

Podcasten Allas arbetsliv: Late Mäntylä

Intervjuaren: Välkommen till podcasten Allas arbetsliv! I den här podcasten breddar vi vår uppfattning om arbete och diskuterar bristerna i det finländska arbetslivet med dem som har ägnat sin karriär åt att rätta till de här bristerna. Jag heter Jarkko Immonen och är en av Helsingfors universitets karriärvägledare.

Intervjuaren: I dag ska vi diskutera köns- och sexuella minoriteters jämställdhet och vilka utmaningar som dessa är relaterade till i arbetslivet. Min gäst är präst och aktiv offentlig debattör, Late Mäntylä. Varmt välkommen!

Late Mäntylä: Tack!

Intervjuaren: Du har gjort en lång karriär som präst för studenter och köns- och sexuella minoriteter vid Helsingfors universitet. Du är dessutom aktiv i den offentliga jämställdhetsdiskussionen och gör till exempel din egen podcast, Laten Lataamo. Hur är det med dig? Vad har du på gång just nu?

Late Mäntylä: Tack! På det här hör det väl till att svara "det är bara bra, tack". Det är kanske lite som med min podcast, som jag på ett tag nu inte gjort några nya avsnitt för. Sloganen för den är "färre kyrkliga tabun". I andan av att bryta tabun så kan jag berätta att jag inte har det inte så bra när det gäller dagens tema. Vi kan säga så här, det är kanske en större grej att en ickebinär person arbetar för att främja LHBTIQ-personers ställning i rollen som deras präst än att en homosexuell person arbetar med samma sak. I den här kyrkan tär det nog på en. Under den senaste tiden har jag haft problem med att orka. Å andra sidan är det inspirerande att studera till handledare. Det är något jag brinner för. Det känns verkligen som min grej. Jag kan dra nytta av den kunskap som jag har samlat under årens lopp.

Intervjuaren: Det är roligt att höra! Kanske det här är ett bra ögonblick att dyka ner i de här frågorna som bekymrar oss och betrakta dem från perspektivet att främja det goda och dela med oss av tankarna.

Late Mäntylä: Ja. Fantastiskt att jag fick komma hit!

Intervjuaren: På ett helt allmänt plan först, vilka frågor kommer studenter för att diskutera med dig?

Late Mäntylä: Det är frågor från ett brett spektrum. Å ena sidan har de väldigt ofta att göra med mänskliga relationer och interaktion, å andra sidan handlar de också ofta om ensamhet, om avsaknaden av mänskliga relationer och om att orka. Vid frågor som berör den mentala hälsan hänvisar jag naturligtvis vidare vid behov. Men många gånger är det till exempel medan en student väntar på psykoterapi som hen kommer och pratar med mig om frågor som berör det egna livet. Jag personligen betonar ganska ofta frågor som berör sexualitet och genus, eftersom jag har profilerat mig i, och även är expert på, dessa frågor. De som kommer till mig gör det också med sådana frågor.

Intervjuaren: I våra andra avsnitt på samma tema diskuterar vi till exempel hur könsmångfalden bemöts på finländska arbetsplatser och hur den sexuella segregeringen ser ut på arbetsmarknaden. Vi stannar på det allmänna planet för att betrakta hur tabun bryts och huruvida det talas högt om de här frågorna. När du samtalar med studenter i ditt arbete, uppstår det frågor eller bekymmer om din egen framtid och karriär som på något sätt är kopplade till köns- eller sexuell identitet? Om det gör det, hurudana?

Late Mäntylä: Ja, det gör det. Till och med den grundläggande frågan: Är jag accepterad? Kan jag öppet vara mig själv på arbetsplatsen? Eller måste jag leva i garderoben? Kan jag räkna med att verkligen behandlas lika? Eller måste jag anpassa mig till någon form av diskriminering? Måste jag stå ut med mikroaggressioner? Hur ska jag klara av minoritetsstressen? Under studietiden är det lättare att bygga upp sina kretsar och välja vilka man vill umgås med. I genomsnitt är universitetsstudenter redan mer medvetna om dessa frågor. När studenterna börjar arbeta möter de naturligtvis, beroende på arbetsplats, andra generationer. På många ställen tillhör ledningen ofta åldersgruppen 50+. De är inte alltid så medvetna om de här frågorna, eller beredda att möta mångfalden och behandla människor jämlikt. Det här är ju sådant som studenterna funderar på.

Intervjuaren: Om vi fortsätter diskussionen på ett allmänt plan och ser vad som över lag gäller för arbetslivet, universitetet och samhället i övrigt. Tycker du att det talas högt om de här sakerna eller är det så att var och en ofta förblir ensamma med sina egna funderingar?

Late Mäntylä: Jag tycker att sociala medier har varit till stor hjälp. Det har gett rum och en röst åt alla slags människor. Tidigare hade medierna kontrollen. De hade stor makt. Vems röst var det som hördes? Nu kan olika människor göra sin röst hörd via sociala medier. Det kanske talas mer där, men jag hör också ofta att människor inte vågar eller kan tala. En av orsakerna är att det till exempel finns många som har dåliga erfarenheter av professionell hjälp. Det finns ingen förståelse för frågor om mångfald eller minoritetsstress. Det kan till exempel bli så att personer känner att de måste utbilda personen som borde vara där för att

stöda. Det här är jobbiga upplevelser och gör att många av oss säkert ogärna söker hjälp. Tröskeln att söka hjälp är hög som den är. Om vi dessutom är rädda för att bli förringade eller inte bli förstådda, kan upplevelsen vara så kuvande att vi kanske inte vågar ta tag i den. Det är ett stort problem. Det finns en underrepresenterad grupp människor som tillhör särskilda minoriteter och som är rädda för att de inte kommer att bli hörda, till exempel av mentalvårdstjänsterna. Det är bra att det mer och mer talas om det i medierna. Mångfalden ges utrymme. Böcker och annat utges hela tiden. Jag tycker att vi har gått i en bättre riktning, men många är ändå för ensamma med sina frågor.

Intervjuaren: Vi ska vända blicken mot arbetslivet. Förutom universitet är väl kyrkan den del av det finländska arbetslivet som du känner bäst, både som institution och som arbetsgivare. Den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland är en organisation inom den offentliga sektorn som har 20 000 anställda. Den har cirka 3,7 miljoner medlemmar. Under de senaste åren har vi sett och hört mycket i medierna om kyrkans och kristendomens förhållande till köns- och sexuella minoriteter och vice versa. Vilken är situationen inom organisationen och relationen mellan arbetsgivaren och de anställda. Vilka frågor talas eller funderas det på?

Late Mäntylä: Här måste vi först och främst konstatera att lagen tillåter diskriminering inom religiösa samfund, men endast inom de ramar som religionsutövningen innebär. När vi talar om relationen mellan arbetsgivare och de anställda, så gäller samma lagar såväl kyrkan och andra religiösa samfund som världsliga arbetsplatser. Problemet här är det, att också som arbetsplats råder en kyrklig kultur inom dessa samfund. Var och en kan ju följa med i medierna vilket tänkesätt som är rådande där. Mänskliga rättigheter görs till en åsiktsfråga. Saker rättfärdigas med att de är del av någons trosuppfattning. Det här gäller även de som tycker att homosexualitet är en synd. Eller de som inte kan erkänna könsångfalden eftersom det i Bibeln lär stå något annat. De här är egentligen tolkningsfrågor.

På själva arbetsplatsen är det sällan det sägs något rakt ut, men det rådande tänkesättet framgår till exempel vid situationer som nyanställningar, vilket är något som görs av förtroendevalda som valts av församlingens medlemmar. Det är snart dags för församlingsval igen. Förhoppningsvis kommer människorna att rösta på icke-diskriminerande personer. Det har undersökts i det här och det finns alltid en procent av de förtroendevalda som inte ens accepterar kvinnor som präster. Vi kan ju undra om de accepterar mångfalden i fråga om kön och sexualitet. Att gå med i den tävlingen är att försöka slå sina rivaler ur ett rejält underläge. Åtminstone för de personer som är öppna med vem de är och att de tillhör minoriteter. Inom den kyrkliga kulturen eftersträvas gärna harmoni. Det anses viktigt att det råder harmoni. Vi kan därför undra hur mycket utrymme det finns där att lyfta fram missförhållanden. Det råder alltid missförhållanden för de som tillhör minoriteter, vars ställning ännu inte erkänns som jämställd av samhället i övrigt. En

person som tillhör en sexuell minoritet eller könsminoritet och som inte fogar sig i en viss grad av diskriminering stämplas som skrämmande, orimlig och ohyfsad.

Intervjuaren: Ser du några skillnader eller likheter med den jämställdhetsdebatt eller dess utmaningar inom det finländska arbetslivet i övrigt?

Late Mäntylä: På andra ställen görs det inte till en trosfråga, åtminstone inte så öppet. Nog förekommer ju ibland också anföranden av den här typen i riksdagen, men på arbetsplatserna saknas vanligen i alla fall den aspekten. Å andra sidan har det inom kyrkan ändå, åtminstone om homosexualitet, talats öppet väldigt länge. Temat har åtminstone tagits upp. På många ställen låtsas människor att det inte är något problem, men mänskliga processer går inte heller framåt om vi inte diskuterar de här frågorna. Jag tror att över lag, vare sig det gäller kyrkan eller nästan vilken arbetsplats som helst, så är köns mångfalden ännu något som har en lång väg kvar att gå i samhället innan människor verkligen kan känna att de är jämställda.

Intervjuaren: Vi tar ett litet sidosteg och går till länken mellan andlighet och karriärplanering. Jag vill förvarna er om att jag för ett ögonblick kastar mig i det farliga kärret av mina egna antaganden och erfarenheter. I mitt eget arbete som karriärvägledare har jag lagt märke till att det i vårt tämligen sekulära samhälle kan vara svårt att synliggöra sin egen tro, religion eller till exempel sin kristna världsåskådning eller värdegrund i arbetslivet eller när vi söker arbete. Vi kanske upplever att vi måste dölja den sidan, även om den är en central del av jaget och framtidsplanerna. Min egen ringa erfarenhet av det här fenomenet är begränsat till kristendomen, så jag kan verkligen inte göra generaliseringar eller antaganden. Vad är dina tankar om ett sådant påstående eller en sådan iakttagelse? Finns det någon sanning i det?

Late Mäntylä: Jag tror att det ligger någonting i det. I Finland tror jag att det beror på att det inte är så länge sedan nästan alla var lutherskt kristna, åtminstone på papperet. Jag har med glädje följt mångkulturaliseringen och hur vi har en växande mångfald av religioner. Den yngre generationen diskuterar redan de här frågorna på ett mera naturligt sätt. De är inte längre tabun, eftersom det kanske funnits någon på klassen som firar Ramadan eller andra högtider. Vi är numera mycket öppnare med att utöva religion eller att ägna oss åt andlighet än vi varit tidigare, om vi ens gjort det tidigare. Men jag hör även att människor upplever att de inte vågar tala högt på grund av rädslan för att få en stämpel. Det finns väldigt tydliga uppfattningar om hurudan en kristen eller en muslim är. Personen själv hinner inte ens förklara. Som präst bär jag också den bördan att de flesta automatiskt antar att jag är som Päivi Räsänen, vilket är ganska tungt eftersom jag är en av dem som Päivi Räsänen sårar mycket djupt med sina ord.

Också inom de kretsar där graden av medvetenhet på många plan är mycket hög, kan det ofta finnas ett enformigt tänk när det handlar om religionsfrågor, vilket beror på att många tidigare har blivit sårade när det gäller religion. De bär på trauman. Det här orsakar just det som dagens tema handlar om. Ser vi på saker intersektionellt, såsom vi alltid borde göra, så ser vi att ingen människa endast är reducerad till att vara sin minoritetsposition. Om du till exempel är muslim och tillhör en sexuell minoritet. Eller om du är kristen. Då har du den där religiösa grejen där. I synnerhet de monoteistiska religionerna kan göra situationen väldigt tung för många. Många berättar att de inte är helt trygga i sitt trossamfund eftersom de diskrimineras på grund av sin köns- eller sexuella identitet. Inte heller bland regnbågsfolket kan de vara sig själva eftersom de inom de kretsarna "dissas" och behandlas nedlåtande på grund av sin religion. Det är viktigt att komma ihåg det här.

Det här är en stor fråga för mig just nu. Det är ju alltid så att olika människor... Alla utgör sin egen helhet. Vilken är den levnadshistoria, vilka är de händelser, positioner och upplevelser som någon haft i sitt liv? Ta som exempel mig just nu. Jag har kommit överens om att främst jobba via sociala medier till årets slut, eftersom det är svårt för mig att vara vid Helsingfors universitet. Det är inte därför att någon har sagt något illa om min sexualitet eller mitt kön. Som ickebinär är jag ingenstans så säker som vid Helsingfors universitet. Det är en underbar miljö. Men jag stöter på reaktioner eftersom jag är präst. Jag förstår det mycket väl, men hos många ger det upphov till reaktioner som "Vad i hela friden? Det är en präst här! Vad är det här?" Jag förstår tänkesättet, men det träffar mig i precis samma sår som när jag är i kyrkan. Jag blir förbigången, min expertis ignorerad, för att jag är ickebinär. Det här är svåra saker. Det är något som vi alltid måste ta hänsyn till. Olika människor är olika. Människor behöver ha utrymmen där de här frågorna diskuteras och hanteras.

Intervjuaren: Om vi ser på saker ur ett lite längre tidsperspektiv. År 2009 var du Finlands första evangelisk-lutherska präst som offentligt berättade att du tillhör en sexuell minoritet. Hur skulle du bedöma förändringen när det gäller hur genus och sexualitet bemöts och likabehandlas i arbetslivet eller i samhället i allmänhet? Om du sett förändringar, i så fall vilka och i vilken riktning?

Late Mäntylä: Det är inte längre någon stor sak att vara homosexuell. Jag tror att när jag kom ut ur garderoben, år 2009, var till och med kyrkan redo för att det finns en präst som är homosexuell. Det var nästan så att det var väntat – också av samhället i övrigt. Det gick väldigt bra. Men när jag sedan omkring år 2015 insåg att jag var ickebinär, och alltmer började tala om de här sakerna, så var det däremot en svår sak. Men det är en sak som är svår både för kyrkan och för samhället. Jag har sagt att det förmodligen beror på att det är mycket lättare för människor att acceptera och utvärdera att Seppo och Esko älskar varandra. Det utgör på så sätt inget hot för någon. Det är en grej dem emellan.

Men när det talas om köns mångfald är det ju en utmaning för alla. Var och en måste börja se på människor så att de inte indelas enligt yttre kön. Inte som tidigare – det där är en man och det där är en kvinna. Det kräver så mycket mer. Det leder till, eller borde leda till, processer som många inte är redo för och för vilka det inte heller finns mycket stöd för i vårt samhälle. Människorna hamnar i ett förvirrat tillstånd. Det uppstår skam och skuld. Det leder till svåra samverkanssituationer.

Jag tänker också att vad gäller arbetslivet och förändringarna där, så vet jag fortfarande inte särskilt många ledare som tillhör någon minoritet i vårt samhälle. Det säger en hel del om de diskriminerande strukturerna. Det är ingen tillfällighet. Det är inte så att vi som tillhör minoriteter inte är lika duktiga ledare. Tvärtom. Vi skulle i allmänhet vara mycket bättre, eftersom vi har en förståelse för och insikt om hurudant ledarskap människor behöver. Den egenskapen fattas av människor som saker och ting alltid gått smidigt för. Det här berättar om vilken struktur vi har.

Intervjuaren: Finns det några typiska missuppfattningar eller missförstånd angående köns- och sexuell mångfald eller jämställdhet i arbetslivet?

Late Mäntylä: Självklart finns det. Men även här är spektrumet brett. Men bara en sådan sak som att många som inte ens kan skilja på de här två sakerna är ganska jobbigt. Jag är ofta i situationer där människor inte riktigt förstår det här med köns mångfald. Förra veckan till exempel hade jag en situation där någon sa "Alltså, vad är det som är så svårt?" Jag försökte förklara, men fick som svar att: "Det här är inget problem för mig. Jag bryr mig inte om vilka som har ett förhållande med varandra." Vilket jag instämmer helt med. Situationer som de här är väldigt svåra, eftersom jag inte vill inte skämma ut någon genom att påstå att de faktiskt talar om något helt annat. Folk tror att de använder ett finare språk när de talar om "könsidentitet" när de menar "sexuell identitet". De har inte uppfattat skillnaden.

Det värsta är naturligtvis föreställningar som fortfarande lever kvar om att en homosexuell är en pedofil eller en pervers person som gör barn illa och omvänder dem. När vi talar köns mångfald stöter vi ofta på missuppfattningen om att barn tvingas till något. "De får inte vara flicka eller pojke längre." De här uppfattningarna är ju helt absurda för den som vet mer om ämnet, men faktum är att vi på riktigt måste leva med de här missuppfattningarna. I mer civiliserade kretsar är det ju ofta så att uppfattningarna inte uttalas högt, men det tycker jag att är nästan värre eftersom det då inte går att ingripa. Du känner att något är fel, men det finns inte riktigt något att ta tag i. Eller så de där pinsamma försöken att bevisa sin acceptans genom att säga "jag har också en vän som är homosexuell", varpå jag tänker för

mig själv att "jaha, det är ju intressant". Ett annat är "min kusin har ett barn som är trans". Ofta används felaktiga termer. De här situationerna är så pinsamma.

Intervjuaren: Vad skulle du vilja säga till våra studenter som funderar över hur deras köns- eller sexuella identitet påverkar deras karriär, eller som på grund av deras identitet just nu utsätts för diskriminering?

Late Mäntylä: Jag vill först säga att det är en superkraft. Var stolt över din mångfald! Många urbefolkningar har tänkt det som så att de som har en mångfaldig sexualitet eller mångfaldigt genus har varit högre ansedda. Vi har förlorat lite av det tänkesättet, men de resonerade så att de här människorna såg mer. Ni ser verkligen mer. Samtidigt vill jag säga att det är värt att försöka bygga egna stödnätverk runtom sig. Det kan gå ganska tufft till på färden ibland. Sen ska ni prata om det som pågår i era liv. Ni kan på riktigt kontakta mig. Jag uppmanar er att göra det Ni kan hitta mig på Instagram på [at]latemäntylä, eller det är ju [at]latemantyla. Det är ännu långt kvar, men vi går hela tiden i en bättre riktning.

Intervjuaren: Vill du tillägga något innan vi avslutar intervjun?

Late Mäntylä: Jag skulle kunna tillägga och lyfta fram en fråga när vi pratar om köns- och sexuella minoriteter i arbetslivet. Hur den hanteras av företagshälsovården. Jag stötte själv på en mycket tråkig sak. Det var när jag behövde få 10 sessioner korttidspsykoterapi från Terveystalo. Psykoterapeuten frågade per telefon vilken typ av terapi jag behövde. Jag bad om en terapeut som förstår köns mångfalden, eller åtminstone minoritetsstress och liknande. Om en månad får jag svaret att: "Vi har ingen sådan terapeut.". Till det sa jag bara "Alltså, i hela Finland? Jag kan träffas på distans". "Nej, tyvärr inte." Jag frågade då "Okej, har ni någon som själv upplever rasism?". "Nej, det har vi inte heller." Jag lämnades helt ensam. Vi måste åtgärda det här. Låt de som har makten nu ta itu med de här frågorna, så att vi får yrkeskunniga terapeuter som är utbildade att bemöta de här frågorna. Minoritetsstress är ganska grundläggande vid det här laget eftersom den är den samma oberoende av vilken minoritet vi tillhör. Det här skulle göra så att människorna genomgående skulle må bättre.

Intervjuaren: Det här är en väldigt viktig poäng. Förhoppningsvis kommer det här budskapet att klinga ut långa vägar.

Late Mäntylä: Yes.

Helsingfors universitet, karriärservicen, 2022

Intervjuaren: Varmt tack, Late! Det var verkligen roligt att ha dig med i programmet!

Late Mäntylä: Tack för att jag fick komma.

Intervjuaren: Tack för att du lyssnade på podcasten Allas arbetsliv. Podcasten är producerad av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

[inspelningen avslutas]