



**Sisko Jahnsso**  
**Marika Mäkinen**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaaliala- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2022

# **SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN KOHTAAMI- NEN SOSIAALIALAN TYÖSSÄ**

---

## TIIVISTELMÄ

Sisko Jahnsson ja Marika Mäkinen  
Sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen sosiaalialan työssä  
42 sivua ja 3 liitettä  
Syksy, 2022  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt kokevat usein syrjintää ja tilanteita, joissa he eivät koe tulleen kohdatuksi oikeudenmukaisesti ja kunnioitettavasti. Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyön tavoitteena oli lisätä sosiaalialan ammattilaisten tietoa sukupuolen moninaisuudesta koulutuksen avulla. Sosiaalialalla asiakkaan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen kuuluu sukupuolen moninaisuuden huomioiminen. Ammatillisen kohtaamisen tulee olla yhdenvertaista, kunnioittavaa ja yksilöllistä. Sensitiivisessä kohtamisessa työntekijän ei sovi olettaa, eikä määrittellä asiakkaan sukupuolta tai seksuaalisuutta. Asiakkaalla on mahdollisuus puhua asiasta halutessaan. Ammatillaisen on tiedettävä, onko hänen työssään olennaista selvittää asiakkaan sukupuoli tai seksuaalinen suuntautuminen.

Sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalivähemmistöistä keskusteleminen sosiaalialan työympäristöissä saattaa herättää ennakkoluuloja. Sukupolvilta toisille siirtyvä vaikenemisen kulttuuri hankaloittaa muutoksen tapahtumista. Sen vuoksi onkin tärkeää, että aiheesta järjestetään koulutuksia, joissa sanotaan asiat ääneen ja niistä voidaan keskustella rakentavasti turvallisessa ympäristössä. Tietoa ja koulutusta sukupuolen moninaisuudesta ja kohtaamisen vaikutuksesta asiakkaan hyvinvointiin on harvoin saatavilla. Ammatillinen kehittyminen toteutuu vaikuttavasti osallistavalla ja keskustelevalle koulutuksella. Koulutus sukupuolen moninaisuuden ja seksuaalisuuden kohtaamisesta suunniteltiin sosiaalialan ammattilaisille. Koulutus toteutettiin sosionomiopiskelijoille Diakonia-ammattikorkeakoulun Porin-kampuksella syyskuussa 2022. Koulutuksen tavoitteena oli sosiaalialan ammattilaisten tiedon lisääminen sukupuolen moninaisuudesta ja sensitiivisestä kohtamisesta. Koulutus koostui tiedon jakamisesta, keskustelusta ja ryhmätyöstä.

Koulutuksessa keskustelun aiheeksi nousi erityisesti normit, arvot ja vaikenemisen kulttuuri. Ryhmätehtävän myötä osallistujat oivalsivat omia sekä työyhteisöjen käytäytymismalleja ja niiden vaikutusta asiakkaan yhdenvertaiseen kohtamiseen. Koulutuksen aiheen haasteellisuus herätti paljon kysymyksiä ja pohdintaa osallistujissa. Palautteen perusteella osallistujat kokivat koulutuksen tärkeäksi ja tukevan heidän ammatillista kasvuaan.

Asiasanat: Kohtaaminen, seksuaalisuus, sukupuolen moninaisuus, yhdenvertaisuus

## ABSTRACT

Sisko Jahnsson and Marika Mäkinen  
Encountering gender diversity in social services  
42 p., 3 appendices  
Autumn, 2022  
Diaconia University of Applied Sciences  
Bachelor's Degree Programme in Social Services  
Bachelor of Social Services

Gender and sexual minorities experience discrimination and situations in which they do not feel fairly and respectfully treated. Purpose of the development-focused this was to investigate actors affecting how gender and sexual minorities are met. The aim of the thesis was to increase social professionals' knowledge of gender diversity through education. In social services, how the client is met and received is very important. Meeting clients professionally be equal, respectful and personal. To fully support a client's well-being, it is necessary to take gender diversity into account. When receiving the client in a sensitive way, the social service professional should not assume or define the client's gender identity or sexual identity. A client is permitted to talk about their identity if they want. Social service professional worker needs to know if it's relevant to know the client's identity in their work.

Talking about gender diversity and sexual minorities in social services can raise prejudice. From one generation to another the culture being, of silence makes the change even harder. That is why it is extremely important to have training where people can talk constructively in a safe environment. Knowledge and education about the diversity of gender and the impact of encounters on the client's well-being of the is rarely available. Professional development is effectively reached through inclusive and conversational education. The aim of the thesis was to organize the training on confronting gender and sexuality was designed for social care professionals. The training session was implemented for students of social service at the Pori Campus of Diaconia University of Applied Sciences in September 2022. The aim of the training was to increase social service professionals' knowledge of gender diversity and encountering clients in a sensitive way. The training consisted of information, discussion and group work.

During the training normativity, values and the culture of staying silent were discussed in particular. Through the group assignment, participants became aware their own and their work communities' behavioral patterns and the impact these have on meeting clients equally. The challenging nature of the topic of the training raised a lot of questions and reflection in the participants. Based on the feedback, the participants, felt that the training was important and supported their professional growth.

Keywords: Equality, Gender diversity, Meeting, Sexuality

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1 Tarkoitus ja tavoitteet .....	7
2.2 Yhteistyökumppani .....	8
3 SUKUPUOLEN MONINAISUUS JA SEKSUAALISUUS .....	9
3.1 Sukupuolen moninaisuus .....	9
3.2 Seksuaalisuus .....	10
3.3 Sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolineutraalius .....	11
3.4 Yhdenvertaisuus.....	12
4 VUOROVAIKUTUS JA KOHTAAMINEN SOSIAALIALAN TYÖSSÄ.....	13
4.1 Vuorovaikutus ja ammattietiikka.....	13
4.2 Asiakkaan kohtaaminen .....	14
4.3 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sosiaalialan palveluissa .....	15
4.4 Normatiiviset vaikutukset sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen elämään....	16
5 SUKUPUOLI- JA SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN KOKEMA SYRJINTÄ....	18
5.1 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kouluterveyskyselyn tuloksia.....	18
5.2 Transnuorten itsemurhariskiin vaikuttavat tekijät ja ennaltaehkäisy.....	19
5.3 Vähemmistöjen kokemat viharikokset.....	20
6 NORMATIIVISUUS JA SENSITIIVISYYS LAPSEN KASVATUKSESSA .....	21
6.1 Normatiivisuus lasten kasvatuksessa .....	21
6.2 Sukupuolisensitiivinen kasvatusta .....	22
7 KOULUTUS SOSIAALIALAN OPISKELIJOILLE .....	24
7.1 Koulutuksen ideointi ja suunnittelu .....	24
7.2. Koulutuksen toteutus .....	27
7.3 Koulutuksen palaute osallistujilta.....	30
7.4 Kouluttajien havainnot ja arviointi koulutuksesta .....	31
8 VAIKUTTAVUUS .....	34
9 POHDINTA .....	35
LÄHTEET.....	38

LIITE 1. Alkukysely .....	43
LIITE 2. Alkukyselyn pohdintaa.....	45
LIITE 3. Koulutus .....	47

## 1 JOHDANTO

Sukupuolen moninaisuus ja seksuaalisuus ovat usein esillä keskusteluissa, lehtien otsikoissa ja sosiaalisen median kirjoituksissa, jakaen vahvoja mielipiteitä eri suuntiin. Aiheesta tuodaan esille ennakkoluuloja, epäkohtia, vääristyneitä totuuksia ja omia mielipiteitä. Usein keskusteluissa unohtuu ihmisoikeudet, sekä mielipiteen ja faktan eroavaisuus. Aihe aiheuttaa paljon väärinkäsityksiä tiedonpuutteen ja asiasta tietämättömyyden vuoksi, aiheuttaen hämmennystä ja pahaa mieltä yleisesti. Aihetta kommentoidaan usein oletuksista ja unohdetaan yksilön ihmisoikeudet.

Sukupuolivähemmistöjen syrjintää on yhteiskunnassa kaikkialla, kuten työelämässä, kouluissa ja arjen toiminnoissa (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015c, s.7). Sosiaalialan työssä ammattilainen kohtaa asiakkaiden erilaisuutta erilaisissa elämäntilanteissa. Jokainen kohtaaminen asiakkaan kanssa on ainutlaatuinen. Asiakkaille on tärkeää hyväksyntä tulemisen tunne, jonka toteutuminen vaatii vastavuoroista vuorovaikutusta ja arvostavaa kohtaamista. (Törrönen 2016, 12.) On hyvin tärkeää tuoda sosiaalialalla työskenteleville enemmän ajantasaista tietoa sukupuolen moninaisuudesta, seksuaalisuudesta ja asiakkaan yhdenvertaisesta kohtaamisesta.

Sosiaalihuoltolain mukaan asiakkaalla on oikeus saada syrjimätöntä kohtelua ihmisarvoa kunnioittaen (L 1301/2014, 30. §). Lakisääteisiä velvollisuuksia on yhdenvertaisuuden edistäminen ja toteuttaminen ja se vaatii työnantajalta vastuunkantoa. Lain noudattaminen tarkoittaa esimerkiksi lisäkoulutuksien järjestämistä työntekijöille. (Hästbäckä & Siren, 2017, s. 109.)

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Tarkoitus ja tavoitteet

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöä leimaa muuta vähemmistöä heikompi asema. Se näkyy ennakko-oletuksina ja asenteina siitä, millainen vähemmistön kokema maailma on. Töissä, sekä yksityiselämässä on koettu ja koetaan hylkäämiskokemuksia ja huonoa kohtelua ja niiden pelkoa. (Tuovinen ym., 2011, s. 149.) Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asema yhteiskunnassa on ollut pitkään huolestuttava. Vääristyneet uskomukset ja oletukset, median värittämät uutiset ja vahvat mielipiteet ovat hankaloittaneet vähemmistöjen yhdenvertaista asemaa yhteiskunnassa.

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt ovat yhteiskunnassa hyvin näkymättömiä, eikä heihin osata kaikkialla suhtautua tasa-arvoisesti. Sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen mahdollisuuksia parannetaan ehkäisemällä vähemmistöihin perustuvaa syrjintää. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2015b, s. 9.)

Sosiaalialan ammattilaiset ovat tärkeässä roolissa vähemmistöjen aseman kehittämisessä parempaan, sillä jokainen ihminen on oikeutettu yhdenvertaiseen kohteluun. Ensikohtaaminen asiakkaan ja työntekijän välillä on erityisen tärkeä, sen muodostaessa pohjan asiakassuhteen kehittymiseen (Virtanen, 2021, s. 6). Sosiaalialan asiakkaiden elämäntilanteissa saattaa olla monenlaisia ongelmallisia haasteita. Työntekijältä edellytetään kykyä luoda asiakkaan kanssa toimiva vuorovaikutussuhde. Ammattilaisilta tulee löytyä osaamista asiakkaan kohtaamisesta ja vuorovaikutussuhteen luomisesta, olla tilanteissa aidosti läsnä ja tuotava esiin arvostus asiakasta kohtaan. Asiakastyöprosessin eri vaiheissa työntekijän on huomioitava ja kuunneltava asiakkaan näkemyksiä ja toiveita. (Helminen, 2021, s. 63.)

Nuorisotutkimusseuran raportissa osa ammattilaisista kertoivat, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöön kuuluvien nuorten kohtaaminen on jo arkea heidän työssään. Suurin osa oli silti sitä mieltä, että kaikilla ammattilaisilla ei ole tarpeeksi tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä tai heidän elämäänsä liittyvistä kysymyksistä. Aihepiirin hallintaa on jätetty vallan ammattilaisten omalle vastuulle, mikä tuo omat haasteensa. Tiedon

riittämättömyyttä pidetään jokaisen omana asiana. Ammattilaisten tietotaito on siis pitkälti kiinni omissa henkilökohtaisissa oletuksissa ja työntekijän aktiivisuudessa. Ammattikuntien ja työyhteisöjen välille olisi tärkeää lisätä keskustelua aiheesta. (Hästbäckä & Siren, 2017, s. 105–108.) Tietoa ja koulutusta sukupuolen moninaisuudesta ja kohtaamisen vaikutuksesta asiakkaan hyvinvointiin on harvoin saatavilla. Sosiaalialan ammattilaisten kohtaamisen liittyvää osaamista voidaan lisätä lisä- ja lyhytkestoisilla koulutuksilla. (Helminen, 2021, s. 64).

Kehittämispainotteiseen opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimukset ja kirjallisuus toivat ymmärrystä vähemmistöjen kohtelun syistä ja taustoista, joita avataan enemmän opinnäytetyön edetessä. Aineistojen avulla selkiintyi, mihin asioihin tulisi kiinnittää huomiota sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamisessa sosiaalialalla. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä sosiaalialan ammattilaisten tietoa sukupuolen moninaisuudesta koulutuksen avulla. Tiedon lisäämisen menetelmänä käytämme koulutusta. Tavoitteena koulutuksessa on sosiaalialan ammattilaisten tiedon lisääminen sukupuolen moninaisuudesta ja sensitiivisestä kohtaamisesta. Koulutuksessa on mahdollista puhua, kysyä ja pohtia avoimesti aiheita eri näkökulmista.

Opinnäytetyössä sukupuolen moninaisuutta ja seksuaalisuutta käsitellään sensitiivisestä näkökulmasta. Keskiössä on asiakkaan yhdenvertainen ja kunnioittava kohtaaminen, sekä sosiaalialan työntekijöiden ammatillinen kehittyminen. Opinnäytetyöstä on rajattu tietoisesti pois erilaiset sanastot ja termistöt, koska sanasto on koko ajan muuttuva, eikä tarkoituksena ei ole hallita tai oppia ulkoa sanastoa.

## 2.2 Yhteistyökumppani

Opinnäytetyötä tehdään yhteistyössä Satakunnan Setan kanssa. Idea aiheesta, koulutuksen suunnittelusta ja sisällöstä tuli meiltä. Seta on antamassa tukensa tärkeälle ja ajankohtaiselle aiheelle. Koulutuksen sisällön tarkoitus ei ole olla samankaltainen, kuin Setan koulutuksissa. Setan ja meidän kehittämässämme koulutuksessa on tärkeää yhdenvertai-



suus ja tasa-arvo. Opinnäytetyöprosessin aikana tapaamme säännöllisesti Satakunnan Setan edustajaa, sekä pyydämme heidän näkemystään, ja arviota koulutuksen ja opinnäytetyön sisällöstä.

Satakunnassa toimii ihmisoikeus- ja sosiaalialan yhdistys, Satakunnan Seta Ry. Yhdistys on perustettu vuonna 1995. Yhdistyksen tavoitteena on ihmisten yhdenvertaisuus, riippumatta sukupuolesta ja sen ilmaisusta, tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Yhdistys tavoittelee yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Yhdistys jakaa tietoa ihmisen sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalisuudesta. Yhdistys myös järjestää erilaisia tapahtumia ja tilaisuuksia, sekä tiedotus ja koulutustoimintaa. (Satakunnan Seta, i.a.)

### 3 SUKUPUOLEN MONINAISUUS JA SEKSUAALISUUS

#### 3.1 Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen ilmentäminen, mukaan lukien sukupuoli-identiteetti, mikä ei sovi stereotyyppisten oletusten mukaisesti yhteen henkilön syntymähetkellä määritellyn sukupuolen kanssa on monikulttuurinen ja tavallinen ilmiö. Lähtökohtaisesti sitä ei saisi tuomita kielteiseksi tai sairaaksi. (Kärjä, 2021, s. 15.) Harva ihminen edustaa yksiselitteisesti maskuliinista miestä tai feminiinistä naista. Sukupuoli on monimuotoinen ja se voi ilmetä monin eri tavoin. Sukupuoli ei ole ainoastaan biologinen ominaisuus, se on myös juridinen, sosiaalinen, psyykkinen ja aistinen kokemus. (Vilkkä, 2010, s. 17.)

Sukupuoli on moninainen ja se ei ole jaettavissa kahteen, selvästi toisille vastakkaiseen sukupuoleen, sillä sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Sukupuolen moninaisuus kattaa niin sukupuolivähemmistöt, sekä sukupuolienemmistöt. Sukupuolia ei siis vain ole mies ja nainen. Ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, tai jotain niiden väliltä tai sitten jotain ihan muuta. Joillakin ei välttämättä ole sukupuolia ollenkaan. Sukupuoli koostuu erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, psykologisista, fysiologisista, kulttuurisista ja sosiaalisista ominaisuuksista. Myös itsensä ilmaisu kuuluu su-

kupuolenmoninaisuuteen. Tällä tarkoitetaan erilaisia ilmaisun tapoja, jotka ovat sukupuolittuneita kulttuurissamme. Sukupuolen ilmaisu pitää sisällään yksilön kaiken käyttäytymisen ja toiminnan, joilla hän voi ilmaista muille, sekä itselleen olevansa mies, nainen tai jotain muuta. Kulttuurissamme sukupuolittuneita ilmaisun tapoja ovat esimerkiksi vaateutus. Ajatus vain kahdesta sukupuolesta, toisilleen vastakkaisesta sulkee pois ne, jotka eivät mahdu perinteisiin mies- ja naismuotteihin. Jokaisella on oikeus omaan sukupuolen ilmaisuun tai sukupuolen identiteettiin. (Sukupuolenmoninaisuuden osaamiskeskus, i.a.).

### 3.2 Seksuaalisuus

Seksuaalisuudessa kohtaamme itsemme, sekä toisemme syvimpien kysymysten äärellä. Seksuaalisuuden äärellä ihminen on paljaimmillaan sekä haavoittuvimmillaan. Seksuaalisuus on kuitenkin meissä jokaisessa ihmisessä olevaa elinvoimaa, jonka avulla voi ravita ja vahvistaa itseään, sekä suhdettaan. Seksuaaliterapiassa seksuaalisuutta lähestytään erilaisten ulottuvuuksien kautta. Tohtori Jerrold S. Greenbergin mukaan seksuaalisuudella on neljä ulottuvuutta ja ne ovat: eettinen, kulttuurinen, biologinen ja psyykinen. Eettisen ulottuvuuteen kuuluu mm. ihanteet ja arvot. Kulttuuriseen ulottuvuuteen sisältyy mm. perhe, ystävät ja lait. Biologiseen ulottuvuuteen kuuluu mm. kasvu, kehitys ja lisääntyminen. Psyykinen ulottuvuus pitää sisällään mm. tunteet ja käsitys itsestä. (Santalahti ym., 2016, s. 17.)

Jokainen ihminen on seksuaalinen. Seksuaalisuus pitää sisällään monia asioita, ajatuksia ja tunteita. Seksuaalisuus on eri asia kuin seksi. Seksuaalisuus voi tarkoittaa eri asioita ihmisille. Seksuaalisuutta on haastava selittää ja sitä ei voi nähdä. Seksuaalisuus on erilainen kokemus jokaisella ja se kulkee mukana koko elämän ajan. Ei ole olemassa väärää tai oikeaa seksuaalisuutta. Ihmisen seksuaalisuus muuttuu elämän aikana. Seksuaalisuuteen liittyy mm. kokemus itsestä ja omasta kehosta. (Väestöliitto, 2022.) Vanhemmista saattaa olla hämmentävää, kun esimerkiksi lapsi tutustuu omaan kehoonsa. On silmät ja sormet, mutta yhtä lailla on myös pimplit ja pippelit (Kärjä, 2021, s. 8). Ihmisen seksuaalisuus on luonnollinen asia, mikä kuuluu elämään, jokaisella ihmisellä omalla tavallaan, elämänkaaren mukaisesti.

Seksuaalioikeudet ovat osa yksi keskeinen osa ihmisen itsemääräämisoikeutta. Se tarkoittaa oikeutta tehdä päätöksiä omaan terveyteen, kehoon, seksuaalisuuteen, sekä lisääntymisen liittyvissä asioissa, ilman väkivaltaa, pakottamista tai syrjintää. Seksuaalioikeuksiin kuuluu mm. oikeus määrittellä oma sukupuoli-identiteettinsä ja seksuaalisen suuntautumisen sekä oikeuden sen ilmaisuun. On oikeus tehdä omat valinnat koskien omaa terveyttä, kehoa, sukupuolta ja seksuaalisia suhteita. On oikeus saada tietoa seksuaalisuudesta. (Amnesty International, 2022.)

### 3.3 Sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolineutraalius

Usein saatetaan sekoittaa keskenään käsitteet sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolineutraalius. Nämä käsitteet ovat kaksi eri asiaa ja on tärkeää erottaa ne toisistaan. Käsitteiden väärin ymmärrys ja sekoittuminen toisiinsa vaikuttaa ammatillisuuteen ja asiakkaan kohtaamiseen. Kohtaamisessa on tärkeää, että ei oleteta tai vähätellä kenenkään kokemusta omasta sukupuolesta. Jokaisen ihmisen kohtaaminen on aina yksilöllistä, mutta sen kuuluu olla myös yhdenvertaista. Merkityksellistä on kunnioittaa asiakasta ja hänen omaa kokemustaan, sekä osata kuunnella asiakasta.

Sukupuolisensitiivisydessä ei ole tarkoitus mitätöidä sukupuolta, vaan tehdä koko kirjo näkyväksi, arvostaen jokaisen sukupuolta, sekä yksilöllisyyttä, sen kokemisessa ja ilmentämisessä. Sukupuolisensitiivisellä puheella voidaan huomioida sukupuolen moninaisuus. Puheella ei siis sukupuoliteta ihmisiä ilman heidän tahtoaan tai vastoin heidän sukupuoli-identiteettiään. Esimerkiksi puhuteltaessa yksilöitä, joiden sukupuoli-identiteetistä ei ole tietoa, puhutellaan sukupuolittamatta, kunnes henkilö itse ilmaisee, kuinka hän haluaa tulla puhutelluksi. Keskusteluissa voi helposti tehdä oletuksia esimerkiksi ulkonäön ja puhekielen perusteella. Oletukset perustuvat omaan elämäkokemukseen, sekä ennakkoluuloihin, sosiaalisiin normeihin ja stereotypioihin. Oletukset saattavat kaaventaa sitä, miten esimerkiksi asiakasta katsotaan. Oletukset voivat estää näkemästä kunnolla kaikkia mahdollisuuksia. (Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, i.a.)

Sukupuolineutraaliudessa sukupuolta ei huomioida, eikä anneta sille merkitystä. (Salmenkangas & Wallin, 2019, s.14.) Sukupuolineutraaliudella tarkoitetaan sitä, että suku-

puolten välisiä eroja ei nähdä. Niiden vaikutusta ja merkitystä ei tunnusteta eikä tunnista. Tyttöjen ja poikien yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia ei oteta huomioon. (Lackman-Ala-Poikela, 2014, s. 41.)

### 3.4 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Tämä tarkoittaa syrjimättömyyttä ja sitä, että ympäristöä, toimintaa ja palveluita kehitetään moninaisuus huomioiden. Tasa-arvon, sekä yhdenvertaisuuden toteutumisella tarkoitetaan sitä, että jokaisella työntekijällä, sekä toimintaan osallistuvalla on samanlaiset mahdollisuudet tehdä työtä ja osallistua, sekä tulla kuuluksi riippumatta ihmisen taustoista. (Allianssi Ry, i.a.) Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa, sekä edistää yhdenvertaisuutta. (L1325/2014 1. §) Viranomaisen kuuluu arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja alettava tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (L1325/2014 5. §)

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, sekä sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä (L609/1986 1. §). Viranomaisten täytyy muuttaa niitä olosuhteita, mitkä estävät tasa-arvon toteutumista (L609/1986 4. §). Koulutusta tai opetusta järjestävien työnantajien ja yhteisöjen, sekä viranomaisten on ennalta ehkäistävä sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti (L609/1986 6. §).

Viranomaisten velvollisuus on tasa-arvolain mukaisesti edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan sekä ennalta ehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Toiminnan sukupuolineutraaliuus ei palvele sukupuolten tarpeita vaan lisää niiden epätasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa organisaatiot tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman yhdenvertaisuuden edistämisestä, syrjinnän ehkäisystä ja siihen puuttumisesta. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2021a, s. 8.)

## 4 VUOROVAIKUTUS JA KOHTAAMINEN SOSIAALIALAN TYÖSSÄ

### 4.1 Vuorovaikutus ja ammattietiikka

Kohtaamisessa tarvitaan vuorovaikutustaitoja. Vuorovaikutustaidoilla tarkoitetaan halua, sekä kykyä vaihtaa kokemuksia, ajatuksia, mielipiteitä tai tekoja toisten kanssa ja toimia yhdessä. Myönteistä vuorovaikutusta on esimerkiksi kuuntelu, rohkaisu, tuki ja läsnäolo. Läsnäoloa on kohdata toinen ihminen arvokkaasti ja aidosti. Empatiaa tarvitaan myös vuorovaikutuksessa. Empatiaa on esimerkiksi toisten ihmisten tarpeiden ja tunteiden tunnistaminen, niiden huomioiminen ja niihin vastaaminen. (Suomen Mielenterveys Ry, i.a.)

Määriteltäessä sosiaalialan koulutuksen osaamista, on vuorovaikutusosaaminen, ihmisten keskinäinen kanssakäyminen, yhtenä keskeisimmistä osaamisalueista. Kyky kommunikoida toisten ihmisten kanssa edellyttää asiakkaan ihmisarvoista kohtaamista vaikeissa tilanteissa. Vuorovaikutusosaaminen on vaativaa, kun ihmisten väliset kohtaamiset ovat erilaisia ja muuttuvia. Milloinkaan ei voi olla varma minkälainen lähestymistapa toimii ja miten hankalia tilanteita on edessä. On ammattilaisena tärkeää olla tilanteissa rauhallinen ja edetä vuorovaikutuksessa asiakasta kuunnellen. Sanallisesti on haastavaa määrittellä, miten asiakas kannattaa kohdata eri tilanteissa. Parhaiten toimiva tapa on olla oma itsensä, aito, empaattinen ja rehellinen. Vuorovaikutustaitoja on mahdollista kehittää jatkuvasti, vaikka koskaan taidot eivät tule valmiiksi. Työntekijän tavalla ja asenteella on merkitystä sille, miten asiakas kokee kohtaamisen ja haluaako hän tulla autetuksi. (Mönkkönen, 2018, s. 16–30.) Onnistunut vuorovaikutus työntekijän ja asiakkaan välillä kanssa vaikuttaa positiivisesti asiakkaan elämän tilanteeseen (Kuusisto & Ekvist, 2016, s.11).

Vuorovaikutustaitojen osaaminen ei tee sosiaalialan työntekijästä ammattilaista, vaan jatkuva oppiminen, kehittyminen ja elämäkokemukset edesauttaa vaikuttavan asiakastyön toteuttamista. Sosiaalialan yhtenäinen eettinen toiminta korostaa asiakkaan inhimillisen kohtaamisen merkitystä. (Mönkkönen 2018, 29–30).

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus, ihmisarvo ja ihmisoikeudet ovat sosiaalialan ammattietiikan lähtökohdat ja keskeiset periaatteet. Ammattietiikka on keino, mikä edistää asi-

akkaan hyvän elämän toteutumista. Ammatillisuutta on vaikuttaa eettisiin toimintatapoihin. Eettiset periaatteet tarkemmin jaoteltuna sisältää arvostavan vuorovaikutuksen ja luottamuksen, yhdenvertaisuuden ja syrjinnän vastustamisen, sekä erilaisuuden hyväksymisen. Suoria vastauksia erilaisiin ristiriitoihin ammattieettiset periaatteet eivät anna. Ne ohjaavat miettimään asiakkaan oikeuksien ja työntekijän velvollisuuksien välistä suhdetta. Ammattietiikka ohjaa koko ammattilista toimintaa ja siihen liittyviä ratkaisuja kaikkein valintoineen, tämä takia ammattietiikka on laajempi käsite kuin laki. (Talentia, 2017.)

Ammattilaisen on hyvä tunnistaa omat arvot ja asenteet, sekä niiden vaikutukset omaan toimintaan. On huomioitava, että ammattilaisen oman elämän arvot eivät välttämättä kohtaa työelämän arvojen kanssa. Ammatillisuuteen kuuluu toimia sosiaalialan periaatteiden mukaisesti. Ammattilaisen on hyvä pohtia minkälaisia ennakkoluuloja ja asenteita hänellä on. Tärkeää olisi miettiä mistä ne johtuvat ja miten niiden kanssa tulisi toimia. Työyhteisössä tulisi tehdä säännöllisesti samankaltaista pohdintaa. Ammattietiikasta poikkeavat ennakkoluulot ja asenteet eivät saa näkyä kohtaamisessa asiakkaalle, vaan jokaista kohtaan on oltava yhdenvertainen.

#### 4.2 Asiakkaan kohtaaminen

Asiakkaan ja työntekijän välinen suhde on hyvin moniulotteinen. Suhteen muodostuminen alkaa usein asiakkaan ongelmasta ja työntekijän yhteiskunnallisen roolin mukaantuloista hänen elämäänsä. (Jokinen, 2016, s. 141) Jokainen kohtaaminen on ainutkertainen. Kohtaamiseen voi sisältyä joitain ennalta tiedettyjä tekijöitä, mutta koskaan ei voi ennalta tietää mitä odottamattomia tilannekohtaisia tekijöitä. (Jokinen, 2016, s.144) Jokainen ihminen on erilainen omien tarpeiden ja haavoittuvaisuutemme suhteen, joten sensitiivisyyden tarve on myös erilaista. Elämäntilanteiden eri vaiheissa herkkyys voi olla voimakkaampaa kuin aiemmin. Aiemmat ikävät kokemukset ja niiden uusiutumisen uhka vaikuttavat omaan turvallisuuden tunteeseen ja sensitiivisen kohtaamisen tarpeeseen. (Kilpiä, 2015, s. 146) Ihmisten hyvinvoinnille on tärkeää kokea toisten ihmisten hyväksyntä ja yhteen kuulumisen tunne (Törrönen, 2016, s.12).

Luottamuksellisen suhteen edellytyksenä on, että sosiaalialan ammattilainen ei kohtele asiakasta vain hänen ongelmiansa kautta, vaan näkee asiakkaan yksilönä ja ymmärtää hänen elämäntilannettaan ja kokemuksiaan (Jokinen, 2016, s. 143). Luottamuksellinen suhde on edellytys toivottuihin tuloksiin, hyvinvoinnin kasvuun, sekä edistää muutosprosessia (Jokinen, 2016, s. 143). Kuulluksi tuleminen on ehdottoman tärkeää vastavuoroisuuteen perustuvassa suhteessa. Asiakkaan aktiivinen kuuleminen sisältää kuuntelijaksi asettumisen lisäksi katsekontaktia ja nyökkäilyä, joiden avulla työntekijä osoittaa kiinnostuksensa. Avoimien kysymysten esittäminen tuo asiakkaan kertomuksen merkityksellisemmäksi. (Jokinen, 2016, s.145.) Vuorovaikutukseen kuuluu puheen lisäksi sanaton viestintä. Pienet eleet ja katseet voivat vaikuttaa vuorovaikutuksen kulkua merkittävästi riippuen, miten toinen osapuoli ne tulkitsee. (Jokinen, 2016, s.144.) Työtehtävän tehokkuuteen ja tuloksellisuuteen tähtäävät tavoitteet ovat usein ristiriidassa käytännön asiakassuhteen toteutumisessa. (Jokinen, 2016 s.147) Vastavuoroinen suhde työntekijän ja asiakkaan välille syntyy tai ei synny. (Jokinen, 2016 s. 147)

#### 4.3 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sosiaalialan palveluissa

Sukupuolivähemmistöt kokevat viranomaisten kohtaamisessa erilaisia haasteita esim. syrjintää omien asioiden hoitamisessa johtuen heidän sukupuoli-identiteetistään ja pelkoa jäädä ilman tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015d, s.11) Syrjinnän estämiseen liittyvien lakien tarkoituksena on turvata vähemmistöihin kuuluvien oikeus elää ilman pelkoa syrjityksi tulemisesta. Sukupuolivähemmistöt ovat lähes näkymättömiä yhteiskunnassa, joten heidän oikeuksiensa toteutumiseen on erityisesti syytä kiinnittää huomiota. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015d, s.11) Lait ja sosiaalialan keskeiset periaatteet määrittelevät millä tavoin laadukasta sosiaalialan työtä tulisi toteuttaa. Sosiaalihuoltolakin tarkoituksena on edistää ihmisten hyvinvointia ja vähentää eriarvoisuutta. (L1301/2014, 1: 1§) Sosiaalialan velvoitteena on parantaa heikoissa oloissa eläviä ja vaikeassa elämäntilanteessa tukea tarvitsevia (Törrönen, 2016, s.13). Ammattilaiset ovat kokeneet, että työyhteisössä käyty avoin keskustelu on tärkeää sukupuolen moninaisuuden ja seksuaalivähemmistöihin liittyvissä kysymyksissä (Hästbacka & Sirén, s. 103).

Sosiaalialanpalvelut eivät ole aina jokaisen asiakkaan saatavilla yhdenvertaisesti. Esteetömyydellä ja saavutettavuudella tarkoitetaan asioita, jotka voivat heikentää asiakkaan

mahdollisuutta käyttää palveluita. Esteitä voi olla fyysisiä, sosiaalisia ja asenteellisia. Esteettömyyttä käsitellessä fyysisen ympäristön näkökulmasta, huomioidaan tilasuunnittelussa yleensä liikunta-, kuulo- ja näkörajoitteiset asiakkaat. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt unohdetaan usein. Heidät voisi huomioida sukupuolineutraaleilla vaihtoehdoilla WC- ja pukeutumistiloille. (Lydén, 2007, s.11–15.)

Sanavalintojen huomioiminen kielellisen esteettömyyden peruselementtinä mahdollistaa asiakkaiden yhdenvertaisen kohtaamisen. Erityisen tärkeää se on näkymättömiksi koe- tuilla asiakkailta, kuten sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvilla. Työntekijän inklusiivisen kielen, sukupuolineutraalien sanavalintojen myötä vähemmistöt kokevat palvelut yhdenvertaiseksi. Vaikka työntekijä käyttäisi puheessaan inklusiivista kieltä ja oikeita ilmaisuja, hänen elekielensä, äänensävyensä tai puheen painotuksensa voi viestiä, ettei hän halua kuulla asiakkaan vähemmistöön liittyviä asioita. Asenteellista esteettömyyttä kohtaava asiakas ei siten todennäköisesti uskalla kertoa elämästään asioita, jotka työntekijä voi jo etukäteen tuomita. Sosiaalialalla työskennellessä on ensiarvoisen tärkeää, ettei omat haitalliset asenteet vaikuta työntekoon ja asiakkaan kohtaamiseen. Työntekijän avoin ja ennakkoluuloton asenne vaikuttaa asiakkaan palveluiden käyttöön positiivisesti hän kokiessa työntekijän suhtautuvan häneen luontevasti ja yksilöllisyyttään kunnioitetaan. (Lydén, 2007, s.11–15.)

#### 4.4 Normatiiviset vaikutukset sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen elämään

Hetero- ja sukupuolinormatiivisia oletuksia tehdään päivittäisissä kohtaamisissa esimerkiksi olettamalla vastaantulevan ihmisen sukupuoli. Oletukset näkyvät myös yhteiskunnan rakenteissa ja käytänteissä, luoden kuvitelmaa, että jokainen seurustelee vastakkaisen sukupuolen kanssa ja on sukupuoleltaan se mikä on syntyessään. Oletuksia tehdessä vähemmistöt jäävät näkymättömiin. (Hästbacka & Sirén, 2017, s. 20.)

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt kokevat asemansa vuoksi elämässään muuta väestöä enemmän stressiä. Vähemmistöaseman vuoksi koettua stressiä kutsutaan vähemmistöstressiksi. Vähemmistöjen kokema stressi johtuu yhteiskunnan normien aiheuttamasta syrjinnästä vähemmistöjä kohtaan. Stressitekijöitä ovat esimerkiksi häirintä, vihapuhe, ennakkoluulot, eriarvostavat lait ja palvelut. Vähemmistö kokee ympäristön uhkaavana



ja suhtautuminen ympäristöön muuttuu pelokkaaksi. Joidenkin kohdalla jatkuva vähemmistöstressi aiheuttaa oman identiteetin salailua ja sosiaalista eristäytymistä. Vähemmistöön kuulumisen aiheuttaa joillekin häpeää ja vihaa omaa identiteettiään kohtaan. (Jaskari & Keski-Rahkonen, s.1781–1782.)

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohdatessa syrjintää, he voivat omaksua hetero- ja sukupuolinormatiivisia ajatusmalleja. Sisäistyneellä itsesyrjinnällä tarkoitetaan henkilön ympäristön negatiivisten ajatusten muuttuvan hänelle todeksi. Käsitys omasta itsestään muodostuu häpeälliseksi ja negatiiviseksi aiheuttaen mielenterveyden haasteita. (Blomqvist ym., 2019, s. 10.) Itsesyrjintä saattaa aiheuttaa oman identiteetin kieltämistä ja muiden samaan vähemmistöön kuuluvien syrjintää. Vaikka vähemmistöön kuuluva ei kokisi henkilökohtaista syrjintää, vähemmistöstressi vaikuttaa häneen kokemukseensa olla vähempiarvoinen ihminen yhteiskunnassa. Vähemmistöstressi heikentää ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Vähemmistöstressi voi koskea muitakin kuten vammaisia, kulttuurisia ja etnisiä vähemmistöjä. Ihminen saattaa kuulua moneen eri vähemmistöön samanaikaisesti. (Jaskari & Keski-Rahkonen, s. 1781–1785.)

Kulttuurissamme on olemassa tapoja, jotka on siirtyneet sukupolvilta toisille ja joiden olemassaoloa emme välttämättä tiedosta. Vaikenemisen kulttuurilla tarkoitetaan asioita ja tilanteita, joissa opitun tavan mukaisesti vaistomaisesti hiljennymme tai poistumme paikalta tehden asian näkymättömäksi. Kulttuurin puhumattomuus ja voimakas vaistomainen häpeän tunne liittyy erityisesti sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyviin asioihin saaden ihmiset käyttäytymään totutulla tavalla. Toiminnalle on ollut historiassa syynsä eri aikoina ja muutos tasa-arvoisen toteutumiseen on hidas. Kulttuurilliset rakenteet vaikuttavat meihin kaikkiin ja onkin tärkeää tunnistaa minkälaisia tunteita ja toimintamalleja liittyy vaikenemiseen ja miten yhteisön käyttäytyminen vaikuttaa vähemmistöjen elämään. Kyse ei ole yksittäisen ihmisen vähemmistöjen syrjimisestä, vaan yhteiskunta toimii puoliautomaattisesti kulttuurillisen rakenteen mukaisesti. Jos vaistomaiseen hiljenty-miseen ei tehdä muutosta, voi käyttäytymisen aiheuttamat tunteet nostattaa väkivallan uhkaa vähemmistöjä kohtaan. Yhteisellä työllä voidaan vaikuttaa vaikenemisen kulttuurin muutokseen. Tuomalla sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt näkyviin, puhumalla heidän olemassaolostaan ja elämästään sekä ymmärtämällä historian aiheuttamaa häpeän ja vaikenemisen reaktioita. (Nousiainen, 2020, s. 63–75.)

Vuorovaikutustilanteen luominen turvalliseksi ja sensitiiviseksi kohtaamiseksi on huomioitava puhetapa asiakastilanteissa. Inklusiivista kieltä käyttävä ammattilainen ei tee oletuksia asiakkaasta, kuten esimerkiksi sukupuolesta, kulttuurista, uskonnosta, sosioekonomisesta asemasta ja perherakenteesta, seksuaalisesta suuntautumisesta. Oikeuden mukainen ja syrjimätön puhekieli on suositeltava ammatillinen työkalu, jonka avulla voidaan murtaa yhteiskunnan vahvaa normistoa lokeroida ihmiset kahteen sukupuoleen. Inklusiivinen puhekieli on erityisen tärkeää asiakkaan ensitapaamisessa. Ammattilaisen käyttäessä inklusiivista puhekieltä asiakkaan lähipiiristä, käyttää hän vaimon/miehen sanojen tilalla sanaa puoliso. Kun asiakas on käyttänyt jotain sanaa itsestään, läheisistään ja identiteetistään, voi työntekijäkin käyttää samoja määrittelyitä. Ammattilaisen on arvioitava, onko asiakkaan sukupuolella tai seksuaalisella suuntautumisella sellaista merkitystä, että se olisi mainittava asiakkaan kirjauksissa tai merkittävä lomakkeisiin. Inklusiivisen kielen käyttäminen muokkaa kulttuuriamme hyväksyväisempään suuntaan. (Blomqvist ym., 2019, s. 14–17.)

## 5 SUKUPUOLI- JA SEKSUAALIVÄHEMMISTÖJEN KOKEMA SYRJINTÄ

### 5.1 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kouluterveyskyselyn tuloksia

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen elämän tilannetta voi tarkkailla tutkimusten avulla. Kouluterveyskyselyn tuloksissa ilmenee sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten kokevan syrjintää, kiusaamista ja epäasiallista kohtelua muita nuoria enemmän. He kokevat koulun käyntiin liittyviä puutteita, yksinäisyyttä välitunneilla, WC- ja pukeutumis- ja peseytymistilojen puutteita ja eivät he koe saavansa välittävää ja oikeuden mukaista kohtelua opettajilta. Oman vanhemman tai huoltajan tekemä fyysinen väkivalta sateenkaarinuorta kohtaan on kaksi kertaa yleisempää kuin muilla nuorilla. Henkistä väkivaltaa ja seksuaalista ehdottelua he kokivat huomattavasti muita nuoria

enemmän, ja kertoivat useammin asiasta eteenpäin kuin muut ikäisensä. Tuloksissa huolestuttavaa on, että sateenkaarinuoret kokevat, etteivät he ole saaneet koulussa apua ja tukea silloin kun he ovat sitä tarvinneet. (Jokela ym., 2020, s. 28.)

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen erottuminen nuorten mielenterveyskyselyissä riskiryhmänä ei tarkoita, että heillä kaikilla olisi elämässään haasteita. Sosiaalista tukea ja myönteisiä ihmissuhteita kokeneilla vähemmistöillä voi oma identiteetti olla voimavara. (Hästbacka & Sirén, 2017, s. 24.)

## 5.2 Transnuorten itsemurhariskiin vaikuttavat tekijät ja ennaltaehkäisy

Sateenkaarinuorten tilanne on ollut kouluterveyskyselyjen tuloksien mukaan huolestuttava pitkään, joten heidän tilannettaan on selvitetty tarkemmin muilla tutkimuksilla. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa -tutkimuksessa, ilmenee transnuorten itsemurhariskiä selkeä kohonaisuus. Transmiehistä jopa 68 % oli ajatellut itsemurhaa, transnaisilla ja muun sukupuolisilla luku oli hieman alhaisempi. (Alanko, 2014, s. 40.) Suomessa 15–19-vuotiaiden kuolemista 30–36 % johtuu itsemurhasta, mutta tilastotiedoissa ei ole määritetty, kuinka moni heistä kuului sukupuolivähemmistöön. (Valojää, 2021, s. 1). Euroopalaisissa tutkimuksissa on havaittu sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöillä olevan mielenterveyshaasteita ja itsetuhoisuutta muuta väestöä enemmän (King ym., 2008).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kokevat ympäristön kielteisistä asenteisesta johtuvaa stressiä, jota kutsutaan vähemmistöstressiksi. Yhteiskunnan rakenteet ja ihmisten asenteet vaikuttavat tuntevatko vähemmistön asemassa olevat yhteenkuuluvaisuutta yhteisössä. Vähemmistöstressillä voidaan selittää transnuorten suurta itsemurhariskiä. (Valojää, 2021, s. 1–8.)

Transnuorten henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukemisen lisäksi on huomioitava heidän turvallinen kasvuympäristönsä, opettajien, muiden ammattilaisten ja aikuisten tiedon lisääminen sekä tukea nuorten perheitä ja läheisiä. On murettava vahingoittavat sukupuolinormit sekä yhteiskunnan asenteet ja toimintakulttuuri, jotta muutoksia tapahtuu. Sosiaalinen transitio ja lääketieteellisen korjausleikkaus ovat vaikuttaneet transnuorten itse-

murhariskin laskuun muun väestön tasolle. Sosiaalisella transitiolla tarkoitetaan sukupuoli-identiteetin mukaiseen elämiseen siirtymistä, esimerkiksi vaihtamalla nimen, vaatetuksen ja osallistumalla oman sukupuolen ryhmiin. Lääketieteellinen korjausleikkaus ei kuulu aina sosiaaliseen transitiioon. Perheen ja lähiympäristön hyväksyvällä tuella ja sosiaalisella transitiolla on huomattavaa vaikutusta transnuorten hyvinvoinnin kasvuun. Vaikka moni transnuori kokee mielenterveyden haasteita, on paljon transnuoria, jotka voivat hyvin eivätkä ole itsetuhoisia. Sosiaalinen transitio, oikea aikainen lääketieteellinen leikkaus, perheen tuki, turvallinen hyväksyväinen yhteisö, kiusaamiselta välttyminen ja yhteiskunnan asenteiden myönteisyys mahdollistaisivat transnuorille samanlaiset mahdollisuudet elämässä kuin muilla ikäisillään. (Valojää, 2021, s. 1–8.)

### 5.3 Vähemmistöjen kokemat viharikokset

Euroopassa on teetetty erilaisia tutkimuksia liittyen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin. Euroopan Unionin perusoikeusviraston teettämässä tutkimuksessa ilmenee, että fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa kokeneista vain joka viides oli kertonut tapahtuneesta poliisille. Tutkimuksen mukaan transsukupuolisista 17 % koki fyysistä ja seksuaalista väkivaltaa ja intersukupuolista 22 %. (FRA, 2020, s.38). Transgender Europe järjestön tutkimusprojektissa käy ilmi, että vuonna 2021 koko maailmassa on raportoitu transmurhia enemmän kuin koskaan aiemmin. Kaikista raportoiduista transmurhista 96 % uhri oli transnainen tai transfeminiini. (Transgender Europe, 2021.)

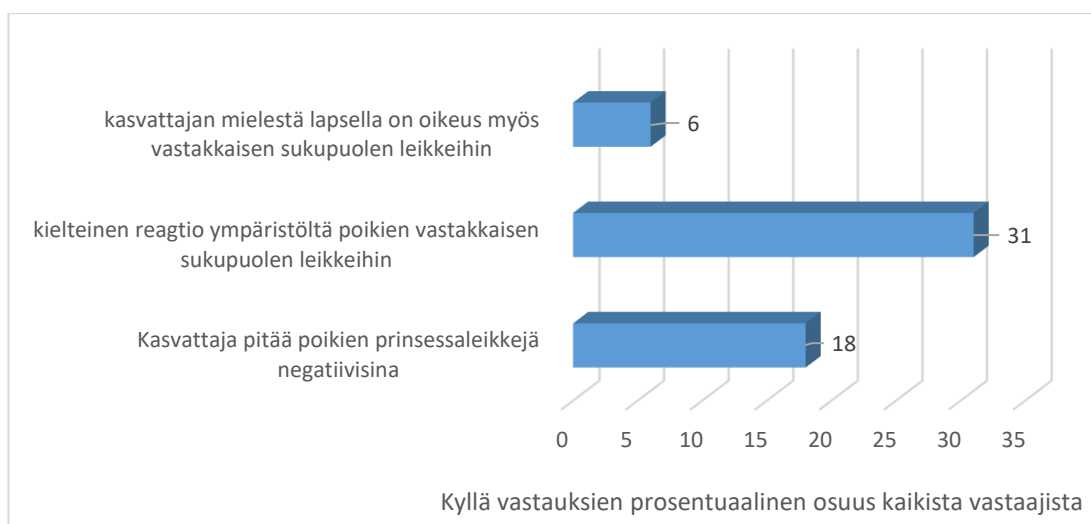
Suomessa on huomioitu vähemmistöjen kokema viharikollisuutta tilastoimalla rikollisuuden johtavia taustoja. Poliisin tietoon tuli 72 rikosilmoitusta vuonna 2019, joiden epäiltiin liittyvän seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun (Rauta, 2020, s. 55).

## 6 NORMATIIVISUUS JA SENSITIIVISYYS LAPSEN KASVATUKSESSA

### 6.1 Normatiivisuus lasten kasvatuksessa

Tyypillisesti lapsia kasvatetaan tytöiksi tai pojiksi. Heidät puetaan tytöiksi tai pojiksi. Jo pienenä lapset oppivat minkälainen käyttäytyminen on sopivaa heidän sukupuolelleen ja mikä kiellettyä. (Lackman-Ala-Poikela, 2014, s. 38.)

Koposen (2014, s. 43) pro gradu -tutkielma (KUVIO 1.) kertoo varhaiskasvatuksen työntekijöiden sukupuolikäsityksistä ja mielipiteistä, onko lapsella oikeus vastakkaisen sukupuolen leikkeihin sekä negatiivisesta suhtautumisesta poikien vastakkaisen sukupuolen leikkeihin.



KUVIO 1. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden sukupuolikäsityksiä

Tutkimuksen vastauksissa huomioita kiinnittää lisäksi varhaiskasvattajien käsitykset siitä, että sukupuolineutraalisuus olisi aikuisten keksimää ja keinotekoista. Käsitykset selittyvät tiedon puutteella ja ettei käsitteet sukupuolen moninaisuudesta sisälly heidän ammattitaitoonsa. (Koponen, 2015, s. 48.) Tutkimuksessa selviää myös, että vanhemmat saattavat rajoittaa leluvalinnoilla ja käyttämismallien opettamisella lapsilleen sukupuoli-roolin mukaisesti suojellakseen heitä kiusaamiselta ja syrjäytymiseltä (Koponen, 2014, s. 51).

Varhaiskasvatuksessa lasten ymmärrys oikeuksista, yhteisöstä, vastuusta ja valintojen seurauksista kasvaa osallisuuden kautta. Lasten sensitiivinen kohtaaminen ja myönteinen kokemus nähdäksi ja kuulluksi tulemisesta vahvistaa osallisuutta. Yhteisön jäsenten kuuluu tulla kohdatuksi yhdenvertaisina. Yhdenvertaisuus on eri asia kuin samanlaisuus. Jotta toimintakulttuuria voidaan kehittää, on tärkeää, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista asenteista puhutaan ääneen työyhteisöissä. On tärkeää pohtia miten esimerkiksi sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät toimintatavoissa, eleissä ja puheessa. Stereotyyppisten oletusten mukaiset toimintatavat välittyvät lapsille. Varhaiskasvatuksen kuuluu olla sukupuolisensitiivistä. Lapsi voi tehdä esimerkiksi valintoja ilman sukupuoleen sidottuja odotuksia henkilöstön rohkaisemana. Kannustavalla ja myönteisellä vuorovaikutuksella tuetaan lapsen itsetuntoa ja identiteetin kehitystä. (Opetushallitus, 2022, s. 26–27.)

Plan Internationalin teettämän tutkimuksen mukaan lapsille ostetuissa lahjoissa näkyy sukupuolittuneet käsitykset lelujen sopivuudesta. Aikuiset ostavat pojille usein teknisiä ja toiminnallisia leluja, ja tytöille hoivaamiseen ja taiteisiin liittyviä lahjoja. Pojille ostettiin usein faktapohjaisia kirjoja ja tytöille satukirjoja. Tutkimukseen vastanneista 86 % ajatteli voivansa ostaa tytölle lahjaksi auton, mutta heistä vain kuusi prosenttia oli niin tehnyt. Prinsessa asun ostamista ei voinut kuvitella tekevänsä 85 % miehistä. Tunnistamalla sukupuoleen liittyvät stereotypiat, voi niiden haittavaikutuksia pohtia. Stereotypiat voivat haitata lapsen monipuolisten taitojen kehittymistä ja rajoittaa ammatinvalintoja. (Plan International Suomi, 2018.)

## 6.2 Sukupuolisensitiivinen kasvatus

Varhaiskasvatuksessa tyttöjä ja poikia kohdellaan eri tavoin. Lapset oppivat minkälainen käyttäytyminen on sallittua heidän sukupuolelleen ja millaiset lelut ja leikit sopivat tytöille ja pojille. Poikien käyttäytymismallit ovat tiukemmin rajattuja kuin tyttöjen ja se nostattaa poikien paineita kasvaa oikeanlaisen sukupuolen normeihin. Tutkimuksessa ilmenee, että varhaiskasvattajia pelottaa erilaisuus ja he pyrkivät normalisoimaan asiat ja toimimalla tavalla kuin on aina tapana ollut tehdä. (Lackman-Ala-Poikela, 2014, s. 1)

Varhaiskasvatuksessa ja kouluissa tasa-arvoisuuteen pyrkiminen voi johtaa sukupuoli-neutraalisuuteen, kadottaen sukupuolet näkymättömiin. Sukupuolisensitiivinen ammattilainen tiedostaa ja ymmärtää naisten ja miesten sukupuoliroolien erilaiset vaatimukset ja oletukset. Hän kykenee näkemään ympäristössään sukupuoliin liittyviä käytösmaalleja ja pyrkii muokkaamaan ympäristönsä toiminnan tasa-arvoiseksi puuttamalla sukupuolien eriarvoisuuteen. Sukupuolierojen itsestään selvyiksiä pohditaan työyhteisössä ja puututaan eriarvoisuuteen. Sukupuolisensitiivinen kasvatus ei jaottele sukupuolen mukaan lapsien mahdollisuuksia toteuttaa itseään. Se mahdollistaa lasten valita itse mieluisensa lelut ja värit, eikä lapsia ei pakoteta sukupuolen normien mukaisiin leikkeihin. (Lackman-Ala-Poikela, 2014, s. 4, s. 40.)

Lapsuudessa on ensiarvoisen tärkeää saada tutustua omiin maskuliinisiin ja feminiinisiin puoliinsa vapaasti ilman sukupuoliroolien vaikutusta. Lapsen monipuolinen tutustuminen ihmisyyden eri rooleihin on tärkeää lapsen persoonallisuuden kehittymisen kannalta ja mahdollistaa hänen vahvemmaksi aikuiseksi kasvuaan. (Helne, 2020, s. 71.)

Tärkeää on nostaa lapsuudessa tapahtuvia asioita ja niiden vaikutuksia esille, koska niillä on suuri merkitys ihmisen elämässä. Lapsi ansaitsee myös tulla kohdatuksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Arjessa tehdään lokerointia ja sukupuolirooli jakoja automaattisesti, eikä ajatella seurauksia pidemmälle. Niin on vain totuttu tekemään. On ensiarvoisen tärkeää tutustua oikeaan ajantasaiseen tietoon, miten olettaminen ja lokerointi voi vaikuttaa lapsen kasvuun ja kehitykseen. Työntekijän ja huoltajien tietämättömyys tai vääränlainen asenne voi vaikuttaa merkittävästi lapsen identiteettiin. Kasvattajien varhaiskasvatuksessa ja kotona kuuluu mahdollistaa lapsille sensitiivinen ympäristö kasvamiseen. Se mahdollistaa lapselle erilaisen ja moninaisen maailman, mikä tukee lapsen kasvua ja kehitystä.

## 7 KOULUTUS SOSIAALIALAN OPISKELIJOILLE

### 7.1 Koulutuksen ideointi ja suunnittelu

Tapaamiset yhteistyökumppanin Satakunnan Setan edustajan kanssa alkuvuonna 2022 vahvistivat koulutuksen sukupuolen moninaisuudesta olevan tärkeä, ajankohtainen ja vuorovaikutuksellinen keskustelu aiheesta on merkityksellistä. Setan edustajan kanssa käydyt keskustelut toivat meille varmuutta, että sosiaalialan ammattilaisten tiedon lisääminen hyödyntäisi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaista kohtaamista ja hyvinvointia. Valintamme koulutuksen kohderyhmäksi sosiaalialan ammattilaiset, sai Setan edustajalta vahvan tuen.

Kohderyhmän valintaa vahvisti myös pitkä työkokemuksemme sosiaalialalta. Työyhteisöjen ja muiden sosiaalialan ammattilaisten kanssa käydyissä keskusteluissa on tullut usein ilmi ammattilaisten lisäkoulutuksen tarve sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamisesta. He ovat toivoneet, että saisivat aiheesta tulevaisuudessa koulutusta, koska kokevat, ettei heillä ole asiasta tietoa. Olemme kokeneet, että meidän oma ammattitaitomme tarvitsee lisää kouluttautumista aiheesta. Opinnäytetyöprosessimme vahvistaa omaa osaamistamme sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamisesta ja niihin vaikuttavista taustoista.

Pohdimme koulutusta suunnitellessa, miten koulutukseen osallistuvat ottaisivat aiheen vastaan ja minkälaisia ennakkoluuloja heille syntyy jo pelkän koulutuksen aiheen kuultessaan. Kuinka paljon väärinkäsitykset muokkaavat osallistujien asenteita ennen koulutuksen alkua. Työyhteisöjen vastaanottavaisuus aiheesta saattaisi luoda ristiriitaista vastaanottoa koulutukselle, jos koulutukseen osallistuminen on työntekijöille pakollista, eivätkä he ole itse sitä toivoneet. Työyhteisöjen hyvinvoinnilla on suuri merkitys koulutuksen onnistumiselle.

Kohderyhmäksi oli alkuun mietinnässä varhaiskasvatuksen henkilökunta. Tiedostimme kasvattajien suuren vaikutuksen lasten kasvuun ja ympäristöön, sekä miten suuri merkitys lapsen hyvinvoinnille on saada kasvaa hyväksyvässä ympäristössä. Tiedostimme, että



koulutuksen järjestäminen voisi tuoda haasteita, koska työyhteisöissä järjestetään pakollisia koulutuksia ja hektisyys on läsnä kaikkialla tänä päivänä. Tarkoituksena oli kouluttaa sosiaalialan ammattilaisia varhaiskasvatuksen työympäristössä, mutta opinnäytetyön ohjaavien lehtoreiden vinkeistä, koulutus suunnattiin Porin Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoille. Tulevien ammattilaisten kouluttaminen tuntui erityisen tärkeältä tilaisuudelta vaikuttaa heidän ammatilliseen kehittymiseensä. He ovat tulevaisuudessa työharjoitteluiden ja työsuhteiden myötä useissa erilaisissa työympäristöissä, joiden yhdenvertaisuutta he voivat kyseenalaistaa ja kehittää. He voivat omalla toiminnallaan mahdollistaa asiakkaille yhdenvertaisempia palveluita tulevaisuudessa.

Työelämässä ihmiseltä edellytetään kykyä ja valmiutta oppia. Muutosvauhdin työelämässä on tunnettu kiihtyneen. Työnteon ja työelämäympäristöjen uudistuessa ihmisen tulee oppia jatkuvasti, sekä tavoitteellisesti. Työntekijän on otettava ja kannettava vastuu oppimisestaan. Silloin hän voi arvioida kehittämistarpeitaan ja etsiä keinoja osaamisensa kehittämiseen. Opiskelu, muu osaaminen ja työntekeminen limittyvät yhä useammin toisiinsa. Osaamisen tulee olla ajantasaista työelämässä, sekä osaamista tulee kehittää. Jatkuvaa oppimista tarvitaan työelämässä. Lisäkoulutukset ja lyhytkestoiset täydennyskoulutukset soveltuvat erityisesti asiakastyön osaamisalueiden hallinnan lisäämiseen. Koulutuksella voidaan vastata jatkuvan oppimisen tarpeisiin sosiaalialalla. (Helminen, 2021, s. 113, s. 120.)

Ajantasainen, sekä oikea tieto antaa aiheen käsittelyyn varmuutta ja syventää ymmärrystä vähemmistöasemasta. Hyvänä pohjana ammattimaiselle varmuudelle toimii asianmukainen tieto siitä, että asioista voi puhua. Vaikuttaa siltä, että suurin osa yhdenvertaisuuden edistämisen esteistä voisi liittyä tietojen puutteeseen, ymmärtämättömyyteen ja tahattomiin asenteisiin. Koulutuksissa olisi tärkeää päästä purkamaan sateenkaariasioihin liittyviä epävarmuuksia ja mielikuvia, sekä puhumaan niistä avoimesti, rakentavassa hengessä. Ammatillisen kehittymisen edellytys on omien ennakkoluulojen ja mahdollisten oletusten tunnistaminen. (Hästbacka & Siren, 2017, s. 86, s. 110).

Koulutusta suunniteltaessa ei tavoiteltu suurta kohderyhmää, vaan tärkeänä oli avoimen vuorovaikutuksen mahdollistama pieni ryhmä. Tärkeänä oli kohtaamisen merkitys sekä koulutuksen toteuttaminen lähiopetuksessa. Suunnittelimme koulutuksen, joka sopii am-

mattilaisille, sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille. Tavoitteena oli, että koulutus herättää avointa keskustelua, sisältää ajantasaista tietoa aiheesta sukupuolen moninaisuudesta, sekä antaa osallistujille mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Ideoimme tiiviin ja lyhyen koulutuspaketin, mikä innostaa osallistujia ja herättää keskustelua, sekä avartaa osallistujien ajatusmaailmaa aiheesta. Koulutuksen tarkoituksena ei ollut antaa valmista toimintamallia asiakkaiden kohtaamiseen, vaan haastaa osallistajat oman ajattelun kehittymiseen ja ennakkoluulojen purkamiseen. Koulutuksella on suurempi vaikutus ammatilliseen kehittymiseen kuin koulutusoppaalla. Koulutuksessa oli mahdollista purkaa mahdollisia ennakkoluuloja ja asenteita, mitkä voivat vaikuttavat kohtaamiseen.

Koulutuksen sisällön ideoinnissa mietimme monenlaisia vaihtoehtoja osallistujien keskustelun aikaansaamiseksi. Osallistujien voimaantuminen ja identiteetti vahvistuu, kun jokaisen osallistujan ääni huomioidaan ja sitä pidetään tärkeänä (Gothóni & Kolkka, 2015, s. 179–180). Koulutukseen varattu puolitoista tuntia toi haasteita asioiden rajaamiseen, joten koulutuksen sisältöön valikoimme ensikohtaamiseen vaikuttavia tekijöitä. Valitsimme koulutuksen sisältöön kohtia, joissa haastettiin osallistujia pohdintaan ja yleiseen keskusteluun. Keskustelua suunniteltiin koulutuksessa erityisesti kohtiin, joissa käsiteltiin oletuksia, normeja, inklusiivista puhetapaa, koulun seksuaalikasvatusta, sukupuolisensitiivisyyttä ja kasvatuksen vaikutusta. Valitsimme koulutuksen sisältöön kohtia, joissa haastettiin osallistujia pohdintaan ja yleiseen keskusteluun. Keskustelua suunniteltiin koulutuksessa erityisesti kohtiin, joissa käsiteltiin oletuksia, normeja, inklusiivista puhetapaa, koulun seksuaalikasvatusta, sukupuolisensitiivisyyttä ja kasvatuksen vaikutusta. Koimme, että olisi tärkeää saada jokaisen mielipide ja kokemus esiin, sekä antaa mahdollisuus vuorovaikutukseen, joten kehitimme vaihtoehtoja asioiden esiintuontiin. Koulutuksemme lyhyt aika ei mahdollistanut jokaisen osallistujan käyttää puheenvuoroa. Vuoropuheluiden tärkeys korostui suunnitelmaa tehdessä. Vuoropuhelulla vaikutetaan osallistujien ammatillisuuden kehittymiseen, eettisen pohdinnan muodostumiseen sekä vaikenemisen kulttuuriin. Päädyimme käyttämään ryhmätyöskentelyä mahdollistamassa jokaisen osallistujan vuoropuhelu aiheesta. Lisäksi hyödynsimme kysymyksiin vastaamisessa kyllä ja ei -lappujen käyttöä, että jokaisen osallistujan kokemus saatiin kuuluviin samanaikaisesti ja helposti. Pohdintojen myötä tiesimme koulutuksen aiheen voivan nostattaa hyvinkin suuria tunteita ja pitkiä keskusteluja. Pitkien keskustelujen rajaamiseksi teimme suunnitelman, miten koulutus etenee annetun aikataulun puitteissa ja koulutuksen tärkeimmät asiat tulee esitetyksi.

Koulutukseen suunnittelimme varalle lisämateriaalia, jos ryhmä ei keskustele avoimesti koko ryhmän kuullen. Lisämateriaalina meillä oli parityöskentelynä ja pienryhmissä toteutettavia pohdintoja asiakkaiden sukupuolisensitiivisestä kohtaamisesta, olemassa olevista sukupuolirooleista ja ennakkoluuloista. Lisäksi suunnittelimme koulutuksen toteutumisen verkkokoulutuksena, jos lähiopetuksen toteutuminen peruutettaisiin meistä riippumattomista syistä. Verkkokoulutuksen sisältö olisi samankaltainen kuin lähiopetus, mutta pienryhmätyöskentelyjä olisi enemmän vuoropuhelun mahdollistamiseksi. Verkkokoulutuksen sisältöön olisi vaikeaa saada sisällytettyä kouluttajien ja ryhmäläisten sanatonta viestintää, joten aiheen käsittelylle ja pohdinnalle annettaisiin enemmän aikaa verkkokoulutuksessa.

## 7.2. Koulutuksen toteutus

Koulutuksen sisältö koostui ajantasaisesta tiedosta, yhdenvertaisenkohtaamisen tärkeydestä sosiaalialan työssä, sekä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden ymmärtämisestä. Koulutuksen aihetta oli mahdollista lähestyä monesta erilaisesta näkökulmasta ja tuoda osallistujille hyvin moninaista tietoa. Koulutuksen sisällön rajaus perustui yhdenvertaiseen kohtaamiseen, avoimeen puheeseen aiheesta ja ajatukseen, minkälaista kohtelua jokainen asiakas on oikeutettu saamaan. Koulutuksesta tehtiin asiallisuuden ja ammatillisuuden lisäksi persoonallinen koulutus, jossa voitaisiin hyödyntää kouluttajien omia vahvuuksia ja pitkää työkokemusta kohtaamistyöstä.

Koulutuksen tarkoituksena oli lisätä tietoa seksuaalisuudesta ja sukupuolenmoninaisuudesta. Teoriatiedosta rajautui pois sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen termistöä avaava sateenkaarisanasto, sen laajuuden ja muuttuvuuden vuoksi. Koulutuksessa mainittiin sateenkaarisanaston löytyvän Setan nettisivuilta. Sateenkaarisanaston oppiminen vaatii lukijalta paljon aikaa ja kiinnostusta. Termistöä avattiin sen verran, mikä oli olennaista koulutuksessa. Tavoite oli herätellä opiskelijoiden ajatuksia aiheesta ja saada aikaiseksi avointa keskustelua, joka voisi jatkua vielä koulutuksen jälkeenkin. Koulutuksella vaikutetaan vaikenemisen kulttuuriin ja annetaan lupa puhua aiheesta.

Koulutukseen osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden ryhmä oli opiskellut vuoden ja osatunsi toisensa opintojen ajalta. He olivat valinneet suuntautumisopinnoiksi mielenterveys- ja päihdetyön, joten koulutuksen sisältö sopi heidän opiskeltavaan aihesisältöön hyvin. Ryhmänä opiskelijat olivat kiinnostuneita aiheesta ja motivoituneita oppimaan. Koulutuksesta oli sovittu etukäteen Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan lehtoreiden kanssa. Koulutus toteutettiin ryhmän lukujärjestykseen merkityn oppitunnin aikana Porin Diakonia-ammattikorkeakoulun kampuksella syyskuussa 2022. Oppitunti oli suljettu kyseiselle ryhmälle, eikä koulutusta mainostettu etukäteen.

Koulutus pitää aina miettiä kohderyhmän ja koulutuksen pitotavan näkökulmasta. Koulutuksen rakenne ja sisältö voivat vaihtua, vaikka aihe olisikin sama. Koko ajan tulee lisää uusia tulkintoja ja esimerkkejä. Osallistujien pohjakoulutuksella ja aiemmalla kokemuksella on merkitystä. (Hallintoakatemia, i.a).

Koulutus aloitettiin lyhyellä esittelyllä, keitä olemme. Pidimme tärkeänä kertoa, että opiskelemme samaa sosionomin tutkintoa ja vertaisuus oli vahvasti läsnä. Toimme esiin, että olemme työkokemuksemme aikana kohdanneet paljon erilaisia ihmisiä, eivätkä kaikki kohtaamistilanteet ole menneet aina hyvin. Olemme erehdyksien ja anteeksi pyyntöjen myötä oppineet kohtaamisesta paljon, mutta koemme tarvitsevamme jatkuvaa koulutusta aiheesta.

Johdattelu koulutuksen aiheeseen toteutettiin paperisella monivalintakyselyllä (LIITE 1) joka toteutettiin anonyyminä. Kyselyn tarkoituksena oli sukupuolen moninaisuuden ja seksuaalisuuteen liittyvien kysymysten pohdintaa sosiaalialalla, sekä herättää kiinnostusta aiheeseen. Kyselyssä ei ollut oikeita eikä vääriä vastauksia. Kouluttajat kävivät läpi alkukyselyn vastaukset keskenään koulutuksen jälkeen (LIITE 2) ja pohtivat alkukyselyn kolmea kysymystä ja vastausta syvemmin.

Koulutuksessa kerrottiin sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalisuudesta, havainnollistamalla esimerkein ja videoin. Koulutus sisälsi mietelauseita, kuvia ja musiikkia. Koulutuksessa käytetyt diat löytyvät (LIITE 3) opinnäytetyön lopusta. Seksuaalioikeudet ja yhdenvertaisuus käsiteltiin omina osuuksina. Ammatillaisen vuorovaikutuksessa korostettiin aitoa ja empaattista, kunnioittavaa kohtaamista, asiakkaan hyväksymistä juuri sellaisena kuin hän on. Yhteisissä keskusteluissa kävimme läpi yhteiskunnan yleisiä oletuksia,

että kaikki ihmiset olisivat heteroseksuaaleja ja sukupuoleltaan sitä, mihin biologiseen sukupuoleen ovat syntyneet. Kävimme läpi sukupuolinormittavia esimerkkejä asiakastilanteiden puhetyylissä ja osallistujat saivat kertoa ehdotuksia sukupuolisensitiivisemmistä vaihtoehdoista keskusteluissa. Kuten kysytäänkö asiakkaalta hänen vaimostaan vai puoliosasta. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohdalla sanavalinnat ovat erityisen tärkeitä, kun työntekijä ei voi tietää heidän erityispiirteitensä (Lydén, 2007, s. 14). Pohdimme minkälaista merkitystä vuorovaikutuksen ja kohtaamisen laadulla on asiakkaan kohtaamisen kokemukseen.

Erilaisten tilastojen ja tutkimusten läpi käynnillä lisättiin osallistujien tietoa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen syrjivän kohtelun taustoista ja yhdenvertaisen kohtaamisen merkityksestä heidän hyvinvointiinsa. Koulutuksessa myös sivuttiin lyhyesti sateenkaarihistoriaa, mutta tarkoitus oli pysyä tässä hetkessä ja siinä, kuinka voimme vaikuttaa tulevaisuuteen. Taustojen ymmärtämisen avulla osallistujien on mahdollisuus vaikuttaa yhdenvertaisen kohtaamisen toteutumiseen.

Koulutuksen aikana osallistujilla oli mahdollisuus avoimesti kysyä ja keskustella aiheesta. Osallistujia haastettiin pohtimaan omia ja yhteiskunnan asettamia ennakkoluulojaan ja asenteita, sekä niiden vaikutusta vähemmistöjen hyvinvointiin. Osallistamista lisättiin esittämällä kysymyksiä kokemuksista, joihin osallistujat saivat vastata värilappuilla, punaisen värin tarkoittaen ei-vastausta ja vihreän lapun kyllä-vastausta. Omien kokemusten jakaminen mahdollistui värilappujen avulla ja koulutuksessa voitiin kysyä monia asioita saaden niihin helposti vastauksen koko ryhmältä samanaikaisesti. Keskustelemalla yhdessä aiheista, avautui uusia näkökantoja ja oletuksia. Koulutuksessa oli oleellista oikean ja ajantasaisen tiedon tuominen sekä väärin käsitysten oikaiseminen. Koulutuksessa käytiin läpi myös, että virheitä sattuu kaikille, ne on myönnettävä ja niistä on otettava opikseen, mutta kenenkään ammatillisuus ei kaadu virheeseen.

Koulutuksen loppupuolella osallistujat jaettiin kolmeen pienryhmään. Ryhmätyöskentelyä hyödynnettiin mahdollistamaan osallistujien välistä vuoropuhelua ja muokata vaikeamisen kulttuuria. Ryhmätyön kysymyksenä oli miten teidän (kuvitteellisessa) työympäristössä huomioidaan yhdenvertainen kohtaaminen? Koska etukäteen ei voinut tietää oliko jokainen osallistuja ollut koulun ohessa tai aiemmin jossain työympäristössä, niin työympäristö pystyi olemaan myös kuvitteellinen. Ryhmien tehtävänä oli yhdessä miettiä

yhdenvertaisen työympäristöön vaikuttavia asioita. Ohjeeksi he saivat miettiä mahdollisimman konkreettisia asioita, eikä keskittyä kauniiden lauseiden muodostamiseen. Pienryhmät ottivat tehtävän innolla vastaan ja jokainen sai kertoa ryhmässä omia näkemyksiään asiasta. Ryhmät tuottivat koosteen ja esittelivät sen muille ryhmille. Ryhmät saivat uusia ideoita ja näkökantoja toisten ryhmien vastauksista. Samankaltaiset vastaukset toivat tukea osallistujien omaan oppimiskokemukseen.

Koulutuksen lopussa esittelimme nettisivuilta löytyviä mielenkiintoisia oppaita ja artikkeleita sekä sateenkaarisanan, joihin koulutukseen osallistujat voivat halutessaan tutustua myöhemmin omalla ajallaan. Kiitimme osallistujia ja kerroimme positiivista palautetta heidän aktiivisesta osallistumisestaan. Toimme esiin toiveemme, että asiasta jatkuisi keskustelu luokan ulkopuolella ja tulevaisuudessa työympäristöissä sekä vapaa-ajalla. Varsinkin koulutuksen loppuun aikaa osallistujille vapaaehtoisen palautteen kirjoittamiseen, jonka he saivat tehdä anonymisti. Kerroimme palautteen olevan meille erityisen tärkeää meidän ammatillisen kehittymisemme kannalta. Halusimme tietää, miten heidän mielestään kouluksemme sisältö sopi heidän ammatillisen kasvuunsa ja vahvistiko koulutus heidän osaamistaan. Kokivatko he koulutuksen hyödyllisenä ja oppivatko he jotain uutta. Toivoimme osallistujilta palautetta, miten koulutusta voisi kehittää ja mitä olisimme voineet tehdä heidän mielestään toisin. Kirjallisen palautteen teon jälkeen annoimme aikaa vapaalle keskustelulle aiheesta ja osallistujat halusivat keskustella koulutuksen aiheen herättämistä tuntemuksista ja kysymyksistä. Osallistujat antoivat palautetta koulutuksesta kaikkien kuullen, sekä tilaisuuden päätyttyä palautetta saimme vielä henkilökohtaisesti.

### 7.3 Koulutuksen palaute osallistujilta

Kirjallinen palaute oli hyvin monipuolista, enimmäkseen positiivista ja kehittäväää. Koulutus koettiin ajankohtaiseksi, hyödylliseksi ja selkeäksi. Koulutus toi osallistujille paljon uutta tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja kohtaamisesta. Osallistujat kokivat koulutuksen lähestymistavan oikeaksi sekä tärkeänä, että koulutuksessa tuotiin esiin kaikkien sukupuolien olevan sallittuja. Palautteessa tuotiin esiin hyvänä puolena, että koulutus oli ruohojuuri tasolla, eikä se keskittynyt termistöjen opetteluun. Tilastotiedon kertominen

varhaiskasvatuksen kasvattajien näkemyksistä oli muutamien osallistujien mielestä yllättävä ja ahdasmielinen. Koulutus herätti osallistujien mielestä uusia ajatuksia, ja he kokivat oppineensa uusia keinoja, miten kohdata vähemmistöjä omassa työssään. Hyvänä asiana koettiin, että kuuntelijoita osallistutettiin koulutuksen aikana ja he saivat keskustella aiheesta sekä kertoa omia kokemuksiaan ja mielipiteitään.

Koulutuksessa käytettyä animaatiota seksuaalisuuden moninaisuudesta keuhuttiin herkeittäväksi ja videon tarina toi selkeästi esiin vähemmistön kokeman ympäristön paineen. Useat toivat esiin palautteessa, että olisivat toivoneet pidempää koulutusta aiheesta, enemmän keskustelua ja lisää käytännön esimerkkejä. Inklusiivisen puhutavan esimerkit koettiin tärkeiksi ja toiveena olisi saada lisää tietoa, miten asioista voisi puhua lasten ja nuorten kanssa luontevasti. Yksi palautteen kirjoittaja kertoi mielipiteensä, että sukupuolia on vain kaksi. Yksi koulutuksen kehittämiseen liittyvä ehdotus oli toive lisätä keskustelua siitä, kuinka liian pitkälle viety sukupuolineutraalisuuskasvatus voi hämmäntää lapsia. Kouluttajien energisyys ja aiheelle omistautuminen sai kiitosta ja yhtä palautteen antajaa mietitytti, miksi kouluttajia kiinnosti juuri kyseinen aihe.

#### 7.4 Kouluttajien havainnot ja arviointi koulutuksesta

Nuorisotutkimusseuran mukaan ammattilaisten tietämyksissä ja työkäytännöissä on paljon eroja. Ammatillinen keskustelu aiheesta on vähäistä työyhteisöissä ja ammattikuntien välillä. On tärkeää lisätä työyhteisöjen ja ammattikuntien välistä keskustelua. Tutkimusten tulosten perusteella on selvää, että opetusta tarvitaan sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta ammattilaisten perustason koulutuksiin. Tarvitaan myös ymmärrystä ja tietoa sosiaalisista normeista ja asenteista, yhteiskunnallisesta eriarvoisuudesta ja niiden merkityksestä yksilön elämään. Tutkimuksessa myös todetaan, että yksikin aiheeseen perehtynyt työntekijä työyhteisössä voi saada aikaiseksi isoja muutoksia. Pienetkin teot voivat olla merkittäviä yhdenvertaisen kohtaamisen edistämiseksi. (Hästbacka & Siren, 2017, s. 109).

Ajantasainen tieto tuli selkeästi tarpeeseen ja kaikki taustatyö, joka tehtiin opinnäytetyön alkumetreillä, osoittautui oikeaksi käsitykseksi koulutuksen myötä, tämänhetkisestä tilanteesta. Vaikuttavuus koulutuksesta oli täysin tavoitteita vastaava. Avointa keskustelua

osallistujien kesken, oman ajatusmaailman avartamista, mikä vaikuttaa asenteeseen ja asenne ammatillisuuteen. Ryhmätehtävän tuotokset olivat erittäin hyviä. Osallistujat olivat sisäistäneet hyvin aiheen ja toivat esiin laajasti ja monipuolisesti yhdenvertaisuuteen vaikuttavia asioita. Oppimista tapahtui, kun vaikenemisen kulttuuria rikottiin ja epäonnistumisia tuotiin rohkeasti esiin. Ryhmä keskusteli rakentavasti keskenään. He toivat kysymyksillä ja ideoillaan vastauksia sekä tukea toisilleen haastaviin tilanteisiin.

Osallistujat olivat aktiivisia ja keskittyneitä aiheeseen koulutuksen aikana. Koulutuksen aikana selkeästi heräsi keskustelun tarve aiheelle ja koulutuksessa oli turvallinen ilmapiiri keskustelulle ja kysymyksille. Koulutuksen aikana osallistujat jakoivat avoimesti kertomuksia erilaisista kokemuksistaan työelämässä ja vapaa-ajalla. Kokemusten jakaminen ja avoin keskustelu aiheesta koulutuksessa onnistui erittäin hyvin. Ryhmä osasi kuunnella toisiaan ja antaa tilaa monenlaisille näkemyksille toisiaan kunnioittaen. Ryhmän keskustelu oli avointa ja runsasta, että varasuunnitelman parityöskentelyä ei tarvinnut hyödyntää keskustelua vauhdittamaan.

Yksi osallistujista jakoi kokemuksen varhaiskasvatuksesta, kuinka oli kokenut haastavana työkavereiden asenteet tilanteessa, missä sukupuolen moninaisuus oli ilmennyt eräällä lapsella. Ammatillaiset eivät olleet osanneet käsitellä asiaa pienen lapsen kohdalla ja vaientaneet lasten keskustelut. Tilanne oli ollut kertojalle hyvin hämmentävä eikä hän osannut toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Toinen osallistujan jaettu kokemus oli vapaa-ajalta, kun tuttavaperheen lapsi ei ollutkaan enää tyttö, vaan jotain muuta. Hänen kohtamisensa oli ollut haastavaa ja tuntui paremmalta olla vain hiljaa ja paeta kuin kohdata tuttavan lapsi. Kertomus sai ryhmän keskustelemaan asiasta rakentavasti ja antamaan kertojalle tukea ja ymmärrystä tilanteeseen. Yksi osallistujista kertoi oman mielipiteensä, mihin useampi yhtyi, että aihe menee yli median kirjoituksissa. Esimerkiksi, kun ei enää saisi muka pojitella ja tytötellä, sekä kaiken pitäisi olla niin sukupuolineutraalia.

Kokemukset olivat erinomaisia keskustelun avauksia tärkeistä aiheista. Ennakkoluuloista ja oletuksista puhuttiin ääneen sekä tuotiin rohkeasti esiin tilanteita, joissa ei tiedä miten toimia oikein. Osallistujat saivat yhdessä keskustelemalla todettua, kuinka vaikenemisen kulttuuri on hyvin vahvasti todellisuutta nykypäivänä. Todettiin myös, kuinka tärkeää on



erottaa sukupuolineutraalisuuden ja sukupuolisensitiivisyyden eroavaisuus keskusteluissa. Osallistujien rohkeus keskustella vaikeista asioista yhdessä antoi vertaistukea ja puhumisen tärkeys korostui.

Ryhmätöiden vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia jokaisessa ryhmässä. Ryhmät nostivat esille, ettei saisi olettaa, eikä jaotella ihmisiä. Työympäristön pitää olla syrjinnästä vapaa-alue ja virheiden tekeminen sekä niistä oppiminen on tärkeää. Ryhmätöiden aikana osallistujilla tapahtui oivalluksia, esimerkkinä kuultiin, kuinka asiakkaasta tehdään automaattisesti olettamuksia sukupuolesta ja seksuaalisuudesta. Tästä saatiin hyvä keskustelun aihe, että oletaminen kuuluu jokaisen ihmisen elämään. Oletuksien ei kuulu ei vaikuttaa ammatilliseen kohtaamiseen. Esimerkkinä nostettiin asiakkaan sukupuoli. Saatamme tehdä asiakkaan ensikohtaamisessa oletuksen, että asiakas on mies, mutta kohtamisen aikana asiakas määrittelee itsensä naiseksi. Keskustelua käytiin siitä, kuinka tärkeää on jättää oletukset omaksi tiedoksi, jotta asiakkaalla on mahdollisuus itse määrittää, kuka on. Ryhmätyössä syntyneet oivallukset ja pohdinnat olivat erinomaista ammatillista kehittymistä. Vaikuttavuutta tapahtui oivalluksien ja kokemusten jakamisen kautta.

Kirjallista palautteesta saimme vahvistusta, että osallistujat olivat saaneet uusia oivalluksia ja uutta tietoa koulutuksesta. Koulutus olisi voinut myös sisältää enemmän konkreettisia esimerkkejä, kuten palautteissa myös tuli ilmi. Se olisi lyhyen koulutuksen sisältöön tarkoittanut jonkun osion lyhentämistä tai poistamista, jota emme halunneet tehdä. Tärkeimmät asiat kuuluivat koulutuksen sisältöön ja ne herättivät osallistujien ajatuksia aiheeseen ja avointa keskustelua. Se oli tärkeintä. Keskustelua herättäviä aiheita oli koulutuksessa paljon, joten oli rajattava missä kohdissa koulutusta annettiin mahdollisuus keskusteluun. Se miten koulutuksesta ammennettu tieto leviää osallistujien mukana työyhteisöihin, on mahdotonta arvioida. Voimme vaan toivoa ja uskoa niin tapahtuvan, sillä juuri niillä pienillä teoilla on suuri merkitys. Muutos on hidasta, mutta koulutuksen kautta olemme vieneet muutosta eteenpäin.

## 8 VAIKUTTAUVUUS

Kokonaisvaltaista vaikuttavuutta on vaikea arvioida. Opinnäytetyön vaikutukset eivät ole nähtävillä välittömästi. Muutokset sukupuoli ja seksuaalivähemmistöjen tilanteeseen tapahtuu vähitellen. Opinnäytetyön avulla muutos yhdenvertaisen kohtaamisen toteutumiseen on mahdollista. Se vaatii aikaa tekojen lisäksi aikaa, niin kuin kaikki muutokset.

Opinnäytetyöhön sisältyvä koulutus ei tavoittanut suurta ihmismäärää, mutta kohde-ryhmä oli sitäkin tärkeämpi. Koulutuksen osallistuneet sosiaalialan opiskelijat olivat vastaanottavaisia ja tiedostivat muutoksen tarpeellisuuden. Koulutuksesta saadun palautteen perusteella osallistujat olivat oppineet uutta, joten heidän ammattitaitonsa kehittyi. Koulutukseen osallistujien kautta on mahdollista, että ajantasainen tieto kulkeutuu eri työyhteisöihin. Koulutuksessa osallistujien keskusteluihin nostamat epäkohdat todensivat heidän tehneen pohdintaa aiheesta. He löysivät lähiympäristöstään huomioita vaikenemisen kulttuurista. Koulutukseen osallistuneet saivat rohkeutta puhua asiasta ja ymmärryksen siitä, ettei heidän tarvitse tietää kaikkea pystyäkseen puhumaan aiheesta. Heidän ei myöskään tarvitse etukäteen tietää miten kohtaaminen vähemmistön edustajan kanssa toteutuu, vaan he voivat luottaa omaan ammatilliseen taitoonsa kohdata asiakas kunnioittavasti.

Opinnäytetyön prosessi rikkoi vaikenemisen kulttuurin aiheen tiimoilta kaikkien niiden kohdalta, jotka kuuluivat opinnäytetyöstä ja mahdollistivat luvan puhua aiheesta. Opinnäytetyön prosessi aiheutti keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa kaikkialla mistä siitä puhuimme. Tätä opinnäytetyötä lukiessa mahdollistuu pohdinta omasta käyttäytymisestä ja sukupuolinormien oletuksista. Opinnäytetyöstä saa tietoa vähemmistöjen syrjäytymiseen vaikuttavista taustatekijöistä ja tärkeää tietoa heidän hyvinvointiinsa merkittävistä tekijöistä. Opitaan kiinnittämään huomiota epäkohtiin, käytänteisiin ja tapoihin, sekä osaavat muokata niitä. Opinnäytetyön avulla myös muiden vähemmistöryhmien kohtaamiseen saa tukea. Sukupuolisensitiivisen ja kunnioittavan vuorovaikutuksen merkitys sosiaalialan työssä korostuu. Opinnäytetyö antaa hyvän pohjan lukijalle keskustella asioista sukupuolen moninaisuudesta ja seksuaalisuudesta rakentavasti ja perustellusti. Sekä ymmärryksen, miksi on tärkeää olla tulevaisuudessa kehittämässä yhteiskuntaa yhdenvertaisemmaksi kaikille ihmisille.

Opinnäytetyön tekeminen on vahvistanut aiempaa ammattitaitoamme ja tuonut lisää rohkeutta puhua asioista ääneen. Aiheen parissa työskentely on lisännyt yhdenvertaisuuden ja muutoksen merkitystä. Tasa-arvon eteen pitää tehdä paljon töitä. Jokainen voi vaikuttaa omalla asenteellaan ja käytöksellään yhdenvertaisen kohtaamisen toteutumiseen tulevaisuudessa. Olemme saaneet paljon uutta tietoa aiheesta, joka vahvistaa ammatillisuuttamme. Koulutuksen kehittäminen oli yksi merkittävimmistä asioista, jolla voimme vaikuttaa yhdenvertaisen kohtaamisen toteutumiseen.

## 9 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheenvalinta oli meille täydellinen ja sopi hyvin arvomaailmaamme, sekä toiveisiimme muuttaa maailmaa paremmaksi paikaksi. Olemme opinnäytetyön aikana pyysähtyneet miettimään miten pienistä ja suurista asioista vähemmistöjen hyvinvointi koostuu. Tulevaisuudessa on vielä paljon kehitettävää, jotta hetero- ja sukupuolinormatiivinen käyttäytyminen muokkautuu sukupuolisensitiiviseksi, jokaisen ihmisarvoa kunnioittavaksi.

Opinnäytetyön prosessi on ollut pitkä, opettavainen ja haastava. Nykypäivänä on suuria vaatimuksia ihmisiä kohtaan. Miten toimia ja käyttäytyä loukkaamatta ketään, mutta toisaalla väitetään sananvapauden antamaan mahdollisuuksia sanoa mitä vaan. Ihmisten hyvät teot vähemmistöjen puolesta saatetaan kokea vääränlaisina ja sateenkarri suojaiteita joudutaan maalaamaan takaisin entiseen asuun. Asioita ymmärretään usein väärin, eikä keskusteluissa ymmärretä mitä asialla tavoitellaan. Keskusteleminen usein johtaa väärinymmärryksiin ja vastakkainasetteluun. Nykymaailman haasteiden keskellä aiheen rajaus yhdenvertaiseen kohtaamiseen tuntui erityisen tärkeältä. Muiden mielipiteisiin ja tekoihin on vaikeaa vaikuttaa. On haastavaa saada muutosta yhteiskunnan normatiivisiin asenteisiin hyväksyä vähemmistöt. Muutokset eivät tapahdu hetkessä, mutta jokaisen olisi tärkeä oivaltaa, että maailma muuttuu ja me ihmiset sen mukana.

Siihen minkälaista palvelua vähemmistöt saavat sosiaalialan ammattilaisilta, voidaan vaikuttaa koulutuksien avulla. Useat lait ja ohjeistukset velvoittavat yhdenvertaiseen kohtaamiseen, mutta todellisuudessa vähemmistöt kokevat todella paljon syrjintää. On hyvin valitettavaa, että vähemmistöt joutuvat itse opettamaan muita saadakseen hyvää kohtelua yhteiskunnassa.

Olemme havainneet opinnäytetyön edetessä aiheen nostattavan erilaisia tunteita muissa ihmisissä. Keskusteluissa on tullut ilmi voimakkaat ennakkoluulot ja mieli-piteet aiheesta. Usein kun mainitsimme opinnäytetyön aiheen ääneen, emme saaneet otsikkoa enempää kertoa sisällöstä, kun toinen osapuoli jo halusi kertoa kattavasti omia kokemuksiaan aiheesta. Saimme myös paljon erilaisia ohjeita ja neuvoja, kuinka asia tulisi kohdata, jotka kuitenkin perustuivat vääristyneeseen tietoon. Kommentit ja mielipiteet turhautti ja välillä vihastutti. Välillä myös opinnäytetyön aiheen kerrottuamme, keskustelukumppanimme vaihtoi puheenaihetta, eikä ollut siten valmis keskustelemaan aiheesta enempää. Huomasimme kuitenkin, että meidän motivaatioitamme nosti entisestään kriittinen palaute, oletukset ja mielipiteet.

Opinnäytetyöstä saatu tieto ja rohkeus puhua aiheesta tulee näkymään vahvemmin meidän ammatillisuudessamme ja yhdenvertaisen kohtaamisen edistämisessä, kaikkialla. Olemme prosessin aikana oivaltaneet kehittämisen kohteita omassa ammatillisuudessa, kuten oletuksien tekeminen ja oikeiden sanojen käyttäminen, sekä ympäristön huomiointi. Kukaan ei voi olla täydellinen ammattilainen ja ikinä emme ole valmiita. Tämän opinnäytetyön avulla pystyimme vaikuttamaan omaan ja tulevien kollegoiden ammatillisuuteen edistämään vähemmistöjen yhdenvertaista asemaa yhteiskunnassa. Käsikirjoituksen palautuksen ja arvioinnin jälkeen, oivalsimme, kuinka paljon enemmän pystymme vielä antamaan lopulliseen raporttiin.

Tieto vähemmistöjen asemasta on ollut nähtävissä työelämässä jo pidemmän aikaa. Teorian löytäminen tukemaan omia näkemyksiämme oli prosessin alkuvaiheessa haastavaa. Työn edetessä tiedon löytäminen oli helpompaa ja teimme paljon rajauksia mitkä aiheet koimme tärkeinä. Maailma olisi tylsä paikka, jos olisimme kaikki samanlaisia. Moninaisuus on vahvuus vielä jonain päivänä yhteiskunnassamme. Ja me voimme omalta

osaltamme edistää yhdenvertaisen kohtaamisen merkitystä, ihan jokainen. Olemme ylpeitä jokaisesta pienestäkin muutoksesta, mihin olemme pystyneet opinnäytetyöprosessillamme vaikuttamaan.

## LÄHTEET

- Allianssi. (i.a). *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus*. Saatavilla 7.5.2022 <https://nuori-soala.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/>
- Amnesty International. (2022). *Seksuaalioikeudet*. Saatavilla 8.4.2022 <https://www.amnesty.fi/mita-amnesty-tekee/abortti-ja-seksuaalioikeudet/>
- Aulanko, K. (2014). *Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?* Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Saatavilla 8.9.2022 <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>
- Blomqvist, L., Grönroos, M., Korpela, M., Torvinen, S., & Alanko, K. (2019). Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Mitä jokaisen psykologin tulisi tietää asiakkaan sensitiivisestä kohtaamisesta. Psykologiliitto. Saatavilla 11.9.2022 <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/09/Seksuaalisen-suuntautumisen-ja-sukupuolen-moninaisuus-2020-sivut-u.pdf>
- FRA - European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Saatavilla 26.9.2022 [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf)
- Gothóni, R., & Kolkka, M. (2015). TKI-toiminnan suhde arvoihin ja pedagogiikkaan. Teoksessa Gothóni, R., Hyväri, S., Kolkka, M., & ja Vuokila-Oikkonen, P. (toim.). *Osallisuutta, oppimista ja arviointia* (s. 175–190). (TKI-toiminnan vuosikirja 1). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-233-2>
- Hallintoakatemia. (i.a.). *Asiantuntijasta hyväksi kouluttajaksi!* Saatavilla 9.9.2022 <https://hallintoakatemia.fi/asiantuntijasta-hyvaksi-kouluttajaksi/>
- Helminen, J. (2021.) *Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla*. Diakonia ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-384-1>
- Helne, H., (2020). *Pojat, pojat, pojat*. Otava.
- Hästbacka, N., & Siren, I. (2017). ”Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa”. Ammattilais-ten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta

- päihde- ja mielenterveyspalveluissa. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisu 114. Saatavilla 2.10.2022 [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret\\_raportti\\_verkko.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf)
- Jaskari, O., & Keski-Rahkonen, A. (2021). *Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen terveydelle*. Duodecim 2021;137:1781–8 Saatavilla 30.9.2022 <https://www.duodecimlehti.fi/xmedia/duo/duo16384.pdf>
- Jokela, S., Luopa, P., Hyvärinen, A., Ruuska, T., Martelin, T., & Klementti, R. (2020). *Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi. Kouluterveyskyselyn tuloksia 2019*. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. Työpäperi 38/2020 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140742/URN\\_ISBN\\_978-952-343-580-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140742/URN_ISBN_978-952-343-580-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jokinen, A. (2016). Asiakkaan ja sosiaalityöntekijän suhde. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., & Veistilä, M. (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 138–147). Gaudeamus.
- Kilpiä, J. (2015). *Nimestä minut tunnet*. Aktuaali koulutuspalvelu.
- King, M., Semlyen, J., See Tai, S., Killaspy, H., Osborn, D., Popelyuk, D., & Nazareth, I. (18.8.2008). *A systematic review of mental disorder, suicide, and deliberate self harm in lesbian, gay and bisexual people*. BMC Psychiatry 2008, 8:70. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-8-70>
- Koponen, A-K. (2014). *Lapsuuden sukupuolen moninaisuus päiväkodin kasvattajien näkökulmasta* [Pro gradu-tutkielma, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-201505191021>
- Kuusisto, K., & Ekqvist, E., (2016). *Aikuissosiaalityön asiakkaiden kokemus asiakkaiden vaikutuksesta elämäntilanteen muutokseen*, Yhteiskuntapolitiikka-lehti, 2020(6), <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016121431419>
- Kärjä, A-M. (2021). *Näen sinut*. Opas lapsen sukupuolen moninaisuuteen. L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- L 1325/2014. Yhdenvertaisuuslaki. 7.5.2014/1325. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- L 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

- Lackman-Ala-Poikela, S. (2014). *Sukupuolittuneet käytännöt, lelut ja leikit varhaiskasvatuksessa*. [Pro gradu. Kasvatustieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto].  
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201412221565>
- Lydén, H. (2007). ”Vedettiin viinaa ihan homona!” Ei heterot ja sukupuolen monimuotoisuus päihdepalveluissa. Saatavilla 29.9.2022 <https://paihdelinkki.fi/sites/default/files/attachment/vedettiinviinaa.pdf>
- Mönkkönen, K. (2018). *Vuorovaikutus asiakastyössä*. Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Gaudeamus.
- Nousiainen, S. (2020). *Sukupuoleen katsomatta. Kuinka kohdata moninaisuus*. Atena Kustannus Oy.
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet 2022*. Saatavilla 29.9.2022 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus-suunnitelmien-perusteet>
- Plan International Suomi. (11.12.2018). *Plan international Suomen uusi tutkimus lapsille ostettavissa lahjoista: Työille satukirjoja, pojille faktapohjaista luettavaa*. Saatavilla 26.9.2022 <https://plan.fi/artikkelit/plan-international-suomen-uusi-tutkimus-lapsille-ostettavista-lahjoista-tyoille-satukirjoja-pojille-faktapohjaista-luettavaa/>
- Rauta, J. (2020). *Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2019*. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 16/2020. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020092875977>
- Salmenkangas, M. & Wallin, R. (2019). *Sukupuolisensitiivinen hanketyö. Näkökulmia ja työkaluja nuorten parissa työskentelyyn*. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-328-198-1>
- Santalahti, T. & Lehtonen, M. (2016). *Seksuaaliterapia*. PS-kustannus.
- Satakunnan Seta Ry. (i.a.). *Yhdistys*. Saatavilla 24.9.2022. <http://100seta.fi/Yhdistys.php>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (1.3.2021a). *Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025*, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:8  
<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-9703-5>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015b). *Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus* [esite]. Saatavilla 22.9.2022 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74464/Oppilaitokset\\_netti.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74464/Oppilaitokset_netti.pdf)



- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015c). *Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus* [esite]. Saatavilla 22.9.2022 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74463/Syrjinta\\_netti.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74463/Syrjinta_netti.pdf)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2015d). Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus [esite]. Saatavilla 22.9.2022 [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7448/tasaarvolaki\\_viranomaiset\\_netti.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7448/tasaarvolaki_viranomaiset_netti.pdf)
- Sukupuolenmoninaisuuden osaamiskeskus. (i.a.-a). *Sukupuolenmoninaisuus*. Saatavilla 3.9.2022. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuolen-moninaisuus/>
- Sukupuolenmoninaisuuden osaamiskeskus. (i.a.-b). *Sukupuolen moninaisuus asiakastyössä*. Saatavilla 3.9.2022. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/ammattilaisille/sukupuolen-moninaisuus-asiakastyossa/>
- Suomen Mielenterveys Ry. (i.a). *Vuorovaikutustaitoja voi oppia*. Saatavilla 9.9.2022 <https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/ihmissuhteet-ja-vuorovaikutus/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia/>
- Talentia. (i.a). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattieettiset ohjeet*. <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a>
- Transgender Europe. (11.11.2021). *375 trans and gender-diverse people reported murdered in the past year*. Saatavilla 26.9.2022 <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2021/>
- Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J., & Hentilä, J. (2011). *Saanko olla minä? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus*. Oy Yliopistokustannus.
- Törrönen, M. (2016). Johdatus vastavuoroiseen sosiaalityöhön. Teoksessa Törrönen, M., Hänninen, K., Jouttimäki, P., Lehto-Lundén, T., Salovaara, P., & Veistilä, M. (toim.), *Vastavuoroinen sosiaalityö* (s. 11–21). Gaudeamus.
- Valojää, A. (2021). *Tutkimuskatsaus Transnuoret ja itsemurha*. Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Saatavilla 8.9.2022 <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/wp-content/uploads/2021/06/Transnuoret-ja-itsemurha-tutkimuskatsaus-2021.pdf>
- Vilka, H. (2010). *Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen*. PS-kustannus.
- Virtanen, L. (2021) *Kohtaaminen ja vuorovaikutus sosiaalityössä – Asiakkaan oikeus hyvää kohteluun* [Kandidaatin tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-202103011800>

Väestöliitto. (2022). Hyvä kysymys, kun elämä askarruttaa. *Mitä tarkoittaa seksuaalisuus*. Saatavilla 8.4.2022 <https://www.hyvakysymys.fi/kurssi/tietoa-seksuaalisuudesta-suomea-opiskeleville/mita-tarκοittaa-seksuaalisuus/>

## LIITE 1. Alkukysely

## ALKUKYSELY

Montako sukupuolta on olemassa?

- A) Kaksi
- B) Kolme
- C) Kolme tai enemmän

Kun viimeksi kohtasit uuden naishenkilön, mistä tiesit hänen olevan nainen?

- A) Ulkonäöstä
- B) Etunimestä
- C) Hän kertoo olevansa nainen

Pitääkö työntekijän tietää asiakkaan kumppanin sukupuoli?

- A) Kyllä
- B) Ei
- C) En osaa sanoa

Pitääkö sosiaalialan ammattilaisen tietää asiakkaan sukupuoli?

- A) Kyllä
- B) Ei
- C) En osaa sanoa
- D) Riippuu työtehtävästä

Pitääkö sosiaalialan ammattilaisen tietää transsukupuolisuuden ja transvestisuuden ero?

- A) Kyllä
- B) Ei
- C) En osaa sanoa

Kuuluuko sukupuolen moninaisuuden huomiointi kohtaamisessa sosiaalialan ammattilaiselle?

- A) Kyllä
- B) Ei

C) En osaa sanoa

Pitääkö sosiaalialan ammattilaisen kirjata asiakastietoihin asiakkaan sukupuolen moninaisuudesta?

A) Kyllä

B) Ei

C) En osaa sanoa

Näkeekö seksuaalista suuntautumista ulospäin?

A) Kyllä

B) Ei

C) En osaa sanoa

Pitääkö sosiaalialan ammattilaisen kirjata asiakastietoihin asiakkaan seksuaalinen suuntautuminen?

A) Kyllä

B) Ei

C) En osaa sanoa

## LIITE 2. Alkukyselyn pohdintaa

Koulutuksessa toteutettiin lyhyt monivalintainen alkukysely, liittyen sukupuolen moninaisuuteen ja seksuaalisuuteen. Kyselyn tarkoituksena oli johdatella osallistujat aiheeseen ja kyselyyn vastattiin anonyymisti. Kyselyssä ei ollut oikeita tai väärä vastauksia. Alkukyselyyn vastasi kaikki 16 koulutuksen osallistujaa. Kysymyksiä oli yhteensä yhdeksän. Kyselyn vastauksia ei käyty läpi koulutuksessa, mutta vastaukset kysymyksiin tuli ilmi koulutuksen kautta. Kouluttajat kävivät läpi vastaukset koulutuksen jälkeen keskenään. Kysymyksistä nostettiin kolme kysymystä käsittelyyn, jotka mietityttivät kouluttajia ristiriitaisuuden vuoksi.

Ensimmäiseen kysymykseen montako sukupuolta on olemassa? Seitsemän vastasi, että kaksi ja yhdeksän vastasi, kolme tai enemmän. Toiseen kysymykseen, kun viimeksi kohtasit uuden naishenkilön, mistä tiesit hänen olevan nainen? Yhdeksän vastasi, että ulkonäöstä. Neljä vastasi, että etunimestä ja kolme vastasi, kun hän kertoo olevansa nainen. Kolmanteen kysymykseen kuuluuko sukupuolen moninaisuuden huomioiminen kohtaamisessa sosiaalialan ammattilaiselle? 15 vastasi, että kyllä. Yksi vastasi, että ei osaa sanoa.

Se mikä aiheutti ristiriitaisuuden tunteen kouluttajissa, tuomitsematta ketään, vastaajista seitsemän oli sitä mieltä, että sukupuolia on vain kaksi. Silti kysymykseen kuuluuko sukupuolen moninaisuuden huomiointi kohtaamisessa sosiaalialan ammattilaisille 15 oli sitä mieltä, että kyllä. Jäimme pohtimaan, kuinka sukupuolen moninaisuuden huomiointi näkyy heillä, ammatillisessa kohtaamisessa, joiden mielestä sukupuolia on vain kaksi? Pystyvätkö he silti kohtaamaan sukupuolivähemmistöön kuuluvan asiakkaan yhdenvertaisesti? Kuinka paljon oletuksia tapahtuu, kun sukupuolet on rajattu vain kahteen? Pystyttiinkö koulutuksella vaikuttamaan heihin millään tavalla? Pohdimme myös, kuinka yleistä on oletuksien teko ulkonäön perusteella, johon myös itse yhdyimme ja pystyimme toteamaan sen olevan aika yleistä. Kävimme läpi myös koulutuksessa tulleen asian esille, että oletuksia voi tehdä, ja se on inhimillistä. Ammatillisessa kohtaamisessa on tärkeää, ettei oletukset määritä asiakasta ja asiakas saa itse määrittellä kuka on. Alkukyselyn vastaukset olivat hyvää ammatillista pohdintaa ja kokemusten jakamista kouluttajille.


Vastauksista ei voi tulkita koko totuutta osallistujien tämänhetkisestä tiedoista tai asenteesta, kun kysely toteutettiin koulutuksen alussa. Kyselyn vastauksista voi kuitenkin päätellä, kuinka tärkeää on perustaa koulutuksien sisällöstä suuri osa tutkitun tiedon kertomiseen. Kysymykset saattoivat olla joillekin hämmentäviä ja vastaajat saattoivat olla varuillaan vastatessaan, kun koulutuksen aihe selvisi. Kouluttajat tulivat siihen tulokseen, että alkukysely oli hyvä ja helppo aloitus koulutukseen. Oleellista ei ollut vastaukset, vaan kiinnostuksen herättäminen aiheeseen ja jokaisen osallistujan oma pohdinta.

## LIITE 3. Koulutus

SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN  
KOHTAAMINEN SOSIAALIALALLA

TERVETULOA

Koulutuksen kesto  
Klo 10.15-11.45




Sisko Jahnesson ja Marika Mäkinen

SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN  
KOHTAAMINEN SOSIAALIALALLA

KYSELY

- Anonyymina
- Vastaukset ainoastaan meidän opinnäytetyön käyttöön
- Vastaukset kertoo tilanteesta ennen koulutusta



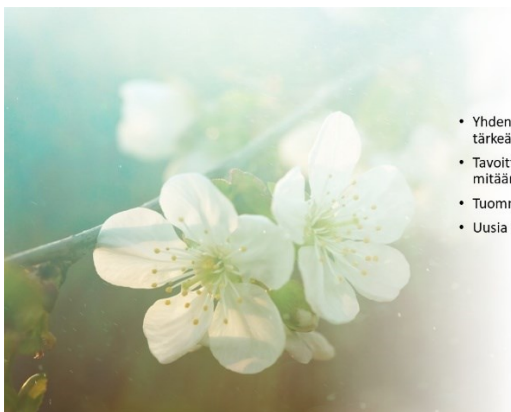
Sisko Jahnesson ja Marika Mäkinen

SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN  
KOHTAAMINEN SOSIAALIALALLA

"Maailmassa on niin paljon upeita värejä, että on sääli tehdä kaikesta mustavalkoista"  
Dennis R. Little



Sisko Jahnesson ja Marika Mäkinen



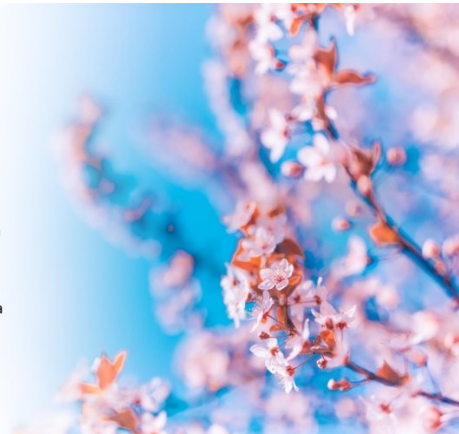
- Yhdenvertainen kohtaaminen on tärkeää
- Tavoitteena ei ole poistaa tai lisätä mitään
- Tuomme aiheesta ajankohtaista tietoa
- Uusia näkökulmia

## SUKUPUOLEN MONINAISUUS

- Sukupuoli on monimuotoinen ja se voi ilmetä monin eri tavoin
- Sukupuoli ei ole ainoastaan biologinen ominaisuus
- Sukupuolen moninaisuus kattaa sukupuolivähemmistöt ja sukupuolienemmistöt
- Sukupuolenmoninaisuuden alla on meistä jokainen, sukupuolesta riippumatta

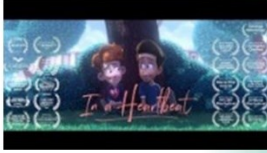


- Edelleen on olemassa tyttöjä ja poikia, miehiä ja naisia
- Näiden lisäksi on myös muita sukupuolia
- Ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain niiden väliltä tai jotain ihan muuta
- Tärkeintä on, että kohtaamisessa emme lähde oletamaan tai yleistämään kenenkään sukupuolta





## In a Heartbeat - Animated Short Film



## SEKSUAALISUUS

- Jokaisella ihmisellä on seksuaalisuus
- Seksuaalisuus on eri asia kuin seksi
- Seksuaalisuuden äärellä kohtaamme itsemme ja toisemme syvimpien kysymysten äärellä
- Ihmisille seksuaalisuus voi tarkoittaa eri asioita kuin toisille

- Seksuaalisuus pitää sisällään monia asioita, tunteita ja ajatuksia
- Seksuaalisuutta on haastava selittää ja sitä ei voi nähdä
- Seksuaalisuus on erilainen kokemus jokaisella ja se kulkee mukana koko elämän ajan
- Ei ole olemassa oikeaa tai väärää seksuaalisuutta

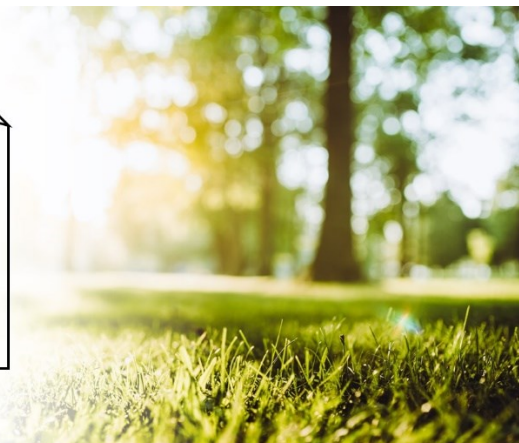


Matti Meikäläinen  
120255-123A

Hoitokertomus  
30.3.1979

Diagnoosit:

E11 Diabetes  
Z72.52 Homoseksuaalisuus  
J45 Astma





### Seksuaalioikeudet

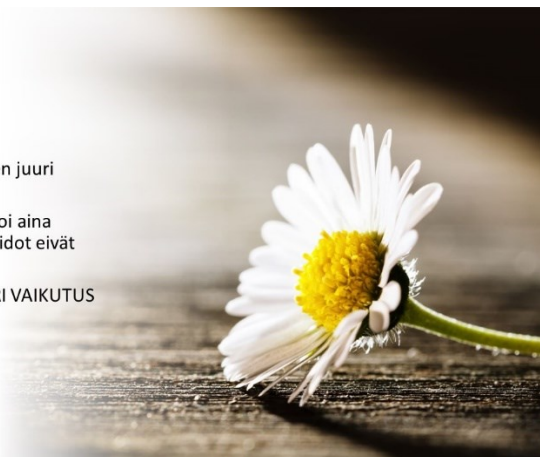
- Jokaisella on oikeus tehdä päätöksiä omaan terveyteen, kehoon, seksuaalisuuteen, sekä lisääntymiseen liittyvissä asioissa, ilman väkivaltaa, pakottamista, tai syrjintää
- Jokaisella on oikeus tietoon

### YHDENVERTAISUUS JA KOHTAAMINEN

- Kaikki ihmiset ovat samanarvoisia
- Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan syrjimättömyyttä ja sitä, että ympäristöä, toimintaa ja palveluita kehitetään moninaisuus huomioiden
- Ensikohtaaminen asiakkaan kanssa on ainutkertainen ja tapahtuu vain kerran



- Empaattisuus ja aitous
- Asiakkaan hyväksyminen juuri sellaisena kuin hän on
- Vuorovaikutus taitoja voi aina kehittää, mutta ikinä taidot eivät tule täysin valmiiksi
- Pienillä teoilla on **SUURI VAIKUTUS**



## ESIMERKKEJÄ KOHTAAMISEEN

- Mies / nainen / tyttö / poika = **henkilö, sinä, lapsi, nuori, nimi**
- Vaimo, naisystävä = **puoliso, kumppani**
- Perhe = **läheiset, verkosto**
- Isä / äiti = **huoltaja, vanhempi, kotiväki**



## VARHAISKASVATUKSEN TYÖNTEKIJÖIDEN SUKUPUOLIKÄSITYKSIÄ



Anna-Katriina Koponen, Progradu, 2014.

## RYHMÄTEHTÄVÄ

- Miten teidän (kuvitteellisessa) työympäristössä huomioidaan yhdenvertainen kohtaaminen?
- Ei kauniita lauseita vaan käytännön tekoja



SUKUPUOLEN  
MONINAISUUDEN  
OSAAMISKESKUS



SETA.FI  
Ammattilaiselle –  
Sateenkaarisanasto



TILAA  
MONINAISUUDELLE!  
Opas seksuaali- ja  
sukupuolivähemmistöjen  
yhdenvertaisuuden  
edistämiseen



SUKUPUOLEN  
MONINAISUUS JA LAPSET  
Opas varhaiskasvatuksessa  
työskenteleville ja  
varhaiskasvatuksen ammattilaisille  
moninaisten lasten ja heidän  
perheidensä kohtaamisesta



SUKUPUOLEN  
MONINAISUUS JA  
KEHON KIRJO -OPAS.  
Perusteos, joka käsittelee  
sukupuolen ja kehojen  
moninaisuutta eri näkökulmista

### LÄHTEET:

<https://seta.fi/hmisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa/>  
<https://www.amnesty.fi/mita-amnesty-tekee/abortti-ja-seksuaalioikeudet/>  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136518/PROGRADU%20AnnaKatarina%20Koponen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/136518/PROGRADU%20AnnaKatarina%20Koponen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>  
 Sosiaalihuoltolaki <https://finlex.fi/fi/fi/ajantasaj/2014/20141301>  
 Santalahti, T. & Lehtonen, M. (2016). Seksuaaliterapia  
 In a Heartbeat - Animated Short Film. <https://www.youtube.com/watch?v=2Rfkk95Cn0>  
 Vilka, H. (2010). Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen.  
 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointi, Kouluterveysselyn tuloksia 2019  
[https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140742/URN\\_ISBN\\_978-952-343-580-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140742/URN_ISBN_978-952-343-580-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)  
 Sukupuolenoasamiskeskus <https://sukupuolenoasamiskeskus.fi/wp-content/uploads/2021/06/Transuolet-ja-itsemurha-tutkimuskatsaus-2021.pdf>  
 Hidastaelämää <https://hidastaelamaa.fi/>  
 Väestöliitto nuoret, Leima <https://issuu.com/vaestoliitto/docs/leima>

### MUUTA MATERIAALIA:

"Koko ajan jännittyneenä - Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien kokemana"  
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161239>  
 Alanko, Katarina 2014: Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura  
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>  
 "Oli siisti jos ei tarttis määritellä." [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva\\_sateenkaarinuori.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori.pdf)  
 Yle: Perhe teki rikosilmoituksen pirkkanmaalaisesta yläkoulusta ja kunnasta – eivät lopettaneet transpojan syrjintää edes poliisin kehoituksista  
<https://yle.fi/uutiset/3-12127017>  
 Helsingin sanomat: Lapseni kokee olevansa sekä poika että tyttö [https://www.hs.fi/bepre/art-200008902377.html?hclid=hwAR2YzWvoXDKm2zsNCbyIBLGVreGrbFX~ArCM86t2IsaladwGq-VL\\_E0](https://www.hs.fi/bepre/art-200008902377.html?hclid=hwAR2YzWvoXDKm2zsNCbyIBLGVreGrbFX~ArCM86t2IsaladwGq-VL_E0)

## Kiitos, kun osallistuit!

Oliko koulutus hyödyllinen?  
Opitko jotain uutta?

Mitä olisimme voineet  
tehdä toisin?  
Kehitettävää?

Meihin voi ottaa yhteyttä myös koulutuksen jälkeen:

[Sisko.jahnsson@student.diak.fi](mailto:Sisko.jahnsson@student.diak.fi)  
[Marika.makinen@atudent.diak.fi](mailto:Marika.makinen@atudent.diak.fi)

