



Karelia-ammattikorkeakoulu
Tradenomi

Seksuaali- ja sukupuolivähem- mistöopiskelijat Karelia-ammatti- korkeakoulussa

Kaisa Piironen

Opinnäytetyö, marraskuu 2023

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Marraskuu 2023
Tradenomin koulutus

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600

Tekijä(t)
Kaisa Piironen

Nimeke
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöopiskelijat Karelia-ammattikorkeakoulussa
Toimeksiantaja
Karelia-ammattikorkeakoulu

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tutkimusaiheena oli selvittää, kuinka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöopiskelijat kokevat Karelia-ammattikorkeakoulun toiminnan niin muiden opiskelijoiden kuin henkilökunnan taholta. Syynä opinnäytetyölle oli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöopiskelijoiden esille nostamat kokemukset Karelia-ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulu.

Opinnäytetyön tutkimusote oli pääosin kvantitatiivinen, lisäksi siinä oli kvalitatiivisia piirteitä. Opinnäytetyö toteutettiin teettämällä kysely Webropol-ohjelmalla Karelia-ammattikorkeakoulun 2. ja 3. vuoden opiskelijoille. Kerättyä aineistoa analysoitiin käyttämällä Webropol-ohjelmaa ja tekemällä sisällönanalyysi avoimiin kysymyksiin. Teoriapohjana käytettiin olemassa olevia, luotettavia tietolähteitä sekä aiempia opinnäytetöitä.

Tutkimustuloksissa ilmeni, että suuri osa Karelia-ammattikorkeakoulun sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoista kokevat olevansa osa kouluyhteisöä. Sukupuolivähemmistöopiskelijat kokivat muita opiskelijoita enemmän yksinäisyyttä, syrjintää tai epäasiallista käytöstä itseään kohtaan Karelia-ammattikorkeakoulussa tai sen tapahtumissa. Jatkotutkimusideana olisi tutkia sukupuolten moninaisuutta korkeakouluissa sekä cis-opiskelijoiden näkökulmaa tutkittavasta asiasta.

Kieli
suomi

Sivuja 63
Liitteet 3
Liitesivumäärä 10

Asiasanat
sukupuolivähemmistöt, seksuaalivähemmistöt, johtaminen, yhdenvertaisuus



THESIS
November 2023
Degree Programme in Bachelor of Business Administration

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600

Author (s)
Kaisa Piironen

Title
Sexual and gender minority students at Karelia University of Applied Sciences

Commissioned by Karelia University of Applied Sciences

Abstract
As the research topic of the thesis was to find out how sexual and gender minority students experience the activities of Karelia University of Applied Sciences from both other students and staff. The reason for doing the thesis was the experiences brought up by sexual and gender minority students at the Karelia University of Applied Sciences. Karelia University of Applied Sciences was the client of the thesis.

The method of the thesis was mainly a quantitative one with some qualitative features. The thesis was carried out by conducting a survey with the Webropol program to the 2nd and 3rd year students of the Karelia University of Applied Sciences. The collected material was analyzed using the Webropol program and by conducting a content analysis of open questions. Existing, reliable data sources and previous theses belonging to the topic were used as the theoretical basis.

The research results showed that a large number of gender and sexual minority students at Karelia University of Applied Sciences feel that they are part of the school community. Transgender-parent students experienced more loneliness, discrimination or inappropriate behavior towards them than other students at Karelia University of Applied Sciences or at its events. A further research idea would be to study the diversity of genders in higher education and the perspective of cis students on the subject under study.

Language
Finnish

Pages 63
Appendices 3
Pages of Appendices 10

Keywords
gender minorities, sexual minorities, lead, equality

Sisältö

1	Johdanto	3
1.1	Opinnäytetyön tausta	3
1.2	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys	4
2	Sukupuolten moninaisuus	5
2.1	Sukupuolen määrittely	5
2.2	Cis-sukupuoli	6
2.3	Intersukupuolisuus	6
2.4	Muunsukupuolisuus	7
2.5	Transsukupuolinen	7
2.5.1	Transnainen	8
2.5.2	Transmies	8
2.6	Sukupuoleton	9
2.7	Gender queer	9
3	Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus	9
3.1	Heteroseksuaalisuus	10
3.2	Homoseksuaalisuus	10
3.3	Biseksuaalisuus	11
3.4	Androseksuaalisuus	11
3.5	Gyne-/femiseksuaalisuus	11
3.6	Panseksuaalisuus	12
3.7	Aseksuaalisuus	12
3.8	Sukupuoli- ja seksuaali-identiteetti	12
3.9	Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen hyvinvointi	13
3.10	Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen vähemmistöstressi	14
4	Johtaminen ja esihenkilön rooli	15
4.1	Tasa-arvo työpaikoilla	15
4.2	Yhdenvertaisuus työpaikoilla	15
4.3	Johtamiskulttuuri	16
4.4	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki	16
4.5	Syrjintä	17
4.6	Sateenkaarevien nuorten kohtaaminen	18
4.7	Sukupuolitietoinen viestintä	19
4.8	Opiskelijoiden hyvinvointi	20
4.9	Opetushenkilöstön hyvinvointi	21
5	Opinnäytetyön toteutus	22
5.1	Aineistonkeruu	22
5.2	Hyvä tieteellinen käytäntö	23
5.3	Aineiston analysointi	23
6	Tulokset	26
6.1	Taustatiedot	26
6.2	Sukupuolten moninaisuus	27
6.2.1	Sukupuolivähemmistöt	27
6.2.2	Kaupan-, hallinnon- ja oikeustieteiden ala	28
6.2.3	Terveyden ja hyvinvoinnin ala	29
6.3	Seksuaalisuuden moninaisuus	31
6.3.1	Seksuaalivähemmistöt	31
6.3.2	Kaupan-, hallinnon- ja oikeustieteiden ala	32

6.3.3	Terveyden ja hyvinvoinnin ala.....	33
6.4	Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu.....	35
6.5	Minuuden esilletuominen	37
6.6	Tulosten tarkastelu suhteessa aiempiin selvityksiin.....	37
7	Pohdinta.....	39
7.1	Johtopäätökset	39
7.2	Luotettavuus ja eettisyys	44
7.3	Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	45
	Lähteet.....	47

Liitteet

Liite 1	Saatekirje
Liite 2	Kysely opiskelijoille
Liite 3	Rehtorin haastattelukysymykset

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Perehdyn tässä opinnäytetyössä sukupuolten ja seksuaalisuuden moninaisuuteen. Jätän perinteiset naisen ja miehen sukupuolen käsittelemisen vähemmälle ja keskityn seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tutkimiseen. Lisäksi käsittelen sitä, kuinka esihenkilö voi omalla panoksellaan tukea ja tunnistaa sateenkaari vähemmistöjä ja edesauttaa omalla panoksellaan heidän jaksamistaan sekä hyvinvointiaan ammattikorkeakoulun arjessa. Karelia-ammattikorkeakoulun rehtori lähetti kaikille opiskelijoille keväällä 2023 sähköpostia sateenkaariopiskelijoiden kokemasta syrjinnästä ja kiusaamisesta. Rehtori mainitsi viestissään, että sateenkaarevat opiskelijat ovat tuoneet esille turvattomuutta ja epäasiallista kohtelua. Aihe herätti kiinnostukseni ja ajattelin, että tässä on ajankohtainen aihe, josta haluan tehdä opinnäytetyöni. Lisäksi aiheen teema oli tarpeellinen sukupuoli- ja seksuaaliopiskelijoiden näkökulmasta ja sillä on uutuusarvoa. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoiden kokemuksia Karelia-ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyö on tarpeellinen sateenkaariopiskelijoiden kokemuksista johtuen. Haluan saada heidän äänensä kuuluville.

Lähestyin rehtoria kysymällä, kiinnostaisiko Karelia-ammattikorkeakoulua toimia toimeksiantajana opinnäytetyölleni. Rehtori koki asian tarpeelliseksi ja halusi itse toimia toimeksiantajan edustajana.

Aiheen rajauksen lähtökohtana oli opiskelijälähtöisyys. Suuntaan tradenomin opintoni johtamiseen ja esihenkilötyöhön, joten lisään sen näkökulman siten, että haastattelen myös Karelia-ammattikorkeakoulun rehtoria. Näin saan opinnäytetyöhöni näkemystä myös johtamisen ja esihenkilötyön puolelta. Opinnäytetyöni yhtenä näkökulmana on johtamisen merkitys opiskelijoiden yhdenvertaiseen kohtaamiseen koulutusorganisaatiossa. Perehdyin opinnäytetyössäni myös lainsäädäntöön, tasa-arvoon ja syrjintään, jotka ovat merkittävässä osassa, kun puhutaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kokemuksista.

Lainsäädännöt ohjaavat työpaikkoja sekä oppilaitoksia ja ohjaavat niissä toimivia ammattilaisia kohtaamaan vähemmistöjen edustajia.

Laadin Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille kyselyn, johon he saivat vastata anonymisti. Kyselyn pohjana oli keräämäni tieto, johon pystyin vertaamaan Karelia-ammattikorkeakoulussa opiskelevien sateenkaarevien opiskelijoiden kokemuksia.

1.2 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymys

Oma opinnäytetyöni liittyy vahvasti aihepiiriin aiempaan tietämykseen. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihmisistä on tehty tutkimuksia, heidän tarpeistaan on laadittu erilaisia oppaita ja viime vuosina aiheesta on tehty lukuisia opinnäytetöitä. Opinnäytetyöni kannalta merkittäviä tietolähteitä tulevat olemaan yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, Seta ry:n nettisivut ja eri kirjat ja tieteelliset artikkelit, jotka liittyvät aihepiiriin. Rajasin oman opinnäytetyöni koskemaan Karelia-ammattikorkeakoulua, jolloin saan työssäni vertailla olemassa olevaa tietoa juuri Karelian sateenkaariopiskelijoiden tilanteeseen. Opinnäytetyöni tavoitteena on saada selville, kuinka paljon Karelia-ammattikorkeakoulussa on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoita ja selvittää, kuinka moni heistä kokee syrjintää, epäasiallista käytöstä, yksinäisyyttä ja ovatko he saaneet apua ko. ongelmiin.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskien on tehty lukuisia tutkimuksia ja julkaisuja. Opiskelijalähtöisiä tutkimuksia on kuitenkin tehty verrattain vähän. Terveyskirjasto Duodecimin (2018) mukaan sukupuolikasvatuksessa tulee käsitellä tietoa erilaisista seksuaalisuuden ja sukupuolten vaihtoehtoista, kuten heteroista, homoista, biseksuaaleista, transihmisistä sekä inter- ja muunsukupuolisista ihmisistä. Duodecimin artikkelissa kerrotaan, että kokemus omasta sukupuolesta on subjektiivinen ja se on tärkeä osa jokaisen ihmisen omakuvaa. Artikkelissa kerrotaan, mitä sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa. Sukupuolisensitiivisyyden tarkoitus ei ole tehdä kenenkään sukupuolta merkityksettömäksi, vaan sen avulla pyritään muuttamaan sukupuoleen liitettäviä rajoituksia ja odotuksia sekä purkamaan normeja.

Tutkimuskysymyksiä opinnäytetyössäni ovat: kuinka Karelia-ammattikorkeakoulun sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijat kokevat Karelia-ammattikorkeakoulun ympäristönä, kuinka he ovat saaneet apua sitä tarvitessaan ja kuinka Karelia-ammattikorkeakoulun esihenkilötyö vaikuttaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamiseen koulun arjessa.

2 Sukupuolten moninaisuus

2.1 Sukupuolen määrittely

Yhteiskunnassamme on ollut tavallista jakaa ihmiset miehiin ja naisiin. Suurin osa suomalaisista ovat tyytyväisiä syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa ja se koetaankin itsestään selvänä. Ihmisiä, joiden käsitys omasta sukupuolesta on sama, kuin syntymässä määritelty, kutsutaan cis-sukupuoleksi. (Ristkari, Suni & Tyni 2018, 22.)

Seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti ovat asioita, joihin ihminen ei voi itse vaikuttaa. Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan ihmisen kiinnostusta toista ihmistä kohtaan emotionaalisesti ja/tai eroottisesti. Seksuaalinen suuntautuminen voi muuttua ihmisen elämän aikana.

Ihmisen sukupuoli-identiteetti on ihmisen oma kokemus sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti voi tarkoittaa myös sitä, ettei ihminen koe olevansa mitään sukupuolta. Sukupuolet ovatkin hyvin moninaisia, eikä niitä voi luokitella pelkästään kahteen ryhmään; miehiin ja naisiin. (Duodecim 2018.)

Ihminen saa syntymänsä hetkellä hänelle määritellyn sukupuolen, joka perustuu genitaalien mukaan; tyttölapsilla on vagina ja poikalapsilla penis. Ihmisiä kiinnostaa toisen ihmisen genitaalit, koska olemme lähtökohtaisesti kiinnostuneita lisääntymisestä ja biologiasta. Ihmisen sukupuolen määrittelemisen on kuitenkin monimuotoisempaa, kuin pelkän lisääntymisen arvioiminen. Ihmisen lisääntymiseen vaikuttaa ainoastaan hänen fysiologiset ominaisuudet, eikä lisääntymisen kannalta ole oleellista, millainen ihmisen sukupuoli on paperilla. (Ristkari ym. 2018, 18-19.)

Tutkijat ovat todenneet, ettei ihmisiä voi jakaa kahteen sukupuoleen. Ihmisen biologiassa on monia eri variaatioita, jotka vaikuttavat sukupuolen määrittelemiseen. Näitä ovat anatomia, hormonit, solut sekä kromosomit. Myös ihmisen oma kokemus vaikuttaa sukupuolen määrittelemiseen. Ihminen voidaan syntymässä määritellä pojaksi, mutta hän ei kuitenkaan koe olevansa poika. Sukupuolen kokemiseen vaikuttavat oma keho ja kokemukset, yhteisöön liittyvät normit sekä tavasta nähdä itsensä ja muu maailma. Ihmisen sukupuolen määrittelyminen pelkän genitaalialueen perusteella rajoittaa monien ihmisten elämää. (Ristkari ym. 2018, 21-21.)

2.2 Cis-sukupuoli

Ihmiselle on määritelty syntymässä sukupuoleksi tyttö tai poika ja hän kokee syntymässä määritellyn sukupuolensa omakseen. Eli tyttönä syntynyt kokee olevansa naissukupuolinen ja poikana syntynyt kokee olevansa miessukupuolinen. (Seta 2023a.)

2.3 Intersukupuolisuus

Meille opetetaan jo koulussa, että naisen kromosomit ovat xx ja miehen xy. Tiedossa on kuitenkin, että kromosomiyhdistelmiä on lukuisia erilaisia, eikä niiden poikkeama näy välttämättä ulospäin millään tavalla. Anatomisesti määritelmästä poikkeaakin intersukupuoliset ihmiset. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmisellä voi olla vagina ja kromosomit xy. Intersukupuolisella ihmisellä voi olla kivesten lisäksi naisille tyypilliset ulkoiset sukuelimet. Intersukupuolisuus on osoitus siitä, ettei ihmisiä voi biologisesti luokitella vain kahteen sukupuoleen. Intersukupuolisuus pystytään toisissa tapauksissa määrittelemään syntymässä, joskus teini-iässä, mutta on tapauksia, joissa sitä ei voida koskaan määritellä. Intersukupuolisen ihmisen voi olla mahdollista lisääntyä. Intersukupuolisuus voi olla myös ihmisen sukupuoli-identiteetti. (Ristkari ym. 2018, 20-21; Seta 2023b.)

2.4 Muunsukupuolisuus

Muunsukupuolisuus tarkoittaa sitä, että ihmisen sukupuoli voi olla hyvinkin moninainen. Muunsukupuolisen ihmisen kokemus sukupuolestaan voi olla vaihteleva ja hän voi olla täysin mieheyden tai naiseuden ulkopuolella olemalla jotain aivan muuta. Kokemus muunsukupuolisuudesta on vaikea määritellä, sillä ihmisen sukupuoli voi olla sekoitus feminiinisyttä ja maskuliinisuutta. Jokaisella ihmisellä on oikeus määritellä oma sukupuolensa, ja osa ei sitä halua määritellä laisinkaan. Muunsukupuolisuus voi olla ihmiselle riittävän laaja käsite, mikäli hän ei koe kuuluvansa muihin sukupuoliin. (Ristkari, ym. 2018, 24; Seta 2023a.)

2.5 Transsukupuolinen

Transsukupuolinen ihminen ei koe hänelle syntymässä määriteltyä sukupuolta omakseen, tällöin puhutaan sukupuoliristiriidasta. Transsukupuolinen ihminen voi korjauttaa kehoaan vastaamaan oikeaa sukupuoltaan hakeutumalla sukupuolenkorjausprosessiin. Transsukupuoliset ihmiset määrittelevät usein transnaisiksi tai -miehiksi. Transihminen voi määritellä oman sukupuolensa myös transfeminiiniksi tai -maskuliiniksi, jolloin ei puhuta naiseudesta tai mieheydestä. On tärkeää, että muut ihmiset muistavat, että transihmisen oma kokemus sukupuolestaan on hänelle totta ja hänet tulee kohdata hänen omassa sukupuolestaan. Transihminen itse määrittelee, kuinka haluaa itsestään puhuttavan. Transsukupuolisuus on moninainen käsite, myös muunsukupuoliset ihmiset voivat olla transsukupuolisia. (Ristkari ym. 2018, 23; Seta 2023a.)

Ihmisen sukupuolta voidaan korjata fyysisesti vastaamaan hänen sukupuoli-identiteettiään. Ihmisen kokema sosiaalinen tai kehollinen ahdistus omasta sukupuolestaan on nimetty dysforiaksi. Sitä voidaan hoitaa lääketieteellisesti jarruttamalla puberteettia sen varhaisessa vaiheessa tai hormonihoidolla ihmisen ollessa vähintään 16-vuotias. Transsukupuolisten ihmisten hoitoa arvioidaan yksilöllisesti ja eri hoitoihin kuuluvat tarpeen mukaan esimerkiksi hormoniterapia, karvojen poisto, äänihuulileikkaus, aataminomenan pienennys ja sukuelinkirurgia. Hoidontarve arvioidaan sukupuoli-identiteetin tutkimusyksikössä. Henkilölle

oikein kohdistetut sukupuolenkorjaushoidot parantavat tämän elämänlaatua ja vähentävät masennus- ja ahdistusoireita sekä itsetuhoisia ajatuksia. (Duodecim 2023; Seta ry 2021, 22.)

2.5.1 Transnainen

Transnaisella tarkoitetaan ihmistä, jonka sukupuoli on syntymässä määritelty pojaksi, mutta henkilö on omalta sukupuoli-identiteetiltään nainen. Transnainen voi viitata itseensä naisena, transnaisena, transtaustaisena naisena tai jonain muuna. Transnaisten toivomiin sukupuolenkorjaushoitoihin kuuluu yleensä feminisoivaa hormonihoitoa, karvojen poistoa sekä puheterapiaa. Hormonihoidon avulla naisen rintarauhaset kasvavat, kasvopiirteet pyöristyvät sekä rasva jakautuu kehossa lantioihin ja reisiin. Puheeseen hormonihoito ei vaikuta ja sitä pitääkin opetella puheterapeutin avustuksella. Transnainen haluaa usein myös kirurgista hoitoa, jossa penis ja kivekset poistetaan ja genitaalialueet muotoillaan ulkoisesti häpyhuuliksi ja häpykieleksi. Transnainen ei voi tulla raskaaksi, sillä häneltä puuttuvat kohtu ja munasarjat. (Duodecim 2023; Ristkari ym. 2018, 23; Seta 2023a.)

2.5.2 Transmies

Transmies on mies, jonka sukupuoli on syntymässä määritelty tytöksi, mutta henkilö on omalta sukupuoli-identiteetiltään mies. Transmies voi viitata itseensä miehenä, transmiehenä, transtaustaisena miehenä tai jonain muuna. Transmiesten toivomiin sukupuolenkorjaushoitoihin kuuluvat yleensä maskulinisoiva hormonihoito sekä rintojen poisto. Transmiehen saama testosteroni käynnistää parran kasvun, voimistaa lihaksistoa ja käynnistää äänenmurroksen. Transmiehelle voidaan suorittaa genitaalikirurgiaa poistamalla häneltä kohtu ja munasarjat. Transmiehelle voidaan rakentaa ns. neopenis hänen omasta ihosta, kudoksesta ja lihaksesta. Neopeniksen keskelle voidaan muovata virtsaputki ja kivespussisiin asettaa silikonimplantit. Neopenis on usein luonnollisen näköinen, mutta se ei pysty erektioon paisuvaiskudoksen puuttumisen vuoksi. Transmies

ei voi siittää lasta kivesten puuttumisen takia. (Ristkari ym. 2018, 23; Seta 2023a.)

2.6 Sukupuoleton

Sukupuoleton ihminen on syntymässä määritelty tytöksi tai pojaksi, mutta ihmisellä ei kuitenkaan ole sukupuolta. Tämä tarkoittaa sitä, ettei ihmisellä ole sukupuoli-identiteettiä tai se voi olla sukupuoleton. Sukupuolettomalle ihmiselle voi olla vaikeuksia ymmärtää, miltä miehenä tai naisena oleminen tuntuu. Sukupuoleton ihminen voi määritellä itsensä myös termillä agender, jota käytetään usein kuvaamaan sukupuolettomuutta tai sukupuoli-identiteetin puuttumista. (Ristkari ym. 2018, 24; Seta 2023a.)

2.7 Gender queer

Gender queer -sukupuoleen kuuluva ihminen ei halua määritellä omaa sukupuoltaan lainkaan. Termillä viitataan ei-binääriseen sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin. Gender queer -ihminen usein rikkoo sukupuoleen liittyviä rajoja ja normeja ja väistää siihen liittyviä tarkkoja määritelmiä. (Helsinki Pride -yhteisö ry, 2023; Ristkari ym. 2018, 24.)

3 Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus

Ihmisen seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa sitä, miten ihmisen oma seksuaalisuus kohdistuu. Kirjassa Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisen moninaisuus (2011) kerrotaan, että Fritz Klein on hahmotellut seksuaaliselle suuntautumiselle kuusi eri tasoa. Kleinin määritelmän mukaan seksuaalinen suuntautuminen voi elämän eri vaiheissa vaihdella jonkin verran. Kleinin määrittelemät tasot ovat seksuaaliset unet, seksuaalinen halu, seksuaalinen toiminta, romanttiset tunteet, koettu seksuaalinen identiteetti ja sosiaalinen preferenssi, eli ne ihmiset, joiden seurassa ihminen viihtyy sosiaalisesti. (Tuovinen, Stålström, Nissinen & Hentilä 2011, 15.)

Ihmisen kokemus seksuaalisesta suuntautumisestaan on monimuotoista ja se voi muuttua elämän aikana. Ihmisellä voi olla seksuaalisia kontakteja pelkäämään vastakkaisen sukupuolen kanssa ja siitä huolimatta hän ihastuu aina samaa sukupuolta olevaan henkilöön. Ihmisen seksuaalisuuden rakentumiseen voivat vaikuttaa sosiaalinen ympäristö, hänelle tärkeiden ihmisten suhtautuminen homoseksuaalisuuteen tai esimerkiksi uskonnolliseen yhteisöön kuuluminen. Moni ihminen tunnistaa oman seksuaalisen suuntautumisensa jo leikkiväessä, mutta yhtä tavallista sen tunnistaminen on niin murrosiässä kuin vasta aikuisiälläkin. (Tuovinen ym. 2011,16-17.)

Seksuaalista tunnetta on olemassa sukupuolen näkökulmasta monenlaista. Seksuaalisuus voidaan erotella kahteen käsitteeseen: seksuaalinen halu ja seksuaalinen toiminta. Puhuttaessa seksuaalisesta halusta, ihmisellä on olemassa haluja, mutta hän ei toteuta niitä toiminnaksi asti. Seksuaalinen toiminta puolestaan tuottaa ihmiselle mielihyvää, mutta ei välttämättä paljasta hänen haluja. Seksuaalisuus on osa ihmisyyttä ja se voi tuoda mielihyvää itselle tai toiselle. (Vilkkä 2010, 51.)

3.1 Heteroseksuaalisuus

Heteroseksuaalisuus tarkoittaa sitä, että ihminen tuntee seksuaalista suuntautumista eri sukupuoleen, kuin hän itse on. Eli mies on seksuaalisesti kiinnostunut naisista ja nainen miehistä. Valtaosa väestöstä on heteroseksuaaleja. Seksuaalisuudessa olennaisinta on, että se perustuu suostumukseen, eikä satuta toista. Heteroseksuaalisuutta pidetään synnynnäisenä ominaisuutena. (Vilkkä 2010, 50-51.)

3.2 Homoseksuaalisuus

Homoseksuaalisuudessa ihmisen rakkaus ja seksuaalinen suuntautuminen kohdistuvat saman sukupuolen edustajaan, eli mies tuntee seksuaalista kiinnostusta miehiä kohtaan ja nainen naisia kohtaan. Sekä miehistä että naisista käytetään termiä homoseksuaalinen. Ihminen määrittelee itse oman seksuaalisen suuntautumisensa ja voi mieltää itsensä homoksi tai lesboksi. Sanaa homo

käytetään miehestä, joka tuntee vetoa miehiä kohtaan ja sanaa lesbo naisesta, joka tuntee vetoa naisia kohtaan. (Seta 2023a; Vilkka 2010, 57.)

3.3 Biseksuaalisuus

Biseksuaalisuuden määrittelemisen on homoseksuaalisuutta monimutkaisempaa. Perinteisesti biseksuaalisella ihmisellä tarkoitetaan sellaista, joka voi kiinnostua seksuaalisesti tai tunnetasolla sekä miehistä että naisista. Biseksuaalinen ihminen ei välttämättä koe merkityksellisenä vetovoiman kohteena olevan henkilön sukupuolta. Usein biseksuaalisen ihmisen seksuaalinen kiinnostus kuitenkin vaihtelee elämän kuluessa. Biseksuaalisella ihmisellä voi olla kumppanina kuka tahansa. Biseksuaalinen ihminen määrittelee itse oman seksuaalisen suuntautumisen ja voikin sanoa olevansa homo- tai heteroseksuaalinen riippuen sen hetkisestä kiinnostuksen kohteesta. (Seta 2023a; Vilkka 2010, 55-56.)

3.4 Androseksuaalisuus

Androseksuaalisuus on termi, joka tarkoittaa vetovoimaa maskuliinisuutta kohtaan. Termillä kuvataan henkilön kiinnostusta maskuliinisia piirteitä omaavaa ihmistä kohtaan, jotka voivat olla miehiä, maskuliinisia piirteitä omaavia naisia tai muunsukupuolisia. Androseksuaalisuus ei määrittele vetovoimaa kokevaa tai sen kohteena olevan henkilön sukupuolta. (Seta 2023a.)

3.5 Gyne-/femiseksuaalisuus

Femiseksuaalisuudella tarkoitetaan vetovoiman kokemista feminiinisyttä kohtaan. Termillä kuvataan henkilön kiinnostusta feminiinisiä piirteitä omaavaa ihmistä kohtaan, jotka voivat olla naisia, feminiinisiä piirteitä omaavia miehiä tai muunsukupuolisia. Termi ei määrittele vetovoimaa kokevaa tai sen kohteena olevan henkilön sukupuolta. (Seta 2023a.)

3.6 Panseksuaalisuus

Panseksuaali kokee vetovoimaa kaikkia sukupuolia kokevia ihmisiä kohtaan. Panseksuaaliselle ihmiselle ei ole väliä, mitä sukupuolta kiinnostuksenkohde on. Panseksuaalisuus on terminä uudempi kuin biseksuaalisuus ja termit ovatkin osin päällekkäisiä. (Seta 2023a.)

3.7 Aseksuaalisuus

Aseksuaalisuudella tarkoitetaan sitä, että ihmisellä voi olla seksuaalisia haluja, mutta hän ei toteuta niitä. Aseksuaalisella ihmisellä ei välttämättä ole seksuaalisia haluja lainkaan. Moni aseksuaali määrittelee aseksuaalisuuden yhdeksi seksuaalisen suuntautumisen muodoksi. Aseksuaalisella ihmisellä ei ole seksuaalisia haluja, jolloin aseksuaalisuus tulee erottaa selibaatista. Selibaatissa ihminen päättää pidättäytyä seksistä. Aseksuaalisuus on jaettu kolmeen eri muotoon, joita ovat täydellisen seksuaalisen ja läheisyyden halun puuttuminen, seksuaalisen halun puuttuminen, mutta ihminen haluaa muuten läheisyyttä tai ihmisellä on olemassa halu seksuaalisuudesta, mutta se ei kohdistu kehenkään. (Vilkkä 2010, 54-55.)

3.8 Sukupuoli- ja seksuaali-identiteetti

Ihmisen identiteetti muuttuu elämän aikana. On tavallista, että ihminen tutustuu itseensä läpi elämän ja oman minuuden määrittelemisen voi muuttua useaan kertaan. Omaan identiteettiin voi vaikuttaa muun ohella niin oma keho, sukupuoli, kansalaisuus kuin seksuaalinen suuntautuminenkin. Kaikki edellä mainituista voivat myös muuttua elämän aikana. Oman identiteetin ymmärtäminen voi auttaa ihmistä pärjäämään paremmin sosiaalisissa suhteissa. (Seta 2019, 6-7.)

Jokaisella ihmisellä on oikeus asettaa itseään koskevia rajoja. Omiin rajoihin vaikuttavat oma identiteetti, persoonallisuus, aiempi elämäkokemus sekä arvot. Asettamallaan rajoilla ihminen voi määritellä, kuinka sallii muiden puhua

itselleen tai koskea itseään. Omien rajojen ylittäminen toisen henkilön toimesta voi aiheuttaa voimakasta reagoitua, ahdistusta ja kipua. (Seta 2019, 9.)

Oman identiteetin ja omien rajojen muodostamiseen vaikuttaa se, kertooko ihminen muille omasta sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöstatuksestaan. Asian julkittuomisesta voi seurata asioita, joihin ei välttämättä voi ennalta varautua. Vastaanottajan reaktiota ei voi etukäteen tietää. Kertomisen vaihtoehtona on salaisuuden pitäminen itsellään, mikä voi johtaa asian kanssa yksin jäämiseen ja samalla lisätä ongelmia identiteetin muodostamisessa. Jopa 75 % sateenkaarinuorista on salannut oman identiteettinsä opettajaltaan. Identiteetin muodostamiseen vaikuttaa ihmisen suhtautuminen omaan kehoonsa. Ihmiskehojen monimuotoisuus korostaa jokaisen yksilön omanlaisuutta. Jokaisen yksilön keho, aistit ja seksuaalisuus ovat osa ihmisen identiteetin muodostumista. (Karvinen & Venesmäki 2019, 22; Seta 2019, 11-12.)

Identiteetin muodostaminen ja itsensä hyväksyminen voivat joskus tuntua rasakalta. Ihmisellä on tärkeää olla haastavassa tilanteessa keinoja, joiden avulla hän voi parantaa omaa oloaan. Voi olla sovittuna ystävän kanssa joku turvasana, jonka avulla ystävä tietää toimia ennalta sovitulla tavalla ja piristää haastavaa tilannetta kokevaa ihmistä. Aisteja voi aktivoida erilaisilla keinoilla, kuten syömällä jotain tulista. Tällöin ajatus kiinnittyy muihin asioihin ja hankalasta tilanteesta pääsee helpommin eteenpäin. Itsemyötätunto yhdistettynä johonkin tiettyyn paikkaan voivat lohduttaa hankalassa tilanteessa. Kauniin paikan voi korvata monella, itselle mieleisellä tavalla. Haastavaa vaihetta läpikäyvän ihmisen on tärkeää harjoitella puhumaan itselleen lempeästi ja kauniisti. (Seta 2019, 14.)

3.9 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen hyvinvointi

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, myöhemmin THL, on julkaissut vuonna 2018 julkaisun koskien sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten hyvinvointia. Tutkimuksessa on hyödynnetty kouluterveyskyselyä, joka on suunnattu 4. ja 5. sekä 8. ja 9. luokkien oppilaille, lukion 1. ja 2. vuoden opiskelijoille sekä ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuoden opiskelijoille. Tuloksista on

jätetty pois 4. ja 5. luokkien oppilaiden vastaukset. Tuloksissa todetaan, että saateenkaarinuoret kokevat eriarvoisuutta muita opiskelijoita kohtaan. He kärsivät usein vakavista mielenterveyden ongelmista sekä kokevat henkistä ja/tai fyysistä väkivaltaa. (THL 2018.)

THL:n tutkimuksen mukaan on syytä muistaa, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluu arviolta joka kymmenes nuorista. Lisäksi he keskenään ovat moninainen joukko, jolloin heidän keskinäinen vertailunsa on vaikeaa. THL:n tutkimuksessa kuitenkin muistutetaan, että ko. nuoret tarvitsevat matalan kynnyksen palveluita, joissa he voivat asioida turvassa ilman syrjintää. (THL 2018.)

3.10 Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen vähemmistöstressi

Lääketieteellinen aikakausikirja Duodecim (2021) kertoo artikkelissaan, kuinka vähemmistöaseman takia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat altistuvat mielenterveys- ja päihdeongelmien lisäksi fyysisille sairauksille. Suuri riski on myös itsetuhoisuudelle. Duodecim nimeää vähemmistöjen tilan vähemmistöstressiksi.

Vähemmistöstressi kuvataan krooniseksi kuormitukseksi vähemmistöön kuulvalle henkilölle. Stressiä ylläpitää yhteiskunnan heteronormisuus, joka luo seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen henkilöille kuormitusta, johtuen yhteiskunnan muuttumattomista sosiaalisista ja rakenteellisista olosuhteista. Yksilön stressitekijöihin voivat vaikuttaa esimerkiksi yhteisön negatiivinen suhtautuminen vähemmistöihin, ennakkoluulot, syrjintä, vihapuhe, kiusaaminen tai väärin sukupuolittaminen. Yksilö saattaa myös pelätä syrjintää tai olettaa sen tapahtuvan itseään kohtaan. Lisäksi yksilö saattaa olla varuillaan, salata omaa identiteettiään ja kokea olonsa vähempiarvoiseksi. Nämä kaikki voivat johtaa masennukseen, ahdistushäiriöihin, päihdeongelmiin tai itsetuhoisuuteen. Fyysisiä riskejä ovat immuunivasteen heikkeneminen, erilaisten infektioiden lisääntyminen, sydän- ja verisuonitaudit, diabetes ja astma. (Duodecim 2021.)

Tupu Ruuskan vuonna 2019 (35, 45) julkaistussa pro gradu tutkielmassa käy ilmi, että lukioikäisillä transnuorilla on merkittäviä eroja kouluhyvinvoinnissa vertailtuna cis-nuoriin. Transnuorista 69 % kertoi, että oppilaitoksessa on helppoa olla oma itsensä, kun cis-nuorilla luku oli 84 %. Syrjivää kiusaamista koulussa tai vapaa-ajalla transnuorista koki 32 %, cis-nuorilla vastaava luku oli 11 %. Sukupuolensa takia kiusaamisen kohteeksi joutui transnuorista 21 %, cis-nuorista 2 %. Yksinäiseksi itsensä tuntevia transnuoria oli 28 %, cis-nuorista 10 %. Opettajilta välittävää ja oikeudenmukaista kohtelua sai transnuorista 49 % ja cis-nuorista 57 %. Tärkeä osa koulu yhteisöä koki olevansa 37 % transnuorista ja 55 % cis-nuorista. Ryhmän ilmapiirin omaa mielipiteen ilmaisua kohtaan tukevana koki 76 % transnuorista ja 88 % cis-nuorista. Kyseisessä pro gradu tutkielmassa todetaan, että kouluhyvinvoinnin riskitekijä on kuulua vähemmistöryhmään. Erot transnuorten ja cis-nuorten välillä olivat suuria jokaisella tutkitulla osa-alueella.

4 Johtaminen ja esihenkilön rooli

4.1 Tasa-arvo työpaikoilla

Hyvällä työpaikalla kiinnitetään huomiota yhteisöllisyyteen ja työpaikan avoimeen ilmapiiriin. Osa henkilöstöpolitiikkaa on henkilöstön hyvinvoinnin kehittäminen sekä sukupuolten tasa-arvosta huolehtiminen. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolten välillä ja vuonna 2014 voimaan tullut lakiuudistus lisäsi kielon koskemaan myös sukupuoli-identiteettiä sekä sukupuolen ilmaisua. Tasa-arvon edistämistä voidaan kehittää lisäämällä organisaation monimuotoisuutta, järjestämällä kehityskeskustelut, huolehtimalla koulutuksesta ja huolehtimalla, ettei työyhteisössä ole seksuaalista häirintää. Esihenkilön tulee puuttua työpaikalla ilmenneeseen syrjintään. Työntekijä tai esihenkilö voivat ottaa tarvittaessa yhteyttä tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusvaltuutettuun saadakseen apua. (Rauramo 2016, 15-17, 20.)

4.2 Yhdenvertaisuus työpaikoilla

Esihenkilön tehtävänä on huolehtia, että työyhteisössä edistetään ja huolehditaan yhteisöllisyydestä. Hyvässä työyhteisössä on toisia arvostava ja rakentava

keskustelukulttuuri, annetaan palautetta ja sosiaalista tukea sekä huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista. Esihenkilön tulee johtaa työyhteisöä oikeudenmukaisesti sekä kohdella heitä yhdenvertaisesti. Hyvässä työyhteisössä korostuu kaikkien vastuu työyhteisön ilmapiirin rakentamisesta. Onnistunut, rakentavaa keskustelua ylläpitävä ilmapiiri syntyy, kun työyhteisössä on asioihin ratkaisukeskeinen lähestymistapa ja asioiden keskustelemiselle on luotu turvallinen ilmapiiri. Kuuntelemalla aidosti työntekijöitä, lisääntyy työyhteisön keskeinen ymmärrys ja samalla se ennaltaehkäisee ristiriitojen syntyä. Hyvä esihenkilö kannustaa työntekijöitä ottamaan ongelmat esille varhain. Varhaisella puuttumisella saadaan ongelma usein hoidettua helposti. Varhaisella välittämällä voidaan myös lisätä yhdenvertaisuutta, kun asiat hoidetaan samalla tavalla riippumatta henkilön asemasta työyhteisössä. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 29-30, 32, 38.)

4.3 Johtamiskulttuuri

Yrityksen johtamiskulttuuria voidaan pohtia monesta näkökulmasta. Siihen vaikuttavat useat eri tekijät ja tärkeää onkin luoda yritykselle oma johtamiskulttuuri. Yrityksen johtamisen kulmakivinä pidetään sen arvomaailmaa, johon moni asia heijastuu. Oleellinen asia onkin kiinnittää huomiota, näkyvätkö yrityksen arvot johtamisessa ja toimivatko esihenkilöt arvojen mukaisesti. Johtamiskulttuurissa on tärkeää korostaa, että työntekijät uskaltaisivat tuoda esille epäkohtia ja nostaa esille myös hankalia asioita. Ratkaisuna hyvälle johtamiskulttuurille pidetäänkin aktiivista keskustelukulttuuria, jossa jokaisella on mahdollisuus osallistua ja sanoa näkökantansa asioihin. (Ratsula 2019, 213.)

4.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta on säädetty vuonna 1986. Lakiin on lisätty pykälä 6c, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy, 19.1.2023. Pykälä astui voimaan 1.6.2023. Lakipykälätekstissä todetaan, että eri yhteisöjen, kuten koulutuksen järjestäjien, tulee ennalta-ehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti syrjintää, joka kohdistuu sukupuolen ilmaisuun tai henkilön sukupuoli-identiteettiin. Oppilaitosten on

laadittava tasa-arvosuunnitelma, josta selviää oppilaitoksen tasa-arvotilanne, tasa-arvoa edistävät toimenpiteet sekä arvio aiempien toimenpiteiden vaikutuksista. (Finlex 2023.)

Yhdenvertaisuuslaki on säädetty vuonna 2014. Finlexin (2014) mukaan lakia sovelletaan kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Laissa on määritelty mm. syrjintää valvovat viranomaiset sekä syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturva. Koulutuksen järjestäjällä tulee olla suunnitelma, kuinka se toteuttaa yhdenvertaisuuden edistämistä ja lisäksi koulutuksen järjestäjän tulee ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin edistäessään yhdenvertaisuutta. (Finlex 2014.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2015) oppaassa todetaan, että oppilaitoksilla on velvollisuus puuttua opiskelijoiden häirintään. Erilaisia häirinnän muotoja voivat oppaan mukaan olla esimerkiksi halventava, nöyryyttävä ja ahdistava ilmapiiri, halventava puhe sukupuolesta, sen ilmaisusta tai henkilön sukupuoli-identiteetistä, eri sukupuolivähemmistöjen vähätteleminen ja sukupuolen perusteella tapahtuva kiusaaminen. Oppaassa on annettu hyviä käytäntöjä, joita oppilaitokset voivat hyödyntää. Näitä ovat toiminnan kehittäminen kaikkia sukupuolia silmällä pitäen, häirintään puuttuminen, sukupuolivähemmistötermien käyttäminen, sukupuolineutraalien tilojen järjestäminen sekä se, kuinka oppilaita ja henkilöstöä puhutellaan ilman oletusta sukupuolesta. Sukupuolineutraalia toimintaa ovat myös yksityisyyden suojan parantaminen esimerkiksi huomioimalla liikuntatuntien ryhmäjaot sekä wc-tilat. Oppaan mukaan on tärkeää, että jo opiskelijavalinnassa kiinnitetään huomiota syrjinnän ehkäisemiseen ja annetaan opiskelijalle mahdollisuus muuttaa omaa sukupuoli- ja nimimerkintää oppilaitoksen järjestelmässä. (STM. 2015. s.11, 13, 15-16.)

4.5 Syrjintä

Oikeusministeriön julkaisun mukaan intersukupuoliset ihmiset ovat kokeneet syrjintää muita enemmän julkisilla paikoilla. Häirintää transihmiset ovat kokeneet runsaasti ja he kertovat usein välttävänsä itsenä ilmaisemista, koska pelkäävät sen aiheuttavan negatiivista käyttäytymistä. 55 % tutkimukseen

vastaajista vältti avoimesti itsensä ilmaisemista julkisilla paikoilla häirinnän pelossa. Vuonna 2016 tehtyyn tutkimukseen osallistuneista 81 % ei ilmoittanut kokeensa häirintää tai vihapuheita millekään taholle, koska he uskoivat, ettei tapausta tutkita tai se ei johda toimenpiteisiin. Koulutuksessa transihmiset ja intersukupuoliset kokivat paljon syrjintää. Kiusaamista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajat kokivat runsaasti. 50 % tutkimukseen osallistuneista oli salannut koulussa kuuluvansa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön. (Oikeusministeriö 2021, 12, 15-16, 20.)

Pro gradu -tutkielmassaan (2021, 30, 49) Molander toteaa, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia syrjinnästä ja kiusaamisesta koskevia tutkimuksia on tehty vielä vähän. Myös transsukupuolisuus on tutkimuksissa tuntematon ilmiö. Tutkielmassa todetaan, että sukupuolivähemmistöillä on muita suurempi riski joutua sosiaalisesti syrjäytyneeksi. He ovat muita sukupuolia alttiimpia joutua syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän kohteiksi. 88 % muunsukupuolisista nuorista on kohdannut koulussa epäasiallista käytöstä, kuten kouluväkivaltaa, uhkailua, häirintää tai kiusaamista. Transsukupuolisista nuorista 86 % on kokenut pelkoa yksinäisyydestä. Kokemukset ulkopuolisuudesta tai oman sukupuolen salaaminen toisilta perustuvat usein itsetunto- tai itseluottamuksesta johtuviin ongelmiin. Syrjinnältä suojaavina tekijöinä mainitaan tuen saaminen perheeltä ja lähipiiriltä.

4.6 Sateenkaarevien nuorten kohtaaminen

Vuonna 2017 julkaistussa teoksessa tuodaan esille, kuinka jotkut nuorten kanssa työskentelevät huomioivat sateenkaarevat nuoret vain, jos se aiheuttaa nuorelle jonkinlaisia ongelmia. Tällainen työskentelytyyli perustuu nuoren oma-aloitteisuuteen ja rohkeuteen tuoda ongelmat esille. Teoksessa tuodaan ilmi myös melko vastakkainen näkemys, jonka mukaan osa nuorten kanssa työskentelevistä oli sitä mieltä, että kaikki nuoret eivät halua puhua sateenkaarevuudesta siinä pelossa, että työnantajat pitäisivät sateenkaarevuutta syynä nuorten kaikkiin huoliin. Teoksessa kerrotaan myös, kuinka sukupuolen moninaisuuden sekä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät asiat voivat olla monelle

työntekijälle vieraita, jolloin asiat helposti sekoitetaan ja tahattomasti loukataan nuorta. (Hästbacka & Sirén 2017, 46-48.)

Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille suunnattu tutkimus osoittaa, että nuorten kanssa työskentelevillä on suuria eroja heidän tietämyksessään koskien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Moni sateenkaarevien nuorten kanssa työskentelevä on tutkimuksen mukaan hankkinut itselleen lisäkoulutusta lisäämään taitoja kohdata asiakkaita. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöasioita koskevan tiedon hankkiminen on kuitenkin lähtökohtaisesti työntekijällä. Ei ole tarkoituksenmukaista, että nuoret ovat ensisijainen tietolähde sateenkaarevien opiskelijoiden asioita selvittäessä. (Hästbacka & Sirén 2017, 77, 84.)

Yrityksen tulee pohtia eettisiä riskejään ja tunnistaa niitä. Eettisten riskien tunnistamisessa voidaan käyttää apuna henkilöstön haastatteluja ja kyselyjä, erilaista kerättyä dataa esim. häirintäilmoitukset, organisaation ohjeistusten ja viestinnän valvontaa sekä tutkimalla olemassa olevia raportteja, kuten laatuarviointeja. Eettisten riskien tunnistamisen jälkeen tulee laatia eettiset periaatteet. Isoissa organisaatioissa on selkeämpää, kun on laadittu kirjalliset ohjeet, joita henkilöstö noudattaa. Eettisten periaatteiden perusajatuksena on kertoa henkilöstölle, mikä on oikein ja mikä ei ole. Eettiset periaatteet laaditaan organisaation omasta toimintakulttuurista ja tarpeista. Niiden ei tule olla samanlaiset, kuin muilla on, vaan niiden tarkoituksena on toimia ohjenuorana omalle henkilöstölle. (Ratsula 2019, 217-220.)

4.7 Sukupuolitietoinen viestintä

Terveyden- ja hyvinvoinninlaitoksen julkaisussa (2021b) annetaan neuvoja sukupuolitietoiseen viestintään. Julkaisussa korostetaan, että viestinnässä ei ole oleellista korostaa kumpaakaan sukupuolta, tulisi välttää mies -loppuisia ammattinimikkeitä ja muistaa sukupuolten moninaisuus. Tekstissä nostetaan esille myös, että sukupuolivähemmistö sanana korostaa vähemmistöä. Tekstissä suositellaan käytettäväksi niitä ryhmiä, joita kirjoittaessa tarkoitetaan.

THL:n julkaisussa kehoitetaan välttämään ilmaisua ”vastakkaiset sukupuolet”, joka jo lukuvaiheessa aiheuttaa vastakkainasettelua ja vertailua.

Tekstissä korostetaan sukupuolitietoisien viestinnän tärkeydestä. Kirjoittajan on hyvä arvioida tekstiään kriittisesti. Useimmiten kirjoittaessa ei ole tarvetta korostaa sukupuolta, mutta lopulta tekstin sisältö kuitenkin ratkaisee sen, kuinka sukupuolineutraali siitä tulee ollakseen ymmärrettävä ja looginen.

Opetushenkilöstön olisi hyvä kiinnittää huomiota sanavalintoihin, kun he puhuvat opiskelijoille. Tervehdyksissä ei ole syytä korostaa erikseen tyttöjä ja poikia, vaan tervehdysten voi suunnata yleisesti opiskelijoille. Opiskelijat voivat kokea turvallisuutta, mikäli näkevät koululla sateenkaarilippuja tai -tarroja, jotka viestivät yleisestä hyväksynnästä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Opetushenkilöstön on myös tärkeä puuttua nimittelyyn tai vitsailuun, jonka kohteena on sateenkaarevat henkilöt. (Fraserhealth 2023.)

4.8 Opiskelijoiden hyvinvointi

Opiskelijoiden hyvinvointiin vaikuttaa koulun arki sekä ihmissuhteet. Koulussa aikuisilla on vastuuna edistää yhteisöllisyyttä, ryhmien toimivuutta sekä kaverisuhteita. Vuorovaikutus opettajien ja opiskelijoiden välillä on merkittävässä asemassa, kun puhutaan opiskelijoiden hyvinvoinnista oppilaitoksessa. (Wenström 2020, 26.)

Korkeakouluopiskelijoiden hyvinvointiin vaikuttaa monet asiat. 2021 tehdyssä opinnäytetyössä todetaan, että opiskelijoiden hyvinvointia edistävät niin ystävät, perhe, liikunta, sosiaalinen kanssakäyminen kuin henkinen tasapaino. Hyvinvoinnin esteinä koettiin uniongelmat, oma jaksaminen, sairastelu ja opiskeluympäristön sekä vuorovaikutuksen ongelmat. (Aho & Matikainen 2021, 21.)

THL:n vuonna 2021 teettämässä kyselyssä todettiin, että 35 prosenttia korkeakouluopiskelijoista koki ahdistus- ja/tai masennusoireita. 13 prosentilla korkeakouluopiskelijoista oli kyselyä tehdessä todettu vuoden sisällä masennus. Ahdistuneisuushäiriö oli yhtä yleinen kyselyyn vastanneiden keskuudessa. Lähes joka kolmas vastanneista ei kokenut kuuluvansa mihinkään opiskeluryhmään. (THL 2021a.)

Vuonna 2023 kirjoitetussa artikkelissa todetaan, että tämän päivän nuoret elävät monimuotoisessa sukupuoliyhteiskunnassa. Artikkelissa korostetaan, kuinka tärkeää on osata luoda ympäristö, joka kunnioittaa erilaisia sukupuolia ja seksuaalisia suuntauksia. Kunnioittava ja osallistava toimintakulttuuri auttavat ehkäisemään syrjintää, kiusaamista, ahdistusta ja muita kielteisiä terveysvaikutuksia. Ympäristön tuella sateenkaarevat nuoret voivat elää onnellisempaa elämää itsevarmoina kansalaisina. (Fraserhealth 2023.)

Karelia-ammattikorkeakoulu (2023) teettää vuosittain opiskelijoillaan OPALA-kyselyn, jonka avulla opiskelijat voivat antaa palautteen opiskelijan näkökulmasta Karelia-ammattikorkeakoulun toiminnasta. Kyselyssä käsitellään koulutuksen toteutumista, oppimiseen ja työelämässä tarvittavaa osaamista ja sen kehittymistä, sekä koulun opetussuunnitelmaa.

4.9 Opetushenkilöstön hyvinvointi

Hyvinvoiva henkilöstö vaikuttaa myös opiskelijoiden hyvinvointiin. Työhyvinvointi on merkittävässä asemassa vaikuttamaan työyhteisön toimintaan ja jokaisen yksilön työn imuun, työmotivaatioon sekä työn merkityksellisyyteen. Työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin arkiset asiat, kuten jokapäiväinen vuorovaikutus sekä oppilaitoksen pedagoginen toiminta. Työpaikan yhteisöllisyys vaikuttaa positiivisesti työssäjaksamiseen. (Wenström 2020, 25.)

Myönteiset ihmissuhteet ovat omiaan parantamaan työpaikan ilmapiiriä ja työhyvinvointia. Kun työpaikalla välitetään toisista ihmisistä, kohdataan heitä myötätuntoisesti ja arvostetaan jokaista yksilöä, on sillä vaikutuksia kokonaisvaltaisesti henkilöstön hyvinvointiin. Virheiden ja epäonnistumisten salliminen ja anteeksiantaminen sekä toisten onnistumisista iloitseminen lisäävät niin ikään työhyvinvointia. (Wenström 2020, 108.)

Opetushenkilöstön työtä tulisi määritellä organisaation arvot, joita tulisi yhdessä pohtia ja muistaa ne myös arjessa sekä yksilön toiminnassa. Hyviä arvoja voivat olla esimerkiksi tasa-arvo, toiminnan ja ajattelun vapaus, yhteenkuuluvuuden

tunne, sosiaalinen oikeudenmukaisuus, turvallisuus ja avuliaisuus. (Wenström 2020, 146-147.)

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Aineistonkeruu

Opinnäytetyössä selvitin Karelia-ammattikorkeakoulun sateenkaarevien opiskelijoiden kokemuksia Karelia-ammattikorkeakoulusta pääosin määrällisesti. Tutkimusjoukon muodostivat Karelia-ammattikorkeakoulun 2. ja 3. vuosikurssien opiskelijat. Kyselyn vastausprosentti oli 13,5. Jätin kohderyhmän ulkopuolelle ensimmäisen vuosikurssin opiskelijat, koska teetin kyselyn lokakuussa 2023 ja oletuksena oli, ettei ensimmäisen vuoden opiskelijoilla ole välttämättä riittävää kokemusta vastata kyselyyn. Neljännen vuoden opiskelijat ovat usein jo valmistautumassa työelämään sekä tekemässä opinnäytetyötään. Siksi heidät rajattiin myös pois.

Opinnäytetyössä oli 24 monivalintakysymyksiä ja 4 avointa kysymystä. Kyselyn toteuttamiseen käytin Webropol-ohjelmaa, joka mahdollisti kyselyyn vastaamisen anonyyminä. Testasin kyselyä ennen sen lähettämistä kolmen hengen ryhmällä. Näin sain selville, kuinka kauan aikaa kyselyn vastaamiseen menee ja kuinka helppoa kyselyyn on vastata.

Hankin opinnäytetyötäni varten tarvittavan aineiston teettämällä kyselyn opiskelijoille sähköisenä. Keräsin aineiston omalle pilvipalvelu-kanavalleni sekä henkilökohtaiselle USB-muistitikulleni tiedonsiirtoa varten. En kerännyt aineistoani varten henkilötietoja.

Tekijänoikeus tutkimukseeni on minulla itselläni. Luovutan valmiin raportin ja opinnäytetyön tulokset opinnäytetyöni teettäjälle, Karelia-ammattikorkeakoululle. Aineistot hävitin asianmukaisesti. Tutkittavan aiheen takia oli oltava erityisen tarkkana sanavalinnoista, sensitiivisyydestä ja tutkittavien henkilötietosuojan säilymisestä. (Tietoarkisto 2023.)

5.2 Hyvä tieteellinen käytäntö

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvat luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. Näihin tulee kiinnittää huomiota valitsemalla sellaiset menettelytavat, jotka turvaavat koko tutkimuksen ajan mm. haastateltavien tietoturvaa ja yksityisyyttä.

Opinnäytetyötä tehdessä on varmistettava, että toimintatavat ovat vastuullisia sekä asianmukaisia. Tietojen tallentaminen tulee tehdä turvallisesti, eikä henkilötietoja saa loukata. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti osoitetaan arvostusta tutkittavia henkilöitä sekä haastateltavia kohtaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Hyvää tieteellistä käytäntöä ovat tulosten laadukas ja tarkka kirjaaminen sekä säilyttäminen. Tulosten kirjaaminen kattavasti sekä riittävä viittaaminen aikaisempiin tutkimustuloksiin, niihin viittaaminen oikeaoppisesti ja täsmällisesti. Raportissa tulee käyttää itsekirjoitettua tekstiä, eli tekstiä ei ole plagioitu, eikä sitä saa vääristellä tai sepittää siihen omia tuloksia. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 5.)

5.3 Aineiston analysointi

Kvantitatiivinen tutkimus selvittää lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä vastauksia. Tutkimuksen edellytyksenä on riittävän suuri vastaajajoukko, jolloin vastauksia pystytään analysoimaan. Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on käyttää tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Kvantitatiivinen tutkimus kertoo vastauksen, kuinka jokin tilanne tällä hetkellä on, mutta ei kerro syytä tilanteen syntymiselle.

Kvalitatiivinen tutkimus pureutuu käyttäytymisen ja päätöksen teon syihin. Kvalitatiiviseen tutkimukseen osallistuu yleensä pieni määrä tutkittavia. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on tyypillistä ymmärtää ja selvittää asian taustat. (Heikkilä 2014.)

Määrällisessä tutkimusmenetelmässä käytetään usein kyselylomaketta aineiston keruuta varten. Kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään sama asiasisältö samalla tavalla, jolloin tutkimuksen menetelmä on vakioitu. Kyselylomaketutkimuksessa vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen kirjallisesti. Kyselylomaketutkimusta voidaan helposti kohdentaa isolle vastaajajoukolle ja se sopii käytettäväksi myös arkaluontoisiin kysymyksiin, koska vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Kyselylomaketutkimuksen riskinä on alhainen vastausprosentti. Kyselylomake voidaan lähettää sähköpostitse, mikäli kaikilla vastaajilla on yhtäläiset mahdollisuudet käyttää tietokonetta. Tutkimusaineiston otos muodostuu perusjoukosta, joka on esimerkiksi määritetty joukko ihmisiä. Otanta voidaan tehdä kokonaisotantana, jolloin tutkimusjoukosta ei valita tutkimusta varten otantamenetelmää, vaan tutkimus osoitetaan koko perusjoukolle. Toteutunut otos kuvaa kyselylomakkeisiin vastanneiden ihmisten määrää. Mikäli joihinkin kyselylomakkeisiin vastataan puutteellisesti, voidaan niitä käyttää vain siltä osin, kuin niihin on asianmukaisella tavalla vastattu. (Vilkkä 2021, 78-80, 82.)

Tutkimuksessa käytin puolistrukturoitua kyselyä, jossa oli 24 suljettua kysymystä ja 4 avointa kysymystä. Kysymyksistä viisi oli muotoiltu aiempaan kysymykseen annetun vastauksen perusteella siten, että se avasi uuden kysymyksen. Vastaaja ei siten vastannut välttämättä kaikkiin kysymyksiin. Webropol-ohjelma antoi vastauksista suoraan tilastolliset jakaumat. Käytin sitä suljettujen kysymysten analysointiin. Suljetut kysymykset kuvataan frekvenssein, jotka ilmaisevat jotain tiettyä lukumäärää. Frekvenssijakaumalla vastausten, eli muuttujien vaihteluväli jaetaan luokkiin ja näiden lukumäärä ilmoitetaan esimerkiksi prosenttiosuutena. (Tilastokeskus 2023a; 2023b.).

Kyselylomakkeen tulee mitata asioita, jotka nousevat esille tietoperustassa ja kysymysten tulee tuottaa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kysymysten tulee olla laadittu siten, että ne ovat vastaajan ymmärrettävissä. Tämän vuoksi kysymyksiä on testattava etukäteen ja kysymysten laatimiseen tulee varat riittävästi aikaa. Tutkimuksen tavoite tulee olla kyselylomakkeen tekijälle selvillä, että hän tietää, mihin kysymyksiin hän tarvitsee vastauksia. Kyselylomakkeessa voi käyttää monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Monivalintakysymykset laatii tutkija itse ja asettaa kysymyksille valmiit

vastausvaihtoehdot. Avoimissa kysymyksissä vastausta rajoitetaan vähemmän, jolloin vastaaja pyritään saamaan vastaaman omin sanoin annettuun kysymykseen. Sekamuotoinen kysymys on hyvä vaihtoehto kysymykseen, jonka kaikkia vaihtoehtoja ei voida varmuudella etukäteen tuntea. Määrällisessä tutkimuksessa kyselyn vastaukset usein taulukoidaan, jolloin saatua tutkimusaineistoa on helpoin käsitellä. Tutkimusaineisto käsitellään jonkun tilasto-ohjelman avulla. (Vilka 2021, 83-85, 89-90.)

Määrällisen tutkimuksen arvioinnissa on tärkeintä keskittyä siihen, että kyselylomakkeeseen ei tule virheitä ja että vastaaja ymmärtää, mitä tutkija haluaa tietää. Oleellista on kysyä mitattavia asioita, joita on tutkimussuunnitelmaan etsitty mitattavaksi. Kysymysten tulee myös kattaa tutkimusongelma. Tutkimuksen luotettavuutta pohditaan tutkimalla, onko saadussa kyselyssä tulokset tarkkoja. Luotettavuutta voivat heikentää inhimilliset virheet, kuten se, että vastaaja ymmärtää kysymyksen väärin tai merkitsee vastauksen lomakkeessa väärään kohtaan tai tutkijan tallennusvaiheessa tekemät virheet. Mikäli tutkimusvaiheessa ilmenee virheitä, on niihin otettava kantaa tutkimustekstiä laadittaessa. (Vilka 2021, 153.)

Aihe	Aiheeseen annettuja vastauksia
Sukupuolittaminen (tytöt/pojat)	Opettajat ovat kutsuneet minua väärällä nimellä. Minunlaista ihmistä ei ole opinnoissa edes olemassa. Opetus ollut heteronormatiivista ja transfobista. Oppitunnilla minut on nostettu esille pronominiin takia.
Vaikeat tilanteet ja niistä selviytyminen	Ystäville ja perheelle puhuminen. Puhuminen muille vähemmistöön kuuluville. Kumppanille puhuminen. Perheen tuki.
Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	Asiani vähättelemistä. Porukasta pois jättämistä. Epäasiallista keskustelua luokassa. Luokassa muunsukupuoliselle nauramista.
Sukupuolineutraali viestintä	Opetushenkilöstön puhe on sukupuoliolettavaa. Puhutaan ”tytöt ja pojat” ja minut liitetään tyttöihin. Osa opettajista ei ole tietoisia sukupuolten moninaisuudesta. Case-tapausten esimerkkihenkilöt ovat heteroita ja heillä on sukupuolittuneet nimet.
Oman itsensä piilottaminen	En kerro kenellekään koulussa muunsukupuolisuudesta. Olen vetäytynyt pois massasta. En ole uskaltanut käyttää sateenkaarivärejä. Olen peitellyt omaa sukupuoli-identiteettiä. Olen jättänyt kertomatta asioita omasta perheestäni. En kerro omasta kumppanistani, sillä pelkään homofobiaa.

Taulukko 1. Laadullisiin kysymyksiin käytetty teemoittelu

Opinnäytetyöni sisälsi myös avoimia kysymyksiä, joille tein sisällönanalyysin (taulukko 1). Sisällönanalyysiä käytetään usein laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen aineisto teemoitellaan ja siitä etsitään tutkimuksen kannalta kiinnostavaa tietoa. Aineisto käydään läpi ja siitä erotellaan asiat, jotka kuuluvat omaan teemaan, muu aineisto jätetään tutkimuksen ulkopuolelle. Lopuksi näistä kirjoitetaan yhteenveto. Aineiston teemoittelu, tai koodaus, on tutkijan itsensä tehtävä, siihen ei löydy suoraa vastausta, mitkä teemat tulee nostaa esille. Oleellista on kuitenkin, että teemat vastaavat asetettuun tutkimusongelmaan. Tutkijan tulee selvittää itselleen, hakeeko aineiston vastauksista samantyyppisyyttä vai erilaisuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.)

6 Tulokset

6.1 Taustatiedot

Vastauksia kyselyyn tuli 180. Kyselyn vastausprosentti oli 13,51 %. Kolmannen vuoden opiskelijoita vastaajista oli 113 (62,8 %) ja toisen vuoden opiskelijoita oli 67 (37,2 %). Vastaajista 126 (70,0 %) opiskelee terveys- ja hyvinvointialaa, 43 (23,9 %) kauppa-, hallinto- ja oikeustieteitä, yhdeksän (5,0 %) palvelualaa ja kaksi (1,1 %) tietojenkäsittely- ja tietoliikennealaa. Vastauksia ei tullut taide- ja kulttuurialalta, tekniikasta eikä maa- ja metsätalouseläältä.

Sukupuoleksi vastaajista itsensä määrittelivät naiseksi 75,6 %, mieheksi 20,0 %, muuksi kuin naiseksi tai mieheksi 3,3 % vastaajista. Kysymykseen ei halunnut vastata 1,1 % vastaajista.

Vastaajista 4,4 %, kertoi kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön. Heistä 62,5 % määritteli itsensä muunsukupuoliseksi. Transmiehiä, sukupuoleettomia ja gender queerejä oli vastaajien joukossa saman verran; 12,5 % jokaista. Kyselyyn vastanneissa ei ollut transnaisia tai intersukupuolisia.

Seksuaalivähemmistöön kokee kuuluvansa 39 vastaajaa (21,7 %). Enemmistö vastaajista kertoi olevansa biseksuaaleja (12,2 %). Toiseksi eniten vastaajista oli panseksuaaleja (6,7 %), lesboja oli 1,7 %, homoja, androseksuaalisia ja gyne/femiseksuaalisia oli kaikkiaan 1,1 %, aseksuaalisia oli vastaajista 0,6 %. Yksi

vastaajista (0,6 %), vastasi *muu, mikä* ja kertoi olevansa neutraali. Kaksi vastaajista ei halunnut vastata kysymykseen.

Karelia-ammattikorkeakoulu teettää vuosittain opiskelijoillaan OPALA-palautekyselyn, jonka tarkoituksena on kehittää ammattikorkeakoulun toimintaa ja opetusta. Kyselyssä keskitytään koulutuksen toteutukseen, ohjaukseen, arviointiin ja opiskelijan osaamisen kehittämiseen. Lukuvuonna 2021-2022 teetetystä kyselyssä 2. ja 3. vuosikurssien opiskelijat olivat 95,5 % sitä mieltä, että he ovat tyytyväisiä turvallisuustekijöiden huomiointiin Karelia-ammattikorkeakoulussa.

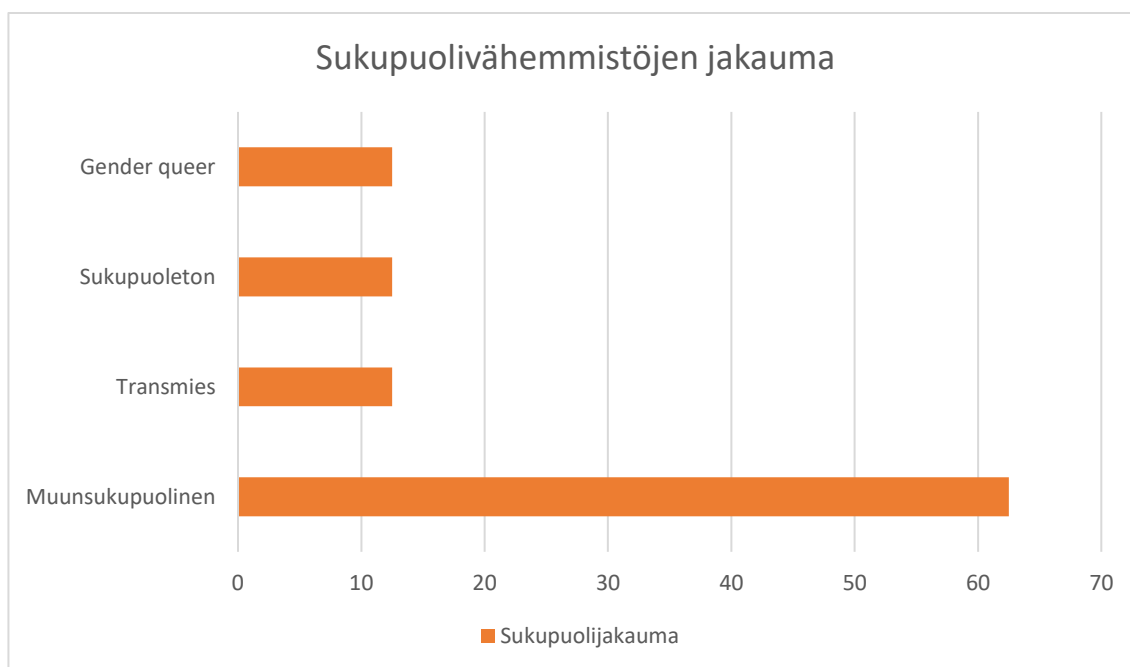
Toisen vuoden opiskelijoista 94 % oli sitä mieltä, että heillä toimii yhteistyö hyvin henkilöstön kanssa ja 93 % muiden opiskelijoiden kanssa. 69 % toisen vuoden ja 70 % kolmannen vuoden opiskelijoista olivat sitä mieltä, että opiskelijoiden antama palaute ja mielipiteet otetaan aktiivisesti huomioon opetuksen kehittämisessä. (Karelia 2023.)

6.2 Sukupuolten moninaisuus

6.2.1 Sukupuolivähemmistöt

Opinnäytetyöni kyselyyn vastanneista sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöryhmiin kuuluvista opiskelijoista osa koki, että osa opettajista ei ole tietoisia sukupuolten moninaisuudesta. Opettajien puheen kerrottiin olevan sukupuoliolettavaa. Jotakuta opiskelijaa on puhuteltu väärällä nimellä ja opettajat ovat sukupuolittaneet vastaajan tytöksi tai pojaksi, vastaajan kokiessa tämän olevan vastoin hänen sukupuoltaan. Vastauksista kävi ilmi, että kaikki opettajat eivät kiinnitä huomiota heteronormatiivisuuteen. Esimerkkinä vastauksissa mainittiin, että oppitunneilla olevissa case-tapauksissa esimerkkihenkilöt ovat heteroita ja heillä on sukupuolittuneet nimet.

Kyselyyn vastanneista sukupuolivähemmistöopiskelijoista 37,5 % opiskelee kaupan-, hallinto- ja oikeustieteiden alalla ja 62,5 % terveyden ja hyvinvoinnin alalla. Vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa sukupuolivähemmistöön 37,2 % oli toisen vuoden ja 62,8 % kolmannen vuoden opiskelijoita.



Kuvio 1 Vastaajien sukupuolijakauma sukupuolivähemmistöjen osalta, %-osuus vastaajista, (n=8)

Sukupuolivähemmistöjen edustajia oli 4,4 % vastaajista. Heistä suurin osa määritteli itsensä muunsukupuoliseksi (kuvio 1). Kyselyssä annetuista vaihtoehdoista sukupuolekseen ilmoitti yhtä monta gender queeria, sukupuoletonta ja transmiestä. Vastaajien anonymiteetin säilyttääkseni ilmoitan annetut luvut ainoastaan prosentteina, en lukumäärinä.

6.2.2 Kaupan-, hallinnon- ja oikeustieteiden ala

Kaupan-, hallinto- ja oikeustieteiden alalta vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, oli 67 % muunsukupuolisia ja 33 % gender queerejä. Kaupallisella alalla opiskelevien rajoja ei Karelia-ammattikorkeakoulussa ole rikottu. Yksinäisyyttä kaupallisella alalla opiskelevista sukupuolivähemmistöopiskelijoista Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa koki asteikolla 0 – 4 (0 = ei lainkaan, 4 = usein) verrattain paljon. Heidän keskiarvonsa oli 3,7. Cis-sukupuolensa vastauksissa valinneilla keskiarvo oli 1,4. Opiskelijat eivät olleet hakeneet apua yksinäisyyteensä.

7 % sukupuolivähemmistöön kuuluvista vastaajista koki syrjintää muiden opiskelijoiden taholta kaupallisella alalla. Koulun henkilökunnan taholta syrjintää tai

epäasiallista kohtelua ei kaupallisen alan opiskelijoista kokenut kukaan vastaajista.

12 % vastaajista kertoi hakeneensa apua kokeneestaan syrjinnästä, mutta eivät olleet apua saaneet. Vastaajista kukaan ei vastannut kysymykseen, tietävätkö he, kenelle voivat Karelia-ammattikorkeakoulussa tehdä ilmoituksen, mikäli ovat kokeneet epäasiallista kohtelua tai syrjintää.

Sukupuolineutraaliin viestintään oli kaupallisen alan opiskelijoista kiinnittänyt huomiota 33 % sukupuolivähemmistö- ja 28 % cis-opiskelijoista. 8 % cis-opiskelijoista ja 33 % sukupuolivähemmistöopiskelijoista olivat kiinnittäneet huomiota siihen, että opiskelijoita käytetään Karelia-ammattikorkeakoulussa henkilökunnan toimesta tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat.

33 % kaupallisen alan sukupuolivähemmistö- ja 3 % cis-opiskelijoista eivät ole uskaltaneet olla oma itsensä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa ja tapahtumissa. Erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia ei ole uskaltanut käyttää 33 % sukupuolivähemmistö- ja 62 % cis-opiskelijoista. Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa ko. tunnuksia ei ollut nähnyt kukaan sukupuolivähemmistöopiskelijoista, kun 65 % cis-opiskelijoista kertoi tunnuksia nähneensä.

6.2.3 Terveiden ja hyvinvoinnin ala

Terveiden ja hyvinvoinnin alalta vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa johonkin sukupuolivähemmistöön, oli 60 % muunsukupuolisia, 20 % transmiehiä ja 20 % sukupuoleettomia. Terveiden ja hyvinvoinnin alalla cis-opiskelijoiden itselleen asettamia rajoja ei oltu rikottu, mutta 60 % sukupuolivähemmistöopiskelijoista koki, että heidän rajojaan oltiin rikottu Karelia-ammattikorkeakoulussa niin, että vastaajat olivat kokeneet tilanteen epämiellyttävänä. Vastauksista kävi ilmi, että rajojen rikkomisen on ilmennyt vähättelynä, mikroaggressiona, epämääräisenä koskettelemisena ja kommentteina. Näistä vastaajista 33 % olivat ilmoittaneet asiasta henkilökunnalle.

Yksinäisyyttä terveyden ja hyvinvoinnin alalla opiskelevista sukupuolivähemmistöopiskelijoista Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa koki asteikolla 0 – 4 (0 = ei lainkaan, 4 = usein) verrattain paljon. Heidän keskiarvonsa oli 3,4. Cis-sukupuolensa vastauksissa valinneilla keskiarvo oli 1,5. Cis-opiskelijoista 5 % ja sukupuolivähemmistöopiskelijoista 40 % olivat hakeneet apua yksinäisyyteensä. Kukaan vastaajista ei kertonut, olivatko he saaneet apua.

80 % sukupuolivähemmistöön kuuluvista vastaajista koki syrjintää muiden opiskelijoiden taholta terveyden ja hyvinvoinnin alalla. Kokemus syrjinnästä on ilmennyt mm. vähättelynä, porukasta pois jättämisenä, epäasiallisena keskusteluna tai kokemuksesta, että itseä ei oteta tosissaan. 20 % sukupuolivähemmistö- ja 7 % cis-opiskelijoista kertoivat hakeneensa apua kokeneestaan syrjinnästä. Yksikään sukupuolivähemmistöopiskelijoista ei ollut apua saanut, 1,7 % cis-opiskelijoista kertoi saaneensa apua.

Koulun henkilökunnan taholta syrjintää tai epäasiallista kohtelua koki saaneensa 60 % sukupuolivähemmistö- ja 8 % cis-opiskelijoista. Koettu syrjintä tai epäasiallinen kohtelu ilmeni mm. alentavana puheena oppitunneilla, suvaitsemattomana puheena tai itsensä näkymättömäksi kokemisena henkilökunnan taholta. Vastaajista 33 % sukupuolivähemmistö- ja 50 % cis-opiskelijoista eivät tiedäneet, kenelle he voivat Karelia-ammattikorkeakoulussa tehdä ilmoituksen, mikäli ovat kokeneet epäasiallista kohtelua tai syrjintää.

Sukupuolineutraaliin viestintään oli terveyden ja hyvinvoinnin alan opiskelijoista kiinnittänyt huomiota 100 % sukupuolivähemmistö- ja 39 % cis-opiskelijoista. Vastaajista 40 % sukupuolivähemmistö- ja 4,1 % cis-opiskelijoista olivat huomauttaneet, mikäli Karelia-ammattikorkeakoulun viestintä eivät olleet sukupuolinsensitiivisiä. Opiskelijat olivat huomauttaneet esimerkiksi muistuttamalla trans- ja muunsukupuolisista opiskelijoista ja sanomalla opettajille asiasta. 13,2 % cis-opiskelijoista ja 40 % sukupuolivähemmistöopiskelijoista olivat kiinnittäneet huomiota siihen, että opiskelijoita käytetään Karelia-ammattikorkeakoulussa henkilökunnan toimesta tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat.

60 % terveyden ja hyvinvoinnin alan sukupuolivähemmistö- ja 5 % cis-opiskelijoista eivät ole uskaltaneet olla oma itsensä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa ja tapahtumissa. Tämä näkyi sukupuolivähemmistöön kuuluvien vastaajien mukaan siten, että he ovat joutuneet peittelemään omaa sukupuoli-identiteettiään, eivät ole uskaltaneet käyttää sateenkaaritunnuksia tai piilottelemalla itseään.

Erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia ei ole uskaltanut käyttää 60 % sukupuolivähemmistö- ja 54 % cis-opiskelijoista. Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa ko. tunnuksia oli nähnyt 60 % sukupuolivähemmistö- ja 71 % cis-opiskelijoista.

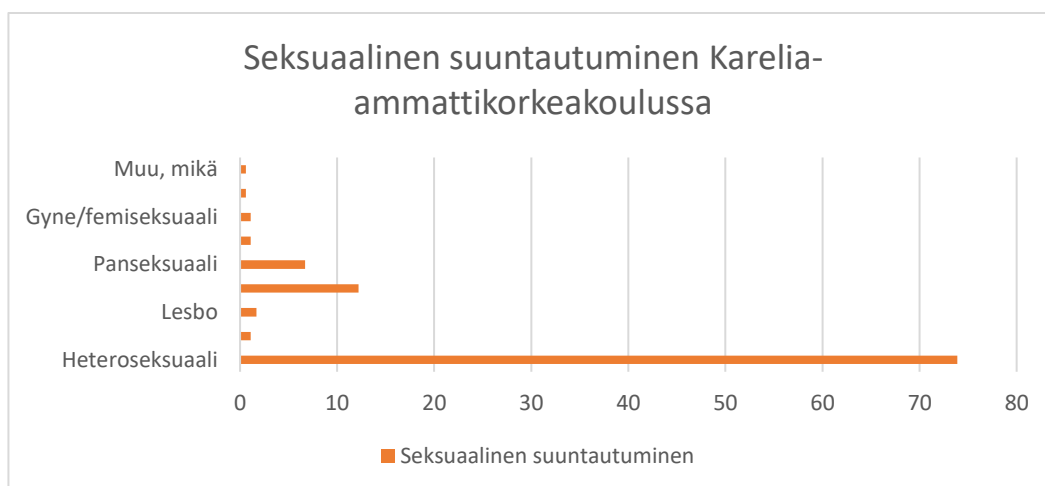
6.3 Seksuaalisuuden moninaisuus

6.3.1 Seksuaalivähemmistöt

Kyselyyn vastanneista seksuaalivähemmistöopiskelijoista 25,5 % opiskelee kaupan-, hallinto- ja oikeustieteiden alalla ja 72,4 % terveyden ja hyvinvoinnin alalla. Vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa seksuaalivähemmistöön 34 % oli toisen vuoden ja 66 % kolmannen vuoden opiskelijoita.

Tietojenkäsittely- ja tietoliikenne alan vastauksista ei käynyt ilmi merkittäviä seikkoja, joista olisi apua opinnäytetyön tutkimuksessa. Vastauksissa oli ristiriitoja, jolloin tulosten vertaileminen on vaikeaa. Osa vastaajista olivat vastanneet kysymykseen: *kuulutko johonkin seksuaalivähemmistöön "kyllä"* ja valinnut alavalikosta seksuaaliseksi suuntautumiseksi kohdan *hetero*.

Kyselyyn vastanneista Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista 78,3 % ilmoittivat olevansa heteroseksuaaleja ja 21,7 % kuuluvansa johonkin seksuaalivähemmistöön.



Kuvio 2 Seksuaalinen suuntautuminen, %-osuus vastaajista, (n=133)

Seksuaalivähemmistöopiskelijoista enemmistö valitsi annetuista vaihtoehdoista olevansa biseksuaaleja (kuvio 2). *Muu, mikä* kohtaan vastasi 0,6 % opiskelijoista. Tarkennuksen vastaukseen sai laittaa vapaaseen tekstikenttään, johon annettiin yksi vastaus; neutraali.

6.3.2 Kaupan-, hallinnon- ja oikeustieteiden ala

Kaupan-, hallinto- ja oikeustieteiden alalta vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa johonkin seksuaalivähemmistöön, oli 8,4 % homoja, 33,3 % biseksuaaleja, 16,7 % gyne/femiseksuaaleja, 25 % lesboja, 8,3 % androseksuaaleja ja 8,3 % panseksuaaleja.

Kaupallisella alalla opiskelijoiden itselleen asettamia rajoja ei oltu rikottu. Kun vertaillaan yksinäisyyttä, kaupallisen alan hetero- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoiden kesken, ei tuloksissa ole suurta eroa. Kysymykseen, onko opiskelija kokenut yksinäisyyttä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa asteikolla 0 – 4 (0 = ei lainkaan, 4 = usein), vastasivat kaupallisen alan heterot keskiarvolla 1,3 ja seksuaalivähemmistöopiskelijat keskiarvolla 2,3. Kukaan vastaajista ei ollut hakenut apua yksinäisyyteensä.

8 % seksuaalivähemmistöön kuuluvista vastaajista koki syrjintää muiden opiskelijoiden taholta kaupallisella alalla. Kokemus syrjinnästä on ilmennyt mm. vähättelynä ja naureskeluna. 16,7 % seksuaalivähemmistö- ja 9,7 % hetero-opiskelijoista kertoivat hakeneensa apua kokeneestaan syrjinnästä. Yksikään

kyselyyn vastanneista ei ollut apua saanut. Koulun henkilökunnan taholta syrjintää tai epäasiallista kohtelua eivät vastaajat olleet kokeneet.

Sukupuolineutraaliin viestintään oli kaupallisen alan opiskelijoista kiinnittänyt huomiota 33,3 % seksuaalivähemmistö- ja 25,8 % hetero-opiskelijoista. Kyselyyn vastanneet eivät olleet huomauttaneet viestinnästä henkilöstölle. 9,7 % hetero-opiskelijoista ja 8,3 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat kokeneet, että opiskelijoita käytetään Karelia-ammattikorkeakoulussa henkilökunnan toimesta tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat.

17 % kaupallisen alan seksuaalivähemmistöopiskelijoista eivät ole uskaltaneet olla oma itsensä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa ja tapahtumissa, kaikki kyselyyn vastanneista hetero-opiskelijoista ovat uskaltaneet olla omana itsenään. Vastauksista kävi ilmi, että osa opiskelijoista ei ole kertonut seksuaalisesta suuntautumisestaan kenellekään koulussa tai että he ovat olleet hiljaisia ja vetäytyneitä.

Erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia ei ole uskaltanut käyttää 50 % seksuaalivähemmistö- ja 65 % hetero-opiskelijoista. Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa ko. tunnuksia oli nähnyt 50 % seksuaalivähemmistö- ja 65 % hetero-opiskelijoista.

6.3.3 Terveiden ja hyvinvoinnin ala

Terveiden ja hyvinvoinnin alalta vastaajista, jotka ilmoittivat kuuluvansa johonkin seksuaalivähemmistöön, oli 3,0 % homoja, 50,0 % biseksuaaleja, 2,9 % aseksuaaleja, 2,9 % androseksuaaleja ja 32,4 % panseksuaaleja. Kohtaan *muu, mikä* vastasi 2,9 % vastaajista, kysymykseen ei halunnut vastata 5,9 % vastaajista.

Terveiden ja hyvinvoinnin alalla hetero-opiskelijoiden itselleen asettamia rajoja ei oltu rikottu. 9 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista ilmoitti, että heidän rajojaan oli Karelia-ammattikorkeakoulussa rikottu niin, että he ovat kokeneet

tilanteen epämiellyttävänä. Rajojen rikkominen on ilmennyt koskettelemisena, kommentoimisena sekä aggressioina. Seksuaalivähemmistöopiskelijoista 33,3 % vastaajista olivat ilmoittaneet rajojen rikkomisesta Karelia-ammattikorkeakoulun henkilökunnalle.

Kun vertaillaan yksinäisyyttä, terveyden ja hyvinvoinnin alan hetero- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoiden kesken, ei tuloksissa ole merkittävää eroa. Kysymykseen, onko opiskelija kokenut yksinäisyyttä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa asteikolla 0 – 4 (0 = ei lainkaan, 4 = usein), vastasivat heterot keskiarvolla 1,5 ja seksuaalivähemmistöopiskelijat keskiarvolla 2,0. 4,3 % hetero- ja 11,8 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat hakeneet apua yksinäisyyteensä koulun terveydenhuollolta. Kysymykseen ”oletko saanut apua, mikäli olet kokenut yksinäisyyttä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai sen tapahtumissa?” ei vastannut kukaan.

19,2 % seksuaalivähemmistöön kuuluvista vastaajista koki syrjintää muiden opiskelijoiden taholta terveyden ja hyvinvoinnin alalla. Kokemus syrjinnästä on ilmennyt mm. vähättelynä, porukasta pois jättämisenä ja epäasiallisuutena. 11,8 % seksuaalivähemmistö- ja 6,5 % hetero-opiskelijoista kertoivat hakeneensa apua kokeneestaan syrjinnästä. 1,1 % hetero- ja 2,9 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat saaneet apua. Lisäkysymykseen, millaista apua he olivat saaneet, ei oltu vastattu. Koulun henkilökunnan taholta syrjintää tai epäasiallista kohtelua oli kokenut 20 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista, mutta ei kukaan hetero-opiskelija.

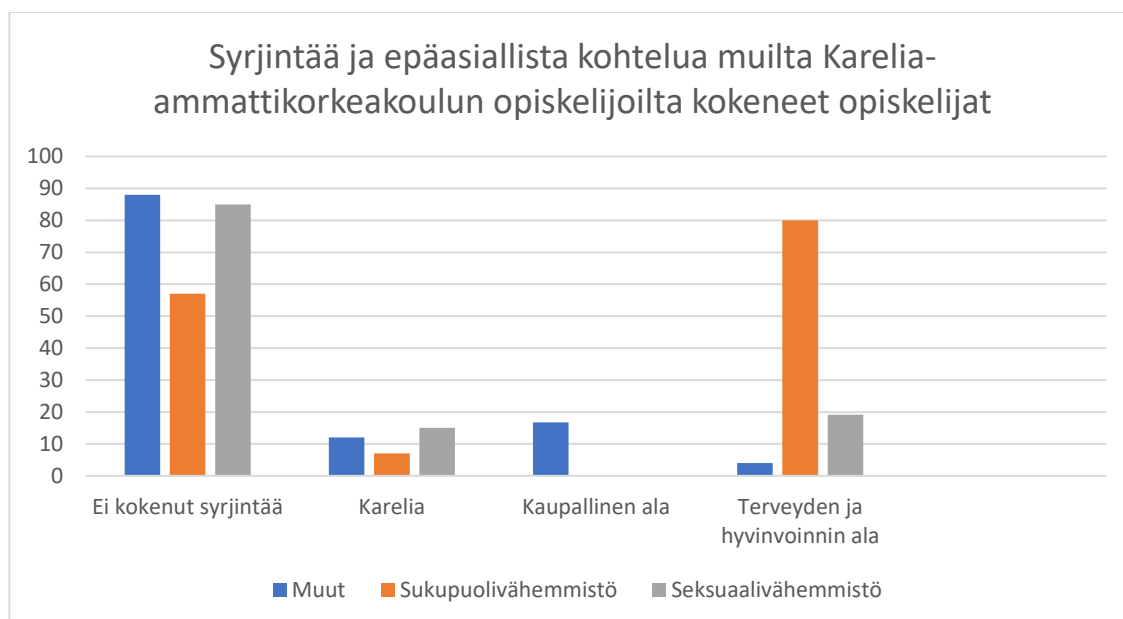
Sukupuolineutraaliin viestintään oli terveyden ja hyvinvoinnin alan opiskelijoista kiinnittänyt huomiota 70,6 % seksuaalivähemmistö- ja 30,4 % hetero-opiskelijoista. Kyselyyn vastanneista seksuaalivähemmistöopiskelijoista 20,6 % olivat huomauttaneet asiasta. 7,6 % hetero-opiskelijoista ja 32,4 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat kokeneet, että opiskelijoita käytetään Karelia-ammattikorkeakoulussa henkilökunnan toimesta tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat.

23,5 % terveyden ja hyvinvoinnin alan seksuaalivähemmistö- ja 1,1 % hetero-opiskelijoista eivät ole uskaltaneet olla oma itsensä Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa ja tapahtumissa. Vastauksista kävi ilmi, että opiskelijat ovat jättäneet kertomatta asioita perheestään tai puoliosastaan, piilottelevat omaa itseään ja ovat olleet eristäytyneitä muista.

Erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia ei ole uskaltanut käyttää 35,3 % seksuaalivähemmistö- ja 50 % hetero-opiskelijoista. Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa ko. tunnuksia oli nähnyt 73,5 % seksuaalivähemmistö- ja 69,6 % hetero-opiskelijoista.

6.4 Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu

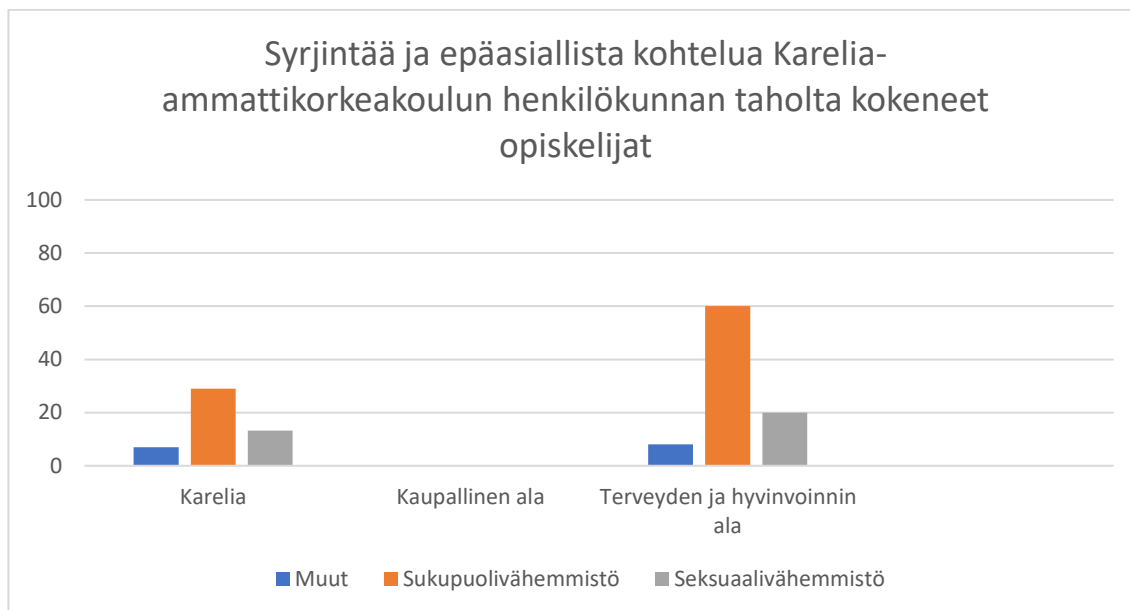
Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille esitettyyn kysymykseen syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta vastasi moni opiskelija. Opiskelijat ovat kokeneet vähättelyä, suvaitsemattomuutta, porukasta pois jättämistä ja epäasiallista keskustelua omasta sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta. Muut opiskelijat ovat luokassa nauraneet, mikäli opettaja on osoittanut välittävänsä muun-sukupuolisista henkilöistä.



Kuvio 3 Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu opiskelijoiden taholta, %-osuus vastaajista, (n=50)

Toisaalta taas vastauksista kävi ilmi, että opettaja on puhunut vastaajasta alentavasti muiden opiskelijoiden läsnä ollessa. Opiskelijoita on käytetty kielten opetuksessa selittämään muille opiskelijoille, millaisia ovat neutraalit pronominit.

Vastauksista kävi ilmi, kuinka opetus on ollut heteronormatiivista sekä transfo-
bista, eikä kaikki opiskelijat koe, että heidänlaisiaan opiskelijoita olisi lainkaan
olemassa.



Kuvio 4 Syrjintä ja epäasiallinen kohtelu henkilökunnan taholta, %-osuus vastaajista, (n=49)

Kyselyyn vastanneiden opiskelijoiden kokema syrjintä ja epäasiallinen kohtelu vaihteli merkittävästi aloittain. Suurin joukko, jotka kokevat syrjintää sekä opiskelijoiden että henkilökunnan taholta, löytyy terveyden ja hyvinvoinnin alan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoista (kuviot 3 ja 4). Kaupallisella-, palvelu- ja tietojenkäsittely- ja tietoliikenne- alalla kyselyyn vastanneista sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoista ei ollut kukaan kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Rehtori Petri Raivo kertoi haastattelussaan, että Karelia-ammattikorkeakoulussa lähdetään aina siitä, että on olemassa yhteisö, johon kuuluvat opiskelijat ja henkilökunta. Rehtorin mukaan olisi oletettavaa, ettei aikuisten ihmisten kanssa tarvitsisi puhua kiusaamisesta, mutta siihen joudutaan kuitenkin puuttumaan. Syrjintää pyritään ennaltaehkäisemään ja kaikki rehtorin tietoon tulevat tapaukset selvitetään. Raivon mukaan opiskelijan kokemus väärinkohtelusta tulee ottaa vakavasti ja selvittää, mistä on kyse ja asiaan tulee puuttua. (Raivo 2023.)

6.5 Minuuden esilletuominen

Vastausten perusteella moni opiskelija salaa oman minuutensa ja jättää kertomatta puolisostaan tai perheestään syrjinnän pelossa. Vastauksista kävi ilmi, kuinka moni opiskelija ei uskalla käyttää erilaisia tunnuksia, kuten sateenkaarilippua, koulussa tai sen tapahtumissa. Vastaajat piilottelevat omaa sukupuoltaan tai seksuaalista suuntautumistaan muilta opiskelijoilta, ovat hiljaisia ja eristäytyvät joukosta.

Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa on nähtävillä erilaisia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistötunnuksia, kuten sateenkaarilippuja. Opiskelijoilla on niitä lupa laittaa esille ja rehtorin mukaan niihin mahdollisesti kohdistuva ilkivalta selvitetään. Koulu osallistuu myös Pride-viikkoon mm. tukemalla Seta ry:n toimintaa ja nostamalla sateenkaarilippu lipputankoihin. Rehtorin mukaan Karelia-ammattikorkeakoulussa pitää ehdottomasti luoda kaikille turvallinen tila ja sallia erilaisuus. Hänen mukaansa on tärkeää, että vähemmistöopiskelijoiden oikeus olla näkyvissä ja olemassa koulussa turvataan. (Raivo 2023.)

6.6 Tulosten tarkastelu suhteessa aiempiin selvityksiin

Opinnäytetyöni tulokset suhteessa Ruuskan (2019) ja Molanderin (2021) tehtyihin pro gradu tutkielmiin ovat yhteneväiset niiltä osin, joita tutkin. Syrjintää tai epäasiallista kohtelua oli Karelia-ammattikorkeakoulussa kokenut 42,9 % sukupuolivähemmistöopiskelijoista ja 7 % cis-nuorista. Ruuskan pro gradu tutkielmassa tutkittiin syrjivää kiusaamista vapaa-ajalla, jossa kiusaamista koki 32 % transnuorista ja 11 % cis-nuorista. Molanderin tutkimuksessa muunsukupuolisista opiskelijoista 88 % olivat kohdanneet syrjintää tai epäasiallista käytöstä koulussa.

Yksinäisyyttä Karelia-ammattikorkeakoulussa tai sen tapahtumissa koki asteikolla 0-4 (0=ei lainkaan, 4=usein) cis-nuorista arvosanalla 1,5. Sukupuolivähemmistöopiskelijoilla arvosana oli 3,0. Ruuskan tutkielmassa yksinäisyyttä koki 28 % transnuorista ja 10 % cis-nuorista. Molanderin pro gradu tutkielmassa 86 % transnuorista oli kokenut pelkoa yksinjämisestä. Karelia-

ammattikorkeakoulussa oli uskaltanut olla oma itsensä 50 % sukupuolivähemmistöopiskelijoista ja 95,3 % cis-nuorista. Ruuskan tutkielmassa 69 % transnuorista ja 84 % cis-nuorista olivat uskaltaneet olla oma itsensä koulussa.

Hästbackan ja Sirénin (2017) julkaisussa todetaan, että työntekijöiden kuuluu hankkia tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevista asioista. He korostavat, että opiskelijoiden ei tulisi olla tietolähteenä ko. asioissa. Opinnäytetyössänini Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista 37,5 % sukupuolivähemmistöön ja 11,6 % cis-sukupuoleen, 27,7 % seksuaalivähemmistö- ja 7,5 % hetero-opiskelijoista kuuluvista opiskelijoista olivat sitä mieltä, että opiskelijoita käytetään tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat.

Keinoina selviytyä vaikeista tilanteista opiskelijat nostivat esille ystäville, puolisolle ja sukulaisille puhumisen, musiikin kuuntelemisen, hengitysharjoitukset ja liikunnan. Osa vastaajista kertoi ajattelevansa asioista positiivisesti, hemmottelevansa itseään ja yrittävänsä ajatella asioista järjellä, ei tunteella. Osa vastaajista purkaa vaikeita tilanteita netissä tai Pohjois-Karjalan Seta ry:n tukiryhmissä.

Tasa-arvolla on Karelia-ammattikorkeakoulussa pitkät perinteet. Karelia-ammattikorkeakoulu päivittää säännöllisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Edellisen kerran se on päivitetty 25.10.2023, jolloin siihen lisättiin mm. turvallisen ympäristön käsite. Karelia-ammattikorkeakoulu on vuodesta 2011 julistettu olevan syrjinnästä vapaa alue. Karelia-ammattikorkeakoulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi, että suurin osa opiskelijoista ei ole joutunut syrjinnän kohteeksi Karelia-ammattikorkeakoulussa. Syrjintää kokeneet olivat kokeneet sitä yleensä oman opiskelijaryhmän toimesta. Myös opettajien toimesta oli syrjintää havaittu. Rehtorin mukaan opiskelijan kokemus väärinkohdelemisesta tulee ottaa vakavasti ja selvittää, mistä on kyse. Asiaan tulee myös aina puuttua sen vaatimalla tavalla. (Karelia 2023; Raivo 2023.)

Karelia-ammattikorkeakoulussa on ryhdytty toimenpiteisiin sukupuolineutraaluiden parantamiseksi kampuksilla. Esim. jo nyt on tarjolla wc-tiloja, jotka ovat sukupuolineutraaleja ja niiden lisäämistä valmistellaan.

Karelia-ammattikorkeakoulun henkilöstön kanssa on käsitelty henkilöstökokouksissa, kuinka esim. rasismiin tulee puuttua koulun tiloissa ja tapahtumissa. Karelian arvoihin kuuluu ehdoton suvaitsevaisuus. (Raivo 2023.)

Fraserhealthin (2023) julkaisussa todetaan, että opetushenkilöstön olisi tärkeää olla korostamatta puheessaan tyttöjä tai poikia sekä yleisesti kiinnittää huomiota omiin sanavalintoihinsa. Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoista 35 % sukupuoli- ja 28 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat kiinnittäneet huomiota koulun viestinnässä sukupuolisensitiivisyyteen. Vastauksista tuli ilmi, että opetushenkilöstön puhe on sukupuoli oletettavaa, osa opettajista ei ole tietoisia sukupuolten moninaisuudesta ja että puheessa korostuu ”tytöt” ja ”pojat”.

Julkaisun mukaan opiskelijoiden turvallisuudentunnetta oppilaitoksessa voi lisätä koululla näkyvät sateenkaariliput tai -tarrat. 50 % sukupuoli- ja 68 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista olivat nähneet Karelia-ammattikorkeakoulun tiloissa tai tapahtumissa erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia, kuten sateenkaarilippuja.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni aihe valikoitui sen uutuusarvon vuoksi. Karelia-ammattikorkeakoulun rehtori oli lähestynyt opiskelijoita sähköpostilla hänelle tulleesta tiedosta, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijat kokevat kampuksilla syrjintää ja epäasiallista käytöstä itseään kohtaan. Totesin aiheeseen perehtyessäni, että sitä ei ole kovin laajalti tutkittu Suomessa. Lähteiden etsimiseen kului aikaa, sillä halusin käyttää melko tuoreita lähteitä. Totesin niitä etsiessäni, että aihealue on Suomessa vielä verrattain uusi. Totesin myös, että aiheeseen perehtyminen on tärkeää ja että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asioista olisi tärkeää tehdä enemmän tutkimuksia, että asioista osattaisiin puhua oikeilla termeillä ja vähemmistöjen tarpeita ymmärrettäisiin paremmin.

Opinnäytetyön tutkimuksen kysymyksiin olisi voinut panostaa enemmän. Tuloksia tulkitessani huomasin, että kiinnitin eri asioihin huomiota, kuin niitä suunnitellessani arvelin. Kohderyhmän asioita voisi tutkia jatkossa rohkeuden, hyvinvoinnin tai kiusaamisen kannalta. Lisäksi olisin voinut kysyä opiskelijoilta mieli- pidettä heidän kokemuksiaan Karelia-ammattikorkeakoulun johtamisesta. Nyt niihin kysymyksiin vastaukset tulevat yksipuolisesti rehtori Petri Raivolta.

Karelia-ammattikorkeakoulun rehtorin haastattelussa (Raivo 2023) tuli esille, että koulussa kannustetaan vähemmistönuoria tuomaan esille erilaisia tunnuksia ja kaikki opiskelijat saavat olla osa kouluyhteisöä yhdenvertaisina. Rehtorin tietoon tulevat syrjintätapaukset käsitellään huolella. Rehtorin haastattelussa nousi esille yksilön rohkeus tuoda asioita ja omia kokemuksiaan esille. Haastattelussa myös ilmeni, kuinka opiskelijoiden terveydenhuollon yhdistyessä yliopisto-opiskelijoiden kanssa YTHS-palveluiden piiriin, heikkeni hyvinvoinnin palvelut terveydenhuollon poistuessa kampuksilta.

Pohdin saatekirjettä kirjoittaessani, että sen ei tulisi olla liian pitkä, mutta kuitenkin sen tulisi antaa riittävä määrä tietoa. Lähetin kyselyn opiskelijoille sähköpostilla, jolloin sähköpostin otsikon tuli olla informatiivinen ja kiinnostusta herättävä. Sähköpostiviestin otsikko ”Kysely Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijoille” herätti riittävän kiinnostuksen. Kyselyyn vastasi ensimmäisen vuorokauden aikana yli 120 opiskelijaa. Lähetin muistutusviestin edellisenä päivänä kyselyn päättymisestä, joka herätti vastaamaan yli 50 opiskelijaa. Koska kyselyyn vastasi 180 Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelijaa, voin todeta, että kysely oli tarpeellinen ja tärkeä.

Kuten Rauramo (2016) toteaa, korostuvat työpaikan työhyvinvoinnin kannalta yhteisöllisyyden, henkilöstön hyvinvoinnin sekä sukupuolten tasa-arvon huolehtiminen. Rauramo jatkaa, että esihenkilön tulee puuttua, mikäli työpaikalla ilmenee syrjintää. Karelia-ammattikorkeakoulussa nämä asiat ovat johtamisen kulmakiviä ja rehtori Raivo (2023) osaa ottaa ne johtamisessaan huomioon. Manka ym. (2010) korostavat työpaikoilla keskustelemisen kulttuuria, jolloin ongelmiin varhaisella puuttumisella luodaan turvallinen toimintaympäristö ja ennaltaehkäistään niiden paisumista suuremmiksi. Raivo (2023) korosti haastattelussaan,

kuinka hänen johtamiskulttuuriin kuuluu selvittää hänelle tietoon tulleet tapaukset mm. syrjinnästä, koskivat ne sitten henkilökuntaa tai opiskelijoita.

Webropol-ohjelmalla luotu kysely oli selkeä ja siihen oli helppo vastata. Kyselyn eteneminen näkyi vastaajalle, joka saattoi auttaa siihen, että kyselyyn vastaaminen ei jäänyt kesken. Ennakkoon mietityt pakolliset kysymykset olisi kannattanut miettiä tarkemmin, sillä vaikka avoimiin kysymyksiin tuli paljon hyviä vastauksia, oli moni vastannut kysymykseen viivalla tai kysymysmerkillä. Jälkeenpäin totesin myös, että avoimet kysymykset opiskelijan hyvinvoinnista, kiusaamisesta tai rohkeudesta olisivat olleet mielenkiintoisia ja tärkeitä tutkimuksen kannalta. Nämä asiat nousivat esille erityisesti rehtorin (Raivo 2023) haastattelussa, joka tehtiin vasta kyselyn sulkeutumisen jälkeen.

Etsiessäni tietoa eri lähteistä, tuli niissä usein esille juuri sukupuolivähemmistöjen kokema syrjintä ja yksinäisyys. Ihmiset, jotka eivät koe olevansa oikeassa sukupuolella, jonka he ovat syntyessään saaneet, käyvät usein valtavan sisäisen myllerryksen asian kohdatessaan. Sukupuolen moninaisuuksista puhuminen on vielä uusi asia ja lienee siksi monelle cissukupuoliselle se voi olla pelottavaa. Uuden oppiminen ja hyväksyminen voi olla hidasta ja erilaisuus sukupuolen suhteen voidaan kokea niin poikkeavana, että henkilöä ei osata kohdata, häntä kiusataan tai syrjitään.

Oikeusministeriön (2018, 45-46) julkaisussa kerrotaan, kuinka sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt kokevat häirintää julkisissa tiloissa. Huuteleminen, seksuaalinen ahdistelu ja jopa väkivalta ovat sukupuolivähemmistöille niin yleisiä, että osa heistä ei enää edes kiinnitä niihin huomiota. Julkaisussa keskityttiin sukupuolivähemmistöhenkilöiden vapaa-ajan kokemuksiin, jotka voivat poiketa koulumaailmasta. Opinnäytetyössäni ei käynyt ilmi, että kukaan Karelia-ammattikorkeakoulun sukupuolivähemmistöopiskelijoista olisi kokenut fyysistä väkivaltaa koulun tiloissa tai sen tapahtumissa.

Oikeusministeriön julkaisussa haastateltavat kertoivat myös opiskelemisesta (2018, 52) ja siitä, kuinka koulumaailma voi olla hyvinkin sukupuolioletettu paikka. Osalla haastateltavista oli myös positiivisia kokemuksia työskentelystä

koulumaailmassa tai opettajaopinnoista yliopistossa. Julkaisussa eräs haastateltava oli pohtinut, onko hänen aina puututtava epäasialliseen käytökseen itseään kohtaan tai valistettava asiasta tietämättömiä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä koskien.

Syrjinnän ehkäisemisessä Oikeusministeriön (2018, 81) julkaisussa nostetaan esille turvallisen tilan tarve. Sukupuolivähemmistöjen mukaan turvallisessa tilassa ihminen saa olla oma itsensä ilman, että siitä tehdään suurta numeroa. Ohjeistuksia syrjintää vastaan pidetään tärkeinä. Niin ikään tärkeänä pidetään sitä, että koulu yhteisöissä lisättäisiin tietoa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä sekä huomioidaan heidän olemassaolonsa. Karelia-ammattikorkeakoulussa on tehty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (Karelia 2023), joten voidaan todeta, että Karelia-ammattikorkeakoulussa on panostettu syrjinnän ehkäisemiseen. Suunnitelmassa nostetaan esille sukupuolten välinen tasa-arvo sekä yhdenvertaisuus.

Karelia-ammattikorkeakoulu on perehtynyt hyvin eri sukupuolten tarpeisiin, yhdenvertaisuuteen ja turvallisen tilan merkitykseen. Kuitenkaan yksikään suunnitelma ei voi täysin poistaa ihmisten asenteita ja korjata heidän käytöstään. Opinnäytetyössäni kävi ilmi, että etenkin sukupuolivähemmistöopiskelijat kokivat syrjintää tai epäasiallista käyttäytymistä niin muilta opiskelijoilta kuin henkilökunnalta. Osa vastanneista oli ilmoittanut asiasta eteenpäin, tietoon ei tullut, että kenelle ilmoitus oli tehty.

Alangon (2014, 21, 24-25) julkaisussa tutkittiin sateenkaarinuorten elämää Suomessa. Julkaisussa tuodaan esille, kuinka sateenkaarinuorille on tärkeää, että hänen läheiset tukevat häntä ja hyväksyvät hänet sellaisena, kuin hän on. Ystävien merkitys korostui suurena asiana hyvinvoinnin kannalta. Julkaisussa nousi esille transfobia, joka voi olla esteenä läheisten ihmissuhteiden muodostumiseen. Opinnäytetyössäni Karelia-ammattikorkeakoulun sateenkaariopiskelijat kertoivat, että hankalissa tilanteissa he tukeutuvat ystäviinsä, omaan tukiverkkoonsa ja perheeseensä. Vastauksissa nostettiin esille myös muut sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöhenkilöt, joille he puhuvat hankalista asioista. Osa vastaajista sai tukea Seta ry:ltä. Vastauksissa nousi esille erään vastaajan mielipide,

että koulussa ei ole turvallista tilaa purkaa hankalia asioita. Myös transfobia nousi vastauksista esille. Se ei käynyt ilmi, esiintyykö transfobia muiden opiskelijoiden vai henkilökunnan taholta.

Omien, itselleen asettamien rajojensa rikkoontumista oli kokenut puolet sukupuoli- ja 6 % seksuaalivähemmistöopiskelijoista. Väestöliiton julkaisussa (2023) kerrotaan, että nuoren ihmisen yksi tärkeimmistä tehtävistä on opetella tunnistamaan omat rajansa. Julkaisussa rohkaistaan lukijaa kertomaan muille rajoistaan sekä kieltäytymään jostakin, mikä ei tunnu itsestä hyvältä. Rajojen ylittäminen voi tuntua pahalta tilanteen aikana, tai tunne voi tulla esille myöhemmin. Toisen rajojen kunnioittamista voi harjoitella ja rajoista tulisi puhua avoimesti.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa kävi ilmi, että Karelia-ammattikorkeakoulun sukupuolivähemmistöopiskelijat kokivat yksinäisyyttä koulussa tai sen tapahtumissa muita opiskelijoita enemmän. Seksuaalivähemmistöopiskelijat kokivat yksinäisyyttä hieman enemmän kuin heteroseksuaaliset opiskelijat. Kivijärven (2022, 59) tekstissä todetaan, että yksinäisyyttä ei voi ulkopuolelta arvioida, vaan se on aina jokaisen yksilön oma kokemus. Nuorisobarometrissä todetaan, että yksinäisyyttä lisää päällekkäiset vähemmistökokemukset. Opinnäytetyössäni en tutkinut vastaajien etnistä, uskonnollista tai muutakaan vähemmistötaustaa, joten päällekkäisyyksiä vähemmistöistä ei tämän opinnäytetyön tutkimuksissa ole tiedossa.

Johtamisessa Karelia-ammattikorkeakoulussa pyritään ammattitaitoisuuteen, yhdenvertaisuuteen ja ihmisläheisyyteen. Rehtorin haastattelussa (Raivo 2023) kävi ilmi, kuinka rehtori arvostaa Karelia-ammattikorkeakoulun henkilökuntaa ja opiskelijoita. Rehtori pyrkii johtamistyylissään vuorovaikutteisuuteen, suvaitsevaisuuteen ja kunnioittamaan toisia ihmisiä. Rehtori halua ja pyrkimys on, että häntä on helppo lähestyä ja hän haluaa kohdella kaikkia oikeudenmukaisesti. Karelia-ammattikorkeakoulussa on moninainen joukko opiskelijoita, joiden tarpeita rehtori haluaa kunnioittaa. Rehtori haluaa kunnioittaa henkilökunnan tapaa toimia ja luottaa siihen, että jokainen henkilökunnan jäsen kohtaa opiskelijat tilanteen vaatimalla tavalla. Mikäli epäasiallinen käytös tai syrjintä tulevat rehtorin

tietoon, hän käsittelee asian ja tekee tarvittavat toimenpiteet asian korjaamiseksi.

7.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyöni tutkimuksessa tutkin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen ilmiötä Karelia-ammattikorkeakoulussa. Koska ennakkoon oli tietoa, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijat olivat kokeneet syrjintää tai epäasiallista käytöstä kampuksilla, päädyin tekemään määrällisen tutkimuksen, josta selviää, kuinka paljon tätä esiintyy. Kyselytutkimukseen liittyy kuitenkin aina josain määrin tulkinnanvaraa, jolloin ei voida olla varmoja vastausten luotettavuudesta kaikilta osin. Kyselyn vastaajat ovat vastanneet kyselyyn sähköisesti, jolloin vastaamista ei ole valvottu ja kyselyn teettäjällä ei ole tietoa, onko vastaaja vastannut kysymyksiin rehellisesti. (Diak 2020.)

Opinnäytetyön tutkimuksen tulosten tultua ja niitä tulkitessani, totesin, että tähän aiheeseen olisi voinut tehdä tutkimuksen myös laadullisena opinnäytetyönä. Tällöin olisi jäänyt kuitenkin vertailu muihin opiskelijoihin tekemättä, mutta laadullisen tutkimuksen myötä olisi saanut enemmän henkilökohtaisia kokemuksia Karelia-ammattikorkeakoulusta.

Mittareita tulkitessani sain vastauksen, kuinka paljon sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijat kokivat syrjintää ja epäasiallista käytöstä Karelia-ammattikorkeakoulussa. Vastauksia pystyi täydentämään avoimilla kysymyksillä, joihin vastaaja pystyi täydentämään, millaista syrjintä tai epäasiallinen käyttäytyminen oli. Vastauksiin jäi kuitenkin aina tulkinnanvaraa riippuen siitä, kuinka vastaaja suhtautuu termiin syrjintä tai epäasiallinen käyttäytyminen. Nämä ovat henkilökohtaisia kokemuksia, eikä niihin voi opinnäytetyön tekijä vaikuttaa.

Haastattelemalla Karelia-ammattikorkeakoulun rehtoria (Raivo 2023) sain vastauksen toiseen tutkimuskysymykseeni siitä, kuinka esihenkilötyö voi vaikuttaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamiseen Karelia-ammattikorkeakoulun arjessa. Esimerkkeinä mainittakoon sukupuolineutraalit vessatilat, joita rehtori on ollut selvittämässä opiskelijoiden pyynnöstä. Kritiikkinä omaa

opinnäytetyötäni kohtaan annettakoon, että en kysynyt tätä kysymystä opiskelijoiden näkökulmasta. Etukäteen olisi tullut pohtia, kuinka opiskelijat näkevät esihenkilötyön merkityksen omasta näkökulmastaan ja olisiko kysymykseen ollut helppoa vastata.

Opinnäytetyöni tutkimuksessa noudatin kaikissa prosessin vaiheissa huolellisuutta, luotettavuutta ja rehellisyyttä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) ohjeiden mukaisesti. Kannoin vastuun koko prosessin elinkaaresta. Karelia-ammattikorkeakoululla on hyvät ohjeet opinnäytetyön tekemiseen ja noudatin ohjeita koko prosessin ajan. Tehdessäni opinnäytetyötä, kirjoitin raporttia omin sanoin ja käytin vain luotettavia lähteitä. Lähteitä käytin monipuolisesti ja etsin niihin kattavasti ajantasaista tietoa. Viittasin lähteisiin Karelia-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaisesti.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimi Karelia-ammattikorkeakoulu, jonka kanssa laadimme kirjallisen toimeksiantosopimuksen. Sopimuksen allekirjoittivat toimeksiantajan edustaja, opinnäytetyön ohjaaja sekä opiskelija. Sopimus laadittiin kolmena kappaleena. Tutkimuslupaa opinnäytetyölle ei tarvinnut erikseen hakea, sillä toimeksiantaja olisi ollut sama taho, joka tutkimusluvan olisi myöntänyt.

Opinnäytetyön kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti, enkä kerännyt vastaajilta henkilötietoja. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja kysely oli mahdollista keskeyttää vastaajan niin halutessa. Otin kaikessa toiminnassani opinnäytetyön suhteen huomioon eettisyyden ja käsittelin saatua tutkimustietoa huolellisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

7.3 Hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuoda esille, kuinka sateenkaariopiskelijat kokevat Karelia-ammattikorkeakoulun oppiympäristönä. Tämä opinnäytetyö jää Karelia-ammattikorkeakoulun käyttöön.

Jatkotutkimuksia aiheesta on mahdollista tehdä paljon, sillä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijoiden kokemuksia on Suomessa tutkittu verrattain

vähän. Karelia-ammattikorkeakoulu teettää vuosittain opiskelijoilla tyytyväisyyskyselyn (OPALA), joka ei kuitenkaan vastaa opinnäytetyössäni esille tulleisiin aiheisiin sateenkaariopiskelijoiden tai muiden vähemmistöjen näkökulmasta. Kokemukset syrjinnästä, epäasiallisesta käytöksestä, yksinäisyydestä ja puutteet opiskelijaterveydenhuollossa ovat teemoja, joita voisi tulevaisuudessa tutkia opiskelijoiden näkökulmasta.

Jatkotutkimusaiheina voisi olla sukupuolten moninaisuus ja sen ilmeneminen korkeakouluissa sekä miltä cis-opiskelijoiden näkökulmasta tuntuu käsitellä sukupuolten moninaisuutta koskevia asioita.

Lähteet

Aho, E. & Matikainen, A. 2021. Korkeakouluopiskelijan hyvinvointi. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sairaanhoidajakoulutus. Opinnäytetyö.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/511304/Aho_Elisa_Matikainen_Aleksi.pdf?sequence=3&isAllowed=y. 21.5.2023.

Alanko, K. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Verkkojulkaisu. Nuorisotutkimusseura. Helsinki: Unigrafia. <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>. 14.11.2023.

Avoin tiede. 2018. Validiteetti. <https://avointiede.fi/fi/ajankohtaista/todennettavuus-ja-toistettavuus>. 15.11.2023.

Diak. 2020. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0. <https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>. 28.11.2023.

Duodecim. 2023. Terveyskirjasto. Transsukupuolisuus. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01195>. 12.5.2023.

Finlex. 2023. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 15.5.2023.

Finlex. 2014. Yhdenvertaisuuslaki. 15.5.2023.

Fraserhealth. 2023. Gender and sexual identity in schools. <https://www.fraserhealth.ca/health-topics-a-to-z/school-health/sex-education-and-sexual-identity/gender-and-sexual-identity-in-schools>. 31.7.2023.

Heikkilä, T. Kvantitatiivinen tutkimus. 2014. Verkkojulkaisu. <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. 30.7.2023.

Helsinki Pride -yhteisö ry. 2023. Sateenkaarisanasto. <https://pride.fi/tietoa-tukea/sateenkaarisanasto/>. 6.9.2023.

Hästbacka, N. & Sirén, I. 2017. "Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa". Ammatti-
laisten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta
päihde- ja mielenterveystyössä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimus-
seura. Verkkojulkaisu. Helsinki: Unigrafia. [https://www.nuorisotutkimus-
seura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf](https://www.nuorisotutkimus-
seura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf). 8.8.2023.

Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A. 2021. Vähemmistöstressi uhkana seksuaali-
ja sukupuolivähemmistöjen terveydelle. Lääketieteellinen aikakausikirja Duode-
cim numero 17. Saatavissa <https://www.duodecimlehti.fi/duo16384>. 27.4.2023.

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2023. Lukuvuosipalaute. OPALA. [https://kareli-
auas.sharepoint.com/:w:/r/sites/Johtaminen/_layouts/15/Doc.aspx?sour-
cedoc=%7B71B74C7F-C3AF-4FC6-861A-8233D32B88B7%7D&file=Kare-
lia%20OPALA%202021-2022%20amk_koulutusten%20yhteenveto.docx&ac-
tion=default&mobileredirect=true](https://kareli-
auas.sharepoint.com/:w:/r/sites/Johtaminen/_layouts/15/Doc.aspx?sour-
cedoc=%7B71B74C7F-C3AF-4FC6-861A-8233D32B88B7%7D&file=Kare-
lia%20OPALA%202021-2022%20amk_koulutusten%20yhteenveto.docx&ac-
tion=default&mobileredirect=true). 8.11.2023.

Karelia-ammattikorkeakoulu. 2023. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.
<https://www.karelia.fi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-suunnitelma/>. 13.11.2023.

Karvinen, M. & Venesmäki, E. 2019. Tilaa moninaisuudelle. Opas seksuaali- ja
sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Verkkojulkaisu. Hel-
sinki: Norr Design Oy. [https://yhdenvertaisuus.fi/docu-
ments/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-
674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf](https://yhdenvertaisuus.fi/docu-
ments/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-
674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf). 6.9.2023.

Kivijärvi, A. 2022. Läpi kriisien. Nuorisobarometri 2022. Valtion nuorisoneu-
vosto. [https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/nuorisobarometri-
2022-web.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2023/03/nuorisobarometri-
2022-web.pdf). 14.11.2023.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua -työ-
hyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tammerprint Oy: Tampere. Saatavissa
http://lato.poutapilvi.fi/p4_kuntoutussaatio/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.
26.4.2023.

Molander, C. 2021. Sukupuolen vaikutus nuoren sosiaaliseen syrjäytymiseen – systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Luokanopettajakoulutus. Pro gradu. <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-202112159339.pdf>. 19.8.2023.

Oikeusministeriö. 2018. Koko ajan jännittyneenä. Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_j%c3%a4nnittyneen%c3%a4_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y. 14.11.2023.

Oikeusministeriö. 2021. Tutkimustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta Suomessa. Policy Brief 5, Syrjintä Suomessa, 2021 Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/OM_policy_brief_5_web.pdf/aced140e-d940-b37b-a4ce-ad59cf92be1b/OM_policy_brief_5_web.pdf?t=1618904629224. 27.4.2023

Raivo, P. 2023. Rehtori. Karelia-ammattikorkeakoulu. Nauhoitettu haastattelu 13.11.2023.

Ratsula, N. 2019. Oikein toimimisen kulttuuri. Johtajan opas eettisen organisaation rakentamiseen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Rauramo, P. 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Saatavissa <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>. 27.4.2023

Ristkari, M., Suni, N. & Tyni, V. 2018. Sukupuolena ihminen. EU: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ruuska, T. 2019. Lukiossa opiskelevien transnuorten kouluhyvinvointi. Helsingin yliopisto. Sukupuolentutkimuksen maisteriohjelma. Humanistinen tiedekunta. Pro gradu. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/ce676857-e72d-4ba3-b528-41275218a8f3/content>. 1.9.2023.

Seta ry. 2023a. Sateenkaaritieto. Sateenkaarisanasto. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>. 12.5.2023

Seta ry. 2023b. Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/>. 11.5.2023.

Seta ry. 2019. Opas intersukupuolisille nuorille. <https://setary.sharepoint.com/Setafitiedostoalue/Forms/AllItems.aspx?id=%2FSetafitiedostoalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit%2FISnuoret2019%2Epdf&parent=%2FSetafitiedostoalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit&p=true&ga=1>. 7.8.2023.

Seta ry. 2021. Sukupuolen moninaisuus ja kehon kirjo. Seta-julkaisut. <https://setary.sharepoint.com/Setafitiedostoalue/Forms/AllItems.aspx?id=%2FSetafitiedostoalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit%2FSukupuolen%20moninaisuus%20%2Doppaat%202021%20web%2FSukupuolen%20moninaisuus%20ja%20kehon%20kirjo%20web%202021%2Epdf&parent=%2FSetafitiedostoalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit%2FSukupuolen%20moninaisuus%20%2Doppaat%202021%20web&p=true&ga=1>. 12.5.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus. Julkaisut. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74464/Oppilaitokset_netsti.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 15.5.2023.

THL. 2021a. Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveys, elintavat ja opiskeluryhmään kuulumisen. Julkaisut. <https://thl.fi/documents/10531/5589167/KOTT2021-tutkimuksen+perustulokset.pdf/db343de6-25d0-0964-42a9-ffe268d9932d?t=1639369139813>. 21.5.2023.

THL. 2021b. Sukupuolitietoinen viestintä.

https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolitietoinenviestinta_27.4.2023.

Tietoarkisto. 2023. Aineistohallinnan käsikirja. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistohallinta/aineistohallinnan-suunnittelu/>. 30.7.2023.

Tilastokeskus. 2023a. Frekvenssi. <https://www.stat.fi/meta/kas/frekvenssis.html>. 31.10.2023.

Tilastokeskus. 2023b. Frekvenssijakauma. <https://www.stat.fi/meta/kas/frekvenssi.html>. 31.10.2023.

Trasek. 2023. Sukupuolivähemmistöt. <https://trasek.fi/>. 11.5.2023.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Karelia Finna. <https://www.elibrary.com/reader/9789520400118>. 4.11.2023.

Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J. & Hentilä, J. 2011. Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Tallinna: Gaudeamus.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. 31.7.2023.

Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Juva: WS Bookwell Oy.

Väestöliitto. 2023. Omat rajat. https://vaestoliitonblogi.com/2023/02/08/omien-rajojen-asettaminen-ja-toisen-rajojen-kunnioittaminen-ovat-osa-vakivallatonta-vuorovaikutusta/?gclid=CjwKCAiA0syqBhBxEiwAeNx9Ny9_fnlby-FqG1EsW8pJEE8P7F-mLA-l5EiTYxNbB9Vd0qfLnUu75IRoCPmoQAvD_BwE. 14.11.2023.

Wenström, S.2020. Positiivinen johtaminen. Johda paremmin opetus- ja kasvatusalalla. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy



Hyvä vastaaja

Opiskelen tradenomiksi Karelia ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä. Tämä saatekirje ja webropol-kyselylomake on lähetetty kaikille Karelia ammattikorkeakoulun **2. ja 3. vuosikurssien opiskelijoille**. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöopiskelijat kokevat Karelia ammattikorkeakoulussa opiskelun. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Karelia ammattikorkeakoulu. Kyselyyn vastaaminen on kuitenkin tärkeää **kaikilta opiskelijoilta**.

Kyselyn perusteella Karelia ammattikorkeakoulu voi kehittää toimintaansa. Vastaamalla webropol-kyselyyn, joka löytyy linkkinä saatekirjeen lopusta, annatte suostumuksenne tutkimukseen osallistumisesta. **Kyselyn vastausaika on 23.10.2023-31.10.2023**. Kyselyyn vastaamiseen kuluu muutama minuutti.

Vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauksista ei käy ilmi vastaajan henkilöllisyys ja vastaukset ovat vain opinnäytetyön tekijällä, niitä ei luovuteta ulkopuolisille. Kysymyksiin vastataan täysin anonyymisti. Tutkimuksen jälkeen vastaukset hävitetään asianmukaisesti.

Olen kiitollinen kaikista vastauksista, joten käytäthän muutaman minuutin aikaa ja autat opinnäytetyöni valmistumisessa!

Mikäli sinulla herää jotain kysyttävää, yhteystietoni on kaisa.piiroinen@edu.karelia.fi.

Linkki kyselyyn:

Yhteistyöstä kiittäen

Kaisa Piiroinen

Karelia AMK

Opinnäytetyö

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

1. Sukupuolesi *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

2. Opintovuotesi *

- 2.vuoden opiskelija
- 3.vuoden opiskelija

3. Koulutusalasasi *

-
- Taiteet ja kulttuuri
- Kauppa, hallinto ja oikeustieteet
- Tietojenkäsittely ja tietoliikenne
- Tekniikka
- Maa- ja metsätalous
-
-

Terveys ja hyvinvointi

Palveluala

4. Kuulutko johonkin sukupuolivähemmistöön? *

- En
 Kyllä

6. Kuulutko johonkin seksuaalivähemmistöön? *

- En
 Kyllä

7. Mikä on seksuaalinen suuntautumisesi? *

- Heteroseksuaalinen
 Homo
 Lesbo
 Biseksuaalinen
 Panseksuaalinen
 Androseksuaalinen (tuntee kiinnostusta maskuliinisuutta kohtaan, sukupuoli ei ole väliä) Gyne/femiseksuaalinen (tuntee kiinnostusta feminiinisyttä kohtaan, sukupuoli ei ole väliä) Aseksuaalinen
 Muu, mikä?

En halua vastata

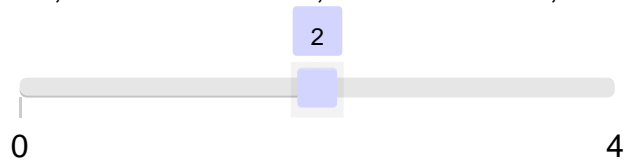
8. Onko asettamiasi rajojasi rikottu Karelia ammattikorkeakoulussa niin, että olet kokenut tilanteen epämiellyttävänä? *

- Ei
- Kyllä, miten?

11. Onko sinulla keinoja, joilla voit lohduttaa itseäsi hankalassa tilanteessa? Jos on, minkälaisia? *

12. Oletko kokenut yksinäisyyttä Karelia ammattikorkeakoulussa tai sen tapahtumissa? *

0=Ei lainkaan, 1= harvoin, 2= melko harvoin, 3= melko usein, 4 usein



13. Oletko hakenut apua, mikäli olet kokenut yksinäisyyttä Karelia ammattikorkeakoulun tiloissa tai sen tapahtumissa? *

- En
- Kyllä

15. Kysymys sateenkaariopiskelijoille: Oletko kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua muilta opiskelijoilta Karelia ammattikorkeakoulussa?

- En
- Kyllä, millaista?
-

16. Oletko tehnyt ilmoituksen, mikäli olet kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua muilta opiskelijoilta? *

- En
- Kyllä

18. Kysymys sateenkaariopiskelijoille: Oletko kohdannut syrjintää tai epäasiallista kohtelua koulun henkilökunnalta Karelia ammattikorkeakoulussa?

- En
- Kyllä, millaista?
-

20. Oletko hakenut apua koulun terveydenhuolloilta, mikäli olet kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua Karelia ammattikorkeakoulun tiloissa tai sen tapahtumissa? *

- Kyllä
- En

21. Oletko saanut apua koulun terveydenhuolloilta, mikäli olet kokenut syrjintää tai epäasiallista kohtelua Karelia ammattikorkeakoulun tiloissa tai sen tapahtumissa? *

- En
- Kyllä, millaista
-

22. Oletko kiinnittänyt huomiota Karelia ammattikorkeakoulun viestinnässä sukupuolisensitiivisyyteen? *

- En
 Kyllä

23. Oletko huomauttanut, mikäli Karelia ammattikorkeakoulun viestintä (opetushenkilöstön puhe, kirjalliset viestit tms.) eivät ole sukupuolisensitiivisiä? *

- En
 Kyllä, miten?
-

24. Oletko kokenut Karelia ammattikorkeakoulussa, että opiskelijoita käytetään henkilökunnan toimesta tietolähteenä, kun kyseessä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät asiat? *

- En
 Kyllä

25. Oletko uskaltanut olla oma itsesi Karelia ammattikorkeakoulun tiloissa ja tapahtumissa? *

- Kyllä
 En

27. Oletko uskaltanut käyttää erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia (kuten sateenkaarilippua) liikkuessasi Karelia ammattikorkeakoululla tai sen tapahtumissa? *

- En
 Kyllä

28. Oletko nähnyt erilaisia sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia tunnuksia (kuten sateenkaarilippua) Karelia ammattikorkeakoulun tiloissa tai sen tapahtumissa? *

En

Kyllä

Haastattelukysymykset rehtorille 13.11.2023

1. Kuinka Karelia-ammattikorkeakoulussa kiinnitetään huomiota tasa-arvoon?
2. Kuinka Karelia-ammattikorkeakoulussa puututaan syrjintään?
3. Entä ehkäistään syrjintää?
4. Kuinka Karelia-ammattikorkeakoulussa otetaan opiskelijoiden ja henkilökunnan hyvinvointi huomioon?
5. Kuinka yhdenvertaisuus näkyy Karelia-ammattikorkeakoulussa?
6. Kuinka usein Karelia-ammattikorkeakoulun yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään? Kenen vastuulla se on?
7. Onko Karelia-ammattikorkeakoululle laadittu eettiset periaatteet?
8. Onko Karelia-ammattikorkeakoulussa ohjeistettu henkilökuntaa sukupuolitietoiseen viestintään?
9. Onko Karelia-ammattikorkeakoulussa tehty toimenpiteitä sukupuolineutraaliuden edistämiseksi (esim. wc-tilat)?
10. Onko Karelia-ammattikorkeakoulun henkilöstölle järjestetty koulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tuntemusta kohtaan?
11. Osallistuuko Karelia-ammattikorkeakoulu Pride-tapahtumiin?
12. Onko Karelia-ammattikorkeakoulussa esillä erilaisia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tunnuksia (kuten sateenkaarilippuja)?