

Opinnäytetyö (AMK)

Kirjasto- ja tietopalvelu

Nkitis13

2016

Taika Kulha & Jenna Viertola

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KIRJASTOALALLA

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Kirjasto- ja tietopalvelu

2016 | 70 + 14

Taika Kulha, Jenna Viertola

SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT KIRJASTOALALLA

Tämän opinnäytetyö tutkii kirjastoalalla työskentelevien tai työskennelleiden seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kokemuksia. Pää tavoitteena oli selvittää, koetaanko alalla seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin kohdistuvaa syrjintää, ja onko kokemuksissa eroavaisuuksia maantieteellisen sijainnin tai kirjastosektoreiden välillä.

Tutkimus suoritettiin laajalla kyselytutkimuksella ja sitä tukevilla teemahaastatteluilla. Kysely oli avoinna verkossa kuukauden ajan ja sen linkki lähetettiin kaikkiin Suomen kirjastoihin. Vastauksia saatiin 67 kappaletta. Haastatteluja tehtiin kolme.

Teoriaosuudessa tutkittiin lähdekirjallisuuden ja aiempien tutkimusten perusteella seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien historiaa, työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Lisäksi tutkittiin kirjastoalan historiaa, vähemmistöjen asemaa kirjastossa asiakasnäkökulmasta sekä erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa kirjaston kannalta.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että kirjastoala on pääosin hyvä työpaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Syrjintäkokemukset ovat vähäisiä ja työpaikkojen ilmapiiriin ollaan yleisesti ottaen tyytyväisiä. Tarkemman sekä luotettavamman tiedon saamiseksi aiheesta pitäisi tehdä huomattavasti laajempi tutkimus.

ASIASANAT:

Kirjastot, työhyvinvointi, seksuaalivähemmistöt, sukupuolivähemmistöt, syrjintä.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Library and information studies

2016| 70 + 14

Taika Kulha, Jenna Viertola

SEXUAL AND GENDER MINORITIES IN THE LIBRARY FIELD

This thesis studies the experiences of sexual and gender minorities working in the library field. The main objective was to examine whether discrimination based on a person's sexual or gender identity is experienced in the library field, and if the results vary between certain geographical locations or different types of libraries.

A broad questionnaire and three interviews were used in performing the study. The questionnaire was open online for 30 days and the link was sent to all libraries in Finland. The questionnaire received 67 answers.

The history of sexual and gender minorities' rights, their well-being in working life and equality were studied based on the source material. In addition, the topics of the study included the history of libraries, the position of minorities as a patron group of libraries, and especially sexual and gender minorities' position from the libraries point of view.

The results of the study confirm that the library field is mainly a good place to work for sexual and gender minorities. Experiences of discrimination were rare and the atmosphere in the workplaces was mostly good. To reach more accurate and reliable results, the study should be performed again on a bigger scale.

KEYWORDS:

Libraries, workplace well-being, sexual minorities, gender minorities, discrimination

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	6
1 JOHDANTO	7
2 SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN TILANNE TYÖELÄMÄSSÄ	9
2.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien historiaa Suomessa	9
2.2 Syrjintä	10
2.3 Häirintä ja syrjintä työelämässä	11
2.4 Syrjinnän kieltävät lait	12
2.5 Työsyrjinnän seuraaminen Suomessa	14
2.6 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä	16
2.7 Moninaisuus työelämässä	19
3 TUTKIMUSTIETO SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN KOHTAAMASTA SYRJINNÄSTÄ	21
3.1 EU:n perusoikeusviraston kysely	21
3.2 Equal-yhteisöaloite 2000-2006	26
4 KIRJASTOT JA VÄHEMMISTÖT	29
4.1 Kirjastolaitoksen historiaa	29
4.2 Erilaiset vähemmistöt kirjaston asiakkaina	30
4.3 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kirjaston asiakkaina	33
4.3.1 Asenteet	33
4.3.2 Aineistot	34
4.3.3 Tilat	35
5 TUTKIMUSMENETELMÄT	36
5.1 Kysely	36
5.2 Teemahaastattelut	37
6 TULOKSET	38
6.1 Taustatiedot	38
6.2 Maantieteellinen sijoittuminen	40
6.3 Koulutus ja työ	41
6.4 Työpaikan ilmapiiri ja asenteet	43

6.5 Työhyvinvointi	46
6.6 Syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu	48
6.7 Moninaisuuden huomioon ottaminen työpaikoilla	50
6.8 Vertailu	52
7 POHDINTA	61
7.1 Työn ja menetelmien arviointi	61
7.2 Tulokset	62
7.3 Tutkimuksen luotettavuus	64
7.4 Johtopäätökset	65
LÄHTEET	66

LIITTEET

Liite 1. Kysely

KUVAT

Kuva 1. EU:n perusoikeusviraston kysely	23
Kuva 2. EU:n perusoikeusviraston kysely	24
Kuva 3. EU:n perusoikeusviraston kysely	25
Kuva 4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely	27
Kuva 5. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely	27
Kuva 6. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely	28

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Kirjoita mahdollinen symboli- ja lyhenneluettelo tälle sivulle ohjeen alapuolelle aakkosjärjestyksessä. Käytä luettelon tekstissä tyyliä Lyhenteet ja symbolit.

Huom.! Ellei luetteloa tarvita, poista koko sivu. Älä kuitenkaan poista tekstin alla olevaa osanvaihtoa! Se tarvitaan, jotta työn alkuosassa ei näkyisi sivunumeroa. Saat osanvaihton näkyviin *Aloitus (Home)* -välilehden *Kappale (Paragraph)* -ryhmän painikkeella ¶ .

Aseksuaali	Henkilö, joka kokee hyvin vähän tai ei koe lainkaan seksuaalisia tunteita toisia henkilöitä kohtaan (huom. aseksuaali voi silti olla esim. hetero tai homo)
Biseksuaali	Henkilö, joka romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut miehistä ja naisista/useammasta kuin yhdestä sukupuolesta
Cis-sukupuolinen	Henkilö, jonka syntymässä määritelty sukupuoli vastaa tämän omaa sukupuolikokemusta
HLBTIQA	Homo, lesbo, bi, trans, inter, queer, aseksuaali
Homo	Mies, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä miehistä
Homoseksuaali	Henkilö, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä omasta sukupuolestaan
Intersukupuolinen	Henkilö, jonka sukupuolta ei voida yksiselitteisesti määrittää sukupuoliominaisuuksien pohjalta
Lesbo	Nainen, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä naisista
Muunsukupuolinen	Henkilö, joka on jotain muuta sukupuolta kuin mies tai nainen
Panseksuaali	Henkilö, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut ihmisistä sukupuolesta riippumatta
Queer	Kattotermi henkilöille, jotka eivät ole heteroseksuaalisia tai/eivätkä cis-sukupuolisia
Sukupuoleton	Henkilö, joka ei ole mitään sukupuolta
Transsukupuolinen	Henkilö, joka on jotain muuta sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty

1 JOHDANTO

Opinnäytteemme käsittelee seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kirjastoalan työntekijöitä. Vaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asema on Suomessa viime vuosina parantunut huomattavasti niin lainsäädännöllisesti kuin asennemaailmassakin, kyseisten vähemmistöjen työhyvinvoinnin tutkimus on jäänyt vähäiseksi. HLBTIQA-ihmiset jäävät myös usein “näkyttömäksi” vähemmistöksi, sillä esimerkiksi seksuaalinen suuntautuminen ei näy päällepäin (Jokitalo 2014, 2) Pyrimme opinnäytteessämme selvittämään, miten kyseisiin vähemmistöihin kuuluva osa kirjastojen henkilökuntaa kokee työskentelyn alalla, kohtaavatko he syrjintää ja onko kokemuksissa maantieteellisiä eroja esimerkiksi kaupungeissa ja maaseudulla asuvien työntekijöiden välillä. Vertailemme myös eri ikäryhmien ja erilaisilla kirjastosektoreilla työskentelevien seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksia.

Aihe kiinnostaa meitä, koska HLBTIQA-henkilöiden työhyvinvointia ei ole kirjastoalan näkökulmasta tutkittu Suomessa lainkaan, vaan tutkimukset keskittyvät kirjaston HLBTIQA-ystävällisyyteen lähinnä asiakkaiden näkökulmasta. Aiheen tutkimus myös ulkomailla on toistaiseksi vähäistä. Valitsimme aiheen, koska olimme kiinnostuneita siitä, vastaako oma ennako-oletuksemme todellisuutta. Pidimme etukäteen kirjastoa varsin suvaitsevaisena työpaikkana, jossa olisi ehkä jopa keskimääräistä työpaikkaa enemmän seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä alan houkuttelevuuden vuoksi. Tiedostimme oman näkemyksemme etnosentrisyyden, sillä olemme työskennelleet lähinnä suurissa kirjastoissa etelä- ja länsisuomalaisissa kaupungeissa. Opinnäytteestä tulee toivottavasti olemaan hyötyä, kun tulevaisuudessa pohditaan kirjastojen työhyvinvointia, sillä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulma on tähän asti jäänyt pimentoon.

Tavoitteenamme on saada aikaan yleiskatsaus suomalaisen kirjastolaitoksen tilasta työpaikkana HLBTIQA-henkilöille, sillä työhyvinvointi on iso osa ihmisen kokonaisyhyvinvointia. Tutkimuksen tavoite saavutetaan kaikkiin Suomen kirjastoihin lähetettävällä laajalla kyselyllä (ks. liitteet). Kyselytutkimuksen tueksi haastatellaan kolmea henkilöä. Kyselytutkimus toteutetaan verkkokyselynä, joka on auki kuukauden ajan. Verkkokyselyn alustana toimii Webropol-sivu. Haastatteluissa metodina käytetään puolistrukturoitua teema-haastattelua. Haastattelut etenevät keskustelunomaisesti ja ne äänitetään sekä litteroidaan.

Teoriaosuudessa käymme läpi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa työelämässä, kirjaston historiaa sekä sen suhdetta erilaisiin vähemmistöihin. Luvussa 2 keräämme seksuaali- sukupuolivähemmistöjen oikeuksien historiaa Suomessa. Siitä jatkamme syrjinnän määrittelyyn ja sen ilmenemiseen työelämässä. Luvun lopulla käymme läpi miten työsyrijntää Suomessa seurataan ja kartoitetaan, minkälaista työsyrijntää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat ja miten moninaisuus näkyy työelämässä. Luvussa 3 käymme läpi muutaman seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaa kartoittaneen tutkimuksen tuloksia. Lopuksi kokoamme kyselymme tulokset ja liitämme niihin otteita haastatteluista. Käymme läpi kyselyn tuloksia myös vertailevasti: kuinka erosivat toisistaan esimerkiksi kaupungeissa ja maaseudulla asuvien kirjastoissa työskentelevien vastaukset? Luvussa 4 tarkastelemme kirjastolaitoksen historiaa. Historianäkökulmalla valotamme sitä, miten nykymuotoiseen, kaikille avoimeen kirjastolaitokseen on tultu. Luvussa 4 käsitellään myös kirjaston suhdetta erilaisiin vähemmistöihin (asiakkaina), esimerkiksi monikulttuurisuuden ja esteettömyyden näkökulmasta. Käymme läpi muutamia esimerkkejä siitä, millaisia palveluita kirjastot ovat kohdentaneet vaikkapa maahanmuuttajille. Luvussa 5 keskitymme seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemaan kirjaston asiakkaina. Tätä tarkastelemme asenteiden, aineistojen sekä tilojen näkökulmasta.

Yksi tärkeimmistä lähteistämme on Lehtosen ja Mustolan tutkimus ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä (2004). Sitä käytämme myös suurelta osin pohjana oman kyselymme luomiseen. Muita merkittäviä lähteitä ovat esimerkiksi Lehtosen Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä (2002), Collianderin, Härkösen ja Ruoppilan Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpäikällä (2009) sekä Jokitalon Näkymättömästä näkyväksi: Palveleeko kirjasto HLBTI-asiakkaita? (2014). Koska varsinaisesta aiheestamme ei ole olemassa juuri yhtään lähde-materiaalia, joudumme poimimaan tarvittavat tiedot esimerkiksi seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen yleistä työhyvinvointia ja syrjintää kartoittavista tutkimuksista ja muuta työelämän ja kirjastoalan moninaisuutta käsittelevistä lähteistä.

2 SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN TILANNE TYÖELÄMÄSSÄ

Vaikka lait kieltävät syrjinnän seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat edelleen syrjintää ja epätasa-arvoista kohtelua työelämässä (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 2014). Tutkimusten mukaan Suomessa olisi työelämässä tarvetta esimerkiksi työnantajien ja luottamusmiesten koulutukselle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvissä asioissa, sekä sellaisten työehtosopimusten ja työsopimusten laatimiselle, jotka ottavat tasavertaisesti huomioon myös samaa sukupuolta olevat parit ja sateenkaariperheet (Oikeusministeriö 2014).

2.1 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien historiaa Suomessa

Homoseksuaalisuus oli Suomessa rangaistava teko vuoteen 1971 asti, jolloin homoseksuaalisuus ja homoseksuaaliset teot dekriminisoitiin. Rikoslakiin jäi kuitenkin dekriminoinnin jälkeen niin kutsuttu kehotuskielto, joka kielsi julkisen kehottamisen ”samaa sukupuolta olevien välisen haureuden harjoittamiseen” (Månsson 2016.) Taustalla oli käsitys, jonka mukaan homoseksuaalisuuteen käännynnäytämisen tai viettelemisen nähtiin olevan mahdollista (Mitä kehotuskielto käytännössä tarkoitti? Jorma Hentilä kertoo. 2016. www.youtube.com). Kehotuskielto näkyi käytännössä esimerkiksi homoseksuaalisuutta koskevan TV- ja radioviihteen sensuroimisena. Suojaikäraja homoseksuaalisille suhteille oli vuoden 1971 rikoslaissa 18 vuotta, kun heterosuhteille se oli 16 vuotta (Sappho.net.) Seksuaalinen tasavertaisuus ry (Seta) perustettiin vuonna 1974, ja se on siitä lähtien toiminut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien puolesta. Vuonna 1981 tautiluokitukselta poistettiin kohta, jossa homoseksuaalisuus luokiteltiin sairaudeksi. Kehotuskielto poistettiin ja homo- ja heteroseksuaalisten suhteiden suojaikärajat yhtenäistettiin vuonna 1999 (Seta 2016.)

2000-luvulla on tehty paljon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevia lakimuutoksia ja -uudistuksia. Vuonna 2000 astui voimaan uusi perustuslaki, joka sisältää pykälät yhdenvertaisuudesta lain edessä sekä yleisen syrjintäkiellon. Vuoden 2001 työsopimuksissa kiellettiin sukupuoliseen suuntautumiseen (seksuaaliseen suuntautumiseen) liit-

tyvä syrjintä ja vuoden 2004 yhdenvertaisuuslaki sisältää syrjinnän kiellon sekä viranomaisia koskevan yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Kahden samaa sukupuolta olevan on ollut mahdollista rekisteröidä parisuhteensa vuodesta 2002 lähtien. Vuonna 2009 rekisteröityä parisuhdetta koskevaa lakia muutettiin niin, että perheen sisäinen adoptio tuli mahdolliseksi. Transvestisuus oli Suomessa luokiteltu mielenterveyden häiriöksi WHO:n ICD-luokituksen mukaisesti, mutta vuonna 2011 se poistettiin sairausluokituksesta (Seta 2016.) Vuonna 2014 eduskunta säätöi tasa-arvoisen avioliittolain, jonka on määrä astua voimaan maaliskuussa 2017 (Nurmi 2014). Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki uudistuivat ja astuivat voimaan 30.12.2014 (Tasa-arvovaltuutettu 2016). Tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuva syrjintä laajennettiin koskemaan myös sukupuoli-identiteettiä sekä sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (Seta 2016).

2.2 Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön joutumista tai asettamista muita huonompaan asemaan esimerkiksi etnisen alkuperän, sukupuolen, iän, uskonnon, vamman, seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin vuoksi. Lisäksi syrjinnän kieltävässä lainsäädännössä mainitaan muina perusteina kieli, mielipide, kansalaisuus, terveydentila ja muu näihin rinnastettava syy, joka liittyy henkilön ominaisuuksiin. Syrjintää esiintyy monessa muodossa. Yleensä syrjintä jaotellaan välittömään (suoraan), välilliseen (epäsuoraan) ja rakenteelliseen syrjintään sekä häirintään (Leppänen 2015, 33–39.)

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että henkilöä kohdellaan eriarvoisesti verrattuna siihen, miten jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vastaavanlaisessa tilanteessa. Eriarvoinen kohtelu tarkoittaa sellaista kohtelua, joka aiheuttaa henkilölle haittaa, kuten esimerkiksi saamatta jääneitä etuisuuksia, taloudellista tappiota, valinnanmahdollisuuksien vähenemistä tai vastaavaa (HE 44/2003, 42.) Tasa-arvolaisissa välitöntä syrjintää määritellään olevan esimerkiksi naisten ja miesten asettaminen eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella (Tasa-arvovaltuutettu 2016).

Välillistä syrjintää on tilanne, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä peruste. Lisäksi syrjinnästä puhutta-

essa käytetään rakenteellisen syrjinnän käsitettä. Se kuvaa nimensä mukaisesti yhteiskunnan rakenteissa, kuten sopimuksissa, lainsäädännössä ja palveluissa olevaa syrjintää, joka asettaa jonkin ryhmän muita huonompaan asemaan. Edellä mainittujen lisäksi yhdenvertaisuuslaissa kielletään häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä. Häirintä tarkoittaa sitä, että henkilön tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellisesti ja tosiasiallisesti loukataan laissa kielletyllä syrjintäperusteella siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Laissa kielletään sekä tarkoituksellinen häirintä että menettely, joka on kohteen kannalta loukkaava. Laissa kielletään myös ohje ja käsky syrjiä, eli kukaan ei saa määrätä toista toimimaan syrjivästi. Tällöin henkilö käyttää esimiesasemaansa väärin ja asettaa alaisensa tilanteeseen, jossa tämä joutuu rikkomaan lakia. Ohje tai käsky syrjiä on siis myös syrjintärikos (Tasa-arvovaltuutettu 2016.)

2.3 Häirintä ja syrjintä työelämässä

Työelämässä tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus ilmenevät palkan ja palkitsemisen lisäksi esimerkiksi osallistumismahdollisuuksissa, tiedonkulussa ja yhteistoiminnassa. Se ilmenee myös toimintatavoissa, kuten rekrytoinnissa, urakehityksessä ja kouluttautumismahdollisuuksissa, mutta myös työyhteisön ilmapiirissä ja vuorovaikutuksessa. Oikeudenmukainen toiminta on johdonmukaista, ottaa huomioon kaikkien osapuolten mielipiteet sekä noudattaa eettisyyden periaatteita. Ennakkoluulojen ei sallita vaikuttaa päätöksiin. Esimiehen kyky ottaa alaisen näkökannan huomioon, sivuuttaa omat henkilökohtaiset ennakkoluulonsa ja hänen vuorovaikutuksensa rehellisyys vaikuttavat työntekijöiden kokemuksiin oikeudenmukaisuudesta työpaikalla (Visti & Härkönen 2005, 4.)

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi tammikuussa 2012 työbarometrin, jonka mukaan työpaikkakiusaaminen on lisääntynyt. Palkansaajista 29 % tunnisti kiusaamista omalla työpaikallaan vuonna 2011. Tutkimuksessa kiusaamiseksi määriteltiin työyhteisön jäsenen eristäminen, työn mitätöinti, uhkaaminen, selän takana puhuminen ja muu painostaminen. Naiset sekä joutuvat useammin kiusaamisen kohteiksi että havaitsevat kiusaamista helpommin (Kess & Ahlroth 2012, 10.) Työterveyslaitoksen (2011) mukaan 6 % palkansaajista eli noin 140 000 henkilöä kokee olevansa epäasiallisen kohtelun kohteena. Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan kiusaamista, joka on jatkuvaa, toistuvaa kielteistä koh-

telua, loukkaamista tai mitätöintiä. Esimerkkejä epäasiallisesta kohtelusta ovat esimerkiksi kohtuuttoman työmäärän vaatiminen, tiedonvälityksen ulkopuolelle jättäminen, sosiaalinen eristäminen ja aiheeton arvostelu (Kess & Ahlroth 2012, 10.)

2.4 Syrjinnän kieltävät lait

Syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa, perustuslaissa, työsopimuslaissa ja rikoslaissa. Työrikkosia koskeva säännös rikoslaissa tekee syrjinnästä rikoksen ja säätää rangaistuksen:

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden,

sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka,

2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin

rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyryjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Rikoslaki 19.12.1889/39 § 3).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sisältää sekä pykälän "Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy" (6 c § (30.12.2014/1329)) että pykälän Syrjinnän kieltö (7 § (30.12.2014/1329)). 6 §:n mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. 7 §:ssä sanotaan näin:

Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syytä;

3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;

2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 § 7)

Suomessa vähintään 30 henkeä työllistävällä työnantajalla on tasa-arvolain 6 §:n mukaan velvollisuus laatia työpaikalle tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen koskee sekä yksityisen että julkisen sektorin työnantajia. Tasa-arvolain mukaan palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma on laadittava vähintään joka toinen vuosi. Tasa-arvosuunnitelman tulee myös sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus. Työnantajan on myös tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Myös tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi on sisällytettävä suunnitelmaan. Tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää sukupuolinäkökulman lisäksi myös muita työpaikalla tarvittavia yhdenvertaisuutta edistäviä toimia (Leppänen 2015, 25.)

Vuoden 2014 lopulla uudistuneen yhdenvertaisuuslain mukaan ”Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen” (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 § 8.) Myös tasa-arvolaki uudistui yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistuksen mukana. Uudistuksen myötä tasa-arvolaisissa on nyt kielletty ”sukupuoleen perustuva syrjintä myös silloin, kun se perustuu henkilön sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.” Uudistuksien on tarkoitus estää sukupuolivähemmistöihin kuuluvien, esimerkiksi transsukupuolisten, kokemaa syrjintää. Uudistuksen mukaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennalta-ehkäisy on otettava huomioon viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tasa-arvosuunnittelussa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

2.5 Työsyrjinnän seuraaminen Suomessa

Työsyrjintää kartoitetaan Suomessa sekä survey-aineistoilla eli vastaajien omakohtaisia kokemuksia ja havaintoja syrjinnästä kuvaavalla aineistolla, että viranomaisaineistoilla, jotka kuvaavat valvontaviranomaisille ja oikeusjärjestelmään tulleita yhteydenottoja, valituksia ja oikeustapauksia (Keski-Petäjä & Pietiläinen 2014, 22). Viranomaisaineistoihin kuuluvien tapausten ilmituloon vaikuttaa suuresti uhrin ilmoitusherkkyys, tietoisuus omista oikeuksista sekä luottamus viranomaisiin. Viranomaisaineistoja analysoimalla saadaan tietoa uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta sekä lainvastaiseksi tuomituista syrjintätapauksista. Tapausten analysoinnin avulla voidaan myös tarkastella eroja koetun syrjinnän ja tuomioistuimessa todetun syrjinnän välillä (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 23.)

Työsuojeluviranomaisten aineistot

Työsopimuslain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltojen valvonta työelämässä kuuluu työsuojeluviranomaisille. Valvonta jakautuu viranomaisaloitteiseen ja asiakasaloitteiseen valvontaan. Asiakasaloitteinen valvonta perustuu työnhakijan tai työntekijän yhteydenottoon aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueelle. Tarkastaja arvioi yhteydenoton perusteella, onko kyseessä työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluva syrjintäepäily. Jos epäilylle työsyrjinnästä löytyy aihetta, valvonta aloitetaan lähettämällä työn-

antajalle kirjallinen selvityspyyntö. Selvityspyynnöllä pyritään selvittämään, onko työnantaja toiminut syrjintäkiellon vastaisesti. Tarkastaja arvioi saadun selvityksen perusteella, onko työnantaja rikkonut syrjinnän kieltoja. Työntekijälle annetaan tarvittaessa ohjeita hyvityksen tai vahingonkorvausten vaatimiseen tuomioistuimessa. Jos työnantaja ei ole pystynyt kumoamaan syrjintäolettamaa, annetaan tälle toimintaohje (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 23–24.)

Lisäksi työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen sekä asiakasaloitteisten että viranomaisvalvonnassa esille tulleiden tapausten kohdalla, onko asiassa todennäköisiä perusteita epäillä työsyrintärikosta ja tulisiko siitä tehdä ilmoitus poliisille esitutkintaa varten (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 23).

Tasa-arvovaltuutetulle tulleet ilmoitukset

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain ja sen syrjintäkieltojen noudattamista, mukaan lukien sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista. Tasa-arvovaltuutettu vastaanottaa sekä suullisia että kirjallisia yhteydenottoja koskien sukupuoleen perustuvaa syrjintää, ja voi antaa syrjintätapauksissa neuvoja ja suosituksia. Joissain tapauksissa syrjintää epäileville työntekijöille tai esimerkiksi luottamusmiehille annetaan ohjeistusta siitä, mitä tasa-arvolaki tilanteessa edellyttää. Tasa-arvovaltuutetun lausunto annetaan asioissa, joissa ryhdytään selvitysmenettelyyn. Selvitysmenettelyssä olleiden työelämäjuttujen käsittelyn yhteydessä työnantajaa pyydetään lähettämään työpaikan tasa-arvosuunnitelma tasa-arvovaltuutetun tarkastettavaksi. Tasa-arvovaltuutettu voi suorittaa tarkastuksia ja viedä syrjintätapauksia tasa-arvolautakunnan käsiteltäviksi, jos on syytä epäillä tasa-arvolain vastaisia toimia. Valtuutettu voi myös tarvittaessa avustaa syrjintäkanteen nostamisessa (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 24–25.)

Työsyrintärikokset poliisiasiain tietojärjestelmässä

Työsyrintärikosepäilyiksi määritellään poliisi- ja oikeushallinnon aineistoissa rikoslain mukaiset työsyrintätapaukset rikosnimikkeillä: työsyrintä (rikoslaki 47: 3 §) ja kiskonnantapainen työsyrintä (47: 3a §). Myös muilla rikosnimikkeillä kulkevat tapaukset, kuten rikoslain 47 luvun muut työrikokset, voivat liittyä työsyrintään. Poliisiasiain tietojärjestelmän (PATJA) tilastotiedoista ei saada tietoa työsyrintärikosepäilyjen syrjintäperusteista

tai siitä, missä vaiheessa palvelussuhdetta syrjintää on ilmoitettu esiintyneen. Tarkemman tason tieto on tutkittava manuaalisesti. Työsyrjintärikosepäilyjä koskevat tapausselostet voi saada tutkittaviksi Poliisihallituksen rekisterinpitäjän myöntämällä käyttöluvalla. Koska tapausselostet tehdään esitutinnan alkuvaiheessa, selosteiden perusteella ei voida päätellä, mihin tutkinnassa on päädytty (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, 25.)

2.6 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä

Valtioneuvoston perus- ja ihmisoikeusyhteyshenkilöiden verkosto asetti vuonna 2013 erillisen työryhmän, jonka tehtäväksi annettiin arvioida seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista Suomessa. Työryhmän havaintojen mukaan näiden oikeuksien toteutumisessa on Suomessa edelleen puutteita. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuu paljon kielteisiä asenteita ja syrjintää (Oikeusministeriö 2014.) Työryhmän mukaan tarvetta oli syrjinnän vastaisen lainsäädännön ja työn kehittämiseksi, etenkin työelämän, koulutuksen ja terveystalouden osa-alueilla.

Työryhmä ehdotti tarkastelunsa pohjalta muun muassa seuraavia toimenpiteitä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen vahvistamiseksi:

- Tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien oikeuksista, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun moninaisuudesta, yhdenvertaisuuden edistämisen hyvistä käytännöistä ja syrjinnän uhrien oikeussuojakeinoista on levitettävä tehokkaasti.
- Eri ongelmatilanteissa syrjinnän uhreja auttavien viranomaisten, kuten poliisin ja alueellisten työsuojeluviranomaisten, toimintaa on kehitettävä muun muassa harjoittamalla erityisten lhbti-yhteyshenkilöiden nimittämistä, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille kohdennettua tiedottamista ja/tai henkilöstön koulutusta
- Työhyvinvoinnin osana on tarkasteltava myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden hyvinvointia
- Koulutusta työnantajille, luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä työelämässä, jotta muun muassa työehtosopimukset ja työsuojelut laadittaisiin niin, että niissä otetaan yhdenvertaisella tavalla huomioon samaa sukupuolta olevat parit ja sateenkaariperheet.

- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilannetta on selvitettävä myös yleisissä terveystutkimuksissa, asennekyselyissä ja mielipidetiedusteluissa, kuten esimerkiksi kouluterveystutkimuksissa ja työolotutkimuksissa (Oikeusministeriö 2014.).

Sukupuolta tarkastellaan työelämässä yleensä kapeasta mies-nais-näkökulmasta (Colliander ym. 2009, 95). Sukupuolta pidetään synnynnäisenä, pysyvänä ja jatkuvana ominaisuutena. Sen ajatellaan määrittelevän ihmisen persoonaa, tunteita, taitoja ja muita ominaisuuksia (Huuska 2002, Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.) Ajattelutapaa, joka kieltäytyy näkemästä seksuaalisuuden ja sukupuolen kirjoa, ja joka arvottaa yhdenlaista sukupuolen ja seksuaalisuuden ilmaisutapaa toista paremmaksi, kutsutaan heteronormatiivisuudeksi. Heteronormatiivisuus on ajattelutapa, jonka mukaan maailmassa ajatellaan olevan vain kahta eri sukupuolta olevia ihmisiä – naisia ja miehiä – ja ettei ihminen voi olla molempia yhtä aikaa. Heteronormatiiviseen ajattelutapaan sisältyy myös oletus tai toive kaikkien yksilöiden heteroseksuaalisuudesta (Lehtonen 2006, 13.)

Sukupuolen moninaisuus on monelle tuntemattomampi käsite kuin esimerkiksi homoseksuaalisuus, ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat saattavatkin kohdata vielä enemmän ennakkoluuloja kuin seksuaalivähemmistöihin kuuluvat (Mikkonen, 2011). Sukpuolivähemmistöön kuuluvat voivat kohdata työelämässä monenlaisia ongelmia. Tällaisia ongelmia voivat olla esimerkiksi työnsaanti-ongelmat, loukkaavat vitsit ja kiusaaminen, pelko siitä, ettei ongelmatilanteessa saa tukea esimieheltä tai luottamusmieheltä sekä vaikeudet käyttää työpaikan sukupuolitettuja tiloja kuten pukuhuone- tai wc-tiloja (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Myös seksuaalivähemmistön kuuluvat saattavat kohdata syrjintää niin rekrytoinnissa, uralla etenemisessä kuin työtehtävien saamisessa (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö 2014). Setan pääsihteerinä vuosina 2005–2015 toimineen Aija Salon mukaan stressiä voi lisäksi aiheuttaa jatkuva itseen kohdistuvien oletusten miettiminen ja esimerkiksi sen päättäminen, kertooko puolisonsa olevan samaa sukupuolta. Oletus useimmilla työpaikoilla on, että työntekijät ovat heterosuhteissa, jolloin niin sanotun ulos tulemisen jopa päivittäinen miettiminen voi olla raskasta (Ylen aamu-tv 2014.) Salon mukaan tilanteet vaihtelevat työpaikkojen ja alueiden välillä. Koetun syrjinnän vuoksi ei myöskään välttämättä oteta yhteyttä ammattiliittoon, koska apua ei uskota saavan. Akavan tutkimuksen mukaan yli puolet ammattiliittojen lakimiehistä ja luottamusmiehistä ei ole koskaan saanut yhteydenottoja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevista asioista. Kyse ei suinkaan ole siitä, ettei syrjintää tapahdu, vaan siitä, ettei apua näihin tilanteisiin

haeta (Ylen aamu-tv 2014.) Seta saa säännöllisesti yhteydenottoja, jotka koskevat työpaikan homovihamielistä ilmapiiriä. Työntekijän seksuaalisen suuntautumisen paljastuminen on useissa tapauksissa johtanut siihen, että työntekijä on painostettu irtisanoutumaan tai määräaikaista työsuhdetta ei ole uusittu (Hiltunen 2002.)

Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvalla päätös olla identiteetistään avoin työpaikallaan ei ole vain yhden kerran päätös, vaan kyseessä on ikään kuin jatkumo. Avoinuus omasta suuntautumisesta on moniulotteinen asia. Yhdelle työtoverille voidaan olla avoin, toiselle ”kaapissa”. Lisäksi avoinuus voi olla erilaista työpaikan eri sidosryhmien kuten esimiehien, asiakkaiden, potilaiden tai oppilaiden suhteen. Päätös ulos tulemisesta täytyy tehdä uudelleen aina uusien ihmisten ja tilanteiden kohdalla. Tämän takia onkin hankalaa yrittää määritellä ihmisiä joko identiteettinsä piilottaviksi tai täysin avoimiksi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- tutkimuksessa (2002) avoinuus on käsitetty myös sen passiivisessa muodossa, ei-peittelynä (Lehtonen & Mustola 2004, 37–39.)

Omasta identiteetistä tai elämäntilanteesta puhumisen vältteleminen tai asian salaileminen ovat voimia vieviä ja aiheuttavat vieraantumista (Kaskisaari 2004). Koska perusoletamus on useimmilla työpaikoilla heteronormatiivinen, eli lähtökohtaisesti kaikki oletetaan heteroseksuaaleiksi, seksuaalivähemmistöön kuulumisen kertomatta jättäminen voidaan tulkita salailuksi. Käänteisesti taas omasta samaa sukupuolta olevasta kumppanista puhuminen voidaan tulkita homoseksuaalisuuden esille tuomiseksi (Lehtonen & Mustola 2004, 18.) Tyypillisesti perhekeskustelu on esimerkiksi työpaikan kahvipöydässä sallittua, jos kyse on heteroseksuaalisesta perheestä. Samaa sukupuolta olevien perheeseen liittyvät keskustelut helpommin seksualisoidaan (Lehtonen 2006, 31).

Sukupuoltaan tai sen moninaisuutta voi ilmaista ja olla ilmaisematta monella tavalla: pukeutumisella, ehostuksella, asennoilla, tyyleillä, liikkeillä, eleillä. Sukupuolivähemmistöryhmien osalta tilanne vaihtelee. Transmiehet ovat sukupuolensa ilmaisussa kaikkein avoin ryhmä, transvestiittien ryhmä kaikkein salaavin. Transsukupuolisten sukupuolenkorjausprosessia taas on vaikeaa, usein mahdotonta salata sen ollessa käynnissä. Jos korjausprosessi on jo ohi, ja henkilöllä on uusi nimi ja sosiaaliturvatunnus, transsukupuolisuudesta ei välttämättä ole työpaikalla tarpeen puhua (Lehtonen 2006, 28.)

2.7 Moninaisuus työelämässä

2000-luvun alussa alettiin puhua moninaisuudesta ja sen hyödyistä työelämässä. Erilaisuudesta puhuminen korvattiin moninaisuudella, sillä erilaisuus viittaa johonkin normiin: erilainen ei ole samanlainen kuin normaali. Moninaisuus-sana ei normita toista sen normaalimmaksi kuin toinen. Myös tasa-arvon käsite työelämässä on muuttunut ja laajentunut käsittämään muutakin kuin miesten ja naisten välisen tasa-arvon (Colliander ym. 2009, 29–30.)

Organisaation tai työyhteisön moninaisuus tarkoittaa siihen kuuluvien ihmisten erilaisuutta esimerkiksi sukupuolen, iän, koulutuksen, etnisen taustan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai työkyvyn perusteella. Haasteena moninaisuusosaamisessa on yksilöiden näkeminen ja kunnioittaminen kokonaisina ihmisinä ja yksilöinä, ei vain jonkin ryhmän tai roolin edustajina. Työyhteisön ja yksilöiden moninaisuusosaamisen ensimmäinen edellytys on, että pystytään havaitsemaan ihmisten ja ryhmien välisiä erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Kun erottelua käytetään kokonaisuuden eduksi, tarkoittaa se käytännössä erilaisuuden arvostamista. Yksityiselämän moninaisuuteen on alettu kiinnittää enemmän huomiota sen myötä, kun tietoa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisesta on karttunut. Perhe-elämä on avosuhteiden, avioerojen ja samaa sukupuolta olevien parisuhteiden hyväksymisen myötä monimuotoistunut. (Colliander ym. 2009, 169.)

Moninaisuusjohtaminen

Nykyisten moninaisuuskäsitysten ja moninaisuusjohtamisen perustana toimii 1980-luvulla Yhdysvalloissa luotu moninaisuusmalli (diversity model). Tämän mallin juuret taas juontavat jo 1950-luvulle, jolloin huomattiin, että valkoiset miehet täyttivät ylimmän johdon, kun taas naisilla ja tummaihoisilla oli vaikeuksia integroitua tasa-arvoisesti työelämään. Moninaisuusmallilla oli kaksi päätavoitetta: integroida ja palkita tasa-puolisesti taustoiltaan erilaisia työntekijöitä sekä edistää moninaisuuden arvostamista työelämässä. (Colliander ym. 2009, 44.)

Moninaisuusjohtaminen on

moninaisuuden tunnistamista ja arvostamista: tunnistetaan ja tiedostetaan, että ihmiset ovat moninaisia ja että heidän kokemuksensa, osaamisensa, tavoitteensa ja tarpeensa ovat myös moninaisia. Tätä pidetään arvokkaana.

oikeudenmukaisuutta: moninaisten työntekijöiden kohtelun oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon toteutumista varmistetaan sekä menettelytapojen että vuorovaikutuksen avulla ja koko työyhteisön moninaisuusosaamista kehittämällä.

moninaisuuden hyödyntämistä: moninaisen henkilöstön osaaminen tunnustetaan ja sitä hyödynnetään organisaation tuottavuutta, luovuutta ja innovatiivisuutta parantavana resurssina. (Colliander ym. 2009, 44.)

Kaikilla on uskomuksia, ennakkoluuloja ja stereotyyppisiä eli kaavamaisia, yleistäviä käsityksiä. Stereotyyppioihin liittyy oman ryhmän suosiminen. Ryhmän jäsenten stereotyyppiat itsestään ovat usein positiivisempia kuin ne stereotyyppiat, jotka muut liittävätkin tähän ryhmään (Colliander, Härkönen & Ruoppila 2009.) Arvioimalla oman ryhmämme edustajia positiivisesti tuemme tiedostamattamme omaa identiteettiämme ja itsetuntoamme. Stereotyyppioita käytetään tiedon luokitteluun ja maailman jäsentämiseen samoin kuin ennakkoluulojakin. Stereotyyppiat muuttuvat vahingollisiksi silloin kun yksilöä ei nähdä yksilönä, vaan ryhmänsä edustajana. Stereotyyppioita ja ennakkoluuloja on kaikilla. Tyypittely auttaa meitä luomaan järjestystä monimutkaiseen maailmaan. Uutta ilmiötä ei tarvitse joka kerta hahmottaa alusta lähtien, vaan sapluuna on valmiina (Vartiainen-Ora 2007, 19.)

Ennakkoluulot ja leimaavat käsitykset muista palvelevat ihmisen turvallisuutta suojata hänen itsenäisyyttään ja henkilökohtaisten rajojensa loukkaamattomuutta. Luottamus työyhteisössä lisää kommunikaatiota ja yhteistyön tehokkuutta (Colliander ym. 2009, 22.) Yhteiskunta ja kulttuuri vaikuttavat keskeisesti tasa-arvon toteutumiseen. Ihmisten asenteet eivät muutu yksinään eivätkä nopeasti, vaan tarvitaan yhteistyötä ja tekoja. Kulttuurin ja asenteiden muutos seuraa käytännön toimenpiteitä ja toimintatapojen kehittämistä, kun uusi ja outo muuttuu tutuksi, tavalliseksi ja turvalliseksi (Visti & Härkönen 2005, 5.)

3 TUTKIMUSTIETO SEKSUAALI- JA SUKUPOOLIVÄHEMMISTÖJEN KOHTAAMASTA SYRJINNÄSTÄ

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamaa syrjintää on 2000-luvulla tutkittu jonkin verran. Helsingin yliopiston sosiologian laitoksen, Stakesin (nykyinen Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) ja Setan kanssa yhteistyönä tekemässä tutkimuksessa ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä selvitettiin työsyrijintää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien osalta (Keski-Petäjä & Pietiläinen 2014, 21.) Useimmissa työsyrijintää koskevissa tutkimuksissa on otettu huomioon seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Tilastokeskus on vuosina 2003, 2008 ja 2013 tehnyt työolotutkimuksen, joka selvittää suomalaisilla työpaikoilla ilmenevää syrjintää tai eriarvoista kohtelua (Tilastokeskus 2014.) Sisäministeriö on vuosien ajan koordinoanut kansallisen syrjinnän seurantajärjestelmän toimeenpanoa. Sen mukaisesti ministeriö kerää tietoa syrjinnän määrästä, sen eri muodoista, syistä ja seurauksista Suomessa. Euroopan komissio on teettänyt syrjintää koskevan Eurobarometri-tutkimuksen vuosina 2007, 2008 ja 2012. Viimeisimmän tutkimuksen mukaan EU-jäsenmaiden keskiarvoon verrattuna suomalaiset pitävät myös seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvaa syrjintää keskimääräistä yleisempänä (Sisäministeriö 2014.)

3.1 EU:n perusoikeusviraston kysely

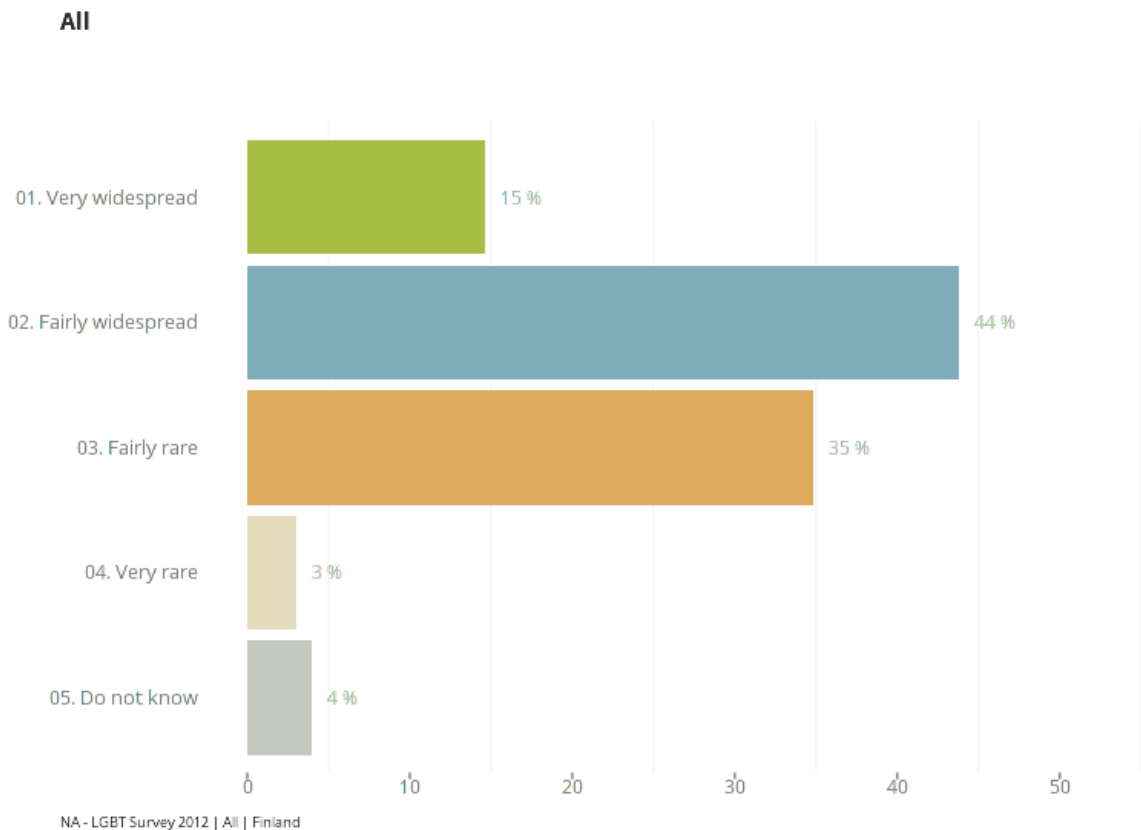
Euroopan Unionin perusoikeusvirasto (FRA) toteutti vuonna 2012 tutkimuksen, jonka tarkoitus oli kartoittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemuksia. Kyselyyn vastasi yhteensä yli 93 000 EU:ssa ja Kroatiassa asuvaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvaa ihmistä, joista noin 3400 oli Suomessa asuvia. Tulokset julkistettiin Alankomaiden hallituksen järjestämässä kansainvälisen homo- ja transfobian vastaisen päivän konferenssissa Haagissa vuoden 2013 puolella.

Tutkimuksella saatiin selville, että seksuaaliseen suuntautumiseen ja/tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää koettiin laajasti kaikilla elämänalueilla koulussa, työpaikoilla ja terveydenhuollossa (Seta 2013, Euroopan Unionin perusoikeusvirasto 2013.) Kysely-

tutkimuksessa nousivat Suomen osalta esiin erityisesti syrjintä työelämässä ja koulutuksessa sekä häirintä. Viimeisen vuoden aikana 15 prosenttia suomalaisista vastaajista oli kokenut syrjintää työpaikallaan (EU-keskiarvo 20 prosenttia). Kielteisiä asenteita työpaikallaan oli kohdannut 27 prosenttia vastaajista (Oikeusministeriö 2014.)

Hieman alle puolet vastaajista koki, että syrjintä homouden perusteella oli melko yleistä. Erittäin yleistä sen koki olevan 15 % vastaajista. Lesbouden perusteella syrjintä oli melko yleistä 26 % mielestä ja vain 4 % oli sitä mieltä, että se oli erittäin yleistä. Yli puolet vastaajista sanoi olevansa "valikoivasti ulkona kaapista" työpaikalla, noin viidesosa sanoi piilottavansa identiteettinsä aina. Yli puolet sanoi, ettei ollut "ulkona kaapista" yhdellekään esimiehelle tai muulle korkeammassa asemassa olevalle (FRA 2013.)

1. Daily Life / How widespread is discrimination because a person is Gay in your country?

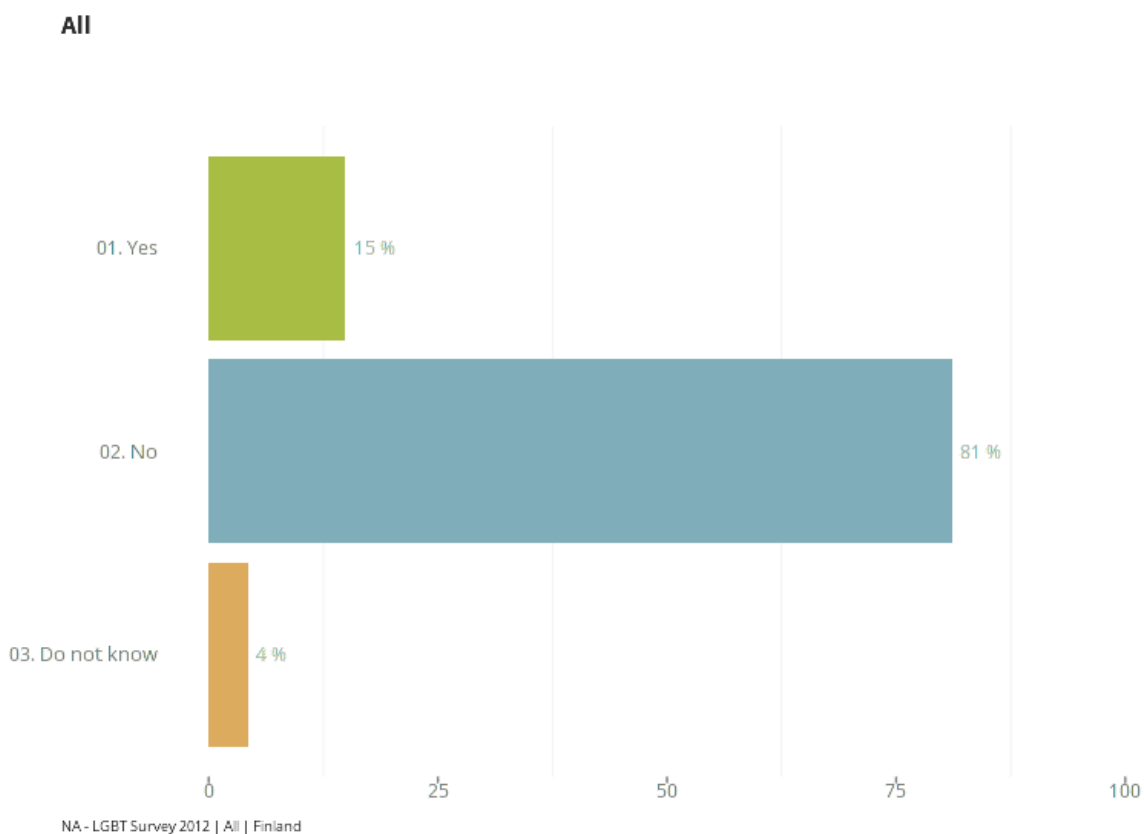


Kuva 1. EU:n perusoikeusviraston kysely 2012

74 % vastaajista ei ollut kokenut syrjintää työhaussa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi viimeisten 12:n kuukauden aikana. 15 % sanoi kokeneensa syrjintää työhönotossa. Suurin osa vastaajista sanoi, ettei ollut työssään kokenut syrjintää vähemmistöön kuulumisen vuoksi. Yli puolet myös sanoi, ettei ollut viimeisten viiden vuoden aikana kohdannut työpaikallaan kielteisiä kommentteja seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi. 35 % vastasi kohdanneensa niitä harvoin. Kun kysyttiin kielteisistä kommentteista jotka kohdistuvat seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaan kolleegaan, hieman vajaa puolet kertoi kuulevansa niitä harvoin ja vajaa neljäsosa usein. 77 % vastaajista sanoi, ettei ollut kokenut työoloihin tai -etuihin liittyvää epätasa-

arvoista kohtelua sen vuoksi, että on suhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa (FRA 2013.)

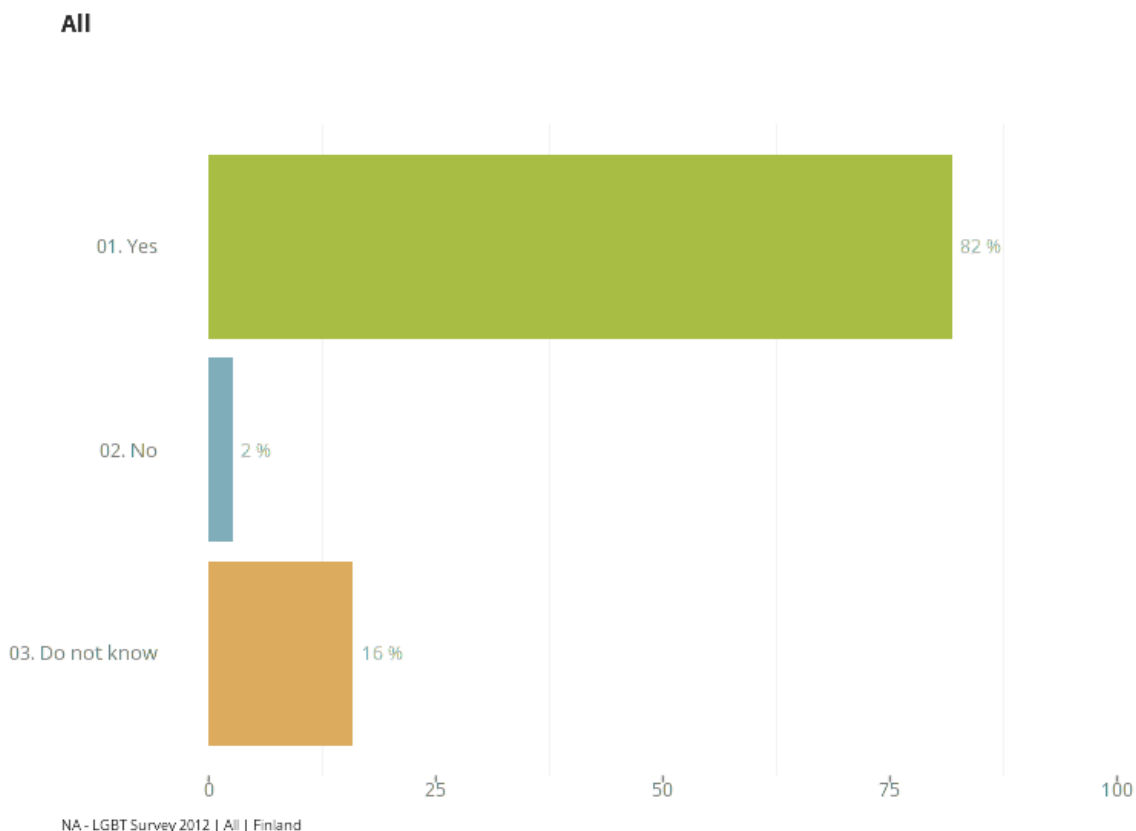
2. Discrimination / Felt discriminated against because of being L, G, B or T at work



Kuva 2. EU:n perusoikeusviraston kysely 2012

Vastaajilta kysyttiin, onko heidän asuinmaassaan lakia, joka kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella syrjinnän työhaussa. Suurin osa vastasi kyllä, mutta 16 % vastaajista ei tiennyt. Kun kysyttiin sukupuoli-identiteetin perusteella syrjinnän kieltävästä laista, yli puolet vastasi kyllä, 37 % ei tiennyt (FRA 2013.)

4. Rights Awareness / Is there a law that forbids discrimination on grounds of sexual orientation when applying for a job?



Kuva 3. EU:n perusoikeusviraston kysely 2012

FRA antoi useita suosituksia työelämän syrjintään liittyen. Jäsenmaiden tulisi “tukea tasa-arvoelimiä ja muita valituksia käsitteleviä tahoja näiden pyrkimyksissä tiedottaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville toiminnastaan sekä laatia kohdennettua kampanjointia työpaikoille ja ammatillisiin oppilaitoksiin.” EU-jäsenmaiden tulisi tukea työmarkkinakeskusjärjestöjä monimuotoisuuden ja syrjimättömyyden edistämiseksi ja varmistaa, että työnantajilla on linjauksia yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi. Eri-tyistä huomiota FRA:n mukaan tulisi kiinnittää transihmisten aseman parantamiseen ja yksityisyyden suojan toteutumiseen työpaikoilla. FRA katsoo myös, että EU:n jäsenmaiden tulisi varmistaa sukupuolenkorjauksen toimivuus ja se, että prosessi ei loukkaa ihmisarvoa tai vapautta (Oikeusministeriö 2014.)

3.2 Equal-yhteisöaloite 2000–2006

Equal-yhteisöaloite oli vuosina 2000–2006 käynnissä ollut hanke, jonka tavoitteena oli torjua syrjäytymistä, syrjintää ja epätasa-arvoa työmarkkinoilla. Aloitteeseen valittiin yhteensä 37 hanketta, jotka jakautuivat viiteen päälinjaan: työllistyvyyteen, yrittäjyyteen, sopeutumiskykyyn, naisten ja miesten yhtäläisiin mahdollisuuksiin sekä turvapaikanhakijoiden yhteiskunnalliseen ja ammatilliseen integroitumiseen (Työministeriö 2003.)

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä oli yksi 37:stä hankkeesta. Se käynnistyi vuoden 2002 keväällä ja on ensimmäinen Suomessa tehty systemaattinen ja laaja tutkimus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta työmarkkinoilla. Hankkeen tavoitteena oli selvittää lesbojen, homojen, biseksuaalien sekä transihmisten (HLBT) asemaa työmarkkinoilla. Hankkeen vastuullinen toteuttajataho oli Helsingin yliopiston sosiologian laitos ja sen yhteistyökumppaneita olivat Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES ja Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry. Hanketta rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto ESR ja Suomen työministeriö (Lehtonen & Mustola 2004, 18–24.) Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä ja haastattelemalla. Kyselyyn tuli vastauksia 834 (joista 726 seksuaalivähemmistöiltä ja 108 sukupuolivähemmistöiltä) ja 48 ihmistä haastateltiin (Lehtonen & Mustola 2004, 25, 27.)

Kolmasosan vastaajista mukaan vain yksi tai muutama työtoveri tietää heidän seksuaalisesta suuntautumisestaan. 17 % kertoi lähes kaikkien tietävän siitä, saman verran vastaajista kertoi, ettei yksikään työtoveri tiedä. Reilu kolmannes kertoi esimiehensä tietävän, hieman vajaa kolmannes taas sanoi, ettei esimies tiedä. Vajaa puolet sanoi itse kertoneensa työpaikalla suuntautumisestaan, viidesosa sanoi kertoneensa muutaman vuoden jälkeen. 36 % vastaajista sanoi, ettei suuntautumisesta tiedetä työpaikalla.

Työpaikkakiusaamista oli omalla työpaikallaan nähnyt joskus 44 % vastaajista ja jatkuvasti 10 %. Reilu kolmannes vastasi, ettei kiusaamista ole lainkaan. 6 % vastaajista kertoi kokevansa kiusaamista itse tällä hetkellä, 8 % oli kokenut kiusaamista ennen samassa työpaikassa ja 10 % aiemmin toisessa työpaikassa. Yli puolet sanoi, ettei seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää kiusaamista esiinny työpaikalla lainkaan. Yhteensä 12 % vastaajista oli kokenut seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää kiusaamista.

Taulukko 19. Työpaikkakiusaaminen, joka liittyy seksuaaliseen suuntautumiseen vastaajan avoimuuden mukaan.

Esiintyykö työpaikallasi kiusaamista, joka liittyy seksuaaliseen suuntautumiseen (%)			
	suuntautumisestaan avoimet	suuntautumisensa salaavat	yhteensä
ei lainkaan	70	63	66
joskus	13	9	10
jatkuvasti	2	1	2
en osaa sanoa	15	26	22
yhteensä	100	100	100
N			(693)

χ^2 -testi $p \leq .01$

Kuva 4. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely (Lehtonen & Mustola 2004, 47)

Alle puolet sanoi tulleen syrjityksi seksuaalisen suuntautumisen vuoksi työhönotossa. 39 % koki seksuaalisen suuntautumisen vaikuttaneen uralla etenemiseen. Miehet kokivat suuntautumisen olleen pääasiallinen tai osasy työhönotossa tai työssä etenemisessä useammin kuin naiset.

Taulukko 29. Seksuaalisen suuntautumisen vaikutus syrjintään työhönotossa sukupuolen mukaan.

Onko syrjitty seksuaalisen suuntautumisen vuoksi työhönotossa (%)	miehet	naiset	yhteensä
pääasiallinen syy	25	7	15
vaikutti jonkin verran	36	18	26
ei vaikuttanut	39	75	57
yhteensä	100	100	100
N			(99)

Kuva 5. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely (Lehtonen & Mustola 2004, 53)

Kaikista vastaajista 13 % ei tiennyt, että Suomessa on vuodesta 1995 ollut voimassa laki, joka kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä. Yli puolet sanoi ottaneensa yhteyttä työtovereihin syrjinnän vuoksi, ja 29 % sanoi ottaneensa yhteyttä esimieheen. Kolmanneksi eniten vastaajat sanoivat ottaneensa yhteyttä Setaan. Vain 5 % sanoi ottaneensa syrjinnän vuoksi yhteyttä työsuojeluviranomaisiin.

Taulukko 32. Syrjittyjen vastaajien yhteydenotto eri tahoihin.

Ottanut syrjinnän vuoksi yhteyttä (N)	
ammattiyhdistykseen	11
luottamushenkilöön	13
esimieheen	29
työtovereihin	53
työsuojeluviranomaisiin	5
työterveyshuoltoon	14
SETA:an	17

Kuva 6. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä- kysely (Lehtonen & Mustola 2004, 55)

4 KIRJASTOT JA VÄHEMMISTÖT

Yleisten kirjastojen palvelut ovat lähtökohtaisesti kaikille tarkoitettuja, ja oppilaitos- ja erikoiskirjastojenkin palvelut pyritään suunnittelemaan niin, että ne palvelisivat koko asiakas- kuntaansa. Kirjasto laitoksena on siis vakiintunut palvelemaan asiakkaitaan katso- matta näiden etniseen alkuperään, ikään, uskontoon, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen. Aina kirjasto ei kuitenkaan ole ollut samanlainen, kansalaisten olohuo- neena pidetty instituutio kuin nykyään. Ei ole ollut (eikä kaikissa tapauksissa vielä- kään ole) itsestään selvää, että kirjasto toivottaa kaikenlaiset asiakkaat tervetulleeksi, tai jopa kohdentaa palveluita erilaisille käyttäjäryhmille. Erilaisiin vähemmistöihin kuuluvat ihmi- set kohtaavat syrjintää monenlaisissa tilanteissa, eikä kirjaston voida automaattisesti olettaa muodostavan poikkeusta. Esimerkiksi liikuntavammaiset asiakkaat saattavat kohdata kirjastossa monenlaisia fyysisiä esteitä (Eriksson 2016, 29–43.) Etnisiin vähem- mistöihin kuuluvat asiakkaat taas saattavat kokea kirjastonkäytön hankalaksi kielimuurin, kulttuurierojen tai suoranaisen rasismien vuoksi (Thwaites 1993, 4).

4.1 Kirjastolaitoksen historiaa

Ensimmäiset kirjastot syntyivät kirjoitustaidon keksimisen myötä nykyisen Lähi-Idän alu- eelle 3000 eaa. alkaen. Savitauluista koostuvat kokoelmat olivat aiheellisesti varsin laa- joja, sisältäen niin kirjanpidon lisäksi esimerkiksi erilaisia listoja jumalista tai kaupun- geista. Savitauluihin kirjoitettiin myös kokonaisia tarustoja. Suurin osa löydetyistä savi- taulukokoelmista (ts. kirjastoista) ovat olleet kooltaan varsin pieniä, mutta suuremmista kokoelmista on löydetty myös varhaisia esimerkkejä ”kirjaluetteloista”, jotka helpottivat oikean savitaulun löytymistä (Casson 2002, 1-4.)

Keskiajalla kirjastot elivät kultakauttaan lähinnä islamilaisessa maailmassa, mutta myös Euroopassa syntyi uusi kirjastojen alalaji, luostarikirjastot, jotka toimivat myöhemmin yli- opistokirjastojen pohjana. Luostarikirjastojen tärkein tehtävä oli kopioida tekstejä ennen painokoneen keksimistä (Casson 2002, 142-145.) Luostarikirjastojen ja varhaisten yli- opistokirjastojen lisäksi ainoat kirjastot olivat pitkään yksityisiä kirjakokoelmia, mutta jo 1400-luvulla perustettiin ensimmäiset julkiset (=yleiset) kirjastot Englannissa. Varsinai- sesti yleisten kirjastojen länsimainen historia sai kuitenkin alkunsa vasta 1700-luvulla,

kun sekä Englannissa että Ranskassa perustettiin suuret julkiset kirjastolaitokset: Englannissa syntyi British Library parlamentin toimien myötä vuonna 1753 (Hietala 1999, 11), ja Ranskan vallankumouksen yhteydessä perustettu Bibliothèque Nationale toi yli 300 000 kirkolta ja aatelisilta takavarikoitua kirjaa kansan käyttöön (Casson 2002, Mukherjee 1966, 112). Kun 1800-luvulla yleisiä kirjastoja perustettiin myös Yhdysvaltoihin, alan kehitys alkoi vauhdittua. Kirjastolaitos kehittyi etenkin Saksassa, jossa syntyi monia erityyppisiä kirjastoja tieteellisistä erilaisten hallintoviranomaisten kirjastoihin. Monet yleisiksikin mielletyt kirjastot olivat vain osittain kaiken kansan käytössä, mutta kirjastot alettiin nähdä myös köyhemmän kansanosan sivistäjänä ja ajanvietteenä. (Hietala 1999, 12–14).

Suomalainen kirjastolaitos kehittyi länsimaisten esikuviansa vanavedessä. Suomessa tosin oli hyvänä pohjana kansan laaja lukutaito, joka oli luterilaisen kirkon lukutaitovaatimusten peruja. Suomen ensimmäiset ”kirjastot” olivat kirkkojen kirjakokoelmia, joista lainattiin myös seurakuntalaisille (Hietala 1999, 18), mutta jo 1640-luvulla perustettu Turun akatemian kirjasto ja 1794 perustettu Vaasan Luku-Seuran kirjasto, Suomen ensimmäinen yleinen kirjasto, loivat pohjan suomalaiselle kirjastolaitokselle.

Suuren osan kirjastolaitoksen historiaa kirjasto on ollut vain harvojen ja valittujen käytettävissä. Muinaisista Lähi-Idän alueen kirjastoista, joita käyttivät vain lukutaitoiset kirjurit (Casson 2002, 2) aina keskiajan Euroopan luostarikirjastoihin, kirjasto on rajannut pois suuren osan kansalaisista potentiaalisina asiakkaina. Myös erilaisten vähemmistöjen kirjastonkäyttö on täten saattanut olla määrällisesti marginaalista. Vähemmistöjen kirjastohistoria on siis suurilta osin 1900-luvun ja nykyajan historiaa. Se nojaa myös vahvasti yleisiin kirjastoihin, sillä yleisissä kirjastoissa sekä asiakas- että henkilökunta on luonnollisesti heterogeenisintä. Koska kirjastolla on lähes koko historiansa ajan ollut tarkoituksena käytännön tarpeiden täyttämisen lisäksi myös sivistäminen ja myöhemmin ajanvietto, on luonnollista että kirjasto on kehittynyt palvelemaan mahdollisimman monenlaisia asiakkaita, ei pelkästään yhteiskunnan parhaiten menestyvintä osaa.

4.2 Erilaiset vähemmistöt kirjaston asiakkaina

Nykykuotoinen kirjasto pyrkii ainakin periaatteessa ottamaan kaikki asiakkaansa huomioon, vähintään toivottamalla kaikki tervetulleeksi, mutta myös kiinnittämällä huomiota esteettömyyteen ja parhaassa tapauksessa kohdentamalla palveluita ikäryhmien lisäksi

vaikkapa maahanmuuttajille tai vammaisille. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen lisäksi tässä opinnäytteessä tarkastellaan erityisesti näitä vähemmistöryhmiä, sillä niille on kohdennettu palveluita huomattavasti HLBTIQA-asiakkaita pidempään.

Kirjastot ovat pohtineet erilaisten vähemmistöjen huomioonottamista ainakin 1970-luvulta asti. Vuonna 1972 Unesco julkaisi ns. kirjastomanifestin (Groundstoerm 1982, 33), jossa kehoitetaan kiinnittämään erityistä huomiota mm. vanhusten ja vammaisten hyvinvointiin kirjaston asiakkaina. Manifesti uudistettiin 1994. Manifestissa ehdotettiin esim. isojen kirjasinkokojen käyttöä opasteissa ja äänikirjojen hankkimista kokoelmiin, sekä kulkumahdollisuuksien parantamista. 1980-luvulla IFLA:an perustettiin työryhmä tutkimaan etnisten vähemmistöjen kirjastonkäytön tarpeita. Monikulttuurisen kirjaston manifesti päivitettiin ja julkaistiin IFLA:n toimesta yhteistyössä Unescon kanssa vuonna 2006 (IFLA 2015) Kirjastossa on siis jo vuosikymmeniä ainakin oltu tietoisia erilaisten vähemmistöihin kuuluvien asiakasryhmien olemassaolosta, ja pyritty tekemään kirjastopalveluista myös vähemmistöille tavoitettavia. Nyky-Suomesta löytyy monenlaisia esimerkkejä kohdennetuista palveluista maahanmuuttajille ja vammaisille.

Monikulttuurisuus

Varsinainen lähtölaukaus maahanmuuttajille suunnattujen kirjastopalveluiden kehittämiseen saatiin vuonna 1994, kun perustettiin Monikielinen kirjasto Opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksellä. Monikielisen kirjaston tarkoituksena on taata vieraskieliselle väestölle peruslähtökohdat kirjastonkäyttöön. Sen kokoelmat sijaitsevat fyysisesti Helsingin pääkirjastossa Pasilassa, mutta ne ovat maanlaajuisessa käytössä siirtokokoelmina. Monikielisen kirjaston perustamisen myötä OKM päätti myös, että kuntien velvollisuus on hankkia aineistoa kielellä, jonka puhujia asuu kunnassa enemmän kuin 100 henkilöä (Mäkinen 2010, 23–24.) Tänäkin päivänä suuri osa monikulttuurista kirjastotyötä liittyy aineistoon. Esimerkiksi Turun kaupunginkirjasto tarjoaa asiakkailleen kirjaston verkko-yhteydessä käytettäväksi PressDisplay -palvelun, jonka kautta pääsee lukemaan sanomalehtiä yli 60 kielellä.

Lahden kaupunginkirjastossa on vuodesta 2011 asti pystynyt käyttämään ns. Varaa kirjastonhoitaja -palvelua englanniksi tai venäjäksi. Palvelussa yksittäinen asiakas saa henkilökohtaista avustusta kirjastonkäyttöön, esimerkiksi aineiston hakemiseen. Lahden kaupunginkirjasto on panostanut monikulttuurisuuteen myös muilla tavoin: kokoelmaa

on monikielistetty ja yhteistyötä monikulttuurisuuskeskuksen kanssa tehty. Alueen lähikirjastossa on myös pidetty venäjänkielistä lukupiiriä. (Rinkinen 2013, 19) Muita hyviä esimerkkejä monikulttuurisesta, maahanmuuttajille kohdennetusta kirjastotyöstä löytyy esim. Oulun kaupunginkirjaston verkkosivuilta, jonne on tehty selkosuomenkielinen osio maahanmuuttajille. Sivulla kerrotaan, mitä kirjastossa voi tehdä ja kuinka asiakkaaksi tullaan sekä Oulun kirjastojen aukioloajat ja yhteystiedot. Sivulla on myös linkit samoihin kirjaston käyttöohjeisiin 11 eri kielellä, mm. saksaksi, venäjäksi ja vietnamiksi.

Maahanmuuttajille suunnattuja palveluita suunnitellaan ainakin suuremmissa kirjastoissa myös tiimi- ja työryhmätasolla. Esimerkiksi Turun kaupunginkirjastossa toimii erityispalvelujen tiimi, jonka tehtävänä on räätälöidä palveluita maahanmuuttajien ja vammaisten lisäksi mm. senioreille ja mielenterveyskuntoutujille. Tämä ei tapahdu pelkästään kirjaston fyysisten tilojen sisällä, vaan myös jalkautumalla kohderyhmien luo. Tiimi mm. opastaa kirjastonkäytössä, esittelee kirjaston palveluita, tarjoaa erilaisia työpajoja ja tapahtumia sekä avaa aineistoja. (Hernelahti 2015, 37) Turun kaupunginkirjasto kohdistaa maahanmuuttajataustaisille asiakkailleen esimerkiksi pääkirjastossa sekä Runosmäen lähikirjastossa järjestettävän viikoittaisen Kielikahvilan, jossa uussuomalaiset ja kantasuomalaiset kohtaavat jutteleminen ja kielen harjoittelun merkeissä. (<http://kalenteri.turku.fi/events/> viitattu 6.12.2016)

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyys, ja laajemmin saavutettavuus, on vammaisten asiakkaiden palvelemissa kenties tärkein asia. Vammaisille kohdennetuista palveluista yleisimpiä lienevät saavutettavuutta lisäävät, vanhusten ohella (liikunta)vammaisille suunnatut kotipalvelut, jotka kuljettavat kirjoja ja muuta aineistoa koteihin ja laitoksiin. Lisäksi kirjastoihin hankitaan erilaisia apuvälineitä, kuten kuunteluapuvälineitä asiakaspalvelutiskeille. Celia-kirjasto, joka tuottaa ja välittää kirjallisuutta näkövammaisille ja muille, joiden tekstinlukukyky on syystä tai toisesta heikentynyt, toimii myös yleisten kirjastojen kautta. Celian asiakkaaksi voi rekisteröityä yleisissä kirjastoissa, joten fyysisesti Helsingissä sijaitseva kirjasto on siten lähes koko Suomen alueella käytettävissä. Myös Celian äänikirjat ovat käytettävissä maanlaajuisesti yleisten kirjastojen kautta. (www.celia.fi viitattu 3.11.)

Kirjastorakennukset pyritään nykyään suunnittelemaan mahdollisimman esteettömiksi, kuten muutkin julkiset rakennukset, ja niihin tehdään myös erilaisia kartoituksia. Panda Erikssonin saavutettavuus- ja esteettömyyskartoitus Turun pääkirjastosta paljastaa, että

vaikka Turun pääkirjaston uusi osa on rakennettu vasta 2007, ja moniin esteettömyysasioihin on kiinnitetty huomiota, on myös paljon parannettavaa. Suurimmat moitteet kirjasto sai huonoista värikontrasteista, jotka aiheuttavat hankaluuksia näkövammaisille, hiljaisten tilojen puutteesta sekä opasteiden puutteellisuudesta. Vanhalla puolella myös liikkuminen voi olla hankalaa liikuntavammaisille. (Eriksson 2016, 45)

4.3 Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kirjaston asiakkaina

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat asiakasryhmänä näkymättömmästä päästä. Seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen ei (yleensä) näy päällepäin, joten tiskin takaa saattaa vaikuttaa siltä, että asiakasryhmä on hyvin marginaalinen. Aivan viime vuosiin asti HLBTIQA-asiakkaita ei ole otettu omana asiakasryhmänään myöskään erityisemmin huomioon, kohdennetuista palveluista puhumattakaan. Kaikilta osin HLBTIQA-asiakkaiden kirjastonkäyttöön ei edes liity erityisiä esteitä etenkin seksuaalivähemmistöillä, ellei asiakas kuulu lisäksi johonkin muuhun vähemmistöön. Suurin ongelma lieneekin aineisto ja sen saatavuus, sekä henkilökunnan asenne asiakaspalvelussa. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat asiakkaat kohtaavat lisäksi muita ongelmia esimerkiksi sukupuolitettujen tilojen, kuten wc-tilojen, kannalta (Eriksson 2016, 17). Myös esimerkiksi kirjaston asiakastietolomake saattaa vaatia sukupuolen määrittelyä (mies/nainen) (Jokitalo 2014, 2).

4.3.1 Asenteet

Päivi Jokitalo pohtii artikkelissaan "Näkymättömästä näkyväksi: Palveleeko kirjasto HLBTI-asiakkaita?" miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat asiakkaat otetaan kirjastoissa huomioon. Hän pohtii mm. hetero-oletuksia asiakaspalvelussa, ja sitä miten ne saattavat vaikuttaa saavutettavuuteen. Saavutettavuus on paljon muutakin kuin esteetön tila ja ilmainen sisäänpääsy. Saavutettavuuden esteet eivät poistu pelkästään hankkimalla HLBTIQA-aiheista aineistoa eivätkä aineiston esillepano ja sisällönkuvailu poista kaikkia kynnyksiä. Saavutettavuuteen sisältyy henkilökunnan asenne, asiakkaan kohtaaminen ja palvelu sekä tietämys palveltavista kohdeyleisöistä ja erityisryhmistä sekä heidän tarpeistaan. Tämä vaatii keskustelua niin henkilökunnan kesken kuin HLBTIQA-asiakkaiden kanssa (Jokitalo 2014, 5.)

Jokitalo teroittaa nimenomaan vähemmistöihin kuuluvien asiakkaiden mielipiteiden keräilyksen merkitystä. Kirjastot kyllä keräävät säännöllisesti asiakkaiden mielipiteitä erilaisilla kyselyillä, mutta ne jättävät harvoin tilaa HLBTIQA-näkökulmalle. Jokitalo muistuttaa myös henkilökunnan asiakaspalvelukoulutuksen tärkeydestä, ja samaa peräänkuuluttavat Emmi Lahtinen ja Rita Paqvalen selvityksessään ”Hurjan paljon enemmän kuin queer! – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnasta”. Selvityksessä suositellaan esimerkiksi normikriittisyyskoulutusta taide- ja kulttuuriorganisaatioiden, siis myös kirjastojen, henkilökunnalle. (Lahtinen & Paqvalen 2014, 10) Kirjastot tosin saavat selvityksessä kaikkein eniten kiitosta asennänäkökulmasta, verrattuna esimerkiksi museoihin ja teattereihin (Lahtinen & Paqvalen 2014, 33) Selvityksessä asiakkaat pääsevät myös määrittelemään unelmiensa kirjaston, ja vaikka kirjasto monille onkin jo sellainen, eräs asiakas unelmoi paikasta, jossa ”Mitään ei ylenkatsota, vaan kaikki elämäntavat ja muodot suvaitaan ja koetaan yhtä arvokkaiksi keskenään” (Lahtinen & Paqvalen 2014, 36).

4.3.2 Aineistot

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kirjastonkäyttöä helpottaa myös asiakasryhmän huomioiminen aineistonhankinnassa (Lassila 2012, 13) Sen lisäksi, että aineistoa tulisi olla saatavilla, olisi myös sen löytämistä helpotettava mm. hyllyjärjestelyillä, kirjanäytelyillä, henkilökunnan kirjallisella asiantuntemuksella sekä ennen kaikkea ajanmukaisella luetteloinnilla ja asiasanoituksella (Mattila 2015, 20) Asiasanoitus on tärkeää sekä asiakkaan itsenäisen tiedonhaun että henkilökunnan tiedonhaun onnistumisen kannalta, vaikka etenkin nuorista HLBTIQA-ryhmiin kuuluvista asiakkaista valtaosa etsiikin tietoa mieluummin itsenäisesti (Mattila 2015, 38) Esimerkiksi Kuopion kaupunginkirjasto on Savon seudun Setan avustuksella tehnyt ison työn ”sateenkaariaineiston” asiasanoittamisessa avainsanalla HLBTIQA. Lassilan (2012, 18–23) mukaan yleisen suomalaisen asiasanaston ja Kaunokin termistössä on kuitenkin ristiriitaisuuksia ja vanhentuneita termejä, joten aineiston asiasanoituskin on saattaa olla epätasaista ja vaikeuttaa löydettävyyttä.

Niin sanottuja sateenkaarihyllyjä on parin viime vuoden aikana ilmestynyt ainakin neljään kirjastoon Suomessa (Kallion ja Vallilan kirjastot Helsingissä, Raision kirjasto sekä Runosmäen lähikirjasto Turussa). Sateenkaarihyllyjä onkin kehuttu hyväksi keinoksi helpottaa HLBTIQA-aiheista aineistoa, sillä ne kokoavat kaiken relevantin materiaalin samaan

hyllyyn samaan tapaan kuin muutkin erikoiskokoelmat, kuten maakuntakokoelmat. Yleensä niiden aineisto löytyy myös tuplakappaleina ”tavalliselta” hyllypaikalta, joten asiakas saa halutessaan aineiston myös muilta hyllyiltä. Sateenkaarihylly toimii aineiston löytymisen helpottamisen lisäksi myös hyvänä keinona kirjastolle näyttää, että myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat tervetulleita (Mattila 2015, 25–28.)

4.3.3 Tilat

Tilana kirjasto ei yleensä aseta juurikaan esteitä seksuaalivähemmistöille. Eräs tiloihin liittyvä ongelma on kuitenkin vielä olemassa. Kaikki kirjastot eivät vielä tarjoa mahdollisuutta lainata aineistoa anonyymisti, siis käytännössä automaattilla (Eriksson 2015, 17). Sukupuolivähemmistöjen kohdalla tilanne saattaa olla hankala useammin, sillä esimerkiksi sukupuolitettut wc-tilat ovat arkea vielä monissa kirjastoissa. Erikssonin kartoituksen mukaan esimerkiksi Turun pääkirjastossa on sekä sukupuolitettuja wc-tiloja, että yksi sukupuolittamaton. Sukupuolittamaton wc sijaitsee kuitenkin kirjaston vanhassa rakennuksessa, joka muuten on hankalammin saavutettavissa etenkin, jos asiakas on myös esimerkiksi liikuntavammaisen. (Eriksson 2015, 42) Toinen tilaan liittyvä käytäntö, joka saattaa vähentää saavutettavuutta, on erilaiset lomakkeet ja kyselyt, joissa kysytään sukupuolta ja annetaan vastausvaihtoehtoiksi vain miehet tai naiset. Jokitalo (2014, 3) kehottaa kirjaston henkilökuntaa pohtimaan, onko sukupuolen kysyminen aina laisinkaan tarpeellista, tai voisiko joissain tilanteissa lisätä kolmannen vaihtoehdon ”muu”.

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tähän opinnäytetyöhön sisältyvän tutkimuksen tarkoitus oli selvittää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kirjastoalan työntekijöiden kokemuksia. Vastauksia kerättiin laajalla verkkokyselyllä, joka lähetettiin sähköpostitse Suomen kaikkiin kirjastoihin, ja johon saatiin 67 vastausta. Lisäksi haastateltiin kolmea henkilöä teemahaastattelua käyttäen. Tutkimus kohdistettiin koskemaan kirjastoalalla työskenteleviä HLBTIQA-ihmisiä Suomessa, koska vähemmistön asemaa työelämässä ei tähän mennessä ole tutkittu kirjastoalan näkökulmasta.

Verkkokysely valittiin tutkimuksen pääasialliseksi tiedonkeruumenetelmäksi koska sen avulla on mahdollista kerätä vastauksia tehokkaasti suurelta määrältä ihmisiä. Kyselyllä voidaan kerätä sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tietoa. Teemahaastattelulla taas pyrittiin saamaan pääasiassa kvalitatiivista tietoa. Linkki kyselyyn ja haastattelupyyntö julkaistiin lisäksi Kirjastot.fi- verkkosivuilla.

5.1 Kysely

Tutkimuksen päätettiin toteuttaa sähköisenä kyselytutkimuksena. Kyselytutkimusta tukemaan päätettiin haastatella joitakin henkilöitä teemahaastattelumenetelmällä. Sähköinen kysely lähetettiin sähköpostiviestillä kaikkiin Suomen kirjastoihin. Samassa viestissä pyydettiin vapaaehtoisia haastateltavia ottamaan yhteyttä. Sähköinen kysely oli internetissä avoinna kuukauden ajan. Näkyvyyden takaamiseksi tieto kyselystä julkaistiin myös Kirjastot.fi-sivustolla. Kyselytutkimus koostui sekä valinta-, monivalinta- että asteikkokysymyksistä. Lisäksi muutaman kysymyksen jälkeen vastaajilla oli mahdollisuus tarkentaa vastaustaan avoimeen kenttään. Teemahaastattelut toteutettiin tapaamalla haastateltavat kasvotusten. Haastatteluissa käytiin läpi ennalta suunniteltuja kysymyksiä, mutta tilanteet pidettiin keskustelunomaisina ja spontaaneina. Kaikissa haastatteluissa ei kysytty aina täysin samoja kysymyksiä, vaan niitä muokattiin tilanteen ja haastateltavan mukaan. Haastattelut äänitettiin jotta muistiinpanojen tekeminen ei veisi liikaa aikaa tai huomiota.

5.2 Teemahaastattelut

Teemahaastatteluihin haettiin haastateltavia samassa sähköpostiviestissä, jossa lähetettiin tieto kyselystä kirjastoihin. Halukkaita pyydettiin ottamaan yhteyttä. Koska ajan sekä muiden resurssien puutteen vuoksi ei ollut mahdollista matkustaa kovin kauas tekemään haastattelua, haastateltavia haettiin ensisijaisesti Etelä- ja Länsi-Suomen alueilta. Vapaaehtoisia haastateltavia ilmoittautui yhteensä neljä, joista lopulta haastateltiin kolmea.

Haastattelut päädyttiin toteuttamaan teemahaastatteluina. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelutyylillä, joka muistuttaa keskustelunomaista tilannetta. Kysymykset pohjautuvat ennalta määriteltyyn teemaan, mutta eivät seuraa tiukkaa etenemisjärjestystä (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Haastattelujen avulla oli tarkoitus kerätä ihmisten omia kokemuksia ja mielipiteitä, ja siihen teemahaastattelu sopii parhaiten.

6 TULOKSET

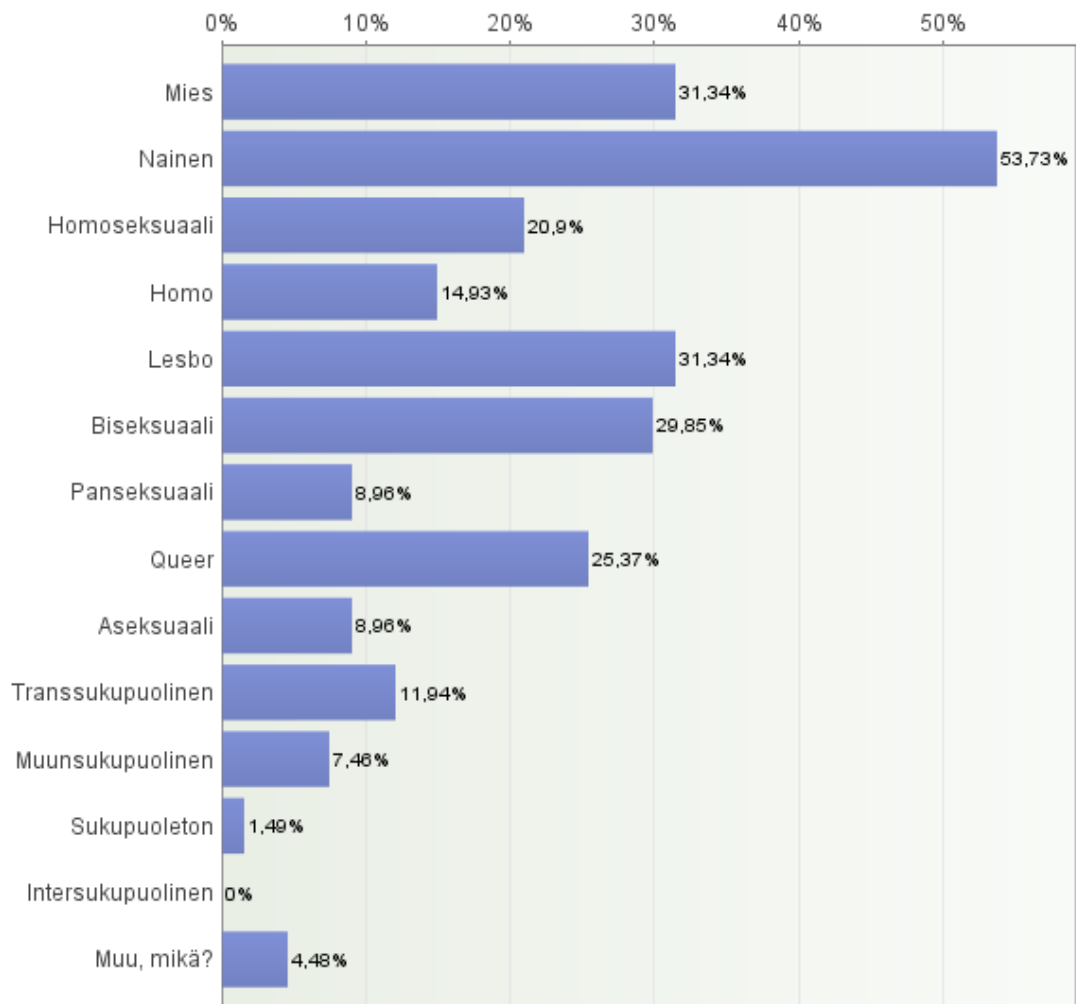
Kyselyyn vastanneista tyypillinen vastaaja on naiseksi identifioituva, 31–35 -vuotias lesbo tai biseksuaali, sinkku, asuu pääkaupunkiseudulla ja on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon. Hän työskentelee keskisuuressa tai suuressa yleisessä kirjastossa koulutustaan vastaavassa työssä, ja on ollut siellä keskimäärin noin 7 vuotta. Hänellä ei ole alaisia, eikä hän vietä juurikaan vapaa-aikaansa työtovereiden kanssa. Hänen työpaikallaan ei hänen tietääkseen ole muita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Hän on työpaikallaan avoin omasta suuntautumisestaan ja on itse ”tullut kaapista” tai on yleisesti ottaen avoin jos joku sattuu kysymään. Myös haastatellut henkilöt ovat taustaltaan samankaltaisia, kolmekymppisiä tai lähes kolmekymppisiä naisiksi identifioituvia henkilöitä.

6.1 Taustatiedot

Taustatietojen perusteella kyselyyn vastasivat selkeästi enemmän naiset (naisiksi identifioituvat) kuin miehet. Naisia oli vastanneista yli puolet. Tämä noudattelee kirjastoalan sukupuolijakaumaa. Muita vastaajien käyttämiä määrittelyjä itsestään olivat lesbo (31 %), biseksuaali (30 %), queer (25 %), homoseksuaali (21 %) ja homo (15 %). Transsukupuolisia oli vastanneista 12 % ja muunsukupuolisia 7 %. Queer-määrittelyn yleisyys on kenties yllättävää, mutta toisaalta se laajana kattoterminä saattaa tarjota miellyttävän ratkaisun henkilöille, joiden seksuaalinen suuntautuminen ja/tai sukupuoli-identiteetti on häilyvä. Ikäjakama oli myös varsin pitkälti odotetun mukainen, sillä suurin osa vastaajista (54 %) oli iältään jotain 26 ja 40 väliltä. Vastaajien kokonaismäärästä yleisin ikäluokka oli 30–35.

Ehkä se queer on sellanen selkein mut mä en todellakaan jaksa selittää välttämät jolleki ihmiselle et joo seki on nii et käytännössä ehkä sanoisin että se lesbo ois semmonen selkee mutta... periaattees mä oon nykyää ruvennu mieltii et jopa biseksuaali on sellanen koska mä oon aina aatellu sitä et sä oot kiinnostunu miehistä ja naisista, mut sitähan voi aatella sillee et sä oot kiinnostunu ihmisistä jotka on samaa sukupuolta ku sä, sekä muista sukupuolista. Haastateltava C

Taulukko 1



Suurin osa vastanneista oli avoimia suuntautumisestaan tai sukupuoli-identiteetistään ainakin läheisimmille sukulaisilleen ja ystävilleen. Eniten vastaajat olivat avoimia ei-heteroseksuaalisille ystävilleen ja tuttavilleen (69 %) sekä kumppaneilleen ja äideilleen (66 % ja 64 %). Vastaajat olivat kaiken kaikkiaan siis melko lailla “ulkona kaapista”. 23 % vastanneista ei kuitenkaan ollut kertonut suuntautumisestaan tai sukupuoli-identiteetistään kenellekään. Tutkimuksen painopisteen sijoituessa työelämään, kiinnostavin kohta löytyy kuitenkin työyhteisöstä. 46 % vastanneista oli työpaikallaan ulkona kaapista ainakin osittain. Lähimmälle esimiehelleenkin ulkona kaapista oli 39 %. Vastanneilla oli myös pääosin hyviä kokemuksia kaapistatulosta, sillä torjuen suuntautumisesta kertomiseen on suhtautunut vain hyvin pieni osa ihmissuhteista. Korkein prosenttimäärä on isien kohdalla, sekin vain 4 %.

Vastaajat kertoivat myös omin sanoin kokemuksistaan kaapistatuloon liittyen, työpaikalla ja muualla:

Sukupuoleni historia (transsukupuolisuus) on tiedossa läheisilläni ja läheisimmillä ystävilläni. En ole koskaan ottanut asiaa puheeksi "hyvän päivän tuttavien" ja työtovereideni kanssa, koska kukaan muukaan ei koskaan puhu sukupuolestaan tai sukupuolikokemuksestaan. Jos olisin ottanut Asian puheeksi, siitä olisi tullut "aihe". Tällä tavalla noudatan "sosiaalisia lakeja". Jotkut työtuttavani varmasti tietävät tai ymmärtävät sukupuoleni historian, mutta työkuvioissa ei puhuta näin henkilökohtaisista asioista.

6.2 Maantieteellinen sijoittuminen

Vastaajien sijoittuminen maantieteellisesti oli tutkimuksellisesti sekä odotettavaa että pieni pettymys, sillä ylivoimainen enemmistö, 66 % asuu Etelä-Suomen läänissä. Lapista tai Ahvenanmaalta ei tullut yhtään vastauksia. Pääkaupunkiseudulla tai muissa suurissa kaupungeissa (Tampere, Turku, Oulu, Kuopio, Lahti, Jyväskylä) asuu yhteensä 84 % vastanneista, joten pikkukaupunkien ja maaseudun vastaukset jäivät aika vähälle. Maaseututaajamissa tai haja-asutusalueilla asui vastanneista yhteensä vain 6 %. Tuloksesta voi päätellä, että joko seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvat (kirjastoalalla työskentelevät) muuttavat mieluusti suuriin kaupunkeihin ja Etelä-Suomeen, tai sitten Pohjois-Suomessa ja maaseutukunnissa työskentelevät kohderyhmäämme kuuluvat henkilöt jättivät vastaamatta kyselyyn. Koska halusimme tutkia myös mahdollisia eroja paikkakuntien välillä, johtopäätösten vetäminen osoittautui yllättävän hankalaksi. Haastattemistamme henkilöistä A ja B olivat kotoisin pieniltä paikkakunnilta Etelä- ja Keski-Suomesta. Haastateltava C on kotoisin Etelä-Suomesta. He kuitenkin työskentelevät tällä hetkellä suurehkoissa kaupungeissa.

Haastateltava A:lla oli esimerkki pienen ja suuren paikkakunnan kirjastojen eroista:

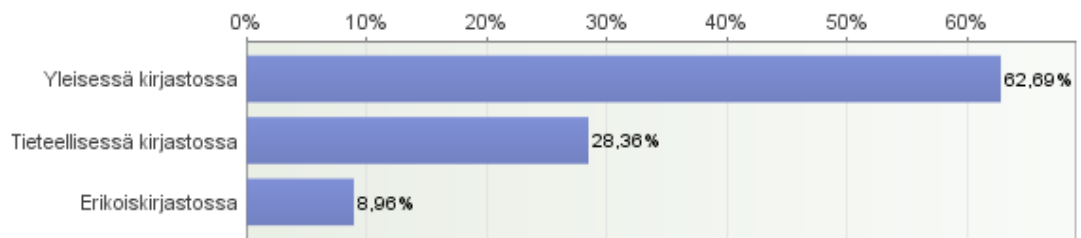
Joo, --- [suurella paikkakunnalla X] on ainaki joskus ollu myös miehillä jotka on ollu töissä ni semmosia kirjastotäti-teepaitoja ja sit se, silloin ku mä olin [pienellä paikkakunnalla Y] töissä ni se oli semmonen hauska juttu ja puhuttiin siellä että miksei voi olla kirjastosetä ja... Miks se on täti, ja sit jotain niinku tämmöstä, kirjastohenkilö... Mä en muista, se oli itseasiassa aika semmonen uudistusmielinen keskustelu hetken aikaa, mutta sit, sit se menee heti siihen, niinku nää työntekijät jotka on ollu kauan, ni et "ei me nyt OIKEESTI voida". Haastateltava A

6.3 Koulutus ja työ

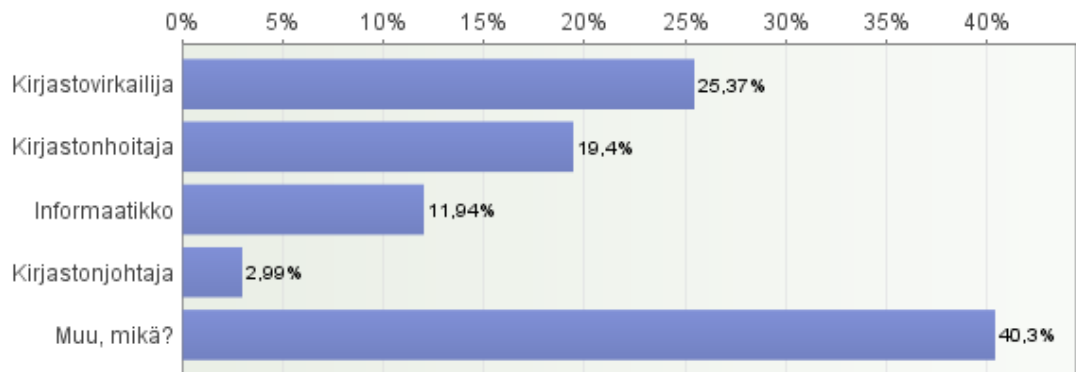
Yhteensä 77 % vastanneista oli korkeakoulutettuja, ja suurin osa myös työskenteli koulutustaan vastaavassa työssä. Työttömiä vastanneista oli vain 3 %. Kysyimme vastanneilta myös, oliko heillä ollut joitakin kirjastoalaan ja arvomaailmaan liittyviä ennakkokäsityksiä ennen alan valintaa, ja olivatko nämä käsitykset ehkä vaikuttaneet päätökseen lähteä alalle, erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. 7 % vastanneista on jopa valinnut kirjastoalan sen herättämien myönteisten HLBTIQA-mielikuvien perusteella, mutta 55 % ei ole ollut mitään erityisiä mielikuvia alasta. Vain 1 % vastanneista on joskus vaihtanut työpaikkaa kirjastoalalla vallitsevien kielteisten asenteiden vuoksi. Keskimäärin vastaajat ovat olleet nykyisessä työpaikassaan 7,31 vuotta.

Suurin osa vastanneista työskenteli yleisissä kirjastoissa, mutta tieteelliset ja erikoiskirjastotkin tulevat melko hyvin edustetuiksi. Perinteisten nimikkeiden kirjastovirkailija, kirjastonhoitaja ja informaattikko ohella 40 % työskenteli jonkin muun nimikkeen alla. Näihin lukeutuu esim. tietojärjestelmäasiantuntija, erikoiskirjastovirkailija, kirjastosihtööri jne. Kirjasto(toimen)johtajia on vastaajista 3 %. Vastanneet työskentelivät enimmäkseen suurissa tai keskisuurissa kirjastoissa (30 % 10–29 henkeä työllistävissä ja 30 % 30–99 henkeä työllistävissä kirjastoissa). Pienissä, korkeintaan 9 % työllistävissä kirjastoissa työskenteli kuitenkin melko huomattava 28 %. Valtaosalla vastanneista ei ollut alaisia, ja 76 % työskentelee naispuolisen / naisoletetun esimiehen alaisena.

Taulukko 2



Taulukko 3



Vastaajilta kysyttiin myös, kuinka paljon he ovat työtovereidensa kanssa tekemisissä työajan ulkopuolella. Valtaosa (79 %) vietti aikaa työtovereidensa kanssa harvoin tai ei ollenkaan. Kuitenkin joka kymmenes tapasi työtovereitaan vapaa-ajalla ainakin kerran kuukaudessa. Yli puolet vastanneista ei tiennyt, onko työtovereissa muita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Haastatellut A, B ja C tunsivat kaikki myös muita seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kirjastoalalla työskenteleviä ihmisiä. Kuten jo kyselyn taustatiedoista selvisi, lähes puolet vastanneista oli itse "ulkona kaapista" työpaikallaan. Täysin kaapissa oli kolmasosa, ja 14 %:lla tilanne on epämääräinen, "ehkä arvaavat", "Osa tietää, osa ei; osalle olen kertonut, osa lienee kuullut juuruna tms". Kysyessämme, miten työpaikalla on saatu tietää vastaajan sukupuoli-identiteetistä (siinä tapauksessa että vastaaja ei ollut cis-sukupuolinen) 41 % oli kertonut itse. 25 % valitsi vaihtoehdon "muuten, miten?"

Haastateltava A kertoi omasta avoimuudestaan nykyisellä työpaikallaan seuraavasti:

--- Mä en oo sanonu että hei olen biseksuaali ja sit mä nyt niinku seurustelen miehen kanssa, ni se ei tuu silleen ilmi mutta sit mulla on mun lähiesimiehen kanssa,

joka on hyvin avoin ja mukava ihminen, ni yhteisiä ystäviä, joista jos hän on kysynyt et mistä sä tunnet ni mä oon sanonu että [paikkakunnan] Setasta ja silleen et niinku mä en peittele. Et kyl mä uskon että, meillä vaihtu nyt yks työkaveri näistä neljästä jotka on siellä lähimpänä, mutta ni... Ne kaks muuta kyllä niinku tietää, tai siis että se on käynyt puheesta ilmi.

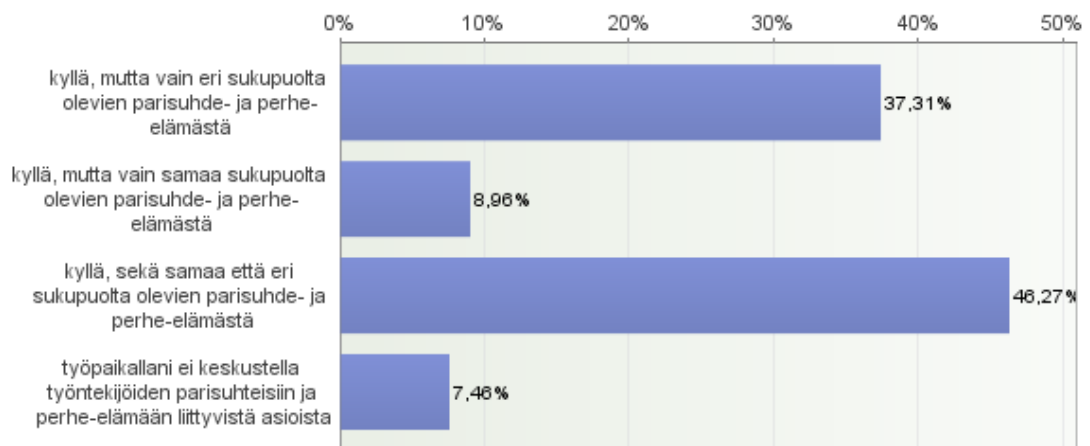
Hänellä oli kuitenkin toisenlainen kokemus eräästä aiemmasta työpaikastaan, joka oli pienellä paikkakunnalla sijaitseva yleinen kirjasto:

Mä en ehkä miettiny sitä asiaa silleen ennen, mut sit mulla oli syntymäpäivä ja sitte mun silloinen tyttöystävä lähetti mulle kukkia töihin ja se oli must tosi ihanaa ja kivaa ja tosi yllättävää, ja sit siin oli kortti tietysti mukana ni sit mun työkaverit tietysti kysy et mistä ne tuli, ni sit sillon mä jotenki automaattisesti niinku aloin valehdella et joo et mun... kaverit on lähettäny (naurua) Et mä en niinku sanonu sitä suoraan, ei, siel ei ollu mitenkään sellanen, et mistään ei tullu ilmi et joku ei olis hyväksynyt sitä mut mä luulen et se oli yli- seki oli sellanen pieni paikka et meitä oli neljä. Siel oli sellanen ilmapiiri ettei kukaan puhu oikeen kauheesti omista henkilökohtasista asioistaan. Semmonen aika... jäykkä ja asiallinen pomo ni sit se ehkä vaikutti siihen.

6.4 Työpaikan ilmapiiri ja asenteet

Vastaajien työpaikoilla keskusteltiin seksuaalivähemmistöistä ja sukupuolivähemmistöistä pääosin myönteiseen sävyyn (64 % ja 48 %) tai ei puhuttu niistä lainkaan (34 % ja 52 %). 37 %:ssa työpaikoista keskustellaan vain heteroseksuaalisten työntekijöiden parisuhteista ja perhe-elämästä. Lähes puolet kuitenkin keskusteli myös muunlaisista parisuhteista työpaikallaan.

Taulukko 4



Reilusti yli puolet vastaajista (64 %) sanoi, että sukupuolivähemmistöistä puhuttiin työpaikalla pääosin myönteiseen sävyyn. Alle kaksi prosenttia sanoi seksuaalivähemmistöistä puhuttavan pääosin negatiivisesti. Noin 35 % työpaikoilla seksuaalivähemmistöistä ei puhuttu lainkaan. Sukupuolivähemmistöistä taas puhuttiin pääosin myönteiseen sävyyn hieman alle puolen vastaajista työpaikalla, ja hieman yli puolet sanoi, ettei niistä puhuttu työpaikalla lainkaan.

Suurin osa vastaajista (46 %) kertoi, että työpaikalla puhuttiin kaikkien perhe- ja parisuhde-elämästä. Seuraavaksi eniten kerrottiin, että työpaikalla puhuttiin vain eri sukupuolta olevien työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista (37 %). Alle 9 % mukaan taas työpaikalla puhuttiin vain samaa sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä. Vajaa 8 % vastaajista raportoi, ettei työpaikalla keskusteltu työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista.

Suurin osa eli hieman vajaa puolet (48 %) kertoi kiusaamista tapahtuvan työpaikalla joskus. Reilu 40 % vastaajista kertoi, ettei heidän työpaikallaan esiinny lainkaan kiusaamista tai henkistä väkivaltaa. Vain neljä prosenttia kertoi sitä tapahtuvan usein. Vajaa 6 % kertoi olleensa tällaisen kiusaamisen kohteena ennen nykyisessä työpaikassaa, hieman alle viisi prosenttia taas kokeneensa sitä toisella työpaikalla. Yksikään vastaajista ei sanonut olevansa tällä hetkellä kiusaamisen tai henkisen väkivallan kohteena.

Taulukko 5



Suurin osa vastaajista (70 %) sanoi, ettei työpaikalla ilmene seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää työpaikkakiusaamista. Yli neljäsosa vastaajista ei osannut sanoa. Lähes 90 % vastaajista sanoi, ettei itse ole ollut seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin kohdistuvan kiusaamisen kohteena. Alle neljä prosenttia oli kokenut kiusaamista aiemmin samassa työpaikassa tai toisessa työpaikassa.

16 % vastaajista sanoi, että työpaikalla ilmeni joskus seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöä. Usein sitä ilmeni vain prosentin mielestä. Yli 90 % vastaajista sanoi, ettei ollut itse ollut tällaisen nimittelyn kohteena. Kukaan ei myöskään ollut kokenut itseensä kohdistuvaa halventavaa kielenkäyttöä aiemmilla työpaikoilla. Reilusti yli puolet (61 %) myös sanoi, ettei työpaikalla esiinny epämiellyttävänä koettavaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää vitsailua. Joskus sitä esiintyi lähes 30 %:n mielestä.

Myös haastateltavat antoivat esimerkkejä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin liittyvästä vitsailusta tai epämiellyttävästä kielenkäytöstä. Aina kielenkäyttöä ei välttämättä koettu suoranaisesti halventavaksi, mutta sellaiseksi, että siihen kiinnitettiin huomiota. Haastateltava C:n sanoin:

--- ei niin semmosta dramaattista mutta sitä on olemassa.

“---kyl sitä tulee niinku et... tavallaan et homo on haukkumasana taikka siit niinku vitsaillaan”. Haastateltava B

No ei tuolla nykyisessä työpaikassa koska mä oon siellä niinku humanistisen tiedekunnan kirjastossa ni se on semmonen.... (naurua) punavihree kupla jossa ei... Mut kyllä niinkun...Kyl mä sanoisin et melkeen jokaisella muulla työpaikalla missä mä oon ollu ni välillä just se kielenkäyttö voi olla semmosta et se ei niinku oltu ajateltu, tai et ei oo välttämättä korrektia. Haastateltava A

--- ihan normaalit aikuiset ihmisetki et, jotenki et minkä mä oon huomannu et joillaki etenki heteromiehillä saattaa olla vaikeeta uskaltaa ees sanoo sanaa "homo" tai et ne jotenki pelkää et ne sanoo sen jotenki... "sitä ei saa sanoo" tai --- jotain semmosii kummallisii sanontoi niinku just et yks tyyppi kuvaili, ku oli paljon kirjoja kärryssä ja niille piti tehdä asioita ni et "näit kirjoja on ihan homona." Mä rupesin sit miettii et mitä se sit tarkoittaa (naurua) Haastateltava C

79 % vastaajista ei ollut kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan muiden työntekijöiden puolelta. Neljä prosenttia koki sitä tapahtuvan joskus tai jatkuvasti. 91 % ei kuitenkaan itse ollut kokenut tällaista häirintää. Yhteensä 7 % oli kokenut seksuaalista häirintää aiemmin samalla tai toisella työpaikalla. Häirintää kokeneista 90 % kertoi häiritsijöiden olleen miehiä.

Vastaajilta kysyttiin myös työpaikalla viihtymistä heikentäviä tekijöitä. 36 % sanoi että työpaikalla viihtymistä heikentää työpaikan ilmapiiri. Suvaitsemattomuus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan heikensi työpaikalla viihtymistä 10 %:n kohdalla. Ahtaat sukupuoliroolit heikensivät 16 %:n viihtymistä.

Työpaikalla viihtymistä lisäsivät 88 %:n kohdalla työpaikan henki, 69 %:n mielestä tasa-vertainen ja suvaitseva ilmapiiri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan ja 58 %:n mukaan joustavat sukupuoliroolit.

Työpaikka on yleisesti ottaen hyvin suvaitsevainen, ketään ei syrjitä mistään syystä. Kaikki ovat joustavia.

Espoon kaupunginkirjasto on ollut erittäin valveutunut näissä asioissa organisatiotasolla. Valitettavasti asenne ei ole ulottunut kaikille henkilökunnan jäsenille. Suoraa syrjintää en ole kokenut työssäni ikinä, mutta jonkinmoista piilottelun halua ja nuivaa hissuttelua.

6.5 Työhyvinvointi

Vastaajilta kysyttiin, mitkä asiat he kokivat uhaksi työssään. Väkivallan kohteeksi joutumisen koki jossain määrin uhkana 24 % vastaajista. Saman verran vastaajia koki uhkana myös mielenterveyden järkkymisen sekä työyhteisön ulkopuolelle joutumisen. Lähes puolet vastaajista koki vakavan työuupumuksen jossain määrin uhkana työssään, 9 % suurena uhkana.

Taulukko 6

39. Koetko työssäsi seuraavat asiat uhkana

Vastaajien määrä: 67

	koen suurena uhkana	koen jossain määrin uhkana	en koe uhkana lainkaan	en osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Väkivallan kohteeksi joutuminen	0%	23,88%	71,64%	4,48%	67	2,81
Mielenterveyden järkkyminen	0%	23,88%	71,64%	4,48%	67	2,81
Vakava työuupumus	8,96%	47,76%	40,3%	2,99%	67	2,37
Työyhteisön ulkopuolelle joutuminen	1,49%	23,88%	68,66%	5,97%	67	2,79
Yhteensä	2,61%	29,85%	63,06%	4,48%	268	2,69

Kolme vastaajaa kertoi työuupumuksen liittyvän seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoliin. Kaksi vastaajista kertoi kokevansa ahdistusta sukupuolenkorjaukseen liittyvän siirtymävaiheen vuoksi.

Harkitsen transhoitoihin hakeutumista, mutta työni lastenosastolla on helpompaa hoitaa jos näytän ja kuulostan naiselta. Lapsiasiakkaat ovat usein kiinnostuneita siitä, olenko poika vai tyttö ja heidän kanssaan ei ole ongelmaa jutella. Ongelma ovat vanhemmat ja hoitajat joissa selkeästi on myös niitä, joita habitukseni ja asiasta puhuminen kiusaa. Voi olla, että työni tulee olemaan vaikeampaa jos alan näyttää entistä selkeämmin transsukupuoliselta/mieheltä. Välillä tilannetta on vaikea kestää.

Sosiaalinen transiio tämän vuoden alussa oli raskaampi kuin mitä olin etukäteen tajunnut. Tunnen häpeää omasta ulkonäöstäni ja tämän takia töihin lähteminen on usein vaikeaa. Tästäkin syystä olin kesällä seitsemän viikkoa sairauslomalla masennuksen takia. Minulla on masennuslääkitys (työterveyshuollossa kiitettävästi yritetty erilaisia lääkkeitä) ja käyn Kelan tukemassa terapiassa.

Kolmas vastaaja koki ulkopuolisuutta ja ahdistuneisuutta ainakin osittain seksuaalisen suuntautumisen vuoksi:

Olen tällä hetkellä työuupunut ja masentunut sekä ahdistunut. Olen hakenut ja saanut tukea työterveydenhuollon kautta. En ole varma, liittyvätkö oireeni seksuaaliseen suuntautumiseeni. Koen kuitenkin jossain määrin ulkopuolisuutta. Olen periaatteellisista syistä mahdollisimman avoin suuntautumisestani, mutta koen ahdistavina tilanteet, joissa se tulee ensimmäisen kerran puheeksi uuden ihmisen kanssa. Nämä tilanteet ovat kuitenkin työpaikallani olleet positiivisia. Työpaikallani on kuitenkin myös ihmisiä, joille en mielelläni kertoisi suuntautumisestani.

Vastaajat saivat vapaasti kertoa jos heidän työpaikallaan oli ilmennyt tilanteita, joissa sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää toimintaa, ilmaisemista tai puheutumista oli yritetty rajoittaa muiden toimesta.

Pääkirjastossa ollessani eräs työntekijä ilmaisi närkästyksensä, kun tunnettu homomies puhui kumppanistaan puolisona. Työntekijän mielestä tätä nimitystä saavat käyttää vain heterot.

Kirjaston johtaja toivoo vakaata ja hiljaista käytöstä ja massaan sekoittumista kaikilta. Hän ei myöskään haluaisi ihmisen persoonan tai oman elämän sekä tunteiden näkyvän millään lailla työelämässä.

Vessojen oven ilmestyi mies- ja naisfiguurit. Korvasin ne transgendersymbolilla.

Haastateltavat toivat esiin työpaikalla vallitsevia perinteisiä sukupuolirooleja, joiden koettiin olevan rajoittavia:

--- aika mones kirjastossa olen kokenu tämän että jos olet mies niin sinä olet se joka siirtelee asioita. Eli tää on jotenki tällanen niinku oletus että... Tottakai ne miehet kutsutaan aina. Siihen ei oo minkäänlaista virallista perustetta. Haastateltava B

Tää on just tätä mikroaggressioita et sit ku se on nii perus, ni sit ku rupee miettii ni ohan se aina, just et on oletus et just jotku miehet vaa...jos pitää kantaa jotain painavaa johonki paikasta A paikkaan B, ni se on aina se oletus ja semmone et...onhan niit semmosii tosi paljon mut sitä jotenki valitettavasti turtuu semmoselle hirveesti että...on niit semmosii sukupuolittavia juttuja, mut ne ei oo niinku niin hirveen isoja, mut ne on aina siellä, pinnan alla. Haastateltava C.

Haastateltava A kertoi tapauksesta, joka oli sattunut hänen työskennellessään pienen kunnan yleisessä kirjastossa. Haastateltava oli pitämässä kirjavinkkausta yläkoululaisille ja oli valinnut mukaan kirjan Valoa valoa valoa, joka kertoo kahden tytön välisestä suhteesta:

Sit mä aloin puhua siitä ja sit siinä tuli sellanen pieni hässäkkä, ku et "mikä tää juttu oikeen on", ne oppilaat, ja sit opettajan silmät menee niinku tosi isoiks ja sit, et mitähän täällä puhutaan. Se meni vaan, niinku se oli semmonen, mä jatkoin, en

mä kiinnittäny mitään huomioo siihen ku jotkut hälisi vähän, ja sit he hiljeni ja kuunteli sen loppuun ja siin ei ollu mitään ongelmaa, ja sit mä olin tehny semmosen listan niistä kirjoista mitä mä olin vinkannu ja lähettäny vielä pienemmille kirjastoille mitä oli siinä lähellä, et jos ne haluu käyttää sitä tai muuta, et ei tämmöstä voi vinkata, koska sit tulee niin niinku hälyä ja sit ei saa pidettyy sitä tilannetta kurissa et sit sekin niinku... Se selitys ei oo se et he ei niinku, et heil ei välttämättä oikeesti oo mitään sitä asiaa vastaan ihan rehellisesti, mut sit he ei haluu ottaa semmmosta riskiä et siitä tulis joku keskustelu tai ongelma.

6.6 Syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu

Vastaajilta kysyttiin, miten heidän sukupuolensa erityispiirteet otetaan työpaikalla huomioon. Vastauksissa nousi esiin mm. sukupuolivähemmistöön kuuluvien (tahallinen tai tahaton) väärin sukupuolittaminen ja väärän nimen käyttäminen sekä halventava kielenkäyttö:

Meillä on unisexvessat myös asiakkaille (tosin alakerrassa yhdet naisten/miesten henksuvessat mutta on muitakin). Minusta käytetään pyytämäni miehen (lempi)nimeä. En tunne, että tulen pakotetuksi naisten ryhmään erityisesti, mutta kyllä kollegat sinne mut vielä mieltävät. Kirjastojärjestelmässämme voi valita omaksi sukupuoleksi myös "muun" tai "ei määritellyn", mulla se on nyt "muu". Jotkut kollegat ovat varmaan sen huomanneet, mutta eivät ole sanoneet mitään.

Oikeaa nimeä käyttivät yhtä työntekijää lukuunottamatta kaikki myös ennen paperinimeni muuttumista. Työpaikallamme käytin väärää pukuhuonetta, koska oikeaa ei ollut. Tosin minut automaattisesti laitettiin pukuhuoneeseen, joka korreloi paperiessani näkyvää sukupuolta, eikä kukaan asiasta koskaan mitään kysynyt. Iso osa tiesi sukupuolestani, mutta luulen, että aika moni ei asiaa ollut koskaan sen suuremmin ajatellut eikä olisi sijoittanut minua "oikeaan" sukupuoliryhmään tilanteen tullessa eteen. Yksi ihminen käytti minusta kategorisesti väärää nimeä, ja sen vaihduttua käytti kyllä oikeaa nimeä, mutta muisti aina kommentoida muille, että "se on silti nainen".

kahvipöytä- ja käytävekeskusteluissa tulee esille monesti binäärinen jaottelu ja monenlaiset ikävät nimitykset sukupuolivähemmistöistä (esim. "transsu"): jotkut käyttävät tätä tietämättömyyttään, jotkut muusta syystä. Erikoisjärjestelyjen kohdeeksi joutuminen olisi mielestäni ikävää kohtelua: kaikkien pitäisi voida toimia niin kuin muutkin.

70 %:n mielestä omalla työpaikalla ei tapahtunut syrjintää tai eriarvoista kohtelua seksuaalisen suuntautumisen vuoksi. Loput vastaajat eivät osanneet sanoa. Lähes 95 % sanoi, ettei itse ollut kokenut seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Sen sijaan lähes kolme prosenttia kertoi omalla työpaikallaan esiintyvän transsukupuolisuuteen tai sukupuolivähemmistöihin liittyvää syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Vajaa kaksi prosenttia oli itse kokenut tällaista syrjintää.

Koin tilanteen inhottavana. Yleensä kyseessä on hyvin pienet asiat, kuten juuri väärän nimen käyttö tai väärällä sukupuolella puhuttelu. Nimen kohdalla korjaan

aina, sukupuolinimittelyssä en aina jaksa. Tätä tapahtuu lähinnä työkavereiden toimesta eli systemaattisesta syrjinnästä ei sinällään ole kyse.

Vajaa viisi prosenttia vastaajista koki joutuneensa eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työhönottotilanteessa, samoin palkkauksessa tai työssä etenemisessä. Vajaa 12 % oli kohdannut eriarvoista kohtelua tai syrjintää työtovereiden tai esimiesten asenteissa. Yli 60 % sanoi, ettei kuitenkaan kokenut seksuaalisella suuntautumisella tai sukupuolellaan olleen syrjinnän kanssa tekemistä. Yli 10 % sanoi seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolen vaikuttaneen työtovereiden tai esimiehen taholta tulleeseen eriarvoiseen kohteluun tai syrjintään.

Aiemmassa työpaikassa työkaverin suhtautuminen minuun muuttui etäiseksi, kun hän kuuli seksuaalisesta suuntautumisestani. Hän yritti myöhemmin paikkailla tilannetta, mutta olin juuri vaihtamassa työpaikkaa. Silloiset esimieheni tai muut työkaverini eivät tienneet suuntautumisestani ollenkaan.

Entinen esimiehen sijainen otti minut ja työtoverini erityiseksi silmätikuikseen oletettavasti juuri seksuaalisen suuntautumisemme takia.

Esimiesasemassa ollut työtoveri ryhmittyy työpaikan sosiaalisissa tilanteissa muiden "vertaistensa" pariin puhumaan aviomiehestä ja lapsista. Koen että minut suljetaan ulkopuolelle. Itseltäni ei kysellä lainkaan mitä kotiväelle kuuluu. Nykyinen esimies huomioi minut tässä suhteessa ja vasta sitten havahduin entisen esimieheni syrjivään käytökseen.

Taulukko 7

47. Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa?

Vastaajien määrä: 67

	kyllä	ei	en osaa sanoa	Yhteensä	Keskiarvo
Työhönottotilanteessa	4,48%	86,57%	8,96%	67	2,04
Palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksissa uralla	4,48%	80,6%	14,93%	67	2,1
Työtovereiden tai esimiesten asenteissa	11,76%	72,06%	16,18%	68	2,04
Yhteensä	6,93%	79,7%	13,37%	202	2,06

Yli 95 % vastaajista tiesi Suomessa olevan lain, joka kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä. Noin 88 % vastaajista tiesi vastaavasta laista, joka koskee sukupuoli-identiteettiä.

Yli 35 % syrjintää tai eriarvoista kohtelua kokeneista ei raportoinut kokemastaan kenellekään. Noin 7 % raportoi esimiehelle, saman verran työtovereille. Syiksi raportoimatta

jättämislle vastattiin eniten *mikään ei muuttuisi, en tiennyt minne tai kenelle ilmoittaa* sekä *pelkäsin seurauksia*.

Purin hammasta, itkin ja sitten menin eteenpäin etsimään seuraavia mahdollisuuksia: tapa jonka olen kokenut ainoaksi mahdolliseksi keinoksi, koska valitukset esim. valinnasta työtehtävään eivät ole hyvä ratkaisu (voi joutua silmätikuksi organisaatiossa tms). Kun rekrytoija on esim. hyvin asenteellinen henkilö, asialle ei voi tehdä niin kauan mitään, kunnes tama henkilö vaihtuu.

Myös haastateltava A toi esiin mahdollisesta syrjinnästä kertomisen hyötyjen ja haittojen punnitsemisen:

Nykyssä työpaikassa joo. Mut et sit just jos on jossain tosi pienessä kunnassa... --- ni sit täytyy miettiä ehkä vähä sitä et, voi miettiä hyötyä ja mitä haittoja on, kuinka paljon täytyy kestää.

6.7 Moninaisuuden huomioon ottaminen työpaikoilla

Vastaajat saivat vapaasti kertoa, millaisia kokemuksia heillä oli työpaikkojen hyvistä ja huonoista toimista, joilla pyritään muuttamaan asenteita ja käytäntöjä seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden moninaisuuden huomioon ottamiseksi:

Vessat ovat unisex.

Esimieheni pyysi minulta perustamaan sateenkaarihyllyn. Sen yhteydessä tuli työyhteisössä enemmän puhetta minun seksuaalisuudestani (hyvällä tavalla). Ja yhtäkkiä myös 2 työtoveria tuli pikkuhiljaa ulos kaapista.

Esimerkiksi kyltit "Syrjinnästä vapaa alue"

Vastaajat kertoivat, miten omilla toimillaan pyrkivät luomaan työpaikasta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioon ottavan:

Työpaikalla suhtaudutaan positiivisesti uudistamishdotuksiin esimerkiksi asiain suhteen. Meille tuli minun aloitteestani myös sukupuolineutraalit wc-tilat, jotka olivat todella iso asia tämän tapahtuessa.

Itse toteutan oppilaitoskirjastossa "piilo-opetussuunnitelmaa" olemalla asiakkaiden suuntaan avoimesti sitä mitä olen. Katson, että homma pääosin toimii. Toissalta en osaa sanoa, jättääkö pieni osa asiakkaista käyttämättä kirjastopalveluja tämän takia (their loss!). Yleisesti ottaen kontaktit maahanmuuttajataustaisiin asiain ystävälliset.

Meillä ei varsinaisesti tällaisia toimia ole, mutta tuon itse aina esiin asian, kun koen että moninaisuutta ei ole otettu huomioon tarpeeksi. Arvioisin että n. 90 % kohtamistani ihmisistä olettaa minun olevan hetero. Yritän parhaani mukaan suojella asiakkaitamme samanlaisilta ahtailta oletuksilta.

Muutama vastaaja kertoi työpaikan suunnalta tulleista hyvistä käytännöistä ja toimista:

Työpaikkani henkilöstösuunnitelmaan sisältyy tasa-arvosuunnitelma.

Espoon kaupunginkirjasto on ollut erittäin valveutunut näissä asioissa organisaatiotasolla. Valitettavasti asenne ei ole ulottunut kaikille henkilökunnan jäsenille. Suoraa syrjintää en ole kokenut työssäni ikinä, mutta jonkinmoista piilottelun halua ja nuivaa hissuttelua.

Henkilökunnan infossa on näistä asioista kerrottu. Lisäksi koko talon henkilökunnalle tehdään vuosittain työturvallisuuskysely, jossa kysytään myös kiusaamisesta ja syrjinnästä seksuaalisen suuntautumisen perusteella. On hyvä että voi vastata nimettömänä ja johto korostaa aina ettei minkäänlaisia syrjintää hyväksytä. Kesällä kaikki toimipisteemme julistautuivat syrjinnästä vapaaksi alueiksi.

Kirjastossamme on pitkäjänteisesti pyritty työhyvinvoinnin lisäämiseen, ja henkilökunnan kaikkinaisen asialliseksi tarkoitettu kohtelu on osa tätä prosessia. Erityisesti työpaikkakiusaamiseen on pyritty puuttumaan. Minkäänlaisia virallisia työasuja ei ole, vaan kukin saa pukeutua oman mielensä mukaan (liittypä se sitten sukupuolisuuteen tai ei); persoonallisuus on töissä sallittu, mutta pahantahtoisuus ei.

Osa vastaajista toi esiin myös negatiivisia asioita sekä omia ehdotuksia tilanteen parantamiseksi:

Täytyy vääntää rautalangasta. Jotkut eivät vain ymmärrä.

Yliopistokirjastossa olemme aika näkymättömiä, mitään hyviä tai huonoja toimia ei meillä harrasteta. Olen kateellisena seurannut yleisten kirjastojen sateenkaarihyllyjen ideointia yms.

Toisaalta esimerkiksi työyhteisössä tilanteissa, joissa joku toinen esimerkiksi viittaa transsukupuoliseen ihmiseen väärällä sukupuolinimikkeellä, kukaan ei reagoi siihen mitenkään tai korjaa toisen sanomisia. Se on aina omalla vastuulla. Epämukavasta tilanteesta halutaan lähinnä eteenpäin ilman, että se, jota kutsuttiin väärällä sanalla, tekee tilanteesta hankalan.

Erilaiset tilaisuudet ja kampanjat yms. harvoin muuttavat asenteita niillä ihmisillä, joilla olisi nimenomaan tarvetta muuttua. Siksi en tiedä, miten ihmeessä mikään toimi voisi kauheasti muuttaa tilannetta. Pahoin pelkään, että vain sukupolven ja/tai henkilöiden vaihtuminen voi ratkaista tilanteen

Työpaikan porukan pitäisi tutustua toisiinsa kunnolla. Esimiehen pitäisi pitää huolta, että tavataan edes joskus yhdessä jossain muualla, kuin työpaikalla arjen merkeissä. Myös ujut ja tympäänntyneet pitää jotenkin "huijata" mukaan yhteiseen ilonpitoon. Kun porukka tuntee toisensa hyvin ja luottamusta on, niin erilaisuus tuo mahtavan lisän porukkaan. Jos työkaverit jäävät tuntemattomiksi, niin esimerkiksi sukupuoleen liittyvistä asioista voi tuntua mahdottomalta puhua.

Vähintään yhdet sukupuolineutraalit sosiaalililat (suihku ja vessa). Ja kaikkiin kirjastoihin Sateenkaarihylly!

Haastateltava B toi myös esiin toiveen työpaikalla annettavasta koulutuksesta, jolla pyrittäisiin vähentämään heteronormatiivisuutta:

--- se että koulutettais, joko ihan virallisesti koulutettais tai sit yritettäis vähitellen opettaa henkilökunnasta pois se hetero-oletus. Että ei aina oleteta että jos olet nainen niin sulla on romanttisena kumppanina mies, koska se on tosi yleistä ja sitä ei ittekään aina huomaa.

6.8 Vertailu

Ikä

Vertailua varten vastaajat jaettiin ikäryhmittäin kolmeen ryhmään: Nuoret, keski-ikäiset ja vanhat. Nuorten ikäjakauma oli alle 20-vuotiaasta 30-vuotiaaseen, keski-ikäisten 31-vuotiaasta 45-vuotiaaseen ja vanhojen 46:sta yli 60-vuotiaaseen.

Vanhojen ikäryhmässä oli huomattavasti enemmän itsensä mieheksi määritteleviä kuin muissa ikäryhmissä. Myös homo-määritelmää käytti itsestään lähes puolet yli 46-vuotiaista, kun vastaajista keskimäärin samaa määritelmää käytti vain 15 %. Muuten ikäryhmien välillä ei ollut suuria eroja sukupuolen kokemuksessa tai seksuaalisen suuntautumisen määrittelyssä. Queer-termin käyttö tosin painottui nuorempiin ikäryhmiin. Queer ei käsitteenä ole ollut käytössä ainakaan Suomessa vielä kovin pitkää aikaa, joten tulos on odotetun mukainen.

Ikäryhmät olivat jakautuneet lääneittäin melko tasaisesti Suomen kartalle, tosin nuorissa vastaajissa ei ollut yhtään Itä-Suomessa tai Oulun läänissä asuvaa. Sen sijaan kaupunkimaaseutu-akselilla oli eroja: Kun kaikista vastaajista 54 % asui pääkaupunkiseudulla, yli 46-vuotiaista pääkaupunkiseudulla asui yli 70 %. Nuorista vastaajista sen sijaan puolet asui muissa suurissa kaupungeissa kuin pääkaupunkiseudulla (Turku, Tampere, Oulu, Kuopio, Lahti tai Jyväskylä). Kaikista vastaajista vaihtoehdon oli valinnut kolmasosa. Vain 3 % kaikista vastaajista oli valinnut asuinalueekseen maaseututaajaman tai haja-asutusalueen, mutta vanhojen ikäryhmään kuuluvista 7 % asui maaseudulla.

Vastaajien koulutustaso oli sitä korkeampi, mitä vanhempia he olivat, ja myös useampi yli 46-vuotiaista oli koulutustaan vastaavassa työssä. Suurimmalla osalla kaikista vastaajista ei ollut ollut alan valintaan vaikuttavia käsityksiä kirjastoalasta, mutta ehkä hie-man yllättäen vanhojen ikäryhmästä 21 % oli kuitenkin valinnut kirjastoalan juuri myönteisten käsitysten perusteella (nuorilla ja keski-ikäisillä vastaava prosenttiluku oli 6 % ja

3 %). Nuorista hieman pienempi osa oli tällä hetkellä työssä verrattuna muihin ikäryhmiin, ja myös opiskelijoiden määrä nuorten joukossa oli odotetusti keskimääräistä suurempi. Vanhoista ja keski-ikäisistä hieman suurempi osa oli työssä tieteellisessä kirjastossa, mutta pääosin ikäryhmät jakautuivat keskiarvon mukaisesti kirjastosektorille. Luonnollisesti myös vakinaisten työsuhteiden määrä oli keskimäärin suurempi vanhojen ja keski-ikäisten keskuudessa verrattuna nuorempiin. Myös alaisten määrä näkyi iässä odotetun kaaren mukaisesti, vanhojen ikäryhmässä alaisia oli 21 %:lla vastaajista, keski-ikäisillä 6 %:lla ja nuorilla 0 %:lla.

Kaikkien ikäryhmien vastaajat vastasivat varsin tasaisesti kysymykseen “Onko työpaikkasi muita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia?”. Keskimäärin puolet vastaajista ei tiennyt onko heidän työpaikallaan muita HLBTIQA-ihmisiä, ja ainoa huomattava poikkeus oli vanhojen ikäryhmä, josta “en tiedä” -vaihtoehdon valitsi vain 36 %. Vaihtoehdon “ei yhtään” valitsi 9 % kaikista vastaajista, mutta vanhojen ikäryhmästä jopa 29 %. Yli 46-vuotiaista vastaajista siis lähes kolmasosa tiesi olevansa työpaikkansa ainoa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluva. Työpaikallaan kaapissa seksuaalisen suuntautumisen suhteen oli kaikista vastaajista 36 %, mutta vanhojen ikäryhmään kuuluvista hieman harvempi, 29 %. Tulos on hieman yllättävä, sillä nuorista ja keski-ikäisistä vastaajista kaapissa työpaikalla oli hieman keskimääräistä suurempi määrä. Samankaltaiset tulokset saatiin kysyttäessä kaapissa oloa sukupuoli-identiteetin suhteen.

Vastaajien työpaikoilla keskustellaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä pääosin myönteiseen sävyyn, mutta kielteiseen sävyyn puhutaan eniten nuorten vastaajien työpaikoilla. Myös kysymykseen “Keskustellaanko työpaikallasi työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista?” vastattiin hieman yllättävästi, sillä esimerkiksi vastauksen “kyllä, sekä samaa että eri sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä” valitsi yli puolet keski-ikäisistä ja vanhoista vastaajista, mutta vain kolmasosa nuorista vastaajista.

Vastaajien työpaikoilla työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa esiintyy pääosin vain joskus tai ei lainkaan, mutta vastausvaihtoon “usein” oli valinnut nuorista vastaajista 11 %, kun taas vanhoista ja keski-ikäisistä 0 % ja 3 %. Kenties nuorten vastaajien suurempaa määrää voi selittää nuorten herkkyyys huomata työpaikkakiusaamista, sillä nuorista 88 % ei kuitenkaan itse ollut ollut tällaisen kiusaamisen kohteena. Eniten työpaikkakiusaamista olivat kokeneet keski-ikäiset. Kun kysyttiin, esiintyykö vastaajien työpaikoilla nimenomaan sellaista työpaikkakiusaamista, mikä liittyy vastaajien seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin, vain 3 % kaikista vastaajista ilmoitti tällaista

tapahtuvan, mutta vanhojen ikäryhmästä 7 % ja nuorten ikäryhmästä 0 % valitsi myöntävän vaihtoehdon. Itse tällaisen kiusaamisen kohteena oli ollut vain harva, nuorista ja vanhoista ei yksikään ja keski-ikäisistä 3 %.

Kyselyssä kysyttiin myös "Esiintyykö työpaikallasi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöä? (esim. homo- tai transu-sanan käyttö haukkumistarkoituksessa)" johon suurin osa vastasi "ei lainkaan". Usein ei tällaista kielenkäyttöä esiintynyt juuri ollenkaan, mutta keski-ikäisten vastaajien joukosta lähes neljäsosa oli kuitenkin todistanut epäasiallisuuksia ainakin joskus. Itse vastaajat eivät kuitenkaan olleet juurikaan tällaisen kielenkäytön kohteena, eikä ikäryhmien välillä ollut juurikaan eroja. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluviin kohdistuvaa epämiellyttävää vitsailua todistivat eniten nuoret (lähes 40 %) ja vähiten vanhat (7 %). Seksuaalista häirintää ei koettu työpaikoilla juuri lainkaan, eikä ikäryhmien välillä ollut merkittäviä eroja.

Ikäryhmien välillä ei myöskään ollut merkittäviä eroja työpaikalla koettujen uhkien suhteen: Nuoret ja keski-ikäiset kokivat väkivallan, työyhteisön ulkopuolelle joutumisen ja mielenterveyden järkkymisen hieman suurempana uhkana kuin vanhat, ja vakavaa työpumusta pelkäsivät eniten keski-ikäiset. Työpaikan ilmapiiri, ahtaat sukupuoliroolit ja suvaitsemattomuus heikensivät työssä viihtymistä eniten nuorilla ja keski-ikäisillä. Sen sijaan työssä viihtymistä lisäsi työpaikan henki ja suvaitsevainen ilmapiiri eniten juuri vanhojen ikäryhmässä, joustavat sukupuoliroolit sen sijaan lisäsivät viihtymistä hiukan enemmän nuorilla.

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää työpaikallaan olivat eniten huomanneet keski-ikäiset. Hyvin harva oli kuitenkaan kokenut syrjintää itse. Transsukupuolisuuden tai sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää huomattiin hiukan enemmän, ja sitä oli myös kokenut itse 3 % keski-ikäisistä vastaajista, mutta ei yksikään nuorista tai vanhoista. Suuri osa vastanneista ei kuitenkaan osannut sanoa, esiintyykö HLBTIQA-ihmisiin kohdistuvaa syrjintää työpaikoilla. Syrjintää työhönottotilanteissa olivat kokeneet keski-ikäiset ja nuoret. Palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksissa sen sijaan vanhat olivat kokeneet hieman nuoria ja keski-ikäisiä enemmän syrjintää. Työtovereiden ja esimiehen asenteissa nuoret olivat kokeneet eniten syrjintää. Keski-ikäiset arvioivat seksuaali- tai sukupuoli-identiteettinsä olleen syrjinnän syynä muita enemmän.

Asuinpaikka

Vastaajat jaettiin asuinpaikan perusteella neljään ryhmään. Ryhmät käsittävät Etelä- ja Länsi-Suomen, Itä-Suomen ja Oulun, sekä vielä asuinalueen tyyppin: kaupunki tai maaseutu.

Vastaajien määrittelyt sukupuolestaan ja seksuaalisesta suuntautumisestaan eivät olleet juurikaan riippuvaisia heidän asuinpaikastaan, mutta homo-määritelmää käytettiin huomattavasti enemmän maaseudulla asuvien keskuudessa kuin muualla. Transsukupuoliset, muunsukupuoliset ja sukupuolettomat vastaajat asuivat pelkästään Etelä- ja Länsi-Suomen alueella sekä kaupungeissa.

Maaseudulla asuvilla vastaajilla oli muita vastaajia useammin korkeimpana suoritettuna tutkintona lukio tai vastaava. Itä-Suomen ja Oulun alueella asuvat vastaajat olivat muita useammin suorittaneet korkeimpana tutkintonaan alemman korkeakoulututkinnon (57 % vastaajista). Kaikista vastanneista vain 6 % ei ollut koulutustaan vastaavassa työssä, mutta maaseudulla asuvista jopa 25 %:lla oli tällainen tilanne. Vastaajien aiemmat käsitykset kirjastoalalla vallitsevista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvista asenteista korostuvat Itä-Suomen ja Oulun alueella: 86 % alueen vastaajista ei ollut omannut minkäänlaisia ennakkokäsityksiä, kun Etelä- ja Länsi-Suomessa asuvilla vastaava luku oli 52 %.

Työttömyys oli vastanneiden kesken yleisempää Itä-Suomessa ja Oulussa, mutta maaseudulla asuvista työttömiä ei ollut ollenkaan. Tieteellisissä kirjastoissa työskenteleminen oli myös huomattavasti yleisempää Itä-Suomessa ja Oulussa, sillä lähes kaksi kolmasosaa vastanneista tieteellisten kirjastojen työntekijöistä valitsi asuinpaikakseen kyseisen alueen. Kaikki erikoiskirjastoissa työskentelevät asuivat kaupunkialueilla Etelä- ja Länsi-Suomessa. Työsuhteiden vakinaisuus, kirjastonjohtajan titteli ja esimiesasema oli myös yleisempää idässä ja pohjoisessa asuvien vastaajien kesken. Kun koko vastaajakunnasta vain 3 % työskenteli nimikkeellä kirjastonjohtaja, Itä-Suomen ja Oulun alueen vastaajista heitä oli jopa kolmasosa. Lähes puolella alueen vastaajista oli alaisia.

Maaseudulla asuvista neljäsosan työpaikoilla ei ollut muita HLBTIQA-ihmisiä. Loputkin maaseudulla asuvista vastaajista valitsivat vaihtoehdon "en tiedä". Eniten muita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia työtovereita oli Etelä- ja Länsi-Suomessa asuvilla kaupunkilaisilla vastaajilla. Myös vastaajien oman avoimuuden tasossa oli maantie-

teellisiä eroja: kaapissa työpaikalla oli 67 % maaseudulla asuvista vastaajista, kun kaupunkilaisista näin vastasi vain 34 %. Idässä ja pohjoisessa puolet vastaajista oli kaapissa, etelässä ja lännessä taas kolmasosa. Vaikka Itä-Suomessa ja Oulussa oltiin enemmän kaapissa, siellä sijaitsevista kirjastoista kuitenkin keskusteltiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä myönteiseen sävyyn huomattavasti enemmän kuin etelässä ja lännessä (62 % < 86 % seksuaalivähemmistöistä, 43 % < 86 % sukupuolivähemmistöistä) Maaseudun ja kaupungin ero oli myöskin suuri, 75 % kertoi ettei maaseudulla vähemmistöistä puhuta työpaikalla lainkaan, kun taas kaupungissa vastaava luku oli vain 32 %. Itä-Suomessa ja Oulussa sekä maaseudulla keskusteltiin enemmän sekä eri- että samansukupuolisten työntekijöiden perhe-elämästä.

Kysymykseen “Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa?” vastattiin “ei lainkaan” 42 % vastauksista, mutta erityisen harvinaista työpaikkakiusaaminen oli maaseudulla, jossa 75 % vastanneista valitsi kyseisen vaihtoehdon. Maaseudulla asuneista yksikään ei myöskään ollut itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena. Seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää kiusaamista esiintyi “joskus” Etelä-Suomessa, Länsi-Suomessa ja kaupungeissa 3 % vastauksista, maaseudulla ja idässä sekä pohjoisessa ei ollenkaan. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöäkään ei käytetty työpaikoilla lainkaan maaseudulla tai Itä-Suomessa ja Oulussa, kaupungeissa ja Etelä- ja Länsi-Suomessa sitä käytettiin joskus n. 20 % vastaajista mukaan. Myös muissa epämiellyttävään käytökseen, esim. seksuaaliseen häirintään liittyvissä kysymyksissä korostui maaseudulla asuvien vastaajien vastaukset. Häirinnän ja kiusaamisen määrä ei kaupungeissakaan ollut suuri, mutta maaseudulla sitä ei lähes poikkeuksetta esiintynyt lainkaan.

Vastaajien kesken ei ilmennyt suuria eroja siinä, kuinka vakavaksi uhaksi he kokivat väkivallan uhan työpaikallaan. Neljäsosa kaikkialla asuvista koki sen jossain määrin uhkana. Sen sijaan mielenterveyden järkkymisen koki jossain määrin uhaksi 27 % etelä- ja länsisuomalaisista ja 25 % kaupunkilaisista mutta 0 % itäsuomalaisista ja Oulun läänissä asuvista sekä maaseudulla asuvista. Työyhteisön ulkopuolelle joutuminen koettiin myös pienempänä uhkana kyseisillä alueilla. Vakavaa työuupumusta pelkäsi kuitenkin kolme neljäsosaa maaseudulla asuvista, kun muualla sitä pelkäsi noin puolet vastaajista. Työpaikan ilmapiiri heikensi työssä viihtymistä enemmän etelässä ja lännessä kuin idässä ja pohjoisessa. Myöskään suvaitsemattomuuden ei koettu idässä ja pohjoisessa heikentävän työssä viihtymistä lainkaan. Työpaikan henki lisäsi työssä viihtymistä kaikkialla, mutta eniten idässä ja pohjoisessa (100 %). Myös tasavertainen ja suvaitseva ilmapiiri

HLBTIQA-ihmisiä kohtaan sekä joustavat sukupuoliroolit lisäsivät työssä viihtymistä enemmän Itä-Suomessa ja Oulussa sekä maaseudulla.

Vastaajat eivät olleet kokeneet juuri lainkaan seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin liittyvää syrjintää työpaikoillaan, eikä vastauksista ilmennyt merkittäviä maantieteellisiä tai maaseudun ja kaupunkien välisiä eroja. Syrjinnän kohteeksi työhönottotilanteissa, palkkauksessa tai etenemiseen liittyvissä tilanteissa tai työtovereiden ja esimiesten asenteissa joutuneita oli kaiken kaikkiaan hyvin vähän, mutta merkittävää on että maaseudulla ja idässä sekä pohjoisessa näitä kokemuksia ei kerrottu olevan ollenkaan.

Kirjastosektorien väliset erot

Vastaajista 63 % prosenttia työskenteli yleisessä kirjastossa, 28 % tieteellisessä ja 9 % erikoiskirjastossa. Näiden vastaajien välillä oli huomattavissa joitakin eroavaisuuksia, tosin muitakin vaikuttavia tekijöitä varmasti on. Esimerkiksi kaikki erikoiskirjastoissa työskentelevät vastaajat asuivat pääkaupunkiseudulla. Heistä myös 83 % työskenteli keski-suuressa tai suuressa (30-99 hengen) kirjastoyksikössä. Yleisessä kirjastossa työskentelevistä suurin osa (40 %) työskenteli 10–29:n hengen yksikössä, tieteellisessä kirjastossa työskentelevistä suurin osa (32 %) yli sadan hengen yksikössä.

Yleisissä kirjastoissa työskentelevistä vastaajista noin viidesosa (21 %) oli kertonut seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuolestaan kaikille työkavereilleen, tieteellisissä kirjastoissa työskentelevistä lähes 16 % ja erikoiskirjastoissa työskentelevistä noin 33 %. Noin 31 % yleisen kirjaston työntekijöistä ei ollut kertonut siitä yhdellekään työtoverille, samoin tieteellisten kirjastojen työntekijöistä. Erikoiskirjastojen työntekijöistä kaikki olivat kertoneet joko kaikille tai osalle työtovereista. Suurin osa kaikista vastaajista kertoi työtovereiden suhtautuvan heidän seksuaaliseen suuntautumiseensa tai sukupuoleensa lähinnä hyväksyen (yleisessä kirjastossa 43 %, tieteellisessä kirjastossa 47 % ja erikoiskirjastossa 67 %). Asiakkaille seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuolesta ei kertonut asiakkaille lähes 70 % yleisten sekä tieteellisten kirjastojen työntekijöistä, ja erikoiskirjastojen työntekijöistä 33 %.

Reilusti yli puolet yleisten kirjastojen työntekijöistä ja reilu 40 % tieteellisten kirjastojen työntekijöistä ei tiennyt, oliko heidän työpaikallaan muita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Yli 80 % erikoiskirjastojen työntekijöistä tiesi heitä olevan useampia samalla työpaikalla.

Yli 60 % tieteellisten kirjastojen vastaajista kertoi työpaikallaan tapahtuvan kiusaamista joskus. Yleisten kirjastojen vastaajilla vastaava luku oli 43 % ja erikoiskirjastojen vastaajilla 33 %. Suurin osa kaikista vastaajista kuitenkin kertoi, ettei itse ollut kokenut kiusaamista. Sen suhteen vastaukset olivat myös yhtenäisiä, ettei työpaikalla esiinny seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää kiusaamista.

Väkivallan kohteeksi joutumista ei pelännyt työpaikallaan kukaan erikoiskirjastossa työskentelevä. 33 % yleisessä kirjastossa ja 11 % tieteellisessä kirjastossa työskentelevistä koki sen jossain määrin uhkana. Sen sijaan mielenterveyden järkkymisen koki jossain määrin uhkana lähes 70 % erikoiskirjastojen vastaajista, kun taas selkeästi suurin osa muissa kirjastoissa ei kokenut sitä uhkana ollenkaan. Työuupumuksen ja työyhteisön ulkopuolelle joutumisen kohdalla vastaukset olivat melko yhtenäisiä.

Erikoiskirjastoissa työskentelevät olivat vähiten tietoisia syrjinnän kieltävästä lainsäädännöstä. Suomessa olevasta laista joka kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä tiesi reilusti yli 90 % sekä yleisten että tieteellisten kirjastojen vastaajista, erikoiskirjastojen vastaajista 83 %. Sukupuoli-identiteetin perusteella syrjimisen kieltävästä laista tiesi 88 % yleisten ja 95 % tieteellisten kirjastojen vastaajista. Erikoiskirjastojen vastaajista laista tiesi 67 %.

Kysymykseen Mikäli sinua on syrjitty seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai -ilmaisun perusteella työelämässä, oletko ollut yhteydessä seuraaviin tahoihin? vastauksia tuli seuraavasti (taulukko 8):

Taulukko 8

51. Mikäli sinua on syrjitty seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai -ilmaisun perusteella työelämässä, oletko ollut yhteydessä seuraaviin tahoihin?

Vastaajien määrä: 67

	Työskenteletkö		
	Yleisessä kirjastossa (N=42)	Tieteellisessä kirjastossa (N=19)	Erikoiskirjastossa (N=6)
ammattiyhdistykseen	0%	0%	0%
luottamushenkilöön	0%	0%	0%
esimieheen	2,38%	0%	0%
työtovereihin	2,38%	0%	0%
työsuojeluviranomaisiin	0%	0%	0%
työterveyshuoltoon	0%	0%	0%
SETA:an	0%	0%	0%
en ole ottanut yhteyttä mihinkään	9,52%	5,26%	0%
minua ei ole syrjitty	90,48%	94,74%	100%

Yhteensä noin 14 % yleisen kirjaston vastaajista oli siis kokenut syrjintää. Noin 70 % syrjintää kokeneista ei kuitenkaan ollut ottanut syrjinnän vuoksi yhteyttä mihinkään. Yksikään tieteellisessä kirjastossa syrjintää kokenut ei ottanut yhteyttä mihinkään. Syiksi ilmoittamattomuuteen tieteellisten kirjastojen työntekijät antoivat *en tiennyt minne tai kenelle ilmoittaa*, yleisten kirjastojen työntekijöiden vastauksissa oli enemmän variaatioita:

Taulukko 9

52. Mikäli sinua on syrjitty, mutta et ole ilmoittanut siitä millekään taholle, miksi et?

Voit valita useamman vaihtoehdon.

Vastaajien määrä: 67

	Työskenteletkö		
	Yleisessä kirjastossa (N=42)	Tieteellisessä kirjastossa (N=19)	Erikoiskirjastossa (N=6)
mikään ei muuttuisi	7,14%	0%	0%
en halua paljastaa seksuaalista suuntautumistani tai sukupuoltani	4,76%	0%	0%
tapausta ei otettaisi vakavasti	2,38%	0%	0%
en tiennyt minne tai kenelle ilmoittaa	4,76%	5,26%	0%
liikaa vaivaa	2,38%	0%	0%
pelkäsini seurauksia	7,14%	0%	0%
olin liian järkyttynyt	0%	0%	0%
muu syy	2,38%	0%	0%
en osaa sanoa	0%	0%	0%
minua ei ole syrjitty	90,48%	94,74%	100%

Vaikka yleisten, tieteellisten ja erikoiskirjaston vastaajien vastausten välillä onkin eroavaisuuksia, varsinaisia johtopäätöksiä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta

näillä nimenomaisilla kirjastosektoreilla ei voida vetää. Kuten alussa on mainittu, kirjastosektorin lisäksi eroja vastaajien välillä oli asuinpaikassa, kirjastoyksikön koossa ja ikäjakaumassa. Lisäksi vastaajat jakautuivat melko epätasaisesti kirjastosektorien välillä: erikoiskirjastojen vastaajia oli vain 9 % kun taas reilusti yli puolet työskentelivät yleisellä puolella.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kokemuksia kirjastoalalla työskentelemisestä. Tarkoituksena oli selvittää kohderyhmän kokemuksia siitä, esiintyykö työpaikoilla syrjintää tai ennakkoluuloisia asenteita, onko vähemmistöön kuuluminen vaikuttanut negatiivisesti esimerkiksi uralla etenemiseen tai työyhteisön jäsenenä olemiseen, tai voiko työpaikalla olla avoimesti oma itsensä. Tutkimuksella haluttiin myös selvittää, eroavatko vastaajien kokemukset esimerkiksi maantieteellisestä sijainnista, vastaajan iästä tai kirjastosektorista riippuen.

7.1 Työn ja menetelmien arviointi

Opinnäytetyön tekeminen aloitettiin melko myöhään, joten tiukka aikataulu oli yksi haasteita asettava tekijä. Koska päämenetelmänämme oli kysely, se koottiin ja julkaistiin mahdollisimman nopeasti. Kysely muodostui 55 kysymyksestä, joista osa oli avoimia. Sen jälkeen keskityttiin tekemään haastatteluita sekä kirjoittamaan työn teoriaosuutta. Tiedonkeruumenetelmiksi valittiin sekä kysely että haastattelut, sillä opinnäytetyötä varten haluttiin kerätä sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tietoa. Useampi haastattelu olisi tuonut tuloksiin lisää syvyyttä, sillä haastattelemalla saa syvällisempää tietoa ihmisten kokemusmaailmasta. Resurssit eivät kuitenkaan riittäneet kovin monen haastattelun järjestämiseen. Kysely tavoitti helpommin suuremman vastaajakunnan.

Haasteita kyselylle loi esimerkiksi termistö. Kysymyksiä luodessa oli osattava käyttää oikeita termejä siten, että ne olivat mahdollisimman yksiselitteisiä ja selkeitä. Jotta vastaajat eivät ymmärtäisi kysymyksiä väärin vieraiden termien takia, kyselyn alkuun laitettiin sanasto. Lisäksi huomioon oli otettava, että vastaaja saattoi kuulua vain joko seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön tai kumpaankin. Täten kysymykset oli suunniteltava selkeiksi, ettei niihin tarvinnut vastata, jos ne eivät koskeneet itseä.

Osa kyselyn kysymyksistä oltaisi voitu muotoilla vielä selkeämmin. Kysymyksen Keskustellaanko työpaikallasi työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista? vastausvaihtoehdot kyllä, mutta vain eri sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä ja kyllä, mutta vain samaa sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä on saatettu tulkita monella tavalla. Tarkoitus oli selvittää, puhutaanko työpaikalla sekä sellaisten pariskuntien perhe-elämästä, jotka ovat keskenään eri sukupuolta, että sellaisten

joissa osapuolet ovat samaa sukupuolta. Vaihtoehdot on kuitenkin saatettu ymmärtää niin, että kysytään, puhuvatko työntekijät vain niiden työtovereiden perhe-elämästä, jotka ovat samaa tai eri sukupuolta kuin he itse.

Lopullisessa kyselylomakkeessa oli yhteensä 55 kysymystä. Kyselyn tuloksia analysoidessa kävi kuitenkin ilmi, että kysymyksiä oltaisi voitu karsia. Joukossa oli useita sellaisia kysymyksiä, jotka eivät lopulta olleet tutkimuksen kannalta relevantteja. Esimerkiksi kohderyhmän avoimuutta seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuolestaan tuttaville ja perheenjäsenille ei olisi tarvinnut kysyä niin laajasti. Mitä pidempi kysely, sen suurempi riski on, ettei osa kohderyhmästä jaksa tai ehdi vastata siihen.

Kaiken kaikkiaan sekä kyselyllä että haastatteluilla onnistuttiin saamaan relevanttia tietoa kohderyhmän kokemuksista. Kyselyn avoimiin kysymyksiin oli vastattu melko ahkerasti, ja niistä saatiin paljon hyödyllistä tietoa.

7.2 Tulokset

Lehtosen ja Mustolan tutkimusta ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä (2004) käytettiin sekä lähteenä teoriaosuudessa että pohjana kyselytutkimukselle. Kyseessä on Suomen laajin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työhyvinvointia käsittelevä tutkimus, joten sen tuloksia käytettiin vertailupohjana selvitykselle.

Kyselyyn vastasi yhteensä 67 ihmistä. 46 % vastaajista kertoi olevansa työpaikalla avoin seksuaalisesta suuntautumisestaan ja/tai sukupuolestaan ainakin osittain. 39 % oli ”ulkona kaapista” myös lähimmälle esimiehelleen. Lehtosen ja Mustolan (2004) tutkimuksessa osittain tai kokonaan työpaikalla ulkona olevia seksuaalivähemmistöön kuuluvia vastaajia oli yhteensä 66 %. 35 % kertoi esimiehensä tietävän. Tämän suhteen tulokset eivät eroa toisistaan merkittävästi.

Huomattava ero kyselyn tulosten ja Lehtosen ja Mustolan tutkimuksen tulosten välillä löytyi kysymyksestä, jossa kysyttiin perhe-elämästä ja parisuhteista puhumisesta työpaikalla. Kirjastoalan vastaajista lähes puolet (46 %) sanoi että työpaikalla puhutaan kaikkien perhe- ja parisuhdeasioista seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta, kun taas Lehtosen ja Mustolan tutkimuksessa vastaava luku oli 29 %. Lisäksi Lehtosen ja Mustolan tutkimuksen mukaan vain 30 % vastaajista kertoi että seksuaalivähemmistöistä pu-

hutaan työpaikalla lähinnä myönteiseen sävyyn. Transihmisistä puhuttiin pääosin myönteiseen sävyyn 11 %:n mielestä. Kirjastoalan tutkimuksessa vastaavat tulokset olivat 64 % ja 48 %. Eroja saattavat selittää asenteiden muuttuminen ja tietoisuuden lisääntyminen tutkimusten välillä kuluneena 12 vuotena.

Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän kiusaamisen suhteen tutkimusten tulokset olivat melko yhtenäiset. Yli 70 % kirjastoalan vastaajista oli sitä mieltä, ettei sellaista kiusaamista esiintynyt. Lehtosen ja Mustolan tutkimuksen vastaava prosentti oli 66. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa epämiellyttäväksi koettua vitsailua kuuli työpaikallaan joskus 27 % vastaajista. Lehtosen ja Mustolan tutkimuksen vastaajista puolestaan tällaista vitsailua joutui kuuntelemaan joskus 43 % ja usein 3 %. 19 % Lehtosen ja Mustolan vastaajista koki tai oli kokenut seksuaalista häirintää työpaikallaan, kirjastoalan kyselyssä taas alle 8 %. Epämiellyttävän vitsailun kohdalla eroja saattaa jälleen selittää esimerkiksi asenteiden muutos. Toisaalta ero on melko merkittävä, joten on mahdollista että ainakin osittain olisi kyse kirjastoalan positiivisemmasta asenteesta sukupuolivähemmistöjä kohtaan.

Yksikään kirjastoalan tutkimuksen vastaajista ei kertonut työpaikallaan esiintyvän seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää eikä kokeneensa sellaista itse. Sukupuolivähemmistöjen kohdalla noin 3 % kertoi syrjintää esiintyvän ja alle 2 % oli kokenut sitä itse. Lehtosen ja Mustolan tutkimuksen vastaajista 15 % raportoi työpaikalla tapahtuvasta seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvästä syrjinnästä ja 7 % oli kokenut sitä itse. 12 % oli havainnut sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää.

Lehtosen ja Mustolan tutkimuksessa syrjintää kokeneista huomattavasti suurempi osa oli ottanut yhteyttä eri tahoihin: 10 % ammattiyhdistykseen, noin 11 % luottamushenkilöön, noin 25 % esimieheen, vajaa 45 % työtovereihin ja noin 4 % työsuojeluviranomaisiin. Kirjastoalan kyselyn syrjintää kokeneista vastaajista 7 % otti yhteyttä esimieheen, samoin työtovereihin. Muille tahoille ei raportoitu ollenkaan. Toisaalta Lehtosen ja Mustolan tutkimuksessa syrjintää kokeneita oli 120, kirjastoalan tutkimuksessa vain 8 ihmistä oli kohdannut syrjintää joko työhönotossa, työssä etenemisessä tai esimiehen tai työtovereiden asenteissa. Jos otos olisi ollut suurempi, kenties yhteydenottojen suhteen olisi esiintynyt suurempaa aktiivisuutta.

Vaikka sekä kyselyssä että haastatteluissa tuli esiin kirjastoalan työpaikoissa koettua syrjintää ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvia negatiivisia asenteita, on

kokonaiskuva alan tilanteesta melko positiivinen. Myös verrattuna Lehtolan ja Mustosen tutkimukseen kirjastoalan tuloksia voidaan pitää positiivisina.

7.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa mainitaan yleensä sekä reliabiliteetti että validiteetti. Reliaabelius määritellään usein siten, että jos kaksi tutkijaa toisistaan riippumatta päätyy samanlaiseen tulokseen. Vaihtoehtoisesti reliaabeliudella voidaan myös tarkoittaa sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä useamman kerran, saadaan tutkimuseroilla sama tulos. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 186) kuitenkin huomauttavat, että jos jokainen yksilö tekee omien kokemustensa perusteella kohteesta oman tulkintansa, on epätodennäköistä että kaksi arvioijaa ymmärtäisi tutkittavaa kohdetta täysin samalla tavalla. Reliaabelius voitaisiin kenties määrittää myös niin, että kaksi arvioijaa päätyy yksimielisyyteen, konsensukseen.

Validiuden käsite on laaja ja sisältää monta erilaista validiuden tyyppiä. Rakennevalidiudella voidaan esimerkiksi tarkoittaa sitä, vastaako tutkimus niihin kysymyksiin, mihin sen oli tarkoituskin, ja koskeeko tutkimus sitä, mitä sen on oletettu koskevan. Toisin sanoen, vastaavatko tutkimuksen tulokset asetettuihin kysymyksiin (Hirsjärvi & Hurme, 2001. 187.)

Selkein tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä on sen otoksen pieni koko. Kyselyyn vastasi yhteensä 67 ihmistä ja haastatteluun kolme. Vuonna 2012 yleisissä ja tiedekirjastoissa työskenteli 4 865 kirjastoammattillisesti koulutettua henkilöä. Tätä lukua käyttäen kyselyyn vastasi reilu 1 % kirjastoalan työntekijöistä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä arvioidaan yleensä olevan Suomessa noin kymmenesosa väestöstä (Lehtonen 2006, 9). Jos kirjastoalalla työskentelisi samassa suhteessa HLBTIQA-väestöä, heitä olisi vajaa 500.

Kyselyyn oli mahdollista vastata vain suomeksi, mikä on saattanut karsia vastaajista pois ruotsinkielisiä henkilöitä. Ahvenanmaalta ei saatu yhtäkään vastausta. Toisaalta ruotsinkieliset ovat vähemmistö, joten kenties voidaan olettaa ettei ruotsinkielisiä seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kirjastoalan ammattilaisia ole niin paljon, että heidän vastaustensa puuttuminen vaikuttaisi merkittävästi tulokseen. Toisaalta myös ruotsinkielisten vastaajien kokemukset olisivat olleet arvokasta tietoa, oli vastaajia sitten vähän tai paljon.

Kysely lähetettiin sähköpostitse kirjastojen yleisiin sähköpostiosoitteisiin, koska oli mahdotonta saada kaikkien yksittäisten kirjastoalan työntekijöiden sähköpostiosoitteita. Kyselylinkin eteenpäin jakaminen jäi siis kunkin yleisestä sähköpostista vastaavan työntekijän vastuulle. Jos työntekijä on unohtanut välittää sähköpostin eteenpäin, kysely ei välttämättä ole koskaan saavuttanut kaikkia kohderyhmään kuuluvia.

Kyselyn tuloksiin on voinut vaikuttaa muutama eri tekijä. Vastaajien kokemusmaailman erilaisuus on voinut vaikuttaa siihen, mitä kukin kokee esimerkiksi loukkaavaksi tai epäkorrektiksi. Jos sukupuolivähemmistöjen asema yhteiskunnassa ei ole henkilölle tuttu aihe, hän ei välttämättä osaa tunnistaa käytöstä tai puhetta, joka on tätä vähemmistöä loukkaavaa. Samoin esimerkiksi voidaan pohtia, onko tuloksiin sukupuolivähemmistöjen asemasta kirjastoalalla vaikuttaneet seksuaalivähemmistöihin kuuluvien vastaajien kokemukset asiasta. Syrjintää, joka kohdistuu muualle kuin itseen, voi olla vaikeampaa havaita. Myös kaikki kolme haastateltavaa olivat cis-sukupuolisia, noin 30-vuotiaita naisia. Sukupuolivähemmistöön kuuluvan tai mieheksi identifioituvan henkilön haastattelu olisi voinut tarjota toisenlaisen näkökulman.

7.4 Johtopäätökset

Kyselytutkimuksen ja haastatteluiden yhteenvetona voidaan sanoa, että kirjastoala on ennako-olettamusten mukaisesti melko hyvä työpaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille. Syrjintäkokemuksia oli melko vähän, ja pääosin vastaajat ja haastateltavat olivat tyytyväisiä työpaikoillaan. Suuri osa suhtautui esimerkiksi työpaikalla kaapistatuloon luontevana kokemuksena, jota ei pohdittu kovinkaan paljon, vaan joka tuli ilmi luontevassa keskustelussa, jos oli tullakseen.

Odotettuja eroja esimerkiksi maaseudun ja kaupunkien välillä ei ilmennyt paljoa, joskin kyselyyn vastanneet ja haastateltavat asuivat ja työskentelivät enimmäkseen Etelä- ja Länsi-Suomessa suurehkoissa kaupungeissa. Tämä saattoi vääristää tulosten luotettavuutta. Maaseudulla ja Itä-Suomessa sekä Oulussa asuvat vastaajat olivat vastausten perusteella keskimäärin pikemminkin tyytyväisempiä työpaikkojensa suvaitsevaisuustilanteeseen. Myös ikäryhmittäin tarkasteltuna vanhemmat työntekijät vaikuttivat pääosin tyytyväisemmiltä tilanteeseen kuin nuoremmat. Seksuaalivähemmistöjen tilanne vaikutti kyselyn tulosten perusteella sukupuolivähemmistöjä paremmalta, mikä heijastelee yleisiä vallalla olevia asenteita. Vastaajat vaikuttivat myös pääosin hyvin tietoisilta siitä, mitä voisivat mahdollisissa syrjintätilanteissa tehdä.

LÄHTEET

Casson, L. 2001. Libraries in the ancient world. Yale University Press.

Celia-kirjaston verkkosivut. [viitattu 3.11.2016] Saatavilla: <https://www.celia.fi/>

Colliander A, Härkönen L, Ruoppila I. 2009. Yksilöllisyys sallittu: Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eriksson, P. 2016. Kulttuuri kuuluu kaikille! Kartoitus saavutettavuuden ja esteettömyyden tilanteesta sekä esteettömyyden kehitystyö Turun kaupungin kahdessa kulttuuri-instituutiossa: Pääkirjastossa ja Konserttitalolla. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Kulttuurituotannon koulutusohjelma. AMK-opinnäytetyö.

Groundstoerm, M. 1982. Yleisten kirjastojen tarjoamat palvelut vammaisille. Teoksessa: M. Karhunmaa (toim.) Vammaiset & kirjasto. Kirjastopalvelu Oy, 35.

Hernelahti, S. 2015. Kirjasto yhteiskunnassa – kirjaston fyysiset tilat ja palvelut murroksessa. Turun ammattikorkeakoulu. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. YAMK-opinnäytetyö.

Hietala, M. 1999. Kirjastojen perustaminen: Historiallista taustaa. Teoksessa: I. Mäkinen (toim.) Kirjastojen vuosisata. BTJ Kirjastopalvelu Oy, 11-18.

Hiltunen, R. 2002. Työsyrynnän kielto Suomen ja Euroopan Unionin lainsäädännössä. Teoksessa J. Lehtonen. (toim.), Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. (12-16). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.

Hlbt-ihmisiin kohdistuva syrjintä ja viharikokset yleisiä euroopassa. Setan verkkosivut. <http://seta.fi/hlbt-ihmisiin-kohdistuva-syrjinta-ja-viharikokset-yleisia-euroopassa/>. Viitattu 13.10.2016.

Homona ja lesbona Euroopassa: Euroopan maat. Suomi. Viitattu 1.12.2016. <http://www.sappho.net/eva/HLE/1/Suomi.html>

Homoseksuaalien syrjintä yleistä suomalaisilla työpaikoilla. mtv.fi-verkkosivu. www.mtv.fi > uutiset > kotimaa. Viitattu 12.10.2016

Huuska, M. 2002. Transihmiset - Sukupuoleltaan moninaiset työelämässä. Teoksessa J. Lehtonen. (toim.), Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. (23-31). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

IFLA:n Monikulttuurisen kirjaston manifesti. 2006. [WWW-dokumentti]. [Viitattu: 3.11.2016]. Saatavana: <http://www.ifla.org/node/8976>

Jokitalo, P. 2014. Näkymättömästä näkyväksi: Palveleeko kirjasto HLBTI-asiakkaita? Kulttuuria kaikille -palvelu

Kess, K., Ahlroth, M., & Kähönen, M. 2012.. Epäasiallinen kohtelu: Häirintä ja syrjintä työyhteisössä. Helsinki: Edita. Lehtonen, J. 2006. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi. ESR Tutkimukset ja selvitykset 8/06. Helsinki. Edita.

Lahtinen, E. & Paqvalen, R. 2014. Hurjan paljon enemmän queer! – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen toiveita ja kokemuksia taide- ja kulttuuritarjonnasta. Kulttuuria kaikille -palvelu

Lehtonen, J. 2002. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus; 2002.

Lehtonen, J. 2002. Työntekijöiden moninaisuus ja työelämän heteronormatiivisuus . Teoksessa J. Lehtonen. (toim.), Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. (5-12). Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus STAKES.

Lehtonen, J. & Mustola, K. 2004. ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Tutkimukset ja selvitykset 2/04. Työministeriö, Helsinki.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.

Mikkonen, Mikael. 2011. Seksuaalivähemmistöt työpaikoilla – kertoako vai ei? Viitattu 1.12. 2016. <http://www.tyopiste.ttl.fi> > Uutiset

Mäkinen, A. 2010. Monikielinen kirjasto. Teoksessa: S. Drake (toim.) Maahanmuuttaja kulttuuri-työssä. Helsinki: BTJ, 23–24.

Oikeusministeriö 2014. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien perus- ja ihmisoikeudet Suomessa. Selvityksiä ja ohjeita 34/2014. Oikeusministeriö, Helsinki 2014

Oulun kaupunginkirjaston verkkosivut. [viitattu 3.11.2016] Saatavilla: <http://www.ouka.fi/oulu/kirjasto/maahanmuuttajat>

Palkansaajat: Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen tasa-arvon toteuduttava työelämässä. SAK:n verkkosivut. www.sak.fi > ajankohtaista > uutiset. Viitattu 12.10.2016

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyöjinnän seuranta Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Rikoslaki 39/1889. Annettu Helsingissä 19.12.1889.

Rinkinen, T. 2013. Monikulttuurisen kirjastotyön hyvät käytännöt. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Kirjasto- ja tietopalvelun koulutusohjelma. AMK-opinnäytetyö.

Sisäministeriö. 2014. Syrjintä Suomessa. Tietoraportti 2014. Sisäministeriön julkaisu 7/2014. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Työsuojeluvallvonnan ohjeita 2/2016. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän valvonta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tampere.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015. Edita Prima.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työolotutkimus [verkkajulkaisu].

ISSN=2342-2874. 02 2013, 1. Työpaikoilla ilmenevä syrjintä. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 24.11.2016].

Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/02/tyoolot_2013_02_2014-05-15_kat_001_fi.html

Thwaites, M. E. 1993. Barriers to library use for ethnic minorities, Library Management, Vol. 14 lss 2 pp. 32 - 34

Unescon Yleisten kirjastojen manifesti. 1994. [WWW-dokumentti]. [Viitattu 3.11.2016] Saatavana: <http://www.unesco.org/webworld/libraries/manifestos/libraman.html>

Visti, A. & Härkönen, L-K. Mosaiikki - erilaisuus vahvuudeksi - diversity for strength. tasa-arvo- ja moninaisuustyön ABC. Helsinki.

Ylen aamu-tv 2014. Seksuaalivähemmistöt työelämässä. Vieraina Setan pääsihteeri Aija Salo, SAK:n Anu-Tuija Lehto ja Akavan Miika Sahamies. Yle TV1. 23.6.2014. Katsottavissa <http://areena.yle.fi/1-2311972>

Kysely

Saateteksti

Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa sitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät kokevat työskentelyn kirjastoalalla. Kysely toteutetaan osana Turun AMK:n kirjasto- ja tietopalveluiden koulutusohjelman opinnäytettä, jossa tutkitaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kirjastoalalla. Kyselyssä pyritään selvittämään, esiintyykö kirjastoalalla esimerkiksi syrjintää seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolivähemmistöön kuulumisen vuoksi, koetaanko kirjasto hyväksi työpaikaksi ja onko tässä maantieteellisiä eroja. Kysely kattaa koko Suomen, ja siihen kuuluvat niin yleiset, teolliset kuin erikoiskirjastotkin. Kyselyn vastaamiseen menee aikaa n. 20-30 minuuttia, ja siihen vastataan nimettömänä. Vastaaajien yksityisyys on turvattu, eikä vastauksia pystytä jäljittämään.

Kyselyssä käytetyt seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät termit:

Homoseksuaali	Henkilö, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä omasta sukupuolestaan
Homo	Mies, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä miehistä
Lesbo	Nainen, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut lähinnä naisista
Biseksuaali	Henkilö, joka romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut miehistä ja naisista/useammasta kuin yhdestä sukupuolesta
Transsukupuolinen	Henkilö, joka on jotain muuta sukupuolta kuin mikä hänelle on syntymässä määritelty
Intersukupuolinen	Henkilö, jonka sukupuolta ei voida yksiselitteisesti määrittää sukupuoliominaisuuksien pohjalta
Queer	Kattotermi henkilöille, jotka eivät ole heteroseksuaalisia tai/eivätkä cis-sukupuolisia
Cis-sukupuolinen	Henkilö, jonka syntymässä määritelty sukupuoli vastaa tämän omaa sukupuolikokemusta
Muunsukupuolinen	Henkilö, joka on jotain muuta sukupuolta kuin mies tai nainen
Sukupuoleton	Henkilö, joka ei ole mitään sukupuolta
Aseksuaali	Henkilö, joka kokee hyvin vähän tai ei koe lainkaan seksuaalisia tunteita toisia henkilöitä kohtaan (huom. aseksuaali voi silti olla esim. hetero tai homo)
Panseksuaali	Henkilö, joka on romanttisesti ja/tai seksuaalisesti kiinnostunut ihmisistä sukupuolesta riippumatta

Huom! Kun kyselyn kysymyksissä käytetään sanaa "sukupuoli", tarkoitetaan sillä sukupuoli-identiteettiä. Esim. "Kuinka moni työtoverisi tietää seksuaalisesta suuntautumi-

sestasi tai sukupuolestasi?” -kysymyksessä sukupuoliä tarkoitetaan koettua sukupuolta, joka ei ehkä ole itsestäänselvä työtovereillesi. Jos olet cis-sukupuolinen, vastaa kysymykseen vain seksuaalisen suuntautumisen pohjalta.

KYSELY**Taustatiedot**

1. Ikä:

- A. 20 tai nuorempi
- B. 21-25
- C. 26-30
- D. 31-35
- E. 36-40
- F. 41-45
- G. 46-50
- H. 51-55
- I. 56-60
- J. 61 tai vanhempi

2. Mitä määrittelyä käytät itsestäsi? Voit valita useamman kuin yhden vaihtoehdon.

- A. mies
- B. nainen
- C. homoseksuaali
- D. homo
- E. lesbo
- F. biseksuaali
- G. transsukupuolinen
- H. intersukupuolinen
- I. queer
- J. muunsukupuolinen
- K. sukupuoleton
- L. aseksuaali
- M. panseksuaali
- N. muu, mikä? _____

3. Kenelle olet kertonut ja keneltä salaat seksuaalisen suuntautumisesi tai sukupuolesi (sukupuoli-identiteettisi tai sukupuoli-ilmaisusi)?

Alla on lueteltu ihmisiä ja ihmisryhmiä, valitse jokaisen kohdalla sopivin vaihtoehto.

Vastausvaihtoehdot ovat:

0 = ei koske minua (minulla ei ole ko. ihmissuhdetta)

1 = olen kertonut kaikille ko. ryhmään kuuluville

2 = olen kertonut joillekin ko. ryhmään kuuluville

3 = salaan seksuaalisen suuntautumiseni/sukupuoleni kaikilta ko. ryhmään kuuluvilta

Olen kertonut/en ole kertonut seksuaalisesta suuntautumisestani tai sukupuolestani äidilleni (tai naispuolisille holhoojilleni)	0123
isälleni (tai miespuolisille holhoojilleni)	0123
kumppanilleni	0123

lapsilleni	0123
sisaruksilleni	0123
muille sukulaisille	0123
ei-heteroseksuaalisille ystäville/tuttaville	0123
heteroseksuaalisille ystäville/tuttaville	0123
cis-sukupuolisille ystäväilleni	0123
muille kuin cis-sukupuolisille ystäville	0123
naapureille	0123
opiskelukavereille	0123
työkavereille	0123
lähimmälle esimiehelle	0123
asiakkaille	0123

4. Miten seuraavat henkilöt ja henkilöryhmät suhtautuvat seksuaaliseen suuntautumiseesi tai sukupuoleesi?

Vastausvaihtoehdot:

0 = ei koske minua (minulla ei ole ko. ihmissuhdetta)

1 = hän/he ei/eivät tiedä seksuaalisesta suuntautumisestani tai sukupuoli-identiteetistäni (tai asia ei ole tullut esiin)

2 = lähinnä negatiivisesti

3 = lähinnä suvaiten

4 = lähinnä positiivisesti

äiti (tai naispuoliset holhoojani) 01234

isä (tai miespuoliset holhoojani) 01234

kumppanini 01234

lapseni 01234

sisarukseni 01234

muut sukulaiseni 01234

ei-heteroseksuaaliset ystävät/tuttavat 01234

heteroseksuaaliset ystävät/tuttavat 01234

cis-sukupuoliset ystäväni 01234

muille kuin cis-sukupuoliset ystäväni 01234

naapurit 01234

opiskelukaverit 01234

työkaverit 01234

lähin esimies 01234

asiakkaat 01234

5. Parisuhteesi tällä hetkellä

- A. rekisteröity parisuhde samaa sukupuolta olevan kanssa
- B. avoliitto samaa sukupuolta olevan kanssa
- C. naimisissa eri sukupuolta olevan kanssa
- D. avoliitto eri sukupuolta olevan kanssa
- E. seurustelen vakituisesti samaa sukupuolta olevan kanssa
- F. seurustelen vakituisesti eri sukupuolta olevan kanssa
- G. elän monisuhteessa, eli useamman kuin kahden hengen suhteessa

H. minulla ei ole tällä hetkellä vakituista kumppania

6. Asuinalueesi Suomessa

- A. Etelä-Suomen lääni
- B. Länsi-Suomen lääni
- C. Itä-Suomen lääni
- D. Oulun lääni
- E. Lapin lääni
- F. Ahvenanmaa

7. Onko asuinpaikkasi

- A. pääkaupunkiseutu (Helsinki, Espoo, Kauniainen tai Vantaa)
- B. Tampere, Turku, Oulu, Kuopio, Lahti tai Jyväskylä
- C. muu kaupunki
- D. maaseututaajama
- E. maaseudun haja-asutusalue

Koulutus ja työhistoria

8. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto?

- A. peruskoulu
- B. lukio, ylioppilastutkinto tai vastaava
- C. kouluasteen ammatillinen tutkinto
- D. opistoasteen ammatillinen tutkinto
- E. alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto
- F. ylempi korkeakoulututkinto
- G. lisensiaatin tai tohtorin tutkinto

9. Oletko koulutustasi vastaavassa työssä?

- A. kyllä, täysin
- B. kyllä, osittain
- C. en
- D. en ole työssä

10. Onko käsityksesi kirjastoalalla vallitsevista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvista asenteista vaikuttanut alan valintaasi?

- A. valitsin alan myönteisten asenteiden vuoksi
- B. valitsin alan negatiivisista asenteista huolimatta
- C. minulla ei ollut valintaan vaikuttavia käsityksiä asenteista

D. en osaa sanoa

11. Oletko tällä hetkellä

- A. työssä
- B. työtön tai lomautettu
- C. äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalla
- D. opiskelija
- E. työkyvyttömyyseläkkeellä tai muuten pitkäaikaisesti sairas
- F. eläkkeellä iän tai työvuosien perusteella
- G. työttömyyseläkkeellä
- H. osa-aikaeläkkeellä
- I. jotain muuta, mitä? _____

12. Onko kirjastoalan työpaikan seksuaali- tai sukupuolivähemmistökielteisyyks koskaan vaikuttanut päätökseesi vaihtaa työpaikkaa?

- A. ei ole
- B. on
- C. en osaa sanoa

Nykyinen työpaikka

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaasi. Jos et ole tällä hetkellä työelämässä, vastaa viimeisimmän työpaikkasi mukaan.

13. Kuinka monta vuotta

olet ollut työpaikassasi? Merkitse täydet vuodet _____ (Jos alle vuoden, merkitse kuukaudet _____)

14. Työskenteletkö

- A. Yleisessä kirjastossa
- B. Tieteellisessä kirjastossa
- C. Erikoiskirjastossa

15. Onko työsuhteesi

- A. vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)
- B. määräaikainen

16. Mikä on työnimikkeesi kirjastossa?

- A. Kirjastovirkailija
- B. Kirjastonhoitaja
- C. Informaatikko
- D. Kirjastonjohtaja

E. Muu, mikä _____

17. Kuinka monta työntekijää on kirjastoyksikössäsi? Jos työskentelet useassa eri yksikössä, vastaa yhteenlaskettujen työntekijöiden mukaan.

- A. 1 - 4 henkilöä
- B. 5 - 9 henkilöä
- C. 10 - 29 henkilöä
- D. 30 - 99 henkilöä
- E. yli 100 henkilöä

18. Onko lähin esimiehesi

- A. mies
- B. nainen
- C. muu
- D. minulla ei ole esimiestä

19. Onko sinulla alaisia?

- A. kyllä, _____henkeä
- B. ei

20. Kuinka usein tapaat työkavereitasi vapaa-aikana?

- A. lähes päivittäin
- B. vähintään kerran viikossa
- C. vähintään kerran kuukaudessa
- D. harvemmin
- E. ei lainkaan
- F. minulla ei ole työtovereita
- G. en osaa sanoa

21. Onko työpaikallasi muita seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvia?

- A. ei yhtään
- B. en tiedä
- C. kyllä, yksi
- D. kyllä, useampia

22. Kuinka moni työtoverisi tietää seksuaalisesta suuntautumisestasi tai sukupuolestasi?

- A. ei yksikään
- B. yksi tai muutama
- C. noin puolet
- D. lähes kaikki
- E. kaikki

- F. en tiedä tietävätkö he
- G. minulla ei ole työtovereita

23. Tietääkö esimiehesi seksuaalisesta suuntautumisestasi tai sukupuolestasi?

- A. minulla ei ole esimiestä
- B. hän ei tiedä
- C. hän tietää
- D. en tiedä tietääkö hän

24. Miten työpaikallasi saatiin tietää seksuaalisesta suuntautumisestasi tai sukupuolestasi?

- A. sitä ei tiedetä
 - B. kerroin itse
 - C. he ovat kuulleet siitä muilta
 - D. muuten, miten?
-

25. Mistä asti olet työpaikallasi ollut avoin seksuaalisesta suuntautumisestasi tai sukupuolestasi?

- A. en ole kertonut itse
- B. työhaastattelussa
- C. aloittaessani työt
- D. koeajan jälkeen
- E. ensimmäisen parin vuoden aikana
- F. muutaman vuoden jälkeen

26. Keskustellaanko työpaikallasi, esim. kahvitauoilla, seksuaalivähemmistöistä?

- A. kyllä, pääosin myönteiseen sävyyn
- B. kyllä, pääosin kielteiseen sävyyn
- C. ei keskustella

27. Keskustellaanko työpaikallasi, esim. kahvitauoilla, sukupuolivähemmistöistä?

- A. kyllä, pääosin myönteiseen sävyyn
- B. kyllä, pääosin kielteiseen sävyyn
- C. ei keskustella

28. Keskustellaanko työpaikallasi työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista?

- A. kyllä, mutta vain eri sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä
- B. kyllä, mutta vain samaa sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä

- C. kyllä, sekä samaa että eri sukupuolta olevien parisuhde- ja perhe-elämästä
- D. työpaikallani ei keskustella työntekijöiden parisuhteisiin ja perhe-elämään liittyvistä asioista

29. Esiintyykö mielestäsi työpaikallasi työpaikkakiusaamista tai henkistä väkivaltaa? Esim. työyhteisön jäsenen eristämistä, työn mitätöimistä, uhkaamista tai selän takana puhumista.

- A. ei lainkaan
- B. joskus
- C. jatkuvasti
- D. en osaa sanoa

30. Oletko itse ollut tällaisen kiusaamisen kohteena?

- A. en
- B. kyllä tällä hetkellä
- C. kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää
- D. kyllä aiemmin, toisessa kirjastotyöpaikassa
- E. en osaa sanoa

31. Esiintyykö työpaikallasi sellaista työpaikkakiusaamista, joka liittyy seksuaaliseen suuntautumiseen?

- A. ei lainkaan
- B. joskus
- C. usein
- D. en osaa sanoa

32. Oletko itse ollut seksuaaliseen suuntautumiseesi liittyvän kiusaamisen kohteena?

- A. en
- B. kyllä tällä hetkellä
- C. kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää
- D. kyllä aiemmin, toisessa kirjastotyöpaikassa
- E. en osaa sanoa

33. Esiintyykö työpaikallasi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöjä halventavaa kielenkäyttöä? (esim. homo- tai transu-sanan käyttö haukkumistarkoituksessa)

- A. ei lainkaan
- B. joskus
- C. usein
- D. en osaa sanoa

34. Oletko itse ollut tällaisen nimittelyn kohteena?

- A. en
- B. kyllä tällä hetkellä
- C. kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää
- D. kyllä aiemmin, toisessa kirjastotyöpaikassa
- E. en osaa sanoa

35. Esiintyykö työpaikallasi sellaista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää vitsailua, jonka koet epämiellyttävänä?

- A. usein
- B. joskus
- C. ei lainkaan
- D. en osaa sanoa

36. Esiintyykö työpaikallasi seksuaalista häirintää tai ahdistelua työyhteisön sisällä? Tällä tarkoitetaan sellaista seksuaalisävytteistä käyttäytymistä joka on yksipuolista, ei-toivottua ja joka saattaa sisältää painostusta.

- A. usein
- B. joskus
- C. ei lainkaan
- D. en osaa sanoa

37. Oletko itse ollut seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun kohteena?

- A. en
- B. kyllä tällä hetkellä
- C. kyllä aiemmin tässä työpaikassa, ei enää
- D. kyllä aiemmin, toisessa kirjastotyöpaikassa
- E. en osaa sanoa

38. Jos vastasit kyllä, olivatko häiritsijät miehiä vai naisia?

- A. en ole ollut seksuaalisen häirinnän ja ahdistelun kohteena
- B. miehiä
- C. naisia
- D. muita
- E. molempia

Koetko työssäsi seuraavat asiat uhkana:

39. Väkivallan kohteeksi joutuminen

- A. koen suurena uhkana
- B. koen jossain määrin uhkana
- C. en koe uhkana lainkaan
- D. en osaa sanoa

40. Mielenterveyden järkkyminen

- A. koen suurena uhkana
- B. koen jossain määrin uhkana
- C. en koe uhkana lainkaan
- D. en osaa sanoa

41. Vakava työuupumus

- A. koen suurena uhkana
- B. koen jossain määrin uhkana
- C. en koe uhkana lainkaan
- D. en osaa sanoa

42. Työyhteisön ulkopuolelle joutuminen

- A. koen suurena uhkana
- B. koen jossain määrin uhkana
- C. en koe uhkana lainkaan
- D. en osaa sanoa

43. Jos esim. työuupumuksesi liittyy seksuaaliseen suuntautumiseesi tai sukupuoli-
leesi, kerro miten? Miten olet hakenut tai saanut tukea tilanteeseesi?

Mitkä alla luetelluista tekijöistä heikentävät työssä viihtymistäsi?

44. Työpaikan ilmapiiri

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

45. Suvaitsemattomuus seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

46. Ahtaat sukupuoliroolit

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

Mitkä alla luetelluista tekijöistä lisäävät työpaikallasi työssä viihtymistäsi?

47. Työpaikan henki

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

48. Tasavertainen ja suvaitseva ilmapiiri seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

49. Joustavat sukupuoliroolit

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

50. Jos työpaikallasi on ilmennyt tilanteita, joissa sukupuoleen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää toimintaa, ilmaisemista tai pukeutumista on yritetty rajoittaa muiden toimesta, kerro siitä:

51. Jos kuulut sukupuolivähemmistöön, miten sukupuolesi huomioidaan työpaikallasi? Onko sinulla joitain erityisjärjestelyjä (esim. vessojen, pukeutumis- ja suihkutilojen suhteen)? Käytetäänkö sinusta haluamaasi nimeä ja katsotaanko sinun kuuluvan toiveidesi mukaisesti miesten, naisten tai muuhun ryhmään?

Syrjintä

Työpaikalla voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhönnotossa tai uralla etenemisessä.

Koetko, että omalla työpaikallasi esiintyy syrjivää kohtelua, joka perustuu:

52. Seksuaaliseen suuntautumiseen?

A. Esiintyy omassa työorganisaatiossani

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

B. Olen itse kokenut

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

53. Transsukupuolisuuteen tai sukupuolivähemmistöihin?

A. Esiintyy omassa työorganisaatiossani

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

B. Olen itse kokenut

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

Oletko joutunut eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kohteeksi työelämässä seuraavissa tilanteissa?

54. Työhönottotilanteessa?

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

55. Palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksissa uralla?

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

56. Työkavereiden tai esimiesten asenteissa?

- A. kyllä
- B. ei
- C. en osaa sanoa

57. Oliko seksuaalisella suuntautumisellasi tai sukupuoliellasi vaikutusta asiaan?
Voit valita useamman vaihtoehdon.

- A. kyllä, työhönottotilanteessa
- B. kyllä, palkkauksessa tai etenemismahdollisuuksissa
- C. kyllä, työtovereiden tai esimiesten asenteissa
- D. ei missään yllämainituista
- E. en osaa sanoa

58. Tiesitkö että Suomessa on laki joka kieltää seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä?

- A. tiesin
- B. en tiennyt

59. Tiesitkö että Suomessa on laki joka kieltää sukupuoli-identiteetin perusteella tapahtuvan syrjinnän työelämässä?

- A. tiesin
- B. en tiennyt

60. Jos sinua tai jotain toista on syrjitty suoraan tai epäsuorasti seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai -ilmaisun perusteella työpaikallasi, miten koit tilanteen ja miten toimit?

61. Mikäli sinua on syrjitty seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai -ilmaisun perusteella työelämässä, oletko ollut yhteydessä seuraaviin tahoihin?

- Voit valita useamman vaihtoehdon.
- A. ammattiyhdistykseen
 - B. luottamushenkilöön

- C. esimieheen
- D. työtovereihin
- E. työsuojeluviranomaisiin
- F. työterveyshuoltoon
- G. SETA:an
- H. Minua ei ole syrjitty

62. Mikäli sinua on syrjitty, mutta et ole ilmoittanut siitä millekään taholle, miksi et? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- A. mikään ei muuttuisi
- B. en halua paljastaa seksuaalista suuntautumistani tai sukupuoltani
- C. tapausta ei otettaisi vakavasti
- D. en tiennyt minne tai kenelle ilmoittaa
- E. liikaa vaivaa
- F. pelkäsin seurauksia
- G. olin liian järkyttynyt
- H. muu syy
- I. en osaa sanoa

63. Millaisia kokemuksia sinulla on työpaikkojen hyvistä ja huonoista toimista, joilla pyritään muuttamaan asenteita ja käytäntöjä seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden moninaisuuden huomioon ottamiseksi?
