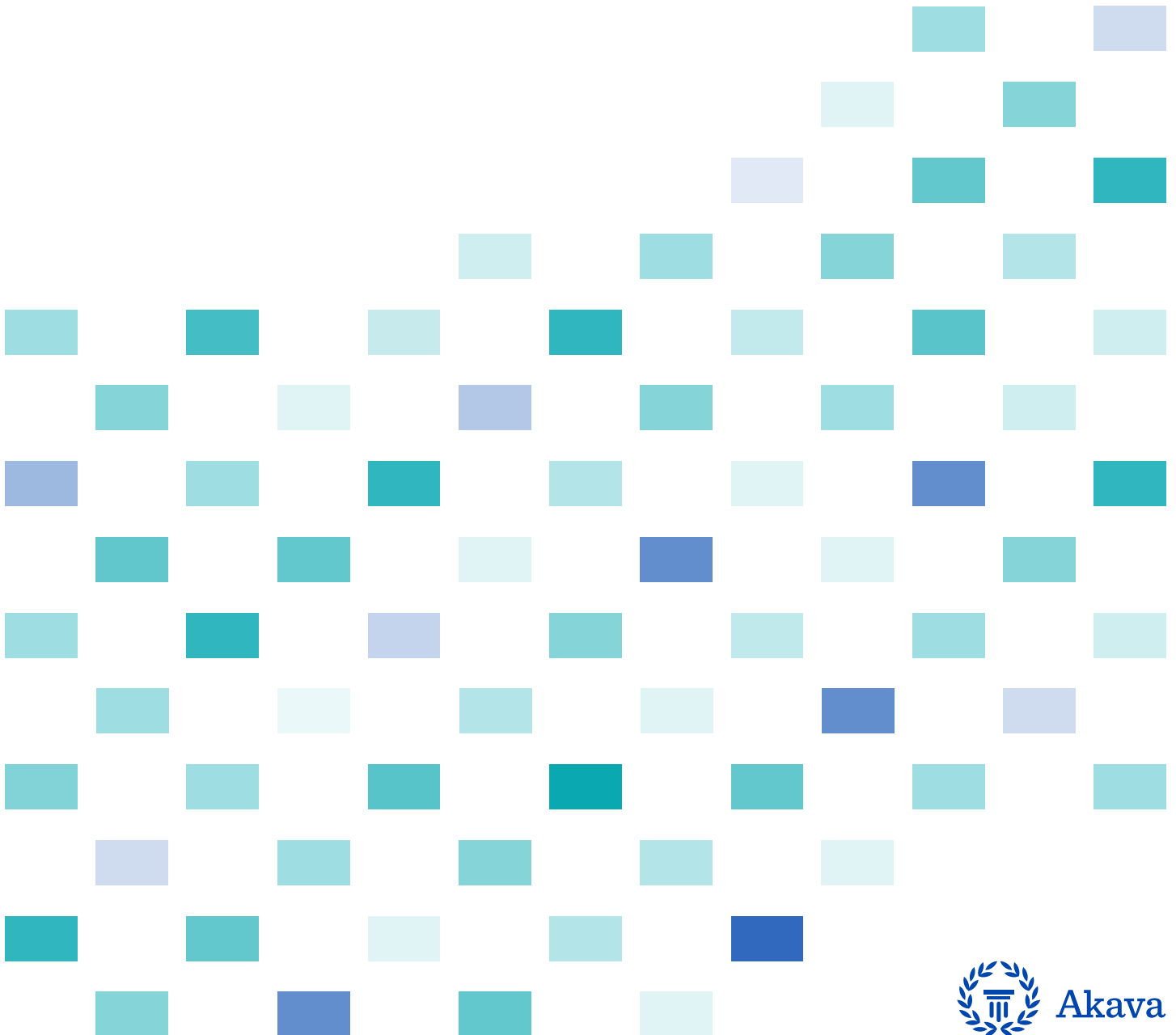


Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä

– katsaus 50 viime vuoden
kehitykseen



Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä – katsaus 50 viime vuoden kehitykseen

Kirjoittaja: Jukka Lehtonen

Avainsanat: sukupuolivähemmistöt, seksuaalivähemmistöt, yhdenvertaisuus, työelämä

Päivämäärä: 30.5.2023

Kirjoittajan esittely

Artikkelin kirjoittaja Jukka Lehtonen on kasvatussosiologian dosentti ja vanhempi tutkija sukupuolentutkimuksen oppiaineessa Helsingin yliopistossa. Hän on tehnyt lähes 30 vuotta tutkimusta seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta etenkin koulutuksen ja työelämän konteksteissa. Hän työskentelee Suomen Akatemian rahoittamassa kansainvälisessä tutkimushankkeessa ”En route to recovery: Diversity and vulnerability in care work during and after the Covid-19 pandemic” (ER2R) (<https://blogs.helsinki.fi/en-route-to-recovery/>).

Yhteenveto

Artikkelissa tarkastellaan sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta, niitä risteäviä eroja sekä heteronormatiivisuutta suomalaisessa työelämässä 50 viime vuoden aikana. Päähuomio on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemusten ja tilanteen tarkastelussa ja näkökulmana lainsäädännön, kansalaistoiminnan, tutkimuksen ja työelämän kehittyminen.

Akava Works

Akavan tiedontuotanto toimii nimellä Akava Works.

Akava Works tarjoaa monipuolisesti tietosisältöjä raporteina, selvityksinä ja tutkimuksina. Tavoitteenamme on lisäksi herättää yhteiskunnallista keskustelua erityisesti akavalaisille tärkeistä ja ajankohtaisista aiheista. Akava Works -sisällöt eivät ole Akavan virallisia kannanottoja.

Sisällysluettelo

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä	3
1970-luku	4
1980-luku	5
1990-luku	6
2000-luku	7
2010-luku	10
2020-luku	15
Kirjallisuus	19

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus työelämässä

– katsaus 50 viime vuoden kehitykseen

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemukset ja asema suomalaisessa työelämässä ovat muuttuneet ratkaisevalla tavalla 50 viime vuoden aikana. Lainsäädäntö on muuttunut vähemmistöjä syrjivästä niitä suojelevaksi. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta keskustellaan yhä enemmän ja aihe on tunnistettu oleelliseksi myös työelämän kehittämisen kannalta. Heteronormatiivisia käytäntöjä on alettu kyseenalaistaa yhä useammin. Huolimatta edistyksestä työelämässä on edelleen useita ongelmia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Työntekijöiden moninaisuus nähdään Suomessa nykyisin voimavarana ja arvokkaana asiana. Tämä koskee aiempaa useammin myös seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta.

Seksuaalisuuden moninaisuus sisältää ideana sen, että ihmisten seksuaalinen suuntautuminen voi olla monenlaista. Kaikki ihmiset ovat osa tätä moninaisuutta. Ihminen voi olla kiinnostunut seksuaalisesti tai romanttisesti esimerkiksi samaa, eri, samaa ja eri sukupuolta olevista tai ihmisistä sukupuolesta välittämättä tai olla tuntematta seksuaalista tai romanttista kiinnostusta ihmisiin. Ihmisen tavat määritellä itseään voivat olla moninaisia ja vaihdella elämänkaaren aikana. Tyypillisiä nykyajan käsitteitä itsemäärittelyssä ovat lesbo, homo, hetero, bi, panseksuaali ja aseksuaali (ks. Seta 2023). Näistä muut paitsi hetero on määritelty seksuaalivähemmistöihin kuuluvia kuvaavaksi termiksi.

Sukupuolen moninaisuus kuvaa sitä, että ihminen voi kokea sukupuolensa ja ilmaista sitä monin tavoin ja ihmisellä on kehossaan sukupuolitettuja synnynnäisiä fyysisiä piirteitä, jotka voivat olla moninaisia. Kaikki ihmiset ovat osa sukupuolen moninaisuutta. Ihminen voi määritellä sukupuoltaan monin tavoin: esimerkiksi olla mies, nainen, tyttö, poika, cissukupuolinen, transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen, sukupuoleton ja intersukupuolinen (ks. THL 2023). Näistä viisi viimeksi mainittua on sisällytetty sukupuolivähemmistöjen määritelmään. Cissukupuolisilla tarkoitetaan niitä, joiden sukupuolikokemus vastaa syntymähetken sukupuolimäärittelyä (esimerkiksi vauvana pojaksi määritelty kokee olevansa mies, häntä voi kuvata myös termillä cismies). Ihmisellä voi olla useampi sukupuolimäärittely saman aikaisesti (esimerkiksi transsukupuolinen intersukupuolinen nainen). Sukupuolivähemmistöihin kuuluvista osaa kokee olevansa naisia tai miehiä, mutta osa kokee, ettei naisen eikä miehen määrittely sovi heille. He jäävät kaksijakoisen sukupuoliajattelun ulkopuolelle.

Sekä sukupuolen että seksuaalisuuden moninaisuus ovat yhteiskunnallisia ja kulttuurisia keskustelutapoja. Niitä voi tarkastella historiallisina ja kulttuurisesti vaihtelevina ilmiöinä kuten sukupuolta ja seksuaalisuutta muutenkin. Historian eri aikoina ja eri maissa tai kulttuureissa on ollut erilaisia ymmärryksiä ja tapoja käsittää

sukupuoli ja seksuaalisuus. Seksuaaliseen suuntautumiseen liitettiin erilaisia käsityksiä 50 vuotta sitten kuin nykyaikana ja eri kulttuurien kesken vaihtelee ymmärrys siitä, millainen on hyvä mies tai kunnollinen nainen tai kuinka monta sukupuolta on. Moninaisuutta lisää se, että sukupuolen ja seksuaalisuuden kanssa risteävät monet eron ulottuvuudet, kuten yhteiskuntaluokka, ikä, asuinalue, koulutustausta, etnisyys, kieli, uskonto, kykyisyys ja terveydentila (ks. Cho ym. 2013). Ne yhdessä vaikuttavat siihen, millaisia asemia ja mahdollisuuksia ihmisillä on työelämässä. Seksuaalivähemmistöihin ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat työntekijät eivät ole sisäisesti yhtenäisiä ihmisryhmiä, kuten eivät ole heteroseksuaaliset tai cissukupuoliset työntekijäkään, vaan kaikki eron ulottuvuudet vaikuttavat heidän kokemuksiinsa ja työmarkkina-asemiinsa.

Suomessa edelleen varsin vallitseva on sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvä ajattelutapa, jota voi kutsua heteronormatiivisuudeksi (Lehtonen 2002, Butler 1990). Siihen sisältyy ajatus, että on vain kahdenlaisia ihmisiä: 1) miehiä, jotka miehen ruumiinsa takia ovat maskuliinisia ja heteroseksuaalisia ja 2) naisia, jotka naisen ruumiinsa takia ovat feminiinisiä ja heteroseksuaalisia. Kyse ei ole vain olettamuksesta, vaan toiveesta ja normatiivisesta vaatimuksesta: näin pitääkin olla. Cisnormatiivisuudeksi voidaan kuvata sitä, että edellytetään miesruumiillisten kokevan itsensä mieheksi ja naisruumiillisten itsensä naiseksi. Sukupuolinormatiivisuus sisältää ajatuksen siitä, että miesten pitää toimia maskuliinisesti ja naisten feminiinisesti. Normatiivisella heteroseksuaalisuudella viitataan siihen, että kaikki ovat ja heidän pitäisi olla heteroseksuaalisesti suuntautuneita. Ajattelumalliin sisältyy naisen ja miehen käsittäminen toisilleen vastakkaisiksi ja erilaisiksi sekä mieheyden ja maskuliinisuuden arvottaminen naiseutta ja feminiinisyyttä arvokkaammaksi (sukupuolihierarkia). Heteronormatiivinen ajattelutapa saa ihmiset näkemään maailmansa vääristyneesti ja kapea-alaisesti. Se tekee vaikeaksi tunnistaa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden ja arvostaa normista eroavia ihmisiä. Se vaikeuttaa ihmisten mahdollisuuksia tehdä itselleen toimivia valintoja työelämässä sekä ura- ja koulutusvalinnoissa (Lehtonen & Mustola 2004). Heteronormatiivinen ajattelumalli on keskeinen selittävä tekijä vahvasti sukupuolijakautuneille työmarkkinoille.

Artikkelissa tarkastellaan sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta, niitä risteäviä eroja sekä heteronormatiivisuutta suomalaisessa työelämässä 50 viime vuoden aikana. Päähuomio on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemusten ja tilanteen tarkastelussa ja näkökulmana lainsäädännön, kansalaistoiminnan, tutkimuksen ja työelämän kehittyminen.

1970-luku

Hieman yli 50 vuotta sitten vuonna 1971 lainsäädäntö muuttui niin, ettei samaa sukupuolta olevien välisistä seksuaalisista teoista enää tuomittu rangaistusta. Samaan aikaan kuitenkin säädettiin korkeammat suojaikärajat seksiin samaa sukupuolta olevien välisiin suhteisiin (eri sukupuolta oleville 16 vuotta, samaa sukupuolta oleville 18 vuotta) sekä niin sanottu kehotuskieltopykälä, jolla pyrittiin estämään asiallisen tiedon levittäminen homo- ja biseksuaalisuudesta (ks. Månsson 1984). Vuonna 1976 tehtiin rikosilmoitus radio-ohjelmasta, jonka aiheena oli seksuaalivähemmistöjen asema työmarkkinoilla (Mustola 2007). Syrjivät pykälät olivat voimassa vuoteen 1999 asti. Tätä ennen seksuaalivähemmistöön kuuluvat oli nähty rikollisina, mikä arvatenkin heijastui heidän työmarkkina-asemaansa ja mahdollisuuksiinsa ilmaista seksuaalista suuntautumistaan työelämässä. Tieto henkilön mahdollisesti rikollisesta seksuaalisuudesta ei tehnyt hänestä tavoiteltavaa työnhakijaa eikä edistänyt

urakehityksessä. Pikemminkin se mahdollisti kiristyksen. Useimmat salasivat tuolloin seksuaalisuutensa työelämässä.

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat olivat vielä seksuaalivähemmistöjä näkymättömmimpiä yhteiskunnassa ja kulttuurissa, ja vain harvat uskalsivat ilmaista sukupuoltaan tai sukupuoli-identiteettiään työelämässä. Muutamat transsukupuoliset (lähinnä transnaiset) olivat saaneet korjattua sukupuoltaan, mutta hoitojen saaminen ja virallisen sukupuolen muuttaminen oli hyvin työlästä ja monille mahdotonta (Suhonen 2007). Transvestiitit, jotka tuolloin lähinnä ymmärrettiin miehinä, jotka pukeutuvat naisiksi, nähtiin kulttuurissa lähinnä huvittavina ja pelottavina. Tämä heijastui siihen, etteivät he ilmaisseet sukupuoltaan tai sukupuoli-identiteettiään työelämässä.

Asenneilmapiiriin vaikuttivat kuitenkin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aktivismi, feministinen liike, tasa-arvo-, koulutus- ja työelämäpoliittiset uudistukset sekä ylipäänsä kulttuurinen vapautuminen ja muuttoliike maalta kaupunkeihin tai ulkomaille, lähinnä Ruotsiin.

Nämä vaikuttivat myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilanteeseen (ks. Mustola 2007). Ensimmäinen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestö oli perustettu vuonna 1969. Seta perustettiin vuonna 1974 ja sen ensimmäisessä mielenosoituksessa Helsingissä vastustettiin työelämäsyrajintää. Tämä liittyi yksittäiseen tapaukseen: kirkon nuorisotyöntekijä oli erotettu homoseksuaalisuuden takia ja mielenosoituksessa vastustettiin syrjintää (ks. Månsson 1984). Sukupuolirooleja ja epätasa-arvoa alettiin kyseenalaistaa ja ihmisoikeuksista puhua.

Työsopimuslaissa kiellettiin syrjintä sukupuolen perusteella 1971. Myös uskonnon merkitys väheni: kirkko oli aiemmin vaikuttanut ratkaisevasti mielikuvaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien syntyisyydestä. Monia seksuaalivähemmistöihin kuuluvia muutti seksuaalipakolaisina Ruotsiin sekä maaseudulta ja pieniltä paikkakunnilta kaupunkeihin. Irrottautuminen suvun ja ahdasmielisempien paikkakuntien kulttuurista auttoi omanlaisen elämän rakentamisessa. Muuttoliike ja entistä korkeampi koulutustaso osaltaan mahdollistivat homo-, lesbo- ja transliikkeen ja -yhteisöjen synnyn. Suomessa tilanne poikkesi muista Pohjoismaista siten, että täällä transtoiminta oli mukana yhdistyksissä alusta asti. Näiden kaikkien muutosten voi ajatella vaikuttaneen myös siihen, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asema työmarkkinoilla ja heihin kuuluvien suhtautuminen työelämään muuttui.

1980-luku

Homo- ja biseksuaalisuus sekä normista eroavat sukupuolen kokemisen ja ilmaisun muodot oli määritelty häiriöiksi jo ennen 1970-lukua Suomessa ja Maailman terveysjärjestön (WHO) luokituksessa. Vuonna 1981 Suomen sairausluokituksessa poistettiin homoseksuaalisuus. Sitä ei siis enää määritelty mielenterveyden häiriöksi. Sukupuolivähemmistöt sen sijaan säilyivät häiriöluokituksessa vielä pitkään. Kouluopetuksessa toistettiin tätä häiriöajattelua ja suomalaiset koulutettiin hahmottamaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat mielenterveysongelmaisina ja epäkypsinä kehitykseltään (Lehtonen 2021a). Tämä perinne jatkui vielä pitkälle 1980-luvulla. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla oli siis taakkanaan työmarkkinoilla paitsi edeltävien vuosikymmenien synti- ja rikosleimat myös sairausleima. Koska kouluissa ei annettu asiallista tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen elämästä, ihmisille muodostui niistä yksipuolinen, kielteinen ja seksikeskeinen kuva, jossa korostuivat erot valtaväestöön eli sukupuolinnormatiivisesti toimiviin heteroseksuaalisiin ihmisiin. Sairausleimaa vahvisti

1980-luvulla esiintynyt aids-kriisi. Koska hiv-tartunta levisi etenkin miesten välisessä seksissä, seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat leimattiin yleisesti, mutta erityisesti homo- ja bimiehet luokiteltiin ”aidsin levittäjiksi”. Tämä aiheutti myös työelämäsyrrintää (Huotari 1999, Huotari & Lehtonen 2007). Toisaalta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjärjestöt aktivoituivat tuolloin ja niiden yhteiskunnallinen merkitys kasvoi. Setasta tuli valtakunnallinen kattojärjestö, jolla oli paikallisia jäsenjärjestöjä, ja se perusti Aids-tukikeskuksen.

Yhteiskunta ja kulttuuri muuttuivat 1980-luvulla yksilöllisyyttä korostavampaan suuntaan. Seksuaalivähemmistöistä oli huomattavasti enemmän tietoa saatavilla ja aihe oli mediassa esillä usein asialliseen tyyliin. Tämä heijastui ihmisten asenteisiin ja seksuaalivähemmistöjen syrjintä alettiin tuomita yhä aktiivisemmin. Myös sukupuolten tasa-arvossa edistytettiin ja ensimmäinen tasa-arvolaki astui voimaan vuonna 1987. Se ei sisältänyt sukupuolen moninaisuuden teemaa, mutta paransi etenkin seksuaalivähemmistöihin kuuluvien naisten asemaa. Sukupuolivähemmistöjen tilanne säilyi heikkona työelämässäkin. Transsukupuoliset taistelivat oikeuksistaan saada sukupuolenkorjausprosessiin liittyviä hoitoja sekä muuttaa nimeään, henkilötunnustaan ja työ- ja tutkintotodistuksiaan vastaamaan sukupuoltaan (Suhonen 2008). Viranomaisten suhtautuminen muutoksiin vaihteli, mutta pääasiassa ilmeni paljon vaikeuksia. Vuonna 1988 hallinto-oikeus päätti, että transsukupuolinen henkilö oli oikeutettu henkilötunnuksen vaihtoon. Sama ulkomailla sukupuolenkorjausprosessissa käynyt nainen sai kaksi vuotta aiemmin muutettua etunimensä vastaamaan sukupuoltaan.

Ensimmäisessä laajassa homo- ja biseksuaalien elämää tarkastelevassa tutkimuksessa käsiteltiin myös työelämäkysymyksiä (Grönfors ym. 1984). Tuloksia julkaistiin ”Rakkauten monet kasvot” -kirjassa. Tutkimuksen mukaan salaaminen työelämässä oli tyypillistä eivätkä syrjintäkokemukset olleet harvinaisia. Seksuaalisuuden salaamisella pyrittiin ehkäisemään syrjintää ja työpaikkakiusaamista. Lähes puolet tutkimukseen vastanneista homo- ja bimiehistä salasi aina seksuaalisuutensa työpaikalla. Heistä vain 7 prosenttia ei salannut koskaan. Lesbot ja binaiset ilmaisivat seksuaalisuuttaan jonkin verran useammin (38 prosenttia salasi aina) ja 11 prosenttia oli aina avoin asiasta. Vastanneista alle 10 prosenttia oli kokenut syrjintää ja epäasiallista kohtelua: vastauksissa raportoitiin seksuaalisuuteen liittyvistä kiristämistä, painostamisista, irtisanomisista ja työpaikan saamatta jäämisistä. Työtovereiden suhtautumisesta homo- ja biseksuaalisuuteen esitettiin nykyaikaan suhteutettuna varsin hälyttäviä tuloksia: vain 12 prosentilla miehistä ja 14 prosentilla naisista oli työtoveri, joka suhtautui asiaan hyväksyvästi. Enemmistö ei tiennyt vastaajan seksuaalisuudesta ja useampi siitä tiedävistä suhtautui siihen pikemminkin torjuvasti tai suvaiten kuin hyväksyen.

1990-luku

Vuosikymmentä leimaa ehkä ensisijaisesti lama. Siitä ei ole tutkimusta, oliko irtisanottujen tai työttömien joukossa suhteessa enemmän seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia kuin muuta väestöä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta asenneilmapiiri kuitenkin parani ja ihmisoikeuksia korostava näkökulma vahvistui. Tämä liittyi osaltaan Suomen liittymiseen Euroopan unioniin vuonna 1994, sillä sen toimeilimissä korostettiin syrjintäkysymysten merkitystä työelämässä. Työelämään liittyvää lainsäädäntöä kehitettiin. Vuonna 1995 seksuaalinen suuntautuminen tuli ensimmäistä kertaa kielletyksi syrjintäperusteeksi osana rikoslakia. Aids-kriisin liittyvä homoleima ja myös homoseksuaalisuuden

häiriöleima hälväenivät vuosikymmenen loppua kohden osin niitä kritisoivan tutkimuksen ja mediakeskustelun tuloksena (Stålström 1997, Huotari & Lehtonen 2007). Seksuaalivähemmistöteemat olivat enemmän esillä televisiossa ja internetissä, mikä alkoi vaikuttaa ihmisten tiedonhankinnassa ja vuorovaikutuksessa.

Sukupuolen moninaisuudesta alettiin puhua aktivistipiireissä. Seta perusti vuonna 1994 Transtukipisteen, joka on nykyään nimeltään Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus. Transvestiittien ja transnaisten lisäksi esiin aktivisteina tulivat transmiehet, jotka kertomalla mediassa kokemuksistaan toivat uuden ulottuvuuden sukupuolivähemmistökeskusteluun. Sosiaali- ja terveyshallitus julkaisi vuonna 1992 raportin transsukupuolisten henkilöiden asemasta Suomessa (Rastas 1992). Kun aiemmin seksuaali- ja sukupuolivähemmistötermejä oli käytetty ongelmallisesti toistensa synonyymeinä, tuolloin ne alettiin erottaa toisistaan ja sukupuolivähemmistöt alkoivat tarkoittaa pelkästään intersukupuolisia ja transihmisiä. Seksuaalisuuden moninaisuuden kannalta merkittävä muutos mielikuvissa ja asenteissa liittyi vuosikymmenen aikana vahvistuneeseen keskusteluun samaa sukupuolta olevien parisuhteista ja heidän muodostamistaan perheistä.

Toimin itse 1990-luvun alussa Setan koulutussihteerinä ja olin organisoimassa ensimmäisiä ammatillisia tapaamisia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville opettajille ja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille. Näitä tapaamisia järjestettiin pääasiassa vuosittaisilla Setan Vapautuspäivillä, joita alettiin 1990-luvulla kutsua Pride-tapahtumiksi. Ne saivat mediassa huomattavasti enemmän näkyvyyttä kuin aiemmilla vuosikymmenillä. Sosiaali- ja terveysalalla toimivat verkostoituivat tuolloin opettajia aktiivisemmin ja heidän kysymyksiään käsiteltiin myös ensimmäisessä alan kirjassa ”Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen – lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveyspalveluiden asiakkaina” (Lehtonen ym. 1997).

2000-luku

Vuosituhanne ensimmäisellä vuosikymmenellä edistystä tapahtui enemmän kuin 1990-luvulla. Tämä näkyi useissa lainsäädäntöuudistuksissa. Vuonna 2000 astui voimaan uusi perustuslaki, joka kieltää eri asemaan asettamisen esimerkiksi sukupuolen tai muun syyn perusteella (muuksi syyksi oli lain perusteluvaiheessa luettu mukaan seksuaalinen suuntautuminen). Vuonna 2001 voimaan astunut työsopimuslaki kielsi syrjinnän työelämässä seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Vuonna 2004 astui voimaan yhdenvertaisuuslainsäädäntö, joka sisälsi ajatuksen yhdenvertaisuussuunnittelusta ja edellytti työnantajilta aktiivista yhdenvertaisuuden edistämistä sekä syrjinnän ehkäisyä (kiellettyä välitön ja välillinen syrjintä, häirintä ja ohje syrjiä; myös kun perusteena oli seksuaalinen suuntautuminen). Tämän lain taustalla vaikuttivat Euroopan unionin työsyryjintää ja yhdenvertaisuutta koskevat direktiivit.

Sukupuolivähemmistöjen työsyryjinnän kannalta tilanne oli tulkinnanvaraisempi, sillä tasa-arvolaki (2005) ei suoraan ilmaissut mitään sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun tai kehon sukupuolitettujen piirteiden perusteella tapahtuvasta syrjinnästä. Tasa-arvovaltuutettu tulkitsi vuodesta 2005 lähtien lakia kuitenkin siten, että se kattoi sukupuolivähemmistötematiikan. Lain perusteluissa ja eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnan mietinnössä oli puhuttu sukupuolenkorjausprosessiin liittyvästä syrjintäkiellosta. Euroopan unionin tuomioistuim oli antanut tuomion sukupuolenkorjausprosessiin liittyvästä työelämäsyryjinnästä jo vuonna 1994. Lisäksi laki sukupuolen vahvistamisesta astui voimaan vuonna 2002, mikä paransi

transsukupuolisten henkilöiden pääsyä sukupuolenkorjausprosessiin. Se oli kuitenkin monin tavoin ongelmallinen, esimerkiksi edellyttäen lisääntymiskyvyttömyyttä juridisen sukupuolen muuttamisen yhteydessä. Keskusteluun nousivat 2000-luvun alussa myös sellaiset trans-ihmiset, jotka tarvitsivat joitain sukupuolenkorjaukseen liittyviä toimenpiteitä, mutta jotka eivät olleet transsukupuolisia. Heitä kuvattiin tuossa vaiheessa transgender-identiteetin käsitteellä.

Vuonna 2002 astui voimaan laki parisuhteen rekisteröinnistä, joka tasa-arvoisesti osittain samaa sukupuolta olevien parisuhteen eri sukupuolta olevien avioliittoon. Työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta merkittävää oli vanhempainrahan jakamiseen liittyvä muutos vuonna 2007, joka mahdollisti vanhempainrahan jakamisen rekisteröidyissä suhteissa oleville samalla tavoin kuin avioliitossa oleville työntekijöille. Tätä ennen juridisen vanhemman kanssa samaa sukupuolta oleva puoliso ei voinut pitää vanhempainvapaita lainkaan. Vuosikymmenen lopussa perheen sisäinen adoptio mahdollistui parisuhteensa rekisteröineille (2009) eli sosiaalinen vanhempi pystyi vahvistamaan vanhemmuutensa puolisonsa lapseen. Hedelmöityshoitolaki oli jo vuonna 2007 vakiinnuttanut mahdollisuuden keinoalkuiseen lisääntymiseen naisille, jotka eivät olleet heteroseksuaalisessa suhteessa. Seksuaalivähemmistöihin liittyvää keskustelua leimasivatkin julkisuudessa parisuhde- ja vanhemmuusteemat 1990-luvun lopulta lähtien. Vasta 2000-luvulla sateenkaariperheistä alettiin puhua aktiivisemmin myös työelämän kontekstissa, kun työpaikkojen käytännöissä alettiin huomioida useammin parisuhteiden ja perheiden moninaisuus (ks. Kuosmanen & Jämsä 2007).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä -hanke oli ensimmäinen laaja suomalainen tutkimushanke (2001–2006), jolla koottiin tietoa työelämän näkökulmasta lesbojen, homojen, bi- ja transihmisten kokemuksista. Hankkeessa oli mukana Helsingin yliopiston lisäksi Stakes (nykyisin osa Terveiden ja hyvinvoinnin laitosta) ja Seta. Sitä rahoitti työministeriö ja Euroopan unioni. Vastaavan laajuista tutkimusta ei ole sen jälkeen aiheesta tehty. Hanke julkaisi tutkimuksia, raportteja ja koulutusvideon (Lehtonen 2002, 2004a, Lehtonen & Mustola 2004). Sen yhteydessä koulutettiin kunnissa etenkin opetus-, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuudesta sekä julkaistiin kunnille opas (Lehtonen 2006). Tutkimuskyselyyn työelämäkokemuksista vastasi 834 vastaajaa. Heistä 108 kuului sukupuolivähemmistöihin. Aiemmin Suomessa ei ollut saatu missään tutkimuksessa näin monelta sukupuolivähemmistöihin kuuluvalta vastauksia. Hanke oli eurooppalaisittainkin ainutlaatuinen siksi, että siinä tarkasteltiin myös sukupuolivähemmistöjä (ks. Huuska 2002). Hanke oli yksi EU-rahoitteisen Equal-työllisyysstrategiaohjelman 1500 hankkeesta. Equal-hankkeista vain neljässä aiheena oli seksuaalinen suuntautuminen, mutta vain yksi niistä oli transteemainen. Hankkeen tutkimusryhmässä analysoitiin myös iän ja yhteiskuntaluokan sekä asuinalueen näkökulmasta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kokemuksia. Ammattiryhmistä tarkasteltiin muun muassa opettajia, terveydenhoitoalan sekä kirkon työntekijöitä. Myös ammattijärjestöjen toimintaa analysoitiin ensimmäistä kertaa (30 prosenttia kyselyn vastaajista kuului Akavan jäsenjärjestöön). Kansainvälisessä hankkeessa yhteistyökumppaneina olivat muun muassa Hollannin opetusviranomaisisto ja opettajajärjestö sekä Ruotsin puolustusvoimat ja poliisihallinto sekä evankelisluterilainen kirkko.

Hankkeen tutkimustuloksista voi nostaa esiin sen, että henkilön seksuaalisuuden tai sukupuoli-identiteetin salaaminen tai siitä kertominen oli merkityksellinen syrjäntäkokemusten kannalta (Lehtonen & Mustola 2004). Arvatenkin elämäntilanteestaan avoimet kohtasivat useammin syrjäntää, nimittelyä ja kiusaamista kuin sen salaavat. Elämäntilanteensa salaavat joutuivat kuuntelemaan useammin

yleistä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää nimittelyä, vitsailua ja kielteistä puhetta kuin avoimesti kertovat. Seksuaalisuudesta ja sukupuolesta kertominen oli usein monipolvinen prosessi, joka mietitytti vähemmistöihin kuuluvia. Cissukupuolisille heterotyöntekijöille oli helpompaa kertoa työpaikalla omasta elämästään. Heitä ei arkisten perhe- tai viikonlopputarinoiden takia leimattu seksuaalisuutensa paljastajiksi. Vähemmistöihin kuuluvat valitsivat usein tarkkaan, kenelle asiasta kertoivat, useammin työtovereille kuin esihenkilöille ja asiakkaille (Mustola & Vanhala 2004). Tyypillisesti kertominen tapahtui muutamia vuosia työyhteisöön tulon jälkeen ja useammin vakituudessa työsuhhteessa. Harvemmat kertoivat tilanteestaan työhönottotilanteessa, harjoittelu- tai koeaikavaiheessa tai määräaikaisessa työsuhhteessa. Noin puolet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä pääasiallisesti salasi seksuaalisuutensa tai sukupuoli-identiteettinsä työtovereiltaan. Samanaikaisen ruotsalaistutkimuksen mukaan Ruotsissa seksuaalivähemmistöön kuuluvat salasivat seksuaalisuutensa työelämässä selvästi harvemmin kuin suomalaiset. Sukupuolivähemmistöistä transvestiitit salasivat sukupuolikokemuksensa transsukupuolisia useammin (Mustola 2004).

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistövästääjistä noin kahdeksaa prosenttia oli syrjitty työorganisaatiossaan seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin perusteella (Lehtonen & Mustola 2004). Hieman useammilla oli kokemuksia seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin liittyvästä nimittelystä tai kiusaamisesta. Useammilla oli kokemuksia työssä tapahtuneesta syrjinnästä koko uran aikana, ja useimmat olivat todistaneet muihin kuin itseensä kohdistuvaa syrjintää tapahtuneen omassa työorganisaatiossa. Jonkinlaisesta työelämäsyrynnästä raportoineilla seksuaalivähemmistövästääjien välillä oli eroa vastauksissa sukupuolen mukaan: miesvästääjistä työelämäsyryntä liittyi nimenomaan seksuaaliseen suuntautumiseen useammin kuin naisilla, naisvästääjillä syrjintää selitti muu tekijä, kuten sukupuoli tai ikä, useammin kuin miehillä. Tyypillistä oli, että syrjintä-, kiusaamis- ja ahdistelutilanteissa ei haettu itselle oikeutta. Hieman yli puolet seksuaalivähemmistövästääjistä vastasi olevansa valmis viemään syrjintätilanteen oikeuteen. Seksuaalisuutensa salaajat kertoivat toimivansa näin harvemmin kuin siitä avoimesti kertovat.

Syrjintää kokeneista seksuaalivähemmistövästääjistä vain 11 prosenttia oli ottanut yhteyttä ammattiyhdistykseen (sukupuolivähemmistövästääjistä 1 prosentti). Tulevaisuuden syrjintätilanteessa seksuaalivähemmistövästääjistä kuitenkin 47 prosenttia kertoi aikovansa hakea tukea ammattiyhdistykseltä (sukupuolivähemmistövästääjistä 40 prosenttia).

Hankkeen yhteydessä vuonna 2002 tehtiin kysely myös ammattiyhdistyksille, johon lähes 30 järjestöä vastasi. Vastausten perusteella aihe oli useimmille uusi ja saanut vähäistä huomiota aiemmin järjestön toiminnassa (Lehtonen 2004b). Myös kielteisistä järjestön sisäisistä asenteista raportoitiin, mutta muutama vastaaja toi esiin, että teema oli ollut esillä joskus koulutuksissa, tiedotuksessa, työehtosopimusneuvotteluissa tai syrjintätilanteiden selvittelyn yhteydessä. Viranomaistahoista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen työelämäsyryntätapausten käsittelyssä auttoivat työsuojelupiirit, jotka nykyään ovat osa aluehallintoviraston eli AVI:n toimintaa, mutta niiden toiminnassa esiintyi puutteita aihepiirin osaamisessa ja tiedotuksessa.

Tutkimushanketta seurasi käytännönläheisempi Setan ohjaama hanke, jossa aiheena oli työllisyyspalvelut ja transihmistien työelämäkysymykset (Kajo 2007). Hankkeen tutkimusaineistoa hyödynnettiin myös myöhemmissä tutkimuksissa, joissa tarkasteltiin esimerkiksi ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten koulutus- ja

uravalintoja (Lehtonen 2008, 2009, 2010, Palonen 2023). Työelämäsyryntä herätti keskustelua myös mediassa, sillä Alma-mediaan kuuluva Lapin Kansa -lehti ei halunnut ottaa päätoimittajakseen henkilöä, joka oli avoimesti lesbo. Johanna Korhosen syrjintätapaus vuonna 2008 ja siihen liittyvä oikeusprosessi herättivät keskustelua laajemminkin seksuaalivähemmistöjen asemasta työelämässä. Seuraavana vuonna transsukupuolinen pappi Marja-Sisko Aalto ja hänen kokemansa työsyryntä evankelisluterilaisessa kirkossa herättivät mediakeskustelua ja nostivat esiin sukupuolivähemmistöteeman työelämän näkökulmasta. Nämä keskustelut konkretisoivat tilannetta ja nostivat teemat laajan yleisön tietouteen.

2010-luku

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait uudistettiin. Vuonna 2015 voimaan astuneessa tasa-arvolaisissa sukupuolen moninaisuus oli seikkaperäisemmin huomioitu kuin edeltävän vuosikymmenen lainsäädännössä. Uudessa laissa kiellettiin syrjintä sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun ja kehon sukupuolitettujen fyysisten piirteiden perusteella. Lailla siis kielletään paitsi transihmisten ja intersukupuolisten myös cissukupuolisten syrjintä. Tasa-arvovaltuutettu pystyi aiempaa tehokkaammin tukemaan lain perusteella sukupuolivähemmistöihin kuuluvia työelämäsyryntätilanteissa (ks. Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2012). Samanlaista mahdollisuutta ei ollut yhdenvertaisuusvaltuutetulla seksuaalivähemmistöjä koskeissa työsyryntätilanteissa (ks. Nieminen ym. 2020). Moniperustainen syrjintä herätti keskustelua enemmän kuin aiemmin (Oikeusministeriö 2019). Opetus- ja kulttuuriministeriö yhdessä tasa-arvovaltuutetun kanssa antoi vuonna 2013 suosituksen uusien todistusten antamisesta, jos etunimi tai henkilötunnus muuttuu. Sukupuolivähemmistöjen asemassa tapahtui muutos myös mielenterveyden häiriöluokittelussa, kun vuonna 2011 transvestisuus ja fetisismi poistuivat mielenterveyshäiriöiden listauksesta. Setan transnuorten toiminnan yhteydessä kehitettiin uusi käsite kuvamaan niitä, jotka eivät mahdu kaksijakoiseen sukupuoliajatteluun: käsite muunsukupuolinen levisi pian median kautta yleiseen käyttöön ja etenkin nuorista moni tunnisti sen kuvaavan hyvin omaa tilannetta.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asema parani merkittävästi myös vuonna 2017, kun tasa-arvoinen avioliittolainsäädäntö astui voimaan. Vuonna 2018 avioliitossa tai rekisteröidyssä parisuhteessa samaa virallista sukupuolta olevan kanssa oli noin 7 000 henkilöä, joista enemmistö oli naisia (61 prosenttia) (Pietiläinen & Pohjanpää 2019). Lisäksi noin 1 700 henkilöä oli eronnut virallisesta suhteesta samaa sukupuolta olevan kanssa. Edelleen enemmistö samaa sukupuolta olevien parisuhteista on virallistamattomia. Muutosprosessi vaikutti myös yleiseen asenneilmapiiriin. Samaa sukupuolta olevien virallisten parien perheissä oli myös lapsia (noin neljäsosassa, etenkin naispareilla), mutta edelleen enemmistö seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten lapsista oli hankittu eri sukupuolta olevien avo- tai avioliitoissa. Samaa sukupuolta olevat parit ovat voineet adoptoida yhdessä lapsen vuodesta 2017 lähtien ja äitiyslain muutoksen jälkeen (2019) avio- tai avioliitossa olevan naisparin molemmat puoliset voidaan vahvistaa tulevan lapsen vanhemmiksi jo ennen tämän syntymää, jos molemmat ovat antaneet suostumuksensa hedelmöityshoitoihin ja jos hoitojen tuloksena syntyvälle lapselle ei voida vahvistaa juridista isää. Sekä äitiyslain että tasa-arvoisen avioliittolain muutoksen taustalla oli kansalaisaloite.

Euroopan unionin perusoikeusvirasto alkoi tehdä tutkimusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen asemasta ja oikeuksien toteutumisesta 2010-luvulla (FRA

2014, 2020). Sen kyselyissä tarkasteltiin myös työelämään liittyviä asioita ja kysely mahdollistaa vertailun eri maiden kesken: Suomen tilannetta työelämäkysymyksissä vertaillaan tässä seitsemän lähimaan tilanteeseen ja EU:n keskitasoon. Vuoden 2018 kyselyssä oli Suomesta 4 711 vastaajaa (lähes 140 000 vastaajaa koko Euroopassa). Työelämässä syrjintää oli kokenut edellisen vuoden aikana 14 prosenttia, mikä oli hieman vähemmän kuin koko Euroopan unionissa (21 prosenttia, Ruotsissa, Tanskassa ja Hollannissa tilanne samankaltainen Suomen kanssa, Saksassa, Iso-Britanniassa, Virossa ja Puolassa syrjintää useammin). Suomessa edelleen moni salasi työpaikallaan seksuaalisuutensa ja sukupuolensa syrjinnän pelossa (50 prosenttia pääosin avoin, mikä vastaa EU-keskitasoa, saksalaiset, hollantilaiset, britit, ruotsalaiset ja tanskalaiset olivat suomalaisia avoimempia, virolaiset ja puolalaiset salasivat useammin) ja enemmistö jätti raportoimatta viranomaisille tapahtuneesta syrjinnästä. Enemmistö koki asenneilmapiirin muuttuneen paremmaksi Suomessa (70 prosenttia, kun EU-alueella vastaava osuus oli keskimäärin 40 prosenttia) ja hallituksen pyrkivän vähentämään aktiivisesti syrjiviä asenteita (61 prosenttia, kun EU-alueella keskimäärin 33 prosenttia). Suomalaiset kokivat edellisen viiden vuoden aikana asenteiden muuttuneen myönteiseen suuntaan selvästi useammin kuin verrokkimaissa. Tätä selittänee se, että Ruotsissa, Tanskassa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Hollannissa asenneilmapiiri oli jo tätä ennen parempi kuin Suomessa, joten edistysaskelia oli vaikeampi ottaa niissä. Suomi jää takamatkalle näistä maista siten, että seksuaalisuutensa ja sukupuoli-identiteettinsä salaavia on täällä selvästi useampi, mikä kertoo pelosta tulla syrjityksi. Vaikka työelämäsyryntää koettiin Suomessa yhtä harvoin kuin Ruotsissa, Tanskassa ja Hollannissa, täällä salaavien suurempi määrä selittänee syrjintäkokemusten vähäisyyttä pikemminkin kuin hyväksyvä ilmapiiri. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tilanne oli syrjinnän osalta seksuaalivähemmistöjä heikompi: transihmisistä 26 prosenttia ja intersukupuolisista 25 prosenttia oli kokenut työsyryntää. Työhönotossa kaikista suomalaisvastaajista kuusi prosenttia oli kokenut syrjintää, mutta transihmisistä 21 prosenttia.

Eurobarometrissa on kysytty myös työelämän asenteista liittyen seksuaaliseen suuntautumiseen (homous, lesbous, biseksuaalisuus) ja sukupuoli-identiteettiin (transsukupuolisuus) (ks. Kantonen ym. 2022). Vuoden 2012 barometrin mukaan Suomessa 32 prosenttia ajatteli, että sukupuoli-identiteetti ja seksuaalinen suuntautuminen voi olla työnhaussa haittaava tekijä tilanteessa, jossa kahdella hakijalla on yhtäläiset taidot ja pätevyys. Vastaajista 49 prosenttia ajatteli sukupuoli-identiteettiin ja 45 prosenttia seksuaaliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän lisääntyvän talouskriisissä. Vuoden 2015 barometrissä 46 prosenttia ajatteli sukupuoli-identiteetin ja 35 prosenttia seksuaalisen suuntautumisen olevan työhakua haittaava tekijä. Vuoden 2019 barometrissä näin ajattelivat harvemmat: kolmannes ajatteli sukupuoli-identiteetin ja neljäsosa seksuaalisen suuntautumisen olevan haittaava tekijä. Vuoden 2019 barometrissä sukupuoliominaisuuksien (intersukupuolisuus) katsoi aiheuttavan haittaa työnhaussa 22 prosenttia suomalaisvastaajista. Vuoden 2019 barometrin mukaan enemmistö suomalaisista kokisi olonsa mukavaksi, jos työtoveri olisi seksuaalivähemmistöön kuuluva (69 prosenttia), transihminen (66 prosenttia) tai intersukupuolinen (64 prosenttia) (Euroopan komissio 2019). Monet vastanneista katsoivat, että monimuotoisuuden edistämiseksi ei ole tehty kuitenkaan tarpeeksi heidän työpaikallaan: alle puolella oli tehty riittävästi toimia intersukupuolisuuden (46 prosenttia) ja transsukupuolisuuden (43 prosenttia) kannalta ja hieman yli puolella seksuaalisen suuntautumisen osalta (54 prosenttia).

Myös suomalaisessa tutkimuskentässä aiheet olivat esillä. Transjärjestöt yhdessä tasa-arvovaltuutetun toimiston kanssa keräsivät kyselyn transihmisten

työelämäkokemuksista vuonna 2016 (Solonen 2016, ks. myös Tamper 2018). Kysely uusittiin vuonna 2020 (Saloheimo 2021). Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 114 transihmistä ja toiseen 219 transihmistä, joista 10 oli intersukupuolisia. Ensimmäisen kyselyn tavoitteena oli tarkastella sukupuolivähemmistöjen asemaa työelämässä uudistetun tasa-arvolainsäädännön astuttua voimaan ja toisen kyselyn avulla tarkasteltiin tapahtunutta kehitystä. Jälkimmäisen kyselyn vastaajista 38 prosenttia koki tilanteen muuttuneen paremmaksi ja vain pari prosenttia koki sen heikentyneen. Leimallinen piirre kyselyyn vastaajien joukossa oli, että työttömyys oli yleisempää kuin väestön keskitaso (7–9 prosenttia): ensimmäisen kyselyn vastaajista 23 prosenttia oli työttömiä ja toisen kyselyn vastaajista 16 prosenttia. Useilla työttömistä oli pitkäaikaissairaus ja he kertoivat myös rankoista työsyrintäkokemuksistaan. Kyselyissä tarkasteltiin syrjintäteemoja niiden osalta, jotka vastasivat, että heidän kuulumisestaan sukupuolivähemmistöön oltiin tietoisia työpaikalla. Syrjintätilanteen koettiin parantuneen, vaikka ongelmia edelleen esiintyi: selvää syrjintää työhönottotilanteessa oli vuoden 2016 kyselyssä kokenut 12 prosenttia ja vuoden 2021 kyselyssä yhdeksän prosenttia vastaajista. Täysin ilman työelämässä tapahtuvaa syrjintää oli selvinnyt vuoden 2016 kyselyyn vastanneista 41 prosenttia, mutta vuoden 2020 kyselyssä määrä oli suurempi (50 prosenttia). Vaikka kyselyyn vastanneet transihmiset olivat kokeneet eriasteista syrjintää sekä työtovereilta että esihenkilöiltä kummankin kyselyn mukaan, merkityksellistä on se, että vastaajat kokivat saaneensa työtovereiltaan ja esihenkilöiltään myös kannustusta oman sukupuoli-identiteetin suhteen. Kun vuoden 2016 kyselyn mukaan työtovereilta oli saanut kannustusta 31 prosenttia ja esihenkilöiltä 30 prosenttia, niin viisi vuotta myöhemmin kannustavia työtovereita (64 prosenttia) ja esihenkilöitä (48 prosenttia) oli yhä useammilla. Intersukupuolisuus herätti enemmän yhteiskunnallista keskustelua kuin aiempina vuosikymmeninä ja aihe nousi esiin työelämänäkökulmasta. Aihepiiriin työelämäaiheisen tutkimuksen puutteita ja haasteita käsiteltiin (Lehtonen 2017, 2020a, Keating & Lehtonen 2022). Ensimmäisessä intersukupuolisten ihmisten tilannetta käsittelevässä selvityksessä työelämäteema nousi myös esiin (Oikarinen 2019, ks. myös Helttunen 2022).

Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittama WeAll-tutkimushanke (2015–2021) tutki työelämän tasa-arvokysymyksiä ja sen yhteydessä tutkittiin sukupuolen ja seksuaalisuuden suuntautumiseen liittyviä aiheita, kuten ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten työelämäkokemuksia (Lehtonen 2016) sekä sitä, miten työelämään liittyvässä mediakeskustelussa vähemmistöt ja risteävät eronteot näkyvät (Lehtonen ym. 2017, Lehtonen 2018, 2020b, 2022a). Hankkeen sidosryhmiä olivat muun muassa työministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö (tasa-arvovyksikkö), THL:n Tasa-arvotiedon keskus, yhdenvertaisuusvaltuutettu, Akava, SAK, STTK, Seta ja Monimuotoiset perheet -verkosto (ks. Karvinen 2020). Hankkeessa pyrittiin aktiivisesti edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työelämässä tutkimuksen lisäksi kouluttamisella ja vaikuttamisella. Hankkeen yhteydessä korostettiin intersektionaalista tutkimusnäkökulmaa ja tarkasteltiin seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin kanssa risteäviä eroja. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten tutkimuksessa näitä risteäviä eroja olivat erityisesti seksuaalisuus, sukupuoli ja ikä. Analyysin avulla tuli näkyviksi työelämään liittyviä ongelmia, jotka olivat erilaisia nuorten ei-heteroseksuaalisten naisten ja miesten sekä transmaskuliinisten ja transfeminiinisten vastaajien kesken. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tarkastelu yhtenä kokonaisuutena tai edes erikseen kahtena ryhmänä ei tuo esiin vähemmistöjen sisäisiä eroja, jotka vaikuttavat työelämässä. Media-analyysissa risteäviä eroja tarkasteltiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen lisäksi myös vammaisten, romanien ja saamelaisten kannalta. Intersektionaalisen näkökulman tärkeys tunnistettiin myös

muussa aikakauden tutkimuksessa. Oikeusministeriön selvityksessä tarkasteltiin henkilöitä, jotka kuuluivat yhtä aikaa seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin sekä etnisiin tai uskonnollisiin vähemmistöihin tai olivat vammaisia (Lepola 2018). Raportissa analysoidaan heidän työelämän haasteitaan ja kokemuksiaan, joihin liittyy rasismia, esteettömyysongelmia sekä trans- ja homofobiaa.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät työelämäteemat olivat mukana osittain myös muissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. TASUKO-hankkeessa 2010-luvun alussa kehitettiin opettajakoulutusta tasa-arvonäkökulmasta ja sen yhteydessä tutkittiin opettajia seksuaalisen suuntautumisen näkökulmasta (Lehtonen 2012; Lehtonen ym. 2014). Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n Opettaja-lehti oli teettänyt kyselyn opettajien (N=1002) asenteista seksuaalivähemmistöjä kohtaan ja sen mukaan heidän asenteensa olivat yleisellä tasolla varsin myönteiset, mutta he eivät olleet kovin halukkaita oppimaan moninaisuudesta lisää eivätkä pitäneet hyvänä sitä, että opettaja kertoisi koulussa seksuaalisesta suuntautumisestaan. Kyselyyn vastanneet lesbo-, homo- ja bi-opettajat tunnistivat koulu yhteisöissä seksuaalisuuden moninaisuuden hetero-opettajia paremmin, mutta seksuaalisuuden salaaminen ei helpottanut heidän työtään tasa-arvon edistämiseksi opetuksessa. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia nuoria tutkittiin myös Setan ja Nuorisotutkimusverkoston yhteishankkeessa: vuonna 2013 toteutettiin laaja kysely sateenkaarinuorille ja sen aineistoa on hyödynnetty työelämäaiheissa tutkimuksessa (Lehtonen 2014, 2016). Sateenkaarinuorten kannalta työelämään liittyy monia erityisteemoja, ja he ovat varsin haavoittuvassa asemassa työmarkkinoilla: työsuhdetta aloitettaessa ja määräaikaissa tehtävissä heihin on helpompi kohdistaa syrjintää kuin vakiintuneissa työsuhteissa oleviin aikuisiin. Heteronormatiivisuus kietoutuu monin tavoin koulutus- ja uravalintoihin. Osa transnuorista keskeyttää koulutuksen tai jättää hakeutumatta työelämään, koska ei pysty elämään kokemansa sukupuolen mukaisesti opiskelu- ja työympäristöissä. Transnuorten tilannetta helpottaisi oikea-aikainen sukupuolenkorjausprosessin pääsy ja juridisen sukupuolen muutoksen mahdollisuus ennen täysi-ikäisyyttä.

Toistuvissa kyselytutkimuksissa huomioitiin entistä useammin sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Työolotutkimuksessa on kysytty jo vuodesta 2003 lähtien, onko siihen vastannut palkansaaja havainnut syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella (Sutela ym. 2019, Keyriläinen 2020). Noin pari prosenttia oli havainnut tällaista syrjintää vuosien 2003, 2008, 2013 ja 2018 tutkimuksissa. Vuoden 2018 kyselyssä samassa yhteydessä tarkasteltiin sekä seksuaaliseen suuntautumiseen että trans- ja muunsukupuolisuuteen liittyvää syrjintää. Vuonna 2013 kysyttiin ensimmäistä kertaa vastaajien kuulumisesta seksuaalivähemmistöihin. Seksuaalivähemmistövästääjat (1 prosentti kaikista) kertoivat kokeneensa syrjintää kaikkia palkansaajia useammin työhönotossa ja etenemismahdollisuuksissa. Vuoden 2018 tutkimuksessa kysyttiin seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumisesta. Heistä neljä prosenttia oli kokenut syrjintää seksuaalisen suuntautumisen tai trans- ja muunsukupuolisuuden takia. Kyselyä oli muokattu huomioimaan myös se, että vastaaja saattoi olla parisuhteessa samaa sukupuolta olevan tai muunsukupuolisen kanssa. Samaa sukupuolta olevan kanssa parisuhteessa oli vain 21 vastaajaa, joten tilastollinen analyysi ei ole mahdollinen, mutta tulokset viittaavat siihen, että näissä suhteissa kotityöt jaettiin tasaisemmin kuin eri sukupuolta olevien suhteissa (Sutela ym. 2019). Toisena esimerkkinä moninaisuuden tunnistavista kyselytutkimuksista on Tasa-arvobarometri, jolla kerätään muutamien vuosien välein tietoa suomalaisten tasa-arvoasenteista ja -tilanteesta. Kysely muokattiin vuonna 2017 moninaisuuden tunnistavaksi ja siihen sisällytettiin myös sukupuolen moninaisuuteen liittyvä kysymys

työelämän osalta (Lehtonen 2019). Sen perusteella miesenemmistöisissä työpaikoissa ajatellaan ilmenevän intersukupuolisten ja transihmisten syrjintää useammin kuin naisenemmistöisissä työpaikoissa. Työterveyslaitoksen Monimuotoisuusbarometrin vuoden 2020 kyselyssä henkilöstöalan ammattilaisista 14 prosenttia arvioi, että sukupuoli-identiteetti (trans) voi estää esihenkilöaseman saavuttamisen (Bergbom ym. 2020). Neljä prosenttia arvioi seksuaalisen suuntautumisen voivan estää esihenkilöasemaan pääsyn.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien toteutumisesta työelämässä ja organisaatioissa tehtiin selvityksiä (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, Ekholm & Tuokkola 2018, Attila & Koskinen 2020, Jauhola ym. 2020, upseerien asenteista Saalimo 2017). Keskeisenä huomiona niissä oli se, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyössä oli ongelmia: 1) niihin ei ollut osallistettu riittävästi tai lainkaan työntekijöitä ja nämä eivät olleet toiminnasta tietoisia, 2) suunnittelussa olivat jääneet vähälle huomiolle seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvät teemat ja käytännön tason muutokset työyhteisöissä; 3) tilanneselvitys, seuranta ja systemaattinen suunnittelu oli jäänyt usein heikoksi ja suunnittelutyö oli näyttäytynyt pikemminkin suppean piirin paperinmaksuiselta pakollisen dokumentin valmistelulta. Työpaikkojen tasa-arvoselvityksessä ilmeni, että vain 47 prosenttia kyselyyn vastanneista organisaatioista oli sisällyttänyt toimia sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemiseksi (Attila & Koskinen 2020). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismääräyksen koskee kaikkia työnantajia, mutta suunnittelumääräys on pakollinen yli 30 henkeä työllistäville työorganisaatioille. Suunnittelutyö on tehty tyypillisesti tehokkaammin julkisen sektorin organisaatioissa, vaikka niissäkin on todettu ongelmia (Ekholm & Tuokkola 2018, Loponen 2018). Yli 98 prosenttia kaikista yrityksistä on alle 20 henkeä työllistäviä, joten suunnittelumääräys koskee vain pientä osaa yrityksistä. Isoissa yrityksissä, joissa on noin 1 500–2 000 työntekijää, tosin työskentelee yli puolet kaikista yrityksissä työskentelevistä. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät työsyryntätapaukset tulevat aluehallintoviranomaisten toimien piiriin vain harvoin: esimerkiksi vuonna 2013 oli kaksi tapausta, samoin vuonna 2018 (Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014, Työsuojeluhallinto 2019). Tämä kertoi enemmän siitä, etteivät työsyryntää kokeneet seksuaalivähemmistöihin kuuluvat ottaneet yhteyttä viranomaisiin tilanteessa kuin siitä, ettei syrjintää olisi esiintynyt. Poliisien ja oikeusistuinten käsittelyyn syryntärikkokset päättyvät myös harvoin (Aaltonen 2012).

Pride-tilaisuudet keräsivät 2010-luvulla huomattavasti enemmän osallistujia kuin aiempina vuosikymmeninä. Myös monet yritykset, organisaatiot ja työmarkkinajärjestöt osallistuivat marssille sekä järjestivät omia Pride-tapahtumia. Palkansaajakeskusjärjestöt järjestivät työelämäaiheisia seminaareja ja niiden jäsenyhdistykset osallistuivat Pride-tapahtumiin. Ammatilliset verkostot organisoivat omia tilaisuuksiaan ja yritykset mainostivat yhdenvertaisuustyötään (ks. Leppänen 2019). Työelämäteemat nousivat usein aiheiksi myös mediassa, ja varsinkin yrityksiä osalta aiheeksi nousi niin sanottu pinkkipesu eli se, että yritykset hyödyntävät brändissään ja mainonnassaan yhdenvertaisuusarvoja ja sateenkaarinäkyvyyttä, mutta eivät aina sitoudu pysyvästi edistämään samoja arvoja käytännön työskentelyssään ympäri vuoden.

2020-luku

Yhdenvertaisuuslakia on uudistettu vuosikymmenen vaihteessa ja sen alkupuolella kattamaan laajemmin työelämäkysymykset. Valtuutetulla on paremmat mahdollisuudet

tukea seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvissa työsyrrjintätilanteissa vuoden 2023 kesästä eteenpäin. Myös seksuaalirikoslain uudistus (2023) paransi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tilannetta. Se sai pontta 2010-luvulla alkaneesta MeToo-liikkeestä, joka nosti ahdistelun ja häirinnän uusilla tavoilla esiin työelämässäänkin. Viharikokset seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyen ovat herättäneet keskustelua. Erityisesti vihapuhe sosiaalisessa mediassa ja maalittaminen ovat olleet esillä ilmiöinä, joita ei ole lainsäädännössä huomioitu riittävästi (ks. Oikeusministeriö 2021; Pihlajamaa 2021).

Perhevapaaudistus (2022) ja vanhemmuuslaki (2023) muuttivat sateenkaariperheiden asemaa, vaikka uudistukset eivät toteuttaneetkaan kaikkia odotuksia (Koulu ym. 2023). Perhevapaaudistuksessa luovuttiin osittain sukupuolitetuista termeistä, mikä vahvisti osittain sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ja samaa sukupuolta olevien vanhempien tarpeiden huomioimista. Perhelainsäädäntö ei edelleenkään huomioi useamman kuin kahden vanhemman perheitä, lapsen mahdollisuutta useampaan kotipaikkaan tilanteissa, joissa vanhemmat asuvat eri paikkakunnilla, eikä sijaissynnytyistä hyväksyttyä lainsäädännössä (ks. Moring 2020). Vanhemmuuslaissa säilyivät edelleen sukupuolitetut termit äitiys ja isyys, mikä on ongelmallista varsinkin joidenkin sukupuolivähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kannalta. Sen yhteydessä mahdollistettiin se, että hedelmöityshoitojen yhteydessä siittiötä naisparille luovuttanut mies pystytään vahvistamaan lapsen toiseksi vanhemmaksi (esimerkiksi homomies, joka hankkii lapsen yhdessä naisparin kanssa).

Uudistettu translaki astui voimaan vuonna 2023. Se mahdollisti juridisen sukupuolen muuttamisen henkilön omaan ilmoitukseen pohjautuen täysi-ikäisille. Samalla erotettiin lääketieteellinen ja juridinen prosessi toisistaan, eikä juridista sukupuolta muuttavilta enää edellytetty lisääntymiskyvyttömyyttä. Muutos helpottaa myös transihmisten pärjäämistä työelämässä. Samana vuonna transsukupuolisuus on poistumassa mielenterveyden häiriöluokittelusta, ja sukupuoliristiriitaa käsittelevä kohta siirtynee luokitusjärjestelmässä toisaalle. Jo aiemmin oli muutettu nimilakia vuonna 2019, ja 15-vuotiaat voivat muuttaa nimeään itsenäisesti, 12-vuotiaat vanhempien luvalla. Henkilötunnusta on esitetty muutettavaksi sellaiseksi, ettei sen perusteella voi päätellä henkilön virallista sukupuolta. Hallituksen esitys asiasta jätettiin vuonna 2022, mutta eduskunta ei ehtinyt sitä käsitellä kaudellaan, ja se olisi koskenut vain uusia tunnuksia. Yleinen trendi lainsäädännön sukupuolittuneisuuden karsimisessa on korostunut viime vuosien keskusteluissa. Tämä näkyy myös keskustelussa asevelvollisuuden muuttamisessa kaikkia koskevaksi.

Sukupuolen moninaisuuden tunnistaminen ja heteronormatiivisuuden kyseenalaistaminen sai sijaa myös työelämän ja organisaatioiden käytäntöjen tasolla. Ohjeistusta syrjinnän vastaiseen toimintaan tuotettiin (ks. TTK 2022). Sukupuolineutraalit wc-tilat yleistyivät monilla työpaikoilla. Työelämän ja hallinnon lomakkeissa tuli monissa paikoissa mahdolliseksi vastata sukupuolipuolikysymyksessä naisen ja miehen rinnalla myös vaihtoehtoon muu. Sukupuolittuneita nimikkeitä muutettiin neutraaleiksi eli esimerkiksi palomiestä tuli pelastajia ja entistä useammassa organisaatioissa esimiehistä tuli esihenkilöitä tai lähijohtajia. Moninaisuuden huomioiva kieli levisi toisinaan myös median käytännöksi. Taiteen ja kulttuurin kentällä muutettiin palkintokategorioita niin, että erilliset nais- ja mieskategoriat lopetettiin (Venla-, Emma- ja Jussi- palkintogaalat). Pohdintaa herätti lisäksi se, kuka saa esittää elokuvissa ja teatteriesityksissä trans- ja muunsukupuolisten rooleja. Toisaalla urheilun alueella keskustelua herätti inter- ja transsukupuolisten naisten mahdollisuus kilpailla naisten sarjoissa. Monissa organisaatioissa huomioitiin aiempaa useammin sateenkaariteemat ja -työntekijät. Suomen psykoanalyttinen

yhdistys pyysi vuonna 2022 anteeksi hoitoja, joilla on pyritty muuttamaan seksuaalista suuntautumista tai selittämään ihmisen ongelmia homoseksuaalisuudesta käsin. Jo aiemmin Suomen Psykologiyhdistys oli ottanut eheytyshoitoja vastustavan kannan, mikä herätti keskustelua myös sateenkaaripsykologien ongelmista (Virtanen 2022). Monissa organisaatioissa huomioitiin aiempaa useammin sateenkaarityöntekijät (ks. Ylinen 2021, lääkäreistä Pennanen 2021). Esimerkiksi Tekniikan akateemiset teki kyselyn, jonka mukaan seksuaalivähemmistöihin kuuluneista (5 prosenttia) vastaajista 14 prosenttia kertoi kokeneensa syrjintää tai epäasiallista kohtelua työyhteisössään (TEK 2020, ks. myös opiskelijakysely TEK 2022). Monissa yrityksissä ja organisaatioissa perustettiin sateenkaariverkostoja (esimerkiksi Kela, THL, Diakonissalaitos, valtioneuvosto, eduskunta, Helsingin kaupunki) ja ammatillisia yhdistyksiä (poliisien ja opettajien sateenkaariyhdistykset), jotka antoivat tukea jäsenilleen ja pyrkivät lisäämään tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia käytäntöjä.

Koronapandemian vaikutuksia seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työelämäkokemuksiin analysoitiin kahdessa Helsingin yliopiston tutkimushankkeessa. CoWeAll-hankkeessa (2020-2021) tehtiin kysely HLBTI-ihmisille (N=325) ja haastateltiin HLBTI-järjestöjen työntekijöitä ja aktivisteja (Lehtonen 2020c, 2021b, 2022b). Meneillään olevassa ER2R-tutkimushankkeessa (2022-2024) keskitytään hoivatyöntekijöihin pandemia-aikana ja siinä yhtenä kohderyhmänä ovat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat hoiva-alan ammattilaiset, joilta kerättiin tarinoita pandemiasta. Jälkimmäinen hanke on kansainvälinen ja siinä Etelä-Afrikan, Kanadan ja Iso-Britannian tutkustiimit tekevät suomalaistiimin johdolla kulttuurista analyysia pandemian merkityksistä hoiva-alalla. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta merkityksellisiä asioita pandemiassa oli lisääntynyt etätyö ja riski lisääntyneelle syrjinnälle ja mielenterveysongelmille (Lehtonen 2021b, 2022b), mitkä tulivat esiin myös kansainvälisissä selvityksissä etenkin intersukupuolisten ja transihmisten ongelmina (Oll Europe 2020, Fedorko ym. 2021). Monien etätyö oli lisääntynyt ja se oli toisaalta vähentänyt koettua syrjintää ja muuta epäasiallisista kohtelua. Muutos johtui pääasiassa siitä, ettei työyhteisöissä kohdattu kiusaajia ja syrjiviä niin usein. Kaikkia etätyö ei koskettanut, ja varsinkin hoiva-alalla kiire ja pelko tartunnasta olivat yleistä. Hoiva-alalla työtilanteet olivat raskaita, koska tartuntariskeiltä suojautuminen vei aikaa, omaiset eivät päässeet kohtaamaan asiakkaita hoivaorganisaatioissa, hoitojonot kasvoivat ja työvoimapula häittäsi. Nämä asiat nousivat esiin myös ER2R-tutkimushankkeessa. Lisäksi vähemmistöihin kuuluville hoivatyöntekijöille aiheuttivat haasteita työyhteisön heteronormatiivisuus ja oman seksuaalisuuden tai sukupuolen salaaminen. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöillä on jo ennen pandemiaa ollut keskimääräistä useammin mielenterveysongelmia ja yksinäisyyden kokemuksia, joita pandemia ja lisääntynyt etätyö lisäsivät. Nämä olivat tyypillisiä ilmiöitä etenkin transnuorille ja ei-heteroseksuaalisille naisille (ks. Majlander ym. 2022, Lehtonen ym. 2022).

Vaikka monissa työelämän yhteyksissä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksia huomioitiin aiempaa useammin ja tehokkaammin, useilla työpaikoilla keskustelu niistä on vähäistä ja niihin liittyvässä osaamisessa on puutteita. Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta koskeva edistys aiheutti vastarintaakin: etenkin pieniin ääriuskonnollisiin ja -oikeistolaisiin sekä populistisiin liikkeisiin kuuluvat toimijat pyrkivät aktivoimaan väkeä vastustamaan yhdenvertaisuuden edistämistä. Tämä toiminta haki virikkeitä kansainvälisestä nais-, trans- ja homovihamielisestä anti-gender-liikehdinnästä (Honkasalo 2020), jossa taustalla on Yhdysvaltain äärioikeisto, Putinin Venäjä ja osa muslimimaista sekä muita autoritaarisia demokratia- ja ihmisoikeusvastaisia tahoja, myös Euroopassa. Osa suomalaisista toimijoista pyrkii

estämään yhdenvertaisuutta lisäävät lait ja uudistukset sekä välittää etenkin sosiaalisessa mediassa aihepiiristä väärää tietoa ja vihapuhetta.

Tulevaisuus

Tilanne on muuttunut 50 vuodessa, mutta useimmilla työpaikoilla ei ole pohdittu, kuinka työyhteisöistä ja työnteosta saisi yhdenvertaisemman ja turvallisemman seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville. Joissain organisaatioissa, yrityksissä ja yhdistyksissä toimintaa aihepiirin parissa on aktiivisesti kehitetty, mutta paljon on tekemättä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy on jätetty pitkälti työelämäkentän oman tahdon varaan, sillä esimerkiksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluelvoitteen ja edistämistyön toteuttamista ei ole voitu aiemmin seurata kunnolla eikä sen noudattamatta jättämisestä koidu rangaistusta. Tilannetta pyritään parantamaan kesäkuussa 2023 voimaan astuvilla yhdenvertaisuuslain muutoksilla. Niiden tultua voimaan työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa tarkennetaan, ja lisäksi työsuojeluviranomaiselle mahdollistetaan kehotuksen antaminen myös työnantajan velvollisuudesta arvioida ja edistää yhdenvertaisuutta. Työelämän veto- ja pitovoiman sekä työhyvinvoinnin kannalta on kuitenkin oleellista, että syrjintä työelämässä vähenisi ja moninaisuuden kunnioitus lisääntyisi. Peruslähtökohta pitäisi olla, ettei kenenkään tarvitse pelätä syrjintää työssä eikä joutua epäasiallisesti kohdeksi sukupuolen tai seksuaalisuuden takia. Se on yksilö- ja yhteisötasolla merkityksellistä, mutta myös yhteiskunnan toimivuuden ja menestyksen kannalta oleellista. Pienenevien ikäluokkien maassa ei voi heittää hukkaan aktiivista työvoimaa siksi, ettei heteronormatiivista työkuultuuria pureta, vaan ajetaan sateenkaarityöntekijät ulos työmarkkinoilta syrjivillä ja kaksijakoisen sukupuoliajattelun tuottamilla ahdistavilla ja vähemmistöstressiä aiheuttavilla käytännöillä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua pitäisi mielestäni tehostaa sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioissa ja yrityksissä (ks. myös Pihlajamaa 2021). Osana suunnittelutyötä tulisi kehittää monipuolisesti käytäntöjä, joilla seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvää syrjintää ja häirintää saadaan ehkäistyä ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tarpeet huomioitua. Suunnitteluelvoite tulisi ulottaa 20 hengen työpaikoille ja suunnitteluelvoitteen toteutumista tulisi systemaattisesti seurata ja sen heikosta toteuttamisesta tulisi voida sanktioida. Julkisen sektorin toimijoiden ja yksityisen sektorien isoimpien yritysten (1500–2000 suurinta) tulisi toimittaa suunnitelmat automaattisesti valtion ylläpitämään rekisteriin, jotta lain noudattamisen seuranta olisi mahdollista toteuttaa. Samalla olisi mahdollisuus palkita parhaita tasa-arvotekoja ja levittää parhaita käytäntöjä laajemmalle. Pienyrityksiin tulisi kohdistaa kampanjointia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvollisuudesta ja -keinoista. Yritysten rekrytointikäytäntöjä tulisi parantaa. Ei tulisi riittää, ettei syrji seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvia, vaan pitää pyrkiä aktiivisesti rakentamaan työyhteisöistä moninaisia. Jos organisaation tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, se voisi pikemminkin pyrkiä rekrytointikäytännöissä estämään yhdenvertaisuuden vastaisesti toimivien henkilöiden palkkaamisen. Näin vältettäisiin trans- ja homofobisten toimijoiden rekrytointia, mikä voisi parantaa työoloja muille. Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja työsuojelutoimijoiden resursseja tulisi vahvistaa ja mahdollistaa syvällisempi perehtyminen seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuteen liittyviin haasteisiin.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla on muita yleisemmin mielenterveysongelmia, joita selittävät heteronormatiivisiin käytäntöihin liittyvä vähemmistöstressi ja kokemukset syrjinnästä. Työterveyspalveluja ja työpaikkojen työhyvinvointia tulisi mielestäni kehittää huomioiden sukupuolen, seksuaalisuuden ja perheiden moninaisuus. Moniperustaiseen syrjintään ja risteävien erojen vaikutukseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Esimerkiksi osaamista tulisi vahvistaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien mielenterveysongelmaisten, maahanmuuttajataustaisten, ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden kohtaamisessa työvoimapalveluissa ja työelämässä. Usein vähemmistöjen mielenterveysongelmat ovat lähtöisin jo lapsuudesta ja nuoruudesta ja ne koskettavat varsinkin sukupuolivähemmistöihin kuuluvia (Majlander ym. 2022). Olisi tärkeää myös työelämän kannalta vahvistaa kasvatusturvallisuutta ja turva- ja vuorovaikutustaitojen opiskelua. Oppilaitosten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitella voitaisiin opettaa samalla työelämätaitoja, jos niissä osallistettaisiin oppilaat ja opiskelijat aktiivisemmin. Intersukupuolisille tehdyistä lääketieteellisesti tarpeettomista sukupuolinormatiivista toimenpiteistä tulisi luopua ja kieltää ne samoin kuin seksuaaliseen suuntautumisen ja sukupuoli-identiteetin muuttamiseen tähtäävät niin sanotut eheytyshoidot. Translainsäädännössä tulisi mahdollistaa juridisen sukupuolen muuttaminen alaikäisille, mikä helpottaisi monien transnuorten pärjäämistä koulutuksessa ja työelämässä. Kolmas juridinen sukupuoli tulisi tehdä mahdolliseksi. Lainsäädännössä sukupuolittamisesta tulisi pyrkiä eroon (myös esimerkiksi asevelvollisuudessa), mutta on tärkeää säilyttää sukupuoli lainsäädännössä niiltä osin kuin se on oleellista tasa-arvon edistämisen kannalta.

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta työelämässä tutkitaan edelleen vähän. Huomiota on kiinnitetty etenkin syrjintään, mutta esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamisen tai työterveyden näkökulmista aihe on sivuutettu. Tutkimus uupuu lähes kokonaan monilla ammattialoilla, etenkin perinteisissä työväenluokkaisissa ammateissa, työsuhdetyypeissä, kuten alustatalous, tai työllisyyspalveluiden kehittämisessä. Työelämä tutkimusta voisi mielestäni tehdä myös aseksuaalien kokemusten ja cissukupuolisuuksien moninaisuuden näkökulmista. Toimintatutkimusta ei juuri ole siitä, miten organisaatiota käytännössä kehitetään yhdenvertaiseksi sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden näkökulmasta. Tutkimusta tarvittaisiin myös siitä, miten moninaisuus pystytään huomioimaan työskentelytavoissa: tämä on tärkeää etenkin asiakastyössä. Aihealueen tutkimus tarvitsee resursseja ja asiantuntijuuden kehittämistä sekä vuorovaikutusta alan toimijoiden kesken.

Artikkelia ovat kommentoineet Marita Karvinen, Anna Moring, Anukatariina Saloheimo ja Mia Teräsaho sekä Akava Works -julkaisusarjan toimituskunta. Kiitos heille!

Kirjallisuus

Aaltonen, M. 2012. Tasa-arvolain ja rikoslain työsyRJintäsäännösten soveltaminen oikeuskäytännössä vuosina 2008–2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.

https://ihmisoikeusliitto.fi/wp-content/uploads/2014/05/Tasa_arvolain_ja_rikoslain_tyosyrjintasaannoksen_soveltaminen_oikeuskaytannoissa_IOL_2012.pdf

Attila, H. & Koskinen, H. 2020. Työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:33. Helsinki: STM.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162520/STM_2020_33_rap.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. 2020 Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140584/Monimuotoisuusbarometri2020.pdf>

Butler, J. 1990. *Gender Trouble*. Lontoo & New York: Routledge.

Cho, S., Crenshaw, K. & McCall, L. 2013. *Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis*, *Signs* 38(4), 785–810.

Ekholm, E. & Tuokkola, K. 2018. ”Samalle viivalle”. Havaintoja kuntien yhdenvertaisuustyöstä. Uutta kunnista, Kuntaliiton julkaisusarja 2/2018. Helsinki: Kuntaliitto.

https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/180314_tiedoteliite_1907Yhd_Envertaisuusjulkaisu_nro2_2018.pdf

Euroopan komissio 2019. Eurobarometer on the social acceptance of LGBTIQ people in the EU. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/eurobarometer-social-acceptance-lgbtqi-people-eu-2019_en

Fedorko, B., Ogrm, A. & Kurmanov, S. 2021. Impact assessment: Covid-19 and trans people in Europe and Central Asia. Brysseli: TGEU. <https://tgeu.org/wp-content/uploads/2021/01/impact-assessment-covid19-and-trans-people-in-europe-and-central-asia.pdf>

FRA (Euroopan unionin perusoikeusvirasto) 2014. Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data. Wien: FRA.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf

FRA (Euroopan unionin perusoikeusvirasto) 2020. A Long Way to Go for LGBTI Equality. Brysseli: Publications Office of the European Union.

<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results#publication-tab-3>

Grönfors, M., Haavio-Mannila, E., Mustola, K. & Stålström, O. 1984. Esitietoja homo- ja biseksuaalisten ihmisten elämäntavasta ja syrjinnästä. Kirjassa Sievers, K. & Stålström, O. toim. *Rakkauten monet kasvot*. Espoo: Weilin & Göös, 132–160.

Helttunen, S. 2022. *Intersukupuolisuuden sosiaalinen ulottuvuus intersukupuolisten henkilöiden kokemana*. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto.

https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/65155/Helttunen_Sointu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Honkasalo, J. 2020. Gender-ideologia ja sivilisaation romahtamisen kuvitteellinen uhka. *Politiikasta.fi* <https://politiikasta.fi/gender-ideologia-ja-sivilisaation-romahtamisen-kuvitteellinen-uhka/>

Huotari, K. 1999. *Positiivista elämää. Hiv-tartunnan saaneiden selviytyminen arjessa*. Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 2/1999. Helsinki: Yliopistopaino.

Huotari, K. & Lehtonen, J. 2007. *Rakkauten rajoilla. Miesten välinen seksi ja hiv Suomessa*. Helsinki: Suomen Aids-tukikeskus.

Huuska, M. 2002. Transihmiset – Sukupuoleltaan moninaiset työelämässä. Teoksessa Lehtonen, J. toim. *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 269. s. 22–30.

Jauhola, L., Karinen, R., Luukkonen, T., Nieminen, K. & Rantala, K. 2020. Yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä palkansaajien ja työnantajien näkökulmasta. valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta Policy Brief 12/20. Helsinki: Valtioneuvosto. <https://stm.fi/-/10616/kysely-yhdenvertaisuuden-toteutumista-tyopaikoilla-arvioidaan-mutta-sen-edistaminen-jaa-usein-pintapuoliseksi>

Kajo, I. 2007. *Transihmiset työelämässä. Opas työnantajalle, työntekijälle ja työyhteisölle*, Helsinki: Transtukupiste.

Kanninen, O., Virkola, T., Lilja, E. & Rask, S. 2022. Tavoitteena syrjimätön työelämä. Työsyöjinnän nykytila ja keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163880/VNTEAS_2022_20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Karvinen, M. 2020. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt työelämässä – migroaggressioiden haasteet. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. toim. *Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvo tutkimassa ja toteuttamassa*. Research reports 77. Helsinki: Hanken School of Economics, 195–199. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/10227/355402>

Keating, A. & Lehtonen, J. 2022. Intersex traits and variations of sex characteristics in education: a Finnish context. *Intersex: New Innovative Approaches (INIA)*, Dublin: Dublin City University. <https://doras.dcu.ie/26683/>

Keyriläinen, M. 2020. Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Koulu, Sanna, Sihvonen, Ella, Aarnio, Kia & Moring, Anna 2023. Laki ja perheiden monimuotoisuus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:22. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164824/VNTEAS_2023_22.pdf

Kuosmanen, P. & Jämsä, J. toim. 2007. *Suomalaiset sateenkaariperheet sosiaali- ja terveyspalveluissa ja koulussa*. Helsinki: Työministeriö.

<https://sateenkaariperheet.fi/wp-content/uploads/2018/04/suomalaisetsateenkaariperheet.pdf>

Lehtonen, J. 2004a. Heteronormatiivisuus ja sukupuoliytylit työelämässä – Näkökulmana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemukset. Teoksessa Toiviainen, H., Väänänen, T. & Hemminki, E. toim. Ulkonäkö, työelämä, terveys. Aiheita 20. Helsinki: STAKES. 41–47.

<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77043/Aiheita20-2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lehtonen, J. 2004b. Työ tekijäänsä odottaa: ammattijärjestöt ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Teoksessa Lehtonen, J. & Mustola, K. toim. ”Eihän heterotkaan kerro...” *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö. 78–91.

Lehtonen, J. 2006. *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt Suomen kunnissa. Keinoja ja ideoita yhdenvertaisuuden tueksi*. Helsinki: Työministeriö.

Lehtonen, J. 2008. *Career Choices of Lesbian Women*. Journal of Lesbian Studies, 12(1): 97–102.

Lehtonen, J. 2009. *Sukupuolimoninaiset ei-heteroseksuaaliset työntekijät*. Naistutkimus, 22 (4): 61–64.

Lehtonen, J. 2010. *Gendered Post-Compulsory Educational Choices of Non-Heterosexual Youth*. European Educational Research Journal, 9 (2): 177–191.

Lehtonen, J. 2012. *Opettajien käsitykset seksuaalisuuden kirjosta*. Nuorisotutkimus, 30 (2): 19–30.

Lehtonen, J. 2014. *Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä*. Työelämäntutkimus, 12(3), 285–291.

Lehtonen, J. 2016. Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In Köllen, T. ed. *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Springer, 289–306.

Lehtonen, J. 2017. *Hankala kysymys. Intersukupuolisuus suomalaisissa koulu- ja työelämäntutkimuksissa*. Sukupuolentutkimus 30:1, 71–75.

Lehtonen, J. 2018. *Sukupuoli ja risteävät erot median työelämä- ja koulutusteksteissä*. Kasvatus 49:3, 232–237.

Lehtonen, J. 2019. Kun kaksijakoinen sukupuoli ajattelu murtuu - sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus Tasa-arvobarometrissa. Teoksessa Teräsaho, M. & Närvi, J. toim. Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon – analyyseja tasa-arvobarometrasta 2017. Raportti 6/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 136–157.

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/137765/URN_ISBN_978-952-343-314-4.pdf?sequence=1

Lehtonen, J. 2020a. Opetusvideo intersukupuolisuudesta koulutuksessa ja työelämässä (koulutusvideo). TIKA-hankkeen Puheenvuoroja intersukupuolisuudesta -sarja. Helsinki: Seta. <https://www.youtube.com/watch?v=ps-pkKP23Ic>

Lehtonen, J. 2020b. Vähemmistöjen ja nuorten kuvat koulutus- ja työelämäaiheisessa mediassa. Teoksessa Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A-M. & Niemistö, C. toim. Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä. Tasa-arvo tutkimassa ja toteuttamassa. Research reports 77. Helsinki: Hanken School of Economics, 142–158. <https://helda.helsinki.fi/dhanken/handle/10227/355402>

- Lehtonen, J. 2020c. Yhdenvertainen virus? HLBTI-ihmiset koronakriisissä. Poliitikasta.fi-sivuston blogi. <https://politiikasta.fi/yhdenvertainen-virus-hlbt-ihmiset-koronakriisissa/>
- Lehtonen, J. 2021a. Jäin viivan alle. Homoseksuaalisuuden sairausleima opetuksessa ja koulumuistoissa. Suomen Queer-tutkimuksen seuran lehti 15:(1-2), 70-79. https://journal.fi/sqs?fbclid=IwAR2hKebsHFd4RhtmWujMrS4uAhmAx9VcEDzkIDB_WMbvt-au4kRyHvXDoWw
- Lehtonen, J. 2021b. Pääkaupunkiseudun sateenkaariväki koronakriisissä. Helsingin kaupunki: Kvartti. <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/paakaupunkiseudun-sateenkaarivaki-koronakriisissa>
- Lehtonen, J. 2021c. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä työelämässä (koulutusvideo). Helsinki: Ammattiliitto Pro. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/moni-sateenkaari-ihminen-piilottelee-identiteettiaan-tyopaikalla>
- Lehtonen, J. 2022a. Images of minorities in Finnish media. In Brink Pinto, A., Karlson, M. & Schmitt, I. eds. *Kritiska blickar från marginalen: Reflektioner i spåren av Jens Rydström*. Lund: Genusvetenskapliga institutionen, Lunds Universitet, 181-198. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/350424/Kritiska_blickar_fra_n_marginalen_Kapitel_11.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lehtonen, J. 2022b. Sukupuolivähemmistöt työelämän koronakriisissä. Teoksessa Heikkinen, S. & Siltaoja, M. toim. *Henkilöjohtamisen professori Anna-Maija Lämsän juhla-kirja*. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja 214/2022. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 82-94. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/82644/978-951-39-9343-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lehtonen, J., Hyvärinen, A. & Majlander, S. 2022. Korona-aika kurjisti transnuorten arkea – nyt on aika kääntää kurssi. Helsinki: THL. https://blogi.thl.fi/korona-aika-kurjisti-transnuorten-arkea-nyt-on-aika-kaantaa-kurssi/?fbclid=IwAR0rmK8MwNkpaduvELXu2ID3WB2KCZ4iUKwdBUadx99VBXMNr78_37_MrjQ
- Lehtonen, J., Hyvönen, H., Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Kangas, E., Lähdesmäki, M., Niemistö, C. & Suutari, T. 2017. Työelämän ja koulutuksen tasa-arvokysymykset mediassa. WeAll-hankkeen raportti. Hanken School of Economics working papers 564. Helsinki: Hanken School of Economics. https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/123456789/167924/564_WeAll_pojektet.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lehtonen, J., Palmu, T. & Lahelma, E. 2014. Negotiating Sexualities, Constructing Possibilities: Teachers and Diversity. In Moreau, M-P. ed. *Inequalities in the Teaching Profession*. A Global Perspective. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 118-135.
- Lehtonen, J. toim. 2002. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Raportteja 269. Helsinki: STAKES. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/76133/Equub.pdf>
- Lehtonen, J. & Mustola, K. toim. 2004. *"Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. Helsinki: Työministeriö.

Lehtonen, J., Nissinen, J. & Socada, M. toim. 1997. *Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen – lesbot, homot, bi- ja trans-ihmiset sosiaali- ja terveystalvveluiden asiakkaina*. Helsinki: Edita.

Lepola, O. 2018. Koko ajan jännittyneenä – Moniperusteinen syrjintä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemana. Oikeusministeriön julkaisu 51/2018. Helsinki: Oikeusministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161239/OMSO_51_2018_Koko_ajan_jännittyneenä_Rainbow_Rights_web.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Leppänen, R., Karvinen, M., Antti Rekola, A. & Tornainen, E. 2019. Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina Käytännön vinkkejä työnantajille ja palveluntarjoajille. Helsinki: FIBS. https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/03/Sateenkaariväki_julkaisu_vihko_FINAL.pdf

Loponen, I. 2018. Sukupuolivähemmistöt tasa-arvosuunnittelussa – Tarkastelussa julkiset työpaikat ja oppilaitokset. Kandidaatintutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59588/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201809204183.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Majlander, S., Lehtonen, J., Luopa, P., Sares-Jäske, L., Teräsaho, M., Vihtari, J., Nenonen, T., Hyvärinen, A. & Klemetti, R. 2022. Sateenkaarinuoret poikkeusaikana. Teoksessa Kekkonen, M., Gissler, M., Känkänen, P. & Isola, A.-M. toim. *Poikkeuksellinen nuoruus korona-aikaan*. Nuorten elinolot -vuosikirja 2022. Helsinki: Terveystalvveluden ja hyvinvoinnin laitos., 179–196. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145465/URN_ISBN_978-952-343-937-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moring, A. 2020. Sateenkaarevat perhe- ja läheissuhteet lainsäädännössä. Teoksessa Lahti A., Aarnio, K., Moring, A. & Kerppola, J. toim. *Perhe- ja läheissuhteet sateenkaaren alla*. Helsinki: Gaudeamus.

Mustola, K. 2004. Sukupuolivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen, J. & Mustola, K. toim. *”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö. 58–77.

Mustola, K. 2007. Suomalaisten lesbo- ja homoliikkeiden historiaa. Teoksessa Mustola, K. & Pakkanen, J. toim. *Sateenkaari-Suomi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa*. Helsinki: Like, 18–37.

Mustola, K. & Vanhala, A. 2004. Seksuaalivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Teoksessa Lehtonen, J. & Mustola, K. toim. *”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. ESR tutkimukset ja selvitykset 2/04. Helsinki: Työministeriö. 30–57.

Månsson, U. 1984. Synti, rikos, ihmisoikeus – oikeustalvveluden historiaa ja nykypäivää. Teoksessa Sievers, K. & Stålström, O. toim. *Rakkauten monet kasvot*. Espoo: Weilin +Göös, 331–357.

Nieminen, K., Jauhola, L., Lepola, O., Rantala, K., Karinen, R. & Luukkonen, T. 2020. Aidosti yhdenvertaiset: Yhdenvertaisuuslain arviointi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2020:50. Helsinki: Valtioneuvosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162552/VNTEAS_2020_50.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Oikarinen, T. 2019. Ei tietoa eikä vaihtoehtoja. Selvitys intersukupuolisten ihmisten oikeuksista ja kokemuksista. Oikeusministeriön julkaisuja. Selvityksiä ja ohjeita 2019:3. Helsinki: Oikeusministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161410/OMSO_3_2019_Ei_tietoa_eika_vaihtoehtoja.pdf

Oikeusministeriö 2019. Moniperustainen syrjintä olisi tunnistettava paremmin. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Policy brief 2. Helsinki: Oikeusministeriö.

<https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/Policy+Brief+moniperustainen+syrjintä/22d8951f-aefc-691c-a551-6bc0318882d9/Policy+Brief+moniperustainen+syrjintä.pdf>

Oikeusministeriö 2021. Syrjintä Suomessa 2021. Ajankohtaista tietoa syrjinnästä ja yhdenvertaisuudesta. Policy Brief 5. Helsinki: Oikeusministeriö.

https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/5376058/OM_policy_brief_5_web.pdf/aced140e-d940-b37b-a4ce-ad59cf92be1b/OM_policy_brief_5_web.pdf?t=1661178046022

OII Europe 2020. COVID-19. A report on the situation of intersex people in Europe and Central Asia. Authored by D. Ghattas, with I. Kuzemko. Questionnaire developed by Irene Kuzemko. Berliini. https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2021/01/covid-19-survey-report-OII_Europe.pdf

Palonen, E. 2023. Työssä tapahtuva syrjintä: Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt. Taloustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopiston Kauppakorkeakoulu.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/85967/URN%3ANBN%3AFi%3Aju-202303132122.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pennanen, T. 2021. Sateenkaarilääkärit kohtaavat syrjintää. Lääkärilehti.

<https://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/sateenkaarilaakarit-kohtaavat-syrjintaa/>

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. 2014. Työsyrjinnän seuranta Suomessa. Työ ja yrittäjyys 53/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Työsyrjinnän+seuranta+suomessa+18122014.pdf>

Pietiläinen, M. & Pohjanpää, K. 2019. Lakimuutokset näkyvät sateenkaariväen tilastoinnissa – samaa sukupuolta olevan kanssa avioliitossa 4000 suomalaista. Helsinki: Tilastokeskus.

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/lakimuutokset-nakyvat-sateenkaarivaen-tilastoinnissa-samaa-sukupuolta-olevan-kanssa-avioliitossa-4000-suomalaista/>

Pihlajamaa, Matti 2021 Kohti sateenkaariystävällisempää Suomea. Tilannearvio seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta Suomessa 2021. Selvityksiä ja ohjeita 2021:26. Helsinki: Oikeusministeriö.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163566/OM_2021_26_SO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rastas, M. 1992. *Oikeus oman identiteetin mukaiseen elämään*. Tutkimus transseksuaalien elämästä ja asemasta Suomessa. Raportteja 55. Sosiaali- ja Terveyshallitus. Helsinki.

Saalimo, J. 2017. Puolustusvoimien upseerien asenteet seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Pro gradu -tutkimus. maanpuolustuskorkeakoulu.
<https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/143596/SM1168.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Saloheimo, A. 2021. Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020. Kyselytutkimuksen raportti. Helsinki: Dreamwear Club DwC ry, Isio ry Transfeminiinit ry, Translasten ja nuorten perheet ry, Trans ry, Trasek ry & Setan sukupuolen moninaisuuden toimikunta.
https://www.dreamwearclub.net/_files/ugd/ee66a1_9cba7ebb571045d6b1e768c2e16a7a89.pdf

Seta 2023. Sateenkaarisanasto. Helsinki: Seta.
<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Solonen, A. 2016. Kyselytutkimus sukupuolivähemmistöjen kokemasta syrjinnästä työelämässä
http://www.dreamwearclub.net/lue_julkiset/Sukupuolen%20moninaisuus%20tyoelamassa.pdf

Stålström, O. 1997. *Homoseksuaalisuuden sairausleiman loppu*. Helsinki: Gaudeamus.

Suhonen, M. 2007. Transsukupuolisuuden näkymätön historia. Teoksessa Mustola, K. & Pakkanen, J. toim. *Sateenkaari-Suomi. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa*. Helsinki: Like, 53–65.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2018. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf

Tamper, A. 2018. Transsukupuolisuutta työelämässä. Kokemuksia hyväksynnästä, sopeutumisesta ja syrjinnästä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20421/urn_nbn_fi_uef-20190037.pdf?sequence=-1&isAllowed=y

Tasa-arvovaltuutetun toimisto 2012. Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta. Tasa-arvojulkaisuja 2012:1. Helsinki: Tasa-arvovaltuutetun toimisto. <https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/34307235/Selvitys+sukupuolivaheemmistojen+asemasta.pdf/4c84618f-8c6c-484f-a7e5-bfda8d06e9a6/Selvitys+sukupuolivaheemmistojen+asemasta.pdf?t=1427981973600>

TEK 2020. Yhdenvertaisuus tuo esiin ääripäät. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/yhdenvertaisuus-tuo-esiin-aaripaap>

TEK 2022. Lähes puolet sateenkaarevista opiskelijoista pelkää tulevansa urallaan syrjityiksi. <https://www.tek.fi/fi/uutiset-blogit/lahe-puolet-sateenkaarevista-opiskelijoista-pelkaa-tulevansa-urallaan-syrjityksi>

THL 2023. Pieni sateenkaarisanasto. Helsinki: THL. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tietopaketti-sateenkaarilapsista-ja-nuorista-ammattilaiselle/pieni-sateenkaarisanasto>

TTK 2022. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/03/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf>

Työsuojeluhallinto 2019. Yhdenvertaisuuden ja syrjinnän kiellon valvonta työelämässä vuonna 2018. Työsuojeluviranomaisen raportti. Työsuojeluhallinnon julkaisuja 7/2019. https://www.tyosuojelu.fi/documents/14660/2642702/Raportti_yhdenvertaisuuden_ja_syrjinnan_valvonta_2019.pdf/

Virtanen, N. 2022. Sateenkaaripsykologi kohtaa työssään häirintää ja syrjintää. Psykologilehti.fi <https://psykologilehti.fi/sateenkaaripsykologi-kohtaa-tyossaan-hairintaa-ja-syrjintaa/>

Ylinen, I. 2021. Taitava moninaisuuden johtaminen vähentää vähemmistöjen psykologista kuormaa ja on menestystekijä. Akavalainen, Akava. <https://akava.fi/akavalainen/taitava-moninaisuuden-johtaminen-vahentaa-vahemmistojen-psykologista-kuormaa-ja-on-menestystekija-organisaatiolle/>