

*Inkeri Tanhua, Sinikka Mustakallio, Marita Karvinen, Maarit Huuska,
Milla Aaltonen*

Tietopaketti

SUKUPUOLEN MONINAI- SUUDEN HUOMIOIMISESTA

oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille

KUVAILEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	13.5.2015
Tekijät	Toimeksiantaja
Inkeri Tanhua Sinikka Mustakallio Marita Karvinen Maarit Huuska Milla Aaltonen	Sosiaali- ja terveysministeriö
Muiston nimi	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä
Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille	

Tiivistelmä

■ Tasa-arvolain uudistus laajensi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tietopaketti tarjoaa tasa-arvolain uudistuksen käytäntöön viemisen tueksi tietoa sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn etenkin oppilaitoksissa, työpaikoilla ja viranomaisten toiminnassa.

Tietopaketti esittelee kehittämissuunnitelmia työpaikoille, oppilaitoksille ja viranomaisille, sekä kuvaa syrjintätilanteissa toimimista ja syrjinnän ennaltaehkäisyä syrjityksi tulleen kannalta. Tietopaketti myös kertoo tasa-arvolaista ja tasa-arvolain uudistuksesta, sekä havainnollistaa esimerkein sitä, mitä syrjintä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella voi olla. Lisäksi tietopaketti sisältää muuta syventävää materiaalia, kuten tarinoita sekä kysymyksiä ja vastauksia -osion. Tietopaketti on tarkoitettu hyödynnettäväksi esimerkiksi koulutusten suunnittelussa, kehittämissuunnitelmassa tai itseopiskelussa.

Asiasanat

sukupuoli, syrjintä, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, vähemmistöt

Sosiaali- ja terveysministeriön
raportteja ja muistioita 2015:22


Muut tiedot
www.stm.fi

ISSN-L 2242-0037
ISSN 2242-0037 (verkkopainos)
ISBN 978-952-00-3583-9
URN:ISBN:978-952-00-3583-9
<http://urn.fi/> URN:ISBN:978-952-00-3583-9

Kokonaissivumäärä
58

Kieli
Suomi

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	13.5.2015
Författare	Uppdragsgivare
Inkeri Tanhua Sinikka Mustakallio Marita Karvinen Maarit Huuska Milla Aaltonen	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
Rapportens titel	
Informationspaket om beaktande av mångfalden av kön för läroanstalter, arbetsplatser och myndigheter	
Referat	
<p>■ I och med reformen av jämställdhetslagen utsträcktes förbuden mot diskriminering på grund av kön så att de gäller även diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Som stöd för omsättandet av reformen av jämställdhetslagen i praktiken erbjuder informationspaketet information om hur man beaktar mångfalden av kön och förebygger diskriminering i synnerhet vid läroanstalter, på arbetsplatser och i myndigheternas verksamhet.</p> <p>Informationspaketet innehåller utvecklingsförslag för arbetsplatser, läroanstalter och myndigheter och beskriver med fokus på den som utsätts för diskriminering hur man ska handla i diskrimineringsituationer och förebygga diskriminering. Informationspaketet redogör också för innehållet i jämställdhetslagen och reformen av jämställdhetslagen samt belyser genom exempel vad diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck kan vara. Dessutom innehåller informationspaketet annat fördjupande material såsom berättelser och ett avsnitt med frågor och svar. Informationspaketet är avsett att användas t.ex. i planeringen av utbildningar och utvecklingsarbetet eller i självstudier.</p>	
Nyckelord	
diskriminering, jämställdhet, jämställdhetsplaner, kön, minoriteter	
Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2015:22	Övriga uppgifter www.stm.fi/svenska
ISSN-L 2242-0037 ISSN 2242-0037 (verkkojulkaisu) ISBN 978-952-00-3583-9 URN:ISBN:978-952-00-3583-9 http://urn.fi/ URN:ISBN:978-952-00-3583-9	Sidoantal 58
	Språk Finska
	 SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

SISÄLLYS

Tekijöiden saate	6
1 Johdanto	7
2 Sanasto – Mitä sukupuoli, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu tarkoittavat? 8	
2.1 Tasa-arvolain määritelmät	8
2.2 Sanasto sukupuolesta ja sukupuolen moninaisuudesta	8
3 Tasa-arvolaki ja lain uudistus.....	11
3.1 Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajenivat	11
3.2 Tasa-arvolain kanssa samaan aikaan uudistui yhdenvertaisuuslaki.....	11
3.3 Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä	12
3.3.1 Tasa-arvolain syrjinnän kiellot	12
3.3.2 Erityiset syrjinnän kiellot työnantajille, oppilaitoksille ja palveluiden tarjoajille	12
3.3.3 Esimerkkejä syrjinnästä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella13	
3.4 Tasa-arvolaki velvoittaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa	15
3.4.1 Työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma.....	15
3.4.2 Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma.....	17
3.4.3 Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja viranomaisen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma	18
4 Syrjintätilanteissa toimiminen ja syrjinnän ennaltaehkäisy	19
4.1 Mitä voin tehdä kohdattuani syrjintää?.....	19
4.1.1 Tunne oikeutesi	19
4.1.2 Keskustele	19
4.1.3 Hanki apua	19
4.2 Syrjinnän tunnistaminen	20
5 Kehittämisehdotuksia sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta tasa-arvosuunnittelussa	21
5.1 Miten sukupuolen moninaisuus huomioidaan työpaikan tasa-arvotyössä?.....	21
5.1.1 Työyhteisön tasa-arvosuunnitelma sisältää sukupuolen moninaisuuden arvostuksen	22
5.1.2 Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään	22
5.1.3 Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä	22
5.1.4 Helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen	22
5.1.5 Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja	22
5.1.6 Parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta saada itselleen sopivat työasut sukupuolen moninaisuus huomioiden.....	23
5.1.7 Varmistetaan mahdollisuus työtodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen	23
5.1.8 Erään työpaikan muistilista: kun työntekijä lähtee elämään kokemustaan vastaavassa sukupuoleessa työpaikalla	23
5.2 Miten sukupuolen moninaisuus huomioidaan oppilaitoksen tasa-arvotyössä?	24
5.2.1 Kehitetään oppimisympäristöä turvallisemmaksi kaikkien sukupuolten kannalta... 24	
5.2.2 Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään	24
5.2.3 Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä	24

5.2.4	Kehitetään sitä, miten opetuksessa ja oppimateriaaleissa käsitellään sukupuolen moninaisuutta	25
5.2.5	Puhutellaan oppilaita ja henkilöstöä ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa	25
5.2.6	Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja	26
5.2.7	Mikäli liikuntatunnit ja pukuhuonetilat on jaettu tyttöjen ja poikien tunteihin ja tiloihin, mietitään miten näistä käytännöistä voidaan joustaa tarpeen mukaan.....	26
5.2.8	Luodaan käytäntöjä, joilla ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää esimerkiksi opiskelijavalinnoissa ja opintasuoritusten arvioinnissa	26
5.2.9	Helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen.....	27
5.2.10	Varmistetaan mahdollisuus tutkintotodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen	27
5.3	Miten sukupuolen moninaisuus huomioidaan viranomaistoiminnassa?	27
5.3.1	Puhutellaan asiakkaita ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa	27
5.3.2	Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä	28
5.3.3	Lomakkeita ja järjestelmiä, joissa kysytään sukupuolta, kehitetään systemaattisesti niin, että niissä on enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa sukupuolelle.....	28
5.3.4	Arkaluontoisten tietojen poistaminen ja yksityisyyden suojan tarjoaminen asiointissa varmistetaan	28
5.3.5	Viranomaisten ammattiosaamista liittyen sukupuolen moninaisuuteen heidän omassa työssään kehitetään	28
5.3.6	Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja	29
5.3.7	Käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuutta kohdatessa.....	29
6	Kyselyn tulokset	30
6.1	Kyselyn toteutus ja taustamuuttujat	30
6.2	Sukupuolen moninaisuus työpaikan tasa-arvosuunnittelussa.....	31
6.3	Sukupuolen moninaisuus oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa	35
6.4	Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen viranomaistoiminnassa	40
7	Tarinoita sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta viranomaisten palveluissa ..	48
7.1	Tasa-arvon edistäminen varhaiskasvatuksessa -tarina	48
7.2	Terveystietäjä kuunteli nuoren sukupuoli-identiteetin kokemusta -tarina	49
7.3	Henkilökorttini omalla kuvallani -tarina.....	50
7.4	Historiatietoa.....	50
8	Kysymyksiä ja vastauksia	51
9	Lisätietoa, kirjallisuutta ja liitteet.....	54
9.1	Kirjallisuuskatsaus tutkimuksiin ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamasta syrjinnästä	54
9.2	Lisätietoa	55
9.3	Kirjallisuutta ja lähteet.....	56
9.4	Liite: kyselylomakkeet ja kyselyn toteutus	58

TEKIJÖIDEN SAATE

Me tietopaketin tekijät olemme erittäin iloisia siitä, että sosiaali- ja terveysministeriö päätti tilata tällaisen materiaalin. Tietopaketti sekä samaan aikaan laaditut eri kohderyhmille suunnatut esitteet tulevat olemaan tärkeä apuväline tasa-arvolain vuoden 2015 alusta voimaan tulleen uudistuksen käytännön toteuttamisessa ja sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisyssä. Kokemuksemme mukaan tällaista materiaalia on kaivattu työpaikoilla, oppilaitoksissa ja viranomaisten keskuudessa jo pitkään. Myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ja heidän läheistensä on tärkeää tietää oikeuksistaan.

Haluamme sanoa suuret kiitokset kaikille koulutusmateriaalin tekoon osallistuneille. Kehittämisasiideoita kerättiin nettikyselyn avulla. Yhteensä 55 henkilöä vastasi muun muassa Setan ja Transtukupiirteen Facebook-sivuilla jaetun avoimen kyselylinkin kautta kyselyyn. Avoimen linkin lisäksi kyselyä lähetettiin valikoiden muutamille oppilaitoksille, viranomaisille ja työmarkkinajärjestöjen edustajille. Kiitokset kaikille kyselyyn vastanneille, sekä tietopakettia eri vaiheissa kommentoineille henkilöille. Lisäkiitokset myös Aija Salolle ja hänen gradututkimukseensa liittyvään työpajaan osallistuneille. Kiitokset sosiaali- ja terveysministeriössä kuuluvat erityisesti Johanna Hautakorvelle, joka valvoi tietopaketin laadintaa ja antoi hyviä kommentteja sen kehittämiseen eri vaiheissa. Tahdomme kiittää myös henkilökorttia käsittelevän tarinan kirjoittajaa. Muut pidemmät tarinat, sekä kysymykset ja vastaukset -osio ovat tietopaketin tekijöiden käsialaa. Myös niiden taustalla on toisaalta monia kokemuksia aidoista tilanteista. Kiitos kaikille, joiden kanssa jaetut kokemukset ovat vaikuttaneet kirjoittamisen taustalla.

Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta on tuotettu sosiaali- ja terveysministeriön tilauksesta.

Tietopaketin ovat laatineet yhteistyössä WoM Oy, Seta ry ja Ihmisoikeusliitto ry. Inkeri Tanhua ja Sinikka Mustakallio (WoM Oy), Marita Karvinen ja Maarit Huuska (Seta ry), Milla Aaltonen (Ihmisoikeusliitto).

1 JOHDANTO

Tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) uudistus laajensi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämä tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta on muodostunut tasa-arvolain uudistuksen innoittamana. Tietopaketti tarjoaa apua sukupuolen moninaisuuden huomioimiseen ja syrjinnän ennaltaehkäisyyn etenkin oppilaitoksissa, työpaikoilla ja viranomaisten toiminnassa.

Tietopakettia varten tehdyn kyselyn mukaan kehittämisen varaa löytyy. Avoimeen linkkiin vastanneista 45 prosenttia koki, että omassa työyhteisössä sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset on otettu huomioon huonosti tai melko huonosti. Vastaavasti oman oppilaitoksen sukupuolen moninaisuuden huomioinnin koki huonoksi tai melko huonoksi 46 prosenttia. Toisaalta hyviäkin esimerkkejä on. Vastaajista 29 prosenttia koki, että omassa työyhteisössä sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon hyvin tai melko hyvin ja vastaavasti 24 prosenttia koki, että omassa oppilaitoksessa sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon hyvin tai melko hyvin. Vastaukset kertovat hienosti varsinkin nuorten kokemuksista, sillä vastaajista 38 prosenttia oli 25-vuotiaita tai nuorempia. Tämä on hyvä asia, sillä Euroopan perusoikeusviraston (FRA 2013) julkaiseman selvityksen mukaan suomalaisista sukupuolivähemmistöihin kuuluvista ihmisistä erityisesti nuoret ja matalatuloiset kokevat paljon syrjintää. Tietopakettia varten tehdyssä kyselyssä esille tuotuja parannusideoita ja eläviä esimerkkejä kannattaakin nyt hyödyntää kehittämistyössä.

Tietopaketti on laaja materiaali, jonka eri osia voit hyödyntää eri tavoin esimerkiksi koulutuksessa, kehittämistyössä, itseopiskelussa tai siksi, että haluat vahvistaa tietämystä omista tai läheisesi oikeuksistasi. Tietopaketin ydintä ovat etenkin luvut kolme, neljä ja viisi. Luvussa viisi esitellään kehittämis ehdotukset työpaikoille, oppilaitoksille ja viranomaisille ja luvussa neljä kuvataan syrjintätilanteissa toimimista ja syrjinnän ennaltaehkäisyä syrjityksi tullen kannalta. Myös tasa-arvolakia käsittelevä luku kolme on hyvä tuki kehittämistyölle. Luku havainnollistaa esimerkiksi tasa-arvolain syrjinnän kieltoja esittelemällä esimerkkejä syrjinnästä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Nämä ydinluvut on rakennettu niin, että voit lukea niistä halutessasi myös vain oppilaitoksia, työpaikkoja tai viranomaisia koskevat osiot.

Tietopaketin muut luvut antavat lisätietoa ja syventävät osaamista. Voit käyttää niitä esimerkiksi koulutusta suunnitellessasi lisämateriaalina. Luvussa kaksi, ennen kuin siirrytään tasa-arvolakia ja kehittämis ehdotuksia kuvaaviin lukuihin, kerrotaan sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta sanaston kautta. Sanojen laajemman määrittelyn tarkoitus on auttaa lukijaa pohtimaan sukupuolta ja sukupuolen moninaisuutta. Kehittämis ehdotusten jälkeen luvussa kuusi puolestaan esitellään tietopakettia varten toteutetun kyselyn tulokset laajemmin kuin kehittämis ehdotuksia käsittelevässä luvussa. Luvusta kuusi voit poimia vaikkapa koulutustilaisuuteen tietoa siitä, miten vastaajat kokivat sukupuolen moninaisuuden tällä hetkellä esimerkiksi työpaikoillaan ja oppilaitoksissaan. Luvussa seitsemän on tarinoita sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta viranomaisten palveluissa. Näitä tarinoita voi käyttää keskustelun pohjana ja havainnollistamaan hyviä tapoja kohdata sukupuolen moninaisuutta eri tilanteissa. Luvussa kahdeksan on käsitelty sukupuolen moninaisuuden kohtaamiseen liittyviä kysymyksiä tuomalla esille kysymyksiä ja vastauksia. Myös näitä esimerkkejä voi soveltuvin osin poimia eri tilanteisiin, tai ehkäpä löydät vastauksen kysymykseen, jota itse olet pohtinut. Luvussa yhdeksän on lyhyt kirjallisuuskatsaus tutkimuksiin, joissa käsitellään sukupuolivähemmistöjen kohtaamaa syrjintää. Luvussa yhdeksän esitellään myös lähteitä, joista löydät lisätietoa. Toivomme, että sekä tietopaketin ydinluvuista että syventävistä osioista on apua sukupuolen moninaisuuden huomioivaan tasa-arvotyöhön, syrjinnän ennaltaehkäisyyn ja syrjintätilanteissa toimimiseen.

2 SANASTO – MITÄ SUKUPUOLI, SUKUPUOLI-IDENTITEETTI JA SUKUPUOLEN ILMAISU TARKOITTAVAT?

Tasa-arvolakiin lisättiin määritelmät sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. Tässä esitetään ensin tasa-arvolakiin lisätyt määritelmät ja sen jälkeen pohditaan sukupuoleen liittyviä sanoja laajemmin. Ihmiset voivat käyttää monia eri nimityksiä kertoessaan omasta sukupuolestaan. Nämä nimitykset ja niiden määritelmät muuttuvat ajan kuluessa, ja laissa ei käytetä näitä määritelmiä. Onkin hyvä ratkaisu, että lainsäädäntö ei sisällä nopeasti muuttuvaa termistöä. Tietopaketin pohjaksi tehdyssä kyselyssä esitettiin kuitenkin toiveita siitä, että eri määritelmät esitellään mahdollisimman kattavasti. Niinpä tässä esitetty sanasto on laaja, ja se ei pyri yksinkertaistamaan käsiteltävää asiaa. Sanasto on myös pyritty kirjoittamaan niin, että se tuo esille, että sukupuolen määrittelyssä on aina kyse itsemäärittelystä. Tämän sanojen laajemman määrittelyn tarkoitus on myös auttaa lukijaa pohtimaan sukupuolta ja sukupuolen moninaisuutta.

2.1 TASA-ARVOLAIN MÄÄRITELMÄT

Tasa-arvolain 3 § sisältää seuraavat määritelmät:

Sukupuoli-identiteetti: Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisu: Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

2.2 SANASTO SUKUPUOLESTA JA SUKUPUOLEN MONINAISUUDESTA

Sukupuoli

Sukupuoli on fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien kokonaisuus. Fyysisestä näkökulmasta puhuessa tarkoitetaan esimerkiksi anatomiaa. Sukupuolen psyykkisellä ulottuvuudella tarkoitetaan sukupuolen kokemusta, muun muassa sukupuoli-identiteettiä. Sukupuolen sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan sukupuolen sosiaalisia merkityksiä, jotka vaihtelevat eri tilanteissa ja kulttuureissa. Jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa kokonaisuus.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan, oli se sitten nainen, mies tai jotain muuta.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tietoista ja tiedostamatonta esiintuomista pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Jokaisella on henkilökohtainen tapansa ilmaista sukupuoltaan, ja joskus se myös muuttuu elämän aikana.

Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan, että jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuolen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia.

Sukupuoliristiriita

Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen kehoaan tai toisten hänessä näkemää sukupuolta. Sukupuoliristiriitaa kokevien on mahdollista korjauttaa kehoaan vastaamaan kokemaansa sukupuolta esimerkiksi hormonien avulla ja kirurgisesti.

Virallinen sukupuoli

Virallisella sukupuolella tarkoitetaan väestörekisteriin kirjattua sukupuolimerkintää, joka voi olla nainen tai mies. Joskus puhutaan myös juridisesta sukupuolesta. Väestörekisterissä oleva sukupuolimerkintä voidaan vaihtaa tietyin laissa säädetyin edellytyksin.

Sukupuolivähemmistöt ja -enemmistöt

Oman sukupuoli-identiteetin kuvaamiseen on käytössä monia eri sanoja. Käytetyt sanat myös muuttuvat ajan kuluessa.

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiittejä, muunsukupuolisia ja intersukupuolisia henkilöitä. Trans-alkuisista termeistä käytetään joskus myös kattokäsitettä transihmiset ja myös muunsukupuoliset saatetaan sisällyttää transihmisiin. Sukupuolivähemmistöihin kuuluminen tai transihmisyys ovat kattokäsitteitä, ja omaa sukupuoli-identiteettiä kuvataan yleensä jollain muulla tavoin, esimerkiksi termeillä nainen, mies, muunsukupuolinen tai jollain muulla tarkemmin omaa sukupuoli-identiteettiä kuvaavalla sanalla.

Transsukupuolisuus määritellään usein niin, että ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä sukupuolta. Esimerkiksi henkilö, joka on syntymässä määritelty naiseksi, kokee itsensä mieheksi tai toisinpäin. Usein kokemukseen liittyy sukupuoliristiriidan tunne.

Kaikki ihmiset eivät koe olevansa naisia eivätkä miehiä. He saattavat kuvata itseään esimerkiksi sanoilla muunsukupuolinen tai transgender. Muunsukupuolisuudella kuvataan esimerkiksi kokemuksia monisukupuolisuudesta, sukupuolettomuudesta, ja kokemuksista mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella olemisesta.

Transvestiiteiksi itseään saattavat kutsua henkilöt, jotka voivat eläytyä eri sukupuoliin ajoittain, esimerkiksi pukeutumisen avulla.

Intersukupuolisuudella viitataan useimmiten siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät synnynnäisesti ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Esimerkiksi osaa syntyneistä lapsista ei voida yksiselitteisesti määritellä anatomian perusteella tytöksi tai pojaksi. Toisaalta intersukupuolisuus voidaan huomata myös vasta murrosiässä tai sen jälkeen. Intersukupuolisuus on yleiskäsite moneen eri tilaan. Intersukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla nainen, mies, muunsukupuolinen, intersukupuolinen tai jotakin muuta.

Sukupuolienemmistöiksi kutsutaan toisinaan niitä naisia ja miehiä, joiden sukupuolen ilmaisu, sukupuoli-identiteetti ja fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet ovat pääosin heille syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia. Sukupuolienemmistöistä käytetään myös nimitystä cis-sukupuoliset tai cis-ihmiset.

Termit cis ja trans ovat latinaa. Trans viittaa ylittämiseen ja toiselle puolelle liikkumiseen. Cis viittaa tällä puolella pysymiseen. Osa transsukupuolisista kuvaakin sukupuolenkorjausprosessia liikkeenä sukupuolesta toiseen, omaa kokemusta vastaavaan sukupuoleen. Transvestiiteistä osa kokee pukeutuvansa ja eläytyvänsä eri aikoina vastakkaisiin sukupuoliin. Vastaavasti osa cis-sukupuolisista kokee, että heille on tärkeää saada aina eläytyä samaan sukupuoleen. Toisaalta sekä trans- että cis-ihmisten kokemukset ja käsitykset sukupuolesta vaihtelevat, eikä niitäkään aina voi kuvata käyttäen kaksijakoista käsitystä sukupuolesta ja sukupuolen samalla puolella pysymisestä tai toiselle puolelle liikkumisesta. Trans- ja cis-ihmiset kokevat itsensä useimmiten naisiksi tai miehiksi. Jotkut transsukupuoliset toisaalta saattavat haluta lisätä sukupuolen kokemukseensa trans-etuliitteen ja määrittelevät itsensä transmiehiksi tai transnaisiksi. Myös cis-sukupuoliset saattavat toisinaan käyttää etuliitettä.

Seksuaalinen suuntautuminen

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa, jota valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset. Tämä tietopaketti ei käsittele syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Selvytyksen vuoksi tässä määritellään kuitenkin lyhyesti, mitä seksuaalinen suuntautuminen on. Sukupuoli ja seksuaalinen suuntautuminen myös liittyvät useissa arkielämän tilanteissa toisiinsa.

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan sitä, keihin ihminen tuntee vetovoimaa romanttisesti ja/tai seksuaalisesti. Määrittelyn perustana on sekä oman että vetovoiman kohteen sukupuoli. Seksuaalisen suuntautumisen identiteettejä ovat muun muassa hetero, homo, lesbo, bi / pan.

Heteroksi kutsutaan henkilöä, jolla on kyky tunkea romanttista ja/tai seksuaalista vetoa pääosin eri sukupuolta kohtaan. Homoksi kutsutaan henkilöä, jolla on kyky tunkea romanttista ja/tai seksuaalista vetoa pääosin samaa sukupuolta kohtaan. Bi on henkilö, jolla on kyky tunkea romanttista ja/tai seksuaalista vetoa sekä miehiä että naisia kohtaan, tai hän ei koe kohteen sukupuolta merkityksellisenä asiana.

Panseksuaalisuus tarkoittaa, että ei halua määrittellä suuntautumistaan koskemaan vain joitain sukupuolia tai ei koe sukupuolta olennaiseksi romanttisen tai seksuaalisen kiinnostuksen määrittäjäksi. Joidenkin mielestä bi ja pan ovat sama asia, mutta toisille on tärkeää käyttää binaariseen sukupuolijärjestelmään viittaavan termin bi sijaan termiä pan.

Joskus käytetään muitakin kuin edellä määriteltyjä termejä oman seksuaalisen suuntautumisen ja identiteetin kuvaamiseen. Esimerkiksi transsuuntautuneisuudella tarkoitetaan, että tuntee vetovoimaa transihmisiä kohtaan.

Aseksuaalisuus tarkoittaa, että tuntee vähän tai ei lainkaan seksuaalista vetovoimaa toisia henkilöitä kohtaan. Aseksuaali voi kuitenkin tunkea romanttista vetovoimaa ja halua läheisyyteen.

Omaa seksuaalista suuntautumistaan voi kuvata samaan aikaan useammallakin termillä. Tarkempi kuvaus voisi olla esimerkiksi panromanttinen aseksuaali. Seksuaalisen suuntautumisen identiteetit voivat myös muuttua elämän aikana.

Sukupuolinormit

Sukupuolinormatiivisuus rajaa sitä, mitä pidetään esimerkiksi tytöille ja pojille sopivana. Lisäksi sukupuolinormin mukaan sukupuolia on vain kaksi, ja nämä sukupuolet ovat toisilleen vastakkaisia ja muuttumattomia. Sukupuolinormatiivisuuteen liittyy myös se, että oletetaan kaikkien ihmisten olevan heteroseksuaalisia.

3 TASA-ARVOLAKI JA LAIN UUDISTUS

3.1 SUKUPUOLEEN PERUSTUVAN SYRJINNÄN KIELLOT LAAJENIVAT

Tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolaisissa veloitetaan edistämään tasa-arvoa muun muassa tasa-arvosuunnittelun keinoin, kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä ja säädetään oikeussuojakeinoista ja valvonnasta.

Vuoden 2015 alusta tuli voimaan tasa-arvolain uudistus, joka laajensi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisen perusteella. Lain mukaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee myös ennaltaehkäistä.

Lain tarkoitukseen lisättiin, että lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu lisättiin myös lain määrittelyihin. Lisäksi sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu mainitaan erikseen 7 §:ssä, joka koskee syrjinnän kieltoa, sekä 8 §:ssä, joka koskee syrjintää työelämässä. Tasa-arvolakiin lisättiin myös uusi kohta 6 c §:

6 c § Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.

Lain mukaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee siis myös ennaltaehkäistä esimerkiksi osana työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua.

Lainmuutoksen tarkoituksena on ennen muuta turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Kun ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää, parannamme samalla kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

Samaan aikaan tasa-arvolakiin tehtiin myös muita uudistuksia. Palkkakartoituksen velvoite täsmeni, ja oppilaitosten tasa-arvosuunnitelman teon velvoite laajeni kattamaan myös perusopetuksen.

3.2 TASA-ARVOLAIN KANSSA SAMAAAN AIKAAN UUDISTUI YHDENVERTAISUUSLAKI

Tasa-arvolain uudistuksen kanssa samanaikaisesti uudistui myös yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Yhdenvertaisuuslaki sisältää muun kuin sukupuolen perusteella tapahtuvan syrjinnän kiellot. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Aikaisemmin velvoite yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseen koski vain viranomaisia ja suunnitelmassa oli lain mukaan pakollista käsitellä vain etnistä taustaa. Nyt velvoite laajeni

kaikkiin syrjäntäperusteisiin ja koulutuksen järjestäjiin sekä työnantajiin. Työnantajan yhdenvertaisuussuunnitelman teon velvoite koskee, samoin kuin tasa-arvosuunnitelmankin teon velvoite, työyhteisöjä, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

Tämä tietopaketti keskittyy tasa-arvolain uudistukseen, joka laajensi sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot koskemaan myös syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

3.3 TASA-ARVOLAISIA KIELLETÄÄN SUKUPUOLEEN, SUKUPUOLI-IDENTITEETTIIN TAI SUKUPUOLEN ILMAISUUN PERUSTUVA SYRJINTÄ

Yleisellä tasolla syrjintä tarkoittaa henkilön tai ryhmän muita huonompaan asemaan asettamista tai huonompaa kohtelua jonkun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella. Sukupuoleen perustuvassa syrjinnässä on kyse huonompaan asemaan asettamisesta sukupuolen perusteella. Sukupuoleen perustuva syrjintä kielletään tasa-arvolaissa. Tasa-arvolain syrjintäkiellot koskevat muun muassa oppilaitoksia, työnantajia, viranomaisia, sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajia. Tässä esitellään syrjinnän kiellot sekä havainnollistavia esimerkkejä siitä, miten syrjintä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella voi ilmetä.

3.3.1 Tasa-arvolain syrjinnän kiellot

Tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää on (7 §):

- eri asemaan asettaminen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn perusteella (välitön syrjintä)
- eri asemaan asettaminen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella, paitsi jos menettelyllä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden (välillinen syrjintä)
- eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella (myös välillistä syrjintää)
- käsky tai ohje syrjiä
- oletukseen perustuva syrjintä
- syrjintä johonkuhun toiseen liittyvän syyn vuoksi (läheissyrjintä)
- sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä

3.3.2 Erityiset syrjinnän kiellot työnantajille, oppilaitoksille ja palveluiden tarjoajille

Työnantajia koskevat lisäksi tasa-arvolain erityiset syrjinnän kiellot (8 §, 8 a §, 8 d §), joiden nojalla syrjintää kokeneella on mahdollisuus saada hyvitystä. Tasa-arvolain 8 §:ssä kiellettyä syrjintää on esimerkiksi se, jos henkilö asetetaan epäedulliseen asemaan työhönotossa, palkkatai muiden palvelussuhteen ehtojen soveltamisessa tai työtehtävien jaossa, tai jos henkilö irtisanotaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi. Syrjintää on myös epäedulliseen asemaan asettaminen syrjintäasian käsittelyn vuoksi eli niin sanotut vastatoimet (8 a §). Vastatoimilla tarkoitetaan esimerkiksi palkankorotusten pois jättämistä, työaikojen valvonnan lisäämistä tai lomien järjestämisen hankaloittamista. Jyrkimmillään menettely ilmenee palve-

lussuhteen päättämisenä. Vastatoimien kiellon suoja koskee tasa-arvolakiin vedonneen henkilön lisäksi todistajia ja henkilöitä, jotka ovat avustaneet asiassa.

Oppilaitoksia koskee erityinen syrjinnän kieltö (8 b §), jonka nojalla syrjintää kokeneella on mahdollisuus saada hyvitystä. Tasa-arvolain 8 b §:ssä kiellettyä syrjintää on esimerkiksi se, että henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä tai opintosuoritusten arvioinnissa muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Kieltö koskee myös muuta oppilaitoksen tai muun koulutusta tai opetusta järjestävän yhteisön varsinaista toimintaa. Syrjintäkieltoja sovelletaan julkisiin ja yksityisiin koulutuksen järjestäjiin ja laajasti erityyppiseen koulutukseen. Erityinen syrjinnän kieltö ei koske kuitenkaan perusopetusta.

Palveluiden tarjoajia koskee lisäksi erityinen syrjinnän kieltö (8 e §). Myös tämä syrjinnän kieltö kattaa myös sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan syrjinnän. Eri-tyisten syrjintäkieltojen rikkomisesta voi vaatia hyvitystä käräjäoikeudessa.

3.3.3 Esimerkkejä syrjinnästä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella

Seuraavaksi esitellään esimerkkejä syrjinnästä. Esimerkit on laadittu pääosin todellisten ihmisten kertomien esimerkkien pohjalta, mutta tapauksia muokaten, eivätkä ne eivät kerro ratkaisuista syrjintätapauksista. Tasa-arvovaltuutetun mukaan tähän mennessä Suomessa on tiedossa vasta on yksi, todennäköisesti Suomessa ensimmäinen oikeuden ratkaisu, joka koskee syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Kyseessä on transsukupuolisen henkilön syrjintä työelämässä (Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2012). Seuraavat esimerkit on tarkoitettu ennen kaikkea havainnollistamaan sitä, minkä tyyppiset tilanteet saattavat olla syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Esimerkkejä välittömästä syrjinnästä:

Muunsukupuolinen nuori haki oppilaitokseen opiskelijaksi. Haastatteluissa häntä kohdeltiin ikävästi, eikä häneltä kysytty samoja kysymyksiä kuin muilta. Sen sijaan haastattelija kysyi asiattomia kysymyksiä hänen sukupuolestaan. Häntä ei valittu opiskelijaksi.

Työnantaja kieltäytyi palkkaamasta henkilön, joka oli sukupuolenkorjausprosessin alussa sillä perusteella, että hän epäili, etteivät muut työyhteisössä halua transihmistä työkaveriksi.

Nuori asioi TE-toimistossa. Hänen virallinen nimensä oli sukupuolineutraali ja hänen sukupuolen ilmaisunsa tulkittiin useimmiten pojaksi. Virkailija tarkisti hänen henkilöllisyystodistuksensa. Henkilöllisyystodistuksen mukaan nuori oli nainen. Virkailija ei uskonut, että nuori oli se henkilö, joksi hän esittäytyi. Virkailija merkitsi, että nuori ei saapunut sovittuun tapaamiseen.

Henkilö asioi terveystieteiden keskuksessa rannekeivun takia. Lääkäri katsoi hänen tietonsa, joissa kerrottiin myös hänen läpikäymistään sukupuolenkorjaushoidoista. Tiedot nähtyään lääkäri keskittyikin korjaushoitojen läpikäyntiin, eikä aikaa jäänyt rannekeivun hoitoon.

Transsukupuolinen nuori opiskeli hoitoalaa. Opiskelujen aikana hän kävi läpi myös sukupuolenkorjausprosessia. Käytännön harjoittelujaksolla hän sai huonot arvostelut sukupuolen ilmaisunsa perusteella, vaikka suoritti harjoittelujakson hyvin. Arvostelu keskittyi hänen sukupuolen ilmaisuunsa, eikä tehtävistä suoriutumiseen.

Liikunta-alan oppilaitoksessa oli vain naisten ja miesten pukuhuoneet ja pesutilat. Muunsukupuolinen nuori oli saanut opiskelupaikan oppilaitoksesta. Opiskelun alkaessa hän kertoi, että haluaisi keskustella siitä, mitä puku- ja pesutiloja hän voi käyttää. Oppilaitoksesta todettiin, että hän ei voi jatkaa opiskelua, koska hän ei pysty ongelmia aiheuttamatta käyttämään olemassa olevia puku- ja pesutiloja.

Esimerkki välillisestä syrjinnästä:

Oppilaitoksessa vakiintuneen käytännön mukaan kaikkia puhuteltiin joka lukukauden ja kurssin alussa heidän virallisilla nimillään, eikä käytännöstä suostuttu joustamaan missään tilanteessa. Käytäntö altisti häirinnälle muun muassa ne, jotka kokevat oman virallisen etunimensä itselleen sopimattomaksi siksi, että se ei vastaa heidän sukupuolen kokemustaan. Virallisen etunimen vaihtaminen saattaa viedä aikaa ja olla vaikeaa esimerkiksi alaikäisenä. Esimerkki kertoo mahdollisesta välillisestä syrjinnästä, koska oppilaitoksessa ei oltu valmiita joustamaan käytännöistä.

Välillisen syrjinnän tapauksessa voi menettelylle löytyä oikeuttamisperuste. Epäiltäessä välillistä syrjintää onkin selvitettävä, onko käytännölle olemassa hyväksyttävä syy.

Esimerkki oletukseen perustuvasta syrjinnästä:

Pitkä nainen siirtyi työskentelemään uuteen yksikköön. Pian siirron jälkeen uudessa yksikössä alettiin juoruilla, että hänen täytyy olla transsukupuolinen, koska hän on niin pitkä. Ajan myötä juoruilu ja häirintä paheni. Nainen kertoi esimiehelleen häirinnästä. Esimies ei puuttunut siihen mitenkään.

Esimerkki läheissyrynnästä:

Poika kävi koulua erällä yläasteella. Pojan isä on transvestiitti, ja kerran hän osallistui koulun vanhempainkokoukseen pukeutuneena naiseksi. Tämän jälkeen pojan opettaja alkoi kiusata poikaa kommentoiden hänen isänsä pukeutumista asiattomasti.

Nainen työskenteli asiantuntijatehtävissä. Työpaikalla tuli ilmi, että hänen aviomiehensä on transvestiitti. Työpaikan vuosittaisiin kesäjuhliin ei tämän jälkeen enää kutsuttukaan naisen aviomiestä, vaikka kaikki muut saivat avec-kutsun.

Nainen oli keskustellut viranomaisen kanssa siitä, että heidän koko perheensä osallistuisi tuetulle perheleirille. Ennen leirin alkua tuli ilmi, että naisen puoliso on transvestiitti. Viranomainen ilmoitti, että tällainen perhe ei voikaan osallistua leirille.

Häirintä on myös syrjintää

Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuoleen ilmaisuun perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä ovat tasa-arvolain mukaan syrjintää. Työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään siitä tiedon saatuaan (8 d §). Myös oppilaitoksen, etujärjestön sekä tavaroiden ja palvelujen tarjoajan tulee vastaavasti puuttua häirintään.

Häirinnällä tarkoitetaan ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe naisista, miehistä tai sukupuolivähemmistöistä
- vähättely henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella
- kiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen
- väärin sukupuolittaminen, esimerkiksi miehen kutsuminen naiseksi tai toisinpäin

Oppilaitoksissa, työpaikoilla ja viranomaistoiminnassa tulee ennaltaehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Syrjinnän ennaltaehkäisy voi sisältää etukäteen suunniteltuja toimintamalleja, joiden avulla puututaan syrjintätilanteeseen ja tarjotaan apua ja tukea syrjintää kohdanneelle. Mikäli syrjinnän ennaltaehkäisyssä onnistutaan, edellä kuvatun kaltaisia tilanteita ei pääse tapahtumaan. Mikäli syrjintää kuitenkin

kin tapahtuu, tulee toiminnasta vastaavan tahon – eli esimerkiksi työnantajan, koulutuksen järjestäjän tai viranomaisen – puuttua siihen.

3.4 TASA-ARVOLAKI VELVOITTAÄ EDISTÄMÄÄN SUKUPOULTEN TASA-ARVOA

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa, että kaikilla on samat oikeudet ja mahdollisuudet, sekä valta vaikuttaa omaan elämäänsä ja toimia yhteiskunnassa sukupuolesta riippumatta. Kaikille yhtä hyvän kohtelun toteutuminen edellyttää myös sitä, että eri sukupuolten erilaiset tarpeet, elämäntilanteet ja elämäkokemukset otetaan huomioon. Myös sukupuolen moninaisuus tulee huomioida.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumista yhteiskunnassa voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta: Minkälaisia sukupuolen ilmaisuja eri ammattiteissa ja asemissa olevien ihmisten keskuudessa näkyy? Arvostetaanko eri sukupuolen ilmaisuja yhtäläillä? Miten kuulet ihmisten puhuvan sukupuolesta eri tilanteissa? Missä kuulet esimerkiksi puhuttavan muunsukupuolisuudesta?

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, työnantajia ja koulutuksen järjestäjiä edistämään sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvon edistämistoimien osana tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Seuraavaksi käsitellään erikseen tasa-arvosuunnittelua työpaikoilla ja oppilaitoksissa, sekä toiminnallisen tasa-arvon edistämistä viranomaistoiminnassa.

3.4.1 Työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten tasa-arvoa (6 §). Säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistävillä työpaikoilla tulee myös laatia työpaikan henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma tasa-arvon edistämiseksi (6 a §). Työpaikoilla tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja tämä tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnittelussa (6 c §). Tasa-arvosuunnitelma tulee tehdä yhteistyössä työnantajan edustajien ja luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan (6 a §) sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelman valmistelun ensimmäisen vaihe on tasa-arvotilanteen selvitys, jonka perusteella laaditaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää monella tavalla. Lain vaatimien tilastojen lisäksi voidaan apuna käyttää esimerkiksi työpaikkojen tasa-arvo-ongelmia tai hyviä käytäntöjä kuvaavaa tutkimustietoa tai oppaita. Lisäksi voidaan keskustella tai kysyä henkilöstön mielipiteitä esimerkiksi tasa-arvokyselyllä.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi tarpeellista tietoa tasa-arvoselvitykseen voidaan kerätä esimerkiksi näin:

- Jos teet tasa-arvokyselyn tai keräät muussa kyselyssä tietoa tasa-arvon toteutumisesta, kysy myös sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi: Miten työyh-

teisöä tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt?

- Kysyttäessä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja häirinnästä kannattaa sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu sisällyttää kysymyksiin omaksi vaihtoehdokseen.
- Sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määritellä. Tulokset voidaan analysoida sekä sukupuolittain että kokonaisuutena. Tulokset tulee analysoida niin, etteivät yksittäiset vastaajat erotu.
- Käykää tasa-arvotyöryhmässä tai muussa pienryhmässä läpi oman ammattikunnan tai alan tyypillisiä kulttuureita ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä aiheuttavat kun halutaan arvostaa sukupuolen moninaisuutta

Huomaa kuitenkin:

- Tulee muistaa, että sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisuja.
- Palkkakartoitus ja tilastot laaditaan nainen/mies -jaottelulla.

Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös esimerkiksi keskustelemalla tasa-arvotilanteesta tasa-arvotyöryhmässä tai laajemmassa työpaikan työryhmässä. Keskustelun pohjaksi voidaan ottaa tutkimustietoa työpaikan tasa-arvokysymyksistä. Voidaan myös pohtia oman ammattikunnan tai alan tyypillisiä kulttuureita ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä totut ajattelutavat ja kulttuurit aiheuttavat kun halutaan edistää tasa-arvoa ja arvostaa sukupuolen moninaisuutta. Keskustelu voidaan toteuttaa eri tavoin esimerkiksi osallistavilla menetelmillä tai pienryhmäkeskustelujen avulla.

Työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksen tulee sisältää vähintään seuraavat tilastot sukupuolen mukaan eriteltynä: 1) erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin, 2) palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, sekä 3) palkoista ja palkkaeroista. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, onko saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä perusteettomia palkkaeroja, sekä laaditaan toimenpiteitä palkkauksen kehittämiseksi ja palkkasyrjinnän poistamiseksi. Palkkakartoitus ja muut tilastot tulee kerätä sukupuolittain eritellen, ja tämä on mielekästä toteuttaa nais / mies -jaottelulla. Vaikka tilastot tehdäänkin nais / mies -jaottelulla, tulee sukupuolen moninaisuus huomioida tasa-arvotilanteen selvityksessä muissa kohden.

Työpaikan tasa-arvotilanteen selvityksen pohjalta laaditaan tasa-arvosuunnitelmaan toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelman avulla kehitetään erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvon edistämistoimien osana tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Sekä tasa-arvotilanteen selvitys että tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet tulee tehdä työpaikalla yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien (esimerkiksi luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu) ja työnantajan edustajien kanssa. Voidaan esimerkiksi nimetä työpaikan tasa-arvotyöryhmä, joka sisältää sopivan edustuksen. Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista tulee myös seurata ja tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuosittain tai vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutus-suunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Tasa-arvolain mukainen työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan myös yhdistää. Samoin työpaikan tasa-arvotilanteen

selvitys voidaan tehdä samanaikaisesti kun selvitetään työpaikan yhdenvertaisuuden tilannetta. Tällöin pitää huolehtia, että kumpikin asia käsitellään riittävän hyvin ja lakien mukaisesti.

3.4.2 Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että eri sukupuolilla on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen (5 §). Tasa-arvon edistämiseksi tulee laatia vuosittain tai kolmeksi vuodeksi kerrallaan oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma yhdessä oppilaiden tai opiskelijoiden ja henkilöstön kanssa.

Velvoite tehdä oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia opetuksen järjestäjiä, jotka järjestävät lakisääteistä opetusta tai koulutusta. Vuoden 2015 tasa-arvolain uudistuksessa lain velvoite oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman tekoon laajennettiin koskemaan myös perusopetusta. Tasa-arvosuunnittelun velvoite kattaa näin ollen muun muassa peruskoulut, lukiot, ammattioppilaitokset, ammattikorkeakoulut, yliopistot ja vapaan sivistystyön oppilaitokset.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman tulee lain (5 a §) mukaan sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Oppilaitosten tulee tasa-arvon edistämistoimien osana myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (6 c §).

Tasa-arvosuunnitelman valmistelun ensimmäisen vaihe on tasa-arvotilanteen selvitys, jonka perusteella laaditaan tasa-arvoa edistävät toimet. Selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta voidaan tehdä monella tavalla. Selvityksessä kannattaa hyödyntää oppilaitosten tasa-arvoa käsittelevää tutkimusta, jota on tehty eri näkökulmista ja eri tyyppisistä oppilaitoksista. Lisäksi voidaan esimerkiksi tehdä opiskelijoiden tasa-arvokysely tai kerätä yhteen opiskelijoita keskustelemaan oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta. Voidaan myös kerätä tilastoja oppilaitokseen hakeneista, oppiainevalinnoista tai opintosuoritusten arvioinnista.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi tarpeellista tietoa voidaan kerätä esimerkiksi näin:

- Jos teet tasa-arvokyselyn tai keräät muussa kyselyssä tietoa tasa-arvon toteutumisesta, kysy myös sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi: Miten oppilaitostasi tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt?
- Kysyttäessä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja häirinnästä kannattaa sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu sisällyttää kysymyksiin omaksi vaihtoehtokseen.
- Sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määrittellä.
- Käykää tasa-arvotyöryhmässä, teemapäivässä tai opetuksessa läpi tyypillisiä ajattelu- ja toimintatapoja ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä aiheuttavat, kun halutaan arvostaa sukupuolen moninaisuutta.

Huomaa kuitenkin:

- Tulee muistaa, että sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisu.

- Tilastot tulee kerätä sukupuolittain ja tämä voidaan edelleen toteuttaa niin, että vertaillaan naisia ja miehiä tai tyttöjä ja poikia.

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista tulee myös seurata ja tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vuosittain tai vähintään joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvolain mukainen oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan myös yhdistää. Samoin oppilaitoksen tasa-arvotilanteen selvitys voidaan tehdä samanaikaisesti kun selvitetään oppilaitoksen yhdenvertaisuuden tilannetta. Tällöin pitää huolehtia, että kumpikin asia käsitellään riittävän hyvin ja lakien edellyttämällä tavalla.

3.4.3 Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja viranomaisen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (4 §) ja myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (6 c §). Tavoitteena on, että kaikilla on tasapuoliset mahdollisuudet asioida viranomaisessa ja käyttää palveluita. Lisäksi julkisten palveluiden tulee vastata yhtä hyvin eri sukupuolille tyypillisiin erilaisiin tarpeisiin ja elämäntilanteisiin.

Viranomaisen velvollisuudesta edistää tasa-arvoa palveluissa ja toiminnoissa säädetään tasa-arvolain 4 §:ssä:

4 § Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Viranomaisten toiminnan ja palveluiden tasa-arvon edistämistä kutsutaan usein toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi. Viranomaiset voivat laatia toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää voidaan ennaltaehkäistä osana toiminnallista tasa-arvosuunnittelua. Joka tapauksessa syrjintää tulee ennaltaehkäistä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvotyön pohjaksi tarvitaan tietoa tasa-arvotilanteesta. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi tarpeellista tietoa voidaan kerätä esimerkiksi näin:

- Jos teet tasa-arvokyselyn tai keräät palautetta, kysy myös sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi: Miten toimintaa tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt?
- Kysyttäessä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja häirinnästä kannattaa sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu sisällyttää kysymyksiin omaksi vaihtoehdokseen.
- Sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määritellä.
- Käykää pienryhmäkeskustelussa läpi tyypillisiä ajattelu- ja toimintatapoja ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä aiheuttavat, kun halutaan arvostaa sukupuolen moninaisuutta.

Huomaa kuitenkin:

- Sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua.
- Tilastot tulee kerätä sukupuolittain ja tämä voidaan edelleen toteuttaa niin, että vertaillaan naisia ja miehiä tai tyttöjä ja poikia.

Tietojen pohjalta laaditut toimenpiteet voidaan sisällyttää toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan, jos sellainen tehdään, tai esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnitelmaan tai toimintasuunnitelmaan. Jos viranomaisen on työnantaja tai koulutuksen järjestäjä, sen tulee edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää myös henkilöstöpolitiikassaan sekä koulutuksessa ja opetuksessa.

Tasa-arvolaki koskee kaikkia viranomaisia. Myös tämä tietopaketti on suunnattu niin valtion viranomaisille kuin kunnillekin.

4 SYRJINTÄTILANTEISSA TOIMIMINEN JA SYRJINNÄN ENNALTAEHKÄISY

4.1 MITÄ VOIN TEHDÄ KOHDATTUANI SYRJINTÄÄ?

Tämä kappale kertoo, kuinka voit toimia, jos kohtaat syrjintää sukupuolesi, sukupuoli-identiteettisi tai sukupuolen ilmaisusi perusteella.

4.1.1 Tunne oikeutesi

On hyvä, että tunnet oikeutesi jo etukäteen. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Myös oppilaitoksesi tai työpaikkasi tasa-arvosuunnitelma voi sisältää linjauksia siitä, että sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä on kielletty.

4.1.2 Keskustele

Jos mahdollista, keskustele tapahtuneesta tai tapahtuvasta syrjinnästä. Keskustelu saattaa ratkaista tilanteen niin, että syrjintä loppuu heti. Voit myös pyytää kirjallisen selvityksen tapahtuneesta. Työnantajan, oppilaitoksen ja muun koulutusta ja opetusta järjestävän yhteisön on annettava kirjallinen selvitys työnhakijalle, työntekijälle tai opiskelijalle, joka katsoo joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Selvitys auttaa arvioimaan, onko kyseessä syrjintä. Voit pyytää apua tai tukea jo keskusteluun ja yhteydenottoon.

4.1.3 Hanki apua

Riippuen siitä, missä olet kohdannut syrjintää, voit hakea apua seuraavilta tahoilta:

Työelämässä: Voit kääntyä esimiehesi puoleen tai työpaikkasi luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun puoleen. Näiden tahojen tulisi auttaa ja puuttua syrjintätilanteeseen. Jos luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua ei ole, ota yhteyttä omaan ammattiliittoosi. Työterveyden henkilökunta voi lisäksi tarjota tukea, joskaan he eivät voi viedä syrjintätapauksen käsittelyä eteenpäin. Mikäli kyseessä on häirintä, voi ohjeita ja neuvoja työpaikalle pyytää myös työsuojeluviranomaiselta.

Oppilaitoksessa: Voit kääntyä opettajan, oppilaitoksen työntekijän tai johdon puoleen. Kouluterveydenhuollosta voit saada tukea. Myös oppilaitoksen oppilaskunnalta voi pyytää apua. Varsinkin isommissa oppilaitoksissa on usein myös tasa-arvovastaava, jonka puoleen voit kääntyä.

Viranomaisen asiakkaana: Viranomaisen asiakkaana voi ottaa yhteyttä asiakaspalvelijoiden lisäksi organisaation johtoon. Viranomaisen päätöksestä voi yleensä valittaa tai kannella toimintaa valvovalle viranomaiselle.

Muun palvelun tarjoajan asiakkaana: Myös kaupallisen palvelun asiakkaana voi pyytää paikalle toisen asiakaspalvelijan tai esimiehen. Voit myös ottaa yhteyttä johtoon. Mikäli yritys tai muu organisaatio kerää asiakaspalautetta, voit viedä valituksia, kehittämisehdotuksia tai palautetta eteenpäin myös näitä reittejä.

Järjestöjen antama tuki:

Lisäksi voit kaikissa edellä mainituissa tilanteissa hankkia lisätietoa ja tukea järjestöjen kautta: Suomessa näitä ovat etenkin Setan Transtukipiste, Trasek ry ja DreamWearClub ry. Myös ulkomaisista järjestöistä löytyy materiaalia esimerkiksi ruotsiksi ja englanniksi.

Valvonta ja oikeudellinen neuvonta:

Tasa-arvovaltuutettu (www.tasa-arvo.fi) antaa ohjeita ja neuvoja henkilöille, jotka epäilevät joutuneensa tasa-arvolaisissa kielletyn syrjinnän kohteeksi. Muutoinkin tasa-arvovaltuutettu antaa tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä. Jos tasa-arvovaltuutettu havaitsee, että tasa-arvolain velvoitteita ei noudateta tai että säännöksiä rikotaan, hänen on pyrittävä estämään se ohjeiden ja neuvojen avulla.

Tasa-arvovaltuutettuun voi ottaa yhteyttä myös silloin, kun syrjintä johtuu useammasta perusteesta (moniperustainen syrjintä). Mikäli asia kuuluu yhdenvertaisuuslain piiriin, tasa-arvovaltuutettu ohjaa asian eteenpäin. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu (www.ofm.fi), yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset (www.tyosuojelu.fi).

Mikäli kyseessä on työturvallisuuslaissa (738/2002) kielletty häirintä tai työsuojeluviranomaisesta (55/2001) vastainen menettely, voi ohjeita ja neuvoja työpaikalle pyytää työsuojeluviranomaiselta. Oikeudellista neuvontaa saa myös asianajajilta, tai vähävaraiset voivat ottaa yhteyttä oikeusaputoimistoon (www.oikeus.fi/oikeusapu).

Työelämää, oppilaitoksia, etujärjestöjä sekä tavaroiden ja palvelujen tarjontaa koskevien tasa-arvolain syrjintäkieltojen (8 §, 8 a-e §) rikkomisesta voi saada hyvitystä, mutta se edellyttää hyvityskanteen nostamista kärjäoikeudessa. Syrjintätapausten käsittelyssä noudatetaan jaettava todistustaakkaa, eli syrjintää epäilevän näyttövelvollisuutta on kevennetty.

Mikäli epäilet, että on tapahtunut rikos, voit tehdä rikosilmoituksen poliisille.

4.2 SYRJINNÄN TUNNISTAMINEN

Lue myös tietopaketin kappale *Tasa-arvolaisissa kielletään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä*. Tässä kerrotaan kyseisen kappaleen lisäksi muutamia täydentäviä pohdintoja syrjinnän tunnistamisesta käytännön tilanteissa.

Kaikki huono kohtelu ei ole syrjintää. Syrjinnästä ei ole kyse esimerkiksi silloin, kun kaikki ihmiset saavat osakseen samanlaista huonoa kohtelua tietyssä organisaatiossa tai palvelussa, riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, iästä tai etniseen ryhmään kuulumisesta. Syrjinnästä on kyse silloin, kun henkilö asetetaan muihin verrattuna eri asemaan ryhmään kuulumisen perusteella.

Erilaiselle kohtelulle voi olla myös muu syy kuin syrjintä. Jos esimerkiksi työpaikkahaastattelusi on lyhyempi kuin toisilla hakijoilla, ei tästä voida tehdä suoraa johtopäätöstä syrjinnästä. Voi olla, että haastattelusi oli lyhyempi jostain muusta syystä. Tällaisia muita syitä voi olla esimerkiksi se, että olet vähemmän puhelias kuin edellinen hakija tai koska et edusta kaikkein toivotuinta koulutustaustaa tehtävään, mutta olet kuitenkin osaamiseltasi niin kiinnostava hakijana, että sinut on haluttu haastatella.

Tarkista kysymällä, miksi kohdallasi toimittiin tietyllä tavalla. Kysy: Mihin käytäntö tai päätös perustuu? Vastauksesta pystyt usein päättämään, onko mahdollisesti kyse syrjinnästä. Huolestuttavaa on, jos perustetta ei tunnu löytyvän tai syy on oletus sinusta tietynlaisena tai tietyn ongelman omaavana tiettyyn sukupuoleen tai ihmisryhmään kuulumisen perusteella.

Jos esimerkiksi kaikkien ihmisten valmiuksia adoptiovanhemmiksi arvioidaan, ei syrjintää ole myöskään se, että sinunkin vanhemmuusvalmiuksiasi arvioidaan samassa tilanteessa. Mikäli kaikkien adoptiovanhemmuutta hakevien kohdalla kysytään syvällisellä tasolla elämänselämän historian tärkeiden tapahtumien vaikutusta vanhemmuuteen, voidaan adoptiovanhemmuutta toivovalta myös kysyä esimerkiksi sitä, miten hän arvelee transtaustansa ja elämänselämänsä vaikuttavan vanhempana toimimiseen. Myös vastauksesi käsittely vaikuttaa. Jos käy niin, että vastaat kysymykseen transtaustan vaikutuksesta asiallisesti ja haastattelija kuitenkin jatkaa vain puhumalla sukupuolenkorjausprosessista, voi se herättää epäilyn syrjinnästä. Syrjinnästä voi olla kyse myös, jos sinun taustaasi arvioidaan mittavammin kuin toisten tai pyydetään erityisiä ”asiantuntijalausuntoja” transtaustan merkityksestä kohdallasi vain sukupuolivähemmistöön kuulumisesi perusteella.

Jos itse haluat varmistaa, että piilossa olevat ennakkoluulot eivät vaikuttaisi päätökseen ja siksi toimitat informaatiota sukupuolivähemmistöihin kuuluvien vanhemmuudesta adoptioviranomaisille, kyseessä ei ole syrjintä. Sen sijaan kyseessä on valitsemasi turvallisuusstrategia syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Olisi toki tarkoitus, että tällaisia turvallisuusstrategioita ei tarvittaisi, vaan viranomaiset huolehtisivat oman organisaationsa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä käytännöistä.

5 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISESTA TASA- ARVOSUUNNITTELUSSA

Tasa-arvon edistämistoimien osana tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tässä kerrotaan ehdotuksia siitä, kuinka sukupuolen moninaisuus huomioidaan työpaikkojen, oppilaitosten ja viranomaisten tasa-arvotyössä. Eri kohde-ryhmille suunnatuissa kehittämissuunnitelmissa on hieman toistoa, sillä kappaleet on suunniteltu niin, että ne toimivat myös toisistaan erillisinä kokonaisuuksina.

WoM, Seta ja Ihmisoikeusliitto keräsivät loppuvuodesta 2014 kyselyllä kehittämissuunnitelmia sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi. Kehittämissuunnitelmat perustuvat tähän kyselyyn. Kehittämissuunnitelmien jälkeen esitellään seuraavassa luvussa kyselyn tulokset laajemmin.

5.1 MITEN SUKUPUOLEN MONINAISUUS HUOMIOIDAAN TYÖPAIKAN TASA-ARVOTYÖSSÄ?

Seuraavia kehittämissuunnitelmia voidaan ottaa työpaikan henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän

ennaltaehkäisemiseksi. Kehittämisehdotukset näkyvät otsikkotasolla, ja niiden alla annetaan esimerkkejä siitä, miten kehittämisehdotuksia voidaan toteuttaa eri organisaatioissa.

5.1.1 Työyhteisön tasa-arvosuunnitelma sisältää sukupuolen moninaisuuden arvostuksen

Työpaikan tasa-arvokyselyssä kysyttiin sukupuolivähemmistöjen asemasta työpaikalla ja sanottiin, että sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten, miesten ja kaikkien muiden tasa-arvoa.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan laadittiin toimenpiteitä, joilla ennaltaehkäistään syrjintää sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Toimenpiteet keskittyvät muun muassa syrjimättömän työhönoton ja työtehtävien jaon varmistamiseen, sekä häirintään puuttumiseen. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa kerrotaan yleiset periaatteet kaikkien kunnioittamisesta ja määritellään, mitä sukupuolten tasa-arvo työpaikalla tarkoittaa.

Työpaikan tasa-arvokyselyssä tuli esille, että osa työntekijöistä kokee työpaikalla kerrotut sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvät vitsit loukkaaviksi. Tämä tuotiin esille tasa-arvosuunnitelmassa ja työyhteisön ilmapiiriä päätettiin kehittää. Todettiin, että on tärkeää, että työyhteisöistä saadaan luotua sellainen, että jokainen uskaltaa olla oma itsensä.

5.1.2 Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään

Sukupuolenkorjausprosessin läpikäynyt nainen koki työpaikalla ahdistavaksi tilanteet, joissa häntä edelleen kutsuttiin mieheksi. Erityisen ikäviä tilanteet olivat silloin, kun paikalla oli asiakkaita. Hän kertoi tilanteista esimiehelleen. Esimies lähestyi naisen työkavereita ja pääsi heidän kanssaan yhteisymmärrykseen siitä, että naista ei saanut enää kutsua mieheksi.

5.1.3 Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä

Tällä hetkellä laajasti käytettyjä termejä ovat: transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen, sukupuolenkorjaus. Näiden termien sisältöä on esitelty toisessa kappaleessa, joka käsittelee sanastoa. Henkilöstä puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä.

5.1.4 Helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen

Eräällä työpaikalla sovittiin, että työntekijät saivat halutessaan käydä toimistolla muuttamansa kutsumanimensä nimikyltteihin, joita he pitävät työasuissaan. Myös henkilöstövuokrausfirman kautta tulleille työntekijöille järjestettiin mahdollisuus saada haluamansa kutsumanimi. Lisäksi sovittiin, että tarvittaessa nimikylttejä voi olla kaksi ja nimikyltin sai myös kirjoittaa työpaikalla itse.

5.1.5 Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja

Työpaikalla päätettiin luopua WC-tilojen sukupuolittamisesta. WC:t olivat joka tapauksessa yhden hengen WC-tiloja, joten sukupuolittamisesta luopuminen vaati vain kylttien uusimisen.

Työpaikalla päätettiin kartoittaa WC-tilojen esteettömyys. Kartoituksessa päätettiin ottaa lähökohdaksi se, että jokaiseen yksikköön tulisi myös sukupuolineutraali WC-tila. WC-tilojen sukupuolittamisesta ei luovuttu kokonaan.

Työpaikan suihkutiloissa yksityisyyden suojaa parannettiin hankkimalla suihkuverhot ja muutamia yksittäisiä koppeja vaatteiden vaihtoon.

5.1.6 Parannetaan työntekijöiden mahdollisuutta saada itselleen sopivat työasut sukupuolen moninaisuus huomioiden

Työpaikalla käytettiin työasuja, joissa oli erikseen naisten ja miesten mallit. Sovittiin, että kukin saa valita työasuista haluamansa setin: miesten tai naisten housut tai hameen, sekä ki-reämmän tai löysemmän paidan. Todettiin myös, että on tärkeää, että työasuja löytyy sopivia ja mukavia kaiken kokoisille ihmisille. Myös naisten malleja tulee tarvittaessa olla suurempia ja miesten malleja pienempiä kokoja. Perehdytyskansioon lisättiin muistutus siitä, että tarvit-taessa voidaan tilata uusia kokoja.

5.1.7 Varmistetaan mahdollisuus työtodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen

Tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomainen ovat yhteisessä suosituksessaan todenneet, että vanhan työtodistuksen voi korjata nimen ja henkilötunnuksen osalta. Lisätietoa löytyy tasa-arvovaltuutetun asiaa koskevasta tiedotteesta: <http://www.tasa-arvo.fi/nyt/tiedotteet/tiedote/-/view/1513986>

5.1.8 Erään työpaikan muistilista: kun työntekijä lähtee elämään kokemustaan vastaavassa sukupuolessa työpaikalla

Tästä muistilistasta voi olla apua, kun esimerkiksi transsukupuolinen työntekijä alkaa elää sukupuolen kokemustaan vastaavassa sukupuolessa työpaikalla. Muistilistassa nimetyt asiat ovat toki myös osa työpaikan tavallisia käytäntöjä: esimerkiksi nimen vaihtoon liittyvät käytännöt voidaan yleisesti ottaen tehdä samoin kuin muistakin syistä nimeä vaihtaessa. Muistilista on yksi esimerkki siitä, miten työpaikalla voidaan toimia.

1. Työntekijä ja esimies sopivat käytännöistä aina yhdessä. Aloite tähän tulee työntekijältä. Työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle siitä, että hän alkaa elää kokemustaan vastaavassa sukupuolessa. Kertominen voi kuitenkin olla hyvä siksi, että se antaa työnantajalle mahdollisuuden varmistaa, ettei syrjintää tapahdu.
2. Päätetään yhdessä viestinnästä ja mahdollisista muista käytännön asioista. Mahdollinen tapa viestiä muutoksesta henkilöstön kesken on esimerkiksi se, että esimies kertoo yksikössä, mikä työntekijän uusi nimi on, ja että häntä tulee jatkossa puhutella hänen uudella nimellään ja hänen valitsemillaan termeillä (nainen / mies, jne.). Toinen käytetty tapa on, että työntekijä itse kirjoittaa sähköpostin työkavereilleen. Tarvittaessa päätetään yhdessä, miten työyhteisössä käytössä olevat nimen ja sukupuolen merkinnät muuttuvat. Työntekijä ja esimies voivat myös keskustella yhdessä siitä, mikä on hyvä järjestely pukuhuoneiden ja WC-tilojen käytössä, mikäli se on tarpeellista.

3. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat alttiita häirinnälle, kiusaamiselle ja syrjinnälle. Työnantajan kannattaa varautua ehkäisemään tämän suuntaisia reaktioita ja vastaamaan muiden työntekijöiden kysymyksiin.
4. Jos työntekijä hakeutuu lääketieteellisiin tutkimuksiin ja hoitoihin, hän saattaa tarvita sairauslomaa esim. kirurgisten toimenpiteiden vuoksi. Nämä poissaolot hoidetaan työpaikan normaalin käytännön mukaisesti.
5. Muutos ei lähtökohtaisesti anna aiheita muutoksiin henkilön työtehtävissä tai asemassa. Joissain tapauksissa voidaan kuitenkin sopia järjestelyistä yhdessä työntekijän kanssa.

5.2 MITEN SUKUPUOLEN MONINAISUUS HUOMIOIDAAN OPPILAITOKSEN TASA-ARVOTYÖSSÄ?

Seuraavia kehittämis ehdotuksia voidaan ottaa oppilaitosten ja koulujen tasa-arvosuunnitelmiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Kehittämis ehdotukset näkyvät otsikkotasolla, ja niiden alla annetaan esimerkkejä siitä, miten kehittämis ehdotuksia voidaan toteuttaa eri oppilaitoksissa.

5.2.1 Kehitetään oppimisympäristöä turvallisemmaksi kaikkien sukupuolten kannalta

Erään oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin, että tavoitteena on taata kaikille sukupuolille turvallinen ja sukupuolen moninaisuutta tukeva ilmapiiri. Yksi osa tätä on ymmärtää, että mukana voi aina olla joku sukupuolivähemmistöihin kuuluva.

5.2.2 Puututaan sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan häirintään

Oppilaitoksen tasa-arvoselvitystä tehtäessä käytettiin avuksi tutkimustietoa oppilaitoksissa ilmenevästä häirinnästä ja kiusaamisesta. Todettiin, että yksi tapa ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa häirintää on selvittää, mitkä sukupuolinormatiiviset käytännöt saattavat uusintaa syrjiviä rakenteita ja puuttua näihin käytäntöihin. Sukupuolinormatiivisuutta on esimerkiksi se, että opetuksessa oletetaan, että kaikki oppilaat ovat joko tyttöjä tai poikia. Sukupuolinormatiivisuutta ovat myös tietyt kaavamaiset ja stereotyyppiset käsitykset tytöistä ja pojista. Oppilaitoksessa laadittiin ohjeet siitä, mitä oppilaat voivat tehdä, jos joutuvat kiusatuiksi tai häirityiksi.

5.2.3 Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä

Tällä hetkellä laajasti käytettyjä termejä ovat: transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen, sukupuolenkorjaus. Näiden termien sisältöä on esitelty toisessa kappaleessa, joka käsittelee sanastoa. Henkilöstä puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä.

5.2.4 Kehitetään sitä, miten opetuksessa ja oppimateriaaleissa käsitellään sukupuolen moninaisuutta

Eräässä oppilaitoksessa todettiin, että käytetyt oppimateriaalit eivät ota sukupuolen moninaisuutta huomioon kovin hyvin. Tiettyihin kursseihin lisättiin tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöistä. Lisäksi päätettiin kehittää käytettyä oppimateriaalia jatkossa tästä näkökulmasta systemaattisesti.

Luokassa pohdittiin, miten sukupuolistereotyyppien toistaminen opetuksessa ja oppimateriaaleissa vaikuttaa eri sukupuolta oleviin oppilaisiin. Yhdessä päätettiin, että kun joku huomaa sukupuolistereotyyppien esimerkiksi oppimateriaalissa tai puheessa, siitä saa huomauttaa. Näin vastuullistettiin kaikkia havainnoimaan ympäristöä ja omia tekemisiään ja ottamaan sukupuolen moninaisuus paremmin huomioon arjessa.

Kielenopettajat kerääntyivät yhteen jakaakseen tietoa siitä, miten he opetuksessaan kertovat sukupuolen moninaisuudesta. Puhuttiin esimerkiksi siitä, kuinka eri kielissä muunsukupuoliksi itsensä kokevat käyttävät pronomineja ja taivuttavat verbejä, tai miten muunsukupuolisesta ihmisestä voi puhua kullakin kielellä. Tehtiin yhteinen moniste, jota voitiin jakaa kaikkien kielten tunneilla.

Oppilaitoksessa todettiin, että opettajien jatkokoulutuksessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, että se tarjoaa opettajille mahdollisuuden myös kehittää taitojaan sukupuolen moninaisuuteen liittyvässä osaamisessa.

Oppilaitoksessa kehitettiin normikriittistä pedagogiikkaa. Pohjaksi otettiin Normit nurin! – hankkeessa kehitetty opas, joka löytyy hankkeen sivuilta: <http://normit.fi/wp-content/uploads/2013/06/AlaOletaNormitnurin.pdf> Oppaassa käsitellään erilaisia normeja ja niiden vaikutusta nuorten elämään esimerkkitarinoiden avulla. Oppaassa on myös kehittämisideoita.

5.2.5 Puhutellaan oppilaita ja henkilöstöä ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa todetaan, että jokaisella opiskelijalla on oikeus valita oma kutsumanimi. Tätä helpotetaan esimerkiksi mahdollistamalla kutsumanimen merkintä viralliseen opiskelijarekisteriin, sekä ehdottamalla tasa-arvosuunnitelmassa hyviä käytäntöjä. Ehdotus on, että opettajat voisivat ottaa käytännökseen kysyä jokaisen kurssin alussa opiskelijoiden puhuttelunimen. Kielten tunneilla on myös hyvä kysyä, mitä pronomineja ja termejä kukin oppilas haluaa itsestään käytettävän.

Oppilaitoksessa sijaitsevat tietokoneet näyttivät aiemmin näkyvästi opiskelijoiden koko virallisen etunimen tietokoneille sisään kirjautuessa. Järjestelmää muutettiin niin, että virallinen nimi ei enää näy ja kirjautuminen tapahtuu vain tunnuksella.

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa muistutetaan, että olisi hyvä, jos opettaja käyttäisi tunnilla sukupuolineutraalia kieltä. Pelkästään tytöistä ja pojista tai naisista ja miehistä puhuminen saa näihin kategorioihin kuulumattomat opiskelijat tai oppilaat tuntemaan itsensä näkymättömiksi.

Koulussa todettiin, että tietoisuus sukupuolen moninaisuudesta on tärkeää myös koulun sosi-aali- ja terveystalveissa.

5.2.6 Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja

Koulun tasa-arvosuunnitelmaan kirjattiin, että kenenkään ei tulisi joutua miettimään kummalle sukupuolelle tarkoitettuun vessaan hän uskaltaa mennä. Käytännössä tämän asian toteutuminen vaati sitä, että kouluun järjestettiin myös sukupuolineutraaleja vessoja.

Yhdessä oppilaitoksessa päätettiin luopua WC-tilojen sukupuolittamisesta kokonaan. WC:t olivat joka tapauksessa yhden hengen WC-tiloja, joten sukupuolittamisesta luopuminen vaati vain kylttien uusimisen.

Eräässä isossa oppilaitoksessa tehtiin esteettömyyskartoitus. Kartoituksessa päätettiin ottaa lähtökohdaksi se, että jokaiseen yksikköön tulisi myös sukupuolineutraali WC-tila.

5.2.7 Mikäli liikuntatunnit ja pukuhuonetilat on jaettu tyttöjen ja poikien tunteihin ja tiloihin, mietitään miten näistä käytännöistä voidaan joustaa tarpeen mukaan

Oppilaitoksessa päätettiin, että tarvitaan myös sukupuolineutraali tila vaatteiden vaihtoon liikuntatunteja varten. Lisäksi lisättiin yksityisyyden suojaa tyttöjen ja poikien pukuhuoneissa lisäämällä sinne suihkuverhot ja muutama yksittäinen vaatteidenvaihtokoppi.

Oppilaitoksessa todettiin, että yksilön toivetta valita liikuntaryhmänsä tulee kunnioittaa. Samalla mietittiin mahdollisuutta järjestää liikuntatunteja lajeihin perustuen niin, että niissä ei enää tehtäisi jyrkkää jakoa kahteen ryhmään sukupuolen perusteella.

Koulussa liikuntatunnit oli järjestetty sekaryhmissä. Liikunnanopettajilla oli kuitenkin tapana toisinaan jakaa oppilaita tunnin aikana eri ryhmiin sukupuolen perusteella. Todettiin, että nämä käytännöt ovat vaikeita niille, joiden on vaikea osallistua tiukkaa sukupuolijakoa noudattaviin ryhmiin. Liikunnanopettajat päättivät jatkossa käyttää muita käytäntöjä ryhmäjakojen muodostamisessa tai ainakin olla sensitiivisiä sen suhteen, että osaa oppilaita jako tyttöihin ja poikiin saattaa ahdistaa.

5.2.8 Luodaan käytäntöjä, joilla ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää esimerkiksi opiskelijavalinnoissa ja opintosuoritusten arvioinnissa

Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelmassa todetaan, että opiskelijavalinnoissa ei saa syrjiä ketään sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Opiskelijavalintoja ja esimerkiksi hakijoiden haastatteluja tekevät ihmiset saivat tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja selkeät ohjeet syrjimättömyydestä.

Oppilaitoksessa haluttiin varmistaa, että opintosuoritusten ja oppimisen arvioinnissa ei tapahdu syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Asiasta keskusteltiin yhdessä opettajien kanssa, ja laadittiin ohje, jossa käsiteltiin oppilaitoksessa syrjintäriskin sisältäviä arviointitilanteita.

Oppilaitokseen opiskelijaksi haettaessa verkkopohjainen hakulomake kysyi sekä hakijan sukupuolta että henkilötunnusta. Mikäli nämä kaksi kohtaa vaikuttivat olevan ristiriidassa keskenään, lomake ei päästänyt eteenpäin. Kytkenä purettiin, sillä henkilötunnuksen sukupuoli ja koettu sukupuoli voivat olla myös keskenään erilaiset. Lisäksi sukupuoli -kohtaan tulisi lisät-

tiin kolmas vaihtoehto: muu. Hakulomakkeen uudistuksen tarkoitus on myös viestiä hakijoille siitä, että oppilaitokseen ovat tervetulleita kaikki sukupuolet.

5.2.9 Helpotetaan käytäntöjä liittyen nimeä ja sukupuolta koskevien merkintöjen muuttamiseen

Oppilaitoksen käytäntöjä kehitettiin niin, että oppilailla on mahdollisuus muuttaa opintorekisterin sukupuolimerkintä ja etunimi vastaamaan koettua sukupuoltaan. Tieto tästä mahdollisuudesta on myös opintotoimiston verkkosivuilla.

5.2.10 Varmistetaan mahdollisuus tutkintotodistusten nimi- ja sukupuolimerkintöjen muuttamiseen jälkikäteen

Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus saada muuttaa etenkin päästötodistusten nimi- ja sukupuolimerkinnät jälkikäteen. Myös opetus- ja kulttuuriministeriö on antanut suosituksen tutkintotodistusten antamisesta uudella nimellä ja henkilötunnuksella. Suositus löytyy seuraavasta osoitteesta: http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=260360&name=DLFE-27338.pdf

5.3 MITEN SUKUPUOLEN MONINAISUUS HUOMIOIDAAN VIRANOMAISTOIMINNASSA?

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämän toiminnallisen tasa-arvon edistämismääräyksen toteuttamiseksi viranomaiset voivat laatia toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Seuraavia kehittämissuhteita voidaan ottaa toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. Kehittämissuhteukset näkyvät otsikkotasolla, ja niiden alla annetaan esimerkkejä siitä, miten kehittämissuhteita voidaan toteuttaa eri organisaatioissa.

5.3.1 Puhutellaan asiakkaita ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa

Eräässä yksikössä oli aiemmin käytetty asiakkaista heidän koko nimiään ja toisinaan myös titteleitä kuten rouva. Käytäntö yhdenmukaistettiin niin, että kaikki asiakkaat noudetaan nykyään odotustilasta sukunimellä.

Työterveyshuollon psykologi oli ottanut käytännökseen kutsua asiakastaan aina tämän toivomalla nimellä riippumatta siitä, mikä nimi virallisissa papereissa oli. Hän huomasi tämän käytännön erittäin hyödylliseksi myös sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta, ja keskusteli asiasta kollegoidensa kanssa. Käytännöstä tehtiin yleinen suositus, joka kirjattiin myös organisaation toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Viranomaistoiminta sisälsi asiakaspalvelua puhelimitse. Yksi virkailija kertoi olleensa hämentynyt, kun naisen nimeä käyttävä asiakas kuulostikin puhelimesta mieheltä. Hän oli tästä syystä sulkenut luurin asiakkaan korvaan. Puhuttuaan tapauksesta kollegansa kanssa hän soitti asiakkaalle uudestaan ja pyysi anteeksi aiemmin tapahtunutta. Lisäksi puhelimitse tapahtuvan asiakaspalvelun ohjeisiin lisättiin kohta, jossa muistutettiin asiallisen palvelun käytännöistä tässäkin tilanteessa. Ohjeissa lukee nyt, että virkailija voi kerran varmistaa, että puhelimesta on oikea henkilö. Tämän jälkeen hän ei saa kommentoida asiakkaan ääntä vaan hänen tulee hoitaa palvelu kuten muulloinkin.

5.3.2 Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä

Tällä hetkellä laajasti käytettyjä termejä ovat: transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen, sukupuolenkorjaus. Näiden termien sisältöä on esitelty toisessa kappaleessa, joka käsittelee sanastoa. Henkilöstä puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä.

5.3.3 Lomakkeita ja järjestelmiä, joissa kysytään sukupuolta, kehitetään systemaattisesti niin, että niissä on enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa sukupuolelle

TE-toimiston nuorille suunnatussa palvelussa pyydetään asiakkaita täyttämään alkukartoituslomake. Lomakkeessa kysytään sukupuolta, ja vaihtoehtoja on kolme: nainen, mies, muu. Käytäntö on toiminut hyvin.

Eräissä viranomaisen verkkopalvelussa kysyttiin sekä sukupuolta että henkilötunnusta. Mikäli nämä kaksi kohtaa näyttivät olevan ristiriidassa keskenään, järjestelmä ei päästänyt eteenpäin. Todettiin, että seuraavaksi järjestelmää uudistaessa tämä kytkentä on purettava, sillä henkilötunnuksen sukupuoli ja koettu sukupuoli voivat olla myös keskenään erilaiset. Lisäksi todettiin, että sukupuoli -kohtaan tulisi lisätä myös kolmas vaihtoehto.

5.3.4 Arkaluontoisten tietojen poistaminen ja yksityisyyden suojan tarjoaminen asiointissa varmistetaan

Erään kaupungin bussiliikenneuudistuksessa bussikorttien lukulaite näytti alun perin sukupuolen niin näkyvästi, että se näkyi bussiin sisään noustessa myös kaikille lähellä oleville. Tämän käytännön huomattiin kuitenkin olevan esimerkiksi joillekin sukupuolenkorjausprosessissa oleville kiusallinen ja mahdollisesti myös vaarallinen. Asia korjattiin nopeasti samalla viikolla.

5.3.5 Viranomaisten ammattiosaamista liittyen sukupuolen moninaisuuteen heidän omassa työssään kehitetään

Eräissä sairaanhoitopiirissä laadittiin ohjeistus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta palveluissa. Ohjeistus kertoo myös perustietoja sukupuolen moninaisuudesta ja kunnioittavan kohtelun periaatteista. Kenenkään sukupuoli tai sukupuolen ilmaisu ei saa olla pilkan kohde ja kaikilla on oikeus tarvitsemaansa hoitoon. Perusterveydenhuoltoon on lisäksi ohjeistettu niin, että yleislääkärin ei tule tarkemmin tutkia potilaan sukupuoliristiriitää, vaan kirjoittaa lähete joko Tampereelle tai Helsinkiin sukupuolentutkimuspoliklinikalle.

On tärkeää saada tietoa sukupuolivähemmistöistä ja sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta kunkin alan ammatillisiin julkaisuihin. Näin tieto kulkee asiantuntijoille heidän tavallisesti käyttämiään kanavia pitkin. Tästä hyvä esimerkki on lääketieteellinen aikakauskirja DUODECIM:n numero, jonka teema on transsukupuolisuus (DUODECIM 4/2015). Teemanumerossa käsitellään transsukupuolisuuden hoitoa Suomessa, transsukupuolisen identiteetin neurobiologisia perusteita, sukupuoli-identiteetin diagnosoimista, eri sukupuolenkorjaushoitoja, sekä sukupuolenkorjauksen vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin ja elämänlaatuun.

Poliisin osaamista sukupuolen moninaisuudesta kehitettiin järjestämällä koulutusta. Koulutus sisälsi tietoa viranomaisen toiminnallisesta tasa-arvosta ja sukupuolen moninaisuudesta. Luennoitsijoina oli myös sukupuolivähemmistöjen edustajia kansalaisjärjestöstä. Tiettyjen poliisi-

sien toimenkuvaan myös kuuluu pitää yhteyttä kansalaisjärjestöihin, ja nämä yhteyshenkilöt tuotiin esille koulutuksessa.

Sosiaalialan julkisessa organisaatiossa todettiin, että erityisesti sosiaalialalla on tärkeää, että työntekijät omaavat perustiedot sukupuolen moninaisuudesta. Asiasta keskusteltiin yhdessä työpaikan palavereissa. Keskusteluissa todettiin myös, että vaikka onkin hyvä aina kuulla asiakasta, ei kuitenkaan voida nojata siihen, että asiakkaan tulee valistaa työntekijöitä.

Eräässä julkisen sektorin organisaatiossa todettiin, että palveluja tulisi kehittää, jotta ne ovat syrjimättömiä riippumatta asiakkaiden sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta. Päättiin kehittää palveluja yhdessä sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kanssa palkkaamalla kokemusasiantuntija. Mietittiin myös muita tapoja kuulla sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemuksista ja odotuksista.

5.3.6 Sukupuolittuneiden tilojen (esim. wc-tilat) lisäksi tai sijaan on myös sukupuolineutraaleja tiloja

Organisaatiossa päätettiin luopua WC-tilojen sukupuolittamisesta kokonaan. WC:t olivat joka tapauksessa yhden hengen WC-tiloja, joten sukupuolittamisesta luopuminen vaati vain kyltti-en uusimisen.

Organisaatiossa päätettiin kartoittaa WC-tilojen esteettömyys. Kartoituksessa päätettiin ottaa lähtökohdaksi se, että jokaiseen yksikköön tulisi myös sukupuolineutraali WC-tila. WC-tilojen sukupuolittamisesta ei luovuttu kokonaan.

Erään kunnan uimahallissa oli erillinen saunatila, jota vuokrattiin yksityiskäyttöön. Yksi kuntalainen päätti varata tämän saunan. Hän selvensi varauksessaan, että hän ja hänen ystävänsä ovat transsukupuolisia ja perusteli, että yksityissaunan varaaminen on tärkeää, jotta he pääsevät uimaan ilman hankaluuksia pukuhuoneteroissa. Uimahallista kuitenkin ilmoitettiin, että yksityisen saunatilan voi varata vain perhekkäyttöön ja että tällaiseen tarkoitukseen sitä ei voi käyttää. Saunatila varannut kuntalainen oli hämmentynyt, sillä hän tiesi, että samaista saunaa oli kuitenkin varattu myös polttariseurueille ja yrityksille. Hän otti yhteyttä kunnan liikuntavirastoon ja uimahallin johtoon. Uimahallin yksityissaunan varauskäytäntöjä selvennettiin ja hän sai saunatilan varattua.

5.3.7 Käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuutta kohdatessa

Armeijan eräessä yksikössä ei alun perin ollut kokemusta sukupuolen moninaisuudesta, kun sukupuolenkorjausprosessissa oleva transmies aloitti palveluksessa. Sukupuolenkorjausprosessiin suhtauduttiin kuitenkin hyvin ja tarvittaessa oltiin valmiita järjestelyihin, kuten tuvan vaihto naistentuvasta miestentupaan. Hän sai myös käyttää herra/rouva muotoa kuten halusi ja laittaa kyselylomakkeisiin nainen/mies haluamallaan tavalla. Tarvittaessa olisi voitu pitää infotilaisuus koko komppanialle. Järjestelmässä transmies oli nainen, koska hän oli virallisesti vielä nainen juridiselta sukupuoleltaan, esimerkiksi passin ja henkilötunnuksen mukaan. Häntä kohdeltiin kuitenkin miehenä ja hän kertoo arvostavansa armeijan avoimuutta.

6 KYSELYN TULOKSET

6.1 KYSELYN TOTEUTUS JA TAUSTAMUUTTUUJAT

Kehittämisideoita työyhteisöjen sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöjen parimmasta huomioimisesta kerättiin kyselyn avulla syksyllä 2014. Kutsua nettikyselyyn jaettiin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten, heidän läheistensä, sekä muiden järjestöjen kautta tavoitettavissa olevien asiasta kiinnostuneiden ihmisten tavoittamiseksi Setan ja Trans-tukipisteen Facebook-sivuille, sekä lähetettiin Trasek ry:n hallitukselle, ja jaettiin vuoden 2014 TransHelsinki 2014 tapahtumassa. Avoimen linkin kautta kyselyyn saatiin 55 vastausta.

Lisäksi kyselykutsua lähetettiin valikoiden muutamille muille tahoille. Näitä tahoja olivat viranomaiset, työmarkkinajärjestöt, oppilaitokset. Viranomaisia lähestyttiin lähettämällä kyselykutsua muutamille valtionhallinnon tasa-arvoverkostoille, sekä muutamaaan sairaanhoitopiiriin, TE-toimistolle ja terveyden- ja hyvinvoinnin laitokselle. Kyselykutsua lähetettiin myös valikoiduille tasa-arvosuunnittelussa kunnostautuneille kunnille ja oppilaitoksille. Oppilaitoksilta saatiin 3 vastausta, työmarkkinajärjestöiltä saatiin 5 vastausta, ja viranomaisilta saatiin 10 vastausta.

Avoimeen linkkiin vastanneissa painottuivat nuorten vastaukset: vastaajista 38 prosenttia oli 25-vuotiaita tai nuorempia, 33 prosenttia 26 – 40 -vuotiaita, 24 prosenttia 42 – 55 -vuotiaita, 4 prosenttia yli 55-vuotiaita ja 2 prosenttia ei halunnut määrittellä ikäänsä. Kysely kertoo siis hienosti etenkin nuorten kokemuksista. Avoimeen linkkiin vastanneista 41 prosenttia määritteli itsensä naiseksi, 17 prosenttia mieheksi, 17 prosenttia muunsukupuoliseksi, ja 7 prosenttia kertoi sukupuolensa olevan vaihteleva. Kukaan ei määritellyt sukupuoltaan intersukupuoliseksi. Vastaajista 17 prosenttia ei halunnut määrittellä sukupuoltaan ja 19 prosenttia halusi määrittellä sukupuolensa omin sanoin. Omia määritelmiä olivat esimerkiksi transmies, nainen mutta queer, sekä transvestiitti. Avoimen linkin kyselyssä kysyttiin erikseen myös vastaajan sukupuolen ilmaisun kokemusta. Vastaajista 31 prosenttia koki sukupuolen ilmaisunsa useimmiten feminiiniseksi, 20 prosenttia useimmiten maskuliiniseksi, 26 prosenttia useimmiten yhtä aikaa sekä feminiiniseksi että maskuliiniseksi, 24 prosenttia useimmiten sukupuolettomaksi tai neutraaliksi ja 26 prosenttia vaihtelevaksi. Vastaajista 11 prosenttia ei halunnut määrittellä sukupuolen ilmaisuaan tarkemmin ja 7 prosenttia halusi määrittellä sen omin sanoin. Omia määritelmiä olivat esimerkiksi, että olen transmaskuliininen mutta sukupuolen ilmaisussa moninainen. Vastaajista 27 prosenttia kertoi saaneensa sukupuolenkorjaushoitoja ja 13 prosenttia harkinneensa niitä tai transtutkimukseen menoa. Vastaajista 48 prosenttia ei ollut saanut sukupuolenkorjaushoitoja eikä harkinnut niitä. Vastaajista 4 prosenttia ei halunnut määrittellä asiaa tarkemmin ja 13 prosenttia halusi määrittellä sen omin sanoin. Omia määritelmiä olivat esimerkiksi että en ole trans, ja korjattu vuosikymmeniä sitten. Vain muutama vastaaja ohitti nämä vapaaehtoiset taustakysymykset.

Oppilaitoksille, viranomaisille ja työmarkkinajärjestöille lähetettyihin kohdennettuihin kyselyihin vastanneista kukaan ei ollut alle 25-vuotias, mutta muutoin vastaajat olivat kaiken ikäisiä. Vastaajista 59 prosenttia määritteli itsensä naiseksi ja 41 prosenttia mieheksi. Yksi vastaaja ohitti vapaaehtoisen kysymyksen sukupuolesta. Kohdennetuissa kyselyissä ei kysytty sukupuolen ilmaisusta eikä korjaushoidoista.

Kyselyn tuloksia käytettiin edellä esitettyjen kehittämis ehdotusten muotoilun pohjana. Tässä esitellään kyselyn tulokset laajemmin. Tulokset ovat osittain suoria sitaatteja ja osittain vastauksia on muotoiltu ja yhdistelty niiden tiivistämiseksi, lukemisen helpottamiseksi ja yksityisyyden suojan säilymiseksi. Taulukkomuodossa on esitetty lähinnä vain avoimeen linkkiin tulleiden vastaajien vastaukset. Kohdennettujen kyselyjen vastaajamäärät ovat sen verran pieniä, että niitä

ei kannata esittää taulukkomuodossa. Kohdennettujen kyselyjen avoimet vastaukset on otettu mukaan kehittämisehdotusten laatimiseen ja tässä avointen vastausten joukkoon.

6.2 SUKUPUOLEN MONINAISUUS TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITTELUSSA

Avoimeen linkkiin vastanneiden yleiskäsitys siitä, miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon heidän työyhteisössään, näkyvä alla olevasta taulukosta.

Taulukko: Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon työyhteisössäsi?

	Hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin muttei huonostikaan	Melko huonosti	Huonosti	En osaa sanoa	Yhteensä
Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon työyhteisössäsi?	6,25% 3	22,92% 11	18,75% 9	25,00% 12	22,92% 11	4,17% 2	48

Kysely jatkui tämän jälkeen sekä avoimella että sen jälkeen vaihtoehtoja sisältävällä kysymyksellä siitä, miten työyhteisöä tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt. Seuraavasta taulukosta nähdään vastaukset vaihtoehtoja sisältävään kysymykseen.

Taulukko: Mitä seuraavista asioista on mielestäsi tärkeintä kehittää työyhteisössäsi sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta?

Vastausvaihtoehdot	Vastaukset
työn sisällössä sukupuolen moninaisuuden käsittely, sikäli kun se on olennaista (esim. työ ihmisten kanssa)	46,81% 22
johdon ja esimiesten ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	68,09% 32
koko työyhteisön ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	85,11% 40
kohtaamiset asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa	51,06% 24
työasut	36,17% 17
wc-tilat	55,32% 26
pukuhuoneet	44,68% 21
juhlatilaisuudet (esim. pikkujoulut, työntekijöiden virkistystilaisuudet)	21,28% 10
edustustilaisuudet (esim. asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa)	19,15% 9
lomakkeet ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta	63,83% 30
oman kutsumanimen valinta	42,55% 20
käytännöt liittyen nimen vaihtoon	29,79% 14
selkeät säännöt sukupuolen moninaisuuden arvostuksesta työyhteisössä	65,96% 31
puhuttelu joko sukupuolineutraaleilla termeillä tai kunnioittaen kunkin omaa toivetta käytetyistä termeistä (esim. rouva tai herra tai ei sukupuolittuneita termejä)	51,06% 24
työtodistusten nimi- ja sukupuolimerkinnät ja mahdollisuus muuttaa ne jälkikäteen	48,94% 23
muu, mikä?	4,26% 2
Vastaajat yhteensä: 47	

Avoimessa kysymyksessä tuotiin esille edellisten lisäksi myös seuraavat asiat:

- syrjimättömyys ja varmuus siihen, että syrjimättömyyteen voi luottaa
- syrjimätön työhönotto
- häirintään puuttuminen

Seuraavaksi esitellään tarkemmin avoimia vastauksia.

Tasa-arvosuunnittelu ja sukupuolen moninaisuus

Työpaikassani on mielestäni otettu hyvin huomioon sukupuolivähemmistöt. Esimerkiksi äskeisessä tasa-arvokyselyssä kysyttiin sukupuolivähemmistöjen asemasta työpaikallamme ja sanottiin, että sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten, miesten ja kaikkien muiden tasa-arvoa.

Ei auta vaikka tasa-arvosuunnitelmassa olisi mainittu sukupuolivähemmistöt. Pitäisi aktiivisesti muuttaa käytäntöjä, systemaattisesti seurata siihen liittyvää työtä, selvittää asiaa kyselyillä ja kartoituksilla ja ottaa mukaan sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ja ehkä heidän läheisensä mukaan tekemään uudistusta.

Valtion pitäisi seurata miten työpaikat noudattavat lakia tasa-arvosuunnitelmien osalta ja koota muutenkin syrjinnästä tietoa aktiivisesti, lakia noudattamattomia pitäisi rangaista tai ainakin huomauttaa ja auttaa tekemään parempaa työtä sukupuolen moninaisuuden ottamiseksi huomioon. Kysehän ei ole pelkästään sukupuolivähemmistöistä, vaan kaikkia auttaisi se, ettei ylläpidettäisi turhia sukupuolinormeja ja kaksijakoista aikansa elänyttä ajattelutapaa sukupuolista/seksuaalisuudesta.

Työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa tulee käsitellä myös sukupuolen moninaisuutta. Tulee lisäksi aktiivisesti muuttaa työyhteisön käytäntöjä myös sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. Siihen liittyvää työtä tulee systemaattisesti seurata, selvittää kyselyillä ja kartoituksilla, sekä ottaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ja ehkä heidän läheisensä mukaan tekemään uudistusta.

Koko työyhteisön ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta

Sukupuolen moninaisuudesta tulisi olla ylipäättänsä tietoa, jotta siihen osattaisiin suhtautua kunnioittavasti työyhteisön sisällä. Tietoa tarvitaan myös asiakkaiden kohtaamista ja kohtelua varten.

Ei hyysäämistä

Tulee ylläpitää avointa keskustelua. Tehdä asiasta normaali aihe, josta voi rupotella kahvipöydässäkin.

Kaikkia auttaisi se, ettei ylläpidettäisi turhia sukupuolinormeja ja kaksijakoista aikansa elänyttä ajattelutapaa sukupuolista/seksuaalisuudesta.

Esimiesten ja henkilöstöhallinnon toiminta

Esimieheni ovat onneksi olleet skarppeja ja melko sensitiivisiä, sekä huomioivat moninaisuutta yleisellä tasolla. Kuitenkin työpaikan toiminnoissa ihmisiä selkeästi myös puheissa jaotellaan sukupuolen perusteella kaksijakoisesti.

Työpaikalla esimiehet eivät kertoneet henkilökohtaisista asioistani muille työntekijöille, mikä on hyvä. Muut työntekijät eivät tienneet tilanteestani mitään (olen transmies), mikä sinänsä hyvä, mutta kun yritin työkaverille kertoa, niin hän ei ymmärtänyt mitään. Ihmisten yleistieto on siis huono. Sitä voitaisiin kehittää ottamalla asia puheeksi vaikka peruskoulun terveystunneilla.

Ketään ei voi eikä tule pakottaa olla suvaitsevainen. Sen sijaan niitä tunteita, mitä erilaisuus herättää, tulee voida objektiivisesti käsitellä työyhteisön sisällä. Avainasemassa ovat esimiehet ja HR.

Yrityksen on viestinnässään tuotava avoimesti esiin moninaisuuden hyväksyminen.

Syrjimättömyys ja varmuus siihen, että syrjimättömyyteen voi luottaa

Ei saisi syrjiä työn hakutilanteessa sellaista ihmistä joka on transsukupuolinen tai ei halua määritellä sukupuoltaan.

Omalta osaltani olen tullut aika hyvin kohdelluksi. Kuitenkin uskon, että jos olisin hakenut työtä oman transprosessini jälkeen, en olisi työtä saanut. Koska työnantajani on alani suuri vaikuttaja, olisi ehkä hyvä, jos tietoa näistä asioista vietäisiin alan yrityksiin ja samalla tietoa siitä, miten meihin sukupuolivähemmistöihin tulisi suhtautua.

Pois nollasopimukset, jotka toimivat niin, että jos naamasi ei miellytä asiakasta, niin se on käytännössä irtisanominen. Ei kukaan voi elää sellaista elämää.

Olisi mahtavaa, jos työpaikoilla ei tarvitsisi pelätä, että saa potkut, jos paljastuu, että kuuluu sukupuolivähemmistöön tai ei tarvitsisi kuunnella vitsejä aiheesta.

Ilmapiiri vanhalla työpaikallani ei antanut sijaa kuulua sukupuolivähemmistöön. Olisi ollut suotavaa, että ihmisiä opastettaisiin ymmärtämään erilaisia sukupuoli-identiteettejä, eikä ainoastaan sitä omaa.

Puhuttelu, oman kutsumanimen valinta

Kutsumanimi tulisi saada valita itse. Nyt nimikyltit tulevat valmiina henkilöstönvuokrausfirman järjestelmästä, jonka tiedoissa on ristimänimeni. En halua, että minua kutsutaan sillä nimellä.

Ottaa huomioon, että sukupuoleltaan moninaisia ihmisiä on, esimerkiksi kielenkäytössä. Ei sukupuolittavaa kieltä (tytöttely, "me naiset" yms.)

Pukuhuoneet ja WC-tilat

Olen töissä eri kauppojen kassoilla. Pukuhuoneita ja vessoja on 2: toinen naisille ja toinen miehille. Ei ikinä kolmatta vaihtoehtoa. Tässä olisi kehittämisen paikka.

Käytännön työympäristössä muun muassa pukuhuoneet ja WC-tilat on järjestettävä siten, ettei niistä muodostu epämukavuusalueita sen enempää vähemmistöille kuin valtavirrallekaan.

Sukupuolitetut pukuhuoneet ovat minusta hyvä asia, mutta vaikeuttavat niiden asemaa, jotka eivät tunnista itseään kummankaan enemmistösukupuolen edustajaksi. Pitäisi olla muukin vaihtoehto. Yksityisyyden mahdollisuutta tulisi myös parantaa, esimerkiksi suihkuverhojen avulla. Meillä pukuhuoneen ja suihkutilojen toimivuutta ja viihtyisyyttä olisi syytä kehittää muutenkin, ihan kaikkien kannalta.

En välttämättä kaipaa yhteisvessoja. Mutta voisi olla yksi sukupuolineutraali vessa.

Työasut

Työasuista tulisi saada valita kumpi vain, silloin kun ne on tehty erikseen naisille ja miehille. Työasujen tulisi olla myös sopivia ja mukavia kaiken kokoisille ihmisille.

Puutarha-alalla työasut ovat lähes kokonaan unisex-asuja. Niiden ongelma on kuitenkin se, että hoikkarakenteisten kohdalla ne ovat äärettömän epämukavia ja hankalia, sillä ne on tehty miesten kokojen mukaan. Pääosa alan työntekijöistä on kuitenkin nykyään naisia. Vakinaiset työntekijät voivat käyttää vaaterahaa, mutta kausityöntekijät saavat omansa varastosta.

On onneni, että paitojen kohdalla naisten koot loppuvat aina kesken. Näin voin pyytää miesten kokoa, eikä minun tarvitse selitellä asiaa.

Hyvä ilmapiiri ja häirintään puuttuminen

Isoin asia on, että työyhteisöistä saadaan luotua sellaisia, että niissä uskaltaa olla oma itsensä.

Tulee jakaa enemmän tietoa ja opettaa millainen käytös on sopivaa. Usein ihmiset eivät tunnu ymmärtävän, miten loukkaavaa voi olla käytös, joka toistuvasti ohittaa ihmisen kokemuksen omasta sukupuolestaan.

Hienotunteisuus huumorissa olisi hyvä asia.

Kaikenlainen transuttelu tulisi myös saada vitsien muodossa pois.

Termistön oikea käyttö.

On tilanteita, jossa joku työkaveri pojittelee esim. minua ja miespuolisia kollegojani joukkona asiakkaiden kuullen. Koska en enää kuulu ko. sukupuoliryhmään, on tämä varsin ärsyttävää. Asiasta ei voi tehdä edes suurta numeroa siinä tilanteessa, jotta se menisi mahdollisimman huomaamatta ohi.

Joillain ei ole niin selvä, että myös ilman asiakkaiden läsnäoloa kaikista puhutaan kunnioitavasti ja vitsailematta. Tosin ei koske vain sukupuolivähemmistöjä, vaan kaikkia ihmisiä.

Tulee jakaa enemmän tietoa ja opettaa millainen käytös on sopivaa. Usein ihmiset eivät tunnu ymmärtävän, miten loukkaavaa voi olla käytös, joka toistuvasti ohittaa ihmisen kokemuksen omasta sukupuolestaan. Ihmisillä ei ylipäänsä tunnu olevan vielä käsitystä siitä, millainen käytös voi olla loukkaavaa. Myös ihmiset, jotka eivät varsinaisesti kuulu sukupuolivähemmistöön eivät välttämättä pidä voimakkaasta sukupuolittamisesta perinteisen kahtiajaon mukaisesti.

Vessajaot luovat paineita (nais-mies-jako). Yleisessä puheessa korostuu jonkin verran se, että naiset ja miehet ovat erilaisia, ja että sukupuoli olisi määrittävä tekijä ihmisissä. Jos ajatusta uskallettaisiin rikkoa, olisi helpompi olla myös oma itsensä kokonaisvaltaisesti.

Minua vaivaa ehkä pikemmin joidenkin yliopistolesbojen ja -homojen porvarillisuus kuin heteroiden asenteet. Homonormatiivisuus on iso ongelma - ei muisteta mistä tullaan yhteisönä, ja halutaan "kuulua" enemmän kuin muut.

Hienovaraisuutta kaikissa tai erityisesti arkipäiväisessä kanssakäymisessä tulisi myös kehittää. Pitää ottaa huomioon kunkin ihmiset toiveet eikä olettaa miten henkilö kokee/identifioituu sukupuoleen. Toisaalta kukaan ei halua vastata tungetteleviin kysymyksiin sukupuolestaan tai että siihen kiinnitetään korostetusti huomiota. Hienovaraisuuteen kuuluu sekä tilan antaminen, että kunnioittavan tilan rakentaminen.

Sensitiivisempää käyttäytymistä kaikin puolin, eli enemmän tietoa ylipäätään mikä on sopivaa esim. vitsailun aiheena.

Monet sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat myös syrjintää seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen (kun heitä kohdellaan lesboina tai homoina väärin perustein tai koska he saattavat olla samalla myös lesboja, homoja, biseksuaaleja kun ovat sukupuolivähemmistöihin kuuluvia).

Kehittämisasiideoita työmarkkinajärjestöille sukupuolen moninaisuudesta

Merkitsimme järjestömme toimintasuunnitelmaan sukupuolen moninaisuuden. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain uudistukset ovat tämän vuoden painopistealueemme. Jo aiemmin olemme pyrkineet selvittämään jäsenliitoistamme sukupuolen moninaisuuteen liittyvää tilannetta, ja samalla olemme saaneet tietoa seksuaalivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tilanteesta. Selvää on, että työpaikoilla tarvitaan lisää tietoa asiasta ja konkreettisia toimintaohjeita.

Jäsenemme tarvitsevat lisää tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Samalla on kuitenkin varottava, ettei tule sellaista käsitystä, että kyse olisi erityiskohtelusta. Siitä ei ole kyse, vaan syrjinnän estämisestä ja tasa-arvon edistämisestä.

On tärkeää tiedottaa tasa-arvolain uudistuksesta: muun muassa siitä, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot laajenevat koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Asiasta tulisi puhua enemmän. Järjestää esimerkiksi yhteisiä keskustelutilaisuuksia aiheiden ympärille laajemminkin ja pyytää puhujaksi mahdollisesti aiheesta enemmän (esim. omakohtaisesti) tietävä henkilö.

Pitää muistaa, että työntekijöiden moninaisuuden huomioiminen on kaikkien työhyvinvoinnin edellytys.

On hyvä karsia heteronormatiivisia taustaoletuksia työyhteisöissä.

Hienovaraisuutta kaikissa tai erityisesti arkipäiväisessä kanssakäymisessä tulisi kehittää. Pitää ottaa huomioon kunkin ihmiset toiveet, eikä olettaa miten henkilö kokee/identifioituu sukupuoleen. Lisäksi kukaan ei halua vastata tungetteleviin kysymyksiin sukupuolestaan tai että siihen kiinnitetään korostetusti huomiota.

Hienovaraisuuden opettamista tulisi suunnata erityisesti esimiehille ja luottamushenkilöille.

Työmarkkinajärjestöillä tulisi olla ammattiosaamista liittyen työelämässä olennaisiin sukupuolen moninaisuuteen ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin liittyviin kysymyksiin. Työmarkkinajärjestöillä voisi olla esimerkiksi tietyt tämän asian asiantuntijat järjestöissä.

6.3 SUKUPUOLEN MONINAISUUS OPPILAITOSTEN TASA-ARVOSUUNNITTELUSSA

Avoimeen linkkiin vastanneiden yleiskäsitys siitä, miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon heidän oppilaitoksissaan, näkyvä alla olevasta taulukosta.

Taulukko: Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon oppilaitoksessasi?

	Hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin muttei huonostikaan	Melko huonosti	Huonosti	En osaa sanoa	Yhteensä
Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon oppilaitoksessasi?	8,70% 4	15,22% 7	23,91% 11	19,57% 9	26,09% 12	6,52% 3	46

Vastaukset koskevat seuraavan taulukon mukaisesti eri oppilaitoksia.

Taulukko: Mitä oppilaitosta vastauksesi pääasiassa koskee?

Vastausvaihtoehdot	Vastaukset	
peruskoulu	10,64%	5
lukiot ja ammattikoulut	36,17%	17
ammattikorkeakoulut ja yliopistot	44,68%	21
Muu, mikä?	8,51%	4
Yhteensä		47

Muina oppilaitoksina oli mainittu muun muassa työvoimapolitiittinen koulutus ja työpajat.

Kysely jatkui sekä avoimella että sen jälkeen vaihtoehtoja sisältävällä kysymyksellä siitä, miten oppilaitosta tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt. Seuraavasta taulukosta nähdään vastaukset vaihtoehtoja sisältävään kysymykseen.

Taulukko: Mitä seuraavista asioista on mielestäsi tärkeintä kehittää oppilaitoksessasi sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta?

Vastausvaihtoehdot	Vastaukset
opetuksen sisällössä sukupuolen moninaisuuden käsittely	67,39% 31
oppimateriaalin sisällössä sukupuolen moninaisuuden käsittely	56,52% 26
opettajien ja muun henkilöstön ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	86,96% 40
oppilaiden ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	65,22% 30
wc-tilat	60,87% 28
pukuhuoneet	45,65% 21
juhlatilaisuudet (esim. joulujuhlat, kevätjuhlat, valmistujaiset, vanhojen tanssit)	32,61% 15
lomakkeet ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta	76,09% 35
oman kutsumanimen valinta	54,35% 25
käytännöt liittyen nimen vaihtoon	41,30% 19
selkeät säännöt sukupuolen moninaisuuden arvostuksesta oppilaitoksessa	47,83% 22
puhuttelu joko sukupuolineutraaleilla termeillä tai kunnioittaen kunkin omaa toivetta käytetyistä termeistä (esim. tyttö tai poika tai ei sukupuolittuneita termejä)	56,52% 26
todistusten nimi- ja sukupuolimerkinnot ja mahdollisuus muuttaa ne jälkikäteen	67,39% 31
muu, mikä?	2,17% 1
Vastaajat yhteensä: 46	

Avoimessa kysymyksessä tuotiin esille edellisten lisäksi myös seuraavat asiat:

- opiskelijavalintojen syrjimättömyys
- epäasialliseen käytökseen ja häirintään puuttuminen
- oppiaineiden sukupuolijaon poistaminen
- sukupuolen moninaisuuden näkyminen oppilaitoksen viestinnässä

Seuraavaksi esitellään tarkemmin avoimia vastauksia.

Kaikkien ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta

Olenaisinta on tietoisuuden lisääminen: vielä nykyisin yliopistoni tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusunnitelmissa ei puhuta sukupuolivähemmistöistä lainkaan.

Jos puhutaan sukupuolivähemmistöistä, ei saisi olla oletusta, ettei kukaan kursilla kuulu kyseiseen vähemmistöön, se tuottaa toiseuden kokemuksia. Esimerkiksi kurssi, jolla todettiin, ettei kukaan paikalla oleva varmaankaan tiedä, mikä on drag king.

Kouluissa tulisi käydä keskusteluja sukupuolesta ja sen moninaisuudesta. Voitaisiin myös tehdä sellainen sopimus, että oppilaita ja muita opettajia aktivoitaisiin huomauttamaan opettajalle sukupuolistereotyypisestä käytöksestä. Näin vastuullistettaisiin kaikkia miettimään tekemisiään ja se opettaisi ottamaan asian huomioon arjessa.

Laaja-alaisesti toimivana ammatillisena aikuiskoulutuskeskuksena tasapuolisuus on kohtuu hyvässä tilassa. Asiasta kuitenkin olisi hyvä olla lisää näkyvyyttä, jotta asioista keskusteltaisiin avoimemmin ja spontaanimminkin niin henkilökunnan kuin opiskelijoiden kesken.

Ei sukupuolen moninaisuutta mielestäni tarvitse oppilaitoksissa kovinkaan paljon huomioida kun kaikki on samalla viivalla oli sitten mies, nainen tai jotain muuta. Nimen vaihto yliopistossa suoriutui helposti ilmoittamalla toimistoon.

Opiskelijavalintojen syrjimättömyys

Ilmoittautumisissa yms. pakollinen sukupuolen valinta on turhaa ja aiheuttaa vähemmistöille turhaa hankaluutta ja kärsimystä.

Jo hakulomakkeissa joutuu valitsemaan sukupuolekseen nainen tai mies. Itselläni ei ole vielä henkilötunnus muuttunut, olen transmies, mutta jouduin ruksaamaan olevani nainen, jotta pystyin hakemaan opiskelupaikkaani. Palautettani asiasta ei huomioitu, vaan kuitattiin vaan, että sillä henkilötunnuksella haetaan, mikä on voimassa. Hakupapereissa ja muissa virallisissa papereissa tulisi olla sukupuolelle useampia vaihtoehtoja.

Hain koulutukseen ja koin, että muiden haastattelut olivat pitkiä ja miellyttäviä, mutta minun lyhyt ja tyly. Sukupuolivähemmistöjä karsitaan siis jo heti alkuhaastattelussa.

Oppiaineiden sukupuolijaon poistaminen

Oppiaineiden sukupuolijako (liikunta, käytännössä käsityö) pitää poistaa.

Olisi hyvä kunnioittaa yksilön toivetta valita liikuntaryhmänsä. Voitaisiin myös tehdä liikuntaryhmien jako esimerkiksi niin, että voi valita kevyemmästä tai haastavammasta ryhmästä sukupuoleen perustuvan jaottelun sijaan.

Opettajien ja muun henkilöstön ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta

Kaikissa opetustilanteissa tulee taata turvallinen ja sukupuolen moninaisuutta tukeva ilmapiiri. Sekä opettajien että opiskelijoiden tulee ottaa aina huomioon, että mukana voi aina istua joku sukupuolivähemmistöön kuuluva.

Opettajien perus- ja jatkokoulutukset sukupuolitedostaviksi. Sukupuolistereotyytiat pitää poistaa kirjoista ja opetuksesta.

Henkilökohtaisessa kontaktissa opettajat ovat suhtautuneet kiitettävän asiallisesti vaikka ovat todistuksista nähneet vanhan nimeni.

Minusta sukupuolisuuden ja seksuaalisuuden moninaisuus jäi ainakin omien opintojeni alkuvaiheessa täysin huomiotta (opiskelen luokanopettajaksi). Muutenkaan oppilaiden identiteetistä ei puhuta paljoakaan koulutuksen aikana - tosin sitä käsittelevä kurssi on ilmaantunut vaihtoehtoiseksi opintojaksoksi syventäviin opintoihin, edes sinne.

Tulisi kouluttaa opettajia ja ohjaajia kohtaamaan niin seksuaali- kuin sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä ja käsittelemään sukupuoleen liittyviä normeja ja oletuksia.

Luennoitsijoille pitäisi painottaa, että yliopistolla ei tarvitse viljellä stereotypisia ajatuksia sukupuolesta, ja heitä voisi kouluttaa ja kannustaa sukupuolisensitiivisyyteen.

Tarvittaisiin koulutusta aiheesta, koska työskennellään peruskouluikäisten kanssa. Ennakkoluulot siirtyvät. Ihan yksinkertaista: ei kysyttäisi poika- tai tyttökaaverista vaan seurustelukumppanista jne. Kukin voisi itse vapaasti pukeutua kuten haluaa, ei ihmeteltäisi tai puhuttaisi selän takana, kysyttäisiin kauniisti suoraan jos ei jotain ymmärrä.

Tietoisuus sukupuolen moninaisuudesta on tärkeää koulun sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Opetuksen ja oppimateriaalien sisällössä sukupuolen moninaisuuden käsittely

Opetuksen sisältöön tulisi lisätä tietoa sukupuolivähemmistöistä.

Kun opetuksessa puhutaan sukupuolivähemmistöistä, ei saisi olettaa, ettei kukaan kurssilla kuulu kyseiseen vähemmistöön. Tällainen oletus tuottaa sukupuolivähemmistöihin kuuluville oppilaille toiseuden kokemuksen.

Opetuksessa tulisi ottaa huomioon sukupuolen moninaisuus esimerkkien ja kysymysten kautta.

Olisi hienoa, jos kielenopettajilla olisi tietoa siitä, miten eri kielissä esimerkiksi muunsukupuolisiksi itsensä kokevat käyttävät pronomineja ja taivuttavat verbejä, tai miten muunsukupuolisesta ihmisestä voi puhua kyseisellä kielellä.

Oppikirjat pitäisi pyrkiä laatimaan vähemmän sukupuolistereotypisesti. Oppikirjojen tulisi myös tukea moninaisuuden arvostusta.

Opetuskielen ja opettajan eli auktoriteetin käyttämä kieli tulisi olla sukupuolisensitiivistä. Painetussa tekstissä olisi hyvä myös olla sukupuolenmoninaisuutta esim. matematiikan sanallisissa tehtävissä.

Oppimateriaaleissa tulisi ottaa huomioon sukupuolen moninaisuuden mahdollisuus. Koska ihmisillä tuntuu yleisesti olevan varsin vähän tietoa sukupuolen moninaisuudesta, sitä tulisi käsitellä enemmän opetuksen sisällöissä. Opettajien tulee tuntee asianmukaiset termit ja käsitteet, jotka myös jatkuvasti muuttuvat.

Oppimateriaalissa voisi kauttaaltaan tuoda esille sukupuolen moninaisuutta, vaikkapa matematiikan sanallisissa tehtävissä.

Esimerkiksi sukupuolisensitiivisestä kasvatuksesta ja nuorisotyöstä puhuttaessa on tärkeää huomioida myös sukupuolen moninaisuus. Sukupuolen moninaisuuden huomiointi on yksi osa sukupuolisensitiivisyyttä.

Kun joutuu työttömäksi, niin kaikille tarjotaan samaa, eli tungetaan samaan muottiin ja sitten taas työttömäksi. Eivät ne TE-toimiston virkailijat tajua, että jonkun työttömyys voi johtua sukupuoleen kohdistuvasta syrjinnästä.

Toisen asteen koulutuksessa pyritään suurempaa kasvattamaan opiskelijoista vaikuttavia ja työskenteleviä jäseniä. Tällöin myös kategorioiminen miehiin ja naisiin voimistuu: puhutaan esimerkiksi näiden kahden sukupuolen eroavaisuuksista yhteiskunnassa ja kulttuurihistoriassamme. Lisäksi siinä iässä tietynlaista oletusta sukupuolisesta käyttäytymisestä oletetaan/toteutetaan esim. median antaman kuvan pohjalta. Ehkä opetuksessa olisi hyvä tuoda enemmän ilmi kriittisyyttä sukupuolijaottelua ja sukupuoliin liittyviä käyttäytymisnormeja kohtaan. Ylipäänsä olisi hyvä kasvattaa nuorista sellaisia aikuisia, joidenka ei tarvitsisi kokea pakotetta olla kuin tietty stereotypia sukupuolensa ideasta tai jättää huomiotta piirteitään, jotka eivät sovi perinteisiin sukupuoliroolin malleihin tai jotka taannuttavat yksilöä esim. tukeutua naisenlogiikkaan syynä miksei osaa (eli jaksa) opiskella vaihtamaan autoon renkaita.

Puhuttelu, kutsumanimet ja ryhmäjaot

Englanninkielisessä ympäristössä kurssin aluksi kierros, jossa jokainen kertoo, millä pronomiinilla häneen viitataan.

Opettajat voisivat ottaa automaattiseksi käytännökseen kysyä puhuttelunimeä kurssin alussa. Tai he voisivat ainakin kertoa, että jos haluaa tulla puhutelluksi muulla kuin papereissa olevalla nimellä, sen voi sanoa tai ottaa yhteyttä sähköpostitse.

Olisi hyvä, että tiedot kutsumanimistä menisivät automaattisesti tiedoksi opettajille.

Jokaisella pitäisi olla automaattinen oikeus tulla kohdatuksi sillä nimellä ja sinä sukupuolena/sukupuolettomana kuin haluavat.

Olisi hyvä, jos opettaja käyttäisi tunnilla sukupuolineutraalia kieltä. Pelkästään tytöistä ja pojista tai naisista ja miehistä puhuminen saa näihin kategorioihin kuulumattomat opiskelijat tai oppilaat tuntemaan itsensä näkymättömiksi.

Oppitunneilla opettajien puheissa korostuu ehkä vahingossakin esimerkiksi "Sitte kun pojilla on tyttöystävät ja kun tyttö löytää itselleen miehen" -retoriikka. Opettajia tulisi kehottaa huomioimaan sukupuolen moninaisuus, sekä välttää sitä, että he automaattisesti olettavat kaikki oppilaansa heteroseksuaalisiksi.

Sukupuolineutraalin kielen käyttö oppitunneilla olisi hyvä. Äskettäin eräs opettaja sanoi, että tuleva koe "separates the girls from the women and the boys from the men".

Pitäisi yleisesti ottaen nostaa sukupuolten kirjon näkyvyyttä. Minulla etenkin naisvaltaisella alalla on huonoja kokemuksia siitä, miten luokan miespuoliset oppilaat (cismiehiä) saavat tietynlaista erityishuomiota samalla kun minut väärinluokitellaan naiseksi.

Kenestäkään ei tule muodostaa sukupuoleen liittyviä oletuksia pelkän ulkonäön perusteella eikä sukupuolen kahtiajakoa naisiin ja miehiin tule korostaa tai tarpeettomasti ylläpitää käytännön tilanteissa tai puhuteltaessa. Esimerkiksi "työtötelyt" ja "pojittelu" ovat tarpeettomia eikä ryhmiä tarvitse muodostaa jäykkään, sukupuolen kahtiajakoon perustuen.

Lomakkeet, järjestelmät, kyselyt ja rekisterit, joissa kysytään sukupuolta

Oppilailla voisi olla mahdollisuus muuttaa itse merkintä sukupuolestaan yliopiston rekisteriin ja määrittellä se muuksikin kuin mieheksi tai naiseksi. Nimen vaihdon helpottaminen auttaisi monen arkea.

Tietokoneilla käytettäviin tunnuksiin tulisi myös saada näkymään oma kutsunimi. Koko virallisen nimen näkyminen oppilaitoksen tietokoneelle kirjautuessa voi estää joitakin transsukupuolisia käyttämään tietokoneita muiden nähdessä.

Opiskelijalla, joka on sukupuolenkorjausprosessissa, tulee olla oikeus muuttaa vaivattomasti sähköposti/tietojärjestelmä tunnuksensa niin, että se vastaa sitä sukupuolta ja nimeä johon hän identifioituu, vaikka nimi olisikin juridisesti vielä jokin muu. Opettajien ja hallintohenkilökunnan tulee ottaa huomioon opiskelijan toiveet nimeen ja sen käyttöön liittyen, ja osata hoitaa kaikki tällaiset tilanteet asiallisesti, ko. henkilön toiveita ja yksityisyyttä kunnioittaen.

Kyselylomakkeissa tulisi käyttää mies/nainen jaottelun lisäksi kolmatta ja avointa kohtaa, esim. muu.

On hyvä, että nimen ja sukupuolimerkinnän vaihdot voi tehdä luottamuksellisesti, esimerkiksi opintotoimisto ei kerro niistä eteenpäin. "Vain kanslia tietää tällä hetkellä joten opettajat kohtelevat kuin ketä tahansa miestä. En halua että opettajat antaisivat erityiskohtelua sukupuolenkorjaukseni takia."

Tulisi miettiä, tarvitseeko joka lomakkeessa ja järjestelmässä olla ruutua sukupuolelle.

Lomakkeiden sukupuolimerkinnöissä näkyy nykyisin jo vähän entistä enemmän muitakin vaihtoehtoja kuin "mies" ja "nainen", mutta parantamisen varaa on paljon.

WC-tilat ja pukuhuoneet

Vessojen tulisi olla sukupuolineutraaleita. Kenenkään ei tulisi joutua miettimään kummalle sukupuolelle tarkoitettuun vessaan hän uskaltaa mennä. Vessassa pitäisi voida käydä ilman, että siitä syntyy hämmennystä ja kiusallisia tilanteita.

Ainakin joidenkin vessojen tulisi olla sukupuolineutraaleja.

Unisex tilat olisivat tärkeitä. Se ei vaadi yliopistolta kuin kylttien irrottamista/uusimista.

Sukupuolittuneet vessat ja pukuhuoneet pois ja tilalle yksityisyyden huomioon ottavia tiloja.

Liikuntatuntien yhteydessä tulisi olla sukupuolineutraali tila vaatteiden vaihtoon.

Pukuhuoneet on okei, käytän miesten pukkaria (olen transmies) ja en siellä täysin alasti hypi. En usko että pukuhuoneita olisi muutettava.

Kaikki on tiukasti sukupuolittettua (vessat, tilat, tytöt pakolla tekstiilikäsitöihin ja pojat tekniseen jne.); ei saisi olla. Sukupuolen moninaisuus on asia, jota ei ns. "ole olemassa".

Juhlatilaisuudet (esim. joulujuhlat, kevätjuhlat, valmistujaiset, vanhojen tanssit)

Vanhojentansseissa pitäisi saada valita oma parinsa hänen sukupuolestaan riippumatta ja pukeutua itselleen mukavaan juhla-asuun.

On hyvä, että juhlissa (esim. sitseissä) puku on vapaa kunhan juhlallinen. Saa valita mekon tai puvun, miten itse haluaa.

Yliopistolla on paljon vanhoja rituaaleja (kuten promootiot tai väitökset), joissa on tietynlainen käsitys sukupuolesta, asusteista ja parinormista. Näihin voi kuitenkin itse usein vaikuttaa, vaikkei aina ihan tarpeeksi, koska helposti vedotaan 'traditioon'. Olen kuitenkin pukeutunut useimmiten juuri kuten huvittaa tai soveltanut juhlapukunormia omin tavoin pysyen silti juhlallisena - se on toiminut hyvin.

Ei pitäisi olla tiukkaa jakoa naisten ja miesten tapahtumiin vaan olisi hyvä, että kaikki voisivat vapaasti valita, mihin osallistuvat.

Urheilu- ja saunailtoihin liittyen tulisi keskustella sukupuoli- ja sukupuolijäotteluista ja mahdollistaa paremmin kaikkien osallistuminen riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.

Kiusaamiseen ja häirintään tulee puuttua

Koulukiusaamiseen tulee puuttua. Sitä tulisi myös miettiä laajemmin sukupuolen, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmista. Nyt usein koulun väkivallan ehkäisytyössä jää sukupuoli/seksuaalisuus käsittelemättä ja silloin myös huomaamatta seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ja nimittely.

Tiukat sukupuolinormit altistavat kiusaamiselle. Sukupuolinormien vaikutus tulee tiedostaa ja normien purun tulee olla osa kiusaamisen ennaltaehkäisyä.

Epäasialliseen kielenkäyttöön tai muuhun syrjintään tulee puuttua.

Tytöttely ja pojittelu saattaa olla loukkaavaa. Varsinkin silloin se tuntuu loukkaavalta, kun ei edes koe kuuluvansa kyseiseen sukupuoleen.

Sukupuolen moninaisuus oppilaitoksen viestinnässä

Oppilaitoksen visuaalisen viestinnän tulisi olla sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt kunnioittavasti esiin tuovaa.

Muita ideoita

Oppilaitosten ja järjestöjen yhteistyötä voisi lisätä.

Olisi tärkeää, että myös koulun yhteistyökumppanit (vanhempien järjestöt ym. tahot) olisivat ajan tasalla sukupuolen moninaisuuden suhteen.

6.4 SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMINEN VIRANOMAISTOIMINNASSA

Avoimeen linkkiin vastanneiden yleiskäsitys siitä, miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon viranomaistoiminnassa, näkyy alla olevasta taulukosta.

Taulukko: Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon viranomaistoiminnassa?

	Hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin muttei huonostikaan	Melko huonosti	Huonosti	En osaa sanoa	Yhteensä
Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon viranomaisten toiminnassa keskimäärin?	0,00% 0	14,29% 7	20,41% 10	32,65% 16	28,57% 14	4,08% 2	49

Seuraavasta taulukosta käyvät esille viranomaisille kohdennettuun kyselyyn vastanneiden kokemukset siitä, miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon viranomaistoiminnassa.

Taulukko: Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon viranomaistoiminnassa? (Viranomaisten vastaukset)

	Hyvin	Melko hyvin	Ei hyvin muttei huonostikaan	Melko huonosti	Huonosti	En osaa sanoa	Yhteensä
Miten hyvin sukupuolen moninaisuus ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset otetaan huomioon organisaatiossasi?	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	10,00% 1	0,00% 0	20,00% 2	10
Miten hyvin pystyt ottamaan sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset huomioon omassa työssäsi?	50,00% 5	40,00% 4	10,00% 1	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	10

Kymmenestä viranomaisvastaajasta 7 tarkensi, mitä viranomaista vastaukset koskevat. Nämä olivat: terveystalveluiden tuottaja, työväenopisto, kunta, kaupungin nuorisotoimi, aluehallinto, työvoimahallinto ja poliisi.

Kysely jatkui sekä avoimella että sen jälkeen vaihtoehtoja sisältävällä kysymyksellä siitä, miten työyhteisöä tulisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt. Seuraavasta taulukosta nähdään avoimeen linkkiin vastanneiden vastaukset vaihtoehtoja sisältävään kysymykseen.

Taulukko: Mitä seuraavista asioista on mielestäsi tärkeintä kehittää työyhteisössäsi sukupuoli-vähemmistöjen näkökulmasta?

Vastausvaihtoehdot	Vastaukset
viranomaisten ammattiosaaminen liittyen sukupuolen moninaisuuteen omassa työssään, sikäli kun se on olennaista työssä (esim. työ, jossa kohdataan ihmisiä; työ, joka liittyy muutoin sukupuoleen, kuten lomakkeiden tai tietojärjestelmien suunnittelu, tai työ, jossa tarvitaan tietoa sukupuoli-vähemmistöistä ja sukupuolenkorjaushoidoista)	88,46% 46
viranomaisten yleinen ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	82,69% 43
wc-tilat	48,08% 25
muut sukupuolittuneet tilat	50,00% 26
lomakkeet ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta	73,08% 38
nimi- ja sukupuolimerkinnot eri tiedoissa asiakkaasta	71,15% 37
oman kutsumanimen valinta	51,92% 27
käytännöt liittyen nimen vaihtoon	55,77% 29
puhuttelu joko sukupuolineutraaleilla termeillä tai kunnioittaen kunkin omaa toivetta käytetyistä termeistä (esim. rouva tai herra tai ei sukupuolittuneita termejä)	53,85% 28
selkeät säännöt sukupuolen moninaisuuden arvostuksesta	50,00% 26
muu, mikä?	7,69% 4
Vastaajat yhteensä: 52	

Avoimessa kysymyksessä tuotiin esille edellisten lisäksi myös seuraavat asiat:

- syrjimättömyys ja asiallinen kohtelu
- arkaluontoisten tietojen poistaminen rekistereistä
- yksityisyyden suoja asioinnissa
- käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi

Myös viranomaisilta kysyttiin samaa sekä vaihtoehtoja sisältävällä kysymyksellä että avoimella kysymyksellä. Seuraavasta taulukosta nähdään viranomaisille kohdennettuun linkkiin vastanneiden vastaukset vaihtoehtoja sisältävään kysymykseen.

Taulukko: Mitä seuraavista asioista on mielestäsi tärkeintä kehittää työyhteisössäsi sukupuoli-vähemmistöjen näkökulmasta? (viranomaisille kohdennettuun linkkiin vastanneet)

Vastausvaihtoehdot	Vastaukset
viranomaisten ammattiosaaminen liittyen sukupuolen moninaisuuteen omassa työssään, sikäli kun se on olennaista työssä (esim. työ, jossa kohdataan ihmisiä; työ, joka liittyy muutoin sukupuoleen, kuten lomakkeiden tai tietojärjestelmien suunnittelu, tai työ, jossa tarvitaan tietoa sukupuolivähemmistöistä ja sukupuolenkorjaushoidoista)	80,00% 8
viranomaisten yleinen ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta	70,00% 7
tiedotus tasa-arvolain uudistuksesta: mm. siitä, että sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot ja tasa-arvon edistämismenpite laajenevat koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää	40,00% 4
kehitetään omia käytäntöjä, joilla viranomaisia voidaan tukea ottamaan huomioon tasa-arvolain uudistus tasa-arvosuunnittelussa, ja tekemään tasa-arvosuunnittelua huomioiden sukupuolen moninaisuus	30,00% 3
sukupuolen moninaisuuden näkyminen viranomaisen viestinnässä	30,00% 3
wc-tilat	20,00% 2
muut sukupuolittuneet tilat	40,00% 4
lomakkeet ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta	40,00% 4
nimi- ja sukupuolimerkinnot eri tiedoissa asiakkaasta	10,00% 1
oman kutsumanimen valinta	20,00% 2
käytännöt liittyen nimen vaihtoon	20,00% 2
puhuttelu joko sukupuolineutraaleilla termeillä tai kunnioittaen kunkin omaa toivetta käytetyistä termeistä (esim. rouva tai herra tai ei sukupuolittuneita termejä)	40,00% 4
selkeät säännöt sukupuolen moninaisuuden arvostuksesta	30,00% 3
muu, mikä?	0,00% 0
Vastaajat yhteensä: 10	

Seuraavaksi esitellään tarkemmin avoimia vastauksia.

Syrjimättömyys ja asiallinen kohtelu

Terveydenhuollon henkilökunnan tulisi toimia syrjimättömästi ja asiallisesti. Pelko huonosta kohtelusta estää menemästä hoitoon.

Poliisinkin tulisi toimia asiallisesti. Jos vaikka itse tekisi rikoksen, niin ellei siihen väistämättä kuulu taustojen selvittäminen, niin sitä ei pitäisi tehdä siellä.

Sukupuolivähemmistötausta pitäisi voida peittää. Ainakin minua pelottaa, että ikivanhat tiedot otetaan esille jos joudun sairaalaan, ja sen jälkeen minua kohdellaan huonosti.

Oma tämänhetkinen lääkäri onneksi kohtelee hyvin.

Esimerkiksi lääkärit ovat harvoin ottaneet transsukupuolisuutta vakavasti ja tienneet siitä tarpeeksi. Myös se, että onnettomuusutisissa ja raporteissa ilmoitetaan aina sukupuoli, ahdistaa.

Haluan tulla kohdatuksi ihmisenä.

Viranomaiset tarvitsevat tietoa siitä, että nämä tavoitteet ovat lakiin perustuvia ja pakollisia, eikä eri toimijoiden mielipidekysymyksiä.

Kunnioittava puhuttelu, ei oletuksia sukupuolesta

Perustavanlaatuinen asenne on se, että oletetaan olevan vain kahta sukupuolta. Jatka siinä sitten keskustelua, jos pitää aloittaa siitä, etten voi merkitä tähän mitään.. Liian jäykkä systeemi. Uskoisin kuitenkin, että työntekijät ovat ihan valistuneita ja tekevät työnsä hyvin.

Pitäisi kouluttaa henkilökuntaa, jotta he eivät automaattisesti olettaisi ihmisen sukupuolta tämän ulkonäöstä tai papereiden merkinnöistä. Myös viranomaisten lomakkeita tulisi muuttaa tähän suuntaan. Minulta on esimerkiksi kysytty, onko minulla vaikeuksia suhteessa "vastakkaiseen sukupuoleen"? Jäin miettimään, mikä sukupuoli on vastakkainen omalleni. Onko sukupuolet järjestetty tietämättäni johonkin väriympyrän kaltaiseen, jossa on vastavärit?

Meillä työntekijät puhuvat neutraalisti kumppaneista tai puolisoista, eivätkä oleta nimen perusteella kenenkään olevan mies tai nainen.

Maistraatille täytyy antaa pisteet uusista väestötietojärjestelmäotteista: vanhemmuustermit on muutettu ainakin paperilla neutraaleiksi!

Viranomaiset tarvitsisivat lisää tietoa ja sensitiivisyyttä. Tein eräästä tapahtumasta rikosilmoituksen ja rikostutkija soitti minulle. Vastasin puhelimeen nimelläni ja tutkija kertoi asiansa ja pyysi puhelimeen nimelläni olevaa henkilöä. Kerroin olevani tämä henkilö, jolloin rikostutkija alkoi hämmästellä, että eikös kyseinen nimi ole naisen nimi. Löin luurin kiinni ja asiaan palattiin vasta pari viikkoa myöhemmin. Koin tapahtuneen hyvin loukkaavana.

Viranomaiset ja palvelutyöntekijät voisivat käyttää asiakkaasta tämän toivomaa kutsumanimeä silloinkin, kun byrokratia pitää hoitaa virallisella nimellä ja juridisella sukupuolella. Esimerkiksi terveyshuollon psykologi voisi suostua käyttämään asiakkaan toivomaa nimeä, eikä puhutella väärällä nimellä.

Tulisi ottaa se vaihtoehto huomioon että on muitakin ihmisiä. Ei vain mies ja nainen.

Terveydenhuollossa tulisi luopua sukupuoli- ja heteronormatiivisista ennakkokäsityksistä, jotka näkyvät sanavalinnoissa jo kohtaamisen alussa, sillä ne usein johtavat siihen, ettei henkilö edes lähde korjaamaan vääriä ennakkokäsityksiä. Ainakin potilaiden kertoman mukaan terveydenhuollossa esiintyy edelleen myös selkeää syrjivää ja negatiivista suhtautumista ja potilaiden oman kokemuksen vähättelyä.

Yleisenä periaatteena voitaisiin pitää henkilön itsemäärittelyoikeutta, eli ei lähdetä olettamuksista vaan henkilön oman määrittelyn kautta.

Omassa yksikössämme titteleistä ja etunimistä on luovuttu kokonaan, odotustilasta haetaan sukunimellä.

Yksityisyyden suoja asioinnissa

Kelalle tarvitsee selittää yksityiskohtaisesti transprosessin koukerot ja vaiheet ja eri virkailijoille aina uudestaan, jotta saa tiettyjä korvauksia haettua. Esimerkiksi hormonikorvaushoidon saanti on monimutkainen prosessi, ja papereita saa lähettellä moneen kertaan ja valittaa asiasta ylemmälle taholle jne. Yksityisyyden suoja rikkoutuu monessa kohtaa.

Sukupuolivähemmistötausta pitäisi voida peittää, sillä ainakin minua häiritsee se, että ikivanhat leikkausasiat otetaan mahdollisesti taas esille, kun joudun sairaalaan ja sen jälkeen kohdellaan kuin paskaa. Myöskään poliisiin en luota tässä asiassa. Työvoimaviranomaisten pitäisi ymmärtää, että ihmisiä syrjitään ja potkitaan ulos duuneista, koska nämä kuuluvat sukupuolivähemmistöihin.

Turun kaupunkiseudun bussiliikenneuudistuksessa bussikorttien lukulaite busseissa näytti alun sukupuolen kaikille lähellä oleville, minkä transihmiset ja muuten sukupuolisesti eri tavalla identifioituvat kokivat erittäin ahdistavana ja potentiaalisesti vaarallisena omalle turvallisuudelleen. Tästä valitettiin ja luojaan kiitos asia korjattiin samalla viikolla.

Arkaluontoisten henkilötietojen poistaminen

Erilaisiin henkilörekistereihin pitäisi saada vanhojen tietojen poistopakko, mielellään lain tasolle. Kun vanhat henkilötiedot ovat tallessa, ne altistavat joka kerta syrjinnälle. Vanhat henkilötiedot ovat käytännössä tarpeettomia lähes kaikessa - ajattelen, että korkeintaan väestörekisterillä pitäisi olla oikeus säilyttää tiedot, ja nekin jossain erillisessä, vain eri pyynnöstä avattavassa arkistossa. Kaikkien muiden pitäisi ehdottomasti korjata vanhat tiedot niin, että vanha tieto poistuu eri järjestelmistä pysyvästi.

Maistraatissa laitetaan virkatodistuksiin henkilön vanhatkin nimet, joista tulee tietenkin ilmi myös transtausta. Ja avoimuuspolitiikan nimissä virkatodistus annetaan kenelle vain, jos sitä tajuaa pyytää. Transihmisillä ei ole mitään yksityisyyden suojaa - vaikka jo perustuslaissa se taataan kaikille. Käsittämättömän törkeä ja vaiettu käytäntö!

Sairaskertomuksista pitää saada halutessaan mahdolliset F6x.x diagnoosit pois pysyvästi. Vanhat diagnoosit altistavat syrjinnälle ja kummalliselle kohtelulle erityisesti terveydenhuollossa. On kiva ajatus, että sosiaali- ja terveysalan henkilökunta valistetaan fiksuiksi, mutta se ei toimi käytännössä, koska yksikin mokaillija pystyy pilaamaan koko jutun. On esim. täysin tarpeetonta, että kun käyn kipsauttamassa murtuneen ranteeni Töölön sairaalassa, koko ~10 cm paksu potilaskansioni, alapääkuvien kera, lätkäistään pöydälle potentiaalisesti koko ortopedisen kirurgian ihmeteltäväksi. Jos siitä, ettei kansiota näydetä kaikille, seuraa minulle terveystorjunta, kannan ne mielelläni. Mielenterveysriskit ovat paljon suuremmat. Lisäksi lääkäriin tulee lähdettyä vasta kun on ihan pakko, kun ei halua käydä kokeilemassa, miten siellä nyt satutaan kohtelevaan.

Henkilötietorekisterissä on ollut jo jonkun vuoden tieto sukupuolen juridisesta muuttamisesta. Itseäni häiritsee asia suunnattomasti etenkin siltä osin, etten tiedä missä yhteyksissä ja kuka tämän tiedon sieltä saa.

Lomakkeet, järjestelmät ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta tulisi uudistaa tai niitä tulisi voida soveltaa

Meillä huomioidaan sukupuolen moninaisuus hyvin asiakkaiden suhteen: lomakkeissa on mahdollisuus myös valita sukupuoleksi "joku muu".

Lomakkeissa tulisi olla kolme vaihtoehtoa kohdassa sukupuoli.

Suomessa henkilötunnus paljastaa ihmisen biologisen sukupuolen. Tästä johtuen en ymmärrä, miksi sitä pitää kaikissa lomakkeissa kysyä erikseen. Jos sitä kysytään, tulisi sen lisäksi ainakin olla mahdollisuus valita sukupuoli myös toisin kuin sosiaaliturvatunnuksessa. Tulisi myös olla kolmas vaihtoehto. (Esimerkiksi yhteishaku.)

On huono asia, että sukupuolivaihtoehdot kaikenlaisissa lomakkeissa rajoittuvat kahteen. Erityisen huono tämä on passin ja ajokortin kohdalla.

Minusta myös olisi otetta huomioon sukupuolen moninaisuus passi ja henkilöpapereissa, jo turvallisuudenkin vuoksi. Jos ulkonäkö ei vastaa papereiden sukupuolta, voi tästä koitua vaaratilanteita. Olisiko mahdollista harkita sukupuolimerkinnän poistamista papereista kokonaan?

Lienee liikaa toivottu, että henkilötunnus olisi sukupuolineutraali. Vähemmistösuopuoliin kuuluville olisi kuitenkin arvokasta, jos virallisiin henkilöllisyystodistuksiin voisi saada sukupuolimerkinnäksi vaihtoehdon 'määrittelemätön' - luonnollisesti niin, että tämä ei heikentäisi valtasukupuoliin kuuluvien transsukupuolisten mahdollisuutta korjata sukupuolimerkintä.

Olisi hyvä, jos virallisissa asiayhteyksissä olisi edes mahdollisuus ilmoittaa sukupuoli muuten kuin akselilla nainen/mies; nykyinen henkilötunnuksen sukupuolimerkintään pohjaava tilastointikäytäntö häivyttää kahteen enemmistösuopuoleen kuulumattomat näkyvistä ja osaltaan vahvistaa harhaluuloa, että tällaisia ihmisiä ei (juurikaan) olisi.

Kommentti tilastointikäytännöistä valtakunnallisesti; tilastoja kerätään monella eri tavalla, ilman sukupuolierittelyä tai eritelystä sukupuolen mukaan. Moninai-

suuden sisältävää tilastointia en ole vielä tavannut. Jäävätkö nämä henkilöt esim. kokonaan tiedonkeruun ulkopuolelle, koska heille ei löydy omaa identiteettiä?

Asiakasrekistereissä voidaan tarkemmin miettiä, milloin sukupuolen tietäminen on oleellista toiminnan kannalta. Jos tieto on olennaista, silloin esim. kolmijaoteltu mies, nainen, joku muu voisi olla parempi vaihtoehto.

WC-tilat ja muut sukupuolittuneet tilat

Yleisesti minne ikinä menenkin Suomi on pahasti jäljessä WC-tilojen muuttamisessa sukupuolineutraaleiksi.

Transystävänä koettivat varata itselleen yksityissaunaa ja pukuhuoneita eräästä uimahallista, jotta pääsisivät uimaan kerrankin ilman konfliktia ja julmia katseita pukuhuonetilaisissa. Uimahallista ilmoitettiin, että "tällaiseen tarkoitukseen" "perhekäyttöön tarkoitettuja" saunoja ei varata. Tiedämme kuitenkin, että esimerkiksi bileporukalle, polttariseurueille ja yrityksille niitä varataan.

Käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi

Armeijassa tietoisuus sukupuolen moninaisuudesta oli alun perin huono, mutta siellä otettiin silti asia vastaan hyvin, eikä ongelmia tullut. Armeijassa suhtauduttiin muutenkin erinomaisesti omaan sukupuolenkorjausprosessiini (olen transmies) ja he olivat valmiita auttamaan järjestämällä erityiskohteluita, kuten tuvan vaihto naistentuvasta miestentupaan. Sain myös käyttää herra/rouva muotoa kuten halusin ja sain laittaa kyselylomakkeisiin nainen/mies oman mieleni mukaan. Tarvittaessa olisi voitu pitää infotilaisuus koko komppanialle. Järjestelmässä olin kuitenkin nainen, koska olen virallisesti vielä nainen esimerkiksi passini mukaan. Minua kohdeltiin kuitenkin miehenä. Arvostan armeijan avoimuutta.

Viranomaisten viestintä

Lomakkeet, tiedotus, kuvasto näihin liittyen pitäisi muuttaa heteronormatiivisesta moninaiseksi.

Viranomaisten sukupuolen moninaisuuteen liittyvä ammattitaito

Erityisesti palvelualoilla moninaisuus on tuotava kehityskeskustelu- ja tuloskorttitason kannustimeksi.

Sukupuolen moninaisuus on ollut täysin vieras ajatus työyhteisöissämme. Sosaalialalla olisi kuitenkin tärkeää, että työntekijät omaavat perustiedot asiasta, eikä asiakas joudu valistamaan työntekijöitä.

Koulutusta ja tiedostusta työntekijöille. Tutkimusta aiheesta lisää. Säännönmukaista tilanteen seuranta ja ohjeistusta käytännön toimijoille.

Se vähäinen asiointi, mitä viranomaisten kanssa on tullut tehtyä on sujunut minulla pääosin ongelmitta. Sukupuolivähemmistöistä tiedetään yleisesti ottaen aika vähän. Viranomaiset (tai ylipäätään ihmiset) suhtautuvat välillä oudoksen sukupuolivähemmistöihin. Tietoisuuden lisääntyminen voisi vähentää hämmennystä ja sekaannuksia ja parantaa viranomaisten asenteita.

Valtion eri tahot kokoavat erilaista tietoa ja tekevät tutkimusta, sukupuolen moninaisuus pitäisi ottaa paremmin huomioon tässä työssä. Erityishankkeita transihmisten työelämäaseman ja hyvinvoinnin parantamiseksi pitäisi kehittää. Tärkeää esimerkiksi väkivallan ehkäisy ja poliisin, oikeuslaitoksen ja vankilajärjestelmän työn kehittäminen. Myös puolustusvoimien työn kehittäminen ja asevelvollisuuden osalta miettiä, tarvitaanko ylipäänsä tai ainakaan sukupuolijakoista asevelvollisuutta. Myös siviilipalvelus voi tuntua sukupuolittuneena rangaistukselta transihmisistä.

Omia mielipiteitä ei aina kuulu näyttää työssä. Se on osa ammattitaitoa.

Moninaisuutta ja vähemmistöjä koskevan tiedon ja ymmärryksen lisääminen olisi tärkeää, ja samalla ennakkoluulojen ja -käsitysten pois oppiminen. Erityisyyden arvostaminen olisi hyvä asia.

Esimerkkejä on liian monta. Kaikessa ollaan jäljessä! Sääntöjen ja ohjeistusten laatimisessa (olivat ne sitten tarkoitettu minkä oppilaitoksen tai työpaikan käyttöön tahansa) tulisi olla mukana esim. sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin keskeytyviä järjestöjä sekä sukupuolivähemmistöjä ja sukupuolen moninaisuutta edustavia erilaisia ihmisiä.

Työvoimaviranomaisten pitäisi ymmärtää, että ihmisiä syrjitään ja potkitaan ulos duuneista, koska nämä kuuluvat sukupuolivähemmistöihin. Puutteelliset tiedot syrjinnästä haittaavat heidän työtään.

Tulisi tiedottaa / kouluttaa henkilöstöä sukupuolen moninaisuudesta, jotta tietoisuus lisääntyisi eikä olisi kaukaista. Ryhmien erityispiirteitä ja etenkin ryhmiin kuuluvien yksilöiden erityistarpeet voitaisiin ottaa tarvittaessa huomioon, jos viranomainen edes hahmottaisi mitä käytännössä mikäkin asia tarkoittaa.

Poliisin puolelta on tietoisuutta lisätty muun muassa koulutuksella. Kansalaisjärjestöjen edustajia on käytetty luennoitsijana. Yhteys kansalaisjärjestöihin joidenkin nimettyjen poliisien osalta. Paljon olisi vielä tehtävää yleisen tietoisuuden lisäämisessä, mutta myös asenteisiin vaikuttamisessa.

Tarvitaan asiallista tietoa, ja viranomaisten palveluja tulee kehittää yhdessä esimerkiksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kanssa, tai muutoin kuunnellen heidän odotuksiaan ja kokemuksiaan.

Terveystieteiden henkilöstön asiantuntemus

Lääkärit tarvitsevat koulutuksen, jossa opetetaan, miten trans- ja muunsukupuolisia ohjataan sukupuolipolille. He eivät vain osaa ja tiedä. Liian uusi juttu tuntuu olevan.

Osa paikallisista lääkäreistä tulisi muistuttaa siitä, että heidän ei tule tutkia sukupuolen moninaisuuden asioita itse tai lähettää paikalliselle psykiatriselle. Heidän tulee tehdä lain mukaan työnsä ja kirjoittaa lähete joko Tampereelle tai Helsinkiin sukupuolentutkimuspolleille.

Terveystieteiden puolella transihmisyys herättää yhä niin paljon hämmennystä, että lääkäri saattaa keskittyä pelkästään siihen, vaikka menisin hoidattamaan vaivaa, joka ei liity asiaan millään tavalla.

Moni lääkäri ei ole tiennyt sukupuolenkorjaushoidoista mitään.

Sairaanhoitohenkilökuntaa olisi ehdottomasti koulutettava asiasta enemmän! Hoitohenkilökuntaa olisi ohjeistettava, että ei ole soveliaista udella transsukupuolisuudesta uteliaisuuden vuoksi, jos tieto ei ole tärkeää sen hetkisen hoidon kannalta. Heitä myös kannattaisi ohjeistaa niin, että sukupuolen moninaisuudesta ei tule laittaa merkintää jokaiseen epikriisiin, mikä ei liity sukupuolen moninaisuuteen. Osa lääkäreistä aloittaa mielellään epikriisit tekstillä "Potilas 35 vuotias biologinen mies."

Esimerkki elävästä elämästä.. Lääkäri kirjoittaa potilaalle lähetteen röntgeniin: "kyseessä on transseksuaalisti jolle sukupuolenvaihtoikkaus tehty. Nyt polvi kipeä. Röntgeniin." Kyseisessä tapauksessa korjausprosessi oli käyty yli 20 vuotta aiemmin, eikä se liittynyt polveen millään tavalla. Lisäksi käsitteet olivat täysin pielessä.

Olisi hyvä, jos viranomaisilla olisi sukupuolisensitiivinen puhetapa hallussa, tai edes perustermit muistissa. On turhauttavaa, jos joutuu käyttämään puolet lääkäriajastaan lääkärin kouluttamiseen tai jos hoitaja joutuu käyttämään tökeröä kieltä, koska ei tiedä parempiakaan sanoja.

Joskus voi kyllä olla halua toimia asiallisesti, mutta ei tietoa siitä, miten se tulisi tehdä. Esimerkki: olin menossa kirurgiseen rintakehän maskulinisointiin ja sitä ennen rintakehä tuli tutkia ultraäänellä. Tutkinnan tehnyt henkilö totesi tutkivansa nyt rintani ja katsovani, että rintani ovat kunnossa. Uskon täysin, ettei hän halunnut loukata tai satuttaa vaan, että olisi voinut todeta näin cis-miehellekin. Itselleni olisi kuitenkin ollut mieluisampaa jos hän olisi puhunut rintakehästä tai tutkittavasta alueesta. Tätä hän ei varmasti kuitenkaan voinut aavistaa.

Käytännöt liittyen nimenvaihtoon maistraateissa

Nykyisellään maistraattien käytännöt vaihdettaessa etunimeä eri sukupuolen nimeksi vaihtelevat. Nykyisellään transsukupuolisten tilanne on kohtuullisen selkeä, mutta esimerkiksi muunsukupuolisilla käytännöt epäselvempiä.

Ihannetilanne olisi, että kaikissa maistraateissa ja kaikissa tapauksissa etunimen voisi muuttaa pelkän oman ilmoituksen perusteella.

Nimenvaihtokäytäntöä ei ole tehty helpoksi. On kummaa, että aikuinen ihminen ei ole soveltuva valitsemaan itselleen sopivaa nimeä ja asiasta saa valittaa mooneen eri kertaan maistraatille.

Käytännöt nimen vaihtoon liittyen vaihtelevat maistraateittain. Kaivataan yhteinäistettyjä joustavampia käytäntöjä. Viranomaistasolla voidaan edellyttää selkeiden sääntöjen noudattamista sukupuolen moninaisuuden arvostuksessa.

7 TARINOITA SUKUPUOLEN MONINAISUUDEN HUOMIOIMISESTA VIRANOMAISTEN PALVELUISSA

Kuinka sukupuoliristiriitaa kokevan lapsen oloa voidaan helpottaa päiväkodissa? Miten koulu-terveydenhoitaja toimi esimerkillisesti nuoren sukupuolen kokemusta kuunnellen? Mitä tekemistä on sukupuolen moninaisuudella ja henkilökortilla? Lue nämä tarinat niin tiedät! Tarinoiden tarkoitus on sekä johdatella aiheeseen että tarjota esimerkkejä hyvistä menetelmistä.

7.1 TASA-ARVON EDISTÄMINEN VARHAISKASVATUKSESSA -TARINA

Seuraava tarina kertoo esimerkin siitä, kuinka sukupuolen moninaisuus otettiin hyvällä tavalla huomioon päiväkodissa.

Tämä tarina kertoo identtisistä kaksospojista, Juusosta ja Otsosta. He viihtyivät lapsina toistensa seurassa koko ajan. Kun toinen heräsi, hän halusi herättää toisen. Heillä oli myös yhteiset leikit ja yhteinen mielikuvitusmaailma. Mielikuvitusmaailmassa Otso oli yleensä Veera. Sekä Juuso että Otso tykkäsivät joskus pukeutua siskon mekkoihin, mutta vain Otso itki, kun mummo sanoi, ettei Otsosta koskaan tule tyttöä.

- Miksi mummo semmoista meni sanomaan, eihän sitä edes vielä tiedä, tuleeko Otsosta tyttö vai poika, sanoi isosisko Kaisla.

Kaisla oli kuullut, että jotkut pojat tuntevat olevansa tyttöjä ja voivat joskus oikeasti ollakin tyttöjä ja heistä tulee naisia.

Juuso ja Otso pitivät hauskaa ja kumpikin oppi leipomaan kakkuja ja tuntemaan automerkit. Kun äiti kysyi, kenen kanssa te leikitte pihalla, kaksoset vastasivat: "Me leikittiin meidän kanssa". Jotta he oppisivat leikkimään muidenkin kanssa, heidät päätettiin laittaa eri päiväkohtiin.

Aluksi kaksosille oli tietysti kauhea tragedia, kun he eivät saaneet olla koko ajan yhdessä. Pian Juuso alkoi kuitenkin jo vähän sopeutua ja tykätä omasta ryhmästään päiväkodissa. Juusosta oli kivaa, kun oli uusia kavereita. Ja oli myös ihanaa, kun sai illalla taas näki kaksoisveljensä ja sai leikkiä tämän kanssa.

Otso ei sen sijaan pärjännyt päiväkodissa. Hän itki ja kiukutteli, kun isä vei häntä päiväkohtiin. Hoitopäivän jälkeen hän oli loppen uupunut ja välillä lamaantunut. Vanhemmat olivat järkyttyneitä: minne onnellinen ja iloinen Otso oli kadonnut? Tätä jatkui monta kuukautta,

mutta Otso ei vaan sopeutunut. Lopulta Kaisla sai selville, että vaikka Otso ei halunnut mennä päiväkotiin, Veera voisi mennä sinne.

Vanhemmat sopivat päiväkodin johtajan kanssa, että Otso tulisi päiväkotiin Veerana. Veera sai uudet vaatteet, kauniin samettimekon ja perhospinnejä. Veera oli nyt niin onnellinen ja säteileväinen, että hänen oli helppo olla kiltti ja leikeissä inspiroiva. Hän sai nopeasti kavereita. Mörökölli-Otsoa oli jo alettu vältellä, mutta Veerasta melkein kaikki pitivät.

Päiväkodissa lapsille luettiin tarinoita, joissa oli sukupuolen moninaisuutta ja nekin, jotka eivät vielä tienneet, oppivat mitä se on. Henkilökunta sai koulutusta sukupuolisensitiiviseen varhaiskasvatukseen ammattitaitonsa kasvattamiseksi. Vaikka he oppivat Veeralta paljon, he halusivat oppia huomioimaan koko sukupuolten kirjon ja pohtia, miten varhaiskasvattajat voivat työssään edistää sukupuolten yhdenvertaisuutta.

7.2 TERVEYDENHOITAJA KUUNTELI NUOREN SUKUPUOLI-IDENTITEETIN KOKEMUSTA -TARINA

Seuraava tarina kertoo esimerkin siitä, kuinka koulun terveydenhoitaja kuunteli nuorta. On tärkeää, että myös nuoren ihmisen sukupuolen kokemus otetaan todesta.

Anni meni juttelemaan koulun terveydenhoitajalle, koska hänellä oli paljon kipuja, ja päätä ja vatsaa särki. Anni oli 12-vuotias. Terveydenhoitaja osasi kuunnella lapsia ja nuoria, joten hän sai Annin kertomaan huolistaan.

Lääkärit olivat kertoneet Annille, että hänelle tulisi vähän erilainen murrosikä. Hänen pitäisi kohta ottaa hormonihoitoa, jotta kuukautiset käynnistyisivät, ja jotta hän ei jäisi liian lyhyeksi. Anni ei tykännyt tästä yhtään. Hän ei ymmärtänyt, miksi hänen pitäisi kasvaa pitkäksi. Hän oli aina ollut lyhyt ja se oli kuin olisi ollut maahinen, se tuntui hyvältä. Oli helpottavaa ajatella itseään toisaalta ihmisenä, toisaalta metsän olentona.

Anni ei myöskään ymmärtänyt, miksi oli niin tärkeää saada kuukautiset alkamaan. Anni ei kaivannut mitään kuukautisia. Hän ei halunnut verenvuotoja ja kipuja, eikä hän halunnut synnyttää lasta. Ei nyt, eikä koskaan. Jos hän tahtoi joskus lapsen, niin mieluummin hän adoptoisi sen, Anni tuumi. Annista ei ylipäätään tuntunut, että hän olisi tyttö ja haluaisi kasvaa naiseksi. Hänestä ei myöskään tuntunut, että hän olisi poika ja haluaisi kasvaa mieheksi. Eikö hän voinut olla jotain siltä väliltä? Tuntui, että kukaan ei kuunnellut Annia. Aikuiset tuntuivat tietävän kuuntelematta, mikä oli hänelle hyväksi.

Anni huomasi terveydenhoitajan kanssa keskustellessaan, että hän oli todella raivoissaan ja samalla kauhean avuton ja heikko. Miksi aikuiset saavat päättää, millainen hänen kuuluu olla? Anni kertoi, että hänellä oli tunne, ettei hän voisi estää aikuisia - lääkäriä ja isää ja äitiä ja psykologia - muuttamasta häntä joksikin toiseksi, kuka hän ei tahtonut olla, eikä osaisi olla. Anni kysyi, voisiko terveydenhoitaja auttaa, että Anni saisi olla Anni?

Terveydenhoitaja sai Annin ja hänen vanhempiansa luvalla tietää kaikki Annille suunnitellut hoidot ja miten niiden tarvetta perusteltiin. Annilla oli synnynnäisesti intersukupuolinen tila eli fyysisesti yksilöllinen sukupuoli ja Annin oli määrä saada naisellistavaa hoitoa.

Terveydenhoitaja neuvotteli lääkärin ja psykologin kanssa ja pidettiin verkostokokous. Terveydenhoitaja piti Annin puolta ja kertoi, että ei hoidon lähtökohdaksi voi ottaa normatiivisia sukupuoli-odotuksia, vaan jokaisen ihmisen yksilölliset tarpeet. Myös tasa-arvolaisissa puhutaan siitä, että tulee ennaltaehkäistä syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Terveydenhoitaja kuvasi Annin tunteja. Psykologi, lääkäri ja vanhemmat alkoivat pikkuhiljaa ymmärtää ja yhdessä todettiin, että Annin hoitoja olisi hyvä tässä vaiheessa vähentää. Sovittiin, että Anni ottaisi lääkettä pieniä annoksia, vain sen mikä oli terveyden kannalta välttämätöntä. Anni sai näin itse vaikuttaa oman kehonsa muotoon ja toimintoihin, sen verran kuin niihin hoitovalinnoilla pystyi vaikuttamaan. Annin varovaisella hoidon tarkoituksen oli myös antaa Annille lisää aikaa miettiä, mitä hän halusi ja tarvitsi.

Annin mahakivut ja päänsäryt loppuivat ja Anni oli kiitollinen terveydenhoitajalle, joka oli ottanut todesta hänen sukupuolen kokemuksensa ja kuunnellut häntä.

7.3 HENKILÖKORTTINI OMALLA KUVALLANI -TARINA

Seuraava tarina kertoo arkiesimerkkejä siitä, minkälaista hämmentäviä tilanteita henkilöllisyystodistuksen näyttäminen voi aiheuttaa ja miten ne voi ratkaista.

Vapun aikaan kävin Budapestissa Euroopan transjärjestö TGEU:n kongressissa edustamassa transvestiittijärjestöämme DreaWearClubia. Tilaisuuden arvokkuuden ymmärtäen päätin tehdä matkan totaalisesti naismoodissa. Niinpä kiirehdin lähtiessä pinkissä housupuvussani lentokentän turvatarkastukseen. Siellä matkustusasiakirjoja tarkastava rouvashenkilö yllätti minut toteamalla, että matkalippujeni on täytynyt vaihtua, koska kyse on ilmeisesti mieheni lipusta. Kun totesin, että kyllä se minun on, hän säikähti kovasti luullen loukanneensa minua. Lohduutin kuitenkin häntä toteamalla, että päinvastoin tämä oli aamun piristys, mikä sai hänet rauhoittumaan.

Parin viikon kuluttua Budapestin matkan jälkeen tarvitsin henkilökorttiani kotimaassa. Viimeinen ennakoäänestysaika oli käsillä, ja olin matkalla vatsatanssiharjoituksiin. Päätin poiketa äänestämään. Postin ovella sain äänestyslipun ja ystävällisen ohjauksen äänestyskoppiin. Äänestyslipun palautustiskillä herrahenkilö huomautti kuitenkin naamani ja passini sukupuolen yhteensopimattomuudesta. Muutama lause baritoniäänellä sai hänet toisiin ajatuksiin tässä suhteessa. Sen jälkeen hän kuitenkin valitti, että hän ei kykene tunnistamaan minua. Hetken keskusteltuaamme hän hyväksyi äänestykseni eikä siis evännyt minun oikeuttani toteuttaa kansalaisvelvollisuuttani.

Näiden tapahtumien jälkeen kiteytyi ajatukseni siitä, että olisi hyödyllistä omistaa virallinen henkilökortti naislookissani. Selvitin, että tähän ei ole mitään esteitä. Poliisin passikuvaohjeissa kiinnitetään huomiota valaistukseen, ilmeeseen, kuvakulmaan ja kasvojen näkyvyyteen. Meikeistä ei ole mitään mainintaa ja peruukin käyttö sallitaan niille, jotka sellaista sairauden tai ”muun syyn takia” käyttävät, kunhan kasvot eivät peity liikaa. Sukupuoleen ohjeet eivät ota kantaa. Niinpä otatin itsestäni kuvat valokuvaliikkeessä ja varasin ajan poliisille. Siellä selitin asiani vastaanottavalle virkailijalle ja kerroin myös kokemuksistani ennakoäänestyksessä. Ystävällinen virkailijarouva kehui ulkonäköäni hyvin laitetuksi ja ilmoitti, että hänen pitää neuvotella asiasta esimiehensä kanssa, koska asia oli sen verran erikoinen. Viiden minuutin kuluttua hän palasi ilmoittaen, että asia on selvä ja voin saada henkilökortin omalla kuvallani. Ilmeisesti mahdumme tämän päätöksen mukaan ”muiden syiden” joukkoon.

Tasan viikon kuluttua tästä postilaatikkooni kolahti uutukainen henkilökortti naisellisella kuvallani. Näin minulla on nyt sitten henkilöllisyystodistukset molemmissa moodeissa, koska mieskuvalla varustettu passini on edelleen voimassa. Anita-kortti on täyttä valuuttaa kaikissa EU-maissa ja Skandinaviassa passin sijalla. Kauemmaksi en vielä ehkä naisena uskaltaisikaan matkustaa.

Kortille oli tarvetta jo seuraavalla viikolla, kun matkalippuni tarkistettiin raitiovaunussa. Tarkastaja totesi lippuni tarkastettuaan: ”Hetkinen.....?” Hän ei ehtinyt pidemmälle, kun pystyin hälventämään hänen hämmennyksensä näyttämällä uuden henkilökorttini, jossa ulkonäön ja sukupuolen välinen ristiriita selittyi.

7.4 HISTORIATIEtoa

1700-luvulla Ruotsin valtakunnassa, johon Suomikin kuului, oli tapana antaa intersukupuolelle lapselle kaksi nimeä: tytön ja pojan nimi ja lapsi itse otti toisen niistä käyttöön. Intersukupuoliset saivat solmia avioliiton joko miehinä tai naisina ja saattoivat toisinaan elämänsä aika-

na olla liitossa sekä miehen että naisena kanssa, jolloin he vaihtoivat sosiaalista sukupuolta kirkon kirjoihin.

Sukupuolen määrittelemättömyyttäkin saatettiin kunnioittaa. Jönköpingin seurakunnasta tunnetaan myös tapaus, jossa intersukupuoliselle Gertrudille ”rakennettiin oma istuinpaikka ikkunoineen kirkon vintille, josta hän saattoi seurata Jumalan palvelusta. Näin hänen ei tarvinnut valita kirkkosalin miesten- ja naistenpuolen penkkien välillä.” (Vainio-Korhonen, Kirsi 2012 Ujostelemattomat: Kättilöiden, synnytysten ja arjen historiaa. WSOY, s. 179)

8 KYSYMYKSIÄ JA VASTAUKSIA

Tähän lukuun on koottu joitakin kysymyksiä ja vastauksia sukupuolen moninaisuuden huomiomisesta osana tasa-arvosuunnittelua. Ensimmäiset neljä kysymystä käsittelevät henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja sen jälkeen tulevat kysymykset toiminnallista tasa-arvoa.

Sukupuolen moninaisuus ja sukupuolen mukaan jaotellut tilastot

Kysymys työpaikan tasa-arvotyöryhmältä: Olemme pitkään keränneet tietoja henkilöstötämme nais / mies -jaolla. Näitä tietoja hyödynnetään esimerkiksi työpaikkamme tasa-arvotilanteen arvioinnissa. Saammeko lain muututtua edelleen kerätä sukupuolen mukaisesti jaoteltuja tilastoja, vaikka tilastoissa ei huomioida sukupuolen moninaisuutta?

Vastaus: Kyllä, tilastotietojen kerääminen nais / mies -jaolla on edelleenkin sallittua. Tasa-arvolaki myös edellyttää tiettyjen sukupuolittain jaoteltujen tilastojen, kuten palkkakartoituksen, tekoa. Tilastoinnissa voidaan käyttää työnantajalla tiedossa olevia tietoja kunkin henkilöstön jäsenen virallisesta sukupuolesta tai, mikäli joku on ilmoittanut sukupuolekseen muuta kuin hänen sen hetkinen virallinen sukupuolensa on, voidaan tämä henkilö luokitella myös hänen toivomallaan tavalla. Tulee myös muistaa, että sukupuolivähemmistöön kuuluvien yksityisyyttä tulee kunnioittaa, eikä tasa-arvon edistäminen tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisua. Lisäksi esimerkiksi palkkakartoitus tulee laatia siten, että yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmene palkkakartoituksesta. Tämä ei kuitenkaan estä yksittäisten palkkatietojen käsittelyä palkkakartoitusta laadittaessa.

Sukupuolen moninaisuus tulee huomioida tasa-arvotilanteen selvityksessä muissa kohden kuin tilastoinnissa. Tasa-arvokyselyssä sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määrittellä. Virallista sukupuolta laajemmin sukupuolen kysyminen on mielekästä kyselyssä, koska vastaukset perustuvat itsemäärittelyyn. Tulokset tulee kuitenkin analysoida niin, etteivät yksittäiset vastaajat erotu. Tulokset voidaan analysoida sekä sukupuolittain että kokonaisuutena. Tasa-arvokyselyyn on hyvä myös sisällyttää erillisiä kysymyksiä sukupuolen moninaisuudesta. Tasa-arvotilannetta voidaan selvittää myös esimerkiksi keskustelemalla tasa-arvotilanteesta tasa-arvotyöryhmässä tai laajemmassa työpaikan työryhmässä. Näissä keskusteluissa voidaan huomioida sukupuolen moninaisuus. Työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan tulee laatia myös toimenpiteitä, joilla ennaltaehkäistään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Sukupuolen moninaisuutta on kaikkialla

Kysymys työpaikalta: Miten sukupuolen moninaisuus liittyy meidän työyhteisöömme, kun siitä ei ole ikinä edes ollut puhetta meillä?

Vastaus: Sukupuolen moninaisuutta on kaikkialla ja myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä on kaikilla aloilla, monenlaisissa töissä ja työpaikoilla. Millään työpaikalla ei siis voida sanoa, ettei sukupuolen moninaisuus kuuluisi sinne. Päinvastoin erityisesti juuri niiden työyhteisöjen, joissa sukupuolen moninaisuudesta ei ole puhuttu, kannattaa tutustua tähän materiaaliin. Tavoitteena on ennaltaehkäistä kaikkea sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Sukupuolenkorjausprosessiin lähtö ja asiakaspalvelutyö

Kysymys esimieheltä: Asiakaspalvelussa työskentelevä työntekijämme kertoi olevansa lähdössä sukupuolenkorjausprosessiin. Kysyin, toivooko hän siirtoa pois asiakaspalvelutehtävistä prosessin ajaksi, mutta hän totesi, ettei se ole tarpeellista. Tuntuu, että en tiedä asiasta tarpeeksi. Mietin myös, että mitä teen, jos joku asiakas valittaa hänen ulkoasustaan.

Vastaus: Sukupuolenkorjaukseen lähteminen ei lähtökohtaisesti anna aiheutta muutoksiin henkilön työtehtävissä. Työntekijän ulkoasu ei todennäköisesti tule ihmetyttämään asiakkaita, sillä useimmat sukupuolenkorjausprosessissa olevat henkilöt pukeutuvat neutraalisti. Jos joku asiakas kuitenkin valittaa asiakaspalveluhenkilön sukupuolen ilmaisusta, voit kuunnella asiakkaan huolet, mutta kertoa, että tasa-arvolain mukaan työntekijöitä ei saa syrjiä sukupuolen ilmaisun perusteella. Tästä tietopaketista löytyy myös työpaikan muistilista tilanteeseen, jossa esimerkiksi transsukupuolinen työntekijä alkaa elää sukupuolen kokemustaan vastaavassa sukupuolella työpaikalla. Lisätietoon tutustuttuasi voit vielä tarvittaessa keskustella prosessiin lähtevän työntekijän kanssa uudelleen. Kerro, että keskustelun tavoitteena on varmistaa, ettei hän kohtaa syrjintää prosessin takia.

Vanha työtodistus uudella henkilötunnuksella ja nimellä

Kysymys yrityksen henkilöstöpäälliköltä: Kymmenen vuotta sitten työsuhteessa ollut henkilö lähestyi minua sähköpostitse. Hän kertoo, että haluaisi saada aikoinaan hänelle annettun työtodistuksen uudella etunimellä ja henkilötunnuksella. Perusteluksi hän kertoo, että on käynyt sukupuolenkorjausprosessin ja muuttanut sen yhteydessä etunimensä ja henkilötunnuksensa. Miten yrityksemme tulisi toimia? Voiko työtodistuksen lähettää vanhalle työntekijälle hänen uudella nimellään ja henkilötunnuksellaan?

Vastaus: Kyllä, vanhankin työtodistuksen voi korjata nimen ja henkilötunnuksen osalta. Tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomainen ovat yhteisessä suosituksessaan myös suositelleet tätä. Henkilötiedot voidaan varmistaa esimerkiksi virkatodistuksesta. Lisätietoa löytyy tasa-arvovaltuutetun asiaa koskevasta tiedotteesta: <http://www.tasa-arvo.fi/nyt/tiedotteet/tiedote/-/view/1513986>

Vanha tutkintotodistus uudella henkilötunnuksella ja nimellä

Kysymys opintotoimiston virkailijalta: Olemme saaneet pyynnön lähettää vanhalle opiskelijalle hänen tutkintotodistuksen hänen uudella etunimellään ja uudella henkilötunnuksellaan. Hän kertoo pyynnössään syyksi, että on käynyt sukupuolenkorjausprosessin. Onko tähän tilanteeseen joitain yleisiä ohjeita?

Vastaus: Kyllä, opetus- ja kulttuuriministeriö ja tasa-arvovaltuutettu ovat antaneet suosituksen tutkintotodistusten antamisesta uudella nimellä ja henkilötunnuksella. Sen mukaan koulutuksen ja opetuksen järjestäjien, korkeakoulujen, tutkintotoimikuntien ja ylioppilastutkintolautakunnan tulee pyydettäessä antaa tutkintotodistukset sekä opinto- ja tutkintosuorituksia koskevat todistukset sukupuoltaan korjaaville henkilöille uusilla henkilötiedoilla. Suositus löytyy seuraavasta osoitteesta: http://www.tasa-arvo.fi/c/document_library/get_file?folderId=260360&name=DLFE-27338.pdf

Sukupuolen ilmaisuun perustuva häirintä ei ole oikein

Kysymys oppilaalta: Nimeni on Eeli ja olen yhdeksän. Minua kiusataan koulussa. Kerroin kiusaamisesta opettajalle, ja hän sanoi, että jos en pitäisi kirkasvärisiä vaatteita ja antaisin leikkauttaa hiukseni lyhyiksi, minua ei ehkä kiusattaisi enää. Luokallani lähes kaikki tytöt pukeutuvat niin kuin minäkin ja pitävät pitkiä hiuksia, mutta opettajan mielestä minä olen poika enkä saa pukeutua niin kuin tytöt. Haluaisin kuitenkin pitää kirkkaita vaatteita ja pidän hiuksistani. Onko kiusaaminen siis oma vikani?

Vastaus: Kiusatuksi tuleminen ei ole oma vikasi. Kiusaajat toimivat väärin. Sinun ei myöskään tarvitse pukeutua eri tavoin tai leikata hiuksiasi sen takia, että sinua ei enää kiusattaisi. Tästä säädetään myös tasa-arvolaisissa, joka kieltää syrjinnän ja häirinnän sukupuolen ilmaisun perusteella. Olisi koulun velvollisuus saada kiusaaminen loppumaan.

Miksi yksilöllinen kohtelu ei ole sama asia kuin sukupuolen moninaisuuden huomioiminen

Kysymys viranomaiselta: Miksi minun pitäisi tietää mitään sukupuolen moninaisuudesta, kun kuitenkin kohtelen kaikkia asiakkaita yksilöinä ja hyvin?

Vastaus: Hyvässä tarkoituksessa tehty ja yksilöllisyyteenkin pyrkivä kohtelu sisältää aina oletuksia asiakkaasta. Oletukset perustuvat esimerkiksi siihen, miltä asiakkaan sukupuoli päälle päin näyttää. Usein oletukset osuvat oikeaan, mutta eivät kuitenkaan aina. Viranomaisen palveluita käyttävän asiakkaan voi olla vaikea purkaa vääriä oletuksia, jos oletukset tulevat esille vahvasti esimerkiksi puhuttelussa tai lomakkeissa. Tästä syystä tulee kehittää käytäntöjä, joilla saadaan esille asiakkaiden yksilölliset tilanteet ja kokemukset ja ennaltaehkäistään syrjintää.

Sukupuolen moninaisuus päiväkodissa

Kysymys päiväkotikäisen lapsen vanhemmalta: Sain kasvatuskeskustelussa ohjeeksi, että lastani pitäisi kasvattaa enemmän "sukupuolen mukaisesti". Tämä on mielestäni kummallinen ohje. Mitä teen?

Vastaus: Lasta ei kannata yrittää pakottaa minkään tietyn sukupuoliroolin mukaiseksi, vaan tulee kunnioittaa hänen omaa kokemustaan. Kerro päiväkodissa, että haluat antaa lapsesi antaa olla oma itsensä. Kerro myös, että tasa-arvolain mukaan viranomaisella on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja sen osana ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen olisi hyvä keino ennaltaehkäistä syrjintää päiväkodissa. Päiväkodin käytäntöjä kannattaisi kehittää tästä näkökulmasta. Voit myös ottaa yhteyttä päiväkodin johtoon ja kertoa, mitä muutoksia toivoisit päiväkodissa tehtävän, että lapsesi tarpeet tulevat huomioiduiksi.

Sukupuolen moninaisuus vanhustalouksissa

Kysymys vanhainkodin työntekijältä: Olen töissä vanhainkodissa, jossa asuu transvestiittimies. Tiedän, että hän haluaisi osallistua aina silloin tällöin vanhainkodissa naisille järjestettyihin hemmotteluhoitoihin. Hemmotteluhoitoihin kuuluu esimerkiksi kasvohoitoja, meikkaamista, hiusten ja kynsien hoitoa. Muut työntekijät ovat kuitenkin sitä mieltä, että miestä ei voi ottaa mukaan näihin hemmotteluhoitoihin. Miten voisin vakuuttaa kollegani siitä, että tämä mies saisi tulla mukaan hemmotteluhoitoihin?

Vastaus: Voit kertoa kollegoillesi, että oma sukupuolen ilmaisu on tärkeää monenlaisille ihmisille myös vanhemmalla iällä. Hemmotteluhoitojen tarkoitus lienee tukea feminiinistä sukupuolen ilmaisuun. Ei ole mitään syytä, miksi niihin eivät voisi osallistua kaikki, jotka haluavat tukea feminiinistä sukupuolen ilmaisuun. Jos ehditte, voitte myös tutustua Setan yhdenvertainen -vanhuus projektissa tuotettua materiaalia, esimerkiksi Thean ja Gitan videon: <http://seta.fi/yhdenvertainen-vanhuus/tukimateriaalia/>

Tasa-arvolain uudistuksen hyödyt

Kysymys kansalaisaktivistilta: Olen kuullut, että tasa-arvolaki uudistui niin, että se kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhteiskunnan monilla alueilla kuitenkin on edelleen tällaista syrjintää. Mitä hyötyä laista siis on?

Vastaus: Tasa-arvolain uudistuksesta on se hyöty, että sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaan syrjintään voidaan nyt puuttua entistä tehokkaammin. Syrjintää kohdanneet voivat vedota lakiin ja tasa-arvovaltuutettu auttaa syrjintää kohdanneita. Laki myös velvoittaa ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisuun syrjintää osana tasa-arvosuunnittelua. Lain uudistus tarjoaa hyvän tilaisuuden nostaa sukupuolen moninaisuus keskustelun aiheeksi ja vähentää syrjintää! Vaikka syrjimättömyys on lain mukaan esimerkiksi työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja viranomaisten vastuulla, voimme kaikki yhdessä vaikuttaa siihen, että suomalaisesta yhteiskunnasta tulee syrjimättömämpi. Yksi keino on lisätä tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja tasa-arvolaista.

Miksi syrjinnästä kannattaa tehdä valitus

Kysymys syrjintää kohdanneelta: Minua kohdeltiin epäasiallisesti erään viranomaisen toimesta. Voi olla, että huono kohtelu oli syrjintää sukupuolen ilmaisun perusteella. En kuiten-

kaan usko, että valituksen tekeminen muuttaisi mitään. Miksi minun pitäisi vielä jaksaa tehdä valitus syrjinnästä?

Vastaus: Toisinaan valittaminen voi tuntua turhauttavalta siksi, ettei usko asioiden kuitenkaan muuttuvan. Silti se voi olla tärkeää. Muista, että valittaminen on kansalaisaktiivisuutta, joka palvelee myös muita ihmisiä, jotka asioivat kyseisen tahon kanssa. Valittaminen voi todella muuttaa organisaatioiden käytäntöjä ja saada tahon huomaamaan esimerkiksi rakenteellista syrjintää omassa toiminnassa. Syrjinnän syy on voinut olla tietämättömyys eikä tarkoituksellisuus. Valittaminen on siis palvelus myös kyseiselle viranomaiselle ja antaa heille mahdollisuuden kehittää heidän palvelujaan ja käytäntöjään. Et ole itse vastuussa sen arvioimisesta, onko kyseessä syrjintä. Jos koet tulleeeksi syrjityksi, kannattaa olla yhteydessä viranomaisiin tai muihin tahoihin, jotka osaavat neuvoa sinua.

9 LISÄTIETOA, KIRJALLISUUTTA JA LIITTEET

9.1 KIRJALLISUUSKATSAUS TUTKIMUKSIIN JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN KOHTAAMASTA SYRJINNÄSTÄ

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjintää on tutkittu Suomessa jonkin verran (ks. esim. Aaltonen, Joronen & Villa 2009; Alanko 2014; Huotari, Törmä & Tuokkola 2010). Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? (Alanko 2014) tutkimuksen mukaan lähes 40 prosenttia transnuorista (transgenderit, transsukupuoliset henkilöt, transmiehet, transnaiset) vastasi, että asenteet sukupuolivähemmistöjä kohtaan olivat vaikuttaneet heidän opiskelualansa valintaan, ja yli 30 prosenttia oli sitä mieltä, että asenteet olivat enemmän tai vähemmän vaikuttaneet heidän kykyynsä suoriutua opinnoistaan. Kymmenkunta vastaajaa ilmoitti negatiivisten asenteiden vaikuttaneen heihin niin, että he olivat keskeyttäneet opintonsa. Noin 29 prosenttia transihmisistä ilmoitti työtovereiden asenteiden sukupuolivähemmistöjä kohtaan vaikuttavan työpaikan ihmissuhteisiin. Hieman alle puolet transnuorista vastasi, että armeijan asenteet sukupuolivähemmistöjä kohtaan olivat vaikuttaneet siihen, miten he olivat pystyneet suorittamaan asevelvollisuutensa. Nämä tulokset eivät suoraan kerro oikeudellisessa mielessä toteutuneesta syrjinnästä, mutta antavat kuvaa siitä, kuinka laajaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien rakenteellinen syrjintä esimerkiksi oppilaitoksissa on. Lisäksi tutkimuksen todetaan tukevan väitettä siitä, että opiskelevien nuorten on koululaisia helpompi tulla toimeen opiskelutovereidensa asenteiden suhteen, koska heillä on paremmat mahdollisuudet valita kaveripiiriinsä. Näin ollen erityisesti syrjinnän ennaltaehkäisy perusopetuksessa on tärkeää.

Vuoden 2010 syrjintä selvityksessä Syrjintä koulutuksessa ja vapaa-ajalla (Huotari, Törmä & Tuokkola 2010) noin 36 prosenttia kyselyyn vastanneista nuorista oli ollut jossain vaiheessa koulu-uraansa kiusaamisen kohteena seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisensa vuoksi. Selvitys ei erittele sukupuolta ja seksuaalisuutta kyselyssään, mutta silti siinäkin todetaan, että huonoin tilanne oli sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla.

Euroopan perusoikeusviraston (FRA 2012) julkaiseman selvityksen mukaan Suomessa 47 prosenttia transihmisistä (kyselyssä englanniksi käytetty kategoria on transgender) on kokenut syrjintää tai häirintää sukupuolen perusteella kyselyä edeltävän vuoden aikana. Kyselyyn vastasi Suomesta 481 itsensä transihmiseksi määritellyttä henkilöä. Lähes viidennes suomalaisista kyselyyn vastanneista transihmisistä koki syrjintää työhaussa tai työpaikalla. Lähes neljäsnes koki henkilökunnan syrjineen heitä oppilaitoksissa. Yhtä suuri osa koki tulleen syrjityksi terveydenhuollossa tai sosiaalipalveluissa sukupuoli-identiteettinsä takia. Esimerkiksi 10 prosenttia vastanneista transihmisistä oli kokenut vaikeuksia terveydenhuoltoon pääsemisessä, 14 prosenttia oli joutunut vaihtamaan terveydenhuollon henkilökuntaan kuuluvaa

henkilöä tämän negatiivisten reaktioiden takia, 26 prosenttia oli kokenut epäasiallista mielenkiintoa terveydenhuollon henkilökunnan taholta, ja 24 prosenttia oli lykännyt hoitoon menemistä syrjinnän pelon tai epäsuvaitsevien reaktioiden pelon takia. Väkivallan ja syrjinnän takia moni myös päätyi peittelemään sukupuoli-identiteettiään tai sukupuolen ilmaisuaan. Kaikista vastanneista erityisesti nuoret ja matalatuloiset kokivat paljon syrjintää. (Ihmisoikeusliitto 2014; FRA 2012; FRA 2013).

Tutkimuksessa yhdenvertaisuuslain toimivuudesta kyselyyn vastanneet viranomaiset arvioivat että eri vähemmistöryhmistä vähiten kokemusta heille oli kertynyt niin sanotuista näkymättömistä vähemmistöistä eli uskonnollisista vähemmistöistä ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä, joista jopa lähes neljänneksellä viranomaisista ei ollut lainkaan kokemusta. Tietoa hankittiin laajalla kyselyllä sosiaali-, koulutus- tai terveydenhuoltoalalla, poliisissa, puolustusvoimissa ja työhallinnossa toimiville viranomaisille. Selvitys tukee sitä käsitystä, että viranomaiset tarvitsevat lisää tietoa sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syrjinnästä ja sen ennaltaehkäisystä. Myös tasa-arvovaltuutetun selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta (2012) tukee tätä näkemystä.

Tasa-arvovaltuutetun selvityksessä (2012) käsitellään muita selvityksiä laajemmin osaa sukupuolivähemmistöihin kuuluvista ihmisistä koskevaa lainsäädäntöä ja hoitojärjestelmää. Tässä kohden myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat keskenään eriarvoisessa asemassa. Selvityksen mukaan muiden kuin selkeästi transsukupuolisten hoidon saanti on transsukupuolisia sattumanvaraisempaa. Selvityksessä haastateltujen järjestöjen mukaan transgenderien / muunsukupuolisten tulisi myös saada tarvitsemansa hoidot julkisesta terveydenhuollosta Suomessa. Selvityksessä käsitellään myös esimerkiksi intersukupuolisten lasten hoitoa.

Suomessa on myös joitakin sukupuolivähemmistöjä käsitteleviä syrjinnän ennaltaehkäisyyn keskittyviä oppaita (ks. esim. Setan julkaisu Moninaisuus mahtuu kouluun; julkaisu Muu, mikä? Sukupuolivähemmistönuorten visio 2020; opas Älä Oleta. Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä). Nämä julkaisut tarjoavat hyviä esimerkkejä, miten sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tasa-arvon edistämistä ja syrjinnän ennaltaehkäisyä voidaan käytännöllisellä tavalla kirjoittaa. Lisäksi esimerkiksi Seta on julkaissut sukupuolivähemmistöistä kertovia oppaita ja esitteitä (ks. esim. Huuska 2012), jotka antavat esimerkkejä siitä, kuinka sukupuolivähemmistöt voidaan määrittellä ja sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta kertoa käytännön tasolla.

9.2 LISÄTIETOA

Tämän tietopaketin lisäksi on laadittu neljä esitettä, jotka on julkaistu STM:n Esitteitä -sarjassa. Ne ovat: Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015), Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015), Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015) ja syrjintää kokeneille suunnattu esite Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2014). Ne perustuvat tähän tietopakettiin.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain noudattamista. Tasa-arvovaltuutettu antaa tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä. www.tasa-arvo.fi

Tasa-arvolaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Yhdenvertaisuuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Tasa-arvotiedon keskus Minnan sivuilla löytyy linkkejä tasa-arvoa ja sukupuolta käsitteleviin tutkimuksiin ja esimerkiksi tasa-arvosuunnittelun oppaisiin: www.minna.fi

Seta ry on valtakunnallinen ihmisoikeusjärjestö, jolla on monia jäsenjärjestöjä eri puolella Suomea. Setan tavoitteena on, että kaikki voisivat elää yhdenvertaisina riippumatta seksuaali-

sesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta. Valtakunnallinen Seta tekee ihmisoikeustyön ohella koulutustoimintaa, nuorisotyötä, sosiaalityötä sekä tukee jäsenjärjestöjen toimintaa. www.seta.fi

Seta ry:n Transtukupiste tuottaa psykososiaalisia tukipalveluja transihmisille ja heidän läheisilleen sekä toimii sukupuolen monimuotoisuuden asiantuntijana. Transtukupisteeltä voi muun muassa pyytää koulutusta ja konsultaatiota työpaikalle. Transtukupisteen nettisivuilta löytyy tietoa, esimerkiksi oppaita, esitteitä ja artikkeleja: www.transtukupiste.fi/materiaali/

Trasek ry on valtakunnallinen yhdistys, joka ajaa sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksia, vastustaa syrjintää sekä osallistuu hoitojärjestelmän kehittämiseen. Trasek ry kouluttaa, jakaa tietoa, järjestää tilaisuuksia, antaa lausuntoja, edustaa jäsenistöään ja toimii muilla tavoin sukupuolivähemmistöön kuuluvien aseman parantamiseksi. Lisätietoa järjestön toiminnasta löytyy Trasekin nettisivuilta: www.trasek.fi

DreamWearClub ry:n tarkoituksena on edistää seksuaalisen ja sukupuolisen tasavertaisuuden ja kansalaisten muiden perusoikeuksien toteutumista yhteiskunnassa. Yhdistyksen sivusto tarjoaa tietoa transvestisuudesta ja yhdistyksen toiminnasta: <http://www.dreamwearclub.net/>

Iso-Britannian suurin ammattiliitto UNISON tarjoaa materiaalia myös työpaikkojen transihmisten syrjinnän vastaisista toimista englanniksi: <http://www.unison.org.uk/knowledge/discrimination/transgender-discrimination/overview/>

RFSL Ungdom on ruotsalainen nuorten LHBTQ-järjestö. Järjestön sivuilta löytyy tietoa ja oppaita ruotsiksi ja englanniksi: <http://www.rfslungdom.se/material> ja <http://www.transformering.se/>

Transgender Europe -järjestö toimii transihmisten tasa-arvon edistämiseksi Euroopan laajuisesti. Järjestön nettisivuilta löytyy tietoa muun muassa englanniksi: www.tgeu.org

9.3 KIRJALLISUUTTA JA LÄHTEET

Työelämä, tasa-arvosuunnittelu:

...And Others! Argumentation Training for Transgender Inclusion in Europe A ‘Good Practice’ Toolkit for Trans* Activists and Allies Working for Trans* Equality, Rights and Inclusion (2011) Saatavilla:

http://tgeu.org/sites/default/files/transgender_inclusion_argumentation_toolkit%20.pdf

Employers’ guide to intersex inclusion (2014) Saatavilla: <http://oii.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion/>

Kajo, Irene. Transihmiset työelämässä. Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle. Saatavilla: http://whm13.louhi.net/~seta/seta/wp-content/uploads/2013/06/Transihmiset_työelamassa_opas_2.pdf

”Tasa-arvosuunnitelmasta iloa ja hyötyä työpaikoille” -diasarja ja tukipaketti diasarjan käyttöön (2011), <http://www.stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus/koulutusmateriaalia> (laatijana Tanhua, Inkeri & Mustakallio, Sinikka)

Transgender at work, reader recommendations. Saatavilla:

http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/gglw/tia/transgender_at_work_reader_recommendations_bf.pdf?start&ts=1409560809&file=transgender_at_work_reader_recommendations_bf.pdf

Oppilaitokset, tasa-arvosuunnittelu:

Ei meidän koulussa -materiaali on tasa-arvoaltuutetun tekemä oppimateriaali seksuaalista häirintää vastaan. Saatavilla: <http://eimeidankoulussa.fi/>

Moninaisuus mahtuu kouluun. Seta. Saatavilla:

http://www.seta.fi/doc/koulutusosio/Moninaisuus_mahtuu_kouluun.pdf

Muu, mikä? Sukupuolivähemmistönuorten visio 2020 (2010) Saatavilla:

<https://www.yumpu.com/fi/document/view/20053433/muu-mika-sukupuolivahemmistonuorten-visio-2020-transtukupiste>

- Opetushallitus ”Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu oppilaitoksissa”,
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/toiminnallinen_tasa_arvosuunnittelu_oppilaitoksissa
- TASUKO-hanke. ”Tasa-arvosuunnittelu oppilaitoksissa”,
<https://wiki.helsinki.fi/display/TASUKO/Tasa-arvosuunnittelu+oppilaitoksissa>
- Yhteiseen ymmärrykseen tasa-arvosta. Opas oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelman laadintaan (2008) Opetushallitus. Saatavilla: http://www.oph.fi/download/46730_tasa-arvo-opas.pdf

Muu pedagoginen aineisto:

- Huuska, Maarit (toim.) (2012) *Sukupuolen moninaisuus*. Seta. Saatavilla:
https://www.dropbox.com/s/a25i42ehaj6sfq/seta_sukupuolen_moninaisuus_kevyt.pdf
- Lehtonen, Jukka (2006) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa*. Saatavilla:
http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/09_08-06_seksuaali-ja_sukupuolivahemmistot_suomen_kunnissa_keinoja_ja_ideoita_yhdenvertaisuuden_tueksi.pdf
- Älä Oleta. Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. (2013) Saatavilla: <http://normit.fi/wp-content/uploads/2013/06/AlaOletaNormitnurin.pdf>

Tutkimus, syrjintä:

- Aaltonen, Milla; Joronen, Mikko & Villa, Susan (2009) *Syrjintä Suomessa 2008*. Ihmisoikeusliitto ry; sisäasiainministeriön Syrjinnän seuranta -hanke. Saatavilla:
<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/473aa24ff756f214a01e210cc1ce2ed8/1396969022/application/pdf/117259/Syrjint%C3%A4%20Suomessa%202008.pdf>
- Aaltonen, Milla; Heino, Päivi & Villa, Susan (2013), ”Riitelemine on pienelle ihmiselle raskasta” Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta), Helsinki, *sisäasiainministeriön julkaisu* 13/2013. Saatavilla:
<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/fe4a63049ab69f6f2d34e9654554b8ed/1413787030/application/pdf/277136/Riitelemine%20on%20pienelle%20ihmiselle%20raskasta.pdf>
- Agius, Silvan; Köhler, Richard; Aujean, Sophie; Ehrt, Julia (2011) Human Rights and Gender Identity. Best practice catalogue. Saatavilla:
www.tgeu.org/sites/default/files/best_practice_catalogue_human_rights_gender_identity.pdf
- Alanko, Katarina (2014) *Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?* Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 146, verkkojulkaisuja 72; Seta, Seta-julkaisuja 23. Saatavilla: <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>
- DUODECIM (2015) Lääketieteellinen aikakauskirja 4/2015. Teema: transsukupuolisuus. Saatavilla:
http://www.duodecimlehti.fi/web/guest/arkisto?p_p_id=Article_WAR_DL6_Articleportlet&p_p_lifecycle=0&Article_WAR_DL6_Articleportlet_year=2015&Article_WAR_DL6_Articleportlet_number=4&Article_WAR_DL6_Articleportlet_viewType=viewToc
- FRA (2012) ”Survey data explorer - LGBT Survey 2012”,
<http://fra.europa.eu/DVS/DVT/lgbt.php>
- FRA (2013) EU LGBT survey (European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey). Saatavilla: http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/09777cdcebadafacbe8326309aa806d/1413787100/application/pdf/276064/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf
- Ihmisoikeusliitto, Milla Aaltonen (2014) ”Hallituksen on puututtava transihmisten syrjintään”,
<http://ihmisoikeusliitto.fi/hallituksen-on-puututtava-transihmisten-syrjintaan/>
- Huotari, Kari; Törmä, Sinikka & Tuokkola, Kati (2010) *Syrjintä koulutuksessa ja vapaaajalla: Erityistarkastelussa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjintäkokemukset toisen asteen oppilaitoksissa*. Sisäasiainministeriön julkaisu 11/2011. Saatavilla: <http://www.intermin.fi/julkaisu/112011>
- Kankkunen, Harinen, Nivala, Tapio (2010) Kuka ei kuulu joukkoon? Lasten ja nuorten kokemaa syrjintä Suomessa, Sisäasiainministeriön julkaisu 36/2010. Saatavilla:
<http://yhdenvertaisuus-fi->

bin.directo.fi/@Bin/b8eac2ae2f46240d3cc0ae2ba2a85a78/1413786999/application/pdf/170473/Kuka%20ei%20kuulu%20joukkoon%20JULKAISU%20SM36_2010.pdf

- Kokkonen, Marja (2012) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä liikunnan ja urheilun parissa*. Valtion liikuntaneuvoston julkaisuja 2012:5. Helsinki: Valtion liikuntaneuvosto. Saatavilla: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/45/vahemmistot.pdf>
- Kuosmanen, Paula & Jämsä, Juha (toim.) (2007) *Suomalaiset sateenkaariperheet sosiaali- ja terveystalvissa ja koulussa*. Työministeriön julkaisu. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lehtonen, Jukka (toim.) (2002) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Stakes.
- Lehtonen, Jukka (2007) Koulukokemukset pohjana ei-heteroseksuaalisten nuorten uravalinnoille. *Kasvatus* 38 (2), 144-153.
- Oikeusministeriö (2014) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoi-keudet Suomessa. Selvityksiä ja ohjeita 34/2014. Saatavilla: http://oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1403781634420/Files/OMS_O_34_2014seksuaalivahemmistot.pdf
- Syrjinnän seuranta, http://www.yhdenvertaisuus.fi/syrjinnan_seuranta/
- Tasa-arvovaltuutetun toimisto (2012) *Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta. Tasa-arvo* julkaisuja 2012:1.
- Whittle, Turner, Combs & Rhodes (2008). *TransGender EuroStudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. Ilga Europe.

9.4 LIITE: KYSELYLOMAKKEET JA KYSELYN TOTEUTUS

Kehittämissuhteita sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöjen paremmasta huomioimisesta kerättiin kyselyn avulla. Kyselylomakkeet ja lisätietoja kyselyn toteutuksesta löytyy seuraavasta osoitteesta: http://wom.fi/Liite_kyselylomake.docx