



## 92 % kaapissa työpaikalla

**Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointi sosiaalialan työyhteisöissä**

Siiri Kiviholma

Opinnäytetyö, AMK

Maaliskuu 2024

Sosionomin tutkinto-ohjelma (AMK)

**Kiviholma, Siiri**

**92% kaapissa työpaikalla. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointi sosiaalialan työyhteisöissä.**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Maaliskuu 2024**, 36 sivua.

Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### **Tiivistelmä**

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asema työelämässä on edelleen haastava, ja monet joutuvat salaamaan seksuaalisuutensa tai sukupuoli-identiteettinsä työpaikalla, mikä voi aiheuttaa vähemmistöstressiä tai terveydellisiä ongelmia. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarkastella, kuinka hyvin sosiaalialan työyhteisöissä otetaan huomioon seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus sekä selvittää heteronormatiivisuuden ilmenemistä näissä ympäristöissä. Tutkimus pyrki tuomaan esiin konkreettisia esimerkkejä ja kokemuksia sosiaalialan työyhteisöistä ja tarjoamaan pohjaa mahdollisille muutoksille työyhteisöjen toimintakulttuurissa.

Opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusmenetelmää, jonka avulla pyrittiin ymmärtämään ilmiötä sosiaalialan ammattilaisten omasta näkökulmasta. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoiduilla haastatteluilta. Haastateltavat kerättiin puskaradion ja sosiaalisen median kautta. Haastatteluihin osallistui yhteensä neljä sosiaalialalla työskennellyttä henkilöä. Kolme haastattelua toteutettiin etäyhteydellä ja yksi kasvotusten. Kaikki haastattelut tallennettiin litterointia varten. Aineiston analysoinnissa käytettiin teemoittelumenetelmää. Haastatteluilta pyrittiin selvittämään ammattilaisten tietotasoa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta, moninaisuuden huomioinnista työyhteisöjen keskustelukuluttuurissa sekä moninaisuuden huomiointiin liittyvistä käytänteistä ja toimenpiteistä.

Tulokset osoittivat, että vaikka sosiaalialan ammattilaiset kokivat tuntevansa sateenkaarianaston hyvin, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen käytännössä työyhteisöissä oli haastavaa. Tietoisuuden ja koulutuksen lisäämisen tarve oli ilmeinen. Tulosten perusteella eri termien käyttö ja oletukset olivat tekijöinä työyhteisön ilmapiiriin ja avoimuuteen vaikuttamisessa. Vastauksista ilmeni, että tiedon ja ymmärryksen puute saattoi johtaa jopa epäasialliseen käytökseen tai keskustelun välttelyyn. Johdajuuden roolia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisessa pidettiin tärkeänä. Tulokset osoittivat toiveita moninaisuuden huomioinnin lisäämisestä, joka heijasti tarvetta jatkuvalle oppimiselle ja muutoksille työyhteisöissä.

### **Avainsanat (asiasanat)**

seksuaalivähemmistöt, sukupuolivähemmistöt, heteronormatiivisuus, vähemmistöstressi, sosiaaliala, työ-kulttuuri, haastattelututkimus

### **Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Kiviholma, Siiri**

**92% closeted in the workplace. Acknowledging sexual and gender diversity among social service work communities.**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2024, 36 pages

Degree Programme in Social Services. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The status of sexual and gender minorities in the workplace remains challenging, and many are forced to hide their sexuality or gender identity in the workplace, which can lead to minority stress or health problems. The aim of this thesis was to examine the extent to which sexuality and gender diversity is taken into account in social work communities and to explore the manifestations of heteronormativity in these environments. The study aimed to highlight concrete examples and experiences from social service workplaces and to provide a basis for possible changes in the culture of workplaces.

The thesis used a qualitative research method to understand the phenomenon from the perspective of social work professionals. The research material was collected through semi-structured interviews. Interviewees were collected through the grapevine and social media. A total of four people working in social service sector took part in the interviews. Three interviews were conducted remotely and one face-to-face. All interviews were recorded for transcription. A thematic approach was used to analyse the data. The interviews were conducted to determine the level of knowledge of professionals about sexuality and gender diversity, about diversity in the culture of discourse in workplaces, and about diversity practices and measures.

The results showed that although social service professionals felt they had a good knowledge of the rainbow vocabulary, it was challenging to integrate sexuality and gender diversity in practice in work communities. The need for increased awareness and training was evident. The results showed that the use of different terms and assumptions were factors in influencing the workplace climate and openness. Responses showed that lack of knowledge and understanding could even lead to inappropriate behaviour or avoidance of discussion. The role of leadership in addressing sexuality and gender diversity was seen as important. The results showed a desire for more diversity awareness, reflecting the need for continuous learning and change in workplaces.

### **Keywords/tags (subjects)**

sexual minorities, heteronormativity, minority stress, social sector, working culture, interview study

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus</b> .....	<b>4</b>
2.1	Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman kehitys työyhteisössä .....	4
2.2	Lainsäädäntö ja käsitteet .....	5
2.3	Tilastotietoa ja käytäntöjä Euroopassa .....	7
2.4	Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus sosiaalialan työssä .....	9
<b>3</b>	<b>Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät</b> .....	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Toteutus</b> .....	<b>14</b>
4.1	Menetelmät .....	14
4.2	Aineistonkeruu ja -analyysi .....	15
<b>5</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>18</b>
5.1	Sosiaalialan ammattilaisten sateenkaarisano-osaaminen .....	19
5.2	Moninaisuuden huomiointi kommunikoinnissa .....	20
5.3	Käytänteet ja toimenpiteet moninaisuuden huomioimisessa .....	23
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus</b> .....	<b>25</b>
<b>7</b>	<b>Yhteenveto ja pohdinta</b> .....	<b>26</b>
	<b>Lähteet</b> .....	<b>30</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>33</b>
	Liite 1. Aineistonkeruuseen liittyvä saatekirje .....	33
	Liite 2. Haastattelurunko .....	34
	Liite 3. Sateenkaarisano .....	35

## Kuviot

Kuvio 1.	Esimerkki aineiston analyysiprosessista .....	17
Kuvio 2.	Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) .....	18

## Taulukot

Taulukko 1.	Muutostoiveet seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisen suhteen. ....	24
-------------	--	----

# 1 Johdanto

Tietoisuus seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta on lisääntynyt esimerkiksi järjestöaktiivismin myötä. Esimerkiksi Seta ry, joka on suomalainen ihmisoikeus- ja sosiaalialan kansalaisjärjestö, on edistänyt jo 50 vuoden ajan yhteiskunnallista yhdenvertaisuutta riippumatta ihmisen seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Heteronormatiivisuus on ajattelutapa, jossa heterous nähdään muita suuntautumisia toivotumpana, parempana ja luonnollisempana ja siihen kuuluu oletus, että kaikki ovat ”luonnostaan” heteroseksuaalisia (Heteronormatiivisuus 2024). Sukupuolinormatiivisuudessa ajatellaan, että on olemassa kaksi muuttumatonta sukupuolta, jotka ovat toistensa vastakohtat (Sateenkaarisanasto 2023). Tässä yhteydessä voidaan puhua myös cisseksismistä, joka on yksi transfobian muoto ja tarkoittaa uskomusta siitä, että cissukupuolisuus on parempaa ja arvokkaampaa kuin transsukupuolisuus (Bling 2022). Hetero- ja sukupuolinormatiivisuus työyhteisössä voi olla seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuuluvalla työhyvinvointia ja työssä viihtymistä haavoittavaa. Ei voida olettaa, että kunhan työpaikalla ei esiinny syrjintää, ei aiheuteta vahinkoa, vaan esimerkiksi kielenkäyttöön ja ilmaisutapoihin on aktiivisesti kiinnitettävä huomiota.

Vaikka lainsäädäntö on muuttunut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä syrjivästä suojelevaksi, voidaan silti pohtia, ovatko esimerkiksi ihmisten asenteet muuttuneet. Hyvä esimerkki seksuaalivähemmistöjen syrjinnästä työelämässä on vuoden 2024 presidentinvaalit. Helsingin sanomien kyselyn mukaan 40 prosenttia presidenttiehdokas Alexander Stubbin kannattajista eivät äänestäisi ehdokas Pekka Haavistoa hänen seksuaalisen suuntautumisensa takia (Sutinen 2024).

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan nimenomaan työyhteisöjen sisällä vallitsevia normeja ja tietoisuutta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta sekä työyhteisön sisällä ilmenevää keskustelua ja keskustelukulttuuria. Tutkimuksessa ei tarkastella tai pohdita ammattilaisten ja asiakkaiden välisiä asenteita, suhteita tai keskusteluja. Tavoitteena on tarkastella useita työyhteisöjä, jotta tutkimustulokset antaisivat monipuolista kuvaa siitä, millaista seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointi sosiaalialan työyhteisöissä on.

Opinnäytetyössä tutkimuskohteeksi on valittu sosiaalialan työpaikat ja siinä tutkitaan, kuinka paljon tietämystä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta sosiaalialan työntekijöillä on.

Opinnäytetyössä tutkitaan myös, millaista puhe sosiaalialan työyhteisöjen sisällä on ja miten puheessa otetaan huomioon seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia myös seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisen haasteita ja esteitä sosiaalialan työyhteisöissä ja pohtia niiden pohjalta kehittämisehdotuksia.

Valitsin tämän aiheen, koska olen havainnut ja kuullut monissa työyhteisöissä vallitsevasta heteronormatiivisuudesta ja halusin tutkia, kuinka yleistä se on ja kuinka tietoisia siitä ollaan. Kaikenlainen moninaisuus työyhteisöissä on rikkaus ja on tärkeää, että se huomioidaan. Työhyvinvoinnin kannalta on myös tärkeää, että jokainen kokee työpaikalla olonsa hyväksytyksi ja turvallisiksi. Sosiaalialalla tehdään töitä monien eri vähemmistöryhmien kanssa, jolloin on tärkeää olla tietoinen ja kouluttaa itseään myös seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta. Jotta sosiaalialan asiakkaita voidaan kohdata moninaisuus huomioiden, täytyy oikeanlaisten asenteiden ja tietoisuuden lähteä jo työyhteisön sisällä vallitsevasta kulttuurista. Ammatillisen osaamisen täytyisi näkyä ei ainoastaan työntekijän ja asiakkaan välisessä vuorovaikutuksessa, vaan myös työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa, sillä myös työntekijöillä on oikeus tulla kohdatuksi tasa-arvoisesti ja ilman syrjintää.

Sosiaalialalla panostetaan asiakkaan sensitiiviseen ja moninaiseen kohtaamiseen, sillä se parantaa yksilön hyvinvointia ja ehkäisee esimerkiksi vähemmistöstressistä syntyviä ongelmia. Lisäksi oikeanlainen kohtaaminen on myös hyvää asiakaspalvelua. Moninaisuuden huomioon ottamisen ei kuitenkaan täydy keskittyä vain asiakkaisiin, vaan siihen, miten jokainen ihminen toisensa kohtaa. Asiakkaiden moninaiseen kohtaamiseen on kiinnitetty huomiota lasten ja nuorten kanssa työskennellessä ja esimerkiksi psykologin ammatissa panostetaan sensitiivisyyteen. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus -julkaisun (Blomqvist ym. 2020) mukaan psykologin työskentelyssä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaista kohtaamista kehittää ammatillinen itsereflektio, ammattiavun antaminen ja vastaanottaminen, inklusiivinen kieli, termistön opettelu ja turvallisemman tilan luominen.

Lähteitä opinnäytetyötä varten etsin Google Scholarista, Janetista sekä Sosiaali- ja terveystieteiden sivulta. Hakusanoina olivat laadullinen tutkimus, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt, työhyvinvointi, sukupuolen moninaisuus, seksuaalisuuden moninaisuus, vähemmistöstressi, sosiaaliala, sateenkaari-ihmiset, sateenkaarisananasto, monimuotoisuus työyhteisössä, work place diversity ja

minority stress. Lisäksi olen opintojeni ja työharjoitteluiden aikana tutustunut laajasti seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen, ja sitä kautta löytänyt erilaisia lähteitä. Lähteiksi valitsin tuoreita tutkimuksia ja tieteellisiä julkaisuja, jotta ne olisivat mahdollisimman luotettavia. Tarkastelin opinnäytetyön aihetta pääasiassa suomalaisen työelämän näkökulmasta, mutta liitin siihen myös katsauksen Euroopan tilanteeseen.

## **2 Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus**

Sateenkaari-ihmisten oikeudet ovat parantuneet viime vuosikymmenien aikana. Kuitenkin vasta vuonna 1971 rikoslaista poistettiin homoseksuaalisten tekojen kriminalisointi ja kymmenen vuotta myöhemmin virallisesta tautiluokituksesta poistettiin kohta, joka luokitteli homoseksuaalisuuden sairaudeksi. Vuonna 1999 kumottiin kehotuskielto, joka kielsi julkisen kehottamisen ”haureuteen” samaa sukupuolta olevan kanssa. Vuonna 2011 transvestisuus poistettiin sairausluokituksesta. Vuodesta 2016 lähtien perusopetuksen opetussuunnitelmaan kuuluu lisätä tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta. Tasa-arvoinen avioliittolaki astui voimaan vuonna 2017. Vuonna 2023 tuli voimaan translain kokonaisuudistus. (Sateenkaarihistoria Suomessa, 2023.)

Raudan (2020) mukaan vuonna 2019 seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä rikosilmoituksia tuli poliisiin tietoon 51, sukupuoli-identiteettiin tai poikkeavaan sukupuolen ilmaisuun liittyviä taas 21. Rikosilmoituksista eniten liittyi sanallisiin loukkauksiin, uhkauksiin ja häirintätilanteisiin. Lisäksi tilanteita, joista tehtiin rikosilmoituksia, olivat esimerkiksi yksisuuntaiset pahoinpitelyrikokset ja omaisuusrikokset. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kokevat viharikoksia myös Suomessa vielä nykypäivänäkin. (Rauta, J. 2020, 55–56.)

### **2.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman kehitys työyhteisössä**

Vuosikymmenien varrella sekä yhteiskunta että työpaikkakulttuuri, mutta myös asenteet seksuaalisuutta ja sukupuolta kohtaan ovat muuttuneet paljon. Vaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvä tasa-arvo onkin edennyt juridisesta näkökulmasta vuosien aikana, monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat salaavat yhä parisuhteensa, seksuaalisuutensa tai sukupuolensa työelämässä. (Lehtonen 2002.)

Jukka Lehtonen (2023) on tehnyt kattavan koonnin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemusten ja aseman kehityksestä suomalaisessa työelämässä 50 viime vuoden aikana. Lainsäädäntö on muuttunut vähemmistöjä syrjivästä niitä suojelevaksi ja heteronormatiivisia käytäntöjä on alettu kyseenalaistaa entistä enemmän. Lainsäädännön kehittyessä myös työelämäkäytäntöjä on varsinkin 2000-luvulla tutkittu melko paljon. Ensimmäisessä laajassa 1980-luvulla toteutetussa suomalaisessa homo- ja biseksuaalien elämää tarkastelevassa tutkimuksessa käsiteltiin myös työelämäkysymyksiä (Grönfors ym.1984, ks. Lehtonen 20–23, 6). Tuolloin salaaminen työelämässä oli tyypillistä eivätkä syrjintäkokemukset olleet harvinaisia.

Vuosina 2001–2006 toteutettiin laaja Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -tutkimushanke, jolla koottiin tietoa lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten kokemuksista työelämän näkökulmasta. Tutkimusten tulosten mukaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöväestöstä noin kahdeksaa prosenttia oli syrjitty työorganisaatiossaan seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella. Tätä enemmän oli kokemuksia seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin liittyvästä nimittelystä tai kiusaamisesta. Tyypillistä oli, että näissä asioissa ei haettu itselle oikeutta. (Lehtonen emt, 8–9.) Niinkin myöhään kuin vuonna 2008–2009 medianäkyvyyttä saivat tapaukset, joissa Alma-mediaan kuuluva Lapin kansa -lehti ei halunnut ottaa päätoimittajaksi avoimesti lesbo henkilöä ja transsukupuolinen pappi koki työsyrrintää evankelisluterilaisessa kirkossa (Lehtonen emt, 10).

Vuosina 2015–2021 toteutetussa Suomen akatemian rahoittamassa WeAll-tutkimushankkeessa pyrittiin tutkimuksen lisäksi edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työelämässä kouluttamalla ja vaikuttamalla. Tutkimuksessa tuli näkyväksi myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöryhmien sisäisiä eroja, jotka vaikuttavat työelämässä. Näihin ryhmiin kuuluvat voivat kuulua myös muihin vähemmistöryhmiin esimerkiksi etnisen taustan tai vammaisuuden perusteella. Toisaalta sateenkaarinuoret ovat haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla työsuhdetta aloittaessaan tai määräaikaissa työsuhhteissa, jolloin he voivat kohdata enemmän syrjintää kuin vakituisissa työsuhhteissa olevat työntekijät. (emt, 12–13.)

## **2.2 Lainsäädäntö ja käsitteet**

Tasa-arvolaisissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) määritellään toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä. Toimenpiteisiin kuuluu tasa-arvosuunnitelma, jonka



tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista. Lain mukaan (6 c §) työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Laissa on määritelty työnantajan menettelyt tietyissä tilanteissa kielletyksi syrjinnäksi (8 §).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Lain mukaan (8 §) ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella. Syrjinnällä laissa tarkoitetaan häirintää, kohtuullisten mukautusten epäämistä ja ohjetta tai käskyä syrjiä.

Setan sateenkaarisanaston (2023) mukaan sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen, jolloin sukupuoli-identiteetti ei sovi binääriseen nainen- tai mies- luokitteluun. Sanalla cis kuvataan sitä, että sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu vastaavat syntymässä määritettyä ja kulttuuristen odotusten mukaista sukupuolta. Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan ajattelutapaa, jossa heterouden ajatellaan olevan toivotumpi, luonnollisempi ja parempi suuntautuminen muihin verrattuna. Hetero-oletus on kulttuurinen ja yhteiskunnallinen ajattelumalli, jossa heterous nähdään ja ajatellaan automaattisena oletuksena.

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan sitä, että sukupuoli on moninainen ilmiö, jota ei voida jakaa kahteen osaan, vaan jokaisen sukupuoli koostuu yksilöllisistä piirteistä. Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan niitä ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen on muu kuin heterous, esimerkiksi homo, lesbo, bi- tai panseksuaalit. Kun puhutaan ulos tulemisesta tai kaapista ulos tulemisesta, tarkoitetaan seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisuun liittyvästä identiteetistä kertomista tai sen esilletuomista. Homofobialla tarkoitetaan vihaa, pelkoa, inhoa tai vastenmielisyyttä samaan sukupuoleen kohdistuvaa vetoa kohtaan. Se voi näkyä esimerkiksi mitätöintinä, vähättelynä, poissulkemisena, häirintänä ja syrjintänä tai jopa viharikoksina. Lisäksi haluan tuoda esille sukupuolidysforian, jolla tarkoitetaan sukupuoliristiriidasta aiheutuvaa kokonaisvaltaista pahan olon tunnetta. Sukupuolidysforiaan voi kuulua sosiaalinen

dysforia, joka tarkoittaa esimerkiksi väärinsukupuolittamisesta aiheutuvaa ahdistusta ja pahan olon tunnetta (Sateenkaarisanasto, Seta.fi, 2023.)

Vähemmistöstressillä tarkoitetaan kroonista sosiaalisista ja rakenteellisista olosuhteista johtuvaa stressiä ja kuormitusta, jolle seksuaalivähemmistöihin kuuluvat altistuvat vähemmistöasemansa vuoksi (Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A., 2021). Jaskarin ja Keski-Rahkosen (2021) mukaan vähemmistöstressin syynä on heteronormatiivinen yhteiskunta. Vähemmistöstressiteorian luoneen Ilan H. Meyerin mukaan vähemmistöstressin voidaan kuvata liittyvän vähemmistön ja hallitsevien arvojen vastakkainasetteluun ja tästä johtuvaan konfliktiin sosiaalisen ympäristön kanssa (Meyer, I., 1995). Vähemmistöstressin stressitekijät voidaan jakaa kolmeen osaan: distaaliset eli objektiivisesti stressiä aiheuttavat tilanteet tai asenteet, distaalisten tekijöiden vaikutuksesta ja syrjityn omasta kokemuksesta syntyvät tilanteet ja asenteet sekä yksilön itseensä kohdistama syrjintä (Jaskari & Keski-Rahkonen). Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen mukaan vähemmistöstressi voi vaikuttaa yksilöihin huolena, pelkona, ahdistuksena, pelkona huomion herättämisestä, ymmärtämättömyyden ja kiusallisten tilanteiden pelkona, varuillaanolona, kehollisena hälytystilana ja ylivalppautena, tilanteiden välttelynä, itsesensuurina, näkymättömänä olona, arvottomuuden ja häpeän tunteena, turvattomuuden tunteena, vihana ja turhautumisena, sisäistettynä itesyrjintänä sekä aggressioiden sisäistämisenä (Huuska n.d.).

Jaskarin ja Keski-Rahkosen mukaan vähemmistöstressin sosiaalisiin olosuhteisiin ja ympäristötekijöihin kuuluu heteronormatiivisuus. Distaalisiin tekijöihin taas kuuluvat muun muassa ennakkoluulot, leimaavat asenteet, kokemuksen mitätöinti ja väärin sukupuolittaminen. Proksimaalisiin stressitekijöihin kuuluvat kokemus vähempiarvoisuudesta, syrjinnän olettaminen ja pelkääminen, varuillaanolo ja esimerkiksi identiteetin salaaminen. Näistä voi seurata mielenterveysongelmia, kuten ahdistuneisuutta, masennusta, päihdehäiriöitä tai uniongelmia. Tämän lisäksi voi seurata myös fyysisen terveyden ongelmia, kuten infektiot, immuunivaste, sydän- ja verisuonitaudit, astma ja diabetes. (Jaskari & Keski-Rahkonen, 2021.)

### **2.3 Tilastotietoa ja käytäntöjä Euroopassa**

Euroopan perusoikeusvirasto FRA:n (European union agency for fundamental rights) LGBTI (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex) -selvitystyön tulosten mukaan vain kahdeksan prosenttia seksuaalivähemmistöihin kuuluvista on avoimia seksuaalisuudestaan työpaikalla Suomessa. 27

prosenttia salaa seksuaalisuutensa ja 65 prosenttia on valikoivasti avoimia seksuaalisuudestaan. Jopa 92 prosenttia siis joutuu salaamaan tai valitsee seksuaalisen suuntautumisen salaamisen työpaikalla osittain tai kokonaan. 36 prosenttia suomalaisista seksuaalivähemmistöihin kuuluvista taas ei ole kertonut kellekään kollegalle seksuaalisuudestaan, 29 prosenttia on kertonut harvalle, 17 prosenttia useimmalle ja 18 prosenttia kaikille. 13 prosenttia on kokenut syrjintää työpaikalla seksuaalivähemmistöön kuulumisesta viimeisen 12 kuukauden aikana. (LGBTI Survey data explorer 2023.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden 2022 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen, M., 2023) mukaan yksi sadasta vastaajasta on raportoinut seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä syrjintähavaintoja omalla työpaikalla. Vuoden 2017 tasa-arvobarometrin mukaan päätoimisista palkansaajista noin kolmasosa arvioi, että trans-ihmiset tai intersukupuoliset kokisivat todennäköisesti syrjintää samalla työpaikalla työskennellessään (Tasa-arvobarometri 2017, 2018). Lukuja tarkasteltaessa on syytä ottaa huomioon, etteivät kaikki ihmiset halua kertoa seksuaalisuudestaan. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteivätkö he voisi kokea haastavana mahdollista päätöstä olla seksuaalisuudestaan avoimia. Tähän liittyy myös vahvasti hetero-oletus; ellei ihminen tule erikseen kaapista ulos, hänen oletetaan olevan seksuaaliselta suuntautumiseltaan hetero.

FRA:n kyselyn mukaan paras tyytyväisyys elämään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöillä oli Tanskassa, Itävallassa ja Hollannissa pisteillä 7.1 (asteikolla 1–10). Suomi sai tasan seitsemän pistettä, eli kuuluu kärkimaihin EU-maiden joukossa. Tanskassa 33 prosenttia vähemmistöön kuuluvista on avoimia seksuaalisuudestaan työpaikalla. Hollannissa sama luku on 28 prosenttia ja Itävallassa 20 prosenttia. (LGBTI Survey data explorer 2023.) Työpaikkaan liittyvässä avoimuudessa on siis huimia eroja Suomeen verrattuna. Nämä luvut ovat hyvin peilattavissa historiaan. Tanska oli vuonna 1989 maailman ensimmäinen maa, joka laillisti samaa sukupuolta olevien parisuhteen rekisteröimisen. Suomessa sama laki tuli voimaan vuonna 2002. Hollanti oli taas maailman ensimmäinen maa, joka laillisti samaa sukupuolta olevien avioliiton vuonna 2001. Suomessa sama laki tuli voimaan vuonna 2017. (Legal frameworks, 2024.) Italiassa, jossa seksuaalivähemmistöjen avioliitto ei ole laillista, 15 prosenttia vähemmistöön kuuluvista on avoimia seksuaalisuudestaan työpaikalla (LGBTI Survey data explorer 2023).

Tanskassa on myös monin tavoin panostettu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioimiseen työpaikalla. Esimerkiksi Tanskan teollisuuden keskusliiton luoman Monimuotoisuus työpaikalla -oppaan (Diversity at work n.d.) mukaan on tärkeää huomioida monimuotoisuutta, sillä monet vähemmistöihin kuuluvat joutuvat tulemaan ”kaapista” monta kertaa elämässä. Oppaan mukaan keskittymällä monimuotoisuuteen lisätään vähemmistöjen työtyytyväisyyden lisäksi tuottavuutta, innovaatiota, houkuttelevuutta työnantajana sekä asiakkaita ja asiakastytyväisyyttä. Oppaan mukaan monimuotoisuuden huomioimiseen on seitsemän tapaa. Inklusiivisen työpaikkakulttuurin luominen, henkilöstökäytäntöjen päivittäminen, sisäisen ja ulkoisen viestinnän ja kielenkäytön arviointi, syrjintää koskevan käytännön kehittäminen, työnantajien kouluttaminen, yhteistyöryhmän käyttäminen sekä tiedon etsiminen ja päivittäminen. (Diversity at work n.d.) Samoja teemoja voi hyödyntää myös Suomessa työyhteisöjen sisällä. On kuitenkin tärkeää kiinnittää huomiota myös siihen, että jopa konservatiivisessa Italiassa ollaan avoimempia seksuaalisuudesta työpaikalla kuin Suomessa. Voi pohtia, johtuuko tämä esimerkiksi kulttuurieroista.

## **2.4 Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus sosiaalialan työssä**

Sosiaalialalla asiakastyöhön kuuluu vahvasti kaikkien asiakkaiden yhdenvertainen kohtaaminen ja tämä saattaa osittain vaatia ammatillista kehittymistä esimerkiksi koulutusten avulla. Kehittymistä vaaditaan, sillä tietoisuus sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä lisääntyy vuosi vuodelta. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisun ”Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus” (2015) mukaan viranomaisten hyviin käytäntöihin kuuluu esimerkiksi ohjeistaa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta palveluissa, puhutella asiakkaita ilman oletuksia sukupuolesta, käyttää sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä ja lisätä lomakkeisiin enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa sukupuolelle. Lisäksi mainitaan viranomaisten ammattiosaamisen kehittäminen sukupuolen moninaisuudesta, sukupuolineutraalien tilojen järjestäminen (esimerkiksi WC-tilat) ja käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuutta kohdatessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tehtävänä on arvioida, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on otettu huomioon ja miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään ministeriössä ja ministeriön toimialalla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä koordinoi, seuraa ja päivittää suunnitelmaa ja raportoi sen edistymisestä vuosittain. Suunnitelman on tarkoitus näkyä säädösvalmistelussa, toiminnan ja talouden

suunnittelussa, uudistuksien, hankkeiden ja ohjelmien suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä viestinnässä. Sen tavoitteena on muun muassa muuttaa toimintaa kestävästi sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäväksi. (Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2025, 2021, 9–11.)

Ammatillisella itsereflektiolla tarkoitetaan sitä, miten ammattilainen osaa peilata omaa tietämystään ja mielipiteitään omaan elämänhistoriaansa. Näitä tarkastelemalla voi tunnistaa omat ennakkoluulot ja siten toimia asiakaskontaktissa niin, etteivät ne tule esiin. Toisena tärkeänä asiana seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioidussa on oman osaamisen tiedostaminen ja sen ymmärtäminen, mistä asioista voi suoraan kysyä ja mitkä asiat ovat hyvä esimerkiksi muuta kautta ottaa selville. On myös aina hyvä olla rehellinen siitä, ettei välttämättä tiedä aiheesta paljoa. Tärkeää sekä asiakastilanteissa että muissakin ihmiskontakteissa on ymmärtää, ettei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tehtävä ole kouluttaa muita asiasta. Inklusiivinen kieli tarkoittaa sitä, ettei esimerkiksi puheessa tehdä normatiivisia oletuksia sukupuolesta tai seksuaalisuudesta ja pyritään välttämään poissulkevia ilmauksia. Vaikka suomen kielessä persoonapronomini onkin sukupuolineutraali, on olemassa silti paljon sanoja ja tapoja ilmaista asioita niin, että ne eivät ole kaikille inklusiivisia, kuten ”äiti” ja ”isä”, ”tyttöystävä”, ”poikalapsi” ja ”naiset ja herrat”. (Blomqvist ym. 2020, 12–17)

Turvallisen tilan luominen koostuu kaikista edeltävistä asioista mutta myös fyysisestä ympäristöstä. Työhuoneissa tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sateenkaarevia julisteita ja sateenkaariteemoihin liittyviä esitteitä ja oppaita. (Blomqvist 2020.) Myös päihdetyössä on kiinnitetty huomiota moninaisuuden kohtaamiseen. Lydenin artikkelissa (2007) turvallisen tilan luomisesta puhutaan esteettömyytenä. Artikkelin mukaan seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden voi huomioida työyhteisössä monella eri tapaa, kuten kiinnittämällä huomiota esteettömyyteen. Esteettömyyttä voi olla fyysisen ympäristön esteettömyys, mikä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tiloja, kuten WC:t, ei jaeta sukupuolittuneesti. Kuten Blomqvistin (2020) teoksessa, myös Lydenin päihdetyöstä kertovassa artikkelissa puhutaan myös inklusiivisesta kielestä, mutta käyttäen ilmaisua kielellinen esteettömyys. Kielelliseen esteettömyyteen kuuluu esimerkiksi sanojen valinta. Sukupuolineutraaleilla termeillä ja sensitiivisellä ja avoimella kielellä voidaan huomioida kielellinen esteettömyys. Jos työyhteisössä käydään yksityiselämään liittyviä keskusteluja esimerkiksi lounaspöydässä, on

tärkeää, ettei kenestäkään tietämättä tehdä sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä oletuksia. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kumppanin sukupuolen olettamista. (Lyden 2007, 11–15.)

Asenteellinen esteettömyys sisällyttää elekielen, äänensävyt ja puheen painotuksen. Lydenin (2007) artikkelissa tuodaan esille, että mikäli ammattilainen kokee, ettei ole kohdannut työuralaan monia seksuaalivähemmistöjä, hänen on syytä kiinnittää huomiota omaan tapaansa työskennellä ja kohdata ihmisiä ja pohtia, miksei asia ole useamman kanssa tullut ilmi. (Lyden 2007.) Kuten FRA:n selvitystyön (LGBTI Survey data explorer 2023) tulokset kertoivat, työpaikoillakin vain kahdeksan prosenttia seksuaalivähemmistöihin kuuluvista työntekijöistä on seksuaalisuudestaan avoimia. Monimuotoisuus työpaikalla on kuitenkin tärkeää ja hyödyllistä. Työterveyslaitoksen vuoden 2011 monimuotoisuusbarometristä paljastui, että suurin osa työntekijöistä piti monimuotoisuusteematiikan merkitystä työpaikan eri toiminnoissa erittäin tärkeänä tai tärkeänä. Toiseksi tärkeimpänä tekijänä monimuotoisuuden huomioon ottamiseen pidettiin henkilöstön hyvinvointia. Barometrissä monimuotoisuudella tarkoitettiin ikää, sukupuolta, etnistä taustaa, seksuaalista suuntautumista, perhetilannetta, vammaisuutta, osatyökykyisyyttä, kielitaustaa, uskontoa ja vakaumusta. Huomioitakoon, että seksuaalisen suuntautumisen merkitys työpaikkojen monimuotoisuudessa oli näistä koettu vähiten tärkeimmäksi ja tärkeys oli jopa laskenut vuodesta 2007. (Toivonen ym. 2012.)

Etenkin järjestökentällä on laajasti otettu käyttöön turvallisemman tilan periaatteet, joiden avulla ehkäistään kaikenlaista syrjintää ja tuetaan yksilön vapautta ilmaista itseään haluamallaan tavalla, sekä annetaan ohjeistusta siihen, miten toimia turvallisuutta uhkaavissa tilanteissa. Turvallisen tilan periaatteista puhutaan nykyään turvallisemman tilan periaatteina, sillä vaikka tilasta pyritään luomaan mahdollisimman turvallinen, ei kellekään kuitenkaan voi taata turvallista tilaa. Turvallisemman tilan periaatteita sivuillaan mainostavat esimerkiksi Väestöliitto, Allianssi Ry, Suomen punainen risti, Nyyti Ry, Luontoliitto Ry, eri korkeakoulujen sivustot, museot ja jotkut poliittiset puolueet kuten Vasemmistoliitto. Yksi tapa yrityksille ja organisaatioille sitoutua edistämään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia, on ryhtyä Helsinki Pride kumppaniksi (Helsinki Pride kumppanit 2023). Vuonna 2023 yksi Pride kumppaneista oli Helsingin kaupunki, joka on Suomen suurin työnantaja lähes 40 000 työntekijällä (Miksi töihin kaupungille? n.d.). Sosiaali-, terveys- ja pelastusalalla Helsingin kaupungilla työskentelee yli

15 000 työntekijää (Töissä meillä n.d.). Helsingin kaupungilla on siis iso vastuu työnantajana olla tukemassa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointia työyhteisöissä.

Pride-tapahtumat vievät yhdenvertaisuuden teemaa eteenpäin. Lehtonen (2023, 14) nostaa esiin niin sanotun pinkkipesuilmion, jossa yritykset hyödyntävät brändissään yhdenvertaisuusarvoja ja sateenkaarinäkyvyyttä, mutta eivät silti aina sitoudu pysyvästi edistämään samoja arvoja käytännössä. Yritysten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua voidaan kuitenkin pitää myönteisenä, hyödynnetään sen tuomaa julkisuutta tai ei. Esimerkiksi Varma on julkaissut nettisivullaan uutisen henkilöstön tähän teemaan liittyvästä koulutuksesta (Eskola 2023).

Rainbow rights -hanke on luonut viranomaisille ja eri alojen ammattilaisille HLBTI-oppaan, jossa tarkastellaan sateenkaari-ihmisiä kohdanneita haasteita ja sitä, miten omassa työssä voi edistää yhdenvertaisuutta. Oppaasta löytyvät keskeiset sateenkaaritermit selitettyinä ja tietoa yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä. Opas sisältää myös erilaisia toimenpide-ehdotuksia, jotka liittyvät esimerkiksi siihen, että jokaisen identiteetin kunnioittamiseen kuuluu se, että sitä ei olettaa, vaan sen sijaan voidaan käyttää avoimia kysymyksiä ja kuunnella aktiivisesti. Muita toimenpide-ehdotuksia ovat esimerkiksi koulutettu henkilökunta, vihapuheen tunnistaminen ja siihen puuttuminen, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden tiedostaminen ja moninaisuuden huomiointi myös viestinnässä. Oppaassa on lisäksi toimialakohtaisia toimenpide-ehdotuksia sosiaali- ja terveyspalveluihin, koulu- ja opiskelumaailmaan, varhaiskasvatukseen, liikunta- ja kulttuurialalle, nuorisotyöhön, työllistymiseen ja työelämään sekä maahanmuuttoon. Sosiaali- ja terveyspalveluiden toimenpide-ehdotuksissa mainitaan esimerkiksi seuraavat ohjeet: ”Älä oletatietäväsi henkilön seksuaalisen suuntautumisen perusteella mitään hänen suhteistaan tai seksielämästään.”, ”Pura organisaatiosi suoraan ja epäsuorasti sukupuolittavia toimintatapoja.” ja ”Älä oletatietäväsi henkilön sukupuolta ulkonäön perusteella, joten puhuttele ilman oletuksia sukupuolesta.” (Karvinen & Venesmäki 2019.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisen yhdenvertaisen kohtaamisen vuoksi on tärkeää korostaa tarvetta vähemmistöstressin vähentämiseen ja turvallisen tilan luomiseen työyhteisöissä. Tämä vaatii asenteellista ja fyysistä esteettömyyttä sekä jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Tärkeitä käsitteitä tähän liittyen on inklusiivinen kieli ja sensitiivinen

kohtaaminen ja kommunikaatio, joka pyrkii välttämään normatiivisia oletuksia ja tarjoamaan avoimen ilmapiirin kaikille. Turvallisemman tilan periaatteet ja osallistuminen sateenkaaritoimintaan voivat olla tehokkaita keinoja edistää seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimista työpaikoilla.

### 3 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimustehtävät

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat joutuvat yhä salaamaan seksuaalisuuttaan tai sukupuoli-identiteettiään työpaikalla suurissa määrin ja tämä aiheuttaa vähemmistöstressiä, josta saattaa seurata terveydellisiä ongelmia. Tutkimuksen tavoitteena on peilata tätä todellisuutta pelkästään sosiaalialaan ja pohtia otetaanko sosiaalialan työyhteisöissä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus huomioon. Heteronormatiivisuus on vallitseva ajattelutapa yhteiskunnassa, joten tutkimuksessa selvitetään sitä, millä tavoin sosiaalialan työyhteisössä kyseinen ajattelutapa näkyy.

Tutkimus tuo esiin konkreettisia esimerkkejä, ilmiöitä ja kokemuksia sosiaalialan työyhteisöissä, jotta voimme hahmottaa paremmin, miten nämä kysymykset ilmenevät käytännössä. Lisäksi tavoitteena on herättää keskustelua ja tarjota pohjaa mahdollisille muutoksille ja kehitystoimille, jotka voivat parantaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden asemaa sosiaalialan työyhteisöissä ja edistää työhyvinvointia kaikille. Vaikka opinnäytetyön aiheesta ei ole vielä runsaasti tutkimustietoa saatavilla, työn tekemisen aikana oli huomattavissa, että seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus ja erityisesti sen huomiointi työyhteisöissä on noussut yhä enemmän esille mediassa. Tämä osoittaa aiheen ajankohtaisuuden ja tärkeyden.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Kuinka hyvin sosiaalialan ammattilaiset tuntevat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden sanaston?
2. Miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus huomioidaan työyhteisön jäsenten keskinäisessä kommunikoinnissa?
3. Millaisia konkreettisia käytänteitä ja toimenpiteitä sosiaalialan ammattilaiset käyttävät seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi työyhteisössään?



## 4 Toteutus

Tässä osiossa avataan opinnäytetyön toteutusta, eli mitä tutkimusmenetelmää käytetään ja millä menetelmillä aineisto kerätään ja analysoidaan. Osiossa perustellaan myös sitä, miksi kyseiset menetelmät ovat valittu tähän opinnäytetyöhön. Erilaisia tutkimusmenetelmiä ovat määrällinen, eli kvantitatiivinen ja laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä ja esimerkiksi kirjallisuuskatsaus (Vilkkä 2021).

### 4.1 Menetelmät

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ihmisen omien kuvauksien tavoittaminen koetusta todellisuudesta ja vastata kysymykseen, mitä merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan (Vilkkä 2021). Vilkan mukaan laadullisessa tutkimusmenetelmässä korostuvat konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Kontekstilla tarkoitetaan sitä, että tutkija ottaa selvää ja kuvaa millaisiin yleisiin yhteyksiin asia tai ilmiö liittyy. Liittyykö se esimerkiksi sosiaalisiin, kulttuurisiin, historiallisiin tai ammatillisiin yhteyksiin. Intentiolla tarkoitetaan sitä, että tutkimustilanteessa tarkkaillaan, millaisia motiiveja tai tarkoitusperiä tutkittavan ilmaisuun tai tekemiseen liittyy (Vilkkä 2021). Vilkan mukaan intention havainnoinnissa osana on se, että tutkittava puhuu hyvin alallaan vakiintuneella tavalla, mikä tämän opinnäytetyön aiheen kannalta on todella hyödyllistä. Prosessilla tarkoitetaan tutkimusaikataulun ja tutkimusaineiston tuotantoedellytysten suhdetta tutkittavaa aihetta koskevaan ymmärtämiseen (Vilkkä 2021).

Valitsin tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen, sillä siinä pyritään ymmärtämään ilmiötä niiden henkilöiden näkökulmasta, jotka ovat tutkimuksen kohteena (Puusa & Juuti 2020). Laadullisen tutkimuksen vaiheisiin kuuluvat aiheen valinta, tavoitteiden asettaminen, tutkimuskysymysten muodostaminen, rajaaminen, teoreettisen viitekehyksen laatiminen, lähestymistavan valinta ja perustelu, menetelmän valinta, aineiston keruu ja analysointi ja tulosten raportointi ja luotettavuuden arviointi (Puusa & Juuti 2020). Laadullisen tutkimuksen avulla päästään syventymään tutkimusaiheeseen. Tutkimuksen kannalta on merkityksellisempää kuulla muutamia ihmistä ja heidän kokemuksiaan omin sanoin kuin tarkastella monen ihmisen suppeita vastauksia aiheesta.

Opinnäytetyössäni laadullisen tutkimuksen valinta perustuu siihen, että pyrin syventymään seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen sosiaalialan työyhteisöissä nimenomaan ammattilaisten omasta näkökulmasta. Laadullinen tutkimus mahdollistaa henkilökohtaisen kokemuksen ja merkitysten tarkastelun, jolloin voidaan ymmärtää paremmin, miten ammattilaiset kokevat ja käsittelevät moninaisuutta omassa työympäristössään. Tutkimuksessani laadullinen lähestymistapa antaa tilaa yksityiskohtaisille kuvauksille ja syvälliselle ymmärrykselle siitä, miten sosiaalialan ammattilaiset hahmottavat ja toimivat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kontekstissa. Tutkimusaineiston keräämisessä ja analyysissä pyrin kiinnittämään erityistä huomiota siihen, miten ammattilaisten omat kertomukset ja kokemukset voivat avata uusia näkökulmia ja ymmärrystä tutkimusaiheeseen. Kontekstin, intention ja prosessin huomioiminen laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä, kun tutkin, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus näkyy ja käsitellään sosiaalialan työyhteisöissä. Kontekstin avulla pyrin hahmottamaan, millaisiin laajempiin yhteyksiin ilmiö liittyy. Intention avulla tarkastelen tutkittavien motiiveja ja tarkoitusperiä, ja prosessin kautta ymmärrän, miten tutkimusaikataulu ja aineiston tuotanto liittyvät tutkittavaan aiheeseen.

## **4.2 Aineistonkeruu ja -analyysi**

Tutkimuksen aineistonkeruussa käytin puolistrukturoitua haastattelua. Siinä kaikilta haastateltavilta kysytään samat kysymykset, mutta haastateltava vastaa omin sanoin valmiiden vastausvaihtoehtojen sijasta (Eskola & Suoranta 1998). Puolistrukturoidun haastattelun kautta aiheeseen voitiin syventyä mahdollisimman hyvin ja jokainen tutkittava pääsi vastaamaan ja puhumaan aiheesta vapaasti oman tulkintansa mukaan. Haastattelujen tavoitteena oli selvittää, mitä tutkittava ajattelee ja haastattelut olivat vuorovaikutteisia (Eskola & Suoranta 1998). Eskolan ja Suorannan mukaan haastatteluun kuuluu ennalta suunnittelu, haastattelijan alulle pano, ohjaus, motivointi ja ylläpitäminen haastattelun aikana sekä se, että haastattelija tuntee roolinsa ja haastateltava tietää, että tietoja käsitellään luottamuksellisesti (Eskola & Suoranta 1998).

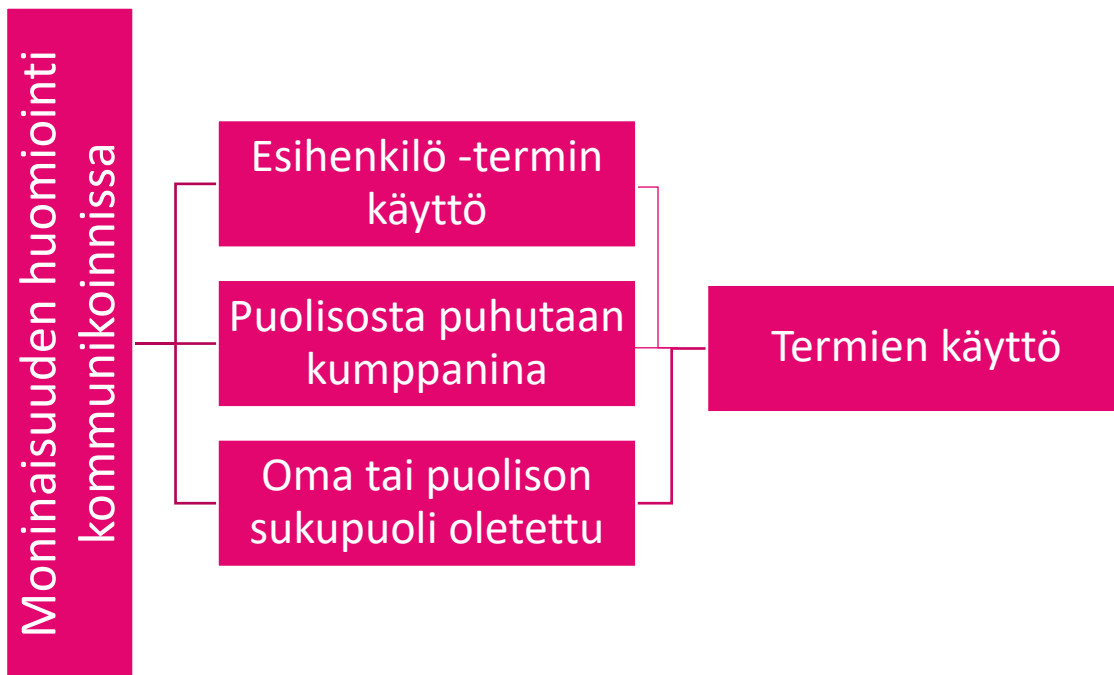
Ensimmäisenä aineistoanalyysin vaiheena haastattelut litteroidaan. Tärkeää aineiston analysoinnissa on löytää vastaukset tutkimuskysymyksiin. Puusan ja Juutin mukaan laadullista aineistoa analysoidaan kahdella eri tavalla. Aineistoa uudelleen ja uudelleen lukemalla saa käsityksen siitä, millaisiin teemoihin tai kategorioihin sen voisi luokitella. Lähteitä käyttäen saa lisää tietoa aiheesta, jolloin selventyy, millaisia kategorioita aineistosta voisi etsiä. Sisällönanalyysin avulla järjestetään

aineisto tiiviiksi ja selkeään muotoon ilman, että siitä katoaa mitään keskeistä. (Puusa & Juuti 2020.) Sisällönanalyysi etenee siten, että aineistoon tutustumisen jälkeen kerätään merkityt asiat yhteen, pelkistetään aineisto ja muodostetaan ala- ja yläluokat. Aineistolähtöisessä laadullisen aineiston analyysissä on kolme vaihetta, redusointi eli pelkistäminen, klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Etsin opinnäytetyöhön haastateltavia sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa sekä puskaradion kautta. Otin sähköpostitse yhteyttä muun muassa pääkaupunkiseudulla toimiviin sosiaalialan järjestöihin, mutta tätä kautta haastateltavia ei löytynyt. Yhteydenottopyyntö on liitteenä 1. Haastateltavat löytyivät lopulta sosiaalisen median ja puskaradion kautta. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista.

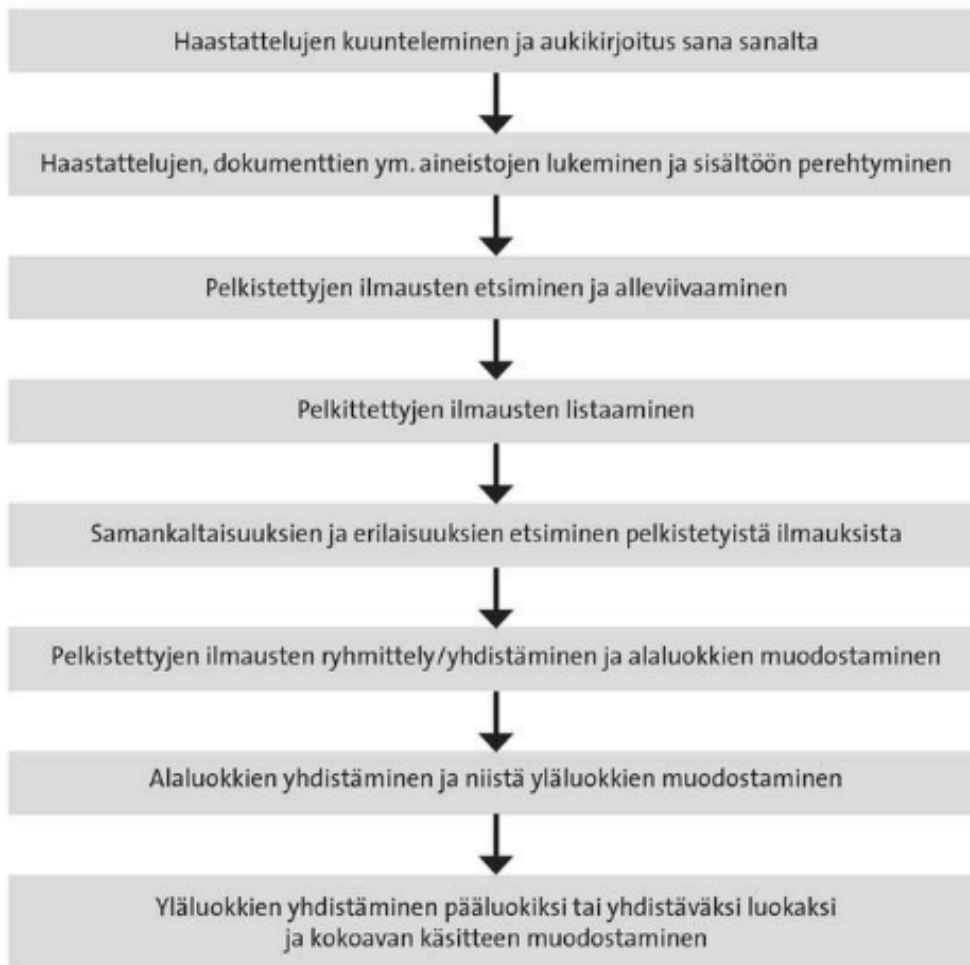
Haastattelin opinnäytetyöhön yhteensä neljää sosiaalialan ammattilaista. Kaikilla haastateltavilla oli sosiaalialan korkeakoulututkinto ja he kaikki olivat sosiaalialan työtehtävissä. Osalla oli työkokemusta useasta sosiaalialan työyhteisöstä. Työtehtävät liittyivät aikuissosiaalityöhön sekä lapsi- ja perhepalveluihin. Haastateltavien pienen määrän vuoksi en kuvaa heidän koulutustaan tai työyhteisöään enempää heidän anonymiteetin varmistamiseksi.

Kun haastateltavat oli valittu, lähetin heille seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvän sanastopakettin, johon he tutustuivat ennen haastattelua. Kolme haastattelua toteutettiin Teamsin välityksellä ja yksi haastatteluista tehtiin kasvotusten. Teamsin välityksellä tehdyt haastattelut tallennettiin ja kasvotusten tehty haastattelu äänitettiin litterointia varten. Litteroinnin jälkeen vastaukset luokiteltiin jokaisen haastattelurungon kysymysten alle ja teemoitettiin tutkimuskysymysten mukaisesti. Jo haastatteluiden aikana vastauksista nousi esille tiettyjä teemoja, joita hyödynnettiin teemoitteluvaiheessa. Kuviossa 1 kuvaan esimerkinomaisesti aineiston analyysiprosessin vaihetta, jossa pelkistetyistä ilmaisuista on etsitty yhtäläisyyksiä.



Kuvio 1. Esimerkki aineiston analyysiprosessista

Kuviossa 2 on kuvattu aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi. Haastattelujen litteroinnissa käytin etähaastatteluiden osalta osittain Teams-ohjelman litterointipalvelua. Litteroin äänitetyn haastattelun kokonaan manuaalisesti. Litteroidut haastattelut kirjoitin pelkistettyyn muotoon niin, että jaottelin ne haastattelurungon kysymysten alle ranskalaisin viivoin. Pelkistettyjen ilmaisujen etsimisvaihe toi haasteita, sillä haastatteluja oli vain neljä ja jokaisella haastateltavista oli omanlaisensa tausta ja näkökulma aiheeseen. Vastauksista etsin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Joidenkin kysymysten kohdalla vastaukset olivat hyvin samankaltaisia, mutta suurimmassa osassa kysymyksiä vastaajat toivat esiin täysin erilaisia asioita, jonka vuoksi ylä- ja alaluokkien muodostaminen oli haastavaa. Tämä oli kuitenkin tulosten pohdinnan kannalta hyvä asia ja lisäsi tutkimuksen mielenkiintoisuutta. Litteroitua aineistoa oli yhteensä noin 87 sivua, 19–29 sivua haastattelua kohden.



Kuvio 2. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

## 5 Tulokset

Teemoitin vastaukset analysointivaiheessa, jossa tavoitteena oli tunnistaa keskeiset käsitteet, toistuvat teemat sekä mahdolliset poikkeamat. Tarkastelin jokaisen haastattelun huolellisesti ja jäsenin vastaukset vastaamaan tutkimuskysymyksiä. Ensimmäiseen tutkimuskysymyksen liittyen analysoin sosiaalialan ammattilaisten tietotasoa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden sanastosta. Tässä yhteydessä tarkastelin haastateltavien vastauksia sateenkaarisanaston tuntemisesta, sekä sitä, miten he arvioivat työyhteisöissään käydyn keskustelua moninaisuudesta. Toisen tutkimuskysymyksen puitteissa keskityin työyhteisöissä tapahtuvaan kommunikointiin. Analyysissä selvitin, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus huomioidaan keskustelukulttuurissa, ja mitä haasteita tai esteitä ammattilaiset kokivat tässä yhteydessä. Kolmannessa tutkimuskysymyk-

sessä tarkasteltiin konkreettisia käytänteitä ja toimenpiteitä, joita sosiaalialan ammattilaiset käyttävät moninaisuuden huomioimiseksi työyhteisöissään. Tutkimuksessa kiinnitettiin erityisesti huomioita koulutuksen ja johdon merkitykseen näissä käytännöissä. Koko haastattelurunko löytyy liitteestä 2. Haastateltavat on nimetty Haastateltava 1–4.

## 5.1 Sosiaalialan ammattilaisten sateenkaarisanasto-osaaminen

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli ”Kuinka hyvin sosiaalialan ammattilaiset tuntevat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden sanaston?” Tällä kysymyksellä pyrin selvittämään vastaajien tietämystä aiheesta. Sateenkaarisanasto, johon haastateltavat tutustuivat ennen haastattelua, löytyy opinnäytetyön liitteenä (Liite 3). Ensimmäisenä haastattelussa kysyttiin, kuinka hyvin haastateltavat tunsivat ennestään sateenkaarisanaston asteikolla 1–5 (1: erittäin huonosti - 5: erittäin hyvin). Kaksi vastaajaa vastasi viisi, yksi neljä ja yksi 3,5. Haastateltavat kokivat siis tuntevansa sanaston hyvin. Yhdelle vastaajista englannin kielen sateenkaarisanastossa oli enemmän tuttuja ilmaisuja, ja esimerkiksi ”sateenkaareva” oli vieraampi termi. Yksi vastaajista taas pohti ”queer” -sanana merkitystä ja keskustelimme sen merkityksistä ja käyttötarkoituksista sateenkaarihistorian aikana.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin, miten tiedot ja tietoisuus välittyvät työyhteisöissä ja miten ne näkyvät käytännössä. Vastausten perusteella voisi todeta, että työyhteisöissä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvät asiat eivät ole olleet keskeisessä roolissa. Tietoisuus ja koulutus näillä aihealueilla voivat vaihdella merkittävästi eri organisaatioissa ja työpaikoilla. Vastauksista näkyi puute tietoisuudesta ja koulutuksesta; esimerkiksi yksi vastaajista kertoi, että työssä ei ollut kiinnitetty huomiota seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen eivätkä koulutukset olleet kattaneet näitä aiheita. Vastauksissa kävi myös ilmi, että kiireinen työympäristö ei tarjonnut tilaa keskusteluille yksityiselämästä. Osa kuitenkin koki, että asiakastyössä moninaisuus otetaan huomioon, eikä esimerkiksi asiakkaiden erilaisuutta ihmetelty työntekijöiden kesken. Asiakastyössä käytettiin myös lomakkeita, joissa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus huomioidaan. Toisaalta asiakastyössä koettiin myös, että moninaisuus voi useasti jäädä huomioimatta, erityisesti jos asiakkaalla on ”akuutimpia” ongelmia. Ajateltiin, että asiakas kohdataan ihmisenä eikä sinä, mikä hänen seksuaalisuutensa tai sukupuolensa on. Lakimuutokset, kuten sateenkaariperheiden adoptio-oikeus, huomioitiin työssä ja lakiuudistuksiin suhtauduttiin työpaikalla myönteisesti.

*”Harvoin tulee töissä ajateltua, että mitä ihmiset tekee sitten töiden jälkeen varsinkin jos on kiireinen työ. Voihan se olla että on ollut enemmänkin työkavereita jotka kuuluu seksuaalivähemmistöön, jotka ei oo sanonu sitä ja sit siinä on ollu joku hetero-olettamus.” (Haastateltava 1.)*

Vastausten perusteella avoimuus yksityiselämästä oli vähäistä. Omasta seksuaalisuudesta puhumista työpaikalla ei koettu tarpeelliseksi ja tilaa aiheelle ei ole työyhteisössä koettu olevan. Kaksi vastaajaa kertoi, ettei ollut kiinnittänyt huomiota työkavereiden seksuaalisuuteen. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus ei ole siis ollut vahvasti esillä työyhteisöissä, ja jokaisen vastaajan mielestä tietoisuutta sekä koulutusta kaivattaisiin lisää. Avoimuuden ja ymmärryksen puute saattaa vaikuttaa siihen, että esitetyt koulutusideat eivät ole saaneet tukea.

## **5.2 Moninaisuuden huomiointi kommunikoinnissa**

Toisena tutkimuskysymyksenä on ”Miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus huomioidaan työyhteisön jäsenten keskinäisessä kommunikoinnissa?” Tähän tutkimuskysymykseen etsittiin vastausta tiedustelemalla haastateltavilta työyhteisön keskustelukulttuurista. Haastatteluissa pohdittiin, miten moninaisuutta on otettu huomioon ja minkälaisia haasteita tai esteitä tähän on liittynyt. Lisäksi pohdittiin, mitä käytäntöjä työpaikalla on ollut huomioimiseen liittyen ja miten avointa ja kunnioittavaa keskustelua on tuettu.

*”Ajattelin ensin, että (seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus) huomioidaan tosi hyvin, mutta sitten kun tästä sovittiin (ja laitoit sanaston) niin (tajusin) että itse asiassa varmaan ei kauheen hyvin.” (Haastateltava 4.)*

Haastatteluissa esille tuli erityisesti termien käyttö. Osa haastateltavista on kokenut, että joko itse käyttää tai huomannut työkavereiden käyttävän sukupuolineutraaleita termejä kumppaneista puhuttaessa. Toisaalta on myös huomattu, että deskriptiivisiä termejä on käytetty, kun on haluttu korostaa kumppanin esimerkiksi olevan samaa sukupuolta. Vastauksissa tuli myös ilmi, että oletuksia omasta seksuaalisuudesta oli työyhteisöissä tehty kumppanin sukupuoliollettamalla esimerkiksi niin, että naisen kumppanin oletettiin olevan mies. Suurta vaihtelevuutta oli siinä, käytetäänkö työyhteisössä esihenkilö- vai esimies-termiä. Vaikka työyhteisössä olisikin ollut virallinen linjaus esihenkilö-termin käytöstä, osa työntekijöistä käytti sanaa esimies. Oikeiden sukupuolitermien ja

käsitteiden käytössä on ollut myös haasteita, kun esimerkiksi itsensä mieheksi ilmaiseesta on käytetty väärää sukupuolitermiä. Tilanteet, joissa väärän termin käyttö on korjattu, on kuitenkin voitu kokea opettavaiseksi. Olettamusten korjaaminen koettiin tärkeäksi, sillä se tukee avointa keskustelukulttuuria työyhteisössä. Henkilökohtaisen elämän avoin jakaminen on myös edistänyt ymmärrystä ja turvallisuuden tunnetta. Sellaisessa työpaikassa, missä tietävästi seksuaalivähemmistöön kuuluvia oli useampi, oli luotu avoin keskustelukulttuuri, jossa on turvallista puhua monenlaisista asioista. Oli myös esiintynyt tilanteita, joissa osa työyhteisön jäsenistä oli kokenut taukokeskustelut sopimattomaksi ja keskustelu oli keskeytetty.

*”Silloin kun työyhteisössä on ollut seksuaalivähemmistöön kuuluvia, niin se on ehkä hillinnyt sitä keskustelua, mutta onhan se ikävää, jos ei ole tullut kaapista ulos ja keskustelu on asiallista vaan silloin kun tiedetään että on vähemmistöön kuuluvia läsnä.” (Haastateltava 2.)*

Toinen vastauksista ilmi tullut asia oli tilojen binäärisyys. Osassa työpaikoissa esimerkiksi wc-tilat olivat sukupuolineutraaleja ja osassa sukupuolitettuja. Eroa oli myös työntekijöiden ja asiakastilojen välillä saman työpaikan sisällä.

Haasteeksi moninaisuuden huomioimisessa vastaajat pohtivat esimerkiksi sitä, että pelätään tiedon puutteesta johtuvien virheiden tekemistä. Työntekijät saattavat kokea, etteivät tiedä tarpeeksi siitä, miten huomioida seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus puheessa. Pelko virheiden tekemisestä voi rajoittaa keskustelua ja aiheuttaa epäröintiä. Vastauksissa tuli myös ilmi, että joissain työpaikoissa ei ollut tilaa tai mahdollisuutta miettiä monimuotoisuuteen liittyviä asioita. Ilmapiiri ja keskustelukulttuuri voivat vaikuttaa siihen, kuinka avoimesti voidaan puhua. Yksi vastaaja kertoi, että esimerkiksi työntekijän normista poikkeavaan suhdemuotoon oli työyhteisössä suhtauduttu kyseenalaistavasti ja ihmetellen. Kahvipöytäkeskustelussa nousseita sopimattomia asioita on korkea kynnyksellä ottaa puheeksi kiireisen esihenkilön kanssa. Toisaalta vastauksista myös kävi ilmi, että epäasiallisia kommentteja seksuaalisuuteen tai sukupuoleen liittyen saattoi tulla itse esihenkilöltä.

*”Jossain vaiheessa kun nous kielenkäyttöön jollain tasolla, puhuttiin mies- ja naisoletetuista ja sitten tartuin siihen että jos tiedät että joku on kertonut olevansa nainen niin ei tarvii käyttää naisoletettu sanaa, mutta sitten väärässä yhteydessä käytettiin sitä. Ja jos ei ole osaamista eikä tietoo*



*niin ehkä se pelottaa jos sanookin väärin, tai miten voi kysyä asioista vai eikö ota ollenkaan puheeksi vaikka että onko kumppania.” (Haastateltava 2.)*

Vastauksista tuli ilmi tiedon ja ymmärryksen puute aihepiiristä. Yksi vastaajista kertoi, ettei ole aiemmin miettinyt aiheita ollenkaan, mikä voi viitata yleiseen tiedon puutteeseen seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta ja sen huomioinnin tärkeydestä. Yhden haastattelun aikana vastaaja kävi läpi kokemuksiaan työuran varrella ja pohti, miten moninaisuuteen on suhtauduttu eri työpaikoilla eri aikoina. Vastaaja pohti, oliko seksuaalivähemmistöön kuuluva saanut positiivista erityiskohtelua ja toisaalta, oliko se hänen mielestään positiivista ja halusiko hän itse olla kyseisessä roolissa.

*”En ollut miettinyt aiheita aiemmin ollenkaan, aiemmassa työpaikassa ei ollut edes tilaa mieltiä (seksuaalisuuden ja sukupuolen) moninaisuutta, koska työ itse oli niin selviämistä joka päivä.” (Haastateltava 4.)*

Vastauksista kävi ilmi, että työyhteisöissä saattoi joissain tapauksessa olla yksi joko itse vähemmistöön kuuluva tai muuten aiheesta paljon tietävä työntekijä, jonka vastuulla oli kouluttaa muita työntekijöitä ja pitää huolta moninaisuuden huomioinnista. Tämä rooli koettiin kahden vastaajan mukaan osittain voimaannuttavaksi ja osittain raskaaksi. Työyhteisöissä koettiin olevan ristiriitaisuutta suvaitsevaisuudessa puheiden ja tekojen välillä, erityisesti liittyen heteronormatiivisuuteen ja oletuksiin. Yksi vastaajista koki, että Suomen sisällä on alueellisia eroja siinä, millaista suhtautuminen moninaisuuteen on ja missä osaaminen on puutteellisempaa.

Yhteenvedon voidaan todeta, että seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioon ottaminen vaihtelee työyhteisöjen välillä. Vaikka moninaisuutta usealla työpaikalla korostetaan, käytännössä voi olla haasteita. Vastauksista ilmeni sekä myönteisiä että kriittisiä kokemuksia ja tarve aiheiden tiedostamiselle sekä ymmärryksen ja koulutusten lisäämiselle oli havaittavissa. Koulutusta kaivataan esimerkiksi käsitteistöstä sekä siitä, miten toimia tilanteissa, joissa käsitellään moninaisuutta. Moninaisuuden huomiointi kohtaa haasteita, jotka liittyvät käsitteiden, tiedonpuutteen, ilmapiirin ja käytännön tilanteiden monimutkaisuuteen.

### 5.3 Käytänteet ja toimenpiteet moninaisuuden huomioimisessa

Kolmantena tutkimuskysymyksenä on: ”Millaisia konkreettisia käytänteitä ja toimenpiteitä sosiaalialan ammattilaiset käyttävät seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi työyhteisössään, ja miten näitä käytäntöjä voitaisiin kehittää tai vahvistaa?” Tähän tutkimuskysymykseen pyrittiin löytämään vastausta haastatteluista esittämällä kysymyksiä koulutustarjonnasta, johdon roolista sekä omista toiveista ja koetuista tarpeista.

Vastausten perusteella missään työpaikassa ei ollut tarjottu seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää koulutusta, eikä kukaan vastaajista kokenut, että osaamista aiheesta olisi tuettu työpaikassa. Yksi vastaajista lisäsi, että työpaikalla todennäköisesti ei ole tunnustettu tarvetta koulutukselle tai osaamisen lisäämiselle. Yksi vastaajista oli työpaikassaan ottanut itse koulutustarpeen esille ja tämän seurauksena käynyt aiheesta koulutuksen, oletuksena että hän jakaa tiedon muille työntekijöille. Muut asiat olivat olleet kiireellisempiä, joten työyhteisön muiden työntekijöiden kouluttaminen unohdettiin. Kaikki vastaajat kokivat johdon roolin tärkeäksi, mutta kokemustensa mukaan se oli ollut negatiivinen seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioinnissa. Vastausten perusteella ajateltiin, että johdolla on iso rooli koulutusten tarjoamisessa ja kouluttautumismotivaatiossa, sekä siinä, miten tärkeäksi teemaksi moninaisuus työyhteisössä ylipäätään nostetaan. Kokemusten mukaan tarve koulutuksen ja osaamisen lisäämisestä on mennyt enemmän työntekijöiltä johdolle kuin toisinpäin. Yksi vastaajista arveli, että johdossa ehkä luotetaan työntekijöiden osaamiseen, mistä syystä koulutuksille ei koeta olevan tarvetta. Toinen vastaajista pohti, että johdon välinpitämättömyys aiheeseen voi johtua esimerkiksi siitä, että aihe ei ole koskettanut heidän elämäänsä. Sama vastaaja koki, että vastuu aiheen esiin tuomisesta jää vähemmistöjen omalle vastuulle. Rooli koettiin raskaaksi etenkin silloin, jos koulutusehdotuksille tuli vastustusta, sillä tuntui raskaalta perustella, miksi sateenkaariasiat ovat tärkeitä. Useimpien reaktiot ehdotuksille ovat olleet neutraaleja tai välinpitämättömiä.

*”Toivoisin enemmän ”Ally-henkisiä” ihmisiä, jotka ymmärtäisivät aiheen tärkeyden.” (Haastattava 3.)*

Vastauksista isoimpana toiveena moninaisuuden huomioinnin lisäämiseen nousi koulutustarve. Toivottiin säännöllistä koulutusta, jolla työntekijät voivat päivittää osaamista ja pysyä ajan tasalla esimerkiksi päivittyvistä ja muuttuvista käsitteistä. Lisäksi toivottiin turvallisen ilmapiirin luomista

ja sukupuolineutraaleja tiloja. Yleisesti ottaen toiveet heijastivat tarvetta jatkuvalla oppimiselle, avoimelle keskustelulle sekä konkreettisille muutoksille työyhteisöjen käytännöissä ja tiloissa. Taulukossa 1 on lueteltu haastateltujen näkemyksiä siitä, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioinnin toivotaan muuttuvan.

Turvallisen ilmapiirin luominen	Toivotaan, että työyhteisöissä pyrittäisiin luomaan turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen voi olla oma itsensä.
Jatkuva koulutus	Kaivataan säännöllistä koulutusta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta. Tärkeää päivittää osaamista, pitää ajan tasalla ja ymmärtää muuttuvat käsitteet.
Neutraalit termit ja keskustelutaidot	Neutraalien termien käyttöä pidetään tärkeänä, korostetaan myös tarvetta keskustelutaitoihin ja ennakkoivaan keskusteluun.
Sukupuolineutraalit tilat	Sukupuolineutraaleja sosiaali- ja pukuhuonetiloja.
Sateenkaaritoimintaan osallistuminen	Osallistuminen sateenkaaritoimintaan nähdään tärkeänä keinona tukea seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimista.
Kommunikaatio työyhteisöissä	Korostetaan tarvetta avoimelle keskustelulle sekä enemmän näkyvyyttä vähemmistöjen moninaisuudelle.
Sensitiivisyys ja normien kyseenalaistaminen	Sukupuolen ja seksuaalisuuden oletuksiin on helppo sortua, joten tarvitaan aktiivista kyseenalaistamista ja painotetaan sensitiivisyyttä.

Taulukko 1. Muutostoiveet seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisen suhteen.

## 6 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Vilkan (2021) mukaan tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisiä sovittuja sääntöjä suhteessa kollegoihin, tutkimuskohteeseen, toimeksiantajiin ja suureen yleisöön. Eettisesti kestävien tiedonhankintamenetelmien ja tutkimusmenetelmien noudattaminen kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön ja sillä osoitetaan niiden johdonmukaista hallintaa. Tämä edellyttää, että tutkija noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä ja tulosten esittelyssä. Myös lähdeviitteiden huolellinen merkitseminen kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Aineistohallinta ja tietoturvallisuuden huomiointi kuuluu eettiseen tutkimustyöhön. (Vilka, 2021.)

Haastattelutilanteet kestivät 30–60 minuuttia ja ne olivat avoimia ja luottamuksellisia ja ne etenivät vastavuoroisesti niin, että haastateltavan vastauksista syntyi jatkokysymyksiä. Haastatteluteemat ehdittiin käsitellä kussakin haastattelussa. Haastateltaville oli etukäteen sähköpostitse kerrottu aineiston käsittelytapa ja vastaajan tunnistamattomuuden varmistaminen sekä aineiston hävittäminen tutkimuksen jälkeen. Haastateltavat olivat tietoisia haastattelun tallentamisesta Teamsin tai puhelimen avulla. Kerroin haastateltaville myös, että osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi keskeyttää koska vaan. Mainitsin nämä asiat etukäteen viesteillä tai sähköpostilla sekä haastattelun alussa. Litteroin äänitteet haastatteluiden jälkeen ja tutkimuksen luotettavuutta lisäsi myös se, että äänitteisiin pystyi myös palaamaan tutkimuksen aikana.

Vaikka tutkimus koskeekin seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta, eettisistä syistä haastatteluissa ei kysytty vastaajan seksuaalisuutta tai sukupuoli-identiteettiä, eikä sitä koeta tutkimuksen kannalta oleelliseksi tiedoksi. Koska haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista, on mahdollista, että tutkimukseen osallistuivat vain sellaiset henkilöt, jotka ovat aiheesta kiinnostuneita tai kokevat tietävänsä aiheesta paljon. Tämä voi vääristää tutkimustuloksia ja siten heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen aihe voi osalle tutkittavista olla arkaluontoinen, joten aineistonkeruussa eli haastatteluiden aikana on syytä olla sensitiivinen. Kokemukseni mukaan haastattelutilanne oli kullekin vastaajalle turvallinen. Turvallisuutta luotiin kertomalla, että osallistuminen on vapaaehtoista, haastattelun voi halutessaan keskeyttää, omasta elämästä voi kertoa sen verran, kun itse kokee tarpeelliseksi ja haluaa ja kysymykseen voi halutessaan jättää vastaamatta. Etähaastatteluissa osallistujat saivat itse valita rauhallisen paikan haastattelun ajaksi ja live-haastattelussa sovimme yhdessä paikan, joka tuntui molemmille hyvältä.

Puusan ja Juutin (2020) mukaan haastattelun onnistumisessa ja luotettavuudessa täytyy ottaa huomioon reaktiivisuuskysymys, jolla viitataan siihen, kuinka paljon esimerkiksi johdattelulla tai kysymysten asettelulla tutkija vaikuttaa vastauksiin, sekä tulkintavirhekysymyksiin, jotka voivat aiheuttaa esimerkiksi siitä, ettei haastateltava ymmärrä kysymystä. Luotettavuuteen voi vaikuttaa myös se, että tutkimusaihe ja haastattelukysymykset ovat rakentuneet omasta kiinnostuksen kohteesta ja suhtautuminen aiheeseen voi olla asenteellista. Haastattelutilanteessa haastateltavilla oli taipumus lähestyä teemaa työntekijän asiakassuhteen ja vuorovaikutuksen kautta tai laajentaa pohdintaa yleisemmin sukupuolten tasa-arvoon työelämässä liittyvään tematiikkaan. Onnistuin kuitenkin palauttamaan keskustelun tutkimuksen teemoihin.

Diakin Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0 kuvaa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkimusaineiston keräämiseen, aineiston analysointiin ja tutkimuksen raportointiin. Tutkimusaineiston keräämisen luotettavuutta lisää, että teeman kannalta edustava aineisto on koottu sieltä, missä ilmiö esiintyy. Raportissa on tärkeää kirjata seikkaperäisesti tutkimuksen eteneminen vaiheittain. Haastattelussa käytetyt teemat tai kysymykset raportoidaan. Raportissa esitettävät suorat lainaukset kuvaavat kvalitatiivista aineistoa ja auttavat lukijaa arviomaan, mihin analyysi on perustunut. (Diak, 2024). Olen tutkimuksessa kuvannut haastateltavien rekrytointiprosessin, haastattelut, aineiston analyysin ja tulokset. Olen lopuksi arvioinut tuloksia suhteessa tutkimuksen keskeisiin käsitteisiin ja pohtinut kehittämisehdotuksia.

Jos tutkimukseen olisi haastateltu useampia sosiaalialan ammattilaista, tulokset olisivat voineet tarjota syvempää ymmärrystä aiheen nykytilanteesta. Haastattelumäärää oli kuitenkin tarpeellista rajoittaa sekä aikaresurssien takia, mutta myös siksi, että analysoitavaa aineistoa ei olisi ollut liiallisesti. Jatkotutkimuksissa haastatteluiden määrää voisi laajentaa.

## **7 Yhteenveto ja pohdinta**

Tutkimukseni lähtökohtana oli aikaisempaan tutkimukseen perustuva näkemys, että vähemmistöön kuuluvana joutuu myös työyhteisössään tulemaan yhä uudelleen kaapista ulos ja joutuu kokemaan eriasteista syrjintää. Mietin, että kun sosiaalialalla tehdään töitä monien eri vähemmistöryhmien kanssa niin niissä tehtävissä on tärkeää olla tietoinen ja kouluttaa itseään vähemmistökysymyksistä ja tämän tutkimuksen teemaan liittyen erityisesti seksuaalisuuden ja su-

kupuolen moninaisuudesta. Halusin tutkia, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon nimenomaan sosiaalialan työyhteisöissä. Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat fyysinen esteettömyys, inklusiivisuus sekä asenteellinen esteettömyys. Pienen tutkimusaineiston pohjalta ei voi tehdä laajoja yleistyksiä vaan ennemminkin nostaa esiin tärkeitä näkökulmia.

Fyysisen ympäristön esteettömyys tarkoittaa esimerkiksi sitä, että WC- ja muita tiloja ei jaeta sukupuolittuneesti. Tämä näkyi tutkimustuloksissa vaihtelevasti ja esimerkiksi työyhteisöjen tilat olivat sekä sukupuolitettuja että sukupuolittamattomia. Tuloksissa näkyi myös, että välillä sukupuolittamista oli vältetty asiakastiloissa, mutta työntekijöiden tilat olivat sukupuolitettut. Inklusiivinen kieli näkyi tuloksissa siten, että monissa työyhteisöissä oli otettu käyttöön sana ”esihenkilö”. Kumppanista puhuttiin erilaisilla nimityksillä ja yksi vastaajista pohti, oliko olettanut työkaverin seksuaalisuuden heteroksi sellaisissa tilanteissa, kun sitä erikseen ei ollut mainittu. Turvallisemman tilan periaatteet olivat tulosten perusteella käytössä yhdessä työyhteisössä. Avoin ja kunnioittava keskustelukulttuuri kuvailtiin olevan sellaisessa työyhteisössä, jossa suuri osa työyhteisöstä oli avoimesti seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaa. Asenteellinen esteettömyys taas tuli näkyviin siinä, miten asioita työyhteisöissä otettiin esille ja miten suhtauduttiin esimerkiksi ehdotuksiin koulutuksen lisäämisestä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyen. Työntekijän normista poikkeavaan suhdemuotoon oli yhdessä työyhteisössä suhtauduttu kyseenalaistavasti ja ihmetellen, mikä voi olla osana asenteellista esteellisyyttä. Elekielestä, äänensävyistä tai puheen painotuksista ei mainittu haastatteluiden yhteydessä.

Jotta sosiaalialan asiakkaita voidaan kohdata moninaisuus huomioiden, täytyy oikeanlaisten asenteiden ja tietoisuuden lähteä jo työyhteisön sisällä vallitsevasta kulttuurista. Tutkimuksen perusteella näyttäytyi, että työyhteisöissä oli pääosin myönteinen asenne vähemmistöjä kohtaan, mutta ilmiöitä ei riittävästi tunnettu eikä osattu riittävästi kohdata moninaisuutta. Opinnäytetyön pohjalta organisaatiot voivat tarkastella, miten omassa työyhteisössä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointi toteutuu ja onko omia käytäntöjä ja toimintatapoja tarpeen kehittää.

Sosiaalialalla kannustetaan jatkuvaan tiedon kerryttämiseen ja itsensä kehittämiseen työntekijänä. Jatkuva ja elinikäinen oppiminen on sosiaalialalla välttämätöntä toimintaympäristön ja lainsäädännön muutosten vuoksi. Jatkuvaan oppimiseen kuuluvalla institutionaalisella kasvulla tarkoitetaan

esimerkiksi henkilöstön kehittämistä, kun taas yhteiskunnallinen kasvu viittaa ihmisen kouluttamisen ja tietoisuuden lisäämisen avulla mahdollisesti saavutettavissa olevaan yhteiskunnalliseen muutokseen. Yksilöllinen kasvu viittaa oman elämän ja havaintojen pohjalta tapahtuvaan oppimiseen ja oppimisen tarpeeseen. (Helminen 2021.) Nämä kaikki osa-alueet ovat tärkeitä kunkin työntekijän henkilökohtaisen kehittymisen ja sosiaalialan työhön liittyvän yhteiskunnan muutoksen edistämiseen suvaitsevaisemmaksi ja kaikille turvalliseksi.

Tutkimuksen tulosten perusteella varsinkin koulutuksen puute ja yleinen heteronormatiivisuus sekä se, että muut asiat sosiaalialalla koetaan tärkeämmiksi, ovat esteitä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiselle. Työ sosiaalialalla on kiireistä, on työntekijäpula ja lainsäädäntö on jatkuvasti muutoksessa. On paljon tärkeämmäksi koettuja asioita eikä ole aikaa miettiä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta. Toisaalta työn tekemisen tapojen muuttuminen, kuten etätöiden lisääntyminen sekä digitaaliset auttamiskanavat vaikuttavat sosiaalialan työyhteisöihin. Nämä muutokset voivat asettaa uusia haasteita turvallisten ja inklusiivisten työympäristöjen luomiseen. Etätöissä työyhteisön merkitys voi pienentyä, mikä sinällään voi vähentää heteronormatiivista puhetapaa ja siten vähentää vähemmistöstressin kokemusta.

Rainbow Rightsin HLBTI-oppaassa (Karvinen & Venesmäki 2019) on mainittu hyviä käytäntöjä, joilla sosiaalialan työyhteisöissä voidaan kehittää ja vahvistaa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimista. Oppaan mukaan monimuotoisuuden huomioimiseen on seitsemän tapaa, jotka ovat inklusiivisen työpaikkakulttuurin luominen, henkilöstökäytäntöjen päivittäminen, sisäisen ja ulkoisen viestinnän ja kielenkäytön arviointi, syrjintää koskevan käytännön kehittäminen, työnantajien kouluttaminen, yhteistyöryhmän käyttäminen sekä tiedon etsiminen ja päivittäminen.

Tärkeimpiä käytäntöjä, jotka tässä tutkimuksessa nousivat esille, olivat turvallisen ilmapiirin luominen, koulutuksen ja tietoisuuden lisääminen, avoimen keskustelukulttuurin lisääminen ja edistäminen, konkreettiset toimenpiteet kuten sukupuolineutraalit tilat ja materiaalit työympäristöissä, sateenkaaritoimintaan osallistumisen kannustaminen ja tukeminen sekä oletusten kyseenalaistaminen ja sensitiivisyys. Koulutuksiin voisi sisältyä esimerkiksi inklusiivista kielenkäyttöä ja sateenkaarisanastoa.

Koulutuksen tärkeys on noussut esiin sekä tässä että aikaisemmissa tutkimuksissa. Järjestöt tarjoavat maksullista ammatillista koulutusta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden teemaan liittyen. Monet hankkeet tarjoavat koulutusta satunnaisesti maksutta. Työyhteisöissä joudutaan priorisoimaan koulutuksia ajankohtaisuuden ja rajallisten koulutusmäärärahojen mukaan. On tärkeää saada johto sitoutumaan tämän koulutusteeman pitämiseen mukana koulutus suunnitelmissa. Sosionomikoulutuksessa tämä teema puolestaan on vain yksittäisinä kursseina eri oppilaitosten opetussuunnitelmissa. Olisi aika lisätä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden opetuskokonaisuus myös ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmiin.

Nykyistä tilannetta, jossa suuri osa seksuaali- ja sukupuolivähemmistön edustajista joutuu salaamaan identiteettinsä työpaikalla, voidaan pitää riskinä heidän yleisen hyvinvointinsa ja työhyvinvoinnin kannalta. Salassapito aiheuttaa vähemmistöstressiä, joka on teeman kannalta keskeinen käsite. Tässä tutkimuksessa tutkittiin työyhteisön käytäntöjä, mutta ei niiden aiheuttamaa vähemmistöryhmiin kuuluvien kokemusta. Jatkotutkimus myös tästä näkökulmasta on tarpeen.



## Lähteet

Bling, M. 1.9.2022. 23 transmyyttiä. Into kustannus.

Blomqvist, L, Grönroos, M., Korpela, M., Torvinen, S., Alanko, K. 2020. 12–17. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Mitä jokaisen psykologin tulisi tietää asiakkaan kohtaamisesta. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden työryhmä. Psykologiliitto. Viitattu 30.9.2023. <https://www.psyli.fi/wp-content/uploads/2020/09/Seksuaalisen-suuntautumisen-ja-sukupuolen-moninaisuus-2020-sivut-u.pdf>.

Diak 2024. Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas. Viitattu 11.2.2024  
2.0<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760642>.

Diversity at work. N.d. Best practives for creating an LGBT-inclusive workplace. Confideration of Danish Industry. Viitattu 17.1.2024. <https://www.danskindustri.dk/globalassets/di-dokumenter-kun-til-dokumentsider-i-radgivningsunivers/for-alle-kraver-ikke-login/publikation/2019/lgbt-pjece-diversity-at-work-en-til-bladrefunktion.pdf? t id=1B2M2Y8AsgTp-gAmY7PhCf%3D%3D& t q=%22HR%22& t tags=language%3Ada%2Csiteid%3Acbd26a48-a89f-4d59-9a17-052d5265a8c0& t ip=66.249.69.57& t hit.id=DI Foundation Episerver Media GenericMedia/aecfd95d-4d9a-4c51-9447-9097eb8a1f05& t hit.pos=353>.

Eskola, J. & Suoranta, J. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 1998. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.

Eskola, S. 12.6.2023. 5 vuotta tekoja yhdenvertaisen työelämän puolesta – pitkäjänteinen työ tuottaa näkyviä tuloksia. Varma. Viitattu 29.1.2023. <https://www.varma.fi/ajankohtaista/uutiset-ja-artikkelit/artikkelit/2023-q2/5-vuotta-tekoja-yhdenvertaisen-tyoelaman-puolesta--pitkajanteinen-tyo-tuottaa-nakyvia-tuloksia/>.

Helminen, J. 2021. Jatkuvan oppimisen koulutukset ja osaamisen kehittämistarpeet sosiaalialalla. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.10.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504711/DIAK\\_Tyoelama23\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/504711/DIAK_Tyoelama23_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Helsinki pride kumppanit 2023. N.d. Helsinki Pride. Viitattu 17.1.2024. <https://pride.fi/helsinki-pride-2023/kumppanit-2023/>.

Heteronormatiivisuus. 2024. European institute for gender equality. Viitattu 27.2.2024. [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1384?language\\_content\\_entity=fi](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1384?language_content_entity=fi).

Huuska, M. N.d. Vähemmistöstressin omahoito. Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Viitattu 11.2.2024. <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/vahemmistostressi-omahoito/>.

Jaskari, Onni & Keski-Rahkonen, Anna. Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen terveydelle. 2021. Helsingin yliopisto. Viitattu 2.6.2023. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/347566/duo16384.pdf?sequence=1>.

Karvinen, M. & Venesmäki, E. 2019. Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Rainbow Rights. Viitattu 11.2.2024. <https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf?t=1561462221000>.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Finlex. Viitattu 2.6.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.

Legal frameworks, Same-sex marriage and civil unions. 2024. Ilga database. Viitattu 17.1.2024. <https://database.ilga.org/same-sex-marriage-civil-unions>.

Lehtonen, J. 2023. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä – katsaus 50 viime vuoden kehitykseen. Akava Works. Viitattu 29.1.2024. [https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2015/05/Seksuaalisuuden-ja-sukupuolen-moninaisuus-tyoelamassa-Akava-Works-artikkeli-5\\_2023-FINAL.pdf](https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2015/05/Seksuaalisuuden-ja-sukupuolen-moninaisuus-tyoelamassa-Akava-Works-artikkeli-5_2023-FINAL.pdf).

Lehtonen, J. 2002. Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus. Julkaisussa Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, 5–12. Viitattu 11.7.2023. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76133/Equb.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

LGBTI Survey data explorer. 2023. European union agency for fundamental rights. Viitattu 31.5.2023. <http://fra.europa.eu/fi/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>.

Lyden, H. 2007. ”Vedettiin viinaa ihan homona!” – Ei-heterot ja sukupuolen monimuotoisuus päihdepalveluissa. Helsinki: Paino Priimus Paino Oy, s.11–15. Viitattu 26.8.2023. <https://paihdelinkki.fi/sites/default/files/attachment/vedettiinviinaa.pdf>.

Lyly-Yrjänäinen, Maija. Työolobarometri 2022. Työ- ja elinkeinoministerion julkaisuja. 2023. Helsinki. Viitattu 31.5.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM\\_2023\\_13.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164723/TEM_2023_13.pdf).

Meyer, Ilan H.. Minority Stress and mental health in gay men. 1995. Journal of health and social behavior. American Sociological Association. Viitattu 2.6.2023. [https://www.jstor.org/stable/pdf/2137286.pdf?refreqid=excelsior%3Af8719e100fb1e3824ecd1f32cf3d6b0c&ab\\_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1](https://www.jstor.org/stable/pdf/2137286.pdf?refreqid=excelsior%3Af8719e100fb1e3824ecd1f32cf3d6b0c&ab_segments=&origin=&initiator=&acceptTC=1).

Miksi töihin kaupungille? N.d. Avoimet työpaikat. Helsinki. Viitattu 17.1.2024. <https://www.hel.fi/fi/avoimet-tyopaikat/miksi-toihin-kaupungille>.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 2020. Gaudeamus Oy.

Rauta, J. 2020. Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2019. Poliisiammattikorkeakoulun katsauksia 16/2020, s.55–56. Viitattu 21.8.2023. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345708/Polamk\\_katsaus\\_16\\_Viharikos\\_B5\\_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345708/Polamk_katsaus_16_Viharikos_B5_web.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sateenkaarihistoria Suomessa. N.d. Artikkelit Setan sivustolla. Viitattu 26.7.2023. <https://seta.fi/ihmisoikeudet/sateenkaarihistoria-suomessa/>.

Sateenkaarisanasto. Seta.fi. 20.3.2023. Viitattu 8.6.2023. <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>.

Sosiaali- ja terveysministeriön toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2025. 2021. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:8, s.9–11. Viitattu 2.8.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162887/STM\\_2021\\_8\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162887/STM_2021_8_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Sutinen, T. 5.2.2024. Stubbia äänestävästä 40 prosentille seksuaalinen suuntautuminen on syy olla äänestämättä Haavistoa. Helsingin Sanomat. Viitattu 9.2.2024. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000010201277.html>.

Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Helsinki. Viitattu 31.5.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. 2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Viitattu 2.8.2023. [https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7448/tasaarvolaki\\_viranomaiset\\_net.pdf](https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7448/tasaarvolaki_viranomaiset_net.pdf).

Toivanen, M., Haapanen, A., Väänänen, A., Bergbom, B., Viluksela, M. 2012. Monimuotoisuusbarometri 2011. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 6.10.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132272/monimuotoisuusbarometri\\_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132272/monimuotoisuusbarometri_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2018. Tammi.

Töissä meillä. N.d. Helsinki. Viitattu 17.1.2024. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/toihin-meille/toissa-meilla>.

Vilkka, Hanna. Tutki ja kehitä. 2021. PS-kustannus.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Finlex. Viitattu 2.6.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidm45843168551920>.

## Liitteet

### Liite 1. Aineistonkeruuseen liittyvä saatekirje

Hei,

Olen Siiri Kiviholma, sosionomiopiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta sosiaalialan työyhteisöissä. Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerätään haastattelemalla eri työpaikkojen sosiaalialan ammattilaisia.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, kuinka hyvin sosiaalialan työntekijät hahmottavat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta ja miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomiointi näkyy sosiaalialan työyhteisöissä ja keskustelukulttuurissa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää työhyvinvoinnin lisäämisessä ja moninaisuuden huomioinnin kehittämisessä työpaikalla.

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja haastateltava voi keskeyttää osallistumisensa missä tahansa vaiheessa. Haastatteluun osallistuville lähetetään sähköpostitse seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä sanasto, johon on tarkoitus tutustua ennen haastattelua. Haastattelutulokset käsitellään luottamuksellisesti ja tuloksia pääsee lukemaan vain opinnäytetyön tekijä. Tulokset kerätään ainoastaan opinnäytetyötä varten ja analyysin jälkeen aineisto hävitetään. Haastattelun kesto riippuu vastaajasta, mutta siihen on syytä varata 30–60 minuuttia. Haastattelu voidaan järjestää etäyhteydellä tai paikan päällä mahdollisuuksien mukaan sovittuna ajankohtana. Haastattelut tallennetaan tai äänitetään litterointia varten. Haastateltavat eivät ole tunnistettavissa tutkimusraportissa. Pyydän halukkaita ilmoittautumaan osoitteeseen @aa4574student.jamk.fi 31.8.2023 mennessä.

Kiitos jo etukäteen!

Terveisin,  
Siiri Kiviholma

## Liite 2. Haastattelurunko

1. Kuinka hyvin tunsit ennestään etukäteen tutustumasi sateenkaarisanaston asteikolla 1–5 (1 ollen erittäin huonosti ja 5 erittäin hyvin)?
2. Minkä verran työyhteisöissäsi on puhuttu seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta?
3. Miten työyhteisöissäsi on otettu huomioon seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus kommunikoinnissa?
4. Millaisia haasteita ja esteitä on ilmennyt seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisessa työyhteisöissäsi?
5. Onko teillä ollut joitakin käytäntöjä tai toimintamalleja, jotka ovat osoittautuneet hyödyllisiksi seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisessa kommunikoinnissa? Millaisia?
6. Kuinka työyhteisöissäsi on tuettu avointa ja kunnioittavaa keskustelua seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta?
7. Miten tiedot ja tietoisuus seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta on välittynyt työyhteisöissäsi?
8. Onko työyhteisöissänne ollut tilanteita, joissa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen on ollut erityisen tärkeää? Millaisia haasteita näissä tilanteissa on ollut?
9. Miten työyhteisöissänne on tuettu työntekijöiden koulutusta ja osaamista seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta?
10. Millaisia muutoksia toivoisitte seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisen suhteen niissä työyhteisöissä, joihin olet kuulunut?
11. Mikä rooli johdolla on ollut seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisessa työyhteisöissäsi?

## Liite 3. Sateenkaarisanasto

### Sateenkaarisanasto

**Sateenkaareva.** Sateenkaareva on adjektiivi, jolla voi määritellä monia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä asioita: sateenkaarevat nuoret, sateenkaarevat musiikkikappaleet. Käyttöön ovat vakiintuneet esimerkiksi sanat sateenkaarinuori, sateenkaariperhe ja sateenkaariseniori.

**Sukupuolen moninaisuus.** Ilmaisulla viitataan siihen, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen. Tässä yhteydessä voidaan käyttää myös monikkomuotoa **sukupuolten moninaisuus**. Sukupuolen moninaisuus sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että -enemmistöt. Yksilötasolla voidaan ajatella, että jokaisen ihmisen sukupuoli koostuu ainutlaatuisista ja yksilöllisistä piirteistä ja on täten moninainen.

**Sukupuoli-identiteetti.** Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa ihmisen omaa sisäistä ymmärrystä sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan.

**Binääri/ei-binääri (eng. binary/non-binary).** Binääri tarkoittaa kaksinapaista. Sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen. Ei-binäärinen on henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei sovi kaksinapaiseen nainen–mies-jakoon. Hän voi olla esimerkiksi muunsukupuolinen, sukupuoliaton tai intersukupuolinen.

**Cis.** Sanaa cis käytetään kuvaamaan sitä, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa yleensä liitettyjen odotusten mukaiset. Suurin osa ihmisistä on cissukupuolisia. Cis on vastakohta sanalle trans; sanat ovat alkuaan latinasta, jossa niillä on merkitys 'tällä puolen' ja 'toisella puolen'. Cismies on syntymässä määritelty pojaksi. Cisnainen on syntymässä määritelty tytöksi.

**Muunsukupuolinen.** Muunsukupuolinen ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolelta. Muunsukupuolisuus voi toimia kattokäsitteenä muillekin ei-binäärisille sukupuoli-identiteeteille, esimerkiksi **gender fluid**, **gender queer** ja **sukupuoleton**. **Transgender**-termiä käytettiin ennen muunsukupuolisuuden synonyymina. Englannin kielessä transgender viittaa transsukupuolisiin ihmisiin. Kaikki binäärisen sukupuolijaon ulkopuolella olevat eivät koe termiä muunsukupuolinen sukupuoli-identiteetiksi.

**Transihminen.** Transihminen on yleiskäsite, jolla usein kuvataan kaikkia, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu joskus tai aina eroaa odotuksista sille sukupuolelle, johon heidät syntymähetkellä määriteltiin. Transihmisiin luetaan usein kuuluvan transvestiitit, muunsukupuoliset ja transsukupuoliset. Yksilö, joka voi kokea olevansa muuta kuin cis, ei välttämättä määritä itseään transihmiseksi. Transihmiselle on tärkeää, että hänet kohdataan sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti.

**Seksuaalinen suuntautuminen.** Seksuaalisessa suuntautumisessa on kyse siitä, keihin ihminen tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa. Määrittelyn perustana on sekä oma että vetovoiman kohteen sukupuoli. Yleensä käytetään jaottelua homo-, bi-, pan- ja heteroseksuaalisuus. Jokaiselle kuuluu oikeus määritellä tai olla määrittelemättä oma seksuaalinen suuntautumisensa. Se voi myös muuttua elinkaaren aikana.

**Seksuaalivähemmistöt.** Ihmiset, joiden seksuaalinen suuntautuminen on jotain muuta kuin heterous, kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Seksuaalivähemmistöjä ovat mm. homot, lesbot ja bi- ja pan-ihmiset.

**Aseksuaalisuus.** Aseksuaalinen henkilö kokee tavallisesti hyvin vähän tai ei lainkaan seksuaalista vetovoimaa toisia henkilöitä kohtaan. Aseksuaalit voivat kokea muunlaista, esimerkiksi romanttista, emotionaalista ja esteettistä vetovoimaa. Aseksuaali henkilö voi identifioida itsensä myös homoksi, heteroksi tai bi- tai pan-ihmiseksi kokemansa vetovoiman kohteiden sukupuolen mukaan.

**Biseksuaalisuus.** Biseksuaali eli biseksuaalinen henkilö kokee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetovoimaa sekä samaa että eri sukupuolta olevia kohtaan. Joillekin vetovoiman kohteen sukupuolella ei ole merkitystä. Termit biseksuaalisuus ja panseksuaalisuus ovat osittain päällekkäisiä.

**Homous.** Homo, homoseksuaali eli homoseksuaalinen ihminen tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa samaa sukupuolta olevia ihmisiä kohtaan. Sanaa homo käytetään myös suppeammin tarkoittamaan miestä, joka kokee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa miehiä kohtaan.

**Lesbo.** Nainen, joka tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa naisia kohtaan. Myös jotkut ei-binäärisesti identifioituvat määrittelevät itsensä lesboiksi.

**Panseksuaalisuus.** Panseksuaali eli panseksuaalinen ihminen tuntee seksuaalista tai/ja emotionaalista vetoa kaikkia sukupuolia olevia ihmisiä kohtaan. Kiinnostuksen kohteen sukupuolella ei ole hänelle merkitystä. Monet panseksuaalit kokevat, että termi vapauttaa luokittelemasta vetovoiman kohteita sukupuolen mukaan. Termit panseksuaalisuus ja biseksuaalisuus ovat osittain päällekkäisiä, mutta termi panseksuaalisuus on otettu käyttöön myöhemmin.

**Queer** on poliittinen ja usein akateeminen näkökulma ja ajattelumalli, joka kyseenalaistaa yhteiskunnan sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja. Queer voi olla myös identiteetti, joka tarkoittaa, ettei ihminen halua määrittää omaa seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuoltaan. Käsite ei ole neutraali, vaan se voidaan kokea myös loukkaavana.

**Heteronormatiivisuus.** Ajattelutapa, jossa heterous nähdään kaikkia muita suuntautumisia toivotumpana, luonnollisempana ja parempana.

**Homo-, bi-, inter(sukupuolisuus)- ja transfobia** tarkoittavat vihaa, pelkoa, inhoa tai vastenmielisyyttä näitä identiteettejä kohtaan. Fobinen käyttäytyminen voi ilmetä mitätöintinä, vähättelynä, poissulkemisena, häirintänä tai syrjintänä. Nämä ovat rinnastettavissa seksismin ja rasismin kaltaisiin ilmiöihin.

**Hetero-oletus.** Hetero-oletus on kulttuurinen ja yhteiskunnallinen ajattelumalli, jonka johdosta kaikkien ajatellaan olevan heteroita. Miehen oletetaan tuntevan vetovoimaan naisiin ja naisen miehiin.