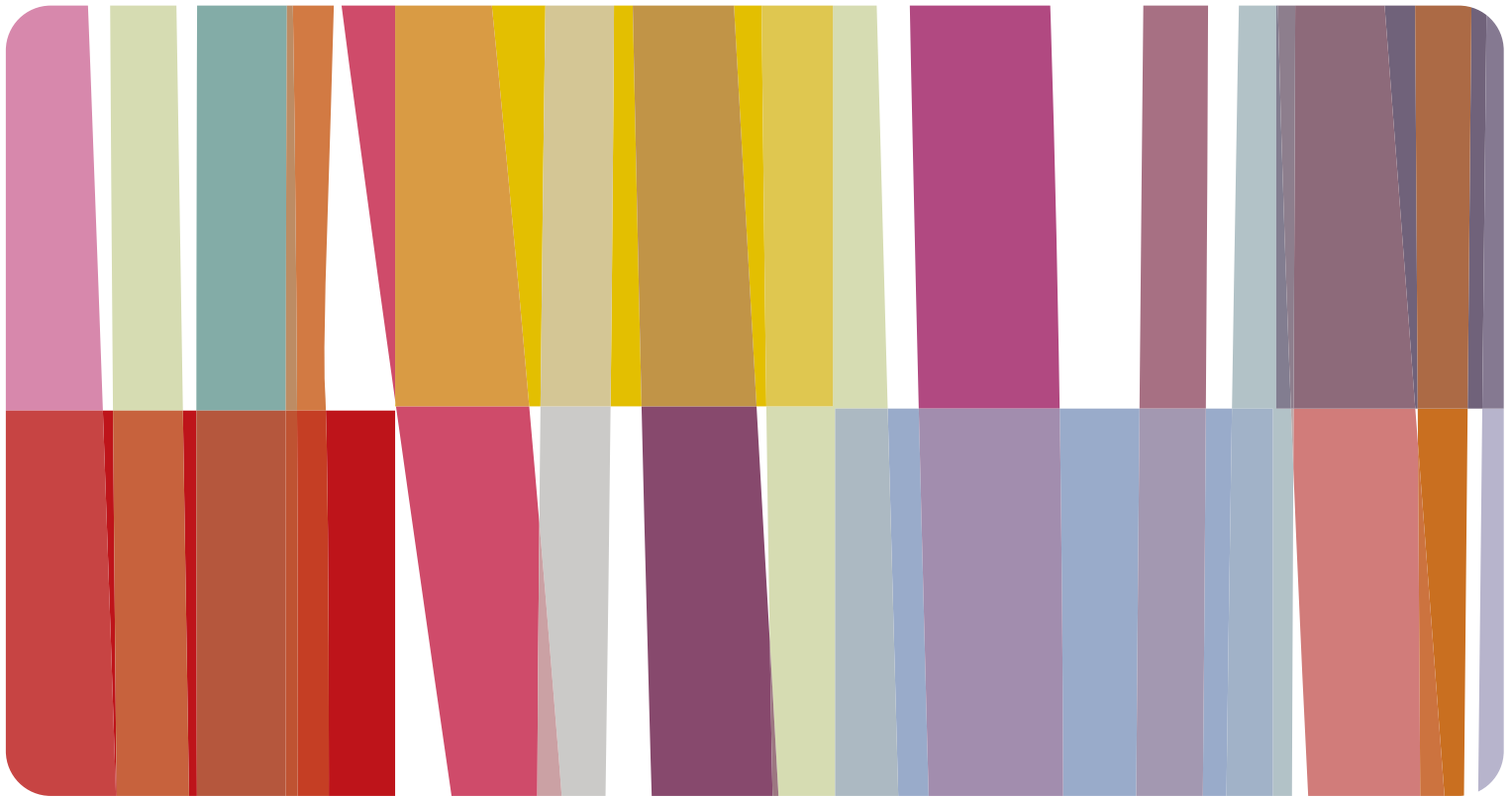


# SUORAAN SANOEN

lesbot, homot ja biseksuaalit työelämässä





Koordinaattori: **Gunnar Svensson** [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)

Toimittaja: **Rickard Henley** [rickard.henley@chello.se](mailto:rickard.henley@chello.se)

Kielipalvelut: **Steven F. Machado** [english.support@swipnet.se](mailto:english.support@swipnet.se)

Suomennos © 2004 Sini Oskarsson

Layout ja kuvitus: **Anna Björnström** [www.bjornstromform.se](http://www.bjornstromform.se)

Painettu Ruotsissa: **Ljungbergs Tryckeri**

© 2004 **RFSL Sweden**

ISBN: **91-973456-2-8**

Julkaisu oli mahdollista toteuttaa Euroopan Unionin tuella.

# SUORAAN SANOEN

lesbot, homot ja biseksuaalit työelämässä



# Sisältö

<b>Johdanto</b>	6
<b>Miten toimia ja kenellä on vastuu?</b>	8
<b>Työnantajat/henkilöstöjohtajat</b>	10
<b>Työntekijät</b>	11
<b>Ammattiyhdistysväki</b>	12
<b>Muut toimijat</b>	13
<b>Projektin vaihe 1 – Järjestäytyminen</b>	14
Mistä rahoitus hankkeelle?	16
Yhdessä liikkeelle	18
Asiasta innostuneiden löytäminen	20
<b>Projektin vaihe 2 – Vauhtia toimintaan</b>	22
Muodollinen lähestymistapa – vapaamuotoinen menetelmä	24
Huomion herättäminen	26
Lehdistötiedotteen laatiminen	28
Kompastuskiviä	30
<b>Projektin vaihe 3 – Tuen varmistaminen</b>	32
Arviointi	34
Projektista prosessiksi	36
<b>Projektien esittely</b>	38
Enabling Safety for LesBiGay Teachers	40
Homo- och bisexuella i omsorgen	42
Normgivande mångfald	44
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä	46
<b>Loppusanat ja yhteystiedot</b>	48

## Suoraan sanoen – Johdanto

**Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että työpaikan ilmapiiri on parempi, kun työpaikalla on homo- ja biseksuaaleja. Kun jokainen voi tuntea olonsa turvalliseksi ja olla avoin seksuaalisen suuntautumisensa osalta, koko työpaikan ilmapiiri on myönteinen. Kun yritys tai järjestö pystyy hyödyntämään erilaisten ihmisten kokemuksia ja tietoa, seurauksena on monia etuja. Sekä työteho että tulokset paranevat, kun työntekijät tuntevat viihtyvänsä työpaikallaan. Niin yksinkertaista se on.**

**Monet yritykset** ja järjestöt eivät ole valitettavasti vielä ymmärtäneet asiaa laita. Niinpä lesboilla, homoilla ja biseksuaaleilla voi edelleen olla ongelmia työpaikallaan.

Koska miehen ja naisen välinen suhde on edelleen normi ja oletusarvo yhteiskunnassamme, kaikkea siitä erottuvaa pidetään usein epätavallisena ja outona, jopa

inhottavana. Siksi monet joutuvat pitämään oman perhe-elämänsä ja seksuaalisen suuntautumisensa salassa työpaikallaan. Tämä ei tietenkään ole hyväksi.

Jokaisen vastuulla on tehdä oma osuutensa sellaisen työympäristön hyväksi, jossa kaikki viihtyvät, ja jossa ketään ei väheksytä, syrjitä tai häiritä.

Työtovereilla, työnantajilla, henkilöstöjohtajilla ja luottamusmiehillä on kaikilla oma tärkeä roolinsa.



**Lesbojen**, homojen ja biseksuaalien oikeudet työpaikalla ovat perustavia *ihmisoi-keuksia ja yhdenvertaisuutta* koskevia kysymyksiä. Nämä asiat ovat merkityksellisiä myös työsuojelun kannalta, joten ammattiyhdistysten ja työnantajajärjestöjen tulisi ottaa ne huomioon.

Yksilöllisten erojen tunnistaminen ja hyväksyminen sekä tasavertaisuuteen pyrkiminen ei koske pelkästään lesboja, homoja ja biseksuaaleja. Se koskettaa kaikkia ja vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksiin käyttää omaa kokemustaan hyväkseen työelämässä. Kaikki monimuotoisuuteen tähtäävä työ nivoutuu tiiviisti yhteen. Jos naisilta tai miehiltä odotetaan työpaikalla tietynlaista käyttäytymistä, korostetaan eroja. Tällöin erot muodostavat hankalan esteen tasavertaisuuden saavuttamiselle.

Tässä kirjasessa keskitytään lesboihin, homoihin ja biseksuaaleihin työelämässä, mutta monet tilanteet ja vaikeudet voivat olla todellisuutta myös muille ryhmille, kuten naisille tai transsukupuolisille.

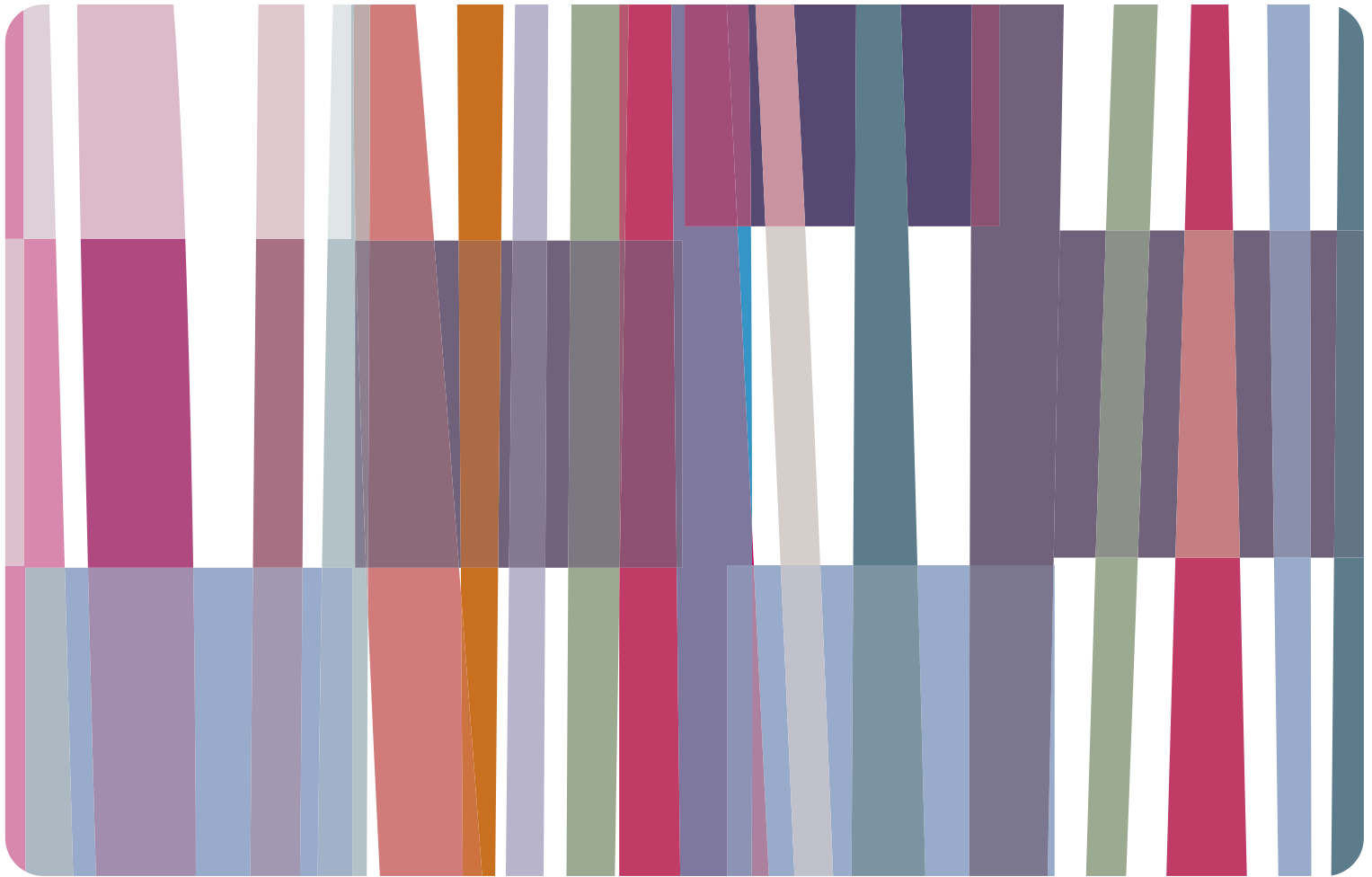
Tämä kirjanen tarjoaa seikkaperäisiä neuvoja tasa-arvoisen työpaikan luomiseksi. Mukana on neuvoja projektityöhön, jolla voidaan parantaa työilmapiiriä.

#### **EU-direktiivit**

EU hyväksyi vuonna 2000 kaksi syrjinnänvastaista direktiiviä sovellettaviksi mm. työelämässä. Jäsenvaltioiden edellytetään sisällyttävän nämä direktiivit omaan kansalliseen lainsäädäntöönsä. Yksi direktiivin kieltämä syrjinnän peruste on seksuaalinen suuntautuminen.

Direktiivin toteuttaminen on kuitenkin vaihdellut huomattavasti eri jäsenvaltioissa. Kaikki eivät ole sisällyttäneet seksuaalista suuntautumista kansallisiin syrjinnän vastaisiin lakeihinsa. On siis vielä paljon tehtävää ennen kuin työelämän olosuhteet ovat hyväksyttävät.

Miten toimia  
ja kenellä on  
vastuu?



**On tärkeää, että yritykset ja järjestöt liittävätkin lesboja, homoja ja biseksuaaleja teemat näkyvästi osaksi monimuotoisuus- ja tasa-arvotyötään. Sekä paikalliset että kansalliset projektit aiheen tiimoilta ovat hyviä keinoja tietoisuuden lisäämiseksi. Projektien täytyy kuitenkin vaikuttaa työpaikkojen arkirutiineihin, jotta niistä olisi käytännön hyötyä.**

**Hyvän työympäristön** luominen on kaikkien vastuulla. Jokainen saa tietysti itse päättää, kertooko avoimesti elämästään ja seksuaalisuudestaan, mutta kaikkien vastuulla on luoda ilmapiiri, jossa voi olla avoin.

On myös tärkeää, että seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät asiat eivät jää ainoastaan lesbo-, homo-, bi- ja trans-järjestöjen harteille. Aktivisteilla on tärkeä rooli tietoisuuden lisäämisessä, mutta kestävä muutoksen aikaansaaminen asenteissa ja mielipiteissä vaatii konkreettisia, paikallisia toimia. Tähän tavoitteeseen voidaan päästää mm. opetuksen ja koulutuksen kautta, joista vastuu lankeaa työnantajalle.

Seuraavilla sivuilla tarjotaan neuvoja oikeudenmukaisen työympäristön luomiseksi. Ne ovat hyödyllisiä yhtä hyvin työnantajille, työtovereille, aktivisteille kuin luottamusmiehille. Näistä ehdotuksista voivat hyötyä kaikki työntekijät, koska seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä tasavertaisuus koskee kaikkia tavalla tai toisella.

## Työnantajat/henkilöstöjohtajat

Työnantajilla ja henkilöstöjohtajilla on suuri vastuu tehdä yrityksen tai järjestön työilmapiiristä turvallinen ja oikeudenmukainen. Tämä vaikuttaa yleiseen ilmapiiriin ja siten henkilöstön tehokkuuteen ja tuloksiin.

- *Rakenteelliset muutokset* ovat välttämättömiä. Selvät säännöt ja toimintaohjeet työpaikalla ovat tarpeen. Seksuaalisen suuntautumisen sisällyttäminen näihin ohjeisiin ja niiden käyttöönotto koko organisaatiossa on tärkeää. Henkilökunnan valitusten ja ongelmien, mukaan lukien erityisesti homo- ja biseksuaalisuuteen liittyvien tilanteiden, kartoitus ja kirjaaminen on mielekästä.
- Mikäli työpaikalla esiintyy häirintää tai syrjintää, tulee ryhtyä *suoriin toimenpiteisiin*. Työnantajan on varmistettava, että häirityksi tai syrjityksi tullut tietää, kenen puoleen kääntyä saadakseen apua.
- Kun yritykseen/järjestöön *palkataan uusia työntekijöitä*, on hyvä tehdä jo ilmoituksissa selväksi, että hakija on tervetullut etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen katsomatta. Näin osoitetaan työnhakijoiden lisäksi muillekin ilmoituksen lukijoille, että yrityksessä vallitsee avoin ja tasa-arvoinen ilmapiiri.
  - *Henkilökunnan koulutus* monimuotoisuuteen auttaa heitä ymmärtämään, mitä merkitsee olla homo, lesbo tai biseksuaali työpaikalla. On erittäin tärkeää, että kaikki yrityksessä tai järjestössä saavat tietoa näistä asioista ja ymmärtävät, miten vitseilu tai homofobiset kommentit vaikuttavat kielteisesti koko työpaikkaan. Työntekijöitä pitää kannustaa puhumaan homoista ja lesboista kunnioittavasti.
- Homo- ja biseksuaalisia työntekijöitä ja heidän *verkostojaan* voi tukea. Hallinnolla on tärkeä rooli yrityksen normien luomisessa.



## Työntekijät

Jokainen voi osaltaan edistää oikeudenmukaista työympäristöä, jossa kaikki tuntevat olonsa mukavaksi ja voivat vapaasti jutella viikonlopun tekemisistään jättämättä tietoa perhetilanteestaan pois keskustelusta. Homofobisen nimittelyn ja poissulkevan käyttäytymisen ehkäisy on tärkeää kaikille työntekijöille. Kaikkien on silloin helpompi vapautua ennakkoluuloista tai toisten odotusten luomista kielteisistä paineista.

- Työtovereille ja työnantajalle voi ehdottaa, että pitäisi laatia *syrijännänvastainen suunnitelma*, johon sisältyvät seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät kysymykset.
- Kun kuulee *loukkaavan vitsin* homoista tai lesboista, voi huomauttaa, ettei pidä niistä. Tällaiset vitsit luovat työympäristöön turvattomuutta ja ovat kaikille vahingollisia.
- Työtoverin kertoessa seksuaalisesta suuntautumisestaan, voi kysyä, haluaako hän pitää sen salassa. Joskus ihmiset haluavat avautua vähitellen eivätkä kaikille yhtä aikaa. *Luottamus* atulee säilyttää ja tukea työtoveria, jotta hän voi tuntea olonsa mukavaksi.
- Kun kysyy joltakulta hänen henkilökohtaisesta tilanteestaan, *kysymykset voi muotoilla* neutraaleiksi esimerkiksi kysymällä ”puolisosta” eikä ”vaimosta”, tai ”seurustelukumppanista” eikä ”poikaystävästä”.
- Kun on ilmennyt tarve selvittää lesbo- ja homokysymyksiin liittyviä ongelmia, kannattaa aloittaa *yhteistyökumppanien etsintä* ja hakea tukea ulkopuolisilta. Lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestöillä sekä ammattiyhdistyksillä on usein paljon asiantuntemusta ja kontakteja.

Kun kuulee loukkaavan vitsin homoista tai lesboista, voi huomauttaa, ettei pidä niistä.

### **Luottamusmiehet**

Kun työpaikalla esiintyy ongelmia: lesbot, homot ja biseksuaalit jäävät huomiotta, heitä väheksytään, pilkataan tai häiritään, pitäisi voida kääntyä luottamusmiesten puoleen. Työnantajan velvollisuutena on pitää työpaikka turvallisena ja puuttua homofobisiin jännitteisiin. Luottamusmiesten puolestaan tulisi suojella ammattiyhdistysten jäsenten oikeuksia.

- Lesbo-, homo- ja bikysymyksiä tulisi kohdella samoin kuin muita työturvallisuuteen liittyviä asioita. *Selvät normit* auttavat näiden kysymysten käsittelyssä. Ammattiyhdistysten tulee huolehtia kaikkien työturvallisuudesta ja tehdä seksuaalista suuntautumista koskevista kysymyksistä olennainen osa tätä työtä.
- *Tiedon lisääminen* sekä ammattiyhdistyksessä että työpaikalla on olennaista. Työnantajaa voi auttaa löytämään luennoitsijoita henkilökunnan koulutukseen. Tieto on ensisijaisen tärkeää.
- Lesbo-, homo- ja bi-työntekijöitä voi tukea ja järjestää *koulutusta*. Tämä voidaan toteuttaa monin tavoin työntekijöiden toiveista riippuen: organisoimalla sosiaalisia tapaamisia, virallisia neuvottelukuntia, ay-liikkeen lesbo-, homo- ja bi-ryhmiä tai projekteihin keskittyviä ryhmiä.
- Kun järjestää kampanjoita työn ja perheen yhteensovittamiseksi tai muissa vastaavissa asioissa, pitää muistaa myös *homo- ja lesbonäkökulma*.
- Henkilökuntaa voi tiedottaa ammattiyhdistyksen *lakineuvonnasta* homo- ja biseksuaalisuuteen liittyvissä asioissa, mutta myös varmistaa, että yhdistyksen juristit ovat sisäistäneet nämä asiat.

## **Muut toimijat**

### **Kansalaisjärjestöt**

Lesbojen, homojen ja bi-ihmisten omat järjestöt ovat tavallisesti niitä, jotka tuovat nämä teemat yleisön tietoisuuteen. Muilla kansalaisjärjestöillä voi myös olla tärkeä rooli asioiden soveltamisessa omaan käytännön työhönsä.

Lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestöjen kannattaa etsiä yhteistyökumppaneita, jotka tuntevat työelämän käytännön ongelmia ja joilla on valmiita verkostoja projektien käynnistämiseksi.

### **Tutkimuslaitokset**

Tutkimusta tarvitaan, jotta työ perustuisi faktoihin ja analyysiin sekä lesbo-, homo- ja bi-kysymysten tarkasteluun uudesta näkökulmasta. Tutkimus on myös tehokas keino vaikuttaa mielipiteisiin ja lainsäädäntöön. Monissa maissa lesbo- ja homotutkimus on jätetty valitettavan usein huomiomatta.

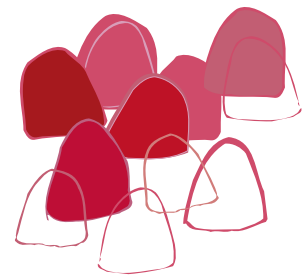
Tilastollisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistäminen on usein hyödyllistä. Työntekijöiden kokemusten keräämisestä on apua myös tietoisuuden lisäämisessä ja asioiden kuvaamisessa.

Tutkijoiden tulisi olla mukana koko projektissa eikä vain tutkimustyössä. Onkin suotavaa, että tutkija tai tutkimuslaitos osallistuu projektiin aktiivisesti.

### **Viranomaiset**

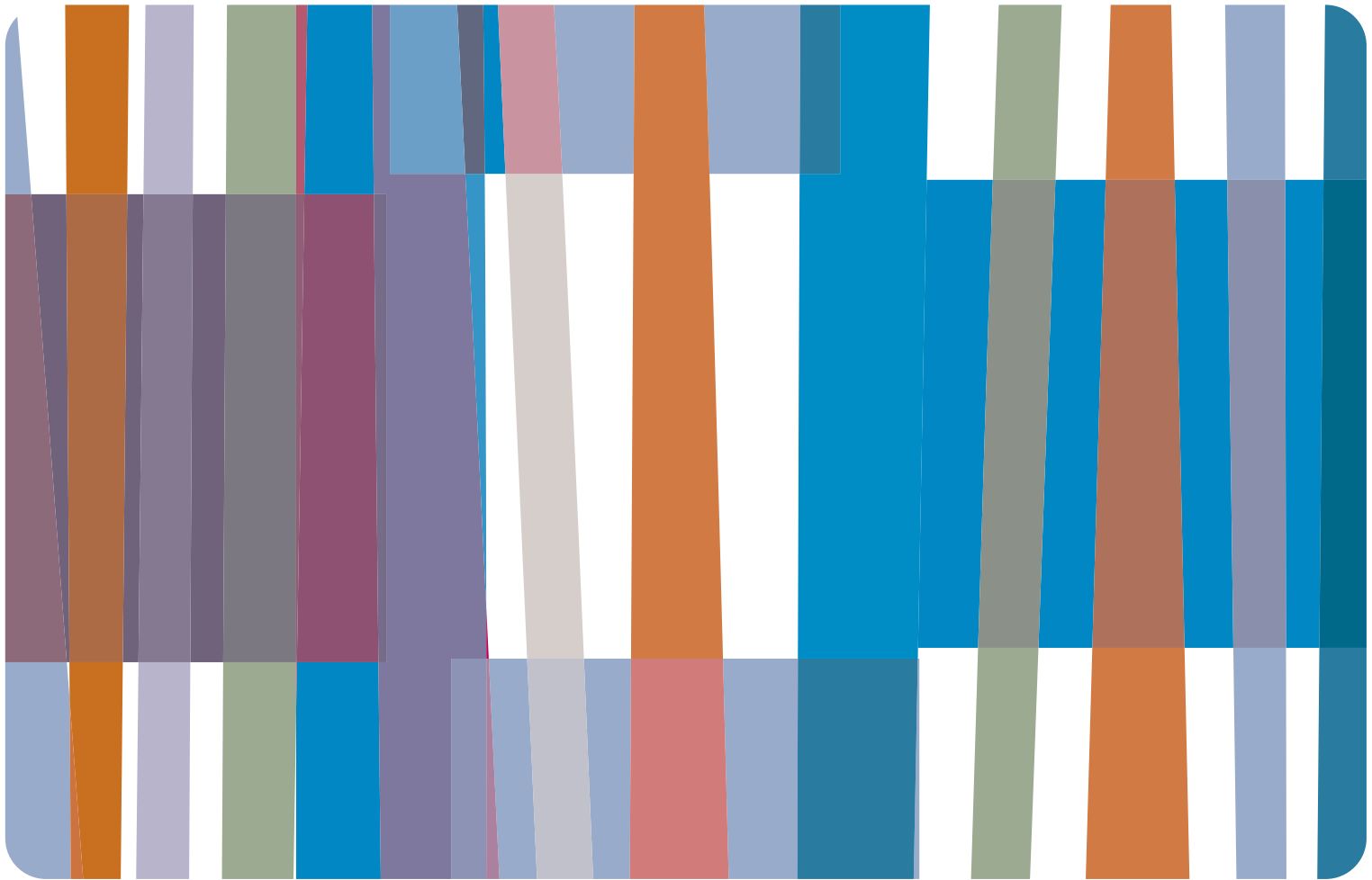
Sekä paikallisilla että kansallisilla viranomaisilla ja poliitikoilla on tärkeä rooli normien luomisessa sekä lesbo-, homo- ja bikysymysten esille tuonnissa ja syrjinnän ehkäisyssä. Lainsäätäjien ja poliitikkojen tehtävä on varmistaa, että lait ovat kattavia seksuaalisen suuntautumisenkin näkökulmasta. Lisäksi työvoimatoimistojen ja työsuojeluviranomaisten tulee tarkistaa käytäntöjään ja korjata niitä niin, että seksuaaliseen suuntautumisen liittyvä työ huomioidaan ja resurssoidaan.

**Tutkijoiden tulisi  
olla mukana koko  
projektissa eikä vain  
tutkimustyössä.**



# Projektin vaihe 1

## Järjestäytyminen



**Monia asioita pitäisi muuttaa, mutta mistä aloittaa? Selkeästi määritellyn hankkeen käynnistäminen on yksi tapa vaikuttaa asioihin ja tässä on joitakin ideoita.**

**Ensin tulee selvittää** millaista tutkimusta ja työtä lähiympäristössä on jo tehty. On turha toistaa työtä, joka on kertaalleen tehty.

Projektin voidaan toteuttaa paikallistasolla, yrityskohtaisesti tai tietyllä osasektorilla. Sen voi toteuttaa kansallisestikin. Projektin osanottajien määrä, siihen osallistuvat ammatilliset alat ja talousarvio voivat vaihdella paljonkin. Ei kannata sisällyttää mukaan kaikkea ja muuttaa maailmaa yhden ainoan hankkeen avulla – se johtaa vain turhautumiseen.

**Tässä muutamia esimerkkejä mahdollisista projekti-ideoista:**

- Autetaan nuoria, työttömiä homo- ja biseksuaaleja löytämään työtä. Hankkeen avulla pyritään kehittämään uusia työtapoja nuorten kanssa. Projektin on luultavasti parasta rajoittaa yhteen suureen kaupunkiin, mutta sen kokemuksia voidaan levittää maanlaajuisesti.
- Yrityksessä pidetään aivoriiviä siitä, miten homo- ja biseksuaaleja koskevat tasa-arvokysymykset ratkaistaan työpaikalla. Kun aihealueet ja niiden ratkaisut on tunnustettu, pyydetään hallintoa auttamaan pienten työryhmien luomisessa. Nämä työstävät ideat käytännön suunnitelmiksi. Kun jokainen ryhmä koostuu erilaisista ihmisistä, kaikkien vastuu näiden asioiden osalta tuntuu luontevamalta.
- Toivottavatko seurakunnat homot ja lesbot tervetulleiksi? Kyselyin ja haastatteluin kartoitetaan jonkin seurakunnan kannat ja niistä tehdään yhteenveto jatkokeskustelujen varten. Projektin tavoitteena ei ole konfliktien vaan dialogin luominen.



## Mistä rahoitus hankkeelle?

**Hankkeen rahoitus on** merkittävä ratkaistava tekijä, ellei aio toimia talkoo-voimin, jolloin projekti saattaa jäädä lyhytikäiseksi.

Tästä kirjasesta vastaavat neljä projektia on kaikki rahoitettu osittain EU:n Equal-ohjelman kautta, mutta on olemassa monia muita mahdollisia rahoituslähteitä.

On hyvä, jos projektissa on mukana taloudellisesti vahvoja osapuolia. Se helpottaa rahoitustilannetta, toteutusta sekä perustan luomista myös jatkolle.

On mahdollista löytää *valtion rahoitusta* tasa-arvon lisäämiseen tähtääviin projekteihin, ja *EU:sta* löytyy lukuisia eri rahoitusmahdollisuuksia. Lisäksi on olemassa erilaisia *tutkimussäätiöitä* sekä *järjestöjen ja ministeriöiden* rahoitusta tasa-arvoisuus- ja työsuojelukysymyksiin. Paikalliset mahdollisuudet löytää rahoitusta hankkeelle kannattaa myös selvittää.

*Yritykset* voivat joskus rahoittaa projekteja, joiden tarkoituksena on parantaa työntekijöiden hyvinvointia. Ohjelmat kohentavat työilmapiiriä ja tuottavuutta työpaikoilla. Yrityksiä voi tukea huomaamaan tällaiset hyötynäkökohdat.

”**Kun Equal-ohjelman ensimmäinen** kierros lähti käyntiin vuonna 2001, ruotsalaiset ammattiyhdistykset LO ja TCO olivat vastikään lisänneet homo- ja lesbokysymykset ensimmäistä kertaa omaan ohjelmaansa. Equal-ohjelma tuki järjestöjä aihepiiriin liittyvissä jatkotoimenpiteissä. Samaan aikaan Ruotsin Puolustusvoimat käsittivät myös oman vastuunsa asian osalta ja liittyivät projektiin.

Taloudellisen näkökulman lisäksi tämänkaltaisten järjestöjen osallistuminen projektiin on ollut hyvin tärkeää hankkeiden toteuttamiselle ja näillä aloilla työskentelevien saamiseksi koulutuksen piiriin.”

*Gunnar Svensson*  
Koordinaattori, Normgiving Diversity

”**Hollannissa sosiaaliministeriön** rahoituksen saamiseksi oli tärkeää kehittää hyvät suhteet ministeriöön. Ministeriön työperiaatteissa homoseksuaalisuus oli jo huomioitu yhtenä monimuotoisuutta koskevana kysymyksenä. Euroopan tasolla onkin hyvin tärkeää, että hallitukset todella pyrkivät pitämään homoseksuaalisuuden näkyvänä osana monimuotoisuusteemaa.

Riittävän monet Euroopan Unionin jäsenvaltiot eivät toimi vielääkään periaatteen mukaan.”

*Jorina Horzelenberg*  
Koordinaattori, Enabling Safety For LesBiGay Teachers, COC (hollantilainen lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestö)

## Yhdessä liikkeelle

**Yhteistyökumppanin** löytäminen on hyväksi, muttei aina välttämätöntä. Equal-ohjelma vaatii projekteilta kehittämiskumppaneita, jotka muodostavat hankkeen. Monet muut rahoittajat eivät kuitenkaan esitä tällaisia vaatimuksia. Yhteistyökumppaneita on joka tapauksessa hyvä olla.

Kun toimitaan yhdessä, on paljon suurempi mahdollisuus vaikuttaa konkreettisesti. Vahva yhteistyökumppani voi avata ovia toisiin järjestöihin ja joskus jopa auttaa rahoituksen löytämisessä.

Jos yhteistyökumppania epäilyttää lähteä mukaan, kysy muilta, mutta älä luovu toivosta ensimmäisenkään osalta. Joidenkin järjestöjen saaminen vakuuttuneeksi voi viedä enemmän aikaa. Jos alkuperäinen ideasi vaatii muutoksia ja kehittämistä kumppanien mukaan saamiseksi, kannattaa olla joustava. Kumppanin kanssa yhteistyössä kehitetyllä projektilla on parempi mahdollisuus menestyä.

### Tavallisia verukkeita:

**Liian kapea-alainen hanke; meidän pitää ottaa mukaan myös etniset vähemmistöt, vammaiset ja sukupuolinäkökulma.**

**Pikavastaus:** On hyvä ajatella kokonaisuutta; tämä projekti parantaa työtänne monimuotoisuuden hyväksi kokonaisuudessaan. Lesbo-, homo- ja bi-kysymykset on jätetty kauan huomiotta, ne on tuotava samalle tasolle muiden työsuojelukysymysten kanssa.

**Emme ehdi; jos saisimme sentin joka projektista, olisimme miljonäärejä.**

**Pikavastaus:** Ajan kuluminen on suhteutettava tuloksiin.

Työpaikkanne kehittäminen mukavammaksi ja miellyttävämmäksi tekee siitä samalla tehokkaamman. Niin teiltä säästyy loppujen lopuksi aikaa.

*(Hyötynäkökulma on ongelmanäkökulmaa tehokkaampi.)*

**Meillä ei ole resursseja.**

**Pikavastaus:** Ehkä löydämme yhdessä ratkaisun. Löysimme rahaston, jonka avulla voisimme...

*(Valmistautuminen kannattaa.)*

”**Opimme ruotsalaishankkeiden** kokemusten perusteella tekemään joustavampia sopimuksia koulujen kanssa. Sen sijaan että puhuisimme homoseksuaalisuutta koskevasta tutkimuksesta, esittelimme projektin koulun turvallisuutta koskevana pikatutkimuksena. Annoimme heille sitten tukea jatkotutkimuksessa.

”Toinen koulujen kanssa toimiva idea oli ottaa mukaan kouluja, joiden tiesimme jo entuudestaan tekevän työtä monimuotoisuuden hyväksi”

*Peter Dankmeijer*

Kansainvälinen yhdyshenkilö, Enabling Safety for LesBiGay Teachers

”**Aluksi tarkoituksemme** oli seurata hollantilaishankkeen esimerkkiä ja keskittyä kokonaan kouluihin ja opettajiin. Yritettyämme monta kertaa vakuuttaa opettajien ammattiyhdistyksiä liittymään mukaan, luovutimme ja päätimme muuttaa suuntaa. Emme hukanneet enää aikaa yrittäen saada vastahakoisia järjestöjä liittymään

mukaan. Oli helpompaa ja vähemmän vaativaa työskennellä asiasta jo ennestään kiinnostuneiden ihmisten ja järjestöjen kanssa.”

*Jukka Lehtonen*

Projektinjohtaja, Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

## Asiasta innostuneiden löytäminen

**Aktiivisten ja innokkaiden** ihmisten löytäminen järjestöistä tai yrityksistä parantaa huomattavasti mahdollisuuksia saada mukaan esim. ammattiyhdistysväkeä ja työnantajajärjestöjä.

”Sisäpiiriläisen” mukana olo on arvokasta monella tasolla. On kuitenkin tärkeää, että kyseinen henkilö toteuttaa ajatukset koko organisaatiossa muiden avulla niin, ettei hän jää ainoaksi asiaan paneutuneeksi. Asiasta kiinnostuneet voivat vaikuttaa asioihin yrityksen sisällä ja pyrkiä tekemään uusista käytännöistä arkirutiinia.

On selvästikin eduksi, jos tämä henkilö on lähellä organisaation hallintoa.

### Aloita lähipiiristä

Asiasta innostuneiden löytäminen voi olla vaikeaa. Heitä varmasti on, mutta aina ei ole aivan ilmeistä, kuka voisi olla kiinnostunut. Tässä hyödyllisiä vihjeitä:

- Tarkista omat verkkosi. Asiasta kiinnostuneita voi olla lähempänä kuin luuletkaan.
- Lähetä viestejä internetin keskustelupalstoille, se kiinnittää monien huomion projektiisi.
- Ota yhteyttä paikallisiin lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestöihin ja kysy neuvoa.



”Meitä on onnistanut, sillä olemme löytäneet asiasta aidosti kiinnostuneita monista eri paikoista. Onnistuimme esimerkiksi järjestämään koulutusta Ruotsin kaikissa puolustusvoimien yksiköissä yhden henkilön ansiosta, joka pystyi levittämään tietoa homo- ja lesbokysymysten tärkeydestä koko organisaatiossa.”

*Gunnar Svensson*

Koordinaattori, Normgivande mångfald

”Aloita tarkastamalla lähipiirisi ja siirry sitten eteenpäin. Hollannissa **sisimmässä piirissä** olivat COC (kansallinen lesbo- ja homojärjestö) sekä opettajien ammattijärjestön homoryhmä. **Seuraava kehä** muodostui ammattilaisista erilaisissa tukijärjestöissä. Heidät sai mukaan rahoitus ja hallituksen kannustus. Myöhemmin he tekivät itsekin töitä asian hyväksi. **Kolmannen kehän** muodostivat koulujen työntekijät, pääasiassa lesbo- ja homo-opettajat. Löysimme heidät aktiivisen toimintajärjestelmämme kautta. Sen avulla pystyimme jäljittämään opettajia, jotka olivat osoittaneet kiinnostusta aiempiin projekteihin. **Neljäs kehä** syntyi rehtoreista, jotka eivät useinkaan olleet

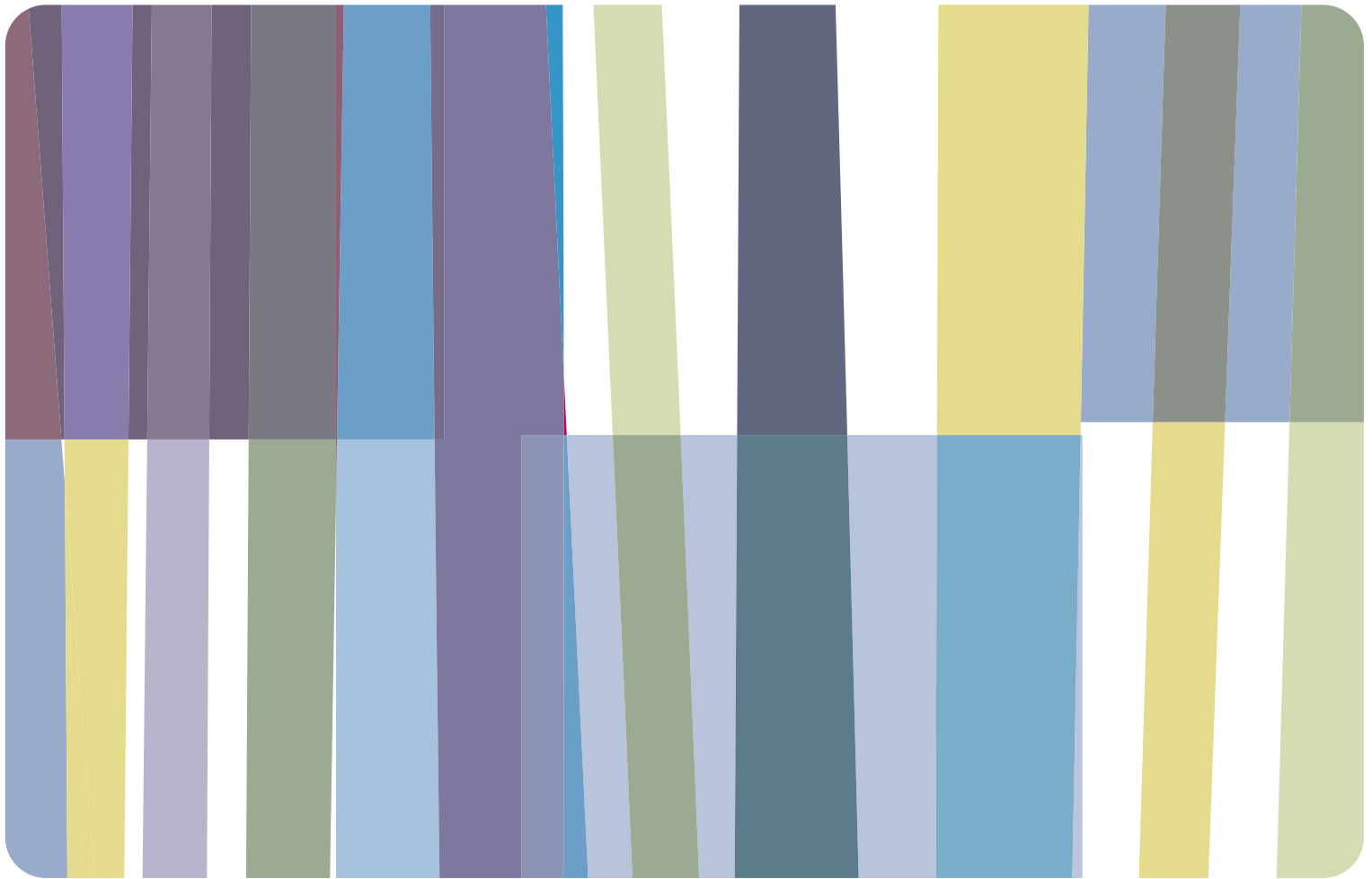
kovin kiinnostuneita lesbo- ja homokysymyksestä, mutta joiden vastuulla monimuotoisuus oli. Saimme yhteyden heihin henkilökohtaisten kontaktien avulla, paikallisten koululautakuntien kautta ja tarjoamalla avustusta heidän toiminnalleen. Saimme myös maan koulutarkastusviranomaiset ilmoittamaan, että he aikoivat tarkistaa, millä tasolla koulujen homo- ja biseksuaaleja koskevat käytännöt ovat.”

*Peter Dankmeijer*

Kansainvälinen yhdyshenkilö, Enabling Safety for LesBiGay Teachers

# Projektin vaihe 2

## Vauhtia toimintaan



**Kun on saanut kaikki mukaan yhteistyöhön asetettujen tavoitteiden hyväksi, on aika saada tuulta purjeisiin. Jos vetää laaja-alaista hanketta, on tärkeää, että siitä kerrotaan suurelle yleisölle. Tämä helpottaa kosketuksen saamista mahdollisiin pilottikohteisiin ja käytännön kokemusten keräämistä työpaikoilta.**

**Tässä vaiheessa** on tärkeää olla takertumatta liikaa käytännön työn yksityiskohtiin. Keskeistä on pitää kiinni tavoitteista, joustaa keinoissa ja työssä riippuen siitä, kenen kanssa toimii ja millaisia heidän tarpeensa ja resurssinsa ovat. Näin välttää turhautumisen ja vaikuttaa useimmiten myönteisesti tuloksiin.

Pää tavoitteet ovat ensisijaiset, keinovalikoima voi olla moninainen.

## Muodollinen lähestymistapa – vapaamuotoinen menetelmä

**Jokainen EU:n tai valtion** rahoituksen kanssa toiminut voi todistaa, että prosessia ympäröi joskus byrokratian muuri. Siksi on tärkeää lähestyä asiaa muodollisesti ja alusta asti ilmaista hyvin selvästi hankkeen tavoitteet, kohderyhmät, osapuolet, toimintatavat jne. Tämä koskee lähes kaikenlaisia hankkeita EU-rahoituksen ulkopuolellakin. Kannattaa ottaa mukaan joku, joka on hyvä kirjoittamaan hakemuksia ja hoitamaan projektin hallintaa.

Valitettavasti muodollinen yhteydenotto järjestöihin, yrityksiin ja työnantajiin voi olla vaikeaa. Niillä ei yksinkertaisesti ole aikaa sitoutua kaikkiin esiteltyihin projekteihin, joten tarvitaan sopivat keinot heidän houkuttelemiseksi mukaan. Muodolliset kutsut ja kirjeet päätyvät usein roskakoriin. Voi lähettää kutsuja teemapäiville tai etsiä joku asiasta kiinnostunut ja pyytää hänet lounaalle, jolloin voi kertoa hankkeesta henkilökohtaisesti.

### **Laaja lähestymistapa**

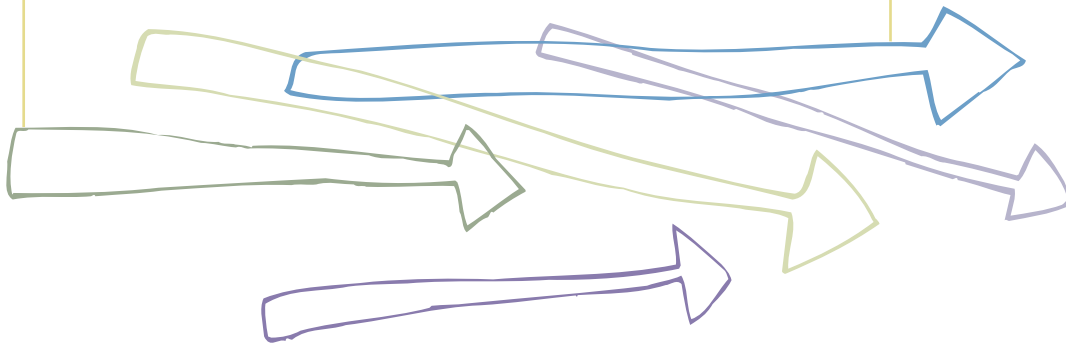
Ei kannata aliarvioida kirjeiden lähettämistä järjestöille ja mahdollisille yhteistyökumppaneille. Jos saa yhden tai kaksi myönteistä vastausta sataan lähettämäänsä kirjeeseen, ei kyse ole välttämättä takaiskusta. Kiinnostuksensa osoittaneita voi käyttää muiden suostuttelussa.

»**Lähetimme kirjeen** kaikille (289) Ruotsin kunnille kertoen projektistamme ja kysyimme, halusivatko he mukaan. Noin 15 kuntaa ilmaisi kiinnostuksensa vastatessaan kyselyymme. Tapaamamme edustajat olivat kaikki innokkaita, mutta toteutus ei ollutkaan heille helppoa heidän palatessaan omiin organisaatioihinsa. Huomasimme, että niihin on lähes mahdotonta vaikuttaa ulkopuolelta. Organisaation sisällä tarvitaan liittolaisia, jotka ovat tarpeeksi motivoituneita toimimaan omillaan, eikä sellaisia ole aina helppo löytää.

Ymmärsimme, että meidän tuli olla joustavia ja rakentaa suunnitelmamme realistisesti. Meidän oli hyväksyttävä se, että kaikki kunnat eivät olleet valmiita tekemään niin paljon kuin olimme toivoneet, mutta ainakin ne tekivät jotakin.”

*Anette Sjödin*

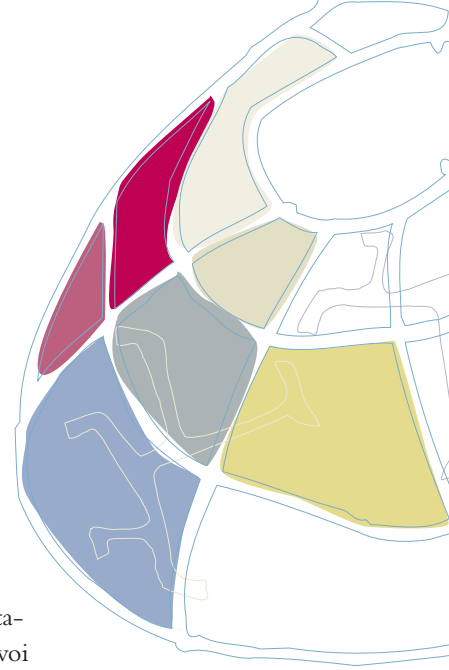
Koordinaattori, Homo- och bisexuella i omsorgen



## Huomion herättäminen

**Hankkeen tekeminen** tunnetuksi on tärkeä keino avata suljettuja ovia ja saada ihmiset näkemään kyseessä olevat ongelmat. Hiljaisuudessa toteutettu hanke jää luultavasti huomaamatta hallitsevassa asemassa olevilta. Homo- ja lesbokysymykset jäävät usein näkymättömiin, paitsi kun niistä tehdään jotakin eksoottista. Voi olla vaikeaa saada tiedotusvälineitä kirjoittamaan työelämän olosuhteista, mutta se ei ole mahdotonta.

Miten sitten kiinnittää median huomion? Hyvään alkuun pääsee kirjoittamalla mielipideartikkelin, varsinkin jos sen kirjoittajaksi saa tärkeän poliitikon tai vaikka ay-johtajan, tai jos ainakin voi mainita artikkelissa tällaisen henkilön näkemyksiä.



### Avaintoimittajat

Kannattaa kartoittaa toisaalta kaikki homo- ja lesbokysymyksistä ja toisaalta työoloista kirjoittavat toimittajat ja laittaa heidät postituslistalle. Ei ole hyvä tuputtaa kuitenkaan liikaa informaatiota heille, vaan pysyä tiukasti lyhyissä uutisissa. Toimittajat haluavat ainutlaatuisen näkökulman aiheeseen.

Henkilökohtaisen yhteyden pitäminen muutamisiin valittuihin, juuri näistä asioista kirjoittaviin toimittajiin, voi osoittautua arvokkaaksi.

### Internetin käyttö

Halpa ja tehokas tapa tulla kuulluksi on hyödyntää internetiä. Kannattaa kartoittaa postituslistat ja keskustelupalstat, joilla tämänkaltaisia aiheita käsitellään, ja osallistua aktiivisesti. Näin pääsee kosketuksiin aiheesta jo kiinnostuneiden kanssa.



”**Eräs huomaamani** asia oli, että ihmisten elämää käsittelevät aiheet saivat paljon enemmän huomiota mediassa, mikäli pystyi antamaan selkeitä, sävyyttäviä tilastotietoja.

Meidän oli tärkeää pyytää ministeriltä säännöllisesti kommentteja ja antaa hänen mahdolliset vastauksensa eteenpäin virkamiehelle, joka kirjoitti hänen puheensa. Näin ministeri puhui säännöllisesti homoseksuaalisuudesta tai sisällytti kommentteja siitä yleisluontoisempiinkin puheisiinsa.

Homoseksuaalisuudesta tulee siten helpommin osa yleisiä monimuotoisuuteen liittyviä käytäntöjä.”

*Peter Dankmeijer*

Kansainvälinen yhdyshenkilö, Enabling Safety for LesBiGay Teachers

”**Päinvastoin kuin** hollantilaisprojektissa sekä suomalaiset että ruotsalaiset projektit kokivat, että median huomio kiinnitettiin tehokkaimmin tutkimustuloksilla. Kun kahden eri ruotsalaistutkimuksen tulokset esiteltiin, media toivotti ne tervetulleiksi ja ne saavuttivat Suomenkin sanomalehdistön. Käynnistimme Suomessa hankkeen kokoamalla artikkelikokoelmaan kaikki aiheesta olemassa olevat tutkimustiedot. Se teki vaikutuksen mediaan ja auttoi levittämään tietoa sekä projektista että homo-, lesbo-, bi- ja trans-kysymyksistä työelämässä.”

*Kati Mustola*

Tutkija, Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

## Lehdistötiedotteen laatiminen

**Halvin tapa levittää** tietoa projektista on hyvin kirjoitettu ja levitetty lehdistötiedote. Joskus sen laatiminen on helppoa (selkeiden tilastotietojen julkistamisen yhteydessä), joskus hankalampaa (projektin käynnistymisestä kertomisessa). Tässä hyödyllisiä vinkkejä:



### Uutinen esiin

Tavallinen virhe lehdistötiedotteiden laatimisessa on pyrkimys kertoa kaikista yksityiskohdista. Kannattaa keskittyä siihen, mitä haluaa sanoa, ja pysyä siinä



### Lisätiedon tarjoaminen

Toimittajat kaipaavat usein lisätietoa ja linkki sivustolle, puhelinnumerot ja sähköpostiosoitteet kannattaa laittaa selvästi näkyviin. On hyvä pitää listaa yhteyshenkilöistä, joita media voi haastatella ja kuvata.

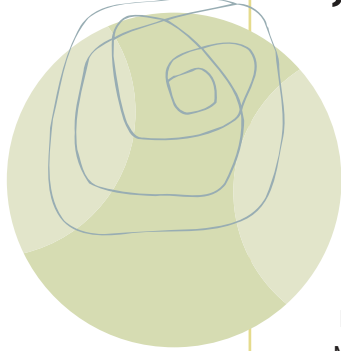


### Sitaatit inhimillistävät

On hyvä esittää faktoja ja numeroita, kunhan mukana on todellisten ihmisten näkökulmia. Ne tuovat asian konkreettisemmalle tasolle ja helpottavat sen ymmärtämistä.

### Eri näkökulmia eri medioille

Samaa lehdistötiedotetta voi helposti muunnella erityyppisiä medioita varten. Paikallinen näkökulma sopii alueelliselle medialle. Voi kuvitella, miltä uutiset näyttäisivät tavallisessa lehdessä ja kirjoittaa tiedotteen sen mukaan. Ulkopuolinen kommentoija voi lukea tiedotteen etukäteen ja kertoa, mikä tiedotteessa korostui. Joskus on vaikea asettua ulkopuolisen asemaan, kun asiat ovat itselle läheisiä.



**”Olemme käyttäneet Normgivande mångfald – projektissa menestyksekkäästi paikallistason lehdistötiedotteita. Kun esimerkiksi poliisikouluttajat matkustavat johonkin kaupunkiin kouluttamaan viranomaisia aiheestamme, etsin paikallisten lehtien ja TV/radiokanavien tiedot. Sitten lähetän toimittajille sähköpostin, jossa kerron missä ja milloin koulutus tapahtuu sekä lyhyesti sisällöstä. Melkein kaikki ottavat yhteyttä lehdistötiedotteessa mainittuun poliisiin. Ja melkein jokainen paikallismedia tekee ison jutun siitä.”**

*Elisabet Qvarford*  
Projektinjohtaja, tiedotusvastaava,  
Normgivande mångfald

# Kompastuskiviä

**Silloin tällöin tapahtuu** virheitä; joskus niistä oppii, joskus vain turhautuu. Tässä on joitakin neuvoja matkan varrella ilmaantuvien kompastuskivien välttämiseksi.



## Vuorovaikutus

Kokouksissa on tarpeen olla selvä tavoitteista ja sovitusta asioista. On tavallista, että osapuolet puhuvat eri kieltä tai ammattislangia ja kokouksen jälkeen selviää, että olettekin puhuneet eri asioista. Eräs tapa välttää tällaista on tehdä yksityiskohtaisia muistiinpanoja ja kirjoittaa lyhyt tiivistelmä jokaisesta kohdasta. Yhteinen käsitys päätöksistä on syytä vahvistaa.



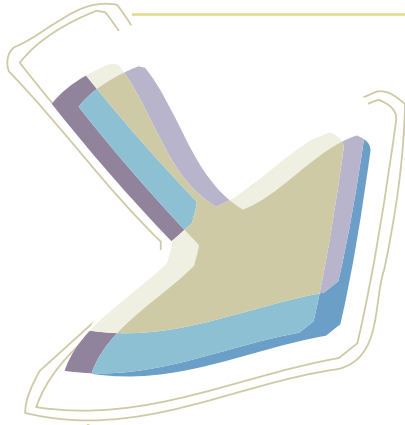
## Vastarinnan kohtaaminen

Vastustusta ilmenee usein. Kaikki eivät samaa mieltä keinoista tai tarpeellisista muutoksista. Siksi on tarpeen tunnistaa ongelma ja päättää nopeasti, miten vastata siihen. Ihmiset tarvitsevat aikaa asenteidensa muuttamiseen. Jos vastustus on kovaa, yritä löytää tukijoita. Voi olla hedelmällisempää edetä hankkeen tavoitteita kohden kiertotietä kuin juuttua paikalleen vastustuksen takia.



## Tavoite mielessä

Neuvoa-antava tai ideoita synnyttävä ryhmä voi olla hyödyksi ja auttaa viemään hanketta eteenpäin. Kaikkia hyviä ideoita ei voi kuitenkaan toteuttaa. Jonkun on oltava realistinen ja keskittyttävä projektin ydinkysymyksiin. Tavallisesti se on hankkeen vetäjä.



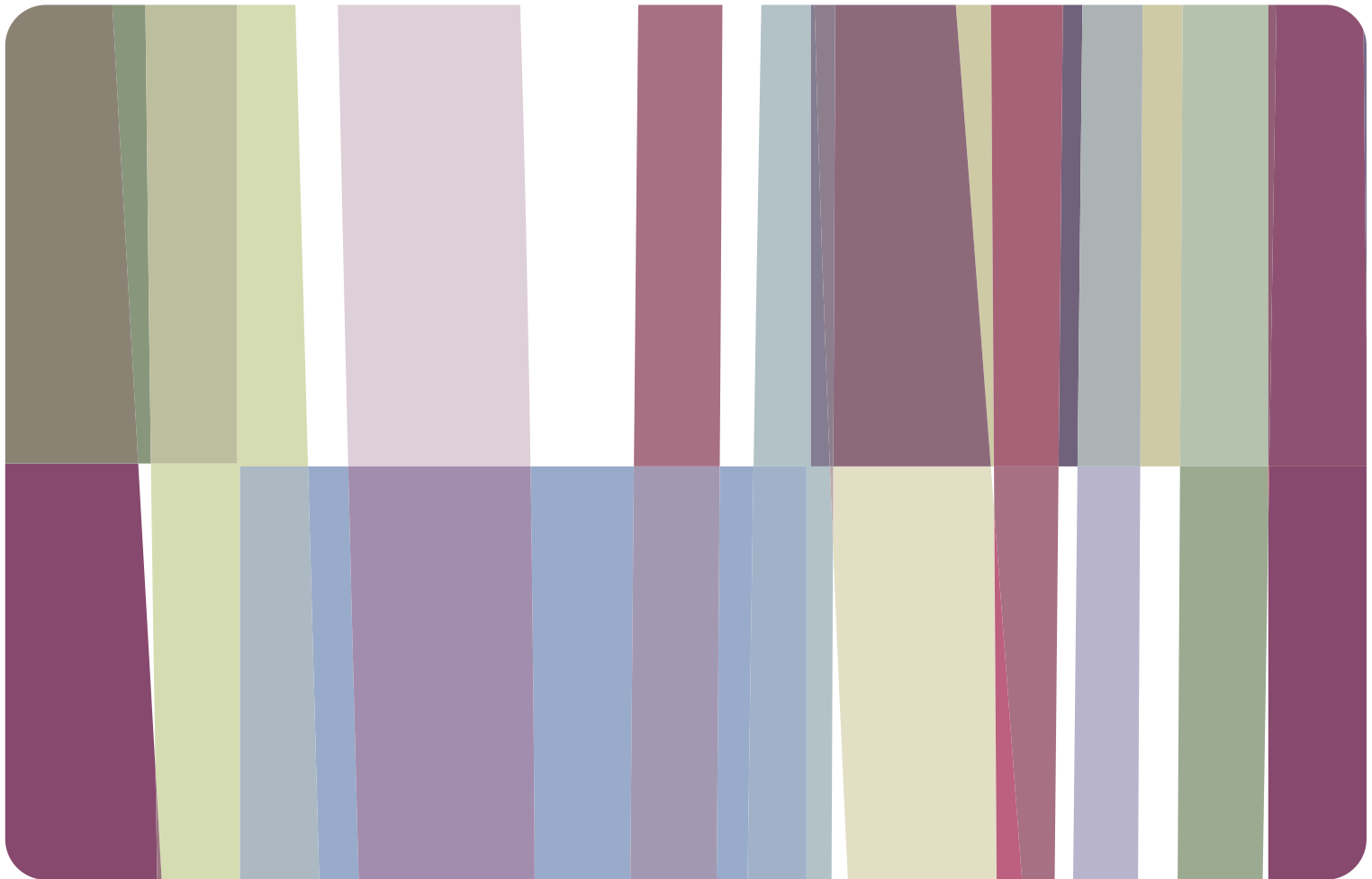
**”On ollut haastavaa** työskennellä hankkeen parissa kirkon sisällä. Minulla oli omat ideani siitä kuinka pitäisi toimia ja tuhlasin paljon aikaa turhautumiseen. Projektikuvauksen mukaiset toiminnot veivät paljon enemmän aikaa kuin odotin. Jotkut olivat mahdottomia. Opin, etten voinut olettaa mitään. Minun oli sekä puhuttava että kuunneltava paljon päästäkseni perille siitä, miten kannattaa toimia. Tarvitsimme uudenlaisen lähestymistavan ja se vei aikaa.”

*Britta Svensson*

Projektinjohtaja, EKHO, Normgivande mångfald

Projektin vaihe 3

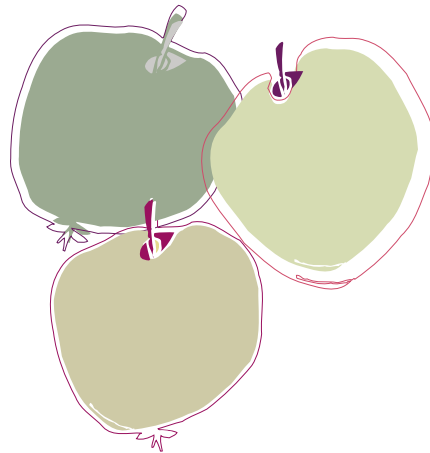
# Tuen varmistaminen



**Vihdoinkin projektilaiva on ohjattu myrskyn läpi ja byrokratian kari-  
kot ja homofobian tuulet on väistetty. Satama eli määränpää on  
näkyvässä, vaikei työ ole vielä kokonaan tehty.**

**Kun hanke päättyy**, kuten kaikki projektit aikanaan, ei kannata antaa työn tulosten valua hukkaan. On varmistettava tuen saaminen niin, että tutkimuksen avulla saadut tiedot hyödynnetään ja aloitettua käytännön työtä tehdään jatkossakin rutinoituneesti. Tämä toteutuu vaihtelevasti projektista toiseen sekä keinojen että käytäntöjen kannalta.

Tuen varmistaminen saavutusten levittämiseksi ja juurruttamiseksi ei ole helppoa, mutta seuraavilla sivuilla on joitakin neuvoja.



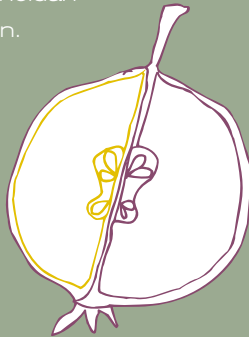
# Arviointi

**On tärkeää aloittaa** arviointityö jo hankkeen alussa. Oleellista on päättää ensin, mikä arvioinnin tarkoitus on – miten sitä hyödynnetään? Se vaikuttaa arviointitapojen valintaan ja siihen, kuinka paljon siihen tulee panostaa talousarviossa.

Projektin arviointitapoja on sekä virallisia että epävirallisia. Joidenkin projektien (kuten Equal-ohjelmaan sisältyvien) rahoitus edellyttää arviointia. Joissakin hankkeissa voi itse tehdä arvioinnin, kun taas toisilla on riippumattomuuden varmistamiseksi ulkopuolisten hoitama arviointi. Suositeltavaa on ulkopuolisen, puolueettoman henkilön suorittama arviointi.

## Miksi arviointi kannattaa?

Arviointi on tärkeä työväline prosessissa. Se on verraton apu oppimisprosessissa, koska se auttaa korjaamaan virheitä ja dokumentoimaan tulokset. Arviointi on myös tapa näyttää rahoittajille, miten heidän rahojaan käytetään.



## Miten arvioida?

Arvioinnin voi suorittaa joko hankkeen sisäisesti tai ulkopuolisten avulla. Arviointeja on kolmea lajia:

- **Prosessin arviointi:** Menikö kaikki suunnitelmien mukaan?
- **Tehokkuuden arviointi:** Saimmeko tuloksia käytännön tasolla?
- **Vaikutuksen arviointi:** Mitä projekti muutti ihmisten toiminnassa tai mielipiteissä?

”Equal-ohjelmassa vaaditaan, että teemme väliraportteja ja kaikkea työtä arvioidaan. Se on virallinen tapa arvioida projektia. Meidän kohdallamme on kuitenkin vielä tärkeämpää, että meillä on johtoryhmä\*, joka toimii sekä päätöksentekijänä että neuvoo-antavana, itsearvioivana elimenä. Johtoryhmän kokousten yhteydessä keskustelimme siitä, mitä olisimme voineet tehdä toisin, ja olemme keksineet uusia ideoita siirtyä koko ajan eteenpäin. Tämä tehdään epävirallisella tasolla, mutta siitä on ollut valtavasti hyötyä virheiden korjaamisessa ja projektin kehittämisessä.”

*Tiia Aarnipuu,*  
SETA:n puheenjohtaja

*\* Suomalaishankkeen johtoryhmä koostuu SETA:n, Helsingin yliopiston, STAKES:in ja työministeriön edustajista.*

## Projektista prosessiksi – levitys ja valtavirtaistaminen

**Työ ei ole** tehty projektikauden päätyttyä. On tärkeää suunnitella, miten tuloksia ja tietoa levitetään sekä hankkeen kuluessa että sen jälkeen.

### Levittäminen

#### (tuloksista tiedottaminen)

Internetiä käyttäminen tiedon levittämiseen tapahtuu pienin kustannuksin ainakin verrattuna painettuun materiaaliin. Muut hankkeet ja työsuojelun parissa toimivat yritykset ja järjestöt voivat käyttää sivustoa tietolähteenä.

Artikkelien ja muiden dokumenttien kirjoittaminen on hyvä tapa varmistaa, että projektin tulokset välittyvät laajemmalle. Myös muut järjestöt ja yritykset voivat saada tällaisesta materiaalista käytännön työvälineitä.

### Valtavirtaistaminen

#### (vaikuttaminen päätöksentekijöihin)

Valtavirtaistamisella pyritään näkyviin tuloksiin: saamaan päättäjät ottamaan projektin tulokset huomioon. On tärkeämpää, että he tekevät oikein kuin että he ajattelevat oikein. Vakuuttavat käytännön esimerkit toimivat välineinä tässä prosessissa.

Yhteistyö muiden kanssa auttaa juurruttamaan projektin ideat eri alueille. Lesbo-, homo- ja bikysymysten tulisi olla olennainen osa työympäristöä ja monimuotoisuutta koskevaa työtä.

Lobbaus ja koulutus ovat tärkeitä. Yhteydenpito kansallisiin ja paikallisiin poliittikoihin ja eturyhmiin edistää ideoiden juurruttamista ja varmistaa viestin kulkemisen eteenpäin, kun hanke on ohi. Näiden asioiden parissa työskentelevien ihmisten koulutus organisaatioissa ja yrityksissä on hyödyllistä.

”**Yritämme yhdistää** hankkeen tulokset varsinaiseen työhön tukipalvelumme avulla.

Alun perin olimme suunnitelleet erillistä tukipalvelua omassa puhelinnumerossa, joka auttaisi opettajia ja tukisi rehtoreita heidän luodessa monimuotoisuuskäytäntöjä kouluissaan. Päätimme, ettei erillistä puhelinlinjaa luotaisikaan, vaan se sisällytetään suoraan ja alusta lähtien jo olemassaoleviin pysyvien organisaatioiden tukipalveluihin.”

*Erwin Kunnen*

Opettajien ammattiliiton (AOB) lesbo- ja homoryhmän puheenjohtaja

”**Hankkeessa mukana** olevat ay-edustajat toimivat jo organisaatioissaan, kun projektityö alkoi. He olivat jo vastuussa syrjintäasioista. Kun projekti päättyi, he ovat jäljellä, nyt vain oppineempina ja kokeneempina. Seksuaalinen suuntautuminen on mukana yhtenä huomioitavana asiana tulevassa työssä.”

*Åke Lundström*

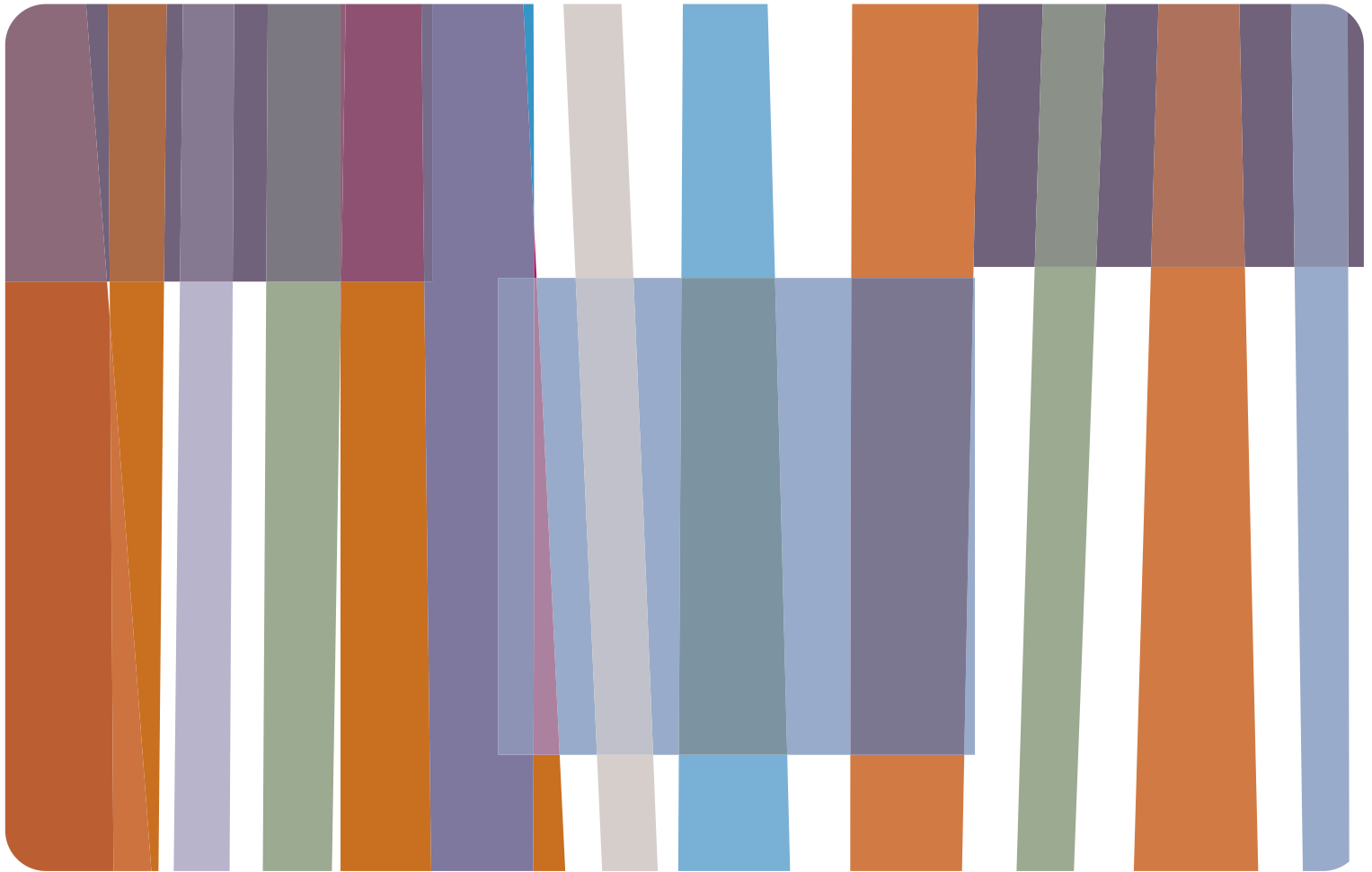
Ay-edustaja ja projektinjohtaja, Homo- ja bissexuella i omsorgen

”**Koulutusvälineiden** kehittäminen oli luonnollinen tapa varmistaa, että projektien tietämys ja tulokset otettaisiin käyttöön. Materiaali muodostuu viidestä elokuvasta, oppikirjasta ja cd-romista itseopiskeluun ja sitä käytetään sekä projekteihin kuuluneilla että muilla ammattialoilla.”

*Christine Gilljam,*

Kehitysjohtaja, HomO (Seksuaalisen syrjinnän vastaisen asiamiehen virasto)

# Projektien esittely



**Neljä projektia, joiden kokemuksia käytettiin tämän kirjasen kokoaamisessa, ovat kaikki EU:n Equal-ohjelman rahoittamia. Ne ovat toimineet yhdessä kansainvälisellä tasolla vaihtaen kokemuksia ja hyviä käytäntöjä sekä tutkimuksen että käytännön työn osalta.**

**Seuraavilla sivuilla esitellään nämä projektit tarkemmin.**

#### **Mikä Equal on?**

Equal on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama ohjelma. Ohjelma suuntautuu rakenteelliseen syrjintään työmarkkinoilla. Pää tavoitteena on löytää tapoja työelämän syrjinnän ja epätasa-arvon vastaiseen työhön. Equal-ohjelman projektit keskittyvät sukupuolen, etnisyyden, iän, seksuaalisen suuntautumisen ja vammaisuuden perusteella harjoitetun syrjinnän ehkäisyyn. Kaikki maat eivät mainitse erityisesti seksuaalista suuntautumista osana direktiiviä, mutta tämän puutteen ei pidä estää aloittamasta hanketta näissäkään maissa.

## Enabling Safety for LesBiGay Teachers

**Hollantilainen projekti** “Enabling Safety for LesBiGay Teachers” kohdistuu lesbo-, homo- ja bi-opettajien työsuojelukysymyksiin. Sen keinoina ovat tiedotus, koulutus ja asenteiden muuttaminen koulujen työympäristön tasa-arvoistamiseksi.

Maanlaajuiseen kyselyyn perustuvalla tutkimuksella on pyritty saamaan tietoa asenteista sekä lesbo-, homo- ja bi-opettajien asemasta. Olemassa olevia koulujen turvallisuusohjelmia on analysoitu, minkä jälkeen selvisi, että uutta, nimenomaan homo- ja biseksuaalisuutta koskevaa ohjelmaa ei kannattaisi valmistaa. Koulujen pilottiprojekteissa on selvitelty, millä tavoin monimuotoisuuskäytäntöihin voidaan sisällyttää seksuaalivähemmistöteema. Koulujen johtoa ja henkilökuntaa varten on luotu tukipalvelu, joka neuvo lesbo-, homo-, bi- ja trans-kysymyksissä. Koulutusta kehitetään ja projektin päättyessä hyvät käytännöt tarjotaan koulujen tavallisten tukijärjestöjen käyttöön.

Hollannin lesbo-, homo-, bi- ja trans-järjestö COC toimii projektin koordinaattorina, kun taas ASP, kansallinen koulujen kehittämistä tukeva laitos, suorittaa suurimman osan koulujen tukityöstä. Opettajien ammattiliitto AOb on kolmantena kehittämiskumppanina. Yhteistyötä tehdään myös muiden koulutusinstituutioiden kanssa.

» **Homoseksuaalisuudesta** on puhuttu paljon vuosikausia kouluissa.

Opettajia häiritään kouluissa ja homo- ja lesbo-oppilaita vähätellään. Monien koulujen ilmapiiri ei salli homoseksuaalisten oppilaiden tai opettajien ilmaista seksuaalista suuntautumistaan avoimesti.

Mikä tekee kouluympäristöstä niin erityisen, että on tarpeen kehittää yksityiskohtaisempia sääntöjä? Koulu ja luokkahuone ovat oppilaiden elämän toiseksi tärkeimpiä tiloja heti kodin jälkeen. Koulutusprosessiin sisältyy opettajien antaman opin lisäksi se, että he näyttävät, miten tieto ja elämän kysymykset liittyvät yhteen. Kun opettajaa henkilönä vähätellään, opetuksesta tulee tylsää ja tehotonta. Opettaja voi kuitenkin kertoa elämästään ja kokemuksistaan vain silloin, kun koulu tekee sen turvalliseksi. Tämä koskee erityisesti uskonto- ja seksuaalikasvatusta. Mikäli seksuaalinen suuntautuminen on tabu, aiheiden käsittelystä tulee ongelmallista.

Enabling Safety -projektin tekemä tutkimus osoittaa, että kouluissa on tarpeen erityinen toimenpideohjelma, joka toimii homo- ja biseksuaalisten opettajien ja oppilaiden kohtaamien ongelmien torjumiseksi.

Toimenpideohjelma pitää toteuttaa monitoimisen toimintasuunnitelman avulla, jotta se toimisi erilaisten kohderyhmien kanssa.”

*Walter Dresscher*  
Puheenjohtaja, Opettajien ammattiliitto  
AOB

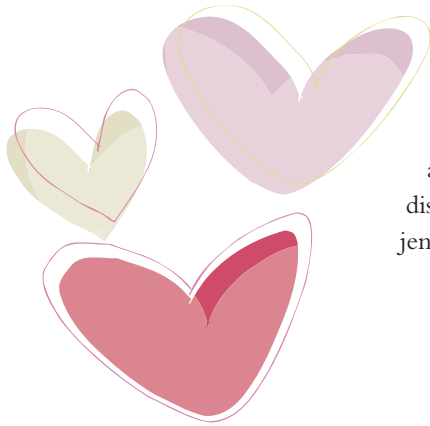


## Homo- och bisexuella i omsorgen

**Ruotsalainen projekti** ”Homo- och bisexuella i omsorgen” työskentelee lisätäkseen tietoa homo- ja biseksuaalisuudesta työpaikoilla ja muuttaakseen kielteisiä asenteita myönteisiksi. Hanke keskittyy lasten ja vanhusten hoitoon hoitajien näkökulmasta. Tämän sektorin työnantajina ovat Ruotsin paikallisviranomaiset. Kuntien edustajia koulutetaan ja tuetaan sen vuoksi toimintakäytäntöjen arvioinnissa ja dokumentoinnissa.

Projektia vetävät Ruotsin lesbo-, homo-, bi- ja transjärjestö RFSL, Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestö LO sekä ammattiliitot SKTF ja Kommunal.

Projektin on kehittänyt yhteistyössä HomO:n (Seksuaalisen syrjinnän vastaisen asiamiehen virasto) ja Normgivande mångfald –projektin kanssa opetusmateriaalia työpaikkojen henkilökunnan kouluttamiseen. Kaksi suurta tutkimusta on toteutettu yhteistyössä projektin kanssa. Toiseen niistä kuului tähän asti suurin kysely homojen ja lesbojen työoloista ja heihin kohdistuneista asenteista työelämässä. Toinen perustui homojen ja lesbojen haastatteluihin työpaikoillaan.



”**Työelämän syrjinnän** poistamiseksi tarvitaan tietoa, sitoutumista ja näkemyksiä. Equal-ohjelma on raivannut tällä alueella tietä ammattiliitoille.”

*Wanja Lundby-Wedin*

Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestön (LO) puheenjohtaja

”**Toivotamme Botkyrkan** kunnassa monimuotoisuuden tervehdulleeksi ja näemme erilaisuudet voimavaroina. Lesbot, homot ja biseksuaalit ovat osa tätä moninaisuutta – kysymys seksuaalisesta suuntautumisesta ei kuitenkaan vielä kuulu monen järjestön käsittelemiin aiheisiin. Seksuaalisen suuntautumisen mukaan ottaminen monimuotoisuustyöhön vaatii aktiiv-

visen työn lisäksi uusia näkökulmia ja lisää pätevyyttä. Tämä projekti on toteuttanut tuon tarpeen ja helpottanut asian sisällyttämistä monimuotoisuustyöhön.”

*Anne Fihlman*

Henkilöstöneuvoja, Botkyrkan kunta

## Normgivande mångfald

**Ruotsalaisprojekti** “Normgivande mångfald” keskittyy kolmeen ammattiin, joilla on osansa yhteiskunnan normien asettamisessa: poliisi, kirkko ja puolustusvoimat.

Projektin pääosallistujia ovat Ruotsin Puolustusvoimat ja Poliisilaitos sekä Ruotsin kirkon seurakuntien ja pappien yhdistys (työnantajajärjestö), mutta muitakin työnantajajärjestöjä ja ammattiliittoja on ollut tiiviisti mukana hankkeen eri vaiheissa. Tärkeä osallistuja on ollut myös EKHO (Ruotsin kristillisten lesbojen, homojen, biseksuaalien ja transsukupuolisten ekumeeninen yhdistys).

Projekti on kehittänyt yhdessä HomO:n ja Homo- och bisexuella i omsorgen

–projektin kanssa työpaikkojen henkilökunnan kouluttamiseen käytettävää oppimateriaalia. Kaksi suurta tutkimusta on myös toteutettu yhteistyössä projektin kanssa. Toiseen niistä kuului tähän asti suurin kysely homojen ja lesbojen

työoloista ja heihin kohdistuneista asenteista työelämässä. Toinen perustui homojen ja lesbojen haastatteluihin työpaikoillaan.



**”Jos joku** Ruotsin Puolustusvoimissa kohtaa vaikeuksia tai ongelmia seksuaalisen suuntautumisen vuoksi, tartun asiaan henkilökohtaisesti.”

*Johan Hederstedt*

Ruotsin Puolustusvoimien entinen komentaja

**”Ammattiliitot,** työnantajat ja etujärjestöt eivät koskaan aiemmin ole tehneet yhteistyötä tällä tasolla. Kun otetaan huomioon kokemuksemme yhteistyöstä eri sektoreilla, meillä on hyvät mahdollisuudet onnistua tulevassa työssämme.”

*Sture Nordh*

Ruotsin toimihenkilöiden liittojen keskusjärjestön (TCO) puheenjohtaja

**”Ymmärrän nyt** tarvitsevani lisää tietoa pystyäkseni käsittelemään ay-edustajana näitä kysymyksiä.”

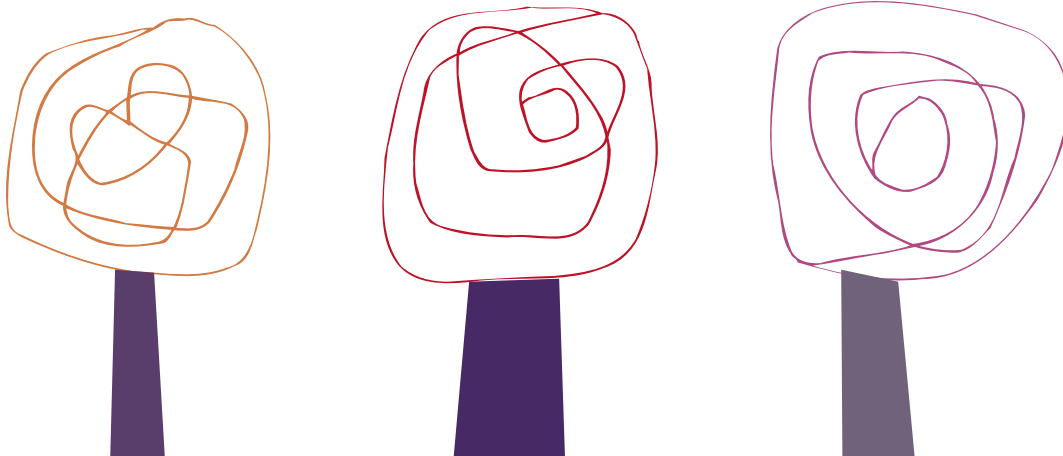
*Ruotsin kirkon henkilökunnalle pidetyn seminaarin osanottaja*

## Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

**Suomalaisprojektin** “Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä” pääta-voite on lisätä tasa-arvoa työelämässä. Tämä tavoite pyritään saavuttamaan pääasiassa herättämällä keskustelua ja tekemällä aiheesta tutkimusta.

Hankkeen aikana on tehty erilaisia tutkimuksia lesbojen, homojen, biseksuaalien ja trans-ihmisten asemasta työelämässä. On koottu yli 800 vastaajan kysely ja tehty noin 50 haastattelua. Seminaareja ja luentoja on pidetty opettajille, sosiaali- ja terveysalan työntekijöille sekä muille työelämän ammattilaisille eri puolella Suomea.

Projektia vetää Helsingin yliopiston sosiologian laitos ja yhteistyökumppaneina ovat STAKES ja SETA ry.



”**Osana hanketta** tehdään ensimmäinen selvitys seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen hyvinvoinnista, syrjinnästä ja syrjäytymisestä Suomessa. Hankkeen tavoitteena on kehittää malleja, joissa otetaan huomioon eri tavoin työelämän syrjintää ja epätasa-arvoisuutta sekä syrjäytymisen uhkaa kokevien ryhmien erityiset tarpeet ja osallisuus. Ohjelmassa otetaan huomioon Suomessa 1995 voimaan tullut laki, joka koskee seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvaa syrjintää työelämässä.

Valitettavasti lain olemassa oloa ei ole kovin laajasti tiedostettu vielä tänä päivänä. Taistelu syrjintää vastaan vaatii rohkeutta ja on meidän kaikkien vastuulla”

*Tarja Filatov*

Suomen työministeri

”**Sain paljon kiinnostavaa** tietoa ja uusia näkökulmia kysymyksiini seksuaalisesta suuntautumisesta työssäni. Tärkeintä on ymmärtää, että kaikki työtö-  
verit ja asiakkaat eivät ole heteroita. Aloitan työpaikallani kiinnittämällä SETA:n  
esitteen toimistomme ilmoitustaululle.”

*Helsingin kaupungin työntekijöiden koulutukseen osallistuja*

## Loppusanat

**”Työskentelen lastenhoitoalalla ja pelkään sekä työtovereideni että vanhempien ja lasten reaktioita. Pelkään menettäväni työni, jos ilmaisen suuntautumiseni. Aina kun puhutaan seksuaalivähemmistöistä, puolustan meitä – en kuitenkaan sano suoraan olevani biseksuaali. Tarvitaan tietoa ja koulutusta, erityisesti työpaikan johdolle. Asian eteen on tehtävä työtä.”**

*Naispuolinen vastaaja suomalaisessa seksuaalivähemmistökyselelyssä*

**”En aina tunne samaa innostusta vastuualueeni asioihin kuin mitä tunnen seksuaalisen suuntautumisen aiheuttamiin syrjintäasioihin. Projektin kautta saamani tieto ja ymmärrys ovat vahvistaneet minua, ja olen oppinut näkemään tämänkaltaisen syrjinnän ammattiyhdistysnäkökulmasta.**

Nämä kysymykset ovat koskettaneet minua syvästi. Teen jatkossakin ylpeänä työtä näiden asioiden parissa.

Ylimääräisenä bonuksena ovat projektin kautta saamani ystävät.”

*Berit Göthberg*

Ruotsin ammattiliittojen keskusjärjestön (LO) edustaja

## Yhteystietoja

Kirjanen on saatavilla myös englanniksi, hollanniksi ja ruotsiksi. Tässä on kirjasen taustalla olevien projektien yhteystietoja:

Normgivande mångfald

[www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu)

Gunnar Svensson, [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)

Homo- och bisexuella i omsorgen

[www.rfsl.se/equal](http://www.rfsl.se/equal)

Anette Sjödin, [anette.sjodin@rfsl.se](mailto:anette.sjodin@rfsl.se)

Enabling Safety for LesBiGay Teachers

[www.lesbigayteachers.nl](http://www.lesbigayteachers.nl)

Jorina Horzelenberg, [j.horzelenberg@coc.nl](mailto:j.horzelenberg@coc.nl)

Peter Dankmeijer, [p.dankmeijer@tolerantescholen.net](mailto:p.dankmeijer@tolerantescholen.net)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

[www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal](http://www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal)

Jukka Lehtonen, [jplehton@valt.helsinki.fi](mailto:jplehton@valt.helsinki.fi)

Equal-ohjelma

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal)

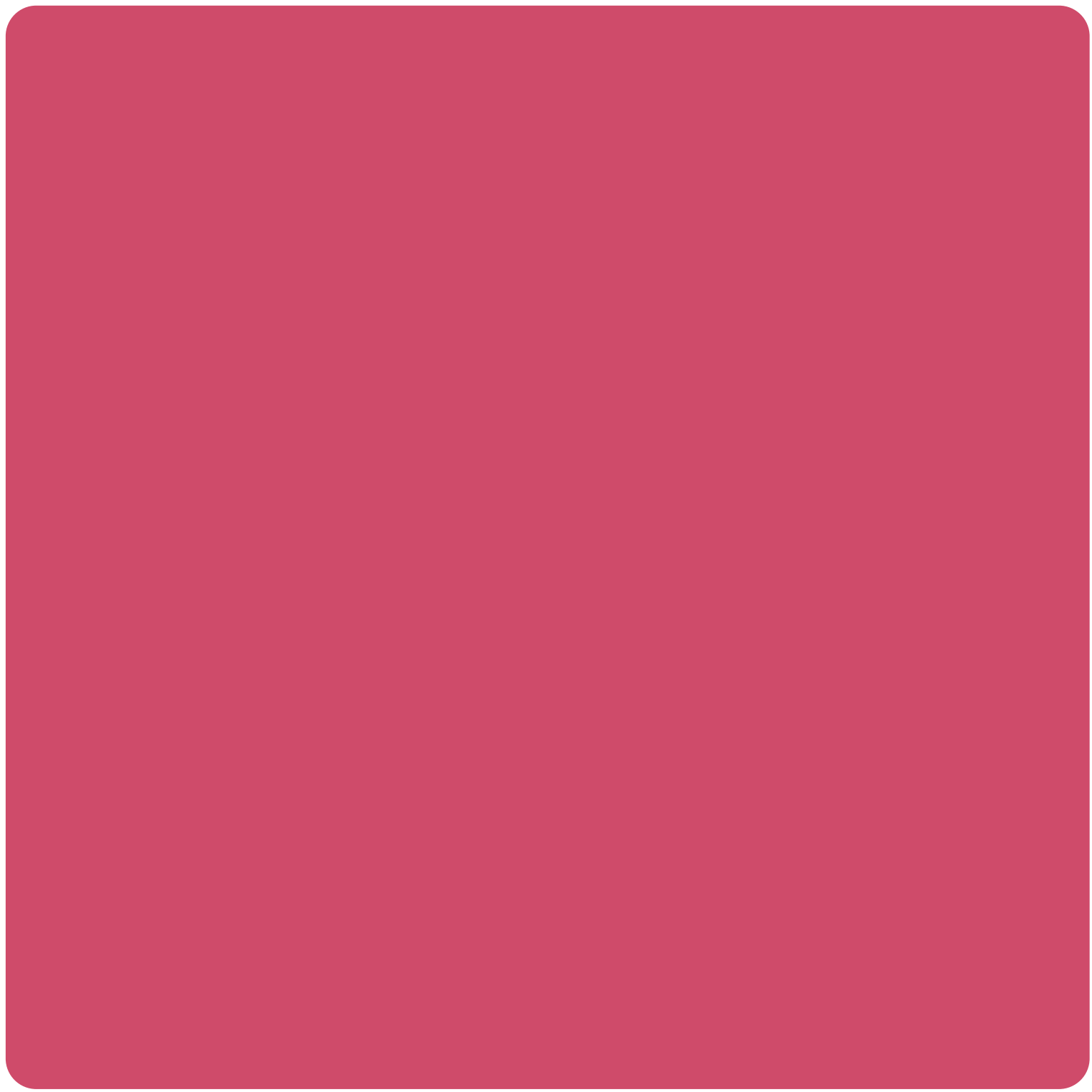


**Homo- och bisexuella i omsorgen**  
ETT PROJEKT INOM EQUAL-PROGRAMMET

norm  
givande  
mång  
fald  
ETT PROJEKT INOM  
EQUAL-PROGRAMMET



UNIVERSITY OF HELSINKI



**Tämä kirjanen** tarjoaa neuvoja lesbojen, homojen ja biseksuaalien aseman edistämiseksi työelämässä projektien avulla. Saat myös yksityiskohtaisia vihjeitä siitä, mitä voit tehdä työnantajan, luottamusmiehen tai työtoverin asemassa. Olemme kaikki vastuussa työpaikkamme ilmapiirin tasavertaistamisesta.

Kirjanen on tulosta EU:n Equal-yhteisöaloiteohjelmaan sisältyvien neljän projektin kokemuksista. Yhteistyökumppaneita ovat hollantilainen projekti "Enabling Safety for LesBiGay Teachers", kaksi ruotsalaista projektia "Homo- och bisexuella i omsorgen" sekä "Normgivande mångfald" ja suomalainen projekti "Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä".

