

Dreamwear Club 2/2021



Työelämänumero

Dreamwear Club 2/2021

Tässä numerossa

Sukupuolivähemmistöt töissä	2
Nollatoleranssia, hoitaja Olga!	3
Koulukiusatusta Savon Nosturitädiksi	6
Miten minusta tuli onnellinen	8
Haastattelussa Wanda, pelien kuningatar	10
Sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen työelämässä	12
Tässä ollaan nyt, miten tästä eteenpäin?	26

DreamWear Club 2/2021

ISSN 1456-6079

23. vuosikerta

Ilmestyy 3 kertaa vuodessa

Päätoimittaja: Anukatriina Saloheimo

Taitto/ulkoasu: Anukatriina Saloheimo

Toimituksen sähköposti: toimitus@dreamwearclub.net

Etukansi: (kuva: Heli Kokkonen)

Dreamwear Club DwC ry

Kotisivut

<http://www.dreamwearclub.net/>

Sähköposti

dwc@dreamwearclub.net

www.facebook.com/DreamWearClub

Jäsenmaksu 25 €, maksuohjeet kotisivulla

Miksi kannattaa olla DWC:n jäsen?

- ilo kuulua mukavaan joukkoon
- oma jäsenlehti
- saat oikeaa tietoa omasta identiteetistäsi
- olet etuoikeutettu jäsenten tapahtumiin
- ilmainen jäsenyys puolisollesi
- jne, jne...

Sukupuolivähemmistöt töissä



Tämä DreamwearClub-lehden numero on omistettu sukupuolen moninaisuuden kohtaamiselle työelämässä. Runkona on lyhennelmä asiasta laaditusta kyselytutkimuksen raportista ja muu materiaali koostuu aiheeseen liittyvistä haastatteluista.

Sukupuolivähemmistöjen kokemuksia työelämässä kartoitettiin vuonna 2016 transjärjestöjen laatimassa kyselyssä. Syksyllä 2020 kysely toistettiin sen selvittämiseksi, miten tilanne on muuttunut. Ja muuttunut sen olisi pitänytkin, koska tasa-arvolain muutokset ovat asettaneet työnantajille entistä selkeämpiä ja tiukempia vaatimuksia asian suhteen vuonna 2015.

Maailma on myös muuttunut tuosta ajasta ja muutokset ovat olleet lyhyessä ajassa varsin voimakkaita nimenomaan suhtautumisessa sukupuolivähemmistöihin. Toisaalta muutos on ollut suuressa kuvassa positiivista, trans- ja inter-ihmiset on hahmotettu entistä suuremmassa määrin normaaliksi osaksi sosiaalista arkikokemusta. Toisaalta näiden asioiden esilläolo on provosoinut niitä, joille tämän asian kohtaaminen on ongelmallista, kiihdyttämään sukupuolivähemmistöjen oikeuksien vastaista toimintaa.

Ilmiö on maailmanlaajuinen, onneksemme täällä Suomessa emme ole kaikkein karkeimpien toimien kohteena.

Raporttilyhennelmä pyrkii kuvaamaan syrjinnän ja myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kohtaaman tuen määrää ja eri muotoja tilastollisesti ja myös lyhyin sanallisoin kuvauksin. Lehden haastattelut taas pyrkivät antamaan tilanteesta yksilö- ja yksikkökohtaisempaa kuvaa. Haastatteluissa syrjintä tulee esiin raa'alla ja kipeällä tavalla Toiset esimerkit taas kertovat, kuinka asiat voivat mennä paremmin kuin on edes osattu unelmoida. Asioiden vieminen eteenpäin on vaatinut sitkeyttä ja omien pelkojen voittamista. Paikoin tilanne näyttää toivottomalta, ja paikoin siellä toivottomimmissakin paikoissa näkyy valon pilkahduksia.

Viimeisessä artikkelissa työelämösapuolet ja viranomaiset pohtivat puitteita, joissa asioita voidaan hoitaa niin, että myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät voivat kokea kuuluvansa myös työyhteisöön sen täysivaltaisena jäsenenä.

Toivon mukaan lukija pääsee oivaltamaan, että työelämässä vastakkain eivät ole tämän asian kyseessä ollen työnantaja ja työntekijät. Sen sijaan vastakkain ovat kaikkia eri toiminnan tasoja vakavasti häiritsevät syrjivät asenteet ja niitä vastaan taisteleminen.

Antoisia ja ajatuksia stimuloivia lukuhetkiä!

Anukatariina Saloheimo

Tämän lehden päätoimittaja

Dreamwear Club DwC ry:n puheenjohtaja

Nollatoleranssia, hoitaja Olga!

Teksti: Anukatariina Saloheimo

Kuvat: Olgan arkistosta



Olga koronavalmiudessa

Olga on nelivitonen nainen, kookas, urheilullinen ja sanavalmis. Olga on kotoisin syrjäseudulta, jossa transihmisiä ei juuri tapaa julkisesti, ja jossa tiukka uskonnollisuus ylläpitää kielteistä asennetta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan - eräänlaista nollatoleranssia sekini.

Tuossa ympäristössä Olga eli kaapissa yli kolmekymppiseksi. Hän toimi miehisellä alalla palomiehenä. Elämä väärässä sukupuolella alkoi kuitenkin ahdistaa yhä enemmän, ja Olga päätti lähteä tielle, jossa lopullisena päämääränä on täysimittainen oman sukupuolen mukainen elämä. Siihen palomiehen työ ja siihen liittyvä, viime aikoina otsikoihinkin päätynyt toksisen miehin työ-

tuuri sopivat huonosti. Siksi Olga päätti vaihtaa alaa ja aloitti opinnot hoitoalalla.

Seuraavana askelena päämääränsä toteutumiseksi Olga päätti repäistä kaappinsa auki. Opintojen aikaan osunut Olgan julkitulo olikin melko draamaattinen, kun siihen asti kaljuksi ajettu ja parakas hahmo ilmestyi yhtenä päivänä naisellisesti pukeutuneena kouluun. Tuona päivänä hän sai syödä ruokalassa omassa rauhassaan, kukaan ei tullut samaan pöytään aterioimaan - ilmeisesti pelättiin taudin tarttuvan.

Olgan kokemukset työelämässä tapahtuvasta syrjinnästä alkoivat jo opiskeluaikana harjoittelujaksolla. Vielä vaiheessa, jolloin Olga oli jo virallistanut nimensä, harjoittelussa käytettiin jatkuvasti hänen miesnimeään.

Opinnot viivästyivät, koska opintoihin liittyvä viimeinen näyttö hylättiin useita kertoja mitä kummallisimmista syistä, joita näyttöpaikkoina olevilla harjoittelupaikoilla oli keksitty. Eräs näistä syistä oli, että Olga pyörtyilee nähdessään potilaiden verta. Tilanne meni jopa niin pitkälle, että ohjaava opettaja otti Olgan puhutteluun ja suositteli alan vaihtoa tämän alalle sopimattoman pyörtyilytaipumuksen takia. Kun Olga vastasi tähän, että ei hän oikeasti pyörtyile, vastauksena oli, että eivät ammattilaiset valehtele.

Olga sai vanhusten hoitoon liittyvästä opintojaksosta maksimipisteet erityismaininnalla, että muut hoitajat voisivat ottaa hänestä mallia siitä, miten vanhuksia on otettava huomioon. Sitä seuraavasta harjoittelujaksosta, jonka hän teki mielestään samalla hyväksi havaitsemallaan työotteella, hän sai kuitenkin hylätyn arvosanan sillä perusteella, että hän laiminlöi vanhuksia.

Oppilaitoksessa tunnistettiin ongelmien liittyvän transsukupuolisuuden ja ”syyppäaksi” löydettiin keskeneräinen prosessi. Kuraattori jopa ehdotti, että Olga kävisi prosessin loppuun ja jatkaisi opintojaan sen jälkeen. Tämä olisi tarkoittanut vuoden viivettä ja tietojen osittaista vanhenemista. Olga ei tällaiseen suostunut, vaan jatkoi eteenpäin hampaat irvessä vastoinkäymisistä huolimatta.

Olgan opintotilannetta käsiteltiin työnantajan, oppilaitoksen ja opiskelijan välisessä kolmikantaneuvottelussa, johon Olga kutsui mukaan lähi-

seudulla asuvan pitkän linjan transoikeuksien puolesta toimineen henkilön. Neuvottelun tuloksena Olgalle löytyi harjoittelupaikka, joka tunnettiin entuudestaan transystävälliseksi. Ja kuinka ollakaan, harjoittelu ja sen yhteydessä annettava näyttö menivät läpi ongelmitta. Olgalle tilanne oli edelleen niin tiukka, että arviointitilaisuudessa hän purskahti itkuun.

Syrjintäkokemuksia välttääkseen Olga päätti muuttaa pois kotiseudultaan Etelä-Suomeen. Kelalle lähettämänsä muuttoavustuksen perusteeksi hän kirjoitti kokemansa syrjinnän. Kelan vastaus hylkäävään päätökseensä oli, että koska on laitonta syrjiä sukupuoli-identiteetin perusteella, sellaista ei voi tapahtua. Keskustelu kotipaikkakunnan sosiaalitoimistossa tuotti onneksi toisenlaisen tuloksen ja avustusanomus todettiin hyvin perustelluksi. Omituinen tilanne ratkesi lopulta niin, että sosiaalitoimisto maksoi puolet ja Kela puolet.

Uudella kotipaikkakunnalla ensimmäisessä työhaastattelussa haastattelija tivasi, mikä Olgan oikea nimi on. Kun vastaus oli, että se on ihan oikeasti Olga, kysyttiin vielä, kuinka monta päivää viikossa hän on Olgana. Kysymykset jatkuivat tästä siihen, missä vaiheessa prosessi on - se, osasiko Olga hoitaa ihmisiä, ei vaikuttanut kiinnostavan. Mainita tuskin tarvitsee, että töitä ei tuosta paikasta tullut.

Olga pääsi viimein tekemään keikkaa erään rekrytointifirman kautta. Noihin aikoihin hän oli menossa transprosessiin liittyvään leikkaukseen, ja oli hankkinut sekä rekrytointifirman että senkertaisten työpaikan esihenkilön luvan olla hoitamatta potilaita, joilla oli antibioottiresistenttejä bakteereita. Tämä häiritsi työtovereita, ja he vaativat myös kertomaan, mistä leikkauksesta on kyse, eikä heille kelvannut perusteeksi kuvaus siitä, minkälaisia pysyviä toimintakyvyn ongelmia leikkaukselle pesiytyvä bakteeri voisi aiheuttaa. Samaisessa keikkapaikassa hän sai kuulla työkaaveriltaan, kuinka väärin se on, että transsukupuolisia hoidetaan yhteiskunnan varoin ja että heillä on jo paikka mielisairaalan suljetulla osastolla - sehän tietysti olisikin ilmaista.

Kylvettäjänä keikkaa tehdessään Olgalla oli kerran kylvettävänä kolme operaatioon vastentahtoisesti suhtautuvaa potilasta, mistä syystä toimiin

kului normaalia enemmän aikaa. Kun hän urakan valmistuttua tiedusteli työtovereilta, milloin ruokatauko mahtaa olla, vastauksena oli, että se oli puoli tuntia sitten ja että häneltä se olikin mennyt polskutellessa. Osoittautui, että Olgasta ei tuossa paikassa muutenkaan pidetty, mikä ilmaistiin niin, että ”Olgan ei ole hyvä työskennellä siellä”. Näin ollen Olga ei myöskään sen koommin siellä työskennellyt.

Yhdessä työpisteessä Olga joutui erityisesti yhden työntekijän kiusaamisen kohteeksi. Henkilö teki tahallisia ikäviä temppuja Olgan työn haittaamiseksi ja jopa tirsкуi jäynän onnistuttua Olgan nähden. Olga kertoi kohtaamastaan kiusaamisesta esihenkilölle. Tämä kehotti vai kestävämmän tekemättä elettäkään tilanteen katkaisemiseksi - ilmeisesti esimies ei uskaltanut puuttua hankalan alaisen toimiin. Jälkeenpäin osoittautui, että kyseinen henkilö oli ottanut jo pidemmän aikaa aina jonkun henkilön kohteekseen - Olga oli tähän ilmeisesti sopiva kohde. Olgalle oli suunniteltu tuossa työpaikassa vakinaistamista, ja siihen liittyi kolmen kuukauden kokeilujakso. Olga jaksoi kolme viikkoa.

Työtovereissa kiusaajia löytyi myös muista työpaikoista. Yksi heistä oli todennut kovalla äänellä muiden työtoverien ja vanhusten omaisten läsnä ollessa, kuinka häntä hävettäisi tulla töihin, jos olisi tuollainen kuin Olga. Saatuaan selville, kuka oli kyseessä, Olga meni esihenkilön puheille, joka totesi työpaikalla vallitsevan nollatoleranssin kiusaamisen suhteen. Esihenkilö lupasi myös, että Olga ei joudu samaan työvuoroon kyseisen henkilön kanssa. Lupaus toteutui osin: Olga ja kiusaaja työskentelivät toki eri vuoroissa, mutta vuorot menivät kaksi tuntia toistensa kanssa päällekkäin.

Olgan työote on ollut opiskeluaajoista alkaen huolellinen ja vanhuksien tarpeita kunnioittava. Hän toimii myös toisia työntekijöitä ajattelevasti esimerkiksi niin, että ei jätä likaisia vaatteita seuraavan vuoron korjattavaksi lattialta. Työympäristössä tämä nähtiin hitautena. Yhdessä työpaikassa asia nousi esiin esihenkilön kanssa keskusteltaessa. Olga piti kiinni omasta linjastaan olla laiminlyömättä hygieniää ja muita potilaiden tarpeita. Ratkaisuksi tähän esihenkilö ehdotti, että Olga ei pitäisi ruokatuntia tai söisi asiakkaiden syöttämisen lomassa. Kun Olga avautui tästä Facebookissa, asia tuli esihenkilön tietoon, mistä seuraukse-

na oli nopeat potkut tästä työpaikasta. Lausuma kiellettiin kokonaan ja sen keksimisestä syytettiin luonnollisesti Olгаа. Seuraavallakin työpaikalla ongelmat jatkuivat, kun Olga erehtyi siellä kertomaan edellisen irtisanomisen syyn.

Nykyään Olga työskentelee suuressa hoitoalan yksikössä uudella kotipaikkakunnallaan. Siellä hän ei ole joutunut rankan kiusaamisen kohteeksi. Jonkinlaista vaivautuneisuutta hän on kyllä aistunut ja ajoittainen sukunimellä kutsuminen on tuonut mieleen armeijan vähemmän kultaiset muistot. Reaktiot kertovat Olgalle, että häntä ei ehkä ole ainakaan vielä otettu työyhteisöön sen täysivaltaisena jäsenenä. Tällaiseen Olga on kuitenkin jo ehtinyt tottua, ja verrattuna edellisten työpaikkojen kokemuksiin tilanne on hänen mielestään siedettävä. Hän on pannut myös merkille, kuinka alkuvaiheen välttelevän oloinen reaktio on ajan oloon usein sulanut ihan mukavaksi tuttavuudeksi.

Suuri yksikkö on työnantaja, jolla on velvollisuus laatia ja toteuttaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka ottaa huomioon myös sukupuolivähemmistöt. Olga ei tätä suunnitelmaa ole havainnut työn arjessaan ja oman itsen kohtamisessa työpaikalla. Hän kuitenkin luottaa siihen, että nollatoleranssi kiusaamiseen otetaan siellä joka tapauksessa tosissaan. Koskaan tosin ei voi olla varma, ettei jossakin yksikössä esihenkilön johtamisote antaisi kiusaamiselle tilaa.

Työpaikkojen luottamushenkilöiltä Olga ei ole saanut tukea. Osin hän ei ole osannut ottaa heihin yhteyttä ja osassa tapauksista neuvottelut oli järjestetty niin nopealla aikataululla, että luottamushenkilö ei niihin ole ennättänyt. Hän on kuitenkin saanut tukea epävirallisesti luottamusteh-

tävissä toimivilta tuttavilta ja pitänyt yhteyttä Tasa-arvovaltuutetun toimistoon. Tukea hän on saanut myös muualta: Työttömyysjaksoon kuuluvalla kurssilla Olga laati itsestään CV:tä, jossa yhteydessä kurssin ohjaaja kyseli, olisiko sittenkin parempi kirjoittaa aiemman työkokemuksen kohtaan pelastaja palomiehen sijaan.



Pelastaja Olga

Yksityisyydensuojan takaamiseksi Olga ei esiinny artikkelissa omalla nimellään ja tapahtumia muokattu tunnistamattomiksi.

Koulukiusatusta Savon Nosturitädiksi

Teksti ja kuvat: Heli Kokkonen



Miten päädyin raksalle

Olen koko elämäni tiennyt mitä olen. Koulussa olin erilainen kuin muut. Tämä johti koulukiusaamiseen. Se taas johti siihen, ettei koulukäynti oikein maistunut. Tähän lisämausteen antoi lukihärö, mitä ei silloin minun nuoruudessani osattu tunnistaa eikä hoitaa. Koulumenestykseni jäi todella huonoksi. Olin nuorena hiukan tuuliajolla siitä, mitä kouluttamaton transnuori voisi ruveta tekemään.

Isäni houkutteli minut raksalle ja rupesin timpurin hommiin tiukka roolihahmo päällä.

Näissä hommissa pärjäsinkin yllättävän hyvin. Joskus vuonna 2005 kiipesin erään kuskin houkuttelemana nosturiin, ja hän antoi minun ajaa hiukan. Silloin ajattelin, et tää on mun paikka. Vuotta

myöhemmin olin käynyt Forssassa torninosturinkuljettajan ajokortin ja aloitin nosturihommat.

Kuopiossa olen siis työskennellyt rakennusalalla vuodesta 1997 eli 24 vuotta. Täällä raksa-alalla piirit on aika pienet. Samat porukat kiertää työmaalta toiselle, ja nosturikuskit tunetaan/tiedetään aika laajalti Kuopion työmailla - jos ei muuten, ni huhut kiertää. Nosturia olen nyt sen 15 vuotta ajanut.

Lähes koko tämä aika on mennyt visusti kaapissa tiukka roolihahmo päällä. Jopa niin tiukka, et mulla oli vuosikaudet 2 puhelinta, toinen minun ja toinen tämän työssäkäyvän roolihahmon.

Kaapista ulostulo

Viimein kolme ja puoli vuotta sitten tuli mitta täyteen. Väsyin totaalisen täysin roolileikkeihin ja halusin olla vaan minä. Tuntu, et olin niin väsynyt, et vaihtoehtona oli ranteet auki tai kaapista ulos. Päätin tulla ulos ja lähdin korjausprosessiin. Prosessin alkuvaiheissa tutkimusjakson ajan olin vielä visusti kaapissa töissä, kunnes sitten jäin kesälomalle. Palasin lomalta Helinä töihin. Tämä oli ehkäpä elämäni pelottavimpia asioita. Ajattelin, et mut lynkataan ihan täysin ja haukutaan pihalle, että mun työnteosta tehdään niin kauheeta paskaa, etten voisi enää olla raksalla töissä.



Pehmeät arvot nosturityössä: Teepussi mukiin 40 metristä ohjaten!

No mut ennen tätä lomalta paluuta otin työmaan vastaavan mestarin pomoon, työpäällikköön yhteyttä ja kerroin hänelle kaiken. Hän lähti samana aamuna työmaalle kertomaan asiasta vastaavalle ja työmaamestareille. Hän myös muutti tietoni ja nimeni kaikkiin firman järjestelmiin. Hän otti kyl niiin mahtavasti asian hoitaakseen, et ihan vieläkin tulee tippa linssiin♥. Sit koitti hetki, kun menin työmaalle lomani jälkeen. Oli ehkä hiukan shokki et mestarit kutsu mua Heliksi ja kaikki otti mut tosi hyvin vastaan. Ammattitaitoni meni sen edelle mitä mä muuten olin. Työkavereista kukaan ei oo tähän päivään mennessä sanonut mitään ikävää asiasta tai ottanut asiaa mitenkään esille. Yks nosturin pystyttäjä kysyi: "Miten oot sopeutunut uuteen olemukseen?", mihin vastasin ettei tämä ole uusi, vaan olen saanut jätettyä sen roolihahmon pois.

Mikään kauhukuvista, mitä ajattelin, ei koskaan toteutunut. Ainut todella ärsyttävä asia on se, että muutamille työkavereille on niiin vitun vaikeeta kutsua minua nimeltä, et se on jopa loukkaavaa. He kiertelevät kaikki asiat niiin, ettei nimeä tarvitse mainita. Toisiaan kyllä nimeltä kutsuvat, mutta ei minua. Onneksi tämä on vaan parin ääliön kohalla, vaikkakin hekin ovat muuten todella asiallisia minua kohtaan.

Näin jälkikäteen mietittynä kyl hiukan harmittaa, etten tehnyt tätä kaikkea *paaaaljon* aiemmin. Olen niiin paljon onnellisempi, kun ei jatkuvasti tarvitse kuluttaa kaikkia voimavaroja miettimiseen, miten voisin olla minä - kuulostaa ihan hullulle, mut siihen mun kaikki energiani meni. Mutta en oo jäänyt katkerana voivottelemaan, vaan nyt on asiat näin. Kaikki on loistavasti ja voin keskittyä täysillä elämiseen haaveilemisen sijaan.



Miten minusta tuli onnellinen



Teksti: Anukatariina

Kiuvat: Leena Koskela/Opettaja-lehti ja Anukatariina

Ei minulla kauhean onnetonta ole ollut aiemminkaan. Oman salaisen itseni olin salannut, koska oletin sen olevan kaikkea muuta kuin iloinen uutinen läheisille, kavereille ja työympäristölle. Näin meni pitkälle 50-vuotiaaksi asti.

Noina aikoina olin mennyt toisiin naimisiin ihmisen kanssa, jolle ajattelin asiasta voivani kertoa. Tyypillisenä vauhkon pelokkaana kaappitransvestiittina säikähdin olemattomiakin. Nyt sellainen oli puolison ilmoitus, että hän ei pidä Almodovarin elokuvista - senhän täytyi tarkoittaa, että hän inhoaa transihmisiä...! Niinpä jätin asiasta kertomisen, se olisi kauhuskenaariossani tarkoittanut suhteen loppua saman tien.

2000-luvun alussa Internet toi maailmaani mahdollisuuden, että transvestiitti voisi Suomessa olla ihan julkisestikin oma itsensä. Omalla kohdalla se ei tuntunut realistiselta optiolta, mutta unelmoidahan saa... Olin tuossa vaiheessa hankkinut salaa jonkin verran vaatteita, joiden kanssa kuvasin itseäni, ja alkeellisella taidollani fotoshoppasin itseni erilaisiin ympäristöihin - ei sillä, että sellaista voisi oikeasti tehdä...

Oman itsen ympärillä pyöriskely alkoi ahdistaa niin, että puolisosikin huomasi jotain olevan vinksa. Tilanne kiristyi vähitellen siihen, että oli pakko kertoa asiasta hänelle - meni syteen tai saveen. Kävi sitten niin, että transvestisuuteni ei ollut lainkaan ongelmallinen asia hänelle.

Päinvastoin, hän rupesi minulle sparraajaksi ja kannusti näyttämään nenää myös ulkomaailmaan. Ensimmäisellä kertaa piti mennä Wieniin asti, ettei kukaan tuttu näkisi! Osoittautui pian, että kukaan tuttu, joka olisi nähnyt, ei olisi kuitenkaan tunnistanut, joten rupesin liikkumaan varsin vapaasti pääkaupunkiseudulla. Naisminäleni rupesi muodostumaan laajahko sosiaalinen verkosto, jossa kaikki tunsivat Anukatariinan, mutta kukaan ei tiennyt, kuka hän on miehenä.

Kuilu näiden kahden välillä syntyi erityisesti kotoa lähtiessä, se kun piti tehdä salaa ja naapurien huomaamatta. Tämä rupesi rassaamaan puolisoa, joka usutti minut seuraavaan rajan ylitykseen: Kirjoitin naapureille kirjeen, jossa kerroin, että jos sen hiippailijan näette, sille voi sanoa moi, ja se on yleensä samaa mieltä kuin talon isäntä. Operaatio tuotti positiivisen reaktion ja vapautti oman lähiympäristöni salailun ikeestä. Tunne tästä oli sanoinkuvaamattoman vapauttava.

Töissä avautuminen oli tätä isomman kynnyksen takana. Työyhteisö voi olla raadollinen, ja olin omallakin työpaikalla nähnyt kiusaamista, ja tämä asia olisi tietysti mahdollinen kiusaamisen kohde. Olin juuri työstänyt vuoden 2016 työelämäkyselyä ja samalla myös omaa ajattelua: Nyt tiesin, miten toimia, jos syrjintää tapahtuisi, enkä sille suostuisi alistumaan. Lopullista päätöstä viivytti vielä pelko siitä, että vuosikymmeniäkin töitä yhdessä tehneet kollegat eivät osaisi uuteen minääni suhtautua ilman vaivautuneisuutta.

Tuon viimeisenkin asian suhteen päätin lopulta olla siihen kaatumatta. Syksyllä 2017 pidetyssä kehityskeskustelussa totesin, että juteltaisiinko ihan jostain muusta. Olin varannut mukaani dia-sarjan esihenkilön tilanteen vaatimista velvollisuuksista, mutta niitä ei tarvinnut kaivaa esiin - esihenkilö oli heti juonessa mukana. Etenin pienin askelin niin, että vielä Joulun alla tapasin lähimmät työtoverini, jotka olivat asiasta ihastuneita ja halusivat minua ihanasti. Naisista koostunut tiimini oli tästä eteenpäin sitä sataprosenttisesti. Tämä vaikutti myös olennaisesti kokemukseeni työyhteisöön kuulumisesta ja työssä viihtymisestä.



Lämmin ensitapaaminen oman tiimin kanssa.

Vuoden 2018 alkupuolella päätin jostain syystä olla vielä avautumatta kaikille kollegoille, joita tapasin satunnaisesti toisella kampuksella kuin omallani. En huomannut kohdanneeni siellä minikäänlaisia reaktioita itseni suhteen. Kun sitten rupesin kertomaan tilanteen oikeasta laidasta, hämmästykseni oli suuri: Jopa vuosikymmeniä kollegoina olleet eivät olleet tunnistaneet minua, ja mikä ihmeellisintä, olivat pitäneet minua vuodenvaihteessa tullessa uutena naisopettajana - jonka miehisellä taajuudella värähtelevä ääni ei saanut heitä tätä käsitystä muuttamaan. Joissakin tapauksissa minun piti todella vääntää rautalangasta, kuka olin, niin erilainen vaikutelma ilmeisesti oli. Kohtasin siis heiltä hämmennystä, mutta aivan erilaista, mitä olin pelännyt: Osa luuli tuntemattoman ihmisen luulevan heitä joksikin aivan vääräksi ihmiseksi! Pari kollegaa ei selityksen jälkeenkään heti ymmärtänyt, mistä oli kyse.

Yksi kollega totesi, että olin paljon paremman näköinen nyt, mihin ei voinut muuta kuin yhtyä: En ollut satsannut miehiseen ulkomuotooni vuosiin. Olemukseni muutosta kuvailtiin myös pirteämmäksi ja onnellisemmaksi, missä arvioissa ei voinut olla enempää oikeassa.

Vuoden 2018 alussa meno opiskelijoiden eteen Anukatariinana jännitti vielä edellisiä askeliakin enemmän, mutta onnekseni ensimmäinen tunti pidettiin yhdessä kollegan kanssa. Ryhmän oli meille molemmille uusi, ja otin heti tuosta tunnista lähtien tavakseni pitää pienet sulkeiset kertokseni, mistä kohdallani. Vastaanotto oli ensimmäisestä kerrasta todella positiivinen ja kannustava, eikä se ole siitä muuttunut tähän päivään asti. Yksi vanha tuttu ryhmä kertoi, että olivat itse asiassa jo jonkin aikaa seuranneet blogiani, ja osasivat ulostuloani odottaakin. Olin tuon koh-

taamisen jälkeen erittäin vahvassa endorfiinihummalassa!

Jotkut sukupuolivähemmistöihin kuuluvat opiskelijat ottivat minuun myös yhteyttä yksityisesti, ja kertoivat tempaukseni olleen myös heille voimauttava kokemus, vaikka he eivät itse olleetkaan vielä vastaava rohjenneet tehdä. Jotkut taas kertoivat tunneilla kohtaamastaan cisnormatiivisesta suhtautumisesta opetustilanteissa. Tämä minun oli mahdollista ottaa esille henkilöstökokouksessa, jossa pidin katsauksen sukupuolen moninaisuuden kohtaamisesta.

Jo samana vuonna sain mahdollisuuden vaikuttaa työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen. Huomioni kiinnittyi luonnollisesti sukupuolen moninaisuuteen liittyviin kohtiin, joita onnistuin jossain määrin konkretisoimaan ja terävöittämään. Suunnitelman implementointi oli ollut aika vähäisesti esillä, mutta viime aikoina se on ollut enenevässä määrin esillä. Toisaalta ainakin omalla alueellani eli sosiaali- ja terveysalalla nämä asiat näyttävät edenneet yleisen tiedon ja tottumuksen kautta ilman suurempia ongelmia. Normikriittisyys näyttää kuitenkin kaipaavan ajatusjumppaa, ja luonnollisesti se, miten sukupuolivähemmistöön kuuluvia kohdataan, voi vaatia ajoittain hiomista. Katson vaikuttaneeni siihen ainakin sillä, että totutan sekä henkilöstöä että opiskelijoita kaltaisiini ihmisiin - oudosta asiasta tutuksi muuttuminen poistaa syrjivää asennetta.

Olen siis tehnyt asian, jota en olisi voinut edes kuvitellakaan toteuttavani kymmenen vuotta sitten. Katumusta en tunne, työkuvioissa olen tämän suhteen harrastanut pelkkää ruusuilla tanssimista. Joskus pohdin, kaduttaako minua se, että en tehnyt sitä aiemmin. Tässä olen päätenyt siihen, että asian sisäinen käsittely vain vei oman aikansa. Toisaalta maailma oli ainakin vielä 2000-luvun alussa niin toisenlainen, että en usko, että asiat olisivat silloin menneet lainkaan näin helposti. Maailman muutokseen ovat vaikuttaneet rohkeat edeltäjäni, ja haluan olla vuorollani maailman muuttaja ja samalla esikuva niille, joita avoimesti omana itsenä oleminen edelleen pelottaa.

Haastattelussa Wanda, pelien kuningat

Haastattelija: Anukatariina

Kuvat: Wanda



Wanda O Rly eli Valterri Lahti on Psyon Games -peliyhtiön operatiivinen johtaja ja brändilähettiläs. Hän on myös transvestiitti, eli laittautuu omaksi ilokseen. Tämän lisäksi hän kuitenkin esiintyy pelialan asiantuntijana, tiede- ja ympäristövaikuttajana sekä lähitulevaisuudessa myös burleskilavalla. Wanda kertoo tässä haastattelussa siitä, miten hän otti haltuun myös työelämän kuvionsa.

Millä mielellä lähdit?

- Muistan kyllä, että ensimmäisellä kerralla jännitti aika paljon. Sekä työympäristössä näyttäytyminen että ylipäättään päiväsaikaan julkisesti liikkuminen. Tyylini on aina huolellisesti suunniteltu ja tarkoituksellisesti näyttävä. Alkuaikoina tämä oman vision tinkimätön todeksi eläminen sekä tietoisuus omasta olemuksesta ja sen aiheuttamista sosiaalisista jännitteistä veivät todella paljon kaistaa aivoistani.

Miten teit sen ensimmäisellä kerralla?

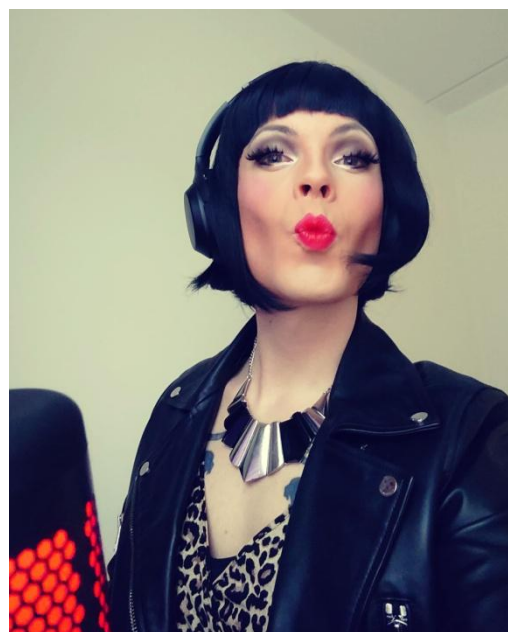
- Ensimmäinen kerta kun laittauduin työpaikalle

livenä oli eräänlainen virkistyspäivä, jolloin kokoonnuimme aamupäivästä virallisen agendan äärelle ja vietimme illan ravintoloissa ja pako-huonetta pelaten. Olin kertonut transvestisuudestani työkavereille jo etukäteen ja käynyt useimpien kanssa syvempiäkin keskusteluita siitä, miten feminiininen ilmaisu kiehtoo minua ja on osa identiteettiäni. Tästä huolimatta minua jännitti, sillä en tuohon mennessä ollut muutenkaan liikkunut paljoa julkisesti päiväsaikaan. Kohtasin tuolloin oman tiimini lisäksi paljon puolituttuja ja muita samoissa tiloissa työskenteleviä ihmisiä.

Oman porukan lämmin vastaanotto lievensi jännitystä valtavasti ja menomatkan hermoilu unohtui pian. Kun liikuin julkisesti osana porukkaa, joka suhtautui minuun aivan kuin keneen tahansa muuhun, oli helppo olla luontevasti oma itsensä.

Turvasitko jotenkin selustasi?

- Olin tunnustellut työpaikan ilmapiiriä ja muita sosiaalisia suhteitani hyvän tovin ennen kuin päätin tulla julkisesti näkyväksi. Mutta päätöksen tehtyäni en ole katsonut taaksepäin. Siksi en tuona ensimmäisenäkään päivänä laatinut mitään varasuunnitelmaa tai pakokeinoja. Suhtauduin julkitulemiseen kokonaisvaltaisena elämänmuutoksena. Jos haluaisin olla näkyvästi oma itseni yhdellä elämän osa-alueella, en haluaisi peitellä sitä missään muissakaan yhteyksissä. Siispä otin tämän eräänlaisena uskonloikkana.



Mikä Wandalle kuuluu nyt?

- Nykytilanteeni on erinomainen. Julkituloon liittyvän kynnyksen ylittäminen lähi-ihmissuhteissani on mahdollistanut sen, että voin esteettä tavoitella unelmaani näkyvänä pelialan asiantuntijana sekä tiede- ja ympäristövaikuttajana ja käyttää drag-tyylisen ilmaisuni tuomaa etua tässä. Wanda on osa virallista työprofiiliani niin yhtiömme verkkosivuilla, Linked in:ssä ja muissa yhteyksissä.

Olen nykyisin myös Peliosuuskunta Expan puheenjohtaja ja saan edustaa ja juontaa tilaisuuksia tämän tittelin myötä Wandana säännöllisesti. Työtäni ja alaani ajatellen joukosta erottautuminen ja huomion saaminen edustamilleen asioille on tärkeää. Rohkenen väittää, että julkituloni on toiminut tässä edukseni merkittäväällä tavalla. Voi

olla, että kaikki eivät siitä tykkää, mutta monet ovat ottaneet sen osoituksena rohkeudesta, luonteen lujudesta ja intohimosta. Näiden viimeksi mainittujen ihmisten kanssa olenkin tehnyt yhteistyötä ja rakentanut merkittäviä suhteita.

Joskus huomaan merkkejä myös siitä, että menestyksen saavuttaminen "perinteisillä mittareilla" on saanut aikaan sen, että aiemmin minuun nuivasti suhtatuneet ihmisetkin ovat kehittyneet asenteissaan suopeammiksi. Ei sillä, että minun tai kenenkään muunkaan pitäisi tavoitella muiden hyväskyntää. Uskon, että kulkemalla rohkeasti omaa tietään lähettää ympäristöönsä voimakkaan signaalin joka houkuttelee omaa hyvinvointia ja mahdollisuuksia ajatellen tärkeitä ihmisiä. Heidän kanssaan matkan vaiheet on hyvä jakaa, mutta sinä itse päätät suuntasasi.



Sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen työelämässä

Kysely sukupuolivähemmistöön kuuluvien kokemuksista syksyllä 2020

Teksti: Anukatariina Saloheimo



Sukupuolivähemmistöön kuuluvat ihmiset kohtaavat työelämässä monenlaista syrjintää siitä huolimatta, että Tasa-arvolaki on kieltänyt sellaisen jo vuosia. Syksyllä 2020 Suomen transjärjestöt tekivät kyselyn tilanteesta. Kyselyn tulokset osoittavat, että tilanne on osin paranemaan päin, mutta kaikkialla positiivista kehitystä ei ole ollut havaittavissa. Tässä artikkelissa esitellään kyselyn tulokset.

Kysymysten laadintaan osallistuivat Dreamwear Club DwC ry, Isio ry Transfeminiinit ry, Translasten ja nuorten perheet ry, Trans ry ja Trasek ry ja Setan sukupuolen moninaisuuden toimikunta.

Kyselyn taustaa

Vuonna 2016 transjärjestöt laativat kyselyn, jossa kyseltiin kokemuksia sukupuolen moninaisuuden kohtaamisesta työelämässä kymmenen kyselyajankohtaa edeltävän vuoden aikana. Viime vuonna tehty kysely kartoittaa sitä, miten tilanne on muuttunut edellisen kyselyn jälkeisenä aikana, jolloin tasa-arvolain uudistus on ollut voimassa.

Kyselyyn saatiin 219 vastaajaa, joista 172 oli ainakin jossain määrin avoimesti omana itsenään töissä. Vastauksista tehtiin johtopäätöksiä vastaajien sosiaalisesta asemasta ja analysoitiin kohdattua syrjintää ja tukea. Transjärjestöt vastasivat kyselyn laadinnasta ja analysoinnista.

Kyselyssä haluttiin saada selvää sukupuolivähemmistöihin kuuluvien identiteettinsä vuoksi kohtaamaa syrjintää ja tukea työyhteisöissä vuosina 2015-2020, siis Tasa-arvolain uudistuksesta kuluneena aikana. Samalla kartoitettiin myös vastaajien sosiaalista tilannetta verrattuna valtaväestöön työllisyyden, koulutuksen ja koulutusta vastaavien työtehtävien suhteen. Näitä kaikkia verrattiin vuoden 2016 kyselyn tuloksiin.



Kyselyn teoreettiset lähtökohdat

Mistä sukupuolivähemmistöihin kohdistuva syrjintä nousee?

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat elävät ympäristössä, jota ei ole rakennettu heidän tarpeitaan ajatellen. Binääri sukupuolijärjestelmä määrittelee yhteiskuntamme toimintoja sukupuolioletusten ollessa usein sosiaalisen kanssakäymisen edellytys. Näistä oletuksista poikkeaminen nähdään epänormaalina, vähempiarvoisena tai ei-toivottavana, syntyy kahtiajako, mikä altistaa normin rikkojan syrjinnälle.

Sukupuolivähemmistöjen syrjinnän luonne työpaikalla

Sukupuolivähemmistöjen työssä tapahtuvan syrjinnän keskiössä ovat tärkeimpinä elementteinä

- cis-heteronormatiivinen ilmapiiri, jossa oletukset ovat oman identiteetin vastaiset, kuten sanalliset lipsaukset, työpaikan käytännön järjestelyissä
- perusteettomasti huonompaan asemaan asettaminen, rekrytoinnissa, urakehityksessä ja, palkkauksessa,
- kiusaaminen, nimittely, ja sukupuoleen liittyvä vitsailu ja mustamaalaaminen,
- väkivalta ja fyysinen ahdistelu.

Varsinaisen syrjinnän ja häirinnän lisäksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvat joutuvat kohtaamaan erilaisuudesta johtuvaa hämmennystä, mikä on omiaan voimistamaan toiseuden tunnetta ja vähemmistöön kuulumiseen liittyvää stressiä.

Työyhteisön ryhmähenkeä vahvistava ronski huumori voi olla yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin kohdistuvaa pilkantekoa, mikä loukkaa ja heikentää sen kohteeksi joutuneen työmotivaatiota. Vaatimus kielenkäytön kontrollista voidaan kokea ilonpilaamiseksi ja yhteishengen särkijäksi ja voi siksi aiheuttaa negatiivisia reaktioita ja oikeutetuksi koetun syyn kiusaamiselle tai syrjinnälle.



Sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen vaikuttaa olevan muita vaikeampaa miehille, jotka rakentavat miehuutensa heteronormatiivisen mallin varaan, jossa miehen kaikinainen feminiinisen ilmaisu on tabu. Tällainen suhtautuminen korostuu henkilöillä, joissa ilmenee voimakasta autoritaarisuutta, poliittista konservatiivisuutta, epävarmuuden alhaista sietokykyä ja epäoikeudenmukaisuuden oikeuttamista. Sitä korostavat myös uskonnollisesti motivoituneet negatiiviset asenteet ja vähäiset kontaktit syrjinnän kohteena olevan ihmisryhmän kanssa. Naisille liikkuminen feminiinisen ja maskuliinisen rajan yli on keskimäärin miehiä helpompaa. Naisilla transviihamieliset asenteet liittyvät usein uskonnolliseen taustaan.

Myös muitakin eroja tuottavia taustatekijöitä on löydetty. Osalle ihmisistä vaikeus ottaa vastaan uusia ja odottamattomia asioita liittyy aivotoinnin erityispiirteisiin. Alhainen koulutustaso on usein yhteydessä suvaitsemattomaan suhtautumiseen sukupuolen moninaisuutta kohtaan.

Syrjinnän vaikutukset

Sukupuolivähemmistöjen kokeman syrjinnän ja vähemmistöaseman vaikutukset yksilöön

Vähemmistöstressi tarkoittaa vähemmistöryhmään kuulumiseen liittyvää kroonista stressitilaa, joka syntyy muun muassa ympäröivän yhteiskunnan normioletuksista, erilaisuuden tunteista sekä kiusatuksi tulemisen ja väkivallan pelosta ja kokemuksista. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa

kielteisesti sekä fyysiseen että psyykkiseen terveyteen ja hyvinvointiin.

Sukupuolivähemmistöt kokevat vähemmistöstressiä kaikissa määritelmän ilmaisemissa muodoissa. Syrjintää, häirintää tai muuta toiseuttavaa kohtelua kokeneet voivat rajoittaa osallistumistaan erilaisiin tilaisuuksiin, koska ennakoivat joutuvansa kokemaan samaa uudestaan. Pelko syrjinnästä aiheuttaa välttelyä jo ennen kuin sellaista on koettukaan.

Syrjintäkokemukset ja niiden pelko aiheuttavat masennusta ja nostavat itsemurhariskiä. Riski syrjäytymiseen on suuri erityisesti silloin, kun tilanteeseen liittyy muita altistavia tekijöitä, kuten kuuluminen sukupuolen moninaisuutta ymmärtämättömään tai sosiaalisista ongelmista kärsivään viiteryhmään.

Syrjintä tai osallisuuden kokemuksen puute vähentävät työssä suoriutumiseen liittyvää sopeutumiskykyä ja estävät luovuuden hyväksikäyttöä. Tällöin tilanteesta kärsii myös koko työyhteisö: Tutkimukset osoittavat yhdenvertaisuutta ja osallistavuutta edistävien työyhteisöjen olevan myös muita innovatiivisempia ja tuottavampia.

Vähemmistöstressi vaikuttaa monien transihmisten uravalintaan. Ahdasmielisiä aloja kartetaan, vaikka ne vastaisivat omia vahvuuksia, ja työpaikka valitaan koulutustasoa alemmalta tasolta. Usein myös opiskelut keskeytyvät tai jätetään kokonaan väliin stressin vaikutuksesta.

Syrjintä voi olla myös moniperustaista. Yksi tällainen syrjintämuoto liittyy siihen, että sukupuolivähemmistöissä autismin kirjoja esiintyy muuta väestöä yleisemmin. Koska transihmisyys usein pyritään kiistämään siksi, että autismikirjoon kuuluva ei voi oikeasti tunnistaa sukupuolikokemustaan, monet salaavat tämän ominaisuuden itsensä. Kun se kuitenkin tulee usein esiin sosiaalisessa kanssakäymisessä, työtoverit mieltävät sen transihmisen ominaisuudeksi ja mahdollisesti myös sanoittavat sen niin. Tätä asia korostuu erityisesti, jos transihmisyys näkyy voimakkaasti visuaalisesti. Tällöin transihminen voi kokea, että häntä syrjitään primääristi transominaisuuksiensa takia, vaikka taustalla olisivatkin autistiset ominaisuudet. Samalla kiusattu henkilö jää vaille tukitoimia, jotka olisivat hänelle hyödyllisimmät.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten syrjintään liittyvä lainsäädännöllinen tausta

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolakia sovelletaan pääsääntöisesti kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla, pois lukien perheenjäsenten väliset tai muut yksityiselämän piiriin kuuluvat suhteet ja uskonnonharjoitukseen liittyvä toiminta. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia myös edistämään tasa-arvoa.



Vuoden 2015 alussa tehdyssä uudistuksessa tasa-arvolakiin kirjattiin sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltö. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin.

Aineiston keruu ja analyysi

Kysely toteutettiin loka-joulukuussa 2020 verkko-kyselynä. Kyselyyn saatiin 219 vastausta. Vastaukset analysoitiin kevään ja kesän 2021 aikana. Raportti kirjoitettiin elo-lokakuun 2021 aikana.

Kysymykset olivat sisällöltään valtaosin samankaltaiset kuin vuoden 2016 kyselyssä, mikä mahdollisti vertailun näiden kyselyjen välillä.

Kyselyn kysymykset liittyvät tyypillisiin tilanteisiin, joissa sukupuolivähemmistöön kuuluva joutuu syrjinnän tai häirinnän kohteeksi tai kokee itsensä joukkoon kuulumattomaksi. Mukana on myös kysymyksiä, joilla kartoitetaan työyhteisössä koettua tukea ja kannustusta.

Tulokset

Vastaajien moninainen sukupuoli

Kun vastaajien ilmoittama sukupuoli-identiteetti jaetaan karkeasti transmaskuliineihin, transfeminiineihin ja muihin, ryhmä ”muu” oli ylivoimaisesti yleisin transfeminiinien ollessa selkeästi näistä vähemmistönä. Tässä suhteessa jakauma poikkeaa merkittävästi vuoden 2016 kyselystä, jossa oli suhteessa enemmän binäärejä vastaajia ja heistä erityisesti transfeminiinejä. Valtaosa vastaajista koki kokemuksensa pysyväksi. 41 ilmoitti muutoksen olevan vaihtelevaa ja 11 kuvasi sukupuoli-identiteettinsä muutosta vain yksisuuntaiseksi prosessiksi.

Kymmenen vastaajaa ilmoitti olevansa intersukupuolinen. Heistä ei muodostu yhtenäistä ja muihin erottuvaa ryhmää syntymässä määrätyn tai koetun sukupuolen perusteella eivätkä heidän kokemuksensa työelämästä eroa erityisesti muiden sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksista.

Näkyvyys, avoimuus ja sukupuolittaminen työyhteisössä

Vastaajien omaksi kokema sukupuoli tai sukupuoli-identiteetti oli valtaosin melko yleisesti tiedossa (60,3 %). Vastaajista 14,2 % ilmoitti, että heillä syntymässä määritetty sukupuoli ei ole enää yleisesti tiedossa. Runsas neljännes ilmoitti, että heidän todellinen sukupuolensa tai identiteettinsä ei ole yleisesti tiedossa.



Muut taustatiedot ja niihin liittyvät tulokset

Vastaajista valtaosa oli nuoria tai nuoria aikuisia. Transfeminiineissä oli yli puolet yli 40-vuotiaita, kun transmaskuliineissa ja ”muissa” heitä oli selkeä vähemmistö.

Vastaajien asuinalueet ja asuinalueyypit

Vastaajista valtaosa asui Etelä-Suomessa, kun taas Pohjois- ja Itä-Suomessa asuvia vastaajia oli varsin vähän. Ennen kaikkea Itä-Suomen osuus on alueen koko väestömäärään nähden (n. 15 %) alhainen. Asuinpaikkana pääkaupunkiseutu on voimakkaasti yliedustettuna.

Nämä tiedot vastaavat yleistä käsitystä siitä, että sukupuolivähemmistöihin kuuluvat siirtyvät usein pieniltä paikkakunnilta suuriin kaupunkeihin ja pääkaupunkiseudulle, joissa he kokevat voivansa elää entistä kotipaikkakuntaansa vapaammin.

Koulutustausta

Koulutustaustassa vain peruskoulun (3,2 %) ja lukion (20,5 %) käyneiden määrä on merkittävä. Lukiotaustaisista ja peruskoulun käyneistä vain harva teki töitä opiskelun ohessa, ja vailla ammattiin johtavaa koulutusta olevissa on paljon myös yli 25-vuotiaita. Tilanne ei siis selity pelkällä nuoruudella ja opiskelulla.

Muut vähemmistötekijät

Vastaajilta kysyttiin myös muihin vähemmistöihin kuulumista. Merkittävien näistä oli pitkäaikaissairaudet, joita oli yli neljänneksellä vastaajista. Sukupuolivähemmistöissä pitkäaikaissairauksista tyyppillisiä ovat vähemmistöstressiin sekä sukupuoli- ja kehodysforiaan liittyvät mielenterveysongelmat.

Työsuhteiden luonne ja kesto

Vastaajien 16,7 %:n työttömyysaste oli noin kaksinkertainen koko väestöön nähden. Verrattuna vuoden 2016 kyselyyn nähden työttömyys näyttäisi olleen kuitenkin vähäisempää niin absoluutisesti kuin koko väestöön suhteutettunakin

Vuoden 2016 kyselyyn verrattuna työttömyys oli kasvanut opisto-, AMK- ja alemman korkeakoulututkinnon saaneilla ja pysynyt samana ylemmän korkeakoulututkinnon saaneilla ja pienentynyt varsin voimakkaasti muilla. Korkeinta se oli toisaalta 25-vuotiaalla (23,2 %) ja toisaalta lukiotaustaisilla (22,5 %) vastaajilla. Pelkästään lukiotaustaisista oli myös muita suurempi määrä (17,5 %) vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella, joten heitä oli näistä kahdesta syystä kaiken kaikkiaan muita enemmän työelämän ulkopuolella. Vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella oleva kuului-

vat, valtaosin ryhmään ”muut” ja heistä noin puolella oli pitkäaikaissairaus.

Vastaajat olivat töissä oli enimmäkseen työntekijätasolla (69,4 %). Tämä ei selity pelkällä nuoruudella ja koulutustasolla, sillä 40-64-vuotiaissakin työntekijöitä noin puolet ja ylempään korkeakoulu- ja jatkotutkinnon suorittaneista 43,2 % oli työntekijätehtävissä.

Vastaajien työsuhteista vain 26,5 % oli jatkuvan luonteisia. Vuonna 2020 vastaava luku oli koko väestön kohdalla yli 85 %. Työsuhteiden kesto näyttää riippuvan voimakkaasti iästä, mutta päätöksiksi katsottavia lyhyitä työsuhteita oli paljon myös vanhemmilla vastaajilla.

Kokemukset työelämässä

Arviot kokonaistilanteesta vuoden 2015 jälkeen

Vastaajilta kysyttiin, miten heidän tilanteensa oli muuttunut vuoden 2015 tasa-arvolain muutoksen jälkeen. 66 vastaajaa (38,2 %) koki tilanteensa parantuneen neljän vastaajan (2,3 %) kokiessa sen heikentyneen. 14,5 % vastasi tilanteen olleen muuttumaton ja 43,6 % ei osannut sanoa, oliko muutosta tapahtunut.

Työnhakutilanteet

Vastaajista 13,8 % ilmoitti kokeneensa syrjintää usein tai lähes poikkeuksetta, ja 27,7 % oli kokenut tällaista vain harvoin. Vuoden 2020 kyselyssä työnhakutilanteessa syrjimättömyyttä kokeneiden osuus oli 50,3 %, mikä oli korkeampi kuin vuonna 2016, jolloin se oli 40,7 %. Selkeää näyttöä syrjinnästä oli vuonna 2020 hieman vähemmän (8,7 %) kuin vuonna 2016 (12,3 %).

Työnhakuprosessissa syrjintä ilmeni eri lievimmillään aistittavissa olevana **vaivautuneena tunnelmana** (14,0 %). Osa syrjinnästä tapahtui niin, että siitä on vaikea saada selkeää näyttöä (2,3 %). 8,7 % vastaajista kertoi syrjinnän ilmenneen joko suoraan sanottuna tai kiertotietä. Syynä on esi-

tetty mm. sukupuoleen yleisesti asetettu oletusarvo. Ulkonäkö vaikutti olevan olennainen peruste syrjimiseen, oli paikka merkitystä asiakastyössä tai ei.

”Mitä asiakkaatkin sanoo jos sä menisit, tollanen menis sinne.”

Niistä, jotka kokivat tullessaan syrjityksi, vaikka siitä ei ollut selkeää näyttöä (15,6 %), osa ei päässyt edes työhaastatteluun. Osa koki tien nousseen pystyyn työhaastattelussa transidentiteetin tultua esille. 2,5 % vastaajista kuvasi syrjinnän ilmenneen **kriteerien muuttamisena, paikan jo täytetyksi tulon ilmoittamisena** tai vastaavana.



Vastaajista 20,2 % koki, että oli saanut tukea työnhakutilanteessa transtaustansa takia. Sitä oli hieman vähemmän kuin vuonna 2016 (29,6 %). Haku saattoi jopa liittyä nimenomaisesti vastaajan transtaustaan.

Vastaajista 25,4 % koki **työnsaannin vaikeutuneen** taustan tultua julki ja seitsemän (4,0 %) koki sen helpottuneen. Nämä prosentit olivat likimain samat kuin vuonna 2016.

Etelä- ja Itä-Suomessa syrjintäkokemuksia oli vähemmän kuin Länsi- ja Pohjois-Suomessa. Työnhakutilanteessa koettu syrjintä oli yleisempää transfeminiineillä kuin muilla ryhmillä. Syrjintää työnhakutilanteessa olivat kokeneet erityisesti pätkätöissä olevat, joista 38,5% ilmoitti sitä kokeneensa, kun muista vain 17,8% ilmoitti kokeneensa sitä.

Kohtaamiset työtoverien kanssa

Niistä, jotka olettivat taustansa olevan tunnettu työpaikalla, 43,9 % ilmoitti kokeneensa ainakin jonkinasteista syrjintää työtoveriensa taholta. Heistä 17,3 % ilmoitti siitä olevan selvää näyttöä ja 26,6 % vastasi, että heistä tuntui siltä. 44,5 % vastaajista ilmoitti, että mitään syrjintää ei ollut tapahtunut. Nämä lukemat olivat samalla tasolla kuin vuoden 2016 kyselyssä.

69,1 % vastaajista ei raportoinut kokeneensa mitään syrjintää työtoverien taholta. 41,0 % ilmoitti havainneensa asian outouden aiheuttamaa **hämmennystä ja välttelyä**.

Useat ihmiset ovat lakanneet juttelemasta, välttävät katsekontaktia, pysyvät etäämmällä.

Identiteettiin tai taustaan kohdistuvaa **naljailua** tai vastaavaa oli kokenut 26,0 % vastaajista. Kommentointiin liittyi vastaajan identiteetin vähättely tai kieltäminen, yleinen transvihamielinen kielenkäyttö vastaajan kuullen tai muu julkinen esillepano. Osa vastauksissa ilmenevästä kommentoinnista taas täyttää myös seksuaalisen häirinnän kriteerit.

25,5 % vastaajista koki työtoverien yrittäneen **eristää** heidät keskuudestaan. Osa eristämisestä on tapahtunut ilmeisen huomaamatta työyhteisössä vallitsevaa normatiivista ajattelua toisinteen. Eristäminen saattoi olla myös tietoista, järjestelmällistä ja totaalisempaa. Osa siitä liittyy sukupuolitettuihin sosiaalisiin tiloihin. 16,8 % koki työtoverien yrittäneen **viellä** heitä **mielekkäitä työtehtäviä tai siirtää heitä muihin tehtäviin** ja 9,2 % oli kokenut, että työtoverit olivat yrittäneet **irtisanoa** heitä.

Niistä, jotka kertoivat olleensa transprosessien takia **sairaslomalla**, 15,3 % kertoi kokeneensa **työtoverien syrjintää tämän takia**. Osa vastaajista ei ole edes uskaltanut kertoa sairasloman syytä tai olivat asiasta epävarmoja. Sairaslomiin liittyvät vastaukset olivat kuitenkin valtaosin positiivisia.

63,6 % vastaajista kertoi, että työtoverit olivat ottaneet vastaan tiedon vastaajan transtaustasta tai -identiteetistä **kannustaen** vastaan.

Monessa vastauksessa suorastaan pursuaa ilo työtoverien positiivisesta ja kannustavasta kohtaamisesta. Tuki ja hyväksyminen olivat tulleet joillekin vähitellen ja vaivihkaa. Jotkut olivat tyytyväisiä siihen, että asia otettiin vastaan normaalin sen kummempaa numeroa siitä tekemättä. Eräät olivat jopa päässeet esikuvaksi ja malliksi muille työtovereille yhdenvertaisuuden edistäjinä. Joidenkin vastaajien oma avoimuus oli ollut osasyynä positiiviseen vastaanottoon.

Työtoverit olivat olleet **tukena identiteettiin liittyvien ristiriitojen kohdalla** 30,1 %:n mielestä. Joillakin on ollut tässä varaukseton tuki. Tukea saatiin tyyppillisesti vain osalta työtovereista.

44,5 % vastaajista piti **omaa identiteettiään vahvuutena työyhteisössä**, kun 16,8 % oli ainakin jossain määrin eri mieltä. Monille vastaajille identiteetin tuoma vahvuus vahvisti kykyä toimia ammatillisesti osana työyhteisöä. Identiteetti - myös ei-binääri - katsottiin myös tasapainottavaksi tekijäksi työyhteisössä.

23,7 % vastaajista piti kokemaansa syrjintätilannetta ohimenevänä, 6,4 % kertoi tilanteen parantuneen tietoisten toimenpiteiden kautta ja 10,4 % arvioi tilanteen olevan pysyvästi syrjivä. Luvut ovat aavistuksen verran optimistisemmat kuin vuoden 2016 kyselyssä.

Aika ja tottumus ovat olleet vastaajien apuna. Pessimistisimmissä kommentoissa ilmenee transihmisyyden kieltämistä ja syyllistämistä oman aseman tärkeänä pitämisestä. Ahdistava kokemus saattoi syntyä myös asiasta vaikenemisesta. Koettu syrjintä esiintyi myös moniperustaisena, kun terveys ei ole kestänyt syrjivässä työpaikassa oloa.

Verrattaessa vuoteen 2016 epäasiallinen käytös ja vaivautunut ilmapiiri olivat yleisempiä vuonna 2020. Vastaavasti kannustava asenne oli lisääntynyt (taulukko 1). Mittarit eivät olleet kuitenkaan täysin vertailukelpoisia.

Kokonaisnäkemys syrjinnän suhteen oli muuttunut positiivisemmaksi, mutta muutoksen tilastollinen merkitsevyys on alhainen (taulukko 2). Näkemykset kollegojen suhteen olivat erityisen pessimistisiä pätkätöissä olevilla.

Työtovereiden taholta koetun syrjinnän ja tuen ilmaisen luonne			
	2016	2020	p
Syrjintä	38,3 %	44,2 %	0,395
Naljailu	16,0 %	26,2 %	0,003
Vaivautunut ilmapiiri	22,2 %	41,3 %	0,078
Pyrkimys eristämiseen	17,3 %	25,6 %	0,149
Yritys viedä mielekkäät työt tms.	7,4 %	16,9 %	0,044
Pyrkimys irtisanomiseen	8,6 %	9,3 %	0,875
Syrjintä sairaslomien suhteen	6,2 %	5,2 %	0,752
Kokemus omasta vahvuudesta työyhteisössä	42,0 %	44,8 %	0,704
Kannustettu identiteetin suhteen	30,9 %	64,0 %	<0,001
Tuettu ristiriidoissa	21,0 %	30,2 %	0,13

Taulukko 1. Kooste työtovereiden taholta koetusta syrjinnästä ja tuesta vuosien 2016 ja 2020 kyselyissä.

Näkemyksyrjintätilanteen kehityksestä työtoverieni suhteen		2016	2020	p
		Pessimistit	16,0 %	10,5 %
Optimistit	84,0 %	90,1 %	0,2	

Taulukko 2. Vastaajien kokonaisnäkemys syrjintätilanteen kehityksestä työtoverien suhteen vuosina 2016 ja 2020.

Kohtaamiset työnantajan ja esihenkilön kanssa

43,6 % vastaajista ilmoitti, että mitään syrjintää ei tapahtunut työnantajan tai esihenkilön taholta. Syrjinnän sijasta pelkkää vaivautunutta ilmapiiriä on kokenut 14,0 % vastaajista. 40,0 % ei vastannut tähän kysymyksen.

Esihenkilön tai työnantajan **vaivautunutta suhtautumista** oli kokenut 32,4 % vastaajista. Vaivautuneisuus ilmeni tavoilla, jotka tuntuivat heikentävän työssä viihtymistä.

Johtaja oli niin hämmentynyt, että kenet hän tulikaan palkanneeksi, että jo sen johdosta aloin harkita lopputiliä.

Vaivautunutta suhtautumista olivat kokeneet ennen kaikkea ei-binäärit vastaajat. Vastaavaa ilmiötä ei havaittu työtoverien vaivautuneisuudessa.

19,7 % vastaajista ilmoitti joutuneensa työnantajan tai esihenkilön **haukkumisen tai muun epäasiallisen käytöksen kohteeksi**. Epäasiallinen käytös on ollut mm. loukkaava vitsailua, väärin sukupuolittamista/vähättelyä, ulkonäön arvostelua, syrjivää haukkumista ja asiattomia/kohtuuttomia vaatimuksia.

Esimies kielsi "transuilemasta" työpaikalla.

9,8 % kertoi työnantajan tai esihenkilön pyrkineen **eristämään hänet työtovereista**. 13,9 % kertoi pyrkimyksistä viedä mahdollisuuksia mielekkäisiin työtehtäviin tai siirtämään toisiin tehtäviin. Sanallisissa vastauksissa ilmeni esihenkilön itsensä häiriintymisestä hänelle oudon ihmisen läsnäolosta. Osa mielekkäiden työtehtävien epäämiseen liittyy perusteeseen, jonka mukaan tran-

sihminen ei ole kelvollinen asiakastyössä. Vastaukset kertoivat tällaisten syrjivien ratkaisujen vaikuttaneen myös urakehitykseen.



Vastaajista 5,8 % kertoi työnantajan yrittäneen **irtisanoa** hänet, joko ilman perusteiden kertomista tai epämääräisin perustein. Osa koki työpaikan ilmapiirin jopa niin ahdistavaksi, että irtisanominen oli ollut helpotus.

Vastaajista 46,2 % arvioi oman **identiteetin vahvuudeksi työtehtävissään**, kun 13,9 % oli eri mieltä. Käsitukset ovat likimain samat kuin vuonna 2016. Osa ilmaisi sen, että voi olla oma itse, josinällään voimauttavana. Osa taas kuvaa identiteettiään erityisenä voimavarana.

Työnantajan tai esihenkilön kannustusta identiteetin suhteen oli kokenut 48,0 % vastaajista. Vuonna 2016 lukema oli vain 29,6 %. Ikäluokka 40-64 v oli kokenut kannustusta muita enemmän. Osa vastaajista kuvasi yleistä erilaisuuden kunnioittamista ja luontevaa suhtautumista kannustavaksi. Joillakin kannustus liittyy nimenomaan siihen, että olivat saaneet levittää yhdenvertaisuusideaa ja nostaa esiin identiteettiin liittyviä haasteita. Jotkut kokivat kannustukseksi sen, että asiasta ei nostettu sen kummempaa numeroa.

Vastaajista 24,3 % kertoi työnantajan tai esihenkilön **tukeneen identiteettiin liittyvissä ristiriitatilanteissa**. Vuonna 2016 tällaista oli kokenut vain 12,3 %. Osalla tuesta oli sovittu ennalta mahdollisia ongelmatilanteita ajatellen.

Vastaajista 43,4 % kertoi työnantajan **järjestäneen työolot** kuten sosiaaliset tilat, henkilökortin, sähköisen asioinnin ja muut vastaavat järjestelyt identiteetin kannalta tyydyttävällä tavalla. Vuonna 2016 vastaava lukema oli 28,4 %, eli vastausten perusteella tilanne vaikuttaa parantuneen.

Osalle vastaajista **pukeutumis- ja WC-tilat** järjestivät vaihtelevilla tavoilla. Ongelmaksi koettiin myös se, että asiaa on pitänyt erikseen käydä pyytämässä. Erityisen hankalaa se on ollut tilanteessa, jossa oma ei-binääri sukupuoli pitää samalla tuoda esille.

Henkilökortti ja henkilötiedot olivat erittäin yleinen ongelma-kohta, vaikka sujuvista käytännöistäkin raportoitiin. Osa näistä ongelmista liittyi kankeasti asiaan taipuviin tietojärjestelmiin. Ei-binäärien vastaajien tarpeisiin tarvittaisiin tietojärjestelmiä järeämpiä apuvälineitä. Kankeutta ilmeni selvästi myös henkilöstön asenteissa.

Henkilötunnuksen mukaisen työtodistuksen saamisessa oli ongelmia seitsemällä 4 %:lla vastaajista. Vuonna 2016 osuus oli 11 %. Osa koki työtodistuksen hakemisen uudelle identiteetille ongelmalliseksi joko uskalluksen vuoksi tai siksi, että haun kohteena olevaa organisaatiota ei enää ole. Myös muita lain edellytysten vastaisia tilanteita kuvattiin.

Kukaan vastaaja ei kertonut, että oman identiteetin paljastuminen olisi vaikuttanut **palkkaan alentavasti**. Vuonna 2016 palkan kertoi alentuneen tästä syystä 2,5 % vastaajista. Yksi vastaaja kertoi kuitenkin, että palkka aleni työtehtävien muuttuessa matalapalkkaisempiin.

Esihenkilöön tai työnantajaan liittyvissä vastauksissa joitakin negatiivisia asioita, kuten epäasiallista käytöstä ja vaivautunutta ilmapiiriä raportoitiin enemmän kuin vuoden 2016 kyselyssä. Toisaalta kannustavat ja työoloja tukevat elementit näyttivät parantuneen kautta linjan (taulukko 3). Mittarit eivät olleet tässä täysin vertailukelpoisia

Kokonaisnäkemys oli muuttunut positiivisemmaksi vuodesta 2016. (taulukko 4).

Syrjinnän ja tuen kokemukset eroavat jossain määrin verrattaessa työnantajia ja esihenkilöitä työtovereihin. Kokemuksia työtovereiden epäasiallisesta käytöksestä raportoitiin enemmän, mutta toisaalta myös tuen ilmaisuja raportoitiin enemmän työtovereiden taholta. Niitä, jotka eivät kertoneet minkäänlaisesta syrjinnästä työtoverien, esihenkilön tai työnantajan toimesta, oli vain 50,3 %.

Esihenkilön tai työnantajan taholta koetun syrjinnän tai tuen ilmaisen luonne	2016	2020	p
	Syrjinyt	34,6 %	16,9 %
Epäasiallinen käytös	12,3 %	19,8 %	0,152
Vaivautunut ilmapiiri	12,3 %	32,6 %	0,001
Pyrkimys eristämiseen	6,2 %	9,9 %	0,335
Yritys viedä mielekkäät työt tms.	9,9 %	14,0 %	0,371
Pyrkimys irtisanomiseen	9,9 %	5,8 %	0,236
Kokemus omasta vahvuudesta työtehtävissä	49,4 %	46,5 %	0,64
Kannustettu identiteetin suhteen	29,6 %	48,3 %	0,006
Tuettu ristiriidoissa	12,3 %	24,4 %	0,028
Työolot asianmukaiset	28,4 %	43,6 %	0,022
Vaikeus saada työtodistus omalla nimellä	11,1 %	4,1 %	0,031
Palkka aleni sukupuolen tultua ilmi	2,50 %	0,0 %	-

Taulukko 3. Kooste työnantajien ja esihenkilöiden suhtautumisesta vuosien 2016 ja 2020 kyselyissä.

Näkemyksyrjintätilanteen kehityksestä työnantajan ja esihenkilöiden suhteen:	2016		2020		p
	Pessimistit	16,0 %	11,6 %		
Optimistit	84,0 %	89,0 %		0,321	

Taulukko 4. Näkemys syrjintätilanteen kehityksestä työnantajan ja esihenkilöiden suhteen vuosien 2016 ja 2020 kyselyissä.

Asiakaskontaktit

Asiakastehtävissä olleista 52,7 % ilmoitti identiteettinsä olevan vahvuus näissä tehtävissä, kun taas 21,7 % oli ainakin jossain määrin eri mieltä. Osa vastaajista kuvaa vahvuuttaan asiakastyössä näkemyksen laajuutena sukupuolen moninaisuuden edustajana. Eräät pitivät vahvuutenaan historiaansa sosiaalisena miehenä ja naisena. Sukupuolen moninaisuus nähtiin myös työpaikkana olevan yhtiön imagoasiana.

Asiakaskontakteissa olevista vastaajista 47,3 % koki identiteettinsä tai taustansa olevan ongelma asiakastilanteissa. Erityisesti osa ei-binääreistä vastaajista kertoi vaikeuksista ilmaista oma sukupuoli asiakasti-

lanteissa. Myös tarkoituksellista, tungettelevaa tai vihamielistä suhtautumista transidentiteettiä kohtaan kerrottiin tapahtuneen - yksi vastaaja kertoi jopa asiakkaan pahoinpidelleen hänet.

Sidosryhmätilanteet

Niistä, joilla oli työssään sidosryhmä- ja yhteistyökontakteja, 22,0 % koki identiteettinsä vahvuudeksi sidosryhmätilanteissa, ja ongelmaksi sen koki 21,1 %. Ongelmatilanteet ovat olleet toisaalta lieviä, kuten tahattomia väärinsukupuolittamisia, mutta myös vakavampaa ja jatkuvaa syrjintää raportoitiin, kuten oheinen ei-binäärin vastaajan kokemus.

Ulkonäköäni ja pukeutumistani on arvosteltu; on käsketty meikata tai pukeutua "ammattimaisemmin" eli jakkupukuun tai muuta vastaavaa, mitä ei ole vaadittu muilta.

Identiteetti vaikutti olevan suurempi ongelma mies-enemmistöisissä verkostoissa kuin muissa, eikä niissä koettu identiteettiä yhtä paljon vahvuudeksi kuin muualla.

Kokemukset muiden työelämätoimijoiden kohtaamisesta

Vastaajista 14 oli ollut yhteydessä **luottamusmieheen** kohtaamastaan syrjinnästä. Viisi vastaajaa koki tilanteen parantuneen luottamusmieskäsittelyn yhteydessä. Monet kertoivat ongelmaksi sen, että luottamushenkilöä ei edes ole.

Osalla vastaajista oli kokemuksia luottamushenkilön haluttomuudesta ryhtyä toimiin tai työnantajan kannan puoltamisesta. Tilanteen hoitaminen saattoi olla myös niin monimutkainen ja näyttö hankalasti osoitettavissa, että kysymykseen ei voinut antaa selkeää vastausta.

Työsuojeluviranomaiseen oli ollut yhteydessä seitsemän vastaajaa. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei tiennyt työpaikkaan liittyvän mitään työsuojeluviranomaista; työsuojeluviranomaisen toiminta-aluehan on kaikki valvonta-alueen työpaikat. Vain yksi vastaaja koki tilanteensa parantuneen työsuojeluviranomaisen toimien perusteella, kun taas kuusi koki, ettei ollut saanut apua. Vähäiset sanalliset kokemusten raportit eivät ole olleet aina kovin rohkaisevia. Esimerkiksi yhdessä tapauksessa työsuojeluviranomainen oli kieltäytynyt ottamasta kokonaan asiaan kantaa.

Työterveyshuollossa identiteetti oli ollut esillä 59 vastaajalla. Kohtelu siellä oli koettu asianmukaiseksi 43 tapauksessa 11 vastaajan ollessa eri mieltä asiasta. Varsin yleistä oli, että työterveyshuolto puuttui täysin joko yrityksen koon tai työntekijän aseman vuoksi.

Työterveyshuollossa väärinsukupuolittamisen yksi muoto oli haluttomuus kirjata sukupuoli oikein. Myös selkeää transihmisten oikeuksia kieltävää asennetta raportoitiin.

Työterveyshoitaja päivitteli painokkaasti, miten "kaikki nykyään muuttuu", ja toisti vielä saman.

Muutama vastaaja oli kokenut suoranaisia lääketieteellisiä harharetkiä sukupuolensa takia, kun esimerkiksi täysin käynnin syystä riippumattomasti kyseltiin HIV-testiä. Esiin nousi myös tietosuoja-rikkomuksia ja muuta asiaankuulumatonta uteliaisuutta.

Positiivisia kokemuksia raportoitiin myös, joissa asenne, palvelualttius ja hoitoketjut olivat kohdillaan.

Neljän vastaajan syrjintätilanteista on oltu yhteydessä **Tasa-arvovaltuutetun toimistoon**. Näistä yksi koki yhteydenoton parantaneen tilannetta kolmen ollessa eri mieltä. Yksi vastaaja ilmoitti, että ei ollut edes oivaltanut mahdollisuutta ottaa asiassaan yhteyttä sinne. Selkeitä kokemuksia yhteydenoton hyödyllisyydestä ei raportoitu. Yksi vastaaja kertoi, että ei ollut saanut ilmoituksestaan mitään vastausta.

Yksikään vastaaja ei kertonut tapaustaan käsitellyn **oikeudessa**. Osalla oli syynä tähän henkisten voimavarojen riittämättömyys. Osa koki oikeusprosessin vaivalloiseksi ajan ja resurssien suhteen. Ei myöskään uskottu siihen, että oikeuskäsittely auttaisi. Joissakin vastauksissa nousi esiin näytön osoittamisen haasteellisuus. Työnantaja oli painostanut yhtä vastaajaa olemaan viemättä asiaa oikeuteen.

Identiteettinsä ja transhistoriansa salanneet



Vastaajista 37 oli salannut identiteettinsä. Heistä oli yli puolet ei-binäärejä. Transmaskuliineja oli huomattavasti enemmän kuin transfeminiineiksi itseään kuvaavia, mikä näkyi myös suhteessa muihin samaa identiteettiä edustaviin: Kaikista transmaskuliineista 35,0 % oli salannut identiteettinsä, kun transfeminiineillä ja muilla salanneitten osuus oli n. 14 %.

Näistä vastaajista vähän yli puolet ei ole salannut identiteettiään työelämän ulkopuolella. Loput salavat sen eriasteisesti, ja heistä viisi on tehnyt sen kaikissa tilanteissa kodin ulkopuolella.

Identiteettinsä salanneita asui suhteellisesti muita enemmän Itä- ja Pohjois-Suomessa ja maaseututajamissa ja haja-asutusalueilla ja muita vähemmän Etelä-Suomessa ja pääkaupunkiseudulla. Tämä tukee ajatusta, että identiteetin paljastaminen syrjäseuduilla Itä- ja Pohjois-Suomessa olisi muita asuinalueita hankalampaa.

Valtaosa (78,4 %) näistä vastaajista oletti identiteettinsä aiheuttavan ristiriitoja työyhteisössä kahden ollessa vastakkaista mieltä. Yksi vastaaja kertoi salanneensa identiteetin uudestaan siihen liittyneiden syrjintäkokemusten lopettamiseksi.

Monet olivat kuulleet syrjivää tai transfobista keskustelua työoverien kesken. Osa ei luottanut muuten, että suhtautuminen voisi olla asiallista. Yhdelle ei-binäärille vastaajalle oma identiteetti oli vielä sen verran käsittelemättä, että olisi voinut olla julkisesti oma itsensä.

Esihenkilön tai työnantajan suunnalta tulevia ongelmia pelättiin työtovereihin verrattuna vähemmän: Tämän pelon ilmaisi 37,8 % vastaajista 35,1 %:n ollessa eri mieltä.

Moni vastaaja teki päätelmiä kuulemansa ja esihenkilön havaittujen asenteiden perusteella. Pari vastaajaa oli osittain kertonut taustastaan ja saanut esihenkilöltä kannustusta tai tukea.

Ongelmia asiakaskontakteissa pelkäsi 41,9 % vastaajista 27,0 %:n ollessa eri mieltä. Moni identiteettinsä salanneista pelkäsi asiakassuhteissa kieli-, kulttuuri- ja ikäpolvi-ongelmia. Osa taas oli luottavampia asiakaskontaktien suhteen.

En usko asiakkaiden välittävän, kuka heitä auttaa, kunhan auttaa.

Identiteettinsä salanneista vastaajista 35,1 % piti identiteettiään vahvuutena 43,2 %:n ollessa eri mieltä. Vastaukset tässä muistuttavat avoimesti omassa identiteetissään töissä olevien vastaavia. Identiteetin esiin tuominen pelotti kuitenkin työyhteisön suhtautumisen takia. Identiteettinsä salanneilla oli tämän lisäksi muita yleisiä syitä salaamiseen. Osa koki oman identiteetin omana asianaan, joka ei muille kuulu. Yksi esille noussut syy salata identiteetti oli halu olla kokonaisemmin oma itsensä ennen identiteetin julkistamista. Osa koki asian alinomaisen selittämisen

niin raskaaksi, että pitää identiteettinsä mieluummin piilossa.

Identiteettinsä salanneista vastaajista 81,1 % kertoi olevansa ahdistunut siitä, että eivät voi olla omana itsenään työelämässä. 40,5 % oli pohtinut vakavasti identiteetin. Valtaosa identiteettinsä salanneista vastaajista (91,9 %) oli sitä mieltä, että olisi avoimesti oma itsensä, jos ulkoiset syyt eivät sitä estäisi.

Sellaisia vastaajia, jotka elivät täysin kokemansa sukupuolen elämää niin, että kukaan ei töissä edes tiedä taustaa, oli kolme. He olivat kaikki transmuskulijeneja. Kyselyn kysymykset eivät oikein istu heidän tapauksiinsa, ja heiltä saatiin vain vähän vastauksia. Kysely ei kyennyt avaamaan, minkälaisia muita, kuten menneisyyden salaamiseen liittyviä ongelmia he mahdollisesti kohtaavat.

Ainoa kohta, johon he kaikki vastasivat, oli kysymys, jossa pyydettiin pohtimaan, miksi he eivät ole kertoneet työpaikalla taustastaan. Sanalliset vastaukset olivat vastaajien tilanteeseen liittyen melko yhtenäisiä ja loogisia.

En koe sen kuuluvan ihmisille, joiden kanssa en ole tekemisissä vapaa-ajalla.

Työttömät ja vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella olevat

Vastaajissa oli 24 työtöntä ja 16 vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella. Molemmissa ryhmissä puolet ilmoitti, että heillä on myös pitkäaikaissairaus. Ryhmän sanalliset kommentit sisälsivät koko vastaaajajoukon rankimpia syrjintäkokemuksia ja ilmaisuja epätoivosta tilanteen paranemisen suhteen.

Intersukupuoliset

Vastaajista kymmenen ilmoitti olevansa intersukupuolisia. Heistä valtaosa ilmoitti identiteetikseen myös jonkun transidentiteetin. Heidän vastauksensa eivät kovasti eronneet muiden transihmisten vastauksista. Tähän asiaan vaikutti osaltaan se, että kysymykset oli pääosin muotoiltu transihmisille suunnatuiksi, ja erityisiä intersukupuolisille suunnattuja kysymyksiä ei ollut. Vain yksi vastaus käsitteli intersukupuoliselle spesifiä ongelmaa, erilaisen kehon tuottamaa ahdistusta työ- ja pukeutumistilanteissa, joissa se tulee esille.

Johtopäätökset

Kyselyn tulokset osoittavat, että Suomessa sukupuolivähemmistöön kuuluvat ihmiset kokevat edelleen karkeaakin syrjintää työelämässä viisi vuotta tasa-arvolain päivytyksen jälkeen. Toisaalta jo vuonna 2016 havaittu positiivinen ja kannustava asenne näyttää voimistuneen. Lain vaikutuksia on vaikea erottaa muusta yhteiskunnan yleisestä sukupuolivähemmistöihin kohdistuvasta tietoisuuden kasvusta ja hyväksyvämmistä asenteista.

Vastausten perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä, joista osa oli havaittavissa jo vuonna 2016:

- Työttömyysaste on muuta väestöä korkeampi ja pätkätöitä tehdään paljon.
- Korkeakoulutustaustallakin ollaan usein työtökijätason töissä.
- Alhainen koulutustaso ja ammattiin johtavan koulutuksen puute on yleistä.
- Ei-binäärit salasivat identiteettinsä työpaikalla muita useammin ja transmaskuliinit transfeminiinejä useammin.
- Identiteettinsä työpaikalla salanneita oli suhteellisesti eniten syrjäseudulla ja suhteellisesti vähiten pääkaupunkiseudulla.
- Vakavinta moniperustaista syrjäytymistä oli ryhmässä, joka koostui vailla ammattiin johtavaa koulutusta olevista pitkäaikaissairaista, jotka olivat joko työttömänä tai vapaaehtoisesti työelämän ulkopuolella.
- Työnhakutilanteeseen liittyvät ja työtoverien aiheuttamat syrjintäkokemukset olivat yleisiä pätkätöissä.
- Työtoverien taholta koettiin tai pelättiin enemmän syrjintää kuin työnantajan tai esihenkilön taholta.
- Mahdollisuus olla avoimesti omana itsenä työssä koettiin vahvasti työmotivaatiota ja hyvinvointia parantavaksi.
- Miesvaltaisten alojen asiakas- ja sidosryhmätilanteissa oma identiteetti koettiin muita aloja ongelmallisemmaksi.
- Vaikka ei-binääreihin kohdistuva syrjintä ei eronnut määrällisesti muista ryhmistä, sen ilmenemismuodot liittyivät aika usein siihen, että työelämässä kohdatuilla ihmisillä oli vaikeuksia ymmärtää tai hyväksyä sitä, mistä ei-binääriydessä on kyse.
- Syrjintäkokemukset vaihtelivat sukupuoli-identiteetin ja myös työelämässä olevan aseman mukaan, mutta kovin selkeää suurta linjaa niistä ei syntynyt. Esimerkiksi vuonna

2016 ilmennyttä asuinaluekohtaista eroa ei nyt selkeästi ollut havaittavissa.

Havainto kaikkein vakavinta syrjintää kokeneista pitkäaikaissairaista ja työelämän ulkopuolella olevista on yhdenmukainen muun tutkimustiedon antaman kuvan kanssa syrjinnän moniperustaisuuden vaikutuksista syrjinnän luonteeseen: Huono-osaisuus ja syrjintä kasautuvat usein niin, että henkilöllä, jolla on vähäiset voimavarat kestää syrjintää työssä, on suuri riski ajautua työelämän ulkopuolelle.

Tässä kyselyssä merkittävä osa vastaajista ilmoitti, että he eivät kokeneet mitään syrjintää ja osa kertoi, että heidän identiteettiään on tuettu voimakkaasti. Vaikuttaa siltä, että sekä syrjintä että kannustavuus ovat lisääntyneet.



Kyselyn tulosten vertailu kansainvälisesti

Maailman kaikkiin maihin nähden Suomessa lainsäädännöllinen ja myös todellinen tilanne on keskimääräistä parempi - monissa maissa sukupuolen moninaisuudella ei ole mitään lain suojaa. Harvoissa maissa sukupuoli-identiteetti ja/tai -ominaisuudet on suojattu kansallisella lainsäädännöllä ja monissa maissa ei tunnusteta transihmisten sukupuolta juridisesti. Ei-binäärien oikeudet on erityisen heikosti suojattu.

Maailmalla on havaittavissa kehityksen polarisaatiota niin, että joissakin maissa sukupuolivähemmistöjen tilanne paranee ja toisissa taas heikkenee. Polarisaatiota tapahtuu myös maiden sisällä. Tässä kyselyssä havaittu tiettyjen syrjintätapojen ja samanainen kannustavuuden lisääntyminen voi olla oire tästä ilmiöstä.

Miten tilannetta voidaan parantaa?

Kyselyn tulokset osoittavat, että suomalaisessa työelämässä on vielä paljon tekemistä sukupuolen moninaisuuden yhdenvertaisessa kohtaamisessa. Paljon saataisiin aikaan vain sillä, että työnantajat ottaisivat tosissaan lakisääteiset velvoitteensa edistää sukupuolten tasa-arvoa myös sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta käytännön toimenpitein. Tämä sisältää mm. valmiiksi mietityt menettelytavat, syrjimättömän viestinnän ja henkilöstön koulutuksen. Organisaatio voi ottaa sukupuolen moninaisuuden huomioonottamisen osaksi sen eettisen yritystoiminnan brändiä. Tällaisen satsauksen tulokset voivat näkyä työhyvinvoinnin, resilienssin, yrityskuvan ja tuottavuuden parantumisena. Tässä kaikessa työorganisaatioilla on niin halutessaan myös kansalaisjärjestöjen osaaminen käytössään.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien yhdenvertaisuusongelmat eivät ole ratkaistavissa vain työpaikoilla tehtävällä työllä. Siihen tarvitaan lisäksi toisaalta muutoksia, joilla poistetaan nykyisiä ihmisoikeudellisesti kestäättömiä lainsäädännöllisiä ja hallinnollisia rajoitteita transihmisten elämästä. Toisaalta on tehtävä väsymätöntä työtä syrjivien asenteiden kitkemisessä työelämän lisäksi myös sen ulkopuolella.

Kuvat: Marja-Sisko Aalto, Julia Ekman, Amanda Majasaari, Eva Muuga, Tina Nikander, Anukatariina Saloheimo, Tanja von Knorring

Raportti kyselyn tuloksista on kokonaisuudessaan osoitteessa:

https://07e281e0-6f83-4c90-8251-7d7054ba5bc3.filesusr.com/ugd/ee66a1_9cba7ebb571045d6b1e768c2e16a7a89.pdf

Tässä ollaan nyt, miten tästä eteenpäin?

Teksti ja kuva: Anukatariina



Paneelin osallistajat vasemmalta: Victor Brück, Susanna Viljanmaa, vetäjä Anukatariina Saloheimo, Lotta Savinko ja Jukka Maarianvaara.

Tässä lehdessä referoidun kyselytutkimuksen julkistustilaisuus pidettiin 15.11.2021 Itäkeskuksen kirjastossa. Tuossa tilaisuudessa järjestettiin myös paneelikeskustelu, jossa tarkasteltiin tulosten lisäksi tulevaisuuden näkymiä syrjimättömyyden ja osallistavan toiminnan näkökulmasta.

Transihmisiä edusti Transfeminiinit ry:n sihteeri ja Trasek ry:n hallituksen jäsen **Susanna Viljanmaa**. Susanna tuli kaapista ulos pian lakiuudistuksen voimaantulon jälkeen. Hänen kohdallaan sillä ei ollut vaikutusta ainakaan alkuun, vaan hän joutui erittäin ankaran syrjinnän ja työpaikkakiusaamisen kohteeksi. Esimerkiksi nimeä ei suostuttu vaihtamaan, vaikka se oli muuttunut

jo juridisesti kuukautta aiemmin. Uhkailu oikeuteen viemisellä auttoi tuohon asiaan, mutta muu epäasiallinen kohtelu jatkui senkin jälkeen. Tilanne oli erityisen haasteellinen, koska syrjintää tai haluttomuutta puuttua siihen ilmeni niin lähiesihenkilön kuin hänen esihenkilönsä kohdalla, jolloin syntyi tunne siitä, että tilanteeseen oli mahdotonta vaikuttaa. Paneelissa Susanna tähdensi, että vaikka yrityksellä on periaatteessa hyvät syrjimättömyyden periaatteet ja käytännöt, joku riittävän korkeassa asemassa oleva henkilö voi - joskus muilta piilossa toimien - halvaannuttaa näiden toteutumisen.

Erittäin lahjakkaita transnaisia on paljon erityisesti IT-alalla. On todellista haaskausta, jos samalla alalla erittäin yleinen syrjivä asenne ajaa nämä lahjakkuudet pois. Susannakin on siirtynyt IT-alalta videotuottajaksi. Uudessa työpaikassa

hänellä on oikeus kertoa tai olla kertomatta identiteetistään sen mitä haluaa, ja tilanne näyttää muutenkin valoisalta.

Susannan lähdettyä pois IT-alan työpaikasta sinne oli perustettu sateenkaarihenkilöstöryhmä, joka ei ole kuitenkaan löytänyt ainakaan aluksi koulutuksellista tukea. Nykyään sellaista on saatavissa kansalaisjärjestöjen organisoimana.

Työpaikka, jossa sukupuolivähemmistöön kuuluva tuntee olonsa turvallisesti syrjinnän suhteen, ilmoittaa Susannan arvion mukaan jo etukäteen, että syrjintää ei suvaita, ja jossa jo olemassa oleva monimuotoisuus on näkyvä positii-visessa mielessä, ja jossa ongelmien esille ottaminen ei ole pelottavaa. Sellaisessa työpai-kassa myös käytännön järjestelyt, kuten pukeu-tumis- ja peseytymistilat on järjestetty moninai-suuden tarpeita ajatellen.

Palkansaajajärjestöjä paneelissa edusti AKA-VA:n tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö **Lotta Savinko**. Hän painotti, että työpaikoissa kaikkien on voitava hyvin ja vailla pelkoa syrjinnästä. Yleisessä keskustelussa sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat viime aikoina jääneet ehkä muiden syrjintäteemojen jalkoihin.

Jo tasa-arvolakia uudistettaessa ennen vuotta 2015 AKAVA painotti voimakkaasti sukupuolen moninaisuus-näkökulmaa ja AKAVA:n järjestöis-sä on tunnustettu nollatoleranssi syrjintää koh-taan. Asia on vahvasti esillä koulutuksissa ja järjestökyselyissä osana moninaisuuden kirjoa.

Työmarkkinatoimijoilla on paljon oppimista tällä alueella. Siinä keskeisenä on niin johdon henki-löstönkin koulutus. Savinko korosti erityisesti ennakoinnin ja ennalta ehkäisyn merkitystä. AKAVA:lla on tähän liittyvä hanke jossa on tee-mana ihmisten hyvinvointi ja jaksamisen tukemi-nen, varhainen ja välitön puuttuminen.

Työpaikkojen tietämys ja osaaminen on usein vähäistä, erityisesti pienillä työpaikoilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusuunnitelmat ovat usein huonolaatuisia eikä niitä osata hyödyntää. Niiden yritysten esimerkki, joilla on ollut resursseja ja halua luoda viedä käytäntöön iosallistavia toimintaohjelmia, tuottaa ahaa-elämyksiä niille-kin, jotka eivät ole asioissa niin pitkälle pääs-seet. Tässä työmarkkinajärjestöillä on iso vas-tuu.

Transihmiset ja muu monimuotoisuus voimava-ra, sitä ei usein osata käyttää hyväksi. Tämän

erityisosaamisen tunnistus ja tunnustaminen lisäävät osallistavuutta.

Syrjinnän vastaisessa työssä sen kohteiden an-tama palaute on tärkeää, mutta toisaalta viestin-viejän tehtävän taakka ja sen tuomat riskit ovat monesti kohtuuttomia eikä voimavaratkaan sii-hen aina riitä. Tässä auttaa se, että työpaikan ilmapiiri on sellainen, että voi hyvin matalalla kynnyksellä uskaltaa avata suunsa ja että voi odottaa saavansa apua. Tällöinkin syrjiviä tilan-teita voi tuki syntyä siksi, että ei ole vain oivallet-tu, että sellainen voisi syntyä. Tällaisessa ilma-piirissä työntekijätkin voivat avustaa, jos esihen-kilö ei osaa tai ymmärrä.

Muutos vaatii aikaa ja toistoa, vuodessa ei kan-nata kuvitella kaiken muuttuvan. Se vaatii myös sitkeää työtä ja moniäänistä viestiä. Lisäksi se edellyttää nykyistä parempaa yhteistyötä työ-markkina- ja kansalaisjärjestöjen sekä viran-omaisten välillä. Syrjinnän suhteen ei ole ole-massa polarisaatiota työnantaja- ja työntekijä-puolten välillä, vaan se halkaisee kentän mo-lemmilla lohkoilta niin, että syrjimättömyyttä voi-daan tukea yhdessä rintamassa.

Yritysjohdon näkökulman toi keskusteluun Nor-deaa edustava Country Representative Finland, Diversity & Inclusion and Employer Branding **Victor Brück**. Hänen johtamansa moninaisuutta tukeva ja syrjintää ehkäisevä strateginen tiimi perustettiin kesällä 2021.

Ihmisten hyvinvointi ja turvallisuus ovat primää-rejä, ilman niitä ei ole mielekästä keskustella esimerkiksi tuottavuudesta. Jos organisaatio on moninainen ja yhdenvertainen, se on myös paikka, johon halutaan tulla töihin. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu on kirjattu erik-seen Nordean organisaation omissa dokumen-teissa syrjintäperusteiksi. Teema näkyy organi-saatiossa käydyssä keskustelussa ja se myös näkyy siinä, miten asioita käsitellään. Esimerkik-si rekrytoinnin yhteydessä sukupuolen voi jättää ilmoittamatta. Ensi vuonna järjestelmiin tulee myös mahdollisuus ilmaista haluttu sukupuoli-pronomin.

Victor Brück painottaa, että koulutuksella ja joh-don sitoutumisella on tärkeä rooli. Esihenkilöi-den koulutus on myös keskeistä vähemmistöihin suhtautumiseen liittyvien kognitiivisten vinoumi-en eliminoimiseksi. Tämä vaikuttaa esimerkiksi rekrytointiin ylennyksiin, muihin arviointeihin, johtamiseen, viestintään. Tässä vuoropuhelu ja kuuleminen ovat olleet ehtona sille, että voidaan

auttaa aidosti. Uusimpana koulutusprojektina hän mainitsee koulutuksen esihenkilöille sukupuoltaan korjaavien tukemiseen samalla, kun organisaatioon luodaan yhtenevät tukirakenteet helposti saavutettaviksi.

Nordean jokaisessa toimintamaassa on henkilöstön perustamia ”henkilöstöresurssiryhmiä”, joista yksi on ”LGBTQ+”-ryhmä. Ryhmät puuttuvat tilanteeseen, kun ne havaitsevat ongelmia yhdenvertaisuudessa niiden toiminta-alueella. Suomessa ryhmä järjestää koulutuksia kuukausittain. Näiden avulla saadaan asia normalisoitua ja voidaan löytää tapoja, miten asiaa voi lähestyä. Ryhmät järjestävät teemapäiviä ja aktiviteetteja. Ylin johto osallistuu tähän toimintaan.

Moninaisuuden tärkeydestä puhutaan paljon yritys kentässä, mutta se, mistä kriittisistä tekijöistä moninaisuuden osallistavuus muodostuu, tuppaa unohtumaan. Nordeassa kysytään henkilöstöltä kvartaaleittain, minkälaiset yhdenvertaisuuteen vaikuttavat tekijät he kokevat työssään. Vastausten muutoksia seurataan kaikissa yhtiön toimintamaissa ja niissä esiintyviin epäkohtiin puututaan ja arvioidaan, onko puuttumiseen riittävät työkalut.

Osallistava brändi on haasteellinen tilanteessa, jossa joku kohderyhmälle merkityksellinen asia ei selvästikään ole syrjimätön. Tällainen on esimerkiksi asiakkaan sukupuolimerkintä, joka näyttää pankeissa olevan yleinen ongelma: Oma muutettua sukupuolimerkintää vastaava asiakkuus vaati hankalan proseduurin useimmiten pitkän toimitusajalla. Se on erityisen ongelmallista siksi, että tuohon tietoon on liitetty kansalaisen kirjautuminen valtavaan määrään muita rekistereitä ja julkisia palveluita.

Victor Brück kertoi, että asia on tullut yrityksen tietoon toukokuussa 2021, jolloin siitä tiedotettiin välittömästi yhtiön korkeinta johtoa. Sen ratkaisu on haasteellinen, koska tietojärjestelmässä on tehtävä merkittäviä muutoksia. Haaste on otettu tosissaan vastaan, ja suunnitelmissa on, että tuo ongelma olisi ratkaistu ensi vuoden alussa.

Keskustelussa ilmeni, että samaisesta ongelmasta on viestitetty yritykselle jo seitsemän vuotta sitten, sillä kertaa ilmeisesti vailla minikäänlaista ratkaisuyritystä. Se, että asiaan on tällä kertaa tartuttu tosissaan, kertoo maailman - tässä tapauksessa pankkijätin - muuttumisesta inklusiivisempaan suuntaan.

Paneeliin osallistunut Tasa-arvovaltuutettu **Jukka Maarianvaara** kertoi, että tasa-arvolakia on tulkittu jo vuodesta 2005 lähtien niin, että sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu on katsottu syrjintäperusteiksi. Sen lisäksi, että nuo asiat kirjattiin lakiin selkeästi, siihen sisällytettiin syrjinnän kiellon lisäksi myös sen ennaltaehkäisy. Ennaltaehkäisy onkin hänen mielestä ensiarvoista koko syrjinnänvastaisessa toiminnassa.

Tietämys näistä asioista on vähäistä erityisesti vanhemmilla ikäpolvilla. Työpaikkojen sukupuolisegregaatio ylläpitää syrjiviä rakenteita yleisesti, mikä kohdistuu myös transihmisiin.

Syrjintä on ylipäätään aliraportoitua ja erityisesti se on sitä haavoittuvien vähemmistöjen kohdalla. Kynnys yhteydenottoon on korkea voimavarojen vähäisyyden takia ja myös siksi, että pelätään siitä koituvan hankaluuksia työpaikalla: Kantelu voi tuottaa työnantajalle seuraamuksia, mutta ei välttämättä takaa sitä, että mahdollisuudet työskennellä kyseisessä työpaikassa paranisivat. Niinpä toimistoon otetaan vähän yhteyttä sukupuolivähemmistöihin kohdistuvasta syrjinnästä, vaikka syrjintäkokemuksia on erittäin paljon. Jukka Maarianvaara ilmaisi siksi tyytyväisyytensä siitä, että hänen virastonsa saa nyt julkaistavan raportin tiedot käyttöönsä - tällaisella tasolla heille ei kerry tietoa oman toiminnan kautta.

Puhelimitse tai kirjeitse kyselyjä tule vain muutamia kymmeniä vuodessa. Tapaukset ovat tyydyttävän hyvin erilaisia koko syrjinnän kirjon alueella: Työtodistukset, sukupuolitetut tilat, työnhakutilanteet, transprosessiin liittyvät sairauspoissaolot... Myös näyttö on koettu usein ongelmaksi.

Tasa-arvovaltuutetun toimisto tekee pistokokeita suunnitelmien suhteen, ja niissä lain edellyttämä sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun näkökohdat puuttuvat erittäin usein. Jukka Maarianvaara on kuitenkin optimistinen kehityksen suhteen. Hän myös huomauttaa, että ilman suunnitelmaakin syrjimättömyys voi toteutua ja toisaalta syrjintää voi esiintyä työpaikoilla, joilla on erinomainen, mutta pöytälaatikkoon unohtunut suunnitelma.

Hän vetoaa työmarkkinaosapuolten suuntaan, joissa koulutettaisiin henkilöstöä työpaikkatasoiseen toimintaan. Turvallinen tilanne mahdollistaa vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden osaamisen ja potentiaalain käyttöönoton, mikä on työnantajankin etu.

Sukupuoli on tietojärjestelmissä arkaluontoinen asia, jota työnantaja ei saa käsitellä. Näin ollen lomakkeissa ei saa kysyä sukupuolta niin, että esimerkiksi ei-binääriys tulisi siinä ilmi henkilön identiteettiin liittyvästi. Myöskään itseen kohdistuvaa syrjintää ei saa kysyä tunnistettavassa lomakkeessa, vaan muotoilun olisi oltava tyyppiä ”Onko havainnut?”. Vapaaehtoista kertomista tämä ei kuitenkaan estä.

Paneelin **yleisökysymyksenä** kysyttiin, onko koronatilanne vaikuttanut syrjintään tai työssä jaksamiseen. Lotta Savinko katsoi, että kiusaaminen ylipäättään on verkkotyöskentelyn mukana siirtynyt myös enemmän verkkoon. Asioiden esille ottaminen esihenkilön kanssa on myös koettu lähityöskentelutilannetta hankalammaksi. Susanna Viljanmaa taas kertoi, että transihmissä on paljon neuroepätyypillisiin kuuluvia, joita etäkokousformaatti on rasittanut heille sopimattomana vuorovaikutusmuotona. Tasa-arvovaltuutetun näkökulmassa ei ole näkynyt muutoksia syrjintään liittyvissä yhteydenotoissa. Victor Brück nosti hybridinä toteutettavien kokousten ongelmat, joissa etänä oleva osanottaja ei välttämättä ole samassa asemassa kuin paikalla olijat. Sama ongelma toistuu epämuodollisten tapaamisten kohdalla, joissa niistä pois jäävä jää pois myös jatkosuunnitelmista.