



Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa

Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi

Jukka Lehtonen

Tutkimukset
ja selvitykset

8/06

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT SUOMEN KUNNISSA

Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi

Jukka Lehtonen

Työministeriö
Euroopan sosiaalirahasto 2000-2006

ESR tutkimukset ja selvitykset -sarja

Päätoimittaja - Editor-in-Chief
Eeva-Liisa Koivuneva

Toimitussihteeri - Editor
Ritva Hakkarainen

Toimituksen osoite - Address
Työministeriö - Ministry of Labour
PL - P.o. Box 34
00023 VALTIONEUVOSTO
Puh. 010 60 4001

www.mol.fi/esr/fi/julkaisut/01_hyvat_kaytannot/index.jsp

ISBN 951-735-613-7
ISSN 1459-0492
Taitto: Innocorp Oy
Elektroninen versio: Innocorp Oy
Paino: Oy Edita Ab
Helsinki 2006

Euroopan sosiaalirahaston (ESR) osarahoittaman Equal-yhteisöaloiteohjelman tavoitteena on torjua syrjäytymistä sekä kaikenlaista syrjintää ja epätasa-arvoa työmarkkinoilla. Ohjelman hankkeissa kartoitetaan syrjintää ja epätasa-arvoa aiheuttavia tekijöitä ja ongelmia työmarkkinoilla sekä kehitetään ja testataan uusia tapoja ehkäistä ja ratkaista näitä epäkohtia eri tahojen yhteistyön ja kumppanuuden avulla.

Tämä kirjanen on suunnattu ensisijaisesti kunnille, ja sen tarkoitus on tukea kuntia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden käsittelyssä niiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa. Kirjanen pohjautuu ESR:n ja työministeriön rahoittamaan ”Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä” –hankkeeseen. Hanke oli yksi Equal-yhteisöaloiteohjelman ensimmäisen hakukierroksen 37:stä kehittämiskumppanuushankkeesta, ja se toimi vuosina 2002-2006. Kumppaneina hankkeessa olivat Helsingin yliopiston sosiologian laitos, Stakes ja Seksuaalinen tasavertaisuus ry (Seta). Hankkeen pyrkimyksenä oli selvittää lesbojen, homojen, biseksuaalien sekä transihmisten asemaa työmarkkinoilla. Tutkimustyöllä oli hankkeessa keskeinen asema.

Kirjaseen on koottu hankkeen tutkimukseen ja kuntakoulutuskokemuksiin pohjautuvaa tietoa sekä muuta asiantuntijaosaamista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta. Raportti tarjoaa perustelut mm. siihen, miksi seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus kannattaa ottaa mukaan kuntien työyhteisöjen ja palvelujen kehittämiseen. Se antaa konkreettisia esimerkkejä hyvistä käytännöistä ja keinoista, joilla moninaisuuden huomioon ottaminen ja arvostaminen saadaan sisällytetyksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Kunnille työnantajina ja palvelujen tarjoajina ja kehittäjinä annetaan monia ideoita kehittää omaa toimintaansa. Raportista hyötyvät myös muut työyhteisöt ja palvelujen tarjoajat, sillä monet oppaan sisältöteemoista ja keinovalikoimaista sopivat myös muihin työyhteisöihin ja palveluverkostoihin.

Hankkeen aiempi tutkimusraportti ’Eihän heterotkaan kerro... Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä’ pureutui seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan työmarkkinoilla. Tämän työministeriön ESR-julkaisusarjassa julkaistun raportin laaja käyttö ja kysyntä kertoivat tarpeesta saada ajankohtaista tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevista teemoista. Raporttia kysytään edelleenkin hyvin erilaisilta tahoilta sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Nyt julkaistava kirjanen vastaa tähän samaan tiedon tarpeeseen mutta tematiikat on viety lähemmäksi käytäntöjä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman entistä näkyvämmäksi tekeminen työelämä- ja yhteiskunnallisissa keskusteluissa on tärkeää. Asia on keskeinen osa työelämän syrjinnän ehkäisyä ja siihen tähtäävien toimenpiteiden kokonaisuutta. Vuoden 2004 helmikuun alusta voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki pyrkii edistämään ja turvaamaan yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostamaan seksuaalisen suuntautumisen johdosta syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa. Työn tuottavuuden kannalta on tärkeää, että koko henkilöstön voimavarat ja luovuus saadaan täysimääräisesti käyttöön. Moninaisuuden hyväksyminen ja tasa-arvon edistäminen ovat olennaisia tekijöitä työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kannalta. Suvaitsevaisuus ja sen merkitys yhtenä työelämän keskeisenä aineksena tulee nostaa rohkeasti esiin. Kysymys on myös ihmisoikeuksien tasa-vertaisesta toteutumisesta.

Helsingissä kesäkuussa 2006

Eeva-Liisa Koivuneva
Projektipäällikkö
Työministeriö

SISÄLLYS

SAATESANAT	5
1. JOHDANTO: MIKSI KIRJANEN ON TEHTY JA KENELLE SE ON TARKOITETTU?	9
2. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT SUOMEN KUNNISSA	12
2.1 Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus.....	12
2.2 Määrät ja elinolot.....	14
2.3 Asuinpaikan vaikutus.....	18
2.4 Maalta kaupunkiin.....	21
3. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KUNTIEN TYÖNTEKIJÖINÄ	27
3.1 Seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin salaaminen ja siitä kertominen työyhteisössä.....	27
3.2 Kiusaaminen, nimittely ja vitsailu	29
3.3 Syrjinnän kokemukset ja työpaikan ilmapiiri.....	30
3.4 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kunnan työntekijöiden keskeiset ongelmat.....	32
4. LAINSÄÄDÄNTÖ JA KUNTIEN TOIMET TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISTAMISEKSI	39
4.1 Lainsäädäntö kieltää syrjinnän.....	39
4.2 Kehen ottaa yhteyttä syrjintätilanteissa?	42
4.3 Miten kuntien työyhteisöihin on pyritty vaikuttamaan?.....	44
4.4 Miten kuntatyöntekijöiden oikeuksia ja työyhteisön toimivuutta voi parantaa?	49
5. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KUNTAPALVELUJEN ASIAKKAINA	57
5.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksia	57
5.2 Miten kuntapalveluja voi tehostaa ja monipuolistaa?	60
5.3 Sosiaali- ja terveystoimen erityiskysymyksiä ja keinoja	61
5.4 Opetus- ja sivistystoimen erityiskysymyksiä ja keinoja	70
6. YHTEISTYÖKUMPPANEITA JA LISÄTIETOA	79
6.1 SETA ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oma toiminta	79
6.2 Hankkeita	81
6.3 Tutkimustietoa ja kirjallisuutta.....	82
ESR TUTKIMUKSET JA SELVITYKSET JULKAISUT	90

1. JOHDANTO: MIKSI KIRJANEN ON TEHTY JA KENELLE SE ON TARKOITETTU?

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä asuu ja työskentelee kaikissa Suomen kunnissa. Samoin heidän läheisiään (vanhempia, lapsia, sisarusia, ystäviä, puolisoita) asuu ja työskentelee joka puolella maata. Noin kymmenesosa suomalaisista kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin. Lukumäärältään heitä on siis enemmän kuin suomenruotsalaisia tai maahanmuuttajia. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat lisäksi tasaisemmin jakaantuneet koko maahan kuin muut vähemmistöt. Tosin toiset paikkakunnat ovat vetovoimaisempia ilmapiiriltään kuin toiset, ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista aikuisista monet ovat muuttaneet ilmapiiritekijöiden takia pääkaupunkiseudulle tai isoihin kaupunkeihin.

Suomen lainsäädäntö kieltää syrjinnän seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Lesboja, homoja, bi- ja trans-ihmisiä ei siis saa syrjiä työpaikoilla. Kaikki kuntasektorilla eivät tiedä, kuinka lain hengen toimimisen saisi parhaiten varmistettua eli miten voisi tehokkaasti ehkäistä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintää, nimittelyä tai kiusaamista. Monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat salaavat tilanteensa työpaikallaan, koska pelkäävät epäasiallista kohtelua työnantajiltaan tai työtovereiltaan.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kuntien palveluiden asiakkaat (koululaiset, sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaat ym.) eivät aina saa kunnissa tasa-puolista, heidän erityistilanteensa huomioivaa palvelua. Tämä ei johdu pelkästään mahdollisista kielteisistä asenteista, vaan siitä, ettei palveluissa useinkaan huomioida seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä eikä osata kohdata heitä heidän omista tarpeistaan ja lähtökohdistaan käsin. Kunnan työntekijöiltä puuttuu usein osaamista ja tietoa, vaikka halua oikeudenmukaiseen toimintaan olisikin.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät toimet, jolla parannetaan näihin vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden ja kuntapalvelujen asiakkaiden asemaa, kannattavat ainakin kolmesta syystä:

1. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät kokevat työyhteisönsä turvallisemmaksi ja heidän työviihtyvyytensä paranee. Heillä on vähemmän sairauspoissaoloja ja he pystyvät keskittymään paremmin työhönsä ja ottamaan osaamisensa tehokkaammin käyttöön. Moninaisuutta arvostava työpaikka parantaa ilmapiiriä kaikkien työntekijöiden osalta.

2. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kuntalaiset saavat maksamilleen verorahoille paremman vastineen, kun he pääsevät osallisiksi palveluista, joissa heidän tarpeensa huomioidaan tasa-arvoisesti muiden kanssa. Kuntalaisten ongelmat, jotka liittyvät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan (esimerkiksi päihde- ja mielenterveysongelmat, yksinäisyys, itsetuhoisuus), vähenevät ja näitä ongelmia osataan paremmin kohdata. Ongelmien vähentämisellä on myös myönteisiä taloudellisia vaikutuksia.
3. Kunnan vetovoimaisuus työnantajana ja asuinpaikkana kasvaa, sillä on todettu, että moninaisuutta arvostava elinympäristö ja työyhteisö ovat tuottavampia ja kannustavampia.

Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvan syrjinnän kieltävät lait vaativat kunnilta toimia syrjinnän ja kiusaamisen ehkäisemiseksi. Yhtenä keinona ovat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu, joiden yhteydessä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden ja asiakkaiden tilanteeseen on luontevaa kiinnittää huomiota. Kirjanen antaa neuvoja siihen, miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista saa monipuolisempia ja tehokkaampia seksuaalisen ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmista.

Tässä kirjassa kerrotaan siitä, millaista on elää ja työskennellä eri puolilla maata seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvana. Siinä kerrotaan ajatuksia ja kokemuksia siitä, miten näihin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten elämän moninaisuus on huomioitu kuntapalveluissa ja kunnan työyhteisöissä. Hyviä kokemuksia on jo saatu muutamissa kunnissa ja niistä on hyvä muidenkin tietää. Kirjassa annetaan yksityiskohtaista tietoa siitä, miten lainsäädäntö velvoittaa kuntia työnantajina huomioimaan seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyviä tekijöitä.

Kirjanen on tarkoitettu erityisesti niille kuntien ja kaupunkien päättäjille, johtajille sekä kunta- ja henkilöstöpalvelujen kehittäjille, jotka pyrkivät saamaan kuntapalvelut ja kunnan työyhteisöt oikeudenmukaisiksi ja moninaisuutta arvostaviksi. Se tukee myös kunnan alueella toimivien yritysten, valtionhallinnon, järjestöjen sekä yhteisöjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspyrkimyksiä. Monet vinkit ja ideat toimivat näihin liittyvien työyhteisöjen ja palvelujen kehittämistyössä, vaikka lähtökohdaksi on valittu kuntanäkökulma.

Kirjanen on tehty työministeriön ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –projektissa, joka oli vuosina 2002-2006 toiminut tiedotus-, koulutus- ja tutkimushanke. Projektin tarkoituksena oli lisätä tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta työelämässä ja aktivoida eri tahoja parantamaan näihin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten

asemaa. Hankkeessa tiedotettiin kaikkia Suomen kuntia ja se koulutti yhteistyössä muutamien kuntien (Espoo, Halikko, Helsinki, Lapua, Riihimäki ja Salo) kanssa kuntatyöntekijöitä seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta.

Kirjan teossa on hyödynnetty Seksuaali- ja sukupuolipuolivähemmistöt työelämässä - projektin tutkimuskyselyjä, joihin vastasi 726 seksuaalivähemmistöihin kuuluvaa ja 108 sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa. Tutkimusraportin ”*Eihän heterotkaan kerro...*” *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä* julkaisi työministeriö vuonna 2004. Tässä kirjassa on hyödynnetty erityisesti Kati Mustolan, Anna Vanhalan ja Jukka Lehtosen artikkeleja kyseisessä tutkimusraportissa. Lisäksi apuna on käytetty Seta ry:n Z-lehden tekemää kyselyä elinoloista eri puolilla maata (vastaajia 958), kunnille suunnattua kartoitusta, johon vastasi 23 kuntaa, transihmisille suunnattua kuntapalvelukartoitusta, sekä kokemuksia projektin kuntakoulutusyhteistyöstä ja lukuisten asiantuntijoiden tietoja ja näkemyksiä. Edellä mainitut kartoitukset on tehty vuonna 2005. Asiantuntijoita ja kirjan kommentoijia olivat Lapuan kaupungin perusturvajohtaja Oiva Yli-Mannila, Espoon kaupungin tasa-arvosihteerin Mari Pyy, Helsingin yliopiston tasa-arvovastaava Terhi Saarikoski, tutkija Kati Mustola, Stake-sin projektipäällikkö Maija Ritamo, Sexpon:n koulutuspäällikkö Jussi Nissinen sekä Setan Transtukipisteen erityissosiaalityöntekijä Maarit Huuska.

2. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT SUOMEN KUNNISSA

2.1 Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus

Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyy kirjo, joka jää kulttuurissa usein huomiotta, ja siksi maailma näyttää usein mustavalkoisempana kuin se tosiasiansa on. Seksuaalisuuden moninaisuudella viitataan siihen, että ihmiset ovat seksuaalisesti suuntautuneita monin tavoin: ihminen voi olla kiinnostunut muodostamaan pari- tai seksisuhteen miehen, naisen, joko miehen tai naisen kanssa tai ei kummankaan kanssa. Sukupuolen moninaisuudella viitataan siihen, että ihminen kokee ja ilmaisee sukupuoltaan monin tavoin: ihminen voi kokea olevansa mies, nainen, sekä mies että nainen, tai hän voi kokea, ettei ole selvästi kumpikaan. Ihminen voi ilmaista itseään miehenä, naisena, molempina, toisinaan miehenä ja toisinaan naisena tai ei oikein kumpanakaan. Kaikki ihmiset sijoittuvat osaksi sekä seksuaalisuuden että sukupuolen moninaisuutta. Kirjoa lisää se, että ihmiselämän aikana ajattelu ja tunteet sekä käyttäytyminen vaihtelevat: lapsena, nuorena, aikuisena ja vanhuksena seksuaalisuus ja sukupuoli saavat erilaisia merkityksiä ja sisältöjä.

Moninaisuutta lisää se, että ihmiset elävät erilaisissa elämäntilanteissa ja olosuhteissa. Kulttuuriset ja sosioekonomiset tekijät vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin ja ne kietoutuvat siihen, millaista sukupuolen ilmaisua ja seksuaalisuutta arvostetaan ja toivotaan. Suomessa tietynlainen sukupuoli ja seksuaalisuus on nähty tavalliseksi tai norminmukaiseksi ja toisenlainen tapa ilmaista seksuaalisuutta ja sukupuolta taas erilliseksi. Siksi käytössä on käsitteitä, joilla on kuvattu ”seksuaalivähemmistöjä” ja ”sukupuolivähemmistöjä”. Jos sillä ei olisi suurta merkitystä, onko ihminen kiinnostunut miehistä vai naisista, tai miten hän sukupuoltaan ilmaisee ja millaiseksi hän sukupuoleltaan itsensä tuntee, ei vähemmistökäsitteitä tarvittaisi. Nyt näitä termejä ja sanoja vielä tarvitaan. Ne auttavat ymmärtämään ja puhumaan vähemmistöihin kuuluvista ja ottamaan ne huomioon asiakaspalvelutilanteissa ja työyhteisöissä.

Seksuaalivähemmistöt

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat lesbot, homot, biseksuaalit sekä muut ihmiset, joilla on rakkaus- ja seksisuhteita samaa sukupuolta olevien ihmisten kanssa, vaikka he eivät itse nimeäisikään itseään edellä mainituilla käsitteillä.

Sukupuolivähemmistöt

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset, jotka sukupuolisamastumisellaan tai sukupuolen ilmaisullaan haastavat sukupuolijakoa ja avartavat sukupuolikäsitystä.

- *Transsukupuoliset naiset* syntyvät ruumiiltaan pojiksi, mutta tuntevat olevansa naisia ja korjaavat kehonsa piirteet sukupuolenkorjaushoidolla. He haluavat muiden kohtaavan heidät naisina.
- *Transsukupuoliset miehet* syntyvät ruumiiltaan tytöiksi, mutta tuntevat olevansa miehiä ja korjaavat kehonsa piirteet sukupuolenkorjaushoidolla. He haluavat muiden kohtaavan heidät miehinä.

Ulkopuolisesta saattaa näyttää siltä että transsukupuolinen ihminen vaihtaa sukupuoltaan, ja siksi usein puhutaan sukupuolenvaihdoksesta. Transsukupuolisten oma kokemus on, että prosessin aikana heidän ulkoiset sukupuolitunnusmerkkinsä korjataan vastaamaan heidän sisäistä, omaksi tunteensa sukupuolta. Siksi parempi käsite on sukupuolenkorjaus.

- *Transvestiitit* ovat suomalaisessa kulttuurissa tavallisesti miehiä, jotka haluavat tuoda toisinaan esiin omaa naiseuttaan pukeutumalla naiseksi ja toimimalla naisen roolissa. Transvestisuudessa saman ihmisen kokonaispersoonaan kuuluu yhtä aikaa sekä mieheyttä että naiseutta.
- *Transgender-ihmiset* ovat henkilöitä, joka elävät pysyvästi mieheyden ja naiseuden välillä. He eivät välttämättä tarvitse tai halua ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia muuttavaa sukupuolenkorjaushoitoa. Osa transgender-ihmisistä tuntee itsensä joillakin kokemuksensa alueilla mieheksi ja toisilla alueilla naiseksi.
- *Intersukupuoliset* ovat ihmisiä, joilla on synnynnäisesti sekä miehen että naisen ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia. Aina heidän biologista sukupuoliominaisuuttaan ei havaita vauvana, se saattaa tulla esiin vasta murrosiässä. Intersukupuoliset lapset pakotetaan usein jompaankumpaan sukupuoleen.

Ajattelutapaa, joka kieltäytyy näkemästä seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjoja, ja joka arvottaa yhdenlaista sukupuolen ja seksuaalisuuden ilmaisutapaa toista paremmaksi, kutsutaan *heteronormatiivisuudeksi*. Heteronormatiivisuus on ajattelutapa, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain kahdenlaisia ihmisiä – naisia ja miehiä – ja ettei ihminen voisi olla molempia yhtä aikaa. Tähän ajattelutapaan sisältyy oletus tai toive kaikkien yksilöiden heteroseksuaalisuudesta. Miesten pitäisi olla "oikealla" tavalla miehettä ja naisten "oikealla" tavalla naisellisia. Miesten heteroseksuaalisen miehisyyden ja naisten heteroseksuaalisen naisellisuuden ajatellaan johtuvan biologista tai luonnosta. Muunlaisten seksuaalisuuk-

sien tai sukupuolten olemassaolo kielletään tai niitä pidetään heteroseksuaalisuutta ja kaksinapaista sukupuolijärjestystä huonompina. Heteronormatiivisuus rajoittaa kaikkien ihmisten mahdollisuuksia.

2.2 Määrät ja elinolot

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten määrää on vaikea arvioida, monestakin syystä. Seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjo on niin moninainen ja elämänkaaren aikana siihen sisältyy vaihtelua. Tämä tekee vaikeaksi edes määritellä, milloin vähemmistöön kuulumisen edellytykset täyttyvät ja milloin eivät. Vähemmistöön kuulumista ei myöskään tilastoida eikä tutkimuksilla pystytä esittämään kuin arvioita siitä, kuinka paljon Suomessa elää lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä. On kuitenkin esitetty arvioita siitä, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvia olisi 5-15 prosenttia väestöstä. Tämä tarkoittaisi sitä, että 5000 asukkaahan kunnassa seksuaalivähemmistöihin kuuluvia olisi 250-750, ja että 50 000 asukkaahan kunnassa seksuaalivähemmistöihin kuuluisi 2500-7500 ihmistä. Jos muuttoliike maaseudulta isoihin kaupunkeihin huomioidaan, voisi olettaa, että isommassa kaupungeissa on suhteessa enemmän seksuaalivähemmistöihin kuuluvia kuin pienemmillä paikkakunnilla, mutta silti kaikkialla maassa asuu ja elää seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ja heidän läheisiään. Jos laskettaisiin, että jokaisella seksuaalivähemmistöihin kuuluvalla on keskimäärin kolme läheistä (esimerkiksi isä, äiti, veli, sisko, lapsi tai eri sukupuolta oleva puoliso), pienellä paikkakunnalla (5000 asukasta) asuisi 750-2250 seksuaalivähemmistöön kuuluvan läheistä. Isommalla paikkakunnalla (50 000 asukasta) läheisten määrä olisi samalla kaavalla laskettuna 7500-22 500. Voi siis ajatella, että kunnan väkiluvusta jonkin verran alle puolet kuuluu seksuaalivähemmistöihin tai näiden lähiomaisiin. Asia siis koskettaa useampia, kuin tavallisesti tullaan ajatelleeksi.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluu vähemmän ihmisiä kuin seksuaalivähemmistöihin. Transvestiittejä on arvioitu olevan noin 50 000 ihmistä koko maassa ja transsukupuolisia noin 5000. Intersukupuolisia lapsia syntyy vuosittain 25-50 ja tällöin Suomessa olisi heitä muutamia tuhansia. Voikin sanoa, että Suomen kaikista kunnista löytyy transvestiitteja tai muita sukupuolivähemmistöihin kuuluvia sekä heidän läheisiään. Vielä enemmän on ihmisiä, jotka eivät miellä itseään sukupuolivähemmistöihin kuuluviksi, mutta jotka haastavat sukupuoliodotuksia ja -normeja: maskuliinisesti käyttäytyviä naisia ja feminiinisesti käyttäytyviä miehiä on lukematon määrä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten ja heidän läheistensä moninainen joukko käyttää kuntien palveluita ja osa heistä työskentelee kunnan työyhteisöissä erilaisissa tehtävissä: opettajina, lääkäreinä, sosiaalityöntekijöinä, kirjastonhoitajina, puutarhatyöntekijöinä, rakennussuunnittelijoina, siivoojina, kunnanjohtajina tai päivänkodin työntekijöinä. Useimmat heistä jäävät

näkymättömiksi vähemmistöinä tai niihin kuuluvien lähimmäisinä. Tavallisesti läheiset eivät kerro työpaikallaan tai asiakaspalvelutilanteissa siitä, että heidän perheensä jäsen on seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva. Vähemmistöihin kuuluvat usein itsekin jättävät kertomatta asiasta tai he voivat pyrkiä aktiivisesti salaamaan seksuaalisen suuntautumisensa, parisuhteensa samaa sukupuolta olevan kanssa tai sukupuoli-identiteettinsä työtovereiltaan tai esimerkiksi sosiaalityöntekijältä tai lääkäriltään. Aina ei tietenkään olekaan merkityksellistä kertoa omasta elämästään, mutta toisinaan siihen esiintyy tarvetta tai toisinaan se olisi hyödyllistä – esimerkiksi siksi, että voisi saada parempaa palvelua ja kuntapalveluissa osattaisiin ottaa huomioon vähemmistöjen erityiskysymykset eikä kaikkia kohdeltaisi heteronormatiivisten odotusten mukaisesti.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä – hankkeen tutkimuksen mukaan vähemmistöihin kuuluvista noin puolet salaa seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuoli-identiteettinsä kaikilta tai lähes kaikilta työtovereiltaan. Asiakassuhteissa tilanne on vastaavanlainen. Joskus jopa monivuotisessa psykoterapiasuhteessa seksuaalisesta suuntautumisesta on vaiettu. Salaaminen ja kertominen ovat jokaisen omia valintoja, mutta usein niihin liittyy paineita ja pelkoja huonosta kohtelusta. Kunnan työyhteisöt ja kuntapalvelut, joissa seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjoa ei uskalleta kohdata, eivät voi olla ilmapiiriltään oikeudenmukaisia ja turvallisia eivätkä pysty vastaamaan kaikkien ihmisten tarpeisiin. Avoimuuteen kannustava ja seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudelle tilaa tekevä työyhteisö tai palvelujärjestelmä antaa vastatodellisuuden mahdollisuuden itse päättää, miten haluaa omasta parisuhteestaan tai sukupuolen kokemisestaan kertoa ja sitä ilmaista.

Useimmat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista elävät parisuhteessa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –projektin tutkimuskyselyyn vastanneista seksuaalivähemmistöihin kuuluvista noin kaksi kolmasosaa kertoi elävänsä parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa. Osa seksuaalivähemmistöihin kuuluvista elää parisuhteessa eri sukupuolta olevan kanssa. Osa homo- ja biseksuaalisista ihmisistä on avioliitossa tai avoliitossa eri sukupuolta olevan kumppanin kanssa. Osa on sinkkuja, osa leskiä, ja osa eronneita. Naisilla oli selvästi miehiä useammin parisuhde. Kyselyyn vastaajajoukossa korostuivat ne, jotka ovat rekisteröineet parisuhteensa, ja toisaalta harvinaisempia vastaajia olivat ne, joilla on suhde eri sukupuolta olevan kanssa. (Lehtonen 2004a)

Seksuaalivähemmistökyseleyn vastaajista 15 prosentilla oli lapsia. Lapsia on tyypillisesti saatu suhteessa eri sukupuolta olevan ihmisen kanssa. Osa on hankkinut lapsen yhdessä samaa sukupuolta olevan kanssa tai yksin. Tällöin keinoina ovat voineet olla adoptio, avustettu lisääntyminen ja muut järjestelyt: homomies on voinut tulla isäksi esimerkiksi naisparin kanssa, jotka kolmen kesken jakavat vanhemmuuden. (Lehtonen 2004a)

Taulukko 1. Vastaajien parisuhteen muoto iän ja sukupuolen mukaan

Parisuhteen muoto (%)	alle 30v. miehet	alle 30v. naiset	yli 30v. miehet	yli 30v. naiset
rekisteröity parisuhde	1	6	11	20
avoliitto samaa sukupuolta olevan kanssa	25	34	28	42
samaa sukup. suhde, ei asu yhdessä	26	22	16	18
avoliitto	1	3	3	1
avoliitto eri sukup. kanssa	3	5	1	1
eri sukup. suhde, ei asu yhdessä	1	2	3	1
ei vakituista suhdetta	43	28	38	20
yhteensä	100	100	100	100

Kyselyn transvastaajista yli puolet eli parisuhteessa. Transvestiittimiehistä useimmat elivät avio- tai avosuhteessa naisen kanssa. Transsukupuolisista naisista ja miehistä noin puolet oli parisuhteessa, tyypillisemmin naisen kuin miehen kanssa. Enemmistö sukupuolivähemmistöihin kuuluvista on heteroseksuaalisia, mutta elämäntilanteiden moninaisuutta lisää se, että yhtä hyvin he voivat määritellä itsensä lesboiksi, homoiksi, biseksuaaleiksi tai kyseenalaistaa kokonaan seksuaaliluokittelut. Noin kolmasosalla sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vastaajista oli lapsia. Usein esimerkiksi transvestiittimiehet ovat isiä. Kaikki eivät elä lastensa kanssa, vaan voivat olla etäisiä. Ennen sukupuolenkorjausprosessia transsukupuoliset ihmiset ovat voineet hankkia biologisia lapsia tai myöhemmin uudessa suhteessa he voivat toimia kumppaninsa lapsen toisena, ei-biologisena vanhempana.

Parisuhde- ja perhe-elämänsä lisäksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat muistuttavat muuta väestö siten, että useimmat heistä käyvät ikäryhmänsä mukaisesti kouluja, opiskelevat ja työskentelevät, harrastavat ja viettävät vapaa-aikaa. Vähemmistöihin kuuluvat muistuttavat muita kuntalaisia siis monin tavoin. Usein kunnan palveluissa ja työyhteisöissä odotusarvona ovat kuitenkin heteronormatiiviset lähtökohdat ja odotukset. Palvelut ja muu toiminta kunnissa on organisoitu pitäen asukkaan oletusarvona sukupuolinormatiivisesti itseään toteuttavaa heteroa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt tarvitsevat heteronormatiivisen mallin rikkovaa lähestymistapaa. He ja heidän läheisensä tarvitsevat asiallista tietoa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta. He tarvitsevat samastumiskohteita ja tilaisuutta pohtia moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä ja tunteita sekä mahdollisesti he haluavat kohdata muita samoin tuntevia ja kokevia. Kaikessa tässä kunta voi olla tukena.

Ihmisillä on monenlaisia erityisiä tarpeita eri ikävaiheissaan suhteessa seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjoon. Lapsuusiän kysymyksiä voivat olla, miten erilaiset perheet (kuten perheet joissa vanhempina kaksi naista tai kaksi miestä, ja perheet, joissa toinen vanhempi on trans-henkilö tai kuuluu seksuaalivähemmistöihin) otetaan huomioon kunnan sosiaali- ja terveystalveluissa, varhaiskasvatukses-

sa ja koulumaailmassa. Samoin kuin se, miten suhtaudutaan lapseen, joka ei halua toteuttaa odotuksen mukaisesti sukupuoltaan, tai joka kertoo haluavansa isona naimisiin samaa sukupuolta olevan kumppanin kanssa. Intersukupuolisilla lapsilla ensimmäiset vuodet ovat ratkaisevia, sillä lääkärit usein päätyvät suosittelemaan vanhemmille, että lapselle tehtäisiin kirurgisia toimenpiteitä, jotta lapsi saataisiin mahtumaan paremmin yhteiskunnan sukupuolijärjestykseen. Intersukupuolisten lasten olisi hyvä saada kehittyä oman sukupuolikokemuksensa mukaisesti ja radikaaleihin leikkaustoimiin tulisi ryhtyä vasta myöhemmällä iällä niin, että intersukupuolinen henkilö voisi itse osallistua asiassa päätöksen tekoon.

Nuoret viettävät suuren osan päivästänsä kouluissa ikävuosina 7-19 vuotta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville nuorille keskeisiä kysymyksiä voivat olla oman seksuaalisuuden ja sukupuolen pohdinta, niihin liittyvien tunteiden hyväksyntä, niistä kertominen läheisille, oman seksuaalisuuden ja sukupuolen toteuttamisen tai ilmaisun kokeilut sekä ensimmäisten parisuhteiden toimominen tai etsiminen. Se vaihtelee, millaista tukea ja mahdollisuuksia oma kunta, koulu ja saatavilla olevat nuorisotoimen palvelut tarjoavat. Usein ei-heteroseksuaaliset ja trans-nuoret jäävät yksin pohdintojensa ja parisuhdetoiveidensa kanssa. Mielenterveysongelmien ja itsetuhoisuuden ehkäisyn näkökulmasta olisi tärkeää, että nuoret saisivat asiallista tietoa koulusta ja nuorisotoimen palveluista sekä nuorille suunnatuista sosiaali- ja terveystalv palveluista sekä kulttuuri- ja liikuntapalveluista. Nuorten vanhemmat tarvitset usein tukea kohdatessaan lapsensa odotuksista poikkeavan seksuaalisuuden tai sukupuolen. Tärkeää olisi varmistaa, että nuori voi opiskella ympäristössä, jossa kielteistä häirintää, nimittelyä (kuten homottelua) ja kiusaamista ei tarvitse sietää ja jossa sellaiseen aktiivisesti puututaan.

Aikuisilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla tyypillisiä ongelmia voivat olla oman elämän hallintaan liittyvät kysymykset. Lesbot, homot ja biseksuaalit voivat pohtia, miten saada parisuhde, miten säilyttää se ja miten ratkoa siihen liittyviä ongelmia, kuten miten eri sukupuolta oleva kumppani suhtautuu siihen, että hänellä on biseksuaali kumppani. Usein tällaisia kysymyksiä pohtivat parit eivät tiedä mistä he saisivat apua: pystyykö kunta palvelemaan heitä vai vain heteropareja? Samankaltaisia ongelmia voi olla transvestiiteillä ja transsukupuolisilla. Entä jos oma lapsi ei hyväksy äidin naispuolista kumppania tai isän transvestisuutta? Osa transsukupuolisista ja seksuaalivähemmistöistä tulee tietoiseksi omasta sukupuolikokemuksestaan tai seksuaalisesta suuntautumisestaan – tai uskaltaa kohdata sen – vasta aikuisiässä, kenties keski-ikäisenä. Osa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä on kohdannut niin paljon syrjintää ja epäasiallista kohtelua tai kulttuurin heteronormatiivisuuden painetta, että kuva itsestä on kielteinen ja ratkaisukeinot ovat toisinaan ongelmallisia. Päihdeongelmat, yksinäisyys, vuorovaikutustaitojen puutteet ja masennus voivat olla kysymyksiä, joiden ratkaisussa olisi mahdollisesti hyötyä, jos myös sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyviä

pulmia pystyttäisiin hoitosuhteissa käsittelemään ja kohtaamaan. Homojen ja osin lesbojen tapaamispaikat ovat tyypillisesti isommissa kaupungeissa baareja ja diskoja, mikä saattaa joidenkin osalta edistää päihdeongelmien syntymistä. Voisiko kunta olla se taho, joka järjestäisi muunkinlaista toimintaa, joka saattaisi houkutella erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia?

Ikääntyneet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat jääneet usein näkymättömäksi ryhmäksi. Vanhainkodin tai kotipalvelujen asiakkaina on myös lesboja, homoja, bi- ja transihmisiä, mutta usein he vaikenevat menneisyytensä ihmissuhteista tai sukupuolen kokemisestaan. Otetaanko vanhustyössä huomioon, että samaa sukupuolta olevat kumppanit saisivat elää loppuvuotensa yhdessä? Voiko transvestiittivanhus pukeutua naisen vaatteisiin vanhainkodissa ilman, että hänet mielletään sen takia harhaiseksi? Entä mummo, jonka poika tulee miespuolisen kumppaninsa kanssa tapaamaan äitiään, iloitaanko hänen kanssaan sukulaisivieraista vai ihmetelläkö vanhainkodin rauhaa häiritsevää miesparia?

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen moninaisuutta voimistaa se, että osa heistä on romaneja, saamelaisia, tataareja, maahanmuuttajia, ja osa puoliksi suomalaisia ja puoliksi muuta etnistä tai kulttuurista taustaa omaavia. Osa on ruotsinkielisiä. Osa kuuluu uskonnollisiin ryhmiin. Toisille uskolla on suuri merkitys ja toisille se ei merkitse juuri mitään. Osa on köyhiä ja osa rikkaita. Kulttuurisen, sosioekonomisen ja etnisen taustan lisäksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat moninainen joukko siksi, että osa on vammaisia: kuulo- tai näkövammaisia, liikuntarajoitteisia jne. Miten kunnan maahanmuuttajille tai vammaisille suunnatuissa palveluissa nämä erityiskysymykset huomioidaan?

Ihmeellistä kyllä, useimmat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tuntuvat elävän onnellisina huolimatta siitä, että usein elinehdot ovat heillä muuta väestöä huonommat ja epäoikeudenmukaisemmat. Heidän ja heidän läheistensä hyvinvointia olisi mahdollista lisätä, jos silmät avataan seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjolle ja jos se otetaan huomioon kunnan palveluja ja yhteisöjä kehitettäessä.

2.3 Asuinpaikan vaikutus

Millainen on oma paikkakunta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta? Voiko kadulla kävellä käsi kädessä samaa sukupuolta olevan kanssa? Onko kukaan kävellyt? Onko alueella homo- ja biseksuaalien miesten tai naisten tapaamispaikkoja, kuten ravintoloita ja diskoja? Esiintyykö väkivaltaa homoja ja transihmisiä kohtaan? Onko paikkakunnalla taidenäyttelyitä tai teatteriesityksiä, joissa seksuaalisuuden tai sukupuolen moninaisuuden teemoja käsitellään? Toivottaako kunta vähemmistöihin kuuluvat tervetulleiksi töihin ja paikkakunnalle asumaan?

Asuinpaikka voi merkitä omaan yhteisöön kuulumista, tuttuutta, läheisyyttä ja jatkuvuutta. Joillekin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville se voi tarkoittaa ahdasmielistä ilmapiiriä ja yksinäisyyttä; sitä, ettei tunne kuuluvansa joukkoon, tai sitä, ettei voi olla oma itsensä. Monet pienillä paikkakunnilla ja maaseudulla asuvat nuoret pohtivat, miten tehdä elämästä itselleen sopiva ja voiko sellaisen elämän rakentaa omalla kotipaikkakunnalla. Alueet ja asuinpaikat vaihtelevat paljon sen mukaan, millainen ilmapiiri niissä on seksuaalisuuden ja sukupuolen näkökulmasta ja miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt näkyvät niissä.

Seta ry:n Z-lehti teki kyselyn, johon vastasi 958 ihmistä eri paikkakuntiin liittyvistä käsityksistä. Vastaajista oli vain 139 pääkaupunkiseudulta ja kyselyllä haluttiinkin saada tietoa erityisesti siitä, miten muualla maassa eletään. Kovin moni ei omaa paikkakuntaansa kovin korkealle kehu, ainakaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvän ilmapiirin näkökulmasta. 50 prosenttia vastaajista koki elinympäristönsä sulkeutuneeksi, 38 prosenttia piti elinympäristöään syrjivänä tai melko syrjivänä, ja 69 prosenttia piti oman alueensa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjärjestötoimintaa vaatimattomana. Elinympäristönsä ahdistavana kokevia löytyi hieman enemmän Pohjois- ja Itä-Suomesta kuin Etelä- ja Länsi-Suomesta: ahdistavaksi oman alueensa koki 36 prosenttia itäsuomalaisista, 32 prosenttia pohjoissuomalaisista (Oulun ja Lapin läänien alueella asuvat), 20 prosenttia länsisuomalaisista ja 17 prosenttia eteläsuomalaisista. Etelän ja lännen alueiden vähäisempää ahdistavuutta selittää se, että niillä alueilla on suurimmat kaupungit (pääkaupunkiseutu, Tampere, Turku, Lahti, Jyväskylä ja Vaasa). Läänien välisiä eroja merkitsevempiä ovatkin paikkakuntien kokoerot ja ilmapiirit. Suurissa kaupungeissa viihdytään paremmin kuin pienillä paikkakunnilla. Niillä salataan seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti harvemmin ja niissä on enemmän tapaamispaikkoja kuin pienemmällä paikkakunnilla, joilla puolestaan ilmapiiri saatetaan kokea turhan ahtaaksi ja kontrolloivaksi.

Kokemuksia eri puolilta maata (vastauksia Z-lehden kyselyyn)

Pohjoisesta

Pelkään liikkua ulkona (Rovaniemi)

Kai täällä pitäisi jokin paikallisryhmä pykätä pystyyn, mutta kunta on niin hajallaan ja varmaan iso osa homoistallesboista/trans-väestä on muuttanut kaupunkiin. Bi-ihmisiä täällä ehkä on – naimisissa (Sodankylä)

Kemin ja Tornion alueella voisi Oulun tai Rovaniemen Seta ja paikallinen Luulajan yhdistys järjestää jotain yhdessä. (Tornio)

Idästä

Ongelmana on monilla paljastumisen pelko ja se, ettei kaikilla ole tarvetta toimintaan, koska sateenkaari-ihmisiin tutustuu kavereiden kautta. Pieni kaupunki, suuret juorut. (Iisalmi)

Pienellä paikkakunnalla ei oman elämän hankaloittamiseksi halua enää leimaa otsaansa. (Mikkeli)

Valistusta ois vailla tän seudun koulut. Nuoristahan se suvaitsevaisuus lähtee tuleville sukupolville. Paikallinen koulumme taitaa sitä tarvita eniten, koska sieltä fyysisesti kimppuuni käyvät ihmiset ovat kotoisin. (Lieksa)

Lännestä

Vieläkään en näe transvestiitteja, tyttö- tai poikapareja kävelemässä käsi kädessä kadulla. Julkisella paikalla pussailusta tai halaamisesta puhumattakaan. Vaikka tiedän tilastollisesti joka kymmenennen vastaan tulevan olevan yksi meistä. Ainoassa men only -klubissa on mustatut ikkunat ja sisään pääsee vain ovikelloa soittamalla. Setan toimisto on vielä enemmän näkymättömissä kerrostalossa. (Turku)

Taitaa olla niin, että Rauma on liian pieni kaupunki oikein mihinkään toimintaan... taikka eihän sitä tiedä. Varmaan riippuisi siitä, millaista toiminta olisi. Se pitäisi varmaan olla aika huomaamatonta, et sinne vois tulla muutkin kuin julkihomot. (Rauma)

Olen vasta nyt alkanut hakea tietoa siitä, mikä ja kuka olen. Olen ollut ”erilainen” 15-vuotiaasta asti ja muutin pois jopa kotikaupungistani, koska ihmiset eivät hyväksyneet. Nyt olen onnellisesti kihloissa naisen kanssa. Nyt minulla on vasta voimaa kävellä pää pystyssä omana itsenäni. (Pietarsaari)

Etelästä

Vika on omassa keskuudessamme. Olemme vielä liian passiivisia tai sitten Helsingin läheisyys on ongelma, koska sinne on niin helppo mennä. (Kotka)

Toimia voisi monellakin tavalla, mutta osallistuminen olisi mahdotonta. Ei täällä kukaan uskalla tulla kaapista ulos. Ja jos uskaltaisi, niin tulisi kivitetyksi. (Mäntsälä)

Seta järjestää tapahtumansa lähinnä Helsingissä. Espoossa ei juurikaan ole omia tapahtumia, vaikka kysyntää saattaisi ollakin. (Espoo)

2.4 Maalta kaupunkiin

Keskeinen tekijä Suomessa uran-, ammatin- ja niihin liittyvien koulutusvalintojen taustalla on se, missä henkilö asuu ja mitkä ovat oman asuinpaikan tarjoamat koulutus- ja työskentelymahdollisuudet. Suomessa on tapahtunut suuri muutto maaseudulta ja pienistä kaupungeista isompiin kaupunkeihin ja erityisesti Etelä-Suomeen ja varsinkin pääkaupunkiseudulle. Osa muuttajista on suuntautunut ulkomaille ja etenkin Ruotsiin on muutettu suurin joukoin. Muuttajien joukkoon kuuluu monia seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ja oletettavasti he ovat muuttaneet muita aktiivisemmin alueille, jotka he ovat kokeneet mielekkäämmiksi asuinympäristöiksi myös seksuaalivähemmistöön kuulumisen kannalta.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –projektin tutkimuksen seksuaalivähemmistölomakkeen vastaajissa painottuivat Etelä-Suomen läänissä ja pääkaupunkiseudulla asuvat voimakkaasti muihin nähden (Lehtonen 2004a). Etelä-Suomen lääni on yliedustettu ja muut läänit aliedustettuja verrattuna koko väestöön. Yli puolet vastaajista asuu pääkaupunkiseudulla, muissa suurissa kaupungeissa (Tampere, Turku, Oulu, Kuopio, Lahti, Jyväskylä) yli neljännes. Painotus kertoo paitsi vastaajien löytämisestä helpommin isoista kaupungeista ja Etelä-Suomesta myös siitä, että seksuaalivähemmistöihin kuuluvat hakeutuvat muita suomalaisia useammin pois pieniltä paikkakunnilta isompiin kaupunkeihin ja erityisesti pääkaupunkiseudulle. (Lehtonen 2004b, 150-155)

Taulukko 2. Vastaajien ja Suomen koko väestön asuinpaikka

Asuinpaikka (%)	koko väestö	kyselyyn vastanneet
Etelä-Suomen lääni	40	63
Länsi-Suomen lääni	35	25
Itä-Suomen lääni	11	4
Oulun lääni	9	5
Lapin lääni	4	2
Ahvenanmaa	0,5	1
yhteensä	100	100

Naisvastaajissa oli miehiä enemmän niitä, jotka olivat asuneet 15-vuotiaina pääkaupunkiseudulla ja miesvastaajissa puolestaan enemmän sellaisia, jotka olivat asuneet 15-vuotiaina maaseudun haja-asutusalueilla.

Taulukko 3. Seksuaalivähemmistövästääjien asuinpaikka tällä hetkellä ja 15-vuotiaana

Asuinpaikka (%)	nykyisin	15-vuotiaana
pääkaupunkiseutu	52	25
muu iso kaupunki	27	18
muu kaupunki	14	26
maaseututajama	5	15
maaseudun haja-asutusalue	3	14
ulkomaat	0	2
yhteensä	100	100

Entisen asuinpaikan ja uuden asuinpaikan ilmapiiri seksuaalivähemmistöjen näkökulmasta vaikutti melko monen muuttopäätökseen.

Taulukko 4. Asuinpaikan ilmapiiritekiäjien vaikutus muuttopäätökseen

Ilmapiirin vaikutus muuttoon (%)	vanhan asuinpaikan kielteinen ilmapiiri	uuden asuinpaikan myönteinen ilmapiiri
pääsyy muuttoon	4	2
osasyys muuttoon	19	23
ei vaikuttanut	42	39
ei muuttanut	35	36
yhteensä	100	100

Lähes neljäsosa vastaajista koki aiemman paikkakunnan kielteisen ilmapiirin tai uuden paikkakunnan myönteisen ilmapiirin vaikuttaneen muuttoon. Joskus muuttaneista vastaajista 35 prosenttia koki kielteisen lähtöpaikkakunnan ilmapiirin vaikuttaneen muuttohalukkuuteen ja 39 prosenttia koki myönteisen uuden paikkakunnan ilmapiirin vaikuttaneen muuttoon. Ilmapiiritekiäjät olivat siis reilulle kolmasosalle seksuaalivähemmistöihin kuuluneista vastaajista merkityksellinen tekijä muuttosuunnitelmissa. Lisäksi osa jää vanhalle asuinpaikkakunnalle sen myönteisen ilmapiirin takia eikä siis muuta. Heidän paikalleen jäämisensä ei näy suorina vastauksina kyselyssä, jossa huomio kiinnitettiin koettuihin vanhan paikkakunnan kielteisen ilmapiirin ja uuden paikkakunnan myönteisen ilmapiirin vaikutuksiin muuttotilanteessa. Sukupuolittain analysoituna vaikuttaa siltä, että miesten muuttoratkaisuissa lähtö- ja kohdepaikkakunnan ilmapiirillä on enemmän merkitystä kuin naisten muuttosuunnittelussa.

Pääkaupunkiseutulaisissa vastaajissa oli siis enemmän niitä, jotka olivat muuttaneet täysin tai osittain alueelle sen myönteisen ilmapiirin takia kuin niitä, joilla oli muu syy muuttoon. Pääkaupunkiseutu oli ainoa asuinalue, jossa muiden syiden takia muuttaneita oli vähemmän kuin niitä, joilla uuden paikkakunnan myönteinen ilmapiiri vaikutti muuttohalukkuuteen. Helsinki lähikuntineen näyttää olevan seksuaalivähemmistöjen kannalta vetovoimaisin paikka Suomessa. Osan vastaajista voisi tulkita muuttaneen sekä maaseudun taajamista, haja-asutusalueilta että pienistä ja jonkin verran myös isommista kaupungeista pääkaupunkiseudulle sen takia, että pääkaupunkiseutu koettiin myönteiseksi ilmapiiriltään, ja sen vuoksi, että vanha asuinpaikka koettiin kielteiseksi ilmapiiriltään. Pääkaupunkiseudulla 15-vuotiaina asuneet vastaajat eivät olleet useinkaan muuttaneet pois asuinpaikaltaan ja vain harva heistä kertoi muuton pääsyyntä tai osasyynä olleen joskus aiemman paikan kielteinen tai uuden paikan myönteinen ilmapiiri. Seksuaalivähemmistöön kuuluvat pysyvät melko hanakasti pääkaupunkiseudulla, jos ovat siellä syntyneet ja kasvaneet. Muuttoliikettä tapahtuu myös niin, että esimerkiksi Kuopioon ja Ouluun muutetaan pienemmiltä lähipaikkakunnilta ja niin, että maaseudulta muutetaan pikkukaupunkeihin. Osa muuttaa Suomen ahdasta ilmapiiriä tai suomalaisen maaseudun kielteiseksi kokemaansa ilmapiiriä pakoon ulkomaille, esim. Ruotsiin, Hollantiin, Saksaan, Tanskaan, Iso-Britanniaan tai Yhdysvaltoihin. Tavallisesti muutetaan suurkaupunkeihin, jotka houkuttelevat vapaammalla ilmapiirillä ja moninaisemmilla tapaamismahdollisuuksilla

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvat muuttavat paitsi samojen syiden takia kuin muutkin maalta kaupunkeihin myös sen takia, että ilmapiiri seksuaalivähemmistöjen kannalta on pääkaupunkiseudulla ja isoissa kaupungeissa parempi kuin muualla maassa. Osaavia seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä valuu maalta kaupunkeihin ja näin he ovat vahvistamassa maaseudun tyhjenemistä. Vastuu tästä ei ole yksin näiden ihmisten vaan kuntien, jotka eivät pyri tekemään asuinalueista turvallisempia ja houkuttelevampia myös seksuaalivähemmistöihin kuuluville..

Sukupuolivähemmistövastaajat olivat muuttaneet paikkakunnalta toiselle lähinnä muiden kuin sukupuolivähemmistöihin liittyvien ilmapiirisyiden takia (Lehtonen 2004c, 172-173). Erityisen vähän ilmapiiritekijät olivat vaikuttaneet transvestiittien päätöksiin. Sen sijaan muuttaneista transmiehistä kolmasosa ja transnaisista vähän alle kolmasosa oli kokenut sukupuolivähemmistökielteisyyden tai -myönteisyyden vaikuttaneen muuttopäätöksensä.

Teppo Heikkinen (2002) haastatteli tutkimukseensa maaseudulta Helsinkiin muuttaneita homomiehiä. Hän mukaansa lähtöpaikkakuntien ja erityisesti pienten paikkakuntien sosiaaliset olosuhteet olivat vaikuttaneet keskeisesti monen haastateltavan halukkuuteen muuttaa pääkaupunkiseudulle. Pienillä paikkakunnilla sosiaalinen kontrolli koettiin elämää rajoittavana tekijänä. Avoimesti homoseksuaalisissa suhteissa eläminen on hänen mukaansa vaikeampaa muualla Suomessa kuin Helsingissä ja erityisesti pienillä paikkakunnilla. Myös läheisten, sukulaisten ja ystävien odotukset esimerkiksi ”tavallisen perhe-elämän aloittamisesta” ja naimisiinmenon odottamisesta saatetaan kokea vaikeina. Tämä vaikuttaa niin, että muuton jälkeinen yhteydenpito entisen kotipaikkakunnan tuttaviiin, ystäviin ja esimerkiksi työkavereihin on usein vähäistä. Haastateltavien kokemuksissa pääkaupunkiseutu muodostui selkeästi helpommaksi homoelämän kannalta kuin muu Suomi. Henkinen ilmapiiri koetaan pääkaupunkiseudulla yleisesti vapaammaksi. Suurkaupungin tarjoamat monipuoliset mahdollisuudet ja suurkaupunkimainen elämä ja siihen liittyvät piirteet mahdollistavat omien elämänvalintojen tekemisen paremmin kuin muualla Suomessa. Anonyyminä eläminen, ja kuten eräs haastateltava kuvasi ”massaan sulautumisen mahdollisuus” on suurkaupungissa helpompaa.

Oman yhteisön ja sosiaalisten verkostojen muodostaminen oli helpompaa kaupungeissa. Niitä ihmisiä, joita ei haluta kuuluvan omaan sosiaaliseen verkostoon, ei tarvinnut edes tuntea, kuten esimerkiksi naapureitaan. Myös sukusiteiden ja lapsuuden ja nuoruuden ajan kodin sosiaalisista siteistä erillään pysymisen mahdollisuus, koska vanhemmat asuivat eri paikkakunnalla, oli osalle haastateltavista helpottavaa. Homoelämäntapa ja homoseksuaalisten suhteiden hankkiminen ja toteuttaminen koettiin Helsingissä helpommaksi: tapaamispaikkoja, esimerkiksi hororavintoloita on Helsingissä enemmän kuin muualla Suomessa yhteensä.

Tapaamispaikkojen saavutettavuus oli monelle erittäin tärkeää. Homokulttuuriset mahdollisuudet ja esimerkiksi homoyhteisön suurempi koko ja monipuolisuus olivat Helsingin etu. Suurkaupungissa työ ja työyhteisö oli mahdollista halutessaan erottaa muusta elämästä selvemmin ja helpommin kuin pienillä paikkakunnilla, joissa ihmiset saattavat tuntea toisensa ja olla tekemisissä toistensa kanssa muidenkin yhteyksien kautta. Helsingin parempia työmahdollisuuksia saattoi käyttää hyväkseen myös tekosynnä silloin, kun nuorena halusi muuttaa pois kotikaupungistaan. Pääkaupunkiseutu ja varsinkin Helsinki koettiin erityisenä paikkana asua ja elää. Helsinki vertautui muihin Suomen paikkoihin nähden radikaalisti erilaisena monien mahdollisuuksien suhteen. Useimmat haastateltavat eivät missään tapauksessa halunneet muuttaa pois pääkaupunkiseudulta muualle Suomeen tai entiselle kotipaikkakunnalleen. Jotkut kuitenkin kaipasivat esimerkiksi entisen kotipaikkakuntansa luontoa, mutta vain muutama näki mahdolliseksi joskus muuttaa pois pääkaupunkiseudulta.

Taulukko 5. Sukupuolivähemmistökielteen ilmapiirin vaikutus paikkakunnalta muuttoon

Kielteen ilmapiirin vaikutus paikkakunnalta muuttoon (N)	transmiehet	transnaiset	transvestiitit
pääsyy	0	2	0
osasy	4	5	3
muu syy	9	16	21
ei ole muuttanut	3	16	24
yhteensä	16	39	48

Taulukko 6. Sukupuolivähemmistömyönteisen ilmapiirin vaikutus paikkakunnalle muuttoon

Myönteisen ilmapiirin vaikutus paikkakunnalle muuttoon (N)	transmiehet	transnaiset	transvestiitit
pääsyy	1	1	0
osasy	3	5	2
muu syy	7	13	22
ei ole muuttanut	5	20	25
yhteensä	16	39	49

Seksuaalivähemmistökyseleyn osallistujien vastaukset muistuttavat transmiesten ja -naisten kantoja. Sen sijaan transvestiitit kertoivat paikkakunnan ilmapiiritekiäjien vaikuttaneen vähemmän. Transsukupuoliset joutuvat sukupuolenkorjausprosessissaan transvestiitteja näkyvämmiin kohtaamaan asuinpaikan kontrollin ja ihmettelevät katset. Transvestiitit voivat salata taipumuksensa ja osa toteuttaakin ”tyttöilyä” vain toisella paikkakunnalla, joten asuinpaikkakunnan ilmapiiritekiäjiä ei koeta samalla tavalla merkityksellisiksi.

Kahden transsukupuolisen naisen kokemuksia pääkaupunkiseudulla asumisesta

Asuinpaikan ilmapiiristä voin vain sanoa, että se on hyvä. Naapurit tervehtivät aina ystävällisesti ja bussipysäkillä vaihdetaan aina jotain pikkukuulumisia. Toisaalta minun on mahdotonta tietää pitävätkö he minua tavisihmisenä vai sukupuolivähemmistön edustajana, koska muutin uuteen asuntooni naisena ja elän edelleen naisena. Jos he pitävät minua tavisnaisena, ystävällisyys ei kerro suvaitsevaisuudesta mitään. Ulkonäköni puolesta menen nimittäin hyvin läpi, jopa naisten saunassa ja intiimitilanteissa.

Olen liikkunut runsaasti julkisuudessa transihmisenä vasta noin kolme vuotta, joten kovin runsaita kannanottoja ei minulla tältä osin ole. Helsingissä tuntuisi olevan melko suvaitsevainen ilmapiiri, ainakin niissä yhteyksissä kuin olen kulkenut. Esimerkiksi siinä vaiheessa kun olin vasta aloittamassa transprosessia ja kuljin melko androgynynisen näköisenä, naapurusto, ystävät ja työtoverit olivat ihmeissään, mitä on tapahtumassa. Kun sitten transtutkimusten aikana siirryin kokonaan elämään naisen elää, suhtautuminen muuttui myönteiseksi. Koko ”julkaisaikana” en ole kokenut mitään erityisen negatiivista.

3. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KUNTIEN TYÖNTEKIJÖINÄ

3.1 Seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin salaaminen ja siitä kertominen työyhteisössä

Työpaikoilla ja joskus vapaa-ajallakin työntekijöiden kesken käydään monenlaisia keskusteluja liittyen ihmisiin, miehiin, naisiin ja ihmissuhteisiin. Normina pidentyistä heterosuhteista ja odotuksenmukaisista miesten ja naisten eroista puhumisen nähdään usein luonnollisena ja automaattisena näissä keskusteluissa. Heteronormatiivisuuden vuoksi monet seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöön kuuluvat työntekijät joutuvat pohtimaan ja varomaan olemistaan ja asioitaan niin puheen kuin toiminnankin tasolla. Monissa työpaikkakeskusteluissa ei ole luontevaa kontekstia muulle kuin heteroseksuaaliseen parisuhteeseen, mieheyteen tai naiseuteen liittyvästä elämäntavasta kertomiselle. Tässä luvussa käsitellään seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien avoimuutta, salailemista, työpaikan ilmapiiriä, heihin kohdistuvaa kiusaamista ja nimittelyä sekä syrjintää. Luku pohjautuu pitkälti Kati Mustolan ja Anna Vanhalan artikkeleihin Seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöt työelämässä –hankkeen tutkimusraportissa ”*Eihän heterotkaan kerro...*” *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä* (2004).

Seksuaalivähemmistöistä noin puolet on kertonut seksuaalisesta suuntautumisestaan useammalle kuin yhdelle työtoverilleen. Noin viidesosa ei ollut kertonut itsestään kenelläkään. Reilu kolmannes seksuaalivähemmistö kyselyn vastaajista on puolestaan varsin avoimia: puolet, lähes kaikki tai kaikki heidän työtoverinsa tietävät heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan. Vastanneista reilu kymmenes ei osannut sanoa, tiesivätkö muut työpaikalla hänen seksuaalisesta suuntautumisestaan. (Mustola & Vanhala 2004, 39–41)

Useilla työpaikoilla on työtovereiden lisäksi asiakkaita, potilaita, oppilaita tai muita vastaavia henkilöitä, joiden kanssa ollaan kanssakäymisessä. Kati Mustolan ja Anna Vanhalan mukaan avoimuus seksuaalisesta suuntautumisesta näille ryhmille sekä esimiehille on huomattavasti varovaisempaa kuin avoimuus työtovereille: ”Reilu kolmannes salaa seksuaalisen suuntautumisensa kokonaan näiltä ryhmiltä, ja vain ani harva on täysin avoin kaikille tai lähes kaikille asiakassuhteessa oleville. Kanssakäyminen näiden ryhmien kanssa ei useinkaan ole yhtä intensiivistä kuin työtovereiden kanssa, joten neljännes vastasi, etteivät tiedä tietävätkö oppilaat, asiakkaat tai muut vastaavat heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan.

Esimiehen suhteen vastaajat jakautuivat karkeasti kolmeen ryhmään: kolmanneksen esimies ei tiedä, kolmanneksen tietää, ja viimeinen kolmannes ei tiedä, tietääkö esimies.” (Mustola & Vanhala 2004, 41)

Noin 40 prosenttia vastaajista oli kertonut itse työpaikallaan seksuaalisesta suuntautumisestaan. Usein asian eteenpäin kertomisesta olivat pitäneet huolta muut työyhteisön jäsenet. Hyvin harva kertoi suuntautumisestaan työhaastattelussa. Moni kokee, että kannattaa ensin tunnustella työpaikan ilmapiiriä, ja raottaa salailun verhoa vasta, kun pitää sitä turvallisena. Mies- ja naisvastaajat kertoivat olevansa työpaikoillaan keskimäärin yhtä avoimia. Perhe- ja ystäväpiiriin osalta asetelma on toisenlainen: miehet salaavat naisia useammin seksuaalisuutensa omilta vanhemmiltaan, sisaruksiltaan ja muilta sukulaisiltaan, myös koulutovereiltaan ja heteroseksuaalisilta ystäviltaan ja tuttaviltaan (Mustola & Vanhala 2004, 42; Lehtonen 2004a, 129-132).

Sukupuoltaan tai sen moninaisuutta voi ilmaista ja olla ilmaisematta monin keinoin: pukeutumisella, ehostuksella, asennoilla, tyyleillä, liikkeillä, eleillä, ilmeillä. Sukupuolivähemmistöryhmien osalta tilanne vaihtelee, kuten Kati Mustola on osoittanut: ”Transmiesten pieni ryhmä on sukupuolensa ilmaisussa kaikkein avoin, ja transvestiittien ryhmä kaikkein salaavin. Hyvin harva transvestiittimies ilmaisee naisellista puoltaan työpaikallaan. Lähes puolet transvestiiteista ”tyttöilee” töissä salaa eli käyttää työpaikalla naisten vaatteita miesten vaatteiden alla. Ystävien ja tuttavien seurassa neljännes transvestiittimiehistä ilmaisee sukupuoltaan, mutta useimmat heistä varovaisesti. Kuusi transvestiittimiestä ei ”tyttöile” edes kotonaan. Transvestisuus on mahdollista salata työelämässä, vaikka salaaminen saattaa aiheuttaa stressiä. Transsukupuolisten sukupuolenkorjausprosessia taas on vaikeaa, usein mahdotonta salata silloin, kun se on käynnissä. Jos taas korjausprosessi on jo ohi, ja henkilöllä on uusi nimi ja sosiaaliturvatunnus, transsukupuolisesta taustasta ei ole välttämätöntä työpaikalla puhua.” (Mustola 2004, 61-62)

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kertovat harvemmin vähemmistöön kuulumisestaan työpaikallaan kuin seksuaalivähemmistöön kuuluvat. Työtoverien, asiakkaiden ja muiden työpaikalla olevien henkilöiden sekä esimiesten suhteen transvestiittien ryhmä eroaa muista transryhmistä siinä, että heidän sukupuolivähemmistöön kuulumisestaan tietävät työpaikalla hyvin harvat. Harva transihmisistä kertoo vähemmistöön kuulumisestaan työhaastattelussa tai aloitessaan työt. (Mustola 2004, 65-67)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –projektin tutkimuskyselyn mukaan asuinpaikka vaikutti avoimuuteen työpaikassa. Pääkaupunkiseudulla asuvat kertoivat salaavansa seksuaalisen suuntautumisensa harvemmin kuin muilla asuinpaikkatyypeillä asuvat vastaajat ja Etelä-Suomen läänin alueella salattiin vähemmän kuin muilla alueilla. Kaikille työtovereilleen omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan kertoneita oli myös eniten pääkaupunkiseudulla ja Etelä-

Suomen läänin alueella. Lääniä voimakkaammin eroihin vaikutti asuinpaikkatyyppi: pääkaupunkiseutulaisista vastaajista seksuaalisuutensa salasi kaikilta työpaikalla 25 prosenttia, isoissa kaupungeissa asuvista 30 prosenttia ja muissa asuinpaikkatyypeissä asuvista 35-41 prosenttia vaihdellen asuinpaikan pienuuden mukaan. Ilmapiiri koetaan työpaikkojen tasolla myönteisemmäksi ja avarakatseisemmaksi isommilla paikkakunnilla ja erityisesti pääkaupunkiseudulla. Homo- ja biseksuaalien määrän onkin ajateltu korreloivan työpaikassa viihtymiseen ja kaupungin vetovoimaisuuteen työvoiman liikkuvuuden näkökulmasta.

3.2 Kiusaaminen, nimittely ja vitsailu

Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostusta. Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvaa kiusaamista esiintyy joko joskus tai jatkuvasti 12 prosentilla vastaajien työpaikoista. Seksuaalisesta suuntautumisestaan avoimet kertoivat sitä tapahtuvan hieman useammin kuin suuntautumisensa salaavat. Seksuaalivähemmistökyseleyn vastaajista 12 prosenttia on itse joutunut seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän kiusaamisen kohteeksi nykyisessä tai aiemmassa työpaikassaan. Seksuaalisesta suuntautumisestaan kertoneet olivat joutuneet salaajia useammin kiusan kohteeksi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa nimittelyä, kuten homottelua, oli vastaajista joutunut kuuntelemaan työpaikallaan jatkuvasti kolme prosenttia ja joskus 26 prosenttia. Kahdeksan prosenttia vastaajista oli joutunut itse tällaisen nimittelyn kohteeksi. (Mustola & Vanhala 2004, 46-48)

Epämiellyttäväksi kokemiaan seksuaali- tai sukupuolivähemmistöteemaisia vitsejä oli joutunut kuuntelemaan työpaikallaan melko monet vastaajat: ”Lähes puolet vastaajista joutuu kuuntelemaan työpaikoillaan jatkuvasti tai joskus homo-, lesbo- tai transvitsejä, jotka he kokevat epämiellyttäväksi. Epämiellyttäväksi koettujen homo-, lesbo- tai transvitsien kohdalla tilanne on päinvastainen kuin kiusaamisen kohdalla: ne, jotka ovat kertoneet vain harvoille työtovereille tai eivät lainkaan työtovereilleen seksuaalisesta suuntautumisestaan, joutuvat kuuntelemaan työpaikoillaan avoimia vastaajia huomattavasti useammin epämiellyttäväksi koettuja homo-, lesbo- tai transvitsejä.” (Mustola & Vanhala 2004, 49-50)

Kahdeksan prosenttia transsukupuolisista ja transgender-ihmisistä on joutunut sukupuolen ilmaisunsa tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi itse kiusatuksi työpaikallaan. Verrattuna seksuaalivähemmistöihin kuuluviin vastaajiin, kiusaaminen sukupuolivähemmistöön kuulumisen perusteella on suunnilleen yhtä yleistä kuin seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuva kiusaaminen. Ominaispiirteensä salaavat transvestiitit joutuvat harvemmin kiusatuiksi, sillä he salaavat transvestisyytensä tyyppillisesti työpaikalla. Kuusi prosenttia transvastaajista on joutunut nimittelyn kohteeksi nykyisessä tai aiemmassa työpaikassaan.

Vähemmistöjen välillä ei ole eroa nimittelyn kohteeksi joutumisessa. Lähes puolet sekä sukupuoli- että seksuaalivähemmistöihin kuuluvista joutuu kuuntelemaan työyhteisössään epämiellyttävää vitsailua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. (Mustola 2004, 69-72)

3.3 Syrjinnän kokemukset ja työpaikan ilmapiiri

Syrjintää voi esiintyä esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaa syrjintää kertoi seksuaalivähemmistöykselyn vastaajista tapahtuneen työpaikallaan 19 prosenttia miehistä ja 12 prosenttia naisista. Seksuaalista suuntautumisestaan avoimet kertoivat salaajia useammin, ettei heidän työpaikallaan esiinny syrjintää. Salaajat taas vastasivat useammin olevansa asiasta epätietoisia. Kati Mustola ja Anna Vanhala epäilevät selitykseksi tälle sen, ”että työyhteisöissä, joissa tiedetään, että työyhteisöön kuuluu seksuaalivähemmistöihin kuuluvia, on selkeämmät säännöt syrjinnän torjumiseksi. Salaavien työyhteisöissä saattaa ilmetä syrjintää, mutta on mahdotonta sanoa perustuuko se seksuaaliseen suuntautumiseen vai johonkin muuhun, koska yhteisöissä on asioita joista ei puhuta. Mahdollisesti avoimien työyhteisöt ovat jo lähtökohtaisesti vähemmän syrjiviä”. (Mustola & Vanhala 2004, 51-53)

Seksuaalisen suuntautumisen perusteella syrjinnän kohteeksi oli seksuaalivähemmistöykselyn vastaajista itse joutunut miehistä kahdeksan prosenttia ja naisista kuusi prosenttia. Seksuaalisesta suuntautumisestaan avoimet ovat kokeneet itseensä kohdistuvaa syrjintää enemmän kuin salaavat. Työhönottotilanteessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä ja työntekijän järjestämään koulutukseen pääsyssä sekä tiedon saannissa syrjinnän kohteeksi joutuneet seksuaalivähemmistöön kuuluvat miehet kokivat naisia useammin, että heidän seksuaalinen suuntautumisensa on ollut tapahtuneen syrjinnän pääasiallinen syy tai osasy. Melko monet kertoivat kokeneensa työyhteisön taholta syrjintää seksuaalisen suuntautumisen takia, taaskin miehet naisia useammin: syrjintää kokeneista miehistä 27 prosenttia katsoi seksuaalisen suuntautumisen olleen pääsyy ja 40 prosenttia osasy syrjintään, kun naisista 21 prosenttia katsoi seksuaalisen suuntautumisen olleen pääsyy ja 30 prosenttia osasy syrjintäänsä. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvien naisten syrjintä tuntuu perustuvan enemmän sukupuoleen kuin seksuaaliseen suuntautumiseen. (Mustola & Vanhala 2004, 53-54)

Transsukupuolisuuteen tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää oli havainnut työyhteisössään 12 prosenttia seksuaalivähemmistöykselyn vastaajista. Tästä syrjinnästä kertoi nykyisen työyhteisönsä osalta vain kuusi prosenttia sukupuolivähemmistöykselyn vastaajista. Kahdeksan prosenttia transvastaajista oli joskus itse kokenut syrjintää sukupuolen ilmaisunsa tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi. Työhönottotilanteessa, palkkauksessa, uralla etenemisessä ja työntekijän järjestä-

mään koulutukseen pääsyssä sekä tiedon saannissa syrjinnän kohteeksi joutumisesta raportoivat sukupuolivähemmistöön kuuluvat hieman seksuaalivähemmistöihin kuuluvia harvemmin. (Mustola 2004, 74-75)

Asuinpaikkatyyppi vaikuttaa jonkin verran syrjintäkokenemusten määrään. Seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää kiusaamista, nimittelyä, vitsailua ja erilaista syrjintää toki ilmenee eri puolilla maata ja monenlaisissa työyhteisöissä, mutta ainakin syrjinnän osalta pääkaupunkiseudulla ja isoissa kaupungeissa asuvat vastaajat olivat hieman harvemmat kokeneet seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää työpaikoillaan kuin muilla asuinpaikkatyypeillä asuvat. Pienissä kaupungeissa, maaseudun taajamissa ja haja-asutusalueilla oli koettu useammin itsen kohdistuvaa syrjintää, huomattu muihin työtovereihin kohdistuvaa syrjintää ja pidettiin useammin työtovereiden asenteita syrjivinä kuin isommissa kaupungeissa. Tämä on yllättävää, sillä edellä on monin tavoin tuotu esiin, että seksuaalisesta suuntautumisestaan avoimet kokevat useammin syrjintää kuin salaavat, ja pienillä paikkakunnilla salaavia on enemmän. Tuntuu siltä, että juuri maaseudulla ja pienillä paikkakunnilla avoimesti seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuulumisensa esiin tuovat ovat todennäköisimmin syrjittyjä.

Suoranaisen syrjinnän, nimittelyn ja kiusaamisen lisäksi työpaikan ilmapiiriä seksuaalisuuden ja sukupuolen osalta ovat rakentamassa ne arkiset keskustelut, joissa sivutaan ihmiselämään liittyviä kysymyksiä. Keskustelukuluttuurit vaihtelevat työpaikoittain ja se, missä kulkevat hyväksytyn ja halveksitun keskustelun rajat. Vaikka työpaikkojen kahvipöytä- tai taukokeskusteluissa ei puhuttaisikaan suoranaisesti seksuaali- tai sukupuolivähemmistöteemoista, keskustelun aiheena voivat olla perheeseen, parisuhteisiin ja naisiin sekä miehiin liittyvät aiheet. Niiden kautta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville muodostuu käsityksiä siitä, missä oikean tai toivotun ja väärän tai vähetellyn seksuaalisuuden ja sukupuolen rajat kulkevat. Seksuaalisuus näyttäytyy helposti yksityisasiana, josta ei saisi puhua, mutta perheistä ja lapsista taas saa usein puhua.

Perhekeskustelu säilyy sallittuna tyyppillisemmin, jos kyse on heteroseksuaalisesta perheestä. Samaa sukupuolta olevien perheeseen liittyvät keskustelut helpommin seksualisoidaan. Enemmistö seksuaalivähemmistövästääjistä kuuli työpaikallaan vain keskusteluja heteroperheistä. Näin oli etenkin oman seksuaalisen suuntautumisen salaajien osalta: heistä lähes 70 prosenttia kuuli vain heteroperhekeskusteluja, kun suuntautumisestaan avoimista kertoi kuulevansa pelkästään heteroperhekeskusteluja 30 prosenttia. Avoimet seksuaalivähemmistöihin kuuluvat muistuttavat seksuaalisesta moninaisuudesta ja näin myös heidän perheensä tai parisuhteensa ovat esillä ja keskustelu muutenkin seksuaalivähemmistöistä on myönteisempää. Salaajat joutuvat avoimia useammin kuulemaan kielteiseksi kokemiseen mielipiteitä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä työpaikan keskuste-

luissa. (Mustola & Vanhala 2004, 45-46.) Asuinpaikkatyyppin mukaan työpaikkojen keskustelukulttuureissa on eroja: pääkaupunkiseudun työpaikoilla keskustellaan selvästi useammin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemoista kuin muissa kaupungeissa ja maaseudulla.

3.4 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kunnan työntekijöiden keskeiset ongelmat

Kunnan työntekijöitä seksuaalivähemmistökyseleyn vastaajista oli melkoinen määrä: lähes 200 vastaajaa 726:sta eli vastaajajoukosta hieman yli neljäsosa. Isoimmat työntekijäryhmät olivat terveystoimessa (84), opetus- ja sivistystoimessa (45) sekä sosiaalitoimessa (31) työskentelevät, mutta myös teknisessä toimessa (16) ja hallinnossa (5) sekä muissa tehtävissä työskenteleviä löytyi vastaajien joukosta. Kunnan työyhteisöissä työskentelee siis runsaasti seksuaalivähemmistöihin kuuluvia miehiä ja naisia. Myös sukupuolivähemmistökyseleyn vastaajia työskenteli kuntasektorilla (18 vastaajaa reilusta sadasta eli noin viidesosa): suosituin ala oli opetus- ja sivistystoimi, sen jälkeen terveystoimi ja tekninen toimi.

Kunnan työyhteisössä työskentelevistä seksuaalivähemmistövästääjistä hieman useammat salasivat työtovereiltaan seksuaalisen suuntautumisensa koko vastaajajoukkoon verrattuna. Eniten suhteessa muihin ryhmiin joutuivat salaamaan opetus- ja sivistystoimen työntekijät sekä terveystoimen työntekijät. Sen sijaan sosiaalitoimen työntekijävastaajat olivat jopa tavallista avoimempia omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan työtovereilleen. Syrjintää, kiusaamista ja nimittelyä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen oli koettu myös kuntatyöntekijävastaajien joukossa. Syrjintää oli kokenut mm. viisi terveystoimen ja kolme opetustoimen työntekijää, kiusaamisen kohteeksi oli joutunut vastaushetkellä kaksi vastaajista ja yhdeksän oli kokenut kiusaamista aiemmin työpaikallaan, nimittelyn kohteeksi oli joutunut vastaajista kolme vastaushetkellä ja neljä aiemmin samassa työpaikassa. Sosiaali- ja opetustoimessa kiusa ja nimittely olivat tyypillisimpiä.

Kuntasektori tuntui mahdollistavan useammin avoimuuden. Kunnassa työskentelevistä sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vastaajista hieman useammat olivat kertoneet sukupuolikokemuksestaan ja ilmaisivat sukupuoli-identiteettiään työssään kuin koko sukupuolivähemmistövästääjien joukko. Toisaalta kunnassa työskentelevät transihmiset (18 vastaajaa) olivat kokeneet myös epäasiallista kohtelua: vastaajista yksi opetustoimen ja yksi teknisen toimen työntekijä kertoi tul-

leensa syrjityksi sukupuoli-identiteettinsä takia ja samoin pari kertoi tulleen nimitellyksi. Kiusatuksi oli joutunut yksi vastaaja aiemmin, mutta hänen kohdallaan kiusaaminen oli loppunut.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistövästääjien kokemuksia:

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvista seksuaalisen suuntautumisen perusteella

- 7 % oli tullut syrjityksi työelämässä
- 15 % oli huomannut muiden tulleen syrjityksi
- 8 % oli nimitelty (homoteltu, lesboteltu, miestä neiditeltu tms.)
- 29% oli kuullut muita nimiteltävän
- 12 % oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi
- 12 % oli huomannut muiden tulleen kiusatuiksi

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvista

- 8 % oli tullut syrjityksi työelämässä
- 6 % oli nimitelty ("transuteltu")
- 8 % oli joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi

Keskeiset ongelmat:

1. Heteronormatiivinen ilmapiiri
2. Salaamisen aiheuttama paine ja näkymättömyys
3. Syrjintä, kiusaaminen, nimittely ja niiden pelko

Näistä seuraa stressiä, uupumusta, keskittymiskyvyn puutetta ja yksinäisyyttä sekä luottamuksen menettämistä paitsi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville myös muille työyhteisön jäsenille. Heteronormatiivinen ilmapiiri vaikuttaa siten, ettei koe "kuuluvansa joukkoon", ei uskalla luottaa muihin työntekijöihin ja yhdenmukaisuuden paine voi tuntia ahdistavalta. Työyhteisöstä voidaan ottaa etäisyyttä eikä työyhteisön "rientoihin" haluta osallistua, vaikka ne voisivat lujittaa työyhteisön siteitä. Joskus kiusaaminen, nimittely ja paine kuulua joukkoon "hinnalla millä hyvänsä" voivat johtaa terveydellisiin ja sosiaalisiin ongelmiin, jotka taas voivat johtaa sairauslomiin, huonompaan asemaan työyhteisössä tai haluun vaihtaa työpaikkaa. Negatiivisten, heteronormatiivisten tekijöiden kierre ei tue myönteistä työpaikkailmapiiriä, jossa kaikki työntekijät voisivat keskittyä itse työntekoon.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kommentteja työelämästä

Esimerkkejä terveystoimesta:

Ne säälii minua jollain tavalla, ettei mulla ole lapsia. Ja mä aina selitän, että minulla ON perhe.

Se on minun mies. Ja sit meillä molemmilla on oma perhe. (...) Se on vaikeaa niille, se kulttuuri tekee sen. (...) Että ne ei ymmärrä semmosta perhekäsitystä, missä ei ole lapsia. (mies)

Voisinhan mä puhua mun parisuhteesta ja seurustelusta ja rakastamisesta ja tämmösistä asioista, mut mä pelkään, että sen jälkeen mä en ois enää mitään muuta kun ihminen, joka harrastaa homoseksia. (nainen)

Kun mä aattelen sitten edellistä yksikköäni eli 10 v:n takasta naistentautien osastoo, niin sielläpä mä en ollu vielä avoin. Tietenkin mä ajattelin, siellä oli vanhempia ihmisiä, ja ilmapiiri ei ollu niin hyvä. Siellä oli paljon semmosta takanapäin puhumista ja silloin mä ajattelin, että jos mä puhun vapaasti lesboudestani, niin se pian heitetään siihen työhön, että mitenkä toi nyt gynekologisella osastolla, että hyi helvetti, että varmaan ne kommentit olis just tätä. (nainen)

Mulla on oikeastaan kaksi persoonaa tai roolia, että töissä mä oon semmoinen hirmuisen pidättyväinen just tämän takia, ja tavallaan mä joudun joskus jopa tsemppaamaan siellä, että mä en, kun mä en halua sitä tuoda esille siellä. Niin mä silleen tavallaan tietoesesti mietin mitä sanon ja kerron ja puhun, kun taas sitten vapaa-aikana ja muuten, missä mä koen, että mä oon aivan hyväksyty, ja että sitä ei kummasteltais tai aateltas mitenkään huonona asiana, niin sitten mä oon ihan erilainen ihminen oikeestaan. Se on on aika kuluttavaa, että joskus on aamuja, että ajattelee että hitto, että nyt jos joku kysyisi, niin ihan varmasti sanoisin. Tai että pitäis-kö vaan ruveta puhumaan [puolisostani] Tiinasta, ja sitte jos joku kysyisi, niin sanoisi miten se asia on. Että kyllä se vie energiaa välillä, ja sitten välillä mä taas ajattelen, että antaa tän asian nyt mennä tälleen. (nainen)

Se tietenkin helpottaiskin sitten, kun se asia olisi tullut esille, että sittenhän siellä työpaikalla semmosia kiperiä tilanteita, että mitähän tohon nyt vastaa tai kommentoi, niin olisi ehkä vähempi. Ihan hyväksyvät sitten tai ovatko sitten kovastikin asiaa vastaan tai mikä hyvänsä se heidän oma asenteensa sitten olisi. Mutta kuitenkin silleen, että mä itse voisin ehkä olla sitten rennommin tietyissä tilanteissa, kun kaikki sen tietäisi. [- -] Jos vuosikausia ollaan töissä, ja sä oot siellä seassa se, joka sa- laat koko ajan sen oman henkilökohtasen elämäs, niin se käy aika raskaaksi. (mies)

H: Olen myös jättänyt menemättä semmisiin tilaisuuksiin, tämmösiin mihinkä on menty avecin kanssa. Oon keksiny jonku sepityksen, että miksi en pääse. Että kyllä semmosia tilanteita on tullut, että se on rajoittanut. No, yksin tietenkin olisi voinut mennä, mutta sitten se taas tuntuu jotenkin vaikeelta mennä semmoiseen, missä on kaikki oman vaimonsa tai miehensä kanssa, niin osallistua yksinään sinne. Semmosia tilanteita on aina silloin tällöin tullut eteen, että on pitänyt sitten jonkun näköinen valinta siinä tehdä.

[- -]

A: Heijastuuko se mitenkään työntekoon, eli esimerkiksi nää tilaisuudet, mihin et oo mennyt, niin onko siellä käsitelty esimerkiksi jotain työhön liittyviä asioita?

H: No kyllä ne on ollu ihan tämmösiä niinku sosiaalisia tapahtumia, tietenki silleen sen työyhteisön ja työporukan sisällä, mutta että en mä nyt koe, että niistä on jäänyt mitenkään, että se olisi suoranaisesti siihen työntekoon vaikuttanut. Lähinnä sillä tavalla vain, että itseä on sitten harmittanu tavallaan se, että on itse kokenut tiettyssä mielessä olevansa vähän ulkopuolinen sitten siinä. (mies)

Esimerkkejä kuljetus- ja liikennealalta:

Ja, sit se mun yks kaveri, josta kerroin, joka on homo, niin haki töihin. Ja kun oli tultu siinä kyselylomakkeen kohtaan 'perhesuhteet', haastattelija oli kysynyt: 'Ja teillä on vaimo?' Ja tämä vastas, ett 'öö, puoliso, mies'. Haastattelu päättyy siihen. (mies)

Pomoni huomauttelivat korviksistani, lakatuista kynsistäni ja värjätyistä hiuksistani. Eivät kuulemma sopineet "aikuiselle miehelle". Olin tuolloin vielä "mies". Työsuhteeni olivat lyhyitä määräaikaisia eikä minua vakinaistettu. Vaihdoin sitten työpaikkaa. Lähtöni oli menetys molemmille, koska olin tavallaan "avainhenkilö" alallani. (nainen)

Esimerkkejä opetustoimesta:

Haluan kertoa ihmissuhteistani samalla tavoin kuin muutkin. En salaa, mutta en tyrkytkään. Olen asennoitunut myös siten, että mitä ei tarkoituksella salata, ei herätä myöskään ylimääräisiä negatiivista mielenkiintoa. Osa tietävistä työtovereista on kuin pakojäniksiä, eivät puhu puoliosistani ja ovat muutenkin etäisiä. (nainen)

Varmaan vuosien varrella olen vain tullut niin "mukavuudenhaluiseksi", että en viitsi kertoa ja minulle riittää, että työpaikalla on pari työtoveria, joiden kanssa voin jakaa asioita. Työpaikkani ihmiset eivät ole minulle niin merkityksellisiä, että haluaisin heidän tietävän minusta sen enempää kuin työnteen kannalta on tarpeen. Suuri osa työtovereistani on ikääntyneitä ja uskonnollisia ja arvoiltaan ja elämäntavaltaan sekä ei-kiinnostavia ja etäisiä minulle. (nainen)

Ongelmana on se, että on vaikea todistaa missä määrin juuri seksuaalinen suuntautuminen on vaikuttanut kohteluun. Oma näkemykseni on se, että esimieheni esittävät suvaitsevampaa kuin ovatkaan. He perustelevat toimintaansa muille, mutta epäilen, että todellisuudessa he ovat varsin homofobisia. Siksi he johdonmukaisesti mitätöivät minua työntekijänä, huolimatta siitä, että sekä opiskelijoiden että useiden työtovereiden mielestä olen hyvä opettaja, jopa erittäin hyvä. (nainen)

En kerro enkä salaa. Annan niiden tietää, ketkä arvaa. Kenellekään en tietoa tyrkytä. (mies)

Esimerkit ovat Sari Charpentierin, Anna Vanhalan ja Jukka Lehtosen artikkeleista tutkimusraportista ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä (2004).

Miia Valkonen haastatteli 12 lesbo-, homo- tai bi-opettajaa tutkimukseensa ja analysoi heidän kokemuksia. Hänen haastateltavistaan viisi oli miehiä ja seitsemän naisia. Seitsemän toimi pääkaupunkiseudulla ja viisi työskenteli keskisuudessa kaupungissa. Hänen mukaansa opettajien kokemukset olivat moninaisia. Valkosen tutkielman julkaisivat yhteistyössä SETA ry ja Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –projekti vuonna 2003.

Yli puolet Miia Valkosen haastattelemista opettajista ei ollut missään tilanteessa valmis kertomaan omasta seksuaalisuudestaan oppilaille. Toiset perustelivat asiaa niin, että opettajan seksuaalisuus ei kuulu lapsille. Toisaalta lapset eivät osaa ajatella seksuaalisuuden liittyvän mitenkään opettajaan. Muutamalla opettajalla oli kuitenkin kokemuksia siitä, kuinka lapset käyttäytyvät saadessaan tietää opettajansa lesboudesta tai homoudesta. Miesopettajien kohdalla kokemukset olivat useammin negatiivisia kuin naisopettajilla. Miesopettajaa saatettiin nimitellä homoksi, mikä ei tietenkään vielä todista sitä, että opiskelija todella tietäisi opettajan olevan homo.

Kollegoiden tuki on Valkosen mukaan ehdoton edellytys säilyttää työrauha luokassa ja luokan ulkopuolella. Kollegoiden tiukka puuttuminen tilanteeseen saattaa katkaista opettajan parhaamisen. Tällaisessakin tilanteessa on siis eduksi, että edes joku kollegoista on tietoinen opettajan seksuaalisesta suuntautumisesta ja suhtautuu häneen myönteisesti. Muuten kollegat saattavat vähätellä ongelmaa ja ihmetellä, miksi opettaja ottaa asian niin vakavasti. Naisopettajilla oli Valkosen mukaan sen sijaan ainoastaan positiivisia kokemuksia opiskelijoiden reaktioista.

Pienemmät opiskelijat eivät osaa suhtautua asiaan mitenkään ennakkoluuloisesti. Useissa tapauksissa he ovat vähitellen saaneet opettajaltaan vinkkejä asiasta ja hyväksyneet sen poikkeuksen. Erästä lesbo-opettajasta oli tullut opiskelijoiden mielestä koulun asian-tuntija homoseksuaalisuuteen liittyvissä asioissa sen jälkeen, kun eräs opiskelija oli opetta-jalle suuttuessaan ilmaissut tietävänsä opettajan lesboudesta. Toinen lesbo-opettaja oli joutunut vaihtamaan paikkakuntaa puolisonsa työn perässä ja pois lähtiessään kertonut opiskelijoilleen avoimesti syyn poislähtönsä. He olivat arvostaneet opettajan avoimuutta ja toivoneet, ettei tämä lähtisi pois.

Seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat eivät kuitenkaan pelkää yhtä paljon opiske-lijoitaan kuin näiden vanhempia. Lapset ovat avoimia uusille asioille, heillä ei ole en-nakkoluuloja, eivätkä he osaa ajatella opettajansa seksuaalisuudella olevan mitään yh-teistä opettajan työhön. Sitä vastoin vanhempien reaktioita lastensa opettajan homosek-suaalisuutta kohtaan opettajat tuntuvat pelkäävän yli kaiken. Opettajat olivat pohti-neet erilaisia keinoja puolustautua vanhempien mahdollisilta hyökkäyksiltä. Joku opet-taja on päättänyt, ettei aio puolustautua hyökkäystilanteessa mitenkään, vaan vaihtaa tarvittaessa työpaikkaa, tai jopa ammattia. Toinen taas on turvannut selustansa ja ker-tonut omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan esimiehelleen ja luottaa tämän ammat-titaitoon hoitaa asia vanhempien kanssa.

Valkosen haastattelemista opettajista kaikki halusivat, että ainakin joku työyhteisöstä olisi tietoinen heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan. Yleisin syy lienee se, että jokai-nen haluaa kuulua joukkoon juuri sellaisena kuin on, kukaan ei halua olla täysin näky-mätön omalla työpaikallaan. Seksuaalivähemmistöön kuuluva opettaja ei halua tuhla-ta energiaa miettimällä, hyväksyvätkö kollegat hänet vai eivät, ja mitä tapahtuu, jos asia tulee vahingossa ilmi. Moni olikin kertonut omasta seksuaalisuudestaan lähimmille kollegoille ja osalla oli tavoitteena paljastaa oma seksuaalisuutensa vähitellen koko työ-yhteisölle. Ne opettajat, jotka olivat kertoneet lähes koko työyhteisölle homo- tai biseksua-alisuudestaan, kokivat saaneensa lähes poikkeuksetta positiivisen vastaanoton. Toisaal-ta tästä voidaan päätellä, että vain ne olivat kertoneet, jotka olivat arvioineet kollegansa kykeneviksi käsittelemään asian, jolloin kokemukset olivat myönteisiä. Elämä opetta-jainhuoneessa sujui sitä luonnollisemmin ja vapautuneemmin mitä useampi työyhteisön jäsen tiesi seksuaalivähemmistöön kuuluvasta kollegastaan. Tämä rohkaisee seksuaali-vähemmistöön kuuluvia elämään avoimina. Omasta seksuaalisuudesta kertominen kollegoille on tehtävä kuitenkin taiten. Kaikki kollegat eivät välttämättä osaa ottaa edes huomioon, että työyhteisössä saattaisi olla joku seksuaalivähemmistöön kuuluva, tai jol-lakin työyhteisön jäsenellä saattaa olla negatiivinen kuva seksuaalivähemmistöistä. Tä-män takia lähes kaikki tutkimukseen haastatellut opettajat olivat tarkkailleet tilannetta opettajainhuoneessa, kuunnelleet kollegoidensa mielipiteitä mm. parisuhdelain valmis-telun aikaan virinneistä keskusteluista.

Tavallisimmin oman seksuaalisuuden kertominen kollegalle tapahtui kahden kesken, tarkkan harkinnan jälkeen. Moni mainitsi kertomista helpottavan sen, että kun kollegat ovat oppineet tuntemaan uuden työtoverinsa ihmisenä, huomaavat tämän olevan ammattitaitoinen, hyvä opettaja, ei tämän seksuaalisuus enää ole niin merkityksellistä. Kenenkään haastatellun välit kollegaansa eivät olleet muuttuneet huonompaan suuntaan kertomisen jälkeen, päinvastoin. Lähes kaikki Valkosen haastattelemat olivat sitä mieltä, että homo-, lesbo- ja bi-kollegoista on erittäin paljon hyötyä. Toisen samalla tavoin ajattelevan tuki on tärkeää ja samanlaisen kokemusmaailman omaavat ymmärtävät toisiaan paremmin. Toisen samoja asioita pohtineen ihmisen kanssa opettaja voi vapaasti keskustella mieltä painavista asioista, eikä hänen tarvitse pelätä tuomitsevaa asennetta itseään kohtaan. Oman ammattitaidon ja opettajapersoonan kehittymiselle on tärkeää voida puhua kaikista asioista. Toki kuka tahansa muu läheinen kollega voi olla aivan yhtä hyvä tuki, mutta varsinkin tilanteissa, joissa seksuaalivähemmistöön kuuluva opettaja ei ole kertonut seksuaalisesta suuntautuneisuudestaan kovin monelle kollegalle, tai ei ole sinut oman seksuaalisuutensa kanssa, saattaa puhuminen olla vaikeaa. Osa tutkimukseen haastatelluista kaipasikin omaan kaupunkiinsa esimerkiksi Setan kautta järjestettäviä ryhmiä homo-, lesbo- ja bi-opettajille. Kenties myös kunnan opetustoimi voisi olla asiassa aktiivinen.

4. LAINSÄÄDÄNTÖ JA KUNTIEN TOIMET TYÖELÄMÄN YHDENVERTAISTAMISEKSI

4.1 Lainsäädäntö kieltää syrjinnän

Vuonna 1995 voimaan astunut uudistettu hallitusmuoto ja vuoden 2000 perustuslaki korostavat ihmisten yhdenvertaisuutta. Vuonna 1995 voimaan astunut uudistettu rikoslaki ja vuonna 2001 voimaan tullut työsopimuslaki kieltävät syrjinnän työssä tai työhönotossa seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Laeissa käytetään käsitettä sukupuoli suuntautuminen, mutta sillä tarkoitetaan homo-, bi- ja heteroseksuaalisuutta. Vuonna 2004 voimaan astunut yhdenvertaisuuslaki laajentaa ja terävöittää seksuaalivähemmistöjen syrjintäsuojaa ja edellyttää työantajalta aktiivisempaa otetta syrjinnän ehkäisyssä. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutuminen. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Transihmisten syrjintä on EU:ssa ja Suomessa omaksutun linjan mukaan kielletty sukupuoleen perustuvana syrjintänä. Transihmisten syrjintäsuoja ei kuulu yhdenvertaisuuslain piiriin, vaan sen toteutuminen turvataan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain perusteella. Vuonna 2005 voimaan astunut uusi tasa-arvolaki sisältää myös sukupuolen moninaisuuden, ja lain perusteluissa on erikseen mainittu, ettei sukupuolen korjausprosessi saa olla syrjinnän syy työelämässä.

Keskeistä uudessa yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvoissa on, että työnantajalla on suurempi vastuu kuin ennen huolehtia siitä, ettei syrjintää ja epäasiallista kohtelua pääse työpaikalla syntymään ja että sellaiseen suhtaudutaan vakavasti. Jos työnantaja syytetään syrjinnästä, hänen on esitettävä todisteita siitä, ettei syrjintää ole tapahtunut.

Uudet tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki edellyttävät, että yli 30 hengen työpaikat eli kaikki Suomen kunnat joutuvat laatimaan suunnitelmat, joilla pyritään ehkäisemään sukupuoleen liittyvää syrjintää (tasa-arvosuunnitelma) ja ainakin etnisyyteen liittyvää syrjintää (yhdenvertaisuussuunnitelma). Työntajien tulisi huomioida seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus valmistellessaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmia, ja tehdä selväksi työyhteisön niin vanhoille kuin uusillekin jäsenille, että syrjintä seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen moninaisuuden perusteella ei ole sallittua. Lainsäädäntö ei erikseen mainitse, että tasa-arvosuunnitelmassa tulisi käsitellä sukupuolivähemmistöihin liittyviä teemoja tai yhdenvertaisuussuunnitelmassa seksuaalivähemmistöihin liittyviä teemoja. Tasa-arvoasiaan valtuutetun toimiston tulokinnan mukaan sukupuolivähemmistöteemat sisältyvät uuteen tasa-arvolakiin, vaik-

kei niitä olekaan spesifisti nimetty itse lakitekstissä. Näin ollen olisi mielekästä eritellä uusittavissa tasa-arvosuunnitelmissa myös sukupuolivähemmistöjen kohtaamia ongelmia ja niiden ehkäisyä. Työministeriö puolestaan on suositellut, että uusissa yhdenvertaisuussuunnitelmissa olisivat mukana etnisyyteen liittyvien teemojen lisäksi myös muut yhdenvertaisuuslakiin sisältyvät syrjintäperusteet, kuten seksuaalinen suuntautuminen. Lisäksi olisi mielekästä koordinoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitella niin, että huomioitaisiin syrjintä ja kiusaaminen, joka perustuu useampaan kuin yhteen syrjintäperusteeseen.

Tasa-arvolakiin sisältyy myös sukupuolen perusteella tapahtuvaa ja seksuaalista häirintää koskeva kohta, jossa häirintä kielletään ja siihen kehottaminen kielletään. Tähän häirintään voidaan katsoa sisältyvän homottelun sekä muun epäasiallisen nimittelyn ja häirinnän tai kiusaamisen, joka perustuu työntekijän seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa olisi mielekästä käsitellä häirintäkysymyksiä laaja-alaisina ilmiöinä, jotta häirinnän eri muodot tulisivat kokonaisvaltaisesti huomioitua. Yhdenvertaisuuslaista ja yhdenvertaisuussuunnittelusta saa lisätietoa www.yhdenvertaisuus.fi ja tasa-arvolaista ja tasa-arvosuunnittelusta saa lisätietoa www.tasa-arvo.fi.

Myös työministeriön ja työsuojelupiirien sivuilta saa infoa suunnittelutyöhön:

http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/01_tyosuhteet/

[02_yhdenvertaisuus/index.jsp](http://www.yhdenvertaisuus.fi/index.jsp)

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

Lait ja seksuaalinen suuntautuminen

Työsopimuslain 2. luku luettelee työnantajan velvollisuuksiin kuuluvan myös työntekijöiden tasa-puolinen kohtelu seuraavasti:

2. pykälä Syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Rikoslain työririkoksia koskeva säännös tekee syrjinnästä rikoksen ja säättää siitä rangaistuksen:

47 luku. Työririkoksista: 3. pykälä. Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Yhdenvertaisuuslaki

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuva syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Syrjinnällä tarkoitetaan:

1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);

2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);

3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä);

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

4.2 Kehen ottaa yhteyttä syrjintätilanteissa?

Syrjintä-, kiusaamis- ja häirintätilanteiden sattuessa on järkevintä pyrkiä selvittämään ongelmat työpaikalla työtovereiden kesken tai esimiehen kanssa neuvotellen. Avaimessa ja luottamuksellisessa työilmapiirissä hankalistakin asioista asianosaisten on helppompaa keskustella kasvotusten. Luottamusmiehet ja muu henkilöstöpuolen työväki (tasa-arvovastaava jne.) tai työterveyshuolto voivat auttaa näissä ongelmatilanteissa. Olisi hyödyllistä, että jo ennen kuin mitään ikävää pääsee tapahtumaan työyhteisössä, selvä käsitys olisi olemassa siitä, miten ongelmatilanteissa menetellään ja mitä reittejä ja kenen kanssa asiaa selvitetään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa olisikin hyvä selvästi kirjata ja tiedottaa nämä käytännöt.

Työsyryntään puuttuminen kuuluu työsuojeluviranomaisten tehtäviin. Työsuojelupiirien puoleen voi siis kääntyä epäillessään tai kohdattuun työsyryntää. Jos työsuojelutarkastaja arvioi, että kysymyksessä on todennäköisesti rikoslain kieltämä työsyryntä, työsuojeluviranomaisen velvollisuus on viedä asia syyttäjälle, jotta työnantaja asetettaisiin syytteeseen työsyrynnästä. Työntekijä voi itse viedä asian poliisin tutkittavaksi. Työsuojelupiirit on nimetty yhdenvertaisuuslain osalta viranomaistahoksi, jonka tehtäviin kuuluu seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvassa syrjintätilanteessa auttaminen. Tasa-arvovaltuutetun toimiston puoleen voi kääntyä sukupuoleen liittyvissä syrjintätilanteissa, myös sukupuolivähemmistöjen kohtaaman syrjinnän ja kiusaamisen osalta.

Suomessa ei ole erityisestä seksuaalivähemmistöihin liittyvää erityistä viranomaistahoa, joka pyrkisi ehkäisemään ja joka seuraisi seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Tällainen taho on Suomessa etnisyyteen liittyen (vähemmistövaltuutettu: http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/02_organisaatio/02_vahemmistovaltuutettu/index.jsp). Ruotsissa toimii seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä erillinen valtuutetun toimisto (www.homo.se).

Syrjintätilanteissa apua voi saada ammattijärjestöiltä ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen omilta järjestöiltä, jotka voivat tarjota lähinnä psykososiaalista tukea ja koulutus- ja konsultointineuvoja.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –hankkeen tutkimuksen seksuaalivähemmistövästääjistä 13 prosenttia ei tiennyt, että Suomen rikoslaki kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä. Tämä lainsäädäntö on ollut voimassa vuodesta 1995 lähtien, mutta sen olemassaolosta ei oltu tietoisia kaikissa ammattijärjestöissäkään, mikä tuli ilmi järjestöille tehdystä pienimuotoisesta kyselystä (ks. Lehtonen 2004d). Vuoden 2004 helmikuussa astui voimaan yhdenvertaisuuslaki, joka selkiytti ja lisäsi seksuaalivähemmistöihin kuuluvien suoja syrjinnältä. Yhdenvertaisuuslakia ei vielä ollut kyselyn vastausajankohtana 2002-2003, joten vastaukset kertovat aiemmasta tilanteesta. Yhdenvertaisuuslaista on tiedotettu jonkin verran tehokkaammin, mutta edelleen monille seksuaalivähemmistöihin kuuluville on epäselvää, mitä uusi lainsäädäntö

Tukea syrjintätilanteiden selvityksessä – internetlinkkejä*Työsuojelupiirit*

www.tyosuojelu.fi

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi

Ammattijärjestöt

www.sak.fi

www.sttk.fi

www.akava.fi

Seta

www.seta.fi

Transtukipiste

www.seta.fi/transtukipiste

tarkoittaa. Saman voi ajatella koskevan sukupuolivähemmistöihin kuuluvia tasa-arvolain osalta. Mikäli vähemmistöihin kuuluvat itsekin eivät ole tietoisia lakien heille takaamasta turvasta, tuskin siitä ovat tietoisia muutkaan työntekijät tai heidän esimiehensä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun pitäisikin varmistaa, ettei kenellekään ole epäselvää, mikä on sallittua ja mikä kiellettyä, ja miten tulee menetellä, jos epäasiallista kohtelua tai syrjintää ilmenee työpaikoilla.

Kaikki seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat eivät olisi valmiita viemään asiaansa eteenpäin oikeuteen, jos heidän työelämänsyrjintänsä syynä olisi seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti (Mustola & Vanhala 2004, 54-55; Mustola 2004, 75). Kyselyssä vain hieman yli puolet seksuaalivähemmistöväestöstä kertoi puolustavansa oikeuksiaan. Arvatenkin seksuaalisen suuntautumisensa salaavat ovat haluttomampia taistelemaan oikeuksiensa puolesta. Monet kokevatkin työmarkkina-asemansa heikkenevän, jos heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuoli-identiteetistään tiedetään tai heidän oikeusprosesseistaan ollaan selvillä. Tyypillisimmin syrjintätilanteissa puhuttiin asiasta toisten työtovereiden tai oman esimiehen kanssa. Näin kertoi tehneensä alle puolet syrjityksi tulleista seksuaalivähemmistöväestöstä. Luottamushenkilöön, työsuojeluvaltuutettuun tai vastaavaan oli ottanut yhteyttä selvästi harvemmat. Setaan ja työterveyshuoltoon luottivat sekä seksuaalisen suuntautumisensa salaavat että siitä kertoneet lähes yhtä paljon, kun heiltä kysyttiin, kehen he ottaisivat yhteyttä tulevaisuuden mahdollisissa syrjintätilanteissa. Muuten suuntautumisestaan avoimet olivat kiinnostuneempia ottamaan yhteyttä työtovereihin, esimieheen, luottamushenkilöön, työsuojeluviranomaisiin tai ammattijärjestöön. Suku-

puolivähemmistöihin kuuluvat vastaajat ottaisivat seksuaalivähemmistöjä harvemmin yhteyttä ammattiyhdistykseen, luottamushenkilöön, esimieheen ja työtovereihin. He kääntyisivät mieluummin työsuojeluviranomaisten, työterveyshuollon ja erityisesti SETA:n transtukipisteen puoleen. Tasa-arvovaltuutetun toimisto puuttui kyselyvaihtoehdoista. Se on nykyään taho, josta sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat saada tukea syrjintätilanteissa. (Mustola & Vanhala 2004, 55-56 ; Mustola 2004, 76)

Kuntien tulisi varmistaa, että kaikki tietävät olemassa olevasta lainsäädännöstä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun osana tulisi varmistaa, että työntekijät osaavat hakea tukea oikeilta tahoilta, jos he kokevat tulleen syrjityiksi tai kiusatuiksi. Hienointa olisi, että syrjintätilanteet saataisiin ratkottua työpaikalla oman väen voimin, mutta yhteydet on hyvä olla selvillä myös niihin tahoihin, joilla on erityisosaamista syrjintä- ja kiusaamistilanteista.

4.3 Miten kuntien työyhteisöihin on pyritty vaikuttamaan?

Kunnat ovat melko vähäeleisesti tehneet toimia, joilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa kuntien työntekijöinä olisi parannettu ja joilla moninaisuusnäkökulma olisi seksuaalisuuden ja sukupuolen osalta huomioitu. Monilla kunnilla ei ole edelleenkään tasa-arvosuunnitelmaa, vaikka laki sitä edellyttää, puhumattakaan, että transteemat olisi huomioitu suunnitelmassa. Yhdenvertaisuuslaki on aktivoinut joitain kuntia laatimaan monipuolisempia tasa-arvo- ja /tai yhdenvertaisuussuunnitelmia. Ainakin Espoossa, Vantaalla, Hämeenlinnassa ja Turussa on valmiina tai valmisteluvaiheessa suunnitelmia ja ohjekirjoja, joissa huomioidaan sekä sukupuoleen että yhdenvertaisuuslain sisältämiin perusteisiin liittyviä tekijöitä, mukaan luettuna seksuaalinen suuntautuminen.

Joissain kunnissa on ollut yksittäisiä koulutustilaisuuksia, joissa on käsitelty seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöjen asemaa ja joissain kaupungeissa on annettu niihin liittyen ohjeistuksia tai päätöksiä. Esimerkiksi Helsingin ja Tampereen kaupungeissa on päätetty, että työntekijät, jotka ovat rekisteröineet parisuhteensa samaa sukupuolta olevan kumppaninsa kanssa, saavat samat oikeudet kuin avioliitossa olevat työntekijät. Tämä koskee muun muassa sitä, että työntekijät saavat virallistetun suhteen laadusta riippumatta oikeuden pitää vapaapäivän hääpäivänä/parisuhteen virallistamispäivänä sekä kumppanin tai tämän vanhempien hautajaispäivänä.

Joissain kunnissa on tietoisesti otettu mukaan tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnittelutyöhön mukaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kunnan työntekijöitä tai alueellisia Setan jäsenjärjestöjen edustajia on kuultu niitä laadittaessa (esimerkiksi Espoossa ja Turussa). Osa kunnista on osallistunut koulutus- ja tiedotushankkeisiin, joilla on pyritty ehkäisemään syrjintää ja lisäämään tietoa yhdenvertaisuuslaista. Tällaisia hankkeita ovat olleet *Join In* (Helsinki, Hämeenlinna, Vantaa, www.join.fi), *SEIS - Suomi eteenpäin ilman syrjintää*

(www.seis.fi), *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä* (Espoo, Halikko, Helsinki, Lapua, Riihimäki, Salo, www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal) ja *Messiin-hanke* (Uudenmaan kunta, www.messiin.info).

Seta on ollut mukana näissä mainituissa hankkeissa kumppanosapuolena. Sen lisäksi Setalla on ollut omia hankkeita, joilla on pyritty lisäämään tasa-arvoa maan eri osissa: muun muassa *Solmuista silmuiksi* –hanke, jolla koottiin sosiaali- ja terveysalan osajaverkostoa, *Pohjois-Suomen nuorisohanke*, jolla vaikutettiin erityisesti Lapin ja Oulun läänien alueella seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten asemaan, sekä ruotsinkielinen tiedotus- ja sosiaalipalveluhanke Kruununpyyssä, josta käsin tehostettiin ruotsinkielisiä palveluja.

Huolimatta näistä hankkeista, useimmissa kunnissa ollaan melko alussa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamisessa. Hankkeissa koottua tietoa ja osaamista kannattaa hyödyntää, kun kunnan työyhteisöjä ja palveluja kehitetään.

Kuntakyselyn mukaan kuntien toimet vaatimattomia

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -projektista lähetettiin kaikkiin Suomen 432 kuntaan tiedotuspaketti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta työelämässä keväällä 2005. Tiedotuspaketti lähetettiin kunnan/kaupungin johtajille ja heidän toivottiin välittävän tietoa eteenpäin kuntaorganisaatiossa. Yhteensä 32 kuntaa oli yhteydessä tavalla tai toisella projektiin. Täytetyn kyselylomakkeen lähetti takaisin 23 kuntaa.

Poimintoja kyselyn tuloksista:

Minkälaiseksi arvioitte kuntanne ilmapiirin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien näkökulmasta? Kuntakyselyn vastauksia:

”Kukaan ei tietääkseni ole julkisesti tunnustautunut seksuaalivähemmistöön kuuluvaksi.”

”Tiedossani ei ole, onko seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä kunnan palveluksessa.”

”Ei tiedossa yhtään näihin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä.”

”Pienellä paikkakunnalla ei uskalleta paljastaa asiaa kiusaamisen ja vastoinkäymisten pelossa.”

”Paikkakuntamme on pieni, perinteinen maalaiskunta (n. 3000 asukasta), jossa ihmiset tuntevat melko hyvin toisensa.”

”En tunne yhtäkään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvaa henkilöä omassa kunnassa, joten kysymyksiin on vaikea vastata.”

”Svårt at säga. Ingen förfrågan gjorts, inga uppgifter finns. I klimatundersökningen ingår dock frågor ang. mobbning.”

”Pienessä kunnassa vähemmistöön kuuluvia vähän. Eivätkä yleensä tuo avoimesti esiin identiteettiään, mutta on avoimesti yhdessä asuvia pareja.”

Avovastausten perusteella muodostui perusmielikuva kuntien ilmapiiristä sellaiseksi, ettei kunnissa tunnuta tiedettävän seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteesta eikä heidän olemassaoloon ole ehkä ajateltu lainkaan. Vastaukset kertovat myös siitä, että kysymyksiin oli vaikea vastata. Osassa vastauksissa esiintyi viitteitä siihen, että kunnan ilmapiiri ei tue avoimuutta ja että koko teema voi olla vaiettu. ”Pienen ja perinteiseen” kuntaan ei ehkä myöskään istu ajatus moninaisuudesta seksuaalisuuden ja sukupuolen alueella, mutta toisaalta arvatenkin pikkukunnissa on potentiaalisesti vähemmän seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kuin suurissa. Tosin 3000 asukkaan kunnassakin olisi arviolta noin 300 näihin vähemmistöihin kuuluvaa, ellei heistä suurin osa olisi muuttanut muualle aikuisina. Useimmat vastaajat eivät osanneet sanoa, kuinka vetovoimainen kunta on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. Yhden kunnan edustaja ainoana totesi, että kunnasta enneminkin muuttaa väkeä pois kielteiseksi koetun ilmapiiriin takia. Minkään vastaajakunnan edustaja ei toisaalta maininnut kunnan olevan vetovoimainenkaan. Ilmapiiritekiäjien vaikutuksen ajateltiin olevan usein yhdenvertaistamiseksi muuttoliikkeelle, mikä ei Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -tutkimushankkeen mukaan pidä paikkaansa.

Useimmilla vastaajakunnilla ei ole mitään ohjeita tai sääntöjä, joissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä kysymyksiä olisi sivuttu. Tyypillisimmin vähemmistöteemat sisältyivät joko kiusaamis- tai nimittelyohjeistuksiin tai tasa-arvosuunnitelmaan. Vastanneista vain Naantalın kaupungilla oli syrjinnän vastainen suunnitelma, jossa teema nousi esiin. Pietarsaaressa maininta oli henkilöstöstrategiassa. Leivonmäessä ei toistaiseksi ollut mainintaa, mutta häirintää ja kiusaamista koskeviin ohjeisiin sellaista suunniteltiin. Erään vastaajakunnan vastauksessa todettiin, että ”kaikkia työntekijöitä kohdellaan samanarvoisesti”.

Yhdenvertaiseen kohtelun tavoitteeseen päästään tehokkaammin, jos kaikki kunnan työntekijät tietäisivät, ettei seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintä ole sallittua ja ettei ketään saa kiusata. Tasa-arvo muuttuu helpommin todeksi, kun sen eteen tehdään töitä. Pelkkä toteamus ei paljon auta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -hankkeen aikana selvisi, että melko moni kaupunki tai kunta aikoi ottaa tasa-arvo- ja /tai yhdenvertaisuussuunnitelmaansa mukaan selvästi seksuaaliseen suuntaukseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyviä näkökulmia. Tällaisia kuntia olivat ainakin Espoo, Hämeenlinna ja Vantaa.

Suurimmassa osassa vastaajakunnista ei ollut järjestetty mitään työntekijäkoulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemoista. Halikossa oli sosiaalitoimen henkilöstön koulutuksessa teema esiintynyt ja Naantalın ja Kannuksen työnjohdolle suunnatussa koulutuksessa teemaa oli käsitelty. Vastauksia kysymykseen koulutustarpeesta:

”Käsitykseni mukaan asia ei ole noussut erityisemmin esille esim. työpaikoissa tai koulutustarpeissa.”

”Ei ole havaittavissa olevia ennakkoluuloja/ongelmia.”

”Asennemuokkaus olisi syytä aloittaa viipymättä.”

”Ehkä olisi aika saada tämäkin luuranko kaapista. Minulla ei ole käsitystä, löytyykö meiltä mielenkiintoa koulutusta kohtaan, mutta haluamme olla aktiivisia.”

Palautetta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöaiheisista koulutuksista

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –hanke järjesti yhteistyössä kuntien kanssa koulutustilaisuuksia, joissa keskusteltiin seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta kunnassa ja toimista, joilla saataisiin kunnan työyhteisöjä ja asiakaspalveluja kehitettyä entistä yhdenvertaisemmiksi ja tehokkaammiksi. Koulutusyhteistyöhön osallistui viisi kuntaa syksyllä 2005 (Espoo, Halikko, Lapua, Riihimäki ja Salo) sekä jo aiemmin vuosina 2003–2004 Helsinki. Kuntakoulutuksiin osallistujat olivat tyytyväisiä ja he kertoivat saaneensa siitä uusia näkökulmia.

Kommentteja Espoosta:

”Uusia näkökulmia, näkökulma laajentui, olemme käsitelleet monimuotoisuutta suppeammin täällä Espoon kaupungissa, nyt voimme rohkeammin laajentaa, tämä on ollut hyvä askel siihen suuntaan”

”Osaan ehkä tulevaisuudessa suhtautua paremmin uuteen työyhteisöön. Nykyisen kanssa kun kaikki on ollut niin helppoa. Niin ei välttämättä ole joka paikassa”

”Erilaisuuden hyväksyminen työyhteisössä ja pelisääntöjen luominen työyhteisöön”

”Henkilöstöpolitiikkaan asioita pohdittavaksi”

Kommentteja Halikosta:

”Oli ihan hyvä, että tämäkin asia otettiin esille, koska ei tällaisia asioita muuten tule pohdittua. Varmasti on hyötyä, kun tilanteita tulee vastaan.”

”Hyviä uusia ajatuksia ja näkökulmia asiaan. Varmaan poikii työyhteisössä vielä keskustelua”

”Varmuutta ja tietoa asiakaspalvelutilanteisiin”

”Lisää tietoa. Toivottavasti osaa luontevasti suhtautua kaikkiin ihmisiin, sekä antaa tukea itsensä kanssa kamppaileville”

Kommentteja Lapualta:

”Rohkeutta huomioida seksuaalivähemmistöt ym. erilaisuus työssäni nuorten parissa”

”Valaiseva luentopäivä, tunne sille, että kaikki olemme samassa veneessä erilaisuudesta huolimatta”

”Positiivista tietoa ihmisten erilaisuudesta, toisten ihmisten hyväksyminen”

”Poisti ennakkoluuloja, vaikuttivat ns. normaaleilta ihmisiltä”

Kommentteja Riihimäeltä:

”Paljon uutta tietoa itselle, esitteet ja kirjan hankita työyhteisöön, linkkejä lisätiedon hankinnalle”

”Aihe tuli konkreettisemmaksi. Asia tulee huomioitua kaupungin tasa-arvosuunnitelman päivytyksessä”

”Erityisen hyödyllinen herättämään ajatuksia ja keskustelua koko henkilöstöhallinnon kannalta”

”Asiakasnäkökulmaa eniten omassa työssä. Tilan tekeminen asian esille otossa tärkeää”

”Varmuus lisääntyi erilaisuuden, lähinnä sukupuoliseen vähemmistöön kuuluvien hyväksyminen”

”Antoi paljon lisää ajattelemisen aihetta. Työelämässä osaa ehkä paremmin suhtautua, miten ottaa asian esille ym. sai paljon hyviä neuvoja ja uutta asiaa”

Kommentteja Salosta:

”Oppi olemaan yleistämättä ja luulematta asiakkaista mitään”

”Asiallinen ja tietoa antava koulutusaamupäivä, monipuolinen kokonaisuus, hyvä tietoisku”

”Oli niin mielenkiintoinen päivä, että ihan harmitti, kun piti lähteä pois. Oli niin kiva kuunnella kaikkia ja puhuimme kuin samaa kieltä.”

4.4 Miten kuntatyöntekijöiden oikeuksia ja työyhteisön toimivuutta voi parantaa?

Kunnassa työskentelevien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien asemaa voidaan parantaa monin keinoin ja samalla lisätä seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää tasa-arvoa. Keskeisenä keinona on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu, jonka tulisi olla koko kuntakokonaisuuden läpileikkaavaa ja jatkuvaa kehittämistyötä. Sen onnistumiseksi on merkittävää, että kunnan johto on aktiivisesti kehittämistyön tukena.

Seuraavassa on listattu joitakin keskeisiä toimenpidesuosituksia, joilla kehittämistyötä voi lähteä käynnistämään. Ne soveltuvat monin osin myös muiden työyhteisöjen kehittämistyön tueksi, olipa kyse valtion, yritysten tai yhteisöjen toimipaikoista.

Yleistä suunnittelusta:

1. Tasa-arvosuunnitelmaan tulisi selvästi kirjata sukupuolen moninaisuuteen ja sukupuolivähemmistöihin liittyviä teemoja ja yhdenvertaisuussuunnitelmasa tulisi huomioida myös seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä yhdenvertaisuus. Näiden pitäisi näkyä koko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ja sitä kautta heijastua koko kuntasektorin arkisiin työkäytäntöihin ja tavoitteisiin oikeudenmukaisista työyhteisöistä.
2. Kunnan johdon ja luottamuselinten pitäisi alusta pitäen olla aktiivisesti mukana turvaamassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu, jossa seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuolen moninaisuus on huomioitu. Tämä antaisi vahvuutta tasa-arvotyöhön ja varmistaisi suunnittelun toteutumista käytännön työssä.
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun olisi hyvä saada mukaan jo alkuvaiheessa kunnan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä tai alueellisen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestön edustaja. Ainakin näitä voisi konsultoida, kuten esimerkiksi Turun kaupungissa on tehty sosiaalikeskukseen osalta. Konsultointiapua voi pyytää hankkeilta ja projekteilta, jotka ovat kehittäneet ideoita seksuaalisuuden tai sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi.

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun pohjaksi voisi olla hyvä kartoittaa työntekijöiden tilannetta ja palvelujen sujuvuutta seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmista. Missä on suurimmat puutteet ja mistä on jo hyviä kokemuksia? Suunnittelun osaksi on muutenkin hyvä liittää seuranta- ja sitä tukevia jatkuvaisuusteisia kartoituksia ja selvityksiä. Tutkimus- ja selvitystyöhön voi hankkia apua alueen tutkimusinstituutioilta ja oppilaitoksilta, ellei oman kunnan toimesta löydy riittävästi valmiuksia tähän. Kartoitus- ja tutkimustyössä voi tehdä yhteistyötä alueellisesti yli kuntarajojen.
5. Jo alustavien suunnitelmien laadinnassa on hyvä tiedottaa laajasti suunnittelutyöstä ja sen tavoitteista, jotta kaikki osapuolet voivat olla mukana vaikuttamassa siihen ja jotta suunnitelmien toteuttaminen käytännöiksi sujuisi juohavasti. Kunnan omat tiedotuskanavat (henkilöstötiedotus, internetsivustot jne.) ja paikalliset tiedotusvälineet ovat hyvä olla tukena. Laaja tiedottaminen, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät teemat ovat mukana, tukee paitsi demokraattista avoimuutta, myös laaja-alaisempaa viestintää sen osalta, että kunta haluaa turvata nykyisten ja tulevien työntekijöidensä oikeudet ja tasa-arvon. Samalla se antaa viestin ja mallin muille alueen työntantajille tasa-arvopyrkimyksistä. Kyse on myös kunnan imagosta, jota voi kehittää yhdenvertaisuusmyönteisyydellä.
6. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun on tärkeää panostaa henkilöresurssein ja taloudellisin voimavaroin, jotta suunnittelutyölle taattaisiin monipuoliset mahdollisuudet ja jotta suunnittelu ei jäisi pelkäksi paperiksi.

Henkilöstörekrytointi:

1. Hyvin toimiva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja niiden näkyminen työyhteisöjen käytännöissä on valttikortti uusien työntekijöiden rekrytoinnin näkökulmasta. Jos kunnalla on maine tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta puolustavana työnantajana, se on houkuttelevampi työpaikka. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta olisikin hyvä tiedottaa potentiaalisille työntekijöille kunnan linjauksista niin, että kunnan yhdenvertaiset lähtökohdat tulisivat selville koskien seksuaalista suuntautumista ja sukupuolen moninaisuutta.
2. Henkilöstörekrytointia voi kehittää siten, että välitetään hetero-oletusta tai sukupuolinormatiivisia odotuksia uusista työntekijöistä. Kunnan työntekijöiksi voidaan houkutella uusia tekijöitä kuvin ja sanoin, joissa korostuu moninaisuus, ja kunta voi mainostaa myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen julkaisuissa. Tästä on myönteisiä kokemuksia ulkomailta: esimerkiksi Hollannissa ja Iso-Britanniassa poliisilaitos on hakenut työntekijöitä ilmoittamalla paikallisissa lesbo- ja homolehdissä.

3. Työpaikkahaastattelutilanteita voi kehittää sellaisiksi, että niissä varmistetaan se, etteivät työnhakijat koe tulleen syrjityiksi seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen takia. On tärkeää miettiä, miten haastattelutilanteessa luodaan tilaa sille, ettei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tarvitse peitellä omaa tilannettaan. Toisaalta perheasioista ei tulisi kyselläkään, mutta toisaalta olisi oltava mahdollisuus puhua niistä ilman hetero-oletusta. Transsukupuolisilla ongelmana voi olla se, ettei heillä ole kaikkia työ- ja opiskelutodistuksia muutettu vastaamaan uutta sukupuolitunnusta ja nimeä. Heidän todistuksensa tulisi ottaa hienotunteisesti huomioon riippumatta sukupuoliristiriidasta. Osalla työnhakijoista voi olla työ- ja järjestökokemusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestöistä, joka lisää heidän pätevyyttään työtehtäviin. Nämä kokemukset tulisi asianmukaisesti ottaa huomioon. Osa työnhakijoista voi jättää tällaiset tekijät piiloon (oma seksuaalinen suuntautuminen, parisuhde samaa sukupuolta olevan kanssa, työ- ja opiskelutodistukset tai kokemukset) pelätessään epäasiallista kohtelua, kun samaan aikaan muut työntekijät voivat vapaammin puhua vastaavista teemoista ja siten saada kilpailuetua.
4. Uusien työntekijöiden ohjauksessa ja ”sisäänajossa” olisi hyvä tiedottaa kunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevat linjaukset hyvin käytännönläheisesti. Näin varmistettaisiin se, että sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat että muut uudet työntekijät tietäisivät oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Kukaan ei pääsisi sanomaan, ettei tiennyt mikä on häirintää, epäasiallista kohtelua tai syrjintää.

Koulutus ja tiedotus:

1. Tiedotusta ja koulutusta tulisi järjestää seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta työyhteisöissä ja työyhteisöille koko kuntasektorilla, huomioiden kaikki toimialat. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ja heidän läheisiään työskentelee tai voi tulevaisuudessa työskennellä millä tahansa toimialalla ja heidän tasavertaisten mahdollisuuksien puolesta ja myönteisen työskentelyilmapiirin takia on koko kuntakenttä koulutuksen ja tiedotuksen tarpeessa.
2. Tiedotuksessa ja koulutuksessa on hyvä tuoda esiin perusasiat ja –käsitteet sekä viralliset ohjeet ja säännöt. Yhtä tärkeää on kuitenkin pohtia niitä arkipäiväisiä tapoja, joilla moninaisuuden saa paremmin huomioitua jokapäiväisissä toiminnoissa ja käytännöissä. Keskustelulle ja työntekijöiden omien tunteiden ja kokemusten käsittelylle on syytä varata aikaa. Koulutuksissa ja tiedotuksissa on hyvä kertoa myös myönteisistä kokemuksista ja jo toimivista vuorovaikutustavoista, joissa moninaisuus huomioidaan. Kunnan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia voidaan haastatella kunnan julkaisuihin.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestöjen kanssa voi toteuttaa koulutuksia yhteistyössä ja ottaa mukaan koulutusaineistoa, jossa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat itse kertomassa kokemuksistaan (esim. Olla oma itsensä -koulutusvideo, jossa seitsemän seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvaa kertoo omista työelämän kokemuksistaan).

3. Koulutusilanteita voi järjestää yhteisesti kaikille, mutta ehkä hyödyllisempiä ovat koulutusilaisuudet, jotka keskittyvät tietyn työyhteisön kouluttamiseen, jolloin voidaan koko työntekijätiimin osalta miettiä käytäntöjä ja sitä, miten niistä saisi entistä toimivimmat myös moninaisuuskysymysten osalta. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteeman voi ottaa käsittelyyn aktiivisesti työnohjauksen osana.
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat tulisi olla mahdollisimman konkreettisia keinovalikoimineen ja niiden tulisi olla päivitettyinä saatavissa kaikissa työpisteissä ja internetin kautta. Kenenkään kunnassa työskentelevän ei saisi antaa kertoa, ettei tiennyt kyseisten ohjeiden ja suunnitelmien olemassaolosta.
5. Hyväksi havaittu keino on yhdistää koulutuksissa sekä työntekijöiden asemaan että palvelujen monipuolistamiseen liittyvä näkökulma. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tai seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että koulutuksissa käsitellään teemoja sekä asiakas- että työntekijäyhteisönäkökulmista. Tämä tukee sitä, että kehitetään yhteisön osaamista eikä pelkästään yksittäisten toimijoiden osaamista.

Syrjinnän, kiusaamisen ja nimittelyn ehkäisy ja niihin puuttuminen:

1. Kiusaamis-, nimittely- ja syrjintäohjeistuksissa on tärkeää, että kerrotaan yksityiskohtaisesti mikä on kiellettyä ja mikä on sallittua. Tässä voi käyttää avuksi esimerkkejä. Pelkästään mainita siitä, että seksuaalinen suuntautuminen ei saa olla peruste syrjintään tai että ketään ei saa kiusata tai häiritä, ei riitä. Homottelua ei osata mieltää automaattisesti epätoivotuksi teoksi, ellei sitä kirjata auki. Seksuaalista häirintää saatetaan ajatella vain miehen naiseen kohdistamana, ellei muunlaisista vaihtoehtoista kerrota. Syrjintää on esimerkiksi syrjintään kehottaminen, eikä sitä välttämättä tajuta, ellei asiasta ole kerrottu. Selvät ohjeet auttavat kaikkia hahmottamaan yhteiset säännöt eikä silloin ole helppoa vedota tietämättömyyteen, kun ongelmia kohdataan.
2. Ohjeistuksissa on tärkeää kertoa seikkaperäisesti, miten menetellään kun syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua ilmenee. On hyvä, jos tiedossa on työyhteisökohtaisesti henkilöiden nimet, joihin otetaan yhteyttä (esimies, luot-

tamusmies, tasa-arvovastavaa jne.) erilaisissa kiusaamis- ja syrjintätilanteissa. On hyvä kertoa muista työyhteisön ulkopuolisista tahoista, joilta voi saada apua ongelmien selvittämisessä.

3. Kun työntekijä tuo esiin epäilynsä tai tietonsa seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen liittyvästä kiusaamisesta, nimittelystä tai syrjinnästä, pitää tilanteeseen suhtautua vakavasti. Henkilöiden, jotka ottavat tietoja vastaan ja auttavat ongelmatilanteiden selvittämisessä, tulisi saada asiallista koulutusta, jossa olisi otettu huomioon seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden liittyvät teemat.
4. Syrjintä- ja kiusaamistilanteista on tärkeä pitää yllä seurantaa ja kehittää epäasiallisen kohtelun selvittelykäytäntöjä, jos ne eivät toimi riittävän hyvin.
5. Syrjintä-, kiusaamis- ja nimittelyohjeistuksista on tärkeää tiedottaa laajasti ja monipuolisesti sekä järjestää erityisiä ennaltaehkäiseviä koulutus- ja keskustelutapahtumia, joissa pohditaan sitä, millaiset vitsit ja nimittelykäytännöt sopivat työyhteisöön ja mitkä eivät, tai joissa keskustellaan siitä, onko työtoverin eristäminen kiusaamista, ja miten esimerkiksi homotteluun voisi sujuvimmin puuttua ja kenen vastuulla se on. Hyvistä uusista käytännöistä olisi taas mielekästä tiedottaa muitakin toimipaikkoja.

Työterveyshuolto:

1. Kun kunta päättää työterveydenhuollosta järjestävästä tahosta, olisi hyvä keskustella siitä, miten hyvin tämä taho pystyy kohtaamaan asiakaspalvelutilanteissa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden liittyvät tekijät.
2. Työterveyshuollon tulisi pyrkiä eri keinoin lisäämään työyhteisöiden hyvinvointia aktiivisesti vaikuttamalla siihen, ettei syrjivää ja kielteistä ilmapiiriä syntyisi suhteessa seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen.
3. Työterveyshuolto voisi miettiä omia työskentelykäytäntöjään sellaisiksi, että niissä huomioitaisiin paremmin työntekijöiden ja heidän perheidensä moninaisuus. Hetero-olettamuksen ja sukupuolinormatiivisten ennako-odotusten purkaminen auttaisi moninaisuuden kohtaamisessa.
4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvien erityisteemojen osalta tulisi työterveyshuollon saada monipuolisempaa tietoa ja koulutusta. Usein ongelmia voi tulla eteen siinä, ettei transsukupuolisten hoitotoimista tiedetä riittävästi, transvestisuuteen liittyvä sairausleima voi aiheuttaa tarpeettomia ongelmia hoitotilanteessa tai lesbojen, homojen ja biseksuaalien parisuhteita ja ystävyysverkostojaa tai salaamispainetta omasta seksuaalisuudesta ei osata huomioida hoitosuhteessa, kuten esimerkiksi päihdeongelmien hoidossa.

Tilan tekeminen moninaisuudelle arkisessa vuorovaikutuksessa:

1. Usein seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden näkökulmasta oleellisinta on se, miten työkaverit kohtaavat heidät. Voivatko he kokea ”olla omana itsenään” työpaikalla vai pitääkö heidän salata suuntautumisen, parisuhteensa tai sukupuolen kokemisen tapansa. Olisi tärkeää, että jo ennalta pystyttäisiin rakentamaan työyhteisöistä sellaisia, että itsestään selvästi ajateltaisiin nykyisistä tai tulevista työntekijöistä sitä, että he ovat heteroseksuaalisia ja sukupuolinormatiivisesti itseään toteuttavia.
2. Työntekijöitä voi kannustaa keskustelemaan seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta ja omista työkäytännöistä osana kahvipöytäkeskusteluja ja virallisempia työkeskusteluja.
3. Olisi hyvä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa otettaisiin kanta sen puolesta, että työntekijöillä on oikeus kertoa omasta seksuaalisesta suuntautumisesta tai parisuhteestaan (olipa se samaa tai eri sukupuolta olevan kanssa) tai sukupuoli-identiteetistään työyhteisössään tai salata ne. Tällainen kanta on otettu mm. Helsingin yliopiston syrjinnän vastaisessa suunnitelmassa (http://www.helsinki.fi/henkos/tasa-arvo/syrjinnan_vastainen_suunnitelma.htm).
4. Tilallisilla ratkaisuilla voi pyrkiä siihen, että työyhteisö näyttäytyy moninaisuuden tunnustavaksi. Julisteilla ja kuvilla (henkilöstölehdissä, seinillä, internetin tiedotuskanavilla) sekä kielellisillä viesteillä voidaan purkaa hetero-olettamusta ja kertoa siitä, että työyhteisöön mahtuu kenties myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia.
5. Vessojen ja pukeutumistilojen suunnittelussa voisi ottaa huomioon sen, ettei kaksijakoinen sukupuolijajattelu aina toimi. Yksittäisiä vessoja ei välttämättä tarvitse sukupuolittaa erillisin sukupuolitunnuksin. Työvaatetuksessa voi pohtia, tarvitaanko sukupuolittavia vaatteita ja voivatko työntekijät valita, kumman sukupuolen vaatetusta he käyttävät työtehtävissä.

Työntekijöiden moninaisten perhetilanteiden huomioiminen:

1. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla työntekijöillä on monenlaisia perheitä. Etuoikeutetussa asemassa ovat ne työntekijät, jotka ovat avioliitossa eri sukupuolta olevan kanssa, ja he saavat oikeuksia, joita muille ei välttämättä myönnetä. Kunnat voisivat tasa-arvoistaa tilannetta ainakin siten, että ne päättäisivät, että ne työntekijät, jotka ovat rekisteröityneessä parisuhteessa saavat samat oikeudet kuin avioliitossa olevat työntekijät. Tämä koskisi esimerkiksi vapaapäiviä hääpäivänä, puolison hautajaispäivänä ja puolison vanhempien hautajaispäivänä. Samoin samaa ja eri sukupuolta olevien avoliittolaisten tulisi saada työntekijöinä yhtäläiset oikeudet.

2. Työntekijöitä koskeissa lomakkeissa on mainintoja työntekijän parisuhteista ja perheistä. Näitä lomakkeita tulisi ajanmukaistaa kattamaan samaa sukupuolta olevien suhteet ja perhetilanteet.
3. Työntekijöitä, joilla on lapsia, ei automaattisesti kohdella samanarvoisesti. Juridisesti vanhempia olevia työntekijöitä kohdellaan muita työntekijävanhempia paremmin. Esimerkiksi työntekijä, jonka samaa sukupuolta oleva puoliso on lapsen juridinen vanhempi, voi kokea hankalaksi saada ei-juridisena vanhempana työstä vapaata lapsen sairastaessa. Olisi tärkeää, että kunnissa luotaisiin sääntöjä, joilla varmistettaisiin se, ettei samaa sukupuolta olevien parien työn ja perhe-elämän yhdistämistä hankaloitettaisi turhaan, vaikka laki ei siihen vielä pakottakaan. Myös työministeriö on pitänyt tavoiteltavana, että samaa sukupuolta olevien kumppanien parisuhteet rinnastettaisiin työelämässä tasa-arvoisemmin eri sukupuolta olevien parisuhteisiin.
4. Erilaisten perhetilanteiden huomioiminen tarkoittaa myös sitä, että lapsettomia tai ilman parisuhdetta eläviä kohdellaan tasa-arvoisesti muiden kanssa. Loma- ja muita työaikajärjestelyjä laadittaessa tulisi huomioida, etteivät ”sinkut tai sellaisiksi luullut” aina joudu muita huonompaan asemaan. Osa seksuaalivähemmistöihin kuuluvista työntekijöistä raportoi tämän ongelmaksi, sillä heidät usein automaattisesti luokiteltiin aviottomaksi ja lapsettomaksi sinkuksi, joka saa työskenellä jouluna kun muut viettävät perhejoulu.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan työtoverin kohtaaminen:

1. Jokainen kunnan työntekijä voi pohtia omia arvojaan ja asenteitaan. Työnantajan on kuitenkin huolehdittava siitä, ettei lakia rikota eikä ketään kohdella syrjivästi tai epäasiallisesta seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin takia. Työntekijän on itse pidettävä huoli siitä, ettei syrji muita tai kohtele heitä muuten epäasiallisesti. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen voi liittyä monenlaisia pelkoja ja ennakkoluuloja, mutta lainsäädäntö ja kunnan omat ohjeet asettavat rajat sille, millainen käyttäytyminen on sallittua. Jokainen työntekijä saa edelleen tuntea ja ajatella mitä haluaa, käyttäytymisen osalta kaikki ei ole sallittua.
2. Kunnan työntekijöitä on hyvä motivoida huomaamaan moninaisuuden kunnioituksen ja arvostuksen mukanaan tuomat edut. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole kenenkään oikeuksista pois: maskuliiniset miehisyttään ilmentävät heteroseksuaaliset miehet ja feminiiniset naiseuttaan ilmentävät heteroseksuaaliset naiset saavat yhdenvertaisen kohtelun kuin muutkin, mukaan lukien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät. Normatiivisten lähtökohtaolemusten purkautuessa, kaikilla miehillä ja naisilla on enemmän mahdollisuuksia rikkaa sukupuolille asetettuja ennako-odotuksia työyhteisön käytännöissä ja

omassa toiminnassaan. Moninaisuus lisää mahdollisuuksia saada kaikki työyhteisön voimavarat käyttöön ja työyhteisön ilmapiiri paranee, kun ei tarvitse pelätä moninaisuutta tai siihen liittyvää epäasiallista kohtelua tai luottamuksen menettämistä työyhteisössä.

5. SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KUNTAPALVELUJEN ASIAKKAINA

5.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksia

Kuntapalvelujen toimivuudesta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksista kuntapalveluista ei ole paljonkaan tehty tutkimusta. Tehtyjen tutkimusten ja erilaisten kartoitusten sekä Setan kautta hankitun tiedon perusteella vaikuttaa siltä, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat saavat sattumanvaraisesti hyvää, heidän tilanteensa huomioivaa palvelua. Tämä selittyy sillä, että osa henkilökunnasta ja toimialoista osaa kohdata heidät tasavertaisesti, osa taas ei. Harvoin eri asiantuntijoiden (opettajat, sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaiset jne.) perustai jatkokoulutuksessa on annettu valmiuksia seksuaalisuuden tai sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen ja harvoin koulutuksen ja tiedotuksen avulla on pyritty paikkaamaan kuntakohtaisesti näitä tiedon ja taidon aukkoja. Kyse on yksittäisistä toimijoista, jotka ovat kykeneviä antamaan asiantuntevaa ja pätevää apua. Silloinkin usein kyse on ihmisistä, jotka ovat oman tuttava- tai ystäväpiirinsä kautta oppineet tuntemaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia tai omien asiakassuhteidensa kautta he ovat päässeet syventymään teemaan, ja näistä kokemuksista innostuneina he ovat hankkineet koulutuksella ja kirjallisuuteen tutustumalla lisäosaamista.

Päällimmäiseksi ongelmaksi monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat listaavat sen, että he pelkäävät tuoda esiin omia kokemuksiaan, parisuhteitaan, seksuaalista suuntautumistaan tai sukupuolen kokemista tapaa asiakassuhteissa tai esimerkiksi koulussa. Tämä johtuu pääosin siitä, että he pelkäävät epäasiallista kohtelua, kiusaamista ja sitä, että heihin suhtauduttaisiin kertomisen jälkeen pelkästään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvana, eikä kokonaisuutena ihmisenä, jonka yhtenä ehkä tärkeänäkin piirteenä on tietynlainen seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli. Salaaminen ja sen aiheuttama stressi vaikeuttavat avun hakemista ja saamista sekä ehkäisevät luottamuksellisen asiakassuhteen syntymistä tai haittaavat toveruussuhteiden syntymistä esimerkiksi nuorisotoimen ryhmissä tai kouluissa.

Salaamisesta luopumista kannustaisi se, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat erilaiset kuntapalvelujen asiakasryhmät tietäisivät, että kuntapalveluissa ei oletettaisi kaikkien olevan sukupuolinormatiivisesti itseään toteuttavia heteroseksuaalisia ihmisiä, ja että kuntapalveluissa osataan ja halutaan palvella myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia näiden omista lähtökoh-

dista käsin. Nyt tällaista luottamusta ei monillakaan ole kuntapalveluihin ja harva kunta on tietoisesti pyrkinyt rikkomaan hetero-oletuksen palvelutoimintojensa tarjonnan ja tiedottamisen lähtökohtana. Salaamisen ja vaikenemisen pitäisi olla ohi myös kuntapalveluiden kehittäjien ja päättäjien osalta: on aika avata keskustelu siitä, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus kuntapalveluissa huomioidaan. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu ovat välineitä tähänkin, mutta palvelujen tulisi tarkastella läpileikkaavasti toimialoittain ja kehitystyölle pitäisi luoda selkeät suuntaviivat, joiden periaatteena tulisi olla täydellinen tasavertaisuus ja monipuoliset palvelut.

Ongelmina ovat kuntapalveluiden kehittämisessä se, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemat nähdään marginaalisina tai se, että niihin suhtaudutaan suoranaisesti ennakkoluuloisesti. Ongelmien vähättely lähtee usein siitä, että ajatellaan asian koskevan vain hyvin harvoja ja väitetään, ettei asiakastilanteissa tee-maa olla juurikaan kohdattu. Mitä valmiimpia kuntapalveluissa ollaan kohtaamaan seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus, sitä useammin työntekijät kohtaavat asiakassuhteissaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Se, ettei heitä ole näkynyt, kertoo asiakaskäytäntöjen heteronormatiivisuudesta, eikä siitä ettei asiakkaina olisi lainkaan vähemmistöihin kuuluvia tai heidän läheisiään. Ennakkoluulot saattavat kummuta uskonnollisista lähtökohdista tai peloista, jotka liittyvät siihen, että perheen tai sukupuolijärjestyksen pelätään romuttuvan, jos seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohdellaan ihmisarvoisesti. On totta, että vanhat ajatusmallit, joissa ihmiset haluttiin nähdä yksiulotteisemmin, vääristyneesti eikä todellisuuden mukaisesti moninaisina, on aika romuttaa. Vanhat mallit eivät yksinkertaisesti toimi monikulttuurisessa nykymaailmassa ja uudet, moninaisuutta arvostavat ja hyväksyvät mallit palvelevat paremmin kaikkien asiakasryhmien tarpeita. Se, että erilaisia asiakasryhmiä kohdellaan heidän omista lähtökohdistaan käsin, ei johda yhteisöjen rappioon, vaan pois tilanteesta, jossa nämä ihmiset voivat syrjäytyä yhteisöstään.

Tässä luvussa esitellään yksittäisiä keinoja ja ideoita kunnan eri toimialoilla siitä, miten seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus voitaisiin huomioida niillä. Ne soveltuvat pääosin myös muiden palveluja tuottavien tahojen, kuten valtion hallinnon toimipaikkojen ja yritysten, asiakaspalvelukäytäntöjen kehittämiseen moninaisuutta kunnioittavammiksi.

Ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemuksia koulun heteronormatiivisesta sukupuoliarjesta

Otteet tutkimuksesta Lehtonen, Jukka (2003) Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kertomukset. Helsinki: Yliopistopaino & Nuorisotutkimusverkosto, <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/vall/sosio/vk/lehtonen/>

Sara (18): Perhekasvatuksessa puhuttiin lähinnä siitä, mitä tapahtuu, kun te kasvatte isoiksi ja sitten kun teillä on perhe ja te tilaatte viisitoista lehteä ja teillä on kaksi koiraa. Siellä annetaan malli siitä, että sitten kun näin on asiat, niin sitten te olette onnellisia. Että sitten kun teillä on aviomies ja lapsia ja lemmikkieläimet ja iso talo ja hyvä ammatti, niin sitten te voitte olla onnellisia.

Usu (17): Se ala-asteen ope vähän leikkillisesti puhu, et "ne homot on sellasia". Mä en edes ymmärtäny. Mä olin, et mitä ne on. En mä tienny edes. Se vaan heitti jotain leikkimielisesti vitsailten, siitä mä kuulin sen.

JL: Muistatsä yhtään miten sä suhtauduit?

Usu: Itse asiassa mä en tienny tarkalleen, mitä se on. Mulla oli sellanen kuva, et ne on vastineita, kun baareissa on huoria, jotain äijiä jotka strippaa tai jotain vastaavaa. Mä sekotin sen ihan.

Essi (18): Meillä oli just perhekasvatuksessa, siinä kerrottiin seksistä heteroiden välillä, että miten pitää ehkäistä, muutenkin ihan kerrottiin, että ekan kerran, kun harrastaa seksiä, niin mitä kannattaa tehdä, ettei jännitä, että kumpikin osapuoli on mukana.

JL: Ai jaa siitä kuitenkin puhuttiin? Mun mielestä se ei ole kauhean tyypillistä edes.

Essi: Joo. Kyllä siitä puhuttiin. Siinä oli jotain hauskoja piirustuksia, että kun nainen on vaan ihan velttona, miehellä pitää olla kymmenen kättä. Siinä oli, että kummankin osapuolen pitää olla aktiivinen, jos haluaa kunnollisen suhteen. Kaikkea sellaista kerrottiin, mutta ei homo- tai lesbosuhteesta.

Marja (17): Me oltiin tekemässä koulun jotain arpajaisvoittoja, ongintavoittoja, niin siellä oli kyniä. Sit ne sano meille, että tehkää niitä paketteja, että pojat saa siniset kynät ja tytöt saa punaset. Me oltiin, että hetkinen, hetkinen, minkä takia pitää pienestä pitäen ruveta tollasta opettamaan. Eiks ne voi pistää ihan sekasin, ja se ope rupes naputtamaan meille. Se oli kauheeta.

Janne (15):...Ainakin ala-asteella, kun oli teknistä ja tekstiilityötä, niin siinä oli kamalaa, jos joku poika meni tekstiilityöhön. Et yks tyyppi meni tekstiilityöhön ja ei sitä silleen kiusattu, aina vitsailtiin siitä.

Essi (18): Sen ikäset jotenkin, ei ne osaa ees ajatella, et joku on lesbo, tai et lesbo on semmonen jolla on lyhyt tukka. Niillä ei oo mitään ajatuksia, varsinkaan pojilla, lesboista. Mut hintti oli ihan vaan semmonen, sillä ei ees tarkotettu et joku on hintti, vaan se oli sama ku perkele tai hitto.

Usu (16): Mua kiusattiin aika paljon sen takia, että olin ehkä vähän poikamaisempi kuin mitä muut oli. Itse asiassa aika paljonkin, enkä mä sitä ymmärtäny siinä vaiheessa, kun mua ruvettiin kiusaamaan. Ja se kiusaaminen jatkui yläasteella, ja sen takia mä vaihdoin koulua. Yhtiäkkiä, oon myöhemmin ajatellu, tavallaan musta tehtiin heteron oloinen, koska mun ei annettu olla sitä mitä mä oon, eli poikatyttö. Mua kiusattiin, yläasteella kävi sillee, etten mä uskaltanu enää puhua ihmisille.

5.2 Miten kuntapalveluja voi tehostaa ja monipuolistaa?

Yhdenvertaisuussuunnitteluun voi sisällyttää etnisyyden lisäksi muita syrjintäperusteita ja niiden mukaisesti keinoja ja ohjeita, joilla seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää syrjintää saadaan ehkäistyä. Yhdenvertaisuussuunnittelussa on hyvä muistaa, että ihmistä saatetaan syrjiä kahden tai useamman eri tekijän perusteella yhtä aikaa. Vammainen lesbo voi kokea syrjintää vammaisuutensa, seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuolensa perusteella tai sitten sen takia, että on vammainen ja lesbo. Siksikin olisi merkittävää ottaa eri syrjintäperusteet ja moninaisuuden muodot mukaan, kun pohditaan kunnan moninaisuus- tai yhdenvertaisuusteemoja. Tässä yhteisessä käsittelyssä ei tulisi toisaalta unohtaa tai marginalisoida tiettyjä tekijöitä, kuten on usein sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden kohdalla käynyt.

Kuntapalvelut kattavat hyvin monenlaisia toimialoja ja kaikkien osalta voisi pyrkiä siihen, että heteronormatiiviset lähtökohtaoletukset purettaisiin ja moninaisuuden ilmitulolle tehtäisiin tilaa. Ketään ei saisi syrjiä tai asettaa epäedullisempaan asemaan seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen takia. Tämä koskee yhtä hyvin opetus-, terveys- ja sosiaalitoimea kuin esimerkiksi asukaspaikkapysäköintiluvista vastaavaa toimistoa: sielläkin olisi hyvä olla valmiuksia palvella monenlaisia perheitä. Seuraaviin kahteen lukuun on koostettu muutamia ideoita eri toimialoittain ja palvelumuodoittain. Ne eivät ole kaiken kattavia vaan suuntaa antavia. Niiden avulla voi pohtia oman kunnan keinoja ja mahdollisuuksia monipuolistaa ja tehostaa palvelukäytäntöjä niin, että ne paremmin vastaisivat kuntalaisten moninaisen joukon tarpeisiin.

5.3 Sosiaali- ja terveystoimen erityiskysymyksiä ja keinoja

Sosiaali- ja terveystoimen kehittämiseksi oleellista on seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen sekä heteronormatiivisten lähtökohtien kyseenalaistaminen. Seuraavaksi on koottu vinkkejä ja ideoita siitä, miten teemat voisi huomioida palveluja suunniteltaessa ja arkisia työkäytäntöjä kehitettäessä. Sosiaali- ja terveystoimen tyypillisiä sektorikohtaisia luokitteluja ei ole orjallisesti listauksessa noudatettu, vaan aihepiiriä on lähestytty teemoittain. Monet vinkit sopivat ohjeistukseksi useammalle sektorille, vaikka ne olisi nostettu esiin vain yksittäisissä kohdissa.

Lasten ja nuorten huomioiminen sosiaali- ja terveystoimissa:

1. Lapset ja nuoret ovat moninainen ryhmä myös sukupuolen ja seksuaalisuuden näkökulmasta, olipa kyse siitä, miten he ilmaisevat sukupuoltaan ja seksuaalisuuttaan tai siitä, miten he itsensä mieltävät ja kumpaan sukupuoliryhmään he määrittelevät itsensä kuuluviksi. Osalla lapsista on anatomisesti (tai ruumiillisesti) epäselvä sukupuoli. Lasten ja nuorten kanssa toimivat ja lasten vanhempien kanssa työskentelevät tahot tulisi olla koulutettuja niin, että tämä moninaisuus tiedostettaisiin ja se osattaisiin ottaa huomioon asiakastyössä. Lasten ja nuorten odotuksen vastainen sukupuoli tai seksuaalisuus saataan kokea ongelmalliseksi vanhempien taholta ja lapsi- ja nuorisotyössä toimivilta voisi odottaa sitä, että he antaisivat vanhemmille ja lapsille sekä nuorille itselleen tietoa moninaisuudesta ja tukea omanlaisen elämän rakentamisessa ja siinä, ettei sukupuoli-odotuksia tarvitsisi kaikkien tiukasti noudattaa. Vanhempien odotuksia voi laaja-alaistaa niin, ettei tueta pelkästään esimerkiksi vanhempien toiveita lastensa tulevasta heterodyniperhe-elämästä.
2. Pienten lasten vanhemmille suunnatuissa palveluissa on hyvä pyrkiä tukemaan lasten vanhempia sellaiseen kasvatustyöhön, jossa kunnioitetaan seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta, ja jossa lapselle annetaan tilaa rakentaa omista kokemuksistaan käsin seksuaali- ja sukupuoli-identiteettejä. Tässä auttaa se, että vanhemmat pyrkivät tasaveroiseen vanhemmuuteen ja avoimuuteen vuorovaikutuksessa lastensa kanssa. Yleensä lapsiin kohdistuu rankkaakin sukupuoli-identiteettien ja lapsi oppii, että sukupuolella on merkitystä (olipa kyse leikeistä, vaatteiden väreistä tai siitä, missä ammattiteissa miehet ja naiset voivat toimia). Lasten kanssa työskentelevien tulisi pikemmin purkaa näitä odotuksia ja stereotyyppisiä mielikuvia kuin vahvistaa niitä. Sukupuolinormatiivisia käytäntöjä voi purkaa aktiivisesti erilaisissa leikeissä ja arkisissa käytännöissä: toisaalta poikia voidaan tukea hoivaaviin käytäntöihin ja tyttäriä johtajuutta tukevaan toimintaan ja toisaalta purkaa sellaista sukupuoli-ryhmittämistä, jossa kaikkien poikien ajatellaan olevan keskenään samanlaisia ja kaikkien tyttöjen keskenään samanlaisia.

3. Työkäytännöt tulisi olla lapsi- ja nuorikeskeisiä ja lasten ja nuorten itsemääräämisoikeutta tulisi vahvistaa. Tämä tarkoittaa sitä, että lapsen tai nuoren mielipiteistä ollaan kiinnostuneita ja ne otetaan huomioon, kun tehdään päätöksiä hänen hoidostaan tai elämästään. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi intersukupuolisen lapsen osalta sitä, että ei ryhdyttäisi radikaaleihin kirurgisiin toimenpiteisiin ennen kuin on nähty muutaman vuoden ajan, mihin sukupuoliyhteyteen lapsi itse alkaa identifioitumaan. Se tarkoittaisi sitä, että lapselta ei kiellettäisi sukupuoli- ja seksuaalirajoja haastavaa ajattelua ja ilmaisua, vaan neuvoteltaisiin siitä, mitkä ovat kompromissiratkaisuja hänen omien halujen ja toiveiden toteuttamisen ja vertaisryhmässä toimimiseen sisältyvien sääntöjen noudattamisen välillä. Tällaisia kysymyksiä voi nousta esimerkiksi silloin, jos poikalapsi haluaa pukeutua ty-töksi päiväkotiin tai kouluun mentäessä.
4. Lapsille ja nuorille on turvattu turvallinen kasvatus ja koulutus sekä muu hoito. Seksualisoitua ja sukupuolittuneeseen kiusaamiseen on puuttettava ja sitä on ehkäistävä, tapahtuipa se lapsen kotona, koulussa, päiväkodissa tai muussa hoidossa. Tämä sisältää sen, ettei pienillekään lapsille tule sallia toisten lasten min-käänlaista nimittelyä (homottelua ja huorittelua) ja ettei sukupuoli-erityyppisten rikkomien saa olla syy lapsen kiusaamiseen. Se sisältää sen, etteivät aikuiset ja vanhemmat lapset saa kohdistaa pienempiin lapsiin seksuaalista häirintää. Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvä kiusaaminen ja nimittely ovat monille lapsille arkea, eikä niiltä välttyä jättämällä aihe käsittelemättä. Lasta ahdistaa enemmän se, etteivät aikuiset puutu tämänkaltaiseen epäasialliseen kohteluun kuin että siitä puhuttaisiin lapsen ymmärtämällä kielellä mutta avoimesti. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien aikuisten kokemusten perusteella vaikuttaa siltä, että monet heistä ovat joutuneet jo hyvin pieninä kohtaamaan kiusaamista ja eristämistä. Aktiivinen puuttuminen kiusaamiseen auttaa kaikkia lapsia ja nuoria tasapainoisempaan elämään.

Perheiden ja parisuhteiden huomioiminen sosiaali- ja terveystalveluissa:

1. Perheiden ja parisuhteiden moninaisuus tulisi olla lähtökohtana kaikessa sosiaali- ja terveystalveluissa oletusarvona, ei automaattisesti heteroseksuaalinen parisuhde miehen ja naisen välillä. Tämä moninaisempi odotusarvo tarkoittaisi sitä, että kaikenlaista lomakkeista ja asiakkaan perhe- ja parisuhdekysymyksistä lähtien muutettaisiin työkäytännöt sellaisiksi, että ne mahdollistaisivat erilaisten perheiden ja parisuhteiden esiintuomisen ja niiden huomioimisen asiakastyössä. Jos esimerkiksi päihdeongelmaiselta naiselta kysytään, onko hän naimisissa ja voiko aviomies tulla mukaan vertaistukiryhmään, jäävät naisyhteiset naiset paitsioon. Jos työkäytäntönä olisi se, että kyseiseltä asiakasta pyydetään kertomaan parisuhde- tai perhetilanteestaan, hän ehkä uskaliaammin tuo esiin suhteensa naisen

kanssa ja on todennäköisempää, että hän pyytää naispuolison mukaan vertaistukiryhmään. Jos pyydetään naisasiakasta kertomaan omasta perhetilanteestaan omin kuvailuin, on hänen helpompi tuoda esiin esimerkiksi se, että hänen kumppanillaan on lapsia, joiden kasvattamiseen hänkin osallistuu, kuin jos häneltä olisi lomakkeella kysytty, onko hänellä itsellään lapsia. Hänellä ei välttämättä ole juridista tai huoltajuussuhdetta lapsiin.

2. Olisi tärkeää, että perheiden ja parisuhteiden moninaisuus näkyisi sekä sosiaali- ja terveystalvveluista tiedotettaessa että laajemminkin palveluiden yhteydessä. Olipa kyseessä neuvolapalvelut, päivähoito, parisuhdeneuvonta –tai terapiapalvelut tai muu vastaava toiminta, asiakkaiden olisi hyvä tietää, että he saavat niistä tukea ja apua riippumatta siitä, millaisessa perheessä tai parisuhteessa he elävät. Tällöin esimerkiksi avioliittoneuvontapalvelu on jo sanaa rajaava, ellei ole määritelty erikseen, että sen nimikkeen alla annetaan tukea ja neuvoja myös rekisteröityneessä suhteessa oleville tai eri tai samaa sukupuolta olevan kanssa avosuhteessa oleville. Kuvaa moninaisuudesta rakentaisi se, että julkisten tilojen ja tiedotusmateriaalin kuvituksissa näkyisi myös muunlaisia vaihtoehtoja perheistä ja parisuhteista heteroseksuaalisen ja sukupuolinormatiivisen kuvaston rinnalla.
3. Sosiaali- ja terveystalvvelun työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus kouluttaa itseään parisuhteiden ja perheiden moninaisuudesta ja siitä, mitä erityiskysymyksiä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmissuhteisiin ja perhe-elämään sisältyy. Seksuaali- tai sukupuoli-identiteetin salaaminen on yksi tyypillinen ongelma, joka voi kohdata parisuhdetta, jossa toinen osapuoli kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin. Salaaminen voi muodostua myös parisuhdeongelmaksi silloin, kun toinen samaa sukupuolta olevien suhteessa olisi valmiimpi suurempaan avoimuuteen mutta toinen haluaa salata suhteen. Samaa sukupuolta olevien suhteissa tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvan parisuhteissa ei juurikaan imitoida perinteistä heteroparisuhdetta siihen liittyvinä sukupuoliodotuksineen ja näistä eroista olisi tarpeen työntekijöiden tietää enemmän. Miesten välisille parisuhteille on melko tyypillistä esimerkiksi se, että suhteen ulkopuolella saa olla muita seksikumppaneita, eikä pari itse määrittele käytäntöä uskottomuudeksi. Heteroperhettä tai –parisuhdetta ei tulisikaan pitää automaattisena lähtökohtamallina, vaan asiakkaita tulisi tukea heidän omista lähtökohdistaan käsin.
4. Moni seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista elää tai on elänyt heteroseksuaalisessa parisuhteessa ja hankkinut kenties lapsia tässä suhteessa. Monet ovat päätyneet eroon ja varsinkin moni homo- ja biseksuaalinen mies tai transvestiittimies (tai transsukupuolinen nainen) on menettänyt erossa lapsensa tai toimii ”etäisänä” lapselleen. Erotilanteissa, samoin kuin silloin kun käsitellään huostaanottoratkaisuja, pitäisi pyrkiä siihen, ettei vanhemman seksuaalinen

suuntautuminen, sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti saa olla syrjintää aiheuttava tekijänä. Vanhemmuuteen tulee tukea myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Lastaan kasvattava ei-juridinen vanhempi (esimerkiksi nainen jonka naispuoliso on synnyttänyt lapsen) tulisi ottaa mukaan lapsen hoitokäytännöistä päätettäessä ja muita asioita ratkaistaessa tasapuolisesti juridisen vanhemman kanssa lapsen edun mukaisesti.

5. Samaa sukupuolta olevien suhteessa voi esiintyä parisuhdeväkivaltaa ja vanhemmat voivat syyllistyä väkivaltaan lapsiaan kohtaan, jotka rikkovat odotuksia sukupuolen mukaisesta käyttäytymisestä tai heteroseksuaalisuudesta. Monille asiakkaille voi olla vaikeaa luottaa ammattiauttajien kykyyn kohdata tällaista väkivaltaa kohdannut asiakas ja väkivallan tekijä. Työntekijöiden olisi hankittava valmiuksia tunnistaa tämänkaltaisen väkivalta ja sen erityispiirteet sekä kykyä ottaa teema keskustelun kohteeksi tarvittaessa.

Vanhusten huomioiminen sosiaali- ja terveystalveluissa:

1. Monilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla vanhuksilla on elämässään kokemuksia siitä, mitä on olla rikolliseksi (esim. homoseksuaalisuus vuoteen 1971 asti), sairaaksi (esim. homoseksuaalisuus vuoteen 1981 asti) tai syntiseksi (esim. homoseksuaalisuus edelleenkin tietyissä uskonnollisissa viiteryhmissä, aiemmin lähes koko kulttuurissa) leimattu seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen kokemisen tavan takia. Moni vanhus ei ole kokenut esimerkiksi lesbo- ja homo-sanoja sellaisiksi, joilla voisi kuvailla omaa seksuaalisuutta. Heille on ollut tutumpaa vaieta suhteista samaa sukupuolta oleviin tai esittää teema kiertoilmauksin. Ankarat syrjintäkokemukset ja leimautumisen pelko ovat voineet johtaa paitsi jatkuvaan salaamiseen myös kielteiseen omakuvaan ja sen seurauksena psykofyysiseen oireiluun. Vastaavat teemat voivat olla ajankohtaisia ikäänntyneille transihmisille: joku voi päättää ryhtyä elämään omaksi kokemassaan sukupuolella vasta työelämän ja uranluonnin jälkeen eläkeläisenä, kun norminmukaistavat paineet ovat hellittäneet. Sosiaali- ja terveystalveluissa olisi tärkeää tunnistaa se, että palveluja käyttäviin asiakasryhmiin kuuluu todennäköisesti myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia vanhuksia ja että monet heistä eivät oman elämänhistoriansa takia ole halukkaita kertomaan omasta elämästään aktiivisesti seksuaalisuuteen tai sukupuoleen liittyvistä teemoista, vaikka niiden ymmärtäminen voisi ollakin keskeistä asiakassuhteen menestykselliselle hoitamiselle.
2. Seksuaalisen ja sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen vanhusten kanssa työkenteleville voi olla haastavaa. Entä jos kotipalveluiden asiakkaana oleva mies on pukeutunut naisten vaatteisiin kodissaan tai vanhusten hoitokodissa asuva nainen kertoo ihastuneensa naispuoliseen työntekijään? Olisi tärkeää, että työntekijöiden ennako-odotukset ja työkäytännöt muuttuisivat sellaisiksi, ettei lähtö-

kohtana niissä olisi odotus vanhusten heteroseksuaalisuudesta, epäseksuaalisuudesta tai sukupuolinormien mukaisista valinnoista. Olisi tärkeä järjestää esimerkiksi samaa sukupuolta oleva vanhuspari asumaan samaan palveluasuntoon tai vanhusten hoidon yksikköön, vaikka heidän suhteensa ei olisikaan virallistettu. Kenties voisi pohtia, olisiko mielekästä sijoittaa samaan vanhusten huollon yksikköön seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia vanhuksia, jolloin he voisivat saada vertaisryhmästään tukea. Heidän elämänhistoriaansa kuuluneet suhteet samaa sukupuolta olevien kanssa voisi ottaa yhtä arvokkaasti huomioon kuin suhteet eri sukupuolta olevien kanssa. Olisi tärkeää käyttää tai ymmärtää kieltä ja termejä, jotka ottavat huomioon sukupolvien väliset kulttuuriset erot suhteessa seksuaalisuuteen ja sukupuoleen.

3. Vanhusten läheiset, joihin voi kuulua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä, tulisi ottaa tasavertaisesti huomioon. Vanhuksen lapsi tai lapsenlapsi samaa sukupuolta olevine kumppaneineen tulisi nähdä samanarvoisesti vanhainkodissa vierailevana sukulaisperheenä kuin muutkin perheet. Vanhuksia tulisi aktiivisesti tukea hyväksymään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat läheisensä ja sukulaisensa.

Vammaisten ja maahanmuuttajien huomioiminen sosiaali- ja terveyspalveluissa:

1. Vammaisten ja maahanmuuttajien tai eri etnisen ja kulttuuritaustan omaavien kuntalaisten osalta pätee se, etteivät he kaikki ole heteroseksuaalisia tai itseään sukupuolinormatiivisten oletusten mukaan ilmaisevia. Tämä heteronormatiivinen lähtökohta saattaa korostua erityisesti näiden ihmisryhmien kohdalla. Tosin vammaiset saatetaan pikemminkin mieltää epäseksuaalisina ja epäsukupuolisina olentoina, jos ei suoranaisesti heteroseksuaalisina ja maahanmuuttajiin saattaa kohdistua oletukset yliseksuaalisuudesta, mutta tavalisesti silloin vain heteroseksuaalisessa kontekstissa.
2. Vammaiset ja maahanmuuttajat tarvitsevat tietoa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta ja siitä, että asia voi koskea heitä itseään. Maahanmuuttajien on tärkeää saada tietoa Suomen lainsäädännöstä ja arvoista koskien seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää tasa-arvoa tukevia lakeja. Jotta tieto asioista kulkisi perille, olisi hyvä olla saatavilla tietoa eri kielillä ja myös selkokielellä, pistekirjoituksella ja ääninauhoina, jotka mahdollisimman monet erilaiset tarpeet viestinnän osalta otettaisiin huomioon.
3. Liikuntaesteettömyys tilaisuuksiin ja palveluihin pääsyssä ja muu esteettömyys tiedon saamisessa ja hankkimisessa tulisi olla lähtökohtana myös silloin, kun kunta on mukana järjestämässä tai rahoittamassa toimintaa, joka suuntautuu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Kunnan järjestämät tai organisoimat

vammaisten avustajapalveluiden tulisi olla koulutettuja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemoista ja huolehtia siitä, että esimerkiksi liikuntavammaiset pääsevät yhtä sujuvasti lesbojen ja homojen tapaamispaikkoihin kuten muuallekin.

4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien vammaisten ja maahanmuuttajien vanhemmat tai läheiset saattavat reagoida vielä voimakkaammin kuullessaan lapsensa tai läheisensä odotusten vastaisesta seksuaalisuudesta tai sukupuolesta, sillä kulttuurisuskonnolliset ja vammaisuuteen liittyvät pelot ja ajattelumallit voivat tuoda lisähaasteita. Tämä asettaa erityisiä paineita sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmälle sekä ennakkotiedotukselle ja asennekasvatukselle, jolla voidaan ongelmien syntymistä välttää.

Päihteet ja seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus:

1. Päihteet ovat kenties keskimäärin yleisemmin ongelmana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville kuin muulle väestölle. Tähän voivat vaikuttaa muun muassa se, että näiden vähemmistöjen tapaamispaikat ovat usein alkoholikeskeisiä (homoravintolat, baarit tai diskot), ja se, että näiden vähemmistöjen elämäntapa voi olla erilainen (harvemmin perhe ja lapsia, jotka sitoisivat ajankäyttöä ja lisäsivät vastuuntuntoa perheenjäsenistä), ja se, että heteronormatiivisten paineiden aiheuttamaa stressiä ja ahdistusta saatetaan yrittää purkaa alkoholinkäytöllä. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvia naisia ei paina niin usein paine heteroseksuaaliseen feminiiniseen käyttäytymiseen, joka edellyttäisi vähempää alkoholin kulutusta. Näiden tekijöiden takia seksuaali- ja osin myös sukupuolivähemmistöt ovat suuremmassa riskissä saada ongelmia päihteiden käytön takia. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt tulisivatkin ottaa huomioon päihdepalveluita suunniteltaessa.
2. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kuuluville kuntalaisille voisi järjestää tiedotusta ja toimintaa päihdeteemoista. Tämä voisi tapahtua muiden palvelujen osana esimerkiksi niin, että tiedotettaisiin yleisistä palveluista Setan tiedotteiden kautta tai mainittaisiin muun tiedotuksen yhteydessä, että päihdekeskusteluryhmät ovat tarkoitettu kaikille riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta. Tai se voisi olla kohdennettua niin, että kunta järjestäisi erillisiä asiakasryhmätapaamisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville, tai niin että kunta järjestäisi päihteistä yhdessä paikallisen Setan kanssa keskustelutilaisuuden, joka olisi suunnattu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville. Pääasia kuitenkin olisi, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tietäisivät olevansa tervetulleita palveluihin, tiloihin sekä ryhmiin omina itsenään.
3. Päihdevalituksesta ja -palveluista vastaavien tulisi olla tietoisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kulttuureista ja vertaisryhmistä sekä ottaa ne huomioon oman toiminnan käytäntöjen suunnittelussa.

Seksuaaliterveys:

1. Seksuaaliterveystarkastuksissa, -neuvonnassa ja -kasvatuksessa tulisi huomioida seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus. Heteroyhdyntäkeskeinen lähestymistapa esimerkiksi ehkäisy- ja turvaseksivalituksessa ei esimerkiksi toimi seksuaali- ja sukupuolivähemmistönäkökulmasta. Gynekologin vastaanotolla käyvä naissuhteessa elävä nainen ei koe välttämättä lääkärin toistuvia kysymyksiä viimeisestä sukupuoliyhdyntästä tai kondominkäytöstä siinä tasavertaiseksi käytännöksi, vaikka kysymykset olisivat asiallisia heterosuhteessa elävän naisen kohdella.
2. Miesten välisessä seksissä on hiv-tartunnan ja muiden seksiteitse tarttuvien tautien kannalta erityiskysymyksiä ja miesten välisessä seksissä saatuja hiv-tartuntoja on väkilukuun suhteutettuna monikymmenkertainen määrä heteroseksitartuntoihin verrattuna. Terveyspalveluissa tulisikin kiinnittää huomiota siihen, miten saataisiin asiallista valistusta leviämään alueen homo- ja bimiesten pariin ja miten heidän saamisensa seksiteitse tarttuvien tartuntojen seulontaan tehtäisiin mahdollisimman helpoksi. Sukupuolitautien poliklinikat voisivat tarjota ilmaisia ja monipuolisia palveluja ja tehdä yhteistyötä tiedotuksessa ja omien käytäntöjen kehittämisessä alueellisesti esimerkiksi Setan ja Aids-tukikeskusten kanssa. Kunta voisi harkita ilmaisen A/B-hepatiittirokotteen tarjoamista homo- ja bimiehille, kuten on tehty eräissä maissa miesten välisen seksin terveysriskien vähentämiseksi.
3. Seksiin voi liittyä monenlaisia ongelmia suhteessa erektiokykyyn, orgasmikyvyttömyyteen, ennenaikaiseen siemensyöksyyn, haluttomuuteen, seksuaaliseen väkivaltaan, tiedon puutteeseen ja ennakkoluuloihin sekä pelkoihin. Aina kyse ei ole heteroseksistä tai heterosuhteista tai heteronormatiivisten ennakko-odotusten mukaisista asiakkaista. Seksuaaliterveysneuvonnassa tulisi olla riittäviä valmiuksia keskustella erilaisissa elämäntilanteissa ja ihmissuhteissa olevien asiakkaiden kanssa.
4. Moninaisuudet huomioivaa seksuaaliterveysneuvontaa tai -kasvatusta pitäisi kyetä antamaan osana koulu- ja opiskelijaterveydenhuoltoa, asevelvollisten terveystarkastuksissa, työterveyshuollossa sekä osana muuta terveydenhuoltojärjestelmää.

Transihmisten hoidot:

1. Sukpuolivähemmistöihin kuuluvilla on monenlaisia erityiskysymyksiä koskien heidän elämän rakentamista ja lääketieteellisiä hoitoja. Kunnan terveyspalveluissa olisi hyvä olla edes perustietoa siitä, mistä saa lisää informaatiota ja mihin voi ohjata asiakkaan jatkotoimenpiteitä ja konsultointia varten. Myös asiakkaan läheisillä saattaa olla tiedon ja tuen tarvetta: näin on erityi-

sesti intersukupuolisten lasten vanhemmilla, jotka joutuvat ratkaisemaan sen, tehdäänkö pienelle vauvalle kirurgisia toimenpiteitä, jotta hänet saataisiin mahdutettua paremmin sukupuoli- ja sukupuoliroolien mukaiseen järjestykseen.

2. Transsukupuolisilla ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla on usein huonoja kokemuksia sosiaali- ja terveyspalveluista. Heitä ei ole osattu kohdata asiallisesti ja usein asiakkailla itsellään on ollut enemmän tietoa ja osaamista asiastaan kuin esimerkiksi lääkärillä. Mikäli transsukupuolinen asiakas haluaa lähetteen transsukupuolisuuden psykiatriseen diagnosointiin, se kannattaa terveyskeskuslääkärin tehdä ilman tilanteen vaikeuttamista. Transsukupuolisten kirurgisia ja hormonaalisia hoitoja antavia sekä psykiatrisia diagnooseja tekeviä tahoja (HYKS, TAYS) on useita Suomessa, mutta valtakunnallisesti on määritelty päävastuutahot näiden hoitojen osalta. Setan Transtukupiste on valtakunnallisesti määritelty psykososiaalisen tuen tarjoajaksi. Sieltä saa lisätietoa muista hoitoja antavista tahoista. Transtukupisteen internetsivustoilla on kattava kuvaus transihmisille ja intersukupuolisille ihmisille palveluista ja hoito- ja tukimuodoista www.seta.fi/transtukupiste/

Mielenterveystoimi:

1. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudella ja terveysnäkökulmalla on pitkä yhteinen perinne, sillä kaikki heteronormatiivisista lähtökohtaoletuksista eroavat itsensä hahmottamisen ja ilmaisun tavat on aiemmin määritelty sairaudeksi. Tämä sairausleiman ja psyykkisen häiriöleimaamisen historia vaikuttaa edelleen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen luottamukseen siihen, saavatko he asiallista palvelua vai eivät. Erityisen voimakasta tämä pelko voi olla mielenterveystoimen ja psykiatrisen lääketieteen puolella. Useat sukupuolivähemmistöihin kuuluvista määrittelyistä löytyy edelleenkin lääketieteellisinä häiriödiagnooseina, vaikka esimerkiksi transvestisuuden ei sellainen enää tulisi olla. Homo- ja biseksuaalisuutta ei ole määritelty sairaudeksi enää vuodesta 1981 lähtien. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluva ihminen, jolla on mielenterveysongelmia, ei välttämättä kaipaa tai halua palvelua, jossa aletaan pohtia sitä, onko hänen seksuaalisuutensa tai sukupuolensa häiriintynyt tai mistä se johtuu. Häiriöajatteluun jumittuminen tai pelkästään asiakkaan seksuaalisuuteen ja sukupuoleen keskittyminen saattavat ehkäistä asiallisen palvelun.
2. Monilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla on elämässään vaiheita, jolloin he kokevat ympäristön asettamat heteronormatiiviset paineet suuriksi eivätkö osaa mieltää omaa elämänsä suhteessa näihin ympäristön odotuksiin. Tämä voi aiheuttaa ahdistusta, masennusta ja stressiä sekä epäselvyyttä omasta minäkuvasta. Kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut voisivat olla tässä suurena tukena, jos asiakkaat tietäisivät tällaisen palvelun mahdollis-

suudesta ja jos kunnassa olisi valmiutta kohdata asiakkaita, joille nämä kysymykset ovat ajankohtaisia. Tällöin pääpaino ei ole seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin hoidossa, vaan ihmisen tukeminen heteronormatiivisten paineiden ristitulessa. Mahdollisuus keskusteluun, tiedon ja tuen saamiseen sekä mahdollisesti läheisten tai vertaisryhmien ottaminen mukaan tukiprosessiin voivat olla keinoja, joilla asiakas pääsee eteenpäin oman itsensä hahmottamisessa ja yhteiskunnan ja kulttuurin paineisiin reagoimassa.

3. Monissa tapauksissa Seta ja Setan Transtukupiste ryhmineen, puhelinpalveluineen ja sosiaalityöntekijöineen voivat olla hyviä tukipisteitä, joihin asiakkaan voi ohjata keskustelemaan edellä mainituista teemoista.
4. Kunnan ei tulisi suosia tai tukea terapiamuotoja tai niin sanottuja eheytyskeinoja, joilla asiakasta pyritään muuttamaan heteroseksuaaliseksi tai omakuvultaan ja käyttäytymiseltään sukupuolinormien mukaiseksi. Tällaisten keinojen taustalla on usein uskonnollinen moralisoiva lähestymistapa. Nämä keinot aiheuttavat usein lisäongelmia ja muutoksen sijaan vain surkastuttavat asiakkaan kyvyn elää oman seksuaalisuuden tai sukupuolen mukaisesti.

Muita sosiaali- ja terveystoimen kysymyksiä:

1. Kaikkien kunnan sosiaali- ja terveystoimen palveluiden kehittämisen ohjeeksi sopii se, että niihin sisältyvät käytännöt asiakastyössä, tiedottamisessa tai seurannassa tulisi laatia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiviksi. Toimeentuloasiakkaiden ja työttömien kohtaamisessa tai heille suunnatuissa toiminnoissa sekä esimerkiksi terveystarkastuksissa ja hammashuollossa olisi mahdollista miettiä, onko palveluissa sisään rakennetusti mukana oletus asiakkaista heteroseksuaalisina tai sukupuolinormatiivisesti itseään ilmaisevina. Sama oletus voi koskea sosiaali- ja terveystoimessa työskenteleviä. Olisi mielekäästä pohtia, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemoista usein muita enemmän tietävien lesbo-, homo- bi- ja transtyöntekijöiden osaamista osattaisiin paremmin hyödyntää.
2. Kunnan sosiaali- ja terveystoimen alaan liittyvien ostopalveluina ja yhteistyössä naapurikuntien, järjestöjen ja muiden tahojen kanssa järjestettyjen palveluiden osalta olisi tärkeää kiinnittää huomiota palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökuilmiin. Neuvoteltaessa palveluiden järjestämisestä tulisi varmistaa se, että palvelujen tarjoajat ja yhteistyökumppanit huomioivat seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden, olipa kyse iltapäivähoidosta, sairaanhoitopiirien terveyspalveluista tai vanhushuollosta.
3. Kunnan sosiaali- ja terveystoimen palveluissa on usein puutetta seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöteemojen kohtaamisesta ja niistä saatuja kokemuksia ja hyviä ideoita ja käytäntöjä voisikin koota, jotta työyhteisöt ja muut työntekijät hyötyisivät niis-

tä. Tämä ei tarkoita sitä, että jokainen seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluva asiakas rekisteröitäisiin vähemmistöön kuuluvaksi, vaan mielekkäästi koottaisiin kokemuksia asiakastilanteista varmistaen se, että asiakas jää anonyymiksi. Palautetta sosiaali- ja terveyspalveluista voisi koota esimerkiksi alueellisen Setan jäsenjärjestökyselyn avulla. Näin pystyttäisiin paremmin varmistamaan palvelujen laatu ja kattavuus sekä reagoimaan puutteisiin.

4. Yhteistyö seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestöjen kanssa on mielekästä ja Setan jäsenjärjestöt tarjoavat monenlaisia sosiaalipalveluja, joista kunnan on hyvä olla tietoinen. Kunta voisi järjestää yhteistyössä Setan jäsenjärjestöjen kanssa vertaustukiryhmätoimintaa ja muita palveluja sekä rahoittaa Setan järjestöjen kuntalaisille suunnattuja toimintoja. Muutamat kunnat ovatkin rahoittaneet Setan jäsenjärjestöjen toimintaa, joka täydentää kunnan sosiaali- ja terveystoimen palveluja. Tällaisia kaupunkeja ovat esimerkiksi Helsinki, Vantaa, Espoo, Turku, Tampere ja Oulu.

5.4 Opetus- ja sivistystoimen erityiskysymyksiä ja keinoja

Opetus-, nuoriso-, kulttuuri-, liikunta- ja kirjastopalveluissa on paljon mahdollisuuksia, joiden avulla pystytään lisäämään kunnan alueen tarjontaa, joka tukee seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioimista myönteisellä tavalla. Luvun lopussa on keinovalikoimaa toimialoille, joita ei ole muuten käsitelty, kuten kaupunkisuunnittelu ja yleinen turvallisuus. Keinoja voivat olla seuraavat:

Opetustoimi:

1. Kunnan kouluissa ja kasvatustilanteissa yhteistyössä kunnan opetustoimen, koulujen henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa laaditaan omat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat, joissa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus otetaan huomioon ja pohditaan konkreettisia keinoja tilanteen muuttamiseksi.
2. Väkivallan, koulukiusaamisen ja nimittelyn ehkäisyssä ja siihen liittyvissä ohjeistuksissa voidaan kiinnittää erityistä huomiota sukupuolen ja seksuaaliseen moninaisuuteen liittyvään kiusaamiseen ja nimittelyyn, kuten homotteluun. Homotteluun ja seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvään koulukiusaamiseen pitää puuttua vähintään yhtä tehokkaasti kuin muuhunkin kiusaamiseen. Jos opiskelijoille ei selvästi ja koko koulun henkilökunnan toimesta yhteisesti viestitä, että homottelu ja sukupuolittunut kiusaaminen ovat väärin, saattavat nuoret ja lapset luulla, että seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvä kiusaaminen ja nimittely ovat sallittuja tai jopa suotavia. Turvallinen koulu ja oppimisympäristö olisi suotava kaikille. Myös opettajille, joista monet ovat kokeneet heidän kohdistuvaa homottelua, huorittelua tai muunlaista seksu-

aalista häirintää, vaikka se on kielletty laillakin. Kunnan pitäisikin pyrkiä aktiivisesti luomaan opettajille ja muulle koulujen henkilöstölle työilmapiiri, jossa tällaista nimittelyä ja häirintää ei esiinny.

3. Kouluissa ja oppilaitoksissa pohditaan oman opetus suunnitelman heteronormatiivisuutta. Käydään läpi oppisisältöjä ja opetusmateriaalia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta. Onko perusviestinä opetuksessa se, että kaikki ovat tai kaikista tulee aikuisena heteroseksuaalisia? Näyttäytyykö sukupuoli aina kaksijakoisena, joissa biologisesti määritellyt sukupuoliryhmät esitetään toisilleen vastakkaisina? Keinoina purkaa tätä opetuksen ja oppimateriaalin heteronormatiivisuutta ovat opettajien ja opiskelijoiden kriittisyyden kasvattaminen normia kohtaan ja moninaisuutta huomioivan aineiston käyttö. Vanhoja opetusmateriaaleja ei tarvitse välttämättä hylätä, vaan opettaja voi esimerkiksi tuoda esiin kirjoista heteronormatiivisuutta korostavat kohdat ja siten opettaa kriittistä lukutapaa opiskelijoille. Esimerkiksi jos kirjassa kirjoitetaan ”...murrosiässä nuoret suuntaavat tunteensa vastakkaiseen sukupuoleen...”, voi opettaja käynnistää keskustelun siitä, millä tavoin lause on puutteellinen ja yksinkertaistava.
4. Opiskelijoiden perhetaustat voivat olla monenlaisia ja osalla lapsista ja nuorista toinen tai molemmat vanhemmat kuuluvat seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin. Näille ja muille opiskelijoille tulisi rakentaa kuvaa maailmasta, jossa tämä perheiden moninaisuus on näkyvässä. Koulukirjoille tyypillinen ”idyllisen” heteroperheen kuvasto ei yksinään tarjoa tätä. Opetuskeskusteluissa voisi jo peruskoulun alkuluokilla rakentaa moninaisempaa kuvaa perheistä. Perheet, joissa näihin vähemmistöihin kuuluvia on vanhempina, tulisi huomioida kokonaisina perheinä, ja opettajien ja muiden koulun työntekijöiden pitäisi lisätä valmiuksiaan perheiden moninaisuuden kohtaamisessa koulun arjessa.
5. Monet lapset ja nuoret kokevat koulussa tuotetut sukupuolirajat ja määritykset ongelmallisina. Voiko poika valita tyttömäiseksi mielletyn tekstiilityön? Entä pitääkö tytön olla kiinnostunut tyttöjen liikunnalle tyypillisistä rytmisistä liikuntamuodoista, vai voisiko hän osallistua poikien kanssa jalkapallon peluuseen? Määritelläänkö opiskelijat selvästi toisistaan erillisiksi, mutta sisäisesti yhtenäisiksi poikien ja tyttöjen ryhmiä, vai erotetaan yksilölliset toiveet ja tarpeet sukupuolirajojen yli. Huolehditäänkö myös huonosti koulussa pärjävistä tytöistä ja hiljaisista pojista, vai saavatko pojat enemmän mahdollisuuksia mellastaa ja kaiken huomion, ”kun ahkerat tytöt pärjäävät itsestäänkin”? Kenen tarve on määrittellä kaikki opiskelijat joko tytöiksi tai pojiksi? Tilastojen kerääjien kenties, ei välttämättä lasten ja nuorten itsensä. Koulut voisivat aktiivisesti purkaa sukupuolijakoja ja -rajoja sekä tehdä turvallista tilaa erilaisille sukupuolittuneille ja sukupuolittamattomille valinnoille ja ratkaisuille.

6. Koulun tilojen suunnittelussa voisi huomioida sen, ettei lasten ja nuorten tarvitse riisutua sukupuolitetuissa ryhmätiloissa. Verhoin ja välisein suojatut suihku- ja pukeutumistilat sekä yksittäiset vessat, joita ei edes tarvitse merkitä sukupuolitunnuksin, voivat olla keinoja suojata lasten yksityisyyttä.
7. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat lapset ja nuoret ja myös nuoret, joiden vanhempi tai läheinen kuuluu näihin vähemmistöihin voi tarvita erityistä tukea ja tietoa, jota koulu voi tarjota. Osa tästä tuesta ja tiedosta voidaan välittää opetuksen yhteydessä, jolloin siitä hyötyvät kaikki muutkin. Kouluterveydenhuolto ja muut tukipalvelut sekä opettajien ja opiskelijoiden väliset keskustelut voivat tarjota mahdollisuuden nuorille pohtia seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyviä kysymyksiä. Lapset ja nuoret eivät tiedä, voivatko he keskustella aihepiiristä aikuisten kanssa tai he epäilevät, voivatko he luottaa aikuisiin. Olisikin tärkeää, että kouluterveydenhoitajille ja opettajille olisi osaamista teemojen kohtaamisesta sekä keinoja madaltaa kynnystä nuoren ottaa aiheet puheeksi. Voisivatko kouluterveydenhoitajat kertoa opiskelijoille muun tiedotuksen yhteydessä, että heidän kanssaan aiheista voi keskustella, tai voisivatko he terveydenhoitotarkastusten yhteydessä kysyä, haluaako opiskelija keskustella näistäkin teemoista?
8. Opetustoimi ei rajaudu vain varhaiskasvatukseen ja peruskoulutukseen. Vastavasti teemat tulisi huomioida ammatillisessa koulutuksessa ja lukioissa sekä niissä koulutusinstituutioissa, joiden organisaatioissa kunnat ovat mukana, olivatpa ne sitten ammattikorkeakouluja, opistoja tai muita koulutusorganisaatioita. Niiden opetussuunnitelmiin, ohjeistuksiin, kurssi- ja opetussisältöihin sekä toimintakulttuureihin vaikuttamalla pystytään lisäämään kunnan osaamista seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioivalla tavalla.

Nuorisotoimi:

1. Nuorisotoimen asiakastyön, tilaisuuksien ja tapahtumien peruslähtökohdaksi pitäisi ottaa sen seikan huomioiminen, etteivät kaikki nuoret ole heteroseksuaalisia tai sukupuolinormien mukaisesti sukupuoltaan toteuttavia. Toimintoja suunniteltaessa ja kehitettäessä olisi arvioitava, miten ne palvelevat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia nuoria. Usein tällainen näkökulma auttaa huomioimaan muunlaisen seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvän moninaisuuden ja edistää nuorten yksilöllisten piirteiden huomiointia ohi tiukkojen sukupuolitettujen lähtökohtaletusten.
2. Keskeisenä tavoitteena olisi saada toimintaan mukaan myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia nuoria, jotka nykyään usein jättäytyvät toiminnasta pois liian tiukoiksi kokemiensa sukupuolinormien, hetero-oletuksen tai kiusaamisen pelon takia. Voisi miettiä, olisiko mahdollista järjestää erilaista vä-

hemmistöihin kuuluvia nuoria houkuttelevaa toimintaa, ryhmiä, joissa teemana olisi mm. seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus tai ihmisoikeudet, tai ryhmiä, jotka olisi nimenomaisesti suunnattu nuorille, jotka haluavat pohtia seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyviä teemoja ja kohdata muita samankaltaisia nuoria. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä tavoittavia ryhmiä tai tapahtumia suunniteltaessa ja niistä tiedotettaessa olisi hyvä toimia yhteistyössä lähialueen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestön kanssa.

3. Kunta voisi rahoittaa lähialueellaan toimivien seksuaali- ja sukupuolivähemmistönuorille suunnattua toimintaa, jota toteuttaa esimerkiksi paikallinen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestö. Kunta voisi tukea näiden järjestöjen nuorille suunnattua toimintaa esimerkiksi tarjoamalla sille tiloja (kuten esimerkiksi Helsingissä ja Turussa on tapahtunut) tai rahoittamalla erilaisia nuorten tilaisuuksia ja tapahtumia.

Kirjastotoimi:

1. Kirjastotoimen tehtävänä on palvella koko kunnan väestöä ja olisi hyvä, että kirjahankinnoissa niin tieto-, kauno-, lasten- ja nuortenkirjallisuuden kuin tilattavien lehtien ja muiden julkaisujen (musiikki, elokuvat ym.) osalta huomioitaisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt.
2. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä käsittelevistä teoksista olisi hyvä laatia erillinen listaus ja tiedottaa sen olemassaolosta. Erikseen voisi esimerkiksi koota teoslistauksen niistä julkaisuista, joiden perusteella esimerkiksi koulujen ja oppilaitosten opiskelijat voivat tehdä esitelmiä aihepiiristä. Tällaisesta listauksesta voisi tiedottaa kouluja ja oppilaitoksia. Koulujen ja oppilaitosten kirjastojen kanssa voi tehdä yhteistyötä, jotta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöaiheinen kirjallisuus olisi laajalti erityisesti nuorten saatavissa.
3. Kirjastossa voi järjestää erilaisia kirjanäyttelyitä, joissa teemana on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Tällaisia kirjanäyttelyitä on järjestetty mm. Turun, Oulun ja Helsingin kaupunginkirjastoissa ja ne ovat saaneet myönteistä palautetta. (ks. esim. Turun kaupunginkirjaston näyttelystä: <http://www05.turku.fi/kirja/linkit/valikoimaluettelot/rakkaus.htm>)
4. Kirjastoissa järjestetään erilaisia keskustelutilaisuuksia ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemoista voisi tällaisia keskusteluja tai luentosarjoja järjestää (esimerkiksi aiheista lesbous kirjallisuudessa tai transihmiset kulttuurissa/mediassa). Muun muassa Vantaan ja Helsingin kaupungin kirjastoissa on järjestetty seksuaalivähemmistöaiheisia keskustelutilaisuuksia. Lukupiirit, joissa käsitellään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöaiheisia teoksia, ja jotka ovat suunnattu kaikille kiinnostuneille, voisivat olla yksi keino edistää moninaisuuden näkymistä ja kuulumista.

5. Lähialueen kuntien kirjastojen kesken voi tehdä yhteistoimintaa siten, että edellä mainitut kirjallisuuslistaukset voidaan tehdä yhteistyössä useammin kirjaston kesken ja kirjallisuusnäyttelyt voivat olla kiertäviä. Uusia aihepiiriin liittyviä kirjahan-kintoja voitaisiin tehdä keskitetysti tai huomioiden se, että lähialueen kirjastojen kanssa ei tilata samoja kirjoja, vaan pyritään monipuoliseen alueelliseen tarjontaan.

Kulttuuritoimi:

1. Kulttuuritoimi kunnasta toiseen tarjoaa vaihtelevasti erilaisia kulttuuripalveluja kuntalaisille ja monia palvelumuotoja voi kehittää niin, että niiden suunnittelussa ja toteutuksessa huomioitaisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemat ja näihin vähemmistöihin kuuluvat. Samalla voisi laajemminkin pohtia, miten kulttuuripalvelut voisivat olla osaltaan purkamassa heteronormatiivisia lähtökohtia. Nämä näkökulmat voivat koskea yhtä hyvin teatteria, musiikkia, kuoroja, näyttelyitä, kuvataideharrastuksia kuin muitakin taiteen ja kulttuurin toimialoja. Millaisia taidehankintoja kunnan tiloihin tehdään? Millaisia näyttelyitä järjestetään tai tuetaan kunnan rahoilla? Millaisia teatterituotantoja suositaan ja keitä kutsutaan esiintymään erilaisiin tapahtumiin? Millaisen ohjelmiston paikallinen orkesteri tai kuoro valitsee? Näillä päätöksillä ollaan osaltaan rakentamassa tilaa ja näkyvyyttä seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjolle tai päinvastoin viedään tuota tilaa ja näkyvyyttä.
2. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat taiteilijat ja kulttuurikentän toimijat ja heidän osaamisensa tulisi ottaa paremmin mukaan kunnan kulttuuripalvelujen kehittämistyössä.
3. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöteemaisia kulttuuriryhmiä ja -tapahtumia voidaan tukea kunnan toimesta. Kunnan kulttuuritoimi voi aktiivisesti itse käynnistää tapahtumia ja tilaisuuksia, joissa esitellään seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen elämää ja kulttuuria.
4. Museoissa voitaisiin järjestää näyttelyitä, jotka kertoisivat paikkakunnan tai alueen lesbo- ja homokulttuurista eri vuosikymmeniltä, tai jotka esittelisivät jotain tiedettyä paikkakunnan seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulunutta merkkihenkilöä. Tai ainakaan tämän merkkihenkilön seksuaalista suuntautuneisuutta tai sukupuoli-identiteettiä ei tarvitsisi erityisesti salailla. Vantaan kaupungin museo on suunnittelemassa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöaiheista näyttelyä vuodelle 2007.

Liikuntatoimi:

1. Liikuntatoimessa voidaan miettiä, onko palvelujen rakenteessa tai tiedottamisessa joitain tekijöitä, jotka tekevät palvelujen käyttämisestä hankalampia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Pohtivatko seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat, syrjitäänkö tai kiusataanko heitä joissain liikuntaharrastuksissa, joita kunta järjestää? Ovatko kunnan palvelut suunnattu sukupuoltaan odotusten mukaan ilmaiseksi heteroseksuaaleille, vai onko odotusarvona, että myös muunlaiset kuntalaiset palveluita käyttävät?
2. Kunta voisi yhteistyössä paikallisen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestön kanssa järjestää erityisiä ryhmiä tai tapahtumia, joilla näihin vähemmistöihin kuuluvia innostettaisiin liikkumaan ja huolehtimaan terveydestään. Tai liikuntatoimi voisi järjestää ryhmiä, joihin houkuteltaisiin väkeä erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestöjen tiedotuskanavien kautta, vaikka itse toiminnat olisivatkin suunnattu kaikille halukkaille. Toisinaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia saa paremmin houkuteltua ryhmiin, joita ei ole rajattu pelkästään naisten tai pelkästään miesten ryhmiksi, toisinaan ehkä nimenomaan sukupuolittain jaetut ryhmät toimivat paremmin: tässäkin kirjion on hyvä olla laaja. Hetero-oletusta voi purkaa aktiivisestikin: Jos esimerkiksi järjestetään tanssikurssi, voisi ilmoituksessa olla mainittuna, että tanssiparit voivat olla millaisia tahansa eli miespareja, naispareja tai eri sukupuolta olevien pareja.
3. Kunnan liikuntatoimen ohjeistuksissa voitaisiin suoraan kertoa, että kaikenlainen häirintä, nimittely, kiusaaminen ja syrjintä myös seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen perusteella on kiellettyä. Vinkkejä tasa-arvoisesta liikuntatoiminnasta saa Suomen Liikunta ja Urheilu (SLU) järjestön kotisivuilta ja heidän Reilu peli-hankkeen Lupa kuulua, lupa näkyä -opaskirjasesta (http://www.slu.fi/mp/db/file_library/x/IMG/12931/file/Opaskuvitettu.pdf).

Moninaisuuden huomioiminen muissa kuntapalveluissa:

1. Kunnan alueen pitäisi olla rakennettu niin, että siinä otettaisiin huomioon erilaisten kuntalaisten ja heidän perheidensä moninaisuus. Asuinalueiden suunnittelun ei tulisi olla ydinperhelähtöistä ainoastaan, vaan monenlaiset perhemuodot huomioivaa.
2. Kunnan asuntojärjestelyissä tulisi varmistaa, ettei seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia tai samaa sukupuolta olevien kumppanien parisuhteita kohdella epätasa-arvoisesti esimerkiksi vuokra-asuntoja jaettaessa.

3. Kunnan alueella tulisi olla mahdollisuudet moninaiisiin kulttuureihin ja tapoihin elää. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta tärkeää, että näiden vähemmistöjen suosimilla alueilla ja koko kunnan alueella olisi turvallista liikkua ja elää. Seksuaalivähemmistöihin kuuluvien suosimilla alueilla ei pitäisi joutua pelkäämään väkivaltaa eikä häirintää.
4. Kunta voisi yhdessä poliisin ja paikallisen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestön kanssa laatia suunnitelman, millä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa väkivaltaa ja häirintää saadaan ehkäistyä ja miten siihen olisi helpompi puuttua.
5. Kunnan matkailupalveluissa voisi huomioida myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ja tiedottaa heidän tapaamispaikoistaan, jos sellaisia on, tai ottaa muuten huomioon, etteivät kaikki paikkakunnalle saapuvat matkailijat ole heteronormeja täyttäviä. Ainakin kaupunkien infopisteissä olisi hyvä olla tietoa siitä, missä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat matkailijat voivat tavata toisiaan. Helsingin kaupungin matkailupalveluissa tämä on jo huomioitu ja kaupunkia on markkinoitu homoystävällisenä matkailukohteena.
6. Kunnan vetovoimaisuuden lisäämiseksi yhtenä lisäkeinona voi olla kunnan markkinoiminen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoiseen ilmapiiriin pyrkivänä ja moninaisuutta arvostavana. Tämä koskee yhtä hyvin uusia asujia, työntekijöitä kuin yrityksiäkin. Kunta voi ottaa nämä tekijät vetovoimaisuustekijäksi vain, jos on näyttöä ja katetta lupauksille. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät synny tai säily ilman tekoja.

Heteronormatiivisuuden ongelma koulussa ja muutos

Kouluilla, opettajilla ja opiskelijoilla on monia mahdollisuuksia purkaa heteronormatiivisuutta ja kyseenalaistaa hetero-olettamus. Aina se ei ole helppoa eikä useinkaan muutospyrkimysten taustalla ole kokonaisvaltaista näkemystä muutoksen suunnasta. Opetusviranomaiset eivät ole tarjonneet ohjelmaa, jolla heteronormatiivisuuteen liittyviä ongelmia olisi mahdollista karsia. Myös heteronormatiivisuuden haastaminen on arkea kaikissa kouluissa, vaikka sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvien normien ja käytäntöjen haastaminen ei olisikaan niin näkyvää, kuuluvaa, tuntuvaa tai läpileikkaavaa kuin heteronormatiivisuuden ylläpito. Heteronormatiivisiin käytäntöihin reagoidaan eri tavoin eri kouluissa, opiskelijaryhmissä ja tilanteissa ja yksittäisten koulun toimijoiden kesken suhtautumistavat ja vaikutukset vaihtelevat. Koulujen kulttuurit vaihtelevat ratkaisevasti keskenään. Koulun ilmapiiri vaihtuu ajan kuluessa. Koulujen sisällä on erilaisia tyylejä, tapoja ja kulttuureja, joita ylläpitävät erilaiset tilankäyttöstrategiat, opiskelijaryhmät, yksittäiset opiskelijat ja koulun eri työntekijät.

Heteronormatiivisuutta kyseenlaistavia, toisin tekemisen tapoja ovat seuraavat keinot:

Heteroseksuaalisuuden luonnollistamisen ja sen itsestäänselvyyden sekä heterokeskuisyyden ja hetero-olettamuksen purkaminen.

Eri sukupuolta olevien suhteiden nimeäminen heteroseksuaaliseksi ja heteroseksuaalisuuden mieltäminen ja esittäminen yhdeksi mahdollisuudeksi, ei ainoaksi lähtökohdaksi.

Sukupuolten ja seksuaalisuuksien kirjon ja monitasoisuuden esiintuominen.

Tyttöjen keskinäisten ja poikien keskinäisten erojen tunnustaminen ja sukupuoli­kategorioiden poissulkevuuden kyseenalaistaminen.

Samojen asioiden edellyttäminen ja vaatiminen sukupuolesta riippumatta ja stereotyyppisten sukupuoli- ja seksuaalimielikuvien kritisointi.

Homoseksuaalisuuden ja heteroseksuaalisuuden välisen raja-aidan kaataminen.

Sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvän kiusaamisen tiedostaminen, ehkäisy ja siihen puuttuminen.

Sukupuolesta ja seksuaalisuudesta riippumatta ystävyy­ ja rakkaussuhteiden ja läheisyyden salliminen ja arvostaminen.

Seksuaalisuuksiin ja sukupuoleen liittyvien halujen, nautintojen ja mahdollisuuksien tunnustaminen ja tiedostaminen sekä hyväksyminen.

Ei-heteroseksuaalisten ja sukupuolirajoja rikkovien nuorten tukeminen.

Nämä ja kaikkien nuorten turvallisuudesta huolehtiminen voivat olla mahdollisuuksia, kun pyritään murtamaan säröjä heteronormatiiviseen kulttuuriin.

Opettajista koulukulttuurin muuttaminen voi tuntua mahdottomalta tai ainakin vaikealta, kun vastassa ovat pitkät perinteet ja opiskelijoiden, muiden koulun työntekijöiden ja kenties vanhempien vaateet ja tottumukset. Toisaalta nämä samat toimijat voivat myös kaivata muutoksia ja olla hyviä yhteistyökumppaneita muutos­prosessissa. Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyviä ajattelutapoja ja käytäntöjä ylläpidetään arjessa ja niitä voi myös siinä haastaa. Kaikkea ei tarvitse heti uudistaa, jos halutaan muutoksen käynnistyvän.

Vanhoja heteronormatiivisia oppikirjoja voi edelleen käyttää ja haastaa esimerkiksi opiskelijat pohtimaan, miksi oppikirjassa sanotaan, että murrosiässä kiinnostutaan vastakkaisesta sukupuolesta. Opettaja voi jättää sanomatta, että "sitten kun menette naimisiin..." ja korvata sen puheella mahdollisesta tulevaisuuden parisuhteesta. Pienistä puheen muutoksista voi aloittaa ja kokeilla miten oma kieli ja ajatus taipuvat käytäntöihin, jotka lisäävät moninaisuuden hyväksymistä ja heteronormatiivisen ajattelutavan kyseenalaistamista.

Vaiheet koulun kehitymisasteen mukaisesti ovat seuraavat:

- 1. Heteronormatiivisuuden läpäisemä koulu, jossa ei-heteroseksuaalisuutta ja sukupuolirajojen rikkomista ei ole huomioitu.*
- 2. Heteronormatiivisuuden läpäisemä koulu, jossa ei-heteroseksuaalisuutta ja sukupuolirajojen rikkomista käsitellään poikkeavuutena ja erikoisuutena suhteessa luonnolliseen ja tavalliseen heteroseksuaaliseen maskuliinisuuteen ja heteroseksuaaliseen feminiinisyteen.*
- 3. Heteronormatiivisuuden läpäisemä koulu, jossa ei-heteroseksuaalisuus ja sukupuolirajojen rikkomisen nähdään vaihtoehtona kuitenkin niin, ettei heteronormatiivisuutta kritisoida.*
- 4. Heteronormatiivisuuden osittain läpäisemä koulu, jossa ei-heteroseksuaalisuus ja sukupuolirajojen rikkomisen on näkyvää ja arvostettua kuten myös heteroseksuaalisuus ja heteroseksuaalinen maskuliinisuus ja heteroseksuaalinen feminiinisyys. Perinteiset valta-asetelmat menettävät tällöin merkitystään.*
- 5. Heteronormatiivisuuteen kriittisesti suhtautuva koulu, jossa opiskelijoiden, opettajien ja koulun ulkopuolinen moninaisuus tunnustetaan ja huomioidaan eri tasoilla, ja jossa pyritään aktiivisesti eroon heteronormatiivisuudesta ja sen aiheuttamista ongelmista.*

Suurin osa suomalaisista kouluista on vaiheessa kaksi ja kolme, jolloin heteronormatiivisuuden läpäisemässä koulukulttuurissa on vain pieniä säröjä muistuttamassa siitä, etteivät kaikki ihmiset toteuta odotettua heteroseksuaalista maskuliinisuutta tai heteroseksuaalista feminiinisyttä. Tosin koulujen ja koulun sisäisten ryhmi- en tai yksittäisten opettajien ja opiskelijoiden välisiä eroja ei voi liiaksi korostaa. Vaiheisiin neljä ja viisi vaaditaan koko koulun kulttuurin läpäisevää toimintaohjelmaa ja kaikkien koulun toimijoiden aktiivista asennemuutosta. Kuntien koulu- toimen ja koulujen johdon pitäisikin tarjota aktiivinen tuki koulun toimijoille, jotka ovat muutosprosessin toteuttajia. Heteronormatiivisten käytäntöjen ehkäisy lisää opiskelijoiden ja koulun työntekijöiden turvallisuutta, tasa-arvoa, lisääntyneitä oppimismahdollisuuksia ja kykyä rakentaa elämäänsä omista lähtökohdistaan käsin. Se tukee toisia kunnioittavaa käyttäytymistä ja kykyä rakastaa itseään.

6. YHTEISTYÖKUMPPANEITA JA LISÄTIETOA

6.1 SETA ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oma toiminta

Seta ry on valtakunnallinen ihmisoikeusjärjestö ja sosiaalialan järjestö, joka tarjoaa mm. ammatillista koulutusta sekä neuvonta- ja tukipalveluja seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyen. Seta ry:n koulutustoiminnan keskeinen tavoite on seksuaalisuuden ja sukupuolenmoninaisuutta ja yhdenvertaisuuskysymyksiä koskevan asiantuntemuksen lisääminen eri viranomaistahojen, työelämän organisaatioiden ja oppilaitosten toiminnassa.

Koulutustoiminnan ensisijaisia kohderyhmiä ovat viime vuosina olleet sosiaali- ja terveysalan toimijat sekä nuorisotyön ala ja oppilaitokset. Koulutusta on toteutettu lisäksi esimerkiksi yhteistyössä poliisitoimen kanssa. Setan tarjoamaa koulutusta toteuttavat ammatilliset työntekijät sekä Setan kouluttajaverkoston kuuluvat asiantuntijat ja vapaaehtoiset.

Setan toimintaa rahoittavat Raha-automaattiyhdistys ja opetusministeriö. Yhdistys on mukana myös useissa EU-rahoitteisissa yhteistyöhankkeissa, joihin sisältyy koulutustoimintaa.

Transtukipiste on Raha-automaattiyhdistyksen tuella vuodesta 1994 toiminut SETA ry:n valtakunnallisena palvelupisteenä sukupuoleen liittyvää ristiriitaa ja hämmennystä kokeville, sukupuoleltaan moninaisille ihmisille ja heidän perheenjäsenilleen. Transtukipiste on Suomen ainoa kaikille sukupuoleltaan moninaisille ja heidän läheisilleen psykososiaalisia tukipalveluja tarjoava ja kehittävä toimipiste.

Transtukipiste tarjoaa pääsosan maksuttomia tukipalveluja transihmisille - transsukupuolisille, transgendereille, transvestiiteille, intersukupuolisille sekä asiakkaille, joilla on jäsentymätöntä sukupuolen kokemista. Transtukipiste tuottaa ja kehittää palveluja transihmisten lapsille, kumppaneille ja vanhemmille sekä sukupuoleltaan epätavallisesti kokevien lasten ja nuorten tueksi. Transtukipisteen työssä käytetään sosiaalityön, perhe- ja verkostotyön sekä lyhytterapian menetelmiä, vertais- ja yhteisöllistä tukea sekä asiakasryhmiä osallistavia ja aktivoivia työmuotoja.

Tiedotus, koulutus ja konsultointi kuuluvat perustehtäviin. Transtukipiste on rakentamassa sukupuolen moninaisuuteen liittyvää ammatillista tietoperustaa ja verkostoja Suomeen. Tavoitteena on tiedottaa, kouluttaa ja verkostoitua niin, että asiakasryhmät tuen tarpeineen tulevat näkyviksi sosiaali- ja terveysalalla. Tavoitteena on tuoda uutta sanastoa ja näkökulmia sekä sosiaali- ja terveysalan sisäiseen ammatilliseen keskusteluun että yhteiskunnalliseen keskusteluun ja samalla vaikuttaa yleiseen tiedon tasoon sukupuolen moninaisuudesta.

Transtukipisteestä saa psykososiaalisia tukipalveluja henkilöt, joilla on tarvetta pohtia ja selvittää omaa sukupuoltaan tai saada neuvontaa sukupuolenkorjaushoitoprosessissa ja uuteen sukupuolirooliin opettelussa, tai juridista neuvontaa. Lisäksi se on yhteisö, josta on mahdollista saada tukihenkilöitä.

Seta ry:stä on mahdollista tilata koulutusta seksuaalisuuden, sukupuolten ja perhemuotojen moninaisuudesta peruskouluihin, lukioihin ja ammatillisiin oppilaitoksiin sekä Prometheus- leireille ja rippikoululeireille. Moninaisuuskasvatus ja -koulutus tarjoaa hyvän mahdollisuuden saada perustietoa seksuaalisuuden ja sukupuolten moninaisuudesta ja tilaisuuden oppia ja keskustella avoimesti homojen, lesbojen, bi- ja transihmisten elämästä. Seta tarjoaa oppilaitoksille erilaisia teema- ja koulutuspäiviä, infoiskuja ja luentoja.

Seta ja Transtukipiste tarjoavat eri ammatteihin opiskeleville ja niissä toimiville koulutusta, jossa on mahdollisuus tarkastella seksuaalisuuden, sukupuolten ja perhemuotojen moninaisuuden herättämiä tunteita, mielikuvia sekä uskomuksia ja tutustua homojen, lesbojen, bi- ja transihmisten elämään. Koulutuksessa on mahdollisuus saada tietoa mm. identiteettikehityksestä ja sosiaaliseen elämäntilanteeseen vaikuttavista tekijöistä. Siinä voi tutustua oman ammattialan mahdollisuuksiin kohdata, tukea ja ohjata ihmisiä ottaen huomioon heidän seksuaalisen ja sukupuolisen yksilöllisyytensä. SETA ry:stä ja Transtukipisteestä voi tilata täydennyskoulutusta, konsultaatiota, työpaikkakoulutusta sekä tukea moniammatillisten osaamisverkostojen rakentamiseen asiakkaiden ja perheiden tueksi. Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät tarvitsevat lisäkoulutusta tukeakseen vähemmistöryhmiin kuuluvia asiakkaita ja tuottaakseen laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja. Työntekijät tarvitsevat ympärilleen ammatillisia osaamisverkostoja työnsä tueksi. Nuorten ja heidän perheidensä tukemiseen tarvitaan päivähoidon, koulun, sosiaali- ja terveyspalvelujen tiivistä yhteistyötä ja nuoren syrjäytymistä ja vaikeuksia ennaltaehkäisevää työmallia sekä tarvittaessa aktiivista kriisityömallia. Koulutuksessa opiskelija voi syventää omaa osaamistaan seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen hoito-, neuvonta- ja terapiatyössä.

Koulutustoiminnan tavoitteena on, että kasvatus- ja palvelujärjestelmän toimintakulttuuri (päivähoito, koulu, sosiaali- ja terveyspalvelut) muuttuisivat vähitellen seksuaalisuuden, sukupuolten ja perhemuotojen moninaisuutta arvostavaksi ja tilaa antavaksi. Hyväksyvä ja moninaisuutta arvostava toimintakulttuuri johtaa tilanteeseen, jolloin myös vähemmistöryhmiin kuuluvat asiakkaat ja perheet saavat tukea omalta alueeltaan julkisista palveluista.

Setalla on ollut muutamia koulutushankkeita, joilla on pyritty kehittämään opetus-, sosiaali- ja terveyspalveluja, ja Seta on osallistunut kumppanina muutamiin ihmisoikeus- ja yhdenvertaisuushankkeisiin. Setalla on ollut muun muassa Solmuista silmuiksi –hanke (www.silmu.seta.fi), jossa koottiin verkostoa sosiaali- ja terveysalalla toimivista erityisosaajista, sekä ruotsinkielistä sosiaalipalvelutoimintaa kehittävä han-

ke, jonka keskuspaikkana oli Kruunupyö. Lisäksi Setalla on vielä meneillään Pohjois-Suomen nuorisohanke, jolla pyritään alueellisesti parantamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten asemaa ja heille tarjottuja palveluja. Lisää tietoa Setasta ja sen paikallisista jäsenjärjestöistä (mm. Rovaniemi, Oulu, Jyväskylä, Vaasa, Kuopio, Joensuu, Kruunupyö, Tampere, Lahti, Kotka, Tammisaari, Pori, Turku ja Helsinki) www.seta.fi ja Transtukipisteestä www.seta.fi/transtukipiste.

Suomessa on muutamia ammatillisia ryhmiä tai verkostoja, jotka pyrkivät parantamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ammattilaisten asemaa. Steam eli sosiaali- ja terveysalan lesbo-, homo-, bi- ja transtyöntekijöiden yhdistys (<http://koti.welho.com/jnissine/steam.htm>) sekä kirkon vastaava seksuaalivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden verkosto Arcus (www.arcusfinland.net) ovat tällaisia. Lisäksi lesbo-, homo-, bi- ja trans-opettajille suunnattu keskustelupiiri löytyy verkosta Setan kotisivujen kautta (www.kekkustelu.seta.fi).

6.2 Hankkeita

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –hankkeen tavoitteena oli kartoittaa tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työelämäkokemuksista ja herättää aihepiiristä keskustelua työelämän toimijoiden keskuudessa. Hankkeessa toteutettiin ensimmäinen laaja tutkimushanke ja sen yhteydessä julkaistiin neljä kirjaa ja koulutuselokuva. Hanke tuotti 28 min dvd-koulutusvideon ”Olla oma itsensä – seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä”. Videolla seitsemän erilaisiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa suomalaista kertoo kokemuksistaan työelämässä. Dvd-video on lainattavissa Suomen kaikkien kuntien kirjastoista. Koulutusikäyttöön sitä voi tiedustella Setasta tai työsuojelupiireistä. Hankkeen kumppaneina olivat Helsingin yliopiston sosiologian laitos, Stakes ja Seta ry. Se teki yhteistyötä kuntakoulutusosimusten puitteissa Espoon, Halikon, Helsingin, Lapuan, Riihimäen ja Salon kanssa. Hankkeen rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto ja työministeriö. Hanke alkoi vuoden 2001 lopussa ja päättyi 2006 alussa.

Kotisivu: www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal

Messiin

Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke Messiin -projekti: kumppaneina Seta ry, Aids-tukikeskus, A-klinikkasäätiö ja Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Koulutusta ja neuvontaa annetaan työyhteisöille ja ammatillisille verkostoille. Hanke palvelee ei –heteroseksuaalisia henkilöitä ja transihmisiä mahdollisissa erityistilanteissa esim. toimeentulovaikeudet, päihteiden liikakäyttö, hiv-tartunta, uuteen maahan muuttaminen, verkostojen puute tai asunnottomuus.

Kotisivu: www.messiin.info

SEIS ja Join In

SEIS- Suomi eteenpäin ilman syrjintää –hanke koulutti ja tiedotti yhdenvertaisuuslaista ja siinä kehitettiin moniperusteisen syrjinnän ehkäisymuotoja. SEIS-projektissa olivat mukana opetus-, sosiaali- ja terveys-, sekä sisäasianministeriö sekä yhteistyökumppaneina erilaiset tasa-arvoelimet ja järjestöt. Join In -hanke toimii samankaltaisesti syrjintää vastustaen, yhdenvertaisuudesta tiedottaen ja kouluttaen.

Yhdenvertaisuussivusto

www.yhdenvertaisuus.fi

SEIS -hanke

www.join.fi/seis

Tasa-arvon tikapuut

www.join.fi/tikapuut

Monikko

Monikko-hanke on Työterveyslaitoksen hallinnoima kolmivuotinen ESR-rahoitteinen tutkimus- ja kehittämishanke, joka tähtää tasa-arvon lisääntymiseen työpaikoilla. Siinä samoin kuin edellä luetelluissa hankkeissa yhtenä tarkastelun kohteena olevan teemana ovat olleet seksuaalinen suuntautuminen ja /tai sukupuolen moninaisuus.

Monikko

www.monikko.net/

6.3 Tutkimustietoa ja kirjallisuutta

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä –hanke julkaisi tutkimuskirjan "*Eihän heterotkaan kerro...*" *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. Työministeriö. Tutkimukset ja selvitykset 2/04.

Kirja on ilmainen, sen voi tilata työministeriöstä osoitteesta:

ESR -julkaisut

Työministeriö, RT-projekti

PL 34

00023 Valtioneuvosto

Sähköpostitse: esr.julkaisut@mol.fi

Kirjan voi tulostaa verkosta osoitteessa www.esr.fi

Kirja on käännetty englanniksi, ja se on saatavissa myös em. osoitteista.

”Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi” kirjaa voi myös tilata samasta osoitteesta.

Valikoima suomalaista pääasiassa yhteiskuntatieteellistä kirjallisuutta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä:

Teokset

- Ahola, Minna (2001) "Ihan perhe vaan". Lesboperheissä elävien nuorten perhekäsityksiä. Helsinki: Seta-julkaisuja 14.
- Autere, Hanna (1996) Lesboperhe ja päivähoito. Helsinki: Seta-julkaisuja 9.
- Charpentier, Sari (2001) Sukupuoliusko. Valta, sukupuoli ja pyhä avioliitto lesbo- ja homoliittokeskustelussa. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 69. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Hannuksela, Outi & Tölli, Nina (1998) Sukupuoleen selviytyminen: Seitsemän suomalaista transseksuaalia. Raportteja 224. Helsinki: Stakes.
- Hautanen, Tarja (2004) Yksitystilaisuus. Turkulaisten homojen ja lesbojen kulttuurihistoriaa. Kulttuurihistorian pro gradu- tutkimus. Turun yliopisto.
- Hekanaho, Pia Livia & Mustola, Kati & Lassila, Anna & Suhonen, Marja (toim.) (1996) Uusin silmin - Lesbinen katse kulttuuriin. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hiltunen, Rainer (1996) Virallisesti ventovieraat. Samaa sukupuolta olevien parisuhteet lainsäädännössä. Helsinki: Seta-julkaisuja 8.
- Huotari, Kari (1999) Positiivista elämää. Hiv-tartunnan saaneiden selviytyminen arjessa. Sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 2/99. Helsinki: Yliopistopaino.
- Huuska, Maarit (1998) Transseksuaalien sukupuoli-identiteetin rakentuminen. Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipolitiikan laitoksen sarja tutkimuksia A:30. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ilmonen, Kaisa & Kekki, Lasse (2004) Pervot pidot. Homo-, lesbo- ja queer-näkökulmia kirjallisuuden tutkimukseen. Helsinki: Like.
- Ivalahti, Seppo (1998) Poikani on homo. Äitien suhtautuminen poikiensa homoseksuaalisuuteen. Helsinki: Seta-julkaisuja 11.
- Jämsä, Juha (2003) Isä, joka on homo – homomiehen perhe ja vanhemmuus. Sosiologian pro gradu-tutkimus. Helsingin yliopisto, <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/val/sosio/pg/jamsa/>
- Juvonen, Tuula (2002) Varjoelämää ja julkisia salaisuuksia. Tampere: Vastapaino.
- Kaartinen, Auli & Kurkinen, Marjaana & Malinen, Outi & Pakkanen, Johanna (toim.) (1993) Toisenlaisia naisia. Elämäntarinoita. Helsinki: Meikänainen Oy.
- Kaskisaari, Marja (1995) Lesbokirja. Tampere: Vastapaino.
- Kerosuo, Maya (1998) Explanations for Cross Dressing in Male Transvestites and Transgenderists. Turku: Åbo Akadmi, Psykologiska Institutionen. (julkaisematon)
- Kuosmanen, Paula (2001) Äitien ja lesbojen arkipäivän tilanteita. Performatiivis-diskursiivinen tarkastelu. Naistutkimusraportteja 2000.1. Helsinki: Tasa-arvoasiain Neuvottelukunta, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Laki ja samaa sukupuolta olevien parisuhteet (1999) Työryhmän ehdotus. Lainvalmisteluosaston julkaisu. Helsinki: Oikeusministeriö.

Latokangas, Pirjo (1994) Tie hämmennyksestä sitoutumiseen. Homomiehen identiteettikehitys. Helsinki: Seta-julkaisuja 3.

Lehtonen, Jukka (1995) Seksuaalivähemmistöt koulussa. Seta-julkaisut 6. Helsinki: SETA ry.

- (2001) Internetsivustot ei-heteroseksuaalisille nuorille miehille. www.eurogayway.org/suomi/.

- (2003) Seksuaalisuus ja sukupuoli koulussa. Näkökulmana heteronormatiivisuus ja ei-heteroseksuaalisten nuorten kertomukset. Helsinki: Yliopistopaino ja Nuorisotutkimusverkosto.

Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) (1997) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Lehtonen, Jukka (toim.) (1999) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

- (2000) Yhtä tavallisia kuin muut. Lukiolaisten käsityksiä seksuaalivähemmistöistä. Helsinki: Seta-julkaisut 12.

- (2002) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

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

Lietzen, Erkki (1993) Peruskoulun ja lukion arvomaailmasta suhteessa homoseksuaalisuuteen. Ainedidaktiikan seminaarityö. Kasvatustieteenlaitos, Turun yliopisto. (julkaisematon)

Luopa, Pauliina (1993) Lesboidentiteetin kehitys näkyväksi ja avoimeksi elämäntavaksi. Seta-julkaisut 3. Helsinki: SETA ry.

Malinen, Jari (2005) Peruskoulun yhdeksäsluokkalaisten käsitykset seksuaalivähemmistöistä. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan pro gradu-tutkimus. Jyväskylä.

Nissinen, Jussi (1995) Homo- ja biseksuaalisuuden huomioonottaminen päihdehuollossa. Sosiaalipsykologian pro gradu- tutkielma. Helsingin yliopisto. (julkaisematon)

Oranen, Hanna (1995) Lesboidentiteetti ja kristillisuus. Helsinki: Seta-julkaisuja 7.

Pellinen, Sinikka (toim.) (1997) Homoseksuaalinen identiteetti ja kristillinen usko. Helsinki: Kirjaneliö.

Rastas, Merja (1992) Oikeus oman identiteetin mukaiseen elämään? Tutkimus transseksuaalien elämästä ja asemasta Suomessa. Raportteja 55. Helsinki: Sosiaali- ja terveyshallitus.

Sievers, Kai & Stålström, Olli (1984) Rakkauden monet kasvot. Espoo: Weilin+Göös.

Stålström, Olli (1997) Homoseksuaalisuuden sairausleiman loppu. Gaudeamus, Tampere.

Toivonen, Eeva-Kaisa (2003) Elämä transvestiittina – osa-aikatyön ulostuloprosessi. Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma. Helsingin yliopisto.

Valkonen, Miia (2003) Avoimena ammatissa. Homo-, lesbo- ja bi-opettajien kokemuksia. Helsinki: Seta ry ja Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.

Valtanen, Kari (1991) Mielenterveyspalvelut ja homoseksuaalinen asiakas. Mielenterveystyötä tekevien tiedot ja asenteet homoseksuaalisuudesta. Kansanterveystieteenlaitoksen tutkielma, Oulun yliopisto. (julkaisematon)

Viitala, Kukka-Maaria (1999) Genderoitu yhteiskunta: Näkemyksiä sukupuoleen, identiteettiin ja transseksuaalisuuteen. Kulttuuriantropologian pro gradu- tutkielma. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Wickman, Jan (2002) *Transgender Politics. The Construction and Deconstruction of Binary Gender in the Finnish Transgender Community.* Åbo: Åbo Akademi Univeristy Press.

Artikkelit:

Aarnipuu, Tiia (2002) Sateenkaariperheellisiä työssä ja poissa työstä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.* Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Charpentier, Sari (2004) Heteronormatiivisuus ja työelämäntavaksi yli 45-vuotiaiden kertomana. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04.* Helsinki: Työministeriö.

Grönfors, Martti & Haavio-Mannila, Elina & Mustola, Kati & Stålström, Olli (1984) *Esitietoja homo- ja biseksuaalisten ihmisten elämäntavasta ja syrjinnästä.* Teoksessa Sivers, kai & Stålström, Olli (toim.) *Rakkauten monet kasvot.* Espoo: Weilin+Göös.

Hiltunen, Rainer (1999) Rikoksesta tasa-arvoon – homoseksuaalien oikeudellisen aseman kehittyminen. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999.* Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

- (2002) Työsyrjinnän kieltö Suomessa ja Euroopan unionin lainsäädännössä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.* Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Heikkinen, Teppo (1994) Heteroseksismi ja homojen marginaalistaminen. Teoksessa Sipilä, Jorma & Tiihonen, Arto (toim.) *Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan.* Tampere: Vastapaino.

- (1997) Homomiesten jokapäiväisen elämän rakentuminen tilassa. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) *Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina.* Helsinki: Edita.

- (1999) Heteronormatiivisesti rajattu koti homomiesten elämässä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999.* Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

- (2002) Homomiehet heteronormatiivisesti rajatuilla työpaikoilla ja työyhteisöissä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.* Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Hoffman, Heidi (2002) Työhyvinvointi toimisto- ja palvelualoilla. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.* Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Huotari, Kari (1997) Elämää hi-viruksen kanssa - positiivisena ja negatiivisena. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) *Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina.* Helsinki: Edita.

- (1999) Näkymättömät hiv-tartunnan saaneet homoyhteisössä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999.* Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

- (2002) Hiv-positiiviset homo- ja bimiehet työelämässä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä.* Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Huotari, Kari & Lehtonen, Jukka (2000) Hiv-tartuntariskit miesten välisessä seksissä. Seksuaaliterveyden teemanumero. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauskirja 4/2000.

Huuska, Maarit (2002) Transihmiset - sukupuoleltaan moninaiset työelämässä. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Ivalahti, Seppo (1997) Vanhempien suhtautuminen lastensa homoseksuaalisuuteen. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Juvonen, Tuula (1997) Normatiivisen hyvän harhat. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Karjalainen, Erja (1997) Ruumiillinen vuorovaikutus osana lesbojen fysioterapeuttista kuntoutusta. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Kaskisaari, Marja (1997) Homoparisuhdekeskustelu -diskurssi ja performatiivi. Teoksessa Jokinen, Eeva (toim.) Ruumiin siteet. Tekstejä eroista, järjestyksistä ja sukupuolesta. Tampere: Vastapaino.

- (2002) Työuupumuksen yhteys sukupuolistaviin rakenteisiin. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

- (2004) Nuorten lesbojen ja bi-naisten työssä jaksaminen. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

Kettunen, Eero (1999) Homoseksuaalisuus kirkollisessa keskustelussa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Kuosmanen, Paula (1997) Lesboäidit + lapset = lesboperhe? Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

- (2002) Lesbovanhempien taktiikat, perhe-esitykset ja sukupuolityylit työpaikoilla. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Kurri, Katja (1997) Ammattietiikka ja vallankäyttö - psykologit lesbouden rakentajina. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Lahelma, Elina (1996) Vallan haastamista? Opettajien kokemuksia oppilaiden sukupuolisesta häirinnästä. Kasvatus 5/96.

- (2002) Opettajien seksuaalinen nimittely - valtasuhteen haastamista. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Lehtonen, Jukka (1996) Yhteiskunnan heterojärjestys ja seksuaalivähemmistöjen arki. Teoksessa Dahlgren, Taina & Kortteinen, Juhani & Lång, K.J. & Pentikäinen, Merja & Scheinin, Martin (toim.): Vähemmistöt ja niiden syrjintä Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino.

- (1998) Heteroseksuaalisuus oppikirjoissa - lähtökohtana ei-heteroseksuaalisten nuorten kokemukset. Teoksessa Helve, Helena (toim.) Nuorten arki ja muuttuvat rakenteet. Nuorisotutkimus 2000, 5/98. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- (1998) Nuoret ei-heteroseksuaaliset miehet ja homoidentiteetin mallit. *Psykologia*, 33 (1998): 6.
- (1999) Piilossa ja näkyvissä. Seksuaalisuuden kirjo koulussa. Teoksessa Tolonen, Tarja (toim.) Suomalainen koulu ja kulttuuri. Tampere: Vastapaino.
- (1999) Homottelu ja heteronormatiivinen kiusaaminen koulussa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Homo fennicus*. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- (1999) Homot väkivallan kohteina. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Homo fennicus*. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.
- (2000) Ei-heteroseksuaaliset ja transsukupuoliset ihmiset Suomessa. Teoksessa Kontula, Osmo & Lottes, Ilsa (toim.) *Seksuaaliterveys Suomessa*. Helsinki: Tammi.
- (2002) Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- (2002) Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- (2002) Seksuaalista tasa-arvoa työelämään. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) *Seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- (2002) Kaapissa avoimesti ja piilossa julkisesti. Ei-heteroseksuaaliset nuoret naiset kertovat ja vaikenevat seksuaalisuudestaan. Teoksessa Aaltonen, Sanna & Honkatukia, Päivi (toim.) *Tulkintoja tytöistä*. Helsinki: SKS.
- (2002) Heteronormatiivisuus ja sen haastaminen yliopistoissa. *Pedaforum* 1/2002, 7-8.
- (2003) Heteronormatiivisuus ja nimittely - opiskelijoiden sukupuolien ja seksuaalisuuksien rajojen rakentamista. Teoksessa Sunnari, Vappu & Kangasvuo, Jenny & Heikkinen, Mervi & Kuorikoski, Niina (toim.) *Leimattuna, kontrolloituna, normitettuna - Seksuaalisoitunut ja sukupuolistunut väkivalta kasvatuksessa ja koulutuksessa*. Oulu: Oulun Yliopistopaino.
- (2003) Ei-heteroseksuaaliset nuoret heteronormatiivisessa koulussa. Teoksessa Lahelma, Elina & Gordon, Tuula (toim.) *Koulun arkea tutkimassa. Yläasteen erot ja erilaisuudet*. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusvirasto.
- (2004) Heteronormatiivisuus seksuaalikasvatuksen haasteena. Teoksessa Kosunen, Elise & Ritamo, Maija (toim.) *Näkökulmia nuorten seksuaalikasvatukseen*. Raportteja 282. Helsinki: Stakes.
- (2004) Heteronormatiivisuus ja sukupuoliytylit työelämässä – Näkökulmana seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöihin kuuluvien kokemukset. Teoksessa Toiviainen, Hanna & Väänänen, Tuula & Hemminki, Elina (toim.) *Ulkonäkö, työelämä, terveys. Aiheita 20*. Helsinki: Stakes.
- (2004a) Seksuaalivähemmistöön kuuluvat nuoret työmarkkinoilla. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- (2004b) Ammatinvalinta ja ei-heteroseksuaalisuus. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

- (2004c) Sukupuolivähemmistöt ja ammatinvalinta. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

- (2004d) Työ tekijäänsä odottaa. Ammattijärjestöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

- (2004) Näkymättömät nuorten mallit – Seksuaalivähemmistöön kuuluvat opettajat. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

- (2005) Heteroita oomme kaikki? Kasvatuksen heteroseksuaalinen normi. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus voimavaraksi. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

Mankkinen, Teija (2002) Miesvaltaisen alan ilmapiiri: esimerkkinä suomalainen palolaitos. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Mustola, Kati & Vanhala, Anna (2004) Seksuaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

Mustola, Kati (2004) Sukupuolivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.

Nissinen, Jussi (1997) Päihdeongelmien jäsentäminen ja hoitaminen. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveystalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

- (1997) Verkostot osana hoidollista vuorovaikutusta. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveystalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

-(1999) Homo- ja bimies sosiaali- ja terveystalveluissa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveystalveluministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

-(1999) Homoseksuaalisuus ja isyys. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveystalveluministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

Nykänen, Marja (2002) Helsingin yliopiston syrjinnän vastainen suunnitelma. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.

Pakkanen, Johanna (1996) Hänen ruusuiset käsivartensa - missä kulkevat Suomen lesbokirjallisuuden rajat? Teoksessa Hekanaho, Pia Livia & Mustola, Kati & Lassila, Anna & Suhonen, Marja (toim.) (1996) Uusin silmin - Lesbinen katse kulttuuriin. Helsinki: Yliopistopaino.

- Pimenoff, Veronica (1998) Transseksuaalisuuden diagnoosi ja hoito rakentuu potilaan ja lääkärin yhteistyöllä. SuomenLääkärilehti 53.
- Ronkainen, Suvi (1997) Biseksuaalinen kokemus ja biseksuaalinen identiteetti. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.
- Ruotsalainen, Ritva (1995) Kadotettu sukupuoli. Tiede & Edistys 20 (4) 1995.
- Salo, Aija (2004) Duunarina, naisena ja lesbona työyhteisössä. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- Socada, Maria (1997) Lesbot terveydenhuollon asiakkaina. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.
- Stålström, Olli & Nissinen, Jussi (2000) Seksuaalinen tasavertaisuus edistää seksuaalista hyvinvointia. Teoksessa Kontula, Osmo & Lottes, Ilsa (toim.) Seksuaaliterveys Suomessa. Helsinki: Tammi.
- Stålström, Olli & Ross, Michael (1984) Ihmissuhteet, elämäntavat ja identiteetit. Teoksessa Sievers, Kai & Stålström, Olli 1984 Rakkauden monet kasvot. Espoo: Weilin+Göös.
- Suhonen, Marja (2002) Kaapissa Jumalan nimeen - homoseksuaalisten työntekijöiden asema Suomen evankelisuterilaisessa kirkossa. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- Toivonen, Eeva-Kaisa (1997) Trans-ihmisten arki. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Nissinen, Jussi & Socada, Maria (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen - lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.
- Tötterman, Anna & Nissinen, Jussi (1989) Kokemuksia terveyspalveluista. Setä-lehti 4/1989.
- Valkonen, Miia (2002) Homo-, lesbo- ja bi-opettaja työssään. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- Valve, Katri (2004) Arki ja kutsumus. Seksuaalivähemmistöjen kokemuksia kirkon työyhteisöissä. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- Vanhala, Anna (2004) Olla jotain muuta mitä on? Seksuaalivähemmistöjen avoimuus ja hyvinvointi terveydenhuollon työyhteisöissä. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (2004) ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö.
- Wickman, Jan (1999) Trans-ihmiset ja homoliike. Teoksessa Lehtonen, Jukka (toim.) Homo fennicus. Miesten homo- ja biseksuaalisuus muutoksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Naistutkimusraportteja 1/1999. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta.

- 1/02 Vaihtovalmennushankkeet Suomessa vuosina 1993-2001.
Arviointi- ja kehittämiskeskus. Marju-Riitta Ilmonen 2002
- 2/04 "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä.
Jukka Lehtonen & Kati Mustola (toim.) 2004
- 2b/04 "Straight people don't tell, do they...?" Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work.
Edited by Jukka Lehtonen and Kati Lehtola 2004
- 3/05 Pehmeän ja kovan yrittämisen rajamaastossa.
Pirkko Lehtinen, Lapin yliopisto, Sosiaalityön laitos 2005
- 4/05 Kohti tuloksellisempaa ja vaikuttavampaa projektitoimintaa. Selvitys ESR-osarahoitettujen
maahanmuuttajahankkeiden onnistumisista ja onnistumisten edellytyksistä.
Petri Uusikylä ja Risto Karinen, Net Effect Oy 2005
- 5/05 Rinnakkaisista kehityspoluista projektitoiminnan koostamiseen. ESR-projektien merkitystä työvoiman
palvelukeskusten ja yhteispalvelupisteiden toiminnan tukemisessa koskeneen selvityksen loppuraportti.
Sosiaalikehitys Oy Sanna-Mari Lyytinen, Leila Partanen, Pekka Rissanen, Hannele Syrjä,
Arnkil Dialogues Robert Arnkil, Spangar Negotiations Timo Spangar 2005
- 6/05 Osaa, jaksaa ja työllistyy? Ikääntyvien osaamista, jaksamista ja työllistymistä tukevien
ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikuttavuus.
Jyri Manninen & Saara Luukkainen, Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia 2005
- 7/05 ESR-osarahoitettujen hankkeiden tulokset ja vaikutukset henkilöstön kehittämiseen.
Selvityksen loppuraportti.
Päivi Mäntyneva, Mikko Kuoppala Evalua Praxis Oy & Timo Aro ja Pauli Juuti 2005
- 8/06 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi.
Jukka Lehtonen 2006
- 10/03 Missä lymyävät hyvät käytännöt? Rakennetyöttömyys ja hyvät käytännöt rakennerahastoissa.
Sosiaalikehitys Oy Robert Arnkil, Timo Spangar, Jarmo Nieminen, Sari Pitkänen,
LTT-Tutkimus Oy Jari Karjalainen, Työelämän tutkimuskeskus Simo Aho 2003

