Dreamwear Club DwC ry, Isio ry Transfeminiinit ry, Translasten ja nuorten perheet ry, Trans ry, Trasek ry, Setan sukupuolen moninaisuuden toimikunta

Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015-2020

Kyselytutkimuksen raportti

Anukatariina Saloheimo

22.10.2021

Tiivistelmä

Suomen transjärjestöt tekivät syksyllä 2020 kyselyn sukupuolivähemmistöjen kohtaamasta syrjinnästä ja tuesta työelämässä. Kyselyyn vastasi 219 sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa, joista 172 oli ainakin jossain määrin avoimesti omana itsenään töissä.

Tulokset analysoitiin vuoden 2021 aikana. Analyysissä selvitettiin tilanteen muutos tasa-arvolain vuonna 2015 tehdyn muutoksen jälkeen, jolloin sukupuolivähemmistöjen syrjintä kirjattiin lakiin kiellettynä asiana. Tuloksia verrattiin sen takia vuonna 2016 tehtyyn vastaavaan kyselyyn.

Kyselyn tulokset osoittavat, että Suomessa sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset kokevat työssä edelleen syrjintää identiteettinsä tai taustansa perusteella työnhaussa ja työnantajien, esihenkilöiden ja muiden työoloista vastaavien tahojen sekä työtoverien toimesta. Vastaajien työhön liittyvä sosioekonominen asema on myös edelleen muuta väestöä selkeästi heikompi viisi vuotta tasa-arvolain päivityksen jälkeen. Toisaalta vuoden 2016 kyselyssä havaittu positiivinen ja kannustava trendi näyttää voimistuneen. Kansainvälisesti positiivisen kehityksen rinnalla on havaittavissa samanaikaista transvastaisuuden kasvua. Tämä ilmiö on Suomessa toistaiseksi monia muita maita heikommin havaittavissa.

Abstract

In the autumn of 2020, Finnish transgender organizations conducted a survey on discrimination and support in the world of work faced by gender minorities. The survey was answered by 219 members of gender minorities, of whom 172 were at least somewhat openly as themselves at work.

The results were analyzed during 2021. The analysis examined the change in the situation after the amendment to the Equality Act in 2015, when discrimination against gender minorities was recorded in the law as a prohibited matter. The results were therefore compared with a similar survey conducted in 2016.

The results of the survey show that in Finland, people belonging to gender minorities still experience discrimination at work on the basis of their identity or background in job search and by employers, supervisors and other parties responsible for working conditions, as well as colleagues. The socio-economic status of the respondents in relation to their work is also still clearly weaker than the rest of the population five years after the update of the Equality Act. On the other hand, the positive trend of encouraging observed in the 2016 survey seems to have intensified. Alongside the internationally positive development, there is a simultaneous increase in anti-trans attitudes. Compared with many other countries this phenomenon is so far less noticeable in Finland.

Kansikuvan kuvaajat: Heli Kokkonen, Amanda Majasaari, Eva Muuga, Marja-Sisko Aalto, Tanja von Knorring, Anukatariina Saloheimo

Sisällysluettelo

1 Johdanto 4

1.1 Kyselyn tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset 4

1.2 Kyselyn teoreettiset lähtökohdat 5

1.2.1 Mistä sukupuolivähemmistöihin kohdistuva syrjintä nousee? 5

Erot miesten ja naisten välillä 6

Erot syrjintätilanteiden välillä 8

1.2.2 Sukupuolivähemmistöjen syrjinnän luonne työpaikalla 8

1.2.3 Syrjinnän vaikutukset 9

Sukupuoleen liittyvä kokemus ja identiteetti 9

Sukupuoliristiriita ja -dysforia ja kehodysforia 11

Sukupuolivähemmistöjen kokeman syrjinnän ja vähemmistöaseman vaikutukset yksilöön 12

Sukupuolivähemmistöön kuuluvan työntekijän voimavarat ja työyhteisön osallistavuus 14

Sukupuolivähemmistöaseman vaikutus opiskelu- ja uravalintaan 15

1.2.4 Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintään liittyvä lainsäädännöllinen tausta 17

1.2.5 Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tietämys omista oikeuksista ja kyky ilmoittaa syrjinnästä 19

2 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät 19

2.1 Kyselyn toteutus 19

2.2 Kyselyn rakenne 20

2.3 Analyysimenetelmät ja tulosten raportointi 21

3 Tulokset 22

3.1 Vastaajien moninainen sukupuoli 22

3.1.1 Näkyvyys, avoimuus ja sukupuolittaminen työyhteisössä 26

3.1.2 Sukupuolittaminen ulkopuolisten taholta ja identiteetin julkisuus 27

3.2 Yleiset demografiset taustatiedot ja niihin liittyvät tulokset 30

3.2.1 Vastaajien ikä 30
3.2.2 Vastaajien asuinalueet ja asuinaluetyypit 31
3.2.3 Koulutustausta 31
3.2.4 Muut vähemmistötekijät 33
3.2.5 Työsuhteiden luonne ja kesto 33
3.2.6 Työpaikan mies- ja naisenemmistöt 41
3.3 Kokemukset työelämässä 41
3.3.1 Arviot kokonaistilanteesta vuoden 2015 jälkeen 41
3.3.2 Työnhakutilanteet 42
3.3.3 Kohtaamiset työtoverien kanssa 46
3.3.4 Kohtaamiset työnantajan ja esihenkilön kanssa 54
3.3.5 Asiakaskontaktit 61
3.3.6 Sidosryhmätilanteet 63
3.3.7 Kokemukset muiden työelämätoimijoiden kohtaamisesta 65
3.3.8 Identiteettinsä tai transhistoriansa salanneet 68
3.3.9 Työttömät ja vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella olevat 72
3.3.10 Intersukupuoliset 72

4 Johtopäätöset 72
4.1 Kyselyn tulosten luotettavuus 74
4.2 Kyselyn tulosten vertailu kansainvälisiin tutkimuksiin 74
4.3 Suositukset 76
4.4 Teemaan liittyvistä jatkotutkimustarpeista 78

Lähdeluettelo 79

Liitteet 93
Liite 1 Vastaajien omat kuvaukset sukupuolestaan 88
Liite 2 Määritelmiä 89
Liite 3 Kyselyn kysymyslomakkeen sisältämät tiedot ja kysymykset 90

1 Johdanto

Sukupuolen moninaisuutta kohdataan työpaikoilla lisääntyvässä määrin sukupuolivähemmistöjen ollessa entistä enemmän avoimesti omana itsenään. Tämä aiheuttaa edelleen hämmennystä ja epäasiallista käytöstä niiden keskuudessa, jotka kokevat asian ongelmaksi. Lisäksi sukupuolen moninaisuuteen liittyvät ikävät asenteet vaikuttavat voimakkaasti niiden kohteina oleviin työntekijöihin silloinkin, kun heidän ominaisuutensa ei edes näy päällepäin. Tämä kaikki vaikuttaa työilmapiiriin, osallisuuden kokemukseen, työhyvinvointiin ja viime kädessä myös työyhteisön tuottavuuteen.

Vuoden 2015 tasa-arvolakiuudistuksessa sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kirjattiin syrjintäperusteiksi. Vuonna 2016 transjärjestöt laativat kyselyn, jossa kyseltiin kokemuksia sukupuolen moninaisuuden kohtaamisesta työelämässä kymmenen kyselyajankohtaa edeltävän vuoden aikana. Nyt käsillä olevan raportin kyselyn tarkoitus on kartoittaa sitä, mikä tilanne on edellisen kyselyn jälkeisenä aikana, jolloin tasa-arvolain uudistus on ollut voimassa.

Transjärjestöt vastasivat tälläkin kertaa kyselyn laadinnasta ja analysoinnista. Kyselyyn vastasi 219 sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa, joista 172 oli ainakin jossain määrin avoimesti omana itsenään töissä. Vastauksista analysoitiin heidän kohtaamaansa syrjintää ja tukea sekä määrällisesti että sanallisten vastausten perusteella. Vastauksista tehtiin myös johtopäätöksiä vastaajien sosiaalisesta asemasta.

1.1 Kyselyn tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten kokeman syrjinnän määrää tai laatua työelämässä on tutkittu paljon kansainvälisesti ja syrjinnästä on tehty laajoja kyselytutkimuksia. Näistä merkittävimpiin ja tuoreimpiin kuuluvat Euroopan perusoikeusvirasto FRA:n ja yhdysvaltalaisen National Center for Transgender Equality -järjestön tekemät kyselytutkimukset (van den Brink ja Dunne 2018; James ym. 2016).

Suomessa aihetta ovat tutkineet 2000-luvulla ainakin Katarina Alanko, Maarit Huuska, Jukka Lehtonen, Outi Lepola, Katja Leppänen, Ida Loponen, Kati Mustola, Johanna Närvi, Anne Tamper, Inkeri Tanhua ja Mia Teräsaho. (Alanko 2014; Huuska 2002; Lehtonen 2020; 2019a; 2017; 2016; 2014a; 2002; Lehtonen ja Mustola 2004; Leppänen 2015; Loponen 2018; 2021; Mustola 2004; Oikeusministeriö 2018; Tamper 2018; Tanhua 2020; Teräsaho ja Närvi 2017).

Koska ennen vuotta 2016 tutkimus Suomessa kovin vähäistä, transjärjestöjen vuonna 2016 toteuttama kysely toi tähän aikanaan merkittävän lisän. Nyt tehty kysely täydentää sen antamaa kuvaa seuraamalla tilanteen muutosta siitä lähtien. Näiden kyselyjen pääfokus on sukupuolivähemmistöjen kohtaama kohtelu työelämässä, vuonna 2016 ennen tasa-arvolain muutosta ja vuonna 2020 sen voimassaolon aikana.

Nyt käsillä olevan kyselyn tutkimuskysymykset ovat:

1. Minkälaista syrjintää ja osallistamista estävää toimintaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat kohdanneet työyhteisöissä identiteettinsä vuoksi ja miten paljon sitä on tapahtunut vuosina 2015-2020?

2. Minkälaista osallistamista helpottavaa tukea sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat kohdanneet työyhteisöissä identiteettinsä vuoksi vuosina 2015-2020?

3. Minkälainen sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilanne on verrattuna valtaväestöön työllisyyden, koulutuksen ja koulutusta vastaavien työtehtävien suhteen vuonna 2020?

4. Miten tilanne on muuttunut edellisestä kyselystä vuodelta 2016 eli suunnilleen sinä aikana, jolloin tasa-arvolain uudistus on ollut voimassa?

Kyselyissä kartoitettavat asiat liittyvät toisaalta tasa-arvolain määrittelemiin syrjintään ja häirintään. Toisaalta näkökulmana on myös työhyvinvointiin olennaisesti vaikuttava osallisuuden kokemus. Kysely ei pyri vastaamaan suoraan siihen, mikä vaikutus tasa-arvolailla on ollut tilanteeseen, koska tarkasteluajanjaksona yhteiskunnassa asenteet ovat muuttuneet myös siitä riippumatta.

1.2 Kyselyn teoreettiset lähtökohdat

1.2.1 Mistä sukupuolivähemmistöihin kohdistuva syrjintä nousee?

Sukupuolivähemmistöihin kuuluviin kohdistuva syrjintä liittyy olennaisesti siihen, että he elävät sosiaalisessa ympäristössä, jota ei ole lähtökohtaisesti rakennettu heidän tarpeitaan ajatellen. Binääri sukupuolijärjestelmä määrittelee yhteiskuntamme toimintoja niin julkisissa instituutioissa kuin yksityisillä elämänalueillakin sukupuolioletusten ollessa hyvin usein sosiaalisen kanssakäymisen edellytys (Wharton 2005; Aarnipuu 2008). Sukupuoleen liittyvien normien rikkominen ja kyseenalaistaminen voi herättää voimakkaita ja ristiriitaisia tunteita (Aarnipuu 2008). Usein juuri näissä tilanteissa itsestään selvinä pidetyt oletukset tulevat niitä rikottaessa ylipäätään huomatuiksi. (Loponen 2018)

Lehtosen (2016) mukaan Suomen työelämä on erityisen jakautunut sukupuolen perusteella, mikä näkyy myös koulutuksiin hakeutumisessa: Työt jakautuvat usein edelleen ”naisten töihin” ja ”miesten töihin”. Tähän liittyen työnantajan ja jopa työtovereiden odotusarvo ja toive on usein, että työntekijän käytös olisi hänen syntymässä määritellyn sukupuolen rooliodotusten mukainen. (Lehtonen 2016; Tamper 2018)

Normit nurin! -opas (Seta 2013) kuvaa sukupuolinormia oletuksena siitä, millaisia ihmiset ovat ja millaisia heidän tulisi olla sukupuoleltaan. Vallitsevan sukupuolijärjestyksen mukaan kaikki ihmiset ovat joko naisia tai miehiä, sukupuoli on synnynnäinen, kaksijakoinen ja pysyvä ominaisuus, joka perustuu ihmisen anatomiaan ja sukupuolet ovat keskenään erilaisia ja vastakkaisia ja niiden väli-

nen vuorovaikutus luonteeltaan heteroseksuaalista (Seta2013; Rossi 2010; Taavetti 2015). Sukupuolinormit rajaavat myös sitä, mikä on sopivaa naisille tai miehille. Sukupuolijärjestelmän mukaan naisia ja naisellisuutta pidetään yhteiskunnassa vähemmän arvokkaina kuin miehiä ja miehisyyttä (Rossi 2010).

Kun poikkeavuudet nähdään epänormaaleina, vähempiarvoisina tai ei-toivottavina, syntyy kahtiajako, joka aiheuttaa toiseudeksi nimitettyä erilaisuuden tunnetta. Samalla normaalin ja arvostetun ja epätavallisen ja vähempiarvoisena pidetyn toiseuden välille muodostuu valtasuhde. (Riitaoja 2013; Kekkonen, Känkänen, Muranen ja Wrede-Jäntti 2014) Kun vallitsevan sukupuolijärjestelmän mukaan oletetaan kaikkien ihmisten olevan naisia tai miehiä, nähdään tähän käsitykseen sopimattomat ihmiset helposti poikkeavina, epänormaaleina ja vähemmän arvokkaina (Seta 2016). Näin normeista poikkeaminen saattaa altistaa syrjinnälle. (Loponen 2018)

Yksi syrjinnän ja toiseuttamisen lähtökohta on siinä, että sukupuolen moninaisuus näyttäytyy mediassa lähinnä silloin, kun se itse on käsittelyn kohteena sen sijasta, että asia esiintyisi normaalina ilmiönä arkielämässä. Tällainen erilliskohtelu vahvistaa toiseuttamista. (Lehtonen 2020a)

Erot miesten ja naisten asenteiden välillä

Syrjinnän määrä ja luonne näyttävät eroavan sillä perusteella, mitä sukupuolta sukupuolivähemmistöön kuuluvan ihmisen kohtaava ihminen kokee itse olevansa. Tutkimuksissa on ilmennyt, että miesenemmistöiset alat koetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen parissa kielteisemmiksi asenteiltaan moninaisuutta kohtaan ja keskimääräistä homo- tai tranvastaisemmiksi (Lehtonen 2004a; 2004b; 2014b; 2016). Mies- ja naisalojen erot ovat tasaantuneet monin tavoin, mikä heikentänee tätä ilmiötä ajan kanssa (Keyriläinen 2020; Sutela ym. 2019).

Nortonin ja Herekin (2013) tutkimusten mukaan naiset ovat keskimäärin selvästi miehiä suvaitsevaisempia sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöjä kohtaan. Määrän lisäksi myös miesten ja naisten harrastaman sukupuolivähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän luonteen välillä näyttää olevan eroja. Tutkijoiden mukaan miesten kielteiset asenteet tuntuvat liittyvän miehiin kohdistuviin naisia jyrkempiin ja kapea-alaisempiin sukupuoliodotuksiin. Miehillä on nähty olevan vähemmän liikkumatilaa oman sukupuolensa ilmaisussa ja länsimaissa usein vahvistetaan jo poikien heteroseksuaalisiksi luettavia piirteitä, kuten pidättyväinen tunteiden ilmaisu. Tutkimukset vahvistavat arkikokemuksen, jonka mukaan pojat ja miehet välttävät usein hyvin tiukasti feminiinistä ilmaisua, kun taas tytöille ja naisille päinvastainen ei ole niin tyypillistä. Miehet ovat myös suvaitsemattomampia lasten sukupuolia sekoittavalle käytökselle, ja poikien ja miesten harrastama sukupuolinormien rikkominen tuottaa voimakkaampia negatiivisia reaktioita kuin se, että normeja rikkovat tytöt ja naiset. (Norton ja Herek 2013; Tamper 2018)

Vaikuttaa siltä, että miehet hahmottavat ja rakentavat identiteettinsä siten, että heteroseksuaalisuus nähdään osana maskuliinisuutta. Näin miesten feminiinisyyden karttaminen olisi tiukasti sidoksissa länsimaisen kulttuurin käsitykseen siitä, mitä merkitsee olla heteroseksuaalinen mies. Ja tähän liittyy vihamielisyys homomiehiä kohtaan: Halutaan tulla huomatuksi heteroseksuaalisena ja maskuliinisena miehenä, toisin sanoen ei homoseksuaalina. (Norton ja Herek 2013)

Tässä katsannossa transihmiset rikkovat ”sukupuolten luonnollisen järjestyksen” haastamalla sen, mikä ihmisen sukupuoli on suhteessa hänen kehoonsa. He myös haastavat seksuaalisen suuntautumisen käsitteen, joka perustuu binääriin sukupuolikäsitykseen (Moradi ym. 2009). Vaikka nykyään sukupuoli-identiteetti ja seksuaalinen suuntautuminen erotetaan useimmiten toisistaan käsitteellisesti, transihmisiin kohdistuvissa asenteissa ne menevät edelleen sekaisin. (Norton ja Herek 2013)

Nortonin ja Herekin (2013) mukaan Miesten trans- ja homovihamielisyydellä on siis ilmeisesti samat lähteet, joita on tutkimuksissa löydetty ainakin seuraavasti:

- Henkilöt, joissa ilmenee voimakasta autoritarisuutta, pyrkivät syrjimään ja ”poistamaan porukasta” heitä, jotka he kokevat rikkovan tottumuksia ja perinteisiä arvoja.

- Poliittinen konservatiivisuus, jonka elementteihin kuuluu epävarmuuden välttäminen, alhainen sietokyky epäselvyyttä kohtaan, muutosvastarinta ja epäoikeudenmukaisuuden oikeuttaminen. Transihmisten valtaväestöstä ja normeista poikkeavat ominaisuudet aiheuttavat poliittisissa konservatiiveissa negatiivisia tunteita kaikilla näillä alueilla.

- Uskonnolliset negatiiviset asenteet transihmisiä kohtaan nousevat konservatiivisista uskonopin tulkinnoista, joissa tuomitaan samaa sukupuolta olevien välinen parisuhde ja tuetaan voimakkaasti perinteistä sukupuolirooli- ja perhemallia.

- Ryhmienvälisen kontaktin teorian mukaan asenteet ryhmän ulkopuolella olevia kohtaan ovat positiivisempia sellaisten ryhmään kuuluvien kesken, joilla on omakohtaisia kontaktikokemuksia yhden tai useamman toiseen ryhmään kuulumattoman kanssa (Pettigrew ja Tropp 2006). Vaikka tutkimuksissa tätä ei ole todennettu koskemaan suoraan transihmisiä, on kuitenkin huomattu, että transihmisiin suhtautuminen on positiivisempi niiden keskuudessa, jotka ovat olleet kontaktissa seksuaalivähemmistöjen kanssa. Tätä kutsutaan kyseisessä tutkimuksessa *sekundaariksi siirtovaikutukseksi* (Tee ja Hegarty 2006).

(Norton ja Herek 2013)

Naisilla ei vaikuta olevan vastaavaa yhteyttä heteroseksuaalisuuden ja transihmisyyden vastustamisen välillä. Naiset tuntuvat suhtautuvan yleisesti jonkin verran miehiä myönteisemmin sukupuolen moninaisuuteen. Esimerkiksi vuonna 1998 Ruotsissa toteutetussa tutkimuksessa havaittiin, että naiset suhtautuivat transsukupuolisten saamiin hoitoihin ja oikeuksiin selvästi myönteisemmin kuin miehet (Landén ja Innala 2000). Naisten transvastaisuus liittyy usein uskonnollisuuteen ja sen mukana muodostuvaan identiteettiin. (Norton ja Herek 2013)

Nortonin ja Herekin (2013) mukaan edellä kuivattu transvihamielisyyttä tuottava malli vaikuttaa opitulta eikä sisäsyntyiseltä. Tämä antaa viitteitä mahdollisuudelle, että siitä voidaan myös oppia pois. (Norton ja Herek 2013)

Tämä pois oppiminen ei ole kuitenkaan kaikille yhtä helppoa. Osalla väestöstä aivot toimivat niin, että uudet ja yllättävät asiat koetaan helpommin uhkina ja niiden käsittely aivoissa vaatii poikkeuksellisen paljon energiaa. (Seppälä 2021)

Erot syrjintätilanteiden välillä

Syrjinnän määrä ja luonne vaihtelevat muidenkin syiden kuin syrjijän sukupuolen mukaan. Eroja on esimerkiksi eri sukupuolivähemmistöryhmien välillä. Transfeminiineillä siihen liittyy voimakkaasti stigma siitä, että miesoletetulle mikään feminiininen piirre ei ole sukupuolinormin mukaan sallittua. Transmaskuliineilla taas voi olla vaikeuksia murtautua sisään miesten sosiaaliseen verkostoon vaiheessa, jolloin heidän ulkoinen habituksensa ei vielä tätä tue. Ei-binääreillä merkittävimmät ongelmat ovat, että heillä ei ole edes olemassa yleisesti tunnettua sosiaalista lokeroa, johon muut ihmiset heidät asettaisivat ja toisaalta siihen liittyvä ajatus, että koko ei-binääri sukupuoli olisi muotijuttu tai nuoruuden etsinnän ohimenevä vaihe. Lehtosen (2020b) tutkimuksessa ei-binääreistä pääosin koostuvan muu-ryhmän ammattikoululaiset raportoivat useammin kiusaamis- ja häirintäkokemuksista ja kokivat koulun turvalliseksi transnaisia ja -miehiä harvemmin (Lehtonen 2020b).

Myös muitakin eroja tuottavia taustatekijöitä on löydetty. Yksi niistä on sosiaalisessa ympäristössä vallitseva koulutusaste. Ruotsissa tehdyn tutkimuksen mukaan alhaisempi koulutusaste on usein yhteydessä suvaitsemattomampaan suhtautumiseen transsukupuolisuutta kohtaan (Landén ja Innala 2000, Tamper 2018). Ammattikoulussa tuntuu tapahtuvan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kiusaamista useammin kuin lukiossa (Luopa ym. 2017; Lehtonen 2013; 2018).

Kiusaaminen vähenee selkeästi iän myötä ja se on pahimmillaan kouluiässä. Suomalaisista nuorista tehdyssä tutkimuksessa 15–19-vuotiaista transnuorista 15 % koki sanallista kiusaamista vähintään kerran viikossa, kun taas 20–25-vuotiailla tämä osuus oli 3 %. (Alanko 2014)

1.2.2 Sukupuolivähemmistön syrjinnän luonne työpaikalla

Sukupuolivähemmistöjen kannalta syrjinnän keskiössä ovat tärkeimpinä elementteinä

- Työpaikan cis-heteronormatiivinen ilmapiiri, jossa oletukset ovat koko ajan oman identiteetin vastaiset:
    - Kahvipöytäkeskustelujen olettamat
    - Ongelmat saada käytännön järjestelyt omia tarpeita vastaavaksi: identiteetti, pukeutumis- ja wc-tilat,…
    - Tahaton väärin sukupuolittaminen - tahattomuus ei tee tästä vähemmän haitallista (Aarnipuu 2008).
    - Tahattomat asenteelliset lipsauttelut eli. ns. mikroaggressiot.

- Perusteettomasti huonompaan asemaan asettaminen
    - Rekrytointi, jossa sukupuolivähemmistöön kuuluminen oletetaan olevan ongelma työssä tai henkilöä pidetään identiteettinsä vuoksi muuten arveluttavana
    - Urakehitys, jossa esimerkiksi oletetaan sukupuolivähemmistöön kuuluvan työntekijän tuottavan mainehaittaa asiakasrajapinnassa
    - Palkkaus

- Kiusaaminen, nimittely
    - Tahallinen väärin sukupuolittaminen
    - Seksistinen vitsailu, transvitsit,…

    - Eristäminen
    - Mustamaalaaminen

- Väkivalta ja fyysinen ahdistelu
    - Mahdollisia, mutta varsin harvinaisia Suomessa

Varsinaisen syrjinnän ja häirinnän lisäksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvat joutuvat kohtaamaan erilaisuudesta johtuvaa hämmennystä, mikä on omiaan voimistamaan toiseuden tunnetta ja vähemmistöön kuulumiseen liittyvää stressiä.

Kun työntekijä siirtyy sosiaalisesta sukupuolesta toiseen, osa työtovereista pystyy kyllä tukemaan ja kannustamaan työtoveriaan. Toisille luontevassa vuorovaikutuksessa oleminen tai työskentely transsukupuolisen kanssa ei kuitenkaan luonnistu. Syy tähän on Huuskan (2002) mukaan useimmiten se, että työkaverit eivät halua tai kykene muuttamaan vakiintunutta käsitystään työtoverin sukupuolesta, joka on muodostunut mahdollisesti pitkänkin ajan kuluessa. (Huuska 2002)

Työpaikalla käytettävä, usein ronskikin huumori tukee ja vahvistaa parhaimmillaan tukee työyhteisön suhteita. Pahimmillaan se voi kuitenkin olla yksilön identiteettiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa pilkantekoa, mikä loukkaa ja heikentää työmotivaatiota. (Tamper 2018) Kun ilmenee, että kielenkäyttöä on kontrolloitava aiempaa tarkemmin, se voidaan kokea ilonpilaamiseksi ja hyvän yhteishengen särkijäksi ja voi aiheuttaa negatiivisia reaktioita ja oikeutetuksi koetun syyn kiusaamiselle tai syrjinnälle.

Tamperin (2018) opinnäytetyössä osa vastaajista toi esille myös työajan ulkopuolella tapahtuvien aktiviteettien haasteet. Esimerkiksi saunaillat, pikkujoulut tai muut vapaa-ajalla tapahtuvat aktiviteetit koettiin hankalina ja syrjivinä. Työntekijöiden sisäiset arvot ja suhtautuminen erilaisuuteen määrittävät pitkälti sitä, ottavatko he sukupuolivähemmistöt mukaan epävirallisiin tapahtumiin. (Tamper 2018)

1.2.3 Syrjinnän vaikutukset

Sukupuoleen liittyvä kokemus ja identiteetti

Kun puhutaan sukupuolivähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä, on hyvä tehdä selväksi, mitä sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan. Olennaista tässä on se, mikä niihin kuuluvissa poikkeaa valtaväestön vastaavista ominaisuuksista. Tällä alueella on jonkin verran huonosti määriteltyjä käsitteitä ja niiden sekavaa käyttöä.

Käsite sukupuoli määritellään yleensä erilaisista fysiologisista, geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista koostuvana kokonaisuutena (Loponen 2021; Tanhua ym. 2015). Kaikissa näissä ulottuvuuksissa on olemassa suuri määrä erilaisia vaihtoehtoja useimmiten liukuvina jatkumoina. Näin yksilö voi asemoitua näihin ulottuvuuksiin periaatteessa äärettömän monella eri tavalla. Tämä poikkeaa merkittävästi perinteisestä cis-normatiivisesta käsityksestä, jonka mukaan ihmisen XX-kromosomeista seuraa feminiiniset

piirteet kehoon, naisen identiteetti, mentaliteetti ja sosiaalisen normiston omaksuminen, ja XY-kromosomeista vastaavasti kaikki se, mitä mieheltä odotetaan ulkoisesti, sisäisesti ja sosiaalisesti.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan yleensä yksilön omaa kokemusta sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan (Kärnä ym. 2018; Loponen 2021; Seta 2021). Tämä määritelmä on hieman epämääräinen: Ihmisellä on tyypillisesti perustavanlaatuinen kokemus siitä, onko hän nainen, mies, molempia tai ei kumpaakaan, mutta sen lisäksi hän voi identifioitua niihin kulttuurisiin sukupuoliin, joita on tarjolla hänen ympäristössään. Esimerkkinä tästä ovat eri kulttuurien ”kolmannet sukupuolet”. Tästä syystä voi olla mielekästä käyttää näistä erillisiä käsiteitä ”sukupuolen peruskokemus” ja ”kulttuurinen sukupuoli-identiteetti”.

Moni transihminen kokee nämä molemmat termit ongelmallisiksi: Valtaväestönä olevien cissukupuolisten ihmisten ei yleensä sanota kokevan olevansa sukupuoltaan, jolloin transihmisten kohdalla puhe ”kokemuksesta” tai ”identiteetistä” voi kääntyä heidän sukupuoltaan kyseenalaistavaksi, ja se voidaan tulkita tunteiluksi tai päähänpistoksi (Taavetti 2015). Tästä syystä identiteetin tai kokemuksen sijasta käytetään usein näitä asioita kuvaavana käsitteenä pelkkää sukupuolta.

Käsite sukupuolen moninaisuus sisältää kaikki ihmiset niin, että se muistuttaa sukupuolen olevan monimutkaisempi asia kuin määrittäminen yksilö naiseksi tai mieheksi kehonpiirteiden perusteella (THL 2020). Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ne ihmiset, joiden sukupuoli tai sen ilmaisu ei vastaa heille syntymän yhteydessä määriteltyä virallista sukupuolta tai yleisiä käsityksiä sukupuolesta (Trasek 2021). Seta ry määrittelee sukupuolivähemmistöiksi intersukupuoliset ja transihmiset (Seta 2021).

Transihminen on yleistermi kaikille niille, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu ei vastaa juridista sukupuolta tai sen odotuksia. Transihmisiin luetaan muun muassa transsukupuoliset, muunsukupuoliset ja transvestiitit, ja käsitteen alle mahtuu suuri määrä muitakin identiteettinimikkeitä. Intersukupuolisuus on tila, jossa ne keholliset piirteet, joiden avulla sukupuoli syntymässä määritetään, eivät ole yksiselitteiset. Intersukupuoliset voivat olla sukupuoli-identiteetiltään naisia, miehiä tai jotain muuta. Osalle intersukupuolisuus on sukupuoli-identiteetti itsessään. (Alanko 2014, Seta 2016)

Identiteettinimikkeet voivat auttaa itsen ja muun maailman hahmottamista. Erilaisuuden tunteet voivat häiritä elämää, ellei niitä kuvaamaan löydä sopivia ilmaisuja (Aarnipuu 2008). Ihmisten kokemukset sukupuolestaan ovat kuitenkin moninaisia eivätkä aina mahdu valmiisiin määritelmiin (Suhonen 2014). Esimerkiksi osa niistä, jotka eivät koe olevansa miehiä eikä naisia, eivät laske itseään transihmisten joukkoon. Lisäksi kaikki määritelmät ovat aina jossain määrin rajoittavia tai ulossulkevia jostain näkökulmasta, ja ihmisten kokemukset ja käsitykset eri identiteeteistä ja niiden määrittelystä vaihtelevat (Kähkönen ja Wickman 2013; Suhonen 2014). Kaksi saman kokemuksen omaavaa ihmistä voi siis käyttää eri identiteettinimikettä ja toisaalta kaksi samaa nimikettä käyttävää voi tehdä niin toisistaan eriävistä syistä.

Joillekin transsukupuolisuus voi olla positiivinen itsemäärittelyn termi, jota he mieluusti käyttävät itsestään. Jotkut taas kokevat transsukupuolisuuden korostamisen vähättelyksi ja merkiksi siitä, ettei saa olla kokonaan sitä sukupuolta, johon kokee kuuluvansa - että ”ei ole ’aito’ / ’täydellinen’ / ’normaali’”. Jotkut transtaustaiset ihmiset kokevat transvaiheensa ikävänä ja traumaattisena, jonka haluaisivat vain jättää taakseen. Osa edellyttääkin, että heitä näistä syistä kohdellaan koetun sukupuolen mukaisesti kuten ketä tahansa muutakin. (Taavetti 2015)

Transprosessivaiheen ohittaneille asian käsittely, voi tapahtua raskaan salaamisen tai identiteettiylpeyden sijasta selviytymisen kautta. Tällöin trans-historia nähdään ohitettuna vaiheena. Puhe transsukupuolisista selviytyjistä korostaa myös sitä, että kaikki eivät selviydy: transihmiset kohtaavat paljon väkivaltaa ja esimerkiksi syrjinnästä johtuvaa itsetuhoisuutta, joiden vuoksi läheskään jokainen transtaustainen tai transsukupuolinen nuori ei koskaan selviydy aikuiseksi. Tällä perusteella on ilmeistä, että ei ole syytä olettaa jokaisen transtaustaisen ihmisen kokevan identiteetin lainkaan samalla tavalla. Osalle jo transtaustaiseksi kutsuminen voi olla loukkaavaa ja alentavaa. (Taavetti 2015)

Osa transihmisistä ei halua määrittää itseään lainkaan naiseksi tai mieheksi. Toiset korostavat sitä, että heidän sukupuolessaan on sekä naisille että miehille tyypillisiä piirteitä ja että he haluavat sekoittaa sukupuolimääritteitä myös tietoisesti. Jotkut myös korostavat, että heidän sukupuolensa on liikkuva, eikä heillä ole välttämättä edes halua asemoida itseään pysyvästi johonkin sukupuoleen. Osalle määrittyminen muunsukupuoliseksi on mahdollisuus välttää asemoituminen nais–mies-akselille kokonaan. (Taavetti 2015)

Oman sukupuolen nimeäminen saattaa muuttua tilanteesta, esimerkiksi kanssaihmisen oletetusta käsityskyvystä riippuen. Osa kieltäytyy määrätietoisesti määrittelemästä sukupuoltaan olettaen, että kanssaihminen ei sitä kuitenkaan ymmärtäisi tai siksi, että muiden takia identiteetillä on oltava nimi. (Taavetti 2015)

Kaikkien ihmisten sukupuoli on samalla tavalla henkilökohtainen ja vaikeasti määritettävä, mutta ihmiselle itselleen yhtä tosi. Sellaisen sukupuolen kokemuksen, joka ei vastaa perinteistä, binääristä, jakoa miehiin ja naisiin, omaksuminen on usein pitkä prosessi. Monet nuoret kertovat vaiheista, joissa he ovat vähitellen tiedostaneet, ettei se sukupuoli, johon heidän oletetaan kuuluvan, tunnukaan omalta. Tällöin se, että löytää käsitteen, joka kuvaa koettua epämääräistä sopimattomuutta sukupuoleen, voi olla tavattoman helpottava asia. Tämä selittää osaltaan sitä, että monelle sukupuolivähemmistöihin kuuluville on hyvin tärkeää se, että omaa identiteettiä kuvaavaa käsitettä tai sukupuolikäsitteen pois kokonaan jättämistä itsestä puhuttaessa kunnioitetaan. (Taavetti 2015)

Sukupuoliristiriita ja -dysforia ja kehodysforia

Sukupuolivähemmistöön kuuluvan elämää kuormittavat monet muusta väestöstä poikkeavat asiat. Yksi keskeisimpiä niistä on sukupuoliristiriita.

Sukupuoliristiriidalla tarkoitetaan kokemusta, jossa keho tai sosiaaliset odotukset eivät täsmää oman sukupuolen kanssa. Sukupuolidysforia tarkoittaa sukupuoliristiriidan aiheuttamaa kokonaisvaltaista pahan olon tunnetta. Se voidaan edelleen eritellä kehodysforiaksi ja sosiaaliseksi dysforiaksi. Kehodysforialla tarkoitetaan vierauden, ahdistuksen ja inhon tunteita, jotka kohdistuvat kehon sukupuolitettuihin piirteisiin. Sosiaalinen dysforia kuvaa sosiaalisissa tilanteissa ilmenevää ahdistusta ja pahan olon tunnetta, joka liittyy väärinsukupuolittamiseen eli siihen, ettei tule tilanteissa nähdyksi omana itsenään. (Seta 2021)

Dysforian kokemukset vaihtelevat sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla suuresti. Jotkut kokevat sosiaalista dysforiaa, mutta ei kehodysforiaa ja joillakin molemmat dysforiatyypit puuttuvat. (Turban 2020)

Sosiaalinen dysforia tuottaa ongelmia sosiaalisessa ympäristössä, jossa omaa sukupuolta joutuu salaamaan tai se asetetaan kyseenalaiseksi. Sosiaalisen dysforian ensisijainen ”hoito” on saattaa elämäntilanne sellaiseksi, että eläminen omassa sukupuolessa on sosiaalisesti mahdollista. Nykyinen translaki tekee tämän hyvin ongelmalliseksi, koska sukupuolen juridinen vahvistaminen vaatii lisääntymiskyvyttömyyden, joka puolestaan saatetaan aikaan vasta pitkällisten lääketieteellisten tutkimusten päätteeksi (Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002). Vuoden 2019 alussa tehty nimilain muutos helpottaa hieman, kun se sallii etunimen muuttamisen ilman lääketieteellistä lausuntoa identiteetistä (Etu- ja sukunimilaki 2017).

Kehodysforian hoito vaatii yleensä lääketieteellisiä toimenpiteitä. Kehon muokkaaminen enemmän oman sukupuolen mukaiseksi helpottaa samalla mahdollista sosiaalista dysforiaa, jos eläminen omassa sukupuolessa helpottuu ulkonäön muuttuessa sen kannalta ”normaalimmaksi”.

Sukupuolivähemmistöjen kokeman syrjinnän ja vähemmistöaseman vaikutukset yksilöön

Sukupuoleen liittyvä ristiriitakokemus saa usein seurakseen erilaisuuden tuottamasta ulkoisesta paineesta syntyvän stressitilan.

Vähemmistöstressillä tarkoitetaan kroonista stressitilaa, joka syntyy muun muassa ympäröivän yhteiskunnan sukupuoli- ja hetero-oletuksista, erilaisuuden tunteista, toiseuden kokemuksesta, sosiaalisesta leimautumisesta sekä kiusatuksi tulemisen ja väkivallan pelosta ja kokemuksista. Tällä tarkoitetaan yksilön pitkäaikaista sosiaalista ja sisäistä painetta vähemmistöryhmään kuulumisen takia. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa kielteisesti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin. (Seta 2021)

Sukupuolivähemmistöt kokevat vähemmistöstressiä kaikissa sen määritelmän ilmaisemissa muodoissa. Syrjintää, häirintää tai muuta toiseuttavaa kohtelua kokeneet saattavat rajoittaa osallistumistaan erilaisiin tilaisuuksiin, koska ennakoivat, että saattaisivat joutua kokemaan samaa uudestaan. Joskus pelko syrjinnästä aiheuttaa sosiaalisten tilanteiden välttämistä ja osallistumisen rajoittamista jo ennen kuin sellaista on varsinaisesti koettukaan. (Jaskari ja Keski-Rahkonen 2021; Oikeusministeriö 2018, Rood ym. 2016)

Silloinkin kun tapahtumiin tai piireihin mennään mukaan, ollaan varovaisia sen suhteen, mitä itsestä kerrotaan, ja rajoitetaan oman identiteetin ilmaisua. Varsin moni sukupuolivähemmistöihin kuuluva kokee, että hänen on ”tultava ulos kaapista” useasti, joidenkin tapauksessa jopa päivittäin. Oman identiteetin avaaminen tuntemattomille on monille heistä pelottava asia, koska vastapuolen reaktio voi olla arvaamaton – tai myös masentavalla tavalla arvattava, jolloin itsestään kertova ihminen voi väsyä oman olemisensa perusasioiden kertaamiseen tai ahdistua siitä.

Tällaiset kokemukset johtavat sekä fyysisen toiminnan että sosiaalisuuden tilan kaventumiseen. Jos sosiaalisten tilojen turvallisuutta ei pystytä etukäteen varmistamaan, jäädään kotiin ja tavataan vain ihmisiä, jotka tunnetaan entuudestaan ja joiden tiedetään asennoituvan positiivisesti tai ainakin asiallisesti. (Oikeusministeriö 2018)

Lehtosen (2006) mukaan keskeisimmät tekijät, joista sukupuolivähemmistöt kärsivät, ovat työpaikan heteronormatiivinen ilmapiiri, oman sukupuolen tai sukupuoli-identiteetin salaamisen aiheuttama paine ja näkymättömyys sekä syrjintä, kiusaaminen, nimittely ja pelko niistä (Lehtonen

2006). Nämä kaikki aiheuttavat yhdenmukaisuuden painetta ja tunteen siitä, ettei kuulu yhteisöön. Näillä tekijöillä on merkitystä siinä, että sukupuolivähemmistöön kuuluvilla on suuri riski syrjäytyä jo kouluiästä alkaen (Lehtonen 2021).

Oman sukupuoli-identiteetin salailu on raskasta ja uuvuttavaa ja se voimistaa ulkopuolisuuden kokemusta myös työyhteisössä. Syrjintäkokemukset ja niiden pelko saattavat aiheuttaa masennusta ja nostaa itsemurhariskiä. Koettu sukupuoliristiriita ja transhoitoihin liittyvät vaikeudet ahdistavat eivätkä ainakaan vähennä näitä riskejä. (Oikeusministeriö 2018; Tamper 2018)

Tämän kyselyn aikajaksoon kuuluu myös koronakriisin alkuvaihe. Lehtosen (2020b) mukaan sukupuolivähemmistöjen tilanne on heikentynyt tästä syystä edelleen. Syinä tähän ovat olleet yksinäisyyden tunteen ja keskittymisvaikeuksien lisääntyminen ainakin etäopetukseen siirtyneillä nuorilla, joskin heillä toisaalta kiusaamiskokemukset olivat hieman helpottaneet. Terveyspalvelujen kuormittumisen ja koronapelon takia moni koki pääsyn sukupuolenkorjaus- ja mielenterveyspalvelujen heikentyneen. (Lehtonen 2020b)

Sukupuolivähemmistöön kuuluva voi kokea hankalana sen, että hänen sukupuoleensa kiinnitetään huomiota työpaikalla. Hän on saattanut joutua jo kohtamaan paljon ennakkoluuloja muussakin elämässään ja haluaisi kenties sulautua yhteisöön ilman sen kummempaa esille nostamista, etenkään negatiivisessa mielessä. Aiemmin piilotetun identiteetin kertominen saattaa myös vaatia työyhteisönsä arvostuksen ansaitsemisen uudelleen, koska kertoja on ”kuin eri ihminen” työtovereille, jolloin kaikki pitää todistaa uudelleen, työkyky ja työmotivaatiokin. (Tamper 2018)

Vähemmistöasemalla on seurauksia henkilökohtaisessa elämässä ja sen valinnoissa. Sateenkaarinuorilla on muita nuoria enemmän ongelmia ruokavalion, nukkumisen ja liikunnan suhteen. Toisaalta heistä harrastaa kulttuuria muita nuoria suurempi joukko. (Hyvärinen ym. 2020)

Syrjinnän vaikutukset ovat voimakkaasti moniperustaisia niin, että niillä, joilla on muitakin syrjintään tai syrjäytymiseen altistavia tekijöitä, ne ovat usein muita vakavampia. Lehtosen (2021) mukaan sateenkaari-identiteetin salaaminen on tyypillisempää maaseutupaikkakunnilla verrattuna pääkaupunkiseutuun ja koulutuksen keskeyttäminen on yleisempää työväenluokkaan kuuluvilla transnuorilla verrattuna keskiluokkaisiin (Lehtonen 2021). Amerikkalaisen kyselyn tuloksissa ilmeni, että kodittomuus, itsemurhan yrittäminen ja vakava vähemmistöstressi olivat muita merkittävästi yleisempää niillä, joiden kotiolot eivät olleet identiteettiä tukevat (James ym. 2016).

Yksi tärkeä moniperustainen syrjintämuoto liittyy siihen, että sukupuolivähemmistöissä autismin kirjoa esiintyy muuta väestöä yleisemmin. Autismi itsessään aiheuttaa usein vakavaa elinikäistä kiusaamista, ja lisää näin voimakkaasti riskiä mielenterveyden ongelmiin. Koska transihmisyys usein pyritään kiistämään sillä perusteella, että autismin kirjoon kuuluva ei voi oikeasti tunnistaa sukupuolikokemustaan, monet salaavat tämän ominaisuuden itsessään. Kun se kuitenkin tulee usein esiin sosiaalisessa kanssakäymisessä, työtoverit mieltävät sen transihmisen ominaisuudeksi ja mahdollisesti myös sanoittavat sen niin. Tätä asia korostuu erityisesti, jos transihmisyys näkyy selkeästi ulkoisessa olemuksessa. Tällöin transihminen voi kokea, että häntä syrjitään primääristi transominaisuuksiensa takia, vaikka taustalla olisivatkin autistiset ominaisuudet. Samalla kiusattu henkilö saattaa jäädä vaille tukitoimia, jotka olisivat hänelle hyödyllisimmät. (Krings 2020)

Sukupuolivähemmistöön kuuluvan työntekijän voimavarat ja työyhteisön osallistavuus

Työntekijään kohdistuvalla syrjinnällä on suoria vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin ja työkykyyn. Näillä on heijastusvaikutuksia koko työyhteisöön.

Työhyvinvoinnin keskeisiin elementteihin kuuluvat seuraavat kaksi tekijää:

- Työntekijä kokee työnsä mielekkääksi.
- Hän voi tehdä työtään ilman pelkoa työtehtäviin varsinaisesti kuulumattomista häiriötekijöistä.

Työntekijän työhyvinvointi on yhteydessä hänen kykyynsä orientoitua mielekkäällä tavalla uusien ja yllättävienkin haasteiden edessä. Tätä ominaisuutta kutsutaan *resilienssiksi*. Resilienssiä voidaan tarkastella yksilön ja yhteisön tasolla. Resilienssillä on suora yhteys työhyvinvoinnin lisäksi työn tuottavuuteen niin yksilön kuin organisaationkin tasolla.

Yksilön resilienssiin vaikuttavat monet hänen pysyvät henkilökohtaiset ominaisuutensa ja ympäristön tuottamat kokemukset. Yksilön ollessa pitkäaikaisen kuormituksen alaisena resilienssikyky heikkenee ja se näkyy tilanteissa, joissa normaalissa kehon- ja mielentilassa yksilö selviytyisi olemassa olevilla keinoilla. Liian korkea psykologinen stressivaste vaikuttaa fysiologisten reaktioiden kautta tilannetietoisuuteen (Andersen ym. 2016).

Se, kokeeko sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä tai työnhakija voivansa kuulua työyhteisöön sen täysivaltaisena jäsenenä, riippuu hänen havaitsemastaan viestinnästä. Koska usein perusolettama on aiempien kokemusten perusteella, että asiassa voi ilmetä ongelmia, pienetkin signaalit voivat vahvistaa tätä kokemusta. Tyypillisesti negatiivista kuvaa vahvistavat viestit liittyvät kompurointiin siinä, miten hänen sukupuolensa otetaan vastaan. Tähän liittyy usein asian outouden aiheuttama hämmennys. Monet eivät edes kerro ainakaan aluksi lainkaan identiteetistään, mutta kuitenkin kuulevat ikävistä asenteista, tyypillisesti vitsien muodossa.

Tällaiset kokemukset lisäävät vähemmistöstressiä. Näin lisäävät myös työsuorituksen stressitasoa ja voivat tuottaa edellä kuvattua resilienssin alenemista. Jos työyhteisö kykenee toimimaan niin, että erilaisuudesta ja sen tuottamista esteistä johtuvaa stressiä voidaan alentaa, vähemmistöön kuuluvan henkilön resilienssi kasvaa ja kyvyt tulevat paremmin esille työsuorituksissa. Osallistavuudella ja moninaisuuden hyväksymisellä näyttää olevan positiivinen yhteys myös työyhteisön resilienssiin (Denhardt ja Denhardt 2010).

Myös Lehtonen ja Mustola (2004) ovat todenneet, että häirinnästä, kiusaamisesta ja syrjinnästä vapaa työilmapiiri tarjoaa hyvät edellytykset myös kaikille muillekin työntekijöille. Ihmisten persoonallisuudet ja yksilölliset kyvyt ja taidot pääsevät esille näkyvämmin, ja se tukee koko työyhteisön hyvinvointia ja työpaikan tuottavuutta. Lehtosen (2006) mukaan salliva, erilaisuutta hyväksyvä ja sen rikkautena näkevä työyhteisö kasvattaa luovuutta ja yhteneväisyyden tuntemuksia. (Lehtonen 2006; Lehtonen ja Mustola 2004)

Sukupuolivähemmistöaseman vaikutus opiskelu- ja uravalintaan

Vähemmistöaseman tuoma stressi ja pelot vaikuttavat sukupuolivähemmistöihin kuuluvien elämänvalintoihin: Pelottavimmat ja raskaimmilta tuntuvat vaihtoehdot rajataan usein pois. Samalla tulee rajatuksi pois myös sellaista, jolla voisi muutoin pärjätä ja hyödyntää omia vahvuuksiaan.

Työelämään hakeutuessaan transsukupuolinen henkilö voi kohdata kiusallisia kysymyksiä työnantajan taholta, kun aiempi elämä väärässä sukupuolessa on vaikuttanut tai pakottanut valintoihin, joita ei olisi halunnut tehdä (esim. varusmiespalvelus aikana, jolloin naiset eivät vielä voineet sitä suorittaa). Transsukupuolisen henkilön on myös hankala täyttää lomakkeissa sukupuolta koskeva kohta, jos hänen juridista sukupuoltaan ei ole vielä vahvistettu hänen haluamakseen, mutta ulkoasu kuitenkin vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta (Tamper 2018). Ongelmia aiheuttaa myös se, että alle 18-vuotiaana sukupuolta ei voi vahvistaa oman peruskokemuksen mukaiseksi, jolloin koulutus- ja työuraan voi jäädä kysymyksiä aiheuttavia aukkoja.

Toisaalta sukupuolivähemmistössä elämisessä voi nähdä myös vahvuuksia, parhaimmillaan se avartaa maailmankuvaa. Transsukupuolinen on nähnyt binääristä sukupuolimaailmaa kummankin sukupuolen näkökulmasta ja voi ehkä poimia kummastakin maailmasta itselleen ominaisia piirteitä (Huuska 2002; Oikarinen 2019) . Ei-binääri taas voi katsella tilannetta sukupuolijärjestelmän ulkopuolelta.

Kansainvälisten tutkimusten mukaan sateenkaarinuoret jättävät menemättä kouluun kiusaamisen, syrjinnän ja ahdistelun vuoksi, mikä puolestaan lisää koulunkäynnin keskeyttämisen ja syrjäytymisen riskiä. Suomalaisille transnuorille tehdyssä kyselyssä moni ilmoitti, että kiusaamisen, syrjinnän tai muun negatiivisen kohtelun kokemukset olivat saaneet heidät jäämään muita nuoria useammin pois koulusta, ja jotkut maskuliinin sukupuoli-identiteetin omaavat eivät olleet osallistuneet koulun liikuntatunteihin. (Alanko 2014)

Transnuoret keskeyttävät muita nuoria useammin toisen asteen koulutuksen ja osa jää odottamaan sukupuolenkorjausprosessia, uutta sukupuolikokemusta vastaavaa henkilötunnusta ja nimeä ennen kuin jatkaa opintojaan tai hakeutuu työhön (Lehtonen 2020b). Myös osalle intersukupuolisia lääketieteelliset toimenpiteet tuottavat katkoja opiskeluhistoriaan (Oikarinen 2019).

Lehtosen (2020b) mukaan osa sateenkaari-ihmisistä välttää syrjivässä maineessa olevia miesenemmistöisiä teollisuus- ja rakennusaloja ja suosii naisenemmistöisiä palvelu-, hoiva- ja kasvatusaloja (Lehtonen 2020b; Lehtonen ja Mustonen 2004). Transfeminiinit nuoret kokevat muita sukupuolivähemmistöryhmiä enemmän sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvien asenteiden heijastuvan heidän opiskelu- ja uravalintaansa. Transmaskuliineista nuorista osa hakeutui miesaloille, mutta osa myös vältti asenneilmapiiriltään transkielteisiksi miellettyjä miesaloja (Lehtonen 2020b). Ammattialan maine vaikuttaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien valintoihin myös ammattikorkeakouluissa, joissa miesenemmistöillä aloilla pelätään enemmän kiusaamista (SAMOK 2020).

Lehtosen (2018) tutkimuksessa verrattuna nais- ja miesvastaajiin lähinnä ei-binääreistä ihmisistä koostuvaan ”muut”-ryhmään kuuluvat

- olivat tyytymättömämpiä siihen, miten ammatilliset opinnot olivat sujuneet,
- kokivat opintonsa henkisesti raskaammiksi,
- kokivat harvemmin opiskelevansa oikeaa alaa,
- olivat useammin harkinneet keskeyttämistä tai alan vaihtamista,
- kertoivat useammin yksinäisyydestä, vaikeudesta solmia ystävyyssuhteita ja hankaluuksista luoda kontakteja opiskelutovereihin,
- kertoivat useammin kiusaamisen ja syrjinnän vaikuttavan syynä tähän,
- kertoi useammin heikon rahatilanteen hidastaneen opintoja,
- oli ollut useammin peruskoulun jälkeen ilman koulua ja töitä ennen nykyisten opintojen alkua,
- olivat useammin muuttaneet opintojen vuoksi toiselle paikkakunnalle ja asuivat harvemmin vanhempiensa luona,
- raportoivat muutenkin naisia ja miehiä useammin kiusaamis- ja häirintäkokemuksista,
- työskentelivät enemmän opintojen ohessa,
- kokivat useammin opintojen ja muun elämän yhdistämisen hankalaksi,
- oli pienemmät odotukset pysyvän työpaikan löytämisestä tulevaisuudessa,
- uskoivat harvemmin oman asenteen vaikuttavan työelämässä pärjäämiseen.

Lehtonen kuitenkin painottaa, että kaikilla ”muu”-vastaajilla ei mennyt huonosti, ja osassa oppilaitoksista heitä osattiin ilmeisesti kohdella tasa-arvoisesti. (Lehtonen 2018)

Lehtosen (2016) ei-heteroseksuaalien ja transsukupuolisten nuorten aikuisten uravalintoja ja työkokemuksia käsittelevän artikkelin mukaan riippuu paljon alasta, kokevatko henkilöt sukupuoliidentiteettinsä syrjintäriskinä vai vahvuutena työpaikallaan. Toisilla aloilla erilaisuus ja normeista poikkeaminen on sallitumpaa kuin toisilla, yleensä perinteisesti sukupuolijakautuneilla aloilla. Nuoremmat ikäluokat ovat tässä yleisesti optimistisempia kuin vanhemmat. (Lehtonen 2016)

Intersukupuolisuuden vaikutus uravalintaan on jossain määrin samankaltainen, vaikka siinä on omat ominaispiirteensä jo varhain tapahtuvien lääketieteellisten hoitojen takia. Vuonna 2016 julkaistussa australialaistutkimuksessa lääketieteellisiin hoitoihin ja kiusaamiseen liittyvät vaikeudet olivat johtaneet siihen, että merkittävästi suurempi osa intersukupuolisista ihmisistä (18 %) kuin koko väestöstä (2 %) oli jättänyt koulun kesken 8-9-luokkalaisena. Transihmisten tavoin myös intersukupuolisten ihmisten mahdollisesti rikkonaisempi koulu- ja opiskeluhistoria voi vaikeuttaa heidän työnsaantiaan. Toisaalta lääketieteelliset toimenpiteet voivat myös aiheuttaa toimintakykyyn ongelmia, jotka voivat heikentää mahdollisuuksia työllistyä. Australialaisessa tutkimuksessa intersukupuolisten vastaajien muuta väestöä alhaisemman tulotason arvioitiin johtuvan osaltaan juuri näistä syistä. (Jones ym. 2016; Oikarinen 2019)

Intersukupuoliset ihmiset joutuvat myös työpaikoilla tekemään päätöksiä siitä, kertovatko he intersukupuolisuudestaan vai eivät. Tämä on todellinen riski, sillä he ovat raportoineet vaikeuksista esimerkiksi työnsaannissa tai työpaikan pitämisessä tilanteissa, joissa he ovat kertoneet intersukupuolisuudestaan töissä. Intersukupuoliset ihmiset ovat raportoineet myös positiivisista vaikutuksista. Nämä ovat liittyneet esimerkiksi siihen, että ihminen on kiinnostunut tietystä alasta omien kokemusten takia tai on hakeutunut tietyntyyppiseen työympäristöön. (Oikarinen 2019)

1.2.4 Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintään liittyvä lainsäädännöllinen tausta

Suomen lainsäädäntö pyrkii turvaamaan sukupuolivähemmistöille syrjimättömän ja turvallisen työympäristön. Syrjinnän kieltämisen kannalta keskeisin on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) eli tasa-arvolaki, joka tuli voimaan 1.1.1987. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolakia uudistettiin uuden yhdenvertaisuuslain säätämisen yhteydessä vuoden 2015 alussa. Tällöin tasa-arvolakiin sisällytettiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kiellot sekä velvoite tällaisen syrjinnän ennaltaehkäisyyn, laajennettiin ja täsmennettiin työnantajan tasa-arvosuunnitelmavelvoitetta, vahvistettiin tasa-arvovaltuutetun itsenäistä asemaa sekä perustettiin uusi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännösten katsotaan koskevan myös fyysisiin sukupuolipiirteisiin kohdistuvaa syrjintää.

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

Tasa-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Edistämissäännökset velvoittavat työnantajia edistämään 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.

Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän. Välitöntä syrjintää on henkilön asettaminen toisia heikompaan asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Välillisessä syrjinnässä käytetään jotain näennäisesti oikeutettua perustetta syynä todelliseen syrjintään. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä ovat syrjinnän muotoja. Vastatoimet eli henkilön aseman heikentäminen oikeuksiin vetoamisen vuoksi ovat myös syrjintää. Syrjintäperuste voi liittyä läheiseen henkilöön tai todellisuutta vastaamattomaan oletukseen.

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. (Tasa-arvolaki 2014)

Tasa-arvolain lisäksi myös eräät muut lait suojaavat sukupuolivähemmistöön kuuluvia syrjintää vastaan. Suomen perustuslain (731/1999) yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolailla tarkennetaan viimeistä syrjintäperustetta koskemaan myös sukupuoli-identiteettiä, sukupuolen ilmaisua ja sukupuolipiirteitä.

Rikoslaki (39/1889) määrittelee syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset ja sisältää laajan syrjintäkiellon (11 luvun 9 §). 47 luvun 3 §:llä kielletään syrjintä työelämässä. (Yhdenvertaisuus.fi)

Työsopimuslaki (55/2001) edellyttää työantajalta työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kieltää työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. (Työturvallisuuskeskus)

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien suojaaminen syrjinnältä liittyy myös työsuojeluhenkilöstön ja -viranomaisten toimenkuvaan. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden torjuntatoimia. Lain mukaan työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön ja työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat jo työn ja työtilojen suunnitteluvaiheessa. Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. (Työturvallisuuskeskus)

Lisäksi valtion virkamieslaki (750/1994) ja laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003) kieltävät työnantajaa syrjimästä työntekijää virkasuhteen aikana ja hakijaa virkasuhteeseen otettaessa. (Yhdenvertaisuus.fi).

Työhön liittyvän lainsäädännön lisäksi sukupuolivähemmistön syrjintään ja elämänhallintaan vaikuttavat muutkin lait, määräykset ja asenteet. Voidakseen vahvistaa oma sukupuoli juridisesti transihmisen on käytävä läpi raskas ja aikaa vievä prosessi, jossa hänen on osoitettava sukupuolikokemuksensa validiteetti ja lisääntymiskyvyttömyys (Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002). Tästä asiasta Suomi on saanut useita huomautuksia kansainvälisiltä ihmisoikeusviranomaisilta (Ihmisoikeuskeskus 2017). Omaa sukupuolta vastaavan nimen saanti on helpottunut vuoden 2018 alusta nimilain uudistuksen yhteydessä, mutta siinäkin maistraatille pitää esittää viranomaiset vakuuttava selvitys sukupuolestaan (Etu- ja sukunimilaki 2017). Ihmisille, jotka eivät ole miehiä, eikä naisia, ei ole olemassa lainkaan virallista sukupuolta, joten he elävät käytännössä ilman monia omaa sukupuolta koskevia oikeuksia. Intersukupuolisten leikkaukset joko mieheksi tai naiseksi heti syntymän jälkeen ovat edelleen riskinä (Oikarinen 2019). Arkielämässä syrjintä, kiusaaminen ja väkivalta sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai sukupuolipiirteiden perusteella on edelleen valitettavan yleistä, eikä niitä usein ymmärretä käsitellä tutkinnassa rikoslain rangaistusta koventavana ns. viharikoksena - niitä kun ei ole erikseen mainittu kyseisessä rikoslain kohdassa (Tarjamo 2020). Ongelmaa ilmenee monissa muissakin maissa ja sitä pidetään merkittävänä uhkana sukupuolivähemmistöjen oikeuksien toteutumiselle (van den Brink ja Dunne 2018).

1.2.6 Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tietämys oikeuksistaan ja kyky ilmoittaa syrjinnästä

Moni työntekijä ei ole tietoinen oikeuksistaan saada tehdä työtään ilman pelkoa syrjinnästä. Myös tieto työnantajan velvollisuudesta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on usein vähäistä. Lisäksi etenkin pienyrityksissä ja työyhteisöissä, joissa henkilöstömäärä alittaa tasa-arvolain osoittaman minimimäärän (30), suunnitelmia ei juurikaan laadita, ja yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus ovat pitkälti työilmapiiristä riippuvaisia tekijöitä. Tasa-arvosuunnitelma antaa turvaa myös työnantajalle, sillä sen laatiessaan työpaikka sitoutuu noudattamaan lakia ja työnantaja antaa henkilöstölle selvän viestin työpaikan avoimuudesta ja tasapuolisuudesta (Lehtonen 2006). Suunnitelma tehdään kuitenkin usein ilman, että sen kirjauksia pannaan todellisuudessa täytäntöön. Yleistä on myös se, että suunnitelmasta puuttuu kokonaan sukupuolen moninaisuuden näkökulma (Attila ja Koskinen 2020).

Tietämättömyyden lisäksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat usein menettäneet luottamuksensa viranomaistahoihin. Siksi useimmat syrjintäkokemukset jäävät ilmoittamatta tahoille, joiden velvollisuus olisi asioihin puuttuminen (Lehtonen ja Mustola 2004).

2 Aineiston keruu ja analyysimenetelmät

2.1 Kyselyn toteutus

Kysymysten laadintaan osallistuivat Dreamwear Club DwC ry, Isio ry Transfeminiinit ry, Translasten ja nuorten perheet ry, Trans ry, Trasek ry ja Setan sukupuolen moninaisuuden toimikunta.

Kysely toteutettiin loka-joulukuussa 2020 verkkokyselynä, joka levitettiin keskeisille verkkosivuille, joilla sukupuolen moninaisuutta edustavien ihmisten oletetaan vierailevan. Näitä olivat mm. Setan tiedotus, Dreamwear Club DwC ry:n, Isio ry:n Transfeminiinit ry:n, Translasten ja nuorten perheet ry:n, Trans ry:n ja Trasek ry:n kotisivut, ja Facebook-yhteisösivut. Kyselyä levitettiin lisäksi myös monille muille trans- ja interihmisten seuraamille somesivustoille ja -ryhmiin.

Kyselyyn saatiin 219 vastausta. Tämä ei ollut aivan toivottu määrä riittävän tilastollisen merkitsevyyden takaamiseksi. Vaikka informaation levittämisellä todennäköisesti saavutettiin suuri joukko kohderyhmää, vastaamisinnokkuus laajaan kyselyyn ei ilmeisesti ollut paras mahdollinen. Kun otos näin perustui vastaajien omaan aktiivisuuteen, se saattoi vinouttaa vastausten sisältöä.

Vastaukset analysoitiin kevään ja kesän 2021 aikana. Raportti kirjoitettiin elo-lokakuun 2021 aikana. Raportin versioita lähetettiin edellä mainituille osallistujaorganisaatioille kommentointia varten. Kyselyrunkoa, analyysia ja raportin tekstiä ovat ystävällisesti kommentoineet Metropolia Ammattikorkeakoulun laadullisen tutkimuksen emeritus-yliopettaja, FT Hannu Lampi, vanhempi tutkija, dosentti, VTT Jukka Lehtonen WeAll-hankkeesta Helsingin yliopiston sukupuolentutkimuksen oppiaineesta, YTM Ida Loponen, SH Elina Partanen ja PsM, YTM Anne Tamper.

2.2 Kyselyn rakenne

Kyselyssä oli seuraavat taustamuuttujiksi katsottavat osiot:

1. Demografiset taustatiedot
   - Asuinalue
   - Asuinalueen tyyppi
   - Koulutustausta

2. Sukupuoli-identiteettiä kuvaavat taustatiedot
   - Syntymässä määritetty sukupuoli
   - Sukupuolikokemuksen pysyvyys/liikkuvuus
   - Sukupuolikokemus alueilla mies - nainen - ei-binääri
   - Intersukupuolisuus
   - Sukupuolen ilmaisu alueilla mies – nainen – ei-binääri
   - Sukupuolen/ilmaisun julkisuus
   - Käsitys siitä, miten muut sukupuolittavat: Mies – nainen – ei-binääri
   - Ilmaisu, jolla omaa sukupuolta kuvataan
   - Muut vähemmistötekijät

3. Sukupuoli-identiteetin julkisuutta kuvaavat taustatiedot
   - Asema työyhteisössä töissä ollessa
   - Työsuhteen tyyppi ja kesto
   - Työttömyys
   - Työpaikan sektori: Julkinen, yksityinen, kolmas
   - Työpaikan nais- ja miesenemmistöisyys
   - Oikean identiteetin tai transtaustan julkisuus työelämässä
   - Meneillään olevan ja läpikäydyn transprosessin julkisuus

Varsinaiset työelämässä kohdattuun syrjintään liittyvät kysymykset muodostivat seuraavanlaiset kokonaisuudet:

4. Kokemukset työnhakuun liittyvästä syrjinnästä
5. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta kollegojen taholta
6. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta esimiehen taholta
7. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta asiakastilanteissa
8. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta sidosryhmätilanteissa
9. Kokemukset syrjinnästä ja tuesta luottamushenkilöiden tai viranomaisten taholta
10. Kysymyksiä niille, jotka eivät ole olleet töissä julkisesti omana itsenään.

Kysymyksissä oli muodoltaan

- strukturoituja kyllä-ei -muotoisia kysymyksiä,
- kokemuksen yleisyyttä kartoittavia kysymyksiä,
- viisiportaisella mielipidettä mittaavalla likert-asteikolla esitettyjä väittämiä,
- vapaana tekstinä vastattavia kysymyksiä, lähinnä strukturoitujen kysymysten vastausten tarkempaan kuvailuun.

Kysymyssarjat on muodostettu tyypillisistä tilanteista, joissa sukupuolivähemmistöön kuuluva voi joutua syrjinnän tai häirinnän kohteeksi tai kokee itsensä joukkoon kuulumattomaksi. Mukana on myös kysymyksiä, joilla kartoitetaan työyhteisössä koettua tukea ja kannustusta. Kysymykset ovat likimain samat kuin vuoden 2016 kyselyssä, mutta vastaamiseen liittyvä asteikko on muutettu valtaosaan kysymyksistä likert-asteikosta muotoon, jossa kysytään kokemusten yleisyyttä.

2.3 Analyysimenetelmät ja tulosten raportointi

Analyysissa laskettiin numeraalisten vastausten lukumäärät toisaalta kaikista kaikkien vastaajien vastauksista ja erotettiin sitten niiden vastaukset, jotka olettivat taustansa tiedetyksi työpaikalla niiden vastauksista, jotka vielä salasivat taustansa. Sanalliset kuvailut luokiteltiin ja niistä edustavimmat valittiin mukaan raporttiin. Varsinaista syvää laadullista analyysiä ei tehty.

Analyysivaiheessa tehtiin ristiintaulukointeja taustamuuttujien perusteella eri tavoin jaettujen vastaajaryhmien välillä ja laskettiin niistä khi toiseen -arvot ja niiden merkitsevyydet. Suuresta ristiintaulukointien määrästä tähän raporttiin on otettu vain ne, joissa eroa on ryhmien välillä tilastollisesti huomionarvoisesti niin, että ne ovat tilastollisesti ainakin lähellä melkein merkitsevää tasoa tai ne ovat muuten huomionarvoiset.

Vastaajista 172:lla on vähintään aavistus siitä, että heidän transtaustansa tiedetään työpaikalla. Tällöin voidaan olettaa, että he ovat voineet kohdata nimenomaan identiteettiinsä tai taustaansa 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 172 vastaajan mukaisesti. Osa kysymyksistä koskee vielä pienempää joukkoa, jolloin prosentit on osin korvattu lukumäärillä.

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

Kyselyn tulosten raportointi on tässä dokumentissa jaettu neljään osaan. Ensimmäisessä kuvataan ja analysoidaan vastaajien identiteettiin liittyviä taustatietoja. Toinen osa sisältää yleisiä demografisia ja koulutukseen ja työelämään suhteessa olevia taustatietoja ja niiden suhdetta muihin taustamuuttujiin. Kolmas osa käsittelee niiden vastaajien kokemuksia, jotka olettavat taustansa tiedetyn työpaikalla. Neljäs osa käsittelee identiteettinsä salanneitten ajatuksia. Analyysiosien jälkeen tehdään johtopäätöksiä ja pohditaan keinoja tilanteen parantamiseksi.

3 Tulokset

3.1 Vastaajien moninainen sukupuoli

Kyselyyn vastasi yhteensä 219 sukupuolivähemmistöön kuuluvaa. Vastaajia oli enemmän kuin vuoden 2016 114 vastaaja, oletettavasti todennäköisesti tehokkaamman tiedotuksen ansiosta.

Kaikista vastaajista syntymässään naiseksi määriteltyjä oli huomattavasti mieheksi määritettyjä enemmän (taulukko 1). Osa vastaajista ei halunnut vastata tähän kysymykseen, koska koki syntymässä määrätyn sukupuolen kyselyn traumaattisena.

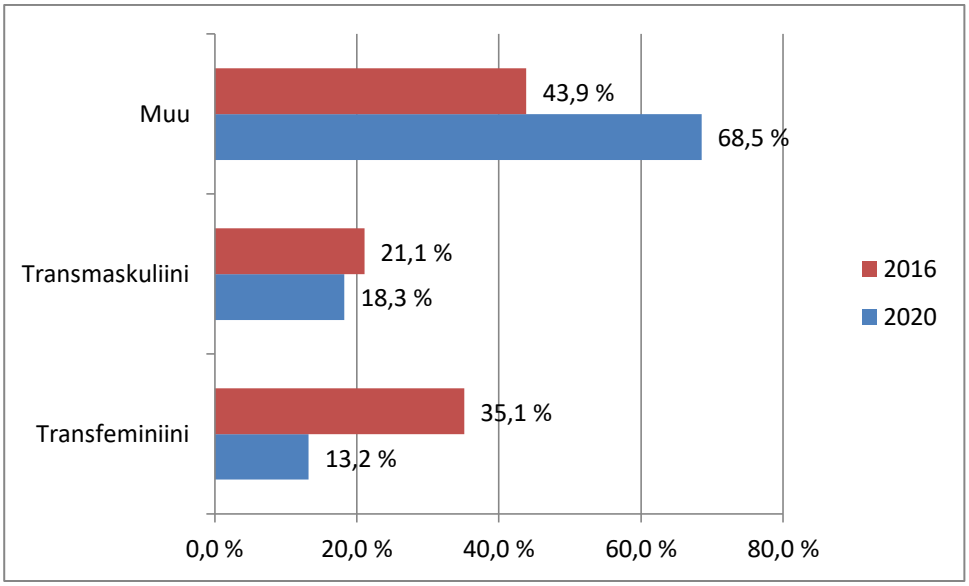
Syntymässä määritetty sukupuoli	Lukumäärä	Osuus
tyttö	162	74,0 %
poika	50	22,8 %
ei tyttö eikä poika	1	0,5 %
En halua vastata	6	2,7 %

Taulukko 1. Vastaajien syntymässä määritelty sukupuoli lukumäärinä ja prosentteina. N = 219

Sukupuolikokemusta kysyttiin feminiinisyyttä, maskuliinisuutta ja ei-binäärisyyttä mittaavien muuttujien avulla. Vastaajilta kysyttiin myös, oliko heidän kokemuksensa sukupuolestaan likimain pysyvä vai vaihteliko se ajoittain. Lopuksi pyydettiin kertomaan kokemusta/identiteettiä parhaiten kuvaava sana.

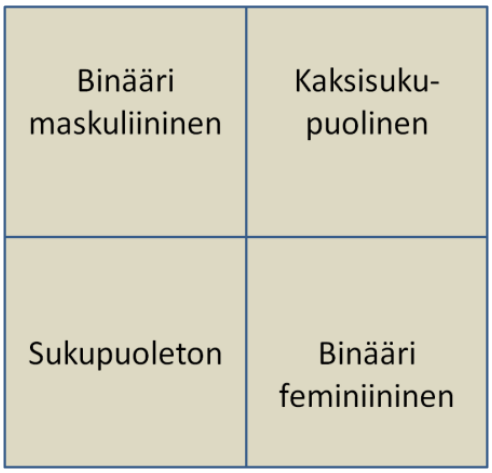
Nämä vastaajien omat sanalliset kuvaukset omasta sukupuolestaan olivat hyvin vaihtelevia selkeistä feminiinisestä ja maskuliinisesta hyvin komplisoituihin yhdistelmiin ja kuvauksiin, joissa esiintyivät mm. liitteessä 1 esiintyvät elementit. Liitteessä kauttaviiva viittaa samaa tarkoittavaa ja kaksisuuntainen nuoli <-> vaihtelua kokemusten välillä.

Kun vastaajien ilmoittama sukupuolikokemus jaetaan karkeasti transmaskuliineihin, transfeminiineihin ja muihin, viime mainittu ryhmä oli ylivoimaisesti yleisin transfeminiinien ollessa selkeästi näistä vähemmistönä (kuvio 1). Tässä suhteessa jakauma poikkeaa merkittävästi vuoden 2016 kyselystä, jossa oli suhteessa enemmän binäärejä vastaajia ja heistä erityisesti transfeminiinejä. Transfeminiinien määrän vähäisyydelle on vaikea löytää syitä, mutta ei-binäärien vastaajien määrän kasvu saattaa liittyä siihen, että heihin saatiin vuonna 2020 paremmin yhteyttä.



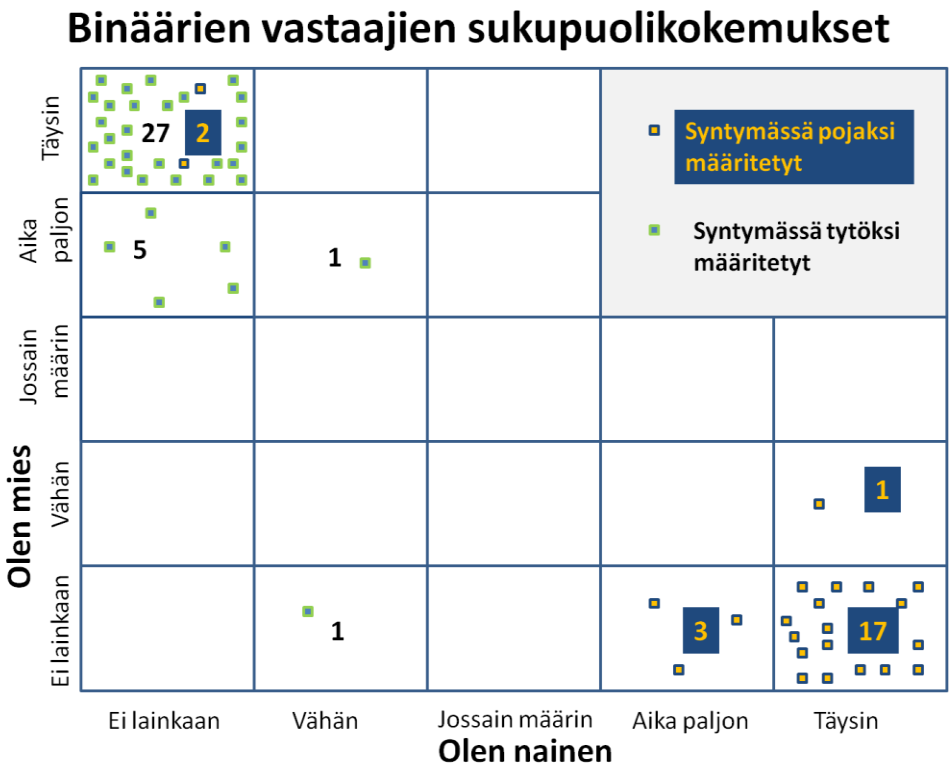
Kuvio 1. Vastaajien sukupuolikokemuksen karkea jako prosentteina verrattuna vuoden 2016 kyselyyn.

Valtaosa vastaajista koki kokemuksensa pysyväksi. Vastausten perusteella sukupuolikokemuksia voidaan kuvata kuvion 2 mukaisesti feminiinisen ja maskuliinisen kokemuksen virittämissä ulottuvuuksissa niin, että binäärit sukupuolikokemukset osuvat vasempaan yläkulmaan (maskuliininen) ja oikeaan alakulmaan (feminiininen). Vasen alakulma edustaa sukupuoletonta ja oikea yläkulma molempia binäärisiä sukupuolia vastaavaa kokemusta yhtäaikaa. Kokemusta kuvaava muuttuja ei sisällä tässä mallissa sukupuolikokemuksen negatiivista ulottuvuutta, joka voisi kertoa dysforian asteesta.



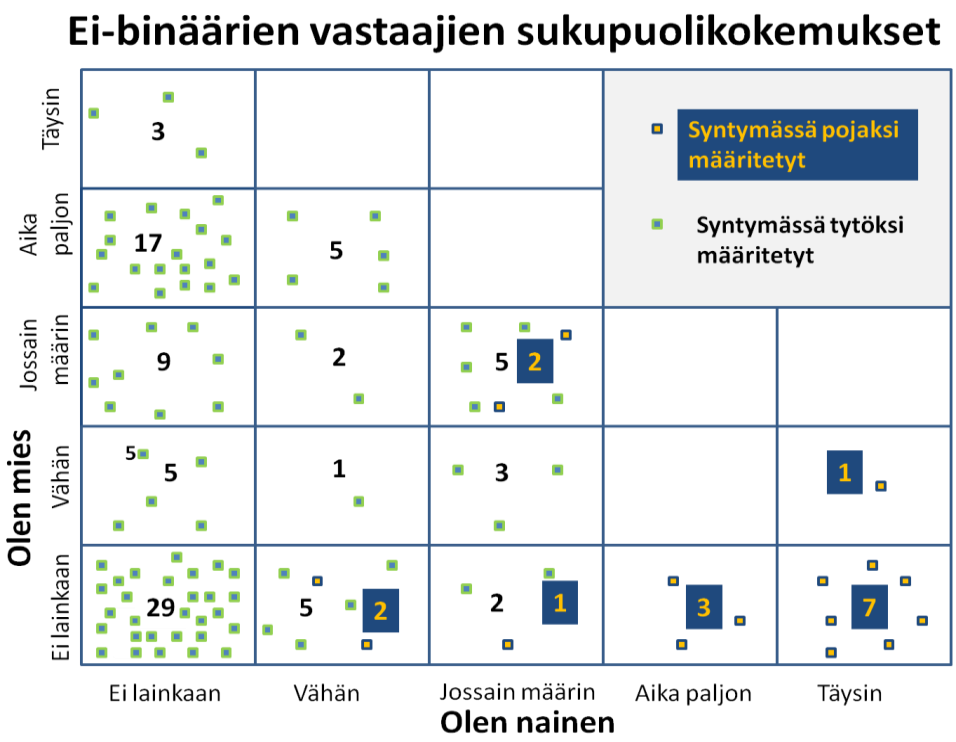
Kuvio 2. Sukupuolikokemuksen kuvaus feminiinisen ja maskuliinisen kokemuksen ulottuvuuksissa

Vastaajien pysyvät binäärit kokemukset asettuivat selkeästi syntymässä määriteltyyn nähden vastakkaisen binäärin kokemuksen alueelle eli transfeminiineillä feminiiniseen ja transmaskuliineilla maskuliiniseen lohkoon (kuvio 3). Pari poikkeusta tästä selittynee sillä, että vastaaja on tulkinnut kysymyksen omalla tavallaan.



Kuvio 3. Binäärien sukupuolikokemusten jakautuminen feminiinien ja maskuliinien ulottuvuuksien perusteella.

Pysyväksi ilmoitetut ei-binäärit kokemukset olivat tätä moniulotteisempia. Syntymässä tytöiksi määritetyillä vastaajilla osui eniten kokemuksia sukupuolettomalle alueelle, mutta osa asettui myös binääristi maskuliiniselle alueelle (Kuvio 4). Syntymässä pojiksi määritellyillä oli tähän nähden vähemmän binäärejä feminiinisen alueen kokemuksia. Vain muutaman ei-binäärin vastaajan kokemus sisälsi molempia binäärejä sukupuolia enemmän kuin ”vähän”. Kaksisukupuolisuus oli siis tässä vastaajajoukossa harvinaista.



Kuvio 4. Ei-binäärien sukupuolikokemusten jakautuminen feminiinien ja maskuliinien ulottuvuuksien perusteella.

Vastaajista, jotka ilmoittivat kokemuksen muuttuvan, 41 ilmoitti muutoksen olevan vaihtelevaa ja 11 kuvasi muutosta sukupuolikokemuksesta toiseen yksisuuntaisesti. Liukumat feminiinisen ja maskuliinisen välillä olivat näissä joukoissa varsin tyypillisiä verrattuna liikkeisiin joko feminiinisyyden tai maskuliinisuuden sisällä tapahtuvaan liukumisen verrattuna (taulukko 2). Syy tähän voi olla se, että sisäisiä liukumia ei ole mielletty niin selvästi ylipäätään liukumiksi kuin feminiinisen ja maskuliinisen välillä tapahtuvien liukumien kohdalla.

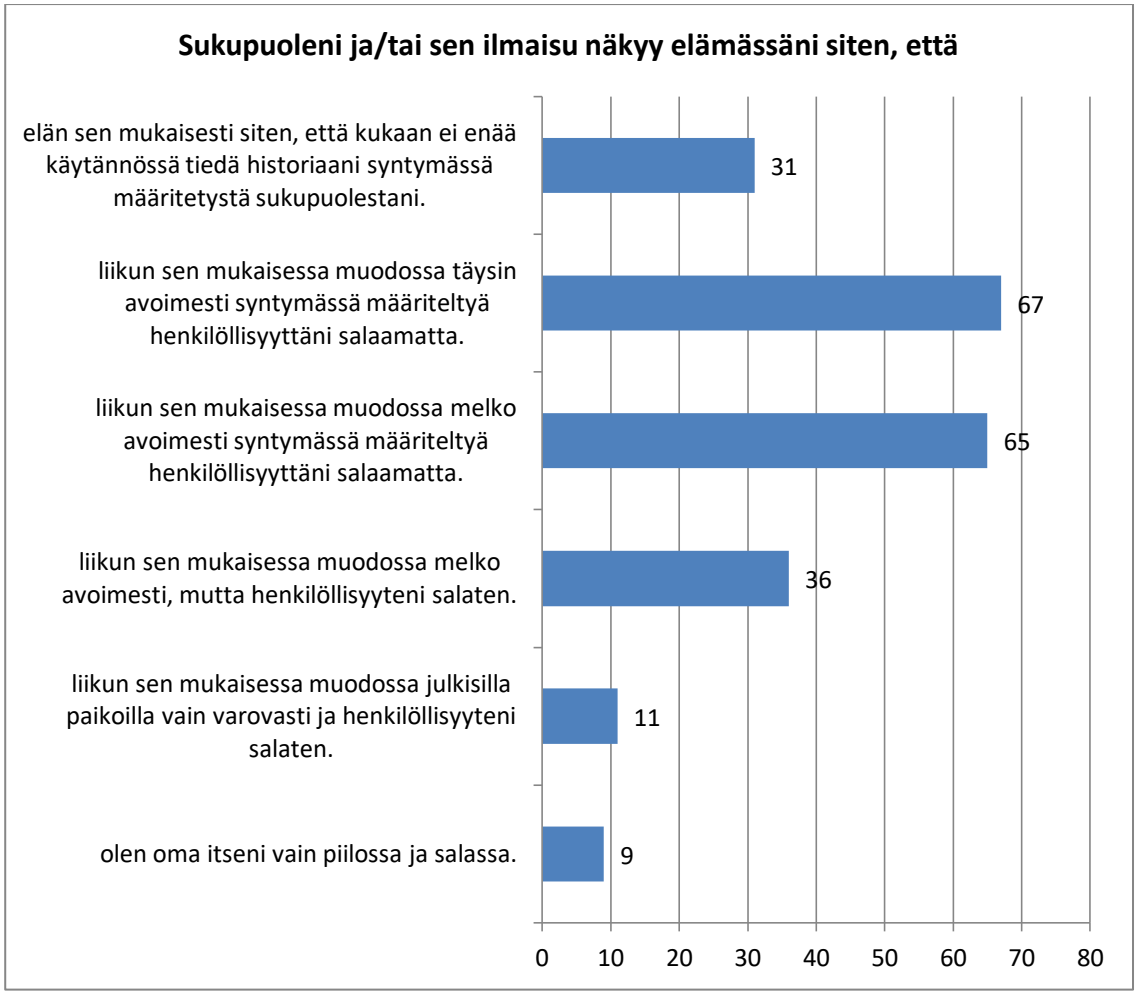
	Syntymässä	**määritetty**
Identiteetti liikkuu	pojaksi	tytöksi
feminiinisen ja maskuliinisen välillä	11	22
feminiinisen sisällä	2	5
maskuliinisen sisällä	0	8

Taulukko 2. Ajallisesti vaihteleviksi ilmoitettujen sukupuolikokemusten sijoittuminen feminiinisyys-maskuliinisuus-avaruuteen. N = 48

Kymmenen vastaajaa ilmoitti olevansa intersukupuolinen. Heistä kaksi ilmoitti olevansa transmaskuliineja ja loput kuuluvat ryhmään ”muut”. Se, miten heidät on määritelty syntymässä ja miten he sukupuoltaan kokevat ja ilmaisevat, vaihtelee niin, että heistä ei näillä perusteilla muodostu yhtenäistä ja muista erottuvaa ryhmää. Heidän kokemuksensa työelämästä eivät myöskään eroa erityisesti muiden sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksista. Tästä syystä heidän kokemuksiaan työelämässä tarkastellaan muiden joukossa.

3.1.1 Näkyvyys, avoimuus ja sukupuolittaminen työyhteisössä

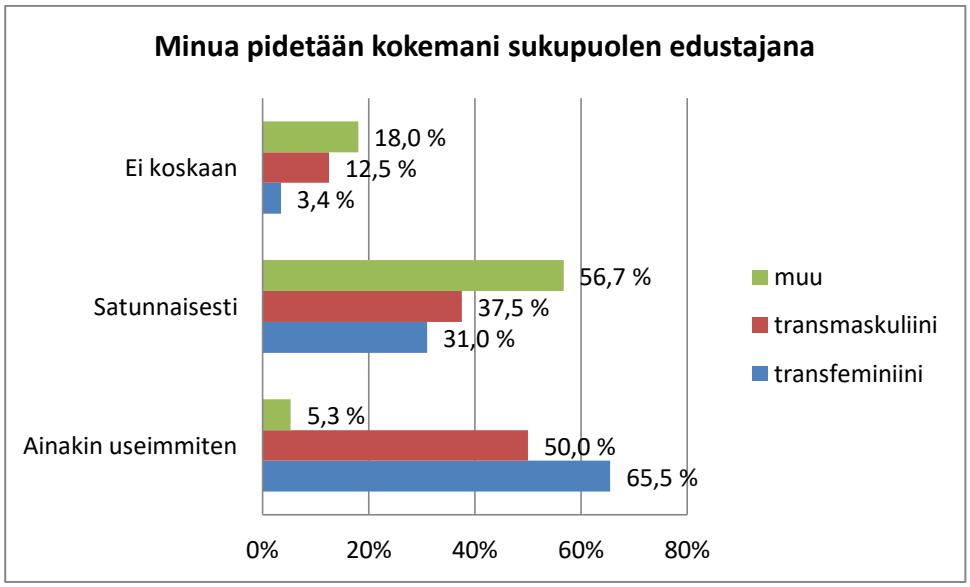
Vastaajien omaksi kokema sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti oli valtaosin melko yleisesti tiedossa (132 vastausta / 60,3 %). 31 vastaajaa (14,2 %) ilmoitti, että heillä syntymässä määritetty sukupuoli ei ole enää yleisesti tiedossa. Vastaukset ovat tässä ristiriitaisia, koska toisaalta vain kolme heistä kertoi toisen kysymyksen kohdalla, että taustaa ei tiedetä työpaikalla. Ero johtunee siitä, että tässä kohdassa on vastattu arkielämää, vaikkapa kaupassa asiointia ajatellen. Runsas neljännes (56 vastaajaa) ilmoitti, että heidän todellinen sukupuolensa tai identiteettinsä ei ole yleisesti tiedossa. (Kuvio 5)



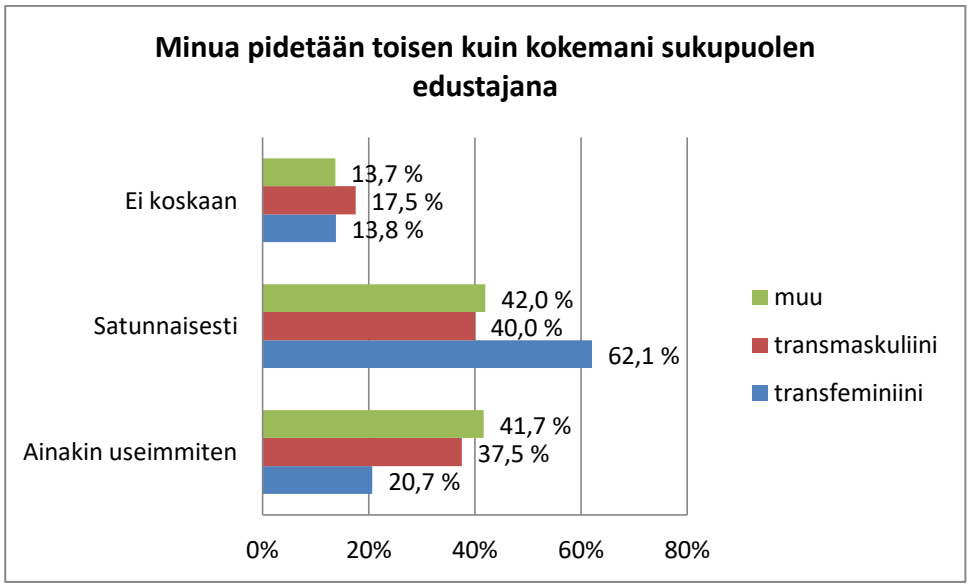
Kuvio 5. Kaikkien vastaajien jakautuminen identiteetin näkyvyyden suhteen lukumäärinä (N = 219)

3.1.2 Sukupuolittaminen ulkopuolisten taholta ja identiteetin julkisuus

Vastaajista transfeminiinit ilmoittivat tulleensa kohdatuksi naisina valtaosin ja vain pieni vähemmistö koki tilanteen päinvastaiseksi. Transmaskuliineilla oikein sukupuolittaminen oli tätä jonkin verran harvinaisempaa (kuvio 6). Muu kuin binääri identiteetti ei välttämättä näy päällepäin niin, että ihmiset tekisivät sen perusteella johtopäätöksiä vastaantulijan sukupuolesta. Tämä näkyy selvästi vastauksissa, joissa ei-binäärin kokemuksen omaavat vastaajat kertoivat kokemuksen mukaisen sukupuolittamisen olevan vielä huomattavasti harvinaisempaa kuin binääreillä vastaajilla. Transmaskuliinit kertovat kohdanneensa ainakin useimmiten tapahtuvaa väärin sukupuolittamista tranfeminiinejä useammin (Kuvio 7)

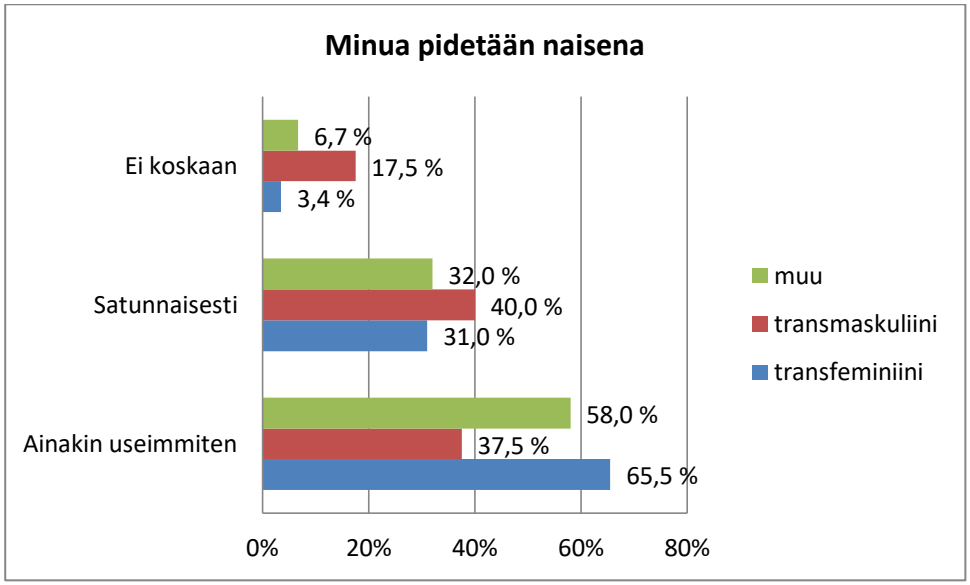


Kuvio 6. Vastaajien arvio siitä, miten usein he tulevat sukupuolitetuksi oman kokemuksen mukaisesti.



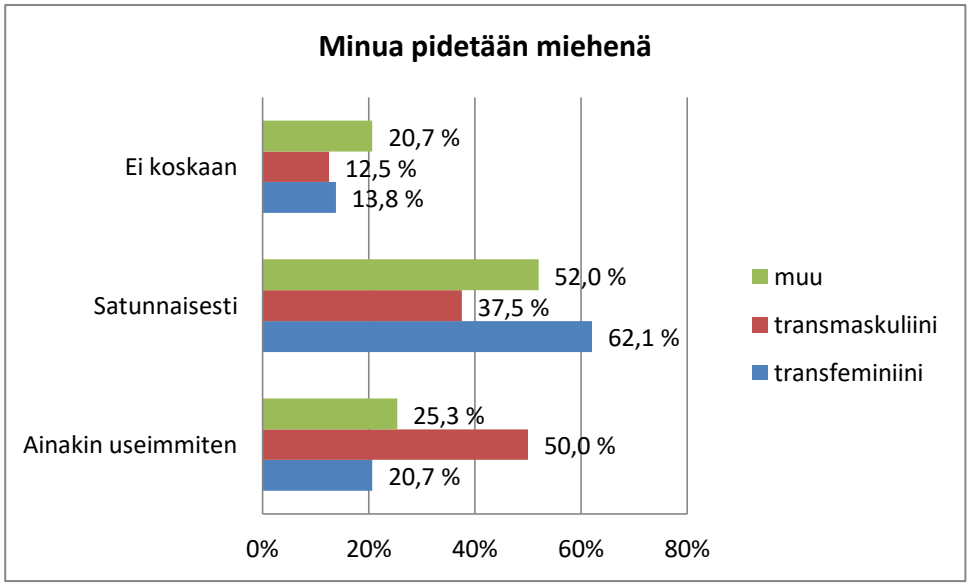
Kuvio 7. Vastaajien arvio siitä, miten usein he tulevat sukupuolitetuksi oman kokemuksen vastaisesti.

Kun vastaajilta kysyttiin, pidettiinkö heitä naisena, transfeminiinit vastasivat luonnollisesti selvästi useimmin myöntävästi ja vähiten kieltävästi. Transmaskuliinit taas vastasivat tähän selvästi vähiten myöntävästi ja eniten kieltävästi (kuvio 8).



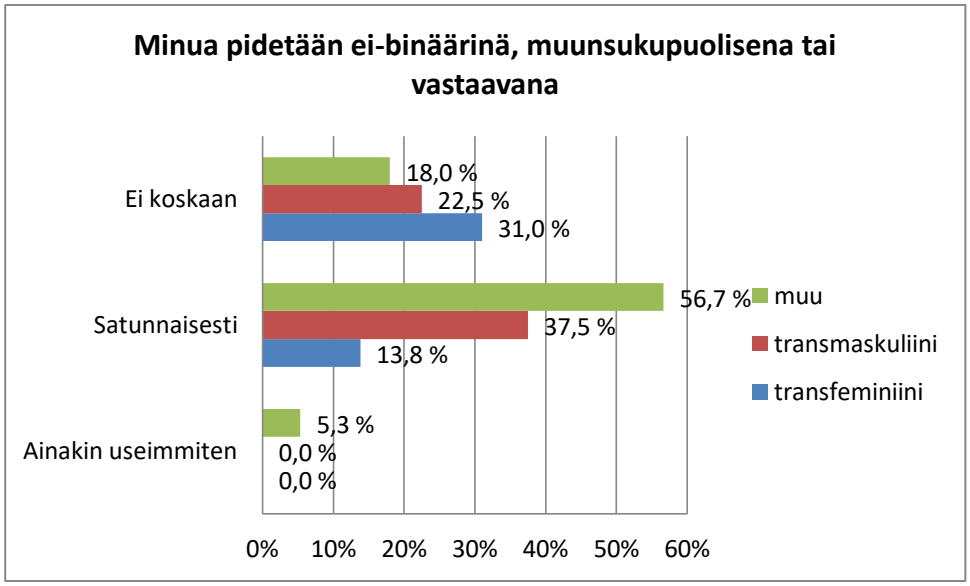
Kuvio 8 Vastaajien arvio siitä, miten usein kanssaihmiset pitävät heitä naisina. $p = 0{,}057$

Kysymykseen siitä, pidettiinkö vastaajaa miehenä, transmaskuliinit vastasivat vastaavasti useimmin myöntävästi. Kielteisen vastauksen antoivat useimmin ryhmän ”muu” vastaajat (Kuvio 9).



Kuvio 9. Vastaajien arvio siitä, miten usein kanssaihmiset pitävät heitä miehinä. $p < 0{,}05$

Ei-binäärinä vastaajia piti vain harvat: Vain 5,3 % ryhmän ”muu” vastaajista ilmoitti niin tapahtuneen useimmiten (Kuvio 10). Vastauksissa, jossa vastaajaa ei ollut pidetty koskaan ei-binäärinä, oli varsin pieniä eroja erityisesti transmaskuliinien ja ryhmän ”muu” välillä. Tulos on samansuuntainen väärin ja oikein sukupuolittamiseen liittyneen kysymyksen kanssa: Ei-binäärit sukupuolikokemukset ja -identiteetit tunnistetaan huomattavasti binäärejä heikommin.



Kuvio 10 Vastaajien arvio siitä, miten usein kanssaihmiset pitävät heitä ei-binäärinä, muunsukupuolisena tai vastaavana. $p < 0,01$

Noin viidennes vastaajista kertoi, että heidän oikea sukupuolensa ei ole työpaikalla tiedossa. Lopuilla on vähintäänkin aavistus siitä, että asiasta tiedetään (taulukko 3).

Olen salannut sen, mitä oikeasti koen olevani ja olen vakuuttunut, että sitä ei tiedetä.	20,1 %
Minulla on aavistus siitä, että se, mitä oikeasti koen olevani, tiedetään.	32,0 %
Olen vakuuttunut, että se, mitä oikeasti koen olevani, tiedetään.	41,1 %

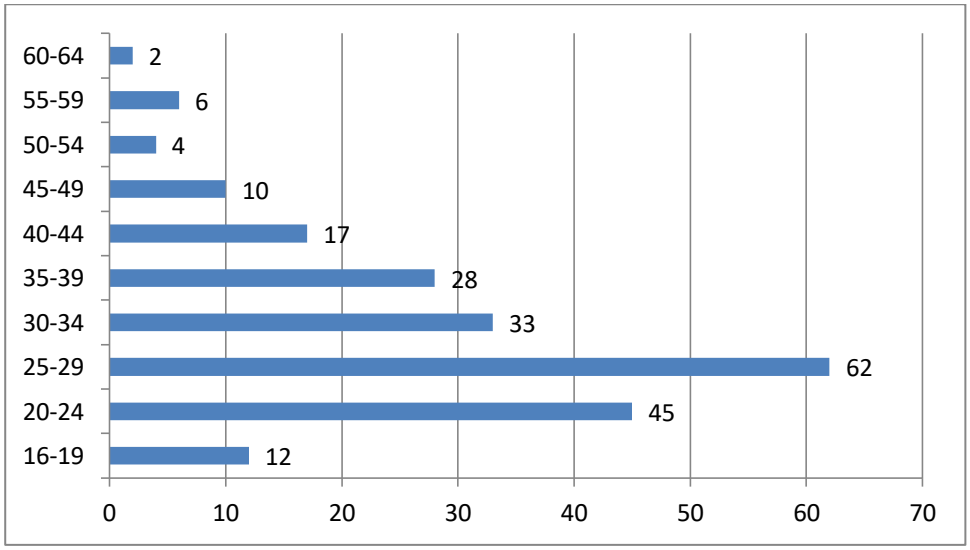
Taulukko 3. Vastaajien käsitysten prosenttiosuudet siitä, tiedetäänkö työpaikalla se, mitä he oikeasti ovat. N = 219

Vastaajista 59:llä on ollut korjausprosessiin liittyviä sairauslomia. 41 ilmoitti työpaikalla tiedettävän meneillään oleva sukupuolenkorjausprosessi. 30 vastaajaa ilmoitti jo läpikäydyn sukupuolenkorjausprosessin olevan tiedossa työpaikalla.

3.2 Yleiset demografiset taustatiedot ja niihin liittyvät tulokset

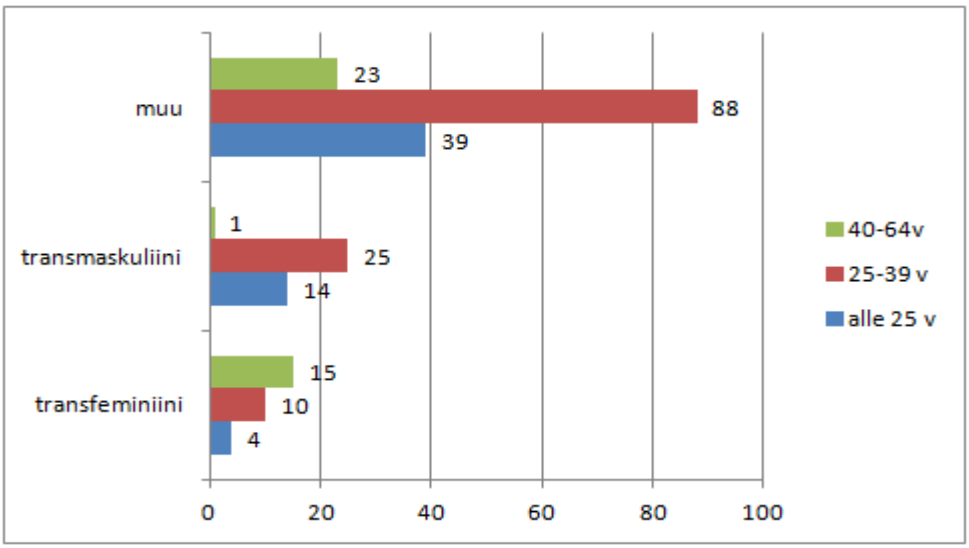
3.2.1 Vastaajien ikä

Vastaajista valtaosa oli nuoria tai nuoria aikuisia. Alle 20-vuotiaita on saman verran kuin yli 50-vuotiaita (kuvio 11). Vuoden 2016 kyselyyn verrattuna 25-49-vuotiaita vastaajia oli selvästi enemmän ja vastaavasti yli 50-vuotiaita selvästi vähemmän .



Kuvio 11. Kaikkien vastaajien ikäjakauma lukumäärinä. (N = 219)

Vastaajista transfeminiineissä oli huomattavasti enemmän yli 40-vuotiaita ($p < 0,001$) (kuvio 12). Ikäjakauman eroilla vuoden 2016 kyselyyn nähden voi olla merkitystä tuloksiin.



Kuvio 12 Transfeminiinien, transmaskuliinien ja ryhmän ”muu” ikäjakaumat lukumäärinä. (N= 219)

3.2.2 Vastaajien asuinalueet ja asuinaluetyypit

Vastaajista valtaosa asui Etelä-Suomessa, kun taas Pohjois- ja Itä-Suomessa asuvia vastaajia oli varsin vähän (taulukko 4). Tässä ennen kaikkea Itä-Suomen osuus on alueen koko väestömäärään nähden (n. 15 %) alhainen. (Tilastokeskus 2020a)

	Vastaajia	%	Koko väestö %
Etelä-Suomi	128	58,4 %	46,0 %
Länsi-Suomi	56	25,6 %	26,2 %
Pohjois-Suomi	18	8,2 %	12,0 %
Itä-Suomi	12	5,5 %	15,3 %
Vaihtelevasti Suomessa.	5	2,3 %	

Taulukko 4. Vastaajien asuinpaikat lukumäärinä ja prosentteina N=219

Vastaajien asuinpaikkatyypin suhteen pääkaupunkiseutu on voimakkaasti yliedustettuna, koko väestöstä siellä asuu noin neljännes (taulukko 5) (Helsingin seutu.fi 2020; Verkkouutiset 2019).

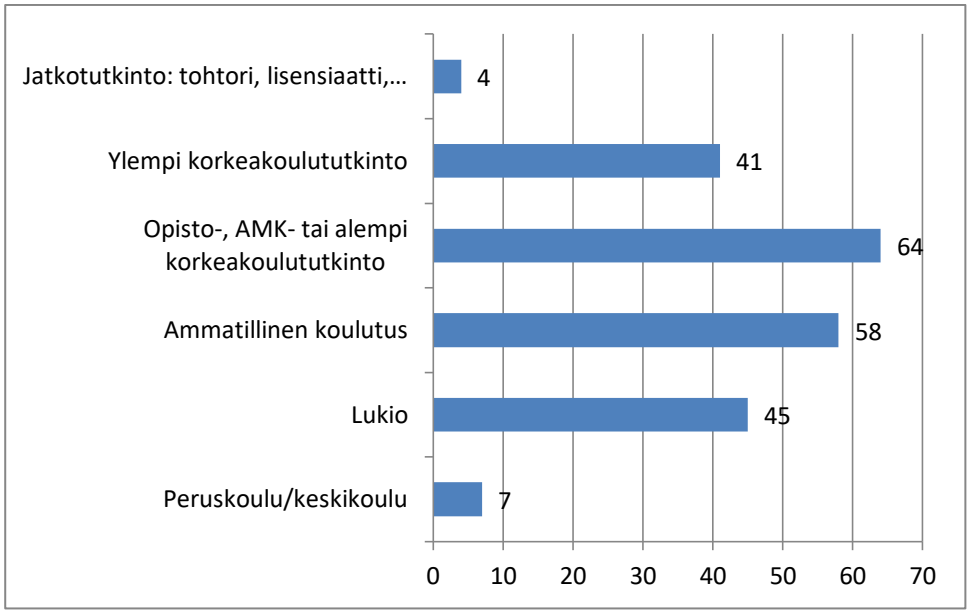
Asuinpaikkatyyppi	Määrä	%
Pääkaupunkiseutu	98	44,7 %
Muu suuri kaupunki	79	36,1 %
Pieni kaupunki	25	11,4 %
Maaseututaajama	11	5,0 %
Haja-asutusalue	6	2,7 %

Taulukko 5. Vastaajien asuinpaikkatyypit lukumäärinä ja prosentteina. N=219

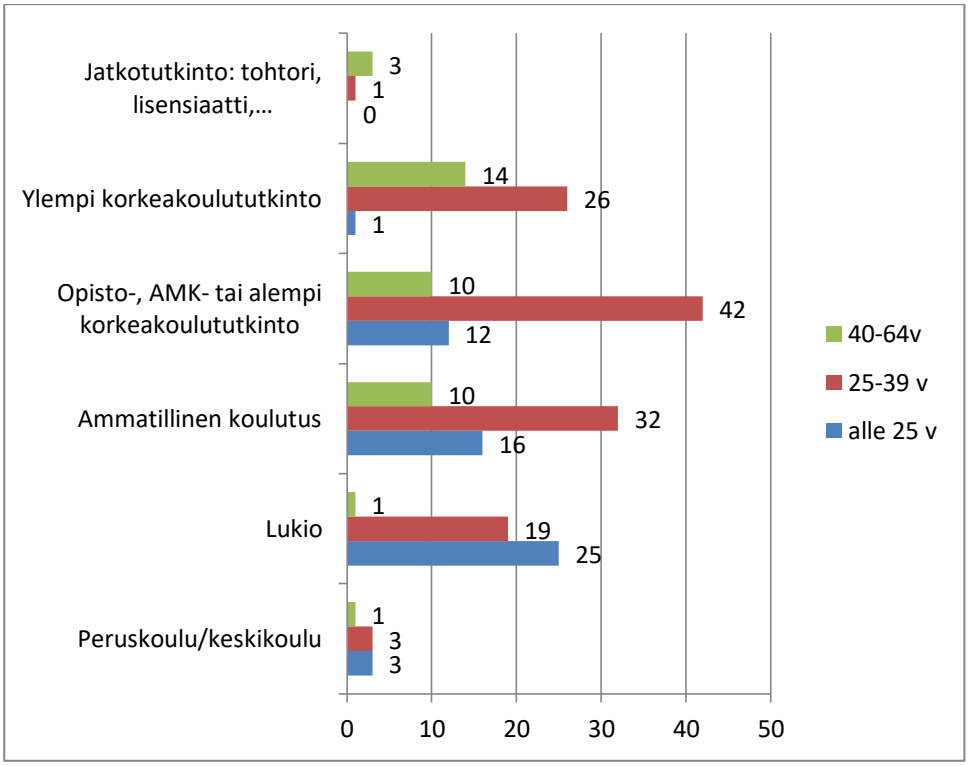
3.2.3 Koulutustausta

Koulutustaustassa huomionarvoista on pelkän peruskoulun tai lukion käyneiden suuri määrä (kuvio 13).

Kun koulutustaustaa tarkastellaan ikään nähden, huomio kiinnittyy vailla ammattiin johtavaa koulutusta oleviin, joita on aika paljon myös yli 25-vuotiaissa (Kuvio 14). Lukiotaustaisista vain 13 ja peruskoulun käyneistä kaksi teki töitä opiskelun ohessa, ja vailla ammattiin johtavaa koulutusta olevia on paljon myös yli 25-vuotiaissa. Tilanne ei siis selity pelkällä nuoruudella ja opiskelulla.



Kuvio 13. Vastaajien koulutustausta lukumäärinä. N = 219

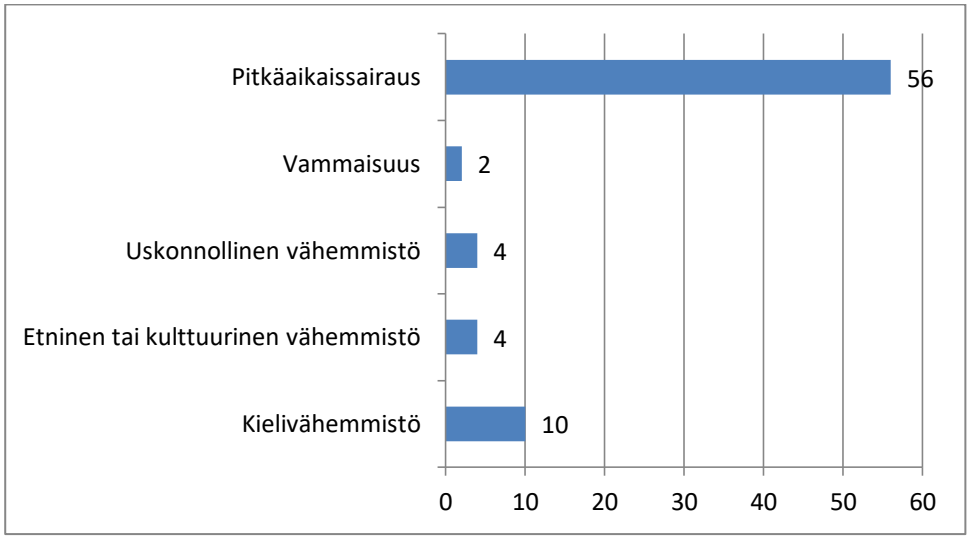


Kuvio 14. Vastaajien koulutustausta ikäryhmittäin. N = 219

3.2.4 Muut vähemmistötekijät

Vastaajilta kysyttiin myös muihin vähemmistöihin kuulumista. Merkittävin näistä oli pitkäaikaissairaudet, joita oli yli neljänneksellä vastaajista. Sukupuolivähemmistöissä pitkäaikaissairauksista tyypillisiä ovat vähemmistöstressiin sekä sukupuoli- ja kehodysforiaan liittyvät mielenterveysongelmat. (Oikeusministeriö 2018)

Tämän lisäksi kielivähemmistöön kuului 4,6 %. Muihin vähemmistöihin ilmoitti kuuluvansa vain muutama vastaaja (kuvio 15).

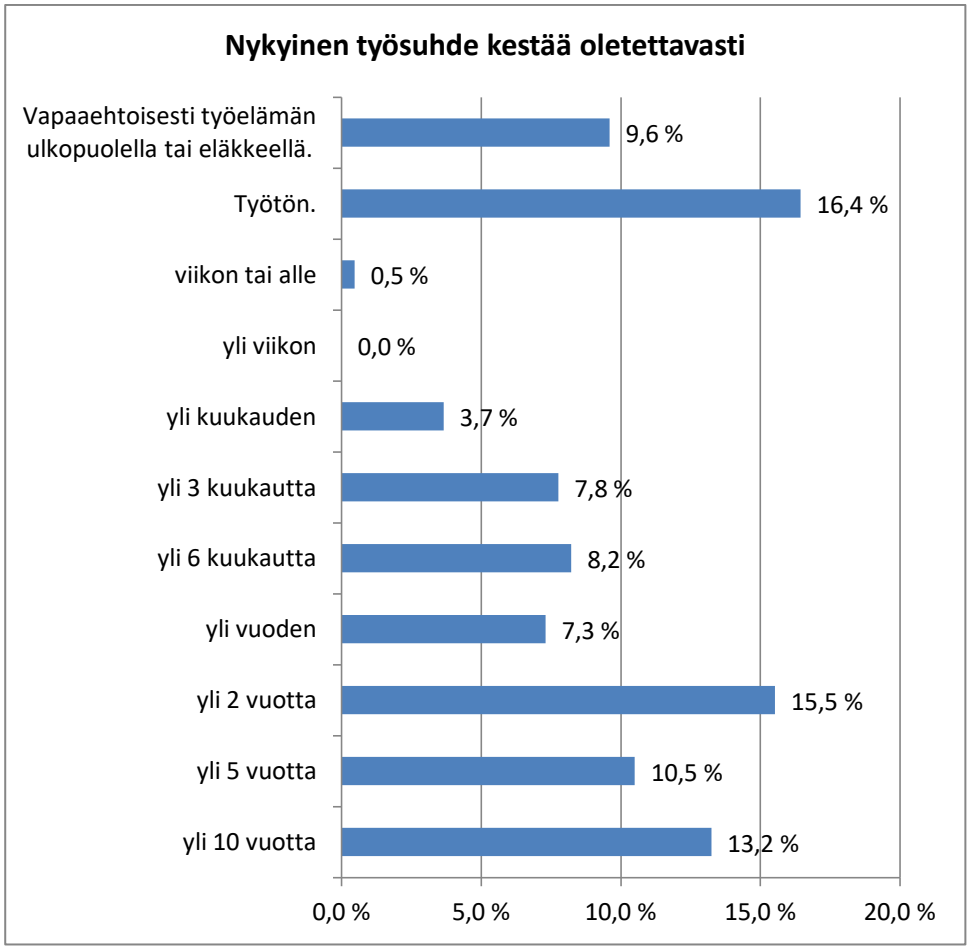


Kuvio 15. Vastaajien ilmoittamat muut vähemmistötekijät lukumäärinä.

3.2.5 Työsuhteiden luonne ja kesto

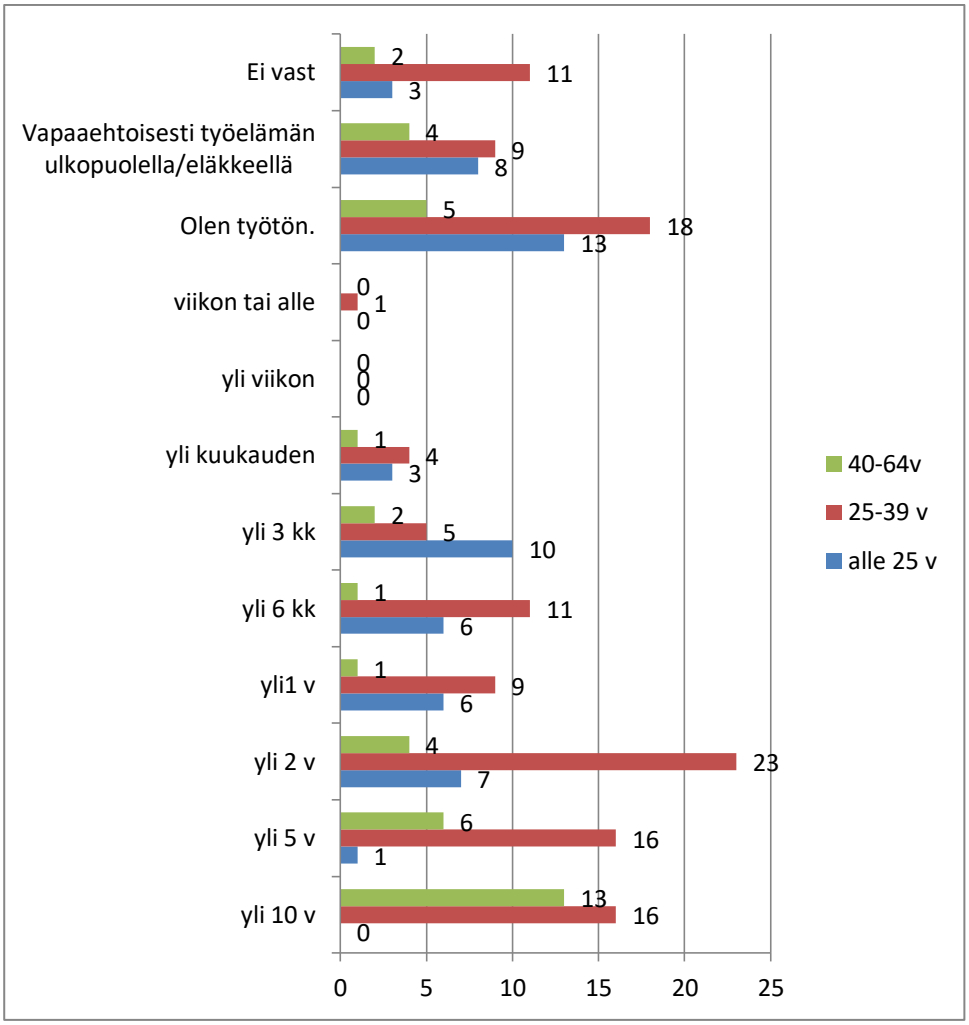
Vastaajista 146 (66,7 %) ilmoitti olevansa työelämässä vastaamisajankohtana syksyllä 2020. Vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella tai eläkkeellä olevat olivat aika tasaisesti kaikista ikäluokista, valtaosin ryhmään ”muut” kuuluvia ja heistä noin puolella oli pitkäaikaissairaus.

Työttömyys oli huomattavasti koko väestöä korkeampaa: Vastaajista 16,4 % oli työttömänä vastaamisajankohtana (kuvio 16).kun Suomen yleinen työttömyysaste syyskuussa 2020 oli 7,6 %. Vuonna 2016 tehdyssä vastaavassa kyselyssä vastaajien työttömyysprosentti oli 22,8 %, kun se oli valtakunnallisesti 8-9 prosentin tasolla. Näin vuoden 2020 kyselyyn vastanneiden työttömyys näyttäisi olevan vähäisempää niin absoluuttisesti kuin suhteellisestikin vuoden 2016 kyselyn vastauksiin nähden. (Tilastokeskus 2016; 2020b)



Kuvio 16 Kaikkien vastaajien työsuhteen keston prosentuaalinen osuus. N = 203

Alle 25-vuotiasta vastaajista 23,2 % oli työttömänä (kuvio 17), kun koko maassa vastaavan ikäisten työttömyysaste oli syyskuussa 2020 14,3 % (Tilastokeskus 2020c).



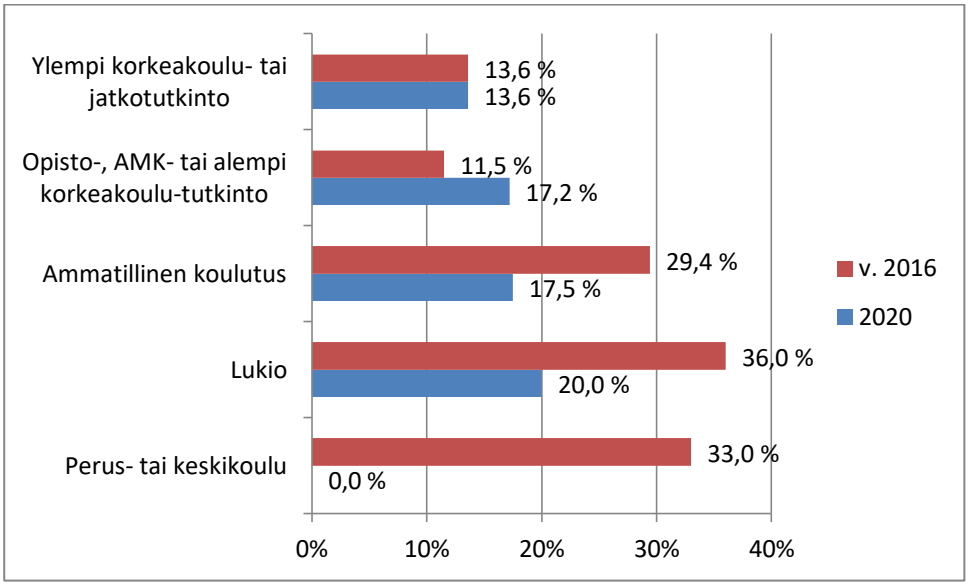
Kuvio 17. Työssä olevan työsuhteen keston suhde vastaajien ikään prosentteina, kaikki vastaajat (N = 203)

Koko väestössä korkea-asteen koulutuksen saaneiden työttömyysaste oli vuonna 2017 6 % ja pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden työttömyysaste oli 23 %. Keskiasteen koulutuksen saaneiden työttömyysaste on pysynyt yleensä jossain näiden lukemien välillä.

Tässä kyselyssä työttömyysprosentti on korkein lukiotaustaisilla vastaajilla (22,5 %). Pelkästään lukiotaustaisista oli myös muita suurempi määrä (17,5 %) vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella, joten heitä oli näistä kahdesta syystä kaiken kaikkiaan muita enemmän työelämän ulkopuolella (p = 0,061).

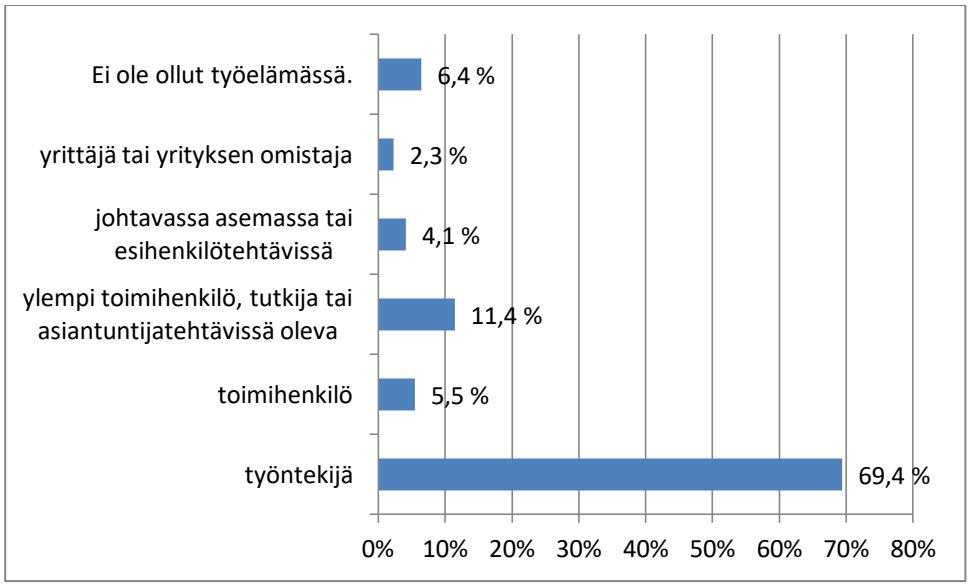
Muukin toisen asteen ja alemman korkea-asteen koulutuksen saaneiden työttömyys oli lähes samalla tasolla. Yllättävä tulos on perus- tai keskikoulutaustaisten olematon työttömyys. Asiaan vaikuttaa toki pelkän perusasteen käyneiden vastaajien vähäinen määrä, mutta verrattuna edelliseen kyselyyn ja kansalliseen keskiarvoon (vuonna 2016 16 %) ja siihen yleiseen olettamaan, että tässä ryhmässä työttömyys on aina korkeinta, ero on joka tapauksessa suuri. (THL, 2019).

Vuoden 2016 kyselyyn verrattuna työttömyys oli kasvanut opisto-, AMK- ja alemman korkeakoulu-tutkinnon saaneilla ja pysynyt samana ylemmän korkeakoulututkinnon saaneilla ja pienentynyt varsin voimakkaasti muilla (kuvio 18).



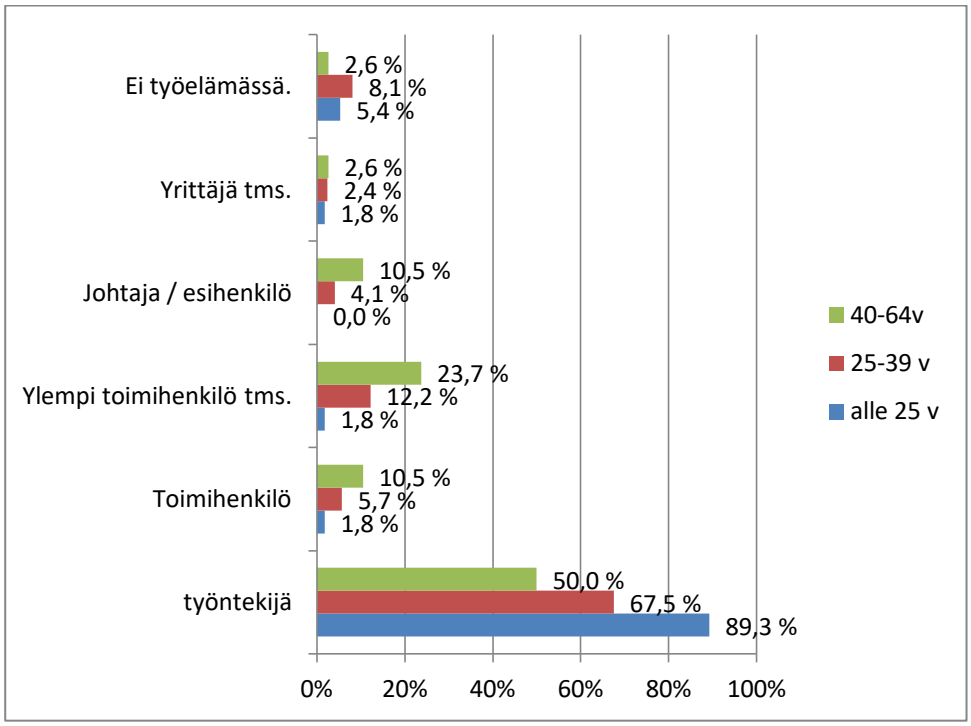
Kuvio 18. Työttömyysprosentti suhteessa vastaajien koulutustaustaan, kaikki vastaajat (N = 203)

Vastaajien asema työssä oli painottunut hyvin voimakkaasti työntekijätasolle (Kuvio 19). Se, että työntekijöitä oli erityisesti nuorimmassa ikäluokassa, ei ole tietenkään yllätys, mutta myös van-hemmissa ikäpolvissa heitä oli runsaasti.



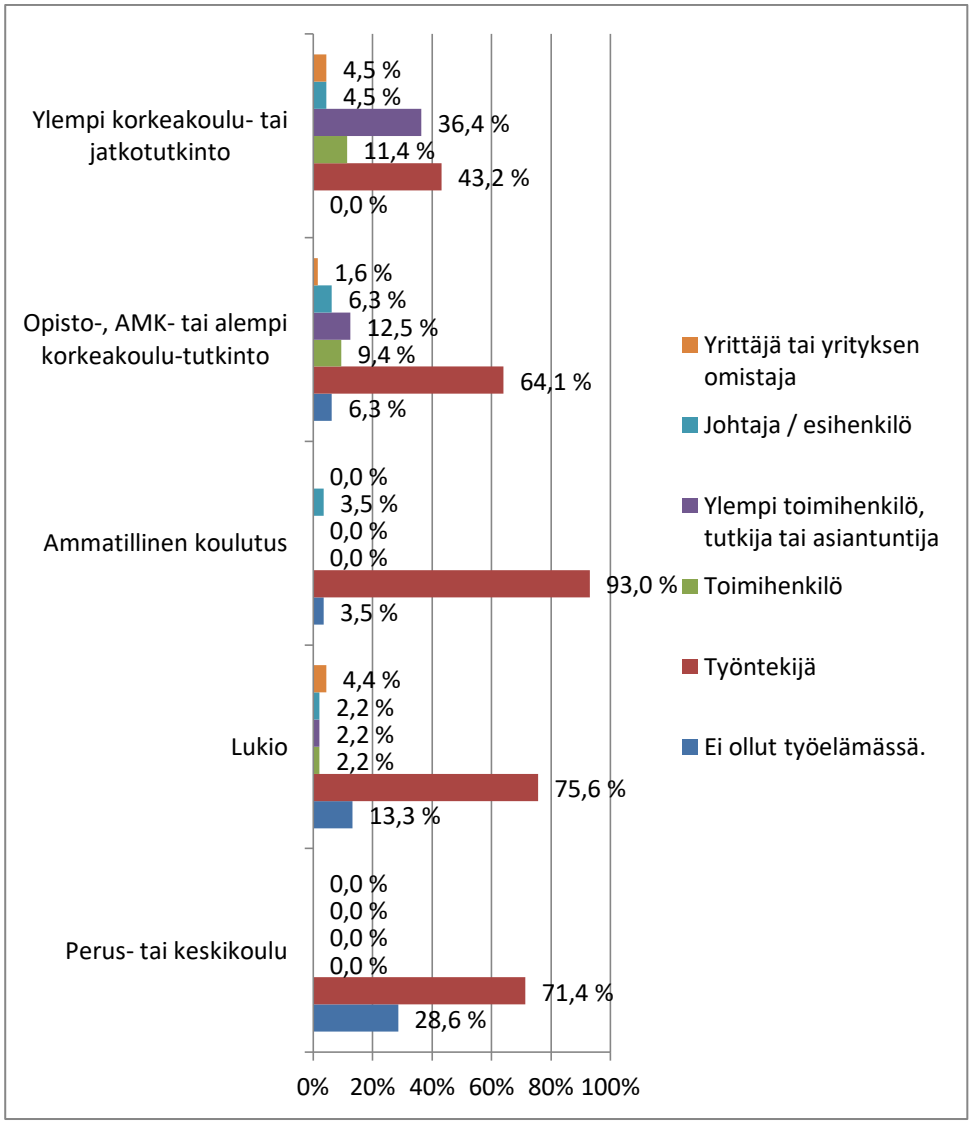
Kuvio 19. Vastaajien asema työyhteisössä N = 219

Työntekijäasema korostuu nuorimpien keskuudessa korkeampien asemien ollessa yleisempiä vanhemmissa ikäluokissa (kuvio 20). Tämä on melko luonnollista normaalin urakehityksen puitteissa.



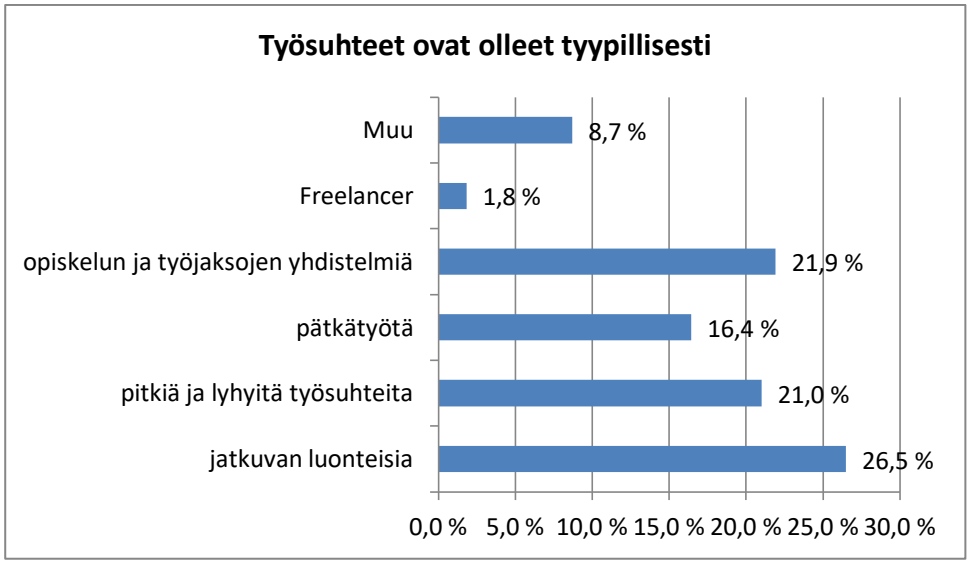
Kuvio 20. Työssä olevan aseman suhde vastaajien ikään prosentteina ikäluokasta, kaikki vastaajat (N = 217)

Tarkasteltaessa vastaajien asemaa työelämässä suhteessa koulutukseen huomio kiinnittyy ennen kaikkea ylemmän korkeakoulu- ja jatkotutkinnon suorittaneisiin, joista merkittävä osa on työntekijätehtävissä (Kuvio 21).



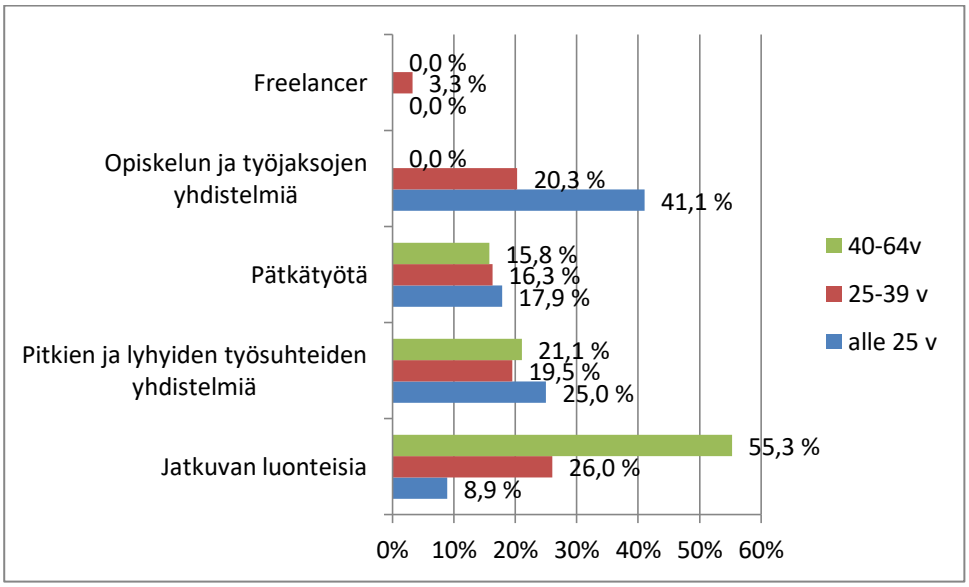
Kuvio 21. Vastaajien asema työelämässä koulutustaustan perusteella jaoteltuna N = 217

Vastaajien työsuhteista vain vähän yli neljännes oli jatkuvan luonteisia (kuvio 22). Vuonna 2020 vastaava luku oli koko väestön kohdalla yli 85 % (Tilastokeskus 2020b)



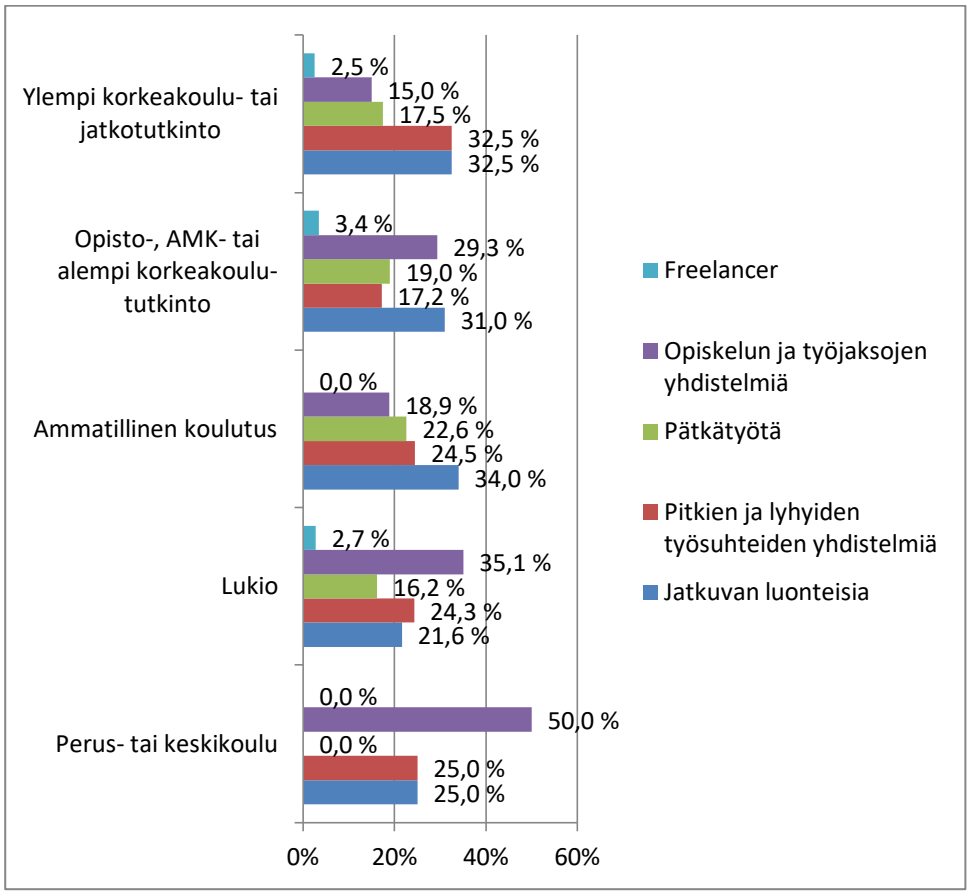
Kuvio 22. Vastaajien työsuhteen luonne N = 219

Työsuhteiden kesto näyttää riippuvan voimakkaasti iästä, mutta pätkätöiksi katsottavia lyhyitä työsuhteita oli suhteellisen paljon myös vanhemmilla vastaajilla (kuvio 23). Tutkimustiedon perusteella pätkätyöt ovat nuorilla enemmän oma valinta, kun taas keski-ikäisillä seurausta siitä, että muuta työtä ei ole tarjolla (Tilastokeskus 2009). Tätä asiaa ei tiedusteltu kyselyssä.



Kuvio 23. Työssä olevan työsuhteen luonteen suhde vastaajien ikään prosentteina, kaikki vastaajat (N = 192)

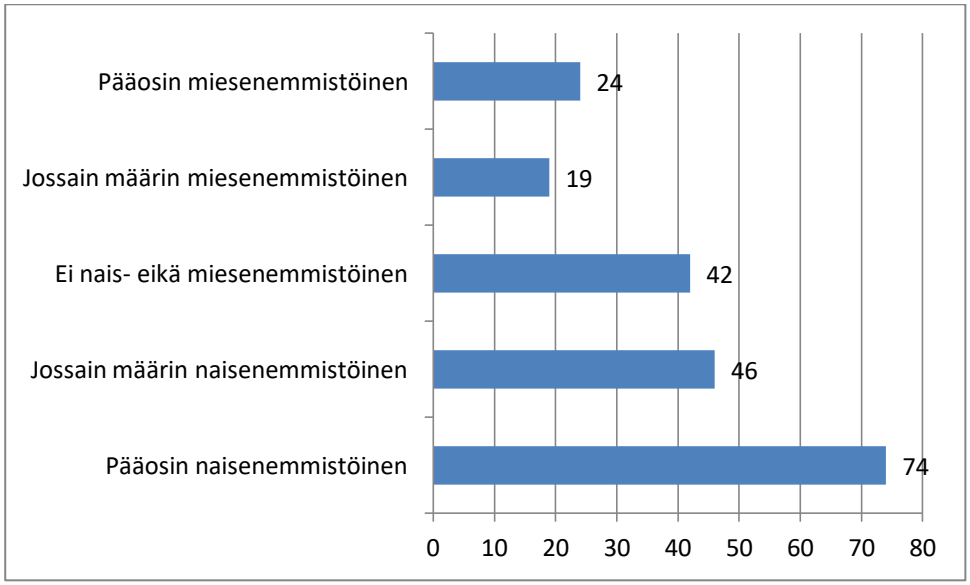
Työsuhteen luonteen suhteen vastaajien koulutustaustalla ei näyttänyt olevan kovin paljon merkitystä (kuvio 24). Perus- ja keskikoulutason koulutuksen saaneista kukaan ei kertonut tekevänsä pätkätöitä. Tämä selittynee vastaajien pieneen määrään liittyvällä satunnaisuudella – tässä joukossa oli sekä nuoria että varttuneempia vastaajia. Tässä joukossa oli luonnollisesti myös erityisen paljon opiskelijoita.



Kuvio 24. Vastaajien työsuhdetyyppi koulutustaustan perusteella jaoteltuna. N = 192

3.2.6 Työpaikan mies- ja naisenemmistöt

Vastaajien työpaikoista yli puolessa oli vähintään jossain määrin naisenemmistö (kuvio 25). Ainakin jossain määrin miesenemmistöisiä ja ei mies- eikä naisenemmistöisiä työpaikkoja oli molempia runsas viidennes.



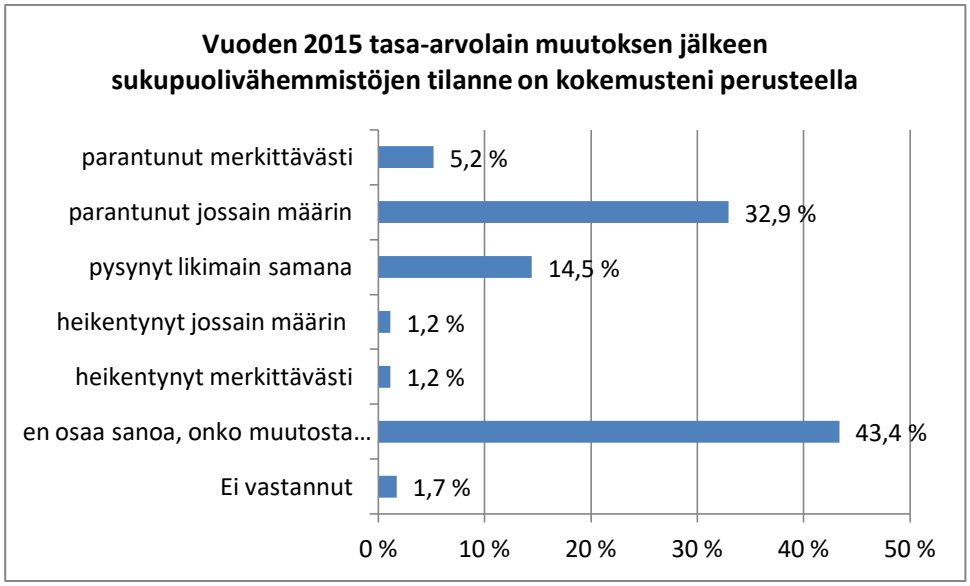
Kuvio 25. Vastaajien työpaikkojen nais- ja miesenemmistöisyys.

3.3 Kokemukset työelämässä

Tässä osiossa on kysytty ihmisten kokemuksia syrjinnästä tai siitä, ovatko he saaneet tukea työelämän eri osapuolilta. Kysymykset on voinut hypätä yli, jolloin vastaamatta jättäminen voi tarkoittaa ”ei koske minua”, ”en halua vastata” tai ”en osaa sanoa”. Näin vastauksista vain väittämän mukaiset on tulkittavissa yksikäsitteisiksi. Vastaajien prosentuaalinen osuus on laskettu kaikista kohderyhmän jäsenistä, mikä työelämään liittyvissä kysymyksissä tarkoittaa 173 vastaajaa, jotka olettivat, että heidän taustansa tiedetään työpaikalla. Kun prosentti on laskettu joissakin tapauksissa pienemmästä osaryhmästä, se on mainittu erikseen.

3.3.1 Arviot kokonaistilanteesta vuoden 2015 jälkeen

Vastaajilta kysyttiin, miten heidän tilanteensa oli muuttunut vuoden 2015 tasa-arvolain muutoksen jälkeen. 66 vastaajaa (38,2 %) koki tilanteensa parantuneen neljän vastaajan (2,3 %) kokiessa sen heikentyneen (kuvio 26).



Kuvio 26. Vastaajien kokemukset syrjinnän muutoksesta vuoden 2015 tasa-arvolain muutoksen jälkeen.

3.3.2 Työnhakutilanteet

Vuoden 2020 kyselyssä syrjimättömyyttä kokeneiden määrä oli (90/50,3 %). Näin vastanneiden osuus vastaajista oli korkeampi kuin vuonna 2016, jolloin se oli 40,7 %. Vastaavasti selkeää näyttöä syrjinnästä oli vuonna 2020 hieman vähemmän (8,7 %) kuin vuonna 2016 (12,3 %).

Työnhakuprosessissa syrjintä ilmenee eri tavoin. Osa työnhakuprosessissa tapahtuvasta syrjinnästä tapahtuu niin, että siitä on vaikea saada selkeää näyttöä (4/2,3 %). 15 vastaajaa (8,7 %) kertoi syrjinnän ilmenneen joko suoraan sanottuna tai kiertotietä.

Vastaajista 24 (13,8 %) ilmoitti kokeneensa kuvaamaansa syrjintää usein tai lähes poikkeuksetta, kun 48 (27,7 %) oli kokenut tällaista vain kerran tai harvoin.

11 vastaajalle (5,6 %) asia oli **sanottu suoraan**, että sukupuoli tai sen ilmaisu ovat olleet este rekrytoinnille.

Syynä on esitetty mm. sukupuoleen yleisesti asetettu oletusarvo.

> *En päässyt alun perin minulle luvattuun yksikköön, koska toisessa oli tarvetta syntymässä määriteltyyn sukupuoleeni stereotyyppisesti liitetyille ominaisuuksille (raavas voima).*

Ulkonäkö vaikutti olevan olennainen peruste syrjimiseen, olipa sillä merkitystä asiakastyössä tai ei.

> *”Mitä asiakkaatkin sanoo jos sä menisit, tollanen menis sinne.”*

Myös töitä hakiessa paikkoihin, joissa en olisi tekemisissä ihmisten kanssa, on ilmaistu että ulkonäköni on ongelma.

Niistä, jotka kokivat tulleensa syrjityksi, vaikka siitä ei ollut selkeää näyttöä (27/15,6 %), osa **ei päässyt edes työhaastatteluun**.

työhaastattelukutsuja ei vain ole tullut vaikka työkokemukseni ja koulutustaustani vastaavat paikkoja, kun olen työttömänä pyytänyt harjoittelu- tai työkokeilupaikkaa minulle ei olla edes vastattu tai ollaan nopeasti sanottu ettei ole tarvetta

Osa taas koki **tien nousseen pystyyn työhaastattelussa transidentiteetin tultua esille**.

Haastattelija epäili minun olevan naispuolisesta miespuoliseksi transitioitumassa ja toi sen myös julki asiakkaalle, minkä jälkeen en saanut paikkaa.

4 vastaajaa (2,5 %) kuvasi syrjinnän ilmenneen **kriteerien muuttamisena, paikan jo täytetyksi tulon ilmoittamisena tai vastaavana**.

Hain yrityksen sisäisessä haussa työpaikkaa, johon esimieheni suositteli minua. Hakiessani minulle sanottiin, että paikka on täytetty. Paikka täytettiin yrityksen ulkopuolelta.

Rekrytointitilanteessa 24 vastaajaa (14,0 %) kertoi varsinaisen syrjinnän sijasta **vaivautuneesta ilmapiiristä**.

Työnantaja ihmetteli henkilöturvatunnustani.

Näytän vielä naiselta vaikka olen trans ja siksi ”mies” nimeni aiheuttaa vaivautuneita hetkiä ihmisissä. Nimen sanomista ääneen mm. vältellään loppuun asti.

Lisäksi yksi vastaus kuvaa rekrytointitilanteessa syntyvää vaikeaa ongelmaa, joka liittyy **transtaustaan** mahdollisesti **liittyviin oheisvaikeuksiin**.

Työhistoriani ei ole yhtenäinen. Se on johtunut osin identiteetistä ja turvattomuudesta ja turvattomuuden aiheuttamasta osittaisesta työkyvystä. Tätä ei voi avata työnhaussa, tämä saa minut eriarvoiseen tilanteeseen työnhaussa.

Vastaajista 35 (20,2 %) koki, että oli saanut **lisätukea työnhakutilanteessa** transtaustansa takia. Tämä oli vähän alhaisempi luku kuin vuonna 2016 (29,6 %). Kannustaviksi tilanteita oli koettu varsin harvoin yksittäisiä tapauksia enemmän (8 /4,6 %).

Sanallisissa vastauksissa ilmeni yleistä positiivista kiinnostusta sukupuolen moninaisuuteen työpaikalla.

> *Utelias kiinnostus/avoimuus*
>
> *Esimieheni oli ymmärtäväinen ja halukas kuuntelemaan minua, vaikka välillä tuli tunne että hän ei välttämättä ollut täysin valmistautumaan tilanteeseeni.*

Joillakin rekrytointi oli liittynyt nimenomaisesti vastaajan transtaustaan.

> *...olen havainnut maskuliinisuuden olevan kaivattu ominaisuus feminiinisessä työyhteisössä ja omalla alallani.*
>
> *Työhöni liittyy oleellisesti transsukupuolisuudesta ja sateenkaarevuudesta kertominen, joten työyhteisöt tietävät näistä aiheista ja saan töitä transsukupuolisuuden takia.*

Osa vastaajista kuvasi sitä, kuinka heidän työyhteisöön tuloaan on tuettu käytännön toimin.

> *Kysyttiin, millä nimellä haluan itseäni kutsuttavan.*

Jotkut taas pohtivat sitä, miksi asiat eivät ole menneet toivotulla tavalla.

> *Omasta taustasta olisi hyötyä tietyissä tasa-arvon edistämiseen tai sen tutkimiseen liittyvissä työtehtävissä, ja se varmasti huomataan työnantajapuolellakin. (Suoraa näyttöä ei ole, jos ei pääse haastatteluun pätevien hakijoiden suuren määrän takia)*

Vastaajista 44 vastaajaa (25,4 %) koki **työnsaannin vaikeutuneen taustan tultua julki** ja vain seitsemän (4,0 %) koki sen **helpottuneen**. Nämä prosentit olivat likimain samat vuonna 2016, jolloin 28,4 % ilmoitti työnsaannin vaikeutuneen ja 3,7 % sen helpottuneen.

Syrjintäkokemukset vaihtelivat jossain määrin eri puolella Suomea: Etelä- ja Itä-Suomessa syrjintäkokemuksia oli vähemmän kuin Länsi- ja Pohjois-Suomessa (taulukko 6). Tilastollinen merkitsevyys eroissa on kuitenkin alle merkitsevän tason Riski eron selittymiselle satunnaisuudella on kuitenkin suuri (satunnaisuuden riskiä kuvaava kerroin p = 0,147, kun sen pitäisi olla alle 0,05, jotta eron voitaisiin olettaa olevan todellinen.)

	Kokemus syrjinnästä työnhakutilanteessa		
	Ei syrjintää	Oletettu syrjintä	Syrjinnästä näyttöä
Etelä-Suomi	65,1 %	28,9 %	6,0 %
Länsi-Suomi	44,1 %	38,2 %	17,6 %
Pohjois-Suomi	41,7 %	41,7 %	16,7 %
Itä-Suomi	80 %	10 %	10 %

Taulukko 6. Työnhaussa koetun syrjinnän kokemus eri asuinalueiden mukaan prosentteina.

Työnhakutilanteessa koettu syrjintä oli yleisempää transfeminiineillä kuin muilla ryhmillä (taulukko 7). Riski eron selittymiselle satunnaisuudella on kuitenkin suuri.

	Kokemus syrjinnästä työnhakutilanteessa		
	Ei syrjintää	Oletettu syrjintä	Syrjinnästä näyttöä
transfeminiini	37,0 %	22,2 %	18,5 %
transmaskuliini	46,4 %	25,0 %	7,1 %
muu	50,0 %	25,8 %	7,5 %

Taulukko 7. Työnhaussa koetun syrjinnän kokemus sukupuolikokemuksen mukaan. p = 0,405

Syrjintää työnhakutilanteessa olivat kokeneet erityisesti pätkätöissä olevat, joista yli kolmannes ilmoitti sitä kokeneensa, kun muista vain alle viidennes ilmoitti kokeneensa sitä. (taulukko 8)

Työnhakutilanne	Ei syrjintää	Syrjintää
Pätkätyössä	50,0 %	38,5 %
Muut	66,7 %	17,8 %

Taulukko 8. Pätkätöissä olleiden työnhakutilanteessa ilmoitetut syrjintäkokemukset muihin vastaajiin verrattuna. (p = 0,024, N = 132)

3.3.3 Kohtaamiset työtoverien kanssa

Vastaajista, jotka olettivat taustansa olevan tunnettu työpaikalla, 76 (43,9 %) ilmoitti kokeneensa ainakin jonkinasteista syrjintää työtoveriensa taholta. Heistä 30 (17,3 %) ilmoitti siitä olevan selvää näyttöä ja 46 (26,6 %) vastasi, että heistä tuntui siltä, että heitä syrjitään. 77 vastaajaa (44,5 %) ilmoitti, että mitään syrjintää ei ollut tapahtunut.

25 vastaajaa ilmoitti, että ei ollut kokenut mitään syrjintää työtoverien taholta. Vastaamatta tähän kysymykseen jätti 125. Syrjinnän sijasta ainoastaan vaivautunutta ilmapiiriä työtoverien keskuudessa ilmoitti kokeneensa 15 vastaajaa.

Vuonna 2016 43,2 % niistä vastaajista, jotka olettivat transtaustansa olleen tiedossa, koki, että mitään syrjintää ei ole tapahtunut kollegojen taholta ja 38,3 % koki jonkinasteista syrjintää tapahtuneen. Heistä 21,0 %:lla oli siitä mielestään näyttöä. Luvut ovat siis likimain samalla tasolla molemmissa kyselyissä.

Vastaajista 71 (41,0 %) ilmoitti havainneensa **vaivautunutta ilmapiiriä** heidän läsnä ollessaan.

Kollegojen suhtautumisessa on ilmennyt asian outouden aiheuttamaa hämmennystä.

Hämmentynyt kommentti "Onko tuo vitsi?" parilta kollegalta.

Monella vastaajalla työtoverien vaivautuneisuus kieli selkeästi kielteisestä asenteesta.

Useat ihmiset ovat lakanneet juttelemasta, välttävät katsekontaktia, pysyvät etäämmällä.

En sopinut työtiimin yleiseen profiiliin.

Identiteettiin tai taustaan kohdistuvaa **naljailua tai vastaavaa** oli kokenut 45 vastaajaa (26,0 %).

Valikoima ja vakavuuden aste vastaajien kokemasta ikävästä kielenkäytöstä oli laaja. Yksi yleinen teema oli yleinen transfobinen kielenkäyttö vastaajan kuullen tai muu julkinen esillepano.

Useita kertoja homo- ja transfobista puhetta on ollut minun läsnä ollessa työkavereiden kesken. Lisäksi minua ja perhettäni koskevia vlogeja on katsottu entisellä työpaikalla ja tähän on liittynyt kiusaamista.

Yksi vastaajista kertoi ei-binäärin sukupuolensa olleen erityisesti pilkan kohde.

Alakoulussa keikkatöissä minun sukupuoleni, muunsukupuolisuus, oli opettajanhuoneen vessan kyltissä ”vitsikkäästi” kuvattu alienina.

Osaan kommentoinnista liittyi vastaajan identiteetin vähättely tai kieltäminen.

Tytötellään ja vitsaillaan; "kun sinä olet nainen", vaikka en ole.

Syntymänimeäni on huudeltu työpaikalla nimenvaihtoni jälkeen henkilön toimesta, joka tiesi nimenvaihdostani.

Ihmiset vähättelivät transihmisyyttä "yleisellä tasolla", kyselivät henkilökohtaisia ja naureskelivat.

Ihmiset vihjailevat, sanovat suoraan, pitävät idioottina ja puhuvat kuin vähäjärkiselle, tuijotetaan, nauretaan, punastellaan... Etsivät tekosyitä raivokohtauksille... Vievät julkitilanteisiin tarkkaillakseen miten minun reaktiot siellä muuttuvat..

Pidän kuulemma itseäni muita tärkeämpänä, kun kuulun vähemmistöihin.

Eräs vastaajista koki identiteettinsä aiheuttaneen naisten työyhteisössä yleisesti kokemaa vähättelyä muistuttavaa kohtelua.

Minun ideoitani ei ole kuunneltu, ja muut työntekijät ovat esittäneet ideoitani ominaan jolloin ne ovatkin kelvanneet.

Yksi taas kertoi tungettelevasta asenteesta ja selän takana puhumisesta.

Tuodessani sukupuoleni ilmi minulta kysytään henkilökohtaisia kysymyksiä, minusta puhutaan selän takana pahaa, ja minulle yritetään selittää omaa sukupuoltani. Olen hoitoalalla.

Osa vastauksissa ilmenevästä kommentoinnista taas täyttää myös seksuaalisen häirinnän kriteerit.

Seksuaalisävytteisiä kommentteja, raiskausvitsejä, "tarjoutumista" seksiin.

Humalainen hyvää tarkoittava kollega kysyi firman juhlissa, miten minä ja kumppanini harrastamme seksiä.

Yksi vastaaja arveli estävänsä ilkeilyä omalla vahvalla persoonallaan.

Harvemmin kukaan uskaltaa minua kohtaan olla erityisen ilkeä koska en pelkää pitää puoliani.

Erilainen sukupuoli-identiteetti koettiin helposti tartuttavaksi kiusaamisen kohdetta haettaessa.

Yksi ihminen puhui pitkään paskaa selän takana, mutta selvitettiin se myöhemmin. Hänellä oli muitakin ongelmia ja luulen, että sukupuoli valikoitui paskanjauhannan kohteeksi lähinnä siksi, että siihen oli helppo tarttua.

44 vastaajaa (25,5 %) koki työtoverien yrittäneen **eristää** heidät keskuudestaan.

Osa eristämisestä on tapahtunut ilmeisen huomaamatta työyhteisössä vallitsevaa sukupuoleen liittyvää normatiivista ajattelua toisintaen.

Eristäminen on ollut tavallaan ehkä tiedostamatonta ja tahatonta, mutta sitä tapahtuu sukupuolihistorian taustani vuoksi.

Välillä tullut huomattua, että muut tekee yhdessä jotain ja eivät vaan tulleet kutsuneeksi minua.

Arjen harmittomaksi tarkoitettu normatiivisuus voi osua satuttavasti ei-binääriin ihmiseen.

Yleensä kyse on tilanteesta, jossa mietitään, mitä "me tytöt" voisimme tehdä tai vastaavaa. Tekee mieli sanoa, että no miettikääpä sitä sitten yhdessä tyttöjen kesken ja lähteä pois.

Eristäminen saattoi olla myös tietoisempaa ja totaalisempaa. Osa siitä liittyy sukupuolitettuihin sosiaalisiin tiloihin.

En ollut tervetullut naisten tai miesten pukutiloihin, ja jonkin aikaa jouduin odottelemaan ennen kuin sain edes lukollisen kaapin syrjäiseltä käytävältä.

Osassa vastauksissa esiintyi järjestelmällinen sosiaalinen eristäminen.

minua vältellään kaikkialla koulusta alkaen ja olen tottunut siihen

En kokenut olevani osa erästä tiimiä koska minua ei kuunneltu ja kutsuttu yhteisiin kokouksiin.

Eristämisen saattoi ulottua myös varsinaisia työtehtäviä laajemmalle.

minulle on lakattu puhumasta, minua on lakattu kutsumasta yhteisille lounaille, minua on lakattu kutsumasta omasta tiimistäni poistuvan henkilön läksiäisiin tai muihin tiimini yhteisiin kahvi/lounastilaisuuksiin

Liittomme tiedottaja ei ole kuvannut minua liittokokousten esitysten aikana kaapista tuloni jälkeen. Muita liittokokouksen esiintyjä valokuvataan pääsääntöisesti liittokokoustiedotukseen liittyen.

Osa raportoiduista ongelmista ilmeni vain yksittäisen työtoverin kohdalla.

Koen tällaista kohtelua vain tuon yhden työtoverin suunnalta. Hän kirjaimellisesti kohtelee minua kuin ilmaa. Muu työyhteisö, uskoakseni, haluaisi osata suhtautua minuun neutraalisti, mutta kaikki eivät vielä osaa.

Vastaajista 16 (9,2 %) oli kokenut, että työtoverit olivat yrittäneet **irtisanoa** heitä. 29 vastaajaa (16,8 %) koki, että työtoverit olivat yrittäneen **viedä mielekkäitä työtehtäviä tai siirtää heitä muihin tehtäviin** vastaajan identiteetin takia.

Selvisi että työtoverilla oli jonkin sortin yhteyksiä uusnatseihin niin hän heijasti ilkeytensä minuun erilaisilla hanttihommilla mihin kukaan ei haluaisi päätyä.

59 vastaajaa kertoi olleensa transprosessien takia sairaslomalla. Heistä 9 (15,3 % tästä joukosta) kertoi kokeneensa työtoverien **syrjineen** heitä **sairauslomien takia**.

Sanalliset vastaukset kokemuksista sairaslomiin suhtautumisesta ovat valtaosin positiivisia.

Sairaslomia tai pitkäaikaisia töistä poissaolojaksoja ei ole ollut. Hoidot ovat usein tapahtuneet työpäivän aikana ja olen ollut niistä avoin työyhteisössäni. Suhtautuminen on ollut asiallista.

Olen aina järjestänyt itselleni lääkärin sairaslomatodistuksen, jolloin työtovereilla tai esimiehillä ei ole ollut mahdollisuutta valittaa aiheesta

Ongelmiakin on esiintynyt, kun sairauslomat on nostettu tikun nokkaan.

Vuositasolla minulla on ollut eniten sairauspoissaoloja (leikkauksista johtuen) ja se on vaikuttanut kuinka minuun suhtaudutaan. (”Taasko se on saikulla?” ym.)

Osa vastaajista ei ole edes uskaltanut kertoa sairasloman syytä tai ovat asiasta epävarmoja.

Olen niin alkuvaiheissa - ensitapaaminen oli neljä päivää sitten! Että en vielä tiedä, käykö jotain.

110 vastaajaa (63,6 %) kertoi, että työtoverit olivat **ottaneet vastaan tiedon vastaajan transtaustasta tai -identiteetistä kannustaen vastaan**. 53 vastauksessa (33,1 %) tämä oli jopa varsin yleistä.

Runsaslukuiset kommentit positiivisesta vastaanotosta ovat riemastuttavaa luettavaa. Monessa vastauksessa suorastaan pursuaa ilo työtoverien positiivisesta ja kannustavasta kohtaamisesta.

Sain useita onnitteluja uuden nimen johdosta yms.

Osa työkavereista oli tosi kannustavia ja ihania ja heiltä sai hyvin tukea kun tarvitsi.

Olen saanut työpaikalla lähes varauksettoman tuen transitiolleni johtoryhmän näyttäessä esimerkkiä, useat työtoverit ovat kuvanneet transitiotani rohkeaksi, inspiroivaksi jne.

Selvin tapaus oli, kun ensimmäisiä kertoja kävin työpaikalla naisten WC:ssä. Kollega seurasi perässä työhuoneeseeni sanoakseen, että hän onkin jo odottanut, koska vaihdan oikealle puolelle.

Ihmiset olivat kiinnostuneita, ilahtuneita, kehuivat "miehisiä" piirteitäni ja osa sanoi että heiltä voi pyytää apua tarvittaessa.

Olen nykyisessä työpaikassani ollut vasta 2,5kk, mutta samaa on tapahtunut aikaisemmin. Olen joillekin harvoille kertonut taustastani, ja vastaanotto on ollut vain ja ainoastaan positiivista.

Ei-binääreillä vastaajillakin oli joitakin juuri tähän asiaan liittyviä positiivisia kannustuskokemuksia.

Osa työkavereista on kannustanut tulemaan töihin sen mukaisessa asussa ja olen tullutkin. (työpaikalla työasu, joka unisex-mallinen).

Tuki ja hyväksyminen ovat tulleet joillekin myös vaivihkaa.

Eräs työtoveri ilmeisesti päätteli tilanteeni olemuksestani ja siitä, miten puhuin eräästä transihmisyyttä sivuavasta uutisesta. Hän ei sanonut mitään, mutta alkoi sen jälkeen puhua minusta miehiin viittaamilla sanoilla.

Osa vastaajista oli tyytyväisiä siihen, että asia otettiin vastaan neutraalina ja normaalina.

Kaikki on ollut ok asian kanssa. Ei erityistä kannustamista muttei mitään huonoakaan.

Aika neutraali suhtautuminen, vanhemmat työkaverit ehkä hieman vaienneet asiasta / haluavat antaa yksityisyyttä minulle.

Eräät kertoivat, että he olivat päässeet identiteetteineen esikuvaksi ja malliksi muille työtovereille yhdenvertaisuuden edistäjinä.

Liittomme jäsenyhdistysten edustajat ovat antaneet palautetta, että sukupuoli-identiteettini ja sen avoimuus on voimavara ja viesti yhdenvertaisuudesta.

Vastaajan oma avoimuus oli ollut myös osasyynä positiiviseen vastaanottoon.

Olen saanut kiitosta ja positiivista palautetta avoimesta asenteestani. Kanssani on käyty hyviä keskusteluja ja työtoverit ovat olleet hyvillään saatuaan lisätietoa sukupuolen moninaisuudesta.

Osassa vastauksista työtoverien positiivinen suhtautuminen ei ole mennyt ihan nappiin. Osalla tämä liittyy vaikeuksiin hahmottaa binäärin ulkopuolinen sukupuolien kirjo ja osalla kyse on halutomuudesta asenteiden muutokseen.

Työkaverini ovat hyvin tukevia, joskin sukupuoli-identiteettini (muunsukupuolisuus) tuppaa unohtumaan aina kun minut niputetaan yhdeksi naisista. Se että minulla on vaimo (olen määritelty syntymässä tytöksi) on ollut helpompi heille ymmärtää.

En ole törmännyt työelämässä kehenkään yli 35-vuotiaaseen joka hyväksyisi (ei-binäärin) sukupuoleni.

Osa on ollut okei. Osa ex-kollegoista lähettelee vieläkin Facebookissa piilovattuilua.

Työtoverit olivat olleet **tukena identiteettiin liittyvien ristiriitojen kohdalla** 52 vastaajan mielestä (30,1 %). On luonnollista, että luvut ovat edellistä kohtaa alhaisemmat, koska kaikilla ei tällaisia ristiriitoja ole käsitelty työpaikalla. Kysymyksen muotoilusta ei erotu kunnolla se, että kannustusta ei ole tullut ja se, että ristiriitoja ei ole ollut. Tästä eräät vastaajat huomauttivat - tai painottivat jälkimmäistä vaihtoehtoa omalla kohdallaan.

Joillakin ristiriitoja sisältävissä tilanteissa on ollut varaukseton tuki.

Kaikki ovat kannustaneet, jos olen kertonut ahdistuksestani tai pahasta olostani liittyen töihin.

Oli kuitenkin melko tyypillistä, että tukea saatiin vain osalta työtovereista.

Kaikki eivät konkreettisesti osaa olla varsinaisesti tukena, mutta vähintäänkin porukka on poikkeuksetta yrittänyt ymmärtää ja tehnyt parhaansa.

Lähinnä naiset ovat olleet kannustavia.

Kokemukset tuen saannista eivät olleet aina positiivisia.

Kerran työkaverini kertoi olevansa puolellani mutta vasta kun tilanne oli ohi, enkä koe sitä erittäin hyvänä kokemuksena.

Kerran kohdatessani syrjintää kukaan ei tullut apuun

77 vastaajaa (44,5 %) **piti omaa identiteettiään vahvuutena työyhteisössä**, kun ainakin jossain määrin eri mieltä oli 29 vastaajaa (16,8 %).

Osalle identiteetin tuoma vahvuus vahvistaa kykyä toimia ammatillisesti.

Olen työskennellyt nykyisen alani lisäksi ravintola-alalla. Laskutusten tekeminen on helpompaa, kun hetu on oikea sekä ravintola-alan työskentely on yhtä ruokanäyttämöä ja uniformuammatti. Se tuo paljon itseluottamusta.

Teen työtäni omalla identiteetillä, joten se, että saa olla mitä olen ja sitä on tuettu, on äärimmäisen tärkeää.

Työskentelen luovalla alalla. Omakohtainen ymmärrys transihmisyydestä ja sukupuoleen perehtyminen yhteiskunnallisella tasolla mahdollistivat aiheen mielekkään käsittelyn, ja se on saanut osakseen myös arvostusta.

Olen ollut töissä sosiaalialan järjestöissä. Näkökulmaa on yleensä arvostettu.

Identiteetti katsotaan myös tasapainottavaksi tekijäksi työyhteisössä.

Maskuliinisuus on ollut kaivattu ominaisuus.

Luovassa tiimissä koetaan olevan diversiteetistä vain hyötyä! Tosin kenellekään ei ollut vielä värvätessä selvää etten ole miltä näytän, eli en ollut ns. Diversity hire myöskään.

Työtehtävissä voin tehdä tilaa tasaveroisuudelle ja toisten toteutumiselle.

Se ettei tartte "näytellä" olevansa joku muu kuin on, parantaa työilmapiiriä.

Ei-binääriyskin on koettu joissakin vastauksissa erityisvahvuudeksi.

Koen tasapainottavani nais-mieskitkaa kun osaan samastua kaikkiin rooleihin.

Osalle identiteetti on väline yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Opetan ihmisiä, joille meidän kaltaisten ihmisten kohtaaminen kuuluu ammattitaitoon. Esimerkkini on paras opetusväline.

Olen lisännyt tietoa ja sensitiivisyyttä vähemmistööni kohtaan ja minun aloitteestani meillä on nyt sukupuolineutraali vessa.

Olen saanut hyvää palautetta taidoista ja asioiden esiin nostamisesta, joita sukupuoleni ja sen ilmaisu on tuonut. Usein esimiehet ovat olleet positiivisempia kuin kollegat.

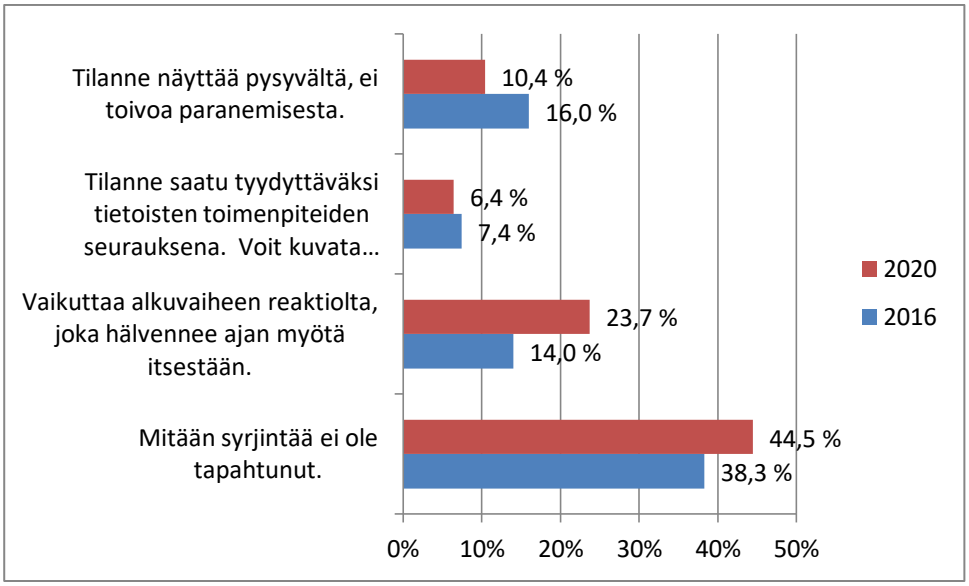
Minä olen julkinen transhomo, ettei kenenkään nuoren tarvitse luulla olevansa yksin täällä perähikiällä.

Olin nuorten lasten kanssa tekemisissä ja olin esimerkkinä sukupuolinormien rikkomisesta ja ettei aina tiedä jonkun sukupuolta.

Toimin tällä hetkellä yhdistyksemme tasa-arvovastaavana sillä olen ainoa sukupuolivähemmistöt kuuluva hallituksen jäsen. Tasa-arvovastaavan tehtävä luotiin nimenomaan, jotta yhdistyksemme toiminta olisi tulevaisuudessa inklusiivisempaa.

Olen auttanut työpaikan kehittämistä transmyönteiseksi yksityisellä sektorilla. Julkisella sektorilla opettajana olen pystynyt tarjoamaan erityistä tukea transoppilaille ja heidän opettajilleen

Kysyttäessä syrjinnän kokonaistilannetta ja kehittymistä työtoverien suhteen 41 vastaajaa (23,7 %) piti kokemaansa syrjintätilannetta ohimenevänä, 11 (6,4 %) kertoi tilanteen parantuneen tietoisten toimenpiteiden kautta ja 18 (10,4 %) arvioi tilanteen olevan pysyvästi syrjivä (kuvio 27). Vuonna 2016 kehittymistä 14,8 % vastaajista piti tilannetta ohimenevänä, 7,4 % kertoi tilanteen parantuneen tietoisten toimenpiteiden kautta ja 16 % arvioi tilanteen olevan pysyvästi syrjivä. Vuoden 2020 luvut ovat näistä aavistuksen verran optimistisemmat.



Kuvio 27. Vastaajien arviot syrjintätilanteen kehittymisestä työtoverien suhteen prosentteina vuosina 2016 ja 2020.

Aika ja tottumus ovat olleet vastaajien apuna.

Asiaa helpotti kun työkaverit tutustuivat minuun paremmin

Kommentteja tapauksista, joissa toimenpiteitä on tarvittu, oli vähän.

Olen kerännyt rohkeutta puhua asioista avoimemmin ja saanut tukea yrityksissäni.

Toivottomat tai edelleen jatkuvat syrjintätapaukset olivat sanallisissa vastauksissa yleisimpiä.

Osassa niistä ilmenee suorastaan transihmisyyden kieltämistä.

Mielenterveysalalla ei oikein uskota että transihmiset ois totta.

Osa taas sisältää selkeää syyllistämistä.

Ei toimenpiteitä, jos valittaa liikaa on vaikea ihminen ja sinut pitää saada ulos sieltä.

Koettu syrjintä saattoi esiintyä myös moniperustaisena.

Poistuin kyseisestä työpaikasta terveydellisten syiden myötä.

Ahdistava kokemus voi syntyä myös asiasta vaikenemisesta.

Tiedetään identiteettini olemassaolo, muttei asiasta puhuta sen enempää.

Joillakin vastaajilla oli vielä tilanteiden kirjoa laajentavia kommentteja, joissa vastaaja ottaa perspektiiviä kohtaamaansa syrjintään.

Ehkä pikemminkin syrjintä on niin satunnaista, että se peittyy (suhteellisen hyvinvoivan) työyhteisön normaaliin kohinaan

Olen ollut niin monessa eri paikkaa töissä, että se on paikasta riippuvainen, miten otetaan vastaan.

Verrattaessa vuoteen 2016 epäasiallinen käytös ja vaivautunut ilmapiiri olivat yleisempiä vuonna 2020 (taulukko 9). Vastaavasti kannustava asenne oli lisääntynyt. Kannustavuuden ja syrjinnän kokemukset hajaantuivat niin, että ei syntynyt selvää riippuvuutta syrjimättömyyden ja kannustavuuden välille. Ero mittarin asteikossa tuottaa tähän vertailuun epävarmuutta.

Työtovereiden taholta koetun syrjinnän ja tuen ilmaisun luonne	2016	2020	p
Syrjintä	38,3 %	44,2 %	0,395
Naljailu	16,0 %	26,2 %	0,003
Vaivautunut ilmapiiri	22,2 %	41,3 %	0,078
Pyrkimys eristämiseen	17,3 %	25,6 %	0,149
Yritys viedä mielekkäät työt tms.	7,4 %	16,9 %	0,044
Pyrkimys irtisanomiseen	8,6 %	9,3 %	0,875
Syrjintä sairaslomien suhteen	6,2 %	5,2 %	0,752
Kokemus omasta vahvuudesta työyhteisössä	42,0 %	44,8 %	0,704
Kannustettu identiteetin suhteen	30,9 %	64,0 %	<0,001
Tuettu ristiriidoissa	21,0 %	30,2 %	0,13

Taulukko 9. Työtoverien taholta koetun syrjinnän luonne ja määrä vuosina 2016 ja 2020.

Kokonaisnäkemys syrjinnän suhteen oli muuttunut positiivisemmaksi, mutta tässäkin merkitsevyys on alhainen (taulukko 10). Näkemykset kollegojen suhteen olivat erityisen pessimistisiä pätkätöissä olevilla (p = 0,001).

Näkemys syrjintätilanteen kehityksestä		2016	2020	p
työtoverieni suhteen	Pessimistit	16,0 %	10,5 %	
	Optimistit	84,0 %	90,1 %	0,2

Taulukko 10. Näkemys syrjintätilanteen kehityksestä työtoverien suhteen vuosina 2016 ja 2020.

3.3.4 Kohtaamiset työnantajan ja esihenkilön kanssa

Työnantajan ja esihenkilön asema poikkeaa työtovereista tasa-arvolain näkökulmasta siinä, että he ovat suoremmassa vastuussa työntekijöiden työhyvinvoinnista ja terveydestä, jolloin heidän on oltava korostetun tietoisia lain vaatimuksista.

75 vastaaja (43,6 %) ilmoitti, että mitään syrjintää ei tapahtunut. Varsinaisen syrjinnän sijasta pelkkää vaivautunutta ilmapiiriä on kokenut 24 (14,0 %) vastaajaa. Lisäksi 69 (40,0 %) ei vastannut tähän kysymykseen

Esihenkilön tai työnantajan **vaivautunutta suhtautumista** oli kokenut kaikkiaan 56 (32,4 %) vastaajista.

Vaivautunut suhtautuminen ilmeni tavoilla, jotka tuntuivat vaikuttavan negatiivisesti työssä viihtyvyyteen.

> *Johtaja oli niin hämmentynyt, että kenet hän tulikaan palkanneeksi, että jo sen johdosta aloin harkita lopputiliä.*

> *Minulla on kolme läheistä esimiestä, joista yksi on cis, heteromies. Minusta tuntuu, että hän kohtelee minua kylmäkiskoisemmin kuin muita, ehkä jopa hiukan varuillaan.*

Hakijan ei-binääriyden aiheuttama hämmennys nousi myös esiin.

> *Esimies ei tiedä, miten minuun pitäisi suhtautua.*

Vaivautunutta suhtautumista olivat kokeneet nimenomaan muut kuin transnaiset ja -miehet (p = 0,034). Tämä liittynee siihen, että ei-binääriys on monille outo asia verrattuna binääriin transsukupuolisuuteen. Vastaavaa selkeää eroa ei ilmennyt työtoverien vaivautuneisuudessa.

34 vastaajaa (19,7 %) ilmoitti joutuneensa työnantajan tai esihenkilön **haukkumisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi** identiteettinsä tai taustansa takia.

Epäasiallinen käytös on ollut mm. loukkaava vitsailua, väärin sukupuolittamista/vähättelyä, ulkonäön arvostelua, syrjivää haukkumista ja asiattomia vaatimuksia.

> *Yksi esihenkilö heitti jatkuvasti homo-läppää, mutta on sittemmin lopettanut kun asiasta on keskusteltu*

> *Esihenkilö on mm. pikkujouluissa täysin sivuuttanut maskuliinisen pukeutumiseni ja "kehunut" minua hyväksi tytöksi.*

> *Epäasiallisia kommentteja ulkonäöstäni.*

> *Esimies kielsi "transuilemasta" työpaikalla.*

> *Pomoni huusi minulle työpaikalla, koska en ollut suoriutunut hänen mielestään tarpeeksi nopeasti tehtävästä, johon en saanut kunnollista perehdytystä. Olin aloittanut toimistossa viikko tai kaksi aikaisemmin.*

Jokaisella työpaikallani 15-vuotiaasta asti naisoletetuilla pomoillani on ollut sama negatiivinen suhtautuminen minuun ja viesti on ollut selvä: ollakseni hyvä työntekijä minun on tehtävä asiat paremmin kuin muut.

17 vastaajaa (9,8 %) kertoi työnantajan tai esihenkilön pyrkineen **eristämään** hänet työtovereista. 24 vastaajaa (13,9 %) kertoi heidän pyrkineen viemään mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirtämään toisiin tehtäviin.

Sanallisissa vastauksissa kerrottiin esihenkilön itsensä häiriintyvän hänelle oudon ihmisen läsnäolosta.

Em. myymäläpäällikkö siirteli minua myymälästä toiseen koska "ei tullut toimeen" kanssani. Pomo uskoi kaiken.

Mielekkäiden työtehtävien epääminen saattoi liittyä ajatukseen, jonka mukaan transihminen ei ole kelvollinen asiakastyössä.

On pelätty että häiritsen osaa asiakkaista.

Vastaukset kertoivat syrjivien ratkaisujen vaikuttavan urakehitykseen.

Aika usein tuntuu, että projektit ja asiakkuudet menevät minun ohi. En tiedä tekevätkö esihenkilöt tätä, en pysty osoittamaan kumpaankaan suuntaan.

Jos urakehityksellä oli selkeä ylöspäin menevä suunta ennen kaapista ulos tuloa, nyt joutuu ponnistelemaan, ettei se lähde laskemaan.

Vastaajista 10 (5,8 %) kertoi työnantajan yrittäneen **irtisanoa** hänet, joko ilman perusteiden kertomista tai epämääräisin perustein.

Suostumattomuus vakinaistaa ja tuotuani sukupuoltani enemmän esiin minun tilalleni palkattiin uusi työntekijä.

Asiakkaalta saattoi tulla epämääräistä ja epäoikeutettua valitusta, minkä takia minut irtisanottiin.

Osa koki työpaikan ilmapiirin jopa niin ahdistavaksi, että irtisanominen oli ollut helpotus.

En tehnyt asiasta numeroa, koska olin siellä vain kesätyöajan, ja tarvitsin rahaa (koeaika niin ei laiton irtisanominen). Helpotti henkistä taakkaa että pystyi taas keskittymään vain opiskeluihin.

80 vastaajaa (46,2 %) arvioi oman **identiteetin vahvuudeksi työtehtävissään**, kun taas 24 vastaajaa (13,9 %) oli ainakin jossain määrin eri mieltä. Käsitykset ovat likimain samat kuin vuonna 2016, jolloin 49,4 % piti identiteettiään vahvuutena ja 17,3 % oli asiasta päinvastaista mieltä.

Mahdollisuus olla oma itsensä ilmeni vahvuutena monissa sanallisissa vastauksissa. Osa ilmaisi sen, että voi olla oma itse, jo sinällään voimauttavana.

On niin paljon helpompi toimia, kun voi olla vaan oma itsensä. On huomattavan vaikea edes ymmärtää kuinka iso taakka "ulkopuolelta" annetun identiteetin kantaminen lopulta oli.

Itsevarmuuteni on paljon parempi nykyään ja koen suhtautuvani ihmisiin vähemmän varautuneesti tai epäluuloisesti.

Hyöty on lähinnä se, että omana itsenäni eläessäni pystyn käyttämään potentiaaliani maksimaalisesti kun energiaa ei mene epäolennaisiin asioihin (mihin vessaan mennä jne.) takertumiseen.

Osa taas kuvaa identiteettiään erityisenä voimavarana.

Henkisellä tasolla koen, että ymmärrän monimutkaisuutta ja moninaisuutta paremmin kuin monet muut. Kuitenkin en ole ollut kovin vahvasti oma itseni vielä kertaakaan työpaikoilla.

Työnantajan tai esihenkilön **kannustusta identiteetin suhteen** oli kokenut 83 vastaajaa (48,0 %). Vuonna 2016 lukema oli vain 29,6 %.

Kannustusta on tullut monipuolisesti. Osa vastaajista kuvasi yleistä erilaisuuden kunnioittamista ja luontevaa suhtautumista kannustavaksi.

Koen että jos tiedetään ihmisen olevan erilainen, se on ihan ok.

Noin 15 hengen firmassa on muutenkin huomattava osuus avoimesti LGBT+ vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä, joten ilmapiiri on yleisesti sen mukainen.

Omaksi onnekseni työnantajani oli avomielinen itseilmaisuni ja identiteettini suhteen. Lähiesimiehelläni oli ennestään kokemusta transtaustaisesta alaisesta.

Nykyinen työnantaja tiesi transtaustani jo ennen kuin otti minut töihin.

Osa kannustuksesta liittyy nimenomaan yhdenvertaisuusidean levittämisestä.

Saan kehuja siitä, kuinka tuon tarinani julki ja opetan samalla muita kohtaamaan kaltaisiani paremmin.

Tiimin lead julistaa aina pienessä humalassa ollessaan olevansa parempi isä pienelle tytölleen koska tiimimme on niin mahtavan erilainen ja avartava kokemus hänelle. Jos itse olen humalassa myös, liikutun joka kerta XD.

Kannustusta oli koettu myös identiteettiin liittyvissä haasteissa.

Esihenkilöni kannustaa minua tuomaan kokemiani epäkohtia esille ja haluaa resurssien mukaan parantaa huomaamiani epäkohtia.

Esimieheni sekä pomoni olivat molemmat cis-miehiä, mutta hirveän kannustavia ja ymmärtäviä poissaoloistani transpolikäyntien ym suhteen, vaikka eivät koskaan hirveän tarkkaa selontekoa saaneet asiasta (työskentelin tuolloin varastohommissa).

Eniten tsemppausta on tullut hr:n puolelta virallisia asioita hoitaessa mm. hetua muuttaessa.

Osa vastaajista koki sen positiivisesti, että asiasta ei nosteta sen kummempaa numeroa.

Täällä ei miesvaltaisuudesta huolimatta sukupuoli ratkaise mitään, kaikki samanarvoisia..

Olen ylentynyt transition aikana päällikkötehtäviin vaikka taustani on ollut silloin vielä kaikkien tiedossa.

Kannustuskokemukset saattoivat olla myös vaihtelevia.

Lähiesimieheni oli hyvin kannustava, mutta muu johto ei juurikaan kommentoinut asiaa.

42 vastaajan (24,3 %) työnantaja tai esihenkilö on ollut **tukena vastaajan identiteettiin liittyvissä ristiriitatilanteissa**. Vuonna 2016 tällaista oli kokenut vain 12,3 %.

Olen saanut myös kannustusta ja päässyt puhumaan johdolle kohtaamastani syrjinnästä ja miten sitä voitaisiin ehkäistä.

Pienessä toimistossa työskennellessäni esimies oli välillä kannustava nimenomaan itseni ilmaisuun liittyvissä asioissa, vaikka työkaverini kiusasikin minua.

Yksityisellä sektorilla esimieheni ja henkilöstöpäällikkö sekä yhdenvertaisuuspäällikkö ovat olleet vahvasti tukenani.

Tuesta oli joillakin työpaikoilla sovittu jo ennalta mahdollisia ongelmatilanteita ajatellen.

Olemme käyneet läpi ennalta tilanteita sen varalta, että jos vaikka asiakkaat suhtautuisivat identiteettini satuttavalla tavalla.

Esihenkilö varmistanut, että pitääkö prosessi huomioida työsuunnittelussa ja kehottanut keskustelemaan, mikäli haasteita tulee työyhteisössä.

Vastaajista 75 (43,4 %) kertoi työnantajan **järjestäneen työolot** kuten sosiaaliset tilat, henkilökortin, sähköisen asioinnin ja muut vastaavat järjestelyt identiteetin kannalta **tyydyttävällä tavalla**. Vuonna 2016 vastaava lukema oli 28,4 %, eli vastausten perusteella tilanne vaikuttaa parantuneen.

Kaikki mahdollinen, mitä olen halunnut, onnistui heti kun pyysin.

Tältä osin kaikki on ok.

Koulun puolelta, harjoittelupaikoissa, tämä otettiin yleisesti hyvin vastaan (3 paikkaa ja vain 2 viimeisessä otettiin).

Osalle vastaajista **pukeutumis- ja WC-tilat** järjestyivät ilman ongelmia.

N/m-tarrat lähtivät vessanovista välittömästi! Arvostin, vaikka en ole vielä prosessin sillä osalla, jossa vessaongelmia on odotettavissa.

Osa taas kuvasi eriasteisia ongelmia pukeutumis- ja WC-tilojen suhteen.

Sain käydä naisten käymälässä, joskin minulle osoitettiin vain yksi, muihin ei liennyt asiaa.

Ongelma on ollut myös se, että asiaa on pitänyt erikseen käydä pyytämässä. Erityisen hankalaa se on tilanteessa, jossa oma ei-binääri sukupuoli pitää samalla tuoda esille.

Sain toimistolle sukupuolittamattoman vessan. Sen pyytäminen oli vaivaannuttavaa ja asian toteutuminen (vessakyltin muuttaminen) kesti lähes vuoden.

Henkilökortti ja henkilötiedot olivat yleinen ongelmakohta. Osa näistä ongelmista liittyi kankeasti asiaan taipuviin tietojärjestelmiin.

Esimerkiksi palkkauksen tietoja tai työterveyssopimuksia ym. ei voi käsitellä muutoin kuin juridisilla voimassaolevilla henkilötiedoilla. Muutoin yrityksessä on ollut käytössä identiteetin mukainen nimi siitä asti, kun sen on halunnut käyttöön.

Minulla on sekä miehen että naisen etunimiä, alkuperäinen ensimmäisenä, ja monissa hallinnon järjestelmissä näkyy koko nimisarja. Viime uudistuksessa matkavarausportaaliin kirjautui väkisin ensimmäinen etunimi, ja vaikka henkilöstöjohtaja tunnustaa tämän käytännön kestämättömäksi, tilanne ei näytä korjaantuvan. Olen siis varannut matkat itse ja maksanut ne työnantajan luottokortilla, jossa on oikea nimi.

Ei-binäärien vastaajien tarpeisiin tarvittaisiin tietojärjestelmiä järeämpiä apuvälineitä.

Tilallisesti ja järjestelmien kannalta tämä ei ole mahdollista. Odotan kovasti uuden sukupuolineutraalin hetua, jos sellainen Suomeen saadaan.

Osassa kankeus oli ilmeisesti henkilöstön asenteissa.

Nimeä ei ole suostuttu vaihtamaan henkilökortissani ennen virallista nimen vaihtoa.

Hetun muuttuessa asiaa joutui selvittelemään useamman kerran. Tuntui oudolta, että hr ei hoitanut tietojani työterveyteen kuntoon.

Myös asioiden mallikkaasta sujumisesta raportoitiin.

Olen saanut henkilökortin, sähköisen asioinnin, tunnukset yms. hyvin tyydyttävällä tavalla järjestettyä.

Sama työnantaja teetti minulle käyttönimeni mukaiset tunnisteet ja todistukset. Lain pakottamissa kohdissa toki laillinen nimeni oli, mutta kaikki ulospäin näkyvä oli identiteettini mukaista.

Ennen virallista nimenmuutosta töissä käytettiin jo toivomaani nimeä aina kun mahdollista.

Henkilötunnuksen mukaisen työtodistuksen saamisessa oli ongelmia seitsemällä vastaajalla (4 %). Vastaava luku vuonna 2016 oli 11 %.

Kokemukset työtodistuksen hakemisessa vaihtelivat.

> *Työtodistukset uudelle hetulle tuli kaikilta työnantajilta ongelmitta ja osalta tuli onnittelukirje mukana.*
>
> *Työtodistus ei ollut ongelma, mutta työsopimus selkeästi aiheutti päänvaivaa.*
>
> *Olen hakenut vain muutaman ja niissäkin kesti kauan.*

Osa koki työtodistuksen hakemisen uudelle identiteetille ylipäätään ongelmalliseksi.

> *En ole uskaltanut kysyä muita kuin opiskelutodistuksia.*
>
> *Todennäköisesti saisin ainakin edelliseltä työnantajalta, mutta aiemmilta saaminen saattaa osoittautua vaikeaksi koska yritykset ovat menneet konkurssiin - en edes tiedä mistä niitä kannattaisi lähteä pyytämään*

Kukaan vastaaja ei kertonut, että oman identiteetin paljastuminen olisi vaikuttanut **palkkaan alentavasti**. Vuonna 2016 palkan kertoi alentuneen tästä syystä 2,5 % vastaajista.

Yksi vastaaja kertoi kuitenkin, että palkka aleni työtehtävien muuttuessa matalapalkkaisempiin.

> *En saa enää vastaavia tehtäviä tosin en kyllä pyrikään*

Myös muita lain edellytysten vastaisia tilanteita kuvattiin.

> *Työpaikaltamme puuttuu lakisääteinen yhdenvertaisuussuunnitelma vaikka työntekijöiden määrä sitä ehdottomasti edellyttää.*

Esihenkilöön tai työnantajaan liittyvissä vastauksissa joitakin negatiivisia asioita, kuten epäasiallista käytöstä ja vaivautunutta ilmapiiriä raportoitiin enemmän kuin vuoden 2016 kyselyssä (taulukko 11). Toisaalta kannustavat ja työoloja tukevat elementit näyttivät parantuneen kautta linjan. Ero mittarin asteikossa tuottaa tähän vertailuun epävarmuutta.

Esihenkilön tai työnantajan taholta koetun syrjinnän tai tuen ilmaisun luonne			
	2016	2020	p
Syrjinyt	34,6 %	16,9 %	0,002
Epäasiallinen käytös	12,3 %	19,8 %	0,152
Vaivautunut ilmapiiri	12,3 %	32,6 %	0,001
Pyrkimys eristämiseen	6,2 %	9,9 %	0,335
Yritys viedä mielekkäät työt tms.	9,9 %	14,0 %	0,371
Pyrkimys irtisanomiseen	9,9 %	5,8 %	0,236
Kokemus omasta vahvuudesta työtehtävissä	49,4 %	46,5 %	0,64
Kannustettu identiteetin suhteen	29,6 %	48,3 %	0,006
Tuettu ristiriidoissa	12,3 %	24,4 %	0,028
Työolot asianmukaiset	28,4 %	43,6 %	0,022
Vaikeus saada työtodistus omalla nimellä	11,1 %	4,1 %	0,031
Palkka aleni sukupuolen tultua ilmi	2,5 %	0,0 %	-

Taulukko 11. Kooste työnantajien ja esihenkilöiden suhtautumisesta vuosien 2016 ja 2020 kyselyissä.

Syrjinnän ja tuen kokemukset eroavat jossain määrin suhteessa työnantajiin / esihenkilöihin ja toisaalta työtovereihin (taulukko 12). Kokemuksia työtoverien epäasiallisesta käytöksestä raportoitiin enemmän, mutta toisaalta myös tuen ilmaisun kokemukset olivat yleisempiä työtoverien taholta. Suurin ero oli pyrkimyksessä eristää vastaaja. Tämä selittynee sillä, että työtoverit ovat päivittäin pidempiä aikoja toistensa kanssa tekemisissä, jolloin työtoverin ahdas mukavuusalue voi aiheuttaa helpommin tuonkaltaista käytöstä.

Syrjinnän tai tuen ilmaisun luonne	Esihenkilö / työnantaja	Työtoverit
Epäasiallinen käytös /naljailu	34	45
Vaivautunut ilmapiiri	56	71
Pyrkimys eristämiseen	17	44
Yritys viedä mielekkäät työt tms.	24	29
Pyrkimys irtisanomiseen	10	16
Kokemus omasta vahvuudesta työyhteisössä		77
Kokemus omasta vahvuudesta työtehtävissä	80	
Kannustettu identiteetin suhteen	83	110
Tuettu ristiriidoissa	42	52

Taulukko 12 Kooste työnantajien ja esihenkilöiden ja työtoverien suhtautumisesta.

Kokonaisnäkemys syrjinnän suhteen oli muuttunut positiivisemmaksi, mutta muutoksen merkitsevyys on hyvin alhainen (taulukko 13).

Näkemys syrjintätilanteen kehityksestä		2016	2020	p
työnantajan ja esihenkilöiden suhteen:	Pessimistit	16,0 %	11,6 %	
	Optimistit	84,0 %	89,0 %	0,321

Taulukko 13. Vastaajien arviot tulevasta kehityksestä työnantajan ja esihenkilöiden asenteiden suhteen vuosina 2016 ja 2020.

Sanallisissa kommenteissa tilanteen kehityksestä nousi esiin toivo siitä, että ongelmat poistuisivat esihenkilösukupolven vaihtuessa.

Esihenkilö jää eläkkeelle ja uusi esihenkilö on osoittanut parempaa ymmärrystä/tukea

Esihenkilön tai työnantajan kannustusta oli kokenut muita enemmän ikäluokka 40-64 v (p = 0,068). Syrjintä ei kohdistunut aina samoihin henkilöihin: Niitä, jotka eivät kertoneet minkäänlaisesta syrjinnästä työtoverien, esihenkilön tai työnantajan toimesta, oli vain 50,3 %.

3.3.5 Asiakaskontaktit

Vastaajista 129 (74,6 %) ilmoitti työssään olevan asiakastilanteita. Heistä 24:n (13,8 % kaikista töissä avoimesti omana itsenään olevista) asiakaskunta oli miesenemmistöinen, 39:n (22,5 %) naisenemmistöinen ja 66:n (38,2 %) ei mies- eikä naisenemmistöinen.

Asiakastehtävissä olleista 68 (52,7 %) ilmoitti **identiteettinsä olevan vahvuus** näissä tehtävissä, kun taas 28 (21,7 %) oli ainakin jossain määrin eri mieltä.

Osa vastaajista kuvaa vahvuuttaan asiakastyössä nimenomaan sukupuolen moninaisuuden edustajana.

> *Asiakaspalvelussa ja neuvonnassa tuntui, että useimmiten minua pidettiin helposti lähestyttävänä. Se tuntui erikoiselta, mutta hienolta.*
>
> *Nuoret puhuvat avoimesti kanssani eri asioista heidän sukupuolestaan riippumatta.*

Vahvuus asiakastyössä ilmeni useilla vastaajilla näkemyksen laajuutena.

> *Kun työskentelen opettajana, niin tuntuu siltä että on hyvä, kun oppilas, joka kuuluu sukupuolivähemmistöön, voisi nähdä itsensä minusta ja oppia enemmän itsestään. Sekä uskaltaa keskustella niistä asioista minun kanssa.*
>
> *Työskentelen nuorten kanssa ja osaan keskustella heidän kanssaan näistä ja ohjata pois turhista stereotypioista.*

Teemme sisältöjä "naisille" mutta erittäin lgbtqi+ kulma framilla. Iso outolaistiimi mahdollistaa että ei hirveästi sössitä. Sössitään tietysti, minä lienen meistä ainoa kouluissa feminististä teoriaa lukenut, mutta sössitään ainakin... vähän vähemmän!

Eräät vastaajat korostivat historiaansa sosiaalisena miehenä ja naisena.

Koen, että transmiehenä minun on kenties helpompi samaistua naisiin kuin cis miesten on, ja tästä on ollut etua asiakaskohtaamisissa, sillä enemmistö asiakkaistani on naisia.

Sukupuolen moninaisuus nähtiin myös työpaikkana olevan yhtiön imagoasiana.

Asiakaspalvelutyössä asiakkaat muodostavat helpommin ääripäihin sijoittuvia mielikuvia minusta ja työpaikasta.

Osassa vastauksissa taas vahvuus oli oma sukupuoli, jota oli mahdollista tuoda esille.

Asiakkaat vaikuttavat tyytyväisiltä maskuliinisempaan työntekijään, erityisesti miehet.

Kaikki vastaajat eivät suinkaan kokeneet identiteettiään vahvuudeksi asiakaskohtaamisissa.

En näe sitä vahvuutena tai heikkoutena.

En ymmärrä miehiä yhtään sen paremmin kuin muutkaan naiset.

Asiakastilanteet altistavat myös negatiivisille kokemuksille. Asiakaskontakteissa olevista vastaajista 61 (47,3 %) koki identiteettinsä tai taustansa olevan **ongelma asiakastilanteissa**.

Jotkut ongelmatilanteet liittyivät sukupuolittamiseen.

Pohjanmaalle kun toimitin tavaraa, siellä sain hämmentyneitä katseita aluksi.

Asiakkaiden kasvonilmeet ja "tutkailu", oletukset sekä väärinsukupuolittaminen.

Osa vastaajista kertoi vaikeuksista ilmaista oma sukupuoli asiakastilanteissa. Erityisesti tämä nousi esiin ei-binäärien vastaajien kommenteissa:

Olen kokenut vaivaannuttavaksi selittää sukupuoltani erityisesti humaltuneille asiakkaille.

Asiakkaat eivät edes hoksaa identiteettiäni, vaan minut sukupuolitetaan melkein poikkeuksetta väärin. En uskalla koskaan korjata asiakkaiden sanoja. Asiakkaissani on myös äärioikeistolaisia ja muita.

Joillekin pelätyt ongelmat myös toteutuivat.

Osa asiakkaistani selkeästi muutti suhtautumista minuun sen jälkeen, kun tulin ulos kaapista.

Transmasc prosessin aikana asiakkaat tekivät valituksia "aggressiivisesta miesmäisestä myyjästä" vaikka olin käyttäytynyt aivan normaalisti.

Myös tarkoituksellista, tungettelevaa tai vihamielistä suhtautumista kerrottiin tapahtuneen.

Asiakaspalvelussa päivittäin jotkin asiakkaat kyseenalaistivat sukupuoltani ja tämä tuntui heitä kiinnostavan enemmän kuin itse asia, josta olivat yhteydessä.

Olen pari kertaa saanut vanhemmalta asiakaskunnalta kommentteja ulkonäöstäni ja ettei sukupuoltani erota "niin kuin kuuluisi".

Asiakkaat ovat joko puhuneet minua väärällä sukupuolella kassatilanteissa tai myymälätilanteissa. Jotkut ovat järkyttyneet kun olen korjannut heitä.

Joissakin vastauksissa ilmeni asiakkaiden suora vihamielisyys transidentiteettiä kohtaan.

Minut on myös pahoinpidelty asiakkaan toimesta.

Etenkin prosessin alkupuolella kohtasin halventavia haukkumasanoja asiakkailta.

Kaikki vastaajat eivät kuitenkaan olleet stressaantuneet hämmentävistä asiakastilanteista.

Joskus tulee tilanteita, joissa huomaan jonkin yllättyneen tai hämmentyneen reaktion ensimmäisessä kohtaamisessa. Ei näistä koskaan ole mitään varsinaista ongelmaa syntynyt nähdäkseni.

Jotkut vastaajat korostivat tässä, että myös asiakaskontaktit ovat olleet neutraaleja tai posiitiivisia kokemuksia.

Olen huomattavissa määrin tekemisissä asiakkaiden kanssa. Yllätyksekseni en ole kohdannut negatiivista suhtautumista oikeastaan yhdessäkään asiakastapaamisessa.

Olin töissä graafisena suunnittelijana, eikä ongelmia asiakaskohtaamisissa ilmennyt koskaan, ainakaan minuun itseeni tai sukupuoleeni liittyen.

3.3.6 Sidosryhmätilanteet

Sidosryhmä- ja yhteistyökontakteja ilmoitti kuuluvan työtehtäviinsä 95 vastaajaa (54,9 %). Näistä 14:n (8,1 % kaikista töissä avoimesti omana itsenään olevista) sidosryhmät ja yhteistyökumppanit olivat miesenemmistöisiä, 24:n (13,9 %) naisenemmistöinen ja 37:n (21,4 %) ei mies- eikä naisenemmistöisiä.

38 (22,0 %) vastaajaa koki identiteettinsä vahvuudeksi sidosryhmätilanteissa, kun taas päinvastaista mieltä oli 17 (9,8) vastaajaa.

Sidosryhmätehtävissä olevista vastaajista 20 (21,1 %) koki identiteettinsä **ongelmaksi sidosryhmätilanteissa**.

Ongelmatilanteet ovat olleet joissakin tapauksissa olemattomia tai vain lieviä.

Olen yllättynyt, ettei sukupuoli-identiteettini ole ollut ongelma oikeastaan kenellekään kohtaamalleni sidosryhmiemme edustajalle.

Minut on todennäköisesti vain väärinsukupuolitettu.

Joillain henkilöillä on selkeä ongelma sen kanssa, etten valitettavasti mene läpi naisena ja minusta näkee, että olen syntynyt mieheksi.

Vakavampaakin ja jatkuvaa syrjintää raportoitiin, kuten oheinen ei-binäärin vastaajan kokemus.

Ulkonäkööni ja pukeutumistani on arvosteltu; on käsketty meikata tai pukeutua "ammattimaisemmin" eli jakkupukuun tai muuta vastaavaa, mitä ei ole vaadittu muilta.

Identiteetti vaikutti olevan suurempi ongelma miesenemmistöisissä verkostoissa kuin muissa (taulukko 14). Ero alojen välillä oli melkein merkitsevä (p = 0,022).

Mielestäni identiteettini tai taustani on ongelma sidosryhmätilanteissa		
	Samaa mieltä	Eri mieltä
Naisenemmistö	12,2 %	87,8 %
Ei nais- eikä miesenemmistöisiä	16,7 %	83,3 %
Miesenemmistö	46,2 %	53,8 %

Taulukko 14. Sidosryhmiin liittyvät koetut ongelmat mies- ja naisenemmistöisissä sidosryhmissä.

Vastaavasti miesenemmistöisissä verkostoissa identiteettiä ei koettu yhtä paljon vahvuudeksi kuin muualla (taulukko 15). Ero ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä (p = 0,052).

Mielestäni identiteettini tai taustani on vahvuus sidosryhmätilanteissa			
	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä
Naisenemmistö	14,3 %	50,0 %	35,7 %
Ei nais- eikä miesenemmistöisiä	11,8 %	32,4 %	55,9 %
Miesenemmistö	41,7 %	33,3 %	25,0 %

Taulukko 15. Sidosryhmätyöhön liittyvät vahvuuden kokemukset mies- ja naisenemmistöisissä sidosryhmissä.

3.3.7 Kokemukset muiden työelämätoimijoiden kohtaamisesta

Vastaajista 14 (8,1 %) oli ollut yhteydessä **luottamusmieheen** kohtaamastaan syrjinnästä. Luottamusmiehen asennetta piti asianmukaisena 13 vastaajaa (7,5 %) ja yhdeksän (4,2 %) oli eri mieltä. Viisi vastaajaa (2,9 %) koki tilanteen parantuneen luottamusmieskäsittelyn yhteydessä. Monet kertoivat ongelmaksi sen, että luottamushenkilöä ei edes ole.

Osalla vastaajista oli negatiivisia kokemuksia luottamushenkilön asenteesta.

> *Luottamusmies oli työnantajan puolella, vaikka syrjintä oli selvää ja myöhemmin ammattiliiton ulkopuolinenkin edustaja niin totesi.*

Tilanteen hoitaminen saattoi olla niin monimutkainen, että kysymykseen ei voinut antaa selkeää vastausta.

> *Työsuhde on niin epätyypillinen, että tyypilliset ratkaisukeinot eivät päde.*

> *Asiat on käsitelty esimiehen kesken ja selkeää syrjintää en ole pystynyt osoittamaan.*

Työsuojeluviranomaiseen oli ollut yhteydessä seitsemän (4 %) vastaajista.

Neljä (2,3 %) koki työsuojeluviranomaisen asenteen olevan asianmukainen ja eri mieltä oli kolme (1,7 %).

Yksi vastaaja ilmoitti, ettei tiennyt työpaikkaan liittyvän mitään työsuojeluviranomaista; työsuojeluviranomaisen toiminta-aluehan on kaikki valvonta-alueen työpaikat. Vain yksi vastaaja koki tilanteensa parantuneen työsuojeluviranomaisen toimien perusteella, kun taas kuusi koki, ettei ollut saanut apua.

Vähäiset sanalliset kokemusten raportit eivät ole olleet aina kovin rohkaisevia.

> *Työsuojeluviranomainen kieltäytyi ottamasta asiaan kantaa kun kantelin hänelle syrjintätapauksestani.*

Vain yksi vastaaja koki tilanteensa parantuneen työsuojeluviranomaisen toimien perusteella, kun taas kuusi koki, ettei ollut saanut apua.

Työterveyshuollossa identiteetti oli ollut esillä 59 vastaajalla (34,1 %). Kohtelu siellä oli koettu asianmukaiseksi 43 tapauksessa (24,8 % kaikista vastaajista) 11 vastaajan (6,3 %) ollessa eri mieltä asiasta.

Kokemuksia työterveyshuoltoon liittyen vastattiin runsaasti sanallisesti. Yksi niistä oli, että työterveyshuolto puuttui täysin.

> *Kyseessä oli pieni yritys, jossa ei ollut työterveyshuoltoa terveyskeskuksessa tehtyä työhöntulotarkastusta lukuun ottamatta.*

> *Minulla ei ollut oikeutta työterveyshuoltoon (ei vakituinen työntekijä)*

Väärinsukupuolittaminen oli ilmeisen yleistä myös työterveyshuollossa.

Väärinsukupuolitettuna taas.

Joitakin vuosia sitten rintasyöpäepäilyn yhteydessä työterveyslääkäri – nuorehko mies – kirjoitti mammografialähetteessä "rintakehän oikeasta puolesta", radiologi sentään lausunnossaan oikeasta rinnasta.

Tästä yksi erityinen muoto oli haluttomuus kirjata sukupuolta oikein.

Nimenmuutoksen kanssa sai soittaa monta kertaa työterveyshuoltoon.

Aika monella oli kokemuksia hoitohenkilöstön asiattomista käytänteistä. Niissä esiintyi tahallista väärin sukupuolittamista.

Käsitti sukupuoleni täysin väärin, käytti vanhentuneita ja loukkaavia termejä eikä auttanut eteenpäin.

Myös selkeää transihmisten oikeuksia kieltävää asennetta raportoitiin.

Työterveyshoitaja päivitteli painokkaasti, miten "kaikki nykyään muuttuu", ja toisti vielä saman.

Muutama vastaaja oli kokenut suoranaisia lääketieteellisiä harharetkiä sukupuolensa takia.

Kun terveyskeskuslääkäri kysyy oireesta kuin oireesta, otetaanko eka Hiv-testi niin... Alkaa tuntua ettei halua olla terveydenhuollon kanssa missään tekemisissä.

Eräs psykiatri oli avoimen hämmentynyt siitä, liittyykö minulle sattunut kaltoin kohtelu sukupuoli-identiteettiin. Lisäksi ihmetteli, miten minulla voi mennä huonosti, jos vointi on kerran jo parantunut suk.id.polin lausuntojen mukaan

Esiin nousi myös tietosuojarikkomuksia ja muuta asiaankuulumatonta uteliaisuutta.

Jotkin työterveyslääkärini ovat katsoneet kyseiseen flunssaan liittymättömiä hoitohistoriatietojani transpolilla.

Lääkäri suhtautui minuun asiallisesti paikan päällä, mutta halusi varata minulle soittoajan seuratakseen prosessini etenemistä, vaikka ei ollut asiaan liittyvästä hoidosta vastuussa, koska omien sanojensakin mukaan "oli utelias".

Positiivisia kokemuksia raportoitiin myös, joissa asenne, palvelualttius ja hoitoketjut olivat kohdillaan.

Tietämätön, mutta hyväntahtoinen asenne.

Työterveyshoitaja on tietoinen, tämä omasta aloitteestani - muu henkilökunta ei välttämättä tiedä, eikä se ole noussut esiin heidän esittäminään kysymyksinä.

YTHS on aina suhtautunut sukupuoltani koskeviin asioihin enemmän kuin asiallisesti, olen hakenut heiltä lähetteen transpolille jonka sain ongelmitta, samoin kuin psykologin keskusteluapua fuksivuonna ollessani masentunut ja hukassa identiteettini suhteen.

Menneessä tutkintoon liittyvässä harjoittelussa jouduin valvottuun huumetestiin. Testiä valvonut hoitaja ei kommentoinut kehoani, vaikka pelkäsin niin saattavat tapahtua.

Olen uusinut hormoniresepteja työterveyshuollossa.

Neljän vastaajan syrjintätilanteista oli oltu yhteydessä **Tasa-arvovaltuutetun toimistoon**. Näistä yksi koki yhteydenoton parantaneen tilannetta kolmen ollessa eri mieltä.

Yksi vastaaja ilmoitti, että ei ollut edes oivaltanut mahdollisuutta ottaa yhteyttä Tasa-arvovaltuutetun toimistoon.

Nyt vasta tajusin, että se olisi ollut ehkä aiheellista.

Selkeitä kokemuksia yhteydenoton hyödyllisistä seurauksista ei ollut sanallisissa vastauksissa.

Olen antanut suoraa palautetta ja ohjeistanut suoraan tilanteessa esim. eri virastojen sekä työterveyshuollon henkilöstöä.

Hain työpaikkaa, mitä en sitten saanut, koska olen transsukupuolinen - yhtiön selitykset olivat aivan muuta, niin oli täyttä puuta heinää, mitkä torpedoin kaikki alas

Yksi vastaaja raportoi hyvin negatiivisista kokemuksista.

Ei ole kuulunut pihaustakaan takaisin päin. Ei yhdestäkään tapauksesta. Voisi vaihtaa toisiin tehtäviin hekin.

Yksikään vastaaja ei kertonut tapauksensa olleen käsiteltävänä **oikeudessa**. Vähäiset sanalliset vastaukset antavat viitteitä miksi.

Syynä siihen, miksi tapauksia ei oltu viety oikeuteen, oli osalla henkisten voimavarojen riittämättömyys.

En jaksanut lähteä rähisee.

Oma pelkoni ja ahdistukseni, sekä masennukseni.

Osa koki asian viemisen oikeuteen vaivalloiseksi ajan ja/tai resurssien suhteen.

Oikeusteitse asioiden korjaaminen on usein aivan liian hidasta, mikäli tilanne on ratkaistavissa mitenkään muutoin. Siitä huolimatta, että viranomainen toimi selkeän laittomasti tilanteessa.

Kiersin kohtaamani ongelman / perustuslaittomuuden lopulta hankkimalla lausunnon, jossa oli eri sanamuodot, jotka kelpasivat viranomaiselle. Tilanne ratkesi noin puolessa vuodessa. Oikeuskäsittely olisi vienyt kaikkineen todennäköisesti yli kaksi vuotta.

Joitakin vaivasi uskon puute siihen, että oikeuskäsittely vaikuttaisi positiivisesti.

En koe että yhteydenotto viranomaisiin voisi parantaa tilannetta, lähinnä päinvastoin.

Joissakin vastauksissa nousi esiin näytön osoittamisen haasteellisuus.

> *Asiaa on mahdoton todistaa, on sana sanaa vastaan. Sitä paitsi, olin usein koeajalla ja nollasopimuksella, ei tarvita edes irtisanomista, vedetään vain tunnit nollille*

Myös työnantajan painostus oli ollut esteenä syrjintäasian oikeuteen viemiselle.

> *Työnantajan epäsuora toive olla käsittelemättä asiaa, etenkin jos päätän poistua.*

3.3.8 Identiteettinsä tai transhistoriansa salanneet

Vastaajista 37 oli salannut identiteettinsä. Heistä oli yli puolet ei-binäärejä (21). Transmaskuliineja oli huomattavasti enemmän (14) kuin transfeminiineiksi itseään kuvaavia (4), mikä näkyi myös suhteessa muihin samaa identiteettiä edustaviin: Kaikista transmaskuliineista 35,0 % oli salannut identiteettinsä, kun transfeminiineillä ja muilla salanneitten osuus oli 14 prosentin luokkaa. Ero on tilastollisesti merkitsevä ($p < 0,01$).

Näistä vastaajista vähän yli puolet (19) ei ole salannut identiteettiään työelämän ulkopuolella. Loput salaavat sen eriasteisesti, ja heistä viisi on tehnyt sen kaikissa tilanteissa kodin ulkopuolella.

Identiteettinsä salanneita asui suhteellisesti muita enemmän Itä- ja Pohjois-Suomessa ja maaseututaajamissa ja haja-asutusalueilla ja muita vähemmän Etelä-Suomessa ja pääkaupunkiseudulla. Tämä tukee ajatusta, että identiteetin paljastaminen syrjäseuduilla Itä- ja Pohjois-Suomessa olisi muita asuinalueita hankalampaa. Erot eivät tässäkään olleet tilastollisesti merkitseviä.

Valtaosa (29 /78,4 %) näistä vastaajista oletti **identiteettinsä aiheuttavan ristiriitoja työtoverien taholta** kahden ollessa vastakkaista mieltä.

Yksi vastaaja kertoi salanneensa identiteetin uudestaan siihen liittyneiden syrjintäkokemusten lopettamiseksi.

> *3 vuotta työttömänä kaapista tulon jälkeen, maistraatissa nimen muutos mieheltä kuulostavaksi ja välittömästi vakityö.*

Monet olivat kuulleet syrjivää tai transfobista keskustelua työtoverien kesken.

> *Kahvipöytäkeskusteluissa tullut esille kuinka sairaita ollaan.*

> *Minun työyhteisössäni jopa homoseksuaaleja pidetään täysin vieraana ja luonnottomana asiana. Joten kyllä trans olisi myös aika paha kolaus työkavereille.*

Osa ei luottanut muuten, että suhtautuminen voisi olla asiallista.

> *Yksi (myös queer) työkaveri tietää sukupuoleni, monet (myös queer/NB) opiskelukaverit tietää, en luota siihen etteivät proffat mm. juoruaisi minusta jos tietäisivät.*

Pieni paikkakunta, jossa tietynlaiset asenteet, naisvaltainen ala, vanhempaa porukkaa jotka eivät välttämättä ymmärrä.

Työpaikallani ei ole mitään valmiuksia eikä järjestelyjä transihmisille.

Yhdelle ei-binäärille vastaajalle oma identiteetti oli vielä sen verran käsittelemättä, että olisi voinut olla julkisesti oma itsensä.

En ole "tullut kaapista ulos" vielä edes itselleni.

Esihenkilön tai työnantajan suunnalta tulevia ongelmia pelättiin työtovereihin verrattuna vähemmän: Tämän pelon ilmaisi 14 (37,8 %) vastaajaa 13:n (35,1 %) ollessa eri mieltä.

Vain yksi vastaaja koki tilanteensa parantuneen työsuojeluviranomaisen toimien perusteella, kun taas kuusi koki, ettei ollut saanut apua.

Osa teki päätelmiä kuulemansa perusteella.

Jos käyttäytyy ja puhuu kuin sukupuolivähemmistöjä syrjivä ihminen niin suurella todennäköisyydellä myös on sitä.

Esihenkilön asenteita pelättiin myös yleisesti.

Hämmennystä varmaan olisi aiheuttanut.

En itse ole kuullut esimieheni mielipiteistä, mutta ymmärsin niiltä muutamalta jonka kanssa keskustelin että esimieheni oli hyvin konservatiivinen. Hänen oli jo vaikea ymmärtää erityisherkkyyksiäni tai mielenterveysongelmia, kun ne otin puheeksi.

Kaikesta erilaisuuden ilmaisusta ja omien oikeuksien puolustamisesta voi joutua ”huonoihin kirjoihin”.

Pari vastaajaa oli osittain kertonut taustastaan ja saanut esihenkilöltä kannustusta tai tukea.

Olen pidetty ja luotettava henkilö työpaikalla. Arvelen ettei esihenkilöni sallisi syrjintää. Minua kuitenkin pelottaa joutua työpaikan juorujen kohteeksi.

Olen kertonut esimiehelleni muutoksesta. kannusti olemaan oma itseni

Ongelmia asiakaskontakteissa pelkäsi 17 (41,9 %) vastaajaa kymmenen (27,0 %) ollessa eri mieltä.

Moni identiteettinsä salanneista pelkäsi asiakassuhteissa kieli- ja kulttuuriongelmia.

Työkielenä on osittain englanti. Kaikista henkilöistä käytetään sukupuolittavia pronomineja, joten neutraalien pronominien pyytäminen olisi outoa ja leimaavaa.

Asiakkaani ovat maahanmuuttajataustaisia nuoria. Tiedän että heidän vanhempansa eivät suhtautuisi hyvin.

Asiakas viitannut kuinka hintit lähtee välittömästi ulos. Hänestä me olemme hinttejä.

Vanhustyö, vanhuksilla vahvoja mielipiteitä, eikä ymmärrystä asiaan + sukupuolittava kieli (ruotsi).

Asiakaskuntaa voi olla parhaimmillaan koko kaupunginosa: ihmisiä on moneen lähtöön

Asiakkaat ovat erityisnuoria, joilla ei välttämättä ole tietoa asioista riittävästi. Itselläni ei ole vielä riittävästi resursseja selittää asiaa heille ymmärrettävästi omaa tilannettani.

Metalli-, meri-, ja teknologiateollisuus ovat äärikonservatiivinen työympäristö.

Osa taas oli luottavaisempia asiakaskontaktien suhteen.

En usko asiakkaiden välittävän, kuka heitä auttaa, kunhan auttaa.

Työvaatetus peittää oman sp-ilmaisun tehokkaasti, koodaudun naiseksi vaikkei esim. tissejä ole ja tukka on lyhyt.

Identiteettinsä salanneista vastaajista 13 (35,1 %) piti **identiteettiään vahvuutena** 16 vastaajan (43,2 %) ollessa eri mieltä.

Joillekin omana itsenä oleminen olisi sellaisenaan vahvuus, koska voisi silloin antamaan täysipainoisemmin työpanoksensa.

Jos uskaltaisin olla oma itseni työympäristössä, olisin itsevarmempi eikä minun tarvitsisi olla kokoajan varpaillani. Pystyisin olemaan aidosti oma itseni ja olisin iloisempi työntekijä sekä suoriutuisin töistäni varmasti paremmin.

Osa taas ymmärsi identiteettinsä arvon asiakastyössä, vaikka pitääkin sen piilossa.

Jos suhtautuminen vähemmistöihin olisi sen näkeminen rikkautena, silloin se auttaisi myös asiakastyössä positiivisena esimerkkinä vähemmistönuorille.

Mikäli pystyisin omaa jaksamistani ajatellen kertomaan ja auttamaan nuoria ymmärtämään ja saamaan tietoa sukupuolen moninaisuudesta, voisi identiteettini olla vahvuus.

Identiteetin esiin tuominen vahvuutena pelotti kuitenkin työyhteisön suhtautumisen takia.

Koen itse että se voisi olla, mutta luultavasti ei olisi, vaan se toisi ainoastaan eripuraa ja jännitteitä työpaikalle.

Identiteettinsä salanneilla oli tämän lisäksi muita yleisiä syitä salaamiseen. Osa koki oman identiteetin omana asianaan, joka ei muille kuulu.

En koe sitä velvollisuudekseni ja aina on riskinä että se asettaisi minut vaikeaan asemaan.

Mielestäni se ei kuulu työkavereilleni tai esimiehelleni, sillä se ei vaikuta työntekooni. En ole varsinaisesti salannutkaan oikeaa identiteettiäni, en vain ole puhunut siitä.

Yksi esille noussut syy salata identiteetti oli halu olla kokonaisemmin oma itsensä ennen identiteetin julkistamista.

> *En koe sitä vielä ajankohtaiseksi, sillä en usko että minut otetaan tosissaan sukupuoleni edustajana, kun sukupuolenkorjausprosessini on kesken*
>
> *Lähipiirinkin kanssa tappelu asiasta on kesken, ei oo energiaa siirtää asiaa töihin. Vielä.*

Osa koki asian alinomaisen selittämisen niin raskaaksi, että pitää identiteettinsä mieluummin piilossa.

> *En halua ottaa riskiä jatkuvasta väärin sukupuolittamisen korjaamisesta tai alkaa selittämään sukupuolen moninaisuudestani työkavereille.*
>
> *Joutuisin jatkuvasti selittämään ja vastaamaan kysymyksiin ja ihmettelyyn. En jaksa kun olen muutenkin uupunut.*
>
> *Työtoverit olivat pääosin konservatiivisia naisia, joiden en uskonut juuri tietävän transasioista. halusin vain tehdä työni ja pitää ok. välit työtovereiden kanssa, en joutua selittelemään omaa olemistani.*

Identiteettinsä salanneista vastaajista 30 (81,1 %) kertoi olevansa **ahdistunut siitä, että eivät voi olla omana itsenään työelämässä**. Neljä (10,8 %) oli tästä eri mieltä. 15 vastaajaa (40,5 %) oli **pohtinut vakavasti identiteetin paljastamista** yhdeksän (24,3 %) ollessa tästä eri mieltä. Valtaosa identiteettinsä salanneista vastaajista (34/91,9 %) oli sitä mieltä, että **olisi avoimesti oma itsensä, jos ulkoiset syyt eivät sitä estäisi.** Vain kolme (8,1 %) oli jossain määrin eri mieltä.

Sellaisia vastaajia, jotka elivät **täysin kokemansa sukupuolen elämää niin, että kukaan ei töissä edes tiedä taustaa**, oli kolme. He olivat kaikki transmaskuliineja. Kyselyn kysymykset eivät oikein istu heidän tapauksiinsa, ja heiltä saatiin vain vähän vastauksia. Ainoa kohta, johon he kaikki vastasivat, oli kysymys, jossa pyydettiin pohtimaan, miksi he eivät ole kertoneet työpaikalla taustastaan.

Sanalliset vastaukset olivat vastaajien tilanteeseen liittyen melko yhtenäisiä ja loogisia.

> *En ole nähnyt syytä kertoa*
>
> *En koe asian kuuluvan puolitutuille ihmisille. Ellei asia tulisi erityisesti puheeksi, en ymmärrä asian huutelua.*
>
> *En koe sen kuuluvan ihmisille, joiden kanssa en ole tekemisissä vapaa-ajalla.*

Vaikuttaa siltä, että tämä ryhmä ei kärsi suoraan tasa-arvolain määrittelemistä sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvasta syrjinnästä tai häirinnästä. Kysely ei kyennyt avaamaan sitä, minkälaisia muita ongelmia he mahdollisesti kohtaavat esimerkiksi menneisyytensä salaamisen takia.

3.3.9 Työttömät ja vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella olevat

Vastaajissa oli 24 työtöntä ja 16 vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella. Molemmissa ryhmissä puolet ilmoitti, että heillä on myös pitkäaikaissairaus. Ryhmän sanalliset kommentit sisälsivät koko joukon rankimpia syrjintäkokemuksia ja toivottomuuden ilmaisuja tilanteen paranemisen suhteen.

3.3.10 Intersukupuoliset

Vastaajista kymmenen ilmoitti olevansa intersukupuolisia. Heistä valtaosa ilmoitti identiteetikseen myös jonkun transidentiteetin. Heidän vastauksensa eivät eronneet olennaisesti muiden transihmisten vastauksista. Tähän asiaan vaikutti osaltaan se, että kysymykset oli pääosin muotoiltu transihmisille suunnatuiksi, ja erityisiä intersukupuolisille suunnattuja kysymyksiä ei ollut. Vain yksi vastaus käsitteli intersukupuoliselle spesifiä ongelmaa, erilaisen kehon tuottamaa ahdistusta työ- ja pukeutumistilanteissa, joissa se tulee esille.

4 Johtopäätökset

Kyselyn tulokset osoittavat, että Suomessa sukupuolivähemmistöön kuuluvat ihmiset kokevat edelleen osin karkeaakin syrjintää työelämässä viisi vuotta tasa-arvolain päivityksen jälkeen. Toisaalta jo vuonna 2016 havaittu positiivinen ja kannustava asenne näyttää voimistuneen. Lain vaikutuksia on vaikea erottaa muusta yhteiskunnallisesta kehityksestä, jossa on ollut havaittavissa yleistä tietoisuuden kasvua ja hyväksyvämpiä asenteita sukupuolivähemmistöjä kohtaan.

Vastausten perusteella voidaan tehdä joitakin keskeisiä johtopäätöksiä, joista useita oli havaittavissa jo vuonna 2016:

- Työttömyysaste on muuta väestöä korkeampi ja pätkätöitä tehdään huomattavan paljon.
- Korkeakoulutustaustallakin ollaan usein koulutusta vastaamattomissa työtekijätason töissä.
- Alhainen koulutustaso ja ammattiin johtavan koulutuksen puute on yleistä.
- Ei-binäärit salasivat identiteettinsä työpaikalla muita useammin ja transmaskuliinit transfeminiinejä useammin.
- Identiteettinsä työpaikalla salanneita oli suhteellisesti eniten syrjäseudulla ja vähiten pääkaupunkiseudulla.

- Vakavinta moniperustaista syrjäytymistä havaittiin ryhmässä, joka koostui pitkäaikaissairaista, jotka olivat vailla ammattiin johtavaa koulutusta ja jotka olivat joko työttömänä tai vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella.

- Työnhakutilanteeseen liittyvät ja työtoverien aiheuttamat syrjintäkokemukset olivat yleisiä pätkätöissä, joissa työntekijän asema on muutenkin melko turvaton.

- Työtoverien taholta koettiin tai pelättiin enemmän syrjintää kuin työnantajan tai esihenkilön taholta.

- Mahdollisuus olla omana itsenä työssä koettiin vahvasti työmotivaatiota ja hyvinvointia parantavaksi.

- Miesvaltaisten alojen asiakas- ja sidosryhmätilanteissa oma identiteetti koettiin muita aloja ongelmallisemmaksi ja vähemmän vahvuudeksi.

- Ei-binääreihin kohdistuva syrjintä ei eronnut määrällisesti muista ryhmistä. Sen ilmenemismuodot erosivat kuitenkin muista ja liittyivät aika usein siihen, että työelämässä kohdatuilla ihmisillä oli vaikeuksia ymmärtää tai hyväksyä sitä, mistä ei-binääriydessä on ylipäätään kyse.

- Syrjintäkokemukset vaihtelivat jossain määrin sukupuoli-identiteetin ja myös työelämässä olevan aseman mukaan, mutta kovin selkeää suurta linjaa niistä ei syntynyt. Esimerkiksi vuonna 2016 ilmennyttä asuinaluekohtaista eroa ei nyt selkeästi ollut havaittavissa.

Havainto kaikkein vakavinta syrjintää kokeneista pitkäaikaissairaista ja työelämän ulkopuolella olevista on yhdenmukainen muun tutkimustiedon antaman kuvan kanssa syrjinnän moniperustaisuuden vaikutuksista syrjinnän luonteeseen: Useampi syrjintäperusta lisää sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintäriskiä (Lepola 2018). Toisaalta huono-osaisuus ja syrjintä usein kasautuvat niin, että henkilöllä, jolla on vähäiset voimavarat kestää syrjintää työssä, on suuri riski ajautua työelämän ulkopuolelle, mikä puolestaan taas vaikeuttaa sinne uudelleen pääsemistä (esim. Lehtonen 2021, Oikeusministeriö 2018, Tamper 2018).

Tässä kyselyssä merkittävä osa vastaajista ilmoitti, että he eivät kokeneet mitään syrjintää ja osa kertoi, että heidän identiteettiään on tuettu voimakkaasti. Vaikuttaa siltä, että sekä syrjintä että kannustavuus ovat lisääntyneet. Kannustavuus ja syrjiminen eivät näytä kuitenkaan olevan keskenään loogisessa riippuvuussuhteessa: Kannustava paikka saattoi olla samalla syrjivä.

Työpaikkojen onnistumiset sukupuolen moninaisuuden kohtaamisessa ovat nousseet esiin aiemmassa tutkimuksessa varsin vähäisessä määrin lukuun ottamatta vuonna 2016 tehtyä tämän kyselyn rinnakkaiskyselyä (Solonen 2016). Johtopäätöksiä kannustavuudesta voidaan tehdä siis käytännössä vain näiden kyselyjen välillä.

4.1 Kyselyn tulosten luotettavuus

Se, että vastaajista yli 60 % oli alle 40-vuotiasta, vinouttaa kokonaiskuvaa. Näin tapahtuu usein verkkokyselyissä, joihin vanhempi ikäpolvi ei kovin innokkaasti osallistu. Toisaalta sukupuolivähemmistöihin kuuluvat vanhemmat ihmiset ovat olleet nuoria vähemmän omana itsenään töissä, joten heidän vähäinen osuutensa ei alenna kovin paljon vastausten edustavuutta.

Vastaajissa oli huomattavan paljon ryhmään ”muut” kuuluvia ja transfeminiinejä oli suhteellisesti vähän. Tämä vaikutti jossain määrin tulokseen, mutta toisaalta identiteettien karkea kolmijako ei tuonut esille kovin suuria määrällisiä eroja ryhmien välillä.

Vastaajien asuinpaikkakunnissa korostuivat pääkaupunkiseutu ja suuret kaupungit. Tämä vastannee suhteellisen hyvin tilannetta sen suhteen, että pienillä paikkakunnilla ja syrjäseudulla transihmisiä lienee aika vähän työssä avoimesti omana itsenään.

Verrattaessa kyselyn tuloksia vuoden 2016 kyselyyn vastausten tulkinnassa esiintyy ongelma: Vuonna 2016 valtaosa kysymyksistä perustui viisiportaiseen likert-asteikkoon, kun taas vuonna 2020 syrjintään ja tukeen liittyvissä kysymyksissä kysyttiin kokemuksen yleisyyttä. Kun näistä asteikoista tehtiin karkeistava asteikko ”kokenut – ei kokenut”, tulkinta voi olla keskenään erilainen. Tämä on mahdollinen syy sille, että vuonna 2020 vastaukset olivat vuoden 2016 vastauksiin nähden polaarisempia niin, että niissä sekä tukea että syrjintää ilmoitettiin koetun enemmän. Kysymyksissä, joissa kysyttiin yleiskäsitystä syrjinnästä ja näkemystä tulevasta kehityksestä, asteikko oli kuitenkin molemmilla kerroilla identtinen.

4.2 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. Vain 13:ssa EU:n ja EFTA:n 31 jäsenmaasta sukupuoli-identiteetti ja / tai -ominaisuudet on suojattu ainakin jossain määrin kansallisella lainsäädännöllä. Viidessä näistä maista ei tunnusteta edes transihmisten sukupuolta juridisesti. Ei-binäärien oikeudet on erityisen heikosti suojattu: Kaikissa 31 maassa täysin binääri sukupuolijärjestelmä, vaikka joissakin (Itävalta, Saksa ja Malta) on käytössä sukupuoli ”muu”. (van den Brink ja Dunne 2018)

EU-maissa lainsäädäntö vaihtelee siis suuresti ja osassa sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä on Suomea selkeästi heikommin sanktioitu. Se, että tilanne on keskimääräistä parempi, ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi hyvä tai hyväksyttävä.

Euroopan unionin perusoikeusviraston vuonna 2018 laatiman kyselytutkimusten mukaan

- 32 % 18-81-vuotiaista transvastaajista on palkkatyössä (vrt. tässä kyselyssä 62,8 % vuosina 2015-2020).

- 35 % oli kokenut syrjintää työnhaussa viimeisen vuoden aikana (vrt. tässä kyselyssä 35,8 % vuosina 2015-2020)

- 36 % oli kokenut syrjintää töissä viimeisen vuoden aikana (vrt. tässä kyselyssä 49,7 % vuosina 2015-2020)

- n. 7 % transihmisistä oli vastaamisen aikaan työttömänä (vrt. tässä kyselyssä 20,1 %)

- merkittävä määrä ei uskaltanut paljastaa todellista identiteettiään pelkona aseman menettäminen työmarkkinoilla (vrt. tässä kyselyssä 13,2 % vastaajista salasi identiteettinsä ja pelkäsi ongelmia työyhteisössä)

- Syrjintää kokeneiden sateenkaari-ihmisten prosentuaalinen osuus on ollut korkeampi vuonna 2019 kuin vuonna 2012. Tulos on tässä suhteessa osin samansuuntainen kuin tässä kyselyssä.

- Vain 11 % uusimmista syrjintätapauksista ilmoitettiin maan tasa-arvoelimelle tai jollekin muulle järjestölle, vaikka enemmistö (61 %) tietää, että maassa on tasa-arvoelin. Tämä tulos on linjassa tämän kyselyn vastausten kanssa, joista ilmeni, että syrjinnän vieminen viranomaisen käsittelyyn oli hyvin harvinaista.

- 31 % trans- ja 29 % intersukupuolisista vastaajista koki tilanteen parantuneen vuodesta 2012 (tässä kyselyssä 38,2 % vuodesta 2015). 36 % kaikista sateenkaarivastaajista koki tilanteen pahentuneen (tässä kyselyssä 2,3 % vuodesta 2015). Tässä suhteessa Suomen tilanne viittaa parempaan suuntaan erityisesti pessimististen arvioiden vähäisyyden suhteen. Euroopan kokonaistilanne näyttäytyy hyvin erilaiselta riippuen maasta: Suomessa, Maltassa ja Irlannissa 70 % kaikista sateenkaarivastaajista koki syrjinnän vähentyneen. Puolassa 68 % ja Ranskassa 54 % koki sen lisääntyneen. Myös väkivallan vähenemisen ja lisääntymisen kokemukset olivat samalla tavoin kahdensuuntaiset.

(van den Brink ja Dunne 2018)

Konservatiiviuskonnollisten ja oikeistopopulististen piirien maailmanlaajuisesti lanseeraama ns. antigender-liike on vauhdittanut negatiivista kehitystä sekä lainsäädännön että asenteiden tasolla, ja negatiivinen trendi on voimakkainta juuri maissa, missä tämä liike on saanut eniten jalansijaa. Suomessa se ei ole onnistunut vielä kääntämään kehitystä kokonaan negatiiviseksi, mutta voi olla yksi syy asenteiden osittaiseen kovenemiseen.

Amerikkalaisen National Center for Transgender Equality -järjestön vuonna 2016 julkaiseman kyselytutkimuksen tulokset olivat monin osin samansuuntaiset. Niissä nousivat esille mainittujen näkökulmien lisäksi rodullistaminen ja työ talouden harmaalla alueella: Erityisesti värilliset transnaiset on haavoittuva ryhmä, joka ajautuu helposti prostituutioon ja sen mukana erilaisen vakavan väkivallan ja hyväksikäytön kohteeksi työssään ja muutenkin elämässä. (James ym. 2016)

4.3 Suositukset

Työnantaja on vastuussa organisaatiokulttuurista, onko se syrjivä vai osallistava. Työnantajat on saatava luomaan aiempaa useammin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman, jossa on mukana sukupuolen moninaisuusnäkökulma. Nykyään niin tehdään edelleen huomattavan vähän, vaikka tasa-arvolaki siihen velvoittanut jo vuodesta 2015.

Näin ollen on perusteltua antaa suositukset:

- Kaikilla siihen velvoitetuilla työpaikoilla pitäisi laatia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat joissa sukupuolen moninaisuuden teema olisi aidosti esillä (Ks. myös Lehtonen 2021).

- Valtiovallan puolesta yhdenvertaisuustyötä ja lakien noudattamista tulisi seurata systemaattisemmin ja tulisi olla mahdollista aktiivisemmin muistuttaa työnantajia lakien noudattamisesta (Ks. myös Lehtonen 2021).

Tämä tasa-arvosuunnittelun näkökulma pitää myös toteuttaa käytännössä:

- Sukupuolen moninaisuuden huomioon ottavat tilat, järjestelmät ja menettelyt on mietittävä valmiiksi, vaikka niitä ei ole vielä tarvittukaan.

- Sukupuolivähemmistöihin kohdistuvan syrjinnän ja häirinnän estämiseksi ja lopettamiseksi on oltava ennalta suunnitellut menettelyt.

- Työorganisaation viestintä sukupuolen moninaisuuden huomioon ottavaksi niin, että siitä poistetaan turhat cis-normatiiviset odotukset.

- Tasa-arvosuunnittelun pohjana oleviin työpaikkakohtaisiin kyselyihin pitää saada sukupuolen moninaisuutta kartoittavia kysymyksiä (Lehtonen 2019a)

- Asia on hyvä ottaa esille muiden vähemmistöihin liittyvien asioiden ohella, vaikka siinä onkin omat erityispiirteensä – ei siis tekemällä asiasta liian suuri numero niin, että se aiheuttaa sen takia negatiivisia reaktioita.

- Koska edellä kuvattu kulttuurimuutos voi aiheuttaa vastarintaa ja ahdistusta vaivalloisuutensa takia, on hyvä tarjota mahdollisimman helppotajuinen opastus siihen, miten sukupuolivähemmistöihin liittyvä erilaisuus voidaan kohdata. Tässä työssä on syytä pitää positiivinen yleisote ja olettaa, että ihmiset pääosin tottuvat erilaisuuteen ajan kanssa.

Organisaatio voi ottaa sukupuolen moninaisuuden huomioonottamisen osaksi sen brändiä osana syrjimättömyyden tai vastaavaa teemaa. Kun se tehdään aidosti koko organisaatiota koskevaksi, satsauksen tulokset voivat näkyä työhyvinvoinnin, resilienssin ja tuottavuuden parantumisena.

On tärkeää ymmärtää, että sukupuolivähemmistöön kuuluvilla henkilöillä on vaihteleva valmius olla avoimesti omana itsenään töissä. Työnantajalta vaaditaan siksi sensitiivisyyttä sen suhteen, missä määrin ja kuinka näkyvästi työntekijän sukupuoli-identiteetti tulisi huomioida työpaikalla ja mahdollisesti sen tilajärjestelyissä. Lähtökohtaisesti sukupuolella ei tulisi olla merkitystä työntekijöiden kohtelussa, joten sikäli tilanne saattaa olla haastava sekä työnantajan että työntekijän kannalta. (Tamper 2018)

Nuoret ovat erityisen alttiita syrjinnän vaikutuksille. Heidän tilannettaan voitaisiin parantaa seuraavilla suosituksilla:

- Transnuorilla pitäisi olla mahdollisuus muuttaa itsemääräämisoikeutta kunnioittain sukupuolistatuksensa vastaamaan omaa kokemustaan sukupuolestaan. Tähän tarvitaan uusi ihmisoikeuksia kunnioittava ja itsemääräämisoikeuden ja nuoret huomioiva translaki. (Ks. myös Lehtonen 2021)

- Nuorille tulisi antaa heidän tarvitsemansa sukupuolenkorjaushoidot (Lehtonen 2018).

- Intersukupuolisia nuoria tukisi se, että kiellettäisiin terveyden näkökulmasta tarpeettomat, kehon sukupuolinormeihin sopivaksi muokkaavat hoidot (Lehtonen 2021).

- Ammatillisessa koulutuksessa sekä nais- että miesenemmistöisissä koulutusohjelmissa pitäisi kehittää käytäntöjä, jotka eivät sukupuolittaisi ihmisiä turhaan – ja toisaalta ottaisivat huomioon sen tosiseikan, etteivät kaikki ole naisia tai miehiä (Lehtonen 2018).

Valmiudet sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen vaativat usein koulutusta työyhteisön osapuolille:

- Työnantajille, esihenkilöille, HR-henkilöstölle, rekrytoijille, luottamus-, työsuojelu- ja työterveyshenkilöstölle on oltava saatavilla koulutusta sukupuolen moninaisuuden asianmukaisesta kohtaamisesta omassa työnkuvassa (Ks. myös Hyvärinen ym. 2020).

- Työpaikat voisivat ottaa kansalaisjärjestöjen osaamisen nykyistä aktiivisemmin käyttöön. Tällöin neuvoja voisi pyytää esimerkiksi tasa-arvosuunnitteluun ja sen toteuttamiseen ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen työpaikalla yleisestikin. Järjestöillä on osaamista siitä, mitä pitäisi tehdä. Niillä on myös mahdollisuus järjestää kohtaamisia sukupuolivähemmistöön kuuluvien kokemuskouluttajien kanssa.

Lehtosen (2021) mukaan vaikuttaa siltä, että huolimatta kansalaisjärjestöjen koulutuksessaan tarjoamista tiedoista ja menetelmistä työyhteisöt eivät kuitenkaan muuta arkista heteronormatiivisuuteen perustuvaa toimintaansa (Lehtonen 2021). Vastuu käytäntöjen muutoksesta onkin työnantajilla ja niillä, jotka vastaavat esihenkilö- ja henkilöstökoulutuksesta.

Yhteiskunta ja media voisivat kiinnittää huomiota siihen, että sukupuolivähemmistöjä tuotaisiin esiin normaalina osana ihmisten arkea eikä vain silloin, kun nimenomaisesti heistä on puhe. Tämä kaikille muillekin vähemmistöille suositeltava esittämistapa vähentäisi kohteensa toiseuttamista.

4.3 Teemaan liittyvistä jatkotutkimustarpeista

Tämä kysely kartoittaa sukupuolen moninaisuuden kohtaamista työelämässä suhteellisen suppeasta näkökulmasta. Lisää tietoa kaivattaisiin mm. siitä, miten tasa-arvosuunnitelmat toteutuvat työntekijöiden – niin sukupuolivähemmistön kuin heitä kohtaavien – näkökulmasta. Sukupuolen moninaisuutta tutkittaessa näkökulmaa voisi laajentaa mm. seuraavin keinoin:

- Myös laajoihin koko väestöön suunnattuihin tutkimuskyselyihin pitää saada sukupuolen moninaisuutta kartoittavia kysymyksiä (Lehtonen 2019a).

- Syrjinnän moniperustaisuuden analyysin merkityksen vahvistaminen kasvatustieteellisessä tutkimuksessa (Jauhiainen ym. 2018).

- Kaksijakoisen ja cisnormatiivisen sukupuoliajattelun lähtökohdat pitää voida kyseenalaistaa ja muuttaa ne moninaisuutta tunnistaviksi.

- Sukupuolen moninaisuuden kohtaamista pitäisi tutkia myös muiden työelämätoimijoiden kuin itse sukupuolivähemmistöihin kuuluvien näkökulmasta.

Tämä parantaisi tutkimuksen tasoa ja tekisi siitä eettisempää. Tieto seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilanteesta paranisi. Esimerkiksi intersukupuolisuus jää helposti marginaaliin sukupuolivähemmistöjäkin tutkittaessa. (Lehtonen 2021; Lehtonen ja Taavetti 2018)

Lähdeluettelo

Aarnipuu, Tiia 2008. TRANS sukupuolen muunnelmia. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Alanko, Katarina. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja 72, Seta-julkaisuja 23. Suom. Olavi Kaljunen. Seta-julkaisuja 23. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf.

Andersen, J. P., & Gustafsberg, H. 2016. "A training method to improve police use of force decision making: A randomized controlled trial". Journal of Police Emergency Response. Volume 6 issue 2. https://doi.org/10.1177/2158244016638708.

Attila, Henna, Koskinen, Hanna 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Helsinki

Copes, Heith, Dantzker, Mark L., Mortimer, Frank Jr., Dorsey, Korrine, Bolton, Janet (toim.) 2005. Policing and Stress. Pearson College Div. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall

Denhardt, Janet, Denhartdt, Robert 2010. "Building Organizational Resilience and Adaptive Management". Teoksessa Reich, John W., Zautra, Alex J., Hall, John Stuart

(toim.) Handbook of Adult Resilience, s. 333-349. Guilford. Lontoo. https://books.google.fi/books?hl=en&lr=&id=I4nB8DkSq-wC&oi=fnd&pg=PR1&ots=IprTiKe1ck&sig=fc5MLWMn4JWRg53yLTxlnKnlZr8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Etu- ja sukunimilaki 2017. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170946

FIBS 2019. Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina. FIBS Verkkotiedotteet 2019. https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/uusi-tietopaketti-tarjoaa-yrityksille-tietoa-sukupuoli-ja-seksuaalivahemmistoista-tyoelamassa-ja-asiakkaina/

FRA 2020. A long way to go for LGBTI equality. Euroopan perusoikeusviraston julkaisuja. Luxemburg. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

Helsingin seutu.fi 2020. Verkkosivu sivustolla Helsingin seutu.fi/Verkkosivu Kaupungit/Pääkaupunkiseutu. https://www.helsinginseutu.fi/hs/selkosivut-fi/kaupungit/paakaupunkiseutu/#:~:text=P%C3 %A4 %C3 %A4kaupunkiseutuun%20kuuluu%20nelj%C3 %A4 %20kaupunkia%3A%20Helsinki,seutu%20on%20p%C3 %A4 %C3 %A4kaupunkiseutua%20laajempi%20alue

Huuska, Maarit 2002. Transihmiset – Sukupuoleltaan moninaiset työelämässä. Teoksessa Jukka Lehtonen (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 269. s. 22-30. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.

Hyvärinen, Anni, Jokela, Satu, Lehtonen, Jukka 2020. Sateenkaarinuoret tarvitsevat tukea elinympäristössä ja palveluissa. THL-blogi. https://blogi.thl.fi/sateenkaarinuoret-tarvitsevat-tukea-elinymparistossa-ja-palveluissa/

Ihmisoikeuskeskus 2017. Suomi rikkoo Euroopan ihmisoikeussopimusta - Ihmisoikeusvaltuuskunta vaatii translain kiireellistä uudistamista. Artikkeli Ihmisoikeuskeskuksen verkkosivulla, julkaistu 19.12.2017 https://www.ihmisoikeuskeskus.fi/?x5822114=5935998

James, Sandy, Herman Jody, Rankin, Susan, Kaisling, Mara, Mottet, Lisa, Anafi, Ma'ayan. 2016, päivitetty 2017. The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey. National Center for Transgender Equality.

https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-Full-Report-Dec17.pdf

Jaskari, Onni, Keski-Rahkonen, Anna 2021. Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen terveydelle. Duodecim 17/2021: 1781-8.
https://www.duodecimlehti.fi/lehti/2021/17/duo16384

Jauhiainen, Annukka, Lehtonen, Jukka, Ylitapio-Mäntylä, Outi. 2018. Sukupuoli, moninaisuus ja risteävät erot koulutuksen ja kasvatustieteen haasteena. Pääkirjoitus teemanumerossa "Sukupuoli ja risteävät erot kasvatuksessa ja koulutuksessa". Kasvatus 49:3, 183-185.

Jones, Tiffany; Hart, Bonnie; Carpenter, Morgan; Ansara, Gavi; Leonard, William & Lucke, Jayne 2016. Intersex. Stories and Statistics from Australia. Open Book Publishers. Cambridge.
https://interactadvocates.org/wp-content/uploads/2016/01/Intersex-Stories-Statistics-Australia.pdf

Kajo, Irene 2015. Transihmiset työelämässä. Opas työnantajille, työntekijöille ja työyhteisölle. Setan julkaisuja. https://docplayer.fi/6090066-Transihmiset-tyoelamassa-opas-tyonantajalle-tyontekijalle-ja.html

Karvinen, Marita, Venesmäki, Elina 2019. Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Oikeusministeriön koordinoiman Rainbow Rights Promoting LGBTI Equality in Europe -hankkeen julkaisu.
https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/14323821/HLBTI-opas+viranomaisille/9175485d-682f-5b16-674e-4fe407024ade/HLBTI-opas+viranomaisille.pdf

Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda 2014. Johdanto. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot – vuosikirja no 10. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Tampere 7–16.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/120384/THL_2014_TEE019_09062015.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Keyriläinen, Marianne 2020 Työolobarometri 2020. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2021:36. Helsinki.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163200/TEM_2021_36.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Krings, Mike 2020. Study shows LGBTQ+ individuals with autism have greater health disparaties than peers. The University of Kansas. Uutissivu. https://news.ku.edu/2020/02/24/study-shows-lgbtq-individuals-autism-have-greater-health-disparities-peers-are-denied

Kähkönen, Lotta & Wickman, Jan 2013. Sukupuolen moninaisuus ja queer-näkökulmat. Suomen Queer-tutkimuksen seuran lehti SQS 1-2/2013. https://journal.fi/sqs/issue/view/3356

Kärnä, Teemu; Uusi-Mäkelä, Nina & Mattila, Aino 2018. Sukupuolen moninaisuus. Lähestymistapa sukupuoleen muuttumassa? Suomen Lääkärilehti 73:45, 2631–2635.

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 2003/304
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kunnallisesta%20viranhaltijasta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2014/1329.
https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609

Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 563/2002.
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020563

Landén, M., & Innala, S. 2000. Attitudes toward transsexualism in a Swedish national survey. Teoksessa Archives of Sexual Behavior (Zucker, Kenneth J., toim.), 29, 375-388. Springer. Abstrakti
https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1001970521182

Lehtonen, Jukka 2002. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 269. Gummerus Kirjapaino Oy. Saarijärvi.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76133/Equb.pdf?sequence=1

Lehtonen, Jukka 2006. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. ESR tutkimukset ja selvitykset 8/06. Työministeriö. Helsinki.
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 2013. Sukupuolivähemmistöt koulussa – moninaisia tarinoita ja haastavia tutkimusvalintoja? Suomen Queer-tutkimuksen seuran lehti 1-2/2013, 42—49.
https://sqslehti.files.wordpress.com/2015/01/sqs122013lehtonen.pdf

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

Lehtonen, Jukka 2016. Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. julkaisussa Köllen T, toimittaja, Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity. Springer. 2016. s. 289-304.

Lehtonen, Jukka 2017. Hankala kysymys. Intersukupuolisuus suomalaisissa koulu- ja työelämätutkimuksissa. Sukupuolentutkimus 30:1, 71-75.

Lehtonen, Jukka 2018. Ammattikoulussa ja sukupuolena muu? Tutkijablogi WeAll-hankkeen sivuilla. Helsinki: Helsingin yliopisto. http://weallfinland.fi/ammattikoulussa-ja-sukupuolena-muu/

Lehtonen, Jukka 2019a. Kun kaksijakoinen sukupuoliajattelu murtuu – sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus tasa-arvobarometrissa. Teoksessa Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyyseja tasa-arvobarometrista. Toim. Teräsaho, Mia ja Närvi, Johanna. THL-raportti 6/2019 136-157 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1

Lehtonen, Jukka. 2020a. Vähemmistöjen ja nuorten kuvat koulutus- ja työelämäaiheisessa mediassa. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. (toim.) Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvo tutkimassa ja toteuttamassa. Research reports 77. Helsinki: Hanken School of Economics, 142-158.
https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/10227/355402

Lehtonen, Jukka 2020b. Yhdenvertainen virus? HLBTI-ihmiset koronakriisissä. Verkkoartikkeli Politiikasta-lehdessä. https://politiikasta.fi/yhdenvertainen-virus-hlbti-ihmiset-koronakriisissa/

Lehtonen, Jukka 2021. Viisi sateenkaarinäkökulmaa koulutukseen. Tutkijablogi WeAll-hankkeen sivuilla. Helsinki: Helsingin yliopisto. http://weallfinland.fi/viisi-sateenkaarinakokulmaa-koulutukseen/?fbclid=IwAR27oCra9FmwxTwGI4ua_41oPHuaIQCeK1yKg4AlFELiDagGRi1s0LszXEU

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) 2004. ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. 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

Lehtonen, Jukka, Taavetti, Riikka 2018. Ambivalent Positions and Challenging Contexts in Researching “Rainbow Youth” in Finland. In Hearn, J., Shefer, T., Ratele, K. & Boonzaier, F. (toimittajat) Engaging Youth in Activism, Research and Pedagogical Praxis: Transnational and Intersectional Perspectives on Gender, Sex, and Race. New York & London: Routledge, 75-90.

Loponen, Ida 2018. Sukupuolivähemmistöt tasa-arvosuunnittelussa - Tarkastelussa julkiset työpaikat ja oppilaitokset. Kandidaatintutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto. https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59588/1/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201809204183.pdf

Loponen, Ida 2021. Navigointia terveydenhuollossa. Sukupuolivähemmistöjen kokemuksia yleisestä terveydenhuollosta ja sukupuolen korjausprosessista. Maisteritutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/76627/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202106173825.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moradi, Bonnie, Mohr, Jonathan Joseph, Worthington, Roger, Fassinger, Ruth 2009. Counseling psychology research on sexual (orientation) minority issues: Conceptual and methodological challenges and opportunities. Journal of Counseling Psychology, 56, 5–22. doi:10.1037/ a0014572. https://www.researchgate.net/publication/228358896_Counseling_Psychology_Research_on_Sexual_Orientation_Minority_Issues_Conceptual_and_Methodological_Challenges_and_Opportunities

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

Norton, Aaron T. ja Herek, Gregory M. 2013. Heterosexuals´ Attitudes Toward Transgender People: Findings from a National Probability Sample of U.S. Adults. Sex Roles. Volume 68 issues 11-12,738-753. https://www.researchgate.net/publication/237191337_Heterosexuals'_Attitudes_Toward_Transgender_People_Findings_from_a_National_Probability_Sample_of_US_Adults

Oikarinen, Tikli 2019. Ei tietoa eikä vaihtoehtoja. Selvitys intersukupuolisten ihmisten oikeuksista ja kokemuksista. Oikeusministeriön julkaisuja, Selvityksiä ja ohjeita 2019:3. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161410/OMSO_3_2019_Ei_tietoa_eika_vaihtoehtoja_.pdf

Oikeusministeriö 2018. Koko ajan jännittyneenä. Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriö Selvityksiä ja ohjeita 51/2018 Utredningar och anvisningar. Koonnut Outi Lepola. Grano Oy. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_j%C3%A4nnittyneen%C3%A4_Rainbow_Rights_web.pdf

Perustuslaki 731/1999
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731

Pettigrew, Thomas Fraser, Tropp, Linda R. 2006. A meta-analytic test of intergroup contact theory. Journal of Personality and Social Psychology, Volume 90, issue 5, 751–783. https://www.researchgate.net/publication/7046266_A_Meta-Analytic_Test_of_Intergroup_Contact_Theory

Rankin, Sue & Beemyn, Genny. 2012. Beyond a Binary: The Lives of GenderNonconforming Youth. About Campus 17, 2–10. https://transreads.org/wp-content/uploads/2019/03/2019-03-22_5c952b7f84bed_BeyondaBinary-TheLivesofGender-NonconformingYouth.pdf

Riitaoja, Anna-Leena. 2013. Toiseuksien rakentuminen koulussa. Tutkimus opetussuunnitelmista ja kahden helsinkiläisen alakoulun arjesta. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki. https://www.researchgate.net/publication/304287325_Toiseuksien_rakentuminen_koulussa_Tutkimus_opetussuunnitelmista_ja_kahden_helsinkilaisen_alakoulun_arjesta

Rikoslaki (1889/39)

https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001

Rood, Brian; Reisner, Sari; Surace, Francisco; Puckett, Jae; Maroney, Meredith & Pantalone, David. 2016. Expecting rejection: understanding the minority stress experiences of transgender and gender-nonconforming individuals. Transgender Health 1:1, 151–164.

Rossi, Leena-Maija. 2010. Sukupuoli ja seksuaalisuus, eroista tekoihin. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maria & Juvonen, Tuula. (toim.): Käsikirja sukupuoleen, 21–39. Vastapaino. Tampere. https://www.academia.edu/30766337/Sukupuoli_ja_seksuaalisuus_erosta_eroihin

SAMOK, 2020. Korkeakouluissa sateenkaarevia valintoja ja syrjinnän ehkäisyä – HLBTI-opiskelijat AMKeissa. Blogi SAMOK:in verkkosivustolla, julkaistu 1.10.2020. https://samok.fi/blogi/jukka-lehtonen-sateenkaarevia-valintoja-ja-syrjinnan-ehkaisya-hlbti-opiskelijat-ammattikorkeakouluissa/

Seppälä, Lauri, 2021. Vaihtelu voi hirvittää – erilaisuuden kohtaaminen panee aivot koville, koska vierastamme uusia tilanteita. Helsingin Sanomien artikkeli 29.3.2021: https://www.hs.fi/tiede/art-2000007886525.html

Seta, 2013. Älä oleta - Normit Nurin!
https://www.dropbox.com/s/bfgw8cddd30vtkp/NORMIT_NURIN.pdf?dl=0

Seta. 2016. Opas toimittajille. Näin kirjoitat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä. Seta-julkaisuja 22. Printon. Tallinna. http://seta.fi/toimittajaopas/

Seta 2021. Sateenkaarisanasto. Verkkosivu Seta ry:n verkkosivustolla. Päivitetty viimeksi 24.3.2021. https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/

Solonen, Anukatariina 2016. Kyselytutkimus sukupuolivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä työelämässä.
http://www.dreamwearclub.net/lue_julkiset/Sukupuolen%20moninaisuus%20tyoelamassa.pdf

STM 2015. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. STM:n esitteitä 2015. Edita Prima.
https://www.superliitto.fi/site/assets/files/7448/tasaarvolaki_tyopaikoille_netti.pdf

Suhonen, Sami. 2014. Sukupuolen määrittelyn käytännöt ja itsenään elämisen mahdollisuudet. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot -vuosikirja 10 2014. Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy. Tampere.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/120384/THL_2014_TEE019_09062015.pdf?sequence=5

Sutela, Hanna, Pärnänen Anna, Keyriläinen, Marianne. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Tilastokeskus 2019. Helsinki.
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Taavetti, Riikka. 2015. Olis siistiä jos ei tarttis määritellä. Kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus. Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto verkkojulkaisuja 81, Seta-julkaisuja 25.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori.pdf

Tamper, Anne 2018. Transsukupuolisena työelämässä - Kokemuksia hyväksynnästä, sopeutumisesta ja syrjinnästä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu- tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20421/urn_nbn_fi_uef-20190037.pdf

Tanhua, Inkeri 2020. Selvitys korkeakoulujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:20.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162303/OKM_2020_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tanhua, Inkeri, Mustakallio, Sinikka, Karvinen, Marita, Huuska, Maarit & Aaltonen, Milla. 2015. Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74462/URN_ISBN_978-952-00-3583-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tarjamo, Kerttu 2020. Sateenkaari-ihmisiin kohdistuvat viharikokset jäävät edelleen piiloon – vastuu ilmoittautumiskynnyksen madaltamisesta on viranomaisilla. Blogi Yhdenvertaisuus.fi-verkkosivulla. https://yhdenvertaisuus.fi/setan-blogi

Tasa-arvovaltuutetun toimisto. 2012. Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta. Tasaarvojulkaisuja 2012:1. https://tasa-ar-vo.fi/documents/25249985/34307235/Selvitys+sukupuolivahemmistojen+asemasta.pdf/4c84618f-8c6c-484f-a7e5-bfda8d06e9a6/Selvitys+sukupuolivahemmistojen+asemasta.pdf?t=1427981973600

Tee, N., & Hegarty, P. 2006. Predicting opposition to the civil rights of trans persons in the United Kingdom. Journal of Community and Applied Social Psychology, 16, 70–80.
https://www.researchgate.net/publication/229543944_Predicting_opposition_to_the_civil_rights_of_trans_persons_in_the_United_Kingdom

Teräsaho, Mia, Närvi, Johanna (toim.) 2017. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon Analyyseja tasa-arvobarometrista 2017. Puna-Musta Oy. Helsinki.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

THL, 2019. Työllisyys. Verkkoartikkeli verkkosivulla Hyvinvointi- ja terveyserot / Eriarvoisuus / Hyvinvointi / Työllisyys. Päivitetty 1.11.2019 https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveys-erot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys#:~:text=Koulutustausta%20vaikuttaa%20merkitt%C3%20%A4v%C3%20%A4sti%20ty%C3%20%B6llisyyteen%20ja,koulutuksen%20saaneiden%20ty%C3%20%B6tt%C3%20%B6myysaste%20oli%2023%20%20%20%25

THL, 2020. Sukupuolten moninaisuus. Verkkoartikkeli verkkosivulla Sukupuolten tasa-arvo / sukupuolten moninaisuus. https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus

Tilastokeskus 2009. Pätkätyöt ovat nuoruusilmiö. Verkkoartikkeli sivulla Artikkelit / Pätkätyöt nuoruusilmiö. https://www.stat.fi/artikkelit/2009/art_2009-03-16_006.html?s=2

Tilastokeskus 2016. Joulukuun työttömyysaste 7,9 prosenttia. Verkkosivu Tilastokeskuksen verkkosivustolla. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/12/tyti_2016_12_2017-01-24_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2020a. Suomi lukuina/Väestö Tilanne vuonna 2020. Verkkosivu Tilastokeskuksen verkkosivustolla. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Tilastokeskus 2020b. Työvoimatutkimus 2020. Verkkosivu Tilastokeskuksen verkkosivustolla. https://www.stat.fi/til/tyti/2020/12/tyti_2020_12_2021-01-28_tau_052_fi.html

Tilastokeskus 2020c. Työttömyys kasvoi selvästi syyskuussa vuoden takaiseen verrattuna. Verkkosivu Tilastokeskuksen verkkosivustolla. https://www.stat.fi/til/tyti/2020/09/tyti_2020_09_2020-10-20_tie_001_fi.html

Trasek. 2021. Käsitteitä. Verkkoartikkeli Trasek ry:n verkkosivulla. http://trasek.fi/perustietoa/kasitteita/

Turban, Jack, 2020. What Is Gender Dysphoria? Physician Review by The American Psychiatric Association Verrkoartikkeli American Psychiatric Associationin verkkosivustolla. https://www.psychiatry.org/patients-families/gender-dysphoria/what-is-gender-dysphoria

Työturvallisuuskeskus. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskeva keskeinen lainsäädäntö. Verkkosivu Työturvallisuuskeskuksen verkkosivustolla. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo/yhdenvertaisuutta_ja_tasa-arvoa_koskeva_lainsaadanto

Työsopimuslaki 2001/55
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055

Työturvallisuuslaki 2002/738
https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

Valtion virkamieslaki 1994/750
https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940750?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valtion%20virkamieslaki

van den Brink, Marjolein, Dunne Peter (2018). Trans and intersex equality rights in Europe – a comparative analysis. EU:n Komission julkaisuja. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf

Verkkouutiset 2019. Helsingin seudulla jo 1,5 miljoonaa asukasta verkkojulkaisu 3.9.2019. Verkkoartikkeli Verkkouutisten sivustolla. https://www.verkkouutiset.fi/helsingin-seudulla-jo-15-miljoonaa-asukasta/#8b3ad102

Vilkka, Hanna 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. PS-kustannus. Juva. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/120050/978-952-03-1533-7.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Wharton, Amy. 2005. The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research. Blackwell Print. Oxford. https://xyonline.net/sites/xyonline.net/files/2019-08/Wharton%2C%20The%20Sociology%20of%20Gender%20-%20An%20Introduction%20to%20Theory%20and%20Research%20%282005%29.pdf

Wickman, Jan 2001. Transgender Politics. The Construction and Deconstruction of Binary Gender in the Finnish Transgender Community. Åbo Akademi University Press. Turku. https://www.researchgate.net/publication/36190887_Transgender_politics_the_construction_and_deconstruction_of_binary_gender_in_the_Finnish_transgender_community

Yhdenvertaisuuteen liittyvä lainsäädäntö. Oikeusministeriön ylläpitämällä yhdenvertaisuus.fi-verkkosivustolla.
https://yhdenvertaisuus.fi/lainsaadanto

YLE 2017. Tutkija: Homo- ja transnuoret kokevat syrjintää miehisillä työpaikoilla ja epäröivät kasvatusalaa. Haastattelu Ylen uutisissa 28.2.2017. https://yle.fi/uutiset/3-9483267

Liite 1

Vastaajien kuvauksia sukupuolestaan

Androgyyni

Androgyyninen Mies

Binäärin ulkopuolinen

Butch

Butch, ulkoisesti maskuliininen transnainen

Demimies / Demiboy

Ei minkäänlaista sukupuolen kokemusta

Ei-binääri / Non-binary

Ei-binäärinen fyysisesti vahvoin naisellisin piirtein

Ei-binäärinen transmaskuliini

Enby (muunsukupuolinen)

Erilainen mies

Femininiinen androgyyni

Femininiinen mies

Femininiini trans-muun-sukupuolinen

Femme

Gender queer

Genderfluid

Genderfluid, mutta naisen kehoni ahdistaa minua

Henkilökohtaisesti mies, mutta yhteiskunnallisesti NB

Ihan mukava

Ihan sama

Ihminen

Intersukupuolinen

Intersukupuolinen transmies

Jätkä

Kasuaalisen femininiininen

Liminaalinen suo-otus, ulkoavaruuden haukotteleva tyhjiö

Maskuliininen

Maskuliininen muunsukupuolinen

Maskuliininen transmies

Merkityksetön

Mies

Mies mausteilla

Mies, jolla on myös androgyynejä taipumuksia

Minä, monimuotoinen

Muu

Muunsukupuolinen / Muusu

Muunsukupuolinen poika

Muunsukupuolinen transfemininiini

Muunsukupuolinen transmaskuliini

Muunsukupuolinen transmies

Muunsukupuolinen ei-nainen

Muunsukupuolinen, joka tykkää enimmäkseen tyttöjen vaatteista.

Muunsukupuolinen, transmaskuliininen (ei kuitenkaan transmies)

Nainen

Nainen, muttei ehkä ihan yksiselitteisesti

Naisellinen mies

Nonbinary non dysphoric

Normi nainen

Nuori mies

Oma oikea itseni

Omanlainen

Perinteisillä sukupuolirooleilla leikittelevä mies

Poika

Queer

Ristiinpukeutuja / Crossdresser

Sielullisesti kahden sukupuolen välissä.

Sukupuoleton / Agender

Sukupuoleton transmaskuliini

Sukupuolikapinallinen

Toisinaan femme transmaskuliininen muunsukupuolinen

Tomboy

Trans

Trans demi-mies

Transfemininiini

Transgender

Transmaskuliini

Transmaskuliini <-> sukupuoleton

Transmaskuliini femininiini queer

Transmaskuliini genderfluid.

Transmaskuliini <-> non-binary

Transmaskuliininen muunsukupuolinen

Transmaskuliininen nonbinary

Transmies

Transnainen

Transsukupuolinen mies

Transsukupuolinen muunsukupuolinen

Transtaustainen femininiini

Transtaustainen nainen

Transvestiitti

Tyttö pojan ruumiissa

Töissä mies, muulloin nainen.

Ulkoisesti miehenkaltainen femininiinisellä tai/ja sukupuolettomalla twistillä

X

Yritän liikaakin olla olematta mitään

Liite 2

Määritelmiä

Transihminen = Kaikki sukupuolikokemukseltaan ja -identiteetiltään toisenlaiset, kuin henkilön syntymässä on määritelty.

Transsukupuolinen = Transihminen, joka kokee syntymässä määritetyn sukupuolen vieraaksi, mutta toisen binäärin sukupuolen omakseen.

Transfeminiini= Transihminen, jonka sukupuolikokemus on feminiininen.

Tranmaskuliini = Transihminen, jonka sukupuolikokemus on maskuliininen.

Transvestiitti= Transihminen, joka kokee tarvetta eläytyä ”toiseen sukupuoleen”, mutta on sinut myös syntymässä määritetyn sukupuolensa kanssa.

Binääri = Transihminen, joka kokee olevansa mies tai nainen.

Ei-binääri = Transihminen, joka ei koe olevansa yksikäsitteisesti mies eikä nainen.

Muunsukupuolisuus = Likimain sama kuin ei-binääri: Ihminen kokee olevansa muu kuin mies tai nainen.

“Muulla” tarkoitetaan tässä raportissa sukupuolta, sukupuolikokemusta tai sukupuoli-identiteettiä, joka ei ole selkeästi feminiininen tai maskuliininen.

Gender queer = termi, jolla tarkoitetaan yleensä ei-binääriä kokemusta tavalla, joka haastaa perinteisen sukupuolijaon ja siihen liittyvät normit.

Gender blend/Sukupuolijoustava = sukupuolikokemus, joka voi vaihdella ajallisesti tilasta toiseen.

Agender/Sukupuoleton = kokemus, johon ei liity minkäänlaista feminiinistä tai maskuliinista sukupuolikokemusta.

Sukupuolikokemuksella tarkoitetaan tässä ihmisen perustavanlaatuista kokemusta: Mies, nainen, ei-binääri.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä sukupuoleen liittyvää kulttuurista entiteettiä, johon ihminen identifioituu tai on identifioitumatta: Mies, nainen, ei-binääri, sukupuolijoustava, transvestiitti, ….

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan ulkoasuun liittyvät sekä keholliset ja verbaaliset tavat ilmaista koettua sukupuolta.

Sukupuolipiirteillä tarkoitetaan kehonpiirteitä, jotka on totuttu pitämään joko feminiinisinä tai maskuliinisina, mutta jotka voivat olla joillakin ihmisillä tässä suhteen vaikeasti määriteltävät.

Intersukupuolinen = henkilö, jonka kehon synnynnäiset sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. Intersukupuolisuus voi olla tämän kaltaisille ihmisille myös sukupuoli-identiteetti.

Sukupuolidysforialla tarkoitetaan voimakasta ja ahdistavaa ristiriitakokemusta sukupuoleen liittyvien sosiaalisten odotusten ja oman sukupuolikokemuksen välillä.

Kehodysforialla tarkoitetaan voimakasta ja ahdistavaa ristiriitakokemusta oman kehon ja sukupuolikokemuksen välillä.

Vähemmistöstressillä tarkoitetaan henkistä painetta, joka syntyy omaan kokemukseen nähden ristiriitaisten sosiaalisten odotusten, syrjinnän ja väkivallan uhan sekä erilaisuuteen liittyvän toiseuden kokemuksen aiheuttamana.

Liite 3

Kyselyn kysymyslomakkeen sisältämät tiedot ja kysymykset

Kyselyn esittelyteksti:

Transihmisten ja intersukupuolisten kokema syrjintä työelämässä 2020

Tällä kyselyllä selvitetään transihmisten ja intersukupuolisten kokemuksia työelämässä. Tarkoituksena on hahmottaa, mitä tasa-arvolaissa mainittu syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai sukupuolipiirteiden perusteella voi tarkoittaa transihmisille ja intersukupuolisille tasa-arvolain vuonna 2015 tehtyjen muutosten jälkeen. Se myös pyrkii selvittämään, onko tilanne muuttunut edellisestä, vuonna 2016 tehdystä kyselystä.

Samalla vastauksien perusteella pyritään hahmottamaan myös sitä, kuinka mahdollisia ongelmatilanteita on pystytty selvittämään. Samoin kuin vuoden 2016 kyselyn kohdalla, kyselyn tuloksia ja sen pohjalta laadittuja suosituksia viestitään työelämän järjestöille. Tämä hyödyttää sekä työntekijöiden oikeuksia puolustavia ammattiliittoja että työnantajajärjestöjä, jotka antavat neuvoja henkilöstöasioissa.

Vastaukset ovat luottamuksellisia siten, että yhtään antamaasi tietoa ei julkaista ilman, että itse sitä haluat. Voit ilmoittaa erikseen, jos sallit omien sanallisten kuvausten lainaamisen raportissa. Se tehdään aina niin, että tekstistä ei paljastu, kenestä on kyse.

Vastauksissa kysytään kokemuksia enintään viiden viimeisen vuoden ajalta, jolloin uusi tasa-arvolaki on ollut voimassa.

Kyselyyn voi vastata 10.12.2020 saakka.

Kyselyn järjestävät Seta ry, Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus, Trasek ry, Trans ry, Transfemiiniinien yhdistys, Translasten ja -nuorten perheet ry, Non-Binary Voices / Ei-binäärisiä ääniä ja DreamWearClub ry

Tulokset julkaistaan vuoden 2021 aikana.

Kiitos osallistumisesta

* = Pakollinen

Kysymykset

1. TAUSTATIEDOT

1 a) Syntymävuoteni *

Oma vastauksesi

1 b) Asuinalueeni *

Pohjois-Suomi

Etelä-Suomi

Itä-Suomi

Länsi-Suomi

Asuinpaikkani on vaihtelevasti ympäri Suomea.

En asu Suomessa

1 c) Asuinalueeni tyyppi *

Kuvaa aluetta, jossa toimit pääasiallisesti.

Pääkaupunkiseutu

Muu suuri kaupunki

Pieni kaupunki

Maaseututaajama

Haja-asutusalue

1 d) Koulutustaustani *

Kansakoulu

Peruskoulu/keskikoulu

Lukio

Ammatillinen koulutus

Opisto-, AMK- tai alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Jatkotutkinto: tohtori, lisensiaatti,…

2. IDENTITEETTIIN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Tässä osiossa kartoitetaan asemoitumistasi sukupuolikartalla tai sen ulkopuolella, koska syrjinnän luonne voi sen perusteella olla erilaista. Myös syntymässä määritettyä sukupuolta kysytään tästä syystä.

2 a) Minut on määritetty syntyessäni *

Tytöksi

Pojaksi

Ei tytöksi eikä pojaksi

En halua vastata

2 b) Tässä kohdassa kysytään kokemuksen pysyvyyttä/vaihtelua. Kysymykset haarautuvat sen mukaan eri suuntaan. Sukupuolikokemukseni:

Pysyy koko ajan ainakin likimain samankaltaisena. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 c)

Nuuttuu vaihtelevasti ajoittain. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 f)

Vaikuttaa olevan jatkuvassa muutoksessa yhteen suuntaan. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 f)

2 c) Jos kokemus on ainakin likimain pysyvä, valitse vaihtoehdoista sopivin:

Olen täysin selkeästi nainen

Olen melkein selkeästi nainen

Olen jossain määrin nainen

Olen vähäisissä määrin nainen

En ole lainkaan nainen

Ei koske minua

2 d) Jos kokemus on ainakin likimain pysyvä, valitse vaihtoehdoista sopivin:

Olen täysin selkeästi mies

Olen melkein selkeästi mies

Olen jossain määrin mies

Olen vähäisissä määrin mies

En ole lainkaan mies

Ei koske minua

2 e) Jos kokemus on ainakin likimain pysyvä, valitse vaihtoehdoista sopivin. Siirry tähän vastattuasi kysymykseen 2 i)

Olen täysin selkeästi ei-binääri

Olen melkein selkeästi ei-binääri

Olen jossain määrin ei-binääri

Olen vähäisissä määrin ei-binääri

En ole lainkaan ei-binääri

Ei koske minua

2 f) Jos kokemus on vaihteleva, valitse asteet, joiden välillä kokemus liikkuu:

Olen täysin selkeästi nainen

Olen melkein selkeästi nainen

Olen jossain määrin nainen

Olen vähäisissä määrin nainen

En ole lainkaan nainen

Ei koske minua

2 g) Jos kokemus on vaihteleva, valitse asteet, joiden välillä kokemus liikkuu:

Olen täysin selkeästi mies

Olen melkein selkeästi mies

Olen jossain määrin mies

Olen vähäisissä määrin mies

En ole lainkaan mies

Ei koske minua

2 h) Jos kokemus on vaihteleva, valitse asteet, joiden välillä kokemus liikkuu:

Olen täysin selkeästi ei-binääri

Olen melkein selkeästi ei-binääri

Olen jossain määrin ei-binääri

Olen vähäisissä määrin ei-binääri

En olen lainkaan ei-binääri

Ei koske minua

2 i) Olen intersukupuolinen (Tässä käsitteellä tarkoitetaan tilaa, jossa kehon sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset)

Kyllä

Ei

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen feminiinillä, maskuliinilla ja ei-binäärillä ilmaisulla tarkoitetaan tässä sitä käsitystä, mikä itselläsi on näistä ulottuvuuksista. Ilmaisu voi olla moniulotteinen niin, että se voi osua useiden kysymysten ulottuvuuksien alueelle.

Valitse itsellesi sopiva kuvaus. Hyppää itsellesi tarpeettomat kohdat yli tai valitse "Ei koske minua".

2 j) Sukupuolen ulkoinen ilmaisuni *

pysyy ainakin likimain samansuuntaisena. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 k)

muuttuu vaihtelevasti ajoittain. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 n)

on jatkuvassa muutoksessa yhdestä toiseen. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 n)

Minulla ei ole aavistustakaan, mitä sukupuolta ilmaisen. Jatka tämän jälkeen kohtaan 2 q)

Muu:

2 k) Sukupuolen ilmaisuni on likimain vakiintunut ja olemukseni on

täysin selkeästi feminiininen

melkein selkeästi feminiininen

jossain määrin feminiininen

vähäisissä määrin feminiininen

ei lainkaan feminiininen

Ei koske minua

2 l) Sukupuolen ilmaisuni on likimain vakiintunut ja olemukseni on

täysin selkeästi maskuliininen

melkein selkeästi maskuliininen

jossain määrin maskuliininen

vähäisissä määrin maskuliininen

ei lainkaan maskuliininen

Ei koske minua

2 m) Sukupuolen ilmaisuni on likimain vakiintunut ja olemukseni on... Siirry tähän vastattuasi kysymykseen 2 q)

täysin selkeästi ei-binääri, androgyyni, sukupuoleton tai vastaava

melkein selkeästi ei-binääri, androgyyni, sukupuoleton tai vastaava

jossain määrin ei-binääri, androgyyni, sukupuoleton tai vastaava

vähäisissä määrin ei-binääri, androgyyni, sukupuoleton tai vastaava

ei lainkaan ei-binääri, androgyyni, sukupuoleton tai vastaava

Ei koske minua

2 n) Sukupuolen ilmaisuni on vaihteleva ja se vaihtelee feminiinisyyden alueella välillä

täysin selkeästi feminiininen

melkein selkeästi feminiininen

jossain määrin feminiininen

vähäisissä määrin feminiininen

ei lainkaan feminiininen

Ei koske minua

2 o) Sukupuolen ilmaisuni on vaihteleva ja se vaihtelee maskuliinisuuden alueella välillä

täysin selkeästi maskuliininen

melkein selkeästi maskuliininen

jossain määrin maskuliininen

vähäisissä määrin maskuliininen

ei lainkaan maskuliininen

Ei koske minua

2 p) Sukupuolen ilmaisuni on vaihteleva ja se vaihtelee ei-binäärillä alueella välillä

täysin selkeästi ei-binääri tai sukupuoleton

melkein selkeästi ei-binääri tai sukupuoleton

jossain määrin ei-binääri tai sukupuoleton

vähäisissä määrin ei-binääri tai sukupuoleton

ei lainkaan ei-binääri tai sukupuoleton

Ei koske minua

2 q) Valitse vaihtoehto, joka kuvaa tilannettasi parhaiten: Sukupuoleni ja/tai sen ilmaisu näkyy elämässäni siten, että *

olen oma itseni vain piilossa ja salassa.

liikun sen mukaisessa muodossa julkisilla paikoilla vain varovasti ja henkilöllisyyteni salaten.

liikun sen mukaisessa muodossa melko avoimesti, mutta henkilöllisyyteni salaten.

liikun sen mukaisessa muodossa melko avoimesti syntymässä määriteltyä henkilöllisyyttäni salaamatta.

liikun sen mukaisessa muodossa täysin avoimesti syntymässä määriteltyä henkilöllisyyttäni salaamatta.

elän sen mukaisesti siten, että kukaan ei enää käytännössä tiedä historiaani syntymässä määritetystä sukupuolestani.

2 r) Muut ihmiset sukupuolittavat minut mieheksi *

poikkeuksetta

useimmiten

tilanteesta riippuen vaihdellen

harvoin

ei koskaan

En osaa sanoa

2 s) Muut ihmiset sukupuolittavat minut naiseksi *

poikkeuksetta

useimmiten

tilanteesta riippuen vaihdellen

harvoin

ei koskaan

En osaa sanoa

2 t) Muut ihmiset sukupuolittavat minut ei-binääriksi, sukupuolettomaksi tai vastaavaksi *

poikkeuksetta

useimmiten

tilanteesta riippuen vaihdellen

harvoin

ei koskaan

En osaa sanoa

2 u) Kuvaisin sukupuoltani, sukupuoli-identiteettiäni ja/tai sukupuolen ilmaisuani seuraavin sanoin: *

Oma vastauksesi

2 v) Tämän lisäksi minua luonnehtivat seuraavat vähemmistötekijät: *

Kuulun kielivähemmistöön

Kuulun etniseen tai kulttuuriseen vähemmistöön

Kuulun uskonnolliseen vähemmistöön

En ole Suomen kansalainen

Olen vammainen

Minulla on pitkäaikaissairaus

En kuulu mihinkään näistä vähemmistöistä tai ryhmistä

3. KUVAUS TYÖYHTEISÖSTÄNI

Tässä osiossa ulkoiseen olemukseen liittyvät kysymykset tarkoittavat olemusta töissä

3 a) Asemani työyhteisössä töissä ollessani on

työntekijä

toimihenkilö

ylempi toimihenkilö, tutkija tai asiantuntijatehtävissä oleva

johtavassa asemassa tai esihenkilötehtävissä oleva

yrittäjänä tai yrityksen omistajana oleva

En ole ollut työelämässä. Siirry kohtaan 3 h)

3 b) Työsuhteeni ovat olleet tyypillisesti

jatkuvan luonteisia

pitkien ja lyhyiden työsuhteiden yhdistelmiä

pätkätyötä

opiskelun ja työjaksojen yhdistelmiä

Olen freelancer

Muu:

3 c) Tällä hetkellä olen työsuhteessa, joka kestää oletettavasti

yli 10 vuotta

yli 5 vuotta

yli 2 vuotta

yli vuoden

yli 6 kuukautta

yli 3 kuukautta

yli kuukauden

yli viikon

viikon tai alle

Olen työtön.

Olen vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella tai eläkkeellä.

3 d) Tässä kyselyssä kuvaamani työpaikka on

julkisella sektorilla: valtio, kunta, julkinen liikelaitos...

yksityisellä sektorilla

voittoa tavoittelemattomalla ns. kolmannella sektorilla

Muu:

3 e) Tässä kyselyssä kuvaamani työyhteisön/työalan henkilöstö on

pääosin naisenemmistöinen

jossain määrin naisenemmistöinen

ei nais- eikä miesenemmistöinen

jossain määrin miesenemmistöinen

pääosin miesenemmistöinen

3 f) Oikean identiteettini julkisuus työelämässä

Olen salannut sen, mitä oikeasti koen olevani ja olen vakuuttunut, että sitä ei tiedetä. Siirry osioon 9.

Minulla on aavistus siitä, että se, mitä oikeasti koen olevani, tiedetään. Jatka seuraavaan kysymykseen.

Olen vakuuttunut, että se, mitä oikeasti koen olevani, tiedetään. Jatka seuraavaan kysymykseen.

3 g) Työelämässä olemukseni ei viestitä identiteetistäni, mutta kokemani identiteetti tiedetään työelämäyhteyden ulkopuolelta.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 h) Se, mitä oikeasti olen, ilmenee töissä ollessani siitä, että olemukseni (vaatetus, hiukset, eleet….) antavat asiasta viitteitä.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 i) Se, mitä oikeasti olen, ilmenee töissä ollessani siitä, että olemukseni on selkeästi sen mukainen (myös se, että mitään sukupuoli-identiteettiä ei ole).

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 j) Meneillään oleva prosessini on yleisesti tiedossa työpaikalla.

Jos et ole prosessissa, älä vastaa tähän.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 k) Läpi käyty transprosessini on yleisesti tiedossa työpaikalla.

Jos et ole ollut prosessissa, älä vastaa tähän.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 l) Syntymässä määriteltyä sukupuoltani ei voi havaita ulkoasustani tai papereistani.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 m) Olen ainakin jossain vaiheessa viivyttänyt todellisen identiteettini paljastamista johtuen peloista siitä, että jotain negatiivista voisi tapahtua.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 n) Pelkäsin tuolloin, sitä, että menettäisin työpaikkani tai se jäisi saamatta.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 o) Pelkäsin tuolloin, sitä, että asian julkisuus vaikeuttaisi urakehitystäni.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 p) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin eristetyksi työyhteisössä.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 q) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin jatkuvan naljailun tms. kohteeksi.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 r) Pelkäsin tuolloin, sitä, että joutuisin fyysisesti kiusatuksi tai pahoinpidellyksi.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

3 s) Pelkäsin tuolloin, sitä, että asian julkisuus vaikuttaisi yksityiselämääni.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

4. TYÖNHAKUTILANNE

Kuvaile seuraavassa kysymyssarjassa kohtaamaasi työnhakutilannetta valitsemalla mielestäsi osuvimman vaihtoehdon. Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on ollut työnantajatahon tiedossa. Jos näin ei ole, siirry osioon 5.

4 a) Olen kokenut hakuprosessissa joutuneeni syrjityksi sukupuoleni, identiteettini, ilmaisuni tai sukupuolipiirteideni takia, mikä ilmeni siitä, että

ei ilmennyt suoraan, mutta minusta tuntui siltä

no, ...ei ehkä syrjityksi, mutta asian noustua esiin koin vaivautuneen ilmapiirin

asia selvisi kiertotietä

asia sanottiin suoraan

sanottiin, että paikka oli jo täytetty, vaikka ei ollut, kriteerejä muutettiin yllättäen tms.

en kokenut tulleeni syrjityksi työnhakutilanteessa. Siirry kohtaan 4 c)

4a) Voit kuvata halutessasi kokemaasi syrjintää työhönottotilanteessa tähän

Oma vastauksesi

4 b) Kuvaamani kaltainen syrjintätilanne on esiintynyt työnhakutilanteissani

vain kerran

harvoin

usein

lähes poikkeuksetta

4 c) Olen kokenut hakuprosessissa saaneeni lisätukea taustani perusteella, mikä ilmeni siitä, että

minusta tuntui siltä

asia herätti positiivista kiinnostusta

asia selvisi kiertotietä

asia sanottiin suoraan

En kokenut saaneeni lisätukea. Siirry kohtaan 4 e).

4 c) Voit kuvata halutessasi kokemaasi kannustusta työhönottotilanteessa tähän

Oma vastauksesi

4 d) Kuvaamani kaltainen kannustava tilanne on esiintynyt työnhakutilanteissani

vain kerran

harvoin

usein

lähes poikkeuksetta

4 e) Kaiken kaikkiaan koen, että työnsaantini

on vaikeutunut taustani tultua julki.

on helpottunut taustani tultua julki.

ei ole muuttunut mitenkään taustani tultua julki.

5. TYÖYHTEISÖNI SUHTAUTUMINEN SUKUPUOLEENI / IDENTITEETTIINI / ILMAISUUNI / SUKUPUOLIPIIRTEISIINI

Kuvaile seuraavassa kysymyssarjassa kohtaamaasi kohtelua työtovereiden taholta valitsemalla mielestäsi osuvimman vaihtoehdon. Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on tiedossa työyhteisössäsi. Jos näin ei ole, siirry osioon 7.

5 a) Olen kokenut joutuneeni syrjityksi työtoverieni taholta sukupuoleni, identiteettini, ilmaisuni tai sukupuolipiirteideni takia, mikä ilmeni siitä, että

minusta tuntuu siltä

asiasta on selvää näyttöä

En ole kokenut tulleeni syrjityksi, siirry kysymykseen 5 g)

5 b) Koen työtovereissani vaivautuneen ilmapiirin ollessani läsnä

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5b) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 c) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että joudun työtoverien naljailun kohteeksi taustani takia

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5c) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 d) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työtoverini pyrkivät eristämään minut keskuudestaan.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5d) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 e) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työtoverini ovat pyrkineet viemään minulta mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirtämään minut toisiin tehtäviin.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5 e) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 f) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työtovereideni ovat pyrkineet irtisanomaan.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5 f) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 g) Prosessiini on liittynyt työssäolojakson aikaisia hoitoja ja/tai sairaslomia.

On liittynyt. Siirry kohtaan 5 h).

Ei ole liittynyt. Siirry kohtaan 5 i)

5 h) Olen joutunut syrjityksi työtoverien taholta prosessiin liittyvien sairaslomien tai hoitojen johdosta.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5 h) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin.

Oma vastauksesi

5 i) Työtoverini ottivat tiedon oikeasta identiteetistäni kannustaen vastaan

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5i) jatkoa: Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 j) Koen, että oikea identiteettini on ollut vahvuutena työyhteisössä toimiessani

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

5j) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 k) Työtoverit ovat olleet tukemassa minua työyhteisössä kokemissani ristiriidoissa identiteettini suhteen

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

5k) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

5 l) Näkemykseni syrjintätilanteeni kehityksestä työtoverieni suhteen

Mitään syrjintää ei ole tapahtunut.

Vaikuttaa alkuvaiheen reaktiolta, joka hälvennee ajan myötä itsestään.

Tilanne saatu tyydyttäväksi tietoisten toimenpiteiden seurauksena. Voit kuvata toimenpidettä alla olevassa tekstikentässä.

Tilanne näyttää pysyvältä, ei toivoa paranemisesta.

Tilanne näyttää yhä vain pahenevan.

5l) Voit halutessasi kuvata tilanteen ratkaissutta toimenpidettä tarkemmin.

Oma vastauksesi

6. TYÖNANTAJA JA ESIHENKILÖT

Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on työnantajasi/esihenkilösi tiedossa. Jos näin ei ole, siirry osioon 7.

6 a) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että koen vaivautuneen ilmapiirin työnantajani/esihenkilöni ollessani läsnä

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 a) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 b) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että joudun työnantajan/esihenkilön haukkumisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 b) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 c) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työnantaja/esihenkilö on pyrkinyt eristämään minut työtovereistani

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 c) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 d) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työnantajani/esihenkilöni on pyrkinyt viemään minulta mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirtämään minut toisiin tehtäviin.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 d) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 e) Koen tulleeni syrjityksi työpaikalla siten, että työnantajani/esihenkilöni on pyrkinyt irtisanomaan minut.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 e) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 f) Koen, että oikea identiteettini on ollut vahvuutena työtehtävissäni toimiessani

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

6 f) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 g) Työnantaja/esihenkilö kannustaa ja tukee identiteettini mukaista olemistani työssä

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 g) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 h) Työnantaja/esihenkilö on ollut tukemassa minua työyhteisössä kokemissani ristiriidoissa identiteettini suhteen

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

6 h) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 i) Työnantaja on järjestänyt työoloni, kuten sosiaaliset tilat, henkilökortin, sähköisen asioinnin ja muut vastaavat järjestelyt identiteettini kannalta tyydyttävällä tavalla

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista useimmiten uuden lain voimassa ollessa

Muu:

6 i) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 j) Henkilötunnuksen vaihtaneille: Minulla on ollut vaikeuksia saada työtodistus uudelle henkilötunnukselleni.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista useamman kerran

Muu:

6 j) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 k) Sukupuoleni tai taustani tultua julki asia näkyi palkassani sitä alentavasti.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista useamman kerran

Muu:

6 k) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

6 l) Näkemykseni syrjintätilanteeni kehityksestä esihenkilöiden tai työnantajien suhteen

Mitään syrjintää ei ole tapahtunut.

Vaikuttaa alkuvaiheen reaktiolta, joka hälvennee ajan myötä itsestään.

Tilanne saatu tyydyttäväksi tietoisten toimenpiteiden seurauksena. Voit kuvata toimenpidettä alla olevassa tekstikentässä.

Tilanne näyttää pysyvältä, ei toivoa paranemisesta.

Tilanne näyttää yhä vain pahenevan.

6 l) Voit halutessasi kuvata tilanteen ratkaissutta toimenpidettä tarkemmin.

Oma vastauksesi

7. ASIAKASKONTAKTIT

Asiakas tarkoittaa tässä kohdassa myös esimerkiksi oppilasta tai potilasta. Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on asiakkaiden tiedossa. Jos näin ei ole, siirry osioon 9.

7 a) Työpaikkani asiakaskunta on

pääosin naisenemmistöinen

jossain määrin naisenemmistöinen

ei nais- eikä miesenemmistöinen

jossain määrin miesenemmistöinen

pääosin miesenemmistöinen

Työhöni ei liity minkäänlaista asiakaskontaktia (voit tällöin siirtyä osioon 8)

7 b) Koen, että taustaani on pidetty ongelmana asiakastilanteissa.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

7 c) Kokemukseni tästä perustuu

omaan oletukseeni

aistimaani tunnelmaan asiakastilanteissa

sanalliseen tai kirjalliseen asiakaspalautteeseen, myynnin kehitykseen tms.

7 c) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

7 d) Koen, että taustani on vahvuus asiakastilanteissa

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

7 e) Kokemukseni tästä perustuu

omaan oletukseeni

aistimaani tunnelmaan asiakastilanteissa

sanalliseen tai kirjalliseen asiakaspalautteeseen, myynnin kehitykseen tms.

7 e) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

8. SIDOSRYHMÄT JA YHTEISTYÖKUMPPANIT

Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on tiedossa työhön liittyvissä sidosryhmissä. Jos näin ei ole, siirry osioon 9.

8 a) Työpaikkani sidosryhmät ja yhteistyökumppanit ovat

pääosin naisenemmistöisiä

jossain määrin naisenemmistöisiä

ei nais- eikä miesenemmistöisiä

jossain määrin miesenemmistöisiä

pääosin miesenemmistöisiä

Työhöni ei liity minkäänlaista sidosryhmäkontaktia (voit siirtyä osioon 9)

8 b) Koen, että taustaani, identiteettiäni tai sen ilmaisuani on pidetty ongelmana sidosryhmätilanteissa.

En ole kokenut tällaista

Olen kohdannut tällaista kerran tai erittäin satunnaisesti

Olen kohdannut tällaista yksittäiseltä taholta useamman kerran

Kohtaamisia on ollut useita ja eri henkilöiden toimesta

Muu:

8 c) Kokemukseni tästä perustuu

omaan oletukseeni

aistimaani tunnelmaan sidosryhmätilanteissa

sanalliseen tai kirjalliseen palautteeseen tms.

8 c) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

8 d) Koen, että taustani on vahvuus sidosryhmätilanteissa

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

8 e) Kokemukseni tästä perustuu

omaan oletukseeni

aistimaani tunnelmaan sidosryhmätilanteissa

sanalliseen tai kirjalliseen palautteeseen tms.

8 e) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9. IDENTITEETTIINI JA/TAI SEN ILMAISUUN LIITTYVIEN ASIOIDEN KÄSITTELY LUOTTAMUSHENKILÖIDEN JA VIRANOMAISTEN TAHOLTA

Tässä osiossa oletus on, että sukupuolesi/taustasi/identiteettisi/ilmaisusi on viranomaisten tai luottamushenkilöiden tiedossa. Jos näin ei ole, siirry osioon 10.

9 a) Syrjintätapauksessani on oltu yhteydessä työpaikkani luottamusmieheen

on

ei

Ei ole ollut sellaista syrjintätapausta, jonka takia olisi ollut tarvetta yhteydenottoon.

9 b) Luottamusmiehen asenne asiaan oli asianmukainen.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 b) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9 c) Yhteydenotto luottamusmieheen paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 d) Syrjintätapauksessani on oltu yhteydessä työpaikkani työsuojeluviranomaiseen

on

ei

Ei ole ollut sellaista syrjintätapausta, jonka takia olisi ollut tarvetta yhteydenottoon.

9 e) Työsuojeluviranomaisen asenne asiaan oli asianmukainen

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 e) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9 f) Käsittely työsuojeluviranomaisten taholta paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 g) Identiteettini on ollut esillä työpaikkani työterveyshuollossa.

on

ei

9 h) Työterveyshuollon asenne asiaan oli asianmukainen

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 h) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9 i) Syrjintätapauksessani on oltu yhteydessä tasa-arvovaltuutetun toimistoon.

on

ei

Ei ole ollut sellaista syrjintätapausta, jonka takia olisi ollut tarvetta yhteydenottoon.

9 j) Käsittely tasa-arvovaltuutetun toimistossa paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 j) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9 k) Syrjintätapaustani on käsitelty oikeudessa

on

ei

Ei ole ollut sellaista syrjintätapausta, jonka takia olisi ollut tarvetta oikeuskäsittelyyn.

9 l) Käsittely oikeudessa paransi tilannettani työpaikalla olennaisesti.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

9 l) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

9 m) Voit halutessasi kuvata tarkemmin sitä, mitkä seikat ovat estäneet yhteydenottoa asiaa käsitteleviin viranomaisiin.

Oma vastauksesi

10. KYSYMYKSIÄ NIILLE JOTKA OVAT SALANNEET IDENTITEETTINSÄ JA/TAI SEN ILMAISUN TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

Jos todellinen identiteettisi on tiedossa työpaikallasi, jätä tämä osio täyttämättä ja siirry kohtaan 11.

10 a) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti ristiriitoja työtovereissani.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

Täysin samaa mieltä

10 b) Olettamukseni tästä perustuu

omaan tuntemukseeni

selkeään näyttöön

10 b) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

10 c) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti syrjintää työnantajani/esihenkilöni taholta.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

Täysin samaa mieltä

10 d) Olettamukseni työantajani/esihenkilöni asenteesta perustuu

omaan tuntemukseeni

selkeään näyttöön

10 d) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

10 e) Identiteettini ja/tai sen ilmaisu aiheuttaisi todennäköisesti ristiriitoja asiakaskontakteissani

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

10 f) Olettamukseni ristiriidoista asiakastilanteissa perustuu

omaan tuntemukseeni

selkeään näyttöön

10 f) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

10 g) Koen, että oikea identiteettini ja/tai sen ilmaisu voisi olla vahvuuteni työyhteisössä toimiessani.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5) (1) - Täysin samaa mieltä (5)

10 g) Voit halutessasi kuvata tilannetta tarkemmin

Oma vastauksesi

10 h) Voit halutessasi pohtia tässä kohtaa muita kuin yllä esitettyjä syitä, miksi et ole kertonut työpaikalla oikeasta identiteetistäsi.

Oma vastauksesi

10 i) Se, että en koe oikean identiteettini ilmaisua työmaailmassa mahdolliseksi, ahdistaa minua suuresti

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

10 j) Olen pohtinut vakavasti identiteettini paljastamista, vaikka pidänkin sen nykyään salassa.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

10 k) Jos olettamani ulkoiset syyt eivät estäisi, olisin varmasti omana itsenäni töissä.

Täysin eri mieltä (1) - Täysin samaa mieltä (5)

11. KOKONAISNÄKEMYKSENI TASA-ARVOLAIN MUUTOKSEN JÄLKEISESTÄ KEHITYKSESTÄ

11 a) Vuoden 2015 tasa-arvolain muutoksen jälkeen sukupuolivähemmistöjen tilanne on kokemusteni perusteella

parantunut merkittävästi

parantunut jossain määrin

pysynyt likimain samana

heikentynyt jossain määrin

heikentynyt merkittävästi

En osaa sanoa, onko muutosta tapahtunut

12. VIIMEISEKSI: YHTEYSTIEDOT JA PALAUTE

12 a) Sanallisia kuvauksiani saa julkaista kyselystä tehtävässä raportissa niin, että ne on muutettu muotoon, josta henkilöllisyyteni ei paljastu

Saa käyttää

Ei saa käyttää

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

Oma vastauksesi

12 c) Yleinen palaute kyselystä