

A hand is shown holding a white, stylized mask with large eye cutouts. The background is a solid teal color. On the left side, there is a vertical rainbow-colored stripe. The overall composition is clean and modern.

EIHÄN HETEROTKAAN

SEKSUAALISUUDEN
JA SUKUPUOLEN
RAJANKÄYNTIÄ
TYÖELÄMÄSSÄ

KERRO...



Liisan ja Lassen pieni, mutta merkittävä ero

Kun Liisa kertoo työpaikan kahvituolla käyneensä viikonloppuna miehensä kanssa elokuvissa, ei monikaan ajattele hänen kertovan heteroseksuaalisuudestaan – hän kertoo viikonloppuvietostaan. Mutta kun työtoveri Lasse kertoo käyneensä viikonloppuna miehensä kanssa elokuvissa, kaikki eivät kuule hänen puhuvan vain viikonloppuvietostaan, monen mielestä hän kertoo myös homoseksuaalisuudestaan.

Kukaan ei kehota tummaihoista työtoveriaan jättämään tummaa nahkaansa kotiin. Moni on kuitenkin sitä mieltä, että homoseksuaalien ei tulisi tuoda työpaikalleen seksuaalista suuntautumistaan puhumalla perheestään, elämänkumppanistaan tai viikonloppuvietostaan. Myös monet seksuaalivähemmistöihin kuuluvat jakavat tämän mielipiteen: “eihän heterotkaan kerro työpaikalla seksielämästään”. Edellä olevassa esimerkissä sen enempää Liisa kuin Lassekaan ei kertonut seksielämästään, he vain mainitsivat keskustelussa elämänkumppaninsa.

Entä transsukupuolinen Matti, josta on sukupuolenkorjauksen jälkeen tullut Maija – kutsutaanko häntä töissä Maijaksi vai edelleen Matiksi vai “tuoksi tuolla”? Mitä sosiaalituloja hän voi käyttää? Kutsutaanko hänet naisten yhteiseen kahvihetkeen tai saunailtaan? Haetaanko häntä tanssimaan työpaikan pikkujouluissa? Vai tehdäänkö hänestä työpaikan tasa-arvovastaava, hän kun on sukupuolikohtelun asiantuntija?

Sukupuoli nähdään yleensä kaksinapaisena: olemme joko miehiä tai naisia. Sukupuoli on kuitenkin – kuten seksuaalisuuskin – jatkumo. Osa ihmisistä asettuu jatkumon ääripäihin, osa taas eri kohtiin ääripäiden välillä. Sukupuoli ja seksuaalisuus eivät ole mustavalkoisia, niiden moninaisuudessa ovat läsnä kaikki sateenkaaren värit.



”Palomiehen ammatin sai unohtaa naisen ruumiin myötä. Tosin tuskin se myöhemmällä iällä olisi koskaan ollutkaan todellinen vaihtoehto... tai niin mistäs sen tietää, kun en ole saanut poika olla.”

Käsitteitä

Seksuaalivähemmistöt

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

Sukupuolivähemmistöt

Transsukupuoliset eli transseksuaalit, transvestiitit ja intersukupuoliset sekä muut ihmiset, jotka sukupuolisamastumisellaan ja sukupuolen ilmaisullaan haastavat sukupuolijakoa ja avartavat sukupuolikäsitystä.

- Transsukupuoliset naiset** syntyvät ruumiiltaan pojiksi, mutta tuntevat olevansa naisia ja korjaavat kehonsa piirteet sukupuolenkorjaushoidolla. He haluavat muiden kohtaavan heidät naisina.
- Transsukupuoliset miehet** syntyvät ruumiiltaan tytöiksi, mutta tuntevat olevansa miehiä ja korjaavat kehonsa piirteet sukupuolenkorjaushoidolla. He haluavat muiden kohtaavan heidät miehinä.
- Transvestiitit** ovat suomalaisessa kulttuurissa tavallisesti miehiä, jotka haluavat tuoda toisinaan esiin omaa naiseuttaan pukeutumalla naiseksi ja toimimalla naisen roolissa.
- Intersukupuoliset eli interseksuaalit** ovat ihmisiä, joilla on synnynäisestä sekä miehen että naisen ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia. Aina heidän biologista sukupuolikaksinaisuuttaan ei havaita vauvana, se saattaa tulla esiin vasta murrosiässä. Intersukupuoliset ihmiset pakotetaan usein jompaan kumpaan sukupuoleen.

Heteronormatiivisuus

Heteronormatiivisuus on ajattelutapa, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain kahdenlaisia ihmisiä – naisia ja miehiä – ja ettei ihminen voisi olla molempia yhtä aikaa. Tähän ajattelutapaan sisältyy myös oletus tai toive kaikkien yksilöiden heteroseksuaalisuudesta. Miesten heteroseksuaalisen miehishyöden ja naisten heteroseksuaalisen naisellisuuden ajatellaan johtuvan biologiasta tai luonnosta. Muunlaisten seksuaalisuuksien tai sukupuolten olemassaolo kielletään, tai niitä pidetään heteroseksuaalisuutta ja kaksinapaista sukupuolijärjestyksestä huonompina.

Tullako ulos vai eikö tulla?

Seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa useimmista muista syrjinnän perusteista siten, että se ei välttämättä ole selkeästi kaikkien havaittavissa. Ihonväri, sukupuoli tai korostus puheessa ovat vaikeammin piilottettavia ominaisuuksia. Suoraa syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella ei siis voi esiintyä ennen seksuaalisen suuntautumisen paljastumista tai paljastamista. Samoin transsukupuolinen tai transvestiitti ei työyhteisössään useinkaan ole näkyvä omana itsenään, vaan joutuu piilottamaan sukupuolisamastumistaan tai elämänhistoriaansa.

Koska seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisesta ei ole välttämätöntä kertoa työpaikalla, muiden kuin transsukupuolisten ulostulo perustuu monien kohdalla tietoiseen harkintaan ja valintaan. Avoimuus on jatkumo, jossa uusia ihmisiä ja tilanteita kohdattaessa valinta avoimuudesta tehdään aina uudelleen. Puolet sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin kuuluvista salaa seksuaalisen suuntautumisensa tai sukupuoli-identiteettinsä työyhteisössään kaikilta tai lähes kaikilta työtovereiltaan. Transvestiitit salaavat identiteettinsä ja sukupuolikokemuksensa huomattavasti useammin kuin transsukupuoliset.

Työpaikoilla käydään jatkuvasti perhe- ja ihmissuhteisiin liittyviä keskusteluja, joissa normaaliuden mittana on "luonnollinen" ja "automaattinen" heteroseksuaalisuus sekä jako kahteen toisensa poissulkevaan sukupuoleen. Monet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät pohtivat ja varovat tämän vuoksi puheitaan ja toimintaansa. Erilaiset peitetarinat, salaaminen tai vain osittain kertominen, tiiviin yhteydenpidon välttäminen työkavereihin, hetero-oletuksen hyväksikäyttäminen, kiertely, puheenaiheen vaihtaminen, keskustelutilanteesta poistuminen ja sukupuolineutraalit sanavalinnat ovat monille seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville jokapäiväistä arkea.

Työpaikan kahvipöydän mahdolliset "transu"- ja homovitsit, jotka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät kokevat loukkaaviksi, muuttavat leppoisan taukokeskustelun häirinnäksi. Tällaisen häirinnän kohteeksi on joutunut lähes puolet Equal-

hankkeen kyselytutkimukseen osallistuneesta yli seitsemästä sadasta seksuaalisiin vähemmistöihin kuuluvasta vastaajasta. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvista yli sadasta vastaajasta puolet on joutunut kuuntelemaan loukkaavia vitsejä työyhteisössään.

Suoranaisen seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän työpaikkakiusaamisen kohteeksi on joutunut 12 prosenttia seksuaalivähemmistöihin kuuluvista vastaajista. Kahdeksan prosenttia heistä on joutunut "homottelun" tai muun nimittelyn kohteeksi. Sukupuolivähemmistöön kuuluvista reilusta sadasta vastaajasta kahdeksan prosenttia on joutunut työpaikkakiusaamisen kohteeksi sukupuoli-identiteettinsä vuoksi. Kuusi prosenttia on joutunut "transuttelun" tai muun nimittelyn kohteeksi.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat tasapainoilevat usein työpaikan keskustelutilanteissa kertomisen ja salaamisen välimaastossa arvioiden etukäteen työtovereidensa mahdollista suhtautumista, suvaitsevaisuutta tai sen puutetta. On tavallista olla avoin yhdelle ja salata toiselta työtoverilta. Lisäksi avoimuuspolitiikka on usein huomattavasti varovaisempaa esimiehille, asiakkaille, potilaille, oppilaille ja muille sidosryhmille. Avoimuus ei ole myöskään aina itsestä kiinni, juorut kulkevat omia aikojaan.

Avautuminen voi käytännössä osoittautua seurauksiltaan sekä kielteiseksi että myönteiseksi. Myös avautumatta jättäminen voi olla osoitus sosiaalisesta taitavuudesta.



50 %
kokenut
häirintää
6 % on nimitelty
8 % kokenut
kiusaamista
8 % on nimitelty
50 %
kokenut
häirintää
6 % on
nimitelty
12 % kokenut
kiusaamista
8 % on
nimitelty
50 %
kokenut
häirintää

"Se on enemmän semmosis tilanteissa, missä mä joudun oleen päivittäin, joissa mä en ole varma miten ne suhtautuu. Kun mä en jaksais koko ajan olla huomion keskipisteenä – jos se on niin, ett suhtaudutaan jotenki kielteisesti. Sen takii mä oon niin varovainen. Mä aattelen, ett mä en kestä niitä paineita sit jos ruvetaan kielteisiä olemaan jollain tavalla... että jos on helpompi sit olla sanomat mitään ja olla vähä kummallinen."



"Kunniallisena heterona' olisin omalla alallani ehkä jo päätynyt tai etenemässä työnjohdollisiin tehtäviin. Tässä kohtaa olen itse syrjinyt itseäni, kun en ole edes alkanut pyrkiä esimiestehtäviin. Olen katsonut, etten voi tai tahdo – tai halua – koska olen voittopuolisesti homoseksuaali. Useissa johdon tehtävissä myös puolisoilla on roolinsa."

Tuottava työyhteisö

Seksuaalisuus ja sukupuoli kietoutuvat työpaikkojen arkisiin käytäntöihin monin tavoin.

Heteronormatiivinen ajattelutapa määrittää millaisia naisia ja miehiä työntekijöiden odotetaan olevan ja millaista seksuaalisuutta ja sukupuolen esiintuomista työpaikoilla pidetään suotavana ja millaista epäsuotavana.

Kaikki työntekijät sukupuolesta ja seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta ovat osa työpaikkansa kulttuuria. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden asemaa parantavat toimet vaikuttavat myös muiden työntekijöiden työtekoon ja työssä viihtymiseen.

Kun rajoitetaan syrjintää, kiusaamista ja häirintää, tarjotaan mielekkäämpi ilmapiiri kaikille työntekijöille. Kun työpaikan verkostoissa ymmärretään ihmisten moninaisuus, se voi myös näkyä avoimemmin – ei ainoastaan vähemmistöryhmien hyvinvoinnin osalta, vaan myös persoonallisuuksien ja yksilöllisten osaamisresurssien osalta.

Työpaikka, joka tukee moninaisuutta, tukee työntekijöiden hyvinvointia ja näin myös työpaikan tuottavuutta.

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



Avoimuus työpaikalla

Heteronormatiivisen oletuksen mukaan jokainen työyhteisön jäsen on heteroseksuaalinen ja sukupuoliselta ilmaisultaan miehinen tai naisellinen. Nämä mallit voivat tuntua kenestä tahansa rajoittavilta, mutta erityisen ahdistavia ne ovat monelle seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvalle.

Miten tehdä tilaa moninaisuudelle työpaikalla

Perinteiset käsitykset miesten heteroseksuaalisesta miehisyydestä ja naisten heteroseksuaalisesta naisellisuudesta pitäisi kyseenalaistaa.

Päävastuuta avoimuuden hyväksyvistä ilmapiiristä ei tule säilyttää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville. Heille syrjintä ja arvostuksen menetys voivat olla todellisia uhkia.

Vastuu kuuluu niille, jotka muutenkin ensisijaisesti vastaavat työpaikan ilmapiiritehtävistä: työnantajille ja työnjohtajille.

Työnantajan tulee tietää lainsäädännöstä ja mahdollisuuksista edistää työntekijöiden tasavertaista kohtelua. Tiedotuksessa ja kannustuksessa työnantajajärjestöjen rooli on merkittävä.

Myönteinen suhtautuminen syrjinnänvastaisiin ja tasa-arvoa edistäviin suunnitelmiin auttaa ja tukee oikeudenmukaista työnjohtamista.

Aktiiviset toimenpiteet – työnohjaus, nopea reagointi syrjintään sekä oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu riippumatta työntekijän parisuhteesta tai perhetilanteesta – nopeuttavat työpaikan moninaistamista.

"Valitsin peruskoulun jälkeen metallialan, koska ajattelin, että se voisi 'parantaa' minut, jos menen oikein miehelle alalle. Jälkeenpäin ajatellen se on ollut elämäni typerin päätös."

Lainsäädäntö

Vuonna 1995 voimaan astunut uudistettu hallitusmuoto ja vuoden 2000 perustuslaki korostavat ihmisten yhdenvertaisuutta. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muu henkilöön liittyvä syy voi hallituksen esityksen mukaan olla esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen.

Vuonna 1995 voimaan astunut uudistettu rikoslaki ja vuonna 2001 voimaan tullut työsopimuslaki sisältävät selvän maininnan siitä, että syrjintä työssä tai työhönotossa on kielletty seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Edellä mainituissa laeissa ja hallituksen esityksessä käytetään käsitettä sukupuolinen suuntautuminen, mutta sillä tarkoitetaan homo-, bi- ja heteroseksuaalisuutta. Transihmisten syrjintä on EU:ssa ja Suomessa omaksutun linjan mukaan kielletty sukupuoleen perustuvana syrjintänä.

Vuoden 2004 helmikuun alusta voimaan astunut laki yhdenvertaisuuden turvaamisesta laajentaa ja terävöittää seksuaalivähemmistöjen syrjintäsuojaa. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä kieltää ikään, alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä. Transihmisten syrjintäsuoja ei kuulu yhdenvertaisuuslain piiriin, vaan sen toteutuminen turvataan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevan lain perusteella. Tasa-arvolakia ollaan parhaillaan laajentamassa ja tarkentamassa Euroopan parlamentin ja neuvoston naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua käsittelevän direktiivin pohjalta.

Lainsäädäntöä tulisi edelleen selkiyttää ja laajentaa siten, että siinä huomioidaan nykyistä paremmin seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän ehkäisy.

"Ammattiyhdistysliikkeen pitäisi tehdä helpommaksi avun hakeminen syrjintätms. tilanteissa. Se ei auta, jos on keinot viedä asia eteenpäin, mutta kukaan ei uskalla tehdä sitä. Ay-liikkeen tulisi avoimemmin ja julkisemmin tuoda seksuaalivähemmistöjen asema esiin. Yleisen ilmapiirin muuttaminen on ainoa keino kitkeä syrjintää ja siihen ay-liike voisi tahollaan vaikuttaa."



"Pomoni huomauttelivat korviksistani, lakatuista kynsistani ja värjäytyistä hiuksistani. Eivät kuulemma sopineet 'aikuiselle miehelle'. Olin tuolloin vielä 'mies'. Työsuhteeni olivat lyhyitä määräaikaaisia eikä minua vakinaistettu. Vaihdoin sitten työpaikkaa. Lähtöni oli menetys molemmille, koska olin tavallaan 'avainhenkilö' alallani."

Syrjinnän kohtaaminen

Kahdeksan prosenttia tutkimuskyselyyn vastanneista seksuaalivähemmistöihin kuuluvista miehistä ja kuusi prosenttia naisista on tullut syrjityksi työelämässä seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Kahdeksan prosenttia sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vastaajista on kokenut syrjintää sukupuolen ilmaisunsa tai sukupuoli-identiteettinsä vuoksi.

Seksuaalivähemmistöihin kuuluvista 13 prosenttia ei tiennyt vuonna 1995 voimaan astuneesta syrjinnän kieltävästä lainsäädännöstä. Syrjintää kokeneista sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vain harvat olivat syrjintää kohdatessaan ottaneet yhteyttä ammattiyhdistykseensä tai työsuojeluviranomaisiin. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat eivät tunne riittävän hyvin tahoja jotka voisivat auttaa tai eivät luota näiden tahojen kykyyn antaa asianmukaista palvelua.



Miten toimia?

Ei kannata tyytyä tilanteeseen, jos kohtaa syrjintää työpaikalla, työhönottotilanteessa tai epäsuorasti esimerkiksi työpaikan kielteisen ilmapiirin vuoksi. Toiminta tasavertaisen ja turvallisen työyhteisön rakentamiseksi on kaikkien etu.

Työsyrjintätilanne on suositeltavaa hoitaa heti ja jopa ennaltaehkäisevästi. Työpaikalla kannattaa tukea etsiä esimieheltä, luotettavilta työtovereilta, henkilöstöasioita hoitavilta tahoilta ja luottamushenkilöiltä. Tukea voi kysyä myös työterveyshuollosta.

Tukea antavat ammattijärjestöt, joiden lakimiehet auttavat ratkomaan juridisia ongelmia, ja työsuojelupiirit, joiden tehtäviin kuuluu myös syrjintätilanteissa auttaminen. Tasa-arvovaltuutettu neuvoo sukupuolten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä.

Työsuojelupiirit

www.doshnet.fi/hallinto

Tasa-arvovaltuutettu

www.tasa-arvo.fi/ta-valtuut/

Ammattijärjestöjen keskusjärjestöt

www.sak.fi

www.sttk.fi

www.akava.fi

"Viihdyn hyvin. Siihen vaikuttaa suuresti se, että minut hyväksytään sellaisena kuin olen. Voisin saada parempaa palkkaa, jos vaihtaisin pikku-firmasta suureen konserniin. En kuitenkaan halua, työyhteisömme henki on niin hyvä. En halua ottaa sitä riskiä, että paremman palkan perässä päätyisin homofobiseen konservatiivikonserniin."



EQUAL – matkalla tasa-arvon ja kumppanuuden Eurooppaan

Euroopan Unionin Equal-ohjelman tavoitteena on kehittää kansainvälisen yhteistyön avulla uusia keinoja, joilla torjutaan syrjäytymistä, syrjintää sekä epätasa-arvoa työmarkkinoilla.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä on Equal-hanke, joka keskittyy lesbojen, homojen, biseksuaalien ja transihmisten asemaan työelämässä. Euroopanlaajuisesti käynnissä on lähes 1500 Equal-hanketta, joista suomalaisen lisäksi vain kolme muuta, kaksi ruotsalaista ja yksi hollantilainen hanke, toimivat seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjen työelämätilanteen parantamiseksi. Tutkimuksen ja tiedotusaineiston tuottamisen lisäksi Equal-hankkeessa on koulutettu noin 2000 ihmistä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -hanketta rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto ja työministeriö. Hankkeen yhteistyökumppanit ovat SETA ry, STAKES ja Helsingin yliopiston sosiologian laitos, jonne hanke sijoittuu.

"'Monisukupuolisuus' on ehkä estänyt minua mieltämästä itseäni siinä mielessä esim. naiseksi, että olisin olettanut jonkin seinän tulevan eteeni naiseuteni vuoksi. Ja toisaalta ilmaisen sukupuoliani – tai sitä sukupuoliominaisuuksien cocktailia, jonka tunnen omakseni – siinä määrin kulttuurimme hyväksymillä tavoilla, ettei 'normaalista' binaarioppositiosta poikkeava sukupuoliisuuteni ole asettanut minua vastaan. Kaiken kaikkiaan koen olevani onnenpekka."

**Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt
työelämässä -hankkeen internetsivut:**
www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal

Tutkimus:

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (toim.)

"Eihän heterotkaan kerro..."

**Seksuaalisuuden ja sukupuolen
rajankäyntiä työelämässä.**

Työministeriö. Tutkimuksia ja selvityksiä 2/2004.

www.esr.fi

**Opaskirja seksuaalivähemmistötemaisista
projekteista:**

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

Julkaisija:

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

Suunnittelu: Lieska-tuotanto

Helsinki 2004



HELSINGIN YLIOPISTO
HELSINGFORS UNIVERSITET
UNIVERSITY OF HELSINKI

