

SUKUPUOLEN MONINAISUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Raportti keväällä 2016 toteutetun kyselyn tuloksista

Anukatriina Solonen

Dreamwear Club ry

Trasek ry

Transtukipiste

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
1.1	Kyselyn tavoitteet	3
1.2	Sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten syrjintään liittyvä lainsäädännöllinen tausta	3
1.3	Tutkimusaineiston keruu, aineisto ja analyysimenetelmät	5
1.3.1	Kyselyn toteutus	5
1.3.2	Kyselyn, analyysin ja raportin rakenne	5
2	Kyselyn tulokset	7
2.1	Kaikkien vastaajien tiedot	7
2.1.1	Vastaajien identiteetti ja sen julkisuus	7
2.1.2	Yleiset demografiset taustatiedot ja niihin liittyvät tulokset	12
2.1.2.1	Vertailu vastaajien iän perusteella	12
2.1.2.2	Vertailu vastaajien asuinalueen ja asuinaluetyypin perusteella	14
2.1.2.3	Vertailu vastaajien koulutustaustan perusteella	16
2.1.2.4	Vertailu vastaajien työsuhteen luonteen perusteella	23
2.1.2.5	Muita taustatietoihin liittyviä tuloksia	29
2.2.	Työelämässä tapahtuvaan syrjintään ja tukeen liittyvät kysymykset	30
2.2.1	Syrjintä ja tuki työnhakutilanteessa	31
2.2.2	Syrjintä ja tuki esimiehen taholta	32
2.2.2.1	Erot esimiehen taholta koetun syrjinnän ja tuen suhteen	35
2.2.3	Syrjintä ja tuki kollegojen taholta	42
2.2.3.1	Erot kollegojen taholta koetun syrjinnän ja tuen suhteen	46
2.2.4	Syrjintä ja tuki ammattiliiton ja viranomaisten taholta	54
2.2.5	Syrjintä ja tuki työntekijänä asiakastilanteissa	56
2.3	Identiteettinsä salanneille osoitetut kysymykset	57
2.3.1	Erot identiteettinsä salanneiden välillä	60
3	Johtopäätökset	63
3.1	Kyselyn tulosten edustavuus	64
3.2	Kyselyn tulosten vertailu kansainvälisiin tutkimuksiin	64
3.3	Lopuksi: Miten tästä eteenpäin?	66
	Lähteet	68
	Liite: Kyselyn kysymykset	71

1 Johdanto

1.1 Kyselyn tavoitteet

Sukupuolen moninaisuus työpaikoilla on ollut perinteisesti valitettavan yleinen syrjinnän aihe. Tämän kyselyn tarkoitus on hankkia lisätietoa, jotta syrjintää ja epäasiallista kohtelua voidaan paremmin ehkäistä ja toisaalta kehittää hyviä uusia käytäntöjä, jotta työelämä olisi tasa-arvoisempaa kuin nykyään. Tämän lisäksi tavoitteena oli löytää tilanteita, joissa syrjinnän sijasta asiat ovat hoituneet työpaikoilla kaikkia osapuolia tyydyttävästi. Kyselyssä aikavälinä oli kymmenen viimeistä vuotta, jolloin se toimii jonkinlaisena vertailukohtana mahdollisiin uusiin tutkimuksiin, joilla voidaan arvioida uuden lainsäädännön vaikutusta tasa-arvotilanteeseen.

Sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaan syrjintään nähden tuli voimaan merkittävä lainsäädännöllinen parannus vuoden 2015 alusta, kun tasa-arvolakia uudistettiin. Mukaan tuli myös kielto syrjinnästä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, mikä toi mukaan sukupuolen moninaisuutta edustavat ihmiset tasa-arvolain piiriin. Jo tätä ennen sukupuolen tasa-arvon oli toki tulkittu koskevan myös sukupuoli-identiteettiä, mutta uuden kirjauksen toivotaan edelleen selkeyttävän tulkintaa. (STM 2015)

Sukupuolivähemmistöjen nykytilanteesta työelämässä Suomessa ei ole kovin paljon tietoa. Sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten kokeman syrjinnän määrää ja laatua työelämässä ovat tutkineet 2000-luvulla ainakin Katarina Alanko, Jukka Lehtonen ja Kati Mustola (Alanko 2013; Lehtonen 2016; 2015; 2014a; 2014b; 2014c; 2004; 2004a; 2004b; Lehtonen&Mustola2004; Mustola (toim.) 2004). Tästä tutkimuksesta osa on jo kymmenen vuotta vanhaa ja uusimmat tutkimukset painottuvat nuorten kokemuksiin. Tarve uudelle tiedolle on siis ilmeinen.

1.2 Sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten syrjintään liittyvä lainsäädännöllinen tausta

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki tuli voimaan 1.1.1987, ja siihen on sen jälkeen tehty useita muutoksia. Viimeksi lakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alusta. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, ulotettiin tasa-arvosuunnitelmavelvoite peruskouluihin, täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevia säännöksiä, vahvistettiin tasa-

arvovaltuutetun itsenäistä asemaa koskevia säännöksiä sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaisissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämäntilanteilla, pois lukien perheenjäsenten väliset tai muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet ja uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta.

Tasa-arvolaisissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset.

Tasa-arvon edistämissäännökset koskevat työnantajien velvollisuutta edistää tasa-arvoa. Viranomaisten tulee arvioida kaikkea toimintaansa eri sukupuolten näkökulmasta ja luoda toimintatavat tasa-arvon edistämiseksi.

Työelämässä tasa-arvoa edistetään muun muassa tasa-arvosuunnitelmien avulla.

Syrjinnän yleiskielloissa määritellään ja kielletään sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Syrjintää on myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä. Vastatoimet eli henkilön aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi on syrjintää.

Syrjintäperuste voi myös liittyä läheiseen henkilöön tai syrjintä voi perustua oletukseen. Syrjinnän erityiskielloissa määritellään syrjivä menettely työelämässä, oppilaitoksissa, etujärjestöissä sekä tavaroiden ja palveluiden tarjonnassa.

Näiden kieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä. Työnantajalla ja oppilaitoksella on velvollisuus antaa pyynnöstä kirjallinen selvitys menettelystään tällaista syrjintää epäilevälle.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Tasa-arvovaltuutettu antaa muun muassa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolain soveltamisesta kuten syrjinnän kielloista ja tasa-arvosuunnittelusta. Lautakunta voi sakon uhalla kieltää syrjivän menettelyn ja tasa-arvovaltuutetun esityksestä velvoittaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman määräajassa. Viime kädessä syrjintää epäilevä voi nostaa hyvityskanteen käräjäoikeudessa. Jaetun todistustaakan periaatteen mukaisesti syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty.

(STM 2015)

1.3 Tutkimusaineiston keruu, aineisto ja analyysimenetelmät

1.3.1 Kyselyn toteutus

Kysely toteutettiin tammi-maaliskuussa 2016 sähköisenä e-lomakekyselynä, joka levitettiin keskeisille verkkosivuille, joilla sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten oletetaan vierailevan. Näitä olivat mm. Setan tiedotus, Trasekin ja Dreamwear Clubin kotisivut, transihmisten sivusto Puuteri.org ja näitä ryhmiä koskevat Facebook-yhteisösivut. Kyselyä levitettiin yleisimmin käytettyjen sivujen lisäksi verkostomaisesti myös pienempien käyttäjäkuntien sivustoille, kuten moniin Facebook-ryhmiin. Kysely oli tarkoitettu myös intersukupuolisille, mutta valitettavasti verkkokyselyn eri sivustoilla näkyvään otsaketietoon oli verkkolomakeohjelman ominaisuuksista johtuen jäänyt näkyviin luonnosvaiheessa käytetty trans-sana, vaikka itse lomakkeessa ja sen mainosteksteissä puhuttiin sukupuolen moninaisuudesta.

Kysymysten laadintaan osallistuivat Dreamwear Club ry, Trasek ry, Transtukipiste, Setan transpo liittinen toimikunta ja tasa-arvovaltuutetun toimisto. Toimijoista Dreamwear Club oli aloitteen tekijä ja se sai apua muilta tahoilta kysymysten hiomiseen ja erilaisten näkökulmien etsintään.

Kyselyyn saatiin 114 vastausta. Vastaukset analysoitiin kevään ja kesän 2016 aikana. Raportti kirjoitettiin syys-lokakuun 2016 aikana. Raportin versioita lähetettiin edellä mainituille osallistujajärjestöille kommentointia varten. Raporttipohjan analyysia ja tekstiä on ystävällisesti kommentoinut vanhempi tutkija, dosentti, VTT Jukka Lehtonen WeAll-hankkeesta Helsingin yliopiston sukupuolentutkimuksen oppiaineesta.

Kysymykset luotiin tarkoituksena selvittää olennaiset syrjinnän muodot ja niiden määrä. Tuossa vaiheessa ei kauheasti mietitty, mitä kysymystenasetteluja aiemmat tutkimukset olivat käyttäneet, jolloin kyselyn ja näiden tutkimusten välinen vertailu ei ole ollut helpoin mahdollinen tehtävä.

1.3.2 Kyselyn, analyysin ja raportin rakenne

Kyselyssä oli seuraavat osiot:

1. Demografiset taustatiedot
2. Sukupuoli-identiteettiä kuvaavat taustatiedot
3. Sukupuoli-identiteetin julkisuutta kuvaavat taustatiedot
4. Kokemukset työnhakuun liittyvästä syrjinnästä
5. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta esimiehen taholta
6. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta kollegojen taholta

7. Kokemukset syrjinnästä asiakastilanteissa
8. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta luottamushenkilöiden tai viranomaisten taholta
9. Kysymyksiä niille, jotka eivät ole olleet töissä julkisesti omana itsenään.

Analyysissa laskettiin frekvenssit toisaalta kaikista kaikkien vastaajien vastauksista ja erotettiin sitten niiden vastaukset, jotka ollettivat taustansa tiedetyksi työpaikalla niiden vastauksista, jotka vielä salasivat taustansa. Kysymyksissä oli strukturoituja kyllä-ei –kysymyksiä ja likert-asteikolla esitettyjä väittämiä sekä vapaana tekstinä vastattavia kysymyksiä, lähinnä strukturoitujen kysymysten vastausten tarkempaan kuvailuun. Näistä kuvailuista edustavimmat valittiin mukaan raporttiin.

Analyysivaiheessa tehtiin ristiintaulukointeja eri tavoin jaettujen vastaajaryhmien välillä ja laskettiin niistä khi toiseen -arvot ja niiden merkitsevyydet. Tähän raporttiin on otettu vain ne ristiintaulukoinnit, joissa eroa on ryhmien välillä tilastollisesti huomionarvoisesti niin, että merkitsevyys on lähellä viittä prosenttia tai ne ovat muuten huomionarvoiset.

Vastaajista 81:lla on vähintään aavistus siitä, että heidän transtaustansa tiedetään työpaikalla. Tällöin voidaan olettaa, että he ovat voineet kohdata nimenomaan identiteettiinsä tai taustansa kohdistuvaa syrjintää. Työelämässä tapahtuvaa syrjintää koskevissa kysymyksissä tämä joukko on suodatettu muista vastaajista. Koska osa näistä vastaajista ei ole vastannut kaikkiin näiden osioiden kysymyksiin, prosentit on laskettu 81 vastaajan mukaisesti. Osa kysymyksistä koskee vielä pienempää joukkoa, jolloin prosentit on osin korvattu lukumäärillä. Näistä kysymyksistä valtaosa oli muodoltaan väittämiä, joissa väittämän paikkansa pitävyyttä pyydettiin kuvaamaan asteikolla täysin eri mieltä (1) – täysin samaa mieltä (5). Tässä raportissa vastaukset 1-2 on tulkittu väittämän vastaisiksi ja 4-5 väittämän mukaisiksi.

Tuloksista esitetään erikseen ne, jotka nousevat pelkistä taustatiedoista ja varsinaiset syrjintäkokemukset, joita sitten verrataan myös taustatietoihin. Joissakin taustatietovertailuissa on yhdistetty luokkia, joiden frekvenssit jäivät alhaisiksi ja olisivat siksi olleet tulkinnaltaan sattumanvaraisia. Tällaisia yhdistämisistä tehtiin esimerkiksi iän, maantieteellisen alueen, sukupuoli-identiteetin, työpaikalla olevan aseman ja koulutustaustan suhteen. Sukupuoli-identiteetin suhteen on tehty kärkeä jako transfeminiineihin, transmaskuliineihin ja niihin, joiden identiteetti ei ole kumpikaan näistä. Jälkimmäistä ryhmää kutsutaan analyysissä lyhyesti ”muiksi”.

Kyselyn tulosten raportointi on tässä dokumentissa jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisessä kuvataan ja analysoidaan vastaajien taustatietoja. Ensin niistä kuvataan identiteettiin liittyvät ja toisena muut yleisemmät taustatiedot. Toinen osa käsittelee niiden vastaajien kokemuksia, jotka olettavat taustansa tiedetyn työpaikalla. Kolmas osa käsittelee identiteettiinsä salanneitten ajatuksia. Analyysiosien jälkeen tehdään johtopäätöksiä ja pohditaan keinoja tilanteen parantamiseksi.

2 Kyselyn tulokset

2.1 Kaikkien vastaajien tiedot

Kyselyyn vastasi yhteensä 114 henkilöä. Vastausprosentti kaikista Suomen sukupuolivähemmistöjä edustavista henkilöistä ei ole kovin korkea.

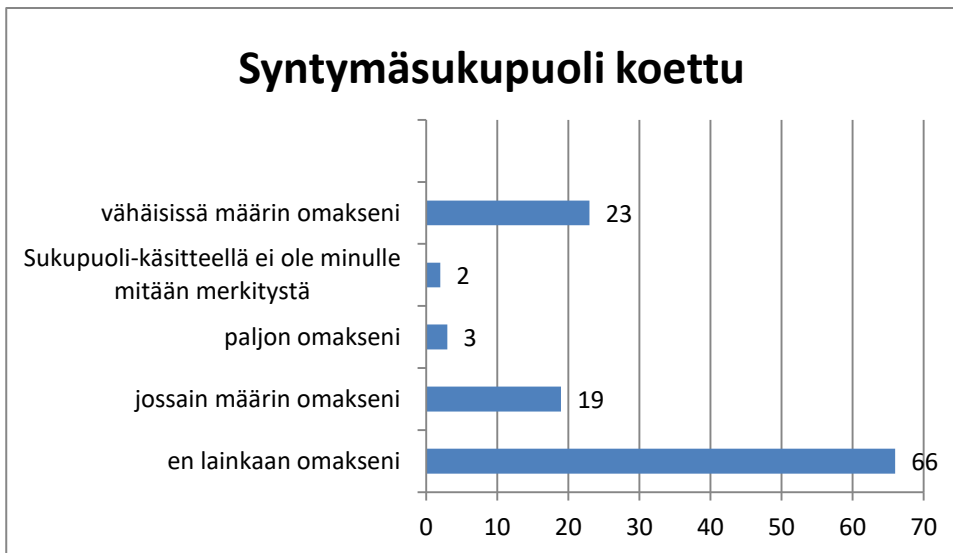
Vastaajista erityisen aliedustettuja olivat intersukupuoliset, jotka eivät ehkä havainneet riittävän hyvin kyselyn koskevan myös heitä ja transvestiitit, joista erittäin harvat ovat julkisesti töissä omana itsenään.

2.1.1 Vastaajien identiteetti ja sen julkisuus

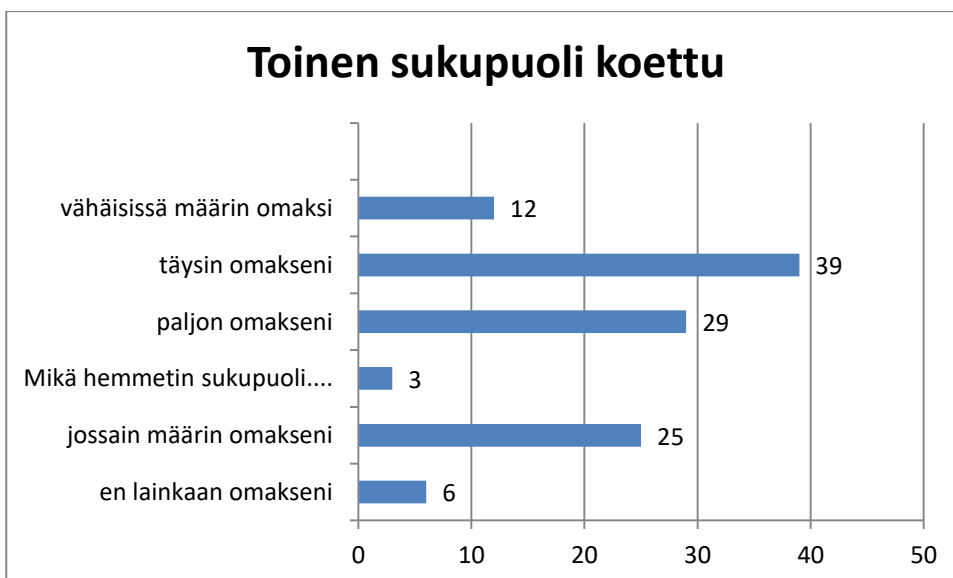
Kaikista vastaajista oli syntymässään naiseksi määritettyjä 59 (51,8 %) ja mieheksi määritettyjä 55 (48,2 %) eli naiseksi määritettyjä oli hiukan mieheksi määritettyjä enemmän. Vain ani harva ilmoitti olevansa täysin kotonaan syntymässä määritetyssä sukupuolellaan (kuvio 1). Hieman suurempi määrä vastaajia siihen nähden koki myös toisen binäärisen sukupuolen itselleen vieraaksi (kuvio 2). Molempien kokeminen vieraaksi tarkoittaa käytännössä joko sitä, sukupuoli kokemus on horjuva, tai että vastaaja kokee sukupuolen ongelmalliseksi tai merkityksettömäksi tavaksi kuvata itseään.

Identiteettiään vastaajat kuvasivat moninaisilla termeillä, eivätkä kyselylomakkeen lukuisat termit riittäneet kuvaamaan kaikkien kokemusta (kuvio 3). Identiteettikäsitteet ja kokemukset pirstoutuivat niin, että osassa identiteettikäsitteitä vain yksi koki sen itselleen sopivaksi. Toisaalta monet kuvasivat usean termin sopivan itselleen. Karkeammassa jaottelussa transvestiittinaisia ei ole yhtään ja toisaalta tytöksi syntymässä määritettyjä ”muut”-ryhmään kuuluvia oli selvästi pojaksi määritettyjä enemmän (kuvio 4)

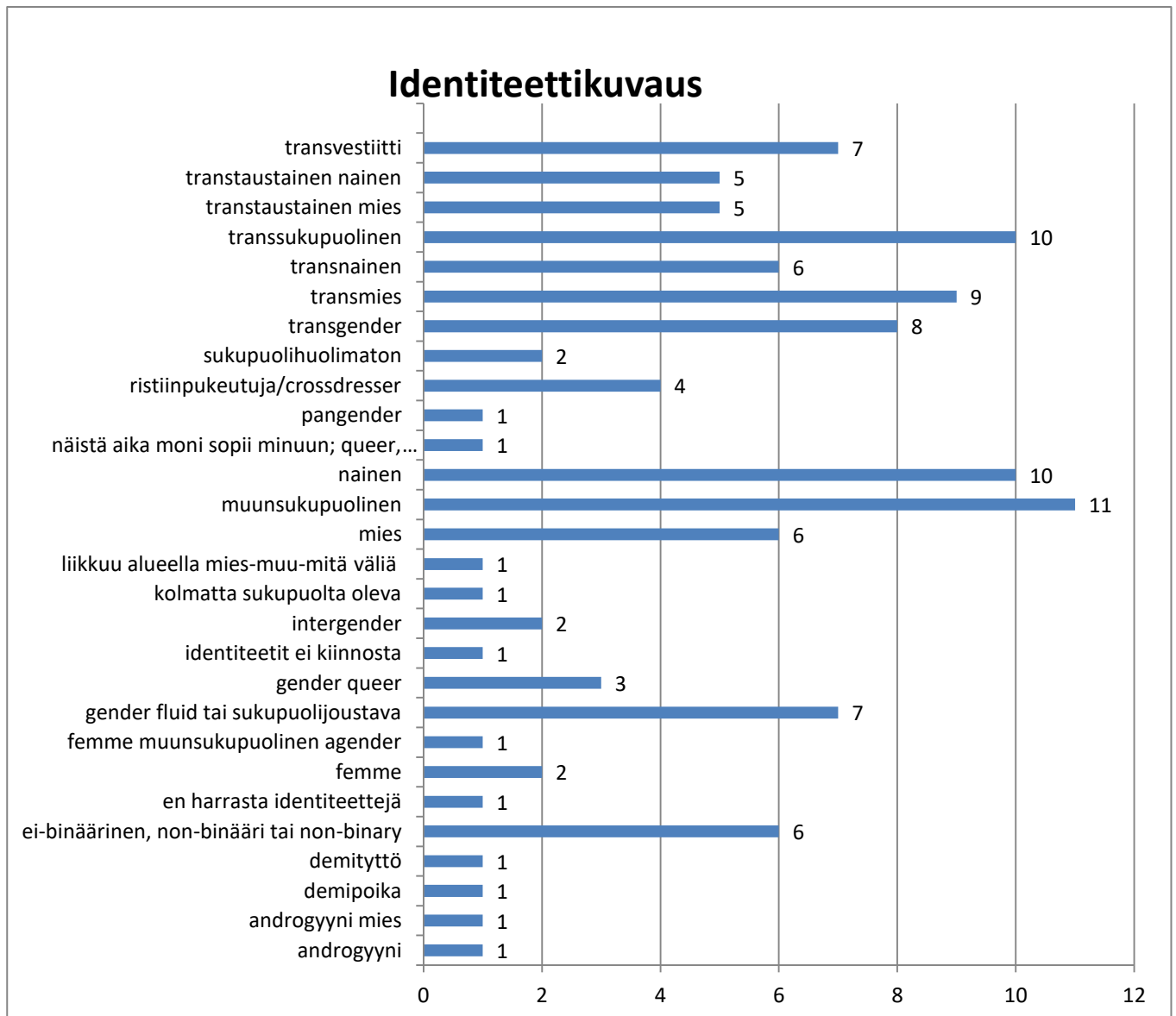
Merkittävä osa vastaajista ilmoitti liikkuvansa omana itsenään avoimesti ja salaamatta identiteettiään (kuvio 5). 81 vastaajaa oletti ainakin aavistavansa, että hänen taustansa on tiedossa työpaikalla (kuvio 6).



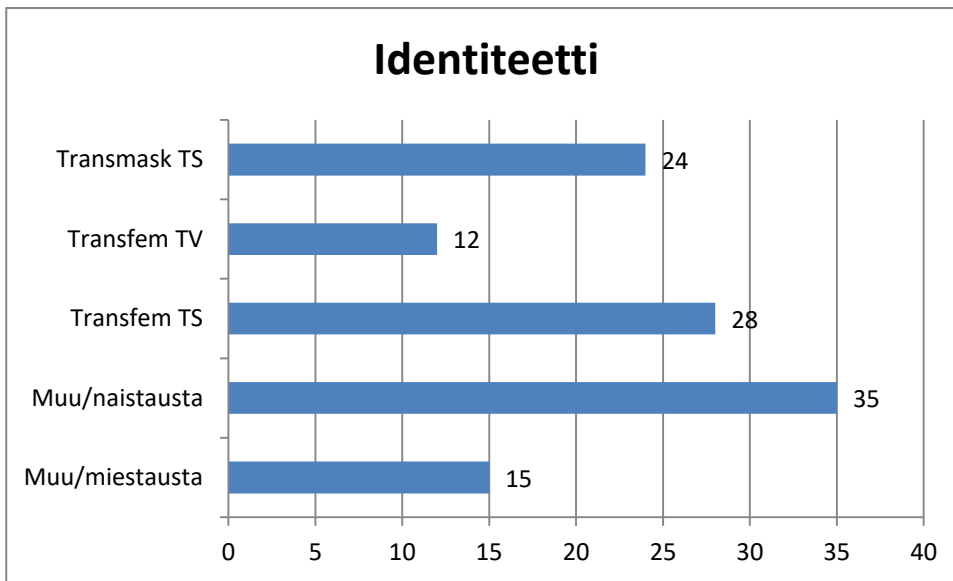
Kuvio 1. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien kokemuksesta syntymässä määritetyn sukupuolen suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



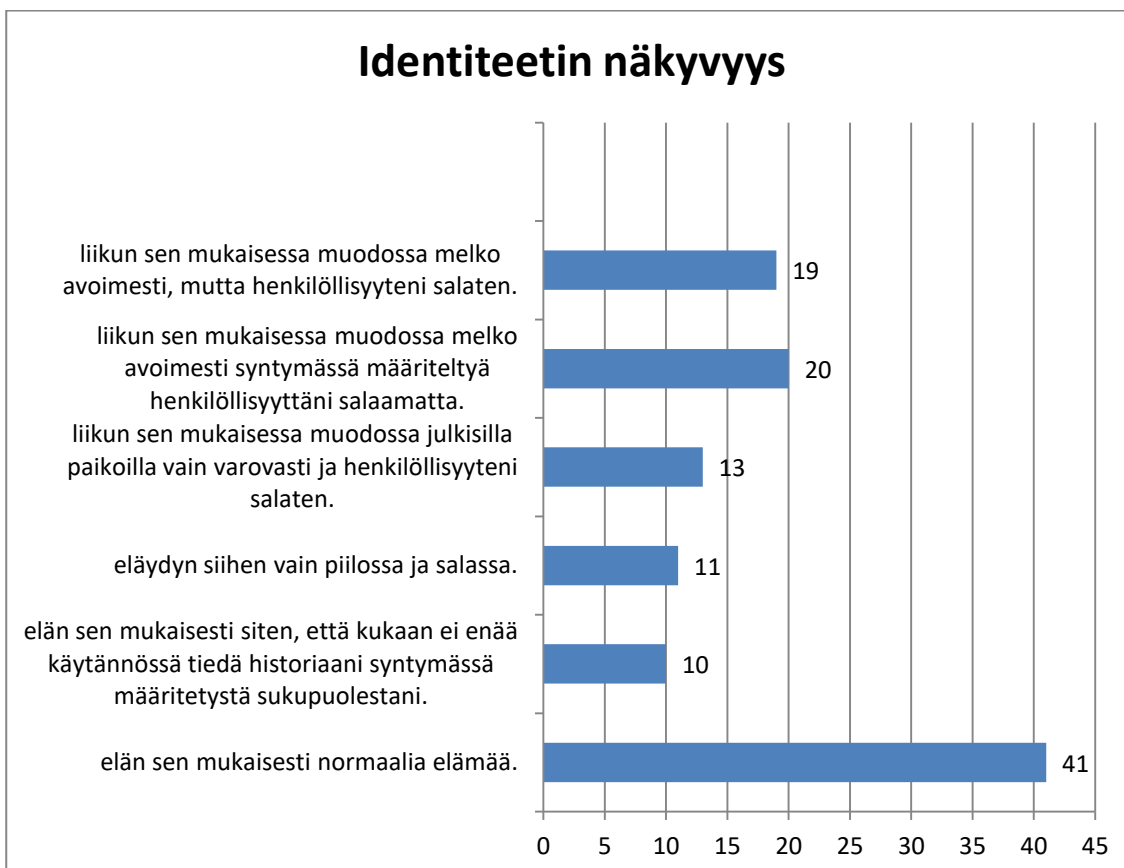
Kuvio 2. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien kokemuksen toisesta kuin syntymässä määritetystä sukupuolesta suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



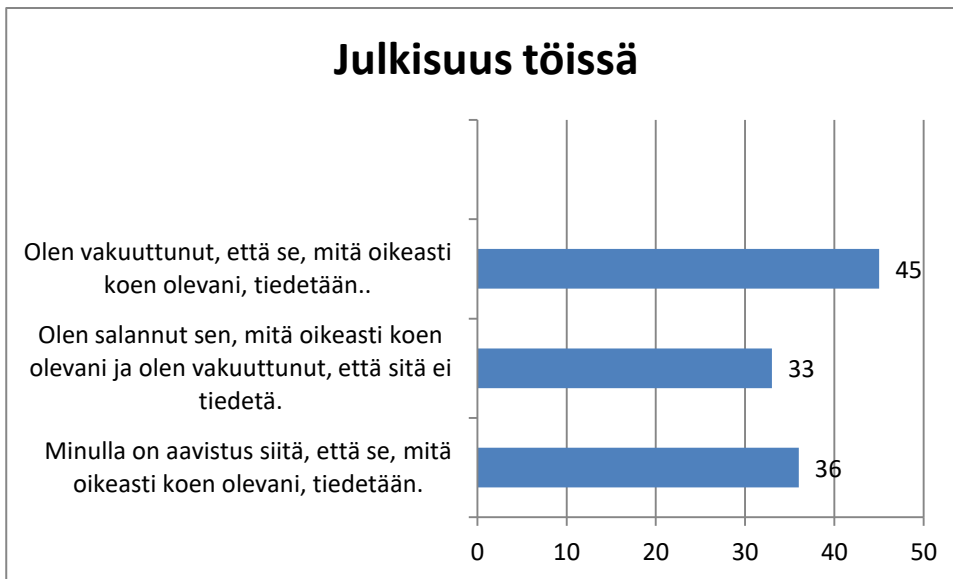
Kuvio 3. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien ilmoittaman sukupuoli-identiteetin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



Kuvio 4 Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien karkean sukupuoli-identiteetin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



Kuvio 5. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien identiteetin näkyvyyden suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



Kuvio 6. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien identiteetin julkisuuden työpaikalla suhteen lukumääräisesti (N = 114)

Seuraavassa vielä joukko identiteettiin liittyviä taustatietoja kaikista vastaajista:

Väittämä	Frekvenssi	%
Tiedetään vain siviilissä	19	16,7
Nykyinen prosessi tiedetään	18	15,8
Mennyt prosessi tiedetään	13	11,4
Syntymäsuikupuoli piilossa	22	19,3

Niin identiteetillä kuin myös julkisuudella ja piilossa olemisella on siis hyvin laaja kirjo. Osa salaa oman identiteettinsä ja osa oman menneisyytensä. Aiempien tutkimusten mukaan Suomessa noin puolet sukupuolivähemmistöihin kuuluvista salaa työyhteisössään sukupuoli-identiteettinsä. Heistä transvestiitit tekevät sen huomattavasti useammin kuin transsukupuoliset tai muunsukupuoliset. (Mustola 2004)

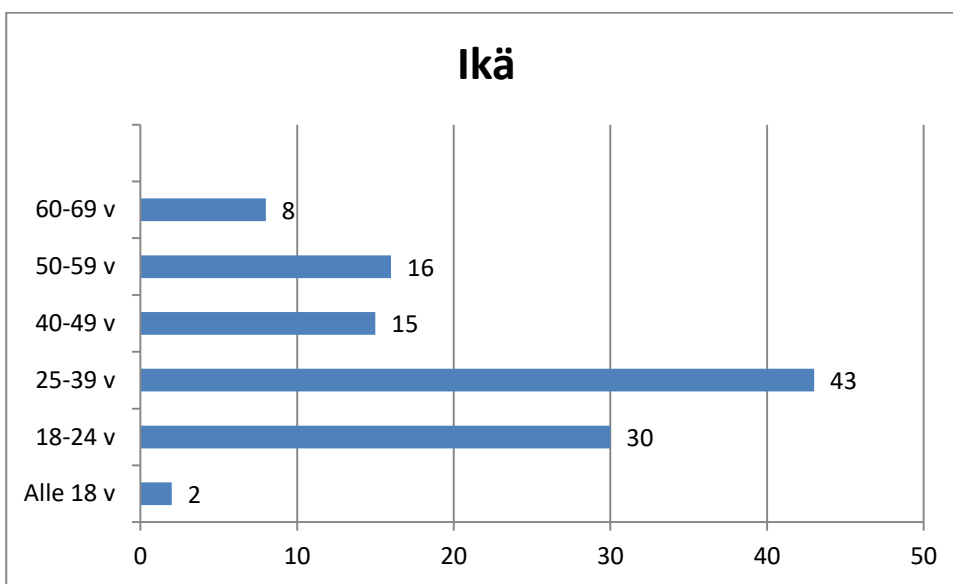
Tämä selittää osin transvestiittien vähäisen määrän vastaajissa: He eivät ole kokeneet suoranaista syrjintää, koska heidän identiteettiään ei useimmassa tapauksessa tiedetä. Samanlaista ali-edustusta työelämäkyselyssä näkyy muuallakin (esim. Lehtonen 2014c). Toinen silmään pistävä asia on intersukupuolisten vastaajien puuttuminen kokonaan, mihin saattoi vaikuttaa kyselyn ot-saketiedossa näkynyt, luonnosvaiheessa käytetty trans-sana.

2.1.2 Yleiset demografiset taustatiedot ja niihin liittyvät tulokset

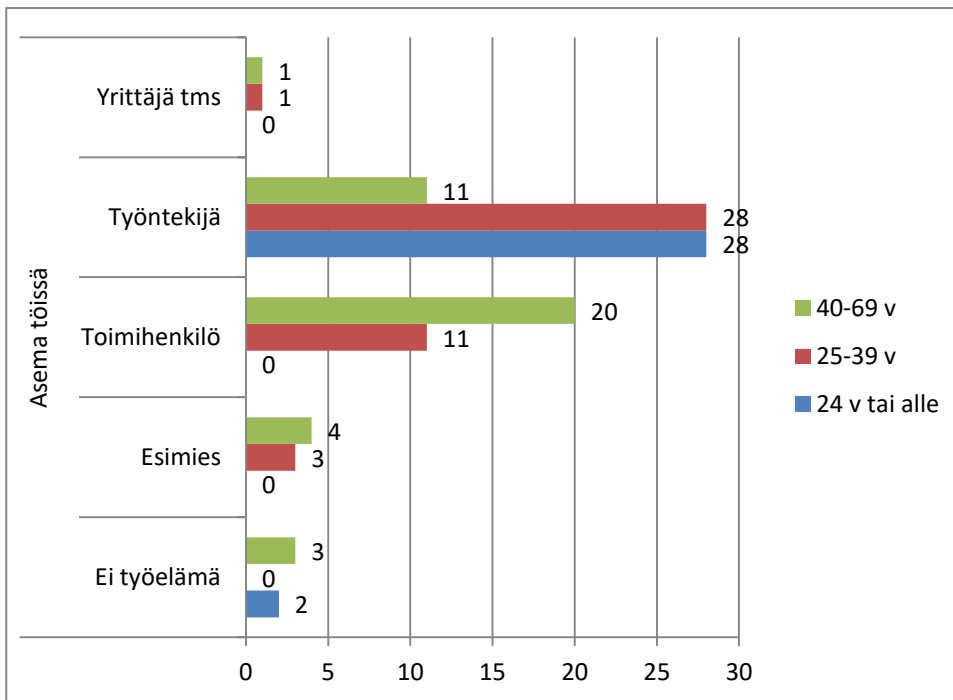
2.1.2.1 Vertailu vastaajien iän perusteella

Vastaajista selkeä enemmistö eli 75 oli alle 40-vuotiaita (kuvio 7).

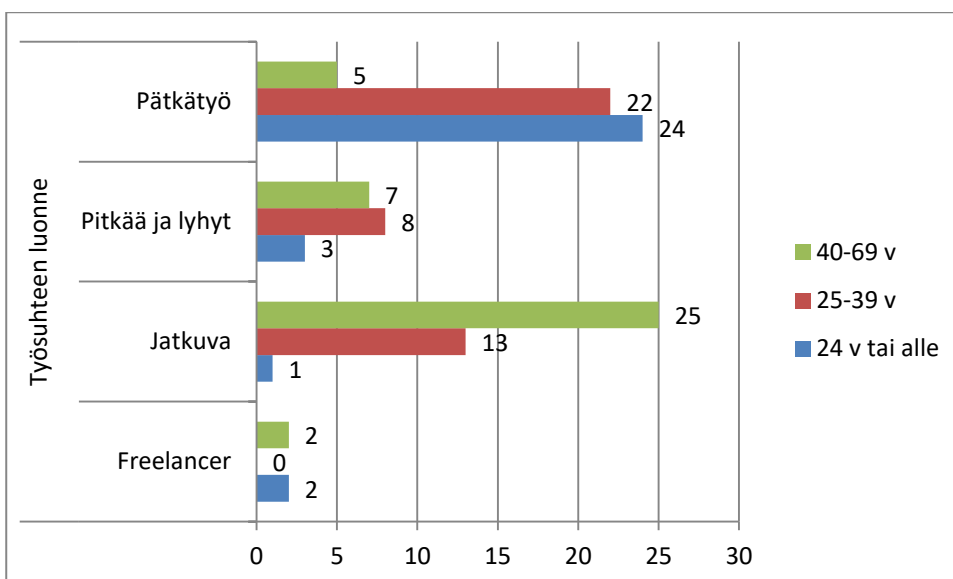
Nuorin vastaajaryhmä työskenteli huomattavan usein työntekijätason tehtävissä, muissa tehtävissä heitä ei ollut ollenkaan (kuvio 8). Töissä julkisesti olevista vastaajista pitkiä työsuhteita oli vanhimmilla 40-69-vuotiailla, kun taas lyhyissä työsuhteissa oli hyvin paljon molempien alle 40-vuotiaiden ikäryhmien edustajia (kuvio 9). Työttömyys painottui nuorimpaan ja vanhimpaan ryhmään. Pätkätyöt tyypillisiä nuorimmille, ja jatkuvat vanhemmille vastaajille (kuvio 10).



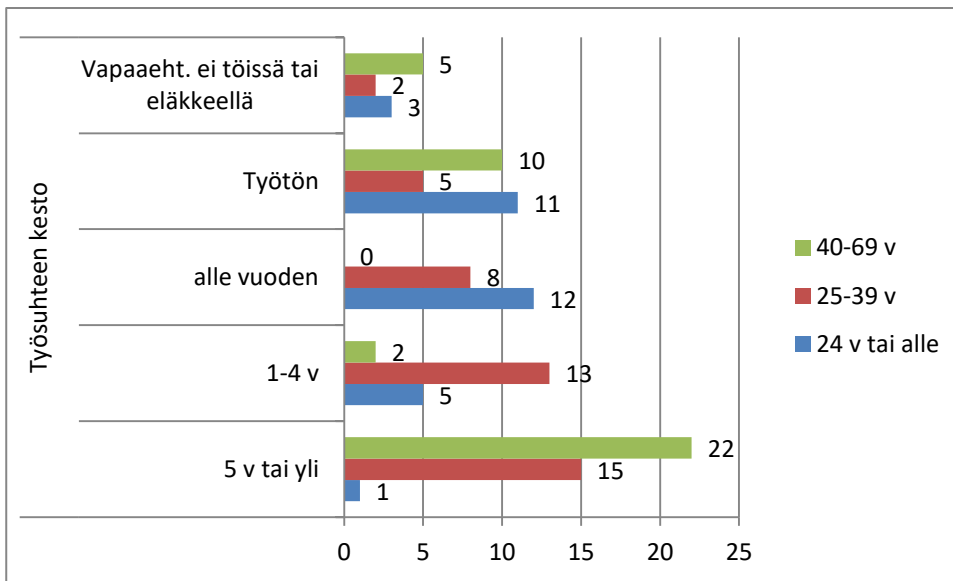
Kuvio 7. Kaikkien vastaajien ikäjakauma lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



Kuvio 8. Työssä olevan aseman suhde vastaajien ikään, kaikki vastaajat (N = 114)



Kuvio 9. Työsuhteen luonteen suhde vastaajien ikään, kaikki vastaajat (N = 114)

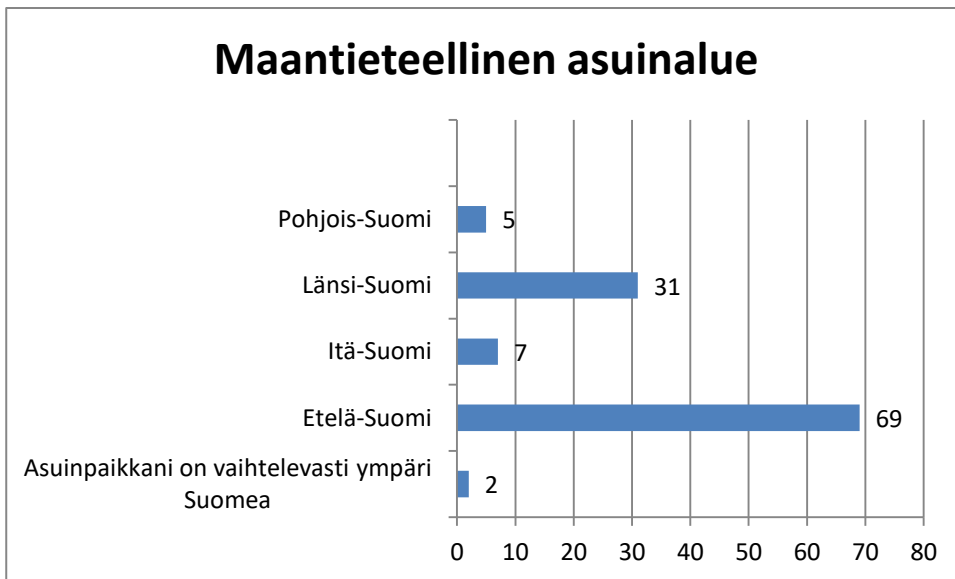


Kuvio 10. Työsuhteen keston suhde vastaajien ikään, kaikki vastaajat (N = 114)

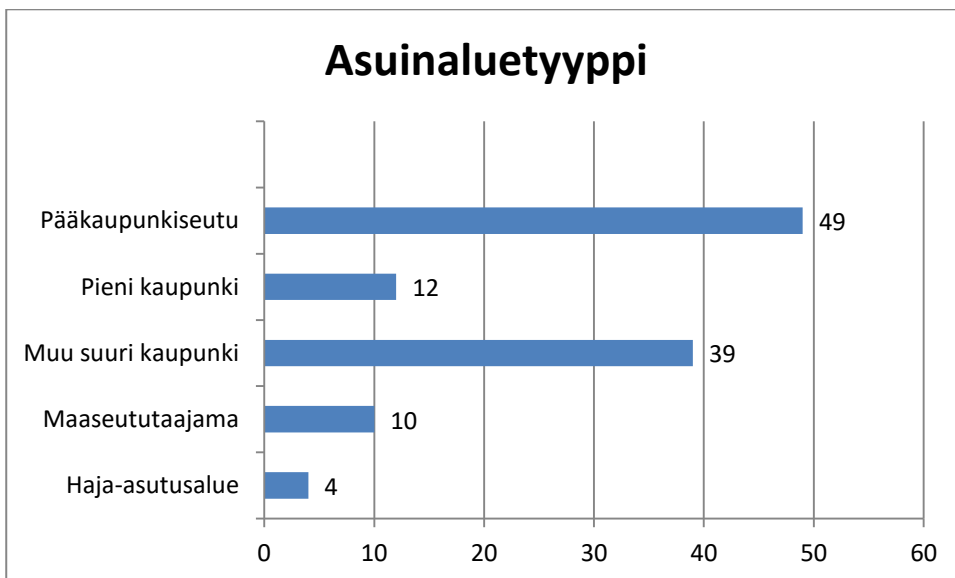
Erot ikäryhmien välillä suhteessa työsuhteen luonteeseen ja asemaan työelämässä olivat osin selkeitä, mutta eivät toisaalta poikkeaa silmiinpistävästi muun väestön tilanteesta. Huomiota herättävin asia oli nuorimman ryhmän totaalinen poissaolo muissa kuin työntekijätason tehtävissä.

2.1.2.2 Vertailu vastaajien asuinalueen ja asuinaluetyypin perusteella

Maantieteellinen asuinalue painottui Etelä-Suomeen Itä- ja Pohjois-Suomessa asuvien ollessa selvänä vähemmistönä (kuvio 11). Asuinaluetyypeissä korostuvat pääkaupunkiseutu ja suuret kaupungit (kuvio 12).



Kuvio 11. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta maantieteellisen sijainnin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



Kuvio 12. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien asuinaluetyypin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)

Aiempien tutkimusten mukaan monet sukupuolivähemmistöjen edustajat muuttavat paikkakunnille, joissa he olettavat tulevansa kohdelluksi kotipaikkakunnalla kokemaansa paremmin (Lehtonen 2004a, Lehtonen 2006).

Asuinalueeseen liittyvät erot vastausten välillä tässä kyselyssä käsitellään myöhemmissä luvuissa.

2.1.2.3 Vertailu vastaajien koulutustaustan perusteella

Koulutustaustassa korostuu akateemisen tutkinnon suorittaneet (kuvio 13). Toisaalta huomio kiinnittyy lukuisiin pelkän lukion käyneisiin, vaikka ikäjakauman kannalta suuremmalle osalle olisi odotettavaa jokin muu tutkinto lukion jälkeen. Koulutustaustassa näkyy luonnollisesti akateemisten osuus iäkkäimmässä ryhmässä (kuvio 14). Toisaalta huomionarvoista on muualta kuin lukiosta valmistumattomien määrä myös vanhemmissa ikäryhmissä.

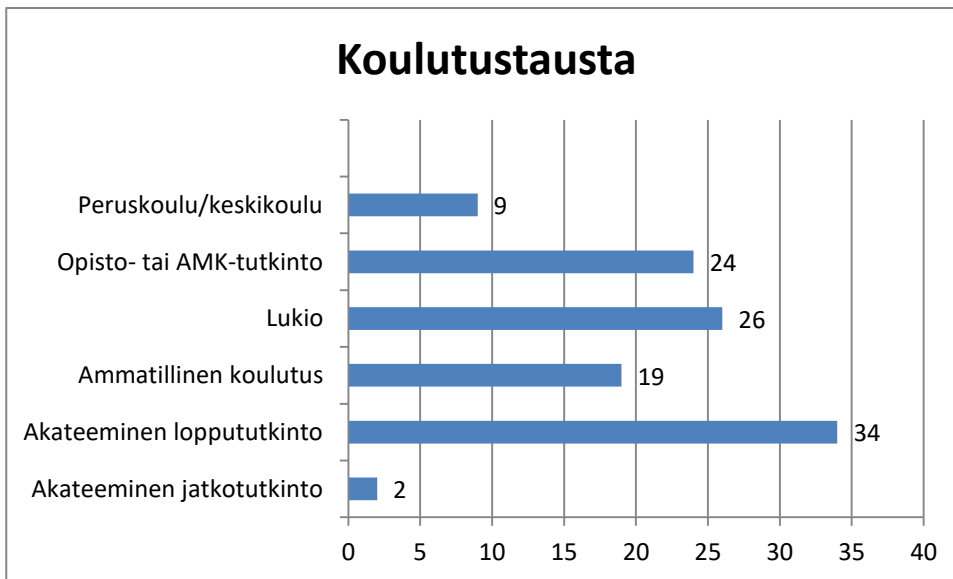
Sukupuoli-identiteetin kohdalla ryhmä ”muut” painottuu akateemisten tutkintojen ja lukion käyneiden kohdalla (kuvio 15). Erot eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Tarkemmissa sukupuoli-identiteettikategorioissa tuo ero painottuu nimenomaan tytöksi määritettyihin ”muihin” (kuviot 16 ja 17). Erot eivät tässäkään ole tilastollisesti merkitseviä. Koulutustaustaltaan akateemisissa on runsaasti sekä jatkuvia työsuhteita että pätkättöitä (kuvio 18). Lukiokoulutuksella tehdään suhteellisesti eniten pätkättöitä.

Erot ryhmien välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

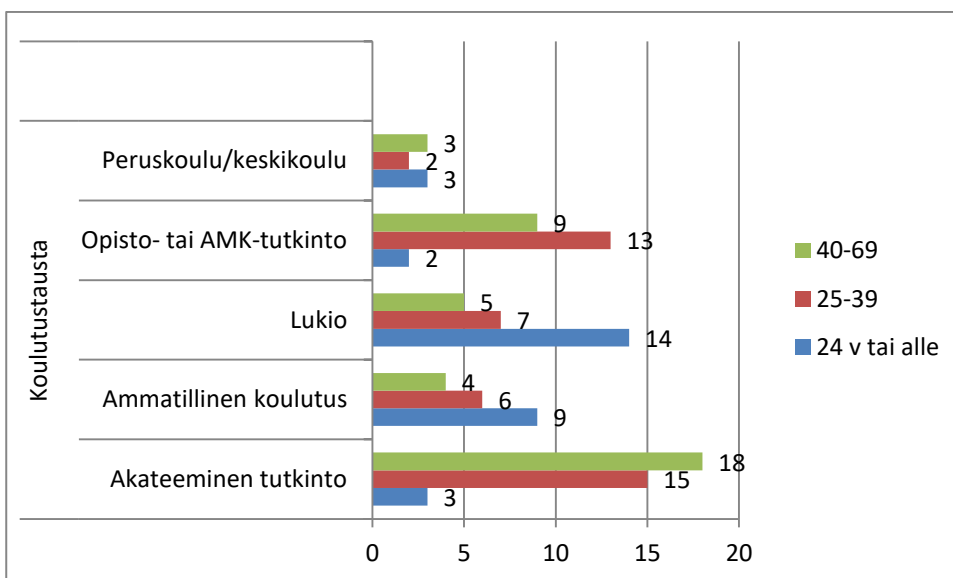
Tämänhetkisen työsuhteen pituuden suhteen akateemiset ovat pisimmissä työsuhteissa ja toisaalta lukiopohjaiset eniten työttöminä (kuvio 19). Erot ryhmien välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Julkisen sektorin työpaikat painottuvat akateemisen ja ammattikorkeakoulukoulutuksen saaneille ja yksityinen sektori taas alemmille koulutusasteille (kuvio 20). Erot ryhmien välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä. Akateeminen tausta oli korostetusti muita aloja harvinaisempi miesvaltaisilla aloilla ja opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto taas muita aloja yleisempi naisvaltaisilla aloilla (kuvio 21). Pelkkä lukiotausta oli yliedustettuna miesvaltaisilla aloilla.

Vastaajien työtehtävät ja koulutus olivat jakautuneet pääosin suhteellisen tavanomaisesti (kuviot 22 ja 23). Poikkeuksen tästä muodostaa kuitenkin työntekijästatus, jota on poikkeuksellisen paljon kaikilla korkea-asteen koulutetuilla. Korkeat työntekijätasolla olevien vastaajien määrät selittyvät osin sillä, että heistä monet opiskelevat toista tutkintoa ja ovat töissä opintojen lomassa. Osa korkea-asteen tutkinnon suorittaneista on kuitenkin pätkättöissä muistakin syistä. Myös lukiotason korkea määrä selittyy osin sillä, että monet vastaajista opiskelevat ja käyvät töissä samaan aikaan.

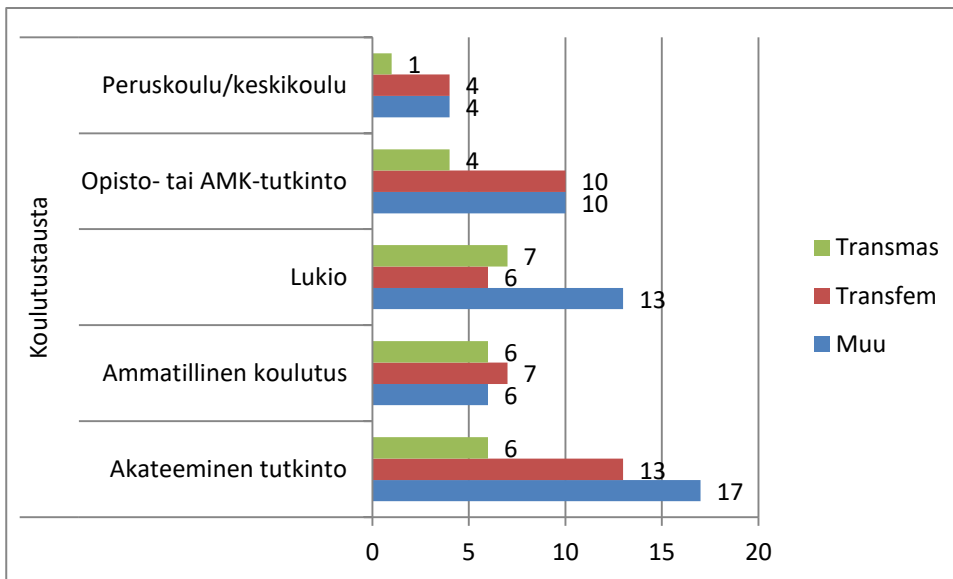
Työsuhteen kestoja koskevissa vastauksissa kiinnitti huomiota koulutustausta ja työttömyyden välinen suhde (kuvio 24). Työttömyys on korkeaa vastaajien kaikilla koulutustasoilla. Erityisen korkea se on lukion käyneillä, peruskoulun käyneillä ja ammatillisen perustutkinnon suorittaneilla. Näitä paljon alhaisempi työttömyys on opisto- tai ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla ja akateemisen loppututkinnon suorittaneilla.



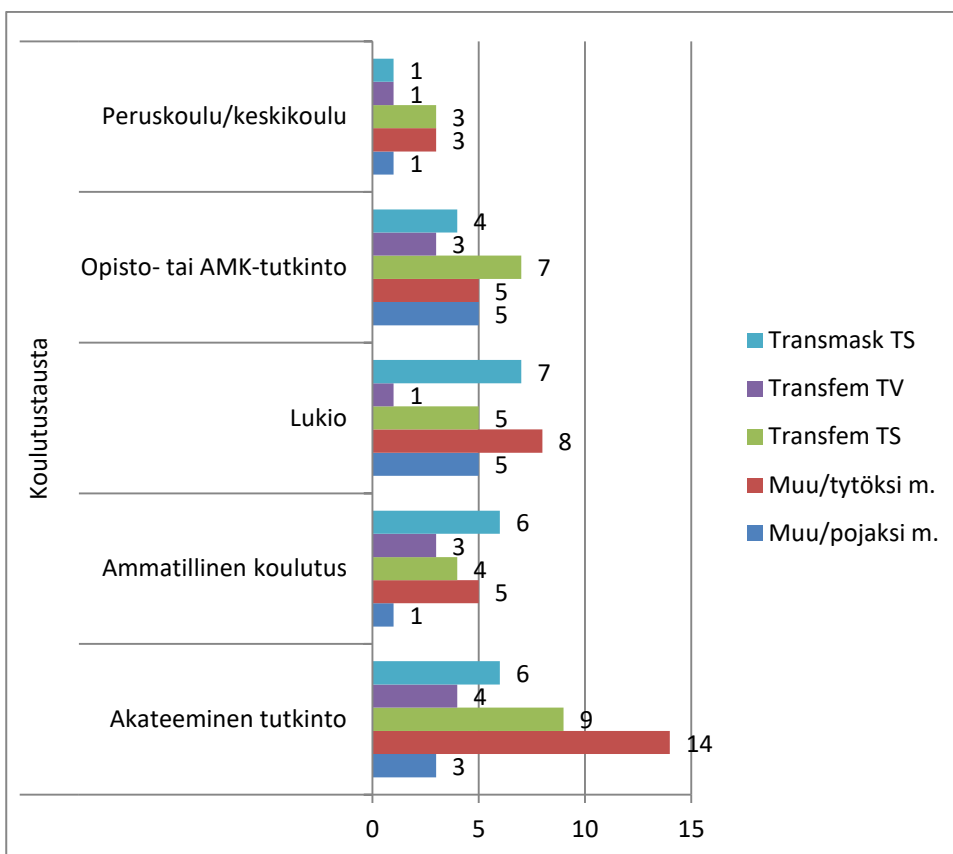
Kuvio 13. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien koulutustason suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



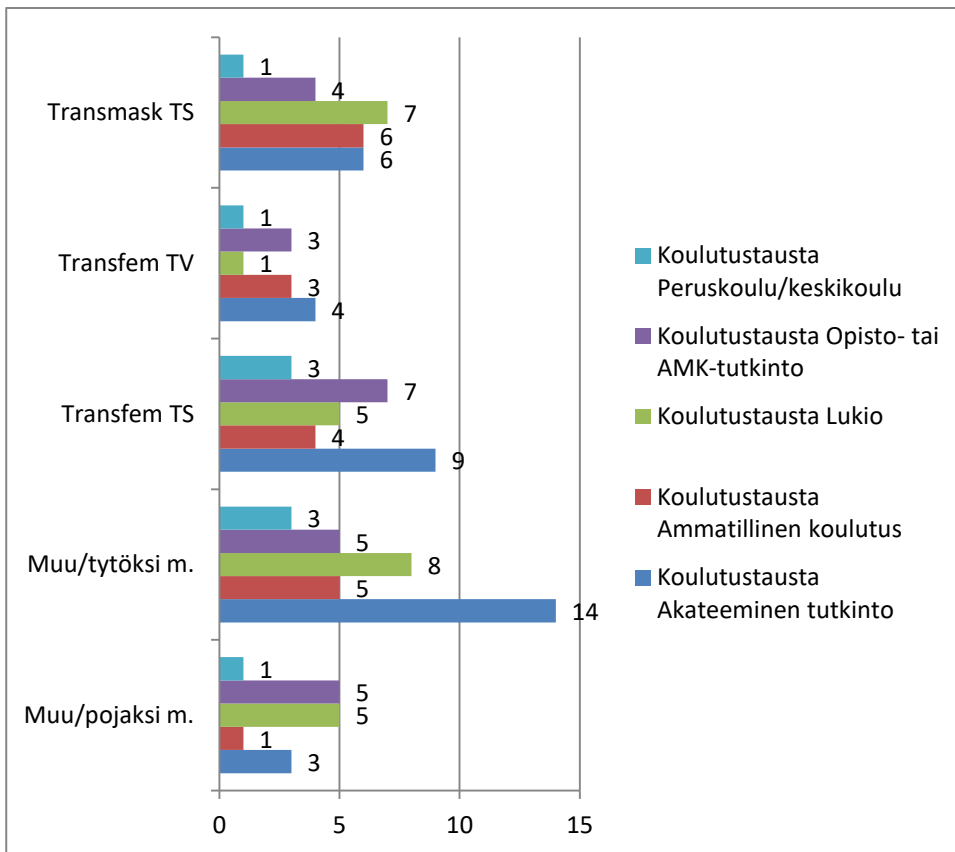
Kuvio 14. Koulutustaustan suhde vastaajien ikään, kaikki vastaajat (N = 114, $p < 0,01$)



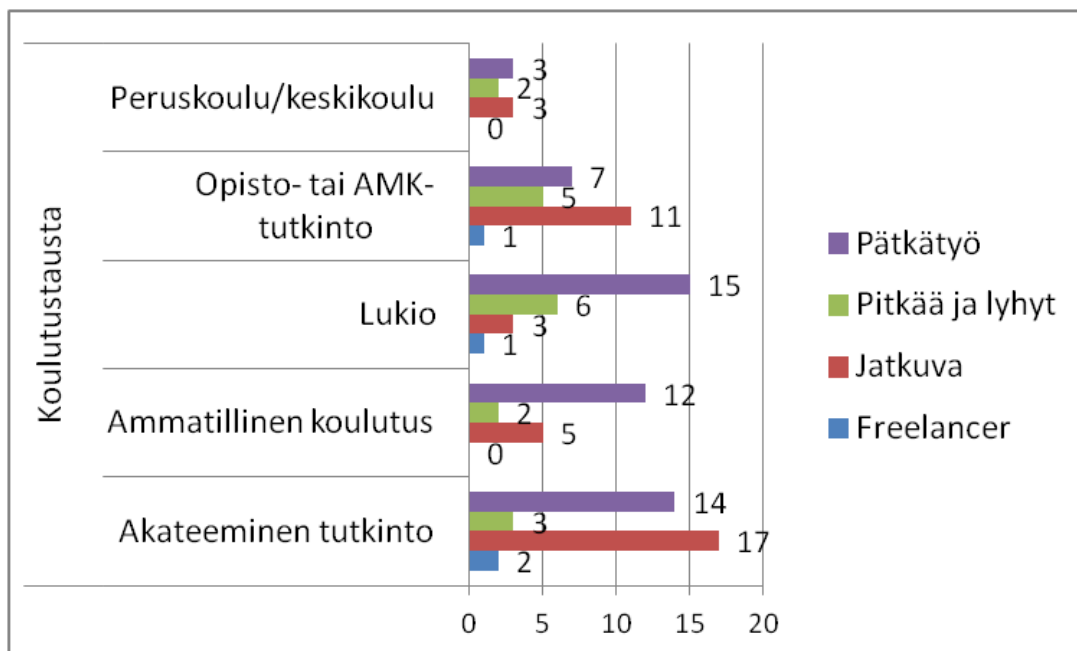
Kuvio 15. Karkean sukupuoli-identiteetin suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, $p = 0,685$)



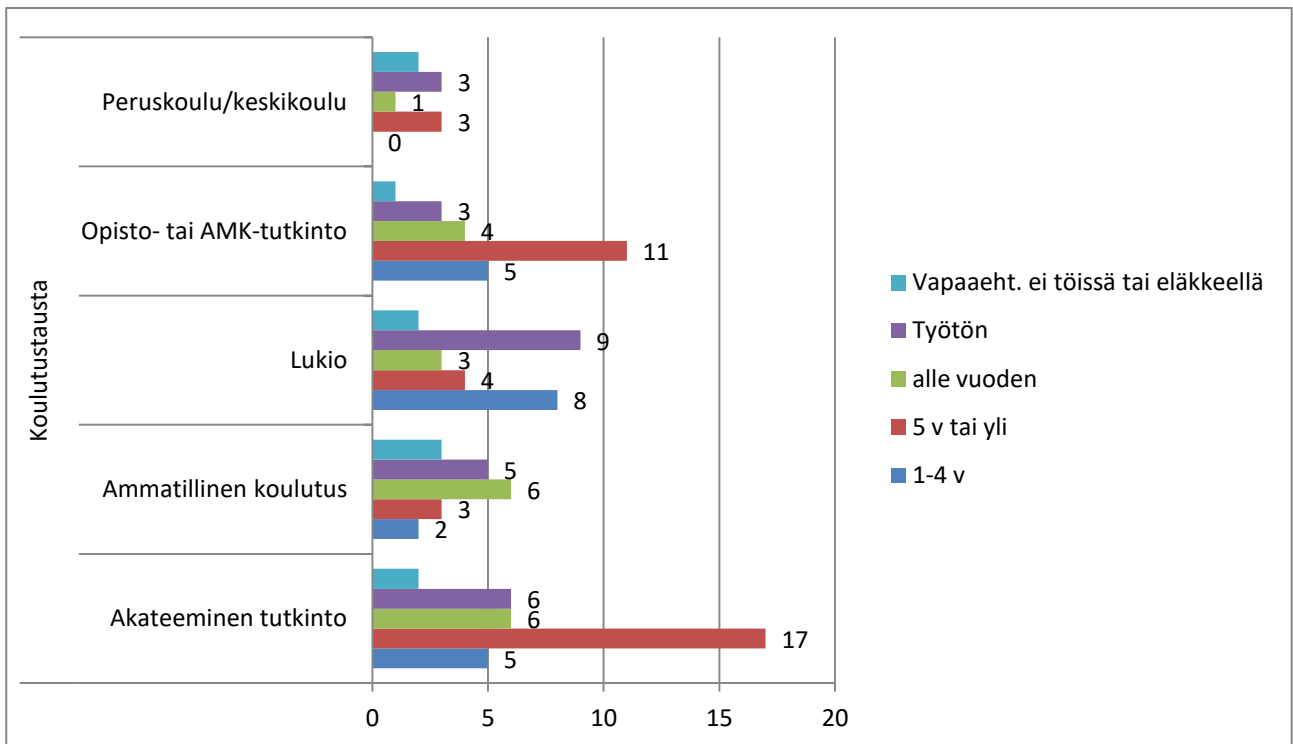
Kuvio 16. Sukupuoli-identiteetin suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, $p = 0,177$)



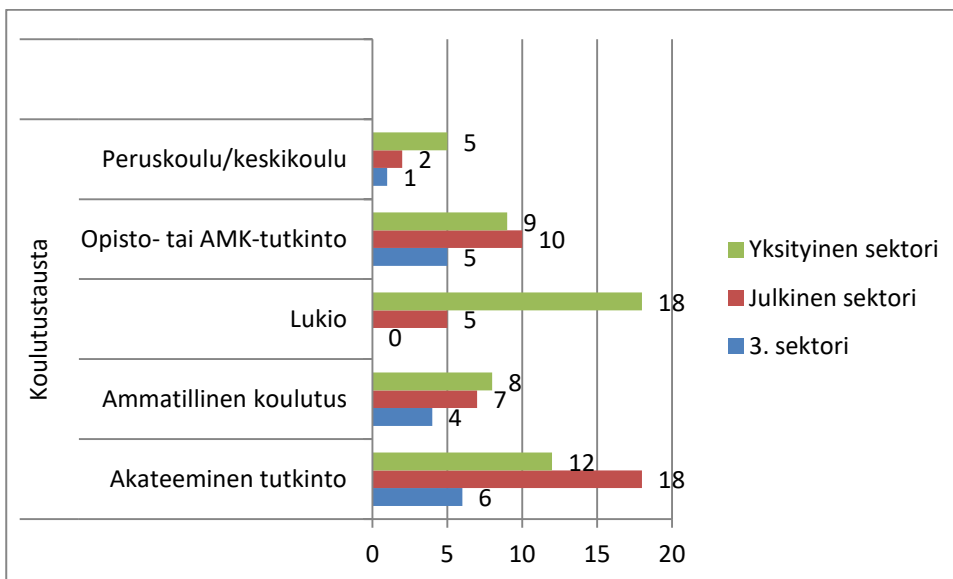
Kuvio 17. Sukupuoli-identiteetin suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,177)



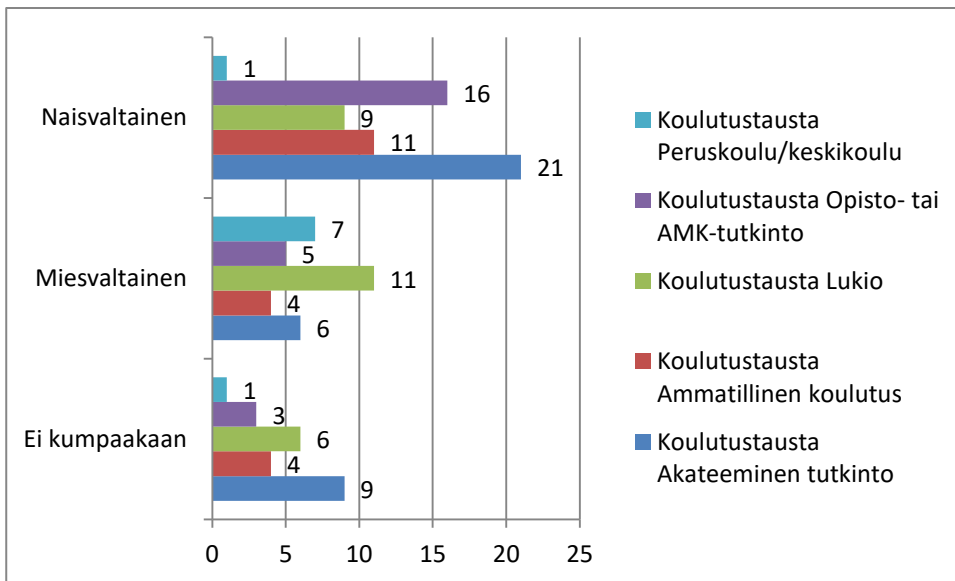
Kuvio 18. Työsuhteen karkean luonteen suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,243)



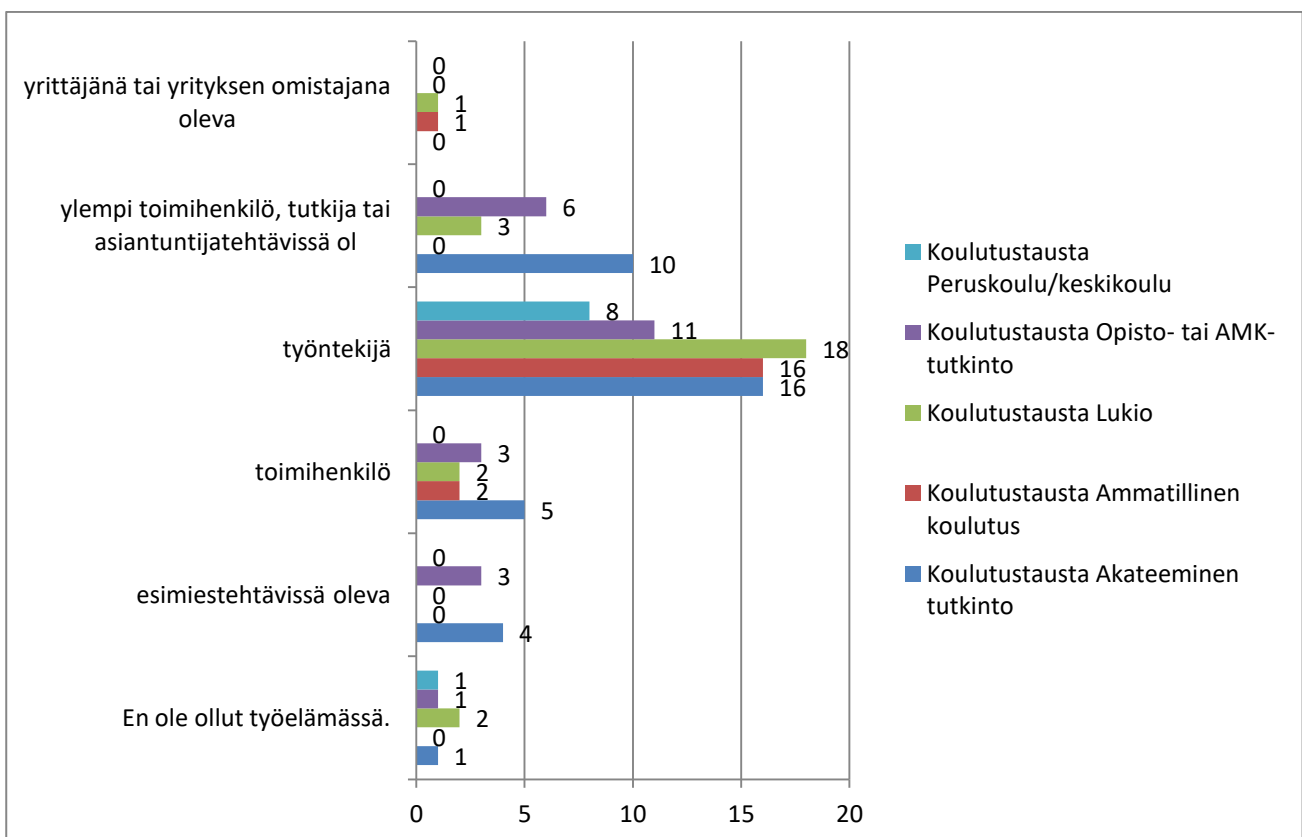
Kuvio 19. Työsuhteen keston suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,166)



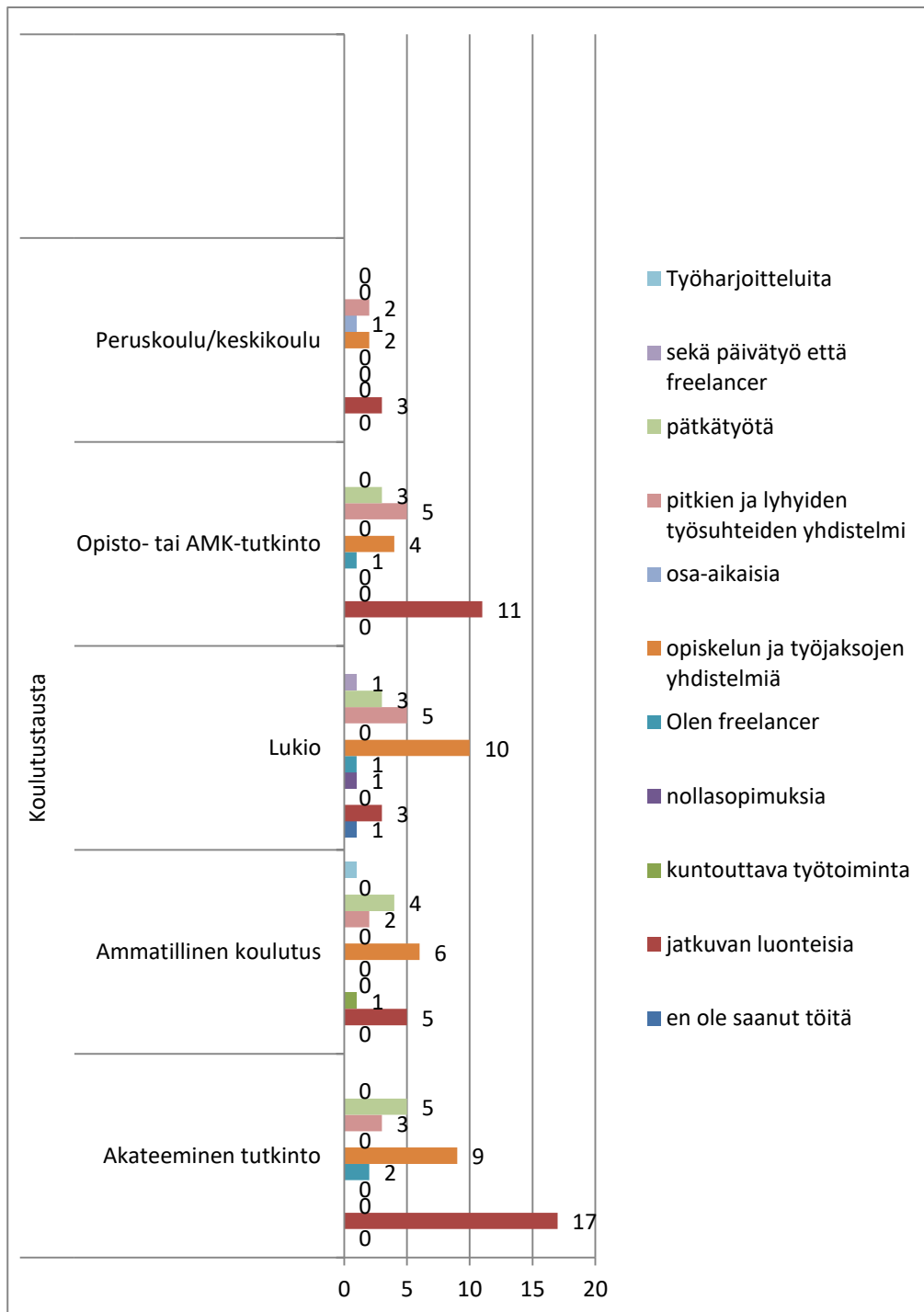
Kuvio 20. Työpaikan sektorin suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114. p = 0,064)



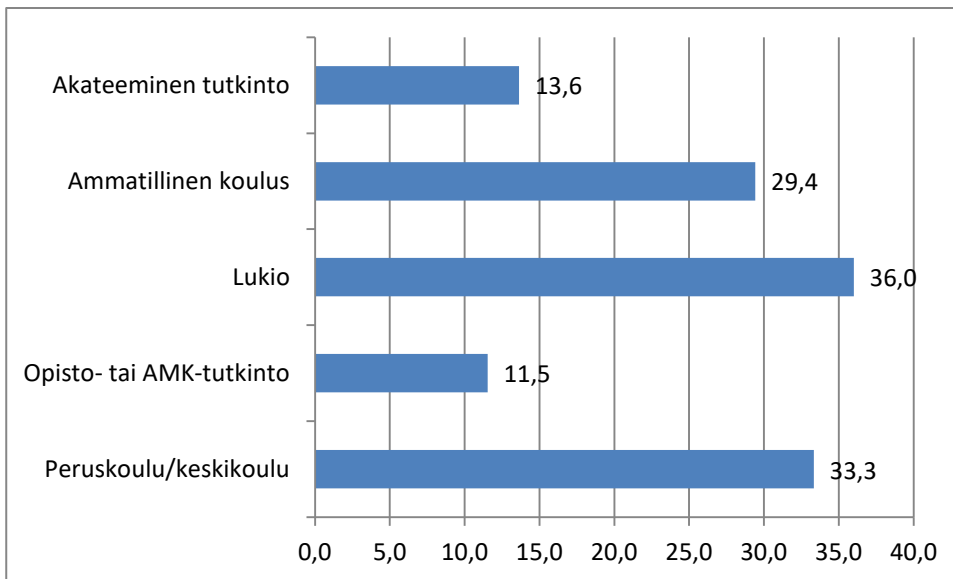
Kuvio 21. Työpaikan nais- ja miesvaltaisuuden suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,022)



Kuvio 22. Työtehtävissä olevan aseman suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p<0,001)



Kuvio 23. Työsuhteen luonteen suhde vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,421)



Kuvio 24. Työttömyysprosentti suhteessa vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 114, p = 0,553)

Aiempien tutkimusten mukaan nuorilla sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla työuran alkaminen voi hidastua tai keskeytyä, mikäli oman identiteetin pohtiminen kuluttaa energiaa, eikä ammattia osata valita, koska ei ylipäättäen ole selvillä, mitä elämältä halutaan. Raskaaksi koettu työilmapiiri voi houkutella myös ennenaikaiseen poistumiseen työelämästä. (Mustola 2004)

2.1.2.4 Vertailu vastaajien työsuhteen luonteen perusteella

69 vastaajaa (60,5 %) ilmoittaa työskentelevänsä työntekijätasolla (kuvio 25). Tämä on huomionarvoista siinä suhteessa, että vastaajien koulutustaustan perusteella heitä voisi odottaa olevan vain 54.

Julkisesti töissä olevista oli työntekijätehtävissä asiakaskunnaltaan miesvaltaisilla aloilla enemmän kuin naisvaltaisilla aloilla (kuvio 26). Esimiestehtävissä taas oli huomattavasti useampi asiakaskunnaltaan nais- kuin miesvaltaisen alan vastaaja.

Työsuhteista vain 39:llä (34 %) on ”normaaleja” jatkuvan luonteisia (kuvio 27).

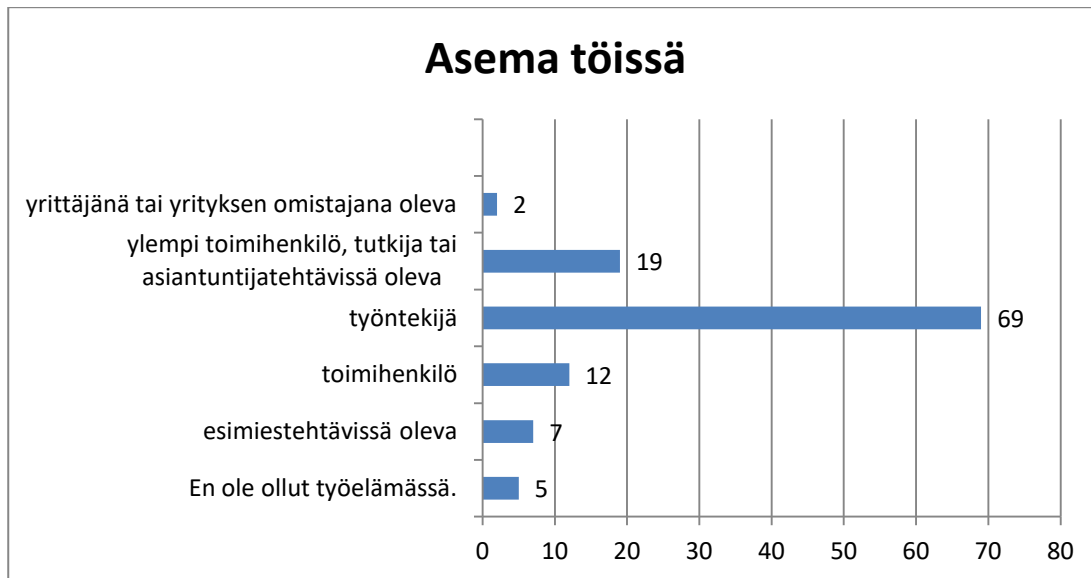
Vastaajien työpaikkojen sektorit eivät poikkea merkittävästi normaaliväestöstä (kuvio 28).

Työsuhteen kestoissa huomio kiinnittyy korkeaan työttömien määrään: Heitä on 26 kappaletta eli 22,8 % vastaajista, mikä on huomattavasti korkeampi kuin maan keskimääräinen työttömyysprosentti, joka on kymmenen prosentin luokkaa (kuvio 29).

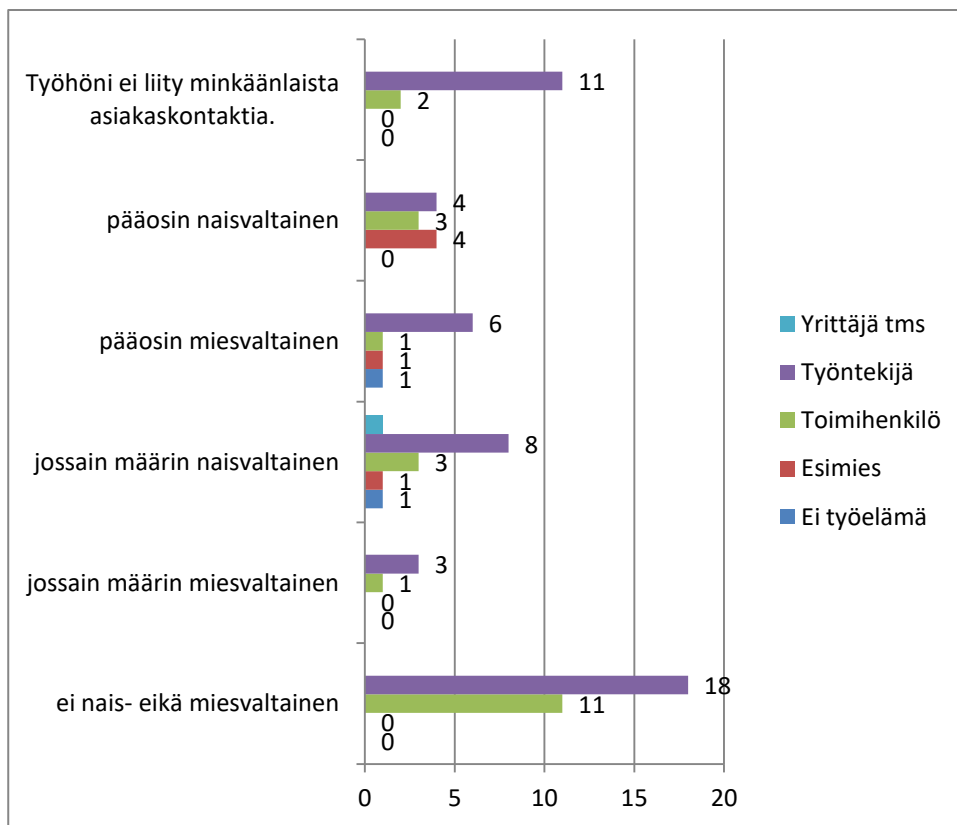
Vastaajien työpaikat ovat jonkin verran enemmän nais- kuin miesvaltaisia (kuvio 30).

Pääosin naisvaltaisella asiakassegmentillä myös henkilöstö on naisvaltainen, mutta miesvaltaisella asiakassegmentillä on myös muitakin kuin miesvaltaisia henkilöstöjä (kuvio 31).

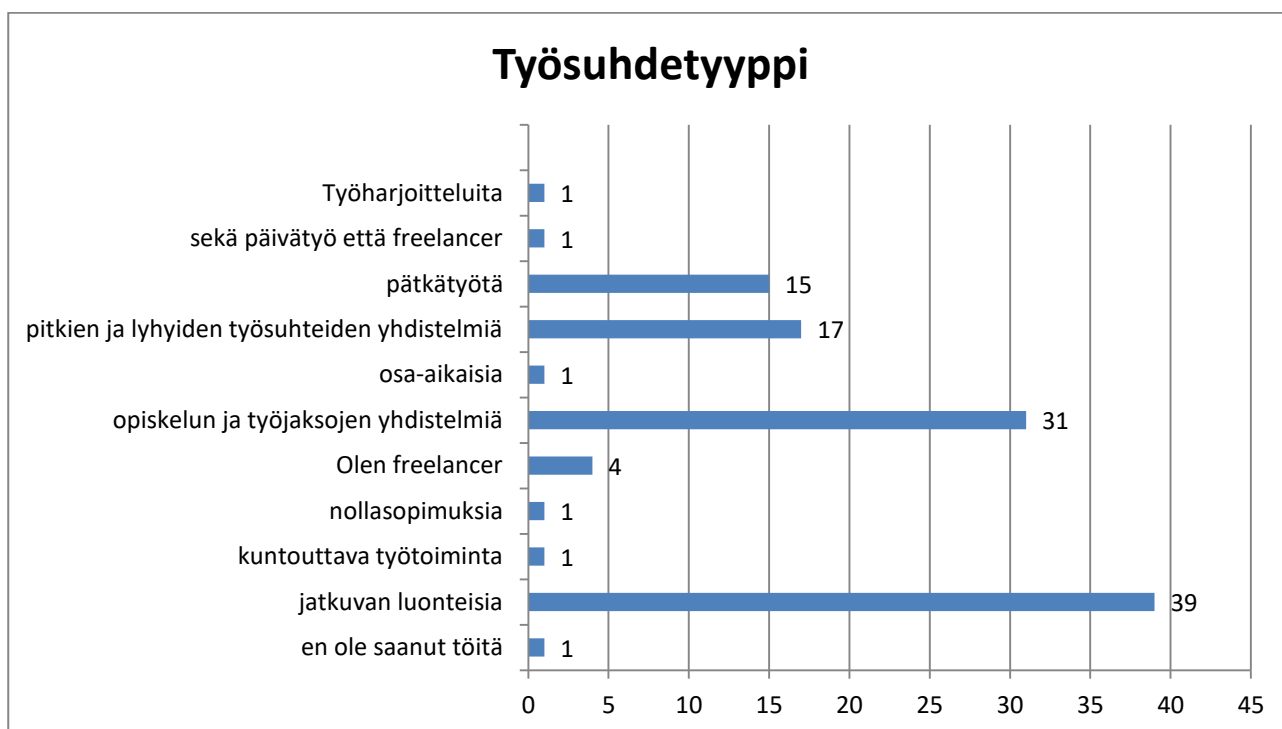
Identiteetiltään ”muut” ovat yliedustettuina työntekijätason tehtävissä (kuvio 32). Toimihenkilöissä taas on runsaasti transfeminiinejä. ”Muiden” ryhmässä työntekijöistä oli erityisen usein nais-
tausta (kuvio 33). Työntekijätason tehtävissä on muita ryhmiä enemmän identiteetiltään avoimesti olevia (kuvio 34). Viimeksi mainitussa erot ryhmien välillä eivät ole tilastollisesti merkitseviä.



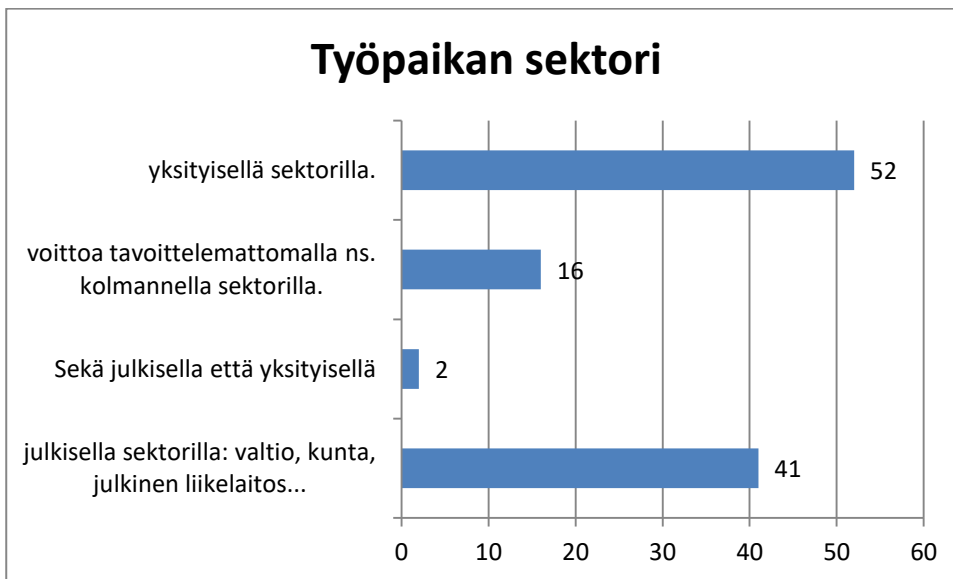
Kuvio 25. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien aseman töissä suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



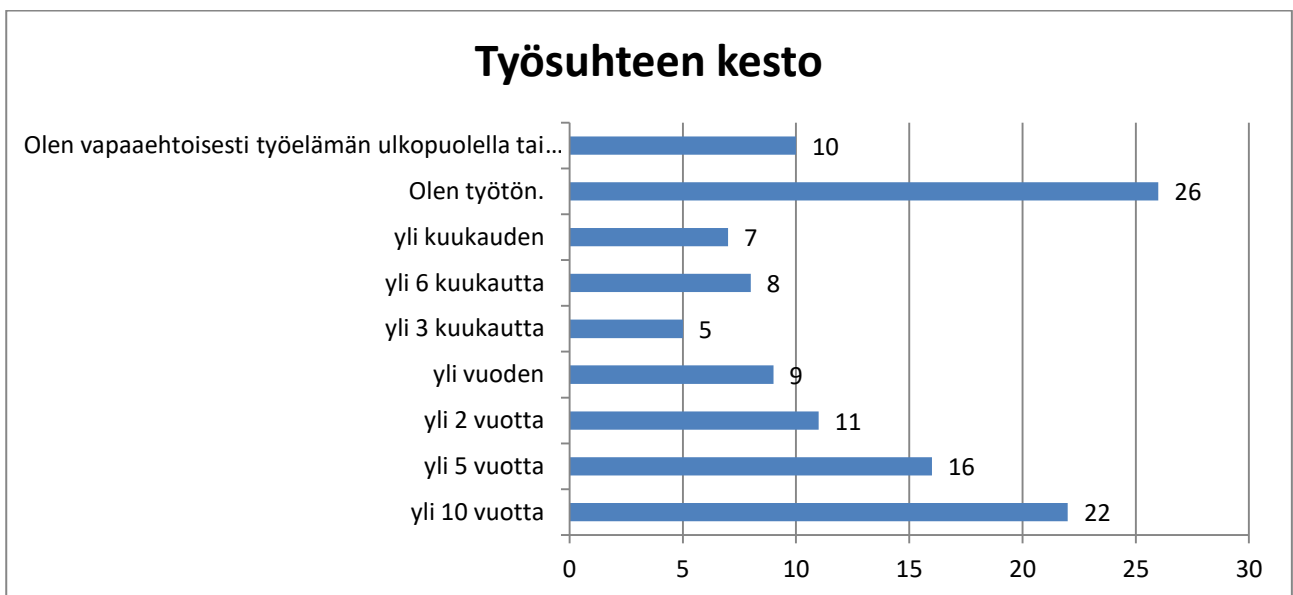
Kuvio 26. Asiakaskunnan mies- ja naisvaltaisuuden suhde vastaajien asemaan työelämässä, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, p=0,052)



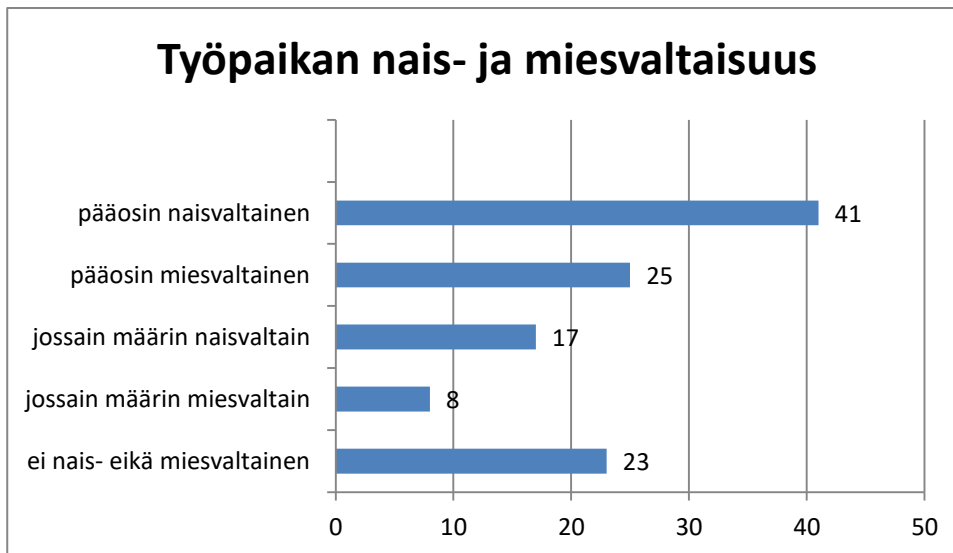
Kuvio 27. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien työsuhdetyypin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



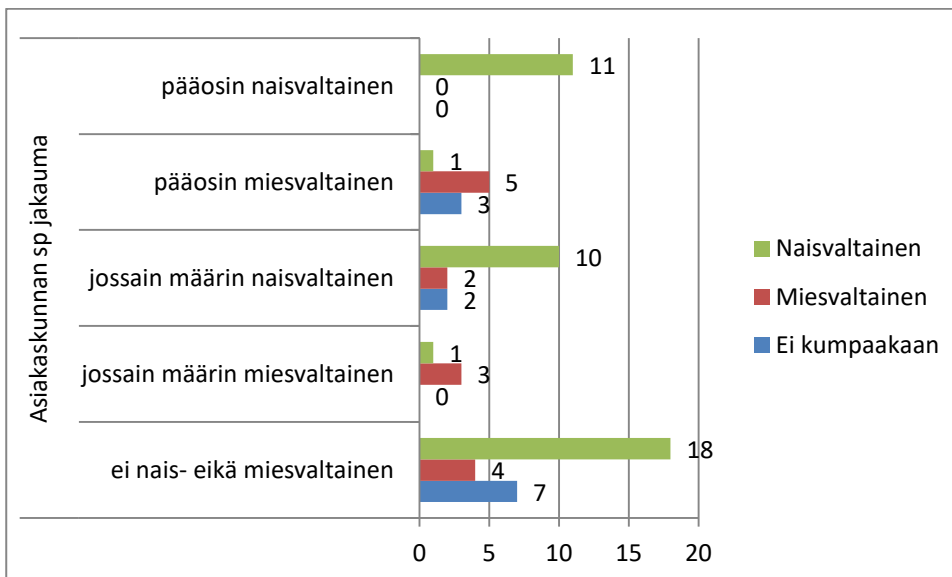
Kuvio 28. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien työpaikan sektorin suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



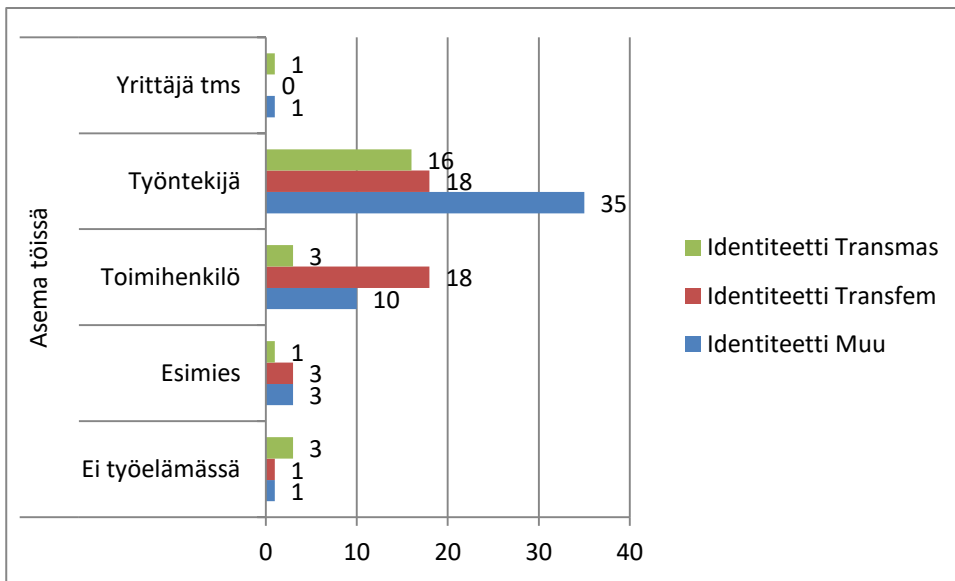
Kuvio 29. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien työsuhteen keston suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



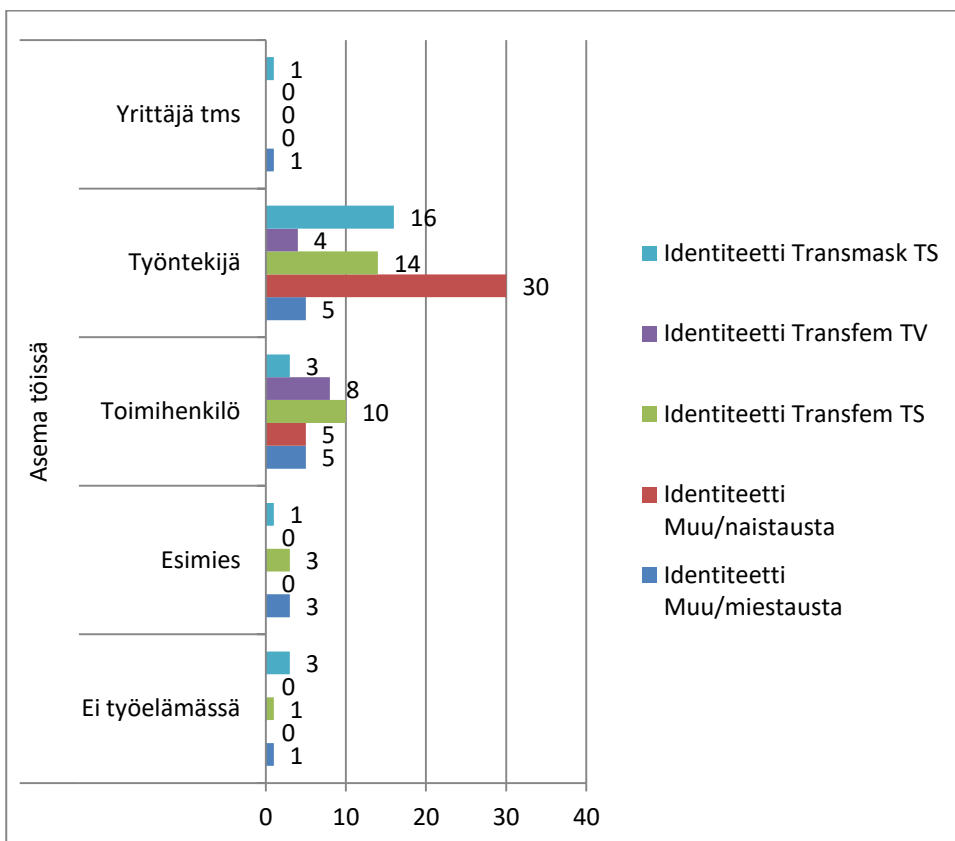
Kuvio 30. Kuvio kaikkien vastaajien jakautumisesta vastaajien työpaikan nais- ja miesvaltaisuuden suhteen lukumääräisesti (N) kuvattuna (N = 114)



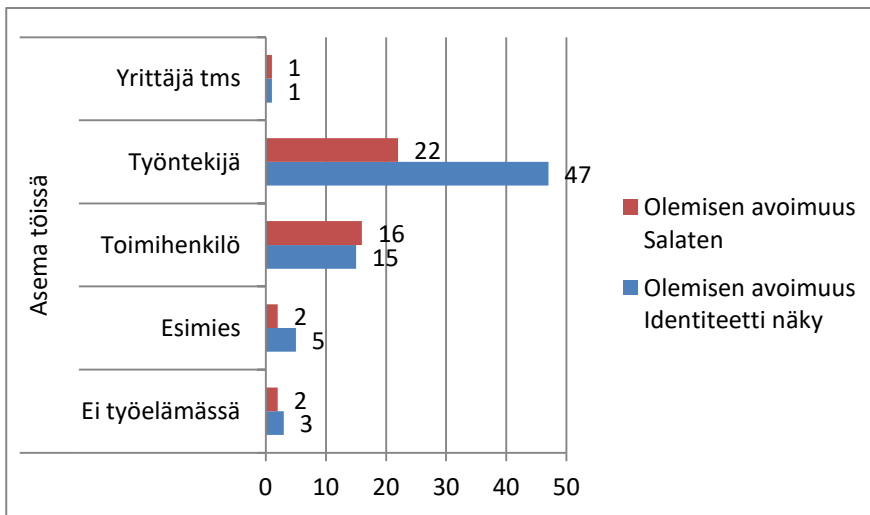
Kuvio 31. Työpaikan asiakaskunnan mies- ja naisvaltaisuuden suhde työpaikan mies- ja naisvaltaisuuteen, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,01$)



Kuvio 32. Karkean sukupuoli-identiteetin suhde vastaajien asemaan työelämässä, kaikki vastaajat (N = 114, $p < 0,05$)



Kuvio 33. Sukupuoli-identiteetin suhde vastaajien asemaan työelämässä, kaikki vastaajat (N = 114, $p = 0,001$)



Kuvio 34. Identiteetin avoimuuden suhde vastaajien asemaan työelämässä, kaikki vastaajat (N = 114, $p = 0,415$)

Aiemman tutkimuksen mukaan transihmisten uravalinta ja urakehitys riippuvat sukupuoli-identiteetistä. Lehtosen mukaan monille transnuorilla, erityisesti transfeminiineillä, opiskelualan yleinen suhtautuminen sukupuolen moninaisuuteen vaikuttaa uranvalintaan. Nuorten transihmisten pessimistisyys on yleisempää ja optimistisuus harvinaisempaa mielekkään työpaikan löytymisen suhteen tulevaisuudessa. He eivät myöskään työskentele niin usein opintojen ohelle kuin muut nuoret. (Lehtonen 2014c) Samantapaisia tuloksia on myös havaittu aiemminkin. Salassa identiteettinsä pitävillä transvestiiteilla taas uravalinta ei riipu niin voimakkaasti sukupuoli-identiteetistä (Lehtonen 2004a).

2.1.2.5 Muita taustatietoihin liittyviä tuloksia

Seuraavassa vielä joukko kaikkien vastaajien tuntemuksia:

Väittämä	Frekvenssi	%
Pelosta viive ulostuloon	67	58,8
Pelko potkuista tms.	44	38,6
Pelko uhasta urakehitykselle	41	36,0
Pelko eristämisestä	46	40,4
Pelko naljailusta	44	38,6
Pelko väkivallasta	23	20,2
Huoli yksityiselämästä	43	37,7
Sukupuolitetaan usein väärin	35	30,7

Huomiota herättää ihmisten pelkojen runsas määrä ja niiden vaikutus ulostulon viivästymiseen.

2.2 Työelämässä tapahtuvaan syrjintään ja tukeen liittyvät kysymykset

Vastaajista 81:lla oli vähintään aavistus siitä, että heidän transtaustansa tiedetään työpaikalla. Seuraavassa käsitellään vain heidän vastauksiaan, jolloin syntyy kuva vastaajan omaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvistä reaktioista työpaikalla.

Niistä vastaajista, jotka olettivat taustansa olevan tunnettu, oli

transfeminiinejä	28	34,6 %,
joista transvestiittejä	3	3,7 %,
transmaskuliineja	20	24,7 % ja
"muuta"	33	40,7 %.
alle 18-vuotiaita	yksi henkilö,	
18-24-vuotiaita	17	21,0 %,
25-39-vuotiaita	35	43,2 % ja
40-69-vuotiaita	28	34,6 %
Etelä-Suomesta	51	63,0 %,
Itä- tai Pohjois-Suomesta	10	12,35 % ja
Länsi-Suomesta	19	23,5 %
pääkaupunkiseudulta	37	45,7 %,
muusta suuresta kaupungista	29	35,8 % ja
pieniltä paikkakunnilta	15	18,5 %
akateemisesti koulutettuja	29	35,8 %,
ammattillisen tai ammattikorkeakoulutuksen saaneita	31	38,3 %,
lukion käyneitä	16	19,8 % ja
peruskoulupohjaisia	5	6,2 %
esimiesasemassa	5	6,2 %,
toimihenkilöitä	15	18,5 %,
työntekijöitä	47	58,0 %,
yrittäjiä	1	1,2 % ja
ei parhaillaan työelämässä	3	3,7 %

jatkuvassa työsuhhteessa	26	32,1 %,
pitkän ja lyhyen		
työsuhteen vaihtelussa	15	18,5 %,
pätkätöissä	35	43,2 % ja
freelancereina	3	3,7 %
5 vuoden tai pidemmässä		
työsuhhteessa	28	34,6 %,
1-4 vuoden työsuhhteessa	17	21,0 %,
alle vuoden työsuhhteessa	13	16,0 %,
työttömänä	16	19,8 % ja
vapaehtoisesti työelämän		
ulkopuolella tai eläkkeellä	7	8,6 %
julkisella sektorilla	34	42,0 %,
yksityisellä sektorilla	31	38,3 % ja
kolmannella sektorilla	13	16,0 %
naisvaltaisella alalla	47	58,0 %,
miesvaltaisella alalla	17	21,0 % ja
ei nais- eikä miesvaltaisella alalla	17	21,0 %.

2.2.1 Syrjintä ja tuki työnhakutilanteessa

Sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää työnhakutilanteessa oli kokenut 24 henkeä 81:stä ja heistä 8 kokenut sitä usein tai poikkeuksetta. 23 henkeä koki myös työnsaantimahdollisuuksiensa heikenneen kun taas 3 koki niiden parantuneen oikean identiteetin tultua julki.

Niistä, joiden transtausta oli tiedossa, 33 (40,7 %) ei kokenut tulleen syrjityksi ja kymmenellä (12,3 %) heistä oli mielestään näyttöä selkeästä syrjinnästä työnhakutilanteessa.

Asia on sanottu pari kertaa suoraan ja muissa tapauksissa ura on vain katkennut nopeasti ilman kunnon selitystä.

Ryhmähaastattelussa minut on sukupuolitettu väärin, tosin muut hakijat olivat biologisia miehiä ja minä itse naiskehoinen.

Vastauksista ilmeni myös, kuinka yrityksen antama kuva laajakatseisuudessa ei aina vastannut todellisuutta työnhakutilanteessa.

Vastaajista kuusi (7,4 %) koki jonkin asteista vaivautunutta ilmapiiriä.

21 (25,9 %) vastaajista koki, että heidän tiedetty transtaustansa oli ollut vahvuus hakutilanteessa. Kahdeksalla (9,9 %) heistä oli mielestään näyttöä asiasta.

Hain työpaikkaan, jossa sukupuolen moninaisuus ja sen kunnioitus on hyvin näkyvä ja tärkeä asia.

Haastattelijoista toinen, yrityksen omistaja oli vilpittömän sympaattinen ja hän ei veljonut sukupuolihistoriassani toisin kuin lähimmäksi esimieheksi tarjolla ollut henkilö.

Joissakin vastauksissa koettiin positiivisena asiana, kun transihmisen olemus vastasi työpaikan valitsevaa sukupuolinormia.

Vaikuttaa siltä, että työnhakutilanne on syrjinnän kannalta erityisen hankala kohta siinä suhteessa, että työnantajan negatiivinen asenne vaikuttaa kaikkein eniten yksittäisen ihmisen työuraan. Eri-tyisen hankalaksi sen työnhakijan kannalta tekee se, että se asenne voi vaikuttaa helposti piilossa siten, että palkkaamatta ottaminen perustellaan muilla näennäisillä syillä.

2.2.2 Syrjintä ja tuki esimiehen taholta

33 (40,7 %) vastanneista koki, että mitään syrjintää ei ole tapahtunut esimiehen taholta ja 28 (34,6 %) koki jonkinasteista syrjintää tapahtuneen.

Syrjintää esimiehen taholta koettiin selvästi (vastaukset 4-5 asteikolla 1-5)

- kymmenellä (12,3 %) vaivautuneena ilmapiirinä

Entisen työpaikkani pomo oli selkeästi kiusaantunut aluksi mutta toimi täysin korrektisti ja tuki minua.

Koen pientä vaivautuneisuutta, mutta epäilen pääasiassa kuvittelevani sen itse.

- kymmenellä (12,3 %) haukkumisena

Esimies laukoo minulle kohdennettuja sovinnistisia letkautuksia kesken palaverin.

Osa oli kokenut todella törkeää haukkumista esimiehen taholta

- viidellä (6,2 %) yrityksinä eristää työntekijä

Aikaisemmin olin lähinnä hyvän työntekijän maineessa, mutta esimiehet suhtautuivat minuun etäisyyttä pitäen.

- kahdeksalla (9,9 %) yrityksinä estää mielekkäät työtehtävät
- kahdeksalla (9,9 %) yrityksinä erottaa työntekijä

Konserniesimies yhtyi painostajiin. (...eroamaan)

- yhdeksällä (11,1 %) vaikeuksina saada työtodistus oikean identiteetin mukaisesti
Ongelmia on ollut mm. siinä, että viralliset dokumentit eivät ole kelvanneet todisteeksi hetun muuttumisesta, arvioinnit on jätetty muutetuista työtodistuksista tai päivämäärät on muutettu muutetun työtodistuksen mukaisiksi. Osa ongelmista vaikuttaa tietämättömyydeltä ja osa tahallisilta.
- kahdella (2,5 %) palkan selvänä alenemisena

Jouduin etsimään uutta työtä pitkään. Sen palkka noin kolmannes entisestä.

Olen saanut tämän jälkeen 2.5 vuodessa kolme korotusta. En koe, että olisi ainakaan alentanut :p

Palkkaus työn vaativuuden ja tehtäväoikeuksien mukainen.

- neljällä (4,9 %) syrjintänä korjaushoitoihin liittyviin sairauslomiin liittyen.

Sairaslomien takia leimattu epäluotettavaksi.

Esim. kerroin tulevasta sairauslomasta, jolloin esimies vastasi "se ei nyt käy", perusteena se, että on töitä.

Poissaolot on olleet ilmoitusluonteisia asioita joissa esimiehelle ei ole annettu päätösvaltaa.

Esimieheni on tullut niinkin paljon vastaan, että järjesti silloiset pätkätyöt putkeen niin, että sain aina olla palkallisella sairauslomalla.

Työolot oli järjestetty asiallisesti 23:lla (28,4 %) mielestä, kun tästä asiasta oli selkeästi eri mieltä 21 (25,9 %) vastaajaa.

Työpaikallani oli käytettävissä lukittavia yksittäisvessoja eikä muuta sukupuolittunutta tilanjakoa ollut.

Nimen ja hetun muutokset hoituivat HR-järjestelmään heti ilmoittaessani, ja sukupuoleni oli valittu esimiesten toimesta oikein jo ennen tätä.

Sain vaihtaa miesten pukuhuoneeseen - toki muunsukupuolisten pukkaria ei ollut, mutta no..

Työvaatteet saa valita vapaasti, vaikka tarjolla on sekä "naisten" että "miesten" paitoja.

Esimiehen aiheuttaman syrjintätilanteen kehittymisen kannalta pessimistejä oli 13 vastaajaa (16,0 %), kun taas kymmenen (12,3 %) vastaajista oletti ongelmien olevan ohimeneviä. Niitä, joiden mukaan tilanne oli parantunut tietoisten toimenpiteiden seurauksena, oli viisi (6,2 %).

40 vastaajaa (49,4 %) koki oman identiteetin vahvuudeksi työtehtävissä ja 14 (17,3 %) oli selkeästi toista mieltä.

Olen kiinnostavampi ihminen omana itsenäni.

Varmuus siitä että olen 100 % nainen sekä tieto tulevasta leikkauksestani (vaginoplastia) on minulle erittäin hyvä ja positiivinen asia. Sitä kautta se on myös vahvuus työelämässäni kaikin puolin...mielialat, henkinen hyvinvointi ym...

24 vastaajaa (29,6 %) koki esimiehen kannustavan identiteettinsä suhteen.

Esimieheni ovat ottaneet esimerkiksi uuden nimeni heti aktiivisesti käyttöön ja olen saanut onnitteluja ja kannustusta mm. hetun muutoksesta.

Esimieheni mukaan saan ilmaista itseäni, kunhan ulkoasuni on ammattimaisesti siisti. (Kun vain itse uskaltaisin käyttää sitä hyväksi)

Esimieheni suhtautuminen identiteettiini on neutraali.

Minulla on ollut tukevia pomoja.

Toisaalta viime aikoina on vähän entistä harvemmin tullut tunne, että saan ansiotonta arvostusta virallisen sukupuoleni vuoksi.

Kymmenen vastaajaa (12,3 %) esimiehen auttaneen ristiriitatilanteissa.

Olin aikaisemmin asiakaspalvelutehtävissä, ja pomo kannusti kertomaan, jos tulee huonoa käyttäytymistä asiakkailta.

Sama kohtelu kun olisin mennyt naimisiin ja vaihtanut sukunimen.

Yhtäältä oma esimies on häirinnyt, hänen aikaisempi esimies puuttui asiaan, uusi esimies uskoi kaiken.

Esimies hoiti tilanteen ammatillisesti, mutta ei saanut tilannetta loppumaan. .

Vastausten perusteella esimiehissä näkyy olevan valitettavasti edelleen henkilöitä, jotka myös käyttävät valtaansa ihmisiä vastaan, joita kohtaan heillä on negatiivinen asenne. Toisaalta vastaukset kertovat myös siitä, kuinka osa esimiehistä osaa ottaa tilanteen asianmukaisesti ja kuinka osa on kasvanut tilanteen mukana itselleen oudon asian tultua tutummaksi.

2.2.2.1 Erot esimiehen taholta koetun syrjinnän ja tuen suhteen

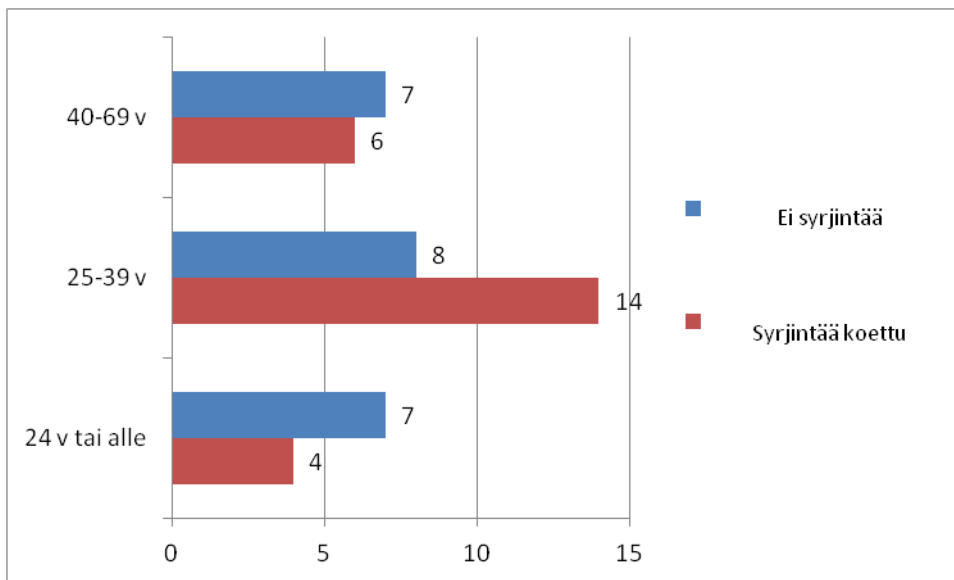
Työolojen asiallisten järjestelyjen suhteen keskimäinen ikäryhmä koki muita enemmän syrjintää, mutta ero ei ollut merkitsevä (kuvio 35).

Esimiehen taholta koettiin syrjintää yleisesti ottaen eniten vanhimmassa ikäryhmässä (Kuvio 36). Esimerkiksi esimiehen koettiin yrittävän erottaa heitä tai estää mielekkäitä tehtäviä muita ryhmiä enemmän. Niin ikään vanhin ryhmä koki esimiehen haukkuvan ja yrittävän eristää. Esimiehen eristysyrityksiä ovat kokeneet toisaalta myös nuorimmat vastaajat. (Kuvio 37, 38 ja 39)

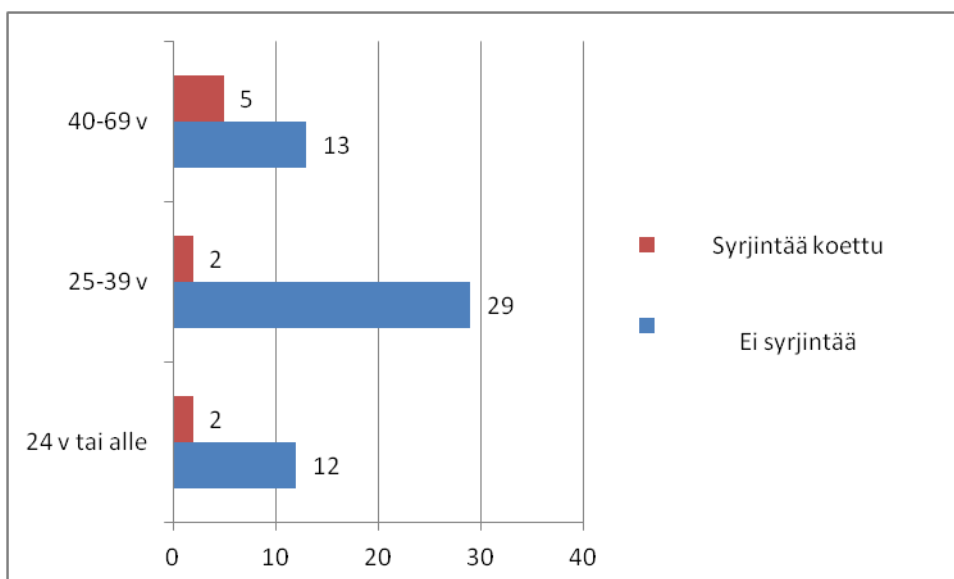
Transfeminiinit kokivat eniten ja ”muut” vähiten esimiehen olevan vaivautunut (kuvio 40). Transfeminiinit kokivat muita hieman enemmän esimiehen haukkumista, mielekkään työskentelyn estämistä ja pyrkimyksiä erottaa työntekijä hänen taustansa takia. (kuviot 41, 42 ja 43) Transfeminiineillä ja transmaskuliineilla oli keskenään likimain saman verran sairaslomia, kun taas muunsukupuolisilla oli niitä selvästi vähemmän (kuvio 44).

Koettu syrjintä, jossa esimies yrittää estää mielekkään työn, oli vastauksissa yleisintä toimihenkilöiden keskuudessa (kuvio 45). Työolot on järjestetty paremmin jatkuvan luonteisissa töissä kuin pätätöissä tai freelancereina toimivilla (kuvio 46).

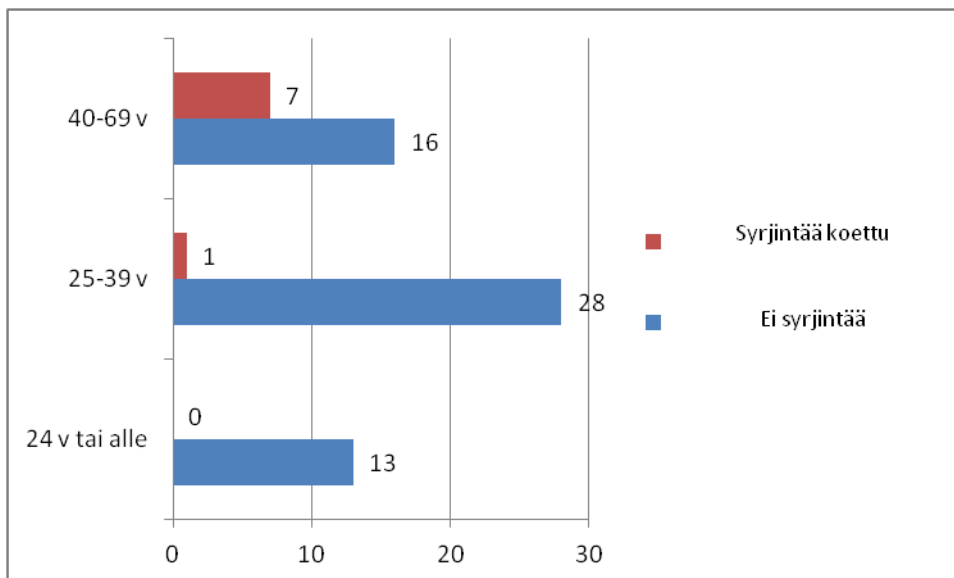
Vastaajien ennuste esimiehen harjoittaman syrjinnän suhteen oli muutoin melko tasainen (kuvio 47). Pienellä paikkakunnalla asuvien kokemuksen mukaan vastausvaihtoehto "mitään syrjintää ei tapahtunut" esiintyy muita asuinalueityyppejä harvemmin ja sen sijaan "vaikuttaa alkuvaiheen ohimenevältä reaktiolta" oli heillä muita yleisempi.



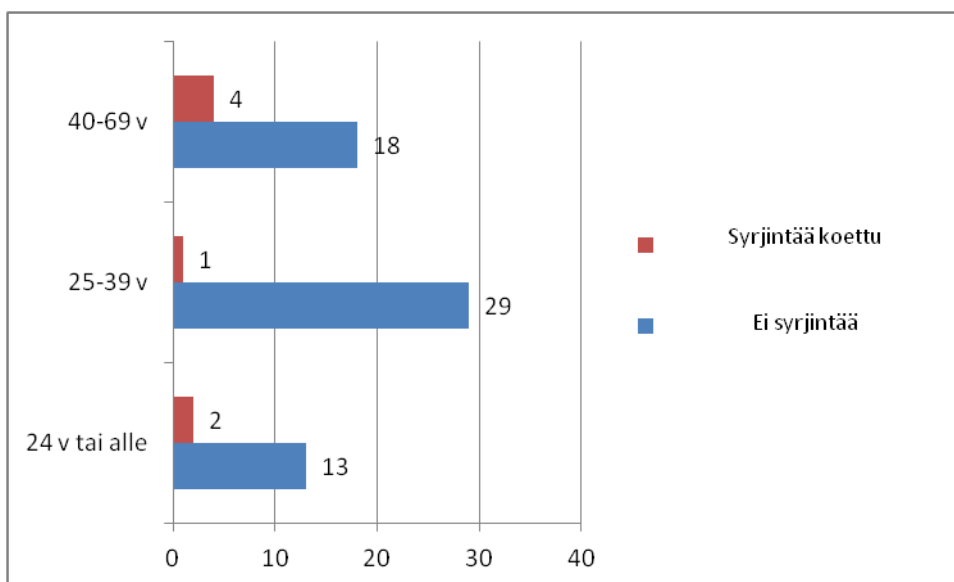
Kuvio 35. Kokemus työolojen asiallisuudesta suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p > 0,05$)



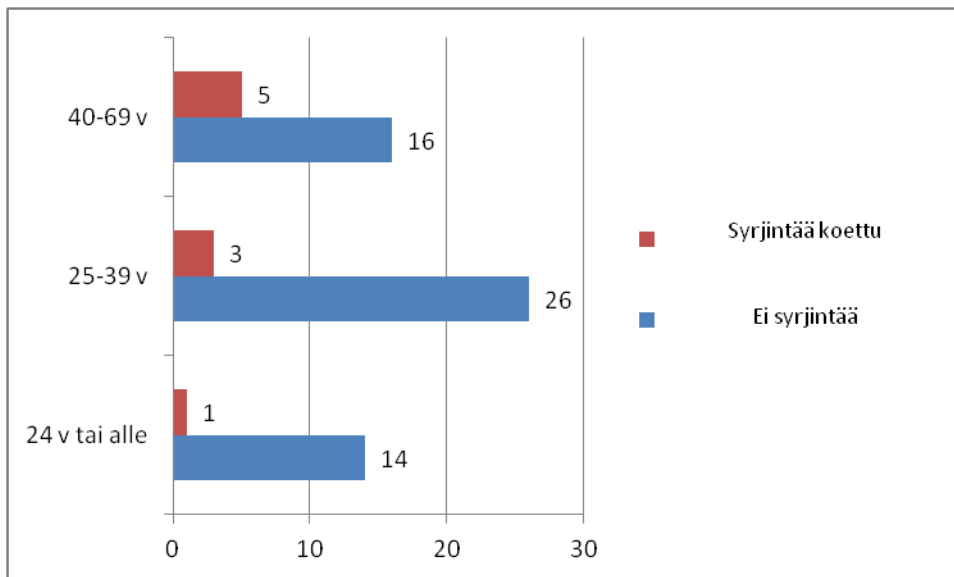
Kuvio 36. Kokemus esimiehen pyrkimyksistä erottaa suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,001$)



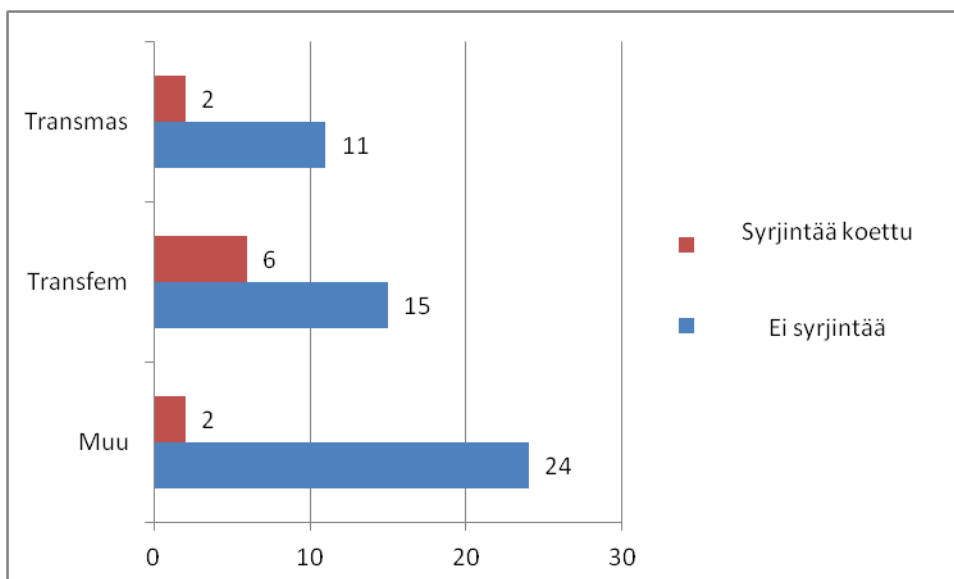
Kuvio 37. Kokemus esimiehen pyrkimyksistä estää mielekäs työ suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



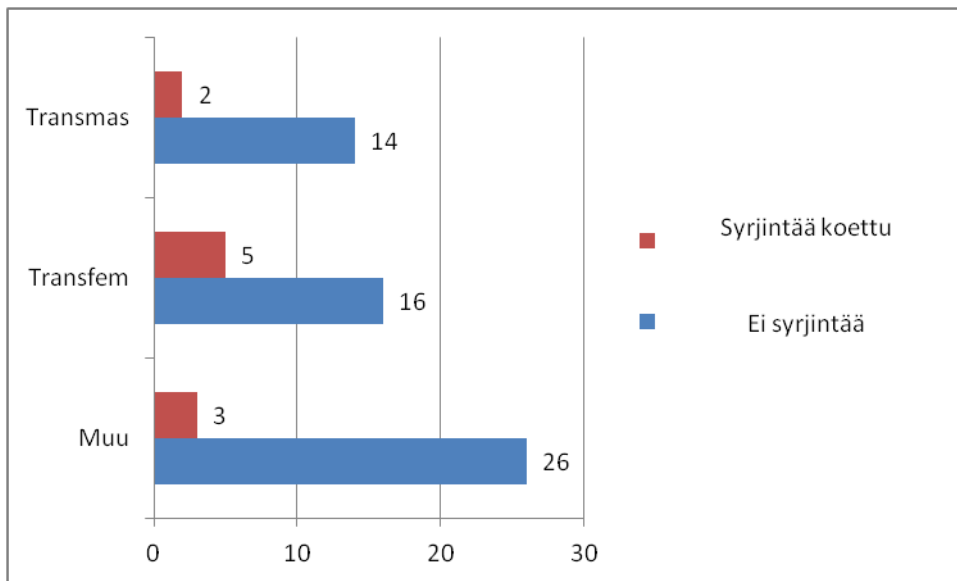
Kuvio 38. Kokemus esimiehen pyrkimyksistä eristää suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



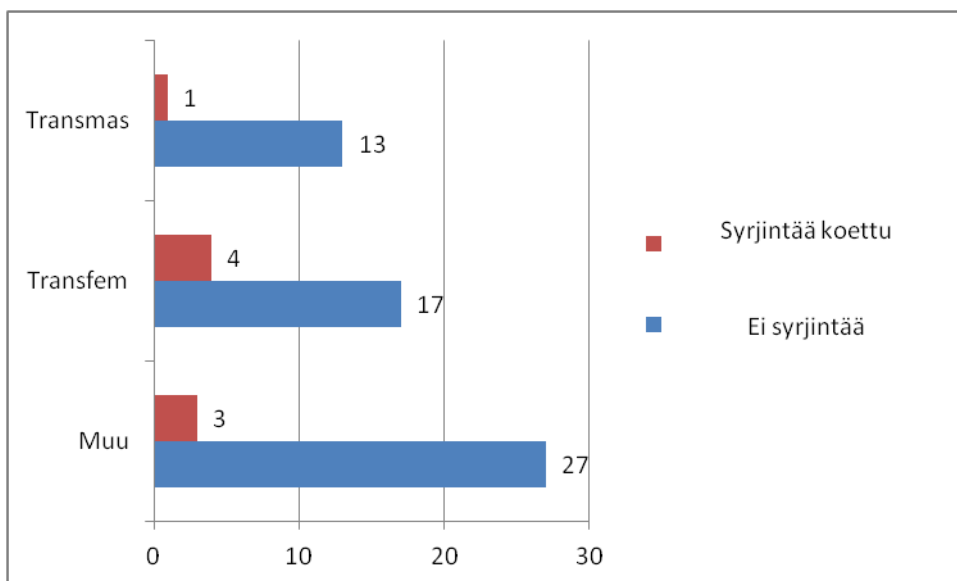
Kuvio 39. Kokemus esimiehen haukkumisesta suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



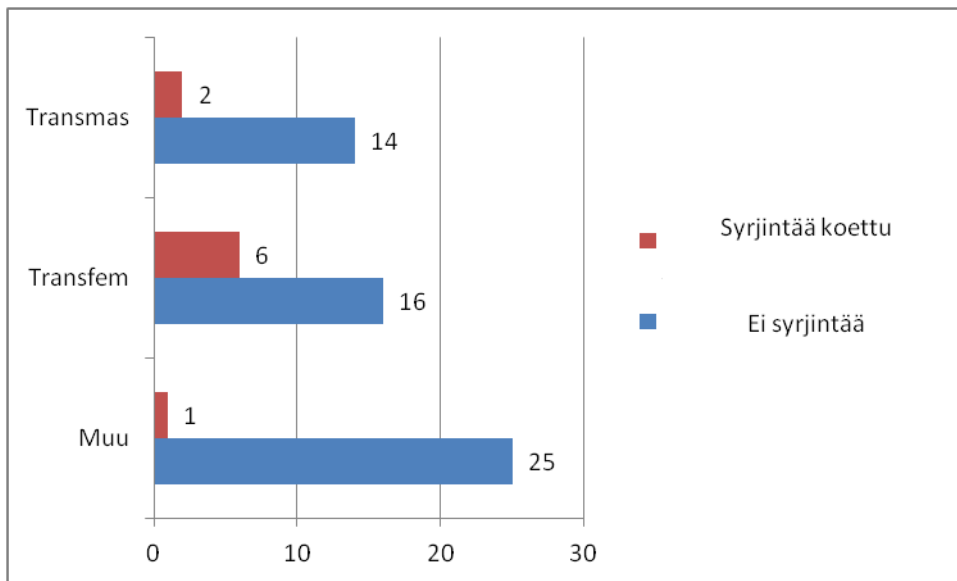
Kuvio 40. Kokemus esimiehen vaivautuneisuudesta suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p = 0,056$)



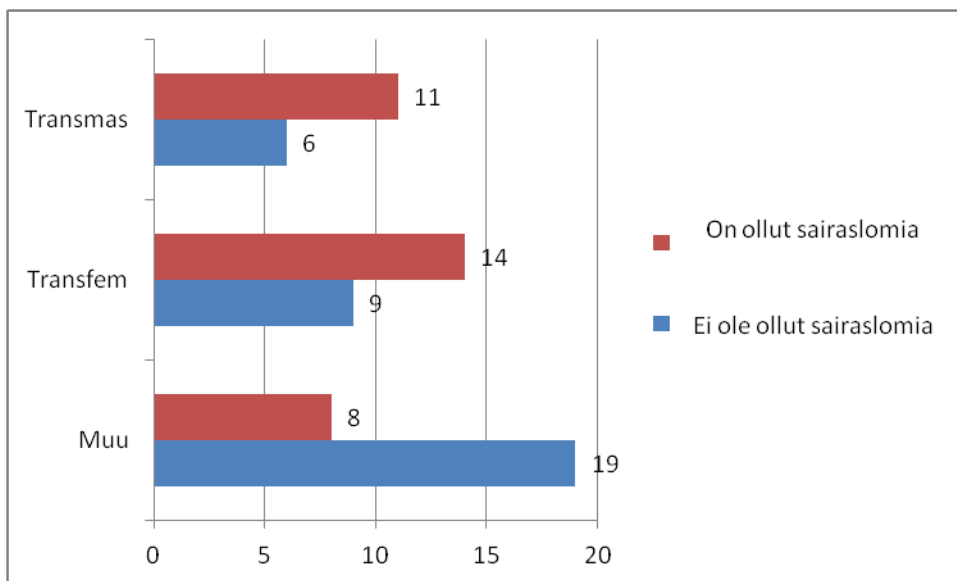
Kuvio 41. Kokemus esimiehen haukkumisesta suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p = 0,067$)



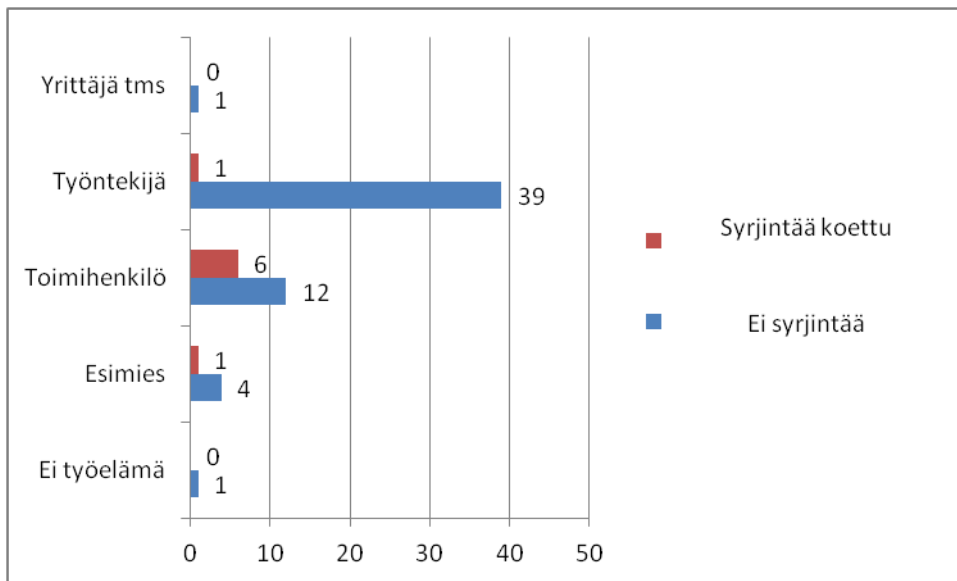
Kuvio 42. Kokemus esimiehen pyrkimyksistä estää mielekäs työ suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



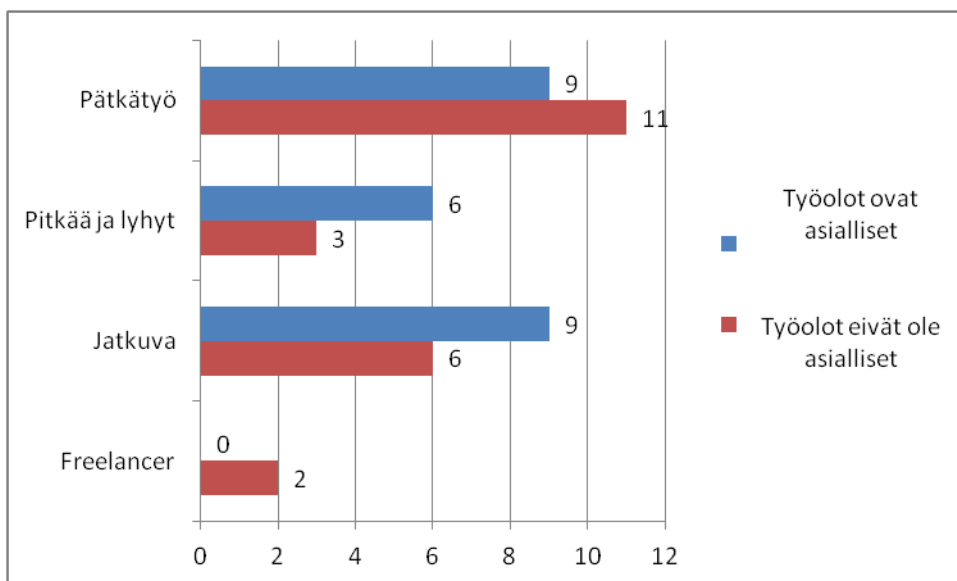
Kuvio 43. Kokemus esimiehen pyrkimyksistä erottaa suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, p = 0,062)



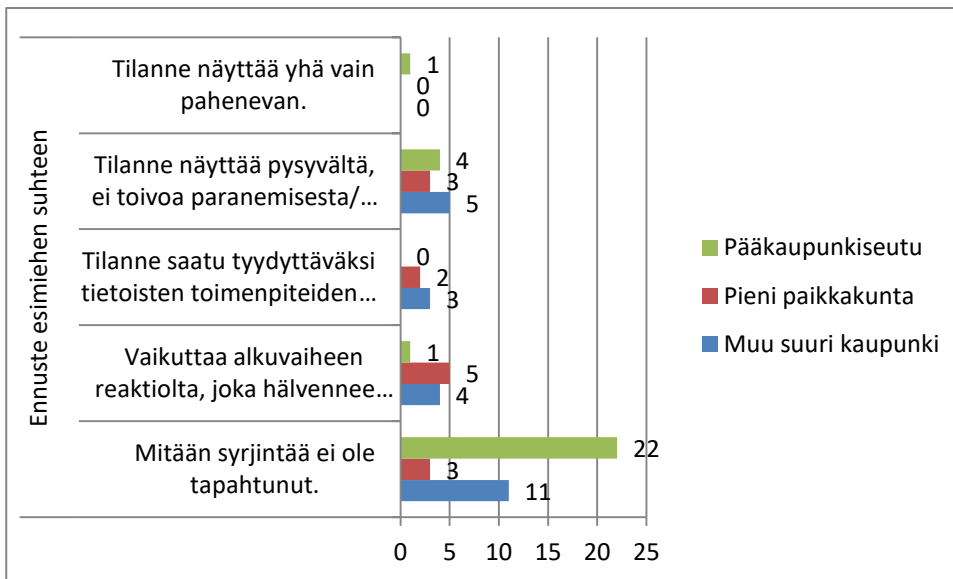
Kuvio 44. Sukupuolenkorjausprosessiin liittyvien sairaslomien määrä suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, p<0,05)



Kuvio 45. Kokemus esimiehestä estämässä mielekästä työtä suhteessa vastaajan asemaan työyhteisössä, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



Kuvio 46. Kokemus työolojen asiallisuudesta suhteessa työsuhteen luonteeseen, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



Kuvio 47. Esimiehen harjoittamasta syrjinnästä annettu ennuste suhteessa asuinaluetyyppiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)

Esimiehen harrastama syrjintä kohdistui siis jossain määrin eri tavoin riippuen iästä transidentiteettistä, työn luonteesta ja asuinalueesta. Syrjintä painottui ennen kaikkea vanhimpaan ikäryhmään. transfemiiniineihin ja pienillä paikkakunnilla asuviin.

2.2.3 Syrjintä ja tuki kollegojen taholta

35 vastaajaa (43,2 %) niistä, jotka olettivat transtaustansa olleen tiedossa koki, että mitään syrjintää ei ole tapahtunut kollegojen taholta ja 31 (38,3 %) koki jonkinasteista syrjintää tapahtuneen. Heistä 17:llä (21,0 %) oli siitä mielestään näyttöä.

Koetun syrjinnän profiilissa on pieniä eroja esimiehen ja kollegojen välillä. Kollegojen taholta koettu syrjintä ja tuki liittyvät enemmän sosiaalisiin tilanteisiin, mikä onkin luonnollista, koska vastaajat ovat heidän kanssaan päivittäisissä tilanteissa enemmän kuin esimiehen kanssa.

Syrjintää koettiin selvästi (vastaukset 4-5 asteikolla 1-5)

- 18:lla (22,2 %) vaivautuneena ilmapiirinä,

Muutamit työkaverit poistuvat huoneesta sinne saapuessani. Yksi lestadio-laistaustainen työkaveri irtisanoi itsensä kun hänet määrättiin työparikseni.

Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta miestyötoverit ei puhu asiasta sanallakaan keskittyen vain työasioihin vaikka itse puhuisin myös vapaa-ajasta.

Aluksi joskus voi olla vierastamista, ja tilanne vapautuu nopeasti.

Useimmat eivät tiedä tai tajua transidentiteettiäni, mutta vaivautuvat enemmänkin siitä, kun en sovi laatikkoon, johon he ovat minut laittaneet.

- 13:lla (16,0 %) naljailuna,

Selän takana naureskelua, trans-vitsejä ym...

Joissakin vastauksissa kerrottiin pahemmistakin haukkumisista ja ivakampanjoista.

- 14 (17,3 %) koki kollegojen yrittävän eristää heitä

Osa työtovereista ei tullut edes samaan huoneeseen, ei osallistunut palaveriinkin jne. Valitin - ja minua moitittiin, ei niitä, jotka jättivät työtehtävät tekemättä

En sovi tyttöjen ja poikien leireihin, joten jään ulkopuolelle helposti.

Osa entisen työpaikan ihmisistä ei puhunut minulle suoraan asioista, mutta selkäni takana kylläkin minusta.

Nykyään vähemmän kavereita. Siitä sen huomaa.

Toinen työntekijä ei halunnut työskennellä samassa kerroksessa, vaan vaati esimieheltä pääsyä eri kerroksessa sijaitsevaan työhuoneeseen. Esimies antoi luvan vaihtaa huonetta.

"En hoitanut asiaa hänen kanssaan, kun en tiedä, onko hän mies vai nainen." (piti tietää eikä sukupuolella ollut tuossa asiassa mitään merkitystä)

Kyllä sä vain olet nainen vaikka yrität esittää muuta "on vain naisia ja miehiä ja sä olet syntynyt naiseksi niin sä olet silloin nainen" Tahallista väärinsukupuolittamista aggressiiviseen ja uhkaavaan sävyyn.

osa taas halusi selvästi eristää minut porukasta, alkoi vältellä ja esim. esti ja poisti facebook-kavereistaan.

- kuusi (7,4 %) kollegojen yrityksenä viedä mielekkäät työskentelymahdollisuudet

Järjestelmällinen asioiden hankaloittaminen, mielenosoitukset, rivot puheet, asiattomat kantelut

En ole päässyt enää työmatkoille ulkomaille prosessini jälkeen. Kuitenkin kollegat pääsevät. Siitä on jo kohta 10 v.

- seitsemän (8,6 %) kollegojen yrityksenä erottaa töistä

Painostettiin eroamaan

- ja viidellä vastaajalla (6,2 %) korjaushoitoihin liittyviin sairaslomiin liittyvänä syrjintänä

Mykkäkoulua ja 'paskapuheita' selän takana.

Syyllistämistä siitä, että en ole tehnyt töitä sairaslomien aikana.

Olen kohdannut seksuaalista häirintää hoitojeni myötä naispuoliselta kollegalta.

Asiaa jouduttiin selvittämään esimiehen avulla.

Olen viimeaikoina, melko avoimesti, kertonut poissaoloista ja siitä että mitä asiaa ne koskevat. Kenelläkään ei ole ollut mitään pahaa sanottavaa.

Lyhyitä poissaoloja tutkimusten aikana. Puhuin niistä esimiehen kanssa, joka suhtautui neutraalisti. Työkaverit eivät ole udelleet poissaolojen syitä.

Syrjintätilanteen kehittymisen kannalta pessimistejä oli 13 (16,0 %), kun taas 12 (14,8 %) vastaajaa oletti ongelmien olevan ohimeneviä. Niitä, joiden mukaan tilanne oli parantunut tietoisten toimenpiteiden seurauksena, oli kuusi (7,4 %).

Toisaalta 25 vastaajaa (30,9 %) koki kollegojen kannustavan heitä identiteetin suhteen.

kävin prosessin läpi työssä ollessani ja työt jatkuivat . Sain positiivista palautetta eikä koskaan ilmennyt mitään ongelmia.

Eivät ole pahemmin reagoineet muutoin kuin kiinnostuksella - joitain asiattomia kysymyksiä tietysti, ja sellaista "hehee sulla kasvaa parta!" -tyylisiä heittoja, ei mitenkään pahalla, mutta ei myöskään järin sensitiivisesti.

Kyllä, pari toimiston naiskollegaa näytti peukkaa ja olen sen jälkeen näiden kanssa enempi kaikesta mahdollisesta keskustellutkin. Vaikuttavat ystäviltä, mutta ovat varovaisia koska työpaikka.

En ole työssä ollessani mitenkään erityisesti "tullut kaapista" työtovereille, taustani on laajahkosti tiedetty, eikä siihen liittyen ole juuri ollut suuntaan tai toiseen erityistä huomiota kiinnitetty.

MM. ottaneet hyvin vastaan sen toiveeni, että puhutaan minulle tyttönimellä. Pikku-jouluissa ym. tilanteissa minulle haetaan selkeästi se rooli, jossa koen olevani se oma itseni. Asia on julkinen salaisuus minua kunnioittaen

Tytöt kyllä toivotti tervetulleeksi omaan joukkoonsa ja kannustivat, miehet käyttäytyi kuin mitään ei olisi tapahtunut, paria poikkeusta lukuun ottamatta.

17 (21,0 %) koki kollegojen tukevan heitä identiteettiin liittyvissä ristiriitatilanteissa.

Olen työpaikalla avoin identiteetistäni, ja työkaverini kunnioittavat sitä.

Keskustelemme myös varsin avoimesti aiheesta.

Ei ole ollut ristiriitoja. Olisin varmasti saanut tukea jos olisin tarvinnut toiset työntekijät suhtautuivat ihan positiivisesti kun taas toiset kielteisesti

Ei tukemassa, muttei väheksymässäkään. Ns. hiljainen hyväksyntä.

Ne jotka asiasta tietävät. Aiemmassakin työpaikassani oli ihmisiä, jotka tukivat.

34 vastaajaa (42,0 %) koki identiteettinsä olevan vahvuus työyhteisössä, kun kymmenen (12,3 %) oli tästä selvästi eri mieltä.

Sanallisissa vastauksissa tämä vahvuus tarkoitti monen kohdalla sitä, että itse voi olla vahvempi omana itsenään ollessaan. Joillakin se myös tarkoitti työtehtävissä tarvittavia erityisominaisuuksia.

Transsukupuolisena osaan ja ymmärrän kohdata ihmisiä, jotka edustavat saamaa sukupuoli-identiteettiäni kuin minä. Saan sellaisia tehtäviä, joissa piirteistäni on hyötyä.

työskentelen moninaisuuden kanssa päivittäin, ja pysty ymmärtämään muita samassa tilanteessa oleva näin ollen paremmin

Kun olen varma itsestäni olen myös parempi työntekijä.

Kollegojen harrastama syrjintä tuntuu olevan esimiesten vastaavaan verrattuna spontaanimpaa ja pidäkkeettömämpää. Useimmille esimiehille ajatus vastuusta työntekijöidensä hyvinvoinnista onkin yleensä sisäistetty osana työnkuvaa, kun taas työntekijät eivät tätä roolia aina miellä työnkuvaansa suhteessa kollegoihinsa. Toisaalta kollegojen asenteet tulevat usein tiukemmin testatuiksi, koska he työskentelevät useimmiten tiiviimmässä vuorovaikutuksessa vastaajiin esimiehiin verrattuna. Miellyttävä havainto tässä oli, että usealla vastaajalla tämä vuorovaikutus oli saanut selkeästi positiivisen sävyn.

2.2.3.1 Erot kollegojen taholta koetun syrjinnän ja tuen suhteen

Suhteessa kollegojen yrityksiin viedä mielekkäitä työskentelymahdollisuuksia syrjimättömyyskokeemus oli hieman vähäisempi 40-69-vuotiailla ja syrjintäkokeemus vähäisin 25-39-vuotiaiden kohdalla (kuvio 48). Kollegojen yrityksiä erottaa koettiin yleisempänä 40-69-vuotiaiden vastaajien keskuudessa (kuvio 49). Kollegojen suunnalta tulevaa syrjintää sairaslomien suhteen kokivat eniten 25-39-vuotiaat sairaslomilla olleet, kun taas nuorimmat eivät tällaista ilmoittaneet kokeneensa (kuvio 50).

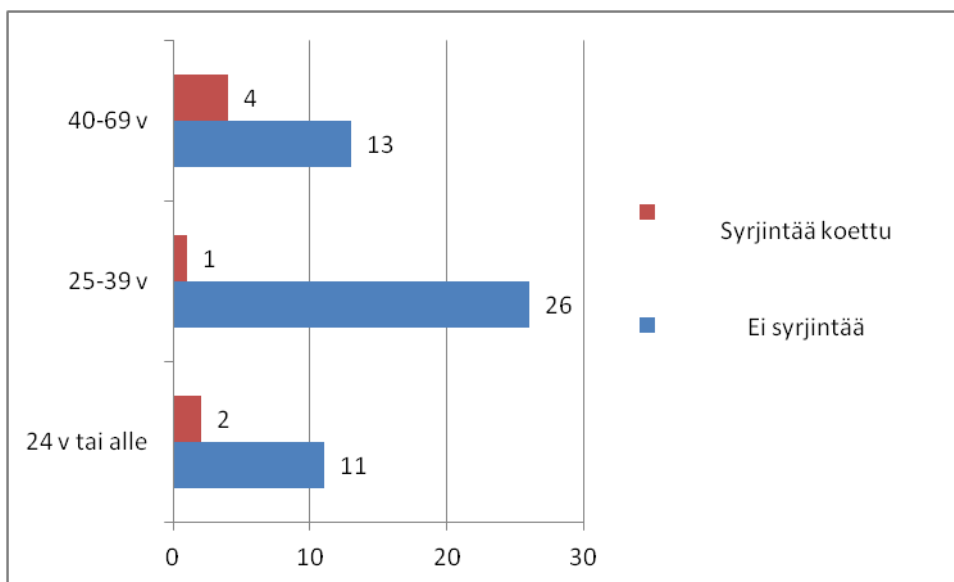
Kollegojen harrastama syrjintä ei riippunut kovin paljon vastaajan identiteetistä (kuvio 51). Kollegojen yritykset erottaa kohdistuivat kuitenkin yksinomaan transfeminiineihin. Voisi helposti ajatella, että muunsukupuolisia ei osata sukupuolitua, mistä hämmennyksestä voisi seurata syrjintää. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että näin ei ole suuressa määrin tapahtunut, vaan muunsukupuolisia on ”siedetty” kollegoina – vaikka mahdollisesti väärin sukupuolitettuna.

Toimihenkilöt kokivat kollegojensa kannustusta eniten, työntekijät seuraavaksi eniten ja esimiehet eivät sitä kokeneet ollenkaan (kuvio 52). Kyselyn ainut identiteetiltään julkinen yrittäjä koki myös kannustusta. Oman identiteetin vahvuudesta työyhteisössä eri asemassa olevat kokevat keskenään melko samankaltaisesti (kuvio 53). Heistä esimiehet kokevat vahvuutensa voimakkaimmin.

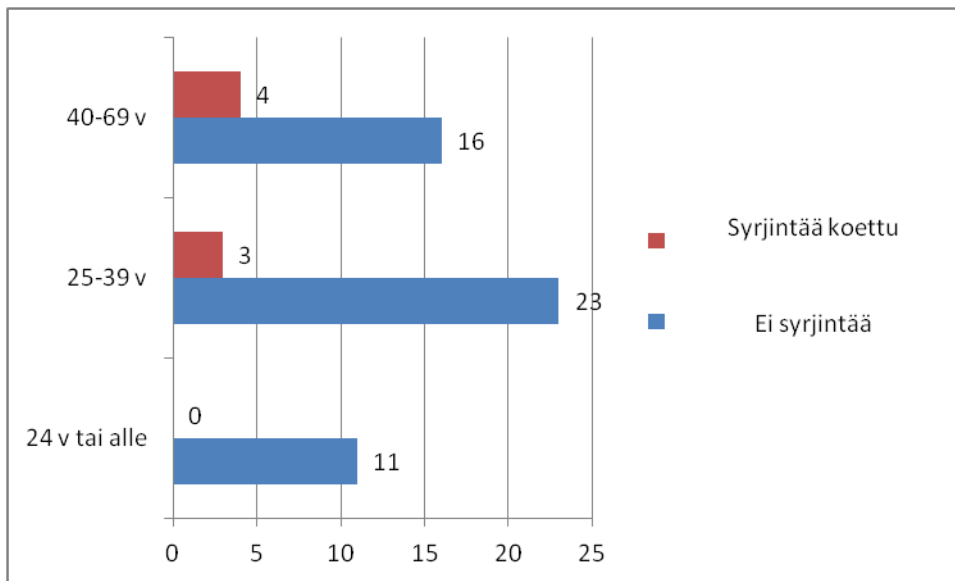
Vastaajien ennuste kollegojen harrastamasta syrjinnästä on pessimistisin työelämän ulkopuolella olevilla (kuvio 54). Esimiehillä korostuu vastaus, jonka mukaan ongelma on saatu tyydyttäväksi

tietoisten toimenpiteiden seurauksena. Jatkuvassa työssä kollegojen taholta koetun syrjinnän ennuste näyttää paremmalta kuin lyhyemmissä työsuhteissa (kuvio 55).

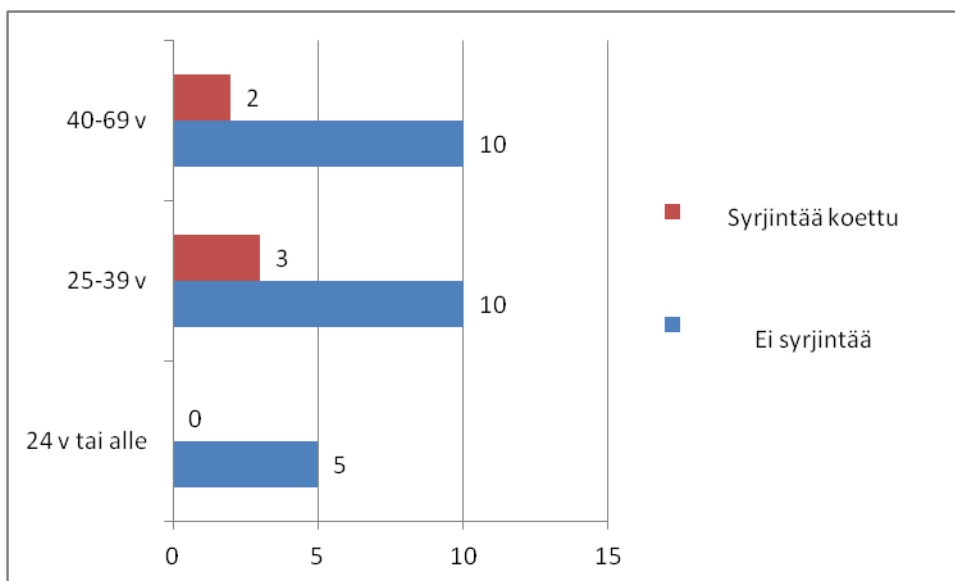
Kollegojen vaivautuneet reaktiot olivat selvästi yleisempiä pienillä paikkakunnilla ja harvinaisimpia pääkaupunkiseudulla (kuvio 56). Kollegojen naljailua koettiin muita paikkoja vähemmän pääkaupunkiseudulla (kuvio 57). Kollegojen naljailua koettiin sekä Itä- tai Pohjois-Suomessa että toisaalta myös Länsi-Suomessa Etelä-Suomea enemmän (kuvio 58). Länsi-Suomessa vastaukset polarisoituivat Itä-Suomea enemmän syrjivyyden ja syrjimättömyyden välillä. Ennuste kollegojen harrastaman syrjinnän suhteen oli optimistisin pääkaupunkiseudulla (kuvio 59). Yhtään onnistunutta tietoista ristiriidan ratkaisua ei raportoitu pieniltä paikkakunnilta. Samansuuntaisesti kollegojen tukea koettiin saatavan enemmän pääkaupunkiseudulla muita asuinalueityyppejä enemmän (kuvio 60).



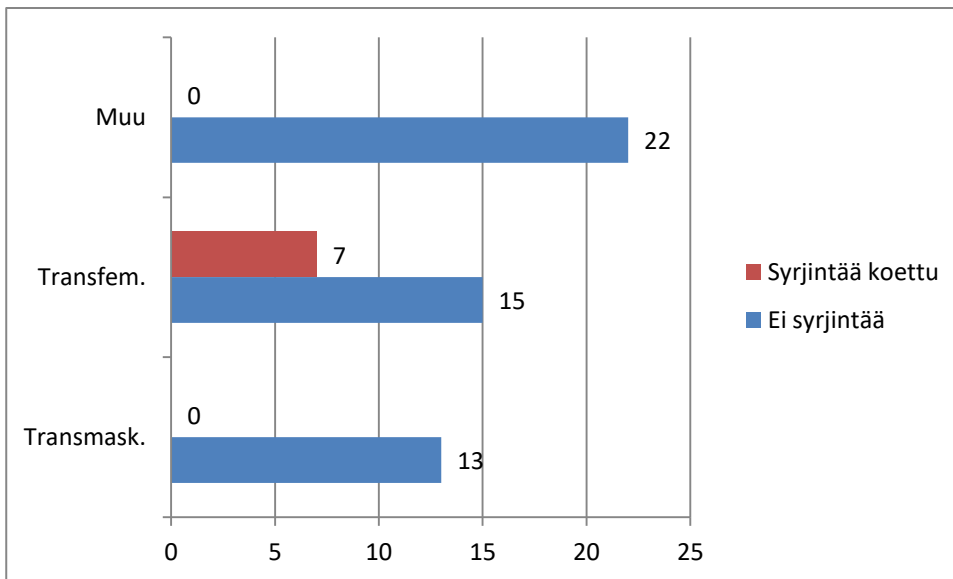
Kuvio 48. Kokemus kollegojen pyrkimyksistä estää mielekäs työ suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81)



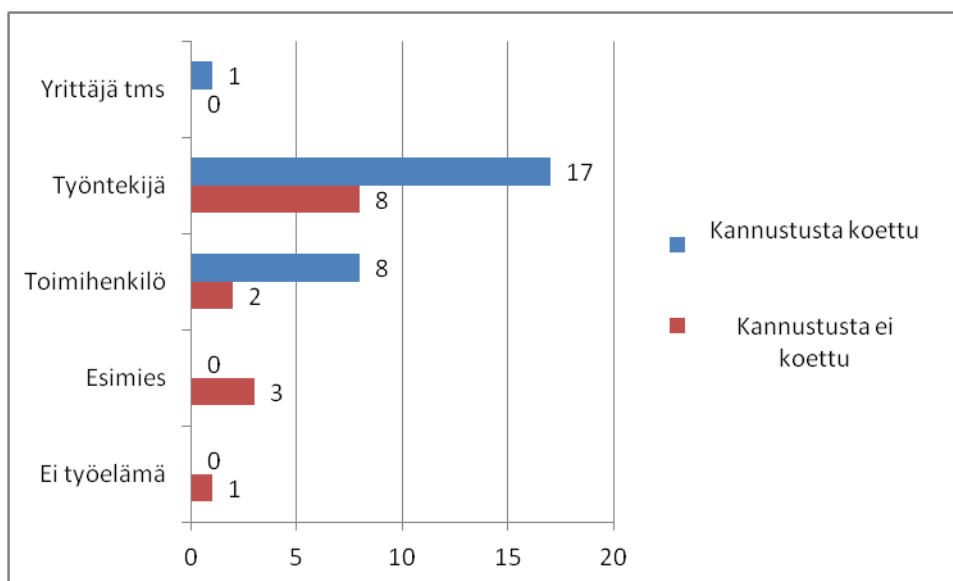
Kuvio 49. Kokemus kollegojen pyrkimyksistä erottaa suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p > 0,05$)



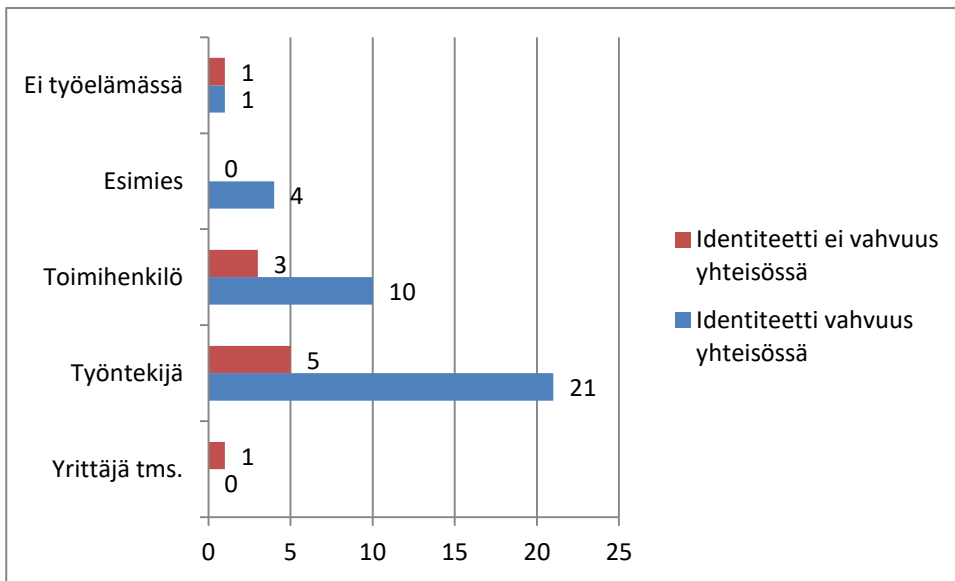
Kuvio 50. Kokemus kollegojen harjoittamasta sairaslomiin kohdistuvasta syrjinnästä suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



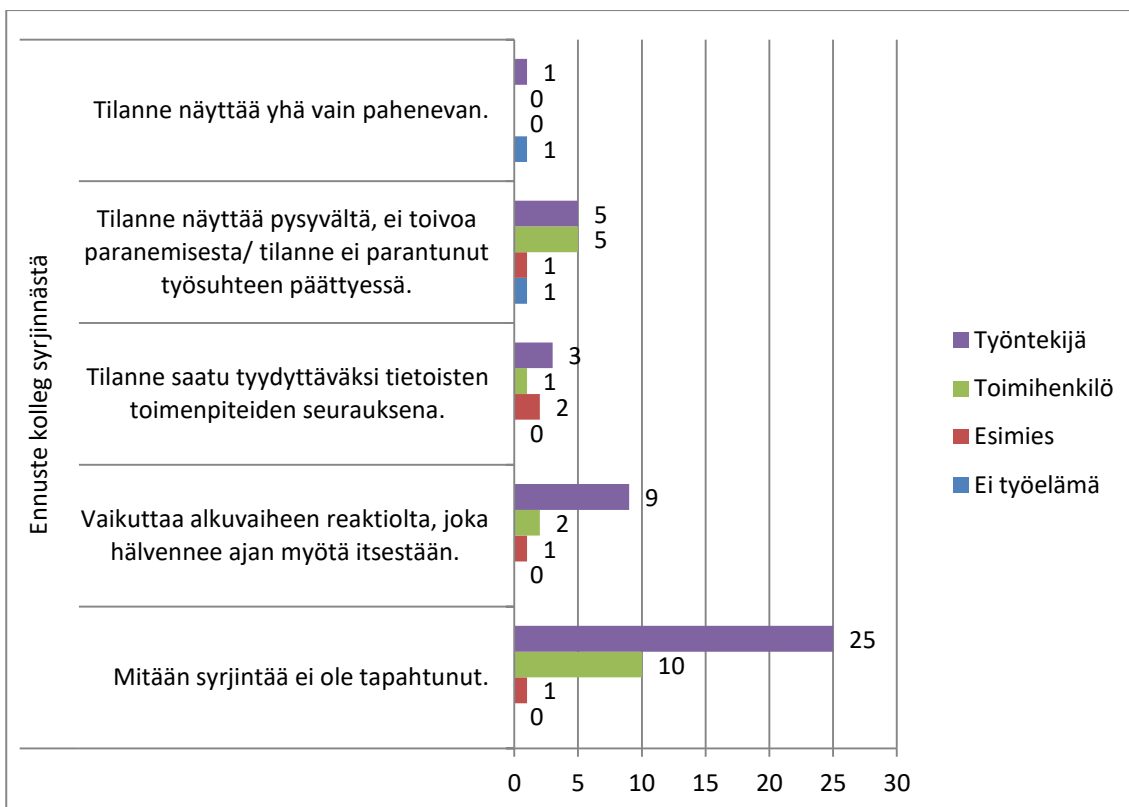
Kuvio 51. Kokemus kollegojen pyrkimyksistä erottaa suhteessa vastaajan sukupuoli-identiteettiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



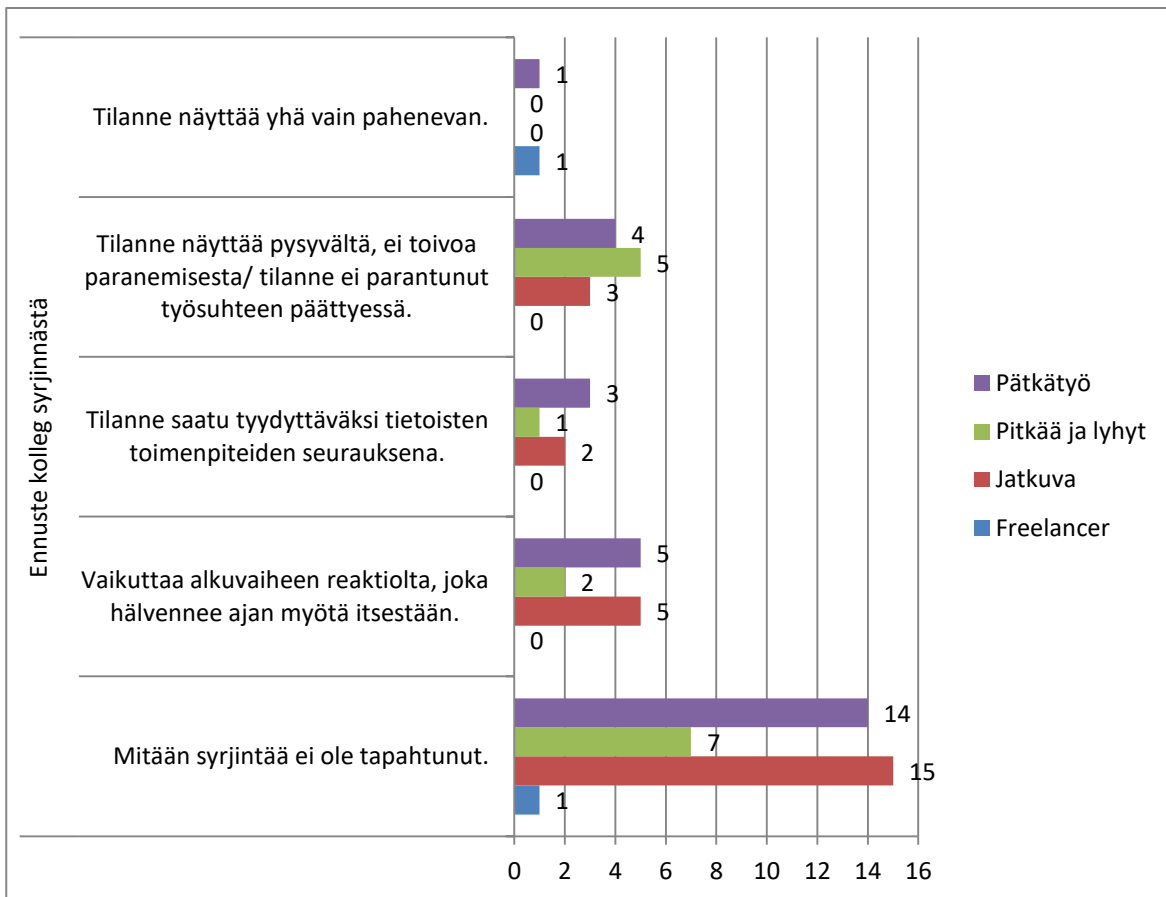
Kuvio 52. Ennuste kollegojen kannustuksesta suhteessa vastaajan asemaan työyhteisössä, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p = 0,05$)



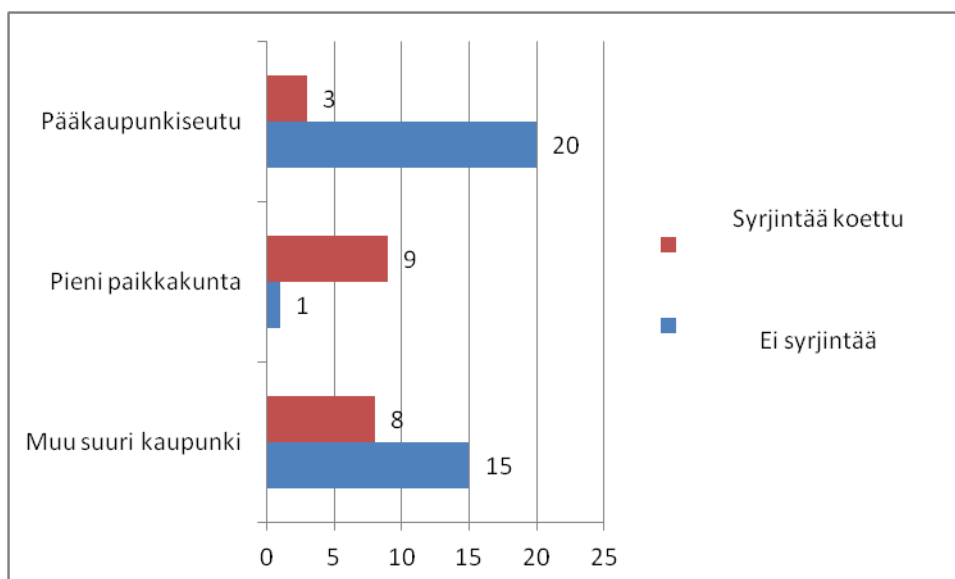
Kuvio 53. Kokemus oman identiteetin vahvuudesta yhteisössä suhteessa vastaajan asemaan työyhteisössä, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



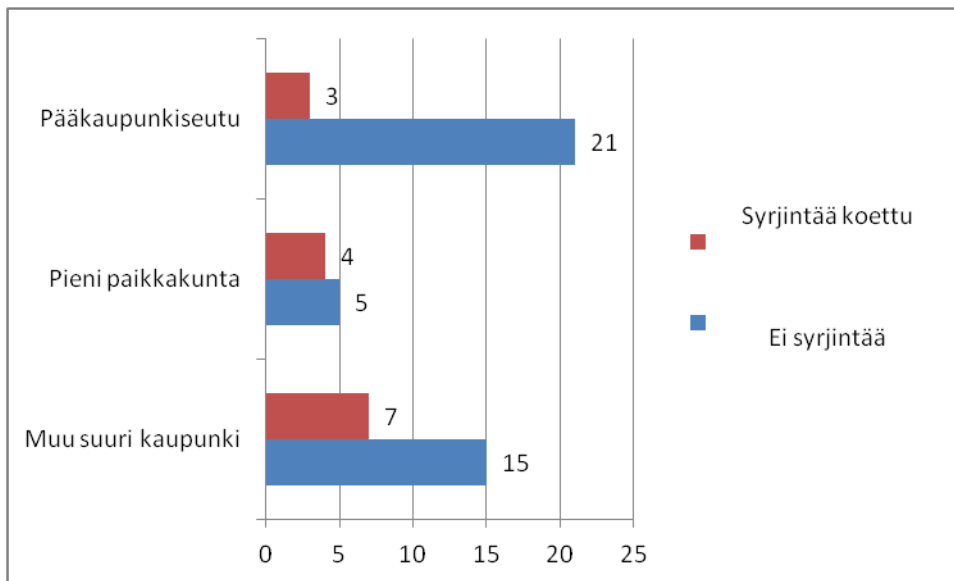
Kuvio 54. Ennuste kollegojen harjoittamasta syrjinnästä suhteessa vastaajan asemaan työyhteisössä, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



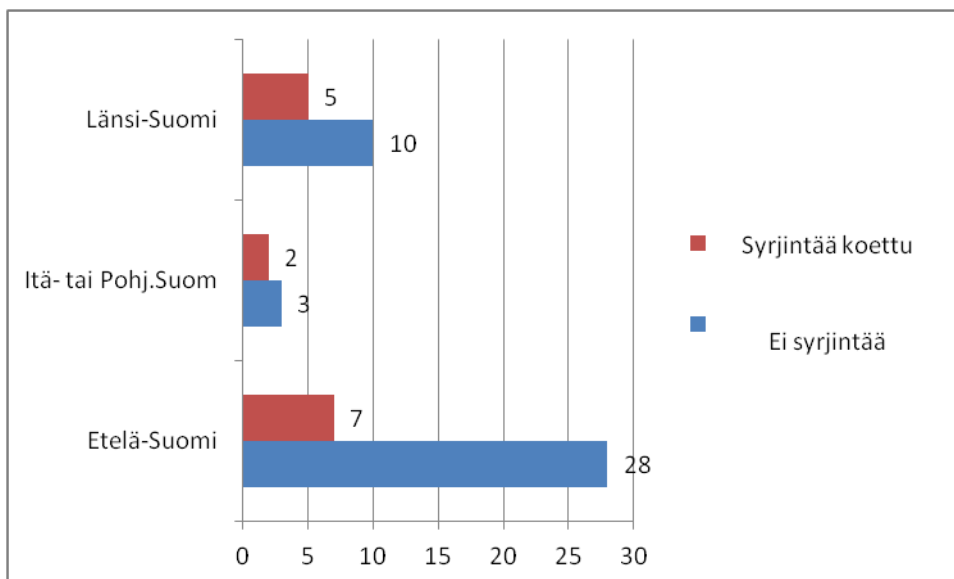
Kuvio 55. Ennuste kollegojen harjoittamasta syrjinnästä suhteessa työsuhteen luonteeseen, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, p=0,051)



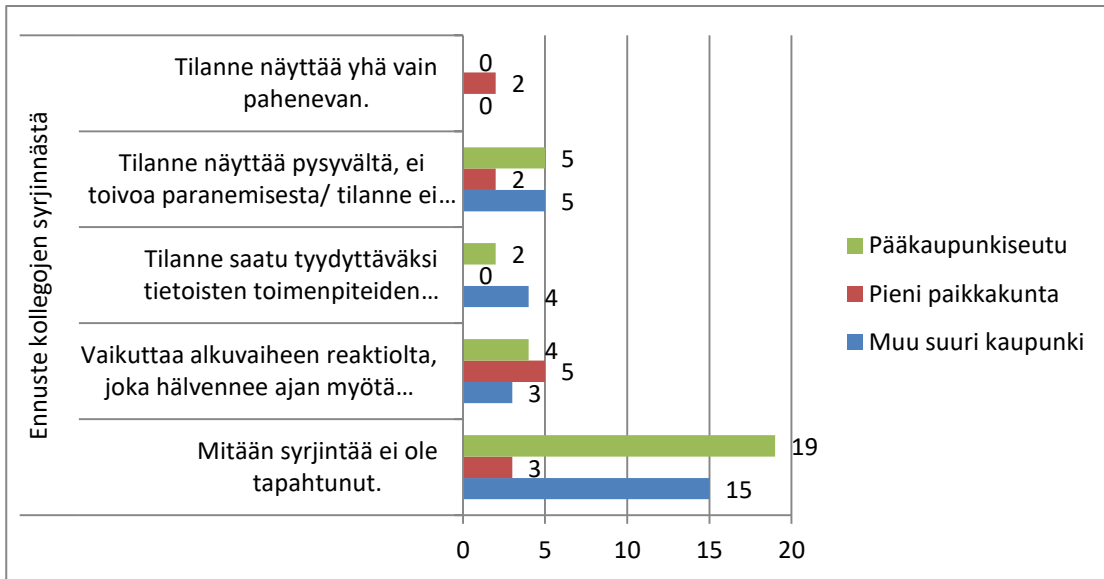
Kuvio 56. Kokemus kollegojen vaivautuneisuudesta suhteessa asuinalueeseen, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, p<0,001)



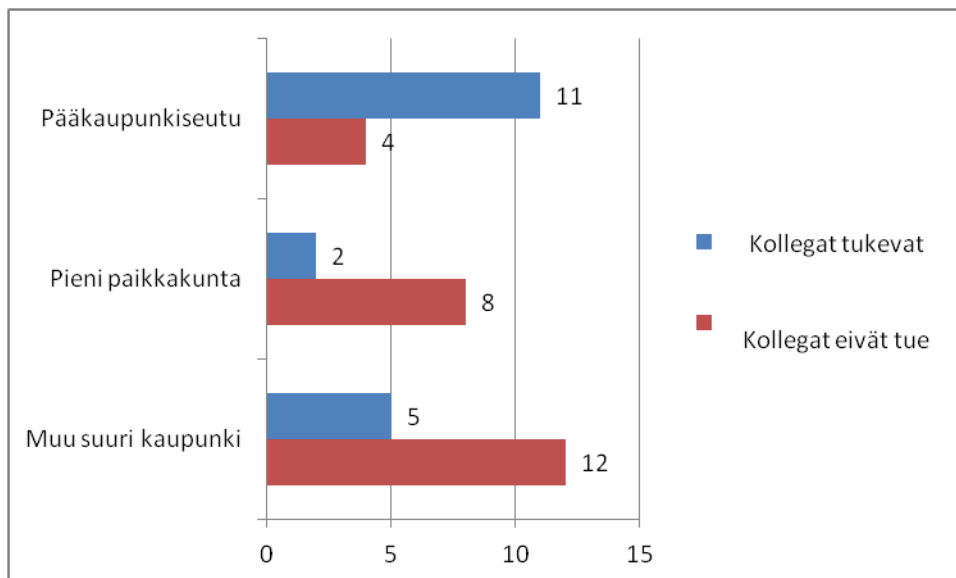
Kuvio 57. Kokemus kollegojen naljailusta suhteessa asuinalueeseen, työssä avoimesti identiteettitään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



Kuvio 58. Kokemus kollegojen naljailusta suhteessa maantieteelliseen sijaintiin, työssä avoimesti identiteettitään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



Kuvio 59. Kollegojen harrastamaan syrjintään liittyvä ennuste suhteessa asuinaluetyyppiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)



Kuvio 60. Kokemus kollegojen tuesta ristiriidoissa suhteessa asuinaluetyyppiin, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)

Se, että vanhimmat vastaajat kokivat syrjintää, voisi liittyä työyhteisön ikärakenteeseen ja siellä vallitseviin vanhoillisiin asenteisiin. Nuorimman vastaajaryhmän syrjintäkokemukset taas saattavat liittyä nuoriin työntekijöihin kaiken kaikkeaan kohdistuvaan vähemmän asialliseen kohteluun. Tätä olettaa tukee myös se, että syrjintää koettiin muita enemmän lyhyissä työsuhteissa.

Kuten esimiesten kohdalla, myös kollegojen taholta koettiin syrjintää ennen kaikkea Itä- ja Pohjois-Suomessa ja pienillä paikkakunnilla. Erot alueiden välillä näyttävät olevan varsin suuria.

Sukupuolivähemmistöihin kohdistuva vitsailu on tyypillistä nimenomaan miesvaltaisilla aloilla, missä sen funktio lienee miehisyyden korostaminen (Mustola 2004a). Tämä ilmiö on noussut esiin tämänkin kyselyn vastauksissa.

2.2.4 Syrjintä ja tuki ammattiliiton ja viranomaisten taholta

Vastaajista vain seitsemän oli ollut identiteettiin liittyvissä asioissa yhteydessä luottamusmieheen. Heistä kolme koki tulleen kohdelluksi asiallisesti yhden ollessa eri mieltä. Kukaan ei raportoinut luottamusmiehen kanssa käytyjen keskustelujen parantaneen tilannetta.

Pieni työyhteisö, ei ole koko ajan ollut luottamusmiestä.

Luottamusmies seurasi yrityksen syrjimättömyysohjeistusta ja auttoi esim. taloushallinnon kanssa nimi ja hetu -tietojen vaihdossa.

Työsuojeluviranomaiset ovat käsitelleet kolmen vastaajan tapauksia. Myös niissä kaksi koki tulleen kohdelluksi asiallisesti ja yksi taas ei. Työsuojeluviranomaisen käsittelynkään ei katsottu parantaneen tilannetta.

Ei ole tullut työvuoroasiassa työsuojelusta mitään kommenttia.

Tilanteen pahentuessa en vain enää jaksanut puuttua erityisesti, koska uusi esimiehen esimies asettui esimiehen puolelle kuuntelematta minun kantaani.

27 vastaajista, jotka olettivat identiteettinsä olleen tiedossa, kertoi sen olleen esillä työterveyshuollossa. Heistä 24 koki tulleen kohdelluksi siellä asiallisesti kahden ollessa eri mieltä.

...ei hirveän asiallisesti suhtauduttu asiaan, ei osata terminologiaa ja halutaan sysätä kaikki muutkin asiat transsukupuolisuuden piikkiin.

Olen hakenut lähetteen työterveydenhuollosta ja uusinut reseptejä ym. Ihan normaalin asenne.

Työterveyslääkäri pienensi omavaltaisesti hormoniannostustani, ja alkuperäiseen palatakseni jouduin pyytämään lähetteen naistenklinikalle.

Työterveyslääkäri suhtautuu minuun positiivisesti.

Hain aikoinani lähetteen prosessiin työterveyslääkäriltä ja se sujui erinomaisesti.

Minut otettiin kokonaisvaltaisesti ja todesta ja psykologilla oli kannustava asenne.

Neljä vastaajaa kertoi olleensa asiassaan yhteydessä tasa-arvovaltuutetun toimistoon. Heistä yksi koki yhteydenoton auttaneen hänen tilanteessaan.

Tasa-arvovaltuutettuun olin itse yhteydessä, kun oli ongelmia saada uusittua työ- ja opiskelutodistuksia. Asiat korjaantuivat.

Yksi vastaajista kertoi asiaansa käsitellyn oikeudessa. Hänen mukaansa käsittely oli auttanut tilannetta.

Yhteydenotto ammattiliiton juristiin oli koettu hyödylliseksi

Vastaajia pyydettiin myös kuvaamaan tarkemmin sitä, mitkä seikat ovat estäneet yhteydenottoja asiaa käsitteleviin viranomaisiin.

Mie en välttämättä jaksa ruveta riitelemään.

Työpaikalla ei ole luottamusmiestä eikä työterveyshuoltoa.

Lisäsyrynnän pelko.

Asiat ovat ratkenneet esimiehen avulla ja uskoakseni rikoksen tunnusmerkit eivät täyttyneet.

Luottamushenkilöiden ja viranomaisten tuki vaikuttaa olevan vastausten perusteella tasoltaan kovin kirjavaa: Paikoin asiat sujuvat erinomaisesti ja paikoin eivät juuri ollenkaan. Lisäksi tilanne on ollut hämmentävä erityisesti nuorille työntekijöille, jotka eivät omin avuin ole edes osanneet etsiä apua. Osa taas ei luottanut ylipäätään mihinkään näitä asioita käsitteleviin tahoihin. Lehtosen & Mustolan (2004) mukaan vain harvat syrjintää kokeneet sukupuolivähemmistöjen edustajat ovat ottaneet yhteyttä asiassa ammattiyhdistykseen tai työsuojeluviranomaiseen. Syynä tähän ovat olleet sekä tiedon että luottamuksen puute. (Mustola 2004a)

2.2.5 Syrjintä ja tuki työntekijänä asiakastilanteissa

Asiakastyössä oli 64 vastaajaa, jotka olettivat transtaustansa olevan tiedossa. Heidän asiakaskuntansa oli naisvaltainen 25:lla (39,0 %), miesvaltainen 12:lla (18,8 %) ja ei nais- eikä miesvaltainen 27:lla (42,2 %).

Näistä vastaajista kymmenen (15,6 %) koki, että heidän identiteettinsä on ongelma asiakkaille.

Asiakkaat sukupuolettavat minut lähes aina naiseksi, enkä työtilanteessa ala oikomaan heidän käsityksiään.

Joitain ihmetteleviä ilmeitä olen kyllä tavannut.

Asiakaskuntana toimivat lapset eivät varmaan edes tajua asiaa.

Asiakkaat eivät tiedä, mutta heidän suunnaltaan on kuulunut paljon cisseksistisiä ja sovinistisia kannanottoja, joiden vuoksi ilmapiiri tuntuu jo valmiiksi ahdistavalta.

Transtaustani ja aikomukseni eivät ole silmäänpistäviä sillä tasolla että asiakkaat huomaisivat tilanteen. Homona minua tietysti pidetään korostetun feminiinisen käyttäytymisen takia.

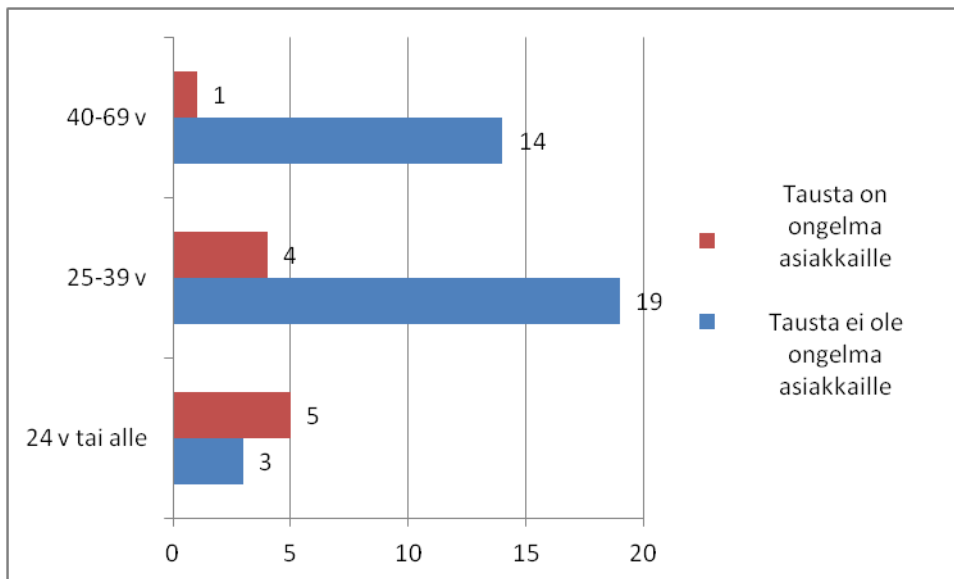
31 vastaajaa (48,4 %) koki transtaustansa päinvastoin olevan heidän vahvuutensa.

Vahvuus se siinä mielessä, että mielestäni osaan kysyä oikeita kysymyksiä ja huomaa saaneen vastaavassa tilanteissa olevien asiakkaiden kanssa hyvän ja toimivan suhteen.

Omalla normista poikkeavalla olemuksellani eli esimerkilläni luon tilaa muidenkin olemiselle ja identiteeteille. Myös niille normatiivisille!

Haluan uskoa, että vähemmistöasemani auttaa minua asiakaskohtaamisissa, sillä palvelemme erittäin monikulttuurista joukkoa. Olen herkempi sille, että jonkun toisen maailmankuva voi erota paljon omastani, ja se on ihan okei.

Niistä, jotka olettivat taustansa tiedetyn, koki taustansa ongelmaksi asiakkaiden suhteen enemmän nuorten kuin vanhempien vastaajien keskuudessa (kuvio 61).



Kuvio 61. Kokemus identiteetin ongelmallisuudesta asiakastilanteissa suhteessa vastaajan ikään, työssä avoimesti identiteetiltään olevat vastaajat (N = 81, $p < 0,05$)

Asiakastyössä sukupuolen moninaisuuden edustaja on varsin suojattomassa asemassa, koska negatiivisen asenteellisella asiakkaalla ei ole välttämättä ajatusta velvollisuudesta suhtautua häneen asiallisesti. Siihen nähden vastauksissa oli suhteellisen vähän syrjintäkokemuksia asiakastilanteissa. Silmiinpistävää on nuorimpien vastaajien suhteellisesti suuri osuus negatiivisista asiakaskokemuksista.

2.3 Identiteettinsä salanneille osoitetut kysymykset

Vastaajista 33 henkilöä (28,9 %) ilmoitti salanneensa kokemansa identiteetin niin, että he olettivat, että sitä ei tiedetä työpaikalla. Heidän vastauksiaan ei siis ole mukana edellisessä, työpaikalla koettua syrjintää ja tukea käsittelevässä osiossa. Heille osoitettiin erikseen kysymyksiä peloista ja tuntemuksista salassa olost. Noin neljännes heistä pelkäsi ongelmia työyhteisössä. Toisaalta neljännes myös piti omaa identiteettiään vahvuutena työelämässä. Kolmannes oli tilanteesta ahdistunut ja 39,4 % heistä pohti vakavasti identiteettinsä julkistamista.

Pelko ristiriidoista kollegojen kanssa	Samaa mieltä	Eri mieltä
	8 (24,2 %)	2 (6,1 %)

*Rasismia, seksismiä ja homofobiaa. Transuvitsejä. Tuskin katsottaisiin hyvällä, jos sa-
noisinkin olevani transihminen.*

*Muunsukupuolisena en usko ihmisten taholta tulevan laajaa hyväksyntää tai tosis-
saan ottamista. Salaan identiteettini ja otan ikään kuin "työroolin", jossa ollessani
olen vähemmän haavoittuvainen.*

Pelko syrjinnästä esimiehen taholta	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	8 (24,2 %)	7 (21,2 %)

*Työnantajaa kiinnostaa vain, että työntekijä tekee työnsä hyvin ja on kiinnostunut te-
kemästään työstä.*

*Esimieheni pitää minusta työnlaatuni ja rehellisyyteni takia, enkä usko, että asiaa
muuttuisi mitenkään.*

Esimieheni elää liian monen asian suhteen edelleen 60-luvulla..

*Kyllä jos transasia on tullut esille tavalla tai toisella, niin se johtaa potkuihin tai ulos
savustamiseen.*

*Muunsukupuolisuus. Miten tuot asian esiin? Ihmiset olettavat aina muiden olevan
miehiä/naisia.*

Pelko asiakasongelmista	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	9 (27,3 %)	5 (12,1 %)

No, tuleehan niitä homo- ja transfobisia ihmisiä vastaan siinä missä rasistejakin.

Suurin osa asiakkaista on kuitenkin ihan fiksuja.

*Kenties vähän joidenkin vanhempien asiakkaiden kohdalla, mutta en usko asian ole-
van ongelma kenellekään.*

*Jatkuvaa huomauttelua sukupuolesta tai sen epämääräisyydestä, joskus käynyt niin-
kin, että asiakas odottaa toisen myyjän saapuvan kassalle ennen kuin tulee maksa-
maan..*

Identiteetti olisi vahvuus	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	8 (24,2 %)	18,2

Toimin alalla, jossa asiakkaiden (opiskelijoiden) pitäisi oppia tuntemaan sukupuolen moninaisuus.

Transihmisten esiintulo työyhteisössä voi olla myös voimavara.

Arvojen kyseenalaistaminen, konservatiivisten rakenteiden hajottaminen.

Kun on oma itsensä, pystyy kohtaamaan ihmiset paremmin kaikkialla, myös työssä.

On paljon enemmän annettavaa ja turvallinen olo. Myös ymmärrys monenlaisia ihmisiä kohtaan lisääntyy työyhteisössä ja asiakkaidenkin parissa.

Nyt minua tytötellään ja "työpaikkakiusataan" naisstereotyypeillä. Kuljen töissä naisten vaatteissa enkä pidä vapaalla ollessani mitään yhteyttä työtovereihin. Elän kahta elämää kerralla ja tämä väsyttää minua henkisesti.

Ilmaisun estyminen ahdistaa	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	11 (33,3 %)	5 (12,1 %)
Pohtinut vakavasti avoimuutta	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	13 (39,4 %)	5 (12,1 %)
Jos olisi mahdollista, oma identiteetti töissä	<u>Samaa mieltä</u>	<u>Eri mieltä</u>
	18 (54,5 %)	2 (6,1 %)

Vastaajat pohtivat myös muita kuin yllä esitettyjä syitä, miksi he eivät ole kertoneet työpaikalla oikeasta identiteetistään:

En varsinaisesti pelkää asiaa, mutta on vain olemassa jonkinlainen henkinen kynnys sen kertomiselle omien korvien välissä.

En halua pilata työpaikkani rentoa ja hyvää ilmapiiriä sillä, että tuon esille asian, joka ei vaikuta työnteekooni mitenkään. Se luultavasti muuttaisi ilmapiirin painostuneeksi ja teennäiseksi.

Pelko erottamisesta ja muiden samantyyppisten ihmisten kokema syrjintä. Onnelliset "tarinat" ovat harvinaisia.

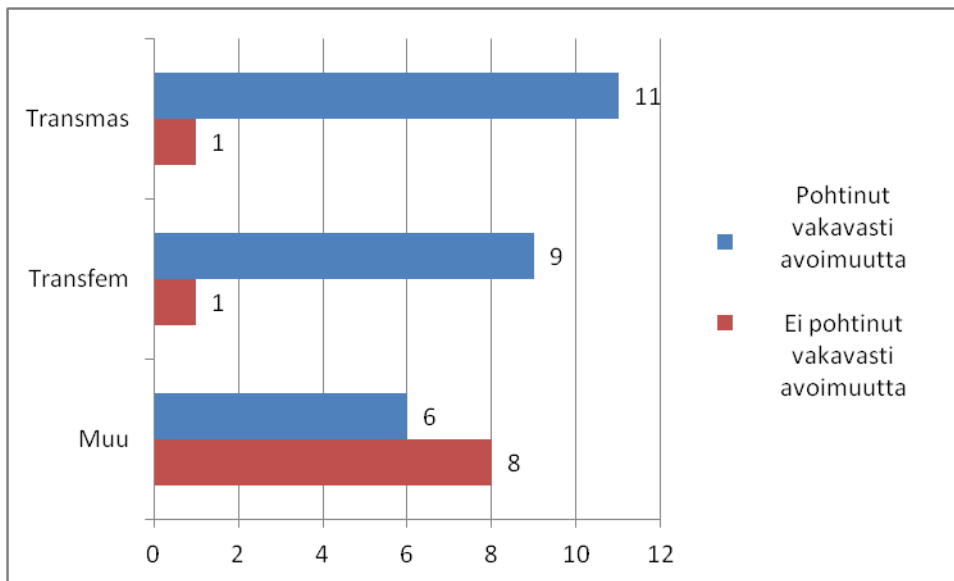
*henkilökohtainen asia, jolla en usko olevan merkitystä kenellekään. Näytän pääasias-
sa syntymässä määritellyltä sukupuolelta, joten muut eivät todennäköisesti edes
ajattele minun olevan sukupuoleltani fluidi tai moninainen.*

*Vaikka yksityisessä elämässä elän aika avoimesti, työtä hakiessa ja työpaikalla en ole
uskaltanut transtaustasta puhua, peläten sen vain pahentavan tilannetta työpaikalla.*

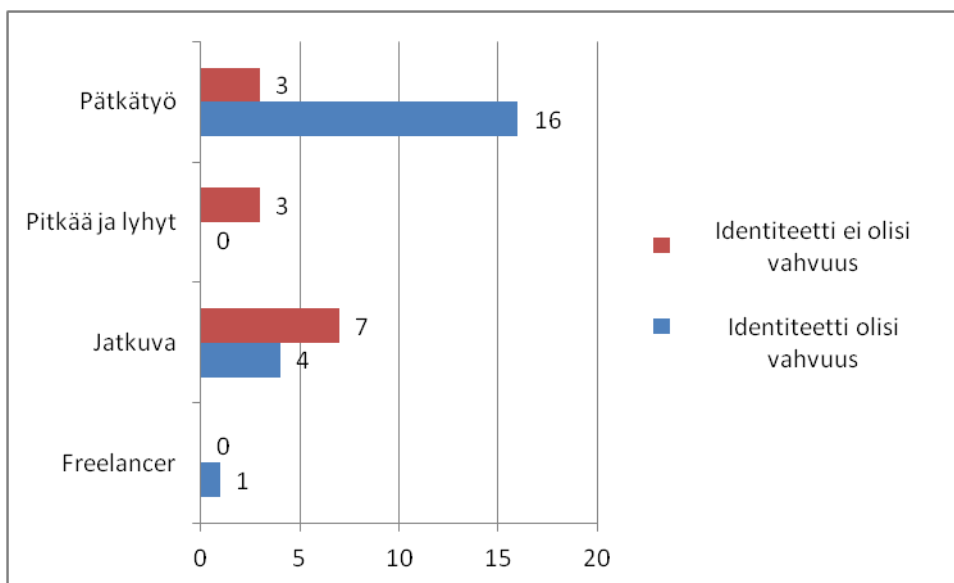
Identiteettinsä salanneet kertoivat havaintojaan siitä, minkälaisia asenteita työpaikalla on, eivätkä sen perusteella usein uskaltaneet olla siellä avoimesti omana itsenään. Näin syrjivä asenne aiheutti käytännössä syrjintää myös näille identiteettinsä salaaville vastaajille. Osa taas oletti, että ongelmia ei tulisi, mutta asian esille tuominen olisi henkilökohtaisesti vaikeaa. Siihen liittyy usein aiemmin elämän aikana kohdatut asenteet, jotka ovat luoneet korvien väliin salailuautomaatin.

2.3.1 Erot identiteettinsä salanneiden välillä

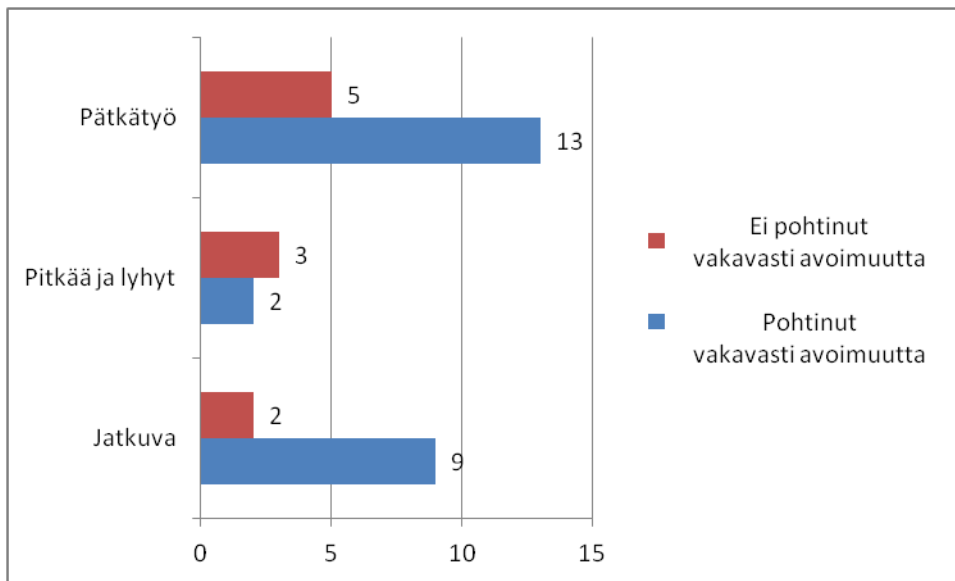
Salassa edelleen olevista transmaskuliinit ja transfeminiinit olivat valtaosin pohtineet vakavasti avoimuutta, kun taas muista oli tehnyt niin alle puolet (kuvio 62). Salassa olevista identiteettinsä koki vahvuudekseen korostetusti pätkätyössä tai freelancereina olevat (kuvio 63). Jatkuvassa työssä olevat identiteettinsä salaajat ovat pohtineet suhteellisesti eniten avoimuutta (kuvio 64). Vain muutama pätkätyössä olija ei olisi valmis olemaan kokemassaan identiteetissä töissä, jos se olisi muutoin mahdollista (kuvio 65).



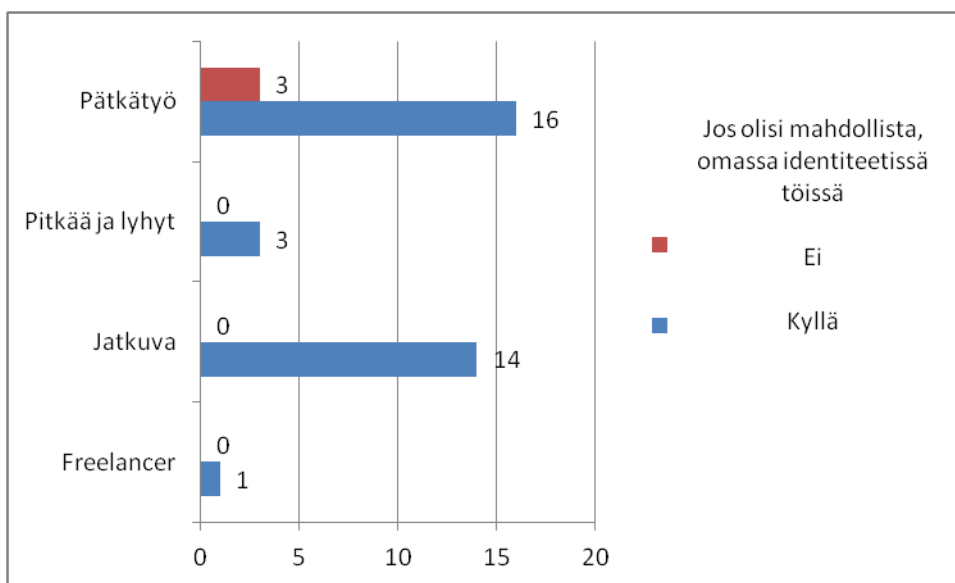
Kuvio 62. Avoimuuden pohtiminen suhteessa vastaajien sukupuoli-identiteettiin, työssä identiteettinsä salanneet vastaajat (N = 33, $p < 0,01$)



Kuvio 63. Kokemus identiteetin vahvuudesta suhteessa vastaajien työsuhteen luonteeseen, työssä identiteettinsä salanneet vastaajat (N = 33, $p < 0,05$)



Kuvio 64. Avoimuuden pohtiminen suhteessa vastaajien työn jatkuvuuteen, työssä identiteettinsä salanneet vastaajat (N = 33, $p < 0,05$)



Kuvio 65. Toiveet avoimuudesta suhteessa työsuhteen luonteeseen, työssä identiteettinsä salanneet vastaajat (N = 33, $p = 0,054$)

Salassa olevien tilanne on keskenään kovin erilainen, kuten on myös asia, jota salataan. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, miksi ”muut” vastasivat avoimuuden pohtimiseen eri tavoin. Jatkuvaissa työsuhteissa olevat ovat pohtineet vakavasti avoimuutta lyhyitä työsuhteita enemmän niissäkin tilanteissa, joissa identiteettiä ei ole mielletty vahvuudeksi työssä.

3 Johtopäätökset

Kyselyn tulokset osoittavat, että Suomessa sukupuolen moninaisuutta edustavat ihmiset kokevat edelleen osin karkeaakin syrjintää työelämässä. Tulosten tulkintaan vaikuttaa jossain määrin se, että osa syrjintäkokemuksista on vanhoja, koska kyselyssä ei rajoitettu vain vuodesta 2015 alka-vaan ajanjaksoon. Myöhempi tutkimus kertoo aikanaan tasa-arvolain muutoksen mahdollisesti aiheuttamasta vaikutuksesta syrjintätilanteeseen.

Toisaalta on huomionarvoista se, että hyvin merkittävä osa vastaajista ei kokenut minkäänlaista syrjintää ja osa kertoi ongelmatilanteiden ratkenneen järjestelmällisellä toiminnalla. Monet myös kertoivat esimiehen tai kollegojen tukeneen heidän identiteettiään.

Vastaajien taustatietojen perusteella voidaan tehdä joitakin yhteenvetoja.

- Työttömyysaste on muuta väestöä korkeampi ja pätkätöitä tehdään huomattavan paljon.
- Korkeakoulutustaustallakin ollaan usein koulutusta vastaamattomissa työtekijätason töissä.
- Alhainen koulutusaste ja sellaisesta pelkkä lukio on huomattavan yleinen. Tämä saattaa liittyä siihen, että energiaa kuluu paljon oman identiteetin työstämiseen, mikä hidastaa jatkokouluttautumista.
- Syrjintäkokemukset olivat muita alueita yleisempiä pienillä paikkakunnilla ja Itä- ja Pohjois-Suomessa.
- Syrjintäkokemukset olivat yleisiä pätkätöissä, joissa työntekijän asema on muutenkin melko turvaton.
- Eräät syrjintämuodot kohdistuivat hieman muita voimakkaammin transfeminiineihin. Muutoinkin syrjintäkokemukset vaihtelivat jossain määrin sukupuoli-identiteetin ja myös työelämässä olevan aseman mukaan, mutta kovin selkeää suurta linjaa niistä ei syntynyt.

Lehtosen mukaan transfeminiinit nuoret kokivat työnäkymänsä transmaskuliineja pessimistisemmin. Nuorten transihmisten kokema syrjintä oli huomattavasti korkeammalla tasolla kuin esimerkiksi seksuaalivähemmistöjen kokema syrjintä. Sen lisäksi monet transnuoret pelkäsivät kertoa identiteetistään tai olivat jopa jättäytyneet kokonaan töistä pois syrjinnän pelosta tai takia. (Lehtonen 2014c) Tulokset ovat samansuuntaisia myös vanhemmissa tutkimuksissa (esim. Mustola 2004) koskien kaikkia transihmisiä, joten tilanne ei ole siltä osin kauheasti näkynyt muuttuneen.

Huomionarvoista on se, että aiemmassa tutkimuksessa ovat nousseet esiin työpaikkojen onnistumiset ja voimauttava elementti varsin vähäisessä määrin. Tässä kyselyssä kuitenkin merkittävä osa vastaajista ilmoitti, että he eivät kokeneet mitään syrjintää ja osa kertoi, että heidän identiteettiään on tuettu voimakkaasti. Onko kyse todellisesta muutoksesta vai vastaajaryhmien välisistä tai kysymyksenasettelun eroista, sen kertonee myöhempi tutkimus.

3.1 Kyselyn tulosten edustavuus

Se, että vastaajista selkeä enemmistö eli 75 oli alle 40-vuotista, vinouttaa kokonaiskuva. Näin tapahtuu helposti verkkokyselyissä, joihin vanhempi ikäpolvi ei niin runsaslukuisesti osallistu. Toisaalta sukupuolivähemmistöjä edustavat vanhemmat ihmiset ovat kaiken kaikkeaan olleet vähemmän omana itsenään töissä, joten heidän vähäinen osuutensa ei laskene niin paljon vastaus-ten edustavuutta viime vuosien syrjintäkokemuksista, kuin ikäjakauman vinous voisi antaa olettaa.

3.2 Kyselyn tulosten vertailu kansainvälisiin tutkimuksiin

Maailman kaikkiin maihin nähden Suomessa lainsäädännöllinen ja myös todellinen tilanne on keskimääräistä paremmalla mallilla – erittäin monissa maissahan sukupuolen moninaisuudella ei ole minkäänlaista lain suojaa. Se, että tola on keskimääräistä parempi, ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi hyvä tai hyväksyttävä.

EU-maissa lainsäädäntö vaihtelee ja osassa sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä on Suomea selkeästi heikommin sanktioitu.

Euroopan unionin perusoikeusviraston tutkimusten mukaan

- 49 % transihmisistä 18-81-vuotiaista vastaajista on palkkatyössä (vrt. tässä kyselyssä 77,2 %)
- 38 % elää köyhydessä, kun muusta väestöstä köyhiä on 14 %
- 37 % oli kokenut syrjintää työnhaussa viimeisen vuoden aikana (vrt. tässä kyselyssä 29,6 %)
- 27 % oli kokenut syrjintää töissä viimeisen vuoden aikana (vrt. tässä kyselyssä 28 %)
- 12 %:lle omana itsenään töissä olleelle oli kerrottu, että he eivät sellaisena kelpaa töihin
- n. 30 % sukupuolenkorjausprosessin läpikäyneistä työikäisistä eli työttömyysavustuksen varassa
- merkittävä määrä ei uskaltanut paljastaa todellista identiteettiään pelkona aseman menettäminen työmarkkinoilla (vrt. tässä kyselyssä 28,9 %)

(Schembri 2015)

EU-maiden tuloksiin vertailtaessa Suomen syrjintätilanne on kyselyn perusteella hieman parempi muiden EU-maiden keskimääräisen tasoon nähden. Paras se ei ole, esimerkiksi Ruotsissa seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä syrjimättömyys on edennyt

menestyksekkäästi jopa poliisilaitokseen, jossa toimii aktiivinen Gaypoliserna-ryhmä. Tämä tuntuu Suomessa vielä melko utopistiselta ajatukselta.

Yhdysvalloissa on yritetty turhaan saada liittovaltiotason lakia tässä transihmisten syrjinnän kiel-
tämiseksi. Vain 17 osavaltiota on säätänyt liittovaltion lainsäädännön lisäksi omia sukupuoli-
identiteettiin perustuvalta syrjinnältä suojaavia lakeja (Fidas ym. 2014).

The Williams Institute on Sexual Orientation Law and Public Policy veti yhteen lukuisia seksuaali- ja
sukupuolivähemmistöjen työsyRJintää koskevia tutkimuksia. Niissä:

- 15-43 % tutkittujen vähemmistöryhmien jäsenistä oli kokenut jonkinasteista työsyRJintää (vrt. tässä kyselyssä 38,3 % kollegojen ja 28 % esimiehen taholta)
 - 8-17 % oli kokenut tulleen ohitetuksi työnhaussa tai tulleen erotetuksi suuntautumisensa takia. (vrt. tässä kyselyssä 28 % koki syRJintää työnhaussa)
 - 10- 28 % koki ongelmia urakehitykselleen suuntautumisensa takia.
 - 7-41 % koki työpaikoillaan sanallista tai fyysistä kiusaamista tai heidän työtään oli muutoin häiritty heidän taustansa takia.
 - 12-30 % koki taustansa liittyvää syRJintää työtoverien taholta. (vrt. tässä kyselyssä 38,3 %)
- (Burns & Krehely)

National Center for Transgender Equality and the National Gay and Lesbian Task Force julkaisi ver-
tailevan tutkimuksen transihmisten syRJinnästä Yhdysvalloissa, jossa

- 90 % vastaajista oli kokenut jonkinasteista häirintää tai väärinkohtelua työssään taustansa takia
- 47 % koki työpaikkaan ja uraan liittyvää syRJintää taustansa takia, josta
 - 44 % liittyi syRJäyttämiseen työnhaussa (vrt. tässä kyselyssä 28 %)
 - 23 % liittyi ylennyksen epäämiseen (vrt. tässä kyselyssä 9,9 %)
 - 26 % koki joutuneensa erotetuksi (vrt. tässä kyselyssä 9,9 %)

(Burns & Krehely)

Luvut ovat osin samaa tasoa kuin tämän kyselynkin, mutta eräissä suhteissa amerikkalainen syRJin-
tä on selkeästi rajumpaa. SyRJintä siellä voi lisäksi kohdistua yksittäiseen ihmiseen, kuten mustaan
transnaiseen, erityisen ankarasti.

Toisaalta 78 % amerikkalaisista transsukupuolisista koki elämänsä helpottuneen ja työpanoksensa
parantuneen korjausprosessin jälkeen (Grant ym.). Tämä on linjassa tämän kyselyn monien sanal-
listen vastausten kanssa.

Myös Yhdysvalloissa työnantajat ovat heränneet ottamaan syrjimättömyyden teemakseen. Yli puolella Yhdysvaltain suurimmista yhtiöistä on syrjinnänvastainen ohjelma ja monet niistä ovat havainneet hyötyvänsä siitä työntekijöiden motivaation ja parhaiden ominaisuuksien tullessa esiin syrjimättömässä ympäristössä. (National Center for Transgender Equality 2014; ENDA 2009) Ohjelmaan voi kuulua mm. sukupuolenkorjausprosessin taloudellinen tukeminen ja muita terveydenhoidollisia etuja (Fidas & Cooper).

Samanlaista politiikkaa harrastavat myös monet muut kansainväliset suuryhtiöt.

3.3 Lopuksi: Miten tästä eteenpäin?

Syrjintä tai sukupuoli-identiteetin salailu kuluttaa suuresti henkistä energiaa ja aiheuttaa alhaista työhön sitoutumista ja sairaslomia. Se myös heikentää työssä viihtyvyyttä ja työn tuottavuutta. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden asemaa parantavat toimet vaikuttavat myös muiden työntekijöiden työn tekoon ja työssä viihtymiseen. Työpaikka, jossa tuetaan moninaisuutta, tukee työntekijöiden hyvinvointia ja sitä kautta myös työn tuottavuutta (Mustola 2004).

Tässä kyselyssä on vaikea varsinaisesti osoittaa uudistetun lainsäädännön ohjaavaa vaikutusta syrjinnän määrään, koska vastaukset kattavat ajanjakson ennen vuotta 2015. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella oli tuolloinkin toki kiellettyä, mutta asia ei ollut lainsäädännössä yhtä selkeästi ilmaistu ja syrjintää ennalta ehkäisevät toimenpiteet olivat vähemmän velvoittavat. Työn arjen kannalta sukupuoli-identiteetti ei yleensä ole olennainen asia, mutta siitä tulee sellainen, kun se on tai sen pelätään olevan työsyrynnän aihe (Mustola 2004).

Kyselyssä esiin nousseet syrjintäkokemukset eivät ole missään muodossa hyväksyttäviä. Ne osoittavat, että lainsäädännön ohjausvaikutus ei ole onnistunut ainakaan toistaiseksi lopullisessa tavoitteessaan. Siksi syrjinnän juurimiseksi on tehtävä työtä entistä päättäväisemmin.

Toisaalta merkittävä osa vastaajista ei kokenut minkäänlaista syrjintää ja osa kertoi ongelmien ratkenneen järjestelmällisellä toiminnalla ja monet kertoivat esimiehen tai kollegojen tukeneen heidän identiteettiään. Kyselyn jälkeisissä yhteydenotoissa on selvinnyt, että osa vastaajista työskentelee tietoista nollatoleranssipolitiikkaa noudattavissa työpaikoissa, joissa syrjintä estetään jo ennen kuin sitä ehtii ilmaantua. Tämä kertoo siitä, että sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ei ole välttämätön osa työelämää ja antaa vahvistusta olettamalle, että syrjintään voidaan oikeasti vaikuttaa. Tämän kaiken tulisi rohkaista käymään kiinni tietyillä alueilla vielä sitkeästi esiintyvään, varsin karkeaan syrjintään.

Avainasiana tässä vaikuttaa olevan asian outous ja tavallisuus. Siellä, missä sukupuolen moninaisuutta edustavia ihmisiä tapaa normaalielämässä vähän, heitä kohtaan tunnetut ennakkoluulot

lisäävät syrjintää. Tämä näkyy toisaalta pienten paikkakuntien tuloksissa ja toisaalta siinä, että syrjintä näyttäisi olevan vähäisempää pitkissä työsuhteissa.

Syrjinnän kieltävästä lainsäädännöstä pitää tiedottaa edelleen nykyistä tehokkaammin. Tämä tiedotus on suunnattava sukupuolivähemmistöjen lisäksi kaikkiin muihinkin työntekijöihin, työmarkkinajärjestöihin, työnantajiin, työvoima- ja työsuojeluviranomaisiin, luottamushenkilöihin ja työterveydenhuoltoon. (ks. myös Mustola 2004a).

Jokainen työntekijä on itse vastuussa siitä, että ei syrji kollegojaan tai asiakkaitaan eikä salli muiden syrjivää käytöstä. Syrjimättömyyden ilmapiirin luomisen kokonaisvastuu on kuitenkin aina esimiesten vastuulla. (ks. myös Mustola 2004a) Tämä edellyttää koulutusta henkilöstölle kaikissa mainituissa organisaatioissa. Tässä on hyvänä apuna työpaikalle laadittava tasa-arvosuunnitelma, jossa tasa-arvolaki velvoittaa ottamaan huomioon myös sukupuolivähemmistöt riippumatta siitä, onko heitä työpaikalla edes havaittu.

Vaikka laki suojaa nyt periaatteessa työntekijää syrjinnältä, ongelman eskaloituminen viranomaisien hoidettavaksi tai oikeudessa käsiteltäväksi ei ole pitkällä tähtäimellä kenenkään etu. Oikeustapakseksi eskaloituneessa tilanteessa voi toki käyttää sovittelua oikeudenkäynnin sijasta. Sovittelun etu on, että osapuolet voivat helpommin etsiä vielä positiivista ratkaisua tilanteeseen sovitteluun erikoistuneen ammattilaisen tukemana. Riidan ratkaisuun kuuluu tällöin se, kuinka mahdollistetaan työskentely ilman syrjintää tästä edes. Tämä avaa mahdollisuuden jatkaa vanhassa työpaikassa, mikä on oikeuden päätökseksi edenneissä tapauksissa huomattavasti epätodennäköisempää.

Syrjinnän vähentämisessä on joka tapauksessa olennaista sukupuolen moninaisuudesta puhuminen ja tilanteisiin valmistautuminen ennakoon. Esimies tai kollega voi olla aidosti hämmentynyt tilanteessa ja ei välttämättä osaa toimia sen vaatimalla tavalla. Jos asiaa on ennalta työstetty, ensimmäinen kohdattu tilanne ei aiheuta niin voimakasta, mahdollisesti kielteistä reaktiota. Tässä suhteessa erilaiset kampanjat, syrjimättömyyttä korostava henkilöstöpolitiikka ja sen tueksi annettu koulutus voivat aidosti auttaa esimiehiä ja työtovereita löytämään oikeat toimintatavat ja sen mukana myös myönteisemmän asenteen. Muiden yritysten ja virastojen käytäntöjä on syytä kartoittaa ja etsiä sieltä onnistuneita esimerkkejä muidenkin käyttöön. Transihmisten kohtaamisella koulutustilanteissa voi olla ajattelua selkeyttävä ja negatiivisia asenteita vähentävä vaikutus.

Työpaikalla on jo kauan tehty sukupuoliseen häirintään liittyviä kampanjoita. Nyt tämä kampanjointi pitää ulottaa myös sukupuolivähemmistöihin liittyvään häirintään.

Työllisyys- ja työhyvinvointiohjelmien ja työterveydenhuollon tulisi ottaa huomioon sukupuolivähemmistöjen erityistarpeet ja niiden pitäisi sisältyä myös näiden yksiköiden henkilöstön koulutukseen. (ks. myös Mustola 2004a)

Valtaosalle sukupuolivähemmistöjen edustajista oikeus olla avoimesti oma itsensä on voimavaroja vapauttava kokemus. Avoimuuteen ei kuitenkaan saa painostaa, vaan sellainen voidaan kokea joissakin tapauksissa hyvinkin ahdistavalta. (ks. myös Mustola 2004a)

Luonnollisesti työelämässä tapahtuvan syrjinnän kasvualustaa on syytä kitkeä myös muualla kuin työelämässä. Tätä asiaa pyritään tekemään mm. uudistetussa peruskoulun opetussuunnitelmassa, jossa sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon ensimmäisestä luokasta lähtien ja joka tähtää mm. sukupuolitettujen ainevalintojen poistamiseen. Tärkeä taitekohta kouluaikana on myös koulussa annettu ammatinvalinnan ohjaus, jossa pitäisi päästä irti perinteisestä sukupuolinormatiivisuudesta. (ks. myös Mustola 2004a)

Lähteet

Alanko, Katarina (2013) Hur mår HBTIQ-unga i Finland? Helsingfors: Ungdomsforskiningsnätverket och Seta.

http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hbtiq_unga.pdf

Burns Crosby & Krehely Jeff: Gay and Transgender People Face High Rates of Workplace Discrimination and Harassment; Center for American Progress 2011

<https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2011/06/02/9872/gay-and-transgender-people-face-high-rates-of-workplace-discrimination-and-harassment/>

Deena Fidas and Liz Cooper 2015: The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion: Why the Workplace Environment for LGBT People Matters to Employees, Human Rights Campaign; Human Rights Campaign Foundation 2015

<http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com//files/assets/resources/Cost of the Closet May2014.pdf>

Employment Non-Discrimination Act (ENDA); The nation's premier civil & human rights coalition 2009

<http://www.civilrights.org/lgbt/enda/>

European union agency for fundamental rights 2015: Being Trans in the EU Comparative analysis of the EU LGBT survey data

http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_en.pdf

Grant, Jaime M. Mottet Lisa A., Tanis, Justin, D.Min, Harrison, Jack, Herman, Jody L., Keisling, Mara 2011: Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey; National Center for Transgender Equality, 2011

http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf

Lehtonen, Jukka (2016) Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In Köllen, Thomas (Ed.) Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Springer, 289—306.

Lehtonen, Jukka (2015) Going to the "Men's School"? Non-heterosexual and Trans Youth Choosing Military Service in Finland. NORMA: The International Journal for Masculinity Studies 10:2, 117—135.

Lehtonen, Jukka (2014a) Sukupuolivähemmistöt koulussa – moninaisia tarinoita ja haastavia tutkimusvalintoja? Suomen Queer-tutkimuksen seuran lehti 1-2/2013, 42—49.

<https://sgslehti.files.wordpress.com/2015/01/sgs122013lehtonen.pdf>

Lehtonen, Jukka (2014b) Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä. Työelämäntutkimus 12:3, 285—291.

http://www.tyoelamantutkimus.fi/wp-content/uploads/2014/10/pdf_3_2014.pdf

Lehtonen, Jukka (2014c) Sukupuolittuneita valintoja? Ei-heteroseksuaaliset ja transnuoret koulutuksessa. Sukupuolentutkimus, 27:4, 67—71.

Lehtonen, Jukka (2006) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa; Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. Työministeriö

http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/09_08-06_seksuaali-ja_sukupuolivahemmistot_suomen_kunnissa_keinoja_ja_ideoita_yhdenvertaisuuden_tueksi.pdf

Lehtonen, Jukka (2004a) Sukupuolivähemmistöt ja ammatinvalinta. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) Eihän heterotkaan kerro...; Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 169—180.

Jukka Lehtonen(2004b) Heteronormatiivisuus ja sukupuolityylit työelämässä - Näkökulmana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemukset. Teoksessa Toiviainen, Hanna & Väänänen, Tuula& Hemminki, Elina (toim.): Ulkonäkö, työelämä, terveys. Helsinki: STAKES, 41—47.

<http://docplayer.fi/1444772-Ulkonako-tyoelama-terveys.html>

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) (2004) "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö.

http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/03_02-04_eihan_heterokaan_kerro_seksuaalisuuden_ja_sukupuolen_rajakayntia_tyoelamassa.fi.pdf

Mustola, Kati (2004) Sukupuolivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö, 58—77 .

National Center for Transgender Equality 2014 : Fact sheet: Employment non-discrimination act; National Center for Transgender Equality

http://www.transequality.org/sites/default/files/docs/resources/Factsheet_ENDAJan2014_FINAL.pdf

National Center for Transgender Equality 2015: Know Your Rights; National Center for Transgender Equality

<http://www.transequality.org/know-your-rights/employment-federal>

Schembri, Deborah 2015: Discrimination against transgender people in Europe Committee on Equality and Non-Discrimination; Parliamentary assembly, Council of Europe 2015

<http://www.refworld.org/pdfid/55b241e24.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö: Tasa-arvolaki 2015, Sosiaali- ja terveysministeriön esite, Sosiaali- ja terveysministeriö Helsinki 2015

<https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68>

Kyselyn kysymykset

- 1 a) Ikäni
- 1 b) Asuinalueeni
- 1 c) Asuinalueeni tyyppi
- 1 d) Koulutustaustani
- 2 a) Minut on määritetty syntyessäni
- 2 b) Koen syntyessäni määritetyn sukupuoleni
- 2 c) Koen toisen kuin syntyessäni määritetyn sukupuolen mukaisen (tytöksi määritetyillä miehen ja pojiksi määritetyillä naisen) identiteetin
- 2 d) Identiteettiäni voisin kuvata sanalla
- 2 e) Identiteettini näkyy elämässäni siten, että...
- 3 a) Asemani työyhteisössä töissä ollessani on
- 3 b) Työsuhteeni ovat olleet tyypillisesti
- 3 c) Tällä hetkellä olen työsuhteessa, joka kestää oletettavasti
- 3 d) Tässä kyselyssä kuvaamani työpaikka on
- 3 e) Tässä kyselyssä kuvaamani työyhteisön/työalan henkilöstö on
- 3 f) Oikean identiteettini julkisuus työelämässä
- 3 g) Työelämässä olemukseni ei viestitä identiteettiäni, mutta kokemani identiteetti tiedetään työelämäyhteyden ulkopuolelta.
- 3 h) Se, mitä oikeasti olen, ilmenee siitä, että olemukseni (vaatetus, hiukset...) antavat asiasta viitteitä.
- 3 i) Se, mitä oikeasti olen, ilmenee siitä, että olemukseni on selkeästi oikean identiteettini mukainen (myös se, että mitään sukupuoli-identiteettiä ei ole).
- 3 j) Arkielämässä minut sukupuolitetaan/kategorisoidaan yleensä virheellisesti suhteessa identiteettiini.
- 3 k) Meneillään oleva prosessini on yleisesti tiedossa.
- 3 l) Läpi käyty prosessini on yleisesti tiedossa
- 3 m) Syntymässä määriteltyä sukupuoltani ei voi havaita ulkoasustani tai papereistani.
- 3 n) Olen ainakin jossain vaiheessa viivyttnyt todellisen identiteettini paljastamista johtuen peiloista siitä, että jotain negatiivista voisi tapahtua.
- 3 o) Pelkäsin tuolloin, sitä, että menettäisin työpaikkani tai se jäisi saamatta.
- 3 p) Pelkäsin tuolloin, sitä, että asian julkisuus vaikeuttaisi urakehitystäni.
- 3 q) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin eristetyksi työyhteisössä.
- 3 r) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin jatkuvan naljailun tms. kohteeksi.
- 3 s) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin fyysisesti kiusatuksi tai pahoinpidellyksi.
- 3 t) Pelkäsin tuolloin, sitä, että asian julkisuus vaikuttaisi yksityiselämäni.

- 4 a) Koin hakuprosessissa joutuneeni syrjityksi, mikä ilmeni siitä, että
- 4 a) jatkoa: Voit kuvata halutessasi kokemaasi syrjintää työnhakutilanteessa tähän
- 4 b) Kuvaamani kaltainen syrjintätilanne on esiintynyt työnhakutilanteissani
- 4 c) Koin hakuprosessissa saaneeni lisätukea taustani perusteella, mikä ilmeni siitä, että
- 4 c) jatkoa: Voit kuvata halutessasi kokemaasi kannustusta työnhakutilanteessa tähän
- 4 d) Kuvaamani kaltainen kannustava tilanne on esiintynyt työnhakutilanteissani
- 4 e) Kaiken kaikkiaan koen, että työnsaantini
- 5 a) Koen joutuneeni syrjityksi työtoverieni taholta, koska
- 5 b) Koen työtovereissani identiteettiäni liittyvän vaivautuneen ilmapiiriin ollessani läsnä.
- 5 b) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 c) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että joudun työtoverien naljailun kohteeksi identiteettiäni takia.
- 5 c) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 d) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että joudun eristetyksi työtovereista identiteettiäni takia.
- 5 d) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 e) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että minulta viedään mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirretty toisiin tehtäviin työtovereideni toimesta identiteettiäni takia.
- 5 e) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 f) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että minua pyritään erottamaan työtovereideni toimesta identiteettiäni takia.
- 5 f) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 g) Prosessiini on liittynyt työssäolojakson aikaisia hoitoja ja/tai sairaslomia.
- 5 h) Olen joutunut syrjityksi työtoverien taholta prosessiin liittyvien sairaslomien tai hoitojen johdosta.
- 5 h) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin.
- 5 i) Työtoverini ottivat tiedon oikeasta identiteetistäni kannustaen vastaan.
- 5 i) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 j) Koen, että oikea identiteettiäni on ollut vahvuutena työyhteisössä toimiessani.
- 5 j) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 k) Työtoverit ovat olleet tukemassa minua työyhteisössä kokemissani ristiriidoissa identiteettiäni suhteen.
- 5 k) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 5 l) Näkemykseni syrjintätilanteeni kehityksestä työtoverieni suhteen
- 5 l) Voit halutessasi kuvata tilanteen ratkaissutta toimenpidettä tarkemmin.
- 6 a) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että koen vaivautuneen ilmapiiriin esimiehissäni ollessani läsnä.
- 6 a) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

- 6 b) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että joudun esimiehen haukkumisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi identiteettini takia.
- 6 b) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 c) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että joudun eristetyksi työtovereista esimiehen toimesta identiteettini takia.
- 6 c) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 d) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että minulta viedään mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirretty toisiin tehtäviin esimieheni toimesta identiteettini takia.
- 6 d) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 e) Koen tulleeti syrjityksi työpaikalla siten, että minua pyritään erottamaan esimieheni toimesta identiteettini takia.
- 6 e) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 f) Prosessiini on liittynyt työssäolojakson aikaisia hoitoja ja/tai sairaslomia.
- 6 g) Olen joutunut syrjityksi työnantajan taholta prosessiin liittyvien sairaslomien tai hoitojen johdosta.
- 6 g) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin.
- 6 h) Koen, että oikea identiteettini on ollut vahvuutena työtehtävissäni toimiessani.
- 6 h) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 i) Työnantaja/esimies kannustaa ja tukee identiteettini mukaista olemistani työssä.
- 6 i) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 j) Työnantaja on ollut tukemassa minua työyhteisössä kokemissani ristiriidoissa identiteettini suhteen.
- 6 j) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 k) Työnantaja on järjestänyt työoloni, kuten sosiaaliset tilat ja henkilökortin identiteettini kannalta tyydyttävällä tavalla.
- 6 k) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 l) Henkilötunnuksen vaihtaneille: Minulla on ollut vaikeuksia saada työtodistus uudelle henkilötunnukselleni.
- 6 l) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 m) Sukupuoli-identiteettini tultua julki asia näkyi palkassani sitä alentavasti.
- 6 m) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 6 n) Näkemykseni syrjintätilanteeni kehityksestä esimiesten tai työnantajien suhteen
- 6 n) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilanteen ratkaissutta toimenpidettä tarkemmin.
- 7 a) Työpaikkani asiakaskunta on
- 7 b) Koen, että transtaustani on koettu ongelmaksi asiakkaiden taholta.
- 7 c) Kokemukseni tästä perustuu
- 7 c) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 7 d) Koen, että transtaustani on vahvuus asiakastilanteissa
- 7 e) Kokemukseni tästä perustuu

- e) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 8 a) Identiteettiini liittyvissä asioissa on oltu yhteydessä työpaikkani luottamusmieheen.
- 8 b) Luottamusmiehen asenne asiaan oli asianmukainen.
- 8 b) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 8 c) Yhteydenotto luottamusmieheen paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.
- 8 d) Syrjintätapauksessani on oltu yhteydessä työpaikkani työsuojeluviranomaiseen.
- 8 e) Työsuojeluviranomaisen asenne asiaan oli asianmukainen
- 8 e) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 8 f) Käsittely työsuojeluviranomaisten taholta paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.
- 8 g) Identiteettini on ollut esillä työpaikkani työterveyshuollossa.
- 8 h) Työterveyshuollon asenne asiaan oli asianmukainen
- 8 h) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 8 i) Syrjintätapauksessani on oltu yhteydessä tasa-arvovaltuutetun toimistoon.
- 8 j) Käsittely tasa-arvovaltuutetun toimistossa paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.
- 8 k) Syrjintätapaustani on käsitelty oikeudessa.
- 8 l) Käsittely oikeudessa paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.
- 8 l) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 8 m) Voit halutessasi kuvata tarkemmin sitä, mitkä seikat ovat estäneet yhteydenottoasi asiaa käsitteleviin viranomaisiin.
- 9 a) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti ristiriitoja työtovereissani.
- 9 b) Olettamukseni tästä perustuu
- 9 b) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 9 c) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti syrjintää työnantajani/esimieheni taholta.
- 9 d) Olettamukseni työnantajani/esimieheni asenteesta perustuu
- 9 d) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 9 e) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti ristiriitoja asiakaskontakteissani.
- 9 f) Olettamukseni ristiriidoista asiakastilanteissa perustuu
- 9 f) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 9 g) Koen, että oikea identiteettini ja/tai sen ilmaisu voisi olla vahvuuteni työyhteisössä toimiessani.
- 9 g) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin
- 9 h) Voit halutessasi pohtia tässä kohtaa muita kuin yllä esitettyjä syitä, miksi et ole kertonut työpaikalla oikeasta identiteetistäsi.
- 9 i) Se, että en koe oikean identiteettini ilmaisua työmaailmassa mahdolliseksi, ahdistaa minua suuresti.
- 9 j) Olen pohtinut vakavasti identiteettini paljastamista, vaikka pidänkin sen nykyään salassa.
- 9 k) Jos olettamani ulkoiset syyt eivät estäisi, olisin varmasti omana itsenäni töissä.

Jos haluat, että olemme yhteydessä esim. haastattelun merkeissä, voit antaa tähän sähköpostiosoitteesi.

Vapaamuotoisia vastauksiani saa siteerata tuloksia julkaistaessa.

Antamani aineiston arkistointi

Yleinen palaute kyselystä