

## OPINNÄYTETYÖ

Hetero- ja sukupuolinormien purkutalkoot!

Sukupuolten ja seksuaalisuuden monimuotoisuuteen liittyviin oppimistarpeisiin vastaaminen työyhteisössä

Hanna-Kaisa Rokkanen

Yhteisöpedagogi (AMK)

(210 op)

(5/2025)

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä (AMK)

---

Tekijät: Hanna-Kaisa Rokkanen  
Opinnäytetyön nimi: Hetero- ja sukupuolinormien purkutalkoot  
Sivumäärä: 55 ja 2 liitesivua  
Työn ohjaaja: Anu Suoranta  
Työn tilaaja: Teollisuusliitto ry.

---

Tässä opinnäytetyössä tutkin, miten osallistavalla kehittämistyöllä voidaan vastata työyhteisön oppimistarpeisiin. Lopputuloksena syntyi opas sukupuolten ja seksuaalisuuden moninaisuuden kohtaamisesta Teollisuusliitossa sekä kehittämisehdotuksia.

Sukupuolen ja seksuaalisuuden ymmärtäminen on merkittävä ajattelun muutos ajassamme. Nykyään nämä identiteetin osat nähdään laajana kirjona. Yhteiskunnan normatiivisuus, joka pitää heteroseksuaalisuutta ja syntymässä määriteltyä sukupuolta normaalina, ei vastaa todellisuutta. Tämä aiheuttaa nuorille syrjäytäkokenemusia ja mielenterveysongelmia. Pitkittänyt syrjintä ja erilaisuuden tunne johtavat vähemmistöstressiin, joka vaikuttaa terveyteen ja työkykyyn. Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä on tärkeää. Opinnäytetyössäni ja oppaassa keskityn siihen, miten enemmistön toimintaa muuttamalla voidaan lisätä yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia.

Luvussa kaksi kerrotaan tilaajan organisaatiosta ja toimintaympäristöstä.

Luvussa kolme kuvaillaan opinnäytetyön tietopohja. Siinä esitellään sukupuolten ja seksuaalisuuden moninaisuutta sekä niiden suhdetta työelämään. Luvussa tarkastellaan yhteiskunnan normatiivisuuksia ja niiden vaikutuksia syrjintään. Harjoittelujaksolla selvitettiin Teollisuusliiton työyhteisön tietoja, näkemyksiä ja asenteita henkilöstökyselyllä. Kuvailen sen tuloksena syntyneet oppimistarpeet, joihin opinnäytetyölläni vastaan.

Neljännessä luvussa kerrotaan, miksi päädyin menetelminä benchmarkkaukseen ja työpajaan sekä opinnäytetyöprosessin kulku. Luvussa viisi kuvaan menetelmien käyttöä ja niiden pohjalta tekemiäni havaintoja.

Kuudennessa luvussa kerron, mihin johtopäätöksiin tietopohjani ja menetelmieni kautta tulin. Siinä kerrotaan tuloksista ja esitellään tuotoksena syntynyt opas. Käyn läpi kehittämisehdotukseni ja tilaajan kanssa käymäni palautekeskustelun.

Luvussa seitsemän kerron lyhyesti, miksi opinnäytetyöni on tärkeä tilaajalle ja ammattialalle tulevaisuudessa.

---

normatiivisuus, yhdenvertaisuus, työyhteisötaidot, osaamistarpeet, seksuaalinen identiteetti, sukupuolen moninaisuus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community educator, developer of work communities

---

Author: Hanna-Kaisa Rokkanen

Title: Breaking hetero and sexual normativity – Answering learning needs of a work community about sexual and gender diversity

Number of Pages: 55 and 2 attachment pages

Supervisor: Anu Suoranta

Commissioned by: The Industrial Union

---

In this thesis, I explore how inclusive development work can address the learning needs of a work community. The result is a guide on addressing gender and sexual diversity within the Industrial Union, along with development suggestions.

Understanding gender and sexuality represents a significant shift in contemporary thinking. Nowadays, these aspects of identity are seen as a broad spectrum. Societal norms that consider heterosexuality and birth-assigned gender as the norm do not reflect reality. This causes experiences of discrimination and mental health issues among young people. Prolonged discrimination and feelings of being different lead to minority stress, which affects health and work ability. Promoting diversity and equality in the workplace is crucial. In my thesis and guide, I focus on how changing the behavior of the majority can increase equality and well-being.

Chapter two describes the commissioning organization and its operational environment.

Chapter three outlines the theoretical basis of the thesis. It presents the diversity of genders and sexualities and their relationship to working life. The chapter examines societal norms and their impact on discrimination. During the internship, the knowledge, views, and attitudes of the Industrial Union's work community were investigated through an employee survey. I describe the learning needs identified as a result, which my thesis addresses.

Chapter four explains why I chose benchmarking and workshops as methods and the thesis process. Chapter five describes the use of these methods and the observations made based on them.

In chapter six, I discuss the conclusions drawn from my theoretical basis and methods. It presents the results and the guide produced as an outcome. I go through my development suggestions and the feedback discussion with the commissioner.

Chapter seven briefly explains why my thesis was important for the commissioner and the professional field in the future.

---

Work Community, Learning Needs, Sexual Diversity, Gender Diversity, Equality,

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	8
3	TYÖYHTEISÖN TARVE KEHITTÄMISTYÖN POHJANA .....	12
	3.1 Sateenkaarevuus ja työelämä .....	12
	3.2 Hetero- ja sukupuolinormatiivisuus.....	16
	3.3 Työyhteisön oppimistarpeet.....	17
4	MITÄ OPPAAN TULISI OLLA?.....	25
	4.1 Oppimistarpeisiin vastaaminen.....	25
	4.2 Prosessi .....	27
5	OPPIMISTARPEISTA OPAAKSI.....	29
	5.1 Muiden parhaat käytännöt .....	29
	5.2 Opas muotoutuu työpajassa .....	33
6	TULOKSET JA TUOTOS .....	45
7	LOPUKSI .....	55
	LÄHTEET .....	56
	LIITTEET.....	58

# 1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössäni kehitän tapoja vastata työyhteisön oppimistarpeisiin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi työyhteisössä. Lähtökohtana työlle oli opintojeni harjoittelujaksolla tekemäni henkilöstötutkimus ja sen pohjalta havaitsemani työyhteisön oppimistarpeet. Ne toimivat osana työni tietopohjaa. Kehittämiskysymykseni oli, miten vastaan löytämiini työyhteisön oppimistarpeisiin. Opinnäytetyön tuotoksena toteutin tilaajalle oppaan työyhteisön käyttöön, jota kuvailen luvussa kuusi. Se on myös opinnäytetyöni liitteenä. (LIITE 3.)

Opinnäytetyöni on osa Teollisuusliitolle tekemääni kehittämiskokonaisuutta. Kehittämisprojektin aihe syntyi yhteistyössä tilaajan kanssa. Tarve on tilaajan työyhteisössä tunnistama. Tilaajalla oli tarve vahvistaa työyhteisön ja koko liitto-organisaation toimijuutta sukupuolten ja seksuaalisuuden monimuotoisuuteen liittyvissä kohtaamisissa. Tavoitteena oli lisätä työyhteisön asiantuntijuutta, toimijuutta työssään sekä työhyvinvointia. Ennen opinnäytetyötä selvitin työyhteisön oppimistarpeita henkilöstökyselyllä sekä sitä täydentäneillä teemahaastatteluilla. Kuvailen opinnäytetyössäni harjoittelujaksollani löytämäni työyhteisön oppimistarpeet osana tietopohjaa luvussa kolme. Samassa luvussa kuvailen myös muuta opinnäytetyössäni käyttämäni tietopohjaa.

Sateenkaarevuus on ylätermi, jota käytän tässä työssä kuvaamaan sukupuoli- ja/tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia. Sateenkaarevilla tarkoitan kaikkia niitä, joiden suuntautuminen ei ole heteroseksuaalinen, ja jotka eivät ole sukupuoleltaan cis-naisia tai -miehiä. Cis-sukupuolisella tarkoitetaan ihmistä, joka kokee sekä ilmaisee kuuluvansa syntymässä todettuun sukupuoleensa, tässä rajauksessa kyse on näin kokevista naisista ja miehistä. (Santalampi, T 1a.) Käytän terminä sateenkaarevuutta, koska LHBTGI+ lyhenteet eivät mielestäni sovi suomalaiseen puhemiehen. Termien hankaluus nousi esiin myös tietopohjana käyttämässäni henkilöstötutkimuksessa. Termit muuttuvat jatkuvasti tiedon lisääntyessä. Sateenkaarevuudesta ja syrjinnän sekä yhdenvertaisuuden edistämisen vaikutuksista työelämässä kerron luvussa kolme.

Laajempi tiedonhankinta sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kokemuksista työelämässä osoitti tarpeen kehittämistyölleni. Euroopan perusoikeusneuvoston tutkimukset kertovat ihmisten voivan olla vain harvoin täysin avoimia sateenkaarevuudestaan työelämässä. (Euroopan perusoikeusneuvosto 2020) Myös Nuorisobarometri 2023 kertoo, että alle kolmekymmentävuo-

tiaista noin viidesosa kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. (Kiilakoski, T. 2023) Sateenkaarevuus ei ole marginaalinen ilmiö. Megatrendien osoittamat kehityssuunnat niin työyhteisön monimuotoisuuden, kuin hyvinvoinnin suhteen vaativat työyhteisöltä kykyä oppia uutta. Voidakseen pysyä toimintakykyisenä yhteisön tulee kyetä toimintaympäristön kriittiseen tarkasteluun. Näistä yhteisötaitoista voi löytyä ratkaisuja aikamme työelämän suuriin ongelmiin. Tulevaisuuden menestyvissä työyhteisöissä paneudutaan osaamisen sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen. (Lähdemäki, J. & Solowjev-Pekkinen, A. 2023.)

Opinnäytetyössä keskityin laadulliseen arviointiin ja kehittämiseen. Kehittämistyössäni yhdistin sekä konstruktivistista lähestymistapaa, toimintatutkimusta että ennakoinnin piirteitä. Toisena menetelmänä käytin benchmarkingia, jolla etsin toisten organisaatioiden parhaita käytäntöjä. Löytämistäni käytännöistä sekä tietopohjaani nojautuen koostin ja fasilitoin vapaaehtoisille työyhteisön jäsenille työpajan. Työpaja toimi löytämieni teemojen kokeiluna, jonka pohjalta koostin oppaan ensimmäisen version. Tämän version lähetin työyhteisön edustajille esiluettavaksi. Saamani palautteen pohjalta toteutin lopullisen tuotokseni. Menetelmien käytöstä ja niiden vaikutuksesta lopputulokseen kerron luvussa viisi.

Työn pääotsikko ja tuotoksena tekemäni oppaan nimi ”Hetero- ja sukupuolinormien purkukalokoot!” muodostui prosessin kuluessa. Tiedonhankintani pohjalta ymmärsin, että ainoa kestävä tapa ehkäistä sateenkaarisyrjintää on puuttua juurisyyhyyn. Lähdin selvittämään, mikä aiheuttaa ja mahdollistaa syrjintää. Sateenkaariryhmät eivät ole jotakin, jota voidaan muuttaa ja joka poistuu salailemalla. Se mihin voimme vaikuttaa, on enemmistön suhtautuminen vähemmistöihin. Tähän suhtautumiseen jokainen yksilö voi vaikuttaa askel askeleelta, arjen tekoina. Yhteisöpedagogin näkökulmastani tässä yksilö voi omalla toiminnallaan vaikuttaa yhteisöjen toimintaan, jolloin yhteisöjen toiminta voi muuttua. Yhteiskunnan rakenteiden on lopulta pakko huomioida muutos, jos se on tarpeeksi laaja. Sukupuolten ja suuntautumisten ymmärtäminen laajana kirjona on yksi ajattelun murroksia sukupolvien välillä. (Taavetti R. 2015 s.26) Tämä on syytä huomioida myös työelämässä.

Koin ammatillisesti hyödyllisenä, että pääsin käyttämään ja kehittämään erilaisia vuosien mittaan kertyneitä taitojani monipuolisesti. Itse näen tällaisen kehittämistyön olevan parhaimmillaan silloin, kun koko työ muotoutuu prosessin aikana vuorovaikutuksessa tilaajan kanssa. Yksi tärkeä elementti työni onnistumiselle olikin yhteistyö ja saamani laadukas ja kehittävä palaute. Tämä yhteistyö tärkeä kehittämisen menetelmä koko prosessin ajan.

Opinnäytetyöprosessi toteutti mielestäni hyvin todellisen työelämän simulointia. Erilaisia muutoksia ja haasteita tuli. Alkuperäistä suunnitelmaa mukautin tarpeen mukaan, jotta pääsisin asettamiini tavoitteisiin. Näin sain tuloksista ja tuotoksesta tarkoituksenmukaiset ja tilaajalle käytökelpoiset. Uskon löytäneeni ymmärryksen siitä, miten yhteisöjen kehittämistyö tämän perusominaisuutensa vuoksi sopii niin laajasti erilaisiin tarpeisiin. Kehittämistyö elää aina siinä tilanteessa, ympäristössä ja hetkessä, jossa sitä tehdään.

Projektista tuli ennen kaikkea matka siihen, miten sama asia voidaan työyhteisössä kokea ja nähdä hyvin eri tavalla. Kehitin keinoja luoda yhteistä sanoitusta ja merkityskieltä, jolla muuttaa yhteisön toimintaa ja jakaa yhteistä ymmärrystä. Omien havaintojeni, sekä tilaajalta saamani palautteen mukaan, tärkeä askel kohti työyhteisön yhteistä ymmärrystä on ollut sateenkaarevuuden nostaminen esiin koko organisaation laajuudessa projektin aikana. Opinnäytetyössäni kerron, miten työpaikalla voidaan rakentaa muutosta toimintakulttuuriin yhteisön sisältä. Kuvailen, miten yhteiskehittämisen sekä oman soveltamisen kautta kiteytin sateenkaariyhdenvertaisuuden edistämisen perusteet Teollisuusliitossa lopulta oppaassani kolmen askeleen oppimispolkuun.

## 2 TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Työni tilaajana toimi Teollisuusliitto. Se on suuri suomalainen teollisuusalojen työntekijöiden ammattiliitto, jolla on toimintaa koko Suomessa. Jäseniä liitossa on noin 200 000, 34 eri teollisuuden sopimusosalalla. Työyhteisössä on 211 työntekijää erilaisissa johto-, asiantuntija-, jäsenpalvelutehtävissä ja näiden tukitoiminnoissa. Noin puolet henkilöstöstä työskentelee liiton keskustoimistolla Hakaniemessä ja loput kuudessa aluekeskuksessa sekä Murikka-opistolla. (Teollisuusliitto 2025.)

Moni liikkuu työtehtävissä työpaikoilla, järjestötilaisuuksissa sekä -koulutuksissa ympäri Suomen tai omalla alueellaan. Liiton ydintehtäviä ovat toimialojensa työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisen edistäminen sekä edunvalvonta. Työehtosopimusten neuvottelemineen, niitä valvovan liitto-organisaation eli luottamushenkilöverkoston toiminnan mahdollistaminen sekä paikallisten ammattiosastojen toiminnan tukeminen ovat keinoja pitää yllä jäsenistön edunvalvontaa. Nämä kaikki koskevat jollakin tapaa jokaista liiton työntekijää. Suurimman osan työtehtäviin kuuluu kohtaamisia sekä jäsenistön, että erilaisten sidosryhmien kanssa.

Yhteinen perustehtävä ammattiliitossa niin kohtaamistyötä tekeville, kuin tukitehtävissä toimiville, on jäsenten edunvalvonta sekä järjestäytymisen edistäminen. Tähän kuuluu oleellisesti sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien jäsenten yhdenvertaisuus. Työyhteisö on elänyt jatkuvan toimintaympäristön rajun muutoksen keskellä jo kohta vuosikymmenen. Neuvotteluympäristö on muuttunut ja koko työmarkkinatoiminnan pitkät suomalaiset neuvotteluperinteet on valtiovallan toimesta kyseenalaistettu. Järjestäytymisaste on laskenut rajusti tämän vuosituhannen aikana Teollisuusliitossa, kuten muissakin ammattiliitoissa. Liiton toiminnan kiinnostavuuden väheneminen viittaa siihen, että uusia lähestymistapoja jäsenyyden houkuttelevuuden lisäämiseksi on syytä kehittää.

Toimintaympäristön jatkuvassa muutostilanteessa työyhteisön aika on mennyt neuvottelutoimintaan sekä jäsenpalvelun perustehtäviin. Kehittämisprojekteille on harvoin aikaa, kun ydintehtävät vievät työyhteisön resurssit. Uskon opinnäytetyöni mahdollistavan työyhteisön kehittämisen Teollisuusliitossa uudesta näkökulmasta. Teollisuusliitossa on huomioitu sateenkaarevien aseman edistäminen esimerkiksi yhdenvertaisuussuunnittelussa sekä työsuojelun toimintasuunnitelmassa. Opinnäytetyössä järjestämäni ja luvussa viisi kuvailemani työpaja oli osa jälkimmäisen toteutusta Teollisuusliitossa.

Opinnäytetyön aihe sopii hyvin tilaajan toimintaan ja sen peruseriaatteisiin. Yhdenvertaisuutta työpaikalla säädellään laeilla, jotka määrittävät sen, että yhdenvertaisuuden edistäminen on Teollisuusliiton työtehtävissä velvoittavaa. Niin yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki kuin esimerkiksi työsuojelun vaatimukset määräävät työyhteisöä edistämään yhdenvertaisuutta toiminnassaan. Järjestön säännöt ovat sisäinen keskeinen toimintaa sääntelevä ohje. Jäsenistön yhteistoiminnan vahvistaminen sekä mahdollistaminen on työyhteisön erilaisia työtehtäviä yhdistävä seikka. Teollisuusliiton toiminnan tarkoituksesta säännöt sanovat seuraavaa.

Jäsenistön yhteistoiminnan avulla liitto parantaa ja puolustaa työ- ja palkkaehtoja, taloudellisia, sosiaalisia ja oikeudellisia etuja sekä toimii palkansaajien yhteiskunnallisen aseman, oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Teollisuusliitto 2023 1b.)

#### **Teollisuusliiton strategian painopisteet:**

**Yhteisvoima:** Teemme asiat yhdessä. Pidämme jokaista jäsentämme yhtä tärkeänä.

**Sopiminen:** Teemme rehtiä ja aktiivista yhteistyötä. Edistämme hyvää työelämää ja kestävästä kehitystä.

**Neuvokkuus:** Uskallamme uudistaa ja uudistua. Kehitämme ja jaamme asiantuntemustamme.

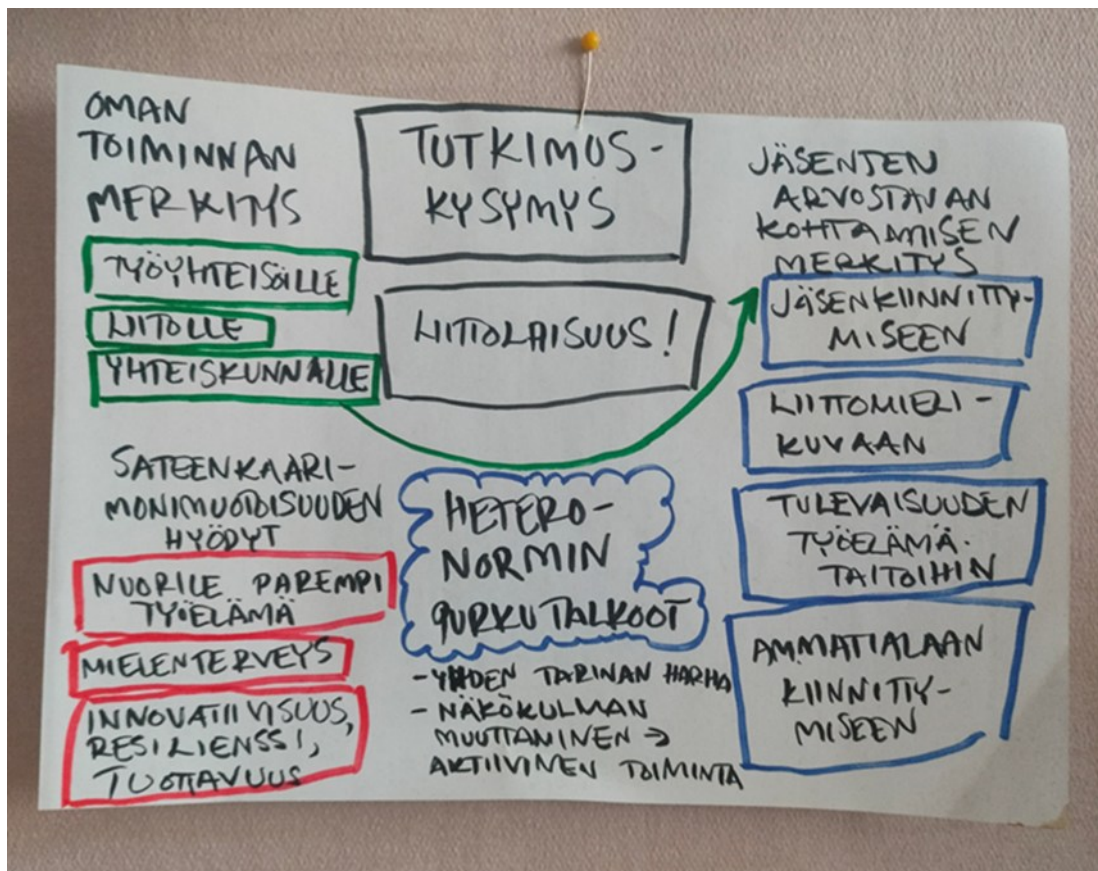
(Teollisuusliitto 2023 1a.)

Teollisuusliiton arvot puhuvat jokaisen jäsenen tasa-arvoisuudesta sekä hyvän työelämän ja kestävä kehityksen edistämisestä. Keskeistä niissä on uskallus uudistua, osaamisen avulla lisääntyvä vahvuus sekä asiantuntijuuden kehittäminen. (Teollisuusliitto 2023 1b.) Toimintasuunnitelma vuodelle 2025 luettelee sekä osaamisen lisäämisen liitto-organisaatiossa että hyvinvoinnin sekä tasa-arvon edistämisen vuoden toiminnan tavoitteiksi. (Teollisuusliitto 2024)

Olen ollut Metallin ja myöhemmin Teollisuusliiton jäsen vuodesta 2003 ja 2010-luvun alusta asti aktiivinen liiton toiminnassa. Vuosina 2017–2023 olin liiton valtakunnallisen hallituksen jäsen. Tunnen siis sekä organisaation että toimintaympäristön ja niiden muutokset oman näkö-

kulmani kautta. Yksi oma oppimistavoitteeni olikin toimia minulle tutussa ympäristössä ammatillisessa roolissa ulkopuolisena kehittäjänä. Vaikka minulla erilaisia suhteita työyhteisön jäseniin, en halunnut niiden vaikuttavan kehittämistyöni laatuun.

Projektin tiivistetyt tavoitteet, joihin palasin ja jotka ohjasivat työtäni koko projektin ajan, kirjoitin paperille ja ne olivat edessäni aina kun työskentelin työpisteelläni (KUVA 1.). Muita vaihtuvia työlistoja tai ajatuksia minulla oli samalla seinällä myös, mutta tässä kiteytyi kaikki, mihin olin tilaajan tavoitteet ja oman visioni koostanut.



KUVA 1. Tämä projektin alussa itselleni tekemäni kuvio oli koko työn ajan työpöytäni edessä seinällä. Siihen on kirjattu tekstissä alla kuvatut asiat avainsanoilla.

Tutkimuskysymykseni, miten vastata työyhteisön oppimistarpeisiin, on kuvion keskipisteenä. Oman toiminnan merkityksen ymmärtäminen niin työyhteisölle, Teollisuusliitolle kuin yhteiskunnalle oli yksi kiinnostuksen kohteeni. Halusin selvittää, miten se työyhteisössä ymmärretään ja miten tämä näkemys suhteutuu siihen, mitkä lakien ja muun sääntelyn tuomat velvoitteet.

Sen, miten työyhteisö näkee sateenkaarimonimuotoisuuden hyödyt ja miten tämä suhteutuu tutkittuihin tosiasioihin sekä miten organisaatio voi hyötyä monimuotoisuudesta, oli yksi painopisteeni. Mikä merkitys on sillä, että kaikkia jäseniä kohdellaan arvostavasti ja miten sitä voisi edistää? Millainen merkitys kohtaamisilla työtehtävissä on jäsenten liittoon tai ammattialaan kiinnittymiseen tai yleiseen mielikuvaan Teollisuusliitosta? Minkälainen merkitys ihmisten arvostavan kohtaamisen taidoilla on tulevaisuuden työelämässä?

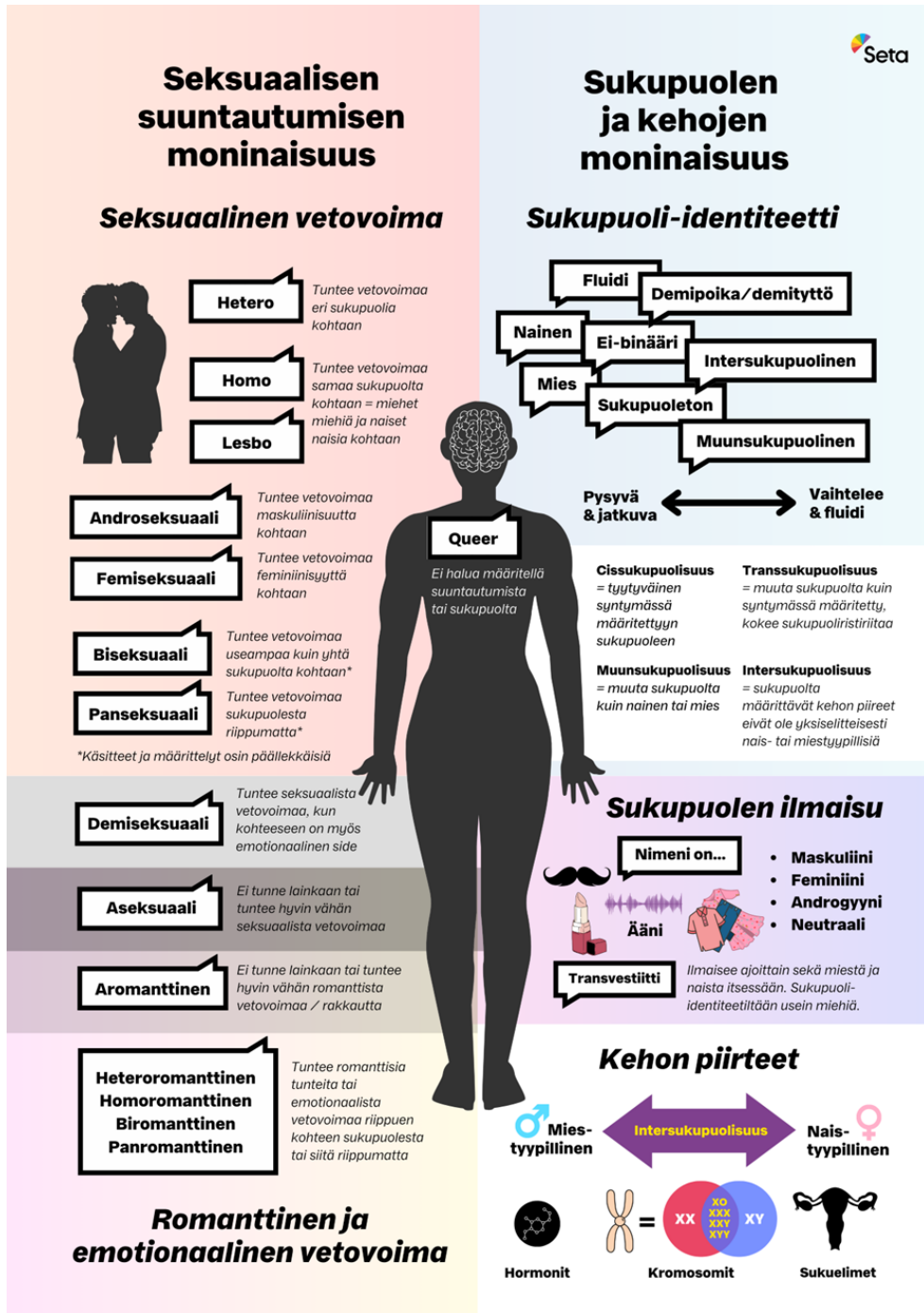
## 3 TYÖYHTEISÖN TARVE KEHITTÄMISTYÖN POHJANA

### 3.1 Sateenkaarevuus ja työelämä

Sateenkaarivähemmistöillä tai sateenkaarevilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kaikkia niitä, jotka eivät identifioitu sekä seksuaalisen ja romanttisen suuntautumisen osalta heteroseksuaaleiksi, että sukupuoleltaan cis-naiseksi tai mieheksi. Heteroseksuaali on henkilö, joka tuntee vetoa binäärisessä eli kaksijakoisessa sukupuolinäkemyksessä niin sanotusti vastakkaiseen sukupuoleen. Kyse on siis naisista, jotka tuntevat vetovoimaa miehiin ja toisinpäin. Tässä erittelen vielä sateenkaariryhmiin kuulumattomiksi nimenomaan cis-naiset ja -miehet. Tällä tarkoitetaan henkilöä, joka on syntymässä määritelty joko naiseksi tai mieheksi ja kokee kuuluvansa tähän hänelle määritettyyn sukupuoleen. Tämä kaksijakoinen näkemys ei ole tutkitun tiedon valossa oikea. Nykyään ihmisen sukupuolinen, seksuaalinen ja romanttinen suuntautuminen nähdään tieteen valossa kirjona, josta meillä kaikilla on omanlaisensa yhdistelmä eri ominaisuuksia. (Santalahti, T. 2024. 1a.)

Nämä piirteet, joita kutsutaan identiteetiksi, eli ihmisen käsitykseksi itsestään, muodostuvat ihmisen vuorovaikutuksessa ympäristöönsä vaihe vaiheelta. Ne voivat siksi myös olla joustavia eri aikoina elämässä. Muiden identiteettiä ei tule määritellä ulkopuolelta. Ihmiselle on tärkeää saada kasvaa itse kokemansa minäkuvan mukaan. Ympäristön vaatimukset sopivasta identiteetistä aiheuttavat ongelmia ja kokemuksen erilaisuudesta. (Santalahti, T. 2024. 1b.)

Alla oleva kuva (Seta 2025) on Setan ja Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen esitys ihmisen identiteetin moninaisuudesta sukupuolen, seksuaalisuuden ja vetovoiman suhteen. Siinä kerrotaan, miten erilaisista palasista sukupuoleen ja seksuaalisuuteen liittyvät ihmisen identiteetin osat voivat koostua.



Kuva 2. Setan kuvaus sukupuolen, seksuaalisuuden ja vetovoiman kirjosta. (Seta 2025)

Seksuaalisen ja romanttisen suuntautumisen moninaisuus voi liittyä joko sukupuoleen tai muihin ihmisen piirteisiin. Kuvassa esitellään hetero- ja homo/lesboseksuaalisuus, jotka kuvaavat vetovoimaa, jota tunnetaan yhteen sukupuoleen. Andro- ja femiseksuaali tuntevat vetovoimaa sukupuolen sijaan stereotyyppisen maskuliinisen tai feminiinisen sukupuolen ilmaisen mukaan.

Biseksuaali tuntee vetoa useampaa sukupuolta kuin yhtä kohtaan. Panseksuaali myös, tuntien kuitenkin vetovoimaa muita piirteitä kuin sukupuolta kohtaan.

Demiseksuaali tarvitsee tunnesiteen kokeakseen seksuaalista vetovoimaa, aseksuaali tuntee seksuaalista vetovoimaa vain vähän tai ei ollenkaan. Aromanttinen taas ei koe tarvetta romanttiselle suhteelle. Tunteellista vetovoimaa ja sitä, kenen kanssa haluaa olla romanttisessa suhteessa, voidaan kuvailla hetero-, homo-, bi- ja panromanttisina, kuten seksuaalistakin vetovoimaa.

Ihmisen sukupuoli-identiteetti voi olla joko aina samana pysyvä tai iän mukana joustava ja muuttuva. Kuvassa sukupuoli-identiteeteistä mainitaan mies, nainen, intersukupuolinen, muunsukupuolinen, sukupuoleton, ei-binääri, demipoika-/tyttö sekä joustavuutta kuvaava fluidi. Kuvan keskellä oleva queer on termi, jolla pyritään nimenomaan kuvaamaan oman seksuaalisuuden tai sukupuolikokemuksen olevan joillain tarkoituksellisesti määrittelemättömiä.

Sukupuolta kuvataan myös suhteessa syntymässä tehtävään määrittelyyn. Cis-sukupuolinen kokee kuuluvansa syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa. Transsukupuolisen sukupuolikokemus on ristiriidassa syntymässä määritellyn sukupuolen kanssa. Muunsukupuolinen on muu kuin mies- tai naissukupuoleen kuuluva. Intersukupuolisen sukupuolta määrittelevät kehonpiirteet ei ole selvästi mies- tai naistyypillisiä.

Sukupuolenilmaisu voi olla joko perinteisen mies- tai naistyypillistä, androgyyniä eli niitä sekoittavaa tai sukupuoletona. Transvestiitti on useimmiten mies, joka ilmaisee ajoittain sekä nais- että miestyypillisiä piirteitään. He ovat yleensä tyytyväisiä syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa.

Näistä piirteistä muodostuu osa identiteettiämme ja ne voivat eri ihmisillä näkyä lukemattomina erilaisina yhdistelminä. Ihmisen kehon piirteet on tässä jaettu naistyypillisiin, miestyypillisiin sekä näihin kumpaankaan yksiselitteisesti sopimattomiin intersukupuolisiin piirteisiin. Sukupuolen yksi tunnusmerkki ovat sukupuolielimet, jotka voivat vastata tai olla vastaamatta sukupuolen tyyppillisiä piirteitä. Erilaisia variaatioita on myös sekä kromosomien että hormonaalisten piirteisen osalta.

Suhtautuminen sateenkaarivähemmistöihin on vaihdellut historian saatossa, ja sitä määrittelevät monenlaiset kulttuuriset merkitykset ja tavat. Sotien jälkeistä aikaa kuvaisin sekä piilottelun

että oikeuksien kehittymisen aikana. Vuodesta 1894 vuoteen 1971 ”homoseksuaaliset teot” olivat rikoslainsäädännön piirissä. Sairausluokittelu poistui 1984. ”Kehottamiskiellon” eli ”homoseksuaaliseen tekoon kehottamisen” purkaminen laista tapahtui vasta 1999. (Mustola ym. 2022.)

Ylen teettämän kyselyn mukaan yli sata vastaajaa metalliteollisuudesta kertoi, että syrjintä nousi palkkauksen jälkeen toiseksi suurimmaksi syyksi, miksi kokeneet ammattilaiset vaihtavat alaa. (Tolpo. 2024) Pelkästään Teknologiateollisuuden aloille tarvitaan työnantajan mukaan lähitulevaisuudessa jopa 130 000 uutta osaajaa. (Rajala & Lehtimäki 2024) Yhdenvertaisuuden edistäminen sekä sateenkaarisyryntään puuttuminen teollisuuden työyhteisössä ja sen työpaikkatyötä tekevien keskuudessa on syytä ottaa vakavasti. Ammattiliiton tulee perustehtävänsä mukaisesti edistää lainmukaisuutta sekä yhdenvertaisuutta työelämässä. Tällä on myös toimialalle edellä olevien tietojen valossa mahdollisia suotuisia vaikutuksia. Ammattialaan sekä työpaikkaan sitoutuminen edistävät myös ammattiliiton toimintaan osallistumista sekä sitoutumista.

Mielenterveysongelmat ovat nousseet koko väestön keskuudessa, etenkin nuorilla, työelämässä pärjäämisen ja myös sitä kautta tuottavuuden kasvun esteeksi. Psykologinen hyvinvointi vaatii laajasti kaikkien työelämätoimijoiden huomiota.

Työyhteisöt monimuotoistuvat eri tavoin. Niin myös koko suomalainen yhteiskunta. On hyödyksi kaikille, että sekä jo työelämässä olevia, että työelämäänsä tulevia, kohdellaan hyvin. (Työterveyslaitos 2024.) Nuorisobarometri 2023 kertoo, että 15–29-vuotiaista jopa 20 % prosenttia ilmoittaa kuuluvansa sateenkaariryhmiin. Asian herkkyydestä kertoo, että puhelinhaastattelussa sateenkaariryhmiin kertoi kuuluvansa 16 %, mutta kun asiaa ei tarvinnut sanoa ääneen, tuli tulokseksi viidesosa. Nuorten parissa myös mielipiteet tutkitusti kärjistyvät ja se lisää konfliktiriskiä myös sateenkaariasoiden suhteen työpaikoilla. Arvojen merkitys vahvistuu myös työelämässä. Nuorille omien arvojen mukaisuus on tärkeä yhteisöön kiinnittymisen ja sitoutumisen näkökulma. (Heiskanen & Pohjanen 2023.) Selvästi suurempi osa nuorista kuvailee itseään hyvin tai melko paljon arvoliberaaliksi, kuin arvokonservatiiviksi. Tämä tukee ajatusta omien arvojen mukaisen työyhteisön luomisesta monimuotoisuuden kautta. (Kiilakoski 2023. S. 22, 36, 78.) Sateenkaariryhmiin kuuluvista nuorista valtaosa kärsii jonkinasteisista mielen-terveyden ongelmista kokemansa syrjinnän takia. (Seta 2024)

Vuonna 2020 Euroopan perusoikeusvirasto teki Suomea koskevan selvityksen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asemasta. Sateenkaarevista työntekijöistä vain kahdeksan prosenttia koki voivansa olla täysin avoimesti oma itsensä työpaikallaan. Valikoivasti avoin oli vastaajista 65 prosenttia. Oman suuntautumisensa salasi täysin 27 prosenttia vastaajista. Vähemmän koulutetuista vain 14 % koki voivansa olla täysin avoin sateenkaarevuudestaan arjessaan, kun korkeakoulutetuista näin koki 27 %. (Euroopan perusoikeusneuvosto 2020.) Siksi on tärkeää katsoa sateenkaarevuutta työelämässä myös erityisesti suorittavaa työtä tekevien näkökulmasta. Heihin kohdistuu jo suurempi syrjintäriski työelämässä ja heidän etujensa ajamiseksi koko Teollisuusliiton organisaatio on olemassa.

Syrjintää ei koskaan voi tarkastella pelkästään yhden ominaisuuden valossa. Etuoikeuksia on tarkasteltava myös suhteessa esimerkiksi valkoisuuteen, keskiluokkaisuuteen tai vaikkapa terveyteen. Monet asiat yhtä aikaa määrittelevät ihmisten ominaisuuksille antamiamme merkityksiä. Eri syrjinnän kokemusten vaikutuksia ihmiseen on mahdotonta täysin eritellä. (Taavetti R. 2015 s. 24.) Siksi näenkin, että työyhteisön oppimistarpeisiin ei voi täydentävästi vastata pelkästään koittamalla määritellä sateenkaarevuutta. Sateenkaarevat ihmiset eivät ole asia, jonka tarvitsee muuttua, vaan enemmistön tulee tarkastella omaa suhtautumistaan. Siksi näen, että tuleekin kääntää katse syrjinnän mahdollistaviin juurisyihin ja koittaa poistaa niiden haitallisia vaikutuksia sateenkaarivähemmistöihin, enemmistön toiminnan muutoksen kautta.

### 3.2 Hetero- ja sukupuolinormatiivisuus

Lähdin seuraavaksi tarkastelemaan keräämästäni tiedosta esiin noussutta normatiivisuutta ja sen vaikutuksia sateenkaareviin. Heteronormatiivisuudella tarkoitetaan yhteiskunnassa vallitsevaa yleistä ajatusta, että heteroseksuaalisuus, eli naisen ja miehen välinen suhde, on “normaali”. Tämän ajattelun mukaan kaikki siitä poikkeava vertautuu tähän poikkeuksena “normaalisti”. Cis- eli sukupuolinormatiivisuudella tarkoitetaan sitä, että “normaaleina” sukupuolina nähdään mies ja nainen. Muita sukupuolia joko ei myönnetä olevan tai ne nähdään poikkeuksina tai häiriöinä. (Santalahti 2024 1a.)

Yhteiskunnan normatiivisuus on niin vahvaa, että esimerkiksi lähipiirin hyväksynnästä huolimatta sateenkaarinuoret tuntevat itsensä poikkeaviksi suhteessa “normaaliin”. Koska seksuaalisuudesta ei ole kovin luontevaa puhua, normatiivisuus määrittää sitä paljon. Siksi avoin puhe on tapa murtaa tätä normatiivisuutta. (Taavetti, R. 2015 s. 42) Näen myös normien suhteen

kaksinaisuutta, sama ihminen voi ihailla avoimesti homoseksuaalista rokkitähteä, mutta ei hyväksy samaa työkaverilta. Miksi julkkis saa olla homo, mutta naapurin Pena ei?

### 3.3 Työyhteisön oppimistarpeet

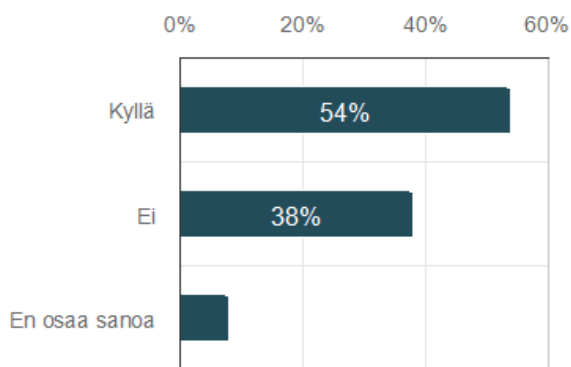
Tein pohjaksi opinnäytetyölleni Teollisuusliitossa harjoittelujaksolla 10.1.–21.1. avoimna olleen henkilöstökyselyn. Lisäksi haastattelin helmikuussa 2025 neljää vapaaehtoiseksi ilmoittautunutta työntekijää. Kyselyyn päädyin, koska oli tarve saada jonkinlainen yleiskuva työyhteisön olemassa olevasta tiedosta, kokemuksista ja asenteista. Teemahaastattelut valitsin menetelmäksi täydentämään kyselyä, koska halusin tarkastella siinä esiin nousseita asioita työntekijöiden käytännön kokemusten kautta.

Käytän kyselyn ja haastattelujen pohjalta koostamiani johtopäätöksiä ja oppimistarpeita opinnäytetyöni tietopohjana. Koko Teollisuusliiton henkilöstölle lähetetty kysely toteutettiin verkossa Webropol-alustalla anonyymina 10.–21.1.2025. Linkki ja saate sekä informaatio kyselystä lähetettiin organisaation sisällä kaikille 211 työntekijälle sähköpostilla. Vastauksia kyselyyn tuli 81. Kyselyssä oli 6 kysymysryhmää, 30 kysymystä sateenkaarevuudesta sekä 5 kysymystä palautteeksi kyselystä.

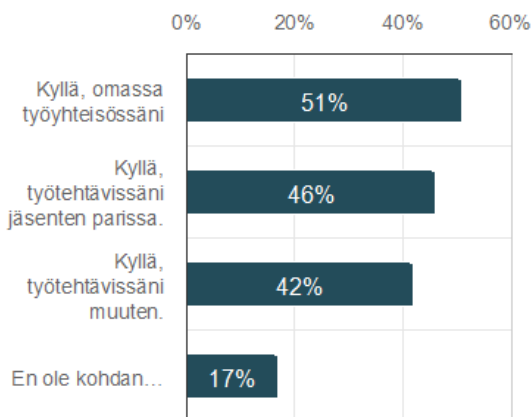
Sähköposti lähetettiin organisaation sisäisesti, eikä minun tarvinnut kerätä henkilökisteriä itselleni. Saatetekstissä sekä informaatioissa kerrottiin, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Mietin, onko tarpeen kerätä luotettavuuden kannalta vastaajien tiedot. Pidin anonyymia keräystapaa parempana, koska vastauksissa saattoi tulla esiin henkilökohtaisia ja yksityisyyttä vaativia asioita. Pystyin säätämään Webropol-ohjelmiston asetuksista, että vain yksi vastaus yhdestä ip-osoitteesta on mahdollinen. Näin sain mielestäni karsittua pois riittävästi riskin, että joku vastaisi kaksi kertaa. Päätin, että koska kysely lähetettiin yhteisön sisäisesti ja mainittiin, että linkkiä ei saa jakaa, kyselyn tulokset olisivat riittävän luotettavia. Asetin etusijalle sen, että ihmiset voivat luottaa kyselyn olevan anonyymi ja he uskaltavat vastata rehellisesti. Kyselyn yhteydessä oli mahdollisuus ilmoittautua haastateltavaksi suoraan minulle. Näin varmistin sen, että haastateltavat olivat vapaaehtoisia. Keräsin lisäksi haastateltavaksi ilmoittautuneilta suositukset sähköpostilla. Haastattelujen litteroinnit tallensin pilvipalveluuni ja poistin Teamsista, jotta voin suojata haastateltujen tiedot. Litteroinneista poistin haastateltavien nimitiedot, jotka koodasin ja säilytän erillisessä tiedostossa.

Yleisesti huomioin kyselyn ja haastattelun tuloksista, että työnantaja on tilaamalla opinnäyte-työni havainnut työyhteisössä tärkeän asian, jonka kautta osaamisen lisäämisellä voidaan helpottaa työntekijöiden arkea. Organisaation turvallisen tilan säännöt valmistuivat juuri ja ovat mukana oppaassa. Ne oli kyselyssäkin erikseen mainittu kehittämistoiveena. Pääosa vastaajista suhtautui sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin positiivisesti, eroja syntyi kuitenkin ja ne osoittivat, että työyhteisö voisi hyötyä lisätiedosta sateenkaarevuudesta sekä tavoista kohdata monimuotoisuutta.

Kokemuksia sateenkaarevuudesta joko perhe- tai lähipiiristä oli noin puolella vastaajista, noin 7 % ei osannut sanoa. (KUVA 4.) Omassa työyhteisössä sateenkaarevuutta oli kohdannut noin puolet, työtehtävissä muuten hiukan harvempi. 17 % ei ollut havainnut kohdanneensa sateenkaarevuutta työtehtävissään. Tähän kysymykseen pystyi valitsemaan useamman kuin yhden vastauksen. (KUVA 5.)

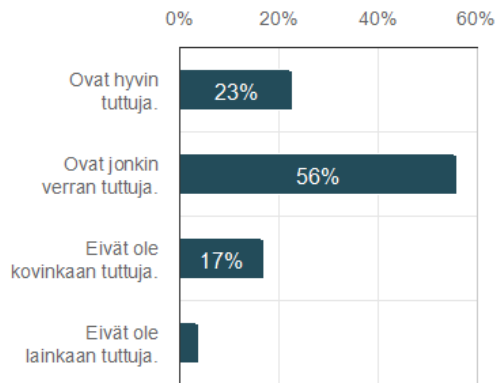


KUVA 4.



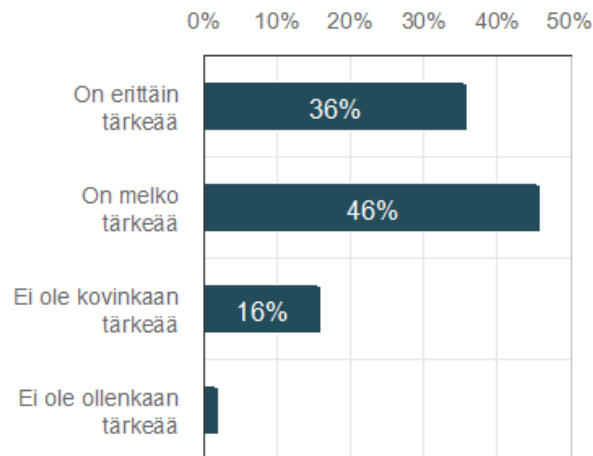
KUVA 5.

Kun kysyin, ovatko sateenkaariasiat tuttuja, vajaa neljännes vastasi niiden olevan hyvin tuttuja. Yli puolet vastaajista kuvasi sateenkaariasioita melko tutuiksi. (KUVA 6.)



KUVA 6.

Reilu kolmannes vastaajista piti erittäin tärkeänä lisätä työpaikoilla sateenkaaritietoa. Melko tärkeänä sitä piti lähes puolet vastaajista. Viidesosan mielestä se ei ole kovinkaan tai lainkaan tärkeää. (KUVA 7.)



KUVA 7.

Asenteita kysyttiin viidellä eri kysymyksellä, joista pyydettiin valitsemaan omaa reaktioita parhaiten kuvaava. Kaikissa vastauksissa lähes kaikki vastaukset olivat joko hyvin tai melko positiivisia. Miesten suhtautumisesta erottui vastausten painottuminen melko positiiviseen, mutta hiukan hämmentyneeseen, sukupuolivähemmistöjä koskevissa kysymyksissä. Selkeitä suhtautumiseroja ei näkynyt ikäryhmien osalta, paitsi 41–54-vuotiaat, joilla oli eniten kokemusta kohtaamisista sateenkaarevien kanssa työssään, suhtautui myös positiivisimmin näihin asennekysymyksiin.

Avovastauksissa kysyin vastaajien suhtautumista sateenkaarivähemmistöihin. Tavat suhtautua jaoin suuruusjärjestyksessä aktiiviseen puolustamiseen, neutraaliin suhtautumiseen sekä erityiskohtelua vastustavaan näkemykseen.

Aktiiviset puolustajat olivat suurin avovastauksista löytämäni ryhmä, jota kuvaavat alla olevat lainaukset.

Miten nyt ihmisiin yleensä suhtaudun: avoimesti, hyväksyvästi ja luottavaisesti niin kauan kuin he ovat avoimuuden, hyväksynnän ja luottamuksen arvoisia. Sillä, kuuluuko henkilö sateenkaarivähemmistöön tai ei, ei ole mitään merkitystä itselleni. Jokainen ihminen on arvokas sellaisena kuin on. (KYSELY)

Sateenkaarivähemmistöjen oikeuksiin ja yhdenvertaisuuteen liittyvät näkökohdat ovat minulle tärkeitä. Haluan olla kaikkia ihmisiä kohtaan kunnioittava, ja pyrin ottamaan sateenkaarivähemmistöt huomioon omassa toiminnassani (esim. miten puhun ja millaisia termejä käytän). (KYSELY)

Avoin ja vastaanottavainen. He tarvitsevat paljon tukea voidakseen olla rohkeasti juuri sitä, mitä he ovat. Nykymaailma on ihan karmiva ajatellen mitä tahansa vähemmistöä, lähestulkoon kaikki lynkataan. (KYSELY)

Sana neutraali toistui noin 30 vastauksessa 74:stä avovastauksena kysymykseen “Miten kuvailisit suhtautumistasi sateenkaarivähemmistöihin?”. Tämä pysäytti minut tarkastelemaan sitä, mitä neutraalilla suhtautumisella sateenkaareviin tarkoitetaan. Alla muutama eri maininta. Moni oli avannut vastauksessa suhtautumistaan enemmänkin ja neutraali suhtautuminen tarkoitti osalle positiivista suhtautumista ja osalle ehkä enemmän sitä, että asiaa ei tulisi erityisesti keskustella.

Neutraali. Kun antavat minun olla rauhassa. (KYSELY)

Neutraali, mutta jos koen, että heitä kohdellaan väärin, puolustan heitä. Tasa-arvo kuuluu kaikille. (KYSELY)

Neutraali, eli en aktiivisesti puhu puolesta enkä vastaan. (KYSELY)

Negatiivisesti vähemmistöjen oikeuksiin suhtautuvia vastaajista oli pienin osuus. Kuitenkin myös se ajatus, ettei vähemmistöillä tule olla erioikeuksia, tuli ilmi.

Aiheesta on hankala keskustella koska tulee tunne että helposti leimataan suvaitsemattomaksi. Ei vähemmistöön kuulumisen tarkoita että on etuoikeuksia. (KYSELY)

Vastuksissa toivottiin asian pitämistä aktiivisesti esillä koko organisaatiossa. Perustiedon tarve nousi myös useammassa vastauksessa esiin. Myös loukkaamattomaan terminologian hankaluus ja pelko loukkaamisesta kertoi tiedon tarpeesta. Yhteiskuntamme heteronormatiivisuuden ymmärtäminen ja muuttaminen sai mainintoja.

Pyrin edistämään yhdenvertaisuutta työyhteisöissä. Terminologia ja suuri kirjo ovat välillä hämmentäviä, osaako lähestyä asioita oikein. (KYSELY)

Minä tai muut työntekijät eivät voi tietää, kuuluuko joku työntekijä tai heidän läheinen sateenkaarivähemmistöihin. Eikä sitä tarvitse työpaikallaan kenellekään kertoa. (KYSELY)

Siksi olisi tärkeää kiinnittää yleistä huomiota tapaan, jolla vähemmistöistä puhutaan Teollisuusliittossa erilaisissa yhteyksissä. On kyse sitten käytävä- ja kahvintuntikeskustelut tai muu tilanne. (KYSELY)

Esiin nousi useamman kerran sekä kohtaamisen, että moninaisuuden ja erilaisuuden ymmärryksen ja vähemmistöjen normalisoinnin merkitys niin työyhteisössä kuin järjestö- ja luottamustoimisia tukieissa.

Ymmärrystä siihen, että yhteiskuntamme elää yleisen heteronormien mukaan, ja vähemmistöt huomioidaan pääsääntöisesti huonosti ihan kaikessa. On normaalia

näyttää mainoksissa ja tv:ssä heteropareja. Se on ok ja hyväksyttävää. Mutta kaikki erilaisetkin parit ja sukupuolet on normaaleja. (KYSELY)

Selkeimmin ongelmaksi koettu toiminta oli ajattelematon, haitallinen puhe ja vitsailu, sekä haasteet siihen puuttumisessa. Esimerkiksi ylempänä hierarkiassa olevalle voi olla vaikea sanoa ikäväksi koetusta puheesta.

Typerää vitsailua esimerkiksi siitä, että suihkussa ei uskalla poimia saippuaa lattialta. Ylipäänsä ala-arvoisia vitsejä, jotka kohdistuvat sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin. (KYSELY)

Sateenkaariväkeen kohdistuvaa ja heidän kustannuksellaan tapahtuvaa naureskellua ilmenee ajoittain jopa ay-liikkeessä työskentelevien kollegoiden keskuudessa tai näiden sidosryhmissä. Kun siitä huomauttaa, saa woke-maineen. Tosin se ei haittaa minua, sillä olen mieluummin ylpeästi woke kuin törpösti "tolkku". (KYSELY)

Organisaatiolta toivottiin asian ottamista esiin koko Teollisuusliiton tasolla ja johdon toiminnan kautta. Myös yleisesti ohjeistusta tueksi kohtaamisiin ja mahdollisiin konflikteihin kaivattiin.

Tietoa moninaisuudesta, eri vähemmistöistä. Miten tukea työpaikkoja siinä, että jokainen voi olla työpaikalla oma itsensä. Kohtaamisten tukeminen. (KYSELY)

Sopivasti tuotaisiin esille ihmisten erilaisuus ja sen hyväksyminen. Myöskin se, ettei ketään saa kohdella epäasiallisesti. Liiton johdon/esihenkilöiden tulee olla esimerkillisiä myös tässä asiassa. (KYSELY)

Ehkä voisi jotenkin avoimemmin ja laajemmin yleisellä tasolla kertoa työyhteisössä, että "jokainen on vähän homo" tyyliin. Esim. että meitäkin on isossa organisaatiossa joka lähtöön, ja silti ollaan kaikki ihan vaan ihmisiä. (KYSELY)

Tietoa siitä, minkälaista heihin kohdistuva syrjintä ja häirintä on. Tietoa siitä, minkälainen puhe ja termistö koetaan loukkaavana. (KYSELY)

Pride-tapahtumiin osallistumista ja turvallisen tilan sääntöjä toivottiin vastuksissa konkreettisine keinoina. Some-sivujen kommentoinnin tiukempi moderointi ja koulutus sekä opastus sateenkaarevuudesta ja moninaisuuden kohtaamisesta saivat myös mainintoja.

Teemahaastatteluihin nostin kyselyn pohjalta esiin nostamiani teemoja, joita käsittelemään vapaa-  
muotoisesti haastateltavien kanssa. Haastatteluihin ilmoittautuneet neljä vapaaehtoista vahvis-  
tivat huomioitani. Erot kohtaamisten määrissä ja ison osan vähäiset tai puuttuvat kokemukset  
nousivat esiin. Kokemukset sateenkaarivähemmistöistä vähensivät sekä kohtaamisten hanka-  
luutta että lisäsivät haastateltavien mukaan halua toimia aktiivisesti sateenkaarevien yhdenver-  
taisuuden eteen. Tilanteiden vakavuudesta haastateltava kertoi tilanteesta, jossa työntekijä oli  
ollut

työkyvyttömänä sen [trans]prosessin aikana ja mä olin sitten henkilöstöpäällikön  
ja hänen työnjohtajan kanssa siellä [työsuhteen] päättämistilaisuudessa apuna jä-  
senelle ja se oli kanssa semmoinen aika herkkä paikka. (HAASTATTELU A2)

Myös epäonnistumisen pelko tuli esiin, eli että ei osakaan toimia tai puhua oikealla tavalla ja on helpompi sen takia vain väistää aihetta. Opasmateriaalin suhteen vastanneet toivoivat, että siinä olisi tiedon lisäksi muita tapoja tutustua sateenkaarevuuteen. Työtäni ja aihetta pidettiin tärkeänä ja sain kannustusta jatkaa.

Kyselyn ja haastattelujen pohjalta minulle muodostui kuva siitä, että oppimistarpeita työyhteisössä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osalta on. Yhteisen keskustelun tarve sekä tarve nostaa asia näkyville työyhteisössä tulivat esiin niin kyselyssä, kuin haastatteluissa. Erilaiset merkitykset asioihin liittyvissä termeissä kiinnittivät huomioni ja tätä tukivat haastateltavien kommentit. Myös liittomielikuvan ja nuorten sitouttamisen näkökulmia toivottiin huomioitavan koko organisaation tasolla. Johdon merkitystä asian edistämiseksi organisaatiossa korostettiin myös.

Joidenkin mielestä ei ole oikein, että jollakin erityisryhmälle annetaan erikseen etuoikeuksia, eikä asian esiin nostamiselle koettu tarvetta. Kaikki eivät näe sateenkaariyhdenvertaisuutta osana työpaikan lakisääteistä yhdenvertaisuustyötä, vaan enemmänkin vapaaehtoisena. Kuitenkin yhdenvertaisuuden edistämistä säädellään monin tavoin pakottavasti työelämässä.

Kokosin saamistani tiedoista johtopäätökset, joiden pohjalta laadin neljä oppimistarvetta. Havaitsemani oppimistarpeet kuvailen seuraavaksi.

- 1. Perustiedon tarve:** Osa työntekijöistä hyötyisi perustiedosta seksuaalisen ja sukupuolisen moninaisuudesta koska perustietoa ei ole. Osaavimmat hyötyvät siitä, että löytävät helposti päivitetyn tiedon äärelle. Tieto tekee asioista tutumpia ja niitä on helpompi käsitellä. Jos aihe on vieras, se myös tuntuu vaikealta ottaa esiin, joten perustiedon saaminen on ensimmäinen askel kohti sateenkaari-inkluusion edistämistä.
- 2. Työkaluja kohtaamistilanteisiin:** Esiin nousivat haasteet kohtaamistilanteissa ja huoli siitä, osaako toimia niissä oikein. Myös erityisesti esiin noussut vitsailu vaatii poisoppimista siitä, että sateenkaarevuus olisi naurun aihe. Sen tilalle tarvitaan tapoja kohdella kaikkia hyvin.
- 3. Työpaikan yhteinen keskustelu:** Tarvitaan jotakin, mikä voi toimia yhteisen merkityskielen rakentajina ja konkreettisena välineenä, jonka avulla voi aloittaa yhteistä keskustelua ja jakaa tietoa. Kun asia nostetaan yhteisössä esiin ja jaetaan tietoa, ei kukaan voi vedota tietämättömyyteensä. Tämän jälkeen jokainen tekee tietoisia valintoja ja yhteisön jäsenten on helpompi puuttua niihin. Tarvitaan tapoja puuttua myös yhteisön sisällä havaittuihin kommunikaation hankaluuksiin.
- 4. Asiantuntijuus ja vastuu:** Sateenkaari-inkluusion lisääminen on velvollisuus, ei vapaaehtoinen ja sitä säädellään mm. lainsäädännöllä. Asiantuntijuuden yksi kulmakiviä on oman vastuun ymmärtäminen. Sateenkaariyhdenvertaisuuden edistäminen toteuttaa liiton perustehtävää, jota liiton henkilöstö tulee edistää. Liiton työntekijä on auktoriteettiasemassa suhteessa jäseniin, myös työpaikan sisällä on hierarkioita, jotka vaikuttavat haitalliseen käytökseen puuttumista. Liittomielikuva syntyy auktoriteettien toiminnan pohjalta. Valtaa seuraa vastuu oman toiminnan esimerkillisyydestä niin liittomielikuvan luomisessa kuin jäsenten, erityisesti nuorten, kohtaamisissa.

Näihin havaitsemiini oppimistarpeisiin lähdin etsimään vastauksia.

## 4 MITÄ OPPAAN TULISI OLLA?

### 4.1 Oppimistarpeisiin vastaaminen

Kun olin kerännyt tietoa organisaatiosta ja sen oppimistarpeista, sateenkaarevuudesta sekä heteronormatiivisuudesta, lähdin etsimään tapoja löytää vastauksia, jotka lisäisivät työyhteisön osaamista.

Tietoa oli saatavilla, mutta koin hyödylliseksi selvittää, mitkä toimintatavat oli koettu käytännössä toimiviksi samankaltaisessa ympäristössä. Benchmarking oli siis mielestäni tähän soveltuva menetelmä, joka auttoi etsimään oikeita lähestymistapoja oppaaseen. Työpaja oli valitsemani osallistava menetelmä, koska koin tärkeänä kuulla organisaation työntekijöiden näkemyksiä siinä vaiheessa, kun oppaan sisällöt alkoivat muodostua. Tämä osoittautuikin kehittämistyöni kannalta oleelliseksi, jotta pysyin kiinni juuri tämän työyhteisön tarpeissa. (Ojasalo, k. ym. 2015. S. 37, 38, 44.)

Sekä työpajallani että oppaallani tavoittelen yhteistä merkityskieltä, sekä konkreettista välinettä, joka voisi toimia keskustelun avaajana sekä helpottajana. Tarve, joka myös nousi esiin kokonaisuuden pohjalta, oli tehdä materiaalista sellainen, että myös vastahakoisemmat jaksavat tarttua siihen.

Ymmärryksen lisäämisen tarve haitallisen käytöksen, etenkin loukkaavan puheen, merkityksestä ja vaikutuksista nousi esiin. Koska kyselyssä näkyi myös se, että arjessa kohdattu haitallinen käytös ilmenee pääasiassa sanallisessa vuorovaikutuksessa, yksi tapani vastata oppimistarpeisiin on etsiä tapoja puuttua haitalliseen puheeseen. Näin voidaan osoittaa vähemmistöön kuuluville, että he eivät ole yksin ja heidän kokemuksensa ymmärretään.

Näemme mielellämme itsemme kriittisinä ja itsenäisinä päätöksentekijöinä. Todellisuudessa meitä ohjaavat monenlaiset opitut näkemyksemme siitä, mikä on normaalia. Mielestäni on tärkeää muuttuvassa maailmassa tarkastella näitä meitä ohjaavia normatiivisuuksia. Ovatko ne haitallisia johonkin ihmisryhmään kuuluville? Vastaavatko tapamme ja rakenteemme todellisuutta, jossa elämme? Koska tutkittu tieto sekä koettu todellisuus kertoo, että osa meistä ei mahdu tähän hetero- ja cis-normatiiviseen “normaaliin”, voitaneen sanoa, että tämä vallalla oleva normatiivisuus ei vastaa todellisuuttamme.

Normatiivisuus opitaan lapsesta asti koko ympäristöstä ja siitä pois pääseminen vaatii vanhasta poisoppimista. Siksi perinteinen opas mielestäni vastaa tässä tarkoitustaan. Se antaa mahdollisuuden oppia itse, rauhassa, ilman pelkoa epäonnistumisesta. Me usein toivomme, että saisimme selkeitä vastauksia, mutta sateenkaarevuudesta sellaista ei voi antaa. Sen sijaan voidaan kehittää toimintatapoja, joilla voimme omilla teoillamme tietoisesti parantaa sateenkaarivähemmistöjen asemaa. Myös moni nuori, joka kuuluu enemmistöön sukupuolensa kautta, tunsi sukupuolinormit rajoittavaksi ja seksuaalisuus koettiin enemmänkin joustavaksi. Tässä sekä sateenkaariyhteisön sisällä, että enemmistön näkemyksissä, on tapahtunut ajan myötä isompi muutos kuin ryhmien sisällä. (Taavetti, R. 2015) Tarvetta toimintatapojen uudistamiselle aiheuttaa sukupolvien vaihtuminen työpaikoilla.

Voidaanko ajatella neutraalin suhtautumisen riittävän niin kauan, kun kyseiseen vähemmistöön kohdistuu paljon ennakkoluuloja ja haitallisia tekoja? Tavoite on tietysti, että kaikkiin ihmisryhmiin voidaan suhtautua ihannemaailmassa samalla tavalla, neutraalisti, mutta eikö tämä mahdollista syrjinnän jatkumisen, jos syrjintää mahdollistaviin juurisyihin puututa? Siksi näen yhteisössä myös oppimistarpeen siinä, miten joskus neutraaliksi koettu käytös mahdollistaa syrjintää. Siksi etsin tapoja kertoa helposti omaksuttavasti sen, miksi enemmistö hyötyy itsekin sateenkaarivähemmistön aktiivisesta puolustamisesta työssään.

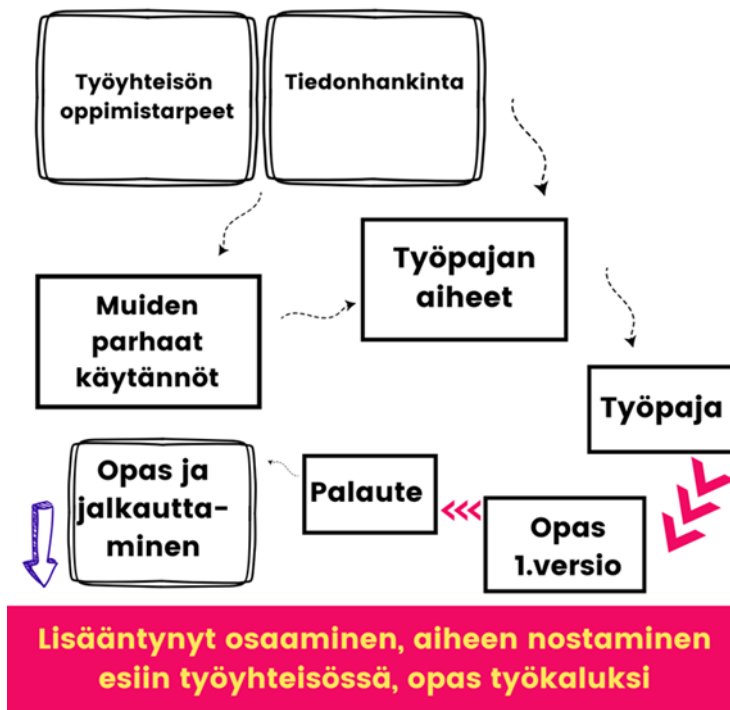
Koska organisaatiossa ei ollut omaa aiempaa opasmateriaalia sateenkaarevuuden kohtaamisesta työyhteisössä, lähdin etsimään, onko joku jo tehnyt vastaavaa. Tähän minusta menetelmäksi sopi benchmarking. Se tarkoittaa menetelmää, jossa etsitään muiden samankaltaisten organisaatioiden käytössä olevia hyviä käytäntöjä, joita sovelletaan omaan kehittämistyöhön. Benchmarking valikoitui menetelmäksi, koska tietopohjan laajuuden vuoksi minun oli mielestäni tärkeää saada kiinni sellaisista käytännöistä, jotka sopisivat sekä organisaation oppimistarpeisiin että toimintaympäristöön. Valitsin menetelmän opinnäytetyöhöni, koska tarkoitus on kehittää yhteisön toimintatapoja työssä ja työyhteisössä. (Ojasalo, K. ym. 2015 s. 43–44.)

Pohjatietoa kootessani olin jo tehnyt kyselyn ja haastatteluun vapaaehtoisetkin oli kuultu. Etsin jonkinlaista osallistavaa tapaa peilata tiedonhankinnalla sekä benchmarkkauksen kautta löytämiäni mahdollisia vastauksia oppimistarpeisiin. Päädyin työpajaan, jonka aikana voitaisiin keilla löytämieni asioiden sopivuutta Teollisuusliitolle sekä kerätä työyhteisöstä lähteviä ajatuksia, joiden avulla voisin kehittää oppaani työyhteisöä palvelevaksi työkaluksi. Työpaja menetelmänä ei ollut varsinaisesti minkään valmiin mallin mukainen. Muokkasin sitä vielä juuri ennen toteuttamista, kun osallistujamäärä jäi pieneksi. Tärkein tarkoitus oli konstrukttiivisen

kehittämistyön ajatuksen mukaan kokeilla löytämiäni teemoja ja koostaa opasta saamani palautteen pohjalta. (Ojasalo, K. ym. 2015 37-38) Oppaan ensimmäisen version valmistuttua tilaajan edustajat kävivät sen läpi. Sain palautteen Teams-palaverissa ja muokkasin versioita sen mukaan.

## 4.2 Prosessi

Pohjana oppaalle käytin itse aiemmin opinnoissani tekemääni ja tilaajalle referenssinä näyttämäni monimuotoisuuden johtamisen opasta. Prosessista tein itselleni alla olevan kaavion. (KUVA 8.)



KUVA 8. Kehittämistyöni prosessikuvaus kaaviona.

Ensiksi lähdin etsimään oppimistarpeisiin sopivia käytäntöjä muilta. Nämä tiedot kokosin työpajaan alustaviksi aiheiksi, joita käyttäisin oppaassani. Kävin läpi työpajan kulun ja esille tulleet näkökulmat ja kirjasin saamani palautteen ja sen vaikutukset ajatteluuni systemaattisesti ylös. Seuraavassa luvussa käyn työpajan läpi taulukon muodossa.

Tässä vaiheessa koostin hahmottelemani oppaan ensimmäisen kokonaisen version kaiken saamani tiedon pohjalta. Tämä tuotoksen luonnos kävi esilukukierroksen työpajaan osallistuneilla

ja tästä saamani palautteen mukaan syntyi opinnäytetyön liitteenä oleva opas. (LIITE 3.) Menetelmien käytöstä ja saatujen tietojen analysoinnista kerron seuraavassa luvussa.

## 5 OPPIMISTARPEISTA OPAAKSI

### 5.1 Muiden parhaat käytännöt

Lähdin etsimään hyväksi havaittuja tapoja muista samankaltaisista organisaatioista, joiden pohjalta rakentaisin oppaani. Minkälaista tietoa löydän verkosta, joka voisi vastata työyhteisön oppimistarpeisiin? Aika nopeasti selvisi, että materiaalia on paljon. Rajaamisen aloin kokoamalla sellaisia käytäntöjä, jotka vastaavat sekä kokoamiini oppimistarpeisiin, että muuhun saamaani tietooni organisaatiosta. Löysin mielestäni toimintaympäristöltään sekä toimenkvaltaan riittävän samanlaista työtä tekevän organisaation, jonka verkosta löytyviä materiaaleja aloin käydä läpi.

Tekniikan akateemiset TEK ry., joka on teollisuusalojen ylempien toimihenkilöiden ammattiliitto, joka toimii samassa toimintaympäristössä kuin Teollisuusliitto. TEK on tehnyt Setan kanssa yhteistyössä projektin sateenkaariyhdenvertaisuuden edistämiseksi toimialallaan. Se tuntui sopivalta kohteelta etsiä hyviä ja Teollisuusliiton oppimistarpeisiin sopivia ja käytännössä kokeiltuja toimintatapoja. Perehdyin verkossa löytääni materiaaliin tarkemmin etsimällä yhtymäkohtia löytämieni oppimistarpeiden näkökulmasta. Seta on myöntänyt projektille Asiallisen tiedon omena -tunnustuspalkinnon, joten voin luottaa siihen, että tieto on laadukasta.

Verkosta Tekniikan akateemisten sivuilta löysin koosteita tutkimuksista, joihin oli koottu perustietoa sateenkaarisyrjinnästä tekniikan alojen toimintaympäristössä. Myös Teollisuusliiton työntekijöiden työn yksi tärkeimmistä sidosryhmistä on tekniikan aloilla teollisuudessa toimivat luottamushenkilöt sekä palkansaajat. Benchmarkkauksen kautta sain käsityksen, jonka avulla sain rakennettua pohjan sille, mitä oppaan tulisi olla. Tutkimalla verkosta löytyviä dokumentteja löysin taas normatiivisuuden. Myös TEK:n lähtökohta sateenkaarevien yhdenvertaisuuden edistämiseksi on vaikuttaa työyhteisön ymmärrykseen siitä, miten meille jo lapsesta opetettu normatiivisuus vaikuttaa suhtautumiseemme toisiin ihmisiin. Tarpeeksi yksinkertaisessa muodossa tarjottua perustietoa tulee tarjota usein. Sateenkaarevuutta on tärkeää jatkuvasti pitää mukana keskusteluissa työpaikalla, jotta aihe normalisoituu. Artikkelissa palkinnon saamisesta Tekniikan akateemisten Sirkku Pohja kertoo, että työ on hidasta. Se vaatii sateenkaariyhdenvertaisuuden sinnikästä ylläpitämistä, niin ammattiliiton työyhteisössä, kuin työpaikatyössä jäsenten parissa. (Seta 2022)

Etsin Sirkku Pohjan yhteystiedot ja sain hänet haastatteluun sähköpostitse. Hän työskentelee Tekniikan akateemisissa työelämäasiantuntijana, alueenaan tasa-arvo, yhdenvertaisuus, työturvallisuus. Pyysin lisätietoa häneltä saadakseni selville, mitkä käytännössä samankaltaisessa toimintaympäristössä on todettu toimivaksi. Myös tässä organisaatiossa oli neuvottelukierros ja työtaistelutoimet menossa, mutta onneksi hän ehti antaa vastauksia kysymyksiini. Kysymyksetni ovat liitteenä (LIITE 1.)

Kuten olin jo havainnut, aloilla monimuotoisuustyötä on tehty vähän. Teollisuuden alat ovat miesvaltaisia ja usein toimintakulttuuri on melko vanhanaikaista. Teollisuuden ja tekniikan aloilla sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä pitää puhua vähän kerrallaan. Uusia asioita opetellessa on hyvä toistaa samoja asioita yhä uudelleen. Usein asioista on helpompi puhua tutkitun datan avulla. Lisäksi tarvitaan helppoja käytännön esimerkkejä siitä, miten sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen asemaa parannetaan yhteiskunnassa, työpaikoilla. Tarvitaan myös selkeitä perusteluja sille, miksi näin pitää tehdä. (Suullinen tiedonanto, Sirkku Pohja, 21.3.2025, sähköpostihaastattelu.)

Oikeiden termien opettelemiselle on syytä antaa aikaa. Hän kertoo, asioita tulisi sanoittaa niin, ettei niiden ymmärtämiseen tarvita erityisosaamista. Kohtaamisessa tärkeää on kuunnella syrjintää tai haitallista käytöstä kokeneen omaa kokemusta ja esimerkiksi kunnioittaa sitä, miksi hän haluaa itseään kutsuttavan. Ammattiliitojen oma viestintä asiasta ja osallistuminen tapahtumiin luo hyvää mielikuvaa liitosta. Sateenkaarevuuden huomioiminen omissa tapahtumissa sekä koulutusten sisällöissä on merkittävää. Myös työyhteisön kouluttaminen ja perustiedon tarjoaminen on tärkeä ensimmäinen askel, ennen kuin asiaa voi alkaa jalkauttaa työyhteisön käytäntöihin. (Suullinen tiedonanto, Sirkku Pohja, 21.3.2025, sähköpostihaastattelu.)

Myös oman identiteetin salailu voi omana valintana vahvistaa toimijuutta, (Taavetti 2015, s. 26.) Erilaisten määritelmien sijaan oppimisen suunnan kääntäminen normien kriittisen tarkastelun ja purkamisen suuntaan on oma lähtökohtani oppaassa. Näin jokainen voi tehdä valinnan olla kertoma

Löysin arvostavan kohtelun verkossa tekemässäni tiedonhaussa. Arvostava kohtelu on toimintatapa, jota käytetään esimerkiksi hoitotyössä. Se tarkoittaa tapaa kohdata ihmiset ilman ennakkoletuksia, heidän sanottavaansa kuunnellen. Tärkeä osa arvostavaa kohtaamista on toisen positiivinen huomioiminen kiittämällä ja kehumalla. Jos ihminen elää pitkään ilman arvos-

tavaa huomiota, se tuottaa monenlaisia terveysongelmia ja jopa kipua aivoissa. Sosiaalisen välinpitämättömyyden fysiologiset haitat ilmeisesti ovat ihmisen aivojen suojakeino, joka ohjaa pysymään yhteisön suojassa. Nuoresta alkaen koettu syrjintä oireilee usein nopeastikin mielen-terveysongelmina. Tähän jokainen voi arjessaan puuttua ja luoda ympärilleen hyvän kierrettä omalla toiminnallaan, toiset arvostavasti kohdaten. (Mattila K-P. 2020) Käytin Pekka Töllin kokoamaa kolmen ja yhden kohdan koostetta arvostavasta kohtaamisesta työpajassa kokeillakseni sen mahdollista toimivuutta oppaassa. (Hirvonen 2024)

Ihmisoikeustyössä käytetään laajasti termiä liitolainen henkilöstä, joka enemmistöasemastaan aktiivisesti tukee vähemmistöryhmiin kuuluvia ja purkaa haitallisia normeja. Näen ammattiliitollaisuuden osana samaa ihmisoikeustyötä. Liitollaisuus toteutuu enemmistön joukkovoimalla, kun valta-asemassa olevat liittyvät mukaan ajamaan yhteistä asiaa. Hyötyä tästä saavat myös vähemmän haavoittuvassa asemassa olevat. Jos syrjintä yhteisössä hyväksytään, se ei rajoitu vain yhteen kohderyhmään. Jos lähtökohtana on yksilön etu, eikä yhteinen etu, aina löytyy uusia ryhmiä, joita syrjiä oman edun ajamiseksi. (Karvinen, M. 2021.)

Monimuotoisuus työelämässä -kirja (Huhta, M., ym. 2023) käsittelee monimuotoisuustyön tarvetta työelämässä kolmen näkökohdan kautta. Ensimmäinen syy edistää yhdenvertaisuutta on pakko, eli lakien ja muun sääntelyn tuomat velvoitteet. Ne määrittävät jokaisen organisaation vaaditun minimitason. Myös esimerkiksi sidosryhmien odotukset voivat luoda pakonkaltaisen syyn edistää yhdenvertaisuutta työyhteisössä. Toinen syy on moraalinen, eli se, että monimuotoisuustyö on eettisesti oikein. Oikeudenmukaisuuden toteutuminen vaatii yhdenvertaisuuden edistämistä. Koetaan, että organisaatioilla on vastuu ottaa ihmisoikeuksien suhteen aktiivinen rooli. Kolmanneksi syyksi kerrotaan monimuotoisuuden edistämisen tuomat hyödyt. Organisaation kyky innovatiivisuuteen ja uuden luomiseen paranee työyhteisön monimuotoisuuden kautta. Lisäksi monimuotoisuuteen panostaessaan organisaatio voi lisätä houkuttelevuuttaan työntekijöiden ja Teollisuusliiton tapauksessa myös nykyisen ja potentiaalisen tulevan jäsenistön silmissä. (Huhta, M., ym. 2023. s. 39–42)

Nuorten näkemykset sukupuolesta ja seksuaalisuudesta poikkeavat paljon aiemmasta. Nekin, jotka eivät koe itse kuuluvansa vähemmistöihin, haluavat olla sitomatta itseään määrittelyihin. (Taavetti, R. 2015) Nuorten Teollisuusliittoon kiinnittymisen ja sen toimintaan sitoutumisen kannalta on tärkeää opetella syrjimättömiä vuorovaikutustapoja. Jos voimme ymmärtää ennakko-oletusten ja yhteiskunnan normatiivisuuksien vaikutuksia toimintaamme, voimme myös

purkaa niitä. Silloin ne vastaavat paremmin työelämään juuri tulleiden ja sinne tulevien maailmankuvaa sekä tutkittua todellisuutta. Arvostavan kohtaamisen soveltaminen sateenkaariyhdenvertaisuuden edistämiseen liittyy mielestäni vahvasti siihen, että sateenkaarevat kokevat nuoresta asti erilaisuutta suhteessa enemmistöön. He ovat tottuneet siihen jo nuorena, että he eivät mahdu ”normaalin” rajoihin ja kokevat usein tarvetta salata identiteettiään. Siksi arkisilla teoilla ja opettelemalla syrjimättömiä tapoja kohdata toinen arvostavasti, omana itsenään, on laajat vaikutukset yksilön hyvinvoinnille.

Tähän arvostavan kohtaamisen taitoon liittyy vähemmistökysymyksissä myös syrjimättömän kielen merkitys. Oppaaseeni liitän linkin Elina Vainikaisen oppaaseen *Syrjimätön kieli*. Vainikaisen pohjalta kokosin tiivistelmän oppaaseeni siitä, miten sateenkaarevia arvostava kohtaaminen voisi toteutua puheessa. Syrjintä arjessa on usein nimenomaan kielenkäyttöä, siksi syrjintää voi myös purkaa syrjimättömällä kielellä. (Vainikainen, E. 2022 s. 23–41)

Löysin Setan sivuilta kootun ajatuksen vastapuheesta tapana vastata kohdattuun vihapuheeseen, joka tuntui vastaavan työyhteisön moninaisiin oppimistarpeisiin. Vastapuhe eli vihapuheeseen vastaaminen on tapa purkaa haitallista normatiivisuutta arjen teoilla. Itse käytän jatkossa termiä haitallinen puhe tai käytös, koska se mielestäni kuvaa paremmin arjen tilanteita. Vastapuhe on toimintatapa, joka on kehitetty siihen, miten haitallista puhetta voi estää ja ilmaista sen kohteelle, että on hänen puolellaan.

Vastapuhe tarkoittaa sarjaa mikrinterventioita, joilla pyritään torjumaan haitallista puhetta tai väärää tietoa. Mikrinterventio on tietoinen pieni arjen teko, jonka tarkoituksena on luoda positiivista muutosta pienessä, rajatussa asiassa. Puuttuminen haitalliseen käytökseen keskeyttää tilanteen ja ilmaisee, ettei haitallisen käytöksen kohde jää yksin. (Turk, J. 2024.)

Vastapuheesta on erilaisia versioita. Jokainen ihminen ja jokainen kohtaaminen on erilainen, joten työpaikkatyössä on tärkeää muistaa kuunnella aina syrjivän käytöksen kohdetta ja kunnioittaa hänen toiveitaan. Vastapuheen varsinainen kohde on siis haitallisen käytöksen kohde, eli se on ensisijaisesti tapa osoittaa tukea syrjitylle. Toiseksi vastapuheen kohteena ovat kaikki muut paikalla olijat, joille voidaan viestiä, että tällainen käytös ei sovi sekä rohkaista heitäkin tukemaan haitallisen käytöksen kohdetta. Vaikka kaikkia ei saisi vakuutettua, enemmistön saaminen mukaan muuttaa yhteisön toimintaa ja yhteistä käsitystä siitä, mikä on hyväksyttyä käytöstä. (Turk, J. 2024.)

Vastapuhe tarkoittaa sarjaa mikrinterventioita, joilla pyritään torjumaan vihapuhetta, haitallista retoriikkaa tai väärää tietoa. Mikrinterventio on lyhyt ja kohdennettu toimenpide, joka on suunniteltu tuottamaan tietty vaikutus yksilölle. Se on tietoinen teko, interventio tai taktiikka, jonka tarkoituksena on luoda positiivista muutosta pienessä, rajatussa asiassa. (Turk, J. 2024)

Dangerous Speech Project on yleishyödyllinen organisaatio, joka vihapuheen sijaan puhuu vaarallisesta puheesta eli dangerous speech. Vihapuhe on enemmän riippuvainen näkijänsä tulkinnasta ja he käyttävät siksi mieluummin paremmin määriteltävää vaarallista puhetta, jonka voi määritellä suhteessa siihen, asettaako se kohteen uhattuun asemaan. Itse käytän työssäni suomenkielistä termiä haitallinen puhe tai käytös, joka mielestäni sopii tähän tilanteeseen ja on vihapuhe-termiä vähemmän tulkinnanvarainen. Termillä dangerous speech tarkoitetaan laajasti kaikenlaisia ilmaisun muotoja, esimerkiksi puhetta, tekstiä tai kuvaa. (Dangerous Speech Project, 2025.) Hyödynsin myös tätä tietoa, kun rakensin myöhemmin oman mallini vastapuheesta.

Kaiken edellä kerrotun saamani tiedon koostin ajatusviivoilla jonkinlaisiksi teemoiksi. Teemoja aloin muotoilla työpajaksi.

## 5.2 Opas muotoutuu työpajassa

Työpaja järjestettiin Hakaniemessä Teollisuusliiton keskustoimistolla 1.4.2025 ja se kesti kolme tuntia. Työpajaan osallistui kuusi vapaaehtoista. Vapaaehtoisuus varmistettiin niin, että kutsussa kerroin sekä osallistumisen vapaaehtoisuudesta että siitä, että käytän tietoa opinnäytetyössäni. Ennen työpajaa lähetin osallistujille informaation kehittämistyöhön osallistumisesta ja mahdollisuudesta kieltäytyä sekä suostumuslomakkeen. Työpajan aluksi vielä varmistin, että kaikki olivat saaneet tiedon. Kutsut, ilmoittautumiset sekä informointitiedot lähetettiin työnantajan järjestelmien kautta. Minulle ei koskaan syntynyt tästä henkilörekisteriä. Työnantaja tarvitsi osallistujien tiedot, koska siihen käytettiin työtunteja.

Pieni ryhmä osoittautui dialogin kannalta hyödylliseksi. Pääsimme keskustelemaan rennosti eikä syntynyt asetelmaa, jossa minä vain kerron itse, mitä olen saanut aikaan. Työpaja menetelmänä oli minusta hyvä mahdollisuus kokeilla löytämiäni ratkaisuja työntekijöiden kanssa ja kuulla heidän palautteensa siitä. Työpajan osallistujat, jotka erilaisissa työtehtävissä, joihin kuuluu paljon kohtaamisia jäsenten ja sidosryhmien kanssa. Sain tietoa työyhteisöstä eri näkö-

kulmista. Osallistujat suhtautuivat asiaan positiivisesti ja pitivät sateenkaarevien yhdenvertaisuuden edistämistä tärkeänä liiton työn, uusien jäsenten hankinnan ja sitouttamisen sekä tulevaisuuden työelämän laadun kannalta.

Työpajassa pääsin kiinni siihen, millä tavalla lähestyn asioita ja esitän asioita oppaassani. Työpaja avasi silmäni sille, miten paljon yksinkertaistamista vielä tarvitaan, että oppaan jaksavat lukea etenkin juuri ne, joilla ei ole siihen erityisen vahvaa omaa motivaatiota. Vuorovaikutuksen merkitys oppimiselle ja oman työn kehittämiseksi konkretisoitui tätä menetelmää toteuttaessani. Myös usko omaan tekemiseen vahvistui, kun sain työstäni palautetta, joka auttoi minua kehittämään omaa toimintaani.

Työpaja eteni tekemäni diasarjan mukaan (LIITE 2), jota muokkasin nopeasti, kun kuulin, että ryhmä oli pieni. Tässäkin elin tilanteen mukaan ja kokemuksen onneksi mahdollisti tähänkin asiaan suhtautumisen joustavasti. Koska asia oli minulle tuttu ja kouluttaminen yhdenvertaisina ja keskustellen aina ollut vahvuuteni, päätin muuttaa lähestymistapaa, joka mahdollisti vielä paremmin todellisen työpajan ajatuksen toteutumisen eli ajatusten jakamisen kautta syntyvän yhteisen tiedon rakentamisen. Ennen työpajaa määrittelin ihanteellisen osallistujamäärän suuremmaksi. Tämän kokemuksen jälkeen huomasin, että pienemmässä ryhmässä oli mahdollisuus myös syventää aiheita. Se antoi myös tilaa luovalle etenemiselle ja mahdollisti keskustelulle luottamuksellisen ilmapiirin.

Käyn seuraavassa taulukossa läpi diasarjan dia kerrallaan. Toisessa sarakkeessa kerron sen, mitä asioita kunkin dian kohdalla nousi esiin ja kolmannessa sarakkeessa sen, miten huomiot vaikuttavat oppaan sisältöön tai esitystapaan. Dia-esitys liitteenä. (LIITE 2)

<b>Dia</b>	<b>Työpajan sisältö</b>	<b>Huomiot</b>
Dia 1	Projektin ja tekijän esittely	
Dia 2	Koostamani oppimistarpeet	Keskustelimme ja nämä tutuivat olevan kiinni työyhteisön tarpeissa.
Dia 3	Video ”Poika nimeltä Päivi”	Soittolista ja yleisesti lähestyminen musiikin, elokuvien, sarjojen ja kirjallisuuden kautta sai tukea. Soittolista

	<p>Koska tila oli hankala ja ryhmä selvästi asiaan orientoitunut, emme katsoneet videota, mutta kerroin, että kokoan oppaaseen musiikkia ja muuta kulttuuria, jonka avulla tutustua mukavalla tavalla sateenkaarevuuteen.</p>	<p>mainittiin ja teen oppaaseen kaksi omaa soittolistaa ensin ajatteleman yhden sijaan.</p>
Dia 4	<p>Kuva palikoista, joiden kautta kerroin siitä, miten meidän identiteettimme koostuu jokaisella hiukan eri elementeistä ja on kaikilla omansa, mutta silti kaikki olemme piirteinemme tunnistettavasti ihmisiä, mikä pätee myös sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuteen.</p>	<p>Tässä puhuimme sateenkaarevuudesta terminä, joka tuntui keskustelun pohjalta hyvältä suomenkieliseltä yleistermitä myös tähän yhteyteen. Keskustelimme myös siitä, että tämä asia on yksi sellainen, jossa on tapahtunut suuri murros sukupolvien välillä, minkä tutkimuksetkin toteavat. Tämän takia huomioiminen on työyhteisön kannalta tärkeää myös siksi, että nuoria on vaikea saada ay-toimintaan ja se kuitenkin on organisaation keskeinen yhteinen tehtävä.</p>
Dia 5	<p>SETAn kuva sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta</p>	<p>Jatkoimme edellisen dian myötä alkannutta keskustelua. Tässä vahvistui aiemmin havaitsemani asia, eli mahdollisuus tulostaa perinteinen paperinen opas keskustelunavaajaksi tuttuna keinona. Keskusteltiin kokemuksesta, että yhteisössä on tavallista avata keskustelua sosiaalitulojen ja ilmoitustaulujen kautta paperisilla tiedotteilla ja lehdillä sekä oppailla. Näin myös keskustelu saa luonnostaan käynnistyä ja joku itse katseltuaan avaa keskustelun. Näin myös keskustelu lähtee lukijan</p>

		<p>kiinnostuksesta ja on heti luonteeltaan toinen, kuin jos asiaa tulaisiin yllättäen kertomaan. Tässä myös täsmentyi se, että asiat on monitahoisuudestaan huolimatta pystyttävä esittämään helposti omaksuttavasti. Myös esiin tullut askel askeleelta ja jo aiemmin ymmärtämäni hitauden merkitys sai aikaan oivalluksen neljästä askeleesta tapana pilkkoa vieras asia käsiteltävään muotoon. Tästä jäimme keskustelemaan ja kävimme läpi sisällön kohta kohdalta ja vahvisti kuvan käyttöä yleisesityksenä asiasta.</p>
Dia 6	Progressiivinen sateenkaarilippu	<p>Keskustelimme lipusta ja siitä, että tiedonhankintani pohjalta tärkein on perussateenkaarilippu, muiden kohdalla syntyy usein keskustelua siitä, kuka jää pois. Liput ja liputus ovat tärkeä symboli hyväksynnästä.</p>
Dia 8	Sateenkaarilipun alkuperäinen symboliikka ja uudet värit	<p>Kyselyssäkin esiin tullut toive osallistua Teollisuusliiton Pride-kulkueeseen nousi esiin ja se onkin kirjattu yhdenvertaisuussuunnittelussa teoksi. Aina-kin nyt löytyi työyhteisöstä ihmisiä, jotka olisivat valmiit tämän toteuttamaan ja sitä pidettiin tärkeänä myös etenkin nuorten liiton kiinnittymisen ja liittomielikuvan kannalta. SAK:n kautta osallistuminen, kuten aiemmin, jää helposti kaukaisemmaksi, näin voidaan ilmaista, että oma ammattiliitto</p>

		seisoo sateenkaarevien jäsentensä ja yhdenvertaisuuden takana. Keskustelimme siitä, että etenkin nuorille on tärkeää viestiä näistä Teollisuusliiton perustehtäviin kuuluvista asioista. Tässä vahvistui se, että tämä lähestymiskulma olisi sellainen, joka yhdistää koko työyhteisön ja laajemminkin organisaation toiminnan.
Dia 9	Lainaus sivustolta Ranneliike.net, kerron lainauksesta ja siitä, että symbolinen tuki on erittäin tärkeää, mutta se ei saa jäädä ”sateenkaaripesuksi” vaan on tärkeää vaikuttaa normatiivisuutta purkamalla, arjen teoilla sekä syrjiviä rakenteita muuttamalla sitä, että jokainen voi avoimesti olla sitä mitä on kaikkialla yhteiskunnassa ilman pelkoa syrjinnästä sateenkaarevuuden vuoksi. Kerroin myös, että Euroopan perusoikeusneuvoston tutkimuksen mukaan vain 8 % sateenkaarevista pystyy olemaan täysin avoin suuntautumisestaan työpaikallaan. Korkeammin koulutetuilla täysin avoin arjessaan oli 14 % ja suorittavassa alemman koulutustason työssä 6 %.	Keskustelua käytiin siitä, että ylipäänsä näkyvyys asialle on tärkeää, koska vaikeneminen tukee syrjintää. Siitä puhuimme paljon, miten pieni jopa tuo korkeakoulutettujen osuus. Tämä keskustelu nosti esiin sen muuallakin korostetun hyötynäkökulman, että tässä ay-liikkeellä voi olla myös uutta saavutettavaa ja yksi toimintakertomuksen mukainen potentiaalinen aktiiviryhmä. (Teollisuusliitto 1c)
Dia 10	Otsikkodia, sateenkaarevuus työelämässä, näyte oppaan kuvituksesta, jolla linkitän sen työyhteisön kulttuuriin ja toimintaympäristöön	

Dia 11	Avoimuuden puute vaivaa, lukuja työelämästä. Ajatus Teollisuusliitosta yhdenvertaisuuden ajajana ja turvana.	Keskustelimme lisää siitä, miten sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden näkeminen on yksi suuri käynnissä oleva sukupolvien ero ja se näkyy väistämättä työelämässä. Myös marginaalijatteluista tulee siirtyä toisenlaiseen, kun tieto lisääntyy ja ihmiset suhtautuvat asiaan joustavammin. Teollisuusliitolle ja ay-liikkeelle tämä tulee nähdä nimenomaan mahdollisuutena olla se, joka puolustaa yhdenvertaisuutta ja tuntuu nuorille paikalta, jossa saa olla oma itsensä. Tätä korostan oppaassa hyötynä ja ennakointina, koska etenkin nuorten järjestäytymättömyys on uhka koko liikkeen vaikuttavuudelle.
Dia 12	Yhdenvertaisuuskehä	Kävimme läpi tätä kautta yhteiskunnan valtasuhteita. Huudahdus ”noinhan se menee” oli kuvaava. Tämä oli itselleni niin tuttu, että en ajatellut, että tähän selvästi oli kiinnostusta ja tapa esittää asia oli tuore. Käytän etuoikeuskehää kuvana oppaassani ja tekstin avulla kuvailen, miten tämän kautta voi tarkastella omia etuoikeuksiaan.
Dia 13	Yhdenvertaisuuden edistäminen, otsikkodia	Nopeasti otsikko tasolla käyty läpi, kun keskustelu sujui, niin toki aikakin kului
Dia 14	Kulttuurisota, pieni vilkaisu maailmantilanteeseen sekä mallina kysymys, joita laitan oppaaseeni aktivoivina elementteinä.	Tästä heräsi keskustelua ja puhuimme siitä, pitääkö väitteeni paikkansa.

Dia 15	Meemi. ”You don’t have to understand us to protect us.”	Tämä herätti kiinnostusta ja käytänkin aiemmin keräämiäni meemejä kuvitukseksi. Samalla myös viitataan queer-sivustoihin somessa, jotka voivat toimia kiinnostavina tutustumisen kohteina.
Dia 16	Lisko-, tunne- ja järkiaivot. Miten syrjintä syntyy meissä ja miksi haitallinen puhe voi aiheuttaa riippuvuutta? Tässä on avain myös sen estämiseen, kun lisko- ja järkiaivot eivät saa positiivista palautetta purkauksistaan vaan niitä häiritään, ihmisen on pysähdyttävä ja muut ajattelun osat ehtivät mukaan.	Tämä täytyy esittää myös jonkinlaisena kuvana.
Dia 17	Jäsen	Kaiken ydin Teollisuusliiton koko toiminnassa. Kuten jo aiemmassa selvitystyössäni sain selville, on hyötynäkökulma työlle ja Teollisuusliiton tulevaisuudelle tässä se, jota korostan. Toki pakon merkitys on tuotava ilmi, sekä vetoan myös moraalisiin, mutta hyödyt ovat se näkökulma, jota korostan oppaassa ja joka voi yhdistää ja lisätä ymmärrystä yhdenvertaisuuden edistämisen lissänntyvästä tarpeesta tulevaisuudessa.
Tauko		Kirjoitin muistiinpanoja, keskustelu jatkui. Tässä tuli taas kerran ilmi, että tässä on osuttu tärkeään asiaan. Erikseen mainittiin, miten tärkeään asiaan oli tartuttu henkilöstöjohdon puolelta. Tämä tuntui todella tärkeältä saavutukselta, että työyhteisössä on nyt työni

		avulla pohja ja tuki tehdä tätä yhteisön kesken. Oli tärkeää saada tämä palaute esille ja suoraan kiitoksena ilmaistuna. Tämä antoi merkitystä työlleni ja vahvisti samaa ajatusta, että tässä johto on löytänyt asian, jolla toimintaa voi kehittää hyödyttämään liittoa. Myös työyhteisössä on huomattu johdon ymmärrys aiheen tärkeydestä ja se on signaali aktiivisimmille siitä, että työyhteisössä voi edistää asiaa jatkossa näkyvämmiin.
Dia 18	Norminpurkutalkoot, otsikkodia	
Dia 19	Normatiivisuus. Tässä kohtaa toivoin reaktiota sille, että esittäisin asian ikään kuin ”synninpäästönä” yksilölle, joka ei voi mitään sille, miten voimakkaan hetero- ja binäärinormatiiviseksi on kasvatettu koko yhteiskunnan voimin. Ei ole viallinen, jos ei osaa ottaa asioita huomioon luonnostaan. Tämäkin taito on lopulta aika yksinkertainen opetella.	Tässä huomasin dian olevan juuri sitä, miten en aio oppaassa asiaa sanoittaa. Tämä sai tukea myös osallistujilta. Puhuimme siitä, että tavoitteeni antaa yksilölle ymmärrys siitä, miten voimakkaassa vaikutuksessa elämme ja että yksilön syyllistäminen on turhaa niin kauan, kuin ei ole tietoinen. Siksi on tärkeää tuoda esiin tietoisuutta näistä normeista ja niiden vaikutuksista, jolloin tietämättömyyteen ei voi vedota. Tässäkin sanoitukseen ja vertauksiin työelämästä ja liittolaisuudesta on hyvä saada mahdollisimman paljon konkretiaa.
Dia 20	Lainaukset tutkimuksesta	

Dia 21	Woke, DEI ja positiivinen syrjintä	Käytiin läpi, tähän etsin meemin tai sarjakuvan ja esitän asiat hauskalla tavalla.
Dia 22	Normien purkaminen arjessa	Tämä asia oli minulle myös niin tuttu, etten osannut avata sitä tarpeeksi hyvin ja siihen tarvitsin oppaan suhteen vielä enemmän työstämistä. Ymmärsin myös, että tämä on tärkeää nivoa käytäntönä arvostavaan kohtaamiseen ja vastapuheeseen, muuten se jää irralliseksi.
Dia 23	Arvostava kohtaaminen, otsikkodia	
Dia 24	Näkymätön Ninni ja Tapani Töllin lainaus. Näkymätön Ninni on sateenkaarevan Tove Janssonin Muumi-tarinoiden hahmo, joka oli vähitellen muuttunut näkymättömäksi, koska ei saanut koskaan arvostavaa huomiota vaan vain moitteita. Muumiperheen hyväksyntä muutti Ninnin lopulta taas näkyväksi ja Ninni sai kasvaa myös identiteetiltään näkyväksi, omaksi voimakastahtoiseksi persoonakseen.	Puhuimme arvostavasta kohtaamisesta ja siitä, että miten tärkeää nähyksi tuleminen on. Puhuimme myös siitä, että tarinallistamalla asioita on helpompi käsittää.
Dia 25	Tapani Töllin kolme + 1 vinkkiä	Nämä tuntuivat hyviltä ja yksinkertaisilta ja käytän niitä oppaassani. Muutenkin tällaiset yksinkertaistukset ja ohjeenomaisuus voi toimia kohderyhmälle.
Dia 26	Vastapuhe, otsikkodia	

Dia 27	Mikroagressio ja -interventio	Tässä kohtaa taas vaatii sanoituksen muuttamista.
Dia 28	Vastapuhe	<p>Tämä on syytä esittää kuvana ja kuvailla käytännön tilannetta.</p> <p>Näiden seuraavien osioiden oli tarkoitus tulla käsiteltäväksi ryhmissä, mutta päätin, että käymme ne läpi kaikki ja koitamme etsiä tilanteita, jotka voisivat konkretisoida näitä</p>
Dia 29	Kouluttavat interventiot. Tässä jaotteluna Setan sivuilta löytämäni vastapuheen malli, jonka tiesin jo muokkaavan toisenlaiseksi oppaaseen. Tässä tarkoitus oli koikeilla, mitkä herättäisivät esimerkkejä ja vastakaikua ja tehdä sen pohjalta oma uusi malli Teollisuusliiton käyttöön.	Tässä mietimme sitä, että kun rauhallisesti tarjoaa oikeaa ja tutkittua tietoa, viestittää ainakin kohteelle ja muille kuulijoille sen, että vastapuhuja on tietoinen faktoista ja turvallinen. Myös useimmiten esiintyvä ajattelematon puhe on tosiaan eniten ajattelemattomuutta ja kun tarjotaan asiallisesti tietoa, tekijä vähintään tulee tietoiseksi asiasta ja mahdollisesti seuraavan kerran muistaa tämän.
Dia 30	Näkymättömän näkyväksi tekeminen	Tässä esimerkiksi ”kaikki sateenkaarevat...” stereotypiaan voi vastata, että kaikkiko, tai että ”kaikki ihmiset...” tai ”kaikki heterot...”? Tai esimerkiksi että juu ja kaikki miehet/naiset ovat jonkinlaisia. Tässä kohtaa alkoi hahmottua se, että tämä jako ei ollut tarkoituksenmukainen ja keskustelimme siitäkin, sain vahvistusta ajatukselleni. Puhuimme myös siitä, että voi esimer-

		<p>kiksi kysyä, hyväksyykö tekijä koulu- kiusaamisen kenenkään kohdalla? Miksi sitten aikuisten kesken jotain ryhmää saisi syrjiä? Koska aika alkoi kulia loppuun, kävimme vielä läpi muutkin aiheet.</p>
Dia 31	Tarkennuksen pyytäminen	<p>Voi kysyä, että mistä tiedät? Mihin tämä tieto perustuu? Haasta ääneen: ”Mikä tässä sinusta oli hauskaa?”</p>
Dia 32	Rajojen asettaminen ja sääntöjen viittaus	<p>Syrjintä työyhteisössä ja Teollisuuslii- tossa on monella tapaa kiellettyä ja sii- hen voi vedota. Turvallisemman tilan säännöt. Totea ääneen, että juttu on loukkaava. Myös tekemäni opas voi toivottavasti toimia työkaluna tässä.</p>
Dia 33	Tuki ja positiivinen vahvistus kohteelle	<p>Asettuminen tueksi ja selkeästi näyttä- mällä ja sanomalla, että on kohteen liit- tolainen.</p>
Dia 34	Huomion kiinnittäminen huumorin avulla	<p>Tämä on minulle kohta, johon toivoin omalle ajatukselleni vahvistusta. Vaikka huumori monesti on hyvä teho- kaino, sekä tapa käsitellä vaikeita asi- oita, se on työ- tai järjestöyhteisössä hyvin paljon psykologista silmää vaa- tiva laji. Sain selvän vahvistuksen sille, että tämä jää minun oppaani jaottelusta pois, vaikka se lähteissäni mukana on- kin. Näimme tässä yhdessä enemmän mahdollisuuksia antaa huonoja neu- voja, kun kyse oppaasta eikä koulutuk-</p>

		sesta, jossa asiaa voisi avata vuorovai- kutuksessa. Tämä oli minulle tärkeää ottaa yhdessä esiin, vaikka aika alkoi- kin loppua.
Dia 35	Palaute	Tämä osio jäi lyhyeksi, mutta koska sain palautetta ja kehitysideoita koko työpajan ajan enemmän kuin olin osannut toivoa, koin saaneeni sen, mitä täältä osiolta hain.
Dia 36	KIITOS!	Sain kiitokset ja kannustusta. Tärkeintä oli, että sain lupauksen siitä, että koko työpajaan osallistunut ryhmä lukisi op- paan ennen lopullista toimitusta tilaa- jalle.

## 6 TULOKSET JA TUOTOS

Harjoittelujaksolla keräämäni palautteen pohjalta pystyin jo sanomaan, että moni työyhteisössä koki sateenkaarevuuden käsittelyn työyhteisössä jo itsessään positiivisena tekona. Tämä auttoi minua prosessin aikana, kun ymmärsin, että koko projekti oli jo osa ensimmäistä askelta kohti oppimistavoitteita. Aiheen jalkautuminen siis alkoi jo harjoittelujaksolla, kun henkilöstölle lähetettiin kysely, jonka saatteessa kerroin samalla perustietoa sateenkaarevuudesta työelämässä ja nuorten osalta. Tässä kohtaa kokosin sekä tiedonhankinnallani, että menetelmillä saamani tiedon oppimistarpeisen mukaan.

1. **Perustiedon oppimistarpeeseen** vastaan kokoamalla oppaaseen ja työpajaan tutkittua uusinta tietoa tiiviiseen ja ymmärrettävään muotoon ja keräämällä linkkejä sivuille, joilta aina saa sekä uusinta tietoa, että tukea. Kirjat, musiikki, elokuvat ja muu kulttuuri ovat tapoja lähestyä vaikeaa asiaa ja koostankin näistä listoja, joiden kautta voi rauhassa tutustua sateenkaarivähemmistöihin. Yksi mielestäni tärkeä huomioitava seikka tuli myös ilmi aineistostani ja se oli se, että kynnyksen tarttua oppaaseen on syytä olla mahdollisimman matala. Jos sen käyttämiseen tarvitsee uutta sovellusta tai erilaisia teknisiä toimintoja, tämä ei mielestäni toteudu. Siksi oppaasta tulee pdf-muotoinen ja sen voi halutessaan tulostaa paperisena versiona.
2. **Työkalujen tarpeeseen kohtaamisissa** vastaan arvostavan kohtaamisen ja vastapuheen menetelmillä, sekä sillä, että lähestyn asiaa meitä ohjaavan normatiivisuuden purkamisen kautta. Normatiivisuuden vaikutusten käsittämisen kautta yksilö voi ymmärtää toimintansa juurisyytensä ja lisätä toimijuuttaan purkamalla ennakko-oletuksia, jotka ohjaavat tulkintojamme. Menetelmät antavat työkaluja sekä syrjimättömään kohtaamiseen, että haitalliseen käytökseen puuttumiseen.
3. **Yhteisen keskustelun välineiden ja yhteisen sanoituksen oppimistarpeeseen** keräämällä tutkittua tietoa ja käyttökelpoisia menetelmiä, jotka esitän helposti omaksuttavalla tavalla. Oppaan avulla jokainen voi rauhassa tutustua aiheeseen, ilman pelkoa siitä, että tekee virheitä. Myös kulttuuri- ja viihdelistaukset antavat yhteistä keskusteltavaa kevyemmällä tavoilla. Yhteinen keskustelu hiukan hankaliksi koetuista asioista lisää yhteisön yhteistä ongelmanratkaisukykyä ja resilienssiä sekä työviihtyvyyttä. Opas itsessään on konkreettinen väline avata keskustelua tai toimia pohjana yhteiselle koulutukselle.

4. **Oman asiantuntijuuden ja vastuun selkiyttämisen oppimistarpeeseen** vastaan aiemmin mainituilla tavoilla, jotka rakentavat asiantuntijuutta vieraassa ja osin hankalaksi koetussa asiassa. Tiedon mukana itsevarmuus työtehtävissä kasvaa ja mahdollistaa aktiivisen toimijuuden myös sateenkaarevia aiheita käsiteltäessä. Oman käytöksen ja opittujen normien merkityksen ymmärtäminen avaa syrjinnän juurisyytä, mikä auttaa ymmärtämään maailmaa, jossa toimimme. Ajanmukainen kieli ja asioiden seuraaminen sekä oman osaamisen jatkuva kehittäminen rakentavat asiantuntijuutta ja tukevat mahdollisuuksia edistää sateenkaarevien yhdenvertaisuutta työelämässä.

Tavoitteena oli vastata työyhteisön oppimistarpeisiin niin, että tuen työntekijöiden osaamista ja asiantuntijuutta, sekä vahvistan heidän toimijuuttaan. Opas (LIITE 3) on sekä konkreettinen työkalu, että oppimisen väline, jolla vastaan jokaiseen neljään oppimistarpeeseen.

Perustiedon tarjoaminen alkoi jo projektin neuvottelujen aikana johtoryhmän osalta. Koostin tutkimuksellisia perusteita sille, miksi projekti on tärkeä liiton tulevaisuudelle. Yhdenvertaisuuden edistäminen on liiton perustehtävän ja ohjaavien asiakirjojen mukaista ydintoimintaa. Tarttuminen tähän projektiin väistämättä vaati resursseja organisaatiolta, joka eli erittäin kiireisessä ja kriittisessä tilanteessa. Asian ajankohtaisuus ja merkityksellisyys oli ymmärretty organisaation johdossa. Tämä onkin ainoa kestävä tapa jalkauttaa uutta ajattelua koko organisaatioon.

Oppaan suhteen koko lopputulos muotoutui prosessin aikana ja vuorovaikutuksella tilaajan kanssa on oleellinen merkitys sille, millainen oppaasta lopulta tuli. Työpajan jälkeen koostin ensimmäisen version oppaasta. Siinä olin koostanut neljä askelta, joita ottamalla voidaan päästä kohti yhdenvertaisuutta Teollisuusliiton toiminnassa. Sivuja oppaassa oli tässä vaiheessa yli 40. Se oli ilmeeltään vielä sekava ja sisälsi eri tavoilla esitettyä tietoa. Tässä vaiheessa lähetin oppaan luettavaksi tilaajan edustajille. Palautetta sain videoyhteydellä. Kävimme tunnin läpi sitä, mitä oppaassa pitää muuttaa ja mikä on hyvää. Nämä neuvot huomioin ja tuloksena syntyi seuraavaksi esittelemani opas. Yksinkertaistin vielä käyttämäni kieltä ja tiivistin opasta reilulla kädellä. Teollisuusliiton turvallisen tilan säännöt valmistuivat myös tässä vaiheessa. Sain ne onneksi mukaan oppaaseen, mikä auttoi tiivistämään opasta osaltaan. Näin turvallisen tilan sääntöjä, jotka koskevat oppaan kohderyhmää, saa jalkautettua toimintaan ja oppaasta saadaan lisähyötyä.

Oppaan nimeksi tuli ”Hetero- ja sukupuolinormien purkutalkoot -teollisuusliittolaisen kolme askelta kohti yhdenvertaisuutta”. Opas (LIITE 3), joka tuotoksena syntyi, perustuu kolmeen askeleeseen kohti yhdenvertaisuutta Teollisuusliitossa. Oppaassa on 30 sivua. Asiat avataan lyhyesti. Tärkeimmät termit on korostettu erottumaan tekstistä ja niihin on upotettu linkki, jota seuraamalla asiasta saa luotettavaa lisätietoa. Seuraavassa oppaan sisällysluettelo. Sen alla kerrotaan, mitä oppaan osiot sisältävät.

### **Askel 1: Faktat haltuun**

- Sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuus eli sateenkaarevuus
- Sateenkaarevuus työelämässä
- Yhdenvertaisuuden edistämisen hyödyt
- DEI ja inklusiivinen työpaikka

### **Askel 2: Tunnista syrjinnän syyt**

- Hetero- ja sukupuolinormi
- Normien purkaminen
- Etuoikeuksien tunnistaminen
- Monimuotoisuuden huomioiminen

### **Askel 3: Toimi tukena**

- Liittolaisuus
- Turvallinen tila ja arvostava kohtaaminen
- Syrjimätön kieli
- Tukipuhe

### **Linkit ja vinkit**

- Tietoa ja neuvoja
- Musiikkia, elokuvia, sarjoja, kirjoja

Oppaan **ensimmäinen askel** on antaa perustietoa sekä ohjata sen äärelle. Ensin kerrotaan, mitä sateenkaarevuus on. Seuraavaksi muistutetaan yhdenvertaisuustyön pakollisuudesta ja kuvataan sateenkaarevien kohtaamia ongelmia työelämässä. Yksi keskeinen viestini on, ettei kaikkia yksityiskohtia tarvitse tuntea, voidakseen edistää myös sateenkaareville yhdenvertaista työelämää. Se on koottu omalle sivulleen meemin välittämänä sekä tekstinä. Seuraavaksi kerrotaan, mitä monimuotoisuus työyhteisössä tarkoittaa ja miten se hyödyttää jokaista. Monimuotoisuuden edistämisen hyödyistä kerron kootusti kahdella sivulla, työyhteisön sekä järjestöyhteisön näkökulmista. Sivulla on liimalappuja, joissa koottuna tutkittuja hyötyjä. Osion viimeisellä sivulla kerron, mikä on inklusiivinen työpaikka ja miten sitä voidaan rakentaa työ- tai järjestöyhteisössä DEI-ajattelulla. Koska DEI on ollut paljon esillä ja sen sisältöä on vääristelty, koin tärkeäksi avata sen myös perustietona.

**Toinen askel** kokoaa sitä, miten syrjintää sekä syrjintävaaraa voi tunnistaa. Kerron ensin hetero- ja sukupuolinormatiivisuudesta. Sitten kerron siitä, mitä tarkoittaa normien purkaminen ja ohjaan käytännön neuvojen pariin. Seuraavalla sivulla on etuoikeuskehä, johon on koottu erilaisia ominaisuuksia suhteessa valtaan yhteiskunnassa. Sen kautta ohjaan tarkastelemaan omaa suhdetta etuoikeuksiin sekä siihen, mitkä ominaisuudet lisäävät syrjintävaaraa. Tähän askeleeseen kuuluu myös teflon-testi, jolla voi kokeilla, miten omat ominaisuudet suhteutuvat normeihin. Samalla selviää myös, missä asioissa tarvitsee syrjinnästä lisätietoa.

**Kolmas askel** kuvaa tapoja tukea aktiivisesti sateenkaarevien yhdenvertaisuutta. Ensin kerron liittolaisuudesta, joka on ihmisoikeustyön keskeinen ajatus siitä, miten enemmistö voi toiminnallaan tukea vähemmistöjä. Teollisuusliiton turvallisen tilan säännöt kerrotaan ja avataan niiden käyttämisen keinoja ja hyötyjä. Arvostava kohtaaminen ja syrjimätön kieli ovat esittelemäni tapoja huomioida kaikki kunnioittavasti. Viimeisenä kolmannessa luvussa esittelen tukipuheen toimintatapana puuttua haitalliseen käytökseen ja kehittämäni viisiosaisen version siitä.

Linkit ja vinkit osioon olen koonnut erilaisia tapoja saada tietoa ja tukea sateenkaarevuuteen liittyvissä asioissa.

Vastapuhe muuttui lopulta tukipuheeksi. Vaikka ajatus ja malli oli toimiva, nimi ei tuntunut oikealta. Tarkoitus on edistää yhteisön toimijuutta menetelmän periaatteen mukaisesti antamalla tukea syrjityille. Vastapuhe alkoi tuntua käymieni keskustelujen pohjalta liian aggressiiviselta. Menetelmä pohjautuu suurelta osin verkon kautta tapahtuvaan vihapuheeseen vastaa-

miseen. Kun kyse on työ- tai järjestöyhteisöstä, on syytä korostaa tapoja tukea syrjinnän kohdetta, ei jäädä väittelemään huonosti käyttäytyvän kanssa. Kun malli oli muuten valmis, päätin kokeilla, löytäisikö tekoäly tähän vastauksen.

Kirjoitin CoPilotiin seuraavan tekstin. Kopioin samaan käskyyn olemassa olevan vastapuheen mallini.

Osaatko auttaa minua keksimään uuden version tavalle vastustaa syrjintää puheella. Counter speech eli suomeksi vastapuhe on syrjivää puhetta vastaan kehitetty menetelmä. Olen tehnyt siitä oman versioni. Nimi vastapuhe kuitenkin tuntuu hyökkäävältä. Alla minun versioni vastapuheesta. Miten muotoilisit sen paremmin? Keksitkö mikä voisi olla vastapuheen sijaan parempi nimi?

Tekoälyn vastaus oli tukipuhe. Nimi tuntui heti paremmalta kuin vastapuhe. Asiaa harkittuani päätin, että tuki tulisi olemaan menetelmästä käyttämäni nimi. Viimeinen palanen, joka kokonaisuudessa oli mietityttänyt, löytyi tästä. Osa tekoälyn versiosta tekstistäni oli parannuksia ja otin kielellisiä tiivistyksiä oppaan lopulliseen versioon mukaan. Kaikki muotoiluja en ottanut käyttöön. Alla kursivoituna oppaassa oleva esittelytekstini siitä, mitä tukipuhe on.

### *TUKIPUHE*

*Usein syrjivä käytös arjessa on puhetta tai esimerkiksi vitsailua, joka loukkaa jotakin ryhmää. Tällaista sanotaan **mikroaggressioksi**. Jos syrjivään käytökseen ei vastata, hiljaisuus kertoo, että se on sallittua. Jos siihen puututaan, paikallaolijat ymmärtävät, ettei käytös ole sopivaa. Puuttumista haitalliseen käytökseen kutsutaan **mikrointerventioksi**.*

*Tukipuhe on tarkoitettu avuksi vähemmistöjä loukkavaan käytökseen puuttumiseen. Sillä ilmaistaan syrjinnän kohteelle, että hänellä on puolustaja. Tukipuheen avulla voi valmistautua tilanteisiin, joissa sateenkaarevia tai muita vähemmistöön kuuluvia kohdellaan loukkaavasti.*

*Tukipuheen tärkein syrjinnän haittoja estävä vaikutus on, että ihminen ei jää ikävässä tilanteessa yksin. Sen avulla voit keskeyttää syrjivän puheen. Samalla kerrotaan paikalla olijoille, että huono kohtelu ei ole sallittua. Tukipuhe voi rohkaista heitäkin toimimaan aktiivisesti sateenkaarevien tukena.*

*Jokainen ihminen ja kohtaaminen on erilainen. Työpaikka- tai järjestötyössä on ensisijaista kuunnella syrjivän käytöksen kohdetta. Hänen toiveitaan tulee kunnioittaa.*

*Toivon tukipuheen olevan avuksi työpaikka- ja järjestötyössä. Tukipuheen osiot ovat opettava, näkyväksi tekevä, tarkennusta vaativa, sääntöihin viittaava sekä vahvistava tukipuhe.*

*Käy tilanne jälkikäteen läpi luotetun ihmisen kanssa. Älä laita puolustamaasi ihmistä kantaan vastuuta selviämisestäsi.*

Koska eniten sovelsin itse juuri tukipuheen toimintamallissa, kuvailen siinä tapahtuneen muutoksen vastapuheeseen seuraavassa taulukossa.

<b>VASTAPUHE</b>  (Lähde Seta, Javiera Marchant Aedon koulutusten pohjalta)	<b>TUKIPUHE</b>
<p><b>Kouluttavat interventiot:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Faktojen esittäminen virheellisten väitteiden tai käsitysten korjaamiseksi.</li> <li>-Oman näkökulman tai lisätiedon tarjoaminen.</li> <li>-Selitä kommentin tarkoitus ja vaikutus.</li> <li>-Jos uskot, että tekijä on suostuteltavissa, näytä, miten muutos voisi hyödyttää häntä henkilökohtaisesti.</li> </ul>	<p><b>1. Kouluttava tukipuhe</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Usein haitallisen käytöksen syy on ajattelemattomuus. On hyvä sanoa tekijälle ääneen, miksi hänen tekonsa oli loukkaava. Kun ihmiselle on kerrottu, ettei hänen tekonsa ole hyväksyttävä, seuraavan kerran hän tekee tietoisien valinnan. Hän ei voi enää vedota tietämättömyyteen.</li> <li>-Faktojen kertominen on hyvä tapa rauhoittaa tilanne ja tiedottaa kohteelle, että hän on turvassa seurassasi.</li> <li>-Kerro, miksi on hyödyllistä kaikille, kun jokainen saa olla työyhteisössä oma itsensä.</li> </ul>

	-Tilannetta seuraavat voivat saada tästä tarpeellista tietoa, edistääkseen itsekin aktiivisemmin yhdenvertaisuutta.
<p><b>Näkymättömän näkyväksi tekeminen:</b></p> <p>-Osoita tekopyhyys tai ristiriidat.</p> <p>-Sanoita haitallisen kommentin tai mikroaggression taustalla oleva oletus.</p> <p>-Haasta stereotypia.</p> <p>-Laajenna viiteryhmään liitetty ominaisuus koskemaan kaikkia ihmisiä.</p> <p>-Vetoa tekijän arvoihin ja periaatteisiin.</p>	<p><b>2. Näkyväksi tekevä tukipuhe</b></p> <p>-Tee näkyväksi se, miten totuuden vastaista on väittää kaikkia johonkin ryhmään kuuluvia samanlaisiksi keskenään.</p> <p>-Jos joku sanoo, että kaikki sateenkaarevat ovat jonkinlaisia, voit vastata, että kaikki ruskeahiuksiset, kaikki heterot tai kaikki miehet ovat siis kaikki myös samanlaisia?</p> <p>-Jos tunnet ihmiset, voit käyttää myös huumoria tekemään haitallisen käytöksen näkyväksi. Älä kuitenkaan kohdistaa huumoria kohteeseen tai suoraan tekijään. Naura sille, miten hassu hänen kertomansa tieto on. Jos olet epävarma, säästä huumori muihin tilanteisiin.</p>
<p><b>Tarkennuksen pyytäminen</b></p> <p>Kysy, miksi vihamielinen “vitsi” on hauska.</p> <p>Pyydä lähteitä.</p>	<p><b>3. Tarkennusta pyytävä tukipuhe</b></p> <p>-Tarkoitus on pyytää taustatietoa tekijältä. Näin voi keskeyttää haitallisen käytöksen ja osoittaa sen olevan perusteetonta.</p> <p>-Kysy, mistä lähteestä henkilö on tietonsa saanut? Voiko hän todistaa väitteensä todeksi?</p> <p>-Näin voit sekä osoittaa tukeasi, että tehdä tyhjäksi väitteet, joille ei löydy todellisuuspohjaa.</p>
<p><b>Rajojen asettaminen ja sääntöjen viittaus</b></p>	<p><b>4. Sääntöihin viittaava tukipuhe</b></p>

<p>Varoita puheen mahdollisista offline- ja online-seuraamuksista.</p> <p>Muistuta netiketistä tai sosiaalisen median alustan säännöistä.</p> <p>Kehota kohteliaisuuteen.</p> <p>Ole eri mieltä tai esitä vastalause.</p> <p>Aseta rajat ja sanoita arvosii.</p> <p>Tuomitse puhe vihamielisenä tai vaarallisenä.</p> <p>Käytä empaattista sävyä.</p>	<p>-Varoita puheen mahdollisista seurauksista.</p> <p>- Muistuta työ- tai muun yhteisön säännöistä.</p> <p>-Kehota kohteliaisuuteen. ’</p> <p>-Ole eri mieltä tai esitä vastalause.</p> <p>-Aseta rajat. Loukkaavaa käytöstä ei tarvitse hyväksyä</p> <p>-Sano, että toiminta on haitallista.</p> <p>-Pysy puhuessasi rauhallisena. Älä provosoidu. Jos ryhdyt riitelemään, voi haitallisen puheen kohde tuntea olonsa vielä hankalammaksi.</p>
<p><b>Tuki ja positiivinen vahvistus kohteelle</b></p> <p>Positiivinen vahvistus, kohteen mielipiteen tukeminen.</p> <p>Samaistuminen kohteeseen.</p> <p>Kannustavat viestit kohteelle (esim. positiiviset emojiit voivat riittää).</p>	<p><b>5. Vahvistava tukipuhe</b></p> <p>-Tärkein tehtäväsi on osoittaa tukea haitallisen käytöksen kohteelle. Toissijaisesti näytät muille paikallaolijoille, että toiminta ei ole hyväksyttävää. Muista sanoa nämä ääneen. Se vahvistaa sekä yksilöä, että yhteisöä.</p> <p>-Sano, että tilanne loukkaisi sinua, jos olisit kyseessä olevan haitallisen käytöksen kohteena.</p> <p>-Tue kohteen mielipidettä ja kuuntele häntä tilanteessa. Jos hän haluaa poistua, eikä käsitellä asiaa nyt, älä tee vastoin hänen tahtoaan.</p>
<p><b>Huomion kiinnittäminen huumorin tai sarkasmin avulla</b></p> <p>-Provosointi.</p> <p>-Ylilyönti tai liioittelu.</p>	

Projektista saamani palautteen ja omien havaintojeni kautta huomaan projektin toimineen jo ennen tulosten valmistumista. Selvisi että työyhteisössä on kymmeniä ihmisiä, jotka jo toimivat aktiivisesti sateenkaariyhdenvertaisuuden edistäjinä tai niitä, jotka haluaisivat toimia aktiivisemmin. Tämä luo pohjan muuttaa toimintakulttuuria kestävästi, ajan kanssa, yhteisön omana, sisäisenä kehityksenä. Kun työnantaja lähti tukemaan omien periaatteidensa mukaisesti tekemääni projektia, jo se oli ilmaus työntekijöille siitä, että organisaatio haluaa toimia aktiivisemmin sateenkaarevien yhdenvertaisuuden puolesta. Työyhteisön sateenkaarimyönteisyyden merkitys on tärkeä niin työkyvyn ylläpitämisessä kuin psykologisen työturvallisuuden luojana. Myös laajemmin etenkin nuorten ikäluokkien mielenterveyden ylläpitäminen on yhteiskunnallisesti merkittävä asia. Teollisuusliiton, kuten koko ammattiyhdistysliikkeen, suuri haaste ja työyhteisöjä yhdistävä tehtävä, on saada varmistettua liiton toiminnan jatkuvuus aina uudestaan, kun uudet sukupolvet astuvat työelämään. Koko organisaation yhteinen pyrkimys sateenkaarevien huomioimiseksi Teollisuusliiton toiminnassa on signaali uudistumisesta etenkin nuoremmille potentiaalisille jäsenille ja aktiiveille.

Palautekeskustelussa vahvistui havaintoni siitä, että prosessi oli jo ollut hyödyllinen. Harjoittelun ja opinnäytetyön kautta sateenkaarevuus on noussut keskusteluun työyhteisössä. Tämä auttaa asian normalisoinnissa ja siinä, ettei vähemmistöön kuuluvien tarvitse salata ominaisuuksiaan. Synergiaa syntyy, kun samaan aikaan on otettu yhteisössä käyttöön turvallisen tilan säännöt, jotka esitellään oppaassa. Näin turvallisen tilan säännöt leviävät oppaan kautta ja samalla opas toimii konkreettisena tekona sateenkaariyhdenvertaisuuden edistäjänä. Näin ne vahvistavat toisiaan ja niiden yhteistä viestiä, että Teollisuusliitto edistää sateenkaarevien yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.

Palautekeskustelussa siirryttiin myös jalkauttamiseen. Omat kehittämissuositukseni oli jo ajateltu otettavan käyttöön. Tämä ilahdutti minua paljon, koska iso osa opinnäytetyöni hyödyistä ja tuloksista oli kiinni siitä, mitä oppaan ja yhteisössä esiin nostetun kiinnostuksen suhteen jatkossa tehdään. Keskustelussa tuli esiin, että opas on todella tarkoitus ottaa käyttöön. Turvallisen tilan säännöt tulevat osaksi koko Teollisuusliiton toimintaa, joka edistää opinnäytetyön tavoitteita. Tämä oli itselleni erittäin tärkeä palaute, sillä juuri arjen käytöksen muuttaminen mahdollistaa koko organisaation toimintakulttuurin kehittymisen. Tilaaajalle oli muodostunut ajatus siitä, että jo aiemmin toteutettu Pride-lippu viikon keskustoimiston katolla on tärkeä signaali, mutta tärkeämpää on se, mitä jokainen tekee joka päivä. Siksi on tärkeää jatkaa sateenkaare-

vuuden pitämistä mukana keskusteluissa ja näin normalisoida sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä yhteisössä. Toki Pride-liputus sekä -tapahtumat ovat vahvoja julkisia signaaleja jäsenistölle ja organisaation ulkopuolelle Teollisuusliiton sateenkaarimyönteisyydestä. Kyselyn ja omien havaintojeni kautta kehittämisehdotukseni on organisaation turvallisen tilan sääntöjen kiinnittäminen Teollisuusliiton some-alustoille. Kertomalla, että näitä sääntöjä noudatetaan myös sosiaalisen median kommenttien moderoinnissa, voidaan niiden pohjalta puuttua haitalliseen ja syrjivään kommentointiin. Jos kommentteja poistetaan, ylläpitäjä voi kertoa, miksi ne eivät noudattaneet Teollisuusliiton yhteisiä ohjeita syrjimättömyydestä.

Projekti alkoi Teollisuusliiton johtoryhmän päätöksestä. Tämä oli hyvä tapa osoittaa työyhteisölle koko organisaation sitoutuminen sateenkaariyhdenvertaisuuden edistämiseen. Kaari sulkeutuu, kun oppaan käyttöönosta päätetään johtoryhmässä. Pidän tätä oikeana tapana toimia. Jos opas päättyy aktiiviseen käyttöön, on tärkeää, että koko organisaatio kokee voivansa sitoutua siihen ja sen välittämään viestiin.

## 7 LOPUKSI

Projekti ja opinnäytetyö ovat olleet tärkeä palanen yhteisöpedagogin ammatillisuudelleni. Vaikka projekti oli laaja, pidin erittäin hyödyllisenä, että pystyin toteuttamaan siinä osaamistani monipuolisesti. Tilaajaorganisaatiolle tämän on mahdollisuus tehdä pysyvämpääkin muutosta toimintatapoihin. Teollisuusliiton toiminnan sekä liittomielikuvan rikastamiseksi ja niiden tuomiseksi lähemmäksi nykyajan nuorten työntekijöiden kokemusta maailmasta. Ammattiyhdistysliike voi olla tulevaisuudessa se paikka, joka kokoaa nuoria toimimaan myös sateenkaariyhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. Tämä projektini ja sen tuloksena syntynyt opas voivat olla askel, jonka avulla työyhteisön ja koko organisaation toimijuutta lisätään sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden edistämiseksi. Ammattiliitto voi toimia tässä aktiivisesti hyvinvoinnin lisäämiseksi niin työelämässä, kuin koko yhteiskunnassa.

Ammattiyhdistysliike on menettänyt jäseniään rajusti tällä vuosituhanella. Tähän on vaikuttanut osaltaan työpaikkarakenteen hajoaminen ja sen aiheuttama yhteisöllisyyden väheneminen. Tarvitaan uusia avauksia keksiä yhdistäviä asioita, joita ihmiset haluavat joukkovoimalla edistää. Pride-tapahtumat ja yleinen syrjinnän vastustaminen esimerkiksi “Me emme vaikene” -suurmielenosoituksessa ovat saaneet tällä vuosikymmenellä suurimmat massat kaduille. Siksi ajattelen, että sateenkaariyhdenvertaisuuden sekä monimuotoisuuden edistäminen voi olla työelämän nuorempien sukupolvien kokoava yhteinen suuri tavoite. Jos Teollisuusliitto, ja laajemmin ammattiyhdistysliike, pystyy osoittamaan aktiivisuutensa vähemmistöjen syrjinnän vastustajana, liike voi sen kautta uusia vaikuttamishaluisia ihmisiä mukaan toimintaansa.

## LÄHTEET

- Dangerous Speech Project. Verkkosivu. Haettu 10.4.2025. osoitteesta <https://www.dangerous-speech.org/>
- Euroopan perusoikeusneuvosto. 2020. ”EU LGBTI survey IIA. Long way to go for LGBTI equality.” European Union Agency for Fundamental Rights. Haettu 29.11.2024 osoitteesta <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>
- Heiskanen, S. & Pohjanen, K. 2023. ”Nuoret kertovat, miksi hyvä palkka ei välttämättä enää kiinnosta.” Yle Uutiset. 2.11.2023. Haettu 29.11.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20057980>
- Hirvonen, S. ”Arvostava kohtaaminen voi jopa pidentää elinikää, kertoo uusi kirja – psykologi neuvoo, miten se onnistuu arjessa.” Haettu 10.4.2025. osoitteesta Yle. 21.1.2024. <https://yle.fi/a/74-20069103>
- Huhta, M., Myllyntaus, V., & Alma Talent. (2023). Monimuotoisuus työelämässä: 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa. Alma Talent. ISBN 978-952-14-4856-0
- Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A. 2021. ”Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjen terveydelle.” Duodecim-lehti. Katsaus. <https://www.duodecim-lehti.fi/duo16384>
- Karvinen, M. 2021. ”Liittolaisuus työelämässä – yhdenvertaisuutta edistetään yhdessä!” Oulu Pride. Blogi. <https://www.oulupride.fi/liittolaisuus-tyoelamassa-yhdenvertaisuutta-edistetaan-yhdessa/>
- Kiilakoski, T. (Toim.) 2023. ”Katsomusaiheita. Nuorisobarometri 2023.” Valtion nuorisoneuvosto & Nuorisotutkimusseura & Opetus- ja kulttuuriministeriö. [https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2024/09/nuorisobarometri-2023\\_uusin.pdf](https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2024/09/nuorisobarometri-2023_uusin.pdf)
- Lähdemäki, J. & Solowjev-Pekkinen, A. 2023. 25 ratkaisua ja kokeilua megatrendien kuvaamiin ongelmiin. Sitra. Artikkelit. Haettu 15.2.2023 osoitteesta <https://www.sitra.fi/artikkelit/25-ratkaisua-ja-kokeilua-megatrendien-kuvaamiin-ongelmiin/>
- Mattila, K.-P. 2020. ”Arvostavan kohtaamisen taidon vahvistaminen.” Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 2020;136(7):828–9. Kolumni. <https://www.duodecimlehti.fi/duo15504>
- Ojasalo, K., Moilanen T. & Ritalahti, J. 2015. ”Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan.” 3.-4. painos. Sanoma Pro. ISBN
- Rajala, O. & Lehtimäki, E. 2024. MTV uutiset. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/tyomarkkinapomo-penaa-yli-sataa-tuhatta-uutta-tyontekijaa-moittien-hallituksen-toimia-eivat-ole-hyvia-muutoksia/9035038>
- Santalahti, T. 2024. 1a. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01397>

- Santalahti, T. 2024. 1b. Sukupuoli-identiteetin ja seksuaalisen identiteetin muodostuminen. Lääkärikirja Duodecim. <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01304/sukupuoli-identiteetin-ja-seksuaalisen-identiteetin-muodostuminen>
- SETA ry. 1a. 2025. ”Sukupuolen ja seksuaalisen suuntutumisen moninaisuus.” <https://seta.fi/wp-content/uploads/2023/10/SSSM-yleisinfokuva-2023-verkkosivuille.png>
- SETA ry. 1b. 2023. ”Sateenkaarinuorten mielenterveys” Verkkosivu. Haettu 29.11.2024 osoitteesta <https://nuoret.seta.fi/ammattilaisille/sateenkaarinuorten-mielenterveys/>
- Taavetti, R. 2015. ”Olis siistiä, jos ei tarvis määritellä –kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus.” Nuorisotutkimusseura. <https://edition.fi/nuorisotutkimusseura/catalog/view/385/315/896-1>
- Teollisuusliitto. 1a. 2023. Edellä muutosta. Strategia 2023-28. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2023/09/Teollisuusliiton-strategia-2023%E2%80%932028.pdf>
- Teollisuusliitto. 1b. 2023. Teollisuusliiton ja ammattiosaston säännöt. 2023. [https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230627\\_Teollisuusliiton\\_ja\\_aos\\_saannot\\_A5.pdf](https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2023/06/20230627_Teollisuusliiton_ja_aos_saannot_A5.pdf)
- Teollisuusliitto. 2024. Toimintasuunnitelma 2025. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2024/12/Teollisuusliiton-toimintasuunnitelma-2025.pdf>
- Teollisuusliitto. 2025. Yhteystiedot. Henkilöstöhaku. Verkkosivu. <https://www.teollisuusliitto.fi/yhteystiedot/>
- Tolpo, A. 2024. ”Kasvisruokavalio oli kollegoille liikaa – metallialan ammattilaiset kertovat, miksi eivät halua mennä töihin.” Yle uutiset. Haettu 29.11.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20073442>
- Turk, J. 2024. ”Vastapuhe: Miten puutut vihapuheeseen tehokkaasti” Seta ry. Blogi. <https://seta.fi/2024/12/03/vastapuhe-miten-puutut-vihapuheeseen-tehokkaasti/>
- Työterveyslaitos. 2024. ”Tiivistelmä: Miten rakennamme nuorille polun hyvään työelämään? Haettu 29.11.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tiivistelma-miten-rakennamme-nuorille-polun-hyvaan-tyoelamaan>
- Vainikainen, E. 2022. Syrjimätön kieli. KSL-Opintokeskus. Helsinki. Haettu 3.5.2025 osoitteesta <http://hdl.handle.net/10138/585714>

## LIITTEET

### LIITE 1. Kysymykset Sirkku Pohja, sähköpostihaastattelu 10.3.2025

- Mitkä mielestäsi ovat erityispiirteinä huomioitavia asioita teollisuuden alojen ammattiyhdistysliikkeen työssä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseksi työyhteisössä? Miten asioiden esittämiseen vaikuttaa teollisuuden toimintaympäristö tai esimerkiksi työpaikan toimintakulttuuri, onko tästä toimivia kokemuksia?
- Minkälaisia keinoja olette löytäneet kohtaamistilanteisiin, esimerkiksi esihenkilö- tai ay-asiantuntijan työn tueksi, jotta työyhteisön vastahakoisemmat saadaan ainakin lopettamaan haitallinen puhe tai toiminta? Miten huomioida sensitiivisyys kohdatessa työyhteisössä sateenkaarisyrjintää syrjityn kanssa toimiessa?
- Mitkä tavat olette kokeneet toimivimmiksi keskustelun käynnistäjinä tästä monilla vaikeasta aiheesta? Onko kokemuksia siitä, miten työyhteisössä voidaan yhteisellä aktiivisella toimintatapojen muutoksella luoda sateenkaari-inkluusiota?
- Yhdenvertaisuuden edistäminen ammattiyhdistysliikkeen työssä ei ole vain halusta kiinni, vaan lakisääteinen pakko. Minkälaisia tapoja olette löytäneet tuoda esiin tätä asiaa perusteena sateenkaarityölle etenkin niille, jotka ovat asiaa vastaan?
- Millaisia keinoja olette kokeneet onnistuneiksi, kun pyritään laajentamaan ihmisten ymmärrystä binääri- ja heteronormatiivisuudesta siihen, että seksuaalisuus ja sukupuoli ovat kirjoja, joista meillä kaikilla on joitain piirteitä? Eli onko onnistuneita keinoja poisoppimiseen vanhoista ja todellisuuden vastaisista ajatusmalleista, jotka vaikuttavat meihin kaikkialla?
- Muut toimivimmat käytännöt, jotka haluat mainita?

LIITE 2. Työpajan diaesitys. [Liite aukeaa tästä linkistä](#) tai kuvasta klikkaamalla.



LIITE 3. Opas ”Hetero- ja sukupuolinormin purkutalkoot! Teollisuusliittolaisen kolme askelta kohti yhdenvertaisuutta. [Liite aukeaa tästä linkistä](#) tai kuvasta klikkaamalla.

