



Opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä

Emmi Nuutinen & Loimu Timonen

2023 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

Opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä

Emmi Nuutinen & Loimu Timonen
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
syyskuu 2023

Emmi Nuutinen, Loimu Timonen

Opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä

Vuosi

2023

Sivumäärä

40

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa Sinuiksi ry:lle opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä. Opas tulee Sinuiksi järjestön käyttöön sekä mahdolliseen lisäjakeluun heidän toimestaan. Vastaavaa opasta ei ole ollut aiemmin järjestön käytössä ja aihetta on tutkittu Suomessa vain vähän. Tutkimus osoitti viitekehuksestäkin havaittavan oppaan tarpeellisuuden, sillä syrjintää ja vähemmistöstressiä koetaan paljon myös työelämässä.

Teoreettinen viitekehys sisältää olennaiset termistöt seksuaalisesta suuntautumisesta ja sukupuolen moninaisuudesta. Opinnäytetyössä käsitellään myös vähemmistöstressiä, syrjintää, sensitiivisyyttä ja turvallistamista, osana teoreettista viitekehystä.

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka keskeinen tuotos on konkreettinen, helposti lähestyttävä opas Sinuiksi ry:n käyttöön sekä jaettavaksi eri työyhteisöihin. Tutkimusmenetelmänä käytettiin laadullista fokusryhmämenetelmää, eli osallistavaa ryhmähaastattelua. Kansakielisyyden vuoksi opasta testattiin myös toisessa työyhteisössä, joka antoi arvokasta palautetta ja nosti esille kehittämiskohteen.

Työyhteisöllä on valtava merkitys työssä viihtymiseen ja työympäristön turvalliseksi kokemiseen ja tämän oppaan tarkoitus onkin avartaa tietämystä ja yhdenvertaisuutta erilaisissa työyhteisöissä ja työpaikoissa.

Laurea University of Applied Sciences

Abstract

Social services

Bachelor's degree

Emmi Nuutinen, Loimu Timonen

A Guide Of Prevention Of Discrimination Related To Sexual Orientation In Working Life

Year

2023

Pages

40

The purpose of this study was to produce a guide of prevention of discrimination related to sexual orientation in working life for Sinuiksi ry. The organization hasn't had this kind of guide to distribute in the past and the topic has only been studied a little in Finland.

The theoretical framework contains essential terms about sexual orientation and gender diversity. Minority stress, discrimination, sensitivity and security have also been studied in the thesis.

Participatory interview of experts was used as the research method. The study showed the need for a guide that can also be seen from the reference framework, because discrimination and minority stress are experienced a lot in working life as well.

The thesis was implemented as a functional thesis, the central output of which is a concrete, easily accessible guide to be distributed by Sinuiksi ry to different work communities. The work community plays a huge role in enjoying work and experiencing a safe work environment, and the purpose of this guide is to expand knowledge and equality in different work communities and workplaces.

Keywords: sexual minority, gender minority, LGBTQIA+, prevention of discrimination, working life

Sisällys

1	Johdanto	8
2	Opinnäytetyön tausta ja tavoite	9
3	Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus	10
3.1	Sukupuolen moninaisuus	11
3.2	Seksuaalinen suuntautuminen	12
3.3	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt	14
3.4	Vähemmistöstressi	14
3.5	Syrjintä	15
3.6	Positiivinen erityiskohtelu	16
3.7	Sensitiivisyys	17
3.8	Turvallistaminen	17
4	Opinnäytetyön toteutus	18
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	18
4.2	Prosessin kulku	19
5	Oppaan muodostuminen	23
5.1	Tuloksia	23
6	Johtopäätökset ja pohdinta	25
6.1	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	27
	Lähteet	28
	Kuviot	31
	Liitteet	32

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda yleinen, konkreettinen opas seksuaalivähemmistöjen syrjinnän ehkäisemiseksi työelämässä, toimeksiantajamme Sinuiksi ry:n käyttöön ja jaettavaksi. Sinuiksi ry on entiseltä nimeltään Pirkanmaan Seta. Sinuiksi on järjestö seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Sinuiksi ry:n toiminta kattaa tuki- ja neuvontapalveluita, chat-ryhmiä, vertaistukiryhmiä, tapahtumia ja koulutuksia sateenkaarteemaan liittyen. Opinnäytetyömme oppaassa tarjotaan tietoa seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta niin, että oppaan lukija osaa jatkossa sensitiivisen kohtaamisen käytännön. Tuotoksessa huomioidaan myös sukupuolen moninaisuus, sillä seksuaalinen suuntautuminen usein määritellään sukupuoli-identiteetin perusteella. Tietoa tuodaan esiin niin, että syrjintää voidaan ennaltaehkäistä myös silloin, kun seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuoli-identiteetistä ei ole tietoa. Oppaassa tarjotaan myös lisätietoa turvallisemmasta tilasta ja yhdenvertaisuudesta sensitiivisen kohtaamisen toteutumisen tueksi. Opas keskittyy seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä ja tarjoaa ohjeita niin työnantajille, kuin työntekijöillekin.

Opinnäytetyön tarpeellisuuden nosti esiin toimeksiantaja Sinuiksi ry, havaittuaan puutteita esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun sekä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston nettisivuilla. Tasa-arvovaltuutetun nettisivuilta löytyy tietoa sukupuolen moninaisuuteen liittyen, mutta seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä syrjinnästä löytyvä tieto on suppea eikä näin ollen palvele tarkoitustaan lisätä tietoa aiheesta. (Tasa-arvovaltuutettu 2023.) Toimeksiantajan huomioiden lisäksi, opiskelijat nostivat esiin, ettei sosionomitutkinnon ydinosaamiseen ole sisällytetty materiaalia seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen moninaisuudesta. Valmistuva sosionomi ei siis välttämättä tiedä seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta, siihen liittyvästä vähemmistöstressistä tai muuten aihepiiristä tarvittavia tietoja sensitiiviseen kohtamiseen.

Opinnäytetyön tuotos tarjoaa laajan ja kattavan oppaan seksuaalivähemmistöön kuuluvien henkilöiden kirjosta, sekä heidän kohtamastaan syrjinnästä. Tuotoksen tavoite on ennaltaehkäistä syrjintää tarjoamalla laajasti tietoa aiheesta, rajaten pääpainotuksen kuitenkin seksuaalivähemmistöjen kohtaamaan syrjintään työelämässä.

Opinnäytetyö toteutettiin tilaajan työryhmän kanssa, joka tarjosi ammattilaisten ja syvälle aiheeseen perehtyneiden tuen oppaan toteuttamiseen. Työryhmähaastatteluiden avulla kerrotettiin tilaajan toiveita oppaan sisällöstä sekä käytiin rakentavaa keskustelua oppaan tarpeellisuudesta ja tavoitteista.

Opinnäytetyö etenee työn taustan ja tavoitteiden avaamisella, jonka jälkeen siirrytään purkamaan teoreettista viitekehystä. Teoriaosuus sisältää laajasti tietoa seksuaalisen suuntautumisen sekä sukupuolen moninaisuuden termistöä ja ammattilaisten luoman sanaston pohjalta termien avaamista. Teoreettiseen viitekehykseen sisältyy myös syrjintä ja sen alle kuuluvaa termistöä avoimemman ja sensitiivisemmän ympäristön luomiseksi. Teoriaosuuden jälkeen puremme auki opinnäytetyön prosessia ja tuotoksen valmistumisen kulkua. Lopuksi kerromme tutkimuksemme tuloksista, sekä pohdimme työmme luotettavuutta sekä eettisyyttä.

2 Opinnäytetyön tausta ja tavoite

Seksuaalinen suuntautuminen on ominaisuus, joka määrittää sitä, kehen ihminen tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen määritellään usein vedoten omaan sekä tunteiden kohteen sukupuoleen, esimerkiksi nainen, joka tuntee vetovoimaa naista kohtaan, määritellään lesboksi. Sukupuolen moninaisuus vaikuttaa myös seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuteen. Sekä sukupuoli-identiteetti että seksuaalisen suuntautuminen ovat kuitenkin itsemäärittelykysymyksiä. (Seta b. 2023.)

Suomen perustuslaki määrää kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden, kieltäen ihmisten eriarvottamisen sukupuolen, iän, kielen, alkuperän, mielipiteen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän synnyn perusteella. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait täydentävät perustuslain määräämää syrjinnän kieltä syvemmin. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia edistämään yhdenvertaisuutta. Tämä tarkoittaa, että pelkästään syrjinnän ehkäisy ei ole riittävä toimi viranomaistaholla, vaan yhdenvertaisuutta edistäviä toimia on myös harjoitettava. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten on myös tuotettava yhdenvertaisuussuunnitelma, johon kirjataan keinot yhdenvertaisuuden edistämiseen. (Karvinen & Venesmäki 2019, 5-6.)

Yhdenvertaisuusvaltuutetun nettisivuilta löytyvät esimerkit seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä syrjinnästä ovat hyvin suppeat, eivätkä anna tarpeeksi kattavasti tietoa aiheesta. Lähteet antavat tietoa vain sosiaalisesti näkyvien seksuaalivähemmistöön kuuluvien syrjinnästä, jättäen ulkopuolelle syvällä marginaalissa olevien yksilöiden kokemukset. Toimeksiantaja on tehnyt paljon taustatyötä aihepiiristä, joten valmista materiaalia löytyy heidän puolestaan runsaasti. (Tilaaajan haastattelu 2023.)

Oikeusministeriön tutkimustiedon mukaan, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta on aiempaa kattavammin tietoa, mutta tilastoissakin moninaisuus jää piiloon. Tilastotietojen tärkeys korostuu siinä, että vähemmistöryhmän tilanteeseen saadaan näkyvyyttä. Vaikka kyse-lytiedoissa onkin laajennettu esimerkiksi sukupuolen rajaamista vain kahdesta sukupuolesta

useampaan vaihtoehtoon, marginaalissa syvällä olevat eivät saa ääntään näissä kyselyissä kuuluviin. (Oikeusministeriö 2021, 3.)

Opinnäytetyön tavoitteena on vähentää työelämässä tapahtuvaa syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella, toteuttamamme tuotoksen avulla. Tarkoituksena oli siis luoda opas, joka antaisi avaimet sensitiivisemmän ja tasa-arvoisemman työyhteisön luomiseksi ja ylläpitämiseksi. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä toimii siis kysymys, minkälainen opas tarvitaan seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisemiseen työelämässä? Opinnäytetyötä toteuttaminen ja arviointi tapahtui tutkimuskysymykseen pohjaten.

3 Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus

Puramme auki seksuaalisen suuntautumisen sekä sukupuolen moninaisuuden käsitteitä ja termistöä, jotta oppaassa käsiteltävät aihepiirit olisivat lukijoille ymmärrettäviä ja selkeitä. Opas antaa käytännön ohjeita sensitiiviseen kohtaamiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen. Tutkimuksen tietoperusta koostuu jo tehdyistä tutkimuksista seksuaalivähemmistöjen asemaan liittyen, sekä toimeksiantajan työryhmän toiveista ja tarpeista.

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä käytämme osallistavaa etäyhteyksin toteutettavaa ryhmähaastattelua, sekä lähdekirjallisuuden haravointia, joista teoreettinen viitekehys opinnäytetyölle koostuu. Lähdekirjallisuutena käytämme niin toimeksiantajan, kuin viranomaistahojen, kuten Terveiden ja hyvinvoinnin laitokselta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutetun kasaamaan materiaalia aiheesta. Pehdymme myös aikaisempiin tutkimuksiin seksuaalivähemmistöjen asemasta. Ihmisoikeusjärjestö Seta tarjoaa vuosittain päivitettävän sanaston lisäksi paljon tietoa seksuaalisen suuntautumisen sekä sukupuolen moninaisuudesta, mutta tieto on hajautunut monien linkkien, tiedostojen ja artikkelien taakse. Opinnäytetyömme tuotoksen avulla oleelliset tiedot sensitiivisistä kohtaamisesta löytyvät yhdestä oppaasta.

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössämme ovat seksuaalisen suuntautumisen sekä sukupuolen moninaisuuden termistö, jota avaamme toimeksiantajan luoman sateenkaarisanaston pohjalta. Termistön avaamiseen käytämme päälähteenä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestön Setan luomaa sanastoa, sillä se oli tilaajan toivomus. Setan luoma sanasto on tilaajan mukaan tällä hetkellä kattavin ja huomioon ottavin sanasto, jota päivitetään jatkuvasti. Sanaston avaamisella varmistetaan tuotoksen olevan lukijaystävällinen, tarjoten lukijalle kaikki tarpeellinen tieto aiheesta yhdessä kätevässä oppaassa. Sanaston jälkeen syvennytään esimerkkitalanteisiin seksuaalivähemmistöjen kohtaamasta syrjinnästä, sekä perustellaan sensitiivisen työotteen tarpeellisuutta. Oppaassa annetaan käytännön ohjeita, miten sensitiivinen ja yhdenvertainen kohtaaminen tapahtuu. (Ala-Kapee & Valtari 2022.)

Seksuaalisuus on ihmisen ominaisuus, joka kehittyy läpi elämän, ja siihen voivat vaikuttaa psykologiset, biologiset, sosiaaliset, kulttuuriset, uskonnolliset, henkiset, historialliset, taloudelliset ja juridiset tekijät. Seksuaalisuus on kattokäsite, jonka eri ulottuvuuksiin sisältyvät seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti, sekä mielihyvä, intimitteetti, erotiikka ja lisääntyminen. Seksuaalisuus on siis yksi osa ihmisen terveyttä ja se voi pitää sisällään erilaisia merkityksiä ja kehityskaaria ihmisen elämän aikana. (Brusila, Kero, Piha & Räsänen 2020, 20.)

Seksuaalinen suuntautuminen määrittää, ketä kohtaan ihminen tuntee joko emotionaalista tai eroottista vetovoimaa tai molempia. Tämä määritelmä pohjataan sukupuoleen verraten omaa sekä tunteiden kohteen sukupuolta. Sukupuoli on luokittelutermin, joka kattaa geneettisiä, kehityksellisiä, hormonaalisia, fysiologisia, psykologisia, sosiaalisia ja kulttuurisia ominaisuuksia. Sukupuoli on myös monelle tärkeä osa identiteettiä. Sukupuoli-identiteetin ollessa itsemäärittelykysymys, seksuaalisen suuntautumisen määrittäminen ei aina ole kovin yksinkertaista. Käsitteet ovat muuttuvia, joten kieli ja termistö muovautuvat ja kehittyvät jatkuvasti. Jokaisella on oikeus itsemäärittelyyn tai -määrittelemättömyyteen, joten omaan identiteettiin sopivat termit henkilö määrittää aina itse. (Seta a. 2023.)

3.1 Sukupuolen moninaisuus

Sukupuoli on kattotermi, jonka alla on käsitteitä ihmisen biologiasta ja anatomiasta, sekä minäkäsitykseen ja sosiaalisiin piirteisiin liittyvistä ominaisuuksista. Yhteiskunnan kontekstissa usein määritellään sukupuoli kaksijakoisesti mieheksi ja naiseksi, joille kummallekin on määritetty erilaisia normeja esimerkiksi käyttäytymiseen ja ulkonäköön liittyen. Tämä kaksijakoinen kategoriointi ja siihen liittyvät normit, ovat seurausta aikakaudelta, jolloin yhteiskunnassa katsottiin tämän järjestelyn olevan järkevä perheiden työnjaon kannalta. (Nousiainen 2020, 21-22.) Kaksijakoinen kategoriointi on haitallista, sillä se ei huomioi sukupuolen sosiaalisten piirteiden ja minäkäsityksen eli identiteetin tuomia ominaisuuksia, jättäen myös ulkopuolelle ne ihmiset, keitä ei voi syntymässä määrittää tytöksi tai pojaksi. Jotkut ihmiset syntyvät siis intersukupuolisina, joka tarkoittaa sitä, ettei heitä voi ulkoisten sukuelinten perusteella määrittellä (Halonen 2023).

Sukupuolen määrittely kromosomien perusteella, ei myöskään ole aina yksiselitteistä. Vaikka yleisesti ottaen naisilla on XX-kromosomit, jotka sijaitsevat munasoluissa ja miehillä XY-kromosomit, jotka sijaitsevat siittiöissä, asia ei aina ole niin. On olemassa naisia, joilla on XY-kromosomit ja miehiä, joilla on XX-kromosomit. Myös XXY-kromosomiyhdistelmiä on olemassa, eivätkä useimmat ihmiset edes tiedä omia kromosomejaan. Intersukupuolisuus osoittaa, ettei sukupuolta voida edes anatomian avulla luokitella vain mieheen ja naiseen. (Halonen 2023.)

Sukupuoli koostuu biologian lisäksi myös sukupuolen ilmaisusta ja sukupuoli-identiteetistä, eli sukupuolikokemuksesta. Sukupuoli-identiteetti on siis henkilön oma ymmärrys sukupuolestaan. Sukupuolta voidaan ilmaista esimerkiksi vaatetuksen, muun ulkonäön, ilmeiden ja eleiden avulla, sillä kulttuurissamme nämä piirteet ovat sukupuolittuneita. (Seta a. 2023.)

Binääri tarkoittaa kaksinapaisuutta, jota voidaan ajatella janana, jonka vastakkaisissa päissä on kaksi eri termiä, tässä tapauksessa mies ja nainen. Ei-binäärinen henkilö ei luokittele itseään kumpaankaan päähän janaa. Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan sitä, ettei sukupuoli ole jaoteltavissa vain kahteen vastakkaiseen sukupuoleen. (Seta a. 2023.)

Cis-termi kuvaa sitä, että henkilön sukupuoli-identiteetti sekä sukupuolen ilmaisu ovat yhdenmukaiset hänen syntymässään määritellyn sukupuolen kanssa. Esimerkiksi cis-nainen on syntymässä määritelty tytöksi. Trans-termi on cis-termin vastakohta ja tarkoittaa sitä, ettei henkilön sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Esimerkiksi transnainen on nainen, joka on määritelty syntymässä pojaksi. Cis tarkoittaa latinalaksi samaa, trans taas muuttuvaa. (Seta a. 2023.)

Kolmas sukupuoli tarkoittaa yleisessä puheessa sitä, että sukupuolia on useampi kuin kaksi. Se ei tarkoita, että niitä olisi kolme, vaan tarkoituksena käsitteellä on rikkoa ajattelutapaa sukupuolen kaksinapaisuudesta. Muunsukupuolisuus voi toimia kattokäsitteenä ei-binäärisille sukupuolille, tai se voi olla itsessään sukupuoli-identiteetti. (Sinuiksi a. 2023.)

Androgynia on maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien yhdistymistä. Tällä termillä voidaan tarkoittaa tyyliä, käytöstä ja eleitä. Androgyni voi määritellä itsensä mieheksi tai naiseksi, mutta se voi myös itsessään olla joillekin sukupuoli-identiteetti. Muita ei-binäärisiä sukupuoli-identiteettejä ovat esimerkiksi gender fluid, gender queer, neutri ja sukupuoleton. Sukupuolettomuus voi tarkoittaa sitä, ettei ihmisellä ole sukupuoli-identiteettiä tai se voi olla sukupuoli-identiteetti itsessään. Kaksisukupuolinen henkilö voi kokea olevansa kahta erillistä sukupuolta joko samanaikaisesti tai ajanjakson mukaan vaihtuen. Genderfluid tai sukupuoli-joustava tarkoittaa ihmisen kokevan liukumavaraa sukupuoli-identiteetissään. Pansukupuolinen ihminen kokee omakseen kaikki sukupuoli-identiteetit ja identiteetittömyydet. (Seta a. 2023; Sinuiksi a. 2023.)

3.2 Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen on osa ihmisen seksuaalisuutta. Koska seksuaalisuus on yksi osa ihmisen terveyttä, joka kulkee mukana läpi elämän ja voi muuttua elämän erivaiheissa, niin myös seksuaalinen suuntautuminen voi muuttua ihmisen elämän aikana. Muutoksiin voi vaikuttaa ikä, elämäntilanne, kokemukset ja ajatukset. Seksuaalinen suuntautuminen voi muuttua

siis ihmisen sisäisistä syistä, mutta sitä ei voi muuttaa ulkopuolisten tekijöiden myötä. Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa sitä, keihin ihminen tuntee joko emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen voi myös erota ihmisen romanttisesta tai emotionaalisesta suuntautumisesta. Ihminen voi siis kokea esimerkiksi seksuaalista vetovoimaa useampaa sukupuolta kohtaan, vaikka samanaikaisesti kokisi romanttista vetovoimaa vain yhtä sukupuolta kohtaan. (Sinuiksi a. 2023; Santalahti 2018.)

Seksuaalisen suuntautumisen termit määräytyvät oman sukupuoli-identiteetin sekä vetovoiman kohteen sukupuoli-identiteetin mukaan. Sukupuoli-identiteetin ollessa itsemäärittelykykyisyys, sopivien termien löytäminen ei aina ole yksiselitteistä. Tärkeää on muistaa, että termit elävät jatkuvasti ja eri sanat voivat merkitä ihmisille eri asioita. (Sinuiksi a. 2023; Santalahti 2018.)

Yleisimmin tunnetut seksuaalisen suuntautumisen muodot ovat heterot, homot ja lesbot. Heterot kokevat vetovoimaa muuta kuin heidän kanssaan samaa sukupuolta olevia kohtaan. Usein nainen miestä kohtaan, tai mies naista kohtaan. Homot ja lesbot tuntevat vetoa samaa sukupuolta kohtaan kuin mitä itse kokevat olevansa. Homoseksuaalisuus on yleiskäsite, joka kuvaa henkilön kokevan vetoa samaa sukupuolta kohtaan. Usein sitä käytetään miehistä, jotka tuntevat vetoa miehiin. Lesbo määrittelee itsensä naiseksi ja tuntee vetoa naisia kohtaan. Näiden kattoterminä voidaan ajatella monoseksuaalisuutta, joka tarkoittaa vetovoiman kokemista yhtä tiettyä sukupuolta kohtaan. (Seta a. 2023; Sinuiksi a. 2023.)

Biseksuaalisuus tarkoittaa henkilön tuntevan vetoa sekä samaa että eri sukupuolta kohtaan. Panseksuaali tuntee vetoa kaikkia sukupuolia kohtaan, jolloin toisin sanoen sukupuolella ei ole merkitystä. Bi- ja panseksuaalisuus ovat osittain päällekkäisiä, mutta biseksuaalisuus on terminä otettu käyttöön aikaisemmin, kun sukupuoli-identiteetin käsitys oli binäärinen. Panseksuaalisuus siis huomioi terminä paremmin binääriin kuulumattomatkin sukupuolet. Omniseksuaalisuus tarkoittaa melkein samaa kuin panseksuaalisuus, mutta eroavaisuutena on panseksuaalisuuden tiedostamattomuus vetovoiman kohteen sukupuoli-identiteetistä, kun taas omniseksuaalisuus on tietoinen sukupuolista. Näiden kattoterminä voidaan ajatella polyseksuaalisuutta, joka tarkoittaa vetovoiman kokemista monia sukupuolia kohtaan. (Seta a. 2023; Sinuiksi a. 2023.)

Aseksuaalisuus tarkoittaa henkilön tuntevan joko hyvin vähän tai ei ollenkaan seksuaalista vetoa toisia ihmisiä kohtaan. Aseksuaalisuus ei poissulje muunlaisten vetovoimien tunteita, kuten romanttista vetovoimaa. Aseksuaalinen henkilö voi identifioitua myös esimerkiksi homoromanttiseksi, jolloin hän tuntee romanttista vetovoimaa vain samaa sukupuolta olevia kohtaan. (Seta a. 2023.)

Demiseksuaalisuus tarkoittaa ihmisen kokevan seksuaalista vetovoimaa vain sellaisia ihmisiä kohtaan, joiden kanssa kokee vahvaa tunnesidettä. Tämä termi ei siis pohjautu kokijan tai vetovoiman kohteen sukupuoli-identiteettiin. (Sinuiksi a. 2023.)

Androseksuaali kokee seksuaalista vetoa maskuliinisuutta kohtaan, riippumatta kokijan tai kohteen sukupuoli-identiteetistä. Femiseksuaali taas kokee seksuaalista vetoa feminiinisyttä kohtaan, huolimatta kohteen sukupuoli-identiteetistä. (Sinuiksi a. 2023.)

Queer tarkoittaa ihmistä, joka ei koe tarvetta määrittää seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuoltaan tarkemmin. Queer voidaan tulkita myös ajattelumallina, jossa ahtaista normeista ja rooleista pyritään päästämään irti. (Seta a. 2023.)

3.3 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt

Heteronormatiivisuus ja hetero-oletus tarkoittavat yhteiskunnallista ajattelumallia, jossa cis-sukupuolisuus ja heterous katsotaan oletettuna ja muita luonnollisempina asiana. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat siis kaikki, jotka eivät ole cissukupuolisia tai heteroita. Kirjainyhdistelmä LHBTIQ+ viittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, ja tulee sanoista lesbo, homo, bi, trans, intersukupuolisuus ja queer. Myös sateenkaareva voi olla adjektiivi, jolla kuvaillaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöä. (Seta a. 2023.)

3.4 Vähemmistöstressi

Yhteiskunta on heteronormatiivinen, eli yleisenä normina on heterous sekä cissukupuolisuus. Tämän vuoksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö joutuu kokemaan olevansa poikkeava. Vähemmistöstressi on reaktio, joka pohjautuu ennakkoluuloihin sekä vihamielisyyteen, jota vähemmistöön kuuluva pelkää kohtaavansa. (Huuska 2023.) Esimerkiksi keskustelua herättäneet sukupuolineutraalit wc-tilat ovat tasa-arvoisuuden este sukupuolivähemmistöille, jotta heidän ei tarvitsisi käyttää väärälle sukupuolelle osoitettua wc-tilaa. Tämä on kuitenkin aiheuttanut paljon vastarintaa, joka lisää vähemmistöstressiä ja jopa pelkoa. Yhteiskunnassa kuitenkin tehdään muutoksia vähemmistöjen ehdoilla muissakin tapauksissa, kuten tilojen esteettömyydellä. Fyysisiä esteitä kokevien vähemmistöjen kannalta esteettömyys on erittäin tärkeää ja joissain tapauksissa myös edellytyksenä tilojen käytön mahdollisuudelle. Eri ihmisryhmillä, on siis erilaisia tarpeita, ja yhteiskunnassa asetetun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mukaisesti meillä on velvollisuus selvittää, missä määrin ja miten on mahdollista näihin tarpeisiin vastata. (Nousiainen 2020, 165-167.)

Sukupuolidysforia on sukupuoliristiriidan aiheuttamaa pahan olon tunnetta. Tämä voi ilmetä ahdistuksena ja inhon tunteena itseään kohtaan, seurauksena siitä, ettei ihminen tule nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään. Sukupuolidysforian kanssa eläminen aiheuttaa ihmiselle jatkuvan stressitilan, joka voi johtaa mielenterveysongelmiin, kuten masennukseen. Dysforia ei ole siis vain ajatus siitä, että toivoisi vartalon näyttävän erilaiselta, vaan kokemus siitä, etteivät jotkin vartalon osat kuuluisi omaan kehoon. (Nousiainen 2020, 30-32). Joissain tapauksissa sukupuolidysforiaan voi auttaa sukupuolen korjaus. Sukupuolen korjaus tarkoittaa yleensä lääketieteellisiä hoitoja, joiden avulla voidaan korjata henkilön kehoa vastaamaan paremmin hänen sukupuoli-identiteettiinsä. Juridinen sukupuolen vahvistaminen on sukupuolimerkinnän korjaamista väestörekisteriin. (Seta a. 2023.)

Vähemmistöstressin vaikutus yhteiskuntaan on suuri, sillä altistuminen yhteiskunnassa vallitsevalle heteronormatiivisuudelle on jatkuvaa. Vähemmistöstressin terveyttä haittaavat vaikutukset voivat heikentää työkykyä sekä näin aiheuttaa lisää työtä sosiaali- ja terveyspalveluihin, jonne hakeutuessa vähemmistöön kuuluva voi joutua uudelleen tilanteeseen, jossa kokee olevansa näkymätön. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yhteiskunnallisten haasteiden tiedostaminen on tärkeää kaikkialla, jotta ihminen ei tietoisesti tai tiedostamatta sortuisi syrjintään ja aiheuttaisi näin lisää stressiä vähemmistöön kuuluvalle. (Huuska 2023.)

3.5 Syrjintä

Syrjintä on ihmisen huonompaa kohtelua jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Lait kieltävät syrjinnän sekä velvoittavat sen ennaltaehkäisemistä viranomaistahoilta. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitöntä syrjintää voi olla suora ulkopuolelle asettaminen tai esimerkiksi vihapuhe (Rikosuhrikeskus 2023).

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait ovat laajimmat syrjintää kieltävät lait Suomessa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää seksuaalisen suuntautumisen ja perhesuhteiden perusteella tapahtuvan syrjinnän. Tasa-arvolaisissa kielletään taas sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Viharikoksia, vihapuhetta ja syrjintää kuitenkin kohdistuu Rikosuhrikeskuksen mukaan keskimääräistä enemmän sateenkaari-ihmisiin eli henkilöihin, jotka kuuluvat seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai molempiin, laeista huolimatta (Rikosuhrikeskus 2023).

Heteronormatiivisuudella, jota voidaan kutsua myös normatiiviseksi heteroseksuaalisuudeksi, viitataan siihen, että kaikkien tulisi (oletusarvoisesti) olla heteroseksuaaleja. Heteronormatiivisuus näkyy historiallisestikin Suomen uramarkkinoilla ja puhe ”miesvaltaisista” ja ”naisvaltaisista” aloista on yleistä. Esimerkiksi palkkauksen saralla naisvaltaiset alat ovat Suomessa

jääneet miesvaltaisia alemmaksi. Heteronormatiivinen ajattelutapa on suomalaisessa työyhteisökulttuurissa yhä monesti vallalla. Esimerkiksi puhe perheestä tai puolisoista saattaa viitata useinkin heteronormatiiviseen puheeseen miehistä ja vaimoista (Lehtonen 2023).

Työelämätasolla syrjintää voi ilmentyä esimerkiksi henkilöiden eri asemaan asettamisena rekrytointitilanteessa. Välillinen syrjintä voi esiintyä piiloneutraalimpana toimintatapana, jossa syrjittävän asema kuitenkin epäedullistuu. Välilliseen syrjintään liittyvät esimerkiksi perhelanteeseen liittyvät kysymykset, joissa ihminen voidaan painostaa kaapista ulos kerta toisensa jälkeen, ja jotka voivat vaikuttaa rekrytoinnissa valintaan. (THL 2023.)

Jos työntekijä epäilee itsensä tai huomaa toisen työntekijän tulleen syrjityksi työelämässä, voi suoraan työnantajan lisäksi keskustella asiasta työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. Syrjintätapaukset on selvitettävä neutraalisti ja puolueettomasti ja tarvittaessa työntekijällä on oikeus ottaa asiasta yhteyttä myös aluehallintovirastoon (Työsuojelu 2023).

Mahdollisissa syrjintätapauksissa työyhteisössä on vastatoimen kieltö, joka tarkoittaa, ettei työntekijälle saa tulla kielteisiä seuraamuksia vetoamisesta yhdenvertaisuuslain mukaisiin oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työntekijällä on oikeus osallistua syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtyä muihin toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi työyhteisössä (Työsuojelu 2023).

Työnantajalle voidaan myös antaa kehoitus työsuojeluviranomaiselta, mikäli työnantaja toimii vastoin yhdenvertaisuuslakia esimerkiksi rikkomalla siihen kirjattua syrjinnän kieltöä, toimii työpaikkailmoittelussa syrjivästi tai laiminlyö yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen (TEM 2023). Työpaikoilla tulee tasa-arvolain mukaan huomioida mies- ja naissukupuolien tasa-arvon lisäksi myös sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteessä (2015) kehoitetaan huomioimaan esimerkiksi sukupuolineutraalit tilat ja oikeiden termien käyttö.

3.6 Positiivinen erityiskohtelu

Juuri rekrytointitilanteissa on kuitenkin mahdollista positiivinen erityiskohtelu, josta on säädetty yhdenvertaisuuslaissa, vaikka se asettaakin rekrytoitavia eriarvoisiin asemiin. Kaikkien samanarvoinen kohtelu ei aina riitä yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi, joten syrjinnälle erityisen alttiita ihmisryhmiä erityisine tarpeineen voidaan huomioida positiivisella erityiskohtelulla. Syrjintähaittojen ehkäiseminen ja poistaminen ei oikeasuhtaisessa eriasemaisessa kohtelussa ole syrjintää. Jos rekrytointitilanteessa käytetään positiivista erityiskohtelua, tulee siitä ilmoittaa jo rekrytointitilanteessa. Ensisijaista on kuitenkin olla heti sulkematta ketään pois, vaan työnhakijoiden välillä on käytettävä myös tasapuolista vertailua. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu b. 2023.)

3.7 Sensitiivisyys

Cambridge Dictionary (2023) selventää sensitiivisyyden henkilön mahdollisuudeksi ymmärtää muiden tarpeita ja olla avulias ja kiltti heille. Sensitiivisyys on hienovaraisuutta, kohteliaisuutta, avoimuutta, kuuntelemista, kunnioitusta ja arvostamista. Sensitiivinen kohtaaminen on näillä ominaisuuksilla varusteltua tapaa kohdata ihminen. Sateenkaariteemassa sensitiivinen kohtaaminen tarkoittaa sitä, että oletukset jäävät pois ja termistö on neutraalia ja kunnioittavaa. (Sateenkaari-ihmistien perhesuhdekeskus 2023).

Englannin kuin myös esimerkiksi ruotsinkin kielessä yksikön kolmannen persoonan persoonapronomit ovat sukupuolitettuja. Suomen kielen hän ei persoonapronominina määräydy sukupuolen mukaan, jolloin sukupuolipronominiä ei niinkään suomenkielisissä kohtaamistilanteissa esiinny. Kuitenkin esimerkiksi englannin kieltä käytettäessä on syytä kiinnittää pronomeihin huomiota ja tarjota henkilölle mahdollisuus määrätä omat pronomininsa ainakin arkisissa tilanteissa, mikäli se ei esimerkiksi virallisissa asiakirjoissa olisikaan mahdollista. (BBC 2015).

Sensitiivisyyteen kuuluu myös kehorauhan antaminen jokaiselle, jolloin esimerkiksi raskaudesta kysyminen tai toisen koon kommentointi ei ole sensitiivistä kohtelua (Syömishäiriöliitto 2023.) Toisen kehon kommentointi voi aiheuttaa myös sukupuolidysforiaa eli sukupuoliristiriidan aiheuttamaa pahaa oloa, jota voi olla hyvin vaikeaa ottaa puheeksi. (Mielenterveystalo 2023).

3.8 Turvallistaminen

Turvallistaminen käsitteenä linkittyy turvallisemman tilan periaatteisiin. Ajatuksena on, että jokainen tila on mahdollista turvallistaa. Turvallistamisessa luodaan turvallinen ja hyväksyvä tunnelma, jossa jokainen voi tulla kohdatuksi omana itsenään ilman pelkoa häirinnästä tai syrjinnästä (EHYT 2023). Sinuiksi ry:ssä tapaamiset ja tilat turvallistetaan pääsääntöisesti aina. Yhdistyksen turvallisemman tilan periaatteisiin kuuluvat esimerkiksi syrjinnän ja häirinnän ehdoton kieltäminen, yhdenvertaisuus, vaitiolovelvollisuus ja yksityisyyden kunnioitus. (Sinuiksi ry b. 2023).

Turvallisuus kuuluu ihmisen perustarpeisiin. Tarve tyydyttyä, kun ihminen ei koe subjektiivista turvattomuutta tai ole objektiivisesti turvaton. Subjektiivinen turvattomuus on tunnekoke-musta, esimerkiksi huolta ja pelkoa. Objektiivinen turvallisuus viittaa ihmisen ulkopuolisiin turvattomuutta luoviin tekijöihin, kuten väkivallan uhkaan. Turvallinen tila ei tarkoita pelkkää fyysistä turvallisuutta vaan myös psyykkistä ja sosiaalista turvaa. (Virtanen 2022).

Koska turvallisuuden tunne on subjektiivinen käsite, ei ole välttämättä mahdollista luoda kaikille täysin turvallista tilaa - etenkin julkisissa tiloissa ja tapahtumissa (Yhdenvertaisuus.fi 2023). Tärkeää on kuitenkin pyrkimys tehdä tiloista kaikkiaan mahdollisimman turvalliset. Turvallisemman tilan toteutuminen on jokaisen osallisen vastuulla (Vantaan kaupunki 2023).

Turvallisemman tilan periaatteet ja toimintatavat mahdollistavat avoimen, yhdenvertaisen ja arvostavan toiminnan yhteisössä. Turvallistamisessa olennaista on myös huomioida toimintaohjeet häirintä- ja syrjintätapauksissa toimimiseen, jos niitä sattuu syntymään (Kaukinen, Drake & Aura 2022). Esimerkiksi Sinuiksi ry:ssä noudatetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakeihin perustuvaa yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jonka lopussa mainitaan myös häirintäyhdyshenkilö, johon voi ottaa yhteyttä mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Tilan turvallistamiseen kuuluu kiinteänä osana turvallisemman tilan ohjeiden sopiminen ja ääneen jakaminen ennen esimerkiksi kokoontumisen tai ryhmäkerran alkua (Sinuiksi ry c. 2023).

4 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyön tavoitteen mukaisesti tarkoituksena oli tuottaa opas työelämään, jonka avulla voidaan ehkäistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaa syrjintää. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Sinuiksi Ry:n kanssa, joka on seksuaali- ja sukupuolivähemmistö järjestö. Tilaajan ymmärrys aiheesta, antoi kattavan ja luotettavan tuen oppaan toteuttamiseksi. Opinnäytetyön varsinaista tuotosta lähdettiin kasaamaan opinnäytetyön teoriaosuuteen perehtymisen jälkeen, kun ensimmäinen ryhmähaastattelu oli toteutettu. Alustava suunnitelma oppaan sisällöstä on ollut valmiina jo opinnäytetyön alkuvaiheella, mutta oppaan koostaminen oli luontevinta vasta teoreettiseen viitekehykseen perehtymisen jälkeen. Haastattelut antoivat myös ohjeita oppaan sisältöön liittyen, jotka toteutettiin heti työstövaiheessa.

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Laurean ammattikorkeakoulututkintoon kuuluva toiminnallinen opinnäytetyö on usein tilaustyö, jonka tarkoituksena on kehittää tuotos, joka palvelee työelämää toimeksiantajan toiveiden mukaisesti. Opinnäytetyön tuotoksemme tarkoituksena on tutkia jo olemassa olevia lähteitä, joiden perusteella toteutetaan opas Sinuiksi ry:n käytettäväksi. Opinnäytetyön tietoperusta on koostettu toimeksiantajan työryhmän osallistavalla haastattelulla sekä valmiiksi löytyvän kirjallisuuden ja tutkimusten haravoinnilla. Tietoperustassa esitetään perusteluita opinnäytetyön tuotoksen tarpeellisuuteen. (Laurea 2023).

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen ollessa kehittämistyö, valitsimme kehittämistyön laadullisista menetelmistä tarkoitukseemme sopivimmat. Laadullisia menetelmiä ovat esimerkiksi teema- ja ryhmähaastattelut. Määrällisissä menetelmissä haastatellaan esimerkiksi lomakkeen avulla isoa joukkoa, joka muodostaa otoksen, kun taas laadullisessa tutkimuksessa haastattelun kohderyhmä voi olla pienempi, haastattelu tilanne vapaamuotoisempi ja otoksen sijaan puhutaan näytteestä. Laadullisen menetelmän valinta oli selkeä, sillä sen tarkoituksena on kuvata todellisuutta monimuotoisena kokonaisuutena, kun taas määrälliset menetelmät selvittävät eri hypoteesien mahdollisuuksia. Opinnäytetyössämme ei ollut teorioita, joiden mahdollisuuksia haluttiin testata, joten määrälliset menetelmät voitiin unohtaa. Meidän tarkoituksemme oli luoda sellainen työyhteisöä palveleva opas, joka olisi mahdollisimman kattava ja aihetta avaava, mutta silti niin kansakielinen, että jokainen lukija ymmärtäisi sen sanoman. Tästä syystä valitsimme laadullisen menetelmän, ryhmähaastattelun. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, 104-105.)

Kehittämistyön kannalta osallistavat ryhmähaastattelut eli fokusryhmämenetelmä ja litterointien analysointi olivat tähän työhön sopivat menetelmät. Fokusryhmämenetelmässä asetetaan aluksi tavoitteet, jonka jälkeen lähdetään keskustelemaan aiheesta tavoitteiden saavuttamiseksi. Opinnäytetyömme tavoite pysyi jokaisen haastattelun taka-ajatuksena, mutta määritimme haastattelukerroille omat tutkimuskysymykset sen hetkisen tarpeen mukaisesti. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, 110-111.)

Opinnäytetyö on toteutettu kehittämistyön lineaarisen mallin mukaisesti. Opinnäytetyön alussa määriteltiin tavoitteeksi luoda opas työelämään, joka ehkäisee seksuaalisen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Opinnäytetyön aiheanalyysiä tehdessä kirjoitettiin tietoperustaa, jota vielä täydennettiin suunnittelu ja toteutusvaiheessa. Toteutus vaiheessa toteutettiin työryhmähaastattelut, joiden tarkoituksena oli saada toimeksiantajan toiveet oppaaseen liittyen esille, sekä palautetta sen hetkisen oppaan tilanteesta. Toteutus vaihe eteni tuotoksen kehittämisellä ja prosessin kulun kirjaamisella opinnäytetyön raporttiin. Viimeisenä vaiheena oli työn päättäminen ja arviointi, joka toteutettiin niin tilaajan työryhmän, kuin oppilaitoksen ohjausryhmän kanssa. Myös ulkopuolinen arviointi lisättiin viimeiseen vaiheeseen, sillä toivottiin palautetta ryhmältä, joka ei ole perehtynyt niin syväälle aiheeseen kuin opinnäytetyön tekemiseen osallistuneet henkilöt. (Salonen 2013, 15.)

4.2 Prosessin kulku

Opinnäytetyön tutkimuksellisuuden osalta toteutimme etäyhteyksin toimeksiantajan työryhmän haastatteluita prosessin alusta alkaen. Ensimmäinen haastattelu toteutettiin opinnäytetyön prosessin suunnitteluvaiheessa 8.2.2023. Opinnäytetyön tilausvaiheessa tilaajan yhteys-

henkilönä toimi myöhemmin mainittu yhdenvertaisuuskoordinaattori, jonka kanssa toteutimme ensimmäisen haastattelun. Opinnäytetyön prosessin edetessä, tilaajan organisaatiossa tapahtui henkilöstö muutoksia, jonka vuoksi häneen viitataan jatkossa termillä yhdenvertaisuuskoordinaattori. Ensimmäisen haastattelun tarkoituksena oli selvittää opinnäytetyön tilaajan toiveet ja ajatukset oppaalle ja sen tarkoitukseen, joiden perusteella toteutettiin opinnäytetyön aiheanalyysi. Aiheanalyysin jälkeen aloitimme aiheeseen syventymisen teorian tietoa tutkien. Tietoperustaa kasattiin kirjallisuuden sekä aikaisempien tutkimusten haravoinnilla. Puhdyimme aikaisempiin tutkimuksiin seksuaalivähemmistöjen asemasta, sekä aiheen kirjallisuuteen. Näin perustelemme tuotoksemme tarpeellisuutta, sekä siinä käsiteltyjen aiheiden teoreettista tietoa. Teoreettinen viitekehys esiteltiin suunnitelmaseminaarissa, mutta sitä täydennettiin vielä toteutusvaiheessa. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, luku 1.1 & 3.4)

Toiset haastattelut toteutettiin teoriaosuuden työstämisen jälkeen, ja niiden tarkoituksena oli tarkentaa toimeksiantajan toiveita tuotokseen liittyen, nostaa uusia ideoita oppaasta esille, sekä kartoittaa keskeisimpiä puutteita jo olemassa olevista oppaista. Kaikkia haastatteluita varten kasattiin valmiita kysymyksiä, jotka vastaavat sen hetkiseen tiedon tarpeeseen opinnäytetyön etenemisen kannalta. Välipalautte on myös keskeinen asia haastatteluiden osalta. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, luku 1.1 & 3.1)

Haastatteluiden arviointi kysymyksenä toimi opinnäytetyömme tutkimuskysymys;

1. Minkälainen opas tarvitaan seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän ehkäisemiseen työelämässä?

Arviointikysymys tuli suoraan opinnäytetyön otsikostamme, oppilaitoksen ohjaavan opettajan avustuksella.

Toteutusvaiheen haastattelut toteutettiin etäyhteyksin Microsoft Teams -palvelun avulla 21.6.2023. Haastatteluita oli kaksi, toinen tilaajan työryhmälle ja toinen Tampereen yhdenvertaisuuskoordinaattorille. Tilaajan työryhmään kuuluivat Sinuiksin toiminnanjohtaja, järjestökoordinaattori ja erityistason seksuaaliterapeutti. Haastattelut litteroitiin Teams-palvelun tekoälyn avulla. Haastattelut aloitettiin tutkimuskysymyksellä, jonka pohjalta käytiin avointa keskustelua aiheesta. Haastatteluissa nostettiin esille oppaan tärkeys lain velvoittaman yhdenvertaisuussuunnitelmaan pohjautuen. Usein yhdenvertaisuussuunnitelmassa käydyt asiat voivat jäädä niin sanotusti korulauseiksi, ilman käytännön näkyvyyttä tasa-arvoisesta työyhteisöstä. Tampereen yhdenvertaisuuskoordinaattori kommentoi, miten opas tarjoaisi tietoisesti turvallisen tilan työelämään, jossa työntekijä voi itse päättää jakaako vähemmistöidentiteettinsä joutumatta tahattomasti kaappiin. Työpaikan tuodessa esille olevan yhdenvertainen ja hyväksyvä, kaapista tuleminen jää puhtaasti työntekijän omaksi valinnaksi, ilman vähemmistöstressin aiheuttamaa painetta. Yhdenvertaisuus suunnitelmaan olisi syytä lisätä yleissi-

vistystä sateenkaarivähemmistöstä sekä syrjinnän ehkäisyn seurannasta työpaikalla. Opinnäytetyömme oppaaseen lisättiin osio, joka kattaa yhdenvertaisuussuunnitelman mukaiseen toimintaan opastuksen. (Työryhmän haastattelut a. 2023.)

Haastatteluissa keskusteltiin myös siitä, miten kokemuksenkin perusteella voidaan todentaa oppaan tärkeyttä ja tarpeellisuutta työelämässä. Haastattelussa nousi esille, että jokaisella osallistujalla oli aiempaa kokemusta siitä, että työpaikalla ei koeta avointa ilmapiiriä, jossa kaapista tuleminen tuntuisi hyvältä vaihtoehdolta. Jo rekrytointivaiheessa, olisi hyvä tuoda esille, että työyhteisö on avoin ja hyväksyvä. Työyhteisö, jossa ei ole tarvetta tahattomalle kaapille tarjoaa vähemmistöön kuuluvalla turvallisen tilan, jossa vähemmistöstressiä ei tarvitse kokea. Tämä tukee työhyvinvointia, työn houkuttelevuutta ja henkilöstön sitoutumista. (Työryhmänhaastattelut a. 2023.)

Tilaaajan työryhmän haastatteluissa nostettiin esille myös työnantajan motivointi yhdenvertaisuuden edistämiseen. Oppaaseen on lisättävä perusteluita työnantajille, miksi yhdenvertaisuuden edistäminen on heille hyödyllistä ja kannattavaa. Työpaikkojen kilpailutus on nykypäivää ja kilpailukykyiset työolosuhteet ovat työnantajan kannalta kannattavat. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työpaikalla lisäävät työhyvinvointia ja näin ollen työntekijöiden sitoutuvuutta. (Työryhmän haastattelut a. 2023.)

Haastattelun perusteella oppaaseen tehtiin tarvittavia muutoksia. Lisäsimme oppaaseen työnantajalle ja työntekijälle erilliset osiot, joissa on spesifimmin juuri heille suunnattua tietoa syrjinnän ehkäisemisestä työpaikalla. Työryhmän motivointi aiheeseen oli myös haastattelijan perusteella lisätty osio. Työn etenemisen kannalta työryhmän haastattelut olivat kriittinen työvaihe. Oppaan rakentaminen työryhmän avulla nosti esille kehittämiskohtia, joita emme olisi keskenämme välttämättä huomioineet.

Oppaan rakenteen muodostumisen jälkeen annoimme oppaan testiluettavaksi toisen opinnäytetyön tutkijan työyhteisöön. Päätimme varmistaa, että opas olisi ymmärrettävissä myös yhteisössä, jossa aihe on vieraampi. Kommentit pyydettiin sähköpostitse tai suullisesti annettavaksi. Palaute annettiin suullisesti ja kehittämiskohteeksi muodostui sateenkaarisanasto. Sanasto oli aluksi sijoitettu oppaan alkuun, mutta sanaston ollessa hyvin laaja ja kattava, väsytti se lukijan heti oppaan alussa. Totesimme, että sateenkaarisanasto on parempi siirtää oppaan loppuun, jotta oppaan viesti syrjinnästä ja sen ehkäisemisestä tulisi lukijoille ensimmäiseksi esille. Työyhteisöstä ei noussut muuta kehittämiskohdetta tai palautetta kuin sateenkaarisanaston sijainti.

Arvioivat haastattelut toteutettiin 22.8.2023 ja 23.8.2023 Microsoft Teams -palvelun avulla etäyhteyksin. Haastattelut litteroitiin Teams-palvelun tekoälyn avulla. Sinuiksin työryhmän

haastatteluun osallistuivat 22.8. Sinuiksin järjestökoordinaattori ja erityistason seksuaaliterapeutti. 23.8. haastatteluun osallistui Sinuiksin toiminnanjohtaja.

Arviointikysymyksinä toimi;

1. Vastaako opas toimeksiantajan toiveita vai voidaanko jotain vielä kehittää?
2. Toimiko osallistava ryhmähaastattelu valittuna menetelmä asetettuihin tavoitteisiin nähden?

Haastatteluissa nostettiin esille oppaassa olevien esimerkkien tärkeys ja toive lisätä esimerkkejä oppaaseen. Sinuiksin työryhmän näkemys oli, että esimerkkien avulla syrjinnän ilmenebismuodot tulevat lukijalle selkeämmin ymmärrettäväksi. Sanaston pituudesta oli myös keskustelua. Sinuiksin työryhmä nosti esille saman huolen, kuin toisen työyhteisön palautteekin sanaston pituudesta. Työryhmä kehotti vielä lisäämään oppaaseen viestiä siitä, miten avoin ja sensitiivinen työyhteisö on kaikkien etu, ei pelkästään vähemmistöjen. Muutokset toteutettiin viikon sisällä haastatteluista, ja loppupalautteet pyydettiin sähköpostitse, sillä yhteistä aikaa ryhmähaastatteluihin oli hankala järjestää. (Työryhmähaastattelut b. 2023.)

Menetelmän valinnasta työryhmä kommentoi ryhmähaastatteluiden toimineen hyvin tavoitteeseen nähden. Keskustelu ryhmässä oli hedelmällistä, sillä toisen henkilön puheenvuorosta nousi itselle jokin uusi ajatus, jonka myötä keskustelu syveni. Yksilöhaastattelussa tätä mahdollisuutta ei olisi ollut. (Työryhmähaastattelut b. 2023.)

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tilaaja tarjoutui tuottamaan oppaan taiton, joten opinnäytetyöksi muodostui oppaan sisältö. Oppaan sisältö määräytyi opinnäytetyömme perusteella ja on tiivistetty versio raportistamme. Toimeksiantajan tuotoksissa ei ole käytäntönä lisätä lähdeviitteitä teksteihin, mutta lähdeluettelo löytyy oppaan lopusta.

HAASTATTELUT



Kuvio 1: Haastattelu prosessi

5 Oppaan muodostuminen

Opasta kehitettiin opinnäytetyön prosessin alusta asti, mutta työ oli selkeästi nousujohteista ja opas alkoi rakentumaan selkeäksi vasta teoreettisen viitekehyksen muodostumisen jälkeen. Alkuhaastattelun myötä saimme ajatusta siitä, mitä oppaan tulisi sisältää, mutta rakenne oli vielä epäselvä. Opinnäytetyön tutkimusta tehdessämme saimme teoreettista viitekehystä ka-
sattua, joka antoi selkeämpää raamia oppaan rakenteelle. Osallistavien työryhmähaastatte-
luiden myötä, saimme rakenteen aseteltua lopulliseen muotoonsa, sekä korjattua työryhmän
esille tuomia puutoksia. Oppaan lukemisen selkeyttämiseksi teimme toimeksiantajan kanssa
päätöksen olla tuomatta tarkkoja lähdeviitemerkintöjä opastekstiin, näin ei ole muissakaan
samantyyppisissä järjestöoppaissa useimmiten tapana.

5.1 Tuloksia

Haastatteluita toteutettiin työn kolmessa eri vaiheessa. Alkuhaastattelu oli opinnäytetyön
suunnitteluvaiheessa, jolloin vasta kartoitettiin tilaajan toiveet tilaustyöhön liittyen. Tämä
haastattelu toimi enemmän työn aloituskeskusteluna, kun taas myöhäisemmät haastattelut
olivat laadullisen fokusryhmämenetelmän mukaisia. Fokusryhmämenetelmässä asetetaan ta-
voite, jonka ympärillä haastattelun keskustelu pyörii. Laadullisen haastattelumenetelmän tar-
koituksena on saada kattava käsitys todellisuudesta, joten tutkimuskysymyksemme oli myös
tilaa antava. (Ojasalo, Moilanen & Ritakoski 2015, 110-111.)

Toisen haastattelun tavoitteena toimi tutkimuskysymys:

1. Minkälainen opas tarvitaan seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän eh-
käisemiseen työelämässä?

Haastattelussa käytiin läpi termien avaamisen tärkeyttä. Seksuaalisuus ja sukupuolen moni-
naisuus ovat laajoja käsitteitä ja jos oppaan on tarkoitus olla luettavana koko työelämässä,
olisi näitä aiheita hyvä avata. Sateenkaarisanasto luotiin oppaaseen tätä tarkoitusta palvele-
maan. Termistön avaamisen lisäksi haastateltava ryhmä toivoi oppaaseen selkeitä ohjeita työ-
yhteisöön sensitiivisemmän tilan luomiseksi. Haastatteluiden perusteella lisäsimme oppaaseen
syrjinnän erilaisia toteutumismuotoja kuten välillisen syrjinnän, sekä esimerkkejä syrjinnästä
työelämästä. Haastattelut keskittyivät oppaan sisältöön ja sen luettavuuteen, eivät opinnäy-
tetyön raporttiin.

Arvioivan haastattelun tutkimuskysymyksiä toimi:

1. Vastaako opas toimeksiantajan toiveita vai voidaanko jotain vielä kehittää?

2. Toimiko valittu menetelmä osallistava ryhmähaastattelu, asetettuihin tavoitteisiin nähden?

Haastatteluissa käsiteltiin opasta siinä muodossa missä se haastatteluhetkellä oli. Opas ei ollut vielä valmis, mutta runko oli selkeä. Haastatteluissa käytiin paljon keskustelua siitä, mikälainen opas olisi tasapainoisesti houkutteleva ja lukijaystävällinen, mutta myös kattavasti tietoa antava. Haastatteluiden perusteella karsimme oppaan teoriaosuutta hieman pienemmäksi, sekä lisäsimme esimerkkitalanteita kansakielisyyttä edistämään. Haastatteluissa todettiin lukijan olevan helpompi käsittää syrjinnän ilmenemismuodot esimerkkitalanteiden myötä. Esimerkkitalanteet ovat tuloksia ryhmähaastatteluista käydyistä keskusteluista ja niiden lisäksi oppaaseen kirjattiin ohjeet, miten tilanteessa olisi voinut toimia, jotta sensitiivisyys olisi toteutunut. Esimerkkitalanteita syrjinnästä työelämässä oppaaseen kirjattiin kolme;

Esimerkki 1.

Työyhteisö järjestää osastopalaverin, jonka jälkeen vietetään yhteistä saunailtaa. Paikalla on koko toimiston henkilökunta sekä useampi esihenkilö. Alkupuheessa esihenkilö kertoo saunavuoroista seuraavanlaisesti: ”Yläkerrassa on naisten sauna ja alakerrassa miesten. Jos koet olevasi jotain muuta, niin en tiedä mitä teet” Jonka jälkeen nauraa muiden esihenkilöiden kanssa.

Tilanne on epämukava, sillä vitsin kertonut esihenkilö ei voinut tietää oliko työyhteisössä ihmisiä, kenen sukupuoli-identiteetti ei ollut nainen tai mies. Cis- ja hetero-olettaus aiheutti esihenkilön harhaluulon siitä, että tämän tyylinen vitsi olisi sopiva. Vitsin sijaan esihenkilö olisi voinut järjestää jotain muuta aktiviteettia, joka ei vaadi sukupuolijaotteluita. Saunominen voi olla monista eri syistä sellainen aktiviteetti, jonka ihmiset voivat kokea epämiellyttäväksi.

Esimerkki 2.

Uusi työntekijä kertoo kahvitaulla asuvansa kumppaninsa kanssa. Myöhemmin keskusteluun osallistunut työkaveri tulee kysymään mikä on uuden työntekijän kumppanin nimi. Uusi työntekijä kertoo kumppaninsa nimen, jonka seurauksena toinen työntekijä kommentoi: ”Miksi käytit sanaa kumppani, jos sinulla on miesystävä? Kumppani-sanalla käytti minut kuvittelemaan, että olet lesbo - ihan turhaan!”

Tässä tapauksessa on todella paljon olettamuksia. Aluksi pelkkä kumppani-termi aiheutti työntekijälle oletuksen sekä hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan, että hänen kumppaninsa sukupuolesta. Seuraavassa keskustelussa työntekijä oletti tietävänsä kyseisen kumppanin sukupuolen nyt toiseksi mitä aluksi luuli, vain nimen perusteella. Todellisuudessa uusi työntekijä ei ole kertonut vielä itsestään mitään muuta kuin sen, että hänellä on kumppani.

Älä siis oletta tai täytä mielessäsi aukkoja. Kysy jos jokin jää epäselväksi, mutta ole hienotunteinen ja pohdi, tarvitseeko sinun tietää toisesta ihmisestä näitä henkilökohtaisia asioita vai pärjäisitkö ilman näitä tietoja. Jokaisella on oikeus kertoa työyhteisössä juuri niin paljon kuin itsestä tuntuu - tai jättää kertomatta.

Esimerkki 3.

Vanhempi asiakas kertoo koruliikkeessä työskentelevälle miesmyyjälle tämän olevan selkeästi homoseksuaali, koska tämä työskentelee ”naisten kaupassa”.

Tässä tapauksessa asiakas olettaa sukupuolta sekä asiakaskunnasta että myyjästä, josta asiakas olettaa myös seksuaalisen suuntautumisen. Seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli ei liity työyhteisössä tai työnteossa mitenkään yhteen sen kanssa, millainen on työpaikan asiakaskunta tai millaiseksi se oletetaan. Ajatus ”miesten ja naisten aloista” tai ”miesten ja naisten kaupoista” voi olla joillekin syvällekin juurtunutta, mutta kyseisenlainen ajattelu ei ole nykyaikaa. Jokainen saa työskennellä ja asioida missä paikassa haluaa. Työntekijän seksuaalinen suuntautuminen ja/tai sukupuolikokemus eivät myöskään ole asiakaspalveluun vaikuttavia ja näin asiakkaalle kuuluvia tietoja.

Menetelmävalinnasta kysyttäessä vastaus oli, että ryhmähaastattelut menetelmänä koettiin tavoitteeseen nähden oikeaksi, sillä keskustelu oli hedelmällisempää ryhmässä kuin mitä se olisi ollut yksilöhaastatteluissa. Myös laadullisen menetelmän valinta oli tilanteeseen nähden sopiva, sillä määrällisten menetelmien lomakkeiden kautta emme olisi saaneet avoimia vastauksia ja keskusteluita aikaiseksi.

Oppaan valmiista sisällöstä saimme palautetta toimeksiantajalta oppaan vastaavan toiveita ja tavoitteita. Toimeksiantajalla on lupa jatkojalostaa teosta ja ajatuksena on mahdollinen yhteistyö ammattiliittojen kanssa oppaan hienoviilauksen sekä jakelun yhteydessä.

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa kattava opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä, Sinuiksin käyttöön. Opas antaa sekä kattavan sanaston seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta, mutta myös käytännön ohjeita turvallisemman ja sensitiivisemmän työympäristön luomiseksi.

Haastatteluiden toimivuus tässä aiheyhteydessä oli erinomainen. Olimme kasanneet teoreettisen viitekehysten opinnäytetyömme aiheeseen liittyen, mutta toisessa haastattelussa nostettiin esille lisäideoita, joita se voisi sisältää. Emme olisi keskenämme päässeet niin hedelmälliseen pohdintaan kuin mitä ryhmähaastatteluiden avulla. Esimerkiksi teoriaosuutta syrjintään

liittyen laajennettiin kattavammaksi haastatteluiden myötä, sillä työryhmä kehotti lisäämään työelämäsyrynnästä spesifimmin asiaa. Asiantuntijoiden haastattelut nostivat esiin, kuinka jo teoreettisessa viitekehysessäkin esiin tullut syrjinnän uhka sateenkaarivähemmistöihin kuuluvilla on todellinen ja vähemmistöön kuulumattomiin verrattuna kohonnut. Asiantuntijat korostivat myös vähemmistöstressin kokemusten yleisyyttä.

Oppaan rakentamisen kannalta osallistavat haastattelut olivat erittäin oleellinen osa prosessia. Oppaan sisällön rajaaminen opinnäytetyön tutkimuksen perusteella tuotti hankaluuksia, mutta työryhmähaastatteluiden avulla saimme eri näkökulmia oppaan rakenteeseen. Toimeksiantajan edustajat ohjeistivat meitä käytännönläheisyyteen ja ”kansankielisyyteen”, joten lisäsimme lopulliseen oppaaseen vielä enemmän erilaisia esimerkkejä syrjintätilanteista ja tarkastelimme myös sateenkaarisanaston tiiviyyttä uudelleen verrattuna teoreettisen viitekehysen kattaviin määritelmiin. Sateenkaarisanasto myös siirrettiin oppaan alkuosasta sen loppuosaan, jotta asiaan perehtymättömälle opas ei osoittautuisi heti alusta alkaen liian monimutkaiseksi luettavaksi.

Tiedonhaussa nousi esiin, että etenkin kirjallisuusmainintoja aiheesta on Suomessa varsin vähän. Tästä syystä opinnäytetyön lähteet ovat pitkälti sähköisiä verkkolähteitä. Jatkossa olisi-kin aiheellista tutkia seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää laaja-alaisesti, myös työelämän ja siellä tapahtuvan piilosyrjinnän kannalta.

On myös syytä huomata, että syrjinnän ehkäisy ja sensitiivisyys työelämässä on merkityksellinen etu koko työyhteisölle ja sen hyvinvoinnille, ei pelkästään vähemmistöihin kuuluville. Sensitiivinen työyhteisö toivottaa kaikki tervetulleiksi ja vaalii yhteistä hyvää. Niin kuin teoriaosuudessa kerroimme, sensitiivisyyteen kuuluu myös kehorauhan antaminen, jolloin esimerkiksi raskaudesta kysyminen tai toisen koon kommentointi ei ole sensitiivistä kohtelua (Syömishäiriöliitto 2023.) Toisen kehon kommentointi voi aiheuttaa myös sukupuolidysforiaa eli sukupuoliristiriidan aiheuttamaa pahaa oloa, jota voi olla hyvin vaikeaa ottaa puheeksi. (Mielenterveystalo 2023).

Tämä tarkoittaa käytännöntasolla sitä, ettei kenenkään vartaloa kuulu kommentoida. Kehon muutokset voivat johtua monista eri asioista, eivätkä ne aina ole tarkoituksella toteutettuja, jonka takia, vaikka tarkoitusperä olisikin hyvä, toisen kehon kommentointi ei ikinä ole riskitöntä. Kehosensitiivisyys nousi esille myös oppaassamme antamassa esimerkkitilanteessa työpaikan virkistystoiminnan saunaillassa. Saunominen aktiviteettinä ei tänä päivänä välttämättä ole sellainen, jota työyhteisön kesken kannattaisi harjoittaa. Ihmisillä voi olla monia eri syitä miksi vähissä vaatteissa oleminen on esteenä. Syitä voivat olla esimerkiksi uskonnolliset syyt tai jokin sairaus, joka estää saunomisen tai uimisen. Sensitiivisyys on siis laaja käsite, jonka ymmärtäminen auttaa monissa päivittäisissä tilanteissa.

Toimeksiantaja toi esiin jatkokehitysmahdollisuuden siitä, että tulevina vuosina vastaavanlaista opasta voisi laajentaa ja kehittää esimerkiksi ammattiliittojen kanssa. Tästä syystä olemmekin antaneet Sinuiksi ry:lle oikeudet muokata laatimaamme opasta tulevaisuuden tarpeiden mukaan.

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön aihe ja tarpeellisuus tuli suoraan tilaajalta Sinuiksilta, joka on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuutta ajava ja asiaan syvälle perehtynyt järjestö. Tilaajan työryhmän tuella saimme opinnäytetyöhön ammattinäkökulmaa sekä ajantasaista tietoa aiheen tiimoilta. Sateenkaarisanastomme on toteutettu toimeksiantajan ohjeistuksesta Sinuiksin ja Setan luomien sanastojen pohjalta, jotta tieto olisi kattavinta ja ajankohtaista.

Ajankohtainen sateenkaarisanasto varmistettiin sillä, että käytimme lähteinä Sinuiksin ja Setan luomaa sanastoa, jota päivitetään jatkuvasti. Luotettavuuden kannalta tämä aiheuttaa kuitenkin mahdollisen ristiriidan tulevaisuudessa, sillä niin kuin sanottu, sanasto päivittyy koko ajan. Jos yhteiskunnan käyttöön tulee uusia termejä, nämä puuttuvat tämänhetkisestä oppaastamme. Tämä kuitenkin korjaantuu niin, että olemme antaneet Sinuiksille luvan jatkokehittää opasta, joka kattaa tietysti myös sanaston päivittämisen.

Haastattelutilanteet olivat ryhmähaastatteluita, mutta haastattelut käytiin turvallisessa tilassa, jotta jokainen osallistuja voisi puhua avoimesti ja tulla kuulluksi. Osallistujille annettiin mahdollisuus keskeyttää osallistumisensa haastatteluun missä kohtaa vain. Haastateltaville myös selvennettiin, että jokaisella on oikeus vetää takaisin haastatteluiden osuudet, jos he niin kokevat missään opinnäytetyönprosessin vaiheessa. Tämä menettely tehtiin eettisyyden turvaamiseksi.

Sinuiksin työryhmän apu toteuttamisessa oli kattavaa ja luotettavaa, mutta aiheutti järjestön aihekohtaisen erikoistuneisuuden myötä riskin siitä, ettei aiheesta mitään tietämätön lue opasta samoilla silmillä kuin työryhmään osallistuneet. Tämän vuoksi teimme arvioivan haastattelun myös toiseen työryhmään, joka ei ole aiheeseen perehtynyt.

Toinen opinnäytetyön tekijöistä on myös opinnäytetyön toteutusaikana toiminut Sinuiksi ry:n työntekijänä. Opinnäytetyö on kuitenkin tieteellisen neutraali ja tarkkaan lähteistetty ja haastattelutilanteissa on myös ollut Sinuiksi ry:n ulkopuolinen opinnäytetyön tekijä. Opinnäytetyön tuotosta testi luetettiin myös toisen opinnäytetyön tekijän työyhteisössä, jossa aiheeseen ei olla niin syvälle perehtyneitä. Tarkoituksena oli saada toisenlaista näkökulmaa yhteisöltä, jotka eivät lue opasta aiheen ammattilaisen silmin. Saimme arvokasta palautetta ja kehittämisisidean tästä testauksesta, jotta työmme olisi vielä lukijaystävällisempää.

Lähteet

Painetut

Brusila, P., Kero, K., Piha J. & Räsänen, M. 2020. Seksuaalilääketiede. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Lehtonen, J. 2023. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä - katsaus 50 viime vuoden kehitykseen. Akava Works.

Nousiainen S. 2020. Sukupuoleen katsomatta. Kuinka kohdata moninaisuus. Jyväskylä: Atena.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritakoski, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Helsinki: Sanoma pro. 4.Painos.

Santavuori, O. 2019. Turvaseksiopas cisnaisten ja muiden vulvallisten ihmisten väliseen seksiin. Sinuiksi-palvelu.

Virtanen, V. 2021. ”Tässä on kiva saada unelmat esiin” - Nuorten kokemuksia toimijuuden rakentamisen mahdollisuuksista turvallisemmassa tilassa. Pro Gradu -tutkielma. Helsinki: Taideyliopisto.

Sähköiset

Ala-Kapee, M. & Valtari, S. 2.6.2022. Sote-ammattilainen, näillä ohjeilla onnistut kohtaamaan palvelunkäyttäjän yhdenvertaisesti ja sensitiivisesti. THL Blogi. <https://blogi.thl.fi/sote-ammattilainen-nailla-ohjeilla-onnistut-kohtaamaan-palvelunkayttajat-yhdenvertaisesti-ja-sensitiivisesti/>

BBC 2015. Beyond 'he' and 'she': The rise of non-binary pronouns. BBC News. <https://www.bbc.com/news/magazine-34901704>

Cambridge Dictionary 2023. Sensitivity. Viitattu 1.7.2023. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/sensitivity>

EHYT ry 2023. Sosiaalisesti turvallisempi tila. Viitattu 11.3.2023. <https://ehyt.fi/tuote/sosiaalisesti-turvallisempi-tila/>

Halonen N. 2023. Sukupuolen moninaisuus. Selko. Viitattu 11.5.2023. https://selkokeskus.fi/wp-content/uploads/2022/06/Selkokielinen-esite-sukupuolen-moninaisuus-desta_KK3.pdf?fbclid=IwAR3wUaj3062nhMHRb8LKO3K5nFxoOlrQSTr7yVxWgX-y4XWk6Oxr-dyWA7U

Huuska, M. Vähemmistöstressin omahoito 2023. Sukupuolenosaamiskeskus. Viitattu 27.2.2023. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/vahemmistostressi-omahoito/>

Kansalaisaloite 10/2021. Ehjäksi syntynyt - loppu eheytyshoidoille. Eduskunta. Viitattu 10.3.2023. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/EduskuntaAloite/Documents/CAA_10+2021.pdf

Kaukinen, R. & Drake, M. & Aura, P. Turvallisemman tilan periaatteet helpottavat syrjintään puuttumista. Viitattu 11.7.2023. <https://esignals.fi/kategoria/tutkimus-ja-kehittaminen/turvallisemman-tilan-periaatteet-helpottavat-syrjintaan-puuttumista/#706e813e>

Karvinen, M. & Venermäki, E. 2019. Tilaa moninaisuudelle. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf>

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, A. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi - opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Arthouse.

Laurea-ammattikorkeakoulu 2023. Projektit ja opinnäytetyöt. Viitattu 27.2.2023 <https://www.laurea.fi/tyoelamapalvelut/projektit-ja-opinnaytetyot/#opinnaytetyot>

Mielenterveystalo 2023. Mitä sukupuolidysforia tarkoittaa? Viitattu 7.8.2023. <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/omahoito/sukupuoli-identiteetin-jasentamisen-omahoito-ohjelma/mita-sukupuolidysforia-tarkoittaa>

Oikeusministeriö 2021. Tutkimustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta Suomessa. Viitattu 14.5.2023. https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/OM_policy_brief_5_web.pdf/aced140e-d940-b37b-a4ce-ad59cf92be1b/OM_policy_brief_5_web.pdf?t=1661178046022

Pekkarinen, A. 2014. Tutkimusetiikka ja eettisyys sosiaalityön tutkimuksessa. Postmoderni näkökulma sosiaalityön tutkimuksen etiikkaan. Pro gradu -tutkielma. Yhteiskunta- ja kulttuuri-tieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201410282258>

Rikosuhrikeskus 2023. Sateenkaari-ihmisiin kohdistuvat rikokset. Viitattu 20.5.2023. <https://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/sateenkaari-ihmisiin-kohdistuvat-rikokset/>

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006. KvaliMOTV. Viitattu 18.3.2023. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html

Salonen 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.7.2023. https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf?fbclid=IwAR1tNPI39R_itf4G1cNglq05R3aGet1NOTim-qRMZh8oJMNjOTcqpW2txYbo

Santalahhti 2018. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Duodecim terveyskirjasto. Viitattu 11.5.2023. <https://www.terveyskirjasto.fi/oos00003>

Sateenkaari-ihmisten perhesuhdekeskus 2023. Sensitiivinen kohtaaminen. Viitattu 6.3.2023. <https://perhesuhdekeskus.fi/ammattilaisille/sensitiivinen-kohtaaminen/>

Seta a. 2023. Sateenkaarisanasto. Viitattu 11.5.2023. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Seta b. 2023. Seksuaalinen suuntautuminen. Viitattu 6.3.2023. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>

Sinuiksi a. 2023. Sinuiksi-palvelun sateenkaarisanasto. Viitattu 11.5.2023. <https://yhdistys.sinuiksi.fi/toiminta/tietopankki/sinuiksi-palvelun-2022-sateenkaaris/>

Sinuiksi b. 2023. Turvallisempi tila. Viitattu 10.3.2023. <https://yhdistys.sinuiksi.fi/toiminta/turvallisempi-tila/>

Sinuiksi c. 2023. Yhdenvertaisuussitoumus. Viitattu 7.8.2023. <https://yhdistys.sinuiksi.fi/toiminta/yhdenvertaisuussitoumus/>

STM 2015. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. Verkkoesite. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74465/Tyopaikoille_netti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Syömishäiriöliitto 2023. Kannanotto: Kehorauha on jokaisen oikeus. Viitattu 5.8.2023. <https://syomishairioliitto.fi/uutiset/kannanotto-kehorauha-on-jokaisen-oikeus>

Tasa-arvovaltuutettu 2023. Sukupuolen moninaisuus. Viitattu 4.3.2023. <https://tasa-arvo.fi/sukupuoli-identiteetti>

TEM 2023. Yhdenvertaisuus työelämässä. Viitattu 20.7.2023. <https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa>

Työsuojelu 2023. Syrjintä. Viitattu 8.8.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta>

Vantaan kaupunki 2023. Turvallisempi tila. Viitattu 10.7.2023. <https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/vastuullisuus/turvallisempi-tila>

Yhdenvertaisuus.fi 2023. Turvallisemman tilan ohjeistus. Viitattu 17.7.2023. <https://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemman-tilan-ohjeistus>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu a. 2023. Positiivinen erityiskohtelu. Viitattu 10.5.2023. <https://syrjinta.fi/positiivinen-erityiskohtelu>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu b. 2023. Syrjintä. Viitattu 6.3.2023. <https://syrjinta.fi/syrjinta>

Julkaisemattomat

Tilaaajan haastattelu 8.2.2023.

Työryhmän haastattelut a. 21.6.2023.

Työryhmän haastattelut b. 22.8.2023.

Kuviot

Kuvio 1: Haastattelu prosessi 23

Liitteet

Liite 1: Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisy työelämässä -opas 33

Liite 1: Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisy työelämässä -opas

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisy työelämässä

Sisällysluettelo

Johdanto

Yleisotoa syrjinnästä

Esimerkkejä

Työnantajalle

Työntekijälle

Lopuksi

Sateenkaarisanasto

Esimerkinä Sinuiksi ry:n turvallisemman tilan ohjeet

Lähteet

Johdanto

Työmarkkinoilla seksuaalivähemmistö on valtakorva. Mones. sarrutaan ajaAelemaan, eAei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asioihin tarvitse perehtyä, jos aihe ei suoraan kosketa omaa elämää. Työnantajan kannalta aihe on kuitenkin hyvin olennainen osa työhyvinvointia ja tätä kautta vaikuttaa työpaikan kilpailukykyyn sekä työntekijöiden pysyvyyteen. Työyhteisön viihtyvyys ja seksuaalivähemmistöjen työpaikalla ei ole pelkästään vähemmistöjen asia, vaan hyödyttää jokaista työyhteisöön kuuluvaa. Avoin ja hyväksyvä ilmapiiri on kaikkien etu. Tämä opas tarjoaa kaavas. -otoa ja neuvoja miten seksuaalivähemmistö ja tasa-arvoinen työyhteisö on mahdollista luoda ja ylläpitää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen muun muassa niitä koskevin suunnitelmin on myöskin lakisääteistä. Oppaan lopussa on kaava sateenkaarisanasto, joka tarjoaa aiheen termistöä.

Yleisotoa syrjinnästä

Syrjintä on ihmisen huonompaa kohtelua jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Lait kieltävät syrjinnän sekä velvoittavat sen ennaltaehkäisemistä viranomaisilta. Syrjintä voi olla välitöntä tai välillistä. Välitöntä syrjintää voi olla suora ulkopuolelle aseaminen tai esimerkiksi vihapuhe.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait ovat laajimmat syrjintää kieltävät lait Suomessa. Yhdenvertaisuuslaki kieltää seksuaalisen suuntautumisen ja perhesuhteiden perusteella tapahtuvan syrjinnän. Tasa-arvolaisissa kielletään taas sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Viharikoksia, vihapuheita ja syrjintää kuitenkin kohdistuu keskimääräistä enemmän sateenkaari-ihmisiin eli henkilöihin, jotka kuuluvat seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai molempiin, laeista huolimatta. Yhteiskunta on **heteronormatiivinen**, eli yleisenä normina on heterous sekä cisukupuolisuus. Tämän vuoksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö joutuu kokemaan olevansa poikkeava. **Vähemmistöstressi** on reaktio, joka

pohjautuu ennakkoluuloihin sekä vihamielisyyteen, jota vähemmistöön kuuluva pelkää kohtaavansa.

Työelämätasolla syrjintää voi ilmentyä esimerkiksi henkilöiden eri asemaan aseamisena rekrytoinnissa. Välillinen syrjintä voi esiintyä epäsuoralla toimintatavalla, jossa syrjivän asema kuitenkin epäedullistuu. Välilliseen syrjintään liittyvät esimerkiksi perhe-elämään liittyvät kysymykset, joissa ihminen voidaan painostaa kaapista ulos kerta toisensa jälkeen.

Sensitiivisyys

Sensitiivisyys on hienovaraisuus, kohteliaisuus, avoimuus, kuuntelemista, kunnioitusta ja arvostamista. Sensitiivinen kohtaaminen on näillä ominaisuuksilla varustettua tapaa kohdata ihminen. Sateenkaarteissa sensitiivinen kohtaaminen tarkoittaa sitä, että oletukset jäävät pois ja termistö on neutraalia ja kunnioittavaa. Sensitiivisyyteen kuuluu myös kehorauhan antaminen jokaiselle, jolloin esimerkiksi raskaudesta kysyminen tai toisen koon kommentointi ei ole sensitiivistä kohtelua. Toisen kehon kommentointi voi aiheuttaa myös sukupuolidysforiaa eli sukupuoliriidan aiheuttamaa pahaa oloa, jota voi olla hyvin vaikeaa ottaa puheeksi.

Turvallistaminen

Turvallisuus kuuluu ihmisen perustarpeisiin, joka tyydyttyä, kun ihminen kokee olevansa turvassa tai ei koe olevansa turvaton. Turvallistaminen käsitteenä liittyy turvallisempaan tilaan periaatteisiin. Ajatuksena on, että jokainen ihminen on mahdollista turvallistaa. Turvallistamisessa luodaan turvallinen ja hyväksyvä tunnelma, jossa jokainen voi tulla kohdatuksi omana itsenään ilman pelkoa häirinnästä tai syrjinnästä. Sinuiksi ry:n turvallisempaan tilaan periaatteisiin kuuluvat esimerkiksi syrjinnän ja häirinnän ehdoton kieltäminen, yhdenvertaisuus, vaihtoehtoisuus ja yksityisyyden kunnioitus.

Esimerkkejä syrjinnästä työelämässä

Esimerkki 1.

Työyhteisö järjestää osastopalaverin, jonka jälkeen vietetään yhteistä saunailtaa. Paikalla on koko toimiston henkilökunta sekä useampi esihenkilö. Alkupuheessa esihenkilö kertoo saunavuoroista seuraavalla tavalla: ”Yläkerrassa on naisten sauna ja alakerrassa miesten. Jos koet olevasi jotain muuta, niin en tiedä mitä teet” Jonka jälkeen nauraa muiden esihenkilöiden kanssa.

Tilanne on epämiellyttävä, sillä vitsin kertonut esihenkilö ei voinut tietää oliko työyhteisössä ihmisiä, kenen sukupuoli-identiteettiä ei ollut nainen tai mies. Cis- ja hetero-olemassa ei esihenkilön harhaluulon siit, että tämän tyylinen vitsi olisi sopiva. Vitsin sijaan esihenkilö olisi voinut järjestää jotain muuta aktiviteettiä, joka ei vaadi sukupuolijakoja. Saunominen voi olla monista eri syistä sellainen aktiviteetti, jonka ihmiset voivat kokea epämiellyttäväksi.

Esimerkki 2.

Uusi työntekijä kertoo kahvitauolla asuvansa kumppaninsa kanssa. Myöhemmin keskusteluun osallistunut työkaveri tulee kysymään mikä on uuden työntekijän kumppanin nimi. Uusi työntekijä kertoo kumppaninsa nimen, jonka seurauksena toinen työntekijä kommentoi: "Miksi käyt sanaa kumppani, jos sinulla on miesystävä? Kumppani-sanana käyt Böö sai minut kuviBelemaan, eBä olet lesbo - ihan turhaan!"

Tässä tapauksessa on todella paljon oleOamuksia. Aluksi pelkkä kumppani-termi aiheu8 työntekijälle oletuksen sekä hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan eOä hänen kumppaninsa sukupuolesta. Seuraavassa keskustelussa työntekijä ole8 =etävänä kyseisen kumppanin sukupuolen nyt toiseksi mitä aluksi luuli, vain nimen perusteella. Todellisuudessa uusi työntekijä ei ole kertonut vielä itsestään mitään muuta kuin sen, eOä hänellä on kumppani. Älä siis oletta tai täytä mielessäsi aukkoja. Kysy jos jokin jää epäselväksi, muOa ole hienotunteinen ja pohdi, tarvitseko sinun =etää toisesta ihmisestä näitä henkilökohtaisia asioita vai pärjäisitkö ilman näitä =etoja. Jokaisella on oikeus kertoa työyhteisössä juuri niin paljon kuin itsestä tuntuu - tai jäOää kertomaOa.

Esimerkki 3.

Vanhempi asiakas kertoo koruliikkeessä työskentelevälle miesmyyjälle tämän olevan selkeäs> homoseksuaali, koska tämä työskentelee "naisten kaupassa".

Tässä tapauksessa asiakas oleOaa sukupuolta sekä asiakaskunnasta eOä myyjästä, josta asiakas oleOaa myös seksuaalisen suuntautumisen. Seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli ei liity työyhteisössä tai työnteossa mitenkään yhteen sen kanssa, millainen on työpaikan asiakaskunta tai millaiseksi se oletetaan. Ajatus "miesten ja naisten aloista" tai "miesten ja naisten kaupoista" voi olla joillekin syvällekin juurtunuOa, muOa kyseisenlainen ajaOelu ei ole nykyaikaa. Jokainen saa työskennellä ja asioida missä paikassa haluaa. Työntekijän seksuaalinen suuntautuminen ja/tai sukupuolikokemus eivät myöskään ole asiakaspalveluun vaikuOavia ja näin asiakkaalle kuuluvia =etoja.

Työnantajalle

Työnantajana työntekijöiden hyvinvoin> on yksi tärkeimmistä asioista työyhteisösi menestymiseksi. Työntekijöiden vaihtuvuus usein viiBaa puuBeisiin työolosuhteissa. Yksi asia, jonka voit tehdä varmistaaksesi, eBä työyhteisö on mukava kaikille, on sensi>ivisyyden harjoiBaminen. Avoin arvostava ja kunnioiBava työyhteisö ei synny ilman työnantajan ohjeistusta. Kanna siis oma vastuuasi asian eteen, tee yhdenvertaisuussuunnitelma ja toimi sen mukaises>.

Työpaikoilla tulee tasa-arvolain mukaan huomioida mies- ja naissukupuolien tasa-arvon lisäksi myös sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön esiBeessä (2015) kehoitetaan huomioimaan esimerkiksi sukupuolineutraalit >lat ja oikeiden termien käytö. Työnantajalle voidaan myös antaa kehoitus työsuojeluviranomaiselta, mikäli työnantaja toimii vastoin yhdenvertaisuuslakia esimerkiksi rikkomalla siihen kirjaBua syrjinnän kieltoa, toimii työpaikkailmoiBelussa syrjiväs> tai laiminlyö yhdenvertaisuussuunnitelman laa>amisen.

Työntekijälle

Työyhteisön toimivuuden kannalta on työntekijöidenkin kannettava oma vastuunsa. Työnantaja kertoo toimintamallin, jota työntekijät ylläpitävät arjessa. Muista toiminnassasi sensitiivisyys ja kunnioitava kohtaaminen.

Jos työntekijä epäilee itsensä tai huomaa toisen työntekijän tulleen syrjityksi työelämässä, voi suoraan työnantajan lisäksi keskustella asiasta työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa. Syrjintätapaukset on selvittävä neutraalisesti; puolueettomasti; ja tarvittaessa työntekijällä on oikeus ottaa asiasta yhteyttä myös aluehallintovirastoon.

Mahdollisissa syrjintätapauksissa työyhteisössä on vastatoimen kieltä, joka tarkoittaa, ettei työntekijälle saa tulla kielteisiä seuraamuksia vetoamisesta yhdenvertaisuuslain mukaisesti oikeuksiin ja velvollisuuksiin. Työntekijällä on oikeus osallistua syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtyä muihin toimiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi työyhteisössä.

Lopuksi

Virheitä voi saada jokaiselle ja uuden asian oppiminen voi olla haastavaa ja virheet ovat inhimillisiä. Sensitiivisyyden opettelu tarkoittaa avointa mieltä, muiden kunnioittamista ja halua oppia. Tärkeintä on muistaa: älä oletta, ota selvää, jos et tiedä ja puutu epäkohtiin, jos niitä huomaat.

Sateenkaarisanasto

Sukupuolen moninaisuus

Sukupuoli koostuu biologiasta, anatomiasta sekä minäkäsitykseen ja sosiaalisiin piirteisiin liittyvistä ominaisuuksista. Sukupuoli koostuu siis biologisten tekijöiden lisäksi myös sukupuolen ilmaisusta ja sukupuoli-identiteetistä, eli sukupuolikokemuksesta. Sukupuoli-identiteetti on henkilön oma ymmärrys sukupuolestaan. Sukupuolta voidaan ilmaista esimerkiksi vaatetuksen, muun ulkonäön, ilmeiden ja eleiden avulla, sillä kullakin ihmisellä nämä piirteet ovat sukupuolittuneita.

Binääri tarkoittaa kaksinaisuutta, jota voidaan ajatella janaana, jonka vastakkaisissa päissä on kaksi eri termiä, tässä tapauksessa mies ja nainen. Ei-binäärinen henkilö ei luokittele itseään kumpaankaan päähän janaa. Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan sitä, ettei sukupuoli ole jaoteltavissa vain kahteen vastakkaiseen sukupuoleen.

Cis-termi kuvaa sitä, ettei henkilön sukupuoli-identiteetti sekä sukupuolen ilmaisu ovat yhdenmukaiset hänen syntymässään määritellyn sukupuolen kanssa. Esimerkiksi cis-nainen on syntymässä määritelty tytöksi.

Trans-termi on cis-termin vastakohta ja tarkoittaa sitä, ettei henkilön sukupuoli-identiteetti: tai sukupuolen ilmaisu vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. Esimerkiksi transnainen on nainen, joka on määritelty syntymässä pojaksi. Cis tarkoittaa lausaksi samaa, trans taas muutoin.

Kolmas sukupuoli tarkoittaa yleisessä puheessa sitä, ettei sukupuolia on useampi kuin kaksi. Se ei tarkoita, ettei niitä olisi kolme, vaan tarkoituksena käsitellä on rikkoa ajattelutapaa sukupuolen kaksinapaisuudesta. **Muunsukupuolisuus** voi toimia kaikkienä ei-binäärisille sukupuolille, tai se voi olla itsessään sukupuoli-identiteetti:.

Androgynia, on maskuliinisten ja feminiinisten ominaisuuksien yhdistymistä. Tällä termillä voidaan tarkoittaa tyyliä, käytöstä ja eleitä. Androgyni voi määritellä itsensä mieheksi tai naiseksi, mutta se voi myös itsessään olla joillekin sukupuoli-identiteetti:. Muita ei-binäärisiä sukupuoli-identiteettejä ovat esimerkiksi **gender fluid**, **gender queer**, **neutri** ja **sukupuoleton**.

Sukupuole;omuus voi tarkoittaa sitä, ettei ihmisellä ole sukupuoli-identiteetti:ä tai se voi olla sukupuoli-identiteetti: itsessään. **Kaksisukupuolinen** henkilö voi kokea olevansa kahta erillistä sukupuolta joko samanaikaisesti tai ajanjakson mukaan vaihtuen.

Genderfluid tai **sukupuolijoustava** tarkoittaa ihmisen kokevan liukumavaraa sukupuoli-identiteetissään. Pan-sukupuolinen ihminen kokee omakseen kaikki sukupuoli-identiteetit ja identiteettitömydet.

Sukupuolidysforia on sukupuolirisuuden aiheuttama pahan olon tunne. Tämä voi ilmetä ahdistuksena ja inhon tunteena itseään kohtaan, seurauksena siitä, ettei ihminen tule nähdyksi ja kuulluksi omana itsenään. Sukupuolidysforian kanssa eläminen aiheuttaa ihmiselle jatkuvan stressin, joka voi johtaa mielenterveysongelmiin, kuten masennukseen. Dysforia ei ole siis vain ajatus siitä, ettei toivoisi vartalon näytävän erilaiselta, vaan kokemus siitä, etteivät jotkin vartalon osat kuuluisi omaan kehoon.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalinen suuntautuminen on osa ihmisen seksuaalisuutta. Koska seksuaalisuus on yksi osa ihmisen terveyttä, joka kulkee mukana läpi elämän ja voi muuttua elämän erivaiheissa, niin myös seksuaalinen suuntautuminen voi muuttua ihmisen elämän aikana. Seksuaalisuus ja seksuaalinen suuntautuminen voivat kuitenkin muuttua vain sisäsyntyisesti, eikä niitä pysty ulkopuolisten tekijöiden avulla muokata. Seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa sitä, keihin ihminen tuntee joko emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen voi myös erota ihmisen romanttista tai emotionaalista suuntautumisesta. Ihminen voi siis kokea esimerkiksi seksuaalista vetovoimaa useampaa sukupuolta kohtaan, vaikka samanaikaisesti kokisi romanttista vetovoimaa vain yhtä sukupuolta kohtaan.

Seksuaalisen suuntautumisen termit määräytyvät oman sukupuoli-identiteetin sekä vetovoiman kohteen sukupuoli-identiteetin mukaan. Sukupuoli-identiteetin ollessa

itseensä (elykysymys, sopivien termien löytäminen ei aina ole yksiselitteistä. Tärkeää on muistaa, että termit elävät jatkuvasti ja eri sanat voivat merkitä ihmisille eri asioita.

Yleisimmin tunnetut seksuaalisen suuntautumisen muodot ovat **heterot**, **homot** ja **lesbot**. **Heterot** kokevat vetovoimaa muuta kuin heidän kanssaan samaa sukupuolta olevia kohtaan. Usein nainen miestä kohtaan, tai mies naista kohtaan. **Homot** ja **lesbot** tuntevat vetoa samaa sukupuolta kohtaan kuin mitä itse kokevat olevansa. Homoseksuaalisuus on yleiskäsite, joka kuvaa henkilön kokevan vetoa samaa sukupuolta kohtaan. Usein sitä käytetään miehistä, jotka tuntevat vetoa miehiin. Lesbo määräilee itsensä naiseksi ja tuntee vetoa naisia kohtaan.

Biseksuaalisuus tarkoittaa henkilön tuntevan vetoa sekä samaa että eri sukupuolta kohtaan. **Panoseksuaalisuus** huomioi terminä paremmin binääriin kuuluma (omatkin sukupuolet). Bi- ja panoseksuaalisuus ovat osittain päällekkäisiä, mutta biseksuaalisuus on terminä otettu käyttöön aikaisemmin, kun sukupuoli-identiteetin käsitys oli binäärinen. Panoseksuaalisuus siis sisältää binääriin kuuluma (omatkin sukupuolet).

Aseksuaalisuus tarkoittaa henkilön tuntevan joko hyvin vähän tai ei ollenkaan seksuaalista vetoa toisia ihmisiä kohtaan. Aseksuaalinen henkilö voi kuitenkin tuntea esimerkiksi romantista vetovoimaa ja identiteettiä myös esimerkiksi homoromantiseksi, jolloin hän tuntee romantista vetovoimaa vain samaa sukupuolta olevia kohtaan.

Demiseksuaalisuus tarkoittaa ihmisen kokevan seksuaalista vetovoimaa vain sellaisia ihmisiä kohtaan, joiden kanssa kokee vahvaa tunnesideä. Tämä termi ei siis pohjautu kokijan tai vetovoiman kohteen sukupuoli-identiteettiin.

Androseksuaali kokee seksuaalista vetoa maskuliinisuutta kohtaan, riippumatta kokijan tai kohteen sukupuoli-identiteetistä. **Femiseksuaali** taas kokee seksuaalista vetoa feminiinisyttä kohtaan, huolimatta kokijan tai kohteen sukupuoli-identiteetistä.

Queer tarkoittaa ihmistä, joka ei koe tarvetta määrittää seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuoltaan tarkemmin. Queer voidaan tulkita myös ajatelmallina, jossa ahtaista normeista ja rooleista pyritään päästämään irti.

ESIMERKKI: Sinuiksi ry:n turvallisemman tilan ohjeet

Noudatamme toiminnassamme seuraavia turvallisemman tilan ohjeita ja sääntöjä.

- Kaikki ovat tervetulleita sellaisena kuin ovat: Sinuiksi ry on syrjinnästä vapaa alue.
- Puheeksi oaminen: Itsestänselvyyksiä ei ole olemassa, siksi ohjeet sanotaan ääneen yhteisesti, jotta kaikki tietävät samat asiat ja ohjeista tulee yhteisesti jaettu vetoa.
- Tila on päihteetön.
- Arvostamme toisiamme yhdenvertaisina.
- Vaikeusaste on kaikista tärkein sääntö: ryhmässä jaetut asiat jäävät ryhmän sisäiseksi. Myöskään edellisellä kerralla kerrotut asiat ei käsitellä seuraavilla

kerroilla ilman asianomaisten lupaa. Vain luottamuksellisuus on edellytys luottamuksen syntymiselle.

- Keskinäinen arvostus ja toisen yksityisyyden kunnioitus: anna toisen määrittää itsensä mm. seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin osalta, jos hän haluaa. Vältä oletuksia ja yleistämistä, jos kaikki kuuluvat joukkoon, eikä synny kuvaa, eikä ryhmä on vain tietylle identiteetti-ryhmälle.
- Kutsuminen: Jokainen saa päättää, millä nimellä tulee kutsutuksi.
- Erehtyä saa ja kysymällä asiat selviävät. Kaikille termit eivät ole tuuria tai ne merkitsevät eri asioita. Ollaan rakentavia, ymmärtäviä ja reiluja, jos ryhmässä uskalletaan puhua luontevasti ja avoimesti.
- Annetaan tilaa jokaiselle: osa on aktiivisia, osa haluaa vain kuunnella, osaa voi ystävällisesti topputella, jos puhuu muiden päälle tai muut eivät saa suunvuoroa. Anna toisen puhua puheenvuoronsa loppuun ja puhu vasta sitten.
- Ei paljasteta luvattua toisiamme ryhmän ulkopuolella ("Moi, me nähtiin siellä Sinuiksi ry:n vertaisryhmässä.")
- Kunnioitamme jokaisen koskemattomuutta: emme hyväksy seksuaalista häirintää ja noudattamme suojaikkää.
- Hyvä me! Luomme hyvää henkeä yhdessä. Turvallisessa ryhmässä voi keskittyä ryhmässä olennaiseen eli yhdessä olemiseen ja toisten seurasta nauttimiseen.
- Yhdessä sopiminen: Kaikki ei ole ryhmänohjaajan vastuulla. Jaa ja osallista.
- Luota, eikä tilanne kantaa: Tehdään ja sovitaan yhdessä keskustellen mm. puheenaiheet, ideat, tavat toimia ryhmässä.

Sinuiksi ry:lle ajankohtaiset yhteistyöedot tämän oppaan loppuun sen jakelun yhteydessä.

Sinuiksi ry:lle on kirjallisesi liitetty oikeudet muokata opasta esimerkiksi tulevien vuosien tarpeiden mukaan. Sinuiksi ry hoitaa myös oppaan visuaalisen taiton ja jakelun.

Lähteet

Ala-Kapee, M. & Valtari, S. 2.6.2022. Sote-amma7lainen, näillä ohjeilla onnistut kohtaamaan palvelunkäyAäjän yhdenvertaisesC ja sensiCivisesC. THL Blogi. [hAps://blogi.thl.fi/sote-amma7lainen-nailla-ohjeilla-onnistut-kohtaamaan-palvelunkayAajat-yhdenvertaisesC-ja-sensiCivisesC/](https://blogi.thl.fi/sote-amma7lainen-nailla-ohjeilla-onnistut-kohtaamaan-palvelunkayAajat-yhdenvertaisesC-ja-sensiCivisesC/)

EHYT ry 2023. SosiaalisesC turvallisempi Cla. ViitaAu 11.3.2023. [hAps://ehyt.fi/tuote/sosiaalisesC-turvallisempi-Cla/](https://ehyt.fi/tuote/sosiaalisesC-turvallisempi-Cla/)

Rikosuhrikeskus 2023. Sateenkaari-ihmisiin kohdistuvat rikokset. ViitaAu 20.5.2023. [hAps://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/sateenkaari-ihmisiin-kohdistuvat-rikokset/](https://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/sateenkaari-ihmisiin-kohdistuvat-rikokset/)

Sateenkaari-ihmisten perhesuhdekeskus 2023. SensiCivinen kohtaaminen. ViitaAu 6.3.2023. [hAps://perhesuhdekeskus.fi/amma7laisille/sensiCivinen-kohtaaminen/](https://perhesuhdekeskus.fi/amma7laisille/sensiCivinen-kohtaaminen/)

Seta a. 2023. Sateenkaarisnasto. ViitaAu 11.5.2023. [hAps://seta.fi/sateenkaariCeto/sateenkaarisnasto/](https://seta.fi/sateenkaariCeto/sateenkaarisnasto/)

Sinuiksi a. 2023. Sinuiksi-palvelun sateenkaarisnasto. ViitaAu 11.5.2023. [hAps://yhdistys.sinuiksi.fi/toiminta/Cetopankki/sinuiksi-palvelun-2022-sateenkaaris/](https://yhdistys.sinuiksi.fi/toiminta/Cetopankki/sinuiksi-palvelun-2022-sateenkaaris/)
TEM 2023. Yhdenvertaisuus työelämässä. ViitaAu 20.7.2023. [hAps://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa](https://tem.fi/yhdenvertaisuus-tyoelamassa)

Työsuojelu 2023. Syrjintä. ViitaAu 8.8.2023. [hAps://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta](https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/yhdenvertaisuus/syrjinta)

Vantaan kaupunki 2023. Turvallisempi Cla. ViitaAu 10.7.2023. [hAps://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/vastuullisuus/turvallisempi-Cla](https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/vastuullisuus/turvallisempi-Cla)

Yhdenvertaisuus.fi 2023. Turvallisemmän Clan ohjeistus. ViitaAu 17.7.2023. [hAps://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemmän-Clan-ohjeistus](https://yhdenvertaisuus.fi/turvallisemmän-Clan-ohjeistus)

YhdenvertaisuusvaltuuteAu a. 2023. PosiCivinen erityiskohtelu. ViitaAu 10.5.2023. [hAps://syrjinta.fi/posiCivinen-erityiskohtelu](https://syrjinta.fi/posiCivinen-erityiskohtelu)

YhdenvertaisuusvaltuuteAu b. 2023. Syrjintä. ViitaAu 6.3.2023. [hAps://syrjinta.fi/syrjinta](https://syrjinta.fi/syrjinta)