniikka, mutta etenkin sosiaali- ja terveysalat.<sup>978</sup> Suvi Niemisen ja sairaanhoitotyötä tutkineen sosiaali- ja terveystieteiden tutkija Lea Henrikssonin mukaan maahanmuuttajilla on sellaisia etuja hoitotyössä, joita ei välttämättä ole suomalaisilla. Tällaisia olivat esimerkiksi kielitaito, kulttuurinen osaaminen ja erilainen työkokemus sekä maahanmuuttajakokemuksesta syntyvä asiantuntijuus.<sup>979</sup> Suomen väestö monimuotoistuu ja tämä näkyy henkilökunnan lisäksi asiakaskunnassa, joten näiden taitojen merkitys ja toivottavuus vain kasvavat.<sup>980</sup> Huomioitavaa kuitenkin on, että suomalaisuus parantaa ja helpottaa sitä, minkälaiset taidot katsotaan eduksi. Vaikka kansainvälisyys ja ulkomailla hankittu työkokemus katsotaan eduksi suomalaisilla, se ei sitä välttämättä ole maahanmuuttajilla. Pätevyyttä ja osaamista arvioidaan usein yhteiskuntaluokan ja niiden olosuhteiden perusteella, joista työnhakija tulee. Tähän vaikuttavat pukeutuminen, elekieli, muut fyysiset ominaisuudet ja käyttäytyminen. Kokemuksen ja koulutuksen lisäksi vaikuttaa luotettavuus, ja usein ei-suomalaisuus nähdään epäluotettavuutena. Kielitaitoa ei osata arvostaa samalla tavalla, jos suomen kieli ei ole sujuvaa. Mielikuvia saattaa aiheuttaa jo pelkkä

---

<sup>977</sup> H7 2017.

<sup>978</sup> Jaakkola T. 2000, 46, 122; Martikainen T. et al. 2012, 136.

<sup>979</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008, 214; Nieminen S. 2010, 164–167.

<sup>980</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008, 209; Nieminen S. 2010, 165; Nieminen S. 2011b, 82; Keisala et al. 2017, 11–12.



aksentti. Kielitaidostakin tulee siis etu vasta, kun henkilö on osoittanut muilla tavoin sopivansa suomalaiseseen yhteiskuntaan.<sup>981</sup>

Iso osa haastattelemistani naisista ei ollut maahanmuuttajia, mutta heillä oli tietoa islamista ja osa osasi esimerkiksi arabiaa. Vaikka naiset toivoivat tulevansa kohdelluksi työpaikoillaan ennen kaikkea ammattilaisina, he rakensivat omaa ammatti-identiteettiään myös näiden taitojen sekä esimerkiksi pukeutumisensa kautta. Haastatteluissani tämä näkyi niissä erilaisissa kokemuksissa, joissa huivi osoittautui hyödylliseksi asiaksi asiakas kohtaamisessa. Huivin vuoksi ihmisten kohtaaminen oli toisinaan helpompaa, sillä sen koettiin herättävän luottamusta ja osoittavan asiakkaille heidän tuntevan islamia ja mahdollisesti muita kulttuureita. Oma uskonnollinen tai kulttuurinen tausta näyttäytyi voimavarana samoista syistä.

Suomalaistaustainen käännyttäminen Dahab (terveydenhoitaja) kertoi, kuinka muslimipotilaat uskaltavat herkemmin kysyä asioita esimerkiksi ramadaniin liittyen, kun tunnistavat hänet huivin kautta muslimiksi. Dahab koki lisäksi auktoriteettinsa olevan parempi ja asiakkaiden pystyvän suhtautumaan häneen neutraalimmin. Esimerkiksi hän koki nuorten puhuvan helpommin hänelle intiimeistä asioista, tai hän koki olonsa mukavammaksi kahden kesken miespotilaan kanssa, kun hän ei edustanut ”nuorta, viehättävää naista vaan pelkkää terveydenhoitajaa”. Tämä liittyy ajatuksiin siitä, että pukeutumalla tietyllä tapaa peitetään oma seksuaalisuus. Dahab puhui lisää tästä aiemman työpaikkansa yhteydessä. Hän oli ollut valvojana pysäköintihallissa. Asiakkaiden kanssa toimiessaan hän koki, että huivin kanssa häneen suhtauduttiin neutraalimmin, hänet otettiin vakavasti ja se päässä ei tarvinnut pelätä esimerkiksi raiskauksia, koska miehiä ei hänen mielestään kiinnosta huivipäinen nainen. Esimerkkinä hän kertoi myös, että ennen kun hän alkoi käyttää huivia, asiakkaat pyysivät apua mieluummin miespuoliselta työntekijältä, mutta huivin kanssa tätä ongelmaa ei ollut:

Esimerkkitalanne: olin parkkihallissa asiakaspalvelussa ilman huivia (olen kaunis ja blondi). Asiakaspalvelupisteellä oli käymässä nuori miestyöntekijä, joka näkyi taustallani. Asiakas tuli kysymään autoiluun liittyvää kysymystä, ja päätti kysyä sitä luukun kautta olkapääni yli miestyöntekijälle huikaten, vaikka minä istuin luukun edessä valmiina vastaamaan. Lisäksi usein kysyttiin ”anteeksi satutko tietämään, miten...” tai ”hei et varmaan pysty auttamaan, kun minulla auto ei käynnisty.” Mutta kun aloin olemaan töissä huivi päässä, niin kysyttiin vain ”hei tuletko auttamaan, autoni ei käynnisty” tai ”hei parkkilippu jäi jumiin automaattiin, tuletko korjaamaan automaatin”.<sup>982</sup>

---

<sup>981</sup> Forsander 2002, 190–191, 218–221.

<sup>982</sup> Dahab 2017.

Dahabin kommenteissa näkyy argumentointi huivin käytön puolesta työpaikoilla. Tähän liittyy huivin näkeminen seksuaalisuutta peittävänä ja ”neutralisoivana”. Huivi koettiin resurssina eli se paransi ammatillisuutta häivyttämällä sukupuoleen liittyvät ominaispiirteet.

Fatima (terveydenhoitaja neuvolassa) kertoi saaneensa myönteistä palautetta siitä, että huivin kanssa häneen voi luottaa, koska se kertoo hänen olevan ”ihan oma itsesi”. Terveystenhoitajien työssä, etenkin neuvolassa, tämä korostui siksi, että asiakassuhteet ovat pitkiä ja jatkuvat raskauden alusta lapsen syntymän jälkeiseen aikaan. Nämä asiakkaat olivat uteliaita ja uskalsivat suhteen kehittyessä kysellä enemmän. Fatima kertoi saaneensa lahjaksi asiakkailtaan toisinaan huiveja. Ghayda (terveydenhoitaja) oli saanut asiakkailta lempinimen ”huivipäinen hoitaja” ja hänestä se oli hyvä tunnustustapa.<sup>983</sup> Näissä kertomuksissa korostuu oman identiteetin vaikutus ammatillisuuteen.<sup>984</sup> Toki näissä molemmissa tapauksissa oli kyseessä pidempiaikaiset, intiimit asiakassuhteet, mutta ainakin niissä osa ammatillista luotettavuutta on työntekijän aitous.

Etenkin sosiaalialalla työskentelevien naisten mielestä muslimiksi tunnistautumisen tuntuu olevan enemmän hyötyä kuin haittaa. Esimerkiksi vastaanottokeskuksissa on asiakkaina paljon muslimeita, joiden on helpompi keskustella muslimityöntekijän kanssa.<sup>985</sup> Nadia (maahanmuuttotaustainen käännösnainen) työskenteli aiemmin lastensuojelussa, jossa huiviin suhtauduttiin hyvin. Lastensuojelun asiakaskunta oli hyvin heterogeenistä ja siksi Nadia koki, että heterogeeninen työntekijäkunta on hyvästä. Nykyisessä työssään naisten turvatalossa Nadia kertoi häneltä joskus kysytyn, olisiko hänen mahdollista työskennellä ilman huivia<sup>986</sup>, johon hän oli vastannut, että periaatteessa kyllä, mutta huiviin liittyi liikaa hyviä puolia, jotta hän olisi halunnut.<sup>987</sup>

Eteläpellon ym. kehittämän lähestymistavan mukaan ammatillisuuteen vaikuttavat monet asiat, jotka eivät suoraan ole osa ammatin vaatimaa koulutusta.<sup>988</sup> Maahanmuuttajien osalta psykologi Kaija Matinheikki-Kokon tutkimuksessa näkyi, kuinka kielitaidon ja kulttuurin arvostaminen saattaa johtaa siihen, että varsinaiset ammatilliset taidot jäävät sivuun. Hän haastatteli akateemisen loppututkimuksen suorittaneita, eri kulttuuri- ja ammattiryhmiin kuuluvia työttömiä maahanmuuttajia sekä viittä työelämässä toimivaa venäläistä diplomi-insinööriä. Ammattitaidon sivuun jääminen näyttäytyi esimerkiksi siten,

---

<sup>983</sup> H5 2017.

<sup>984</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>985</sup> H8 2017; H10 2017.

<sup>986</sup> Hän työskenteli naisten turvatalossa, jossa oli vain naisia. Naisten joukossa hän olisi voinut olla ilman huivia. (H10 2017).

<sup>987</sup> H10 2017.

<sup>988</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

että henkilö laitettiin tehtäviin, jotka eivät varsinaisesti kuuluneet hänen koulutukseensa tai edes työtehtäväänsä. Matinheikki-Kokkon tutkimuksessa venäläistaustaiset insinöörit, joiden osaaminen todellisuudessa oli aivan jossain muualla kuin kaupankäynnissä, laitettiin hoitamaan Venäjän kauppaa. Ihmiset itse olisivat toivoneet saavansa tehdä työtä, joka vastaa heidän koulutustaan.<sup>989</sup>

Haastattelemani naiset työskentelivät kaikki ammattiaan vastaavissa tehtävissä: heillä ei ollut kokemusta siitä, että he olisivat joutuneet työskentelemään koulutustaan vastaamattomissa tehtävissä. Bahar (suomalaistaustainen käännyttäjä) kertoi, että häntä pyydettiin arabiantaitonsa vuoksi hoitamaan kaikki arabiankieliset potilaat ja Laila (suomalaistaustainen käännyttäjä) kertoi hoitavansa usein maahanmuuttaja-asiakkaat, mutta he työskentelivät silti omalla osaamisalueellaan, eivätkä tuoneet esille, että tämä olisi haitannut heitä.<sup>990</sup> Kumpikaan heistä ei ollut maahanmuuttaja. Haastattelemani naiset eivät siis yleisesti kokeneet taustojaan ongelmalliseksi työpaikoillaan, vaan kokivat niistä enemmän olevan hyötyä. Vaikutusta varmasti oli nimenomaan sillä, että melkein kaikki puhuivat sujuvaa suomea ja olivat asuneet Suomessa suurimman osan elämästään, jolloin myös kulttuurinen ympäristö oli tuttu. Vaikka osalla naisista oli tummempi ihonväri, se ei näyttänyt tässä yhteydessä vaikuttavan. Myöskään aikuisena Suomeen muuttanut Parihan ei kertonut ongelmista maahanmuuttotustaansa liittyen, mutta hänen kohdallaan vaikutusta saattoi olla sillä, että hän oli korkeasti koulutettu (lääkäri).

Huivista puhuttiin haastatteluissani usein vain vaatteena, mutta samaan aikaan naiset kertoivat käyttävänsä sitä hyväkseen erottautuakseen muista. Naisten kertomuksissa ammatillinen toimijuus näkyy ennen kaikkea pukeutumiseen liittyvissä kysymyksissä ja tavassa ratkaista siihen liittyviä ongelmia sekä muslimiuuden hyödyntämisenä osana työtä. Näiden kautta rakennetaan omaa ammatillisuutta. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa on merkitystä henkilön omilla ominaisuuksilla, mutta lisäksi suhteella työympäristöön.<sup>991</sup> Tähän liittyvät toimintamallit, joilla ratkaistaan työpaikalla esiintyviä ongelmia: kuinka omasta uskonnosta pyritään antamaan lisää tietoa ja toisaalta millä tavoin pukeutumista muokataan tai miten hyödynnetään taukoja tai yhteisiä tiloja oman uskonnon ja työn yhdistämiseen siten, ettei se häiritse itse työn tekemistä.

Haastattelemani naiset pitivät itseään vahvasti muslimeina ja halusivat noudattaa uskontoonsa kuuluvia tapoja, mutta silti työpaikoilla korostuivat ammattitaito ja ammattilaisuus. Uskonto toki vaikuttaa siihen, mikä ammatti

---

<sup>989</sup> Matinheikki-Kokko 2007.

<sup>990</sup> H2 2017; H9 2017.

<sup>991</sup> Eteläpelto et al. 2017, 7–8; kts. myös Kirpal 2004, 201–205; Walsh & Gordon 2008, 47–48.

valitaan ja minkälaisena ammatillisuus näyttäytyy. Uskonnolla on merkitystä, ja haastattelemani naiset valitsivat työn sen mukaisesti, että voivat toimia ammattilaisina uskonnostaan huolimatta. Naisten puheessa näkyi ennen kaikkea argumentointi sen puolesta, että töitä tehdään sen edellyttämällä ehdoilla: uskonnolla ei ole vaikutusta siihen enää sen jälkeen, kun ammatti on valittu.

Vaikka huivin käyttö työpaikoilla pääsääntöisesti näyttäytyi myönteisesti haastatteleissani, myös päinvastaisia kokemuksia oli. Sosiaalialalla kielteisiä kokemuksia oli vähemmän kuin terveysalalla. Sosiaalialalla työskentelevälle Jamilalle (tummaihoisen maahanmuuttaja) huonoin kokemus oli se, ettei hänen uskottu osaavan suomea tai että häntä luultiin asiakkaaksi.<sup>992</sup> Nadia (sosionomi, tummaihoisen maahanmuuttotaustainen) kertoi saaneensa yksittäisiä kommentteja huiviinsa liittyen, mutta ei eritelletty niitä tarkemmin. Hän koki suurimmaksi osaksi, ettei huiviin kiinnitetty huomioita tai siihen liittyvä palaute oli myönteistä.<sup>993</sup>

Etenkin terveydenhuoltosektorilla kielteiset ennakkokäsitykset muslimeita kohtaan näkyivät asiakaskohtaamisissa. Suvi Niemisen mukaan kielteiset odotukset liittyen maahanmuuttotaustan vaikutuksiin työmarkkinoilla kertovat ”tietenkin sosiokulttuurisin ehdoin määrittyneestä toimintaympäristöstä, jossa keskeisintä ei ole välttämättä työn vaatima osaaminen ja ammattitaito, vaan kulttuurisesti oikeanlainen työntekijä”.<sup>994</sup> Haastattelemini naisten mukaan kaikki asiakkaat eivät reagoineet huiviin mitenkään, mutta etenkin sairaanhoitajat kertoivat kohtaavansa lähes päivittäin asiakkaita, joiden kanssa muslimius nousi esille ongelmallisena. Nämä käsitykset vaikuttivat siihen, miten naisten ammatillisuus nähtiin.

Pirkko Pitkäsen tutkimuksessa lääkärit otettiin ulkomaalaisia hoitajia paremmin vastaan.<sup>995</sup> Haastateltavistani lääkärinä työskentelevä Parihan oli ainoa terveydenhuoltoalalla työskentelevistä, joka kertoi saaneensa vain kaksi huiviin kielteisesti suhtautuvaa kommenttia asiakkailta. Nekin liittyivät lähinnä huivin kyseenalaistamiseen, eikä niistä seurannut mitään suurempaa. Hän koki tämän johtuvan siitä, että asiakkaat näkivät hänen olevan ammattitaitoinen. Lisäksi hän koki suomalaisten kunnioittavan lakia, ja laki sallii hänelle huivin käytön. Huolimatta siitä, etteivät asiakkaat juurikaan kiinnittäneet huiviin huomiota, hän silti koki ”häiritsevänä” (*disturb*) suomalaisia huivillaan, koska sen käyttäminen ei ole Suomessa tapana. Hän ei kokenut saavansa potilaiden täyttä ”luottamusta”

---

<sup>992</sup> H7 2017.

<sup>993</sup> H10 2017.

<sup>994</sup> Nieminen S. 2011c, 231.

<sup>995</sup> Pitkänen 2011, 87.

(*confidence*), jos on ”erilainen” (*different*) ja ”toisesta kulttuurista” (*different culture*).<sup>996</sup>

Terveydenhuoltoalalla kohdattiin kielteisiä kommentteja tai haukkuja liittyen uskonnollisuuteen tai suoraan huiviin. Tämä huolimatta siitä, että terveydenhuoltoalalla pidempään työskennelleiden naisten mukaan huiviin ei kiinnitetty enää niin paljon huomiota kuin aiemmin.<sup>997</sup> Suomalaistaustainen käännynnäinen Bahar (sairaanhoitaja) työskenteli alalla jo 1990-luvulla. Hän kertoi olleensa yksi ensimmäisistä ”huivipäistä” ja sen takia alkuun ”huutomerkki”. Nykyisin hänen mielestään huiviin oli jo totuttu. Bahar kertoi asiakkaiden suhtautuneen häneen eri tavalla siksi, että etenkin vanhemmat asiakkaat luulivat häntä 1990-luvulla nunnaksi, sillä silloin islamista ja muslimeista ei tiedetty juuri mitään eikä huivia yhdistetty islamiin. Vaikka huivi herätti huomiota, se ei silti saanut osakseen huonoa palautetta, sillä nunniin on suhtauduttu hyvin. Nykyisin hänen mielestään huivi yhdistetään suoraan islamiin.<sup>998</sup> Huiviin pukeutumiseen liittyvät stereotypiat ovatkin mielenkiintoisia siksi, että sinällään naiset voivat käyttää huivia asusteena, kunhan se on puettu siten, ettei se viittaa islamiin. Eli toisin sanoen, huivi ei herätä kielteisiä mielikuvia osana muotia tai linkitettyinä toisiin uskontoihin.<sup>999</sup> *Ortodoksi viesti* -lehden haastattelussa ortodoksinunna äiti Elisabet kertoi: ”Jos minua luullaan muslimiksi, tulee haukkumista ja halventavia kysymyksiä islamista. Kun vastaan olevani ortodoksinunna, ihminen nolostuu”.<sup>1000</sup> Huiviin liitetyt kielteiset asenteet eivät johdu siis asusteesta itsestään tai uskonnollisuudesta ylipäätään, vaan islamista.

Suomalaistaustaiset Iman (sairaanhoitaja) ja Kamilah (työskenteli aiemmin lähihoitajana terveysalalla) alkoivat käyttää huivia työskennellessään jo terveydenhuoltoalalla, ja heillä oli toisistaan päinvastaiset kokemukset. Iman ei kokenut saavansa huivi päässä sen enempää huonoja kommentteja kuin ilmankaan.<sup>1001</sup> Sen sijaan Kamilah koki asiakkaiden suhtautumisen häneen muuttuneen hänen alettuaan käyttää huivia ja kommenttien muuttuneen henkilökohtaisemmiksi. Hän kertoi kommenttien pahoittaneen hänen mielensä, mutta ei erikseen kertonut minkälaisista kommentteista oli kyse.<sup>1002</sup>

Asennetutkimuksissa on havaittu yhteys iän ja kielteisten asenteiden välillä. Tutkimuksien mukaan myönteisimmin islamiin suhtautuvat nuoret naiset, kun taas kielteisimmin iäkkäämmät miehet. Naisten suhtautuminen on parempaa

---

<sup>996</sup> H12 2018.

<sup>997</sup> H2 2017; H5 2017; H11 2017.

<sup>998</sup> H2 2017.

<sup>999</sup> Meshal 2008, 167.

<sup>1000</sup> Brola 2018, 22.

<sup>1001</sup> H6 2017.

<sup>1002</sup> H8 2017.

yleisestikin.<sup>1003</sup> Teemu Pauhan ja Kimmo Ketolan mukaan tähän saattaa vaikuttaa sukupuolen sijaan enemmän uskonnollisuus, joka on naisilla suurempaa, joskin harras uskonnollisuus yhdistyy kielteisempiin asenteisiin islamia kohtaan. Miesten uskonnollisuus on usein hartaampia.<sup>1004</sup> Haastattelemistani naisista terveysalalla työskentelevät olivat huomanneet eroja asiakkaissa. Calan (vaaleaihoinen suomalaistaustainen) mielestä vanhat ihmiset olivat ”ihanimpia” asiakkaita, kun taas Kamilahin (vaaleaihoinen suomalaistaustainen) mielestä kamalimpia.<sup>1005</sup> Oamra (tummaihoisen maahanmuuttaja) oletti vanhustyön olevan ongelmallisinta asiakkaiden vuoksi.<sup>1006</sup> Calan mukaan pahimpia olivat keski-ikäiset miehet, jotka eivät halua hoitoa ulkomaalaisilta, koska pitävät heitä epäpätevinä.<sup>1007</sup> Baharin (vaaleaihoinen suomalaistaustainen) mukaan aikuiset yleisesti olivat haastavia asiakkaita, koska ”aikuiset ovat rasisteja, hyvin pitkälti aika monikin, valitettavasti”. Etenkin vanhemmat ihmiset ja keski-ikäiset kuuluivat hänen mielestään tähän ryhmään. Tämä korostui hänen mukaansa näyttöennottotyössä, jota tehdään yksin. Tämän takia hän työskenteli mieluummin lasten parissa, koska ei kokenut mitään ongelmia heidän tai heidän vanhempiansa kanssa. Hän epäili sen johtuvan siitä, että nyky maailma on kulttuurisesti moninaisempi, ja lapset ovat tottuneet kaikenlaisiin ihmisiin jo päiväkodeissa ja kouluissa.<sup>1008</sup>

Iman (sairaanhoitaja) käytti huivia työskennellessään toisessa kaupungissa. Hän oli käyttänyt huivia hetken aikaa ja kertoi, ettei suuremmin huomannut asiakkaiden suhtautumisessa häneen muutosta käytti hän huivia tai ei. Tämä johtui siitä, että hän koki huivin kanssa olevansa ”tietoisempi itsestään” (*self-conscious*), jolloin hän ensin luuli helposti muiden ajattelevan jotain, mutta jälkepäin uskoi sen olleen lähinnä kuviteltua. Tämä saattaa liittyä siihen, että Iman oli käännynäinen, eikä hän ollut tottunut käyttämään huivia. Toisaalta sama nousi esille aikuisena Suomeen muuttaneen Parihanin ajattelussa. Iman kertoi kuulleensa kuitenkin joitain kriittisiä kommentteja. Hän ei kokenut niitä varsinaisesti hyökkäviksi, eikä hän kokenut myöskään fyysisiksi kärjistyneitä tilanteita. Hänen mukaansa ”suomalaiset ovat ehkä vähän ujoja siinäkin, verbaalisessa väkivallassa, että he vain sanovat sen asian ja sitten eivät he sitä jatka sen pidemmälle”.<sup>1009</sup> Suomalaistaustaisella Dahabilla (terveydenhoitaja) oli samankaltaisia ajatuksia, sillä ilkeät kommentit tulivat esille usein siten, että ne

---

<sup>1003</sup> Jaakkola M. 2009, 31, 35, 63, 65; Pauha & Ketola 2015, 101; Ketola 2020, 28; kts. myös Pitkänen 2011, 87.

<sup>1004</sup> Ketola 2011, 73; Pauha & Ketola 2015, 102; kts. myös Pew 2018.

<sup>1005</sup> H3 2017; H8 2017.

<sup>1006</sup> H11 2017.

<sup>1007</sup> H3 2017.

<sup>1008</sup> H2 2017.

<sup>1009</sup> H6 2017.

sanottiin selän takana muulle henkilökunnalle, eikä suoraan päin kasvoja.<sup>1010</sup> Ghayda (terveydenhoitaja), joka oli muuttanut Suomeen lapsena, kertoi kuuntelevansa puhelimesta välillä asiakkaita, jotka tekivät selväksi, etteivät halua maahanmuuttajalääkärille, kun eivät tieneet puhuvansa maahanmuuttajan kanssa.<sup>1011</sup>

Ongelmat johtuivat siitä, että huivi nähtiin uskonnollisena symbolina ja se herätti helposti mielikuvia kouluttamattomasta, alistetusta maahanmuuttajanaisesta. Käsitukset tyhmyydestä ja kouluttamattomuudesta kumpuavat siitä, että huivin ajatellaan edustavan uskonnon alistamaa naista, joka ei ajattele enää omilla aivoillaan.<sup>1012</sup> Muslimien lisäksi samanlaisia ajatuksia saattaa olla muiden vähemmistöjen naisia kohtaan. Esimerkiksi romaninaisia tutkineiden sosiologien Minna Seikkulan ja Minna Rantalaihon haastattelema, aktiivisesti romanipolitiikassa toimiva romaninainen kertoi, kuinka 1990-luvun puolivälissä hän oli osallistunut ajankohtaisohjelmaan ja sai palautetta suomalaistaustaiselta mieheltä: ”me oltiin aina luultu, että romaninaiset on ihan tyhmiä kaikki ja kouluttamattomia, siis sivistymättömiä, mutta hei nehän puhuukin ihan järkeviä.”<sup>1013</sup>

Karen van Nieuwkerkin haastattelemat käännyttäiset kuvasivat, kuinka heitä pidetään tyhminä ja ”aivot puristuvat huivin alla”.<sup>1014</sup> Sama teema näkyi omista haastatteluistani. Suomalaistaustaiset Laila ja Bahar kokivat, että heidät usein koettiin tyhmäksi, kuten Laila ilmaisi: ihan kuin ”aivot jäätyvät siellä huivin alla jotenkin yhtäkkiä”.<sup>1015</sup> Samaa kertoi suomalaistaustainen Dahab:

Suomen kansa ajattelee, että huivi ja järki eivät mahdu samaan päähän. He ajattelevat, että huivi vaan symboloi jotain tyhmää, alistettua naista, joka ei todennäköisesti ole hirveän professionaalinen. Ja sitten he yllättyvät, kun olenkin.<sup>1016</sup>

Sairaanhoitajana työskentelevä, suomalaistaustainen Cala kertoi, kuinka jotkut asiakkaat pitivät häntä ammattitaidottomana:

”Juu, et sinä katso voi tulla hoitamaan minua ollenkaan”. ”Ai miksi en?”  
”No, et sinä varmaan edes osaa. Olisiko parempi lähteä kotimaahan takaisin?” ”No mutta, ihan hirveän lähemmäs en pääse, että nyt olen täällä jo.” Ja sitten on esimerkiksi, paras on ehkä semmoinen, nyt viikko sitten yksi potilas sanoi, että minä olen ammattitaidoton, sitten minä

---

<sup>1010</sup> H4 2017.

<sup>1011</sup> H5 2017.

<sup>1012</sup> Sakaranaho 1999, 311; van Nieuwkerk 2004, 236; Özyürek 2010, 174; Karaman & Christian 2020.

<sup>1013</sup> Seikkula & Rantalaiho 2012, 54.

<sup>1014</sup> “[V]eil ‘is squeezing our brains so that they no longer receive oxygen’” (van Nieuwkerk 2004, 236).

<sup>1015</sup> H2 2017; H9 2017.

<sup>1016</sup> H4 2017.

olen, että ”okei, selvä”. Joo, että ”ammattitaidoton, paska hoitaja, ja somali vielä kaiken lisäksi”. Mietin mielessäni ”ei jumalauta, kaikkeen muuhun minä suostun, mutta tuohon somaliin en, koska ei olisi reilua, että minä olisin somalinakin näin vaalea, ei ole kiva kyllä yhtään, että kesä kun tulee, niin aurinko ei tartu millään, että punottaa vaan, ja sitten se lähtee pois, ja sitten minä olisin somalinakin näin vaalea, että ei käy! Muuten saat sanoa mitä vaan, mutta tuohon en lähde”.<sup>1017</sup>

Suomalaistaustaisella Baharilla (sairaanhoitaja) oli samankaltaisia kokemuksia:

... pidetään tyhmänä, ammattitaidottomana, ajatellaan, että voidaan puhua tosi rumasti, ja oletetaan heti, että minä en ole suomalainen, ja että he haluavat suomalaisen hoitajan tähän näin. Välillä on sitten joutunut ihan sanomaan, että ”nyt on rouva tai herra niin, että ei ole asiallista tuo teidän kielenkäyttönne ja käytöksenne, että minun ei tarvitse tämmöistä kuunnella”, ja yhdelle rouvalle sanoin, että ”minä lähden nyt pois, että minä en tätä kuuntele”, olisi pitänyt siis vielä vessaan auttaa. Lähdin pois, menin kymmenisen minuutin päästä takaisin, niin sitten hän oli ihan toisenlainen ja mentiin sinne vessaan. Ja juuri semmoista, että kun ovat sanoneet, että haluavat suomalaisen hoitajan, sitten minä olen, että minä olen suomalainen, ja vaikka en olisikaan, niin ei voi valita sitä, että minä olen täällä töissä, minut on tänne palkattu, että sinä et voi valita sinun hoitajaasi sillä tavalla, että siitä syystä vaan, että minä olen väärän näköinen esimerkiksi, että nyt joko minä kelpaan tai sitten ei hoideta, ja näin on siis ihan pomo ohjeistanut, että on oikeus sanoa asiallisesti.<sup>1018</sup>

Haastattelemistani naisista sosiaalialalla työskentelevillä ei ollut omakohtaista kokemusta ammattitaitonsa epäilemisestä. Nadia (sosionomi) kertoi kuitenkin kuulevansa muilla aloilla, lähinnä virastoissa, työskenteleviltä kollegoiltaan jatkuvasti, kuinka heidän ammattitaitoaan ja pätevyyttään epäillään joko huivin tai ihonvärin takia. Hän kertoi asiakkaiden sanovan suoraan, etteivät halua palvelua tietyltä ihmiseltä. Ikävintä Nadiasta oli se, että sitä tapahtuu niin usein, että se koettiin normaaliksi.<sup>1019</sup>

Aisha (kehitysvammaistenhoitaja, vaaleaihoinen suomalaistaustainen) koki toisinaan, ettei häntä huomioitu samalla tavalla kuin huivittomia työntekijöitä.<sup>1020</sup> Hän kertoi haastattelussa ”näkyttömyyshuivista”. Työssään hän joutui jonkun verran tekemisiin taksinkuljettajien kanssa ja huomasi, että jos hänen takanaan seisoi toinen työntekijä ilman huivia, ei-muslimitaksinkuljettajat puhuvat mieluummin tälle toiselle, eivätkä huomioineet Aishaa lainkaan. Aisha pohti,

---

<sup>1017</sup> H3 2017.

<sup>1018</sup> H2 2017.

<sup>1019</sup> H10 2017.

<sup>1020</sup> H1 2017.



liittykö tämä jotenkin ajatuksiin hänen tyhmydestään tai osaamattomuudestaan, vai olisiko kyse voinut olla vain kielitaitoon liittyvästä pelosta: musliminaista luullaan ulkomaalaiseksi ja ajatellaan, ettei hän osaa suomea.<sup>1021</sup>

Aina ei pysty selkeästi sanomaan, mikä ulkoinen ominaisuus on tiettyjen kommenttien takana, kuten jo toin esille aiemmin. Pirkko Pitkäsén mukaan etenkin afrikkalais- ja aasialaistaustaisilla hoitajilla oli rassistisia kokemuksia ja he tunsivat olonsa ulkopuoliseksi.<sup>1022</sup> Haastattelemistani naisista osalla oli tummempi ihonväri ja etenkin heille oli vaikeaa kaikissa tilanteissa tunnistaa, mistä kommentit johtuvat. Tämä näkyi etenkin naisten saamista likaisuuteen liittyvissä kommentteissa. Tummaihoisen Ghayda (terveydenhoitaja) oli saanut kuulla olevansa ”senkin haiseva pää, senkin hajupää<sup>1023</sup>”.<sup>1024</sup> Hänelle, samoin kuin vaaleaihoiselle Calalle (sairaanhoitaja), oli myös huomautettu huivin itsessään olevan epähygieeninen.<sup>1025</sup> Etenkin huivin pitämistä epähygieenisinä haastateltavat pitivät outona, koska he kokivat epähygieenisempänä, jos hiukset pääsevät kosketuksiin potilaan kanssa.<sup>1026</sup> Kuten huivin epähygieenisyyteen, haastatteluissa naisilla oli valmiina usein vasta-argumentti heitä kohtaan esitetylle syytteelle, ja he korostivat etenkin sairaanhoitotyössä hiusten peittämisen tärkeyttä ja hygieenisyyttä. Ghayda (terveydenhoitaja) pohti sitä, ettei Helsingin kaupunki tai HUS järjestäisi työntekijöilleen huivia, jos se koettaisiin jotenkin uhkana työlle, esimerkiksi hygieenisesti tai turvallisuuden kannalta.<sup>1027</sup> Osaltaan tämä kertoo siitä, että naiset olivat tottuneet puolustautumaan tietynlaisia kommentteja vastaan.

Likaisuuteen liittyvät kommentit liittyivät lähinnä terveydenhuollon työpaikkoihin, muissa työpaikoissa tai vapaa-ajalla siitä ei juurikaan mainittu. Poikkeuksena oli Kamilah, joka käytti burkinia uimahalleissa ja yksi syy, miksi burkini herätti huomiota, oli, että se nähtiin epähygieenisenä.<sup>1028</sup> Likaisuuteen liittyvät ajatukset saattoivat johtua siitä, että ne nousivat esille paikoissa, joissa edellytetään parempaa hygieniatasoa ja tällöin tavallisesta poikkeavat asusteet saattavat vaikuttaa epäilyttäviltä. Toisaalta Nina Tokolan ym. tutkimuksessa, jossa haastateltiin turvapaikanhakijoina Suomeen saapuneita musliminaisia heidän kokemuksistaan työelämästä, naiset pohtivat, etteivät työnantajat jaa heidän huiviinsa liittyviä ”esteettisiä näkemyksiään” ja etenkin asiakaspalvelutehtäviin

---

<sup>1021</sup> H1 2017.

<sup>1022</sup> Pitkäsén 2011, 88–89; kts. myös Väänänen et al. 2015, 116–117.

<sup>1023</sup> Muslimikodeissa suitsukkeet ja hajusteet ovat tavallisia, joten tämä kommentti on saattanut viitata niihin. Ghayda kuitenkin puhui asiasta epähygieenisyyden yhteydessä, joten hän itse tuntui ajattelevan sen viittaavan likaisuuteen.

<sup>1024</sup> H5 2017.

<sup>1025</sup> H3 2017; H5 2017.

<sup>1026</sup> H3 2017; H4 2017; H5 2017; H9 2017; H10 2017.

<sup>1027</sup> H5 2017.

<sup>1028</sup> H8 2017.

huivi koetaan epäsopeaksi.<sup>1029</sup> Epähygieenisyyteen ja rumuuteen liittyviä mielikuvia on havaittu myös tutkimuksissa muualla Euroopassa.<sup>1030</sup> Kiireapulaisen oikeusistunnossa työnantajan edustajat sanoivat, että työntekijöiden tulee olla ”siististi pukeutuneita ja kauniisti laitettuja”. He eivät vihjanneet tämän suoraan liittyvän huiviin, mutta asia tuotiin kuitenkin esille huiviin liittyvän keskustelun yhteydessä.<sup>1031</sup>

Vaikka kielteisiä kokemuksia oli, haastattelemani naiset kokivat tilanteiden ratkeavan yleensä nopeasti. Tokolan ym. haastatteluissa musliminaiset kertoivat oman myönteisen asennoitumisen vaikuttavan selviytymiseen nopeammin ongelmallisista tilanteista.<sup>1032</sup> Omissa haastatteluissani Laila (sihteeri, vaaleaihoinen suomalaistaustainen) kertoi monesti odottaneensa mielenkiinnolla, miten asiakkaat häneen suhtautuvat, koska monet heistä ovat ”aika huono-osaisia”. Hän ei kuitenkaan ollut saanut kielteistä palautetta ja asiakkaat olivat suhtautuneet häneen hyvin. Hän pohti sen johtuvan omasta asenteestaan ja ”jämtiydestään”, josta asiakkaat tuntuivat yleisesti pitävän. Usein hän oli puhunut asiakkaiden kanssa ensin puhelimesta, jolloin he olivat luoneet hänestä jonkinlaisen mielikuvan esimerkiksi hänen sujuvan suomen kielensä ja suomalaisen nimensä vuoksi. Kuten terveydenhuoltosektorilla työskennelleet naiset, Lailakin korosti mahdollisten ongelmien ratkaisuna omaa positiivista asennettaan ja kykyä olla provosoitumatta.<sup>1033</sup> Vaikutusta oli sillä, että naiset puhuivat sujuvaa suomea. Suomalaistaustaiset Iman ja Cala pitivät tehokkaimpana tapana tilanteiden hoitamiseksi sitä, että jättää kommentit huomiotta.<sup>1034</sup> Maahanmuuttaja Ghayda puolestaan korosti hyvää suhtautumista asiakkaisiin näiden kommentteista huolimatta.<sup>1035</sup> Toisinaan Cala koki, että haluaisi sanoa suoraan takaisin:

Mutta sitten itse suhtautuu siihen, omalla tavallaan huumorilla, kun ajattelee, että ihmiset ovat kuitenkin sairaita. Okei, tämä [rasistisia kommentteja laukonut asiakas], joka sanoi ei ollut psyykkisesti sairas, eikä ollut kauheissa kivoissa, ja oli ihan järkevä ihminen, että hän sanoi sen vaan sen takia, koska hän nyt halusi sanoa niin, ja hän päätti sanoa niin, niin ne ovat ehkä sellaisia tilanteita, että ehkä tekisi mieli sanoa takaisin, mutta ei tietenkään voi sanoa, koska se ei toimi niin. ... Mutta siis juuri tuollaisia tilanteita ehkä välillä tulee, sitten tekisi mieli, että saisi sanoa takaisin, että ”nyt kuule hittolainen, että se että minulla on huivi ei tee minusta yhtään sen huonompaa ihmistä kuin sinä, joka olet ryvennyt jokaisen mutaajan ennen kuin sinä olet päätenyt siihen

---

<sup>1029</sup> Tokola et al. 2019, 30–31.

<sup>1030</sup> van Nieuwkerk 2004, 242; Garcia-Yeste et al. 2021, 12.

<sup>1031</sup> Käräjäoikeus 2013.

<sup>1032</sup> Tokola et al. 2019, 28.

<sup>1033</sup> H9 2017.

<sup>1034</sup> H3 2017; H6 2017.

<sup>1035</sup> H5 2017.

laverille, että nyt ihan oikeasti. Että sinä tuoksut sadan kilometrin päähän viinalle, ja olet niin puliukon näköinen, kun olla ja voi, sitten sinä tulet sanomaan minulle, että minä en ole kunnollinen ihminen, kun minulla on huivi, niin siinä vaiheessa.. NYT!". Sitten vaan hymyilee, että niin.<sup>1036</sup>

Naiset herättivät huomiota toisinaan myös muiden muslimien keskuudessa. Etenkin heidän suomalaisuutensa yllätti toisinaan maahanmuuttotaustaiset asiakkaat. Tämä oli yleensä myönteinen yllätys, kuten Nadia kertoi:

... ”ajjaa, että sinä olet suomalainen, mutta sinä laitat huivin päähän”, että ”joo, on Suomessakin muslimeita”, niin sitten he siitä saattavat yllättyä, että se on, niin kuin esimerkiksi vastaanottokeskuksessakin, niin monelle tosi yllätys, että Suomessa on muslimeita, jotka ovat valkoihaisia, ja eivät puhu arabiaa vaan ruotsia vaikka. Se on heille niin tuommainen vieras asia.<sup>1037</sup>

Kohtaamiset muiden muslimien kanssa eivät kuitenkaan aina olleet ongelmattomia. Laila oli kokenut muslimimiesten puolelta asenteita, ettei naisten kuuluisi osallistua liikaa. Hänen mukaansa tietyissä kulttuureissa naisten toimiminen osana yhteisöä, ja varsinkin vaikuttaminen sen sisällä, saattaa olla hankalaa. Hän koki suomalaisena mahdollisuutensa toimia parempina kuin monilla maahanmuuttajilla, koska hänen mukaansa esimerkiksi ”somalisyhteisössä naisten ei odoteta edes puhuvan miesten edessä yhtään mitään, että yleensä he ovat vaan ihan hiljaa”. Naiset eivät itse välttämättä uskalla ilmaista mielipidettään, ja hän halusi toiminnallaan näyttää esimerkkiä myös musliminaisille siinä, että nainen voi olla hyvä muslimi ja silti toimia osana yhteisöä ja yhteiskuntaa:

Koko ajan muslimiyhteisössä miehet yrittävät lannistaa, että mene sinä kotiin tekemään ruokaa ja hoitamaan lapsiasi, ja siis ihan suoraan siis, että ei vaan pelkästään niin, että he takana puhuisivat. Ja siis se ajatus on siellä koko ajan.<sup>1038</sup>

Kansalaisyhteisöaktivisti Ujuni Ahmed on puhunut julkisuudessa samoista ongelmista.<sup>1039</sup> Tämä liittyy muslimiyhteisön heterogeenisyyteen ja siihen, kenellä käytännössä on valtaa. Suomalaisessa yhteiskunnassa on totuttu tietynlaisiin hierarkkisiin rakenteisiin, kuten kirkkoon sekä pappeihin, ja virallisella tasolla samaa odotetaan muslimeilta. Aiemmin oli puhetta jo imaameista ja siitä, kenellä on oikeus puhua yhteisön puolesta ja mitä ristiriitoja se saattaa aiheuttaa. Imaamit ovat usein maahanmuuttotaustaisia miehiä, ja tämä saattaa aiheuttaa ristiriitoja

---

<sup>1036</sup> H3 2017.

<sup>1037</sup> H10 2017.

<sup>1038</sup> H9 2017.

<sup>1039</sup> Esim. EV&S 2017.

etenkin suomalaisten käännyttäneiden kanssa.<sup>1040</sup> Tämä näkyi osaltaan Aishan suhtautumisessa siihen, että hänen työnantajansa kysyi neuvoa Aishan pukeutumiseen imaamilta.

Lastenhoitajana työskentelevä Munira (vaaleaihoinen suomalaistaustainen) puolestaan koki työnsä toisinaan hankalaksi kohdatessaan muita muslimeita. Yksityisenä lastenhoitajana työskennellessään hänen hoitamansa lapset eivät olleet muslimeita, ja niinpä he eivät toimineet aina kaikessa muslimille sopivalla tavalla. Esimerkiksi kesäisin lasten kanssa käytiin yleisissä kesäruokailuissa ja näissä Muniran hoitamat lapset söivät sianlihaa. Tämä ihmetytti muita paikalla olevia muslimeita, ja he huomauttelivat asiasta Muniralle. Munira ei pitänyt tästä, ja tämä vaikutti osaltaan hänellä siihen, että hän lopetti työnsä.<sup>1041</sup>

Perheammattilaisten väkivaltatyötä tutkinut Suvī Keskinen huomasi identiteetin ja kulttuurin yhdistämisen aiheuttavan toisinaan ristiriitoja. Tietoisuus toisesta kulttuurista auttaa. Toisaalta maahanmuuttajille tämä saattaa olla myös ongelmallista. Kuten yksi hänen haastattelemistaan maahanmuuttotautaisista perheammattilaisista sanoi: ”viranomaisen kanssa sä oot maahanmuuttaja, ... mutta toisaalta maahanmuuttajan näkökulmasta oot viranomainen”.<sup>1042</sup> Tutkimuksessani tämä näkyi maahanmuuttotautaisen Nadian haastattelussa, jossa hän kertoi joutuvansa välillä ongelmallisiin tilanteisiin muiden, eri kulttuureista tulevien muslimien kanssa. Hän huomasi joutuvansa työssään erottelemaan, mikä kuuluu islamiin ja mikä kulttuuriin. Nadia työskenteli naisten turvatalossa ja kohtasi toisinaan perheväkivaltaa kohdanneita naisia. Monesti naiset itse luulivat väkivallan kuuluvan uskontoon, jolloin Nadia koki tehtäväkseen selvittää, että se ei kuulu islamiin:

Kun on vaikka jostain sellaisesta maasta, jossa sitten käytetään hyvin paljon väkivaltaa perheessä, lasten kurittamisessa, vaimon kurittamisessa, niin joutuu hyvin paljon siitä keskustelemaan, koska se on se kulttuuri ja uskonto niin toisiinsa sidoksissaan, että he eivät itse ehkä sitä tajua. Ja sitten kun minä tulen siihen selittämään heille, että minäkin olen muslimi ja minä sanon, että oikeasti, ja voidaan me toki, työssä ei saa käydä sitä uskontoa läpi, mutta sitten me olemme esimiehen kanssa puhuneet siitä, että jos asiakas itse ottaa sen puheeksi, ja se on hänen keinonsa käydä tätä asiaa läpi niin, että hän aina ottaa sen uskonnon siihen. Sitten me joudumme erottelemaan sen uskonnon ja kulttuurin, että mikä se uskonto on, mikä se kulttuuri on. Onko avioero sallittua, vai ei, että Afganistanissahan monet, että jos joku hakee eroa, ja sen seurauksena sitten on kunniaväkivalta, että sitten joutuu sitäkin käsittelemään heidän kanssaan, että kyllä se hyvin voimakkaasti on esillä, ja useimmiten sitten minä muslimina joudun,

---

<sup>1040</sup> Sakaranaho 2006, 266.

<sup>1041</sup> H10 2017.

<sup>1042</sup> Keskinen 2012b, 303–304.

olen siis sitten siinä se työntekijä, joka auttaa sitä asiakasta käsittelemään sitä asiaa, että miksi se ei ole oikein. Mutta se ei tarkoita sitä, että hän hyväksyy sen mitä minä hänelle sanon, vaan että pitää yrittää tietysti saada häntä itseään ymmärtämään se, mikä uskonnon ja kulttuurin ero on sitten.<sup>1043</sup>

Lopuksi on vielä huomioitava, että musliminaiset tai maahanmuuttajanaiset eivät ole ainoita, jotka kokevat epäasiallista kohtelua työpaikoillaan. Raija Julkusen mukaan epäasiallinen kohtelu on tyypillistä naisvaltaisilla aloilla.<sup>1044</sup> Suvi Niemisen tutkimuksessa maahanmuuttajahoitajat eivät olleet aina varmoja johtuiko jokin asia heidän maahanmuuttotaustastaan, vai oliko kyseessä vain huono sattuma.<sup>1045</sup> Haastatteluissani suomalaistaustaiset käännyttäiset Cala ja Dahab pohtivat, kuinka terveydenhuoltoalalla työskentelevät saavat haukkuja tasapuolisesti, eli he eivät olleet varmoja kohtaavatko he loppujen lopuksi enemmän vaikeita tilanteita kuin muut sairaanhoitajat.<sup>1046</sup> Myös Kamilah kertoi vanhempien ihmisten kommentoivan hyvin suoraan asioita jo ennen hänen kääntymistään muslimiksi, mutta toisaalta hänen koki kommenttien pahentuneen hänen alettuaan käyttää huivia.<sup>1047</sup> Koska huivi on näkyvillä, on Calan mielestä kielteiset kommentit helppo kohdentaa islamiin tai ”muslimiuuteen”:

Heidän ei periaatteessa tarvitse keksiä mitään muuta, kun muille he tyyliin sanovat, että ”onpas sinulla rumat hiukset” tai ”miksi sinulla on noin iso nenä” tai jotain, tai että he joutuvat vähän näkemään vaivaa siihen. Mutta sitten taas minun kohdallani heidän ei tarvitse nähdä vaivaa, kun he näkevät sen huivin jo, kun minä astun siihen huoneeseen sisälle. Se on ehkä helpompi heidän kohdata jotenkin, tai en minä oikein osaa sanoa mikä siinä on, mutta jotkut vaan tykkäävät laukoa vasten.<sup>1048</sup>

Etenkin päihtyneiden tai mieleltään sairaiden asiakkaiden kanssa naisten mukaan kenellä tahansa oli ongelmia. Suomalaistaustainen Dahab kertoi kerran olleensa tilanteessa, joka muuttui fyysiseksi, kun kyseessä oli päihtynyt asiakas. Hän kuitenkin totesi, että ”ei normaalit kansalaiset tietenkään, tai normaali tilassa oleva kansalainen, sillä lailla käyttäydy, vaikka olisi mikä rasisti sydämessään”.<sup>1049</sup> Näissä tilanteissa näkyi naisten halu toimia ammattitaitoisesti ja hoitaa työnsä sujuvasti ongelmista huolimatta. Tähänkin varmasti on vaikutusta työympäristön tuella, sillä naiset kokivat, ettei näissä tilanteissa tarvitse jäädä yksin.

---

<sup>1043</sup> H10 2017.

<sup>1044</sup> Julkunen 2010, 148.

<sup>1045</sup> Nieminen S. 2011c, 232.

<sup>1046</sup> H3 2017; H4 2017.

<sup>1047</sup> H8 2017.

<sup>1048</sup> H3 2017.

<sup>1049</sup> H4 2017.

Haastattelemani naiset kokivat siis toisinaan ongelmia asiakaskohtaamisissa, mutta he kokivat näkyvästä uskonnollisuudestaan olevan myös hyötyä. On vaikea sanoa, mistä asiakaskohtaamisten ongelmat johtuvat. Tietyillä aloilla kaikilla työntekijöillä on ongelmia. Toisaalta huivi on erottava tekijä, mutta osalla myös ihonväri. Huivi linkittää ihmisen muslimiksi, mutta toisaalta myös ulkomaalaiseksi, kuten myös ihonväri. Omissa haastatteluissani en huomannut selviä eroja naisten välillä. Suurimmat erot tulivat ammatin kautta: terveysalalla kommentointia oli enemmän. Naiset myös työskentelivät erilaisissa työtehtävissä, jolloin on vaikea sanoa, johtuiko kommentointi enemmän asiakaskunnasta tai tehtävästä työstä. Huomioitavaa on myös se, että vaikka esimerkiksi sairaanhoitajat kertoivat kuulevansa kommentteja päivittäin, valtaosa asiakaskohtaamisista meni kuitenkin ongelmitta. Vaikka tietyt musliminaisiin liitetyt ennakkokäsitykset näkyivätkin työpaikoilla etenkin asiakaskohtaamisissa, ne eivät kuitenkaan hallinneet naisten kokemuksia työpaikoilla. Yleisesti työympäristössään ja myös asiakaskohtaamisissa heihin suhtauduttiin kuin muihinkin ammattilaisiin. Huivista oli myös hyötyä tilanteissa, joissa kohdattiin esimerkiksi moninaistuvaa asiakaskuntaa. Myös muista taidoista, kuten arabian kielen taidosta oli etua ja näitä taitoja pystyttiin hyödyntämään työympäristössä.

### 7.3 Muslimi ja ammattilainen

Ammatti-identiteetin muovautumiseen vaikuttavat ennen kaikkea oma ammattitaito, koulutus, työkokemus sekä muun, henkilökohtaisen elämän roolit. Myös muiden ihmisten mielipiteillä on merkitystä. Ihmiset toimivat elämässään monissa erilaisissa rooleissa: haastateltavieni kohdalla esille nousivat etenkin muslimius, naiseus, oma ammattilaisuus sekä osalla äitiys. Vaikka haastattelemani naisten elämässä yleensä etenkin muslimius kohosi tärkeäksi identiteettiä määrittäväksi tekijäksi, työpaikoilla korostui oma ammatillisuus. Muitakaan rooleja ei voi täysin unohtaa. Etenkin tapauksessa, jossa jokin työpaikan ulkopuolinen rooli on hyvin näkyvä, sitä on vaikea pitää kokonaan piilossa.

Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan ammatillisessa identiteetissä yhdistetään ja erotetaan erilaisia identiteettejä.<sup>1050</sup> Memoona Tariq ja Jawad Syed tutkivat Iso-Britanniassa johtosemassa työskenteleviä musliminaisia ja heidän tutkimuksensa mukaan työpaikoilla haasteisiin vastataan omien taitojen ja toimijuuden avulla. Omia taitoja käytetään hyväksi osana työtä

---

<sup>1050</sup> Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26–27; Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 16–18; kts. myös Kirpal 2004, 201–205.

silloin, kun tarvitaan erilaisuutta tai uusia ideoita ja ajatuksia.<sup>1051</sup> Haastatteluisani tämä näky ominaisuuksien hyödyntämisessä, jotka eivät varsinaisesti kuulu itse ammattiin. Ammatillisuus vaatii pelisilmää ja kykyä havainnoida, milloin mitään ominaisuuksia on tarpeen käyttää. Toisin sanoen taitoa huomioida milloin esimerkiksi uskonnollinen osaaminen osoittautuu hyödylliseksi ja milloin taas on parempi korostaa vaikkapa suomalaisuutta. Ammatillisuutta on osata toimia tilanteen mukaisesti. Oma ammatillisuus ja selviytyminen työympäristössä on eräänlaista luovimista erilaisten identiteettien välillä hyödyntäen omia ominaisuuksiaan ja mahdollisesti korostaen niitä, etenkin sellaisia, jotka eroavat muista työntekijöistä.<sup>1052</sup> Toisaalta luovimiseen kuuluu työympäristön ja -kulttuurin huomioonottaminen, eli toimiminen tiettyjen ehtojen ja resurssien mukaan.<sup>1053</sup>

Ennakkokäsitysten vaikutus asenteisiin muslimeita kohtaan työpaikoilla näkyy monin eri tavoin.<sup>1054</sup> Alisteiseksi, kouluttamattomaksi, tyhmäksi ja likaiseksi, sekä myös ulkomaalaiseksi luuleminen vaikuttavat kielteisesti siihen, millaisina ammatilaisina naiset nähdään. Toisaalta työympäristön tuki voi puolestaan vaikuttaa myönteisesti omaan ammattitaitoon.<sup>1055</sup> Vaikka merkitystä voi olla ihonvärilläkin, jo pelkkä huivi kategorisoi naiset muslimeiksi ja synnyttää kielteisiä mielikuvia. Työpaikoilla ei voida olla varmoja, mikä on todellinen syy huivikieltojen taustalla. Ne voivat liittyä ennakkokäsityksiin muslimeita tai ihonväriä kohtaan tai yhtenäiseen pukukoodiin tai pelkoon siitä, miten asiakkaat suhtautuvat.<sup>1056</sup>

Näitä ennakkokäsityksiä vahvistaa se, mikäli nainen pukeutuu huivin lisäksi muutenkin peittävämmiin. Se linkitetään usein vanhoillisuuteen tai konservatiivisuuteen. Laila pohti:

Tämä, että musliminainen on kunnolla, sopiiko tulla esiin, kun olet vielä tuommoinen vähän vanhoillinen tai jotain, niin pysy kotona. Tämä liittyy nimenomaan enemmän pukeutumiseen, että millä lailla pukeudut, jos vaikka kauhean modernisti pukeutuisi, niin korkeissa koroissa ja kireissä vaatteissa, no onneksi on sen verran lihava, että ei halua edes tehdä sellaista, mutta tuota, niin sen saisi sen hyväksynnän sille olemassaololleen paremmin kuin että jos sinä olet vähän ehkä vanhoillisempi pukeutumisessa ja näin pois päin.<sup>1057</sup>

Kysymys on siitä, kenet nähdään ammattitaitoisena ja päteväenä. Jo 1990-luvun lopussa Seppo Paananen haastatteli rakennusyriyten työnantajia,

---

<sup>1051</sup> Tariq & Syed 2017, 518–520.

<sup>1052</sup> Alfred 2006, 220–222; Tariq & Syed 2017, 518–519.

<sup>1053</sup> Alfred 2006, 222–224.

<sup>1054</sup> Ghumman & Ryan 2013, 677–679, 688.

<sup>1055</sup> Tariq & Syed 2017, 518–519.

<sup>1056</sup> Ghumman & Ryan 2013, 691–692.

<sup>1057</sup> H9 2017.

sosiaalityöntekijöitä ja työnvälittäjiä sekä Postin jakelukeskuksessa työskenteleviä työnjohtajia. Heidän mukaansa parhaiten Suomeen soveltuva työntekijä on ”suomalainen”, ja listan heikoin työntekijä on ”somali” tai ”mustalainen”. Luokittelu perustui ”maineeseen”, jollainen Paanasen haastateltavien mukaan syntyy helposti Suomen kaltaisessa pienessä maassa. Maine ei alun perin tarvitse liittyä edes työhön, mutta se vaikuttaa silti uskottavuuteen työmarkkinoilla. On vaikea sanoa, mistä maine milloinkin on peräisin, mutta tutkimusten mukaan esimerkiksi somalien ja romanien maine suomalaisten parissa on ollut suhteellisen huono.<sup>1058</sup> Voidaan puhua etnisestä hierarkiasta, jolla tarkoitetaan sitä, että erilaisiin ryhmiin suhtaudutaan eri tavoin. Maahanmuuttajien osalta yleensä suhtaudutaan parhaiten kulttuurisesti samanlaisista maista tuleviin maahanmuuttajiin.<sup>1059</sup> Suvi Niemisen tutkimuksessa maahanmuuttajasairaanhoidaja nähtiin ensin ennen kaikkea maahanmuuttajana ennen kuin hän oli todistanut toiminnallaan itsensä ammattilaiseksi.<sup>1060</sup>

Haastatteluissani työpaikoilla ulkomaalaiseksi luuleminen ilmeni pätevyuden ja ammattitaidon epäilynä. Suomalaistaustaisen Lailan mielestä huivipäisiä naisia ei nähdä hyvinä työntekijöinä.<sup>1061</sup> Toisaalta suomalaiseksi osoittautuminen usein muuttaa tilanteen. Dahab (terveydenhoitaja) pohti monen huonon suhtautumisen johtuvan nimenomaan siitä, että häntä luultiin ulkomaalaiseksi, mikä saattaa pelottaa asiakkaita kielen takia.<sup>1062</sup> Myös sairaanhoitajina työskentelevät Bahar, Cala ja Oamra toivat tämän esille.<sup>1063</sup> Kielitaidottomuus saattaa pelottaa, sillä etenkin hoitoalalla on tärkeää, että asiakas tulee oikein ymmärretyksi.<sup>1064</sup>

Kielitaidon lisäksi muut niin sanotusti suomalaiselle tyypillisenä nähdyt ominaisuudet vaikuttivat. Vaaleaihoinen, suomalaistaustainen Dahab (terveydenhoitaja) koki työpaikalla välttävänsä osan ongelmista nimenomaan siksi, että hänellä oli täysin suomalainen nimi, joka näkyi aikaa varatessa. Huivi saattoi tulla yllätyksenä, mutta suomalaisuus helpotti suhtautumista. Dahab kertoi asiakkaiden, jotka yleensä olivat iäkkäitä, toisinaan sanovan toiselle henkilökunnan jäsenelle ennen hänen vastaanottoaan, että ”ei kai tuo räppää ota minua vastaan”. Kun hänen suomalaisuutensa selvisi, tilanne muuttui, ja monesti hän sai kehuja: ”sinähän olitkin tosi ammattilainen ja puhuit hyvää suomea”. Dahab uskoikin, että ulkomaalaiset kokevat häntä enemmän huonoa kohtelua:

... pelko siitä, että hän [vastaanottava terveydenhoitaja] on ulkomaalainen, jonka kanssa joutuu puhumaan jotain kieltä, ja sitten

---

<sup>1058</sup> Paananen 1999, 103–104; kts. myös Joronen 2005, 77–78; Jaakkola M. 2009, 52.

<sup>1059</sup> Jaakkola M. 2009, 52.

<sup>1060</sup> Nieminen S. 2011c, 236.

<sup>1061</sup> H9 2017.

<sup>1062</sup> H4 2017.

<sup>1063</sup> H2 2017; H3 2017; H11 2017.

<sup>1064</sup> Pitkänen 2011, 87; Vartiainen-Ora 2015, 18–19; Vartiainen 2019, 39.



kun onkin suomalainen, ja puhunkin suomea, niin sekin on positiivinen yllätys. Myös se on tapahtunut päivystystilanteessa, että potilas on huutanut, kun minä olen lähestynyt käytävällä sinne tarkkailuhuoneeseen, niin potilas on huutanut ”minä en halua ulkomaalaista lääkäriä”, ja sitten minä olen tullut siihen rauhallisesti, että ”en ole lääkäri ja en ole ulkomaalainen, et mennäänpäs nyt”, että voin vaan kuvitella sitä rasismia määrää, mitä semmoinen kohtaa, joka itse asiassa on ulkomaalaistaustainen ja lisäksi huivi päässä. Ja mikä pahinta, vielä jos on erivärinen kuin valtaväestö niin se on varmaan tosi vaikeata, koska minun pelastukseni aina näissä tilanteissa on se, että minä olenkin loppujen lopuksi suomalainen.<sup>1065</sup>

Tämä liittyy jo aiemmin käytyyn keskusteluun ihonvärin vaikutuksesta ja siitä, kuka kohtaa enemmän ongelmia milläkin perusteella. Työpaikkojen osalta huomioon on otettava, että tilanne saattaa olla erilainen vapaa-ajalla ja työpaikoilla, joissa arvostetaan nimenomaan suomalaista ammattilaisuutta. Myös kielitaitoa on korostettu merkinä suomalaisuudesta, ja sujuva suomen kielen puhuminen osoittaa selkeämmin henkilön kuuluvan osaksi suomalaista yhteiskuntaa ja työyhteisöä.<sup>1066</sup> Tämä näkyy selkeästi haastattelemani naisten kokemuksissa, jotka pääsääntöisesti olivat myönteisiä ihonväristä huolimatta. Haastattelemani naiset pystyivät rakentamaan ammatillisuuttaan sujuvasti, sillä vaikka huonojakin kokemuksia oli, heidät pääsääntöisesti nähtiin työympäristössään ammattilaisina sujuvan kielitaidon ja suomalaisen koulutuksensa ansiosta.

Haastatteluideni perusteella suomalaisuus osoittautui työpaikoilla hyödylliseksi ominaisuudeksi, sillä se oli osaltaan osoitus pätevyydestä. Todellisuudessa Suomessa terveydenhuoltoalalla kukaan ei pääse työskentelemään ilman, että on suorittanut oikeanlaisen koulutuksen. Pätevyitysmiskoulutuksella varmistetaan, että työntekijöiden koulutus vastaa varmasti Suomen tasoa, mutta Suvi Niemisen mukaan koulutuksessa on kyse myös ”ulkomailla ammattitaidon ja -identiteettinsä hankkineiden ammattilaisten suomalaistamisesta”. Koulutuksella on merkityksensä ammatti-identiteettiin, ammattihierarkioihin sekä ammatilliseen ja yhteiskunnalliseen toimijuuteen.<sup>1067</sup> Työidentiteettiin, omaan ammatillisuuteen sekä työmotivaatioon ja tehoon vaikuttavat tutkimusten mukaan osallisuuden tuntemus. Yhdysvalloissa yliopistossa työskenteleviä tummaihoisia maahanmuuttajia tutkineen kasvatustieteilijä Mary V. Alfredin mukaan tämä liittyy yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja kansallisuuteen: jos ei tunne oloaan kotoiseksi yhteiskunnassa, ei

---

<sup>1065</sup> H4 2017.

<sup>1066</sup> Jaakkola T. 2000 123–126; Forsander 2002, 190; Sutela 2005, 105; Sakaranaho 2006, 61–62; Forsander 2013, 234; kts. myös Olakivi 2013, 96–97.

<sup>1067</sup> Nieminen S. 2011a, 234.

sitä voi tuntea työpaikallakaan. Tähän vaikuttaa ennen kaikkea toisten ihmisten näkemykset ihmisen taustasta.<sup>1068</sup> Maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa tutkineen työllisyystutkija Hanna Sutelan mukaan maahanmuuttajien pärjäämiseen vaikuttaa heidän ”suomalaisuusasteensa”. Eli mitä enemmän henkilö on suomalainen, sen paremmin hän pärjää työelämässä. Tähän vaikuttavat suomalainen koulutus, Suomessa hankittu työkokemus, suomen kielen taito, suomalainen ulkonäkö ja sopeutuminen suomalaiseen kulttuuriin.<sup>1069</sup>

Haastattelemi naiset olivat koulutettuja ammattilaisia, jotka aktiivisesti tekivät päätöksiä omasta elämästään ja rakensivat omaa identiteettiään. Siitä huolimatta heistä tehtiin toisinaan oletuksia, joiden mukaan he olisivat olleet kouluttamattomia, ammattitaidottomia ja alistettuja. Huomioitavaa on kuitenkin se, että ainoat asiat, jotka periaatteessa antoivat aihetta ennakkokäsityksiin ylipäättään, oli naisten ulkonäköön liittyvät asiat, eli heidän pukeutumisensa ja ihonväriinsä. Suomalaisuus oli osa naisten ammatti-identiteettiä ja työpaikkojen yhteydessä maahanmuuttotaukaiset naiset eivät epäilleet omaa suomalaisuuttaan samalla tavalla. Sen sijaan he puhuivat sujuvasta kielitaidostaan ja osaamisestaan.<sup>1070</sup>

Haastatteluissa korostui huivin merkitys peittävänä vaatteena, ja naiset toivoivat, ettei huiviin kiinnitettäisi liikaa huomiota. Huivi oli heille työpaikalla ensisijaisesti peittävä vaate, ja he halusivat tulla kohdelluiksi työpaikoillaan samanlaisina ammattilaisina kuin kollegiansakin. Samanlaisia tuloksia on saanut kasvatustieteilijä Ulla Vähärautio-Halonen, joka haastatteli muslimioppilaita heidän rukousrituaalistaan. Hänen haastattelemansa maahanmuuttotaukaiset nuoret kertoivat halusta tulla kohdelluiksi ihan tavallisina nuorina, joiden arkeen kuuluu myös esimerkiksi rukoilu. Nuoret suhtautuivat uskontoonsa osana arkeaan, eikä sitä nähty mitenkään erikoisena tai muutenkaan asiana, jonka tulisi herättää huomiota. He eivät kokeneet uskontoa elämänsä määrittävänä tekijänä vaan osana sitä.<sup>1071</sup> Huomioitavaa on myös, että aiemmin käsitellyssä vaateliikkeestä erotetun kiireapulaisen tapauksessa kiireapulainen ei ollut tuonut esille huiviaan puhelinhaastattelussa, koska hänellä ei muutenkaan ollut tapana puhua uskostaan.

Ajatus huivista vaatteena liittyy lisäksi alastomuuteen, jolloin se vahvistaa ajatusta siitä, ettei sen pois ottaminen ole samalla tavalla mahdollista kuin esimerkiksi kaulassa kannettavan korun. Lisäksi huivia on tällöin helppo verrata muihin vaatteisiin, kuten housuihin tai bikineihin, mutta samalla myös sen uskonnollinen merkitys häviää. Suomessa työpaikkojen osalta on puhuttu paljon

---

<sup>1068</sup> Alfred 2006, 215–216, 219–220.

<sup>1069</sup> Sutela 2005, 106–109.

<sup>1070</sup> H5 2017; H7 2017; H10 2017; H11 (Nadia) 2017.

<sup>1071</sup> Vähärautio-Halonen 2021.

nimenomaan siitä, ettei uskontoa haluta osaksi työelämää tai ei pidetä siitä, minkälaisia mielikuvia islam uskontona aiheuttaa. Mikäli huivia ei nähtäisi islamin symbolina, myös sen käyttö voitaisiin hyväksyä paremmin. Toisaalta, jos huivi ei ole uskonnollinen vaate, ei sen käytölle ole myöskään perusteita osana työasua. Lisäksi haastatteluissa huivin koettiin olevan vahva osa omaa identiteettiä, jolloin sen riisuminen poistaisi ihmisestä jotain oleellista. Myös tämä argumentti tukee ennen kaikkea sitä, miksi huivia ei voi riisua.

Muut tavat harjoittaa uskontoa työpaikalla eivät tulleet juurikaan esille haastatteluissani. Rukoileminen mainittiin osassa, mutta ei läheskään kaikissa. Rukoilusta maininneista naisista suurin osa (Dahab, Fatima, Ghayda, Hana ja Oamra) sanoi sen olevan työnantajan puolesta sallittua, kunhan he järjestivät sen niin, etteivät työt häiriinny.<sup>1072</sup> Poikkeuksena oli Munira, joka kertoi, että lastenhoitajana ei saa rukoilla käytännössä ollenkaan, sillä sitä ei saa tehdä lasten nähden. Käytännössä lapset ovat aina läsnä, myös silloin kun he nukkuvat, sillä joku saattaa herätä. Näin ollen rukoileminen oli mahdotonta.<sup>1073</sup> Joka tapauksessa haastattelemilleni naisille rukoileminen ei ollut osa työtä, vaan se oli läsnä tauoilla silloin kun se oli mahdollista. Tämä näkyi aiemmin kätilö Safia Luomasen kommentissa, jossa hän huomautti, ettei hänelle tulisi mieleenkään lähteä rukoilemaan kesken synnytyksen. Vaikka esimerkiksi Poliisihallitus pelkäsi kannanotossaan uskonnollisten asusteiden käyttämisen johtavan lopulta esimerkiksi rukoushetkien vaatimiseen, siitä ei aineistossani näkynyt viitteitä.

Huolimatta siitä, että haastattelemani naiset puhuivat huivista työpaikkojen kontekstissa paljolti peittävänä vaatteena, he kuitenkin toivat esille sen hyvinä puolina, että uskonto oli näkyvissä. Osaltaan uskonto oli rakentamassa naisten ammatti-identiteettiä. Tässä näkyy ammatillinen toimijuus, sillä naiset toimivat työpaikan sääntöjen rajoissa, mutta niiden puitteissa keksittiin tapoja rakentaa ammatti-identiteetti sopivaksi oman uskonnollisuuden kanssa, esimerkiksi valitsemalla tietynlaisia vaatteita ja käyttämällä taukojen aika rukoushetkiin.<sup>1074</sup> Uskonto ja sen näkyminen voi siis toimia ammatillaisuutta ja ammattitaitoa kehittäväksi asiana. Huivi koettiin myönteiseksi etenkin tilanteissa, joissa kulttuurisen moninaisuuden näkymisestä oli hyötyä, kuten asiakastilanteissa. Huiviin liittyi siis ristiriitaista symboliikkaa. Toisaalta se saattoi edustaa ulkomaalaisuutta tai musliminaisiin liitettyjä kielteisiä mielikuvia, kuten alistettua naista, mutta toisaalta sen voi nähdä osana moninaistuvaa ja yhdenvertaista yhteiskuntaa.

---

<sup>1072</sup> H4 2017; H5 2017; H11 2017.

<sup>1073</sup> H10 2017.

<sup>1074</sup> Kts. myös Kirpal 2004, 201–205; Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26; Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38, 46; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 17–18.

Huivista ei kuitenkaan voi olla hyötyä, jos siihen ei yleisesti suhtauduta hyvin. Haastattelemani naiset kokivat sosiaali- ja terveysaloilla suhtauduttavan esimerkiksi huiviin paremmin kuin muilla aloilla. Laila ja Dahab pohtivat tämän johtuvan alan ihmisläheisyydestä.<sup>1075</sup> Bahar, Cala ja Hana puolestaan ajattelivat sen johtuvan siitä, että huivit ovat yleisempiä ja siksi tutumpia.<sup>1076</sup> Jamilan ja Kamilahin mukaan myönteiseen suhtautumiseen vaikuttaa se, että alalla on tarvetta ihmisille, jotka puhuvat suomea, mutta joilla on muutakin kielitaitoa sekä kulttuurien tuntemusta.<sup>1077</sup> Kamilah työskenteli vastaanottokeskuksessa, mutta oli työskennellyt aiemmin terveysalalla. Hänen mielestään sosiaalialalla suhtauduttiin huiviin paremmin kuin terveydenhuoltoalalla:

Minusta tuntuu, että ei välttämättä, siis terveyspuolella minun mielestäni, niin kyllä minä jotenkin sairaalamaailmassa tai ympäristössä ... niin siellä on jotenkin semmoinen henkinen stressi ja ylikuormittavuus, niin kyllähän se näkyy, että en minä usko, että se hirveän helppoa sitten. Tai, että uskon, että sosiaalialalla se on helpompi. Jotenkin minusta tuntuu, että sairaalamaailma tuo ne omat, siinä on monen muotoista ne asiakkaat ja sitten se työyhteisö. Kun minusta tuntuu, että monesti ne työyhteisötkään ei ole, tai siis minulla oli tosi hyvä tuuri, että meillä oli tosi hyvä työyhteisö silloin aikaisemmin, mutta minä olen tosi paljon kuullut, että ihan muutenkin on semmoisia sitten ongelmia.<sup>1078</sup>

Oamra (sairaanhoitaja) muistutti, että tilanteet terveydenhuoltoalan sisällä ovat erilaisia. Hänen mielestään esimerkiksi lasten kanssa työskentely huivin kanssa on helpompaa kuin vanhushuollossa.<sup>1079</sup>

Vaikka ongelmiakin on, sosiaali- ja terveysalalla on toimintamalleja, jotka toimivat. Sosiaali- ja terveysalalla arvostetut taidot osuvat yksiin esimerkiksi poliisin toiveiden kanssa siitä, minkälaisia poliiseja tulevaisuudessa koulutukseen halutaan: arvostettavia taitoja ovat kielitaito, kulttuurien tuntemus ja erilaiset taustat. Uskonnollisten asusteiden salliminen on yksi keino lisätä monimuotoisuutta ja osallisuutta.<sup>1080</sup> Vaikka työpaikalla edustetaan työnantajaa ja toimitaan ammattilaisina, ei omaa persoonaa pysty piilottamaan kokonaan. Vuoden 2020 monimuotoisuusbarometrissä edellä mainitut taidot on listattu osaksi yritysten havaitsemia monimuotoisuuden hyötyjä. Barometrissä havaittiin haasteitakin, mutta työnantajat kokivat niihin löytyvän ratkaisuja, ja haasteiden ajateltiin loppujen lopuksi olevan paljon pienempiä kuin saavutettavat hyödyt.<sup>1081</sup>

---

<sup>1075</sup> H4 2017; H9 2017.

<sup>1076</sup> H2 2017; H3 2017; H5 2017.

<sup>1077</sup> H7 2017; H8 2017.

<sup>1078</sup> H8 2017.

<sup>1079</sup> H11 2017.

<sup>1080</sup> Kts. esim. Tariq & Syed 2017, 517–518.

<sup>1081</sup> Bergbom et al. 2020, 14–19; kts. myös Lahti 2014.

Huivin salliminen vaikuttaa myönteisesti sitä käyttävän työntekijän sitoutumiseen työpaikalle ja sitä kautta myös työn tekemiseen. Etenkin asiakaspalvelutehtävissä tämä näyttäytyy parempana palveluna ja tyytyväisempinä asiakkaina.<sup>1082</sup> Oamra (sairaanhoitaja) pohti, että palvelualalla mietitään liikaa sitä, mitä asiakkaat ajattelevat, ja millaisilla mielikuvilla asiakkaat ostaisivat jotakin tuotetta. Hänestä se ei ole pätevä syy kieltää huivia.<sup>1083</sup> Hana (terveydenhoitaja) korosti sitä, että huivi ei vaikuta millään lailla työntekoon tai motivaatioon.<sup>1084</sup> Calakin (sairaanhoitaja) ihmetteli kielteistä suhtautumista, sillä huivi ei vaikuta työntekoon tai ole edes mitenkään silmiinpistävä verrattuna esimerkiksi lävistyksiin ja tatuointeihin:

... monelle se [huivi] ei merkitse yhtään mitään. Mutta sitten taas työnantajat miettivät sitä, että jos meillä nyt on huivipäinen myyjä, niin miten se vaikuttaa meidän asiakasvirtaamme. Ja minun mielestäni sillä ei pitäisi olla mitään merkitystä, se että minkä näköinen se ihminen siinä on. Ja koska huivi ei kuitenkaan tee sinusta epäsiistiä. Minä ymmärtäisin, jos sinulle tulisi sellainen ihminen, joka on rei'ittänyt naaman täyteen ja helisisi mennessään, kun on niin paljon kaikkia killuttimia ja tatuoinut kaikki, niin ei se välttämättä olisi semmoinen asiakaspalveluihminen, mutta hän harvemmin hakeutuukaan sellaiseen. ... he ovat sitten jossain muissa töissä. He monesti myös itse tiedostavat sen siinä vaiheessa, että okei, minä rupean laittamaan näitä lävistyksiä naaman täyteen, niin se ei ole välttämättä enää siinä vaiheessa asiakaspalvelutyö. Mutta huivi, sinun kasvosi näkyvät, sinulla on ainoastaan hiukset peitetty, niin minä en koe, että se olisi mitenkään semmoinen, että siitä pitäisi erikseen jättää huomiotta.<sup>1085</sup>

Haastattelemistani naisista Baharin (suomalaistaustainen) mielestä suvaitsevaisuutta ja maahanmuuttajien integroitumista edistäisi se, että erilaiset kulttuurit ja uskonnot näkyisivät eri ammateissa, myös poliisissa.<sup>1086</sup> Fatima (maahanmuuttaja) oli samaa mieltä ja lisäksi hän pohti, vähentyisivätkö maahanmuuttajien tekemät rikokset, jos poliisissa olisi töissä maahanmuuttajia ja muslimeita, ”koska he ymmärtävät maahanmuuttajia”.<sup>1087</sup>

Haastattelemani naiset pitivät huivia neutraaliutta ja ammattitaitoa korostavana. Koska ammatillisuus rakentuu myös itsevarmuudesta, kenties tällainen tunne antoi itsevarmuutta, jolloin se myös kohotti ammatillisuutta. Samankaltainen ajatus oli se, että huivi oli osa omaa identiteettiä ja myös, että se

---

<sup>1082</sup> Reeves et al. 2013, 61–63.

<sup>1083</sup> H11 2017.

<sup>1084</sup> H5 2017.

<sup>1085</sup> H3 2017.

<sup>1086</sup> H2 2017.

<sup>1087</sup> H5 2017.

peitti alastomuutta. Kaikki nämä vaikuttavat siihen miltä ihmisestä itsestään tuntuu ja se vaikuttaa omaan itsevarmuuteen.

Monimuotoisuudesta on hyötyä työpaikoilla, sillä toisesta kulttuurista tulevat henkilöt voivat tuoda mukanaan uudenlaisia, parempia tapoja tai toimintamalleja, mikäli niitä ollaan valmiita hyödyntämään. Suomessa valitettavasti edelleen vallitsee vahva ajatus ”suomalaisiksi miellettyjen käytäntöjen” paremmuudesta. Lisäksi ajatellaan, että niihin sopeutuminen hyödyttää ulkomaalaistaustaisia, sillä ne auttavat sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan.<sup>1088</sup> Munira (suomalaistaustainen käännynnäinen) pohti tähän liittyen uskontojen eriarvoisuutta Suomessa. Hän koki, että mikäli lastaan kasvattaa kristinuskoon ja ”tähän yleiseen kulttuuriin”, niin se on hyvä asia, mutta jos kasvattaa lasta muslimiksi, se nähdään aivopesuksi.<sup>1089</sup>

Tämä liittyy ongelmiin, joita ajatus monikulttuurisuudesta pitää sisällään. Vaikka virallisessa puheessa ja tutkimuksessa on jo siirrytty käyttämään muita käsitteitä, monikulttuurisuuteen voi edelleen törmätä etenkin arkipuheessa. Monikulttuurisuuden käsitteen alla saatetaan luoda eriarvoistavia käytäntöjä, koska sillä erotellaan erilaiset ihmiset ja kulttuurit toisistaan.<sup>1090</sup> Monikulttuurisuus on nähty määritellyn ”valkoisen eurooppalaisen” kautta, muunlaiset ihmiset ovat ”muita” ja edustavat monikulttuurisuutta.<sup>1091</sup> Tämä saattaa johtaa siihen, että vallalla olevan kulttuurin etuja ajetaan vähemmistöryhmien kustannuksella.<sup>1092</sup> Toisaalta monikulttuurisuus saatetaan nähdä esimerkiksi naisia rajoittavana, koska sen alla naiseen voidaan kohdistaa sortavia käytäntöjä, kuten väkivaltaa.<sup>1093</sup> Tämä liittyy muslimien uskonnollistamiseen, sillä se aiheuttaa tiettyihin kulttuureihin kuuluvien ihmisten näkemistä kielteisesti ja kaikkien muslimien yhdistämistä vaikkapa terrorismiin.<sup>1094</sup> Monikulttuurisuudella saatetaan tukea näitä tapoja, jos kaikkia kulttuurisia tapoja pidetään sallittavina kulttuuriin vedoten.<sup>1095</sup> Monikulttuurisuuden sijaan nykyisin puhutaankin kulttuurisesta monimuotoisuudesta tai Steven Vertoveciin viitaten superdiversiteetistä. Monikulttuurisuus ei ole ollut niin suuresti osana politiikkaa Suomessa kuin esimerkiksi Isossa-Britanniassa, mutta silti se on näkynyt kielessä ja vakiintunut osaksi yleistä puhetapaa esimerkiksi mediassa.<sup>1096</sup>

---

<sup>1088</sup> Pitkänen & Vartiainen 2020, 38.

<sup>1089</sup> H10 2017.

<sup>1090</sup> Bannerji 2000, 78; Sakaranaho 2006, 62–68; Keskinen & Vuori 2012, 19.

<sup>1091</sup> Bannerji 2000, 78, 109–110.

<sup>1092</sup> Sakaranaho 2006, 62–64.

<sup>1093</sup> Bannerji 2000, 78; Prins 2006, 235; Keskinen 2012b, 305–306.

<sup>1094</sup> Bannerji 2000, 78.

<sup>1095</sup> Juntunen 2020, 42–43.

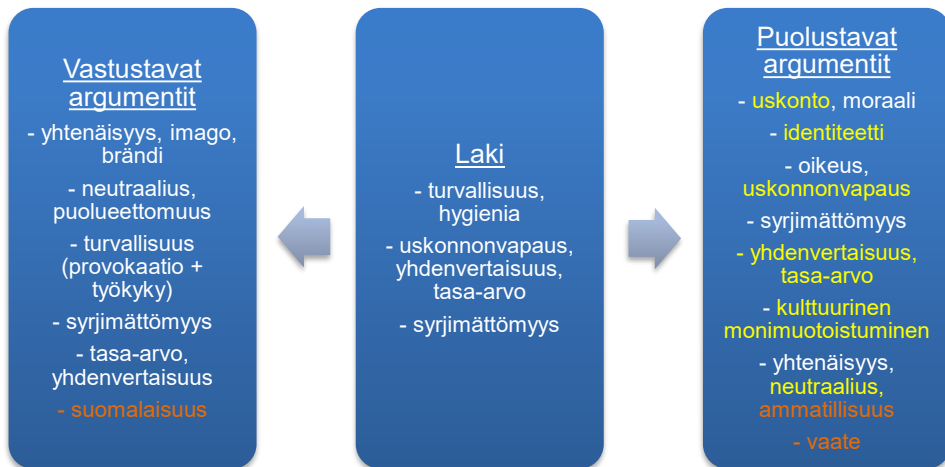
<sup>1096</sup> Keskinen 2012b, 303; Keskinen & Vuori 2012, 18–20; kts. myös Huttunen & Juntunen 2020.

Tämän luvun tarkoitus oli tarkastella, miten sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät musliminaiset kokevat huivin käytön kytkeytyvän siihen, millä tavalla ihminen ymmärretään suomalaisena, ammattitaitoisena työntekijänä. Huivi on näkyvä asuste, johon liitetään ennakkoon tiettyä symboliikkaa, sillä huivi kertoo ihmisen olevan muslimi. Suomalaisessa kulttuurissa uskonto on näkyvissä, mutta samaan aikaan sitä on pidetty ihmisten yksityisenä asiana. Näkyvä uskonnollisuus etenkin työpaikan kontekstissa saattaa hämmentää, ja muslimius linkitetään vahvasti edelleen maahanmuuttoon. Asenteet muslimeita ja maahanmuuttajia kohtaan toimivat rajoitteina uskonnollisten asusteiden käyttämiselle. Toisaalta haastatteluissani nousi esille, että sosiaali- ja terveysaloilla työnantaja on sallinut asusteet ja niihin suhtaudutaan työyhteisössä pääosin myönteisesti. Ammatillisuuteen liittyy työntekijöiden omat henkilökohtaiset ominaisuudet ja ne tukevat ammatillista kehitystä, mikä näkyi haastattelimieni naisten osalta esimerkiksi pukeutumisessa. Toimijuutta harjoitetaan tietyssä ympäristössä, mutta siihen vaikuttavat myös laajemmat yhteiskunnalliset pelisäännöt. Sosiaali- ja terveysaloilla on luotu hyvät edellytykset huivin käytölle. Vaikka ongelmia asiakaskohtaamisissa ilmenee, haastattelujeni perusteella työyhteisön tuella saavutetaan ympäristö, jossa huivin käyttäminen voidaan nähdä resurssina omaan toimijuuteen.

## 8 Lopuksi

### 8.1 Yhteenveto

Tässä tutkimuksessa tarkastelin uskonnolliseen pukeutumiseen ja ammatilliseen toimijuuteen liittyviä kysymyksiä kahden aineiston valossa. Ensin etsin vastauksia argumenttien sekä teemojen muodossa asiakirja- ja media-aineistosta, jotka käsittelivät uskonnollisia asusteita osana työasua ja toiseksi teemahaastatteluista sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevien musliminaisten kanssa. Tämän aineiston pohjalta tarkastelin kysymyksiä uskonnon näkymisestä julkisessa tilassa, etenkin työpaikoilla, ja musliminaisten ammatillisesta toimijuudesta. Teoreettisena näkökulmana hyödynsin subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa ammatilliseen toimijuuteen. Asiakirja- ja media-aineistossa tämä toimi tarkastelutapana yhteiskunnallisesta näkökulmasta ja se toimi haastatteluja taustoittavana analyysinä. Alla on luvusta 5.4 tuttu kuva, johon on lisätty myös haastatteluissa käytetyt argumentit:



**Kuva 3** Aineistosta esiin nousseet argumentit (valkoisella asiakirja- ja media-aineistosta nousseet argumentit, keltaisella molemmista aineistosta nousseet, punaisella haastatteluista nousseet).



Haastatteluissa esiintyneet argumentit olivat hyvin samanlaisia kuin muustakin aineistosta nousseet. Haastatteluissa käytetyt argumentit olivat ennen kaikkea myönteisiä, huivia puolustavia kannanottoja. Naiset argumentoivat oman uskonnollisuutensa sekä huivin käyttämisen puolesta ja samalla avasivat uskonnollisia asusteita käyttävien ihmisten näkökulmaa. Uskonnollisuuden puolustaminen näkyi etenkin muslimeiksi kääntyneiden naisten puheessa, sillä he halusivat korostaa omaa haluaan ja vapaaehtoisuuttaan uskontonsa valintaan. Kaikki puolustivat huivin käyttöään ja Iman toisaalta huivittomuuttaan. Etenkin pukeutumisen suhteen haluttiin tuoda esille siihen liittyviä syitä ja ennen kaikkea omaa valintaa. Myönteisissä argumenteissa näkyi enemmän naisten henkilökohtaiseen vakaumukseen liittyviä perusteluja kuin asiakirja- ja media-aineistossa. Tämä olikin täysin odotettavaa, sillä haastatteluissa huivia käyttävät naiset saivat kertoa kokemuksistaan laajemmin.

Loput argumenteista olivat hyvin samanlaisia kuin asiakirja- ja media-aineistossa. Poikkeuksellisesti uskonto ei ollut kärjessä haastattelemieni naisten argumenteissa, vaikka se näkyi asiakirja- ja media-aineistossa. Huivin uskonnollista merkitystä ei piiloteltu ja huivin käyttämisen perimmäiset syyt tulivat uskonnosta, mutta silti päällimmäisenä syynä työpaikoilla huivin käyttöön oli sen merkitys peittävänä vaatteena. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo näkyivät naisten puheessa sekä myös uskonnonvapaus ja kulttuurisen moninaisuuden tukeminen.

Työssäni etsin vastauksia kolmeen kysymykseen, joita tarkastelen seuraavaksi tarkemmin. Ensimmäinen kysymykseni oli:

- Minkälaisia keskusteluja uskonnolliseen pukeutumiseen liittyen on käyty Suomessa 2010-luvulla, ja minkälaiset argumentit nousevat esille näissä keskusteluissa?

Suomessa käydyissä asustekeskusteluissa on näkyvillä erilaisia näkemyksiä siitä, miten uskonnollisiin asusteisiin työelämäkontekstissa suhtaudutaan. Argumentteja nousee puolesta ja vastaan, joskin osa argumenteista on hyvin samanlaisia keskenään, vaikka ne edustavat eri puolia asiassa. Laki ei sano asiasta mitään yksiselitteistä, mutta esimerkkitapausten kautta on nähtävissä, että uskonnolliset asusteet voidaan kieltää vain, mikäli siihen on hyvä syy. Yleisesti näyttää siltä, että syyn pitää liittyä turvallisuuteen tai hygieniaan.<sup>1097</sup> Suomessa yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla on vahvat perinteet, kuten on myös oikeudella harjoittaa omaa uskontoaan. Tarkastelemisiani kahdessa Suomessa 2010-luvulla käsitellyssä tapauksessa (linja-autonkuljettajan turbaanikielto ja kiireapulaisen erottaminen vaateliikkeestä) kieltoja ei hyväksytty, sillä niistä ei löydetty

---

<sup>1097</sup> Kts. myös Leskinen 2014c.

turvallisuuteen tai työntekoon liittyviä perusteita eikä myöskään yhtiön imagoa tai brändiä katsottu riittäväksi syyksi. Ennen kaikkea kieltojen ei todettu vastanneen Suomessa voimassa olevaa yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvää lainsäädäntöä.

Argumentit, joita tapauksiin liittyen on käytetty, ovat yllättävän samankaltaisia siihen verrattuna, että niillä puolustetaan vastakkaisia näkökantoja. Laissa olevat periaatteet ovat mukana kaikissa argumenteissa ja työasun yhtenäisyyttä pidettiin tärkeänä. Kielteisesti asiaan suhtautuville työasun yhtenäisyys tarkoitti sitä, ettei siihen voi liittää ylimääräisiä asusteita, kun taas myönteisesti suhtautuvat kokivat olevan mahdollista suunnitella työasuihin materiaaliltaan ja väreiltään sopivat asusteet rikkomatta yhtenäisyyttä. Sama päti hygieniaan ja turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Selkeimmät eroavaisuudet argumenteissa olivat uskonnon osalta. Laissa ja virallisissa kannanotoissa uskonnon merkitys huomioitiin ja siihen tukeutuivat myös uskonnollisia asusteita käyttävät ihmiset. Työnantajat puolestaan keskittyivät muihin argumentteihin. Uskontoon liittyen oli myös tietämättömyyttä. Esimerkiksi linja-autonkuljettajan tapauksessa työnantajan edustaja totesi, että ”aika vaikea ymmärtää sitä toisen tarvetta [käyttää uskonnollista asustetta], että se on niin pakottava”.<sup>1098</sup>

Huomionarvoisimpia olivat neutraaliuuteen, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät argumentit. Kaikki nämä käsitteet ovat monitulkintaisia ja niillä pystytään perustelemaan puolustavia ja vastustavia kantoja. Tämän tutkimuksen käsitteistä monitulkintaisin on neutraalius. Tämä johtuu siitä, että se on täysin kontekstisidonnainen. Suomessa neutraalia on jokin ”perinteinen suomalainen”, jonka kautta pääsemme toiseen haastavaan ja vaikeasti määriteltävään käsitteeseen, suomalaisuuteen. Haastatteleman naiset olivat muun muassa huomanneet, ettei islamia mielletä osaksi suomalaisuutta. Kansainvälistyminen ja kulttuurien monimuotoistuminen aiheuttavat siten kitkaa, koska ne nähdään haastajina tälle ”perinteiselle suomalaisuudelle”.<sup>1099</sup> Työpaikoilla tämä nousee haasteeksi, sillä työpaikat ovat edelleen Minna Seikkulan ja Minna Rantalaihon sanoin ”valkoisen suomalaisen normin” määrittelemiä.<sup>1100</sup> Parhaiten tämä näkyy Suomessa siinä, miten suomalainen poliisi nähdään. Poliisin osalta neutraaliudella käsitetään puolueeton, suomalaisuutta edustava poliisi. Maailmalla on kuitenkin huomattu, että itse asiassa erilaisuutta ja monimuotoisuutta edustava poliisi edustaa paremmin monimuotoistuvaa yhteiskuntaa.<sup>1101</sup> Terveystieteiden tutkimuksissa huiviin liitettiin haastattelemieni naisten kokemusten mukaan asiakkaiden puolelta

---

<sup>1098</sup> Silminnäkijä 2014.

<sup>1099</sup> Paananen 1999, 18–21.

<sup>1100</sup> Seikkula & Rantalaiho 2012, 68.

<sup>1101</sup> Hopkins 2001; Leskinen 2014b; BBC 2016; Wieslander 2020, 879–880.

ennakkokäsityksiä, jotka vaikuttivat siihen, näkivätkö asiakkaat haastattelemani naiset neutraaleina. Sosiaali- ja terveystieteillä ratkaisu ei kuitenkaan ole ollut huivin poistaminen, vaan sitä käyttävien työntekijöiden tukeminen ja heidän ammattitaitonsa arvostaminen.

Myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteitä voidaan tulkita monella tavalla. Käyttämieni esimerkkitaustien asustekieltoja puolustavissa argumenteissa yhdenvertaisuutta käytettiin ajamaan kaikille täsmälleen samanlaisia oikeuksia, kun taas jo yhdenvertaisuuslaissakin on huomioitu, että toisinaan yhdenvertaisuus on erilaisuutta ja sen hyväksymistä. Sukupuolten tasa-arvon osalta puolestaan käsitykset voivat vaihdella merkittävästi sen suhteen, katsotaanko tasa-arvon tarkoittavan sitä, että jokaisella sukupuolella on oikeus päättää omista toimintatavoistaan, vai puututaanko siihen ulkopuolelta ja kerrotaan, miten kunkin sukupuolen tulisi toimia. Sukupuolten tasa-arvoa on käytetty muualla Euroopassa puolustamaan yleisiä huivikieltoja.<sup>1102</sup> Sama argumentti näkyi Suomessa etenkin Poliisihallituksen kannanotossa.<sup>1103</sup> Näiden argumenttien mukaan huivia käyttävät naiset ovat alistettuja. Tutkimusten mukaan huivin käyttäminen länsimaissa perustuu kuitenkin useimmiten vapaaehtoisuuteen.<sup>1104</sup> Käsitykset siitä, mikä on sukupuolten tasa-arvoa vaihtelevat, ja kuten Linda Woodhead totesi, kyse on arvotulkinnosta.<sup>1105</sup> Joan Wallach Scott huomioi, että on itse asiassa outoa vedota huivikieltoja puolustettaessa sukupuolten tasa-arvoon, kun muutoin toiminnalla ei pyritä edistämään naisten tasa-arvoa, vaan siihen liittyvät päätökset jätetään usein huolelta uskonyhteisöille itselleen selvitetäväksi.<sup>1106</sup>

On myös huomioitava, että huivikielto ei välttämättä ole ratkaisu tasa-arvon saavuttamiseen, vaikka huivia käytettäisiin pakotettuna.<sup>1107</sup> Huivikieltoja perustellaan usein sillä, että ne ovat tapa ”pelastaa” naisia.<sup>1108</sup> Tällä tavoin vain tuetaan ennakkokäsityksiä ja asenteita alistetusta naisesta: niillä kielletään asuste, joka nähdään alistavana. Todellisuudessa kiellot eivät saa naisia riisumaan huivejaan, vaan jäämään sen sijaan kotiin.<sup>1109</sup> Burkakieltoihin perehtynyt politiikantutkija Sara Silvestrin sanoittaa tämän niin, että liiallinen suojeleminen

---

<sup>1102</sup> Brown 2001, 112–116; Scott 2007, 161–162, 173–174; Andreassen & Lettinga 2012, 18–20, 28–30; Howard 2012.

<sup>1103</sup> Poliisihallitus 2013.

<sup>1104</sup> Grillo & Shah 2013, 210; Konttori 2018a 254–255.

<sup>1105</sup> Woodhead 2009.

<sup>1106</sup> Scott 2007, 4, 161–162.

<sup>1107</sup> Modood 2009, 170; Elver 2012, 8–9, 200; Ferrari A. & Pastorelli 2013, 253–255; Ferrari S. 2013, 5–6.

<sup>1108</sup> Meshal 2008, 167; Bilge 2010, 17; Julkunen 2010, 212; Mahmood 2012, 1–2; Silvestri 2016, 287–288; Kurki 2018, 12; van den Brandt 2023, 6.

<sup>1109</sup> Elver 2012, 108.

johtaa alistamiseen.<sup>1110</sup> Sukupuolentutkija Johanna Hiitola haastatteli Afganistanista Suomeen muuttaneita naisia, ja he kertoivat oman yhteisönsä painostavan heitä käyttämään huivia, mutta toisaalta he kokivat painostusta suomalaisten ammattilaisten puolelta, ettei huivia tulisi käyttää. Tämä vaikuttaa naisten mahdollisuuksiin toimia osana yhteiskuntaa, kuten Hiitola ja sukupuolentutkija Jaana Vuori kirjoittavatkin: ”miten tahansa nainen valitsee pukeutua, hänen kuulumistaan yhteiskuntaan rajoitetaan”.<sup>1111</sup>

Yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta puhutaan usein yhdessä, mutta toisin kuin muualla Euroopassa, Suomessa ne on eroteltu kahden eri lainsäädännön alle. Tämä tuo osaltaan haasteita siihen, mitä lakia milloinkin tulkitaan. Suomessa erilaista muualla verrattuna on myös se, että täällä uskonnollisiin asusteisiin liittyvissä keskusteluissa uskonnonvapauden sijaan on tartuttu ennen kaikkea yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Kyse on siitä, kuinka uskovat ihmiset tulisivat kohdelluksi yhdenvertaisesti muihin nähden.

Keskusteluja uskonnollisten asusteiden käyttämisestä osana työasua käydään edelleen vaihtelevin argumentein. Esimerkkinä tästä on poliisin asustekierto. Poliisihallituksen perusteluissa näkyy ennakkokäsityksiä etenkin islamia kohtaan. Keskustelulla on mahdollista purkaa ennakkokäsityksiä. Muualla Euroopassa asiaan perehtynyt Brigitte Maréchal huomioi kompromissien tärkeyden tutkimuksessaan ja korosti sitä, että monet ongelmat ovat todellisuudessa ratkaistavissa, eikä pelkääminen ole hyvä syy olla yrittämättä.<sup>1112</sup> Kompromissit ja keskustelut ovat tärkeitä siksikin, ettei kaikessa voidakaan joustaa uskonnon vuoksi. Tällainen asia on esimerkiksi terveydenhuoltoalalla hihojen pituus, joskin myös tätä on kyseenalaistettu muualla maailmassa. Kaikesta on kuitenkin mahdollista keskustella.<sup>1113</sup>

Työpaikoilla ollaan tekemässä työtä, jolloin siellä ei voida hyväksyä asioita, jotka haittaavat työntekemistä tai esimerkiksi hidastavat sitä. Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan ammatillinen toimijuus rakentuu työyhteisön ja -ympäristön ehdoilla, mutta niitä voidaan myös kehittää. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää työympäristöä paremmaksi, sillä he ammattilaisina tuntevat sen parhaiten.<sup>1114</sup> Tämän vuoksi tein tapaustutkimuksen sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien musliminaisten keskuudessa. Koska aloilla huivin käyttö on hyväksyttyä, heillä on kokemusta työskentelemisestä sen kanssa. Toinen tutkimuskysymykseni kuuluikin:

---

<sup>1110</sup> Silvestri 2016, 288.

<sup>1111</sup> Hiitola & Vuori 2018, 333.

<sup>1112</sup> Maréchal 2003, 426–428.

<sup>1113</sup> Kts. myös Parekh 2000, 264–267.

<sup>1114</sup> Vähäsantanen & Billett 2008, 37–38, 46; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 17–18; kts. myös Kirpal 2004, 201–205.

- Miten uskonnollinen pukeutuminen kytkeytyy työn tekemiseen ja työntekijöiden osallisuuteen sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilla niissä työskentelevien musliminaisten kokemuksen mukaan?

Kaikilla haastattelemieni naisten työpaikoilla sai käyttää huivia, mutta muutoin pukeutumiseen saatettiin puuttua. Tiukimmat säännöt olivat terveydenhuoltoalalla. Kaikki naisista kuitenkin kokivat voivansa noudattaa vaadittua pukeutumista työpaikoillaan, sillä sille oli hyvin perustellut syyt, jotka liittyivät hygieniaan ja turvallisuuteen. Asun suhteen naiset olivat valmiita tekemään kompromisseja työn luonteen perusteella, mutta haastattelemaniset eivät kokeneet huivin vaikuttavan työn tekemiseen tai heidän osallisuuteensa työyhteisöön. Naisten työpaikoilla huivi oli hyväksytty työnantajan toimesta, ja tämän takia se ei herättänyt suurempia ongelmia, keskustelua tai huomiota kollegoiden tai esihenkilöiden osalta muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Työyhteisössä myös tiedettiin naisten taustat.

Haastatteluissani työyhteisössä toimimista oli se, että naiset noudattivat sen sääntöjä, käytäntöjä ja rajoitteita, ja toimivat yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Muu työyhteisö tuki heitä ja auttoi selviämään haastavista tilanteista. Vaatetuksen osalta tämä näkyi etenkin sairaan- ja terveydenhoitajien työssä, sillä heidän vaatetuksensa oli kaikkein rajoitetuin. Asuja kuitenkin muokattiin sääntöjen rajoissa, esimerkiksi käyttämällä isomman koon vaatteita tai yhdistelemällä erilaisia vaatteiden osasia. Osa naisten ammatillista toimijuutta on se, miten he muokkasivat vaatteitaan sopivammiksi omiin moraalisiin sääntöihinsä, mutta silti niin, että ne noudattivat työpaikan ohjeita. Heidän ammatillisuutensa näkyi ennen kaikkea siinä, että työpaikan ohjeita ja työhön liittyviä elementtejä pidettiin tärkeinä.

Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan mukaan ammattitaitoon liittyy kyky toimia työn vaatimien ehtojen mukaisesti. Haastattelemaniset naiset tiedostivat työpaikkojen mahdolliset rajoitteet. Osalla se vaikutti ammatinvalintaan. Ammatillista toimijuutta on myös ymmärtää omat rajoitteensa ja toimia niiden mukaisesti.<sup>1115</sup> Huomioitavaa on, että vastaavia päätöksiä tekevät aivan kaikki ihmiset uskonnostaan riippumatta. Ei kaikille ihmisille ole luontaista koskettaa toista ihmistä, tai esimerkiksi vegaani ei välttämättä halua olla tekemisissä eläinperäisten ruoka-aineiden kanssa. Ongelmia aiheutuu, mikäli joku toinen yrittää tehdä päätöksen toisen ihmisen puolesta. Tästä esimerkkinä on ajatus siitä, että muslimi- tai maahanmuuttajanaisten odotetaan sopivan hoitoalalle, minkä vuoksi heitä ohjataan sinne opinto-ohjauksen kautta ilman, että heiltä kysytään heidän omista kiinnostuksen kohteistaan. Suuremmaksi ongelman

---

<sup>1115</sup> Eteläpelto et al. 2014c, 210–212.

tekee se, että sopiviksi aloiksi katsotaan alemman tason työtehtävät, jolloin muslimi- ja maahanmuuttajanaisten ammatillisuus rajoittuu siihen, että he ovat apulaisia ja auttajia.<sup>1116</sup>

Työyhteisöissä haastattelemani naisilla asiat olivat varsin hyvin muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Kuitenkin asiakaskohtauksissa, etenkin terveydenhuoltoalalla, ilmeni enemmän ongelmia liittyen siihen, miten muslimit, etenkin naiset, nähdään. Koska he käyttivät huivia, heidät tunnistettiin muslimiksi ja heihin liitettiin ennakkokäsityksiä. Toisaalta musliminaiset pystyivät hyödyntämään omia taustojaan asiakaskohtauksissa. Kolmas kysymys olikin:

- Miten sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät musliminaiset kokevat huivin käytön kytkeytyvän siihen, millä tavalla ihminen ymmärretään suomalaisena, ammattitaitoisena työntekijänä?

Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa näkyy omien erikoistaitojen, kokemusten ja ominaisuuksien hyödyntäminen.<sup>1117</sup> Omia koulutuksen ulkopuolisia resursseja, kuten kielitaitoa ja pukeutumisen kautta ilmenevää uskonnollisuutta, hyödynnettiin. Vaikka haastattelemani naiset eivät halunneet tuoda omaa uskontoaan esille pukeutumisen kautta ja naiset toivoivat, ettei siihen kiinnitetäisi huomioita, he kertoivat huivin käyttämisestä olevan hyötyä. Nadia, turvatalossa työskentelevä nainen, sanoi huivin tuomien etujen vuoksi mieluummin käyttävänsä sitä kuin ottavansa sen pois. Osaltaan huivin nähtiin tuovan enemmän auktoriteettia ja tekevän ”neutraaliksi”, koska naiset kokivat sen poistavan naisellisuuteen liittyvät seksuaaliset piirteet. Lisäksi muslimiksi tunnistaminen auttoi kohtaamaan kulttuurisesti monimuotoista asiakaskuntaa. Sosiaali- ja terveysaloilla on hyötyä usein maahanmuuttajiin liitetystä asioista, kuten kielitaidosta ja erilaisten kulttuurien tuntemuksesta.<sup>1118</sup>

Pääsääntöisesti haastateltavillani kulttuurinen moninaisuus näyttäytyi etuna, etenkin heillä, joilla oli täysin suomalainen tausta. Asiaan vaikutti sujuva suomen kielen taito ja suomalaisen kulttuurin tuntemus, jota löytyi lähes kaikilta haastatteleuiltani naisilta, koska he olivat asuneet Suomessa suurimman osan elämästään. Poikkeuksena oli aikuisena Suomeen muuttanut Parihan, jolla luultavasti toisaalta korkeampi koulutus (lääkäri) toi mukanaan parempaa kohtelua. Omalla osaamisella, kielitaidolla ja kärsivällisyydellä naiset purkivat musliminaisiin liitettyjä ennakkokäsityksiä. Oman työn suorittaminen

---

<sup>1116</sup> Kurki et al. 2019, 340; Tokola et al. 2019, 29–30.

<sup>1117</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2014b, 22; Eteläpelto et al. 2014c, 210–211; Vähäsantanen 2014, 130–131; Eteläpelto et al. 2017, 8.

<sup>1118</sup> Nieminen S. & Henriksson 2008, 214; Nieminen S. 2010, 164–167.

mahdollisimman hyvin omia vahvuuksiaan käyttäen on osa ammatillista toimijuutta.

Toisaalta naiset kohtasivat myös ongelmia, etenkin terveysalalla. Huivi muodostui ongelmalliseksi silloin, kun se yhdistettiin islamiin liitettyihin ennakkokäsityksiin ja naiset nähtiin niiden kautta epäpätevinä, kouluttamattomina sekä ulkomaalaisina. Kuva, joka ihmisillä on musliminaisista, vaikuttaa siihen, miten heidät kohdataan. Naisten kokemukset olivat vahvasti samassa linjassa kuin mitä aiemmissa tutkimuksissa on huomioitu muslimien ja etenkin musliminaisten kohtelusta Euroopassa. Tutkimuksissa on todettu kielteisempiä asenteita islamia kuin muita uskontoja kohtaan.<sup>1119</sup> Muslimeita myös uskonnollistetaan ja heistä luodaan sitä kautta yksi suuri ryhmä, johon liitetään erilaisia ennakkokäsityksiä.<sup>1120</sup> Media uutisoi usein islamista liittyen terrori-iskuihin tai naisten huonoon kohteluun, joten tämä näkyy käsityksissä muslimeista.<sup>1121</sup>

Musliminaiset nähdään usein kouluttamattomina ja alistettuina, vailla omaa toimijuutta.<sup>1122</sup> Huivi nähdään tämän kaiken symbolina ja naisten ei ajatella käyttävän sitä, saati kasvohuivia ja peittävämpiä vaatteita, vapaaehtoisesti.<sup>1123</sup> Tämän lisäksi islam nähdään maahanmuuttajien uskontona. Suuri osa haastateltavistani oli suomalaistaustaisia naisia, ja silti hekin kokivat, ettei heitä pidetä suomalaisina. Nämä ennakkokäsitykset näkyivät vapaa-ajalla, mutta myös työpaikoilla. Siellä suomalaisuuden kyseenalaistaminen vaikutti suoraan ammatillisuuden kyseenalaistamiseen. Tutkimuksissa on todettu, että ulkomaalaisuus on epäluotettavaa, ja vaikka esimerkiksi kielitaidosta ja erilaisten kulttuurien tuntemisesta on hyötyä, niistä todellisuudessa on hyötyä vasta, kun työntekijä on todettu suomalaiseksi.<sup>1124</sup>

Toisinaan huivi näyttäytyi ammatillisen toimijuuden kannalta resurssina, toisinaan rajoitteena, ja teemat huivin ympärillä olivat välillä ristiriitaisia. Tämä näkyi myös siinä, että vaikka huivista katsottiin olevan hyötyäkin, työpaikkojen kontekstissa naiset argumentoivat huivin olevan ensisijaisesti vaate. Huivilla on monia erilaisia merkityksiä ja se perustuu uskontoon, mutta työpaikoilla naiset eivät käyttäneet sitä siksi, että olisivat halunneet korostaa omaa uskontoaan vaan koska halusivat peittää itsensä. Tämä liittyy käsityksiin alastomuudesta ja siveellisyydestä, ja koska työpaikoilla korostui ennen kaikkea halu toimia

---

<sup>1119</sup> Pew 2018.

<sup>1120</sup> Sakaranaho 1998, 14–15; Parekh 2000, 198; Baumann 2006, 14–17; Sakaranaho 2006, 68–71; Martikainen T. 2008a, 66–67; Martikainen T. 2008b, 145–146.

<sup>1121</sup> Sakaranaho 2006, 222–224; Creutz-Kämppi 2008, 261; Raittila & Maasilta 2008, 238; Hokka et al. 2013, 14–15; Taira 2014, 15; Keskinen 2018, 160.

<sup>1122</sup> Brown 2001, 108–109; Hoodfar 2001, 420–421; Dreher & Ho 2009, 5–6; Ghumman & Ryan 2013, 675.

<sup>1123</sup> Bilge 2010, 18; Mahmood 2012, 1–2; Vuola 2015, 42.

<sup>1124</sup> Forsander 2002, 190–191, 218–221.

ammattilaisina, nämä käsitykset korostuivat siellä käytettävissä vaatteissa. Ammatillista toimijuutta on tiedostaa oma roolinsa työntekijänä ja halu korostaa ennen kaikkea sitä. Subjektikeskeisessä sosiokulttuurisessa lähestymistavassa ammatilliseen toimijuuteen omia arvoja ei voi poistaa siirryttäessä vapaa-ajan minästä työminään.<sup>1125</sup>

Ammatillinen identiteetti muodostuu koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi henkilökohtaisista taidoista ja erilaisista henkilökohtaisista ominaisuuksista.<sup>1126</sup> Ammatillainen osaa hyödyntää ominaisuuksia, jotka eivät suoraan liity itse ammattiin silloin, kun se tilanteeseen sopii. Haastattelemieni naisten kohdalla se näkyi siinä, milloin on parempi tuoda esille enemmän uskonnollisuuttaan ja milloin taas pyrkii häivyttämään se, ja toisaalta miten korostaa omaa suomalaisuuttaan ja sitä kautta luotettavuuttaan sekä pätevyyttään. Toisaalta uskontoa ei haluttu tuoda työpaikalle turhaan, mutta mikäli siitä oli etua, sitä ei piilotettukaan. Huivi siis vaikuttaa siihen, millä lailla ihminen työntekijänä nähdään. Vaikka huiviin liittyy ennakkokäsityksiä, todellisuudessa se ei vaikuta kielteisesti itse työhön, vaan päinvastoin sen voi nähdä tuovan lisää henkilön ammatillisuuteen.

## 8.2 Johtopäätökset ja tulevaisuuden suuntia

Työni tieteellinen anti nousee aineistoistani ja käyttämästäni teorioista. Vaikka muualla maailmassa huivia on tutkittu paljon, Suomessa siihen on keskitytty varsin vähän. Suomessa on tutkittu musliminaisia, mutta ennen kaikkea tutkimus on liittynyt maahanmuuttajiin. Tutkimuksessani pääpaino on musliminaisten tarkastelussa huolimatta heidän synnyinmaastaan. Ylipäänsä asusteisiin liittyvät kysymykset eivät liity pelkästään maahanmuuttajiin, ja työelämän monimuotoistuesssa nämä kysymykset pitäisi huomioida laajemminkin.

Vanja Mosbach tutki ruotsalaisia ja juutinraumalaisia itsensä islam feministeiksi määritteleviä naisia ja huomasi, kuinka tietyt ennakkokäsitykset musliminaisia kohtaan tulevat vastaan joka suunnasta, eikä niitä pääse pakoon.<sup>1127</sup> Tämä näkyi myös omassa tutkimuksessani etenkin musliminaisten toimijuuteen liittyvissä kysymyksissä. Naisiin kohdistui ennakkokäsityksiä, jotka näkyvät siinä, kuinka huiviin suhtaudutaan julkisessa keskustelussa ja minkälaisiin kysymyksiin erilaiset kiellot pohjaavat. Näitä ennakkokäsityksiä haastattelemani musliminaiset kohtasivat lähes päivittäin arjessaan ja terveydenhuoltoalalla

---

<sup>1125</sup> Kts. esim. Eteläpelto et al. 2014b, 22; Eteläpelto et al. 2014c, 210–211; Eteläpelto et al. 2017, 8.

<sup>1126</sup> Kirpal 2004, 201–203; Walsh & Gordon 2008, 47–48; Eteläpelto et al. 2014b, 22; Eteläpelto et al. 2014c, 210–211; Kira & Balkin 2014, 133; Vähäsantanen 2014, 130–131; Eteläpelto et al. 2017, 7–8.

<sup>1127</sup> Mosbach 2022.



työskentelevät myös työpaikoillaan. Tämä näkyy musliminaisten toimijuuteen liittyvissä kysymyksissä ja siinä, nähdäänkö heidät aktiivisina jäseninä osana yhteiskuntaa. Tutkimukseni kautta paljastuu, että musliminaisiin yhdistetään heidän taustastaan huolimatta käsityksiä, joiden mukaan heitä ei nähdä aktiivisina toimijoina tai koulutettuina ammattilaisina. Nämä käsitykset eivät kuitenkaan haitanneet naisten omaa toimintaa laajemmassa kuvassa.

Toimijuus näkyy työpaikoilla ammatillisessa toimijuudessa. Käytin Eteläpellon ym. kehittämää subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa ammatilliseen toimijuuteen linssinä sille, miten haastattelemani naiset käsittelivät tai hyödynsivät omaa uskonnollisuuttaan työpaikoillaan.<sup>1128</sup> Lähestymistavan kautta keskityin etenkin resursseihin ja rajoitteisiin, joita huivin käyttämiseksi mahdollisesti on. Osa haastattelemistani naisista hyödynsi uskonnollisuuttaan enemmän, kun taas toisten työtehtävissä se ei noussut paljoakaan esille. Suomessa uskonto pyritään häivyttämään työelämästä osaksi ihmisen yksityistä elämää, mutta haastattelujeni kautta uskonto näyttäytyi laajemmin osana ihmisten kokonaisvaltaista elämää. Tämä ei tarkoita uskonnon korostamista tai esille tuomista, vaan hyväksymistä.

Subjektikeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan pohjalta tutkimukseni tulokset nousi kolme asiaa. Ensinnäkin se, että henkilökohtaiset ominaisuudet eli myös uskonto, vaikuttavat omaan ammatilliseen identiteettiin ja omiin ammatillisiin taitoihin. Ammatillisuus ei nouse vain koulutuksen ja työkokemuksen pohjalta, vaan siihen liittyy kaikki henkilön oma osaaminen ja taidot. Toiseksi uskonnollisista asusteista voi olla hyötyä, sillä ne kertovat henkilön taustasta. Ne kertovat monimuotoisuuden hyväksymisestä sekä tukemisesta, ja ne osoittavat, että erilaiset uskonnot sekä kulttuurit ovat osa nykypäivän yhteiskuntaa ja työelämää. Kolmanneksi suomalaisuus tai suomalaisena näkeminen vaikuttavat siihen, miten ihminen otetaan osaksi työyhteisöä ja miten häneen suhtaudutaan ammattilaisena.

Eteläpelto ym. kehittivät subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa ammatilliseen toimijuuteen välineeksi, jolla kehittää työympäristöä.<sup>1129</sup> Tutkimuksessani käytin sitä sen sijaan linssinä, jolla tarkastelin haastattelemieni naisten kokemuksia. Tutkimuksissa on havaittu, että sosiaali- ja terveystieteiden käytännöt tarvitsevat muuttamista, jotta monimuotoisuus voidaan ottaa oikeasti osaksi niitä. Panostuksia tarvitaan etenkin ulkomailta muuttaneiden ihmisten osallistamiseen.<sup>1130</sup> Maahanmuuttotilanteissa hoitoalalla työskenteleviä henkilöitä on tutkittu paljon, mutta koska suurin osa heistä työskenteli alemman koulutuksen vaativissa tehtävissä, tutkimusta tarvittaisiin esimerkiksi lääkäreistä.

---

<sup>1128</sup> Eteläpelto et al. 2013; Eteläpelto et al. 2014c, 202–203.

<sup>1129</sup> Eteläpelto et al. 2014a, 9; Vähäsantanen et al. 2014, 218–219.

<sup>1130</sup> Kts. esim. Nieminen S. 2011c, 231; Vartiainen et al. 2017, 155.

Musliminaisten huivista ei ole tarkempaa tutkimusta maahanmuuttajien osalta, joten olisi tarpeen pyrkiä selvittämään, miten huivi vaikuttaa heidän työllistymiseensä ja työhönsä sosiaali- ja terveystaloilla. Tai, jos näiltä aloilta heitä ei juurikaan löydy, mistä se kertoo? Haastatteluissani suurin osa naisista oli suomalaistaustaisia, joten vaikka tutkimukseni näyttääkin kuvaa itsenäisistä, vahvan toimijuuden omaavista naisista, se ei ole koko totuus, koska Suomessa suurin osa muslimeista on maahanmuuttajia ja maahanmuuttotaustaisia.

Tutkimuksessani kiinnitin huomioni naisten toiminnan ja osallisuuden tapoihin, heidän henkilökohtaiseen ja ammatilliseen identiteettiinsä sekä myös ympäristöön ja siihen, mitä se mahdollistaa. Käyttämäni näkökulman kautta havaitsin, kuinka merkitystä on koulutuksen ja ammattitaidon lisäksi myös henkilökohtaisilla ominaisuuksilla. Niitä hyödyntämällä on mahdollista kehittää omaa ammatillisuuttaan. Ammattitaitoinen ihminen tietää, miten tämä tehdään, ja milloin on parempi piilottaa jokin tietty ominaisuus ja tuoda jokin toinen ominaisuus enemmän esille. Uskonnolliset asusteet voivat olla osa sitä.

Suomalaisuus oli käsite, joka nousi tutkimuksessani esiin yllättäen kesken haastattelujen. Käsitteeseen liittyy määrittelyongelmia, ja se määritelläänkin edelleen historiallisten ominaisuuksien kautta. Suomalainen nähdään usein valkoihoisena luterilaisena. Toisaalta, koska suomalainen luterilaisuus on melko näkymätöntä ihmisten arkielämässä, myös uskonnottomuus sallitaan tai uskonnollisuus, joka ei ole näkyvää. Tämän kategorian ulkopuolelle jää monia ihmisiä. Haastattelemani naisista suurin osa oli valkoihoisia, mutta käyttäessään uskontoonsa kuuluvaa huivia heidät erotettiin suomalaisen kategoriasta. Haastattelemani suomalaistaustaiset, valkoihoiset naiset näkivät itsensä suomalaisina, mutta muut eivät nähneet heitä sellaisina. Vieläkin vaikeampi tilanne oli maahanmuuttaja- tai maahanmuuttotaustaisilla naisilla, joilla oli tummempi ihonväri. He eivät pystyneet edes itse näkemään itseään täysin suomalaisina muiden mielipiteiden vuoksi. Suomalaisuuteen liittyvät käsitykset ja kokemukset olisivat olleet hedelmällinen tutkimusaihe laajemminkin. Aihetta on tutkittu maahanmuuttajien näkökulmasta, mutta tutkimukseni perusteella myös suomalaistaustaisia muslimeita kannattaisi haastatella asian tiimoilta.

Mielenkiintoinen huomio tutkimuksessani oli se, että vaikka haastateltavien joukossa oli käännyttäisiä, maahanmuuttajia ja maahanmuuttotaustaisia, heidän kokemuksensa eivät eronneet toisistaan niin paljon kuin olisi voinut kuvitella. Joitain eroavaisuuksia oli ihonväriin liittyen, mutta pääsääntöisesti kaikilla naisilla oli samanlaisia kokemuksia työympäristöstään ja asiakastilanteista. Tämä saattaa kertoa kahdesta erillisestä asiasta: toisaalta siitä, että tutkimuksessa on aiemminkin havaittu samankaltaisuutta suomalaistaustaisten ja lapsena maahan muuttaneiden, Suomessa peruskoulun käyneiden ihmisten välillä, ja toisaalta taas muualla Euroopassa on tehty tutkimusta, jossa jo pelkkä huivin käyttäminen

liitetään johonkin vieraaseen, toiseen.<sup>1131</sup> Olisikin mielenkiintoista tehdä sama tutkimus vanhempina Suomeen muuttaneiden maahanmuuttajien osalta. Haastatteluissani oli mukana yksi Suomeen aikuisena muuttanut, mutta koska hänellä oli korkeampi koulutus ja hän työskenteli lääkärinä, hänen kokemuksensa olivat hyvin erilaisia muihin verrattuna.

Sen lisäksi, että Suomessa ei ole aiemmin tehty tämänkaltaista musliminaisiin kohdistuvaa tutkimusta, työni anti suomalaiselle uskontososiologialle nousee naisten toimijuuden tarkastelusta. Uskontotieteessä on aiemmin tarkasteltu etenkin naisten uskonnollista toimijuutta, mutta tutkimukseni laajensi näkökulmaa tarkastelemalla uskonnon linkittymisestä ammatilliseen toimijuuteen. Kansainvälisesti työni on tärkeä, sillä se antaa kuvaa Suomen tilanteesta uskonnollisten asusteiden, mutta myös naisten toimijuuden osalta. Työlläni on myös anti työelämäntutkimukselle, sillä siellä harvoin otetaan huomioon elämän uskonnollista puolta. Uskonnollisuutta ei voi erottaa muusta elämästä, ja sen merkitys tulisi huomioida tarkemmin tutkimuksessa.

Tieteellisen annin lisäksi tutkimuksellani on annettavaa yhteiskunnallisesti. Se antaa keinoja tarkastella monimuotoistuvaa työelämää laajemmasta näkökulmasta. Suomen kulttuurinen monimuotoistuminen näkyy työpaikoilla. Työpaikat ovat erilaisia ja niihin liittyy erilaisia käytäntöjä sekä sääntöjä. Tässä tutkimuksessa on sivuttu vain muutamia aloja: palvelusektoria, kaupan alaa, turvallisuusala sekä sosiaali- ja terveysala. Sosiaali- ja terveysalaan on keskitytty eniten, sillä siellä on luotu jo käytäntöjä liittyen erilaisten kulttuurien ja uskontojen huomioimiseen. Suvi Nieminen tuli tutkimuksessaan maahanmuuttajasairaanhoitajien integroitumisesta siihen tulokseen, että työn luonteen vuoksi sairaanhoitajien erilaiset taustat näyttäytyvät hyvinä ominaisuuksina, vaikka muilla aloilla niiden on tutkimuksissa havaittu aiheuttavan syrjintää. Vaikka esiin on nostettu ongelmia, Niemisen tutkimuksen mukaan terveydenhuollon työyhteisöissä niitä ei samalla tavalla ole, vaan päinvastoin naiset kokivat saaneensa tukea, apua ja ymmärrystä. Hankaluuksia saattaa olla eri ammattiryhmien välillä, kuten sairaanhoitajilla ja lähihoitajilla, mutta samat ongelmat koskettavat kaikkia taustasta riippumatta. Sairaanhoitajat saavuttavat luottamuksen ja ammattilaisuuden ammatillisella osaamisella.<sup>1132</sup>

Työelämä ei monimuotoistu vain maahanmuuton vuoksi, mutta toisaalta monimuotoistumisen tukeminen edistää maahanmuuttajien työllisyyttä ja on hyvä asia työperäisen maahanmuuton kannalta. Oma aineistoni antaa viitteitä siihen, että argumenteilla puolesta ja vastaan tavoitellaan samoja asioita, mutta eri näkökulmista. Argumentit vetoavat samoihin arvoihin, mutta ne ymmärretään

---

<sup>1131</sup> van Nieuwkerk 2004, 236; Vroon-Najem 2014, 2, 87; van den Brandt 2023, 2–3, 5–7.

<sup>1132</sup> Nieminen S. 2010, 153, 157–165.

eri tavoin. Tarvitaankin enemmän keskustelua ja kompromisseja. Koska maailma muuttuu ja monimuotoistuu, myös esimerkiksi neutraaliuden käsite tulee muuttumaan. Mikäli kaduilla on ”normaalia” nähdä erilaisia huiveja ja turbaaneja, niitä on ”normaalia” nähdä myös erilaisissa työpaikoissa. Silloin niistä tulee osa ”neutraalia” työasua. Tämä liittyy käsityksiin tulevaisuuden Suomesta ja suomalaisuudesta. Erilaisten argumenttien tarkastelu osoittaa, että keskustelemalla, tekemällä kompromisseja ja antamalla mahdollisuuksia erilaisuudelle, saavutettaisiin hyötyä sekä työntekijöille että työnantajille.

Tutkimukseni aineiston perusteella uskonnollinen pukeutuminen ei vaikuta itse työn tekemiseen sosiaali- ja terveysaloilla, mutta se herättää ennakkokäsityksiä, etenkin muslimien kohdalla. Kielteiset ennakkokäsitykset eivät voi olla syy kieltää asioita, vaan niihin pitää puuttua muilla keinoin. Haastattelimilleni, huivia käyttäville musliminaisille huivi on uskonnon vaatimus, mutta samalla myös vaate. Sitä ei käytetä työpaikoilla uskonnollisena merkinä, vaan koska halutaan noudattaa uskonnosta nousevia siveyteen liittyviä periaatteita. Tämä tekee sen pois ottamisesta hankalaa.

Suomen väestö monimuotoistuu. Maahanmuuton lisäksi käännyntäisten määrä kasvaa, ja työikäisessä väestössä alkaa olla yhä enemmän suomalaisia, joiden vanhemmat ovat muslimeita. Tämä monimuotoisuus on tärkeää huomioida kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa, myös työelämässä. Jos Suomeen halutaan lisää työntekijöitä muualta, Suomen on maana oltava heille houkutteleva. Yksi tällainen tekijä on panostaminen monimuotoisuuden ymmärtämiseen ja tukemiseen. Asiakirja- ja media-aineistostani esille nousseet argumentit kertovat siitä, kuinka eri tahot keskustelevat kenties samoin sanoin mutta eri tasoilla ymmärtämättä täysin toisiaan. Se aiheuttaa turhia väärinkäsityksiä ja erimielisyyttä. Haastatteluistani taas voi tehdä sen johtopäätöksen, että kompromissit ovat mahdollisia. Esimerkin lisäksi ongelmakohtien löytäminen ja esiin tuominen auttaa ongelmien ratkaisemisessa muillakin aloilla. Tämä kaikki liittyy ammatilliseen toimijuuteen, sillä monimuotoisuuden hyväksyminen edistäisi sosiokulttuurisia edellytyksiä ihmisten rakentaa omaa ammatillista identiteettiään. Tämä hyödyttäisi myös työnantajaa, sillä työntekijän kyvyt kasvavat.

Toistaiseksi keskustelua työnantajien ja asusteita käyttävien uskovien ihmisten välillä ei ole käyty paljoa, mutta esimerkiksi kaupan alalta tästä on näyttöä, ja tämä on lopulta johtanut työhuivien käyttöönottoon. Toisaalta asioita tapahtuu piilossa julkisuudelta ja voidaan olettaa, että esimerkiksi HUS:ssa asiasta on puhuttu ennen huivin käyttöönottoa osaksi työasua 2000-luvun alussa, vaikei

siitä julkista tietoa olekaan.<sup>1133</sup> On vaikea sanoa, kuinka paljon on käyty sellaisia keskusteluja, jotka lopulta eivät ole johtaneet mihinkään näkyvään tulokseen. Omissa haastatteluissani esille nousi kompromissien ja keskustelun tärkeys, ja niiden tärkeys on näkynyt myös tutkimuksessa.<sup>1134</sup> Ennakkokäsityksiä voidaan purkaa vain keskustelemalla. Sujuvien keskusteluiden ei välttämättä tarvitse johtaa siihen, että asusteet hyväksytään. Tärkeää on, että kyetään keskustelemaan, kuuntelemaan ja tekemään kompromisseja.

Huomioitavaa on se, etteivät keskustelut ja kompromissit ole mahdollisia, mikäli kielteisiä asenteita asusteita kohtaan ei huomata. Jos työpaikkaa ei saa, ei viralliseksi syyksi tähän välttämättä ilmoiteta uskonnollista asustetta tai monilla työpaikoilla asiaa ei ole edes pohdittu. Vaateliikkeestä erotetun kiireapulaisen tapauksessa voimme pohtia, olisiko nainen saanut työpaikkaa, mikäli haastattelu olisi tehty kasvotusten? Olisiko haastattelijä ottanut huivin puheeksi vai vaan ollut palkkaamatta naista? Käräjäoikeuden pöytäkirjassa esihenkilö kertoi, ettei hän tiennyt huivista, koska haastattelu tehtiin puhelimitse. On vaikea sanoa, kuinka moni työpaikka jää asusteen takia saamatta ilman, että asuste otetaan edes puheeksi. Tutkimusten mukaan etnisellä taustalla on merkitystä työtä haettaessa ja syrjintää kohdataan alasta riippumatta. On vaikea havaita, johtuuko syrjintä etnisestä taustasta, uskonnosta vai niistä molemmista, sillä vaikutusta on usein pelkästään nimellä ja ulkonäöllä. Syrjintää saattaa tapahtua monesta eri syystä tai vuoron perään eri syiden takia, etenkin vähemmistöjen naisten ollessa kyseessä.<sup>1135</sup>

Haastattelemani naisten kokemuksien kautta voidaan pohtia ratkaisuja huoliin, joita ilmenee kielteisesti asusteisiin suhtautuvista argumenteista. Turvallisuuden vaarantuminen oli yksi peloista. Turvallisuus ja hygienia olivat asioita, joita haastattelemani naiset pitivät erittäin tärkeinä työasussa huomioitavina asioina etenkin terveysalalla. Naiset olivat valmiit joustamaan omissa pukeutumissäännöissään näistä syistä. Myöskään vaatimusta työasun yhtenäisyyteen ei kyseenalaistettu. Nämä asiat eivät tuottaneet ongelmia, koska ne eivät estäneet esimerkiksi hiukset peittävän huivin käyttöä tai sosiaalialalla muutakaan pukeutumista. Naiset kokivat saavansa pukeutua työpaikoillaan riittävästi uskontonsa mukaisesti, tai kuten Aisha ilmaisi: ”[p]lystyn olemaan näissä vaatteissa”.<sup>1136</sup>

Pukeutumiseen liittyviä sääntöjä ei nähty ongelmallisina niin kauan, kun niille oli perusteltu syy. Ratkaisu turvallisuus- ja samalla yhtenäisyys kysymyksiin on

---

<sup>1133</sup> Pyysin asiasta lisätietoa, mutta keskusteluista ei ole jäänyt kirjallista aineistoa, ainoastaan päätös asiasta (Renholm 2021).

<sup>1134</sup> Maréchal 2003, 426–428.

<sup>1135</sup> Aalto et al. 2010; kts. myös Seikkula & Rantalaiho 2012, 42.

<sup>1136</sup> H1 2017.

työasuun varta vasten suunniteltu asuste. Näin työasu pysyy yhtenäisenä ja vaate täyttää turvallisuus- ja hygieniavaatimukset, mutta samalla uskovilla ihmisillä on mahdollisuus pukeutua uskontonsa mukaisesti. Tämä näkyi myös asiakirja- ja media-aineistossa, sillä kaikissa tapauksissa puhuttiin työasuun sopivasta asusteesta ja osassa paikoissa työnantaja on myös teettänyt asuun sopivan huivin, kuten HUS:lla ja HOK-Elannossa. Mikäli asusteet sallitaan poliisille, tulevat nekin olemaan asuun erikseen suunniteltuja, kuten muuallakin maailmassa.

Yhteiskunta tarvitsee toimiakseen työntekijöitä. Työ edistää ihmisten osallisuutta yhteiskunnassa ja se on tärkeä osa koko ihmisen elämää. Hyvä työntekijä on koulutettu ammattilainen, mutta ammattilaisuuteen ei riitä pelkkä koulutus, vaan tarvitaan myös sitä, että työntekijä pystyy hyödyntämään kokemustaan ja henkilökohtaisia vahvuuksiaan. Ammattilaisuuteen ja työhön vaikuttavat viihtyminen työpaikalla ja ylipäänsä se, kuinka osalliseksi itsensä kokee työyhteisössä. Ammatilliseen toimijuuteen kuuluva ammatillinen identiteetti on osa työntekijyyttä sekä ammattilaisuutta, ja siihen vaikuttavat muut henkilökohtaiset identiteetit sekä se, kuinka täysvaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi ihminen kokee itsensä. Uskonnollisen asusteen käyttö tekee osan ihmisen henkilökohtaisesta identiteetistä näkyväksi ja vaikuttaa siihen, miten muut ihmiset hänet näkevät. Vaikka asusteet eivät haittaisi työntekemistä, ne voivat vaikuttaa suhtautumiseen kulttuuriseen moninaisuuteen ja herättää pelkoja mahdollisista ongelmista.

Yhdenvertaisuus on ollut Suomen politiikassa kantava teema jo kauan. Tämä näkyy päätöksissä, joita toistaiseksi asusteisiin liittyen on tehty. Haastattelujeni kautta ilmeni, että asusteet eivät vaikuta työntekemiseen sosiaali- ja terveysaloilla, ja ainoat haitat niihin liittyen tulevat ennakkokäsityksistä, joita ne saattavat aiheuttaa. Koko Euroopan tasolla näkyvissä on nousevaa maahanmuutto- sekä etenkin islamvastaisuutta, ja tämä näkyy työpaikoilla.<sup>1137</sup> Suomi tarvitsee lisää työvoimaa ja maahanmuuttoa. Erilaisuuteen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen myönteisesti suhtautuminen hyödyttää työpaikkoja, sillä väestö eli asiakaskunta, monimuotoistuu koko ajan.

Vaikka sosiaali- ja terveysaloilla tilanne oli hyvä, haastattelemi naiset kertoivat uskovansa, ettei tilanne ole niin hyvä joka paikassa. Haastatteluissani esille nousikin toiveita ratkaisun löytymiseen yleiseen tilanteeseen. Osaltaan korostettiin muslimien omaa aktiivisuutta, mutta myös yhteiskunnallista keskustelua ja halua etsiä ratkaisuja yhdessä eri osapuolten välillä. Toisaalta muutos nähtiin väistämättömänä, sillä muslimien määrä kasvaa koko ajan, samoin heidän määränsä työelämässä, unohtamatta muitakaan uskonnollisia

---

<sup>1137</sup> Isaksson & Jokisalo 2018, 11–15.

vähemmistöjä, jotka käyttävät erilaisia asusteita, kuten sikhimiehet ja juutalaismiehet.

Se mitä sosiaali- ja terveysalan käytännöistä voidaan oppia, on suhtautuminen myönteisesti kulttuuriseen monimuotoisuuteen. Alalla on osattu hyödyntää tästä myönteisyydestä esimerkiksi se, että henkilökunnasta löytyy ihmisiä, jotka osaavat kieliä, tuntevat erilaisia kulttuureita sekä uskontoja ja joilla on erilaisia kokemuksia sekä taustoja. Monimuotoisuusbarometrin mukaan monimuotoisuuden tuomia hyötyjä on paljon enemmän kuin siitä seuraavia haittoja, ja siksi monimuotoisuutta kannattaisi työpaikoilla tukea.<sup>1138</sup> Esimerkiksi poliisissa tarvitaan samanlaista osaamista monimuotoistuvassa yhteiskunnassa, joten sosiaali- ja terveysalan käytännöt voisivat toimia mallina.

Pertti Alasuutarin mukaan ”[t]utkimusprosessin loppu on toisen alku”. Tämä pätee etenkin tapaustutkimuksessa, jossa saadut vastaukset kertovat ennen kaikkea tarkkaillusta ilmiöstä.<sup>1139</sup> Suomen kontekstissa uskonnollisia asusteita, myös huivia, ja etenkin niiden vaikutusta työelämään on tutkittu varsin vähän. Tämä tutkimus esittelee merkittävimpiä käytyjä keskusteluja ja sisältää lisäksi tapaustutkimuksen sosiaali- ja terveysalojen työpaikoilta. Lisää tutkimusta tarvitaan edelleen. Poliisin tapausta on käsitelty yhtenä muiden joukossa, ja siihen liittyvät neuvottelut ovat edelleen kesken. Puolustusvoimien tilanteeseen ei ole tartuttu juurikaan. Etenkin nämä kaksi alaa kaipaisivat lisähuomiota.

Työni linkittyi sosiaali- ja terveysaloihin, mutta samankaltaista tapaustutkimusta pitäisi tehdä etenkin kaupan alalta ja palvelusektorilta, sillä siellä media-aineiston perusteella asia on ollut vahvasti esillä. Mielenkiintoista olisi tarkastella aloja, jotka ovat tyypillisesti miesvaltaisia. Löytyykö sieltä huivipäisiä musliminaisia? Entä miehiä, jotka käyttävät uskonnollisia asusteita? Oma tutkimuskohteensa olisivat turbaania käyttävät sikhimiehet ja juutalaismiehet, jotka käyttävät kipaa. Lisätutkimusta olisi hyvä saada myös rippiristin käyttämisestä ja miten siihen suhtaudutaan eri aloilla. Uskonnollisten asusteiden lisäksi tutkimusta onkin jo tehty esimerkiksi romaninaisten vaatetuksesta, mutta siltäkin osa-alueelta tarvitaan lisää tutkimusta työpaikkoihin liittyen.<sup>1140</sup>

Aiempaa tutkimusta työelämästä on tehty maahanmuuttoon liittyen. Vaikka tutkimuksessani oli mukana maahanmuuttajia, se silti keskittyi enemmän tarkastelemaan sitä, millä tavalla muslimius vaikuttaa. Keskustelut uskonnollisista asusteista osana työasua on linkitetty maahanmuuttajiin ja heidän tuomaansa kulttuuriseen monimuotoisuuteen, kun huomioitavaa olisi se, että

---

<sup>1138</sup> Bergbom et al. 2020, 19; kts. myös Lahti 2014.

<sup>1139</sup> Alasuutari 2011, 277.

<sup>1140</sup> Kts. esim. Seikkula & Rantalaiho 2012, 66–67.

myös suomalaisissa on erilaisiin uskontoihin kuuluvia ihmisiä. Haastatteleman maahanmuuttajatkin olivat saaneet koulutuksensa peruskoulusta asti Suomessa, joten heihinkään eivät päteneet kaikki maahanmuuttajiin tutkimuksessa linkitetyt asiat. Tällaisia ovat esimerkiksi Suomessa harvinaisemman kielen osaaminen tai ulkomainen koulutus. Kulttuurisen monimuotoisuuden kannalta tutkimusta pitäisikin laajentaa koskemaan myös suomalaisia.

Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevien naisten kokemusten kautta on mahdollista löytää vastauksia joihinkin pelkoihin, joita on uskonnollisiin asusteisiin kielteisesti suhtautuvien argumenteissa. Työasun yhtenäisyys ja turvallisuuskysymykset ovat ratkaistavissa varta vasten työasuun suunniteltavien asusteiden kautta. Neutraalius puolestaan on muuttuva käsite, jolloin se muuttuu yhteiskunnan mukana. Mikäli muu yhteiskunta monimuotoistuu, työpaikkojen tulisi seurata tätä trendiä voidakseen edustaa yhteiskuntaa kokonaisuudessaan. Työelämään tarvitaan lisää tutkimusta monimuotoistumisen hyödyntämisestä.



# Tutkimusaineisto ja kirjallisuus

## Aineisto

### Haastattelut, Facebook (FB) Messenger -keskustelut ja sähköpostit

Aisha (2017). FB Messenger -keskustelu 5.–8.10.2017. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

Alanen, Ari (2021). Sähköposti 11.3.2021. Poliisitarkastaja, Poliisihallitus. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.

Bahar (2017). FB Messenger -keskustelu / Sähköpostikeskustelu 5.–7.10.2017. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

Dahab (2017). Sähköpostikeskustelu 24.5.2017. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

Gerkman, Stefan (2021). Sähköposti 16.9.2021. Poliisijohtaja, Sisäministeriön poliisiosasto. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.

H1 (2017). Haastattelu 1: Aisha. 15.5.2017. Informantin kotona. 40 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H2 (2017). Haastattelu 2: Bahar. 18.5.2017. Informantin kotona. 35 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H3 (2017). Haastattelu 3: Cala. 19.5.2017. Informantin kotona. 51 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H4 (2017). Haastattelu 4: Dahab. 23.5.2017. Informantin kotona. 58 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H5 (2017). Haastattelu 5: Fatima, Ghayda ja Hana. 26.5.2017. Kahvila. 83 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H6 (2017). Haastattelu 6: Iman. 16.10.2017. Informantin kotona. 45 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

H7 (2017). Haastattelu 7: Jamila. 19.10.2017. Kirjaston ryhmätyötila. 26 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhoataan, kun tutkimus on hyväksytty.

- H8 (2017). Haastattelu 8: Kamilah. 23.10.2017. Informantin kotona. 34 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhotaan, kun tutkimus on hyväksytty.
- H9 (2017). Haastattelu 9: Laila. 24.10.2017. Kokoustila. 106 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhotaan, kun tutkimus on hyväksytty.
- H10 (2017). Haastattelu 10: Munira ja Nadia. 25.10.2017. Informantin kotona. 121 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhotaan, kun tutkimus on hyväksytty.
- H11 (2017). Haastattelu 11: Oamra. 22.11.2017. Kahvila. 40 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhotaan, kun tutkimus on hyväksytty.
- H12 (2018). Haastattelu 12: Parihan. 7.2.2018. Kirjaston ryhmätyötila. 46 min. Haastattelija Katri Karhunen. Aineisto tuhotaan, kun tutkimus on hyväksytty.
- Halvari, Jyrki (2017). Sähköposti 24.10.2017. Sopimussihteeri Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.
- Haras-Refael, Harriet (2018). Sähköposti 23.1.2018. Viestintäasiantuntija Mehiläinen Oy. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.
- Laurila, Satu (2018). Sähköposti 16.1.2018. Viestintä, Terveystalo. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.
- Mankkinen, Tarja (2020). Puhelinkeskustelu 13.11.2020. Sisäministeriön poliisiosaston kehittämisspäällikkö. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.
- Renholm, Marja (2021). Sähköpostikeskustelu 1.6.–14.6.2021. Hallintoylihoitaja, HUS Yhtymähallinto. Aineisto tekijän hallussa, Espoo.

## Asiakirja-aineisto

- AVI (2013a). Tarkastuskertomus 13/610. Dnro ESA-VI/524/05.13.05.02/2013. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto (AVI). Helsinki. 25.6.2013.
- AVI (2013b). Tarkastuskertomus 13/614. Dnro ESA-VI/524/05.13.05.02/2013. Etelä-Suomen Aluehallintovirasto (AVI). Helsinki. 20.12.2013.
- CJEU (2017a). Tuomio 14.3.2017: Achbita, Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203. Euroopan unionin tuomioistuin (Court of Justice of the European Union). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0157&from=EN> (luettu 7.4.2024).
- CJEU (2017b). Tuomio 14.3.2017: Bougnaoui and Association de défense des droits de l'homme (ADDH) v Micropole Univers, C-188/15, EU:C:2017:204. Euroopan unionin tuomioistuin (Court of Justice of the European Union). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0188&from=EN> (luettu 7.4.2024).
- CJEU (2017c). Press release No 30/17. Euroopan unionin tuomioistuin (Court of Justice of the European Union). Luxembourg, 14.3.2017. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2017-03/cp170030en.pdf> (luettu 7.4.2024).
- CJEU (2021a). Tuomio 15.7.2021: IX v WABE eV (C-804/18) & MH Müller Handels GmbH v MJ (C-341/19). Euroopan unionin tuomioistuin (Court

- of Justice of the European Union). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62018CJ0804> (luettu 7.4.2024).
- CJEU (2021b). Press release No 128/21. Euroopan unionin tuomioistuin (Court of Justice of the European Union). Luxembourg, 15.7.2017. <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-07/cp210128en.pdf> (luettu 7.4.2024).
- ECHR (2001). Tuomio 15.2.2001: Dahlab v. Switzerland, 42393/98. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (European Court of Human Rights). <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-22643> (luettu 7.4.2024).
- ECHR (2013a). Tuomio 15.1.2013: Eweida and Others v. the United Kingdom, 48420/10, 59842/10, 51671/10 & 36516/10. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (European Court of Human Rights). <https://hudoc.echr.coe.int/fre?i=001-115881> (luettu 7.4.2024).
- ECHR (2013b). Euroopan ihmisoikeussopimus 2.10.2013. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (European Court of Human Rights). [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_fin.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_fin.pdf) (luettu 7.4.2024).
- ECHR (2015). Press Release 370, 26.11.2015. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (European Court of Human Rights). <http://hudoc.echr.coe.int/eng-press?i=003-5236474-6495425> (luettu 7.4.2024).
- ECHR (2021). Press Unit, December 2021. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (European Court of Human Rights). [https://www.echr.coe.int/documents/fs\\_religious\\_symbols\\_eng.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/fs_religious_symbols_eng.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Eduskunta (2013). Asian käsittelytiedot: Lakialoite 21/2013 vp, Laki rikoslain 17 luvun muuttamisesta. <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiat&docid=la+21/2013> (luettu 7.4.2024).
- Eduskunta (2016). Asian käsittelytiedot: Lakialoite 41/2016 vp, Lakialoite rikoslain 17 luvun muuttamisesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/LA\\_41+2016.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/LA_41+2016.aspx) (luettu 7.4.2024).
- Eduskunta (2018). Asian käsittelytiedot: Toimenpidealoite 18/2018 vp, Toimenpidealoite lastentarha- ja esikouluikäisten tyttöjen huivikiellosta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/TPA\\_18+2018.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/KasittelytiedotValtiopaivaasia/Sivut/TPA_18+2018.aspx) (luettu 7.4.2024).
- EU:n perusoikeuskirja (2000). Euroopan unionin perusoikeuskirja 2000/C 364/01. Euroopan yhteisöjen virallinen lehti 18.12.2000. [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_fi.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fi.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Jalonen, Markku & Margareta Heiskanen (2010). Kunnallisen alan työelämän kehittämisasioita koskevat muutokset 2010–2011. Yleiskirje 4/10, 22.2.2010. *Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat*. <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2010/4/tyoelaman-kehittamisasiat-muutokset-2010-2011> (luettu 7.4.2024).
- Jalonen, Markku & Margareta Heiskanen (2011). Suojavaatetus kunta-alalla. Yleiskirje 15/11, 30.3.2011. *Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat*. <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2011/15/suojavaatetus> (luettu 7.4.2024).
- KK, Kirjallinen kysymys 37/2004 vp. Hallituksen kanta muslimityttöjen huivinkäyttökieltoon. Päivi Räsänen /kd 10.2.2004.

- [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/kk\\_37+2004.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/kk_37+2004.pdf) (luettu 7.4.2024).
- KK, Kirjallinen kysymys 188/2019 vp. Kirjallinen kysymys burkinien käyttämisestä uimahalleissa. Ville Tavio ps ym. 3.10.2019. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KK\\_188+2019.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KK_188+2019.pdf) (luettu 7.4.2024).
- KKV, Vastaus kirjalliseen kysymykseen 188/2019 vp. Vastaus kirjalliseen kysymykseen burkinien käyttämisestä uimahalleissa. Hanna Kosonen, 24.10.2019. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV\\_188+2019.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kysymys/Documents/KKV_188+2019.pdf) (luettu 7.4.2024).
- KT, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat (2011). *Suojavaatetus ja työsuojelusäännösten mukainen suojautuminen kunta-alalla*. Muistio 8.3.2011.
- Käräjäoikeus (2014). Tuomio 14/113185. Asianumero R 13/5508. Helsingin käräjäoikeus 24.3.2014.
- LA, Lakialoite 21/2013 vp. Laki rikoslain 17 luvun muuttamisesta. Vesa-Matti Saarakkala /ps ym. 3.5.2013. <https://www.eduskunta.fi/FI/Vaski/sivut/trip.aspx?triptype=ValtiopaivaAsiakirjat&docid=la+21/2013> (luettu 7.4.2024).
- LA, Lakialoite 41/2016 vp. Lakialoite rikoslain 17 luvun muuttamisesta. Vesa-Matti Saarakkala ps ym. 23.6.2016. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA\\_41+2016.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA_41+2016.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Lehtinen, Kaija (2013). *Muistio: Alustava selvitys poliisin virkavaatemääräyksistä ja niihin liittyvistä lausunnoista koskien uskonnollisten päähineiden käyttöä poliisin virkapuvun kanssa eri Pohjoismaissa*. Poliisiammattikorkeakoulu 22.2.2013.
- Lindén, Aki & Kaarina Torppa (2014). *Työvaateohje*. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, Yhtymähallinto. Pysyväisohje 7/2014, 1.9.2014.
- Poliisiammattikorkeakoulu (2013). *Esitys: Uskonnollisten päähineiden käyttö poliisin virkapuvun kanssa*, 21.5.2013. 2200/2013/565.
- Poliisihallitus (2013). *Uskonnollisten päähineiden käyttö poliisin virkapuvun kanssa*, 20.8.2013. ID-1550357688.
- Poliisihallitus (2015). *Uskonnollisten päähineiden käyttö poliisin virkapuvun yhteydessä*, 8.10.2015.
- Sisäministeriö (2020a). *Sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelma 2020–2023*. Sisäministeriön julkaisuja 2020:10. Helsinki: Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-633-1> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriö (2020b). *Poliisin virka-asussa sallitaan jatkossa myös muu yksilöivä tunnustemerkki kuin nimilaatta*. Tiedote 92/2020, 14.8.2020. <https://intermin.fi/-/poliisin-virka-asussa-sallitaan-jatkossa-myois-muu-yksiloiva-tunnustemerkki-kuin-nimilaatta> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriö (2021). *Sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelma 2021–2024*. Sisäministeriön julkaisuja 2021:17. Helsinki: Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-318-7> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriö (2022). *Sisäministeriön lainsäädäntösuunnitelma 2022–2024: Tilannekatsaus, elokuu 2022*. Sisäministeriön julkaisuja 2022:33.

- Helsinki: Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-558-7> (luettu 7.4.2024).
- TPA, Toimenpidealoite 18/2018 vp. Toimenpidealoite lastentarha- ja esikouluikäisten tyttöjen huivikiellosta. Laura Huhtasaari ps ym. 6.4.2018. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/EduskuntaAloite/Documents/TPA\\_18+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/EduskuntaAloite/Documents/TPA_18+2018.pdf) (luettu 7.4.2024).
- UNHRC (2013). Päätös 26.9.2013: Shingara Mann Singh v France, CCPR/C/108/D/1928/2010. Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeuskomitea (United Nations Human Rights Committee). <https://www.refworld.org/docid/5264f73f4.html> (luettu 7.4.2024).
- Veolia (2013). Vastaus Etelä-Suomen aluehallintovirastolle tarkastuskertomukseen 13/610. Veolia Transport Vantaa Oy, 27.9.2013.
- YK (1945). Yhdistyneiden kansakuntien peruskirja 26.6.1945. Yhdistyneet kansakunnat. <https://unric.org/fi/ykn-peruskirja/> (luettu 7.4.2024).
- YK (1948). Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus 10.12.1948. Yhdistyneet kansakunnat. [https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/ihmisoikeuksien\\_yleismaailmallinen\\_julistus\\_1.pdf](https://www.ykliitto.fi/sites/www.ykliitto.fi/files/ihmisoikeuksien_yleismaailmallinen_julistus_1.pdf) (luettu 7.4.2024).

## Media-aineisto

- A-Studio (2013). A-Studio: Peittävät huivit ja bussikuskin turbaani kiusaavat, vai kiusaavatko? *Yle Ajankohtaistoimitus*. Esitetty 9.5.2013 Yle 1.
- Aijala, Arto (2013). Mieliä: Kuljettajien on noudatettava liikennöitsijän pukusääntöä. *Helsingin Sanomat* 6.5.2013. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000002636654.html> (luettu 7.4.2024).
- H'Madoun, Maryam (2020). Case Watch: German Court Sides with Muslim Women Teachers Over Discriminatory Headscarf Ban. *Open Society Foundations: Justice Initiative* 3.9.2020. <https://www.justiceinitiative.org/voices/case-watch-german-court-sides-with-muslim-women-teachers-over-discriminatory-headscarf-ban> (luettu 7.4.2024).
- Haavisto, Helena (2016). Burkan käytön kieltämisestä Suomessa jätettiin lakialoite. *Verkkouutiset* 23.6.2016. [http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/vmsaarakkala\\_niqab-52137](http://www.verkkouutiset.fi/kotimaa/vmsaarakkala_niqab-52137) (luettu 7.4.2024).
- Helsingin Sanomat (2013a). Pääkirjoitus: Turbaanikielto on älytön. *Helsingin Sanomat* 4.5.2013. <https://www.hs.fi/paakirjoitukset/art-2000002636183.html> (luettu 7.4.2024).
- Helsingin Sanomat (2013b). Työsuojeluvaltuutettu ei sallisi sikeille töissä turbaania. *Helsingin Sanomat* 6.5.2013. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002636782.html> (luettu 7.4.2024).
- Helsingin Sanomat (2014). Nainen sai potkut huivin takia. *Helsingin Sanomat* 25.3.2014. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002719210.html> (luettu 7.4.2024).
- Helsingin Uutiset (2014). Huivi toi potkut muotiliikkeestä – potkut toivat sakot. *Helsingin Uutiset* 24.3.2014. (Luettu 27.11.2014).
- Hevonoja, Jaana (2014). Huivin käytöstä seuranneet potkut työsyryntärikos. *Yle Uutiset* 24.3.2014. <https://yle.fi/uutiset/3-7152826> (luettu 7.4.2024).

- Hiilamo, Elli-Alina (2014). Huntukielto myös Suomeen?. *Ilta-Sanomat* 26.7.2014. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000786364.html> (luettu 7.4.2024).
- Hirvonen, Saara, Tiina Karppi & Jaakko Oleander-Turja (2021). 20-vuotias musliminainen nosti somessa esille intin huivikiellon, saa osakseen uhkailua – oma vapaaehtoinen asepalvelus tyssäsi hijab-huivin käyttökieltoon. *Yle Uutiset* 22.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11943125> (luettu 7.4.2024).
- Ilta-Sanomat (2014a). Helsingiläiskauppa antoi potkut huivin takia - syyttäjä vaatii esimiehille sakkoja. *Ilta-Sanomat* 6.2.2014. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000712789.html> (luettu 7.4.2024).
- Ilta-Sanomat (2014b). HS: Sikhikuljettaja saa pitää turbaania bussissa. *Ilta-Sanomat* 24.2.2014. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000720923.html> (luettu 7.4.2024).
- Jaakonaho, Asko (2009). Huivikiistat kytevät jo suomalaisilla työpaikoilla. *Yle Uutiset* 27.2.2009. <https://yle.fi/uutiset/3-5728409> (luettu 7.4.2024).
- Karppi, Tiina (2021). Pitäisikö poliisin saada käyttää uskonnollista päähinettä? Tätä sisäministeriö nyt selvittää – Kansliapäällikkö: "Virkapukukin elää ajassa". *Yle Uutiset* 26.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11949174> (luettu 7.4.2024).
- Keski-Heikkilä, Anni (2021a). Fardowsa Mohamud, 20, perui vapaaehtoisen asepalveluksensa, sillä Puolustusvoimat kieltää hijabin käytön. *Helsingin Sanomat* 19.5.2021. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007987686.html> (luettu 7.4.2024).
- Keski-Heikkilä, Anni (2021b). Yhdenvertaisuusvaltuutettu Puolustusvoimien hijab-kiellosta: "Olisi hyvä, että voitaisiin huomioida ihmisten erilaisuus". *Helsingin Sanomat* 20.5.2021. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000007989527.html> (luettu 7.4.2024).
- Kunnas, Kristiina (2020). Kansanedustaja Päivi Räsänen päähuivin sallimisesta poliisille: "Ehdottomasti torjuttava". *KD-lehti* 9.7.2020. <https://www.kdlehti.fi/2020/07/09/kansanedustaja-paivi-rasanen-paahuivin-sallimisesta-poliisille-ehdottomasti-torjuttava/> (luettu 7.4.2024).
- Kuokkanen, Katja (2013). Päähuiveista on tulossa osa kaupan työasuja. *Helsingin Sanomat* 3.5.2013. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000002636138.html> (luettu 7.4.2024).
- Laitinen, Joonas (2013). Työsuojeluviranomainen tutkii bussikuljettajan turbaanikiellon. *Helsingin Sanomat* 23.12.2013. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002698248.html> (luettu 7.4.2024).
- Leskinen, Kati (2014a). Työsuhdehuivi. *Yle Uutiset* 14.3.2014. <https://yle.fi/uutiset/3-7137839> (luettu 7.4.2024).
- Leskinen, Kati (2014b). Voisiko suomalainen poliisi näyttää tältä?. *Yle Uutiset* 3.4.2014. <https://yle.fi/uutiset/3-7145449> (luettu 7.4.2024).
- Leskinen, Kati (2014c). Uskonnonvapaus vai työnantajan määräys?. *Yle Uutiset* 3.4.2014. <https://yle.fi/uutiset/3-7141269> (luettu 7.4.2024).
- Leskinen, Kati (2014d). Hennes & Mauritz: Työntekijämme voi käyttää myös burkkaa. *Yle Uutiset* 3.4.2014. <https://yle.fi/uutiset/3-7165859> (luettu 7.4.2024).

- Länsiväylä (2013). Päätös: Bussikuskin turbaania ei saa kieltää. *Länsiväylä* 27.6.2013. (Luettu 8.11.2014).
- Massinen, Tuomas (2013). Turbaanistaan taisteleva bussikuski on myös urbaani urheilija. *Vantaan Sanomat* 8.5.2013. (Luettu 8.11.2014).
- Massinen, Tuomas (2014). Moni työ sallii uskonnolliset asut – huivi ei ole ongelma kaupan kassalla. *Vantaan Sanomat* 19.1.2014. (Luettu 27.11.2014).
- MTV (2009). Musliminaisten huivin käyttö töissä aiheuttaa kiistoja. *MTV Uutiset* 22.2.2009. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/musliminaisten-huivin-kaytto-toissa-aiheuttaa-kiistoja/1867630> (luettu 7.4.2024).
- Mäkinen, Rami (2013a). Avi: Turbaanikielto on välillistä syrjintää. *Ilta-Sanomat* 27.6.2013. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000634436.html> (luettu 7.4.2024).
- Mäkinen, Rami (2013b). Turbaanikielto tuomittiin syrjiväksi - bussikuski ilahtui. *Ilta-Sanomat* 27.6.2013. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000634480.html> (luettu 7.4.2024).
- Nikkilä, Arja-Riikka (2016). Helsinki sallii työntekijöiden kasvohunnut – Göteborgissa niqabista syntyi riita. *Helsingin Uutiset* 6.1.2016. <https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1698995> (luettu 7.4.2024).
- Nupponen, Sakari (2010). Saako kaupan kassalla olla huivi päässä?. *Taloussanomat* 31.8.2010. <https://www.is.fi/taloussanomat/art-2000001683748.html> (luettu 7.4.2024).
- Oikeusministeriö (s.a.). Perustuslaki. <https://oikeusministerio.fi/perustuslaki> (luettu 25.9.2023).
- Olá, Kristian (2013). Turbaani päässä ei pääse bussin rattiin. *Helsingin Sanomat* 3.5.2013. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002635957.html> (luettu 7.4.2024).
- Richardson, Egan (2013). Sikh bus driver fights for right to wear turban. *Yle News* 21.5.2013. [http://yle.fi/uutiset/sikh\\_bus\\_driver\\_fights\\_for\\_right\\_to\\_wear\\_turban/6650995](http://yle.fi/uutiset/sikh_bus_driver_fights_for_right_to_wear_turban/6650995) (luettu 7.4.2024).
- Saarikoski, Saska (2019). Nainen voi lähteä idästä. *Helsingin Sanomat, Kuukausiliite* 12. <https://www.hs.fi/kuukausiliite/art-2000006331320.html> (luettu 7.4.2024).
- Saario, Julia (2020). Sisäministeriö selvittää: Pitäisikö huivi sallia osaksi poliisin virka-asua? "Ruotsissa poliisi on saanut käyttää jo vuosia". *MTV Uutiset* 13.7.2020. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/sisaministerio-selvittaa-pitaisiko-huivi-sallia-osaksi-poliisin-virka-asua-ruotsissa-poliisi-on-saanut-kayttaa-jo-vuosia/7870460#gs.do7s8w> (luettu 7.4.2024).
- Salomaa, Marja, Kalle Silfverberg & Heli Suominen (2014a). Päähinekiista ratkesi: Bussinkuljettaja saa käyttää turbaania työssään. *Helsingin Sanomat* 24.2.2014. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002712267.html> (luettu 7.4.2024).
- Salomaa, Marja, Kalle Silfverberg & Heli Suominen (2014b). Turbaani käy bussinkuljettajan päähineeksi, päättivät alan liitot. *Helsingin Sanomat* 25.2.2014. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002712411.html> (luettu 7.4.2024).
- Silminnäkijä: Työsuhdehuivi (2014). *Yle Ajankohtaistoimitus*, toim. Kati Leskinen. Esitetty 3.4.2014 Yle 2.

- Söderling, Ismo (2013). Mieli­pide: Bussinkuljettajan turbaania ei pidä kieltää. *Helsingin Sanomat* 6.5.2013. <https://www.hs.fi/mielipide/art-2000002636731.html> (luettu 7.4.2024).
- Säävälä, Hilkka (2013). Kansanedustaja sakottaisi burkista ja niqabeista – Suomessa käyttäjiä vain muutamia kymmeniä. *Yle Uutiset* 3.5.2013. <https://yle.fi/uutiset/3-6617903> (luettu 7.4.2024).
- Tikkanen, Johanna (2013). Turbaanikuski ajaa yhä ilman päähinettä Vantaalla. *Helsingin Sanomat* 20.11.2013. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002690489.html> (luettu 7.4.2024).
- Tikkanen, Johanna (2014). Bussikuski teki turbaanikiellosta tutkintapyynnön poliisille. *Helsingin Sanomat* 7.1.2014. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002700735.html> (luettu 7.4.2024).
- Turun Sanomat (2013). Vakaumus saa näkyä entistä useammin työasussa. *Turun Sanomat* 14.1.2013. <https://www.ts.fi/uutiset/437220> (luettu 7.4.2024).
- Vaara, Mari (2013). Turbaanikielto syrjii bussinkuljettajaa. *Helsingin Sanomat* 28.6.2013. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000002658218.html> (luettu 7.4.2024).
- Vantaan Sanomat (2013). Päätös: Bussikuskin turbaania ei saa kieltää. *Vantaan Sanomat* 27.6.2013. (Luettu 8.11.2014).
- Välilmaa, Mikko (2014). Vantaan turbaanikiistassa odotetaan poliisin ratkaisua – kuski jatkaa työssään. *Vantaan Sanomat* 8.1.2014. (Luettu 8.11.2014).
- Väntönen, Elina (2013). Perussuomalaisten Saarakkala teki lakialoitteen burkien kieltämiseksi. *Helsingin Sanomat* 3.5.2013. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000002636097.html> (luettu 7.4.2024).
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (s.a.). Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. <https://syrjinta.fi/tyoelama> (luettu 17.1.2022 / 7.4.2024).
- Yle (2013a). Finns Party MP: Full veil "degrades" women. *Yle News* 9.5.2013. <https://yle.fi/news/3-6634050> (luettu 7.4.2024).
- Yle (2013b). Sikh bus driver wins right to wear turban in Vantaa. *Yle News* 27.6.2013. <https://yle.fi/news/3-6708848> (luettu 7.4.2024).
- Yle (2014). HS: Sikh bus driver finally overturns Vantaa turban ban. *Yle News* 25.2.2014. <https://yle.fi/news/3-7106527> (luettu 7.4.2024).
- Ziemann, Marcus (2020). Analyysi: Sallitaanko Suomessa poliisilla päähuivi? Vuosia kestänyt vääntö uskonnollisista tunnuksista virkapuvussa on vihdoinkin ratkeamassa. *Yle Uutiset* 8.7.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-11438065> (luettu 7.4.2024).

## Lait

- Council Directive 2000/78/EC. 27.11.2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. EUR-Lex. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj> (luettu 7.4.2024).
- Kansalaisuuslaki 2003/359. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030359> (luettu 7.4.2024).
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> (luettu 7.4.2024).



- Poliisilaki 1995/493. Valtion säädöstietopankki Finlex, Vanhentuneet ajantasaiset. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1995/19950493> (luettu 7.4.2024).
- Poliisilaki 2011/872. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110872> (luettu 7.4.2024).
- Rikoslaki 1889/39. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta 767/2002. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020767#Pidm45237817305552> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta 1106/2013. Valtion säädöstietopankki Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131106> (luettu 7.4.2024).
- Sisäministeriön asetus poliisin virkapuvusta annetun sisäministeriön asetuksen muuttamisesta 606/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20200606> (luettu 7.4.2024).
- Suomen Perustuslaki 1999/731. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731> (luettu 7.4.2024).
- Työsopimuslaki 2001/55. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> (luettu 7.4.2024).
- Työturvallisuuslaki 2002/738. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> (luettu 7.4.2024).
- Yhdenvertaisuuslaki 2004/21. Valtion säädöstietopankki Finlex, Vanhentuneet ajantasaiset. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/2004/20040021> (luettu 7.4.2024).
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> (luettu 7.4.2024).
- Valtion virkamieslaki 1994/750. Valtion säädöstietopankki Finlex, Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940750> (luettu 7.4.2024).

## Kirjallisuus

- Aallas, Esa (1991). *Somalishokki*. Suomen pakolaisavun julkaisusarja 2. Helsinki: Suomen pakolaisapu.
- Aalto, Maria, Liisa Larja & Karmela Liebkind (2010). *Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Ahearn, Laura M. (2004). Agency. *Key Terms in Language and Culture*. Toim. Alessandro Duranti. Oxford: Blackwell, 7–10.

- Ahmad, Akhlaq (2005). *Getting a Job in Finland: The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market*. Research Reports 247. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:952-10-2792-4> (luettu 7.4.2024).
- Ahmad, Akhlaq (2020). Ethnic Discrimination against Second-generation Immigrants in Hiring: Empirical Evidence from a Correspondence Test. *European Societies* 22(5), 659–681. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1822536> (luettu 7.4.2024).
- Ahmed, Leila (2011). *A Quiet Revolution: The Veil's Resurgence, from the Middle East to America*. New Haven: Yale University Press (E-kirja).
- Ahmed, Sofia & Kevin M. Gorey (2023). Employment Discrimination Faced by Muslim Women Wearing the Hijab: Exploratory Meta-analysis. *Journal of Ethnic & Cultural Diversity in Social Work* 32(3), 115–123.
- Al-Sharmani, Mulki (2015). Kohtaamisia islamin kirjoituksellisen perinteen kanssa. Islamilainen feminismi ja sukupuolireformi Egyptissä. Suomentanut Essi Mäkelä. *Kohtaamisia: Kirjoituksia uskonnosta, arjesta ja monikulttuurisuudesta*. Toim. Riku Hämäläinen & Heikki Pesonen. Helsinki: Helsingin yliopisto, 160–179.
- Al-Sharmani, Mulki (2016). Contesting Islamic Feminism. *Helsinki Study of Religions: A Reader*. Toim. Riku Hämäläinen, Heikki Pesonen & Terhi Utriainen. Uskontotiede 17. Helsinki: Helsingin yliopisto, 256–273.
- Al-Sharmani, Mulki & Sanna Mustasaari (2022). Nuoret somalitaustaiset muslimit ja islamilainen perheoikeus. *Suomalaiset muslimit*. Toim. Teemu Pauha & Johanna Konttori. Helsinki: Gaudeamus, 47–65.
- Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Alfred, Mary V. (2006). Work, Subjectivity, and Learning in the Diaspora: Immigrant Women of Colour in White Academe. *Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life*. Toim. Stephen Billett, Tara Fenwick & Margaret Somerville. Technical and Vocational Education and Training Series 6. Dordrecht: Springer (E-kirja), 213–227.
- Alidadi, Katayoun (2012). Muslim Women Made Redundant: Unintended Signals in Belgian and Dutch Case Law on Religious Dress in Private Sector Employment and Unemployment. *A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation*. Toim. Katayoun Alidadi, Marie-Claire Foblets & Jogchum Vrieling. Farnham & Burlington: Ashgate (E-kirja), 245–282.
- Alidadi, Katayoun (2016). From Front-Office to Back-Office: Religious Dress Crossing the Public-Private Divide in the Workplace. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 159–189.
- ALL-YOUTH (s.a.). Kaikki nuoret haluavat määrätä elämästään -tutkimushanke 2018–2023. <https://sites.tuni.fi/allyouthstn/en/all-youth/> (luettu 7.4.2024).
- Allievi, Stefano (2003a). The Media. *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Toim. Brigitte Maréchal, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill, 289–330.
- Allievi, Stefano (2003b). Relations and Negotiations: Issues and Debates on Islam. *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Toim. Brigitte Maréchal, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill, 331–368.

- Allievi, Stefano (2003c). Relations Between Religions. *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Toim. Brigitte Maréchal, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill, 369–414.
- Almila, Anna-Mari (2016). Fashion, Anti-Fashion, Non-Fashion and Symbolic Capital: The Uses of Dress among Muslim Minorities in Finland. *Fashion Theory* 20(1), 81–102. <https://doi.org/10.1080/1362704X.2015.1078136> (luettu 7.4.2024).
- Aly, Anne (2009). Media Hegemony, Activism and Identity: Muslim Women Representing Muslim Women. *Beyond the Hijab Debates: New Conversations on Gender, Race, and Religion*. Toim. Tanja Dreher & Christina Ho. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Pub (E-kirja), 18–30.
- Andreassen, Rikke & Doutje Lettinga (2012). Veiled Debates: Gender and Gender Equality in European National Narratives. *Politics, Religion and Gender: Framing and Regulating the Veil*. Toim. Sieglinde Rosenberger & Birgit Sauer. London: Routledge (E-kirja), 17–36.
- Archer, Margaret S. (2000). *Being Human: The Problem of Agency*. Cambridge: Cambridge University Press (E-kirja).
- Archer, Margaret S. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press (E-kirja).
- Asad, Talal (2003). *Formations of the Secular: Christianity, Islam, Modernity*. Stanford, California: Stanford University Press.
- Banim, Maura, Eileen Green & Ali Guy (2001). Introduction. *Through the Wardrobe: Women's Relationships with Their Clothes*. Toim. Ali Guy, Eileen Green & Maura Banim. Oxford: Berg, 1–17.
- Bannerji, Himani (2000). *The Dark Side of the Nation: Essays on Multiculturalism, Nationalism, and Gender*. Toronto: Canadian Scholars' Press (E-kirja).
- Baumann, Gerd (2006). *Contesting Culture: Discourses of Identity in Multi-Ethnic London*. Cambridge: Cambridge University.
- BBC (2011). Austrian Driver Allowed 'Pastafarian' Headgear Photo. *BBC News* 14.7.2011. <https://www.bbc.com/news/world-europe-14135523> (luettu 7.4.2024).
- BBC (2016). Police Scotland Uniform to Include Muslim Hijab. *BBC News* 23.8.2016. <https://www.bbc.com/news/uk-scotland-37166422> (luettu 7.4.2024).
- Beaman, Lori (2008). *Defining Harm: Religious Freedom and the Limits of the Law*. Vancouver: UBC Press (E-kirja).
- Bergbom, Barbara, Minna Toivanen & Ari Väänänen (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020: Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos (E-kirja). <https://urn.fi/URN:ISBN:9789522619471> (luettu 7.4.2024).
- Bilge, Sirma (2010). Beyond Subordination vs. Resistance: An Intersectional Approach to the Agency of Veiled Muslim Women. *Journal of Intercultural Studies* 31(1), 9–28. <https://doi.org/10.1080/07256860903477662> (luettu 7.4.2024).
- Billett, Stephen (2011). Subjectivity, Self and Personal Agency in Learning Through and for Work. *The SAGE Handbook of Workplace Learning*.

- Toim. Margaret Malloch, Len Cairns, Karen Evans & Bridget N. O'Connor. Thousand Oaks: SAGE Publications (E-kirja), 60–72.
- Billett, Stephen, Tara Fenwick & Margaret Somerville, toim. (2006). *Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life*. Technical and Vocational Education and Training Series 6. Dordrecht: Springer (E-kirja).
- Billett, Stephen & Margarita Pavlova (2005). Learning through Working Life: Self and Individuals' Agentic Action. *International Journal of Lifelong Education* 24(3), 195–211. <https://doi.org/10.1080/02601370500134891> (luettu 7.4.2024).
- Billig, Michael (1996). *Arguing and Thinking: A Rhetorical Approach to Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blomqvist, Sarita (2017). Vaatimaton on muodin uusi musta – "Modest fashion on sitä, että saa uskonnon yhdistettyä muodin kanssa". *Yle Uutiset* 7.8.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9757157> (luettu 7.4.2024).
- Bowen, John Richard (2007). *Why the French Don't Like Headscarves: Islam, the State, and Public Space*. Princeton: Princeton University Press (E-kirja).
- Bracke, Sarah (2008). Conjugating the Modern/ Religious, Conceptualizing Female Religious Agency: Contours of a 'Post-secular' Conjuncture. *Theory, Culture & Society* 25(6), 51–67. <https://doi.org/10.1177/0263276408095544> (luettu 7.4.2024).
- Braidotti, Rosi (2008). In Spite of the Times: The Postsecular Turn in Feminism. *Theory, Culture & Society* 25(6), 1–24. <https://doi.org/10.1177/0263276408095542> (luettu 7.4.2024).
- van den Brandt, Nella (2023). Lost Daughters: Affective Framings of Women Embracing Islam. *Journal of the American Academy of Religion* 90(3). <https://doi.org/10.1093/jaarel/lfac072> (luettu 7.4.2024).
- van den Brandt, Nella & Chia Longman (2017). Working Against Many Grains: Rethinking Difference, Emancipation and Agency in the Counter-discourse of an Ethnic Minority Women's Organization in Belgium. *Social Compass* 64(4), 512–529. <https://doi.org/10.1177/0037768617727486> (luettu 7.4.2024).
- van den Breemer, Rosemarie, José Casanova & Trygve Wyller (2014). Introduction. *Secular and Sacred?: The Scandinavian Case of Religion in Human Rights, Law and Public Space*. Toim. Rosemarie van den Breemer, José Casanova & Trygve Wyller. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (E-kirja), 9–20.
- Brola, Mirva (2018). Provosoiva viitta?. *Ortodoksi viesti* 4, 21–23. <https://www.hos.fi/provosoiva-viitta/> (luettu 7.4.2024).
- Brown, Malcom D. (2001). Multiple Meanings of the 'Hijab' in Contemporary France. *Dressed to Impress: Looking the Part*. Toim. William J. F. Keenan. London: B.T. Batsford, 105–121.
- Bäckman, Linda (2017). 'Second Generation?' *Language and Identity among Adults whose Parents were Migrants*. Väitöskirja. Åbo Akademi.
- Bäckman, Linda & Sari Pöyhönen (2020). Superdiversiteetti: Superdiversiteetti haastaa perinteiset etnisyyden, vähemmistön ja kotoutumisen käsitteet. *Muuttoliikkeiden vuosisata*. Toim. Tuomas Martikainen & Pirkko

- Pitkänen. Julkaisuja 37. Turku: Siirtolaisuusinstituutti (E-kirja), 60–67. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7167-96-0> (luettu 7.4.2024).
- Casanova, José (2014). The Two Dimensions, Temporal and Spatial, of the Secular: Comparative Reflections on the Nordic Protestant and Southern Catholic Patterns from a Global Perspective. *Secular and Sacred?: The Scandinavian Case of Religion in Human Rights, Law and Public Space*. Toim. Rosemarie van den Breemer, José Casanova & Trygve Wyller. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (E-kirja), 21–33.
- Chapman, Madeleine (2016). Veil as Stigma: Exploring the Role of Representations in Muslim Women’s Management of Threatened Social Identity. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 26(4), 354–366. <https://doi.org/10.1002/casp.2269> (luettu 7.4.2024).
- Christoffersen, Lisbet (2013). A Quest for Open Helmets: On the Danish Burqa Affair. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 171–188.
- Collin, Kaija, Susanna Paloniemi & Katja Vähäsantanen (2015). Multiple Forms of Professional Agency for (Non)Crafting of Work Practices in a Hospital Organization. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(3a), 63–83. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3a.4834> (luettu 7.4.2024).
- CoPassion (s.a). CoPassion – Myötätunto työelämässä. <https://copassion.fi/> (luettu 7.4.2024).
- Creutz, Karin (2015). Osahanke 2. *Syrjintä, polarisaatio, nuoriso ja väkivaltainen radikalisoituminen*. Karin Creutz, Juha Saarinen & Marko Juntunen. SYPONUR-väliraportti, SSKH Notat 5. Helsinki: Svenska social- och kommunal högskolan vid Helsingfors universitet (E-kirja), 10–47.
- Creutz-Kämppi, Karin (2008). Islam Suomen ruotsinkielisissä sanomalehdissä. *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa*. Toim. Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 244–265.
- Criado Perez, Caroline (2020). *Näkymättömät naiset: Näin tilastot paljastavat miten maailma on suunniteltu miehille*. Suomentanut Arto Schroderus. Helsinki: WSOY.
- Day, Abby (2009). Believing in Belonging: An Ethnography of Young People’s Constructions of Belief. *Culture and Religion* 10(3), 263–278. <https://doi.org/10.1080/14755610903279671> (luettu 7.4.2024).
- Døving, Cora Alexa (2012). The Hijab Debate in the Norwegian Press: Secular or Religious Arguments?. *Journal of Religion in Europe* 5(2), 223–243. <https://doi.org/10.1163/187489212X639208> (luettu 7.4.2024).
- Dreher, Tanja & Christina Ho (2009). Introduction: New Conversations on Gender, Race and Religion. *Beyond the Hijab Debates: New Conversations on Gender, Race, and Religion*. Toim. Tanja Dreher & Christina Ho. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Pub (E-kirja), 1–15.
- Ehrnrooth, Jari (1999). Kipupisteitä kansakunnan ruumiissa. *Suomi: Maa, kansa ja kulttuurit*. Toim. Markku Löytönen & Laura Kolbe. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 113–123.

- Eicher, Joanne B. (2001). Dress, Gender and the Public Display of Skin. *Body Dressing*. Toim. Joanne Entwistle & Elizabeth Wilson. Oxford: Berg, 233–252.
- Elver, Hilal (2012). *The Headscarf Controversy: Secularism and Freedom of Religion*. Oxford: Oxford University Press (E-kirja).
- Emirbayer, Mustafa & Ann Mische (1998). What Is Agency?. *The American Journal of Sociology* 103(4), 962-1023. <https://doi.org/10.1086/231294> (luettu 7.4.2024).
- Entwistle, Joanne (2001). The Dressed Body. *Body Dressing*. Toim. Joanne Entwistle & Elizabeth Wilson. Oxford: Berg, 33–58.
- Eriksson, Lise (2018). Uskonto postsekulaarissa yhteiskunnassa. *Uskontososiologia*. Toim. Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira. Eetos-julkaisu 20. Turku: Eetos, 76–86.
- Eronen, Antti, Valtteri Härmälä, Signe Jauhiainen, Hanna Karikallio, Risto Karinen, Antti Kosunen, Jani-Petri Laamanen & Markus Lahtinen (2014). *Maahanmuuttajien työllistyminen: Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Työ ja yrittäjyys 6. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö (E-kirja).
- Eteläpelto, Anneli (2007). Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. Helsinki: WSOY, 90–142.
- Eteläpelto, Anneli, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Toim. Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Katja Collin. Aikuiskasvatuksen 49. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 9–30.
- Eteläpelto, Anneli, Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi & Katja Vähäsantanen (2014a). Johdanto. *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!*. Toim. Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi, Karja Vähäsantanen, Sanna Herranen, Mari Manninen & Anneli Eteläpelto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto (E-kirja), 9–13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9> (luettu 7.4.2024).
- Eteläpelto, Anneli, Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi & Katja Vähäsantanen (2014b). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Hankkeen taustaa ja lähtökohtia. *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!*. Toim. Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi, Karja Vähäsantanen, Sanna Herranen, Mari Manninen & Anneli Eteläpelto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto (E-kirja), 17–31. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9> (luettu 7.4.2024).
- Eteläpelto, Anneli & Katja Vähäsantanen (2008). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.
- Eteläpelto, Anneli, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi (2013). What Is Agency?: Conceptualizing Professional Agency at Work. *Educational Research Review* 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001> (luettu 7.4.2024).
- Eteläpelto, Anneli, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi (2014c). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?. *Aikuis-*

- kasvatus* 34(3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100> (luettu 7.4.2024).
- Eteläpelto, Anneli, Katja Vähäsantanen, Päivi Hökkä & Susanna Paloniemi (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. *Ammatillinen toimijuus: rakenne, mittari ja tuki*. Toim. Katja Vähäsantanen, Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä, & Anneli Eteläpelto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto (E-kirja), 5–13. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6> (luettu 7.4.2024).
- EV&S (2017). Enbuske, Veitola & Salminen. Kausi 3, 5/10. MTV3. Esitetty 27.4.2017.
- Evl (s.a.). Perustietoa kirkosta. *Suomen evankelis-luterilainen kirkko*. <https://evl.fi/tietoa-meista/perustietoa-kirkosta/> (luettu 7.4.2024).
- Ferrari, Alessandro (2016). Religious Freedom and the Public-Private Divide: A Broken Promise in Europe. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 71–91.
- Ferrari, Alessandro & Sabrina Pastorelli, toim. (2013). *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Farnham: Ashgate.
- Ferrari, Daniele & Sabrina Pastorelli (2013). The Burqa in Europe: European Institutions and the Comparative/Interdisciplinary Approach. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 225–248.
- Ferrari, Silvio (2003). The Legal Dimension. *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Toim. Brigitte Maréchal, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill, 219–254.
- Ferrari, Silvio (2013). In Praise of Pragmatism. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 5–14.
- Ferrari, Silvio (2016a). Religion in the European Public Spaces: A Legal Overview. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 139–156.
- Ferrari, Silvio (2016b). Introduction. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), xi–xix.
- Ferrari, Silvio & Rinaldo Cristofori, toim. (2016). *Religion in the Public Space. Volume III*. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja).
- Ferrari, Silvio & Sabrina Pastorelli, toim. (2016). *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. London & New York: Routledge (E-kirja).
- Foblets, Marie-Claire (2016). Religion and Rethinking the Public-Private Divide: Introduction. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 1–21.
- Forsander, Annika (2002). *Luottamuksen ehdot: Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39. Helsinki: Väestöliitto.
- Forsander, Annika (2007). Kotoutuminen sukupuolittuneille työmarkkinoille?: Maahanmuuttajien työmarkkina yli vuosikymmen Suomeen muuton

- jälkeen. *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Toim. Tuomas Martikainen & Marja Tiilikainen. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46. Helsinki: Väestöliitto, 312–334.
- Forsander, Annika (2013). Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Toim. Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen & Minna Säävälä. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Forsander, Annika, Mika Raunio, Perttu Salmenhaara & Mika Helander (2004). *Sykettä ja suvaitsevaisuutta: globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita.
- Franks, Myfanwy (2000). Crossing the Borders of Whiteness? White Muslim Women Who Wear the Hijab in Britain Today. *Ethnic and Racial Studies*, 23(5), 917–929.
- Furseth, Inger (2014). Hijab Street Fashion and Style in Oslo. *The Changing Soul of Europe: Religions and Migrations in Northern and Southern Europe*. Toim. Helena Vilaça, Enzo Pace, Inger Furseth & Per Pettersson. Farnham: Ashgate (E-kirja), 209–230.
- Furseth, Inger (2017). Introduction. *Religious Complexity in the Public Sphere: Comparing Nordic Countries*. Toim. Inger Furseth. New York: Palgrave Macmillan (E-kirja), 1–29.
- Garcia-Yeste, Carme, Lena de Botton, Pilar Alvarez & Roger Campdepadros (2021). Actions to Promote the Employment and Social Inclusion of Muslim Women Who Wear the Hijab in Catalonia (Spain). *Sustainability* 13(13), 6991, 1–25. <https://doi.org/10.3390/su13136991> (Luettu 7.4.2024).
- Gaudreault-DesBiens, Jean-François & Noura Karazivan (2016). The ‘Public’ and the ‘Private’ in the Common Law and Civil Law Traditions and the Regulation of Religion. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 93–117.
- Ghumman, Sonia & Ann Marie Ryan (2013). Not Welcome Here: Discrimination Towards Women Who Wear the Muslim Headscarf. *Human Relations* 66(5), 671–698.
- Giddens, Anthony (1984). *The Constitution of Society: Outline of the Theory of Structuration*. Cambridge: Polity Press.
- Grillo, Ralph & Prakash Shah (2013). The Anti-Burqa Movement in Western Europe. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 197–224.
- Haavisto, Camilla & Ullamaija Kivikuru (2009). Sulkevat sanat, avoimet kuvat. *En ole rasisti, mutta...: Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä*. Toim. Suvi Keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori. Tampere: Vastapaino, 87–96.
- Habermas, Jürgen (2004). *Julkisuuden rakennemuutos: Tutkimus yhdestä kansalaisyhteiskunnan kategoriasta*. Suomentanut Veikko Pietilä. Tampere: Vastapaino.
- Habermas, Jürgen (2016). Religion in the Public Sphere. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), 3–27.



- Haikkola, Lotta (2010). Etnisyys, suomalaisuus ja ulkomaalaisuus toisen sukupolven luokittelussa. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 219–238.
- Halén, Harry (1999). Suomen tataarit. *Suomi: Maa, kansa ja kulttuurit*. Toim. Markku Löytönen & Laura Kolbe. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 315–332.
- Hall, Stuart (1999). *Identiteetti*. Suomentanut ja toim. Mikko Lehtonen & Juha Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Halrynjo, Sigtona & Merel Jonker (2016). Naming and Framing of Intersectionality in Hijab Cases - Does It Matter? An Analysis of Discrimination Cases in Scandinavia and the Netherlands. *Gender, work & organization* 23(3), 278–295.
- Hammond, Walid (2013). Imaami johtajana. *Imaamit Suomessa: imaamikoulutus selvitys 2013*. Toim. Riitta Latvio, Satu Mustonen & Ilari Rantakari. Helsinki: Kulttuuri- ja uskontofoorumi FOKUS, 14.
- Harinen, Päivi & Jussi Ronkainen (2010). ”Uusi tuuli puhalttaa, painaa pilviin juuret”: Monikulttuuriset nuoret ja kulttuurisen erilaisuuden puolustus. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 273–290.
- Harjunen, Hannele (2010). Intersektionaalisuus eurooppalaisen tasa-arvopolitiikan haasteena. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 305–306.
- Hartikainen, Jarno (2018). Rintamerkin käyttö työasussa johti potkuihin lentoasemalta. *Helsingin Sanomat* 23.10.2018, A12–A13.
- Hay, Olga & Sam Middlemiss (2003). Fashion Victims, Dress to Conform to the Norm, or Else? Comparative Analysis of Legal Protection Against Employers’ Appearance Codes in the United Kingdom and the United States. *International Journal of Discrimination and the Law* 6(1), 69–102.
- Heikkilä, Elli & Maria Pikkarainen (2006). Maahanmuuttajien työllisyys. *Ylirajainen kulttuuri: Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Toim. Tuomas Martikainen. Tietolipas 212. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 257–277.
- Heikkinen, Heli & Katariina Kainulainen (2018). Usein kysyttyä ulkoasusta potilastyössä. *Suomen Sairaalahygienialehti* 36(5), 192–196.
- Heikkinen, Suvi, Marjut Jyrkinen, Anna-Maija Lämsä ja Charlotta Niemistö, toim. (2020). *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa*. Forskningsrapporter från Svenska handelshögskolan. Hanken School of Economics Research Reports 77. Helsinki: Hanken Svenska handelshögskolan. <http://hdl.handle.net/10227/355402> (luettu 7.4.2024).
- Heimo, Anne, Tuula Juvonen & Heidi Kurvinen (2021). *Opas muistitietohaastattelun tekemiseen*. Helsinki: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura (E-kirja).
- Heinonen, Visa (1998). *Talonpoikainen etiikka ja kulutuksen henki: Kotitalousneuvonnasta kuluttajapolitiikkaan 1900-luvun Suomessa*. Bibliotheca Historica 33. Helsinki: Suomen Historiallinen Seura.

- Hélie, Anissa (2012). Introduction: Policing Gender, Sexuality and 'Muslimness'. *Sexuality in Muslim Contexts: Restrictions and Resistance*. Toim. Anissa Hélie & Homa Hoodfar. London: Zed Books (E-kirja), 1–14.
- Hélie, Anissa & Homa Hoodfar, toim. (2012). *Sexuality in Muslim Contexts: Restrictions and Resistance*. London: Zed Books (E-kirja).
- Helkama, Klaus & Anneli Portman (2019). Protestant Roots of Honesty and Other Finnish Values. *On the Legacy of Lutheranism in Finland: Societal perspectives*. Toim. Kaius Sinnemäki, Anneli Portman, Jouni Tilli & Robert H. Nelson. Studia Fennica: Historica 25. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura (E-kirja), 81–98.
- Henriksson, Lea (1998). *Naisten terveystyö ja ammatillistumisen politiikka*. Tutkimuksia 88. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Hiitola, Johanna & Jaana Vuori (2018). Afganistanilaisten pakkomuuttajien arjen kansalaisuus ja toiminnan mahdollisuudet. *Janus* 26(4), 326–342. <https://doi.org/10.30668/janus.76452> (luettu 7.4.2024).
- Hill QC, Mark (2013). Legal and Social Issues Concerning the Wearing of the Burqa and Other Head Coverings in the United Kingdom. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 77–100.
- Hirschmann, Nancy J. (2003). *The Subject of Liberty: Toward a Feminist Theory of Freedom*. Princeton: Princeton University Press (E-kirja).
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2014). *Tutkimushaastattelut: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hokka, Jenni, Katja Valaskivi, Johanna Sumiala & Suvi Laakso (2013). Suomalaiset sanomalehdet uskonnollisen maiseman tuottajina: Uskontojournalismi Helsingin Sanomissa, Ilkassa, Kalevassa ja Karjalaisessa vuosina 2007–2011. *Media & viestintä* 36(2), 6–21. <https://doi.org/10.23983/mv.62274> (luettu 7.4.2024).
- Hokkanen, Pete (2014). *Uskonnonvapaus monikulttuurisessa koulussa*. Acta Wasaensia 307. Oikeustiede 13. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. [https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-553-4.pdf](https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-553-4.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Honkasalo, Veronika (2012). Nuorisotyön monikulttuurisuus ja sukupuoli. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 263–290.
- Hoodfar, Homa (2001). The Veil in Their Minds and on Our Heads: Veiling Practices and Muslim Women. *Women, Gender, Religion: A Reader*. Toim. Elizabeth A. Castelli & Rosamond C. Rodman. New York: Palgrave, 420–446.
- Hoodfar, Homa (2003). More than Clothing: Veiling as an Adaptive Strategy. *The Muslim Veil in North America: Issues and Debates*. Toim. Sajida Sultana Alvi, Homa Hoodfar & Sheila McDonough. Toronto: Women's Press (E-kirja), 3–40.
- Hopkins, Nick (2001). Met Lets Muslim Policewomen Don Headscarves. *The Guardian* 25.4.2001. <https://www.theguardian.com/uk/2001/apr/25/ukcrime.religion> (luettu 7.4.2024).

- Hopkins, Nick & Ronni Michelle Greenwood (2013). Hijab, Visibility and the Performance of Identity. *European Journal of Social Psychology* 43(5), 438–447. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1955> (luettu 7.4.2024).
- Horsti, Karina (2021). Luonnonvoimat Välimerellä – metaforat, kartat ja pakolaisuus. *Muuttoliike murroksessa: Metaforat, mielikuvat, merkitykset*. Toim. Noora Kotilainen & Jussi Laine. Helsinki: Into, 39–58.
- Hovi, Tuija (2014). Servants and Agents: Gender Roles in Neocharismatic Christianity. *Finnish Women Making Religion: Between Ancestors and Angels*. Toim. Terhi Utriainen & Päivi Salmesvuori. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 177–193.
- Howard, Erica (2012). Banning Islamic Veils: Is Gender Equality a Valid Argument?. *International Journal of Discrimination and the Law* 12(3), 147–165. <https://doi.org/10.1177/1358229112464450> (luettu 7.4.2024).
- Howard, Erica (2017). *Religious Clothing and Symbols in Employment: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States*. European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/380042> (luettu 7.4.2024).
- Huhta, Ilkka (2022). A Hundred Years of Religious Freedom in Finland. *Temenos* 58(2), 169–191. <https://doi.org/10.33356/temenos.115502> (luettu 7.4.2024).
- Huotari, Vesa (2019). *Naisten ja miesten tasa-arvo poliisissa 2018*. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 134. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu (E-kirja). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-360-6> (luettu 7.4.2024).
- HUS (2023). Tutkimuslupa, opinnäytetyön tutkimuslupa ja tietolupa. *Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri*. <https://www.hus.fi/tutkimus-ja-opetus/tutkijan-ohjeet/tutkimuslupa-opinnaytetyon-tutkimuslupa-ja-tietolupa> (luettu 7.4.2024).
- Huttunen, Laura (2002). *Kotona, maanpaossa, matkalla: Kodin merkitykset maahanmuuttajien omaelämäkerroissa*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Huttunen, Laura & Marko Juntunen (2020). Suburban Encounters: Superdiversity, Diasporic Relationality and Everyday Practices in the Nordic Context. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 46(19), 4124–4141. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1531695> (luettu 7.4.2024).
- Hytönen, Maarit, Kimmo Ketola, Veli-Matti Salminen, Hanna Salomäki & Jussi Sohlberg (2020). Johtopäätökset. *Uskonto arjessa ja juhlassa – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019*. Toim. Hanna Salomäki, Maarit Hytönen, Kimmo Ketola, Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus (E-kirja), 251–266.
- Hyökki, Linda (2019). Sosiokulttuurisen tiedon ja tunnustuksen rooli kaksisuuntaisessa kotoutumisessa: Esimerkkinä musliminaisten huivinkäyttö. *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Toim. Villiina Kazi, Anne Alitolppa-Niitamo & Antti Kaihovaara. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö (E-kirja), 221–228. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7> (luettu 7.4.2024).

- Hyökki, Linda (2023). *Anti-Muslim Racism in Finland: Finnish Female Muslim Converts' Experiences on Racialization and Misrecognition*. Väitöskirja. Ibn Haldun University.
- Häkkinen, Antti & Miika Tervonen (2005). Johdanto: Vähemmistöt ja köyhyys Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla. *Vieraat kulkijat – tutut talot: Näkökulmia etnisyyden ja köyhyyden historiaan Suomessa*. Toim. Antti Häkkinen, Panu Pulma & Miika Tervonen. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 7–36.
- Iltta-Sanommat (2001). Neekerinpusun nimi muutetaan "Brunbergin suukoksi". *Iltta-Sanommat* 16.5.2001. <https://www.is.fi/kotimaa/art-2000000299441.html> (luettu 7.4.2024).
- Iltalehti (2007). Lakupekka kuopattiin. *Iltalehti* 15.1.2007. <https://www.iltalehti.fi/uutiset/a/200701155597400> (luettu 7.4.2024).
- Isaksson, Pekka & Jouko Jokisalo (2018). *Kallonmittaajia ja skinejä: Rasismien aatehistoriaa*. Helsinki: Suomen rauhanpuolustajat.
- Isotalo, Anu (2006). Somalitytöt ja seksuaalisuuden kulttuuriset merkitykset. *Seksuaalinen ruumis: Kulttuuritieteelliset lähestymistavat*. Toim. Taina Kinnunen & Anne Puuronen. Helsinki: Gaudeamus, 109–126.
- Isotalo, Anu (2015). *Mistä on hyvät tytöt tehty? Somalitytöt ja maineen merkitykset*. Turun yliopiston julkaisuja C 407. Väitöskirja. Turun yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6169-6> (luettu 7.4.2024).
- Jaakkola, Magdalena (2009). *Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta: Asennemuutokset 1987–2007*. Helsingin kaupungin tietokeskus tutkimuksia 2009/1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus (E-kirja).
- Jaakkola, Timo (2000). *Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönnotossa ja työelämässä*. Työpoliittinen tutkimus 218. Helsinki: Työministeriö.
- Jansens, Freya (2019). Suit of Power: Fashion, Politics, and Hegemonic Masculinity in Australia. *Australian Journal of Political Science* 54(2), 202–218.
- Jansson, Julia & Markus Kari (2018). Hoitajattareksi? Dekkariksi?: Naisten poliisikoulutuksen ja naispoliisien 1900-luku. *Muodollisesti pätevä?: Poliisikoulutus itsenäisessä Suomessa*. Toim. Julia Jansson. Tampere: Poliisiammatti-korkeakoulu (E-kirja), 454–485. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-348-4> (luettu 7.4.2024).
- Jasinskaja-Lahti, Inga, Karmela Liebkind & Tiina Vesala (2002). *Rasismi ja syrjintä Suomessa: Maahanmuuttajien kokemuksia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Johnson, Kim K. P. & Sharron J. Lennon (1999). Introduction: Appearance and Social Power. *Appearance and Power*. Toim. Kim. K. P. Johnson & Sharron J. Lennon. Oxford: Berg, 1–10.
- Jokisalo, Jouko (2016). *Euroopan radikaali oikeisto*. Helsinki: Into.
- Joronen, Tuula (2005). Työ on kahden kauppa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Toim. Seppo Paananen. Helsinki: Tilastokeskus, 59–82.
- Julkunen, Raija (2010). *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Juntunen, Marko (2008). Eurooppalaisen islamin järjestäytyminen ja auktoriteettien hajaantuminen. *Islam Suomessa: Muslimit arjessa*,

- mediassa ja yhteiskunnassa*. Toim. Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 37–61.
- Juntunen, Marko (2020). *Matkalla islamilaisessa Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Juutinen, Marko & Jenita Rauta (2021). *Monimuotoisen rekrytoinnin esteet ja edistäminen*. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 17. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu (E-kirja). <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021052531528> (luettu 7.4.2024).
- Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa & Ilpo Halonen (2002). Argumentaatioanalyysi ja hyvän argumentin ehdot. *Argumentti ja kritiikki: Lukemisen, keskustelun ja vakuuttamisen taidot*. Toim. Marja-Liisa Kakkuri-Knuuttila. Helsinki: Gaudeamus, 60–113.
- Kalliola, Satu & Salme Mahlakaarto (2020). Methods of Promoting Professional Agency at Work. *Challenges* 11(2), 1–11. <https://doi.org/10.3390/challe11020030> (luettu 7.4.2024).
- Kantola, Johanna & Kevät Nousiainen (2008). Pussauskoppiin?: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien yhtenäistämisestä. *Sukupuolentutkimus [Naistutkimus]* 21(2), 6–20.
- Karaman, Nuray & Michelle Christian (2020). “My Hijab Is Like My Skin Color”: Muslim Women Students, Racialization, and Intersectionality. *Sociology of Race and Ethnicity* 6(4), 517–532.
- Karhunen, Katri (2013). *Väkivallaton vastarinta kahden elämäkerran naisten toiminnassa Iranissa 1980- ja 1990-luvuilla*. Pro gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Karimi, Hanane (2018). The Hijab and Work: Female Entrepreneurship in Response to Islamophobia. *International journal of politics, culture, and society*, 421–435.
- Karjalainen, Mira (2007). *In the Shadow of Freedom: Life on Board the Oil Tanker*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://hdl.handle.net/10138/267620> (luettu 7.4.2024).
- Katisko, Marja (2011). *Kansalaisuus työyhteisön arjessa: Maahanmuuttajien kertomuksia työelämästä*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 9. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-6700-6> (luettu 7.4.2024).
- Keisala, Katja, Pirkko Pitkänen & Vuokko Niiranen (2017). Johdanto. *Tavoitteena sujuva arki: Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Toim. Pirkko Pitkänen, Katja Keisala & Vuokko Niiranen. Tampere: Tampereen yliopisto (E-kirja), 11–35. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0610-6> (luettu 7.4.2024).
- Keskinen, Suvi (2001). Ahdistavien tunteiden äärellä: Tutkijan, väkivaltaa kokeneiden naisten ja kulttuurin kohtaamisia. *Sukupuolentutkimus [Naistutkimus]* 14(3), 29–40.
- Keskinen, Suvi (2012a). Transnational Influences, Gender Equality and Violence in Muslim Families. *Whiteness and Postcolonialism in the Nordic Region: Exceptionalism, Migrant Others and National Identities*. Toim. Kristín Loftsdóttir & Lars Jensen. Farnham: Ashgate (E-kirja), 73–88.
- Keskinen, Suvi (2012b). Kulttuurilla merkityt toiset ja universaalien kohtelun paradoksi väkivaltatyössä. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus*

- ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 291–320.
- Keskinen, Suvi (2018). The 'Crisis' of White Hegemony, Neonationalist Femininities and Antiracist Feminism. *Women's Studies International Forum* 68, 157–163. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2017.11.001> (luettu 7.4.2024).
- Keskinen, Suvi, Aminkeng Atabong Alemanji, Markus Himanen, Antti Kivijärvi, Uyi Osazee, Nirosha Pöyhölä & Venla Rousku (2018). *Pysäytetyt – Etninen profilointi Suomessa*. SSKH reports and discussion papers 2. Helsinki: Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet (E-kirja).
- Keskinen, Suvi & Jaana Vuori (2012). Erot, kuuluminen ja osallisuus hyvinvointiyhteiskunnassa. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 7–35.
- Ketola, Kimmo (2011). Suomalaisten uskonnollinen suvaitsevaisuus. *Uskonto suomalaisten elämässä: Uskonnollinen kasvatusta, moraalista, onnellisuutta ja suvaitsevaisuutta kansainvälisessä vertailussa*. Toim. Kimmo Ketola, Kati Niemelä, Harri Palmu & Hanna Salomäki. Yhteiskuntatieteellisen tietoaarkiston julkaisuja 9. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto (E-kirja), 60–89. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8484-1> (luettu 7.4.2024).
- Ketola, Kimmo (2016). Luterilainen usko nykyajan Suomessa. *Osallistuva luterilaisuus – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012–2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Toim. Kimmo Ketola, Maarit Hytönen, Veli-Matti Salminen, Jussi Sohlberg & Leena Sorsa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 47–87.
- Ketola, Kimmo (2020). Uskonto ja kulttuurin murros. *Uskonto arjessa ja juhlassa – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019*. Toim. Hanna Salomäki, Maarit Hytönen, Kimmo Ketola, Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus (E-kirja), 12–44.
- Kilpeläinen, Ilkka (2015). Uusi yhdenvertaisuuslaki puree paremmin syrjintään. *Yle Uutiset* 12.1.2015. [http://yle.fi/uutiset/uusi\\_yhdenvertaisuuslaki\\_puree\\_paremmiin\\_syrjintaan/7731916](http://yle.fi/uutiset/uusi_yhdenvertaisuuslaki_puree_paremmiin_syrjintaan/7731916) (luettu 7.4.2024).
- Kilpi, Elina (2010). Toinen sukupolvi peruskoulun päättyessä ja toisen asteen koulutuksessa. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 110–132.
- Kira, Mari & David B. Balkin (2014). Interactions Between Work and Identities: Thriving, Withering, or Redefining the Self? *Human Resource Management Review* 24(2), 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.10.001> (luettu 7.4.2024).
- Kirpal, Simone (2004). Researching Work Identities in a European Context. *Career Development International* 9(3), 199–221. <https://doi.org/10.1108/13620430410535823> (luettu 7.4.2024)
- Kivijärvi, Antti & Veronika Honkasalo (2010). Monikulttuuristen nuorten ja nuorisotyöntekijöiden tulkintoja rasismista. *Maahanmuutto ja*

- sukupuolvet. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 257–272.
- Klinge, Matti (1999). Suomi-myytti. *Suomi: Maa, kansa ja kulttuurit*. Toim. Markku Löytönen & Laura Kolbe. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 88–97.
- Knuuttila, Simo (2007). Max Weber, luterilainen työmoraali ja pohjoismainen hyvinvointivaltio. *Kirkko ja usko tämän päivän Suomessa: STKS:n symposiumissa marraskuussa 2006 pidetyt esitelmät*. Toim. Aku Visala. Helsinki: Suomalainen teologinen kirjallisuusseura, 61–71.
- Koivu, Satu & Markku Nyman (2018). Poliisin henkilöstöstrategiset valinnat. *Poliisin toimintaympäristö: Poliisiammattikorkeakoulun katsaus 2018*. Toim. Vesa Mutttilainen & Vesa Huotari. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 132. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu (E-kirja), 39–44. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-815-352-1> (luettu 7.4.2024).
- Konttori, Johanna (2015). *Monsieur, näkemyksemme eivät ole samalta planeetalta!: poliittisen ja yhteiskunnallisen eliitin tulkintoja islamista ja kansallisesta identiteetistä musliminaisten pukeutumisesta käydyissä keskusteluissa 2000-luvun Ranskassa*. Uskontotiede 15. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Konttori, Johanna (2018a). Islamin näkyvin symboli?: Musliminaisten moninaiset huivit. *Katse pyhään: Näkökulmia uskonnon aineellisuuteen*. Toim. Alexandra Bergholm & Riku Hämäläinen. Helsinki: Partuuna, 246–265.
- Konttori, Johanna (2018b). Uskonto, nationalismi ja kansallinen identiteetti. *Uskontososiologia*. Toim. Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira. Eetos-julkaisu 20. Turku: Eetos, 301–312.
- Konttori, Johanna (2020). Huivista burkiniin: Katsaus eduskunnan dokumentteihin 2000-luvulla. *Teologinen Aikakauskirja* 125(3), 266–273.
- Konttori, Johanna & Teemu Pauha (2021). Finland. *Yearbook of Muslims in Europe vol. 12*. Toim. Egdūnas Račius, Stephanie Müssig, Samim Akgönül, Ahmet Alibašić, Jørgen S. Nielsen & Oliver Scharbrodt. Leiden: Brill, 229–246.
- Korvajärvi, Päivi (2010). Sukupuolistunut ja sukupuolistava työ. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 183–196.
- Koski, Sami (2021). Rasismikohu Helsingin yliopistossa – riistoleikkejä ja Afrikan tähti -vitsailua: ”Olen sanaton”. *Iltalehti* 18.10.2021. <https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/c6584f8b-1314-46fb-aa1b-72ecbae5b461> (luettu 7.4.2024).
- Krivosos, Daria (2019). Welfare Chauvinism at the Margins of Whiteness: Young Unemployed Russian-speakers’ Negotiations of Worker-Citizenship in Finland. *Undoing Homogeneity in the Nordic Region: Migration, Difference and the Politics of Solidarity*. Toim. Suvi Keskinen, Unnur Dís Skaptadóttir & Mari Toivanen. Abingdon, Oxon: Routledge (E-kirja), 103–118.
- Kuokkanen, Katja (2019). Meistä tulee lääkäreitä. *Helsingin Sanomat* 27.11.2019, A18–A19.
- Kupari, Helena (2016). *Lifelong Religion as Habitus: Religious Practice Among Displaced Karelian Orthodox Women in Finland*. Leiden: Brill.

- Kupari, Helena & Salome Tuomaala (2015). Toimijuus ja muutoksen mahdollisuus: Esimerkkinä vanhoillislestadiolaisuuden tutkimus. *Uskonnon ja sukupuolen risteyksiä*. Toim. Johanna Ahonen & Elina Vuola. Tietolipas 247. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 161–187.
- Kurki, Tuuli (2018). *Immigrantness as (Mis)fortune?: Immigrantisation Through Integration Policies and Practices in Education*. Helsinki Studies in Education 40. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-4713-4> (luettu 7.4.2024).
- Kurki, Tuuli, Kristiina Brunila & Elina Lahelma (2019). Constituting Immigrant Care Workers Through Gendering and Racialising Practices in Education. *Nordic Journal of Migration Research* 9(3), 329–345. <http://doi.org/10.2478/njmr-2019-0009> (luettu 7.4.2024).
- Lahti, Leena (2014). *Monikulttuurinen työelämä: hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle*. Helsinki: Sanoma Pro (E-kirja).
- Larja, Liisa & Hanna Sutela (2015). Työllisyys. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Toim. Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hannula. Helsinki: Tilastokeskus (E-kirja), 71–82.
- Larja, Liisa, Johanna Warius, Liselott Sundbäck, Karmela Liebkind, Irja Kandolin & Inga Jasinskaja-Lahti (2012). *Discrimination in the Finnish Labor Market: An Overview and a Field Experiment on Recruitment*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö (E-kirja).
- Latvio, Riitta, Satu Mustonen & Ilari Rantakari, toim. (2013). *Imaamit Suomessa: imaamikoulutus selvitys 2013*. Helsinki: Kulttuuri- ja uskontofoorumi FOKUS.
- Lehtonen, Mikko (2015a). Johdanto: Säiliöstä suhdekimppuun. *Suomi toisin sanoen*. Mikko Lehtonen, Olli Löytty & Petri Ruuska. Tampere: Vastapaino, 17–35.
- Lehtonen, Mikko (2015b). Suomi on toistettua maata. *Suomi toisin sanoen*. Mikko Lehtonen, Olli Löytty & Petri Ruuska. Tampere: Vastapaino, 129–155.
- Leitzinger, Antero (2006). *Suomen tataarit: Vuosina 1868–1944 muodostuneen muslimiyhteisön menestystarina*. Helsinki: East-West Books Helsinki.
- Lepola, Outi (2000). *Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi: Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia 787. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Levey, Geoffrey Brahm (2009). Secularism and Religion in a Multicultural Age. *Secularism, Religion and Multicultural Citizenship*. Toim. Geoffrey Brahm Levey & Tariq Modood. Cambridge: Cambridge University Press, 1–24.
- Lewis, Reina, Kristin Aune & Lina Molokotos-Liederman (2021). *Modest Fashion in UK Women's Working Life: A Report for Fashion and the Creative Industries and Creative Arts Education*. London, Coventry: University of the Arts London, Coventry University (E-kirja). [https://www.arts.ac.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0020/274070/fashion\\_exec\\_FINAL.pdf](https://www.arts.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0020/274070/fashion_exec_FINAL.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Lillevik, Ragna (2020a). The Political Accommodation of Military Turbans and the Police Hijab in Norway: Windows of Opportunity. *Journal of Ethnic*



- and *Migration Studies* 46(11), 56–73.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1675501> (luettu 7.4.2024).
- Lillevik, Ragna (2020b). *Policy Responses to Contestation over Islam in Norway*. Series of dissertations submitted to the Faculty of Social Sciences, University of Oslo 803. Väitöskirja. University of Oslo.  
<http://urn.nb.no/URN:NBN:no-81951> (luettu 7.4.2024).
- Linjakumpu, Aini, Tuula Sakaranaho, Johanna Konttori, Inkeri Rissanen, Ruth Illman, Martin Ubani & Marja Tiilikainen (2023). *Uskontolukutaito suomalaisessa yhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Långstedt, Johnny (2021). *Towards a Model for Managing Value Diversity in the Work Environment*. Väitöskirja. Åbo Akademi University.  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-12-4007-2> (luettu 7.4.2024).
- Lähdesmäki, Tuuli (2020). European Culture, History, and Heritage as Political Tools in the Rhetoric of the Finns Party. *European Memory in Populism: Representations of Self and Other*. Toim. Chiara De Cesari & Ayhan Kaya. London, New York: Routledge.
- Löytty, Olli (2015a). Erikoisen tavallinen suomalaisuus. *Suomi toisin sanoen*. Mikko Lehtonen, Olli Löytty & Petri Ruuska. Tampere: Vastapaino, 39–62.
- Löytty, Olli (2015b). Suomeksi kerrottu kansakunta. *Suomi toisin sanoen*. Mikko Lehtonen, Olli Löytty & Petri Ruuska. Tampere: Vastapaino, 105–127.
- MacKinnon, Catharine A. (2006). *Are Women Human? And Other International Dialogues*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Mahlakaarto, Salme (2010). *Subjektiksi työssä: identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. Jyväskylän Studies in Education, Psychology and Social Research 394. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3992-2> (luettu 7.4.2024).
- Mahmood, Saba (2012). *Politics of Piety: The Islamic Revival and the Feminist Subject*. Princeton: Princeton University Press.
- Malik, Abida, Hafsa Qureshi, Humayra Abdul-Razakq, Zahra Yaqoob, Fatima Zahra Javid, Faatima Esmail, Emma Wiley & Asam Latif (2019). 'I Decided Not to Go into Surgery Due to Dress Code': A Cross-sectional Study within the UK Investigating Experiences of Female Muslim Medical Health Professionals on Bare Below the Elbows (BBE) Policy and Wearing Headscarves (Hijabs) in Theatre. *BMJ Open* 9(3), 1–10.  
<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019954> (luettu 7.4.2024).
- Malkavaara, Mikko (2017). Luterilaisuuden vaikutus kulttuuriin ja yhteiskuntaan. *Monien uskontojen ja katsomusten Suomi*. Toim. Ruth Illman, Kimmo Ketola, Riitta Latvio & Jussi Sohlberg. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 48. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 46–64.
- Mallick, Nabila (2013). The Right to Pray and Work. *No5* 13.10.2013.  
<https://www.no5.com/media/publications/the-right-to-pray-and-work/> (luettu 7.4.2024).
- Mancini, Letizia (2013). Burqa, Niqab and Women's Rights. *The Burqa Affair Across Europe: Between Public and Private Space*. Toim. Alessandro Ferrari & Sabrina Pastorelli. Farnham: Ashgate, 25–36.
- Mancini, Susanna & Michel Rosenfeld (2016). Unveiling the Limits of Tolerance: Comparing the Treatment of Majority and Minority Religious Symbols in

- the Public Sphere. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), 477–508.
- Mansson McGinty, Anna (2006). *Becoming Muslim: Western Women's Conversions to Islam*. Culture, Mind, and Society (CMAS). New York: Palgrave Macmillan.
- Maréchal, Brigitte (2003). The Economic Dimension. *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Brigitte Maréchal, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill, 415–448.
- Maréchal, Brigitte, Stefano Allievi, Felice Dassetto & Jørgen Nielsen, toim. (2003). *Muslims in the Enlarged Europe: Religion and Society*. Muslim Minorities 2. Leiden: Brill.
- Marjamaa, Henna (2020). Toimistossa vaatteilla edustetaan työpaikkaa. *Sihteeriyhdistys* 29.6.2020. <https://www.sihteeriyhdistys.fi/lifestyle/toimistopukeutuminen/> (luettu 7.4.2024).
- Markkola, Pirjo (2011). The Lutheran Nordic Welfare States. *Beyond Welfare State Models: Transnational Historical Perspectives on Social Policy*. Toim. Pauli Kettunen & Klaus Petersen. Globalization and Welfare. Cheltenham: Edward Elgar (E-kirja), 102–118.
- Martikainen, Annika (2019). Historiallinen muutos poliisikoulussa: ennätysmäärä naisia aloitti tänään opinnot. *Yle Uutiset* 25.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10706566> (luettu 7.4.2024).
- Martikainen, Rebecka (2011). Donna, 26, är första polis som bär slöja. *Expressen* 5.12.2011. <https://www.expressen.se/nyheter/donna-26-ar-forsta-polis-som-bar-sloja/> (luettu 7.4.2024).
- Martikainen, Tuomas (2008a). Muslimit suomalaisessa yhteiskunnassa. *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa*. Toim. Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 62–84.
- Martikainen, Tuomas (2008b). Mitä poliisin tulisi tietää islamista?. *Poliisi ja maahanmuuttajat – Kohti kotoutumista edistävää vuorovaikutusta*. Toim. Arno Tanner. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 67. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu, 142–156.
- Martikainen, Tuomas (2011a). *Suomi remix*. Into-pamfletti. Helsinki: Like.
- Martikainen, Tuomas (2011b). Maahanmuuttajien uskonnollisen taustan tilastollinen arvioiminen Suomessa. *Teologinen Aikakauskirja* 116(3), 232–246.
- Martikainen, Tuomas (2020). Suomi osana globaaleja muuttovirtoja. *Muuttoliikkeiden vuosisata*. Toim. Tuomas Martikainen & Pirkko Pitkänen. Julkaisuja 37. Turku: Siirtolaisuusinstituutti (E-kirja), 9–19. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7167-96-0> (luettu 7.4.2024).
- Martikainen, Tuomas & Lotta Haikkola (2010). Johdanto: Sukupolvet maahanmuuttajatutkimuksessa. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 9–43.
- Martikainen, Tuomas & Riitta Latvio (2018). Efforts to Establish an Imam-training Programme in Finland. *Imams in Western Europe: Developments, Transformations, and Institutional Challenges*. Toim.

- Mohammed Hashas, Jan Jaap de Ruiter & Niels Valdemar Vinding. Amsterdam: Amsterdam University Press (E-kirja), 411–430.
- Martikainen, Tuomas & Sari Pöyhönen, toim. (2023). *Superdiversiteetti – Näkökulmia maahanmuuton monimuotoisuuteen*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Martikainen, Tuomas & Tuula Sakaranaho (2018). Kansainväliset muuttoliikkeet, uskonto ja maahanmuuttajat. *Uskontososiologia*. Toim. Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira. Eetos-julkaisuja 20. Turku: Eetos, 249–261.
- Martikainen, Tuomas, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen, toim. (2008). *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa*. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Martikainen, Tuomas & Marja Tiilikainen, toim. (2007). *Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ*. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46. Helsinki: Väestöliitto.
- Martikainen, Tuomas, Kathleen Valtonen & Östen Wahlbeck (2012). The Social Integration of Immigrants in Finland. *International Perspectives: Integration and Inclusion*. Toim. James Frideres & John Biles. Montreal: Queen's University (E-kirja), 127–146.
- Matinheikki-Kokko, Kaija (2007). Monikulttuurisuuden haasteet työelämässä. *Työ, identiteetti ja oppiminen*. Toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. Helsinki: WSOY, 64–88.
- Meissner, Fran & Steven Vertovec (2015). Comparing Super-diversity. *Ethnic and Racial Studies* 38(4), 541–555.  
<https://doi.org/10.1080/01419870.2015.980295> (luettu 7.4.2024).
- Mernissi, Fatima (1991). *The Veil and the Male Elite: A Feminist Interpretation of Women's Rights in Islam*. Kääntänyt Mary Jo Lakeland. Cambridge: Perseus Books.
- Meshal, Reem A. (2008). Miniskirts and Fundamentalist Fashions: Clothing the Muslim Canadian Woman. *Fundamentalism and Women in World Religions*. Toim. Arvind Sharma & Katherine K. Young. London: T&T Clark, 157–177.
- Migri (2023). Suomen kansalaisuus. *Maahanmuuttovirasto*.  
<https://migri.fi/suomen-kansalaisuus> (luettu 7.4.2024).
- Moallem, Minoo (2001). Transnationalism, Feminism, and Fundamentalism. *Women, Gender, Religion: A Reader*. Toim. Elizabeth A. Castelli & Rosamond C. Rodman. New York: Palgrave, 119–145.
- Modood, Tariq (1997). Introduction: The Politics of Multiculturalism in the New Europe. *The Politics of Multiculturalism in the New Europe: Racism, Identity and Community*. Toim. Tariq Modood & Pnina Werbner. Lontoo: Zed Books, 1–25.
- Modood, Tariq (2009). Muslims, Religious Equality and Secularism. *Secularism, Religion and Multicultural Citizenship*. Toim. Geoffrey Brahm Levey & Tariq Modood. Cambridge: Cambridge University Press, 164–185.
- Modood, Tariq (2015). Rethinking Multiculturalism, Interculturalisms and the Majority. *Multiculturalism Rethought: Interpretations, Dilemmas and New Directions*. Toim. Varun Uberoi & Tariq Modood. Edinburgh: Edinburgh University Press (E-kirja), 348–368.

- Moors, Annelies (2012). The Affective Power of the Face Veil. *Things: Religion and the Question of Materiality*. Toim. Dick Houtman & Birgit Meyer. New York: Fordham University Press (E-kirja), 282–295.
- Moors, Annelies & Vanessa Vroon-Najem (2020). Converts, Marriage, and the Dutch Nation-State: Contestations about Muslim Women's Wellbeing. *Wellbeing of Transnational Muslim Families: Marriage, Law and Gender*. Toim. Marja Tiilikainen, Mulki Al-Sharmani and Sanna Mustasaari. London: Routledge, 22–38.
- Mosbach, Vanja (2022). *Voices of Muslim Feminists: Navigating Tradition, Authority and the Debate about Islam*. Acta Universitatis Upsaliensis, Studies in Religion and Society 21. Väitöskirja. Uppsala Universitet.
- Movsesian, Mark L. (2016). Crosses and Culture: State-Sponsored Religious Displays in the US and Europe. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), 509–533.
- Mulinari, Diana, Suvi Keskinen, Sari Irni & Salla Tuori (2009). Introduction: Postcolonialism and the Nordic Models of Welfare and Gender. *Complying with Colonialism: Gender, Race and Ethnicity in the Nordic Region*. Toim. Suvi Keskinen, Salla Tuori, Sari Irni & Diana Mulinari. Farnham: Ashgate (E-kirja), 16–46.
- Murphy-Bates, Sebastian (2018). Police Force Unveils More Modest Uniform for Female Muslim Officers with a Looser Tunic as Part of a Drive to Recruit More Recruits from Ethnic Minorities. *Mail Online* 17.9.2018. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-6175813/Police-force-unveils-new-revealing-uniform-female-Muslim-officers.html> (luettu 7.4.2024).
- Mustasaari, Sanna (2017). *Annotated Legal Documents on Islam in Europe: Finland*. Annotated Legal Documents on Islam in Europe 13. Leiden: Brill.
- Niemelä, Kati (2015). 'No Longer Believing in Belonging': A Longitudinal Study of Finnish Generation Y from Confirmation Experience to Church-leaving. *Social Compass* 62(2), 172–186.
- Nieminen, Suvi (2010). Neuvotteluja ammatillisesta jäsenyydestä: Maahanmuuttajasairaanhoitajat terveydenhuollon työyhteisöissä. *Vieraita työssä: Työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Toim. Sirpa Wrede & Camilla Nordberg. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 147–171.
- Nieminen, Suvi (2011a). Maahanmuuttajasairaanhoitajien työlääät tiet ammattiin. *Terveysalan ammatit ja koulutus*. Toim. Anne Laiho & Tarita Ruoholinna. Helsinki: Gaudeamus, 224–246.
- Nieminen, Suvi (2011b). *Kuulumisen politiikka: Maahanmuuttajasairaanhoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8458-2> (luettu 7.4.2024).
- Nieminen, Suvi (2011c). Maahanmuuttajasairaanhoitajien työmarkkina-asema ja toimijuuden ehdot. *Työelämän tutkimus* 9(3), 224–240. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87324> (luettu 7.4.2024).
- Nieminen, Suvi & Lea Henriksson (2008). Immigrant Nurses in Finland: Political Negotiations on Occupational Membership. *Care Work in Crisis: Reclaiming the Nordic Ethos of Care*. Toim. Sirpa Wrede. Lund: Studentlitteratur (E-kirja), 199–218.

- Nieminen, Tarja (2015). Työttömyys ja työvoiman ulkopuolella olevat. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Toim. Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hannula. Helsinki: Tilastokeskus (E-kirja), 121–133.
- van Nieuwkerk, Karen (2004). Veils and Wooden Clogs Don't Go Together. *Ethnos*, 69(2), 229–246.
- van Nieuwkerk, Karen, toim. (2006). *Women Embracing Islam: Gender and Conversion in the West*. Austin: University of Texas Press (E-kirja).
- van Nieuwkerk, Karen (2023). "Islam Is My Washing Line": Long-Term Religious Trajectories of Dutch Female Converts to Islam. *Religion and Gender* 13(2), 186–205.
- Nikunen, Kaarina (2012). Sukupuolittuneet mediakuvastot ja yllirajainen kokemus maahanmuuttajanuorten arjessa. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 155–173.
- Nousiainen, Kevät (2012). Suomen syrjinnänvastainen lainsäädäntö: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslaki. *Tasa-arvo toisin nähtynä: Oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen*. Toim. Johanna Kantola, Kevät Nousiainen & Milja Saari. Helsinki: Gaudeamus, 143–174.
- Nyysönen, Heino (2022). Jälkikirjoitus maaliskuussa 2022: Pakolaiset, EU ja Suomi. *Kosmopolis* 52(1), 104–108. <https://journal.fi/kosmopolis/article/view/115818/68381> (luettu 7.4.2024).
- Näre, Lena (2016). Työperäisen maahanmuuton illuusio ja työn uudet hierarkiat. *Maassamuutto ja siirtolaisuus kehityksen moottoreina?: IX Muuttoliikesymposium 2015*. Toim. Elli Heikkilä & Tuomas Martikainen. Turku: Siirtolaisuusinstituutti, 42–55.
- Oksanen, Saara (2010). Nuoret somalinaiset sukupuolen ja etnisen identiteetin rajoja etsimässä. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 239–256.
- Olakivi, Antero (2013). "In Case You Can Speak Finnish, There's No Problem": Reconstructing Problematic Identity-positions in Migrant Care Workers' Organisational Discourse. *Nordic Journal of Migration Research* 3(2), 91–99. <http://doi.org/10.2478/v10202-012-0019-3> (luettu 7.4.2024).
- Olakivi, Antero (2018). *The Relational Construction of Occupational Agency: Performing Professional and Enterprising Selves in Diversifying Care Work*. Publications of the Faculty of Social Sciences 68. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3292-5> (luettu 7.4.2024).
- Omar, Katlin (2009). Arab Women Managers and Identity Formation through Clothing. *Gender in Management* 24(6), 412–431. <https://doi.org/10.1108/17542410910980397> (luettu 7.4.2024).
- Omar, Katlin (2011). *Women's Managerial Careers in the Context of the United Arab Emirates*. Jyväskylä Studies in Business and Economics 106. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4491-9> (luettu 7.4.2024).

- Open Society Foundations (2014). *Somalit Helsingissä. Somalit Euroopan kaupungeissa, At Home in Europe*. New York: Open Society Foundations (E-kirja).
- Open Society Foundations (2018). *Restrictions on Muslim Women's Dress in the 28 EU Member States: Current Law, Recent Legal Developments, and the State of Play*. Open Society Justice Initiative. New York: Open Society Foundations (E-kirja).
- Opetushallitus (s.a.). Pukeutuminen. <https://www.oph.fi/fi/usein-kysyttya/pukeutuminen> (luettu 7.4.2024).
- Paananen, Seppo (1999). *Suomalaisuuden armoilla: Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Paananen, Seppo, toim. (2005). *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Paff Ogle, Jennifer & Mary Lynn Damhorst (1999). Dress for Success in the Popular Press. *Appearance and Power*. Toim. Kim. K. P. Johnson & Sharron J. Lennon. Oxford: Berg, 79–101.
- Palonen, Tiina (1999). Suomalaisen musliminaisten pukeutuminen. *Muslimit Suomessa*. Toim. Tuula Sakaranaho & Heikki Pesonen. Helsinki: Yliopistopaino, 179–192.
- Parekh, Bhikhu (1997). Religion and Public Life. *Church, State and Religious Minorities*. Toim. Tariq Modood. Lontoo: Policy Studies Institute, 16–22.
- Parekh, Bhikhu (2000). *Rethinking Multiculturalism: Cultural Diversity and Political Theory*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Parikka, Valtteri (2019). Avi: Työnantaja voi kieltää rukoushetket kesken työpäivän – Helsingin syrjintä-tapauksessa insinöörin rukoilu olisi kuitenkin voitu järjestää. *Helsingin Sanomat* 20.9.2019. <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000006244755.html> (luettu 7.4.2024).
- Pauha, Teemu (2018). *Religious And National Identities Among Young Muslims in Finland: A View from the Social Constructionist Social Psychology of Religion*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-4451-5> (luettu 7.4.2024).
- Pauha, Teemu & Kimmo Ketola (2015). Mikä selittää suomalaisten islam-vastaisuutta?. *Kohtaamisia: Kirjoituksia uskonnosta, arjesta ja monikulttuurisuudesta*. Toim. Riku Hämäläinen & Heikki Pesonen. Helsinki: Helsingin yliopisto, 94–105.
- Pauha, Teemu & Johanna Konttori, toim. (2022). *Suomalaiset muslimit*. Helsinki: Gaudeamus.
- Pauha, Teemu & Tuomas Martikainen (2022). Arvio maahanmuuttotaustaisen väestön uskonnollisesta jakaumasta Suomessa vuosina 1990–2019. *Teologinen Aikakauskirja* 127(1), 3–23.
- Pauha, Teemu, Suaad Onnisekkä & Abbas Bahmanpour (2017). Kaksi vuosisataa suomalaista islamia. *Monien uskontojen ja katsomusten Suomi*. Toim. Ruth Illman, Kimmo Ketola, Riitta Latvio & Jussi Sohlberg. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 48. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 104–115.
- Pessi, Anne Birgitta & Henrietta Grönlund (2018). Julkinen ja yksityinen: uskonnon monipaikkaisuus. *Uskontosiologia*. Toim. Kimmo Ketola, Tuomas Martikainen & Teemu Taira. Eetos-julkaisuja 20. Turku: Eetos, 100–112.

- Petersen, Hanne (2016). Contested Normative Cultures: Gendered Perspectives on Religions and the Public/Private Divide. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 119–138.
- Petäjä, Jukka (2017). Yhtenäistä Suomea ei ole olemassakaan, sanoo tutkija – ”Suomi on aina ollut monien kulttuurien maa”. *Helsingin Sanomat* 2.5.2017. <https://www.hs.fi/kulttuuri/art-2000005192919.html> (luettu 7.4.2024).
- Pew (2018). Being Christian in Western Europe. *Pew Research Center* 29.5.2018. <https://www.pewforum.org/2018/05/29/being-christian-in-western-europe/> (luettu 7.4.2024).
- Pfündel, Katrin, Anja Stichs & Kerstin Tanis (2020). *Executive Summary of the Study "Muslim Life in Germany 2020": Study Commissioned by the German Islam Conference*. [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb38-muslimisches-leben-kurzfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/EN/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb38-muslimisches-leben-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=14) (luettu 7.4.2024).
- Pitkänen, Pirkko (2011). Terveysthuollon kansainvälistyvä toimintaympäristöt. *Kulttuurien kohtaamisia arjessa*. Toim. Pirkko Pitkänen. Tampere: Vastapaino, 75–99.
- Pitkänen, Pirkko, Katja Keisala & Vuokko Niiranen, toim. (2017a). *Tavoitteena sujuva arki: Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Tampere: Tampereen yliopisto (E-kirja). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0610-6> (luettu 7.4.2024).
- Pitkänen, Pirkko, Katja Keisala & Vuokko Niiranen (2017b). Johtopäätökset: Miten sujuvaa kulttuurien välistä työtä voidaan edistää?. *Tavoitteena sujuva arki: Kulttuurien välinen työ sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä*. Toim. Pirkko Pitkänen, Katja Keisala & Vuokko Niiranen. Tampere: Tampereen yliopisto (E-kirja), 225–247.
- Pitkänen, Pirkko & Päivi Vartiainen (2020). Työvoiman kansainvälisen liikkuvuus: Esimerkkinä filippiiniläiset hoitajat. *Muuttoliikkeiden vuosisata*. Toim. Tuomas Martikainen & Pirkko Pitkänen. Julkaisuja 37. Turku: Siirtolaisuusinstituutti (E-kirja), 36–42. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7167-96-0> (luettu 7.4.2024).
- Poliisi (2023). Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. <https://poliisi.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus> (luettu 7.4.2024).
- Poliisiammattikorkeakoulu (2020). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, POL-2020-34433, 8.6.2020.
- Poliisimuseo (2016). Pussihousuista haalareihin: Poliisin virkapuku Suomessa. <https://www.virkapukuhistoria.fi/> (luettu 7.4.2024).
- Poulter, Salla (2013). Uskonto julkisessa tilassa: koulu yhteiskunnallisuuden näyttämönä. *Kasvatus* 44(2), 162–176.
- Prins, Baukje (2006). Mothers and Muslims, Sisters and Sojourners: The Contested Boundaries of Feminist Citizenship. *Handbook of Gender and Women's Studies*. Toim. Kathy Davis, Mary Evans & Judith Lorber. London: SAGE, 234–250.
- Pulkkinen, Marjatta & Aini Ojala (2018). *Sinisestä oppilasasusta sairaanhoitajan valkoiseen virkapukuun*. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut, Epooki 59. Oulu: Oulun

- ammattikorkeakoulu (E-kirja). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-597-167-8> (luettu 7.4.2024).
- Puolustusvoimat (2016). *Yleinen palvelusohjesääntö (YLPALVO)*. Helsinki: Pääesikunta.
- Puuronen, Vesa (2011). *Rasistinen Suomi*. Helsinki: Gaudeamus.
- Raittila, Pentti & Mari Maasilta (2008). Silmäyksiä islamin esittämiseen suomalaisessa journalismissa. *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa*. Toim. Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 225–243.
- Rall, Denise N. & Jo Turney (2022). Introduction: Theoretical Approaches to Fashion, Power and Women's Leadership. *Fashion, Women and Power: The Politics of Dress*. Toim. Denise N. Rall. Bristol: Intellect Books Ltd, 1–21.
- Rantalaiho, Liisa (1994). Sukupuolisopimus ja Suomen malli. *Naisten hyvinvointivaltio*. Toim. Anneli Anttonen, Lea Henriksson & Ritva Nätkin. Tampere: Vastapaino, 9–30.
- Rastas, Anna (2004). Miksi rasismien kokemuksista on niin vaikea puhua?. *Puhua vastaan ja vaieta: Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista*. Toim. Arja Jokinen, Laura Huttunen & Anna Kulmala. Helsinki: Gaudeamus, 33–55.
- Rastas, Anna (2005). Rasismi: Oppeja, asenteita, toimintaa ja seurauksia. *Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta*. Toim. Anna Rastas, Laura Huttunen & Olli Löytty. Tampere: Vastapaino, 69–116.
- Rastas, Anna (2012). Reading History through Finnish Exceptionalism. *Whiteness and Postcolonialism in the Nordic Region: Exceptionalism, Migrant Others and National Identities*. Toim. Kristín Loftsdóttir & Lars Jensen. Farnham: Ashgate (E-kirja), 89–103.
- Ratilainen-Elabbasy, Maryam (2017). Kokemuksia musliminaisena hoitoalan opiskelijana ja ammattilaisena. *Pinsetti* 27(3), 20–22.
- Reeves, Terrie, Arlise McKinney & Laila Azam (2013). Muslim Women's Workplace Experiences: Implications for Strategic Diversity Initiatives. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32(1), 49–67.
- Ridell, Seija, Päivi Kylmäläinen & Timo Nyysönen (2009). Julkinen tila tänään – kuhinaa lomittuvilla rajapinnoilla. *Julkisen tilan poetiikkaa ja politiikkaa: Tieteidenvälisiä otteita vallasta kaupunki-, media- ja virtuaalituloissa*. Toim. Seija Ridell, Päivi Kylmäläinen & Timo Nyysönen. Tampere: Tampere University Press (E-kirja), 7–38. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7849-9> (luettu 7.4.2024).
- Riikonen, Jose (2021). Tällaisia ovat suosittujen alojen ulkonäkövaatimukset. *Helsingin Sanomat* 24.5.2021. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000007982300.html> (luettu 7.4.2024).
- Ronkainen, Jussi (2006). Monikansalaisuus ja monimuotoistuva suomalaisuus. *Ylirajainen kulttuuri: Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Toim. Tuomas Martikainen. Tietolipas 212. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 237–256.
- Rosenberger, Sieglinde & Birgit Sauer, toim. (2012). *Politics, Religion and Gender: Framing and Regulating the Veil*. London: Routledge (E-kirja).



- Routamaa, Marianne (2008). Työasu ja hygienia. *Suomen Sairaalahygienialehti* 26(3), 122–134.
- Rucker, Margaret, Elizabeth Andreson & April Kangas (1999). Clothing, Power and the Workplace. *Appearance and Power*. Toim. Kim. K. P. Johnson & Sharron J. Lennon. Oxford: Berg, 59–77.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Anna Puusniekka (2006). *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/> (luettu 7.4.2024).
- Saari, Mirja (1999). Kieli, kulttuuri, identiteetti. *Suomi: Maa, kansa ja kulttuurit*. Toim. Markku Löytönen & Laura Kolbe. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 266–277.
- Sadr, Shadi (2012). Veiled Transcripts: The Private Debate on Public Veiling in Iran. *Sexuality in Muslim Contexts: Restrictions and Resistance*. Toim. Anissa Hélié & Homa Hoodfar. London: Zed Books (E-kirja), 182–207.
- Sakaranaho, Tuula (1998). *The Complex Other: A Rhetorical Approach to Women, Islam, and Ideologies in Turkey*. Uskontotiede 3. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Sakaranaho, Tuula (1999). Hunturetoriikkaa: Huivikiistan tulkintoja turkkilaisessa naistutkimuksessa. *Uskonto ja sukupuoli*. Toim. Tuija Hovi, Aili Nenola, Tuula Sakaranaho & Elina Vuola. Helsinki: Helsingin yliopistopaino, 296–318.
- Sakaranaho, Tuula (2002). “Kansamme tuntematon väestönosa”: Suomalaisten tataarimuslimien julkisuuskuva. *Uskonto, julkisuus ja muuttuva yhteiskunta*. Toim. Tuula Sakaranaho & Heikki Pesonen. Helsinki: Helsingin yliopistopaino, 132–159.
- Sakaranaho, Tuula (2006). *Religious Freedom, Multiculturalism, Islam: Cross-reading Finland and Ireland*. Muslim Minorities vol. 6. Leiden: Brill.
- Sakaranaho, Tuula & Heikki Pesonen, toim. (1999). *Muslimit Suomessa*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Salomäki, Hanna (2020). Jumalanpalvelus, kirkolliset toimitukset ja kristilliset juhlapyhät. *Uskonto arjessa ja juhlassa – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2016–2019*. Toim. Hanna Salomäki, Maarit Hytönen, Kimmo Ketola, Veli-Matti Salminen & Jussi Sohlberg. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 134. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus (E-kirja), 90–132.
- Salvatore, Armando & Schirin Amir-Moazami (2003). Gender, Generation, and the Reform of Tradition: From Muslim Majority Societies to Western Europe. *Muslim Networks and Transnational Communities in and across Europe*. Toim. Stefano Allievi & Jørgen Nielsen. Muslim Minorities vol. 1. Leiden: Brill.
- Saresma, Tuija (2010). Kokemuksen houkutus. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 59–74.
- Sarkio, Maria (2007). *Sairaanhoitajaksi kasvattaminen: Sairaanhoitajakoulutus ja siinä käytetyt oppikirjat Suomessa vuoteen 1967 asti*. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 208. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-3638-5> (luettu 7.4.2024).

- Saukkonen, Pasi (2013a). *Erlaisuuksien Suomi: Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot*. Helsinki: Gaudeamus.
- Saukkonen, Pasi (2013b). Multiculturalism and Nationalism: The Politics of Diversity in Finland. *Debating Multiculturalism in the Nordic Welfare States*. Toim. Peter Kivistö & Osten Wahlbeck. Basingstoke: Palgrave Macmillan (E-kirja), 270–294.
- Saukkonen, Pasi (2013c). Maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka. *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Toim. Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen & Minna Säävälä. Helsinki: Gaudeamus, 81–97.
- Scott, Joan Wallach (2007). *The Politics of the Veil*. Woodstock: Princeton University Press.
- Seikkula, Minna & Minna Rantalaiho (2012). Naiskansalaisuus romaniuden ja suomalaisuuden risteyksissä. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 39–71.
- Sihvola, Juha (2005). Sata vuotta protestanttista etiikkaa. *Historiallinen Aikakauskirja* 103(3), 253–256.
- Silfver, Olga (2010). Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. *Vieraita työssä: työelämän etnistyvä eriarvoisuus*. Toim. Sirpa Wrede & Camilla Nordberg. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 122–146.
- Silvestri, Sara (2016). Comparing Burqa Debates in Europe: Sartorial Styles, Religious Prescriptions and Political Ideologies. *Religion in Public Spaces: A European Perspective*. Toim. Silvio Ferrari & Sabrina Pastorelli. London & New York: Routledge (E-kirja), 275–292.
- Similä, Eija (2019). Lätsä vai hiussuojain leikkaussalissa?. *Suomen Sairaalahygienialehti* 37(4), 190–196.
- Sorsa, Leena (2016). Kirkon rooli yhteiskunnassa. *Osallistuva luterilaisuus – Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2012-2015: Tutkimus kirkosta ja suomalaisista*. Toim. Kimmo Ketola, Maarit Hytönen, Veli-Matti Salminen, Jussi Sohlberg & Leena Sorsa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 125. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 2016, 172–221.
- Sorsa, Leena (2018). *Uskonnolliset tavat ja julkinen tila Suomessa*. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 55. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus (E-kirja).
- SVT (2008). Puolueanalyysi – Perussuomalaisille murskavoitto. *Suomen virallinen tilasto: Kunnallisvaalit*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/til/kvaa/2008/kvaa\\_2008\\_2008-10-27\\_kat\\_002.html](https://www.stat.fi/til/kvaa/2008/kvaa_2008_2008-10-27_kat_002.html) (luettu 7.4.2024)
- SVT (2011). Eduskuntavaalit 2011, vahvistettu tulos (2011). *Suomen virallinen tilasto: Vaalit 2011*. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.tilastokeskus.fi/til/evaa/2011/evaa\\_2011-04-29\\_fi.pdf](https://www.tilastokeskus.fi/til/evaa/2011/evaa_2011-04-29_fi.pdf) (luettu 7.4.2024).
- Sutela, Hanna (2005). Maahanmuuttajat palkkatyössä. *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Toim. Seppo Paananen. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.
- Syrjä, Hannele & Mikko Valtakari (2008). *Romanien pitkä matka työn markkinoille: Tutkimus romanien työmarkkinoille sijoittumisen*

- edistämisestä*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 22. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Söderling, Ismo (2022). Ukrainasta paenneet – tilapäisesti suojeltuja vai pysyviä maahanmuuttajia? *Tieteessä tapahtuu* 40(4), 6–12.  
<https://www.tieteessatapahtuu.fi/numerot/4-2022/ukrainasta-paenneet-tilapaisesti-suojeltuja-vai-pysyvia-maahanmuuttajia> (luettu 7.4.2024).
- Söderqvist, Minna (2006). Työnantajien näkemyksiä ulkomaalaisista työpaikoilla. *Ylirajainen kulttuuri: Etnisyys Suomessa 2000-luvulla*. Toim. Tuomas Martikainen. Tietolipas 212. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 278–295.
- Tahkokorpi, Tuuli (2020). Legendaarinen Pekka-peli vedettiin pois myynnistä – valmistajalle sateli asiattomia yhteydenottoja. *Iltalehti* 4.6.2020.  
<https://www.iltalehti.fi/kotimaa/a/014c4f38-5bed-4fbb-abbd-c9d9111b769a> (luettu 7.4.2024).
- Taira, Teemu (2006). *Työkulttuurin arvomuutos työttömien kerronnassa*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran toimituksia 1097. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Taira, Teemu (2008). Islamin muuttuva julkisuuskuvatapaustutkimus Helsingin Sanomista 1946–1994. *Islam Suomessa: Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa*. Toim. Tuomas Martikainen, Tuula Sakaranaho & Marko Juntunen. Tietolipas 223. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 200–224.
- Taira, Teemu (2014). Uskonto suomalaisissa sanomalehdissä tavallisena päivänä. *Uskonnotutkija – Religionsforskaren* 3(2), 1–26.  
<https://journal.fi/uskonnotutkija/article/view/64597> (luettu 7.4.2024).
- Talib, Mirja, Jan Löfström & Matti Meri (2004). *Kulttuurit ja koulu: avaimia opettajille*. Helsinki: WSOY.
- Tariq, Memoona & Jawad Syed (2017). Intersectionality at Work: South Asian Muslim Women’s Experiences of Employment and Leadership in the United Kingdom. *Sex roles* 77(7–8), 510–522.  
<https://doi.org/10.1007/s11199-017-0741-3> (luettu 7.4.2024).
- Tarlo, Emma & Annelies Moors, toim. (2013). *Islamic Fashion and Anti-Fashion: New Perspectives from Europe and North America*. London: Bloomsbury Academic.
- Taylor, Charles (1995). *Philosophical Arguments*. Cambridge: Harvard University Press.
- Taylor, Charles (2016). The Meaning of Secularism. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), 29–40.
- TEM (s.a.). Kotoutumisen indikaattorit. *Työ- ja elinkeinoministeriö*.  
<https://kototietokanta.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kotoutumisenindikaattorit> (luettu 7.4.2024).
- TENK (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012*. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta (E-kirja).  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) (luettu 7.4.2024).

- Tervonen, Miika (2014). Historiankirjoitus ja myytti yhden kulttuurin Suomesta. *Kotiseutu ja kansakunta: Miten suomalaista historiaa on rakennettu*. Toim. Pirjo Markkola, Hanna Snellman, Ann-Catrin Östman. Historiallinen arkisto 142. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 137–162.
- Teräs, Marianne, Johanna Lasonen & Annalisa Sannino (2010). Maahanmuuttajien lasten siirtymät koulutukseen ja työelämään. *Maahanmuutto ja sukupolvet*. Toim. Tuomas Martikainen & Lotta Haikkola. Tietolipas 233. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 85–109.
- Teräsaho, Mia & Johanna Närvi, toim. (2019). *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon: Analyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. Raportti 6. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (E-kirja). <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-314-4> (luettu 7.4.2024).
- Teräsvirta, Laura (2002). Objektiivisiä uutisia vai merkityksiä tuottavaa retoriikkaa?: Suomen evankelis-luterilainen kirkko yhteiskunnallisena toimijana Helsingin Sanomien uutisissa. *Uskonto, julkisuus ja muuttuva yhteiskunta*. Toim. Tuula Sakaranaho & Heikki Pesonen. Helsinki: Helsingin yliopistopaino, 47–74.
- Tigerstedt, Christoffer (1990). Omaelämäkertojen erillisteemojen analyysi. *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Toim. Klaus Mäkelä. Helsinki: Gaudeamus, 99–113.
- Tiilikainen, Marja (2003). *Arjen islam: somalinaisten elämää Suomessa*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Tampere: Vastapaino.
- Tiilikainen, Marja (2008). *Menestyvät maahanmuuttajanaiset*. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 33. Helsinki: Väestöliitto.
- Toikko, Timo (2005). *Sosiaalityön ideat: Johdatus sosiaalityön historiaan*. Tampere: Vastapaino.
- Tokola, Nina, Tiina Rättilä, Päivi Honkatukia, Fath E. Mubeen & Irmeli Mustalahti (2019). ”Haluan tulla nähdyksi huiviltani”: Nuorten musliminaisten kokemuksia kuulumisesta työelämässä. *Nuorisotutkimus* 37(2), 21–35.
- Topal, Semiha (2017). Female Muslim Subjectivity in the Secular Public Sphere: Hijab and Ritual Prayer as ”Technologies of the Self”. *Social Compass* 64(4), 582–596. <https://doi.org/10.1177/0037768617727485> (luettu 7.4.2024).
- Tuomaala, Salome (2011). *Keskeytyksiä elämässä: Naisten toimijuudet aborttikertomuksissa*. Uskontotiede 13. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-6908-6> (luettu 7.4.2024).
- Turjanmaa, Elina & Lotta Haikkola (2020). Sukupolvet. *Muuttoliikkeiden vuosisata*. Toim. Tuomas Martikainen & Pirkko Pitkänen. Julkaisuja 37. Turku: Siirtolaisuusinstituutti (E-kirja), 51–59. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7167-96-0> (luettu 7.4.2024).
- Turunen, Teemu (2015). Onko Suomi ”oleskeluyhteiskunta”? Työetiikka ja työn keskeisyys elämänalueena eurooppalaisessa vertailussa. *Yhteiskuntapolitiikka* 80(2), 107–120. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504162726> (luettu 7.4.2024).
- Unkelbach, Christian, Hella Schneider, Kai Gode & Miriam Senft (2010). A Turban Effect, Too: Selection Biases Against Women Wearing Muslim Headscarves. *Social Psychological and Personality Science* 1(4), 378–383.

- Uosukainen, Riikka (2018). "Miksi puolueet päättävät siitä miten pukeudumme?" Tanskalainen Lene lähtee pian ulos sakon uhalla. *Yle Uutiset* 26.6.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10274714> (luettu 7.4.2024).
- Urponen, Maija (2010). Kansalaisuus, kansallisuus ja sukupuoli. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 292–304.
- Utriainen, Terhi (2006). *Alaston ja puettu: Ruumiin ja uskonnon ääret*. Tampere: Vastapaino.
- Utriainen, Terhi (2014). Angels, Agency, and Emotions: Global Religion for Women in Finland?. *Finnish Women Making Religion: Between Ancestors and Angels*. Toim. Terhi Utriainen & Päivi Salmesvuori. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 237–254.
- Valovirta, Elina (2010). Ylirajaisten erojen politiikkaa. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 92–105.
- Vanhalakka-Ruoho, Marjatta, Jussi Silvonen & Päivi-Annika Kauppila (2015). Johdanto: Toimijuus näkökulmana ohjaukseen. *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku*. Toim. Päivi-Annika Kauppila, Jussi Silvonen & Marjatta Vanhalakka-Ruoho. Reports and Studies in Education, Humanities, and Theology 11. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto (E-kirja), v–vii. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1747-8> (luettu 7.4.2024).
- Vanhanen, Sari (2019). Valistusta ja vuorovaikutusta: Turvapaikanhakijoiden laillisuuskasvatus poliisin työssä. *Turvapaikanhaku ja pakolaisuus Suomessa*. Toim. Eveliina Lyytinen. Tutkimus 2. Turku: Siirtolaisuusinstituutti (E-kirja), 209–230.
- Vanhanen, Sari (2020a). Monialainen yhteistyö asiantuntijuuden muokkaajana kotouttamistyössä – Näkökulmana poliisin työ. *Yhteiskuntapolitiikka* 85(1), 31–41. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002115171> (luettu 7.4.2024).
- Vanhanen, Sari (2020b). *Monialainen yhteistyö kotouttamisessa – näkökulmana poliisin työ*. JYU Dissertations 214. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8140-2> (luettu 7.4.2024).
- Vartiainen, Päivi (2019). *Filippiiniläisten sairaanhoitajien polut Suomeen: Tutkimus oppimisesta ja työyhteisöintegraatiosta kansainvälisen rekrytoinnin kontekstissa*. Tampereen yliopiston väitöskirjat 18. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0937-4> (luettu 7.4.2024).
- Vartiainen, Päivi, Pauliina Alenius, Pirkko Pitkänen & Marja Koskela (2017). Ulkomailla muuttaneiden hoitajien integraatio ja oppimisen polut sosiaali- ja terveydenhuollon työyhteisöissä. *Työelämän tutkimus* 15(2), 148–162. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85288> (luettu 7.4.2024).
- Vartiainen, Päivi, Marja Koskela & Pirkko Pitkänen (2018). *Sairaanhoitajia Filippiineiltä: Näkökulmia kestävään kansainväliseen rekrytointiin*. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0699-1> (luettu 7.4.2024).
- Vartiainen-Ora, Päivi (2015). Filippiiniläisen sairaanhoitajan tie kohti suomalaisen työyhteisön jäsenyyttä. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 17(2), 12–26. <https://journal.fi/akakk/article/view/90101> (luettu 7.4.2024).

- Vertovec, Steven (2005). Opinion: Super-diversity Revealed. *BBC News* 20.9.2005. [http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk\\_news/4266102.stm](http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/4266102.stm) (luettu 7.4.2024).
- Vertovec, Steven (2007). Super-diversity and Its Implications. *Ethnic and Racial Studies* 30(6), 1024–1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465> (luettu 7.4.2024).
- Vertovec, Steven (2019). Talking around Super-diversity. *Ethnic and Racial Studies* 42(1), 125–139. <https://doi.org/10.1080/01419870.2017.1406128> (luettu 7.4.2024).
- Vesala, Kari Mikko & Teemu Rantanen (2007). Laadullinen asennetutkimus: Lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. *Argumentaatio ja tulkinta: Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa*. Toim. Kari Mikko Vesala & Teemu Rantanen. Helsinki: Gaudeamus, 11–61.
- Vickers, Lucy (2012). Religious Interests in the European Workplace: Different Perspectives. *A Test of Faith?: Religious Diversity and Accommodation*. Toim. Katayoun Alidadi, Marie-Claire Foblets & Jogchum Vrielink. Farnham & Burlington: Ashgate (E-kirja), 13–30.
- Vickers, Lucy (2016). Protecting Religion at Work. *Religion in the Public Space. Volume III*. Toim. Silvio Ferrari & Rinaldo Cristofori. The Library of Essays on Law and Religion. Abingdon, England: Routledge (E-kirja), 269–306.
- Vilkko, Anni (1997). *Omaelämäkerta kohtaamispaikkana: Naisen elämän kertonta ja luenta*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Villa, Virginia (2020). Women in Many Countries Face Harassment for Clothing Deemed Too Religious – or Too Secular. *Pew Research Center* 16.12.2020. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2020/12/16/women-in-many-countries-face-harassment-for-clothing-deemed-too-religious-or-too-secular/> (luettu 7.4.2024).
- Vroon-Najem, Vanessa (2014). *Sisters in Islam. Women's Conversion and the Politics of Belonging: A Dutch Case Study*. Väitöskirja: Universiteit van Amsterdam. <https://hdl.handle.net/11245/1.416520> (luettu 7.4.2024).
- Vuola, Elina (2010). Feministinen uskonnontutkimus. *Käsikirja sukupuoleen*. Toim. Tuija Saresma, Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen. Tampere: Vastapaino, 170–182.
- Vuola, Elina (2015). Unohdettu ero? Intersektionaalisuus, naiset ja uskonto. *Uskonnon ja sukupuolen risteyksiä*. Toim. Johanna Ahonen & Elina Vuola. Tietolipas 247. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 32–54.
- Vuola, Elina (2019). Intersections of Gender and Minority Status: Perspectives from Finnish Jewish Women. *Nordisk judaistik/Scandinavian Jewish Studies* 30(1), 55–74. <https://doi.org/10.30752/nj.77270> (luettu 7.4.2024).
- Vuori, Jaana (2012). Arjen kansalaisuus, sukupuoli ja kotouttamistyö. *Monikulttuurisuuden sukupuoli: Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa*. Toim. Suvi Keskinen, Jaana Vuori & Anu Hirsiaho. Tampere: Tampere University Press, 235–262.
- Vähärautio-Halonen, Ulla (2021). *Kasvot kohti Kaabaa: Islamin rukousrituaali maahanmuuttotastaisten toisen sukupolven muslimioppilaiden diskursseina yksityisen ja julkisen rajoilla*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3825-1> (luettu 7.4.2024).

- Vähäsantanen, Katja (2014). Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus* 34(2), 129–133. <https://doi.org/10.33336/aik.94088> (luettu 7.4.2024).
- Vähäsantanen, Katja & Stephen Billett (2008). Negotiating Professional Identity: Vocational Teachers' Personal Strategies in a Reform Context. *Emerging Perspectives of Workplace Learning*. Toim. Stephen Billett, Christian Harteis, & Anneli Eteläpelto. Leiden: Brill (E-kirja), 35–49.
- Vähäsantanen, Katja & Anneli Eteläpelto (2009). Vocational Teachers in the Face of a Major Educational Reform: Individual Ways of Negotiating Professional Identities. *Journal of Education and Work* 22(1), 15–33. <https://doi.org/10.1080/13639080802709620> (luettu 7.4.2024).
- Vähäsantanen, Katja, Päivi Hökkä, Anneli Eteläpelto, Helena Rasku-Puttonen & Karen Littleton (2008). Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning* 1(2), 131–148. <https://doi.org/10.1007/s12186-008-9008-z> (luettu 7.4.2024).
- Vähäsantanen, Katja, Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä & Anneli Eteläpelto (2014). Kohti ammatillisen toimijuuden monikytkentäistä vahvistamisohjelmaa. *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!*. Toim. Päivi Hökkä, Susanna Paloniemi, Karja Vähäsantanen, Sanna Herranen, Mari Manninen & Anneli Eteläpelto. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto (E-kirja), 217–226. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6020-9> (luettu 7.4.2024).
- Väänänen, Ari, Minna Toivanen & Aki Koskinen (2015). Osana työyhteisöä. *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Toim. Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hannula. Helsinki: Tilastokeskus (E-kirja), 111–120.
- Walsh, Kate & Judith R. Gordon (2008). Creating an Individual Work Identity. *Human Resource Management Review* 18(1), 46–61. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.09.001> (luettu 7.4.2024).
- Warhurst, Chris & Dennis Nickson (2007). Employee Experience of Aesthetic Labour in Retail and Hospitality. *Work, Employment and Society* 21(1), 7–182.
- Warwick, Alexandra & Dani Cavallaro (1998). *Fashioning the Frame: Boundaries, Dress and the Body*. Oxford: Berg.
- Weber, Max (1980). *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. Suomentanut Timo Kyntäjä. Porvoo: WSOY.
- Weichselbaumer, Doris (2020). Multiple Discrimination Against Female Immigrants Wearing Headscarves. *ILR Review* 73(3), 600–627.
- Wieslander, Malin (2020). Controversial Diversity: Diversity Discourses and Dilemmas among Swedish Police Recruits. *Policing and Society* 30(8), 873–889. <https://doi.org/10.1080/10439463.2019.1611818> (luettu 7.4.2024).
- Williams, Christine L. & Catherine Connell (2010). “Looking Good and Sounding Right”: Aesthetic Labor and Social Inequality in the Retail Industry. *Work and Occupations* 37(3), 349–377. <https://doi.org/10.1177/0730888410373744> (luettu 7.4.2024).
- Williams, Olivia (2013). 'I'm a Pastafarian': Man Who Claims His Religion Forces Him to Wear a Sieve on His Head Given Permission to Wear One on His Official Identity Card Picture. *Daily Mail Online* 1.8.2013. <https://www.dailymail.co.uk/news/article-2382465/Im-Pastafarian-Man->

claims-religion-forces-wear-sieve-head-given-permission-wear-official-identity-card-picture.html (luettu 7.4.2024).

- Winter, Bronwyn (2006). The Social Foundations of the Sacred: Feminists and the Politics of Religion. *Handbook of Gender and Women's Studies*. Toim. Kathy Davis, Mary Evans & Judith Lorber. London: SAGE, 92–108.
- Woodhead, Linda (2009). The Muslim Veil Controversy and European Values. *Swedish Missiological Themes* 97(1), 89–105.
- Ziemann, Marcus (2019). Poliisi kaipaa lisää maahanmuuttajataustaisia opiskelemaan poliisiksi – ”Että suomalainen poliisi vastaisi myös taustaltaan Suomen kansaa”. *Yle Uutiset* 28.3.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10709618> (luettu 7.4.2024).
- Özyürek, Esra (2010). German Converts to Islam and Their Ambivalent Relations with Immigrant Muslims. *Islamophobia/Islamophilia Beyond the Politics of Enemy and Friend*. Toim. Andrew Shryock. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press (E-kirja), 172–192.



# Liitteet

## Liite 1. Media-aineisto

Medioiden lyhenteet:

- HS = Helsingin Sanomat
- IS = Ilta-Sanomat
- MTV = MTV Uutiset
- TS = Turun Sanomat
- Yle = Yle Uutiset / News

Media-aineisto on luokiteltu seuraaviin kategorioihin:

- Linja-autonkuljettajaan liittyvät (21 kpl)
- Kiireapulaiseen liittyvät (4 kpl)
- Poliisiin liittyvät (9 kpl)
- Muut keskustelut (15 kpl)

Linja-autonkuljettaja (21 kpl):

<b>Julkaisupvm</b>	<b>Media (kirjoittaja)</b>	<b>Otsikko</b>
3.5.2013	HS (Olá)	Turbaani päässä ei pääse bussin rattiin
4.5.2013	HS	Pääkirjoitus: Turbaanikielto on älytön
6.5.2013	HS Mieli-pide (Aijala)	Kuljettajien on noudatettava liikennöitsijän pukusääntöä
6.5.2013	HS Mieli-pide (Söderling)	Bussinkuljettajan turbaania ei pidä kieltää
6.5.2013	HS	Työsuojeluvaltuutettu ei sallisi sikheille töissä turbaania
8.5.2013	Vantaan Sanomat (Massinen)	Turbaanistaan taisteleva bussikuski on myös urbaani urheilija
21.5.2013	Yle (Richardson)	Sikh bus driver fights for right to wear turban
27.6.2013	IS (Mäkinen)	Avi: Turbaanikielto on välillistä syrjintää
27.6.2013	IS (Mäkinen)	Turbaanikielto tuomittiin syrjiväksi - bussikuski ilahui
27.6.2013	Länsiväylä	Päätös: Bussikuskin turbaania ei saa kieltää
27.6.2013	Vantaan Sanomat	Päätös: Bussikuskin turbaania ei saa kieltää
27.6.2013	Yle	Sikh bus driver wins right to wear turban in Vantaa
28.6.2013	HS (Vaara)	Turbaanikielto syrjii bussinkuljettajaa
20.11.2013	HS (Tikkanen)	Turbaanikuski ajaa yhä ilman päähinettä Vantaalla
23.12.2013	HS (Laitinen)	Työsuojeluviranomainen tutkii bussinkuljettajan turbaanikiellon
7.1.2014	HS (Tikkanen)	Bussikuski teki turbaanikiellosta tutkintapyyntöä poliisille
8.1.2014	Vantaan Sanomat (Välimaa)	Vantaan turbaanikiistassa odotetaan poliisin ratkaisua – kuski jatkaa työssään
24.2.2014	HS (Salomaa et al.)	Päähinekiista ratkesi: Bussinkuljettaja saa käyttää turbaania työssään
25.2.2014	HS (Salomaa et al.)	Turbaani käy bussinkuljettajan päähineeksi, päättivät alan liitot
24.2.2014	IS	HS: Sikhikuljettaja saa pitää turbaania bussissa
25.2.2014	Yle	HS: Sikh bus driver finally overturns Vantaa turban ban

### Vaateliikkeen kiireapulainen (4 kpl)

<b>Julkaisupvm</b>	<b>Media (kirjoittaja)</b>	<b>Otsikko</b>
6.2.2014	IS	Helsingiläiskauppa antoi potkut huivin takia - syyttäjä vaatii esimiehille sakkoja
24.3.2014	Helsingin Uutiset	Huivi toi potkut muotiliikkeestä – potkut toivat sakot
24.3.2014	Yle (Hevonoja)	Huivin käytöstä seuranneet potkut työsyRJintärikos
25.3.2014	HS	Nainen sai potkut huivin takia

### Poliisi (9 kpl)

<b>Julkaisupvm</b>	<b>Media (kirjoittaja)</b>	<b>Otsikko</b>
3.4.2014	Yle (Leskinen)	Voisiko suomalainen poliisi näyttää tältä?
7.12.2019	HS, Kuukausiliite (Saarikoski)	Nainen voi lähteä idästä
8.7.2020	Yle (Ziemann)	Analyyysi: Sallitaanko Suomessa poliisilla päähuivi? Vuosia kestänyt väantö uskonnollisista tunnuksista virkapuvussa on vihdoin ratkeamassa
9.7.2020	KD-lehti (Kunnas)	Kansanedustaja Päivi Räsänen päähuivin sallimisesta poliisille: "Ehdottomasti torjuttava"
13.7.2020	MTV (Saario)	Sisäministeriö selvittää: Pitäisikö huivi sallia osaksi poliisin virka-asua? "Ruotsissa poliisi on saanut käyttää jo vuosia"
19.5.2021	HS (Keski-Heikkilä)	Fardowsa Mohamud, 20, perui vapaaehtoisen asepalveluksensa, sillä Puolustusvoimat kieltää hijabin käytön
20.5.2021	HS (Keski-Heikkilä)	Yhdenvertaisuusvaltuutettu Puolustusvoimien hijab-kiellosta: "Olisi hyvä, että voitaisiin huomioida ihmisten erilaisuus"
22.5.2021	Yle (Hirvonen et al.)	20-vuotias musliminainen nosti somessa esille intin huivikiellon, saa osakseen uhkailua – oma vapaaehtoinen asepalvelus tyssäsi hijab-huivin käyttökieltoon
26.5.2021	Yle (Karppi)	Pitäisikö poliisin saada käyttää uskonnollista päähinettä? Tätä sisäministeriö nyt selvittää – Kansliapäällikkö: "Virkapukukin elää ajassa"

### Muut keskustelut (15 kpl)

<b>Julkaisupvm</b>	<b>Media (kirjoittaja) + otsikko</b>	<b>Käsiteltyt alat/aihe</b>
22.2.2009	MTV: Musliminaisten huivin käyttö töissä aiheuttaa kiistoja	Palvelualat, kaupan ala ja poliisi
27.2.2009	Yle (Jaakonaho): Huivikiistat kytevät jo suomalaisilla työpaikoilla	Kaupan ala, yleinen lainsäädäntö
31.8.2010	Taloussanommat (Nupponen): Saako kaupan kassalla olla huivi päässä?	Kaupan ala
14.1.2013	TS: Vakaumus saa näkyä entistä useammin työasussa	Terveysalat, kaupan ala ja poliisi
3.5.2013	HS (Kuokkanen): Päähuiveista on tulossa osa kaupan työasuja	Kaupan ala
3.5.2013	Yle (Säävälä): Kansanedustaja sakottaisi burkista ja niqabeista – Suomessa käyttäjiä vain muutamia kymmeniä	Saarakkalan 1. lakialoite
3.5.2013	HS (Väntönen): Perussuomalaisten Saarakkala teki lakialoitteen burkien kieltämiseksi	Saarakkalan 1. lakialoite
9.5.2013	Yle: Finns Party MP: Full veil "degrades" women	Saarakkalan 1. lakialoite
19.1.2014	Vantaan Sanomat (Massinen): Moni työ sallii uskonnolliset asut – huivi ei ole ongelma kaupan kassalla	Kaupan ala
14.3.2014	Yle (Leskinen): Työsuhdehuivi	Helsingin kaupunki, linja-autonkuljettaja ja palvelualat
3.4.2014	Yle (Leskinen): Uskonnonvapaus vai työnantajan määräys?	Lainsäädäntö
3.4.2014	Yle (Leskinen): Hennes & Mauritz: Työntekijämme voi käyttää myös burkhaa	Kaupan ala, palvelualat ja turvallisuusalat
26.7.2014	IS (Hiilamo): Huntukielto myös Suomeen?	Saarakkalan 1. lakialoite
6.1.2016	Helsingin Uutiset (Nikkilä): Helsinki sallii työntekijöiden kasvohunnut – Göteborgissa niqabista syntyi riita	Helsingin kaupunki, linja-autonkuljettaja
23.6.2016	Verkkouutiset (Haavisto H.): Burkan käytön kieltämisestä Suomessa jätettiin lakialoite	Saarakkalan 2. lakialoite

## **Liite 2. Tiedotteet haastateltaville**

**Kirje haastateltaville**

**8.2.2017**

Hei,

Teen Helsingin yliopistolla väitöskirjatutkimusta musliminaisten pukeutumisesta, lähinnä hijabin käyttämisestä, terveydenhuoltosektorin työpaikoilla Suomessa. Tarkoitukseni on haastatella alalla työskenteleviä musliminaisia liittyen siihen, minkälaisia erilaisia merkityksiä huivin käyttämiselle annetaan, sekä miten se näkyy käytännön työssä tai vaikuttaako se siihen. Haastateltavien joukossa tulee olemaan myös naisia, jotka eivät käytä huivia.

Haastatteluaineisto käsitellään nimettömänä ja aineistoa käytetään tutkimuksessa siten, ettei yksittäistä henkilöä tai työyksikköä pysty tunnistamaan. Aineisto säilytetään myös ilman sellaisia tunnistetietoja, joista pystyisi tunnistamaan yksittäisen henkilön tai työyksikön. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavilla on oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, jolloin häntä koskevat tiedot poistetaan.

Mikäli olisit kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, pyydän ottamaan yhteyttä minuun mieluiten sähköpostilla tai vaihtoehtoisesti puhelimitse. Tätä kirjettä saa myös levittää eteenpäin sellaisille ihmisille, joita tutkimus saattaisi kiinnostaa. Mikäli sinulle herää kysymyksiä, vastaan niihin mielelläni.

Ystävällisin terveisin

Katri Karhunen, TM

Jatko-opiskelija, Uskontotiede

Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

Puh: +358XX XXXXXXXX

Email: [katri.karhunen@helsinki.fi](mailto:katri.karhunen@helsinki.fi)

## **Viesti Facebook -ryhmässä**

Hei kaikki! Teen Helsingin yliopistolla väitöskirjatutkimusta musliminaisten pukeutumisesta, lähinnä hiukset peittävän huivin käyttämisestä, sosiaali- ja terveystalouden työpaikoilla Suomessa. Tarkoitukseni on haastatella alalla työskenteleviä musliminaisia, sekä kerätä heiltä kertomuksia liittyen siihen, minkälaisia erilaisia kokemuksia huivin käyttämiseen liittyy. Minulla on tutkimuslupa Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupungeilta tiettyihin yksiköihin, joten haastattelut tullaan suorittamaan näiden yksiköiden työntekijöiden kanssa. Haastattelujen lisäksi otan vastaan kuitenkin myös vapaamuotoisia kertomuksia sähköpostilla tai vaikka kirjeitse aiheeseen liittyen työyksiköstä/paikkakunnasta riippumatta.

Mikäli olisit kiinnostunut, tai tunnet jonkun, joka olisi kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, pyydän ottamaan yhteyttä minuun sähköpostilla osoitteeseen [katri.karhunen@helsinki.fi](mailto:katri.karhunen@helsinki.fi) tai vaikka yksityisviestillä Facebookissa. Vastaa myös mielelläni kaikkiin lisäkysymyksiin! Tätä viestiä saa jakaa!

Aineisto käsitellään nimettömänä ja aineistoa käytetään tutkimuksessa siten, ettei yksittäistä henkilöä tai työyksikköä pysty tunnistamaan. Aineisto säilytetään myös ilman sellaisia tunnistetietoja, joista pystyisi tunnistamaan yksittäisen henkilön tai työyksikön. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksesta on oikeus vetäytyä missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, jolloin tiedot poistetaan.

## Liite 3. Suostumuslomake haastateltaville

Suostumuslomake haastatteluun

8.2.2017

Väitöstutkimuksen aiheena on musliminaisten pukeutuminen, etenkin hijabin käyttäminen, terveydenhuoltosektorin työpaikoilla Suomessa. Tutkimuksessa haastatellaan alalla työskenteleviä musliminaisia liittyen siihen, minkälaisia erilaisia merkityksiä huivin käyttämiselle annetaan, sekä miten se näkyy käytännön työssä tai vaikuttaako se siihen. Haastateltavien joukossa on myös naisia, jotka eivät käytä huivia.

Haastatteluaineisto käsitellään nimettömänä ja aineistoa käytetään tutkimuksessa siten, ettei yksittäistä henkilöä tai työyksikköä pysty tunnistamaan. Aineisto säilytetään myös ilman sellaisia tunnistetietoja, joista pystyisi tunnistamaan yksittäisen henkilön tai työyksikön.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavilla on oikeus vetäytyä tutkimuksesta missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, jolloin häntä koskevat tiedot poistetaan.

Tällä lomakkeella ilmoitan suostuvani osallistumaan yllä esitettyyn tutkimukseen.

Nimi: \_\_\_\_\_

Paikka ja päivämäärä: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

## Liite 4. Haastattelurunko

Alkuun:

Teen Helsingin yliopistolla väitöskirjatutkimusta musliminaisten pukeutumisesta, lähinnä hiukset peittävän huivin käyttämisestä, sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla Suomessa. Tarkoitukseni on haastatella alalla työskenteleviä musliminaisia, sekä kerätä heiltä kertomuksia liittyen siihen, minkälaisia erilaisia kokemuksia huivin käyttämiseen liittyy työpaikalla. Minulla on tutkimuslupa Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupungeilta tiettyihin yksiköihin, joten haastattelut tullaan suorittamaan näiden yksiköiden työntekijöiden kanssa.

Aineisto käsitellään nimettömänä ja aineistoa käytetään tutkimuksessa siten, ettei yksittäistä henkilöä tai työyksikköä pysty tunnistamaan. Aineisto säilytetään myös ilman sellaisia tunnistetietoja, joista pystyisi tunnistamaan yksittäisen henkilön tai työyksikön. Tutkimuksen jälkeen aineisto tuhoetaan. Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Tutkimuksesta on oikeus vetäytyä missä tahansa tutkimuksen vaiheessa, jolloin tiedot poistetaan heti.

### 1. Taustatiedot

Kerro itsestäsi, esimerkiksi mistä olet kotoisin, missä asut nyt, kuinka vanha olet...?

→ Jos ei ole syntynyt Suomessa:

- Kuinka kauan olet ollut Suomessa?
- Miksi muuttanut Suomeen?

→ Vanhemmat eivät ole syntyneet Suomessa:

- Mistä he ovat kotoisin ja miksi muuttaneet Suomeen?

→ Käännynnäinen:

- Miten löytänyt islamin ja milloin?

Miksi alun perin päädyit tähän ammattiin?

Minkälainen koulutus sinulla on? (Liittyen nykyiseen työhön)

→ Oletko erikoistunut johonkin tiettyyn alaan?



Missä työskentelet nyt?

Mikä on sinun ammattinimikkeesi/asemasi?

Kuinka kauan olet työskennellyt tässä työpaikassa?

Onko tämä ensimmäinen työpaikkasi tällä alalla?

→ EI:

- Missä muualla olet työskennellyt?
- Oletko ollut eri allalla/eri asemassa?

Oletko työskennellyt muualla tämän alan lisäksi?

→ KYLLÄ:

- Missä?
- Kuinka kauan?

Onko sinulla toista ammattia? Mikä/mitkä?

## 2. Työpaikka

Miten löysit/sait nykyisen työsi?

Kerro sinun normaalista työpäivästäsi. Mitä siihen kuuluu?

Pidätkö työstäsi?

Mikä on siinä parasta?

Entä pahinta?

Miten tulet toimeen työkaveriesi kanssa?

Entä esimiesten?

Minkälaiseksi kuvailisit työpaikkasi ilmapiiriä? Onko siellä mukava työskennellä?

Minkälaisia sääntöjä teillä on liittyen vaatteisiin?

Mitä ovat viralliset säännöt?

Miten näistä säännöistä kerrotaan ja milloin? (Tuodaanko esille jo haastattelussa / perehdytyksessä..)

Oletko huomannut jotain epävirallisia sääntöjä tai tapoja liittyen vaatteisiin?

→ KYLLÄ:

- Miten ne tulivat tutuiksi?

Jos työskennellyt muualla samalla sektorilla: Olivatko säännöt samat?

Mitä mieltä olet näistä säännöistä? Ovatko ne mielestäsi järkevät?

Kun oli vielä koulussa, mainitsiko joku jotain pukeutumisesta? (Hoitajakoulu, peruskoulu, lukio tms.)

Kuuluiko koulutukseesi harjoittelu? Missä teit sen? Tuliko asia siellä esille?

### 3. Huivi ja työpaikka

Milloin aloit käyttää huivia?

Miksi aloit käyttää sitä? Mitä sen käyttäminen merkitsee sinulle?

➔ Miksi lopetit sen käyttämisen?

Käytitkö huivia jo, kun aloit työskennellä tällä sektorilla?

➔ KYLLÄ:

- Minkälainen oli haastattelu / sanottiinko sinulle asiasta jotain jo siellä?
- Sanoivatko esimiehesi / työnantajaso jotain asiasta?
- Reagoivatko työkaverisi asiaan jotenkin tai sanoivatko he jotain asiasta?

➔ EN: / lopettanut huivin käyttämisen kesken työsuhteen

- Ilmoititko asiasta etukäteen? Mitä esimiehesi / työnantajasi sanoi, kun aloit käyttämään huivia?
- Sanoivatko työkaverisi jotain tai reagoivatko he jotenkin?
- Tuntuiko sinusta, että joku muuttui ihmisten asenteissa tai ilmapiiirissä sen jälkeen, kun aloit käyttää huivia / lopetit huivin käyttämisen?

Oletko saanut kommentteja asiasta asiakkailta? Tai reagoivatko he jotenkin?

➔ Jos aloit käyttää kesken työsuhteen / lopetit kesken työsuhteen:

- Tuntuiko sinusta, että asiakkaisen asenteet sinua kohtaan muuttuivat, kun aloit käyttää huivia / lopetit huivin käyttämisen?

Mikäli työskennellyt muualla: Käytitkö huivia edellisissä työpaikoissa / ammatissa?

→ EN:

- Miksi?

→ KYLLÄ:

- Mikäli aloittanut käyttää kesken: Mitä työnantaja / esimies sanoi?
- Jos jo kun aloittanut: Mitä työnantaja / esimies sanoi haastattelussa / palkkaustilanteessa?
- Saitko jotain kommentteja työkavereilta / reagoivatko jotenkin?
- Jos asiakkaita: Kommentoivatko asiakkaat jotain / reagoivatko jotenkin?

Tunnetko muita naisia tällä alalla, jotka käyttävät huivia? Ovatko he kertoneet jotain kokemuksia asiasta?

Tunnetko naisia muissa ammateissa, jotka käyttävät huivia? Ovatko he kertoneet jotain kokemuksia asiasta?

Onko sinulla mielikuvaa siitä, miten terveydenhuoltosektori eroaa muista työpaikoista suhtautumisessa huiviin?

Mikäli työskennelyt muualla: Miten terveydenhuoltosektori eroaa muista työpaikoista

Mitä jos sinun työpaikallasi kiellettäisiin huivin käyttäminen? Miten suhtautuisit?  
Mitä ajattelet kielloista käyttää huivia?

#### 4. Huivi muualla

Mitä kokemuksia sinulla on huivin käyttämisestä muualla, esimerkiksi kadulla, kaupassa, julkisissa kulkuvälineissä jne.?

Onko joku reagoinut pukeutumiseesi jollain tavoin tai sanonut jotain?

→ Kyllä:

- Mitä? Missä? Milloin?

Suhtaudutaanko sinun mielestäsi huiviin tietyllä asenteella?

Pitäisikö sinun mielestäsi huivia saada käyttää kaikissa työpaikoissa?

Mitä pitäisi tapahtua, jotta tämä olisi mahdollista?

Onko sinulla vielä jotain asiaan liittyvää, minkä haluaisit kertoa?