


# Tilaa moninaisuudelle!

Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen





Tämä opas on suunnattu viranomaisille sekä eri alojen ammattilaisille, jotka osana omaa työtään kohtaavat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Jokainen ammattilainen tietää, että syrjintä on kiellettyä, mutta aina syrjivää käytöstä tai syrjiviä rakenteita ei ole helppo tunnistaa. Tässä oppaassa tarkastellaan erilaisia haasteita, joita sateenkaarevat ihmiset ovat muun muassa palveluissa kohdanneet sekä sitä, miten jokainen ammattilainen voi omassa työssään edistää yhdenvertaisuutta. Opas tekee näkyväksi asenteissa ja rakenteissa olevia haasteita ja esittää keinoja ylittää ne.

Oppaaseen on koottu käytännön toimenpide-ehdotuksia, joiden avulla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää henkilöstön ja toiminnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa sekä myös laajemmin arjen työssä.



# Sisällys

<b>Keskeisiä termejä</b>	<b>4</b>
<b>1. Syrjinnästä yhdenvertaisuuden edistämiseen – lainsäädännön näkökulma</b>	<b>5</b>
<b>2. Esteitä yhdenvertaisuuden tiellä</b>	<b>8</b>
<b>3. Yleisiä toimenpide-ehdotuksia – miten toimia yhdenvertaisesti</b>	<b>12</b>
<b>4. Toimialakohtaisia haasteita ja toimenpide-ehdotuksia</b>	<b>18</b>
4.1.Sosiaali- ja terveystalvelut	19
4.2.Koulu- ja opiskelumaailma	22
4.3.Varhaiskasvatus	24
4.4.Liikunta, nuorisotyö, kulttuuri	26
4.5.Työllistyminen ja työelämä	28
4.6.Maahanmuutto	30
<b>5. Oikeusturva</b>	<b>32</b>
<b>6. Oppia Euroopasta</b>	<b>33</b>
<b>Tarkistuslista</b>	<b>34</b>
<b>Lähteitä ja lisätietoa</b>	<b>35</b>

# Keskeisiä termejä

**Binääri/ei-binääri.** Sukupuoli-identiteetti voi olla binäärinen tai ei-binäärinen. Ei-binäärinen on henkilö, jonka sukupuoli-identiteetti ei sovi kaksinapaiseen nainen–mies -jakoon. Hän voi olla esimerkiksi muunsukupuolinen, sukupuoleton tai intersukupuolinen.

## **Biseksuaalisuus/panseksuaalisuus.**

Biseksuaali tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa sekä omaa että eri sukupuolta olevia kohtaan. Monelle kumppanin sukupuolella ei ole merkitystä. Panseksuaali tuntee seksuaalista tai/ja emotionaalista vetoa sukupuolesta riippumatta.

**Cissukupuolisen** henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen kulttuurissa yleensä liitettyjen odotusten mukaiset. Cisnainen on määritetty syntymässä naiseksi, cismies mieheksi ja tämä on myös heidän kokemuksensa.

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

**Homo** tuntee seksuaalista ja/tai emotionaalista vetoa samaa sukupuolta olevia kohtaan. Lesbo on homoseksuaalinen nainen.

**Intersukupuolisuudella** kuvataan laajaa joukkoa erilaisia kehon variaatioita, joissa kromosomit, sukuelimet, hormonitoiminta tai muut sukupuolitettujen kehonpiirteet eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset. Intersukupuolinen kehollisuus ei määrittele ihmisen sukupuoli-identiteettiä.

**Lhbtq tai hlbtq.** Kirjainyhdistelmä viittaa seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin: homot, lesbot, biseksuaalit/bi-ihmiset, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. Kirjainyhdistelmä on eri versioita riippuen siitä, mihin ryhmään halutaan viitata. Esimerkiksi lyhenne lhbtqa\* sisältää aseksuaalit ja asteriksi viittaa transidentiteettien moninaisuuteen. Lyhenne on ruotsiksi useimmin kirjoitettu hbtq ja englanniksi lgbti.

**Mikroaggressiot** ovat arjessa tapahtuvaa viestintää, jolla tahallisesti tai tahattomasti vähätellään tai stereotypisoidaan tiettyjen ryhmien identiteettejä. Mikroaggressioiden haitalliset vaikutukset syntyvät niiden toistuvuudesta arjessa ja siitä, että niiden kuormittavuutta ei useinkaan ymmärretä.

**Muunsukupuolinen** ihminen voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai sitten tyystin tämän jaon ulkopuolella.

**Sateenkaari-termiä** käytetään monen eri sanan alussa synonyyminä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille. Esimerkiksi sateenkaarinuori on nuori, joka kuuluu sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöön. **Sateenkaariperhe** on lapsiperhe, lasta odottava tai perheenlisäystä suunnitteleva perhe, jossa yksi tai useampi vanhempi on sateenkaari-ihminen.

**Sukupuolen moninaisuus** tarkoittaa, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Se sisältää sekä sukupuolivähemmistöt että -enemmistöt.

**Sukupuoleton.** Kaikilla ihmisillä ei ole sukupuoli-identiteettiä. Osalle taas sukupuolettomuus voi olla sukupuoli-identiteetti.


**Sukupuolinormatiivisuus** on ajattelutapa, jonka mukaan sukupuolia on vain kaksi ja kaikkien tulisi käyttäytyä naisille ja miehille tyypillisellä tavalla. Normin mukaan nämä sukupuolet ovat toistensa vastakohtat ja ne voidaan määritellä biologisten piirteiden tai ulkoisen olemuksen perusteella.

**Transsukupuolisen** ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määritettyä sukupuoltaan. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla mies, nainen ja/tai jotain muuta.

**Transvestiitti** on mies tai nainen, jolla on mahdollisuus sisäisesti eläytyä kumppanin sukupuoleen ja tarve ilmentää naisellista ja miehistä puolta itsessään vaihdellen.


**Vähemmistöstressi** tarkoittaa kroonista stressitilaa, pitkäaikaista sosiaalista ja sisäistä painetta stigmatisoitua vähemmistöryhmään kuulumisesta. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa kielteisesti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin.

**Laajempi sanasto** löytyy muun muassa osoitteesta [seta.fi/sateenkaarisanasto](https://seta.fi/sateenkaarisanasto)

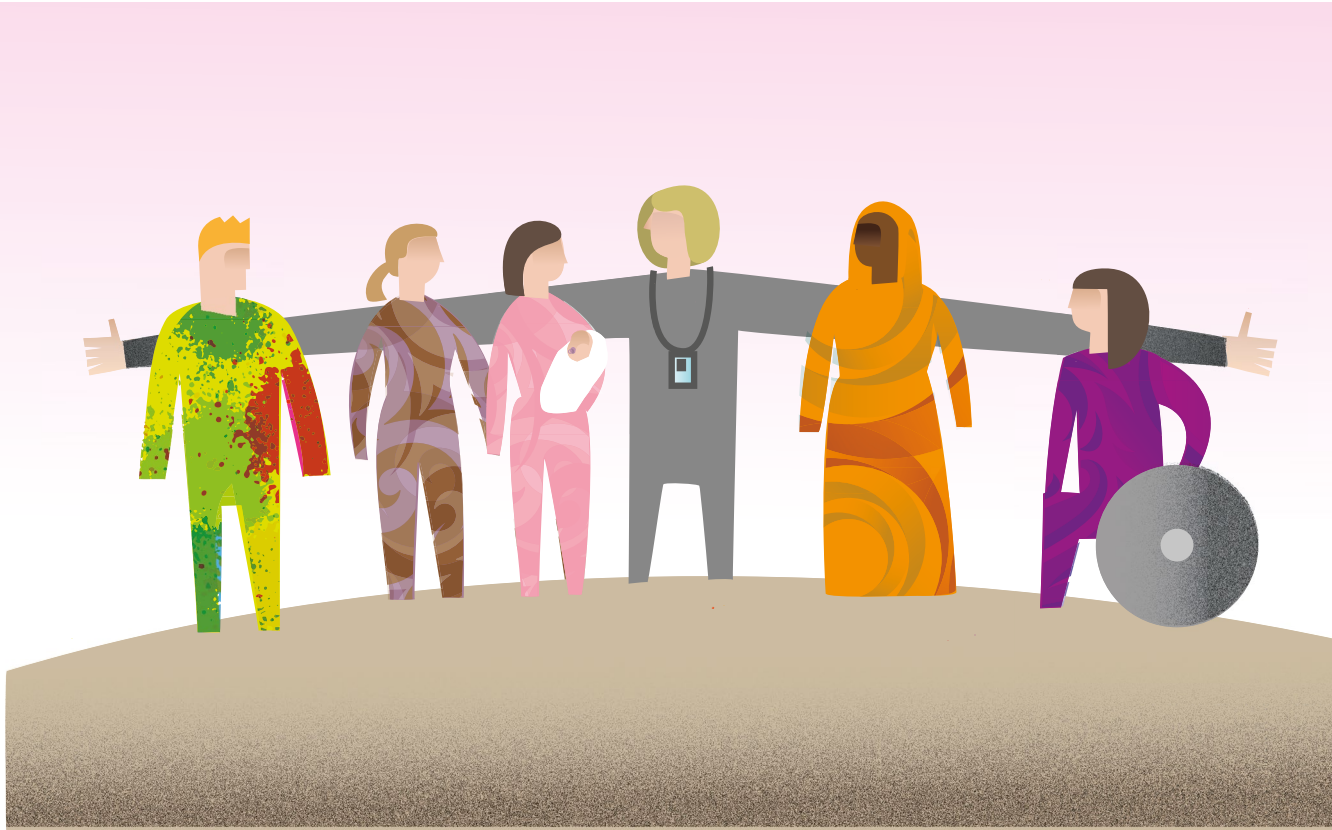


# Syrjinnästä yhdenvertaisuuden edistämiseen – lainsäädännön näkökulma

Suomen perustuslaki, joka on kaiken lainsäädännön ja julkisen vallan käytön perusta, määrää, että ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Perustuslaissa on turvattu yksilön perusoikeudet. Yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, työlainsäädäntö ja rikoslaki tarkentavat ja täydentävät perustuslain syrjinnän kieltä eri elämänalueilla.



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait uudistettiin Suomessa vuoden 2015 alussa. Yhdenvertaisuuslaki [<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>] sisältää sekä syrjinnän kiellon että viranomaisille suunnatun velvoitteen edistää yhdenvertaisuutta. Tämän lain 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. On tärkeä tiedostaa, että syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Yhdenvertaisuuslaissa välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi laki sisältää syrjivän työpaikkailmoittelun sekä vastatoimien kiellon. Huomioitavaa on myös, että laki mahdollistaa

positiivisen erityiskohtelun. Tällä viitataan sellaiseen oikeasuhtaiseen erilaiseen kohteluun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen poistaminen.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työnantajien täytyy edistää yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia tekemään yhdenvertaisuussuunnitelman, johon on kirjattu tarvittavat toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimien on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olot huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslaki ei suoraan määrittele, mitä seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan, mutta kansainvälinen

ihmisoikeusnormisto nojaa vahvasti Yogyakartan periaatteiden (<https://yogyakartaprinciples.org/>) määritelmään, jossa seksuaalivähemmistöinä mainitaan homot, lesbot ja bi-ihmiset. Seksuaalinen suuntautuminen ymmärretään ihmisen ominaisuutena, joka kertoo siitä, kehen ihminen ihastuu, rakastuu, tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen määritellään yleisimmin tunteiden kohteen ja oman sukupuolen perusteella, mikä ei tee siitä aina yksiselitteistä asiaa. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus on käsite, jolla viitataan koko siihen suuntautumisten kirjoon, mitä ihmisillä on. Seksuaalisen suuntautumisen kysymyksissä itsemäärittelyoikeus on tärkeä, ja muiden

## **Jokaisen viranomaisen velvollisuus on edistää tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta laajemminkin.**

määrittelytapojen kannalta on syytä huomioda, että yhdenvertaisuuslaissa on myös syrjintäperuste ”muu henkilöön liittyvä syy”. Tämä voi suoda syrjintäsuojan moneen muuhun henkilöön kiinteästi liittyvään, vakiintuneeseen ominaisuuteen.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta eli niin sanottu tasa-arvolaki [<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>] suojaa sukupuolivähemmistöjä. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Myös syrjintä, joka perustuu

sihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen, on kielletty. Laki vaatii yli 30 henkilöä työllistäviä työnantajia tekemään tasa-arvosuunnitelman. Siihen tulee sisältyä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja aiemman suunnitelman tulosten arviointi.

Yleisesti sukupuolivähemmistö-termillä viitataan transihmisiin ja intersukupuolisiin. Transihmisiä voivat olla muun muassa sukupuolettomat, transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset. Transsukupuolisuudessa on kyse sukupuoliristiriidasta, jossa henkilön sukupuoli ei vastaa sitä sukupuolta, joka hänelle on syntymässä määriteltä. Transsukupuoliset ovat yleensä naisia tai miehiä. Transvestiitilla on tarve ilmentää sekä miestä että naista itsessään. Muunsukupuolisen sukupuoli voi olla omanlaisensa yhdistelmä mieheyttä ja naiseutta tai aivan jotain muuta ja ainutlaatuista. Käsitteellä intersukupuolisuus kuvataan laajaa joukkoa erilaisia kehon variaatioita, joissa kromosomit, sukuelimet, hormonitoiminta tai muut sukupuolitettujen kehonpiirteet eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset voivat määrittää itsensä ja identiteettinsä myös monella muulla tavalla. Jokaisella on itsemäärittelyoikeus, mikä merkitsee myös oikeutta olla määrittelemättä itseään. Jokaisella on lisäksi oikeus määritellä oman identiteettinsä sisältö ja merkitys, esimerkiksi muunsukupuoliset voivat määritellä itsensä varsin eri tavoin.

Tasa-arvolaki kieltää myös seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Kaksimieliset vitsit ovat esimerkki ensimmäisestä, ja esimerkkinä jälkimmäisestä voi mainita halventavan puheen sukupuolesta. Tasa-arvolaki suojaa sukupuolivähemmistöjä, mutta eri sukupuolivähemmistöryhmiä ei laissa eksplisiittisesti mainita. Laki on siis sanoitettu tavalla, joka suojaa myös niin sanottua sukupuolienemmistöä. Laissa mainittu sukupuoli-identiteetti viittaa henkilön kokemukseen omasta sukupuolestaan, joka voi olla nainen, mies tai jotain muuta. Sukupuolen ilmaisu -käsite kuvaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Se voi olla feminiinistä, maskuliinista, neutraalia, androgynistä, yhdistelmä näitä tai jotain ihan muuta, pysyvästi tai liukuvasti.

On tärkeää sisäistää, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen on yksi hyvä yhdenvertaisuuden edistämisen työkalu, mutta myös muita toimia tarvitaan. Jokaisen viranomaisen velvollisuus on edistää tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta laajemminkin. Se, että suunnitelmat on laadittu, ei ole automaattisesti tae toiminnan tai palveluiden yhdenvertaisuudesta. Henkilöstö sekä asiakkaat voivat usein olla tietämättömiä suunnitelmien olemassaolosta tai niiden sisällöistä. Toimenpiteet eivät ole tarpeeksi konkreettisia ja suunnitelmien seuranta ja arviointi on voinut jäädä muiden tehtävien jalkoihin. Siksi on tärkeää, että jokainen palveluntarjoaja reflektoi omaa toimintaansa myös suunnitelmien ulkopuolelta ja huomioi seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden liittyvät yhdenvertaisuuden tarpeet.



## **Esteitä yhdenvertaisuuden tiellä**

Tässä luvussa käydään läpi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden saavuttamisen tiellä olevia esteitä, joita eri viranomaiset voivat työssään kohdata ja jotka tulisi kyetä tunnistamaan.

Rakenteellista syrjintää ilmenee yhteiskunnan rakenteissa, kuten lainsäädännössä ja palveluissa. Sitä mittaa vuosittain muun muassa sateenkaarijärjestöjen eurooppalainen kattojärjestö ILGA-Eurooppa. Raportissa vertaillaan, miten 49 eri Euroopan valtion lainsäädännössä

ja viranomaistoiminnassa kohdellaan sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä. Vaikka tällä hetkellä Suomi on sijalla viisi toteuttaen 73 prosenttia ILGA-Euroopan edellyttämistä toimista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksien takaamiseksi, on meillä vielä paljon tehtävää. ILGA-Euroopan suosittelemat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi



koskevat niin sanotun translain kokonaisuudistusta, intersukupuolisten lasten kosmeettisten leikkausten kieltämistä sekä kansallisen hlbt-ihmisoikeustoimintaohjelman luomista.

Myös Euroopan unionin perusoikeusvirasto FRA kartoittaa syrjintää EU-maissa. FRA kannustaa jäsenvaltioita jatkamaan kohdennettujen toimenpiteiden hyväksymistä ja toteutusta sen varmistamiseksi, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ihmiset voivat hyödyntää täysimääräisesti kaikkia perusoikeuksiaan.

Lainsäädännöllisten puutteiden korjaaminen ei kuitenkaan automaattisesti varmistaisi yhdenvertaisuutta. Rakenteellisen syrjinnän ohella syrjintää ja epäasiallista kohtelua esiintyy monessa arjen kohtaamisessa eri

elämäalueilla, vaikka lainsäädäntö olisikin kunnossa. Ammattilaisten valmiuksia kohdata sateenkaarinuoria päihde- ja mielenterveyspalveluissa tutkineiden Hästbackan & Sirenin (2017, 85) mukaan ”suurin osa yhdenvertaisuuden edistämisen esteistä vaikuttaisi liittyvän tahattomiin asenteisiin, tietojen puutteisiin tai ymmärtämättömyyteen”. Hetero-, sukupuoli- ja suhdenormit ovat yhteiskunnassamme niin vahvoina ja syvällä, että emme useinkaan niitä tunnista. Monet normit kuitenkin aiheuttavat syrjintää ja ulossulkemista. Niiden tiedostaminen tulee olla kaiken toiminnan lähtökohta.

Lait, ammattieettiset periaatteet ja muut toimintaa ohjaavat asiakirjat, esimerkiksi opetussuunnitelmat, velvoittavat viranomaisia toiminnassaan. Omat mielipiteet tai vakaumus eivät saa vaikuttaa toimintaan, jos ne ovat

**Rakenteellisen  
syrjinnän ohella  
syrjintää ja  
epäasiallista  
kohtelua esiintyy  
monessa arjen  
kohtaamisessa eri  
elämäalueilla,  
vaikka lainsäädäntö  
olisikin kunnossa.**



ristiriidassa ohjaavien asiakirjojen kanssa. Koska lainsäädännössä on aina kehitettävää, täytyy myös ammattietiikan ohjata arjen valintoja. Sosiaalialan ammattietiikka edellyttää myös, että ammattilainen välittää tietoa kohtuuttomista tilanteista ja syrjivistä rakenteista poliittiseen päätöksentekoon.

Syrjintä sulkee ulos suoraan ja epäsuorasti. Sateenkaarinuoria käsittelevän tutkimuksen mukaan huonot kokemukset ovat johtaneet siihen, että nuori on avuntarpeestaan huolimatta jättänyt käyttämättä palveluja (Taavetti 2015). Monet tutkimukset kertovat lisäksi, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen elämään ei aina tuo haasteita tosiasiallinen syrjintä, sillä myös syrjinnän ja häirinnän pelko on todellinen haaste. Se muokkaa ihmisen käyttäytymistä usein epäsuotuisaan suuntaan. Esimerkiksi sateenkaarisenioreille tehdyssä kyselyssä ilmeni, että 30 % vastaajista oli jättänyt kerran tai useammin sote-palveluita käyttämättä epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän pelon vuoksi (Jalava 2013). Myös tuore selvitys intersukupuolisten ihmisten oikeuksista ja kokemuksista kertoo, että moni intersukupuolinen välttelee terveydenhuollon palveluihin hakeutumista, koska luottamusta ammattilaisiin ei ole (Oikarinen 2019).

Syrjintä ei aina ole vain tekoja, se voi myös olla tekemättä jättämistä. Kuvitellaan naispari, joka odottaa ensimmäistä lastaan. Neuvolakäynnillä odottavalla äidillä on musta silmä. Ammattilainen ei ota asiaa puheeksi, koska olettaa, että parisuhdeväkivalta ei koske naispareja ja että asiasta kysyminen voisi olla syrjivää. Näin pari ei saa apua, ellei heiltä itseltä löydy voimavaroja asian esille ottamiseen. Syrjintää on tässä tapauksessa olla kysymättä asiasta, jota olisi tiedustellut, jos kyseessä olisi ollut mies-naispari. Tuore tutkimus sateenkaariperheiden vanhemmista kertoo, että harva vanhemmista on kohdannut palveluissa suoranaista huonoa kohtelua, mutta monet kaipaavat palveluiden inklusiivisuutta ja sateenkaariturvallisuutta (Aarnio et al 2018).

Joskus viranomaisen vakiintuneet, joustamattomat toimintatavat altistavat syrjiville tilanteille. Armeija on esimerkki normatiivisesta ympäristöstä, jonka toimintatavat on koettu homo- ja transfobisiksi (Lehtonen

2015). Vankeinhoidossa voi pelkän juridisen sukupuolen huomioon ottaminen olla vangille jopa vaarallista. Mikäli transnaisen sukupuolen korjausprosessi on kesken ja ulkonäkö on feminiininen, mutta henkilötunnus on vielä miehen, voi hänen sijoittamisensa miesvankilaan johtaa jopa siihen, että hän päätyy seksuaalisen väkivallan uhriksi. Syrjivään lopputulokseen tullaan myös, jos asumiseen liittyvissä asioissa ei huomioida sukupuolen moninaisuutta vaan toimitaan automaattisesti sukupuoli oletuksen perusteella. Sukupuoltaan korjaava voi esimerkiksi opiskelija-asuntoja myönnettäessä joutua väärän sukupuolen mukaiseen soluasuntoon, jos sukupuolen moninaisuutta ja siihen liittyviä tarpeita ei huomioida.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt joutuvat myös usein sellaisen epäasiallisen käytöksen kohteeksi, jota ei voi suoraan nimetä syrjinnäksi. Loukkaavat vitsit ovat selkeästi syrjintää, mutta esimerkiksi tahatonta lausahdusta "Ethän sinä näytä ollenkaan transsukupuoliselta!" ei syrjinnäksi voi heti mieltää. Tällöin voidaan puhua mikroaggressioista. Mikroaggressioilla tarkoitetaan arkista viestintää, joka on tietyn ryhmän identiteettiä vähättelevää ja stereotypisoivaa. Mikroaggressiot voivat olla tahattomia ja joskus jopa hyvántahtoisia kommentteja: "Te homot olette aina niin muotitietoisia!" Niiden haitalliset vaikutukset syntyvät toistuvuudesta arjessa ja siitä, että viestijät harvemmin ymmärtävät kommentoinnin seurauksia. Voi olla vaikea ymmärtää, miksi sateenkaareva henkilö ei arvostanutkaan kohteliaisuudeksi tarkoitettua kommenttia. Koska mikroaggressiot heikentävät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen hyvinvointia ja estävät todellisen yhdenvertaisuuden toteutumista, on niiden tunnistaminen tärkeää. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin termi on hyvä kirjata, jotta mikroaggressiota osattaisiin kaikessa vuorovaikutuksessa tunnistaa ja välttää.

Loukkaava vuorovaikutus ei aina ole verhottu hyvän kaapuun. Suomalaisesta sateenkaariperheen lapsia koskevasta tutkimuksesta ilmenee, että jopa kolmasosa näistä nuorista on kuullut aikuisen sanovan loukkaavia asioita nuoren perheestä (Aarnio et al 2017). Myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevan vihapuheen kuuleminen on tavallista.

**Seksuaali- ja  
sukupuoli-  
vähemmistöjen  
kohtaama syrjintä  
ja häirintä voi  
myös olla moni-  
perusteista. Tällä  
tarkoitetaan sitä,  
että henkilöä  
syrjitään monella  
eri kielletyllä  
perusteella joko  
samanaikaisesti tai  
eriaikaisesti.**

Vihapuheella tarkoitetaan yleisesti kaikkea ilmaisua, joka levittää, yllyttää, edistää tai oikeuttaa suvaitsemattomuuteen perustuvaa vihaa. Vihapuhe loukkaa ihmisarvoa ja se saattaa johtaa muuhunkin syrjivään toimintaan. Rangaistava vihapuhe on viestintää, joka täyttää rikoksen tunnusmerkit. Osa vihapuheesta on laitonta syrjintää. Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä on puhe tai ilmaisu, jolla henkilön ihmisarvoa loukataan luomalla halventava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Kiellettyä häirintää voi tapahtua myös sähköpostilla tai tekstiviesteillä, ilmeillä, eleillä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisella.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaama syrjintä ja häirintä voi myös olla moniperusteista. Tällä tarkoitetaan sitä, että henkilöä syrjitään monella eri kielletyllä perusteella joko samanaikaisesti tai eriaikaisesti. Moninkertaista syrjintää on, jos henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla. Eriaikaista syrjintää on esimerkiksi, jos kirkon parissa henki-

löö syrjitään, koska hän on lesbo. Seksuaalivähemmistöjen parissa hänen suuntautumisensa ei ole ongelma, mutta häntä syrjitään hänen uskonsa vuoksi. Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella. Esimerkiksi jos pyörätuolia käyttävä transvestiittia ei päästetä vertaistuelliseen naistenryhmään, koska tilat eivät ole esteettömät ja hänen identiteettinsä ei oleteta olevan cisnainen,

on tämä kumulatiivista syrjintää. Intersektionaalinen syrjintä syntyy eri syrjintäperusteiden risteämisestä ja tämä tuottaa erityisiä syrjinnän muotoja. Oikeusministeriön selvityksen mukaan moniperusteisuus moninkertaistaa ulossulkemisen ja eriarvoisen kohtelun, mikä tekee syrjinnästä todennäköisemmin jatkuvampaa ja kokonaisvaltaisempaa (Lepola 2018).

Yhdenvertaisuuden edistämisen yleinen haaste on, että emme tiedä tarpeeksi kaikkien syrjinnän vaarassa olevien ihmisten haasteista. Jo vuonna 2014 Oikeusministeriön raportissa Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa painotettiin, että tutkimustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamista ongelmista on kerättävä lisää, erityisesti koskien väkivaltaa, sen uhkaa ja rikosten raportointia (OM 2014). Tämä ei kuitenkaan riitä, vaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilannetta on selvitettävä lisäksi kaikissa yleisissä terveys- ja asennekyselyissä sekä mielipidetiedusteluissa. Vain toimenpiteet, jotka perustuvat tietoon eivätkä arveluihin, ovat tehokkaita.



## **Yleisiä toimenpide- ehdotuksia – miten toimia yhdenvertaisesti**

Ennen kuin siirrytään tarkastelemaan eri elämäntiloja ja niihin liittyviä palveluita, käydään läpi hyviä käytäntöjä ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteitä yleisellä tasolla. Alla olevat vinkit hyödyttävät monenlaisia palveluntarjoajia ja organisaatiota.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen itsemäärittelyoikeus on tärkeä periaate. Siihen kuuluu myös oikeus olla määrittelemättä itseään. Jokaisen identiteetin kunnioittaminen alkaa siitä, ettei sitä oleteta. Mikäli tiedolle

identiteeteistä on tarvetta, kannattaa oletusten sijaan kysyä avoimia kysymyksiä ja kuunnella aktiivisesti. Jokaista tulisi puhutella nimellä, jolla hän haluaa tulla kutsutuksi. Oikean nimen käyttäminen on perusta kunnioittavan vuorovaikutussuhteen luomiselle. Perhe- ja muita tärkeitä ihmissuhteita ei myöskään tule olettaa eikä normittaa. Ei ole hyvä käyttää

**Jokaisen  
identiteetin  
kunnioittaminen  
alkaa siitä, ettei  
sitä oleteta.  
Mikäli tiedolle  
identiteeteistä on  
tarvetta, kannattaa  
oletusten sijaan  
kysyä avoimia  
kysymyksiä  
ja kuunnella  
aktiivisesti.**

pariskunnista termiä, jolla viitataan heidän seksuaaliseen suuntautumiseensa. Homo- ja lesbopari -termien sijaan on parempi puhua mies- ja naispareista – elleivät he itse toisin halua. Jos läheissuhteista on tarpeellista tietää, tulee aina antaa tilaa kertoa läheissuhteista omin sanoin.

Parhaiten itsemäärittelyoikeus toteutuu, kun vuorovaikutustilanteen alussa käytetään sukupuolineutraalia kieltä. Ei esimerkiksi puhuta aviomiehestä, äidistä tai tyttärestä vaan puolisosta, vanhemmasta ja lapsesta. Tämä mahdollistaa luotettavan vuorovaikutuksen synnyn. Tämän jälkeen tulisi siirtyä käyttämään henkilön itse käyttämiä sanoja. Jos niistä on epävarmuutta, kannattaa kysyä suoraan. Sukupuolineutraali kielenkäyttö mahdollistaa asiakassuhteen, mutta vasta asiakkaan omien sanojen käyttö luo tarvittavan yhteyden.

Haasteen itsemäärittelylle tuovat erilaiset tietojärjestelmät ja lomakkeet eli

tiedonkeruun tilanteet, joissa ei ole suoraa vuorovaikutusta. Monesti nettilomakkeet ovat hyvin sukupuoli-, hetero- ja suhdenormatiivisia: niissä ei ole otettu huomioon sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen ja perhe-  
muotojen moninaisuutta. Joskus viranomaisten verkkopalvelussa palvelun käyttäjä voi joutua tilanteeseen, jossa ilmoitettu sukupuoli on ristiriidassa henkilötunnuksen kanssa. Tällöin järjestelmässä ei pääse eteenpäin. Myös alkuhaastattelu- tai esitietolomakkeet ovat harvoin kyllin väljiä ja oletuksista vapaita. Verkkopalvelujen ja lomakkeiden tilaaja voi edellyttää

**Toimenpide-ehdotuksia:**

- ✓ Sukupuolta kysyttäessä kannattaa tarjota avoin tekstikenttä, jolloin vastaaja voi määrittellä sukupuolensa itse.
- ✓ Jos se ei ole mahdollista, sukupuolivaihtoehtoja tulisi olla ainakin neljä: nainen, mies, muu ja en halua kertoa.
- ✓ Joskus paras mahdollisuus on kysyä erikseen juridista sukupuolta ja sitä, miten henkilö itse määrittelee sukupuolensa.
- ✓ Nimen kohdalla tulisi antaa mahdollisuus kertoa kutsumanimi ja käyttää sitä.
- ✓ Suhdestatusta kysyttäessä perinteinen valikko naimisissa/ naimaton/eronnut/leski ei riitä, vaan tässä tulisi tarjota avoin tekstikenttä.
- ✓ Perhesuhteista tarkemmin kysyttäessä tulisi myös tarjota avoin tekstikenttä, jolloin vastaaja voi määrittää perheeseensä kuuluvat ihmiset itse.
- ✓ Lomakkeeseen tulisi voida sisällyttää lapsen kaikki tosiasialliset vanhemmat/huoltajat.
- ✓ Sukupuolen ja henkilötunnuksen yhteensopimattomuuden ei tule olla este asiointille.



### **Esimerkki Setassa käytetystä turvallisen tilan ohjeistuksesta:**

- Kaikenlainen syrjintä, rasismi ja häirintä ovat ehdottomasti kiellettyjä.
- Kunnioita omia ja toisten rajoja – fyysisiä ja henkisiä. Ei tarkoittaa ei. Lopeta tai muuta käytöstäsi, jos toinen niin pyytää.
- Älä tee oletuksia kenenkään sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, toimintakyvystä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.
- Ole avoin ja kuuntele – älä oletta tai yleistä kenenkään kokemusta.
- Kunnioita jokaisen oikeutta itsemäärittelyyn tai -määrittelemättömyyteen.
- Anna tilaa! Huolehdi, että kaikki tulevat keskustelussa kuulluksi ja pääsevät osalliseksi. Pidä omat puheenvuorosi ytimekkäinä ja pysy asiassa.
- Kaikkien panos on tärkeää. Arvosta ja kunnioita toisten puheenvuoroja.
- Älä puhu toisten päälle. Älä jätä toisten puheenvuoroja huomiotta, vaan kuuntele aktiivisesti. Älä väheksy tai aseta naurunalaiseksi toisia puhujia tai heidän puheenvuorojaan. Jos olet eri mieltä, ilmaise se rakentavasti. Älä kommentoi ihmisten henkilökohtaisia ominaisuuksia.
- Hyväksy se, että virheitä tapahtuu – joku saattaa vahingossa puhua toisen päälle tai käyttää jotakin loukkaavaa sanaa. Huomauta tästä asiallisesti ja syyllistämättä.
- Turvallisessa tilassa on turvallista myös astua välillä omalle epä-mukavuusalueelle.
- Jokainen osallistuja on vastuussa turvallisemman tilan toteutumisesta. Jos havaitset syrjintää, rasismia tai häirintää, puutu tilanteeseen.

järjestelmien tekijöiltä muutoksia, jotta ne eivät sulkisi ketään ulos. Tästä kannattaa antaa selkeät ohjeet, jotta kaikenlainen moninaisuus tulisi huomioituksi. Oheisilla ehdotuksilla palveluiden pariin pääsy, lomakkeet ja muunlainen tiedonkeruu saadaan inklusiivisemmiksi.

Lomaketta suunniteltaessa tulisi myös miettiä, onko edellä mainituille kysymyksille aina tarvetta. Läheskään kaikissa tilanteissa sukupuolella ei ole merkitystä. Tietosuojalainsäädännön mukaan tietoja saa kerätä vain perusteltuun tarkoitukseen. Henkilöllä on oikeus tietää miten ja miksi tietoja käsitellään ja minne tietoja mahdollisesti luovutetaan. Myös tietojen poistamista on oikeus pyytää.

Lomaketta tulee testata ennalta erilaisten henkilöiden näkökulmasta: Onnistuuko lomakkeen täyttäminen, jos olen polyamorisessa suhteessa? Entä jos olen neliapilaperheen eli neljän vanhemman perheen lapsi? Entä jos olen transvestiitti ja käytän mies- ja naisnimiäni vaihdellen? Sama pätee kyselyihin: jos halutaan täsmällistä tietoa, on varmistettava, että kaikki voivat vastata kysymyksiin.

Itsemäärittelyoikeus luo myös turvallisuutta. Jokaisella ihmisellä on oikeus turvallisuuteen palveluissa, koulussa ja työpaikalla. Turvallinen tila tarkoittaa sen varmistamista, että jokainen voi olla omana itsenään ilman pelkoa epäasiallisesta kohtaamisesta, syrjinnästä tai jopa suoranaista väkivallasta. Palveluiden ja tapahtumien järjestäjien tulee varmistaa, että kaikki tilassa toimivat ovat tietoisia turvallisuuden tärkeydestä sekä omasta roolistaan sen varmistajana. Kaikilla tulee olla myös tietoa toimintavoista, mikäli turvallisuutta rikotaan. Mikäli epäasiallista käyttäytymistä tapahtuu, tulee tietää, miten siihen puututaan välittömästi.

Eräs turvallisen tilan ulottuvuus liittyy fyysisiin rakenteisiin. Jos tiloissa on wc:t ja pukuhuoneet vain miehille ja naisille, tulee niitä muuttaa niin, että myös ei-binäärin identiteetin omaavat henkilöt voivat turvallisesti käyttää näitä tiloja. Yksinkertainen keino on muuttaa kyltit ovissa kertomaan, että kyseessä on ”wc” tai ”wc kaikille”. Sukupuoli-neutraaleja vessoja sekä yksittäiskoppeja vaatteiden vaihtoon tulisi olla palveluiden käyttäjien saatavilla. Mikäli tämä ei ole fyysisten rakenteiden

## **Jokaisella ihmisellä on oikeus turvallisuuteen palveluissa, koulussa ja työpaikalla.**

puitteissa mahdollista, tulee miettiä muita vaihtoehtoja, jotta kaikilla olisi mahdollisuus käyttää oman sukupuolensa mukaisia tiloja.

Monessa tilanteessa asiakas voi olla halukas kertomaan perustietoja omasta identiteetistään ja siihen liittyvistä tarpeista, jotta asiointi olisi sujuvaa. Tätä ei kuitenkaan voida edellyttää. Erityisen haastavaksi ammattilaisen tiedon puute saattaa tulla hätätilanteissa. Kun tilanne vaatii nopeaa reagointia, ei voi olla palvelun käyttäjän vastuulla saattaa

ammattilaisen tietotaito ajan tasalle. Kriisi- ja hätätilanteissa viranomaisen tietotaidon ja valmiuksien merkitys korostuu. Viranomaisten tulee minimissään hallita perustiedot seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. Sen ohella jokaisen ammattilaisen tulisi tiedostaa ja tunnistaa riskejä, joita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö voi kohdata kyseisen ammattialan piirissä. Asianomaisten viranomaisten tulisi muun muassa tiedostaa riskejä, joita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva nainen voi kohdata turvakodissa, joka voidaan virheellisesti mieltää turvalliseksi paikaksi kaikille naisille.

Perustiedon ja -terminologian omaaminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä on välttämätöntä myös, jotta asioita voi ottaa puheeksi ja jotta kielenkäytöllä ei tahattomasti loukkaa. Mikäli vuorovaikutustilanteisiin liittyy epävarmuutta, voi se johtaa vaikenemiseen. Jos asioilla ei ole nimeä, ei niistä voi puhua tai jos termistön käyttö on epävarmaa, voi se johtaa väärinymmärryksiin ja epäasialliseen kohteluun. Kaikessa vuorovaikutuksessa tapahtuu virheitä. Anteeksipyyntö ja virheen tahattomuuden esille tuominen riittää usein tilanteesta ylipääsemiseen.

Usean viranomaisen tehtävänkuvaan kuuluu henkilön identiteetin varmistaminen henkilökortin tai passin avulla. Poliisi, rajavartiolaitos





## **Viranomaisen tietous sukupuolen moninaisuudesta ja sen eri muodoista auttaa käsittelemään tilanteen niin, ettei siitä aiheudu syrjintää tai epäasiallista kohtelua.**

merkityksellisiä kaikissa tilanteissa. Turvapaikanhakija voi olla samanaikaisesti vammainen ja homo transihminen. Huippu-urheilija voi olla viittomakielinen transvestiitti, akatemiaturkija voi olla polyamorinen panseksuaali ja järjestöaktivisti, kunnallispoliitikko voi olla transtaustainen mies, joka on myös äiti, jne. On tärkeää tunnistaa, mikä identiteetti missäkin palvelutilanteessa on merkityksellinen. Useimmiten se selviää vain kysymällä.

Kuten aiemmin mainittu, moni seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva voi jättää palveluja käyttämättä syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun pelossa. Jotta jokainen kansalainen tuntisi voivansa käyttää palveluita yhdenvertaisesti, on palveluntarjoajan kiinnitettävä huomiota

tai vaikkapa lipuntarkastaja joukkoliikenteessä voi joutua tilanteeseen, jossa henkilön nimi, henkilötunnus ja valokuva eivät täsmää henkilön ulkonäön kanssa. Matkustajalla voi esimerkiksi olla passi, jossa on miehen tiedot, mutta henkilö näyttää naiselta. Hienovaraisuus asian käsittelemisessä on erityisen tärkeää. Asiaa ei tule ihmetellä ääneen saattamalla ristiriita muiden tietoon eikä syyttämällä matkustajaa väärillä papereilla matkustamisesta. Viranomaisen tietous sukupuolen moninaisuudesta ja sen eri muodoista auttaa käsittelemään tilanteen niin, ettei siitä aiheudu syrjintää tai epäasiallista kohtelua.

Moniperusteisen syrjinnän ennaltaehkäisyn kannalta on tärkeää ymmärtää ihmisten identiteettien monikerroksellisuus. Harva identiteetti sulkee toisen pois, mutta harvoin kaikki ovat yhtä

viestintäänsä. Sekä sisäisen että ulkoisen viestinnän tulisi ottaa huomioon, että viestinnän kohteena on myös sateenkaari-ihmisiä. Käytetyn kielen tulisi olla inklusiivista ja moninaisuuden huomioivaa. Myös viestinnässä käytetyn kuvituksen tulisi heijastaa yhteiskuntamme moninaisuutta ja purkaa kapeita normeja, oli kyse sitten nettisivuista tai perinteisemmistä esitteistä. Monesti voi olla tarpeen nostaa erityisesti esille palveluiden sateenkaarisensitiivisyys. Sateenkaarisymbolin esillä pitäminen odotushuoneessa tai nettisivuilla viestittää, että sateenkaari-ihmiset ovat tervetulleita palveluiden käyttäjäksi ja että organisaatiosta löytyy tarpeellista osaamista. Asian voi myös sanoittaa suoraan.

Lisäksi on hyvä miettiä, miten organisaatio voi viestittää laajasti pitävänsä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuutta aitona arvonaan. Tämä on erityisen tärkeää niille viranomaisille, kuten poliisi, joihin sateenkaari-ihmisillä ei ole välttämättä suurta luottamusta. Osallistuminen eri puolilla Suomea järjestettäviin Pride-tapahtumiin on yksi tapa saada yhteiskunnallista näkyvyyttä. Sateenkaari- tai translipun esille laittaminen sekä Pridien että muiden merkittävien päivien kuten IDAHOT:n (Homo-, bi- ja transfobian vastainen päivä 17.5.) ja Kansainvälisen transihmisten muistopäivän (22.11.) yhteydessä on selkeä viesti. Osallistuminen erilaisiin sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuutta edistäviin kampanjoihin tuo myös esiin sen, että yhdenvertaisuuden edistäminen on arvo, joka otetaan todesta. Liittyminen eurooppalaiseen Rainbow Cities -verkostoon ([www.rainbowcities.com](http://www.rainbowcities.com)) mahdollistaa toisilta oppimisen ja hyvien käytäntöjen jakamisen.

Jotta viranomaisten olisi helppoa toteuttaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien kirjaamaa edistämismääräystä, on henkilöstökoulutus tarpeellista. Aihepiiriin tulisi olla osa suunnitelmallista ammatillisten valmiuksien perus-, jatko- ja täydennyskoulutusta. Jokaisella ammattilaisella tulisi olla sellaiset perustiedot seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta, ettei asiakas joudu näitä tietoja antamaan. Perustietojen ohella koulutusta tulisi toteuttaa asiakkaan yhdenvertaisesta kohtaamisesta eri ammattialoilla. Koulutussisältöihin tulisi kuulua



yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat sekä organisaation muut teemaan liittyvät ohjaavat asiakirjat, kuten esimerkiksi häirintään puuttumisen ohjeet.

Koulutuksissa tulisi perehtyä myös asenteisiin. Esimerkiksi sukupuolen moninaisuutta vähättelevästä käytöksestä voi seurata se, että transnainen ei uskalla raportoida kohtaamastaan väkivallasta tai vihapuheesta poliisille, koska luottamusta ei ole. Moni sateenkaariteemojen parissa työskentelevä kansalaisjärjestö tekee mielellään viranomaisten kanssa koulutusyhteistyötä. Koulutus on myös keskeinen osa Setan seniorityön kehittämää Suomeen soveltuvaa sateenkaarisertifointia. Kyse on laadunvarmistusjärjestelmästä, joka edistää sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ikäihmisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa erityisesti sosiaali- ja terveysalan palveluissa.

### Toimenpide-ehdotuksia

- ✓ Tiedosta hetero-, sukupuoli- ja suhdenormatiivisuus käytännöissä ja puheessa – ja pura sitä.
- ✓ Varmista, että sukupuolineutraalit wc:t ja muut tarvittavat tilat ovat kaikkien käytettävissä.
- ✓ Varmista, että järjestämänne tapahtumat ja tilat ovat myös sosiaalisesti turvallisia.
- ✓ Tunnista vihapuhe ja häirintä sekä puutu heti, kun sitä huomaat.
- ✓ Tiedosta, että henkilön ulkonäkö ei aina vastaa tämän nimeä tai henkilötunnusta.
- ✓ Koulutettu henkilökunta on kaiken a ja o.
- ✓ Päivitä tietosi ennen kriisitilannetta – silloin on liian myöhäistä.
- ✓ Muista moninaisuuden näkyväksi tekeminen viestinnässä.





## Toimialakohtaisia haasteita ja toimenpide-ehdotuksia

Edellisissä luvuissa esiin nostetut haasteet ja toimintaehdotukset on hyvä huomioida kaikessa ihmisten kohtaamisessa. Tässä osiossa käsitellään toimialoja, joiden palveluissa sateenkaarisensitiivisyys on erityisen tärkeää.

Sote- ja kasvatustalan palveluita käyttäviä meistä jokainen, joten laadukkaan palvelun ja yhdenvertaisuuden toteutuminen niissä on ensiarvoista. Yhdenvertaisuuden toteutumista voi myös tarkastella elämänkaaren näkökulmasta: miten edistää yhdenvertaisuutta niin sanotusti vauvasta vaariin?



# 4.1.

## SOSIAALI- JA TERVEYSTALVELUT

Asiakaslähtöisyys on sote-alan ammatillisen työn tärkeä periaate. Keskeinen kysymys talveluissa onkin usein se, mitä tietoja henkilöltä tarvitaan asiointiin ja talveluiden käyttöön. Usein tiedot hen-

kilön sukupuoli-identiteetistä tai seksuaalisesta suuntautumisesta eivät liity käsiteltävään asiaan millään tavalla. Niitä ei silloin tule käsitellä. Myöskään potilaskirjauksia tehdessä seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuolen moninaisuuteen liittyviä taustatietoja ei ole asianmukaista mainita, elleivät ne liity kyseiseen käyntiin. Kuitenkin esimerkiksi sote-alan talveluissa voi olla tarpeen ottaa asia puheeksi, vaikka päälle päin tarve ei olisi ilmeinen. On tärkeää tiedostaa, milloin asialla on merkitystä ja milloin ei. Sekä sateenkaarevan identiteetin merkityksen sivuuttaminen että siihen takertuminen voivat muodostua esteiksi yhdenvertaiselle kohtaamiselle.

Jos kysyy seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen liittyviä kysymyksiä, kannattaa perustella, miksi niitä kysyy. Jos kysyminen on tarpeellista, on hyvä käyttää avoimia kysymyksiä, joihin pelkkä ”kyllä” tai ”ei” ei sovi vastaukseksi. Lisäksi kannattaa kysyä, jäikö kysymättä jotakin, mistä asiakas haluaisi puhua. On hyvä myös kertoa, että tietyt kysymykset kysytään kaikilta, jotta ei jäätäisi oletusten ja arvailujen varaan.

Sote-talveluissa voi olla hyvä käytäntö kysyä kaikilta sukupuolesta. Tietyissä talveluissa lääkäri tai terveydenhoitaja voi esimerkiksi mainita, että tietojärjestelmä kertoo potilaan olevan nainen/mies, ja kysyä, pitääkö tämä paikkansa. Asiakkaalta tai potilaalta voi myös kysyä, voiko tämä ilmaista sukupuoltaan vapaasti niin kuin itse haluaa. Sateenkaariperheen ollessa asiakkaana on hyvä kysyä, miten heillä eri vanhemmuuksia ja muita läheissuhteita nimetään. Esimerkiksi synnyttävä henkilö ei aina halua tulla kutsutuksi äidiksi ja toisaalta usein ei-synnyttävä henkilö on myös äiti.

Transihmisen tai -taustaisen henkilön kohtaaminen voi olla uusi tilanne monelle ammatilliselle. Koska sote-alan peruskoulutuksissa ei teemaa

käsitellä tarpeeksi, on jokaisen ammatillaisen velvollisuus hankkia lisätietoa sekä pitää tietonsa ajan tasalla. Tulisi olla yleisesti tiedossa, että transsukupuolisen henkilön tulee saada lähete transtutkimuksiin, eikä lääkäri saa tutkia asiaa itse tai lähettää henkilöä paikalliseen psykiatriseen yksikköön. On myös tärkeää ymmärtää, että sukupuoltaan korjaneelle väärän sukupuolen mukaisen elämän esiin nosto voi olla tuskallista ja vanhan nimen mainitseminen voi tuoda mieleen muistoja, joihin hän ei halua palata. Vanhan nimen käyttö viestii lisäksi siitä, ettei henkilön aitoa sukupuolta oteta todesta.

Terveyden- ja sairaanhoidossa ei enää riitä, että henkilökunnalla on perustiedot seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta. Tutkimuksista tiedämme, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöillä voi olla sellaisia terveyteen liittyviä haasteita, joita heteroilla cissukupuolisilla on vähemmän. Esimerkiksi lesboilla voi olla suurempi riski sairastua rintasyöpään kuin heteronaisilla, koska lapsettomuus on yleisempää. Samaan aikaan tiedämme myös, että lesbot eivät syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun pelossa hyödynnä seulontoja yhtä paljon kuin muut. Jotta yhdenvertaisuus toteutuisi sairauksien ennaltaehkäisyn ja aikaisen diagnostiikan näkökulmasta, tulisi terveydenhoitohenkilökunnan osata tunnistaa sateenkaari-ihmisiä koskevia spesifejä riskitekijöitä.

Sote-talveluiden sukupuolittavia käytänteitä tulee purkaa. Käytännöt voivat olla ilmeisiä, kuten eriväriset neuvolakortit tytöille ja pojille. Käytännöt voivat myös olla vähemmän ilmeisiä, kuten sairaalavaatteet. Monessa sairaalassa on käytössä vaaleanpunaisia tai -sinisiä sairaalakkeja. Niitä ei ole sukupuolitettu naisille tai miehille eli eri sukupuolet voivat valita mieleisensä – ainakin teoriassa. Haasteeksi tulee koko: vaaleanpunaisia on pienissä ko’oissa ja sinisiä suurissa ko’oissa. Isokokoinen henkilö ei voi valita vaaleanpunaista takkia, mikä voi tarkoittaa sitä, että transnainen joutuu käyttämään vaaleansinistä takkia. Näin epäyhdenvertaisuuteen johtava sukupuolittaminen tapahtuu välillisesti.



### Toimenpide-ehdotuksia

- |  |  |
|--|--|
| ✓ Kutsu potilas/asiakas vastaanotolle sukunimellä.   | ✓ Mukauta kielenkäyttöäsi asiakkaan kielenkäytön mukaiseksi.   |
| ✓ Siviilisäädystä kertovan sukupuolittavan sanan (herra, rouva, neiti) käytölle ei ole tarvetta.                             | ✓ Ruotsin tai englannin kielisessä palvelussa kysy pronominia, jolla asiakas haluaa tulla viitatuksi.                |
| ✓ Kutsu vastaanotolla jokaista tämän toivomalla nimellä riippumatta siitä, mikä virallinen nimi on.                          | ✓ Älä oleta tietäväsi henkilön seksuaalisen suuntautumisen perusteella mitään hänen suhteistaan tai seksielämästään. |
| ✓ Älä oleta tietäväsi henkilön sukupuolta ulkonäön perusteella, joten puhutte ilman oletuksia sukupuolesta.                  | ✓ Tiedosta, että et voi yleistää yhden kokemuksen perusteella – jokaisella on omat tarpeet ja toiveet.               |
| ✓ Sukulais- ja läheissuhteista puhuttaessa käytä alussa sukupuolineutraaleja sanoja: lapsi, vanhempi, puoliso, sisarus, jne. | ✓ Pura organisaatiosi suoraan ja epäsuorasti sukupuolittavia toimintatapoja.   |

Sateenkaariksi ihmisillä on mielenterveyteen liittyviä haasteita enemmän kuin normeihin helpommin mahtuvilla heteroilla cissukupuolisilla. Tämä tieto, sekä itsemurha-ajatusten ja -yritysten yleisyys erityisesti transnuorten keskuudessa, ilmenee sekä kansainvälisistä että muun muassa suomalaisesta sateenkaarinuoria koskevasta tutkimuksesta (Alanko 2014). Myös päihdeiden ongelmakäyttöä ja syömishäiriöitä tiedetään sateenkaariivähemmistöillä olevan muita enemmän. Päihde- ja mielenterveyspalveluissa tulisi siis olla spesifiä sateenkaariosaamista huomattavasti enemmän kuin mitä nykyiset koulutusohjelmat tarjoavat. Tietoisuus vähemmistöstressistä, ulossulkevista normeista ja syrjinnän pelosta, mutta myös

sateenkaarevuudesta voimavarana tulisi olla ammattilaisten perus- ja täydennyskoulutusten pakollisena sisältönä. Vähemmistöstressi syntyy ympäröivän yhteiskunnan sukupuoli- ja hetero-oletuksista sekä normeista, erilaisuuden tunteista, toiseuden kokemuksesta ja sosiaalisesta leimautumisesta. Pelot ja kokemukset epäasiallisesta kohtelusta, syrjityksi ja kiusatuksi tulemisesta sekä väkivallasta vahvistavat stressitilaa. Sateenkaarevuus ei siis itsessään luo päihde- ja mielenterveysongelmia, vaan syy on yhteiskunnan rakenteissa ja asenteissa.

Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalveluissa perhemuotojen ja -rakenteiden moninaisuuden ymmärtäminen on tärkeää. Perheiden todellinen moninaisuus on paljon laajempaa kuin juridinen näkemys perheestä. Lapsella voi esimerkiksi olla tosiasiallisesti neljä vanhempaa, jolloin voidaan puhua neliapilaperheestä, tai kolmiapilaperheen kolme vanhempaa, vaikka lain mukaan juridisia vanhempia voi olla vain kaksi. Lapsi- ja perhelähtöinen toiminta on tärkeää, aina kun se on lain puitteissa mahdollista. Suomalaisessa sateenkaariperheitä koskevassa tutkimuksessa tuli esille, että mitä enemmän perhe muistutti heteroydinperhettä, sitä vähemmän syrjinnän kokemuksia sillä oli (Kuosmanen & Jämsä 2007). Näin ollen useamman vanhemman apilaperheet kokivat enemmän syrjintää kuin naisparin kahden vanhemman perhe.

Ikäihmisten moninaisuus on nousemassa tietoisuuteen vanhuspalveluissa. Yhä useampi sateenkaariseniorei ei enää ole kaapissa eikä suostu kaappiin palaamaan vanhuspalveluita käyttäessään. Sateenkaariseniorit voivat kuitenkin olla erittäin haavoittuvassa asemassa sekä yhteiskunnallisen että oman henkilöhistorian vuoksi. Heidän elämänsä alkutaipaleella homoseksuaaliset teot olivat rikos, homous oli sairaus ja sukupuolen moninaisuus asia, josta ei ollut tietoa ja jolle ei ollut sanoja. Kaappi oli monelle turvallisissa paikka. Moni sateenkaariseniorei pitää vieläkin kaapissa oloa parhaana vaihtoehtona, ja tähän heillä on oikeus, vaikkakin se lisää näkyvyyttä. Myös eri identiteettien seksualisointi voi aiheuttaa sen, että ammattilaisilta jää sateenkaari-identiteettien vahva sosiaalinen ulottuvuus huomioimatta täysin ja sateenkaarevuudesta voidaan tehdä tabu.

Sateenkaarisenioreilla ei välttämättä ole omia lapsia, jotka voisivat heistä huolehtia. Näin ollen he ovat muita riippuvaisempia julkisista palveluista. Yhdenvertaisen kohtelun takaamiseksi on normatiivista ajattelua purettava. Sateenkaariseniorille ”perhe” voi olla jotain hyvin erilaista kuin yleisesti ajatellaan. Samoin se, kuka on läheinen ja kuka ei, ei välttämättä liity biologiseen suhteeseen tai siviilisäätyyn millään lailla. Jotta kaikki läheissuhteet, jotka halutaan näkyviin myös virallisemmassa muodossa, voitaisiin ottaa huomioon, kannattaa vanhusalan ammattilaisten suosittelaa sateenkaariseniorille hoitotahdon ja kenties myös edunvalvontavaluutuksen tekemistä.

Vanhusalan ammattilaisen – mutta myös kaikkien muiden – on erityisen tärkeää tiedostaa, että jos asiakas on tullut tälle kaapista ulos, se ei tarkoita, että tieto olisi julkista. Asiakkaan kanssa tulee keskustella siitä, kenelle tieto on tarkoitettu. Voi olla, että kaappia on varovasti avattu vain yhdelle työntekijälle, tai että tieto kuuluu koko henkilökunnalle, mutta ei missään nimessä vieraileville sukulaisille. Myös avoimuuskysymyksissä asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa.

Joskus kuulee huolta siitä, että muut asiakkaat eivät täysin hyväksy sateenkaarevaa asiakasta vanhus- tai vammaispalveluissa. Ammattilaisen on aina näytettävä esimerkkiä. Setan Haluaisin pystyä kertomaan -oppaassa suositellaan muun muassa, että transvestiittisenioria voi tukea antamalla julkisesti positiivista palautetta tämän pukeutumisesta ja ulkoisesta olemuksesta. Viesti ei täten ole suunnattu vain kyseiselle transvestiitille, vaan näin annettu palaute on yhdenvertaisuutta edistävä viesti muullekin kuulijakunnalle.

## Toimenpide-ehdotuksia

- ✓ Tiedosta sateenkaarevuuteen liittyvät haasteet fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle.
- ✓ Tiedosta myös, miten sateenkaari-identiteetti voi olla voimavara.
- ✓ Tarkastele palveluidenne yhdenvertaisuutta eri identiteeteistä käsin: onko kaikenlainen moninaisuus huomioitu?
- ✓ Anna jokaisen määritellä perhe- ja läheissuhteensa itse ja ota ne todesta, vaikka ne poikkeaisivat juridisista määrittelyistä paljonkin.
- ✓ Tiedustele sateenkaari-perheeltä, miten eri vanhemmuuksia heillä kutsutaan.
- ✓ Ota selvää, kenelle kaikille asiakas on identiteetistään avoin ja kunnioita sitä.
- ✓ Osoita olevasi luottamuksen arvoinen ottamalla sateenkaari-asioita puheeksi positiivisella tavalla.
- ✓ Viesti kunnioitusta ja arvostusta ääneen, kaikkien kuullen.
- ✓ Puutu aina muiden asiakkaiden epäasialliseen puheeseen tai käytökseen.
- ✓ Hanki itsellesi omaa alaasi koskeva syventävä sateenkaaritietous ja päivitä sitä systemaattisesti.



# 4.2.

## KOULU- JA OPISKELUMAAILMA

Kuten kaikki nuoret, sateenkaarevat nuoret ja sateenkaariperheiden lapset viettävät koulussa ja opiskelujen parissa suuren osan arjestaan. Siksi on erityisen tärkeää, että jokainen lapsi ja nuori voi

olla turvallisesti oma itsensä koulumaailmassa. Vuoden 2017 Kouluterveyskyselyn tulokset kertovat, että noin kymmenen prosenttia nuorista kuuluu seksuaalivähemmistöihin ja viitisen prosenttia määrittelee sukupuolensa joksikin muuksi kuin mitä heidän henkilötunnuksensa kertoo.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien ohella opetushenkilökuntaa velvoittavat kouluissa valtakunnalliset opetussuunnitelmat. Sekä perusopetuksen että lukion opetussuunnitelmat edellyttävät sukupuolitietoista opetusta ja huomioivat seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden. Perusopetuksen opetussuunnitelma muun muassa määrittää, että perusopetus ”lisää tietoa ja ymmärrystä sukupuolen moninaisuudesta”. Tätä tehtävää ei ole rajattu mihinkään erilliseen oppiaineeseen tai -kokonaisuuteen, vaan velvoite koskee kaikkia opettajia. Sukupuolitietoinen opetus perustuu kyvylle tunnistaa yksilöllisyys ja persoonallisuus jokaisessa oppijassa.

Valitettavasti oppimateriaali ei aina tätä tehtävää tue, vaan laahaa usein jäljessä. Opetuksessa kannattaa nostaa asia esille ja toteuttaa oppikirjojen kriittistä luentaa; tunnistaa yhdessä, missä on puutteita ja mitä olisi voitu ilmaista toisin. Oppimateriaalin valinnassa kannattaa tarkastella kirjoitetun sisällön normatiivisuuden ohella myös kuvastoa. Sateenkaarevia teemoja ja ihmisiä tulisi löytyä jokaisen oppiaineen materiaaleista, ei vain terveystiedon kirjasta. Kun terveystiedossa käsitellään seksuaaliterveyttä, tulisi oppimateriaalin viestin olla yhdenvertaisesti myös vähemmistöille suunnattua eikä keskittyä heteronormatiivisesti esimerkiksi vain tyttö-poikaparin turvaseksiin.

Vaikka lain mukaan jokaisella oppilaalla on oikeus fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvalliseen oppimisympäristöön, ei tämä aina toteudu. Koulumaailman todellisuuteen kuuluvat vielä liian usein loukkaukset vitsit, nimittely ja kiusaaminen. Niiden kohteena eivät välttämättä ole pelkästään sateenkaarinuoret, vaan kuka tahansa nuori, joka jollain tavalla koetaan poikkeavan normeista. Nuoret voivat olla epävarmoja siitä, voiko ongelmatilanteissa opettajan apuun luottaa. Siksi on tärkeää, että opettaja sanallistaa asenteensa, jotta jokaiselle on selvää, että kaikilla on oikeus turvalliseen opiskeluun identiteetistä tai sen ilmaisusta riippumatta. On myös korvaamatonta, että opettaja omalla esimerkillään näyttää, miten nimittelyyn ja kiusaamiseen puututaan.

Kiusaamisen pelko voi olla pääsyynä siihen, että noin 75 % suomalaisen tutkimukseen osallistuneista sateenkaarinuorista salasi identiteettinsä opettajalta ja 50 % salasi sen koulukavereiltaan (Alanko 2014). On selvää, että jos opetustilanteessa ei pysty olemaan täysin oma itsensä, vie se resursseja oppimiselta. Transnuorilla koulunkäyntiä voi hidastaa oman identiteetin ja mahdollisen korjausprosessin pohdinta sekä jatkuva väärinsukupuolittaminen. Vähemmistöstressi ja sisäistetty itsesyrjintä voivat myös johtaa alisuoriutumiseen koulussa. Opettajien ja muun kouluhenkilökunnan tulisi osata vahvistaa sekä sateenkaarinuorten olemassa olevia voimavaroja että itsetuntoa, jotta usko omaan osaamiseen ei kyseenalaistuisi väärin päätelmien vuoksi.

Suomalaisen tutkimuksen mukaan suuri osa sateenkaariperheiden vanhemmista on avoin perhemuodostaan lapsensa koulussa, mutta eivät kaikki. Yleinen kokemus perheillä on, että koulu ei tue riittävästi lapsen sateenkaariperheidentiteettiä. Joka kymmenes vanhempi kokee, että hänen lapsensa tai vanhemmuutensa ongelmia on pidetty koulussa aiheettomasti sateenkaariperheestä johtuvina (Aarnio et al 2018). Kuten lukuisat kansainväliset tutkimukset myös sateenkaariperheiden lapsiin kohdistunut

suomalainen tutkimus kertoo, että sateenkaariperheiden lasten ja nuorten psyykkisessä, fyysisessä ja sosiaalisessa hyvinvoinnissa ei ole eroja verrattuna muiden lasten ja nuorten hyvinvointiin (Aarnio et al 2017). Syitä ja ratkaisuja ongelmiin tulisi siis etsiä muualta.

Jotta opinnot sujuisivat mahdollisimman hyvin, tulee koulussa käytännön asioiden olla kunnossa. Sukupuolineutraalit vessat ja mahdollisuus liikuntatuntien yhteydessä peseytyä ja pukeutua turvallisessa ympäristössä täytyy olla taattu. Koulun traditioita, kuten vanhojentansseja, tulee voida nykyaikaistaa niin, että ne eivät syrji esimerkiksi samaa sukupuolta olevia pareja. Transnuorella tulee olla mahdollisuus muuttaa opintorekisterin sukupuolimerkintä ja etunimi vastaamaan koettua sukupuoltaan. Mikäli koulu- ja oppilashallinnon järjestelmissä, kuten Wilmassa, käytetään sukupuolittavaa kuvaketta, tulee kuvake saada oman sukupuolen mukaiseksi. Muunsukupuolisille tulisi olla vaihtoehtoinen kuvake ja mahdollisuus valita myös tytön tai pojan kuvake omakseen. Kaikista eri ratkaisuista tulee keskustella nuoren kanssa, eikä päättää mitään toisen puolesta.

Sekä oppilailla että koulun henkilökunnalla tulisi olla tieto siitä, että tutkintotodistusten nimi- ja sukupuolimerkinnät voidaan muuttaa jälkikäteen. Opetusministeriön ohjeistuksen mukaisesti ylioppilastutkinto- ja päästötodistukset voidaan antaa uusilla henkilötiedoilla sukupuolensa korjanneille henkilöille. Vanhat todistukset voivat altistaa opiskelemaan pyrkiessä syrjinnälle ja ne loukkaavat yksityisyyttä.

Toisen asteen- ja korkeakouluopintoihin hakiessa voi haasteena olla verkkopohjainen hakulomake. Mikäli henkilötunnus vastaa ilmoitettua sukupuolta, ei lomake päästä hakijaa eteenpäin. Tällaisen kytkennän purkaminen ei ole riittävää, vaan hakulomakkeissa tulisi lisäksi olla mahdollisuus valita sukupuoleksi "muu". Oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa tulisi olla selkeä kirjaus syrjimättömyydestä oppilasvalinnoissa.

## Toimenpide-ehdotuksia

- ✓ Varmista, että oppimisympäristö on turvallinen kaikille: ovat-han toimintaohjeet väkivallan, häirinnän ja syrjinnän ehkäisemiseksi selkeät ja kaikkien tiedossa?
- ✓ Tiedosta, että sukupuoli-sensitiivisestä opetuksesta hyötyvät ihan kaikki.
- ✓ Tarkastele normitietoisesti oppimateriaaleja: millaisia normeja ja stereotyyppioita niissä esiintyy?
- ✓ Varmista, että kaikilla on tieto mahdollisuudesta muuttaa tutkintotodistuksista sukupuoli- ja nimimerkinnät jälkikäteen.
- ✓ Rohkaise normeja rikkoviin oppiaine- ja uravalintoihin.
- ✓ Sateenkaariteemojen käsittely ei voi olla valinta – lapsilla ja nuorilla on siihen oikeus.
- ✓ Puhu kaikkien nuorten kanssa sateenkaarevasta moninaisuudesta positiiviseen sävyyn ja ikätaso huomioon ottaen.
- ✓ Keskustele sateenkaarinuoren kanssa tämän yhdenvertaisuuteen liittyvistä tarpeista ja toimi niiden mukaisesti, älä päättää asioita nuoren puolesta.
- ✓ Varmista, ettei transnuori tule missään tilanteessa väärinsukupuolitetuksi.
- ✓ Vahvista sateenkaarinuoren voimavaroja ja itsetuntoa.
- ✓ Varmista, että oppilaitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa on nostettu esille sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuteen liittyviä kehittämiskohteita.



# 4.3.

## VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksessa sateenkaari-ihmisten yhdenvertaisuuskysymykset ovat tulleet usein esille käytännön tasolla sateenkaariperheiden myötä.

Kun ensimmäinen naispari lapsineen on tullut asiakkaaksi, on toimintatapoja lähdetty uudistamaan vanhemmuuden ja perheen näkökulmasta. Viime vuosina katse on keskittynyt myös sukupuolen moninaisuuteen lapsuudessa, ja toimintamalleja kehitetään lapsilähtöisesti.

Kehityksen moottorina on ollut asiakaskunta, mutta nyt myös Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (2016) on ottanut huomioon yhdenvertaisuuden edistämisen velvoitteet. Se ei ole enää aiempaan tapaan suositus vaan kansallinen normi, joka sitouttaa sen arvoperustan, tavoitteiden ja sisältöjen mukaiseen toimintaan niin päiväkodeissa, perhepäivähoidossa kuin muussa varhaiskasvatuksessa. Se on myös laatukäsikirja, joka määrittelee raamit yhtenäisen ja tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen toteuttamiselle. Vasussa nostetaan esille sukupuolisensitiivinen kasvatus sekä sukupuolen ja perheiden moninaisuus.

Vaikka varhaiskasvatustyötä ohjaavat asiakirjat ovat laadukkaita, valitettavasti arjessa haasteita vielä riittää. Esimerkiksi päiväkodeissa voi sisustus olla toiminnan sukupuolittuneisuuteen johtavaa. Värimaailma on vaaleanpunaista ja -sinistä, ja onpa jossain paikoissa jopa eri käsienpesuallas tytöille ja pojille. Leikkitilat sisällä on voitu jaotella tyttöjen ja poikien leikkeihin, leikkikalut jaotella sukupuolen mukaan eikä ulkoleikeissäkään kannusteta sukupuolinormeja ylittäviin valintoihin. Käytössä olevat kirjat, laulut ja lorut voivat olla stereotyyppisiä käsityksiä ylläpitäviä. Vieläkin ryhmäjako tyttöihin ja poikiin on yleistä, kun pienellä mielikuvituksen käytöllä ryhmään jakamisen tapoja voisi muuttaa mielekkäämmiksi.

Kielenkäytöllä voidaan vahvistaa tai purkaa stereotypioita. Jos lapsia kutsutaan tytöiksi tai pojiksi, eikä heidän etunimellään, voi se vahvistaa

heissä mielikuvia siitä, minkälaisia heidän tulisi olla tämän oletetun sukupuolitetun ominaisuutensa perusteella. Tytöt ja pojat omaksuvat osaksi minäkuvaansa sen, minkälaisia tyttöjen ja poikien oletetaan olevan. Lapset, joiden sukupuolikokemus ei sovi binääriin, kärsivät tällaisesta jaottelusta eniten. Kasvattajan tulee tiedostaa, että sukupuoleen liittyviä kokemuksia ja identiteettejä on monia, eivätkä ne aina näy päällepäin eikä niiden sanoittaminen ole lapsillekaan aina helppoa.

On tärkeä tiedostaa, että sukupuoltaan epätyypillisesti ilmaisevien lasten tulevaa identiteettiä ei voi ennustaa. Tehtävänä on tukea heitä tässä ja nyt. Siitä, miten se tehdään, on keskusteltava vanhempien kanssa. Keskustelussa ammattilaisella tulee olla tutkittua tietoa siitä, mikä on lapselle parasta, jotta valitut ratkaisut eivät perustuisi pelkkiin mielipiteisiin. Esimerkiksi sosiaalinen transitio voi olla jollekin lapselle paras ratkaisu, ja sen voi aloittaa vaikkapa halutun nimen käytöllä.

Kehojen moninaisuus tulee pienten lasten kanssa työskennellessä eittämättä esille. Perustietous intersukupuolisuudesta tulisi olla osa jokaisen varhaiskasvatusammattilaisen osaamista, jotta sekä intersukupuolisen lapsen vanhemmat että lapsi itse saisivat riittävästi tukea. Arvostava puhe ja katse ovat tärkeitä. Olennaista on myös suoda jokaiselle lapselle mahdollisuus suojata kehoja ja sen yksityisyyttä varmistamalla vessarauha ja mahdollisuus liikkua uimahallin pukutiloissa uimapuku päällä.

Jotta sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, kehojen ja perhe-  
muotojen moninaisuus olisi tuttua myös niille lapsille, joita sen ei oleteta suoraan koskevan, tulee niistä keskustella arjessa. Sukupuolen moninaisuus kannattaa ottaa esille aina, kun sukupuolet nousevat esiin: lapsille voi sanoa, että jotkut kokevat itsensä pojiksi ja jotkut tytöiksi ja jotkut kummaksikin tai joksikin muuksi, tai että kokemus voi vaihdella. Jotkut ovat tyttöjä, vaikka heidät luullaan pojiksi, ja toisin päin. Kehojen moninaisuutta voi käsitellä vaikka piirtämällä. Asioista keskusteleminen ja niiden arkipäiväistäminen ennaltaehkäisee myös kiusaamista.



Perheiden moninaisuuden käsitteleminen varhaiskasvatuksen arjessa on olennaista. Yhä useampi lapsi kuuluu perheeseen, joka ei ole perinteinen ydinperhe. Yhtä tärkeää on, että varhaiskasvatuksessa käytössä olevat tiedonkeruujärjestelmät, lomakkeet ja kyselyt huomioivat moninaisuuden. Jos lapsella on neljä vanhempaa ja kaksi kotia, tulee tämä huomioida toiminnassa. On hyvä varmistaa, että päiväkodin jakama tieto tavoittaa kaikki olennaiset henkilöt. Mitä enemmän perhe eroaa niin sanotusta ydinperhenormista, sitä huolellisemmin pitää varmistaa, että perheen kaikki vanhemmuudet ja huoltajuudet otetaan palvelussa huomioon. Tilanteissa, joissa vakiintuneet toimintatavat eivät tue moninaisuuden kunnioittamista, kuten äitien- ja isänpäivän kohdalla on voinut olla, on tärkeää voida muokata toimintatapoja. Äitienpäivänä lapsen tulisi saada halutessaan tehdä kaksi korttia, tai isänpäivänä muistaa vaaria tai muunsukupuolista vanhempaa, jne. Ammattilaisen vastuulla on tehdä tilanteesta lapselle yhdenvertainen ja mielekäs kokemus.

### Toimenpide-ehdotuksia

- .....
- ✓ Tiedosta, mitä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sinulta edellyttää.
  - ✓ Älä olela perheistä mitään – kysy, kun tarvitsee tietää.
  - ✓ Lapsen tosiasiallinen perhe on aina tärkeämpi kuin juridinen näkemys siitä.
  - ✓ Toivota tilaisuuksiin tervetulleiksi lasten vanhemmat ja huoltajat.
  - ✓ Puhu lapsille sateenkaarevasta moninaisuudesta positiiviseen sävyyn ja ikätaso huomioon ottaen.
  - ✓ Mieti, mitä viestintäkanavia käytät ja tavoittavatko ne kaikki olennaiset henkilöt.
  - ✓ Mieti, miten fyysinen ympäristö tukee sukupuolisensitiivistä kasvatusta.
  - ✓ Varmista, että käytössä olevat kirjat, laulettut laulut tai lausuttut lorut huomioivat moninaisuuden ja vahvistavat yhdenvertaisuutta.
  - ✓ Varmista, että tietotaitosi on ajantasaista: mitä tiedät intersukupuolisuudesta tai lapsen sosiaalisesta transitiosta?
  - ✓ Edellytä koulutukseen pääsyä, jos huomaat puutteita tietotaidossasi.



# 4.4.

## LIIKUNTA, NUORISOTYÖ, KULTTUURI

Eri harrastusten parissa vietetyn vapaa-ajan tavoitteena on lisätä ihmisten hyvinvointia. Valitettavasti kaikki harrastamahdollisuudet eivät ole yhdenvertaisesti ihmisten ulottuvilla, sillä on harrastuksia, mihin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä ei toivoteta tervetulleiksi. Sekä kansainvälisestä että suomalaisesta tutkimuksesta tiedämme, että liikunnan ja urheilun maailma on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille haastava. Tuore suomalainen tutkimus (Kokkonen 2018) kertoo, että erityisesti homomiehet ovat alttiita pahoinvointia aiheuttavalle häirinnälle. Erityisen yleistä ja vakavaa häirintä on joukkueurheilussa, jossa homomiesten läsnäolo voidaan kokea omaa maskuliinisuutta haastavaksi ja "vaaralliseksi".

Sukupuolivähemmistöt eivät usein edes pääse joukkueurheiluun mukaan, ja myös yksilölajien tai yleisestikin liikunnan harrastaminen voi olla hyvin haastavaa. Monessa lajissa sukupuolen mukainen jako miehiin ja naisiin on vahva, ja trans-, muun- ja intersukupuolisilla voi olla haasteita tulla hyväksytyksi ryhmään. Viimeistään virallisissa kilpailutilanteissa sukupuolesta voi tulla ylittämätön este. Myös wc- ja pukeutumistilat aiheuttavat ongelmia, sillä ne ovat usein sukupuolitettut eikä yksittäisiä, yksityisyyden suojaa antavia tiloja aina löydy. Kaikki

eivät halua riisuutua muiden nähden, esimerkiksi jos keho on totutusta poikkeava vaikkapa intersukupuolisuuden tai kesken olevan sukupuolen korjausprosessin vuoksi.

Myös muussa harrastetoiminnassa toimintojen ja osallistumismahdollisuuksien sukupuolittaminen on turhaa. Kun harrasteryhmät ovat avoimia kaikille sukupuolesta riippumatta, vältetään tahattomaltakin ulossulkemiselta. Vapaa-ajan toiminnassa voi joskus olla tilanteita, joissa sukupuolierityiset ratkaisut ovat perusteltuja. Tällöin perustelujen tulee olla kaikkien tiedossa ja samaa toimintaa tulee järjestää kaikille sukupuolille. Esimerkiksi nuorten leirin saunailloissa voi olla tarpeen järjestää vuoroja tytöille ja pojille erikseen, mutta tällöin tulee myös antaa saunomismahdollisuudet muunsukupuolisille sekä kaikille niille, jotka eivät halua sauna ryhmässä.

Kaiken nuorisotyön tulisi olla sukupuolisensitiivistä eli sen tulisi huomioida ja tuoda näkyväksi sukupuoliin liitettyjä arvoja, asenteita sekä odotuksia. Viime vuosina on noussut esille myös yhä vahvemmin tarve sateenkaarinuorille suunnatulle toiminnalle. Useat kunnat ja järjestöt toteuttavat yhteistyössä sateenkaarevaa nuorisotyötä, jonka lähtökohdina ovat turvallisuus ja vertaistuki. Jotta jokainen kokisi voivansa tulla sateenkaarevaan iltaan tai nuorisotaloon, voi olla esimerkiksi mielekää

olla kierrättämättä nimilistoja. Sensitiivisiä toimintatapoja kannattaa suunnitella yhdessä sateenkaarinuorten kanssa.

Kulttuurin ja taiteen kenttä on mainio tapa tehdä sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuutta näkyväksi eri tavoin. Palveluntuottajien tulee tiedostaa millaiset normit voivat ohjata sisältöjen tuottamista esityksissä, näyttelyissä ja tapahtumissa. Entä miten sateenkaarevat ihmiset otetaan huomioon palvelujen tarjonnassa, sisällöissä, hankinnoissa sekä dokumentoinnissa? Taide ja kulttuuri mahdollistavat stereotyyppien purkua, joten sateenkaariteemoja kannattaa tarjota ennakoluulottomasti. Kirjastoilla voi olla oma sateenkaarihylly, mutta keskeistä on varmistaa, että lainattava kirjallisuus on kokonaisuutena moninaista.



### Toimenpide-ehdotuksia

- ✓ Varmista, että käytössä on sukupuolineutraaleja wc-tiloja ja yksityisiä pukeutumistiloja, joita kuka tahansa voi käyttää.
- ✓ Jaottelu tyttöjen ja poikien ryhmiin on tarpeetonta, vältä turhaa sukupuolittamista.
- ✓ Jos toimintaan kuuluvat perustellusti sukupuolierityiset ratkaisut, varmista, etteivät ne sulje ketään pois.
- ✓ Kaikkien harrastetoimintaan osallistuvien tulee olla tietoisia nollatoleranssista häirintää kohtaan sekä tavoista, joilla jokainen voi edistää yhdenvertaisuutta.
- ✓ Pura tiedotuksessa ja viestinnässä aktiivisesti stereotyyppisiä ja sukupuolinormatiivisia kuvauksia ja mielikuvia eri harrastusmuodoista.
- ✓ Tee aktiivisesti toimenpiteitä, jotta eri sukupuolia saataisiin tasaisesti eri harrasteiden pariin.
- ✓ Keskustele osallistujien kanssa hetero-, sukupuoli- ja suhdenormien vaikutuksista toimintaan ja siitä, miten niitä saataisiin purettua pois.
- ✓ Hyödynnä kulttuurin ja taiteen mahdollisuudet stereotyyppien purkajana ja moninaisuuden esille tuojana.

# 4.5.

## TYÖLLISTYMINEN JA TYÖELÄMÄ

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus kertoo, että jokaisella on oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan ja suojaan työttömyyttä vastaan. Työmarkkinoille pääsy voi kuitenkin olla seksu-

aali- ja sukupuolivähemmistöille paljon mutkikkaampaa kuin heteroille cisihmisille. Erityisen haastavaa työllistyminen voi olla transnuorille. Työuran alkaminen voi hidastua tai keskeytyä, mikäli oman identiteetin ja siihen liittyvän prosessin pohtiminen vie resursseja. Lisäksi vähemmistöstressi, sisäistetty itsesyrjintä ja alisuoriutuminen opinnoissa voivat nousta isoiksikin haasteiksi. Moni transnuori on pessimistinen mielekkään työpaikan löytymisen suhteen, eivätkä transnuoret työskentele opintojen ohella niin usein kuin muut nuoret (Lehtonen 2014). Myös intersukupuolisilla nuorilla voi olla lääketieteellisiin toimenpiteisiin liittyviä katkoksia koulu- ja opiskeluhistoriassa. Sekä opinto-ohjaajien että työvoimatoimiston henkilökunnan tulisi tiedostaa näitä työllistymiseen liittyviä haasteita, jotta niitä voitaisiin yhdessä purkaa.

Suomessa on sateenkaari-ihmisten työelämäkysymyksiä tutkittu harmillisen vähän. Kattava Eihän heterotkaan kerro -tutkimus (Lehtonen & Mustola 2004) on jo melko vanha. Siinä syrjintäkokemuksia kartoitettiin seuraavilla ulottuvuuksilla: palkkaus, uralla eteneminen, koulutukseen pääsy, tiedon saanti sekä työtovereiden ja esimiesten asenteet. Seksuaali-vähemmistöt olivat kokeneet syrjintää kaikilla näillä osa-alueilla, ja syynä oli pidetty kokonaan tai osin vähemmistöön kuulumista.

Ajallisesti tuoreinta tietoa on tuottanut selvitys transihmisten työelämäkokemuksista, jonka Setan jäsenjärjestö Dreamwear Club toteutti (Solonen 2016). Selvitys kertoo seuraavaa transihmisten työelämähaasteista: työttömyysaste on korkea, pätkätöitä tehdään paljon, koulutusaste on matala, ja vaikka koulutusaste olisikin korkea, ovat transihmiset usein koulutusta vastaamattomissa töissä. Syrjintää esiintyy yleisimmin pienillä paikkakunnilla ja pätkätöissä. On kuitenkin huomioitava, että merkittävä

osa kyselyyn vastanneista ei ollut kokenut minkäänlaista syrjintää ja osa kertoi ongelmatilanteiden ratkenneen järjestelmällisellä toiminnalla.

Esimerkki järjestelmällisestä toiminnasta on sovittu käytäntö siihen, kun sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä aloittaa elämänsä kokemustaan vastaavassa sukupuoleessa työpaikalla. On hyvä tiedostaa, että työntekijällä ei ole velvollisuutta kertoa työnantajalle tästä tai siitä, että hän tulee töihin eri sukupuolella kuin mihin on totuttu. Jos työntekijä tekee itse aloitteen, on hänen kanssaan hyvä sopia käytännön kysymyksistä, joita voivat olla muun muassa järjestelyt pukuhuoneiden ja wc-tilojen käytössä, nimenmuutoksesta ilmoittaminen tai transprosessista kertominen kollegoille ja asiakkaille. Myös käytännön kysymykset liittyen esimerkiksi työasuihin, nimikyltteihin, kulkulupiin, käyntikortteihin ja sähköpostiosoitteisiin on hyvä selvittää yhdessä työntekijän kanssa. Transprosessin tutkimuksiin ja hoitoihin liittyvät sairauslomat ja poissaolot hoidetaan työpaikan tavallisten käytäntöjen mukaisesti. Samalla lailla kuin opintotodistukset tulee saada päivitettyiksi uusilla henkilötiedoilla, tulee vanhat työtodistukset voida korjauttaa nimen ja henkilötunnuksen osalta.

Työelämässä tulisi välttää turhaa sukupuolittamista. Mikäli työpaikalla on käytössä työasuja, tulisi niiden olla kaikille sukupuolille sopivia, tai jos asut ovat sukupuolitettuja, tulisi kenen tahansa voida käyttää kumpaa tahansa asua. Työpaikan virallisten tai epävirallisten pukukoodien tulisi olla sellaisia, että ne eivät sukupuolita. Mikäli työntekijä on transvestiitti, voi olla tarpeen hankkia asu, nimikyltit ja kulkukortit molemmille sukupuolille. Myös viestinnässä ja kielenkäytössä kannattaa välttää sukupuolittamista. Puheen työpaikan iltajuhlissa voi aloittaa sanomalla ”hyvät kuulijat” sen sijaan, että sukupuolittaa yleisön naisiin ja herroihin. Jos pukeutumis- ja peseytymistilat on sukupuolitettu, tulee transihmisten saada itsemäärättyä oikeuden mukaisesti käyttää heidän haluamaansa tilaa. Tärkeää on myös suojata ihmisten yksityisyyttä ja luoda tiloja, jotka mahdollistavat yksityisyyden.

Työpaikat, joilla on yli 30 työntekijää, ovat velvollisia tekemään yhdenvertaisuus- ja henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman. On tärkeää, että niissä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt on huomioitu alkuarvioinnissa ja niihin liittyviä kehittämiskohteita on tunnistettu ja niiden toteutumista arvioidaan suunnitelmallisesti. Tasa-arvolain edellyttämä syrjinnän ennaltaehkäisy voi sisältää etukäteen suunniteltuja toimintamalleja, joiden avulla ennaltaehkäistään syrjintätilanteita, puututaan niihin ja tarjotaan apua syrjintää kohdanneelle.

Suunnitelmien tulisi olla eläviä ja käytännöllisiä dokumentteja, ei pelkkiä lain vaatimia muodollisuuksia, jotka unohdetaan pöytälaatikkoon tai intranetiin. Ne on syytä valmistella ja laatia laajapohjaisesti yhdessä henkilöstön edustajien, ja mikäli mahdollista myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien työntekijöiden kanssa. Suunnitelmien tilannekartoitusta tehdessä tulee moninaisuus olettaa, eikä edellyttää sitä, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tulevat niin sanotusti ulos kaapista tullakseen huomioduksi. Valittujen toimenpiteiden tulisi olla konkreettisia sekä vastata arvioinneissa esiintyneisiin tarpeisiin.

Työpaikoilla käytännön tason edistämistoimet voivat ylittää edellä mainittujen suunnitelmien tavoitteet sekä sen, mitä laki määrää. Suomessa huomattava osa perhelainsäädännöstä ja palvelujärjestelmästä perustuu edelleen heteroydinperheen oletukselle. Sateenkaariperheiden osalta perhevapaita ja -etuuksia kannattaa työelämässä tulkita lain kirjainta laajemmin, jotta ne olisivat tosiasiallisesti yhdenvertaisia lain tunnistamien perhemuotojen rinnalla. Usein sateenkaariperheissä lapsen tosiasiallisena vanhempana toimii vanhempia, joilla ei ole juridista suhdetta lapseensa, esimerkiksi perheissä, jossa lapsella on useampia kuin kaksi vanhempaa. Näissäkin perheissä lapsen edun mukaista on, että hän voi luoda suhdetta kaikkiin vanhempiinsa myös perhevapaiden avulla. Lainsäädäntö saattaa aiheuttaa epäselvyyksiä perhevapaisiin myös silloin, kun vanhemman juridinen sukupuoli ei vastaa hänen vanhemmuusmerkintäänsä (isä/äiti). Yhdenvertaisuutta edistävä työnantaja varmistaa, että lapsi voi olla kaikkien vanhempiensa hoidettavana.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä työelämässä on vasta viime vuosina alettu nähdä resursseina liiketoiminnalle ja työpaikalle. FIBS:n julkaisemassa

Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina -tietopakettissa tuodaan esille seuraavia eri tutkimuksissa ilmenneitä hyötyjä yrityksille, jotka tietoisesti huomioivat sateenkaari-ihmiset työpaikalla: työntekijän työhyvinvointi kasvaa ja hän on tehokkaampi sekä luovempi. Yhteistyö sekä sisäisesti että asiakassuhteissa paranee, koska ihmisten vuorovaikutus on sujuvampaa. Myös parhaiden ihmisten rekrytointi ja pitäminen työnantajan palveluksessa helpottuu. Huomionarvoista on lisäksi se, että mielikuva yrityksestä kehittyy myönteisemmäksi. Edellytyksenä tietenkin on, että työpaikka, sen johto ja koko henkilöstö ovat sitoutuneet edistämään syrjimättömyyttä ja yhdenvertaisuutta.



### Toimenpide-ehdotuksia

- ✓ Oleta moninaisuus, älä edellytä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen olevan avoimia itseltään vaan kunnioita kaikkien yksityisyyttä.
- ✓ Tiedosta ja tunnista sateenkaarevien ihmisten yleiset esteet työllistymisessä.
- ✓ Tunnista sateenkaarevien ihmisten voimavarat, vahvuudet ja hyödyt työpaikoille.
- ✓ Tiedota yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmista, niiden kehittämissä painopisteistä ja seurannasta.
- ✓ Suunnittele etukäteen toimintamalleja, joilla ennaltaehkäistään syrjintää ja puuttua siihen.
- ✓ Tunnista mikroaggressiot vuorovaikutuksessa, ennaltaehkäise ja puutu niihin.
- ✓ Varmista, että työpaikalla on sukupuolineutraaleja wc-tiloja.
- ✓ Tiedota jokaisen työntekijän oikeudesta käyttää haluamaansa nimeä, pronominia, wc-tiloja ja pukuhuonetta.
- ✓ Tunnista moninaiset perhemuodot ja tue vanhemmuuksien toteutumista myös tavoilla, joita laki ei vielä vaadi.
- ✓ Tiedosta, että myös asiakaskuntanne on moninaista.

# 4.6.

## MAAHANMUUTTO

Sateenkaarevien ihmisten maahanmuuttoon liittyvät kysymykset ja haasteet ovat moninaisia, koska kyseessä on erittäin heterogeeninen ryhmä ihmisiä.

Maahanmuuttaja voi olla työn perässä Suomeen muuttanut insinööri, joka on homo, tai rakkauden perässä tullut biseksuaali kotiaiti tai turvapaikanhakija, joka on transsukupuolinen. Osalla sateenkaarevista maahanmuuttajista haasteet keskittyvät kotoutumis- ja kielivaikeuksiin tai vaikeuksiin yhteensovittaa eri maiden perhelainsäädäntöjä, kun taas osalla – erityisesti turvapaikanhakijoilla – haasteet ovat kokonaisvaltaisempia ja usein yksittäisten ratkaisumallien ulottumattomissa.

ILGA-Euroopan raportin mukaan maailmassa on 76 maata, joissa suhde samaan sukupuoleen on kriminalisoitu. Useimmissa näistä maista rangaistus on vankilatuomio, muutamasta kuukaudesta elinkautiseen. Viidessä maassa on voimassa kuolemantuomio (Jansen 2014). Ei siis ihme, että sateenkaarevilla turvapaikanhakijoilla on usein traumaattinen henkilöhistoria takanaan. Useiden tutkimusten valossa tiedämme, että he ovat voineet olla jatkuvan sanallisen, emotionaalisen, fyysisen ja seksuaalisen häirinnän kohteina ja heitä on voitu syrjiä työ- ja asuntomarkkinoilla. Montaa on kiristetty, pakotettu prostituutioon tai pakkoavioliittoon, yritetty ”eheyttää” normien mukaiseksi tai raiskattu, jopa joukkoraiskattu. Näiden toimien takana on voinut olla oma perhe, suku, yhteisö tai jopa viranomainen. Luottamusta suomalaisiin viranomaisiin ei täten useinkaan ole.

Maahanmuuttoviranomaiset voivat edellyttää turvapaikanhakijoilta koherentteja tarinoita koetuista vainoista. Traumataustainen ihminen ei kuitenkaan ole aina kykeneväinen tähän, koska selviytyminen on vaatinut usein amnesiaa ja tapahtuneen kieltämistä, ei sen sisäistämistä. Oman tarinan kertominen voi myös uusintaa traumoja, joten mielenterveyden ammattilaisten apu olisi erittäin tärkeää. On myös tiedostettava, että sateenkaarevat turvapaikanhakijat luottavat harvoin oman yhteisönsä jäseniin uudessa maassa. Koska tulkit ovat usein yhteisön jäseniä, ei oman identiteetin esiin tuominen ole aina mahdollista. FRA:n raportissa (2017) todetaan haasteiksi myös tulkkien riittämätön koulutus sekä syrjivä asenne.

Haasteena voi myös olla viranomaisten etnosentrisyys hakijan identiteetin uskottavuuden arvioinnissa eli seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden hahmottaminen vain suomalaisen tai länsimaalaisen näkemyksen mukaisena. Voi olla, että henkilön äidinkielessä ei ole sellaista sanaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille, johon henkilö voisi identifioitua positiivisesti. Häpeän ja stigman kyllästämiä termejä voi olla vaikea lausua ääneen. Samanlaista selkeää jakoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuin Suomessa käytetään ei myöskään ole kaikkialla muualla maailmassa. Uskottavuuden arviointi vaatii syvällistä tuntemusta paitsi seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin ilmiöistä, myös tarkkaa tietoa ja tuntemusta sateenkaari-ihmisten elämästä eri kulttuureissa. Maatiedossa tulee kiinnittää huomiota myös sen arvioimiseen, pystyvätkö tai haluavatko lähtömaan viranomaiset tosiasiallisesti suojella sateenkaarevia ihmisiä.

YK:n pakolaisjärjestö UNHCR painottaa, että uskottavuuden arvioinnissa tulee lähtökohtana olla hakijan itseidentifikaatio seksuaali- ja/ tai sukupuolivähemmistöön kuulumisesta. Jotta jokainen sateenkaareva turvapaikanhakija saisi yhdenvertaisen kohtelun, tulisi maahanmuuttovirastoon laatia kattava ohjeistus, joka koskisi niin turvapaikkahakemusten käsittelyä kuin turvapaikanhakijoiden yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden takaamista Suomessa. Myös kattava koulutus on tarpeellista kaikille olennaisille viranomaisille mukaan lukien tulkit ja alaikäisten edustajat, unohtamatta muita viranomaisia kuten hallinto-oikeuksia.

Koska homo-, bi- ja transfobia on yleistä monen turvapaikanhakijan lähtömaassa, voivat syrjivät asenteet olla vahvasti sisäistettyjä monessa yhteisössä. Näin ollen ahdistelun ja väkivallan pelko vastaanottokeskuksissa on todellista. Tämä tulee ottaa huomioon asumisjärjestelyissä. Turvallisuuskysymysten vuoksi voi olla tarpeellista tarjota turvapaikanhakijalle oma huone. Pitää myös varmistaa, että wc-, peseytymis- ja vapaa-ajanviettilat ovat turvallisia. Vertaistuen saavutettavuuden varmistamiseksi on hyvä tiedottaa eri kielillä sateenkaarijärjestöjen maahanmuuttajille suunnatusta toiminnasta. Työntekijöiden tulee olla erittäin varovaisia ja sensitiivisiä yksittäisiä ihmisiä koskevien avoimuuskysymysten kanssa.

### Toimenpide-ehdotuksia

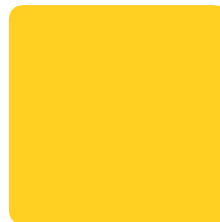
- ✓ Varmista, että osaamisesi seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöihin liittyvissä kysymyksissä on ajan tasalla.
- ✓ Tiedosta omat etnosentriset käsityksesi.
- ✓ Varmista, että hakija tietää kanssakäymisen viranomaisen kanssa olevan luottamuksellista.
- ✓ Tiedosta mahdollinen tulkkausseen liittyvä luottamuspulla.
- ✓ Tiedosta, että kaikkien, myös samalta alueelta tulevien, tarinat voivat olla täysin erilaisia ja silti tosia.
- ✓ Edellytä kunnioittavaa käytöstä kaikilta turvapaikanhakijoilta, homo-, bi- tai transfobiaa ei tule sallia missään muodossa.
- ✓ Varmista, että tieto sateenkaarijärjestöjen tarjoamasta vertaistuesta ja muista palveluista on saatavilla helposti eri kielillä.
- ✓ Ota selvää avoimuuskysymyksistä; kuka saa tietää sateenkaarevasta identiteetistä ja kuka ei.





## Oikeusturva

Tasa-arvovaltuutettu ([www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)) antaa neuvoja henkilölle, joka arvelee joutuneensa sukupuoleen liittyvän syrjinnän kohteeksi. Valtuutettu antaa myös yleisesti tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ([www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi)), yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä työsuojeluviranomaiset ([www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)). Jos ei tiedä, kuuluko syrjäntäepäily tasa-arvo- vai yhdenvertaisuuslain piiriin, voi ottaa yhteyttä kumpaan tahansa valtuutettuun. He ohjaavat eteenpäin oikealle taholle. Näin myös silloin, kun kyseessä on moniperustainen syrjintä. Oikeudellista neuvontaa saa myös asianajajilta, ja vähävaraiset voivat ottaa yhteyttä oikeusaputoimistoon ([www.oikeus.fi/oikeusapu](http://www.oikeus.fi/oikeusapu)). Jos arvelee, että kyseessä on rikos, voi poliisille tehdä rikosilmoituksen.







# Oppia Euroopasta

Oppaassa "The business case of diversity for enterprises, cities and regions with focus on sexual orientation and gender identity. Report on good practices of cities and regions to promote LGBTI equality" esitellään hyviä käytäntöjä sateenkaari-inklusiivisuudesta eri maissa ja kaupungeissa Euroopassa. Hyvät käytännöt ovat moninaisia vaihdellen työllistämisprojekteista, sertifiointista ja filmifestivaalista sateenkaarikirjastoon, terveyskävelyihin ja koiranäyttelyihin. Seikat, jotka yhdistävät kaikkia onnistuneita toimenpiteitä ja joista voi ottaa oppia, ovat seuraavat:

**Vahva poliittinen sitoutuminen on tarpeellista, se tuo sekä symbolista että materiaalista tukea.**

**Sateenkaarevien järjestöjen ja aktivistien mukaan ottaminen toimintaan luo edellytyksiä sille, että toiminta tulee tarpeeseen.**

**Verkostojen ja synergoiden luominen myös muun yhteisön kanssa laajentaa resursseja.**

**Vaikuttavuus edellyttää selkeää ja tarkkaa suunnittelua.**

**Sateenkaariteemoihin liittyvä systemaattinen tiedonkeruu, tutkimus, seuranta ja arviointi on välttämätöntä oikean suunnan varmistamiseksi.**

**Erilaiset tapahtumat lisäävät sateenkaariyhteisön positiivista näkyvyyttä yhteisössä.**

**Pienimuotoisia aloitteita kannattaa edistää – kaiken ei tarvitse olla suurta.**

**Hallinnon tasolla kannattaa perustaa pysyvä sateenkaareva yksikkö tai osasto vastaamaan yhdenvertaisuuden edistämisestä.**

# Tarkistuslista

---

- 1** Perustiedot ja termit ovat hallussa
  - 2** Omaa alaa koskeva syventävä tieto on hallussa ja sitä päivitetään systemaattisesti
  - 3** Toimitiloissa on sukupuolineutraalit wc:t ja muut tarvittavat tilat
  - 4** Käytössä olevat lomakkeet ja tiedonkeruujärjestelmät huomioivat moninaisuuden
  - 5** Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat on tehty, niitä seurataan ja arvioidaan
  - 6** Toimintaohjeet syrjinnän ehkäisyyn ja syrjintään puuttumiseen ovat kaikkien tiedossa
  - 7** Sateenkaari-ihmisiä kuullaan palveluiden kehittämisessä
  - 8** Sekä sisäinen että ulkoinen viestintä toiminnan sateenkaari-sensitiivisyydestä on kattavaa
  - 9** Toiminta on asiakaslähtöistä, itsemäärittelyoikeutta ja yksityisyyttä kunnioittavaa
  - 10** Yhdenvertaisuuden tiellä olevista epäkohdista ilmoitetaan eteenpäin
-

# Lähteitä ja lisätietoa

Aarnio, Kia; Kallinen Kati; Kylmä, Jari; Solantaus, Tytti & Rotkirch Anna 2017: Sateenkaariperheiden lasten ja nuorten hyvinvointi ja kokemukset. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 62/2017. Helsinki: Väestöliitto. [https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/3bba865e08822bf238a-34113605f5d6d/1551104979/application/pdf/6907919/Sateenkaariperheet\\_2017\\_paino\\_korj.pdf](https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/3bba865e08822bf238a-34113605f5d6d/1551104979/application/pdf/6907919/Sateenkaariperheet_2017_paino_korj.pdf)

Aarnio, Kia; Kylmä, Jari; Solantaus, Tytti & Rotkirch, Anna 2018: Sateenkaariperheiden vanhemmat. Kokemuksia lasten hyvinvoinnista, perhesuhteista ja tuen saannista. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 63/2018. Helsinki: Väestöliitto. [https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/978f-433d8cd38a059f691e69374c5d93/1550331127/application/pdf/8124269/Sateenkaariperheiden\\_vanhemmat\\_nettiin.pdf](https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/978f-433d8cd38a059f691e69374c5d93/1550331127/application/pdf/8124269/Sateenkaariperheiden_vanhemmat_nettiin.pdf)

Alanko, Katarina 2014: Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 146, verkkojulkaisuja 72 & Seta, Seta-julkaisuja 23. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>

FRA 2017: Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers, European Union agency for fundamental rights. Luxemburg: Julkaisutoimisto. <http://fra.europa.eu/en/publication/2017/march-monthly-migration-focus-lgbti>

Hästbacka, Noora & Siren, Inka 2017: "Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa" Ammattilaisten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta päihde- ja mielenterveyspalveluissa. nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura Verkkojulkaisuja 114. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. [https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret\\_raportti\\_verkko.pdf](https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf)

Jansen, Sabine 2014: Good practices related to LGBTI asylum applicants in Europe. Ilga Europe. <https://www.ilga-europe.org/resources/ilga-europe-reports-and-other-materials/good-practices-related-lgbti-asylum-applicants>

Jalava, Jenni 2013: Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen toiveet ja tarpeet yhdenvertaiseen vanhuuteen. Alempi korkeakoulututkiminto. Satakunnan ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/handle/10024/63843>

Kokkonen, Marja 2018: Seksuaalivähemmistöjen häirintä joukkueessa tai liikuntaryhmässä: henkisen pahoinvoinnin näkökulma, Liikunta & Tiede, 55(6), 96-102.

Kouluterveyskysely 2017. <https://thl.fi/en/web/lapset-nuoret-ja-perheet/tutkimustuloksia?&print=true>

Kuosmanen, Paula & Jämsä, Juha (toim.) 2007: Suomalaiset sateenkaariperheet sosiaali- ja terveyspalveluissa ja koulussa. Helsinki: Työministeriö. <https://docplayer.fi/4044-Suomalaiset-sateenkaariperheet-sosiaali-ja-terveys-palveluissa-ja-koulussa-paula-kuosmanen-juha-jamsa-toim.html>

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

Lehtonen, Jukka 2015: Going to the 'Men's School'? Non-heterosexual and trans youth choosing military service in Finland, NORMA International Journal for Masculinity Studies, 10 (2), 117-135.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.) 2004: Eihän heterotkaan kerro. Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Helsinki: Työministeriö. [http://www.rakennerahastot.fi/vanhat\\_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr\\_julkaisut\\_2000\\_2006/tutkimukset\\_ja\\_selvitykset/03\\_02-04\\_eihan\\_heterokaan\\_kerro\\_seksuaalisuuden\\_ja\\_sukupuolen\\_rajakayntia\\_tyoelamassa.fi.pdf](http://www.rakennerahastot.fi/vanhat_sivut/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/03_02-04_eihan_heterokaan_kerro_seksuaalisuuden_ja_sukupuolen_rajakayntia_tyoelamassa.fi.pdf)

Lepola, Outi 2018: Koko ajan jännittyneenä. Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161239>

Oikarinen, Tikli 2019: Ei tietoa eikä vaihtoehtoja. Selvitys intersukupuolisten ihmisten oikeuksista ja kokemuksista. Oikeusministeriön julkaisuja. Selvityksiä ja ohjeita, 2019:3. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-737-3>

Oikeusministeriö 2014: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa, Oikeusministeriön julkaisu 34/2014. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-388-7>

FRA 2018: Perusoikeusraportti 2018 – FRA:n lausunnot. Luxemburg: Julkaisutoimisto. [https://fra-2018-fundamental-rights-report-2018-opinions.fi%20\(1\).pdf](https://fra-2018-fundamental-rights-report-2018-opinions.fi%20(1).pdf)

Solonen, Anukatriina (Dreamwear Club) 2016: Sukupuolen moninaisuus työelämässä. [http://www.dreamwearclub.net/lue\\_julkiset/Sukupuolen%20moninaisuus%20tyoelamassa.pdf](http://www.dreamwearclub.net/lue_julkiset/Sukupuolen%20moninaisuus%20tyoelamassa.pdf)

Taavetti, Riikka 2015: Olis siistiä, jos ei tarvis määritellä – kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus. Nuorisotutkimusseuran/Nuorisotutkimusverkoston verkkojulkaisuja 81, Seta-julkaisuja 25. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva\\_sateenkaarinuori.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori.pdf)

## OPPAITA

European Commission: The business case of diversity for enterprises, cities and regions with focus on sexual orientation and gender identity. Report on good practices of cities and regions to promote LGBTI equality. 2017 [https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc\\_id=45604](https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?action=display&doc_id=45604)

UNHCR: Guidance note on refugee claims relating to sexual orientation and gender identity. 2008 <https://www.unhcr.org/protection/migration/585ab0ef4/unhcr-guidelines-lgbt.html>

Seta: Haluaisin pystyä kertomaan. Sateenkaariseniorit ikääntyneille suunnattujen palveluiden asiakkaina. Seta-julkaisuja 26. 2016 [https://www.dropbox.com/s/vbtpda5nfulu2rm/Haluaisin\\_pystya\\_kertomaan\\_nettipdf.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/vbtpda5nfulu2rm/Haluaisin_pystya_kertomaan_nettipdf.pdf?dl=0)

Kuntaliitto: Kaikkien kasvojen kunta – Opas kunnan toiminnalliseen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluun.

Seta: Opas intersukupuolisen lapsen perheille ja läheisille. 2019

<https://www.dropbox.com/s/c4enp0vhiv32yow/ISperheet2019.pdf?dl=0>

Seta: Opas intersukupuolisille nuorille. 2019

<https://www.dropbox.com/s/i7of7sx3hs9jfgq/ISnuoret2019.pdf?dl=0>

FIBS, Accenture, IBM & Seta ry: Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina – tietopaketti. 2019 <https://www.fibsry.fi/uutiset/>

Pirkanmaan Seta: Sinuiksi tuleminen: turvallinen ulostulo. 2017

[http://www.pirkanmaanseta.fi/wp-content/uploads/2014/05/Sinuiksi\\_tuleminen\\_ulostulo-opas-2017.pdf](http://www.pirkanmaanseta.fi/wp-content/uploads/2014/05/Sinuiksi_tuleminen_ulostulo-opas-2017.pdf)

Seta: Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus – Opitaan yhdessä! 2016 [https://www.dropbox.com/s/iffkzu8f0ft73wx/Opas\\_kouluille\\_2016\\_NETTI.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/iffkzu8f0ft73wx/Opas_kouluille_2016_NETTI.pdf?dl=0)

Seta: Sukupuolen moninaisuus ja lapset. Opas varhaiskasvatuksessa työskenteleville ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille moninaisten lasten ja heidän perheidensä kohtaamisesta. 2019 [https://www.dropbox.com/s/pinalx952cjbamu/Opas\\_varhaiskasvattajille2019.pdf?dl=0](https://www.dropbox.com/s/pinalx952cjbamu/Opas_varhaiskasvattajille2019.pdf?dl=0)

OPH: Tasa-arvotyö on taitolaji. Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa. 2015 [https://www.oph.fi/download/173318\\_tasa\\_arvo-tyo\\_on\\_taitolaji.pdf](https://www.oph.fi/download/173318_tasa_arvo-tyo_on_taitolaji.pdf) Opetushallitus 2015

STM: Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74462/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3583-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74462/URN_ISBN_978-952-00-3583-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## SIVUSTOJA:

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi) – tasa-arvovaltuutettu

[www.syrjinta.fi](http://www.syrjinta.fi) – yhdenvertaisuusvaltuutettu

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi) – oikeusministeriön ylläpitämä tietopankki yhdenvertaisuudesta

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi) – työsuojeluhallinnon verkkopalvelu

[www.seta.fi](http://www.seta.fi) – tietoa sateenkaarevien ihmisoikeuksista

[www.transtukipiste.fi](http://www.transtukipiste.fi) – tietoa sukupuolen moninaisuudesta

<https://sateenkaariperheet.fi> – lastensuojelu- ja perhejärjestön sivusto; tietoa ja tukea

<http://trasek.fi> – tietoa sukupuolen moninaisuudesta

<http://intersukupuolisuus.fi> – tietoa intersukupuolisuudesta

<http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi> – sivusto varhaiskasvattajille

[www.ilga-europe.org](http://www.ilga-europe.org) – sateenkaarijärjestöjen eurooppalainen kattojärjestö

<https://theu.org> – Transgender Europe -verkoston sivusto



*Rainbow Rights*