



# **TOIMINTAMALLIT SYRJITYILLE SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄ- HEMMISTÖJEN EDUSTAJILLE**

Kaisu Kauppinen

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2012  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalisen kuntoutuksen  
vaihtoehtoiset ammattiopin-  
not

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalisen kuntoutuksen vaihtoehtoiset ammattiopinnot

KAUPPINEN, KAISU:

Toimintamallit syrjityille seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen edustajille

Opinnäytetyö 49 sivua, josta liitteitä 2 sivua  
Toukokuu 2012

---

Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa ja testata viranomaisväyliä, joita seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien tulisi voida käyttää kohdatessaan syrjintää. Valistamisen välineenä toimivat Pirkanmaan Seta ry:n Internet-sivuille osana opinnäytetyötä laaditut toimintamallikaaviot, joista selviävät olemassa olevat neuvonta- ja virkamiestahot Pirkanmaalla ja palvelusta riippuen osin myös valtakunnallisesti.

Pirkanmaan Seta ry:n syksyllä 2011 tekemässä kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että osa vastaajista oli kokenut seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisutapaan liittyvää syrjintää. Toimintamallien tekeminen valikoitui opinnäytetyön aiheeksi, koska Pirkanmaan Setalla oli tarve saada neuvontasivut, joille olisi koottu samaan paikkaan kaikki syrjintäkysymyksiä käsittelevät viranomaiset. Samalla voitiin testata virkateiden toimivuutta ja saavutettavuutta.

Opinnäytetyössä on toiminnallisen tutkimuksen piirteitä. Toimintamalleilla on tehty palveluketjut näkyväksi ja toimintamalleja on arvioitu syrjinnän ja yhdenvertaisuuden suhteen kautta. Tähän kuuluu olennaisesti lainsäädäntö ja yhdenvertaisuussuunnittelu.

Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että syrjinnän vastaisia neuvonta- ja virkamiespalveluja on rakennettu Tampereelle ja kaupungin yhdenvertaisuussuunnittelussa huomioidaan yhdenvertaisuuslain (2004/21) syrjintäperusteet. Tampereella mallinnetaan myös muun muassa meneillä olevaa valtakunnallista yhdenvertaisuutta edistävää YES-hanketta.

---

Asiasanat: syrjintä, yhdenvertaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, sukupuoli-identiteetti

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services  
Option of Social Rehabilitation

KAUPPINEN, KAISU:

Standards of activity for discriminated members of sexual and gender minorities

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 2 pages  
May 2012

---

The purpose of this study was to survey and test the services offered by public authorities which sexual and gender minorities would be able to use when they are subjected to discrimination. Furthermore, a set of 'standards of activity graphs' were created for the Internet web pages of Pirkanmaa Seta ry. These graphs were designed to provide clear information on available counseling and official support in the Pirkanmaa region, and depending of the service, also partly nationwide.

In the survey conducted by Pirkanmaa Seta ry in the autumn of 2011 showed that part of the answerers had experienced discrimination concerning sexual preference, gender identity or the way of expressing gender. Making the standards of activity was selected as the topic of this study because Pirkanmaa Seta had a need for counseling pages which would list all the authorities who are handling discrimination issues. At the same time it was possible to test the functionality and accessibility of the available services.

The methodology used in this study included attributes of functional research. Services were made visible through the standards of activity. These standards were evaluated against the relation of discrimination and equality. Legislation and equality plans are essentially related to this.

The results of this research show that counseling and official services against discrimination have been arranged in Tampere, and the discrimination premises of the equality law (2004/21) have been observed in the City of Tampere equality plans. Tampere is also participating in endeavours such as the ongoing national YES-project which promotes equality.

---

Key words: discrimination, equality, sexual preference, gender identity

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	8
2.1	Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus.....	8
2.2	Tutkimuskysymys ja -menetelmä.....	9
3	SYRJINNÄN JA YHDENVERTAISUUDEN SUHDE.....	10
3.1	Syrjinnän määrittelyn haaste.....	10
3.2	Syrjintä yhdenvertaisuuslaissa ja lain mahdolliset muutokset, muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus.....	13
3.3	Muu syrjinnän kieltävä lainsäädäntö sekä kansainvälisten sopimusten vaikutus lainsäädäntöömme.....	15
3.4	Yhdenvertaisuussuunnittelu.....	17
4	SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT JA HEIDÄN ETUJÄRJESTÖNSÄ.....	22
5	TOIMINTAMALLIT SYRJIMISTILANTEISSA.....	26
5.1	Neuvontatahoja Tampereella ja perustelut tahojen olemassaololle.....	26
5.2	Syrjintä työelämässä ja perustelut tahojen olemassaololle.....	31
6	TOIMINTAMALLIEN TARKASTELU.....	35
7	POHDINTA.....	39
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET.....	48
	Liite 1. Toimintamalli – matalan kynnyksen neuvontapalvelut muissa kuin työelämän syrjintätapauksissa.....	48
	Liite 2. Toimintamalli – syrjinnän kokeminen työelämässä.....	49

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni on tarkastelu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöille tarkoitetuista neuvonta- ja virkamiestahoista Tampereella. Tutkimukseni pohjautuu teoriaan, aiempiin tutkimuksiin ja lainsäädäntöön syrjinnän ja yhdenvertaisuuden suhteesta. Tutkimukseni tarkoitus sai kimmokkeen Pirkanmaan Seta ry:n syksyllä 2011 tekemästä verkkokyselystä, jonka tulokset osoittivat, että eriperustaista syrjintää koettiin. Kyselyn tuloksista Pirkanmaan Seta ry myös sai käsityksen, että ihmisille ei aina ole selvää tai yksiselitteistä mihin tahoon otetaan yhteyttä, jos kokee tulleen syrjityksi tai toimisiko tämä taho heidän kohdallaan asianmukaisesti.

Tutkimukseni lähtökohtana on, että jokaista ihmistä tulee kohdella yhdenvertaisesti. Yhteiskunnassamme vallitsee kuitenkin yhä melko automaattinen heteronormatiivinen ajattelutapa, joka tarkoittaa, että yksilöiden oletetaan tai toivotaan olevan heteroseksuaaleja (Mustola & Pakkanen 2007, 13–14). Tämä oletama voi usein olla tahaton, sillä muut kuin hetero- tai sukupuolinormatiiviset mallit eivät välttämättä ole vielä omaksuttuja. Muutosta on kuitenkin vähitellen tapahtumassa seksuaalisen- ja sukupuolisen moninaisuuden tullessa yhä näkyvämmäksi ja hyväksytyimmäksi tavaksi olla yhdenvertainen muiden kanssa.

Viime vuodet ovat tuoneet syrjinnän näkyvästi esiin. Kesällä 2010 Helsingin Pride-kulkuetta vastaan tehty kaasuisku (YLE 2011) ja Ajankohtaisen kakkosen Homoilta nostivat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeus- ja syrjintäkysymykset median ykkösaiheiksi. Vuonna 2011 perussuomalaisten kansanedustaja muun muassa kehotti puheenvuorossaan homoseksuaaleja muuttamaan Ahvenanmaalle (MTV3 2011). Toisaalta syksyllä 2011 joukko kansanedustajia allekirjoitti laki-aloitteen tasa-arvoisen avioliittolain puolesta. Tämä byrokratiaa vähentävä, yhdenmukaistava ja selkeyttävä laki antaisi muun muassa samaa sukupuolta oleville pareille oikeuden hakea adoptio-oikeutta yhdessä sekä myös yhtäläisen oikeuden samaan sukunimeen kuin heteropareilla. Laki poistaisi jaon rekisteröityjen parisuhteiden ja avioliittojen kesken. (Tasa-arvoinen avioliittolaki 2011.)

Keväällä 2012 seurasimme kiihkeää presidentinvaalikamppailua, jossa ensimmäistä kertaa julkisesti seksuaalivähemmistön edustaja oli ehdolla ja nousi toiselle kierrokselle

kisaamaan voitosta. Voittoa ei tullut mutta tilanne, että ehdolla oli vähemmistön edustaja, oli jo sinänsä historiallinen.

Eurooppa- ja ulkomaankauppaministerimme Alexander Stubb vetosi edustajatovereihinsa 21.3.2012 blogikirjoituksessaan tasa-arvoisen avioliittolaki-aloitteen ottamista käsittelyyn. Hän otti kantaa muun muassa lainsäädännön vaikutuksesta ihmisten asenteisiin ja yhteiskunnan avoimuuteen, sekä muistutti, että Pohjoismaistakin jo Ruotsi, Norja ja Islanti ovat avanneet avioliiton samaa sukupuolta oleville pareille. (Alexstubb 2012.)

Kulttuurin saralla otetaan myös kantaa kiihtyvällä tahdilla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksiin ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Suomen kansallisteatteri esitti kevään 2012 aikana ”Homo!” -näytelmää, jota kuvataan ”häikäilemättömäksi oopperaksi ja kuumaveriseksi kantaatiksi ajasta, jolloin kirkko repesi, Suomi jakaantui kahdiksi ja homot lakkasivat olemasta kilttejä” (Lippu.fi 2012). Yle uutisoi 14.3.2012 Helsingin Gayteatterin pyrkimyksistä edistää yhdenvertaisuutta näyttämöllä lisääntyvien esitysten määrällä. Teatterin tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistämisen lisäksi tukea seksuaalivähemmistöjen teatteritoimintaa ja tehdä tunnetuksi homotaiteilijoiden tuotantoa. Gay-teatterin perustajiin kuuluva Mika Rossi ottaa esille heteronormatiivisen ajattelutavan ja teatterin pyrkimyksen haastaa tämä ajattelu. Myös ajankohtaista adoptio-oikeutta käsitellään yhdessä näytelmässä. (Yle Uutiset 2012.)

Nämä esimerkit johdattavat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintään sekä tutkimukseni lähtökohtaan ihmisten yhdenvertaisuudesta. Opinnäytetyössäni esittelen ensin tutkimukseni tarkoituksen ja tavoitteen sekä tutkimuskysymykseni ja –menetelmäni. Tämän jälkeen tutkin syrjinnän ja yhdenvertaisuuden suhdetta muun muassa lainsäädännön ja yhdenvertaisuussuunnittelun kautta. Olen huomannut keskustellessani ihmisten kanssa, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskettava sanasto ei ole aina kaikille niin selvää – näin oli myös itseni kohdalla ennen tutkimukseni aloittamista. Tästä johtuen avaan näitä käsitteitä sekä Pirkanmaan Seta ry:n toiminnan lyhyesti, jonka jälkeen tutkin, mitä seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustaja voi tehdä kokiessaan tulleensa syrjinnän uhriksi. Tuon esille olemassa olevat eri neuvonta- ja virkatietahot Tampereella sekä perustelen näiden olemassaolon. Seuraavaksi tarkastelen näitä toimintamalleja kriittisesti kuljettaen mukana syrjinnän ja yhdenvertaisuuden suhdetta sekä

peilaan malleja vähemmistövaltuutetun toimesta teettämän kyselyn tuloksiin. Tutkimukseni viimeinen luku on omaa pohdintaani.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

### 2.1 Tutkimuksen tavoite ja tarkoitus

Kaikkia ihmisiä tulee kohdella yhdenvertaisesti, tämä on opinnäytetyöni lähtökohta. Valitettavasti tämä periaate ei aina toteudu. Sen osoittaa esimerkiksi Pirkanmaan Seta ry:n tekemä kyselytutkimus (syksy 2011), mistä ilmeni, että kyselyyn vastanneista 125 henkilöstä syrjintää oli oman ilmoituksensa mukaan kokenut 23 % liittyen seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisutapaan. Syrjintää kohdattiin koulussa, työpaikoilla, verkossa ja yleensä yhteiskunnassa. Tilanteet vaihtelivat vakavista työnantajan kiusaamistilanteista huuteluun kadulla tai verkossa. Tuloksesta voidaan varovaisesti päätellä, että kaikki syrjintätapaukset eivät tule edelleenkään julki, eivätkä syrjintää kohdanneet halua, osaa tai uskalla vaatia oikeuksiaan syrjimättömyyteen. Tapahtumia voidaan kenties myös vähätellä.

Vuonna 2009 suoritetun Eurobarometrin kyselyn vastauksien mukaan, puolet suomalaisista haastatelluista koki syrjinnän olevan yleistä seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Koko Euroopan Unionin alueella vastaajista tätä mieltä oli 47 %. Lisäksi 30 % suomalaisista vastaajista arveli seksuaalisen suuntautumisen olevan yksi peruste syrjinnälle työhönottotilanteessa, kun koko Euroopan Unionissa tätä mieltä oli 18 %. (Eurobarometri 71.2.) Eurobarometrin 71.2 vastaukset tukevat käsitystä, että EU:ssa tiedostetaan laajasti syrjintäkokemukset ja syrjityksi tuleminen riski. Tästä kertoi myös Pirkanmaan Seta ry:n kyselytutkimuksessa raportoidut syrjintäkokemukset.

Kyselytutkimuksen tulosten tarkastelussa Pirkanmaan Seta Ry:n piirissä mietittiin tilannetta, missä henkilö kokee joutuneensa syrjinnän kohteeksi. Pohdittiin kysymystä tiedon välittämisessä, ja sitä, tietävätkö ihmiset, mihin tahoihin voi olla yhteydessä joutuessaan syrjinnän kohteeksi. On olemassa neuvoa antavia Internet-sivuja, missä syrjinnän muodoista kerrotaan sekä myös viranomaistahoja, mihin voi ottaa tarvittaessa yhteyttä. Pirkanmaan Setassa päädyttiin kuitenkin siihen, että selkeät ja konkreettiset Pirkanmaalle suunnatut neuvontasivut olisivat tarpeen. Apu tulisi löytää yhdestä osoitteesta kootusti syrjinnän laadusta riippumatta. Puheenjohtaja esitti minulle toiveen siitä, että laatin neuvontakaavion, missä soveltaisin olemassa olevat yleisohjeet Tampereelle toimiviksi.



Opinnäytetyöni tarkoitus muodostui näistä lähtökohdista. Kokoan yhteen tahot, joista haetaan apua eri syrjimistilanteissa. Nämä keinot ovat toimintamallikaavioiden laatiminen. Kaavioiden tavoite on, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva henkilö saa tietoa siitä, mitä voi tehdä, jos kokee tullessa syrjityksi. Myös Pirkanmaan Seta ry voi käyttää näitä toimintamalleja työssään.

## 2.2 Tutkimuskysymys ja -menetelmä

Tutkimuskysymykseni on:

**Mihin neuvonta- tai virkamiestahoihin seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustaja voi ottaa Tampereella yhteyttä koettuaan tullessa syrjinnän kohteeksi?**

Tutkimuksessani on toiminnallisen opinnäytetyön piirteitä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan käytännön toiminnan kehittämistä, ohjeistamista, järjeistämistä tai järjestämistä (Virtuaaliammattikorkeakoulu). Tutkimuksellani olen pyrkinyt järjeistämään palvelukentän monimuotoisuutta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen koetuissa syrjintätapauksissa. Tutkimuksessani on kyse palveluketjujen näkyväksi tekemisestä mallintamisen keinoin ja toimeksiantaja on Pirkanmaan Seta ry.

Tutkimukseni päätuotos on toimintamallikaaviot siitä, mihin tahoihin seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustaja voi Tampereella ottaa yhteyttä, koettuaan tullessa syrjityksi. Valtakunnallisena viitekehysenä voin käyttää YES-hankkeen mallia (Yhdenvertaisuus.fi 2012).

Opinnäytetyöni niin kutsuttu teoreettinen viitekehys on syrjinnän ja yhdenvertaisuuden välisen suhteen tarkasteleminen teorian, aiempien tutkimuksien sekä lainsäädännön tarkastelemisen avulla.

### 3 SYRJINNÄN JA YHDENVERTAISUUDEN SUHDE

Syrjintä ja yhdenvertaisuus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa. Yhteiskunnassamme tapahtuu syrjintää, vaikka kansalaisten yhdenvertaisuus on määritelty muun muassa lainsäädännössämme. Syrjinnän taustalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan on osin yhteiskunnassamme vallitseva hetero- ja sukupuolinormatiivinen ajattelutapa. Tämä sisältää ajatuksen, että ihminen ei voi asettua kaksijaon ulkopuolelle ja että ihminen ei voi olla nainen ja mies yhtä aikaa. Yksilöiden oletetaan tai toivotaan olevan heteroseksuaaleja ja ilmaisevan ”oikeanlaista sukupuoltaan”. Muita seksuaalisuuksia tai sukupuolten olemassaoloja, kuin kaksinapaista sukupuolijärjestystä ja heteroseksuaalisuutta, pidetään huonompina tai jopa kielletään. Heteronormatiivisuuden ajattelumalli rajoittaa kaikkien ihmisten mahdollisuuksia. (Mustola & Pakkanen 2007, 13–14.)

Tässä luvussa tuon esille ensin syrjinnän eri määrittelyjä ja myös sen määrittelyn vaikeutta ja tämän jälkeen pureudun yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoon. Tämän jälkeen tutkin muuta syrjinnän kieltävää lainsäädäntöä sekä kansainvälisiä sopimuksia. Lopuksi tarkastelen yleisesti yhdenvertaisuussuunnittelua, jonka jälkeen käyn läpi Tampereen oman yhdenvertaisuussuunnitelman. Nämä kaikki osa-alueet ovat teoreettisena pohjana tutkimukseni päätuotteelle, toimintamalleille seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintätilanteissa.

#### 3.1 Syrjinnän määrittelyn haaste

Pirkanmaan Seta ry:n syksyllä 2011 tekemään kyselyyn vastanneet luonnehtivat syrjinnäksi negatiivisen huomion kohteeksi joutumisen, huutelun, vähättelyn, ahdistelun, torjumisen, kiusaamisen töissä tai koulussa sekä muun eriarvoistamisen.

Esimerkkilainauksia kyselytuloksista:

*”Työsuhteeni lopetettiin ja on hyvin oletettavaa, että syynä oli seksuaalisuuteni, vaikka sitä ei suoraan sanottu”*

*”Koen, liian lujasti perinteistä kiinnipitäviä juhlia ja tilaisuuksia syrjivinä.”*

*”Lähinnä lievää sosiaalista syrjintää yhteisöissä, lievää kiusaamista, torjumista jne. pitkin elämää, eri paikoissa.”*

*”Työelämässä, entinen pomo sai yhteisen tuttumme kautta tietää suuntautumisestani ja siitä lähti vuoden mittainen työpaikkakiusaamiskierre.”*

*”Asuntoa etsiessä yksityinen vuokranantaja ei halunnut vuokrata asuntoa.”*

*”Minulle lähetettiin töihin noin kuukausi sitten pomolleni nimetön kirje, jossa ilmoitettiin, etten ole sopiva [tehtäväni] parisuhteeni vuoksi.”*

Syyskuussa 2011 tehtiin laadullinen haastattelututkimus kokeilupaikkakuntien viranomaisille sekä järjestöille vähemmistövaltuutetun toimesta. Viranomaisilta haluttiin saada selville muun muassa, kuinka syrjintä tunnistetaan viranomaisten keskuudessa. Haastattelun tuloksista voitiin todeta, että syrjinnän määrittely ei ole aina edes viranomaisille helppoa. Jotkut joutuivat miettimään vastaustaan tai vastauksen antaminen koettiin vaikeaksi. Vain hieman yli puolet määritteli syrjinnän tässä määritellyllä tavalla, eli: ”Syrjintää on se, jos ihmistä kohdellaan väärin tai eri tavalla kuin muita jollakin tietyllä perusteella, joka liittyy esimerkiksi rotuun tai ikään”. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen 2011, 17–18.)

Samassa kyselyssä tahdottiin saada selville myös muun muassa järjestöjen oma kyky tunnistaa syrjintää. Vastaukset olivat viranomaisvastauksia positiivisempia, syrjintä tunnistettiin hyvin tai erittäin hyvin usean vastaajan kohdalla. Vastauksista pystyttiin myös päättelemään, että arkipäiväinen työ järjestöjen keskuudessa on opettanut tunnistamaan syrjintää ja puuttumaan siihen. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen 2011, 25–26.)

Scheinin määrittelee syrjinnän seuraavin sanoin: ”Syrjintä on ihmisten välisiin eroihin perustuvaa ei-hyväksyttyä erottelua. Syrjintää on myös muu toiminta, jonka vaikutuksesta ihmiset ilman hyväksyttävää perustetta joutuvat eri asemaan”. (Scheinin 1996, 8, 18.) Scheininin (1996, 8-9) mukaan ei-hyväksyttävä erottelu eli siis syrjintä, voidaan pelkistää kahteen tekijään: erottelun asteeseen ja tarkoitukseen. Äärimmäisen jyrkkä erottelu ihmisten välillä ei ole oikeutettua edes hyväksyttävällä perusteella.

Ihmisoikeussopimuksissa, perustuslaeissa ja muussa lainsäädännössä luetellut perusteet syrjintäkieltoihin antavat viitteitä ei-hyväksyttäviksi erotteluperusteiksi. Erottelun perustuminen sellaisiin ihmisen ominaisuuksiin, joihin hän ei itse voi vaikuttaa valinnoiltaan tai toiminnallaan, esimerkiksi ihonväri tai sukupuoli, katsotaan erityisen herkästi syrjinnäksi. (Scheinin 1996, 9.)

Syrjintää voidaan tarkastella myös moniperusteisen syrjinnän kautta, joka tarkoittaa, että syrjintää tapahtuu useammalla kuin yhdellä perusteella. Moniperusteisesta syrjinnästä puhuttaessa se voidaan lajitella kolmeen eri perustyyppiin. Ensimmäinen on se, että syrjintää kohdataan monessa eri tilanteessa eri perusteilla, mutta vain yhdellä perusteella kerrallaan. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 19.) Esimerkkinä tästä voisi olla viitattaessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin, että homo maahanmuuttaja kohtaa syrjintää työmarkkinoilla homouden perusteella ja asuntomarkkinoilla maahanmuuttajuuden vuoksi – tai sekä että. Tätä kutsutaan *moninkertaiseksi syrjinnäksi* (Aaltonen ym. 2009, 19).

Moninkertaiselle syrjinnälle tyypillisiä käsitteitä ovat myös sisäryhmäsyrjintä ja ulkoryhmäsyrjintä (Aaltonen ym. 2009, 19). Sisäryhmäsyrjintä tarkoittaa, että syrjintää tapahtuu myös henkilön oman vertaisryhmän joukossa, tällöin syrjitty kuuluu myös johonkin toiseen vähemmistöön kuin omat vertaisryhmän jäsenet. Ulkoryhmäsyrjintä tarkoittaa, että syrjintää kohdataan muun kuin saman ryhmän jäseniltä. Tällainen käyttäytyminen mielletään yleensä yleiseksi moninkertaisessa syrjinnässä, vaikkakin olennaista on myös sisäryhmäsyrjintä. (Aaltonen ym. 2009, 20.) Pirkanmaan Setan kyselyssä nousi esiin myös yksittäinen sisäryhmäsyrjintätapaus, jossa biseksuaaliksi itsensä määrittävä oli kokenut syrjintää muiden vähemmistöryhmien osalta.

Aaltosen ym. (2009, 20) mukaan toinen moniperusteisen syrjinnän perustyyppi on niin sanottu *kumulatiivinen syrjintä*, jolloin yhdessä ja samassa tilanteessa koetaan syrjintää useammalla kuin yhdellä perusteella.

Kolmanneksi perustyyppiä voidaan luokitella niin sanottu *risteävä syrjintä*, jolloin samassa tilanteessa eri syrjintäperusteet risteävät ja tuottavat erityisiä syrjinnän muotoja. Näihin syrjintätilanteisiin liitetään esimerkiksi ennakkoluulot tiettyjä ryhmiä kohtaan. Tällöin mikään yksittäinen ihmisen henkilökohtainen ominaisuus ei ole ”perusteena”

syrjinnälle, vaan kysymys on omasta syrjintätyypistä, jossa lopputulokseen vaikuttaa jokainen peruste. (Aaltonen ym. 2009, 20.)

Lakimies Juha-Pekka Konttinen esiintyi 20.3.2012 yhdenvertaisuusseminaarissa Tampereella. Hän luennoi vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuuden edistämisen keinoista, ja toi esitelmässään esiin myös moniperusteisen syrjinnän problematiikan. Konttisen mukaan moniperusteinen syrjintä on vähän puhuttu ja vähän tutkittu aihe. Moniperusteisuus asettaa haasteita tiedon keräämiseen. Konttinen viittasi esitelmässään yhtenä esimerkkinä siihen, että moniperusteisen syrjinnän kohteeksi joutuvat vammaiset seksuaalivähemmistöön kuuluvat ihmiset.

Syrjinnän kieltä säädetään yhdenvertaisuuslaissa, jota käsittelem seuraavaksi. Syrjinnän muodoiksi tässä laissa katsotaan välitön ja välillinen syrjintä, häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä (Yhdenvertaisuuslaki).

### **3.2 Syrjintä yhdenvertaisuuslaissa ja lain mahdolliset muutokset, muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus**

Vuoden 2004 alussa tuli voimaan yhdenvertaisuuslaki 2004/21. Se säätää syrjinnän kiellosta: ”Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. (Yhdenvertaisuuslaki 6 §.) Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan laajimmin ja yksityiskohtaisimmin yhdessä tasa-arvolain (1986/609) kanssa koskien syrjintäkieltoa ja tasa-arvoa. Näiden lakien valvonasta on olemassa myös yksityiskohtaisimmat säännökset. (Ahtela ym. 2006, 17.) Palaan tuonnempana syrjintäkieltoon tasa-arvolaissa.

Yhdenvertaisuuslaissa syrjintä lajitellaan neljään kohtaan. *Välitön syrjintä* tarkoittaa, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. *Välillinen syrjintä* tarkoittaa sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muiden vertailun kohteena oleviin nähden. Kolmas määritelmä laissa syrjinnälle on *häirintä*, joka tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamie-

linen, halventava, nöyryyttävä tai vihamielinen ilmapiiri. Syrjinnällä tarkoitetaan laissa myös *ohjetta tai käskyä syrjiä*. (Yhdenvertaisuuslaki 6 §.)

Yhdenvertaisuuslain 4 § säättää viranomaisten velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Heidän tulee myös vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Tässä yhdenvertaisuuslain 4 §:ssä viranomaisilla tarkoitetaan valtion ja kuntien viranomaisia, itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia, julkisoikeudellisia yhdistyksiä ja yksityisiä toimijoita niiden hoitaessa julkisia hallintotehtäviä. Viranomaisilla tarkoitetaan myös valtion liikelaitoksia. (Yhdenvertaisuuslaki 4 §.)

Vuodesta 2007 on valmisteltu yhdenvertaisuuslain muutosta oikeusministeriön asettaman yhdenvertaisuustoimikunnan toimesta. Tämä koetaan tarpeelliseksi tämän hetkisen lainsäädännön monimutkaisuuden vuoksi. Erityisesti muutosta tahdotaan seksuaalivähemmistöjen oikeudelliseen suojaan syrjintätapauksissa nuorten, iäkkäiden sekä vammaisten syrjinnän ohella. (Okuogume 2011, 22.)

Yhdenvertaisuuslain muutos sisältäisi sen, että perustettaisiin *yhdenvertaisuusvaltuutetun virka*, joka käsittelee kaikkia syrjintäperusteita. Vähemmistövaltuutettu, joka käsittelee nykyään etnistä syrjintää, käsittelee lain muutoksen jälkeen kaikenlaista syrjintää. Työsuojeluviranomaisten sekä tasa-arvovaltuutetun tehtävänkuviin ei tulisi kuitenkaan muutoksia. (Okuogume 2011, 22.) Tutkin myöhemmin eri neuvonta- ja virkatietahoja, mihin syrjintää mielestään kokenut voi olla yhteydessä. Käsittelem tässä yhteydessä myös näiden neuvontatahojen ja viranomaisten tehtävänkuvia.

Kaikki kielletyt syrjintäperusteet sekä kaikki yksityinen ja julkinen toiminta halutaan yhdenvertaisuuslain soveltamisalan sekä samanlaisten oikeussuojakeinojen piiriin. Lakiin tahdotaan myös kaikki yhdenvertaisuutta edistävät velvoitteet, jotka koskisivat kaikkia syrjintäperusteita. Edistämisvelvollisia tahoja olisivat oppilaitokset, työnantajat sekä valtion ja kuntien viranomaiset. (Okuogume 2011, 23.) Selvää on, että mahdollinen yhdenvertaisuuslain muutos vaatisi ensinnäkin lisärahoitusta uuden yhdenvertaisuusvaltuutetun viran vuoksi. Myös valvontaviranomaisten rooleja ja tehtävänjakoa tulee selkeyttää, jotta laajaa toimialakenttää käsittelevän yhdenvertaisuusvaltuutetun

virka voisi tulla voimaan. (Okuogume 2011, 23.) Tällä hetkellä tilanne yhdenvertaisuuslain muuttamiseksi on mietintävaiheessa uuden hallituksen toimesta.

Koska kaikki ihmiset ovat samanarvoisia, ihmisiä täytyy kohdella yhdenvertaisesti (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10). Yhdenvertaisuuteen liittyy olennaisesti Scheinin (1996, 10) jako yhdenvertaisuuden muodollisesta ja tosiasiallisesta yhdenvertaisuudesta. Samanlainen kohtelu ”lain edessä” on muodollista yhdenvertaisuutta, mutta vastapuolena on kuitenkin käsite tosiasiallinen yhdenvertaisuus (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010).

Lainsäädäntö, julkisen vallan toiminta sekä yksityiset toimijat luovat yhteiskuntaan eriarvoisuutta (Scheinin 1996, 10). Syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivinen poistaminen on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen lähtökohta (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 10). Näin ollen poikkeaminen muodollisesta yhdenvertaisuudesta hyväksyttävän tarkoituksiperän ja suhteellisuusperiaatteen rajoissa voi johtaa positiiviseen tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. (Scheinin 1996, 10-11.)

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus voidaan saavuttaa niin kutsutulla positiivisella erityiskohtelulla. Se tarkoittaa erityistoimenpiteitä, joilla halutaan parantaa jonkin ryhmän asemaa ja olosuhteita. Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan saa johtaa siihen, että jotain toista ryhmää/yksilöä syrjittäisiin. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 10.)

### **3.3 Muu syrjinnän kieltävä lainsäädäntö sekä kansainvälisten sopimusten vaikutus lainsäädäntöömme**

Myös muuta lainsäädäntöä syrjinnän kieltämisestä on Suomessa paljon. Yhdenvertaisuuslaki huomioi seksuaalivähemmistöjen syrjinnän. Tasa-arvolaki määrää syrjinnän kieltämisestä sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Muita lakeja ovat Suomen perustuslaki, rikoslaki ja työsopimuslaki (Lepola 2007, 10).

Suomen perustuslaissa mainittu yhdenvertaisuuden periaate antaa pohjan syrjinnän kieltölle ja ihmisten yhdenvertaisuudelle, ja muut lait tarkentavat ja täsmentävät eri elämäntilanteilla tapahtuvaa syrjinnän kieltä (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 8).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) 7 § kieltää syrjinnän muun muassa seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän kautta. Seksuaalinen häirintä on sanallista, sanatonta, fyysistä tai luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Tällöin loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Vuonna 2005 tehtiin edistysaskel lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, kun siihen lisättiin sukupuolen korjauksen läpi käyneen ihmisen syrjintä. Laissa on kuitenkin edelleen puutteita siltä osin, että syrjintäsuoja ei kata transihmisiä laajemmin. Tasa-arvovaltuutettu onkin todennut ohjeistuksessaan, että laajempi tasa-arvolain soveltaminen transihmisiin on tarpeen. Tasa-arvovaltuutettu peräänkuuluttaa tasa-arvolain muuttamista niin, että lakiin lisättäisiin selkeästi sukupuolivähemmistöt. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Suomen perustuslain (1999/71) 6 § sanoo, että ”ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”.

Rikoslaisissa (1889/39) syrjintää käsitellään 11 luvun 11 pykälässä. Tässä pykälässä mainitaan erikseen syrjintä sukupuolisen suuntautumisen perusteella. Syrjinnästä on tuomitava sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi, ellei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä. Tämä pätee seuraavissa tilanteissa:

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisöpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla, kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan. (Rikoslaki 11: 11 §.)

Lisäksi rikoslain 47 luvun 3 § kieltää erikseen työsyryntän muun muassa rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan takia. Jos työsyryntää kuitenkin tapahtuu, työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikas-



ta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi. (Rikoslaki 47: 3 §.)

Työsopimuslaki (2001/55) kieltää syrjinnän näin: ”Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi”. (Työsopimuslaki 2: 2§.)

Yhdenvertaisuuslailla ja tasa-arvolaiilla on kansainvälinen tausta, niihin ovat vaikuttaneet kansainväliset sopimukset ja muu kansainvälinen yhteistyö. Esimerkiksi tasa-arvolakia on muutettu useaan otteeseen kansainvälisen sääntelyn takia. (Ahtela ym. 2006, 21.) Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukset 98 ja 111 ovat olleet vaikuttamassa vuoden 1970 työopimuslain 17 § 3 työnantajan syrjintäkieltoon, ja nämä säännökset otettiin myös vuonna 2001 voimaan tulleeseen työopimuslakiin (Ahtela ym. 2006, 21). Työsopimuslaissa olleet tasapuolisuusvelvoite ja syrjintäkielto eivät tuoneet kuitenkaan toivottuja tuloksia. YK:n yleissopimus vuonna 1980 loi perustaa laajalaisemman tasa-arvolain säätämiseksi. (Ahtela ym. 2006, 22.)

Yhdenvertaisuuslaki (2004/21) on saanut pohjansa EU:ssa hyväksytyiden useiden tasa-arvodirektiivien pohjalta. Esimerkiksi tasa-arvodirektiivi (76/207/ETY) kieltää muun muassa välittömän ja välillisen syrjinnän ja kehottaa poistamaan syrjintään viittaavat säännökset sekä laeista että työ- ja työehtosopimuksista. Syrjintä muun muassa sukupuolisen suuntautumisen vuoksi kielletään työsyryntädirektiivillä 2000/78/EY (Ahtela ym. 2006, 23). Kaikki EY-tuomioistuimen täsmennykset ja tulkinnat direktiiveihin vaikuttavat Suomen lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön. (Ahtela ym. 2006, 23.)

### **3.4 Yhdenvertaisuussuunnittelu**

Yhdenvertaisuussuunnitelmalla tarkoitetaan suunnitelmaa viranomaisen tai muun organisaation laatimana siitä, kuinka yhdenvertaisuutta edistetään työnantajana ja omassa toiminnassa. Suunnitelma sisältää myös syrjinnän ehkäisemiseen ja puuttumiseen tarvit-

tavia toimenpiteitä. (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 13.) Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on tavoitteiden, puitteiden, keinojen ja konkreettisten toimenpiteiden määrittäminen. Nämä määritellään suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten toimesta. (Sisäasiainministeriö 2009, 1-2.)

Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia viranomaisten toimesta sisäasiainministeriön suosituksen mukaan. Suunnitelman laatimista ei tällä hetkellä vaadita lain edessä muuta kuin etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta muun muassa palveluiden kehittämisen vuoksi muiden kiellettyjen syrjintäperusteiden ja aiemmin kuvailemani moniperusteisen syrjinnän huomioon ottaminen hyödyntää tätä kehittämistä. (Okuogume 2011, 21.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa viranomaisilla tarkoitetaan valtion ja kuntien viranomaisia ja itsenäisiä julkisoikeudellisia laitoksia. Myös julkisoikeudelliset yhdistykset ja valtion liikelaitokset ovat velvoitettuja suunnitelman laatimiseen, jos ne hoitavat julkisia hallintotehtäviä. (Okuogume 2011, 21.)

Yhdenvertaisuussuunnitelmaa rakentaessa on hyvä muistaa sen sisältävän toimia, jotka ovat toteutettavissa sekä lyhyellä että pidemmällä aikavälillä. Tämän vuoksi yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, uudistaminen ja arvioiminen on tärkeää. Kokonaisvaltainen yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi ja päivittäminen on hyvä tehdä esimerkiksi kolmen vuoden välein ja vuositasolla voidaan tarkastella yksittäisten toimenpiteiden toimivuutta. (Okuogume 2011, 22.)

Erilaisia ongelmia yhdenvertaisuuden toteuttamisessa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla on kuitenkin monia. Esimerkkeinä voidaan mainita työnantajan kieltäytyminen palkkaamasta seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvaa henkilöä, loukkaavien vitseiden kuunteleminen koulussa tai työpaikalla sekä seksuaalivähemmistöön kuuluvan henkilön vaikeus käyttää sukupuolittuneita tiloja, kuten esimerkiksi naisten/miesten wc-tiloja ja pukuhuoneita (Yhdenvertaisuussuunnittelun opas 2010, 12).

Tampereen kaupungilla on oma yhdenvertaisuussuunnitelmansa, jota käsittelem seuraavaksi. On huomionarvoista tiedostaa, kuinka syrjinnän vastaiseen työhön on Tampereella kiinnitetty huomiota pitäen silmällä tutkimukseni päätuotetta, toimintamalleja syrjintää mielestään kokeneille ihmisille.

Asenneilmapiiri on muutamista paljon huomiota saaneista välikohtauksista huolimatta varsin myönteinen. Täällä on helppo olla oma itsensä. Tampereella saimme apulaispormestarinkin mukaan julistamaan homo- ja trans-rauhaa. Täällä on otettu suuria harppauksia yhdenvertaisuuden suuntaan. (Pirkanmaan Setan puheenjohtaja Yle/Tampere 2012.)

Yhdenvertaisuussuunnitelma hyväksyttiin Tampereella vuonna 2006. Hyväksymisen yhteydessä päätettiin, että suunnitelman toteutumista tulee seurata vuosittain raportoidulla sukupuolten ja ikäryhmien tasa-arvosta. Tampereen kaupungin eri työpaikoilta kysyttiin suunnitelman toteutumisesta avoimin kysymyksin suoraan yksiköistä ja Tampereen kaupungin sisäisen verkkopalvelun Looran kautta. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 6; Loora.) Osassa 65 vastauksesta tuli esiin, että syrjintää esiintyy muun muassa sukupuolisen suuntautuneisuuden perusteella (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 6).

Lokakuussa 2010 tiedusteltiin tamperelaisten syrjintäkokemuksista Tampereen kaupungin valmistelufoorumi Valmassa, johon saatiin 15 vastausta. Myös tässä kyselyssä tuli ilmi, että syrjintää koetaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen keskuudessa; koulujen seksuaalikasvatus koettiin yksipuoliseksi sekä sukupuolivähemmistöjen oikeuksia rikottiin. Tämän kyselyn vastaukset otettiin huomioon yhdenvertaisuussuunnitelmaa laadittaessa. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 6-7.)

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmasta tuli kaiken kaikkiaan kattava. Kaikki yhdenvertaisuuslaissa (2004/21) käsitellyt syrjintäperusteet käsittävät tämän suunnitelman, eli myös seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella tapahtuvan syrjinnän (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 1-2). Yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan seuraavalla tavalla:

Tampereen kaupunki pyrkii edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan, estämään syrjintää kaikissa muodoissaan ja puuttumaan havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään. Tämä koskee sekä henkilöstöä että palvelujen käyttäjiä” (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 2).

Viittasin muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen yhdenvertaisuuslain käsitteilyn yhteydessä. Tampere pyrkii asiakaslähtöisissä palveluissa tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen turvaamalla palveluiden laadukkuuden ja tasapuolisen saatavuuden. Muun muassa omia toimintamalleja tarkastellaan kriittisesti ja henkilöstöä koulutetaan sään-

nöllisesti. Toimintamallien kriittinen tarkasteleminen tarkoittaa esimerkiksi sitä, että syrjintää ei tapahdu työhönotossa tai henkilöstöpolitiikassa. Tampere järjestää ja vastuuuttaa myös kaikkiin syrjintäperusteisiin liittyvää neuvontaa. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 4-5.) Palaan neuvontapalveluihin luvussa 5 esitellessäni laatimani toimintamallit syrjymisen kokemisen tilanteisiin. Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2011, 4) monimuotoisuus nähdään kaupungin voimavarana ja sitä halutaan lisätä kaupungin toiminnassa.

Kaikista yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteista huolimatta syrjinnän tunnistaminen on usein haasteellista. Tampereen kaupungilla on käytössä yksittäisiä palautejärjestelmiä, mutta yhtenäinen seurantajärjestelmä yhdenvertaisuuden toteutumisesta puuttuu. Rasistiset rikokset kirjataan ja tilastoidaan poliisin toimesta, mutta vaihtelua esiintyy muiden syrjintäperusteiden kirjaamisessa. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 5.) Esimerkiksi siis seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen erilaisissa tilanteissa kokemaa syrjintää poliisi ei automaattisesti kirjaa.

Vaikka yhdenvertaisuussuunnitelma on Tampereella jo olemassa, se ei yksin riitä. Yhdenvertaisuutta tarvitaan koko ajan edistää ja sen seuranta kehittää. Vuonna 2011 esitettiin seitsemää toimenpide-ehdotusta, joilla voitaisiin tarttua edistämisen ja seurannan kysymyksiin. Nämä toimenpide-ehdotukset olivat yhdenvertaisuuden edistäminen sopimusohjauksella, yhdenvertaisuuden seuranta ja raportointi, palautejärjestelmien kehittäminen, koulutus syrjinnän tunnistamiseksi, asenneilmapiiriin vaikuttaminen, syrjinnän yleisneuvonta sekä yhdenvertaisuusasioiden vastuutus. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 9-12.)

Näistä toimenpide-ehdotuksista erityisesti *koulutus syrjinnän tunnistamiseksi* ja *syrjinnän yleisneuvonta* liittyvät seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen mahdolliseen syrjinnän kokemiseen sekä toimenpiteisiin, jos on kokenut tullessa syrjityksi.

Viranomaisten toiminnassa syrjinnän tunnistaminen on yhdenvertaisuuden toteutumisen lähtökohta, vaikkakin se on suuri haaste. Toimenpide-ehdotuksessa haluttiin lisätä tietoiskuja henkilöstökoulutukseen ”matalan kynnyksen periaatteella” syrjinnästä ja yhdenvertaisuuslain vaatimuksista. Myös tietoiskuja lain toteuttamisesta haluttiin lisätä käytännön tasolla. Nämä tietoiskut aloitettaisiin vuoden 2011 alusta henkilöstöyksikön

ja tilaajaryhmän toimesta. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 11.)

Tällä hetkellä tilanne on se, että Tampere on ostanut Rikosuhripäivystykseltä vuoden 2012 alusta lähtien syrjinnän yleisneuvontaa. Ostopalveluun liittyvistä käytännön resursseista, aikataulusta sekä varsinaisesta palvelun mallista keskusteltiin Sisä-Suomen alueen Rikosuhripäivystyksen, Tampereen kaupungin ja vähemmistövaltuutetun yhteistyönä. Myöhemmin voi tulla kysymykseen kilpailutus eri palvelun tarjoajien kesken, mutta toistaiseksi palvelun tarjoaa Rikosuhripäivystys. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen 2011, 38–39.)

#### 4 SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT JA HEIDÄN ETUJÄRJESTÖNSÄ

Vähemmistö on ryhmäkäsittteenä haasteellinen. Enemmistö-käsitteeseen peilattuna vähemmistö kuvaa usein jollain tavoin erilaista. (Lehtonen 1996, 45.) Jotkut kokevat, että enemmistö-/vähemmistöjaottelu ei olisi enää tarpeen, sillä sen katsotaan luovan tarpeettomia kategorioita. Sen sijaan on esitetty käytettäväksi kattokäsitteet ”seksuaalinen suuntautuminen” ja ”sukupuoli-identiteetti”. Nämä käsitteet ottaisivat haltuun niin homo-, bi- ja heteroseksuaalit kuin myös miehet, naiset ja sukupuoleltaan moninaiset. Toisaalta vähemmistö-sanalla rinnalla käytetään kirjainlyhenteitä. Esimerkiksi Lhbtq-lyhenne viittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin ja muodostuu sanoista lesbo, homo, biseksuaali, transihminen, intersukupuolinen ja queer. (Rakkaus on rakkautta/Seta 2011.)

Kuitenkin Lehtonen (2007, 18–19) katsoo, että Suomessa on edelleen merkityksellistä puhua seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. ”Käsitteillä voidaan tuoda esiin se, että hetero-oletukselle ja sukupuolinormatiivisuudelle pohjautuvassa yhteiskunnassa osa ihmisistä on epätasa-arvoisemmassa asemassa.” Heteronormatiivisuudeksi kutsutaan ajattelu- ja asennoitumistapaa, joka kieltäytyy näkemästä seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen kirjoja. Yhdenlainen sukupuoli tai seksuaalisuuden ilmaisu- tai kokemistapa on toista parempi. Siihen sisältyy Lehtosen (2007, 18–19) mukaan normatiivinen heteroseksuaalisuus ja sukupuolinormatiivisuus, joiden mukaan ajatellaan olevan vain naisia tai miehiä.

”Miesten pitää olla ”oikealla” tavalla miehekkäitä ja naisten ”oikealla tavalla naisellisia. ”Muunlaisten seksuaalisuuksien tai sukupuolten olemassaolo kielletään tai niitä pidetään heteroseksuaalisuutta ja kaksinapaiseen sukupuolijärjestykseen perustuvia vaihtoehtoja huonompina.” (Lehtonen 2007, 18–19.)

Omien määritelmien ja arvostuksien soveltaminen itseensä vähemmistön keskuudessa johtaa usein siihen, että enemmistöä vaaditaan omaksumaan ja hyväksymään nämä määritelmät ja arvostukset. Jos enemmistön ja vähemmistön välisiä suhteita pidetään vähemmistön keskuudessa epäoikeudenmukaisina, on tavallista, että jotkut nousevat vaatimaan oikeuksiaan yrittäen myös saada muut mukaan vähemmistön keskuudessa. (Lehtonen 1996, 45.)

*Seksuaalienemmistöksi* koetaan heteroseksuaaliksi itsensä määrittävät henkilöt, joilla on perinteiseksi katsottu miehen tai naisen sukupuoli-identiteetti. *Heteroseksuaali* kokee vetoa vastakkaista sukupuolta kohtaan. Heteroseksuaalilla on ”kyky ihastua, rakastua tai tuntea vetoa pääasiassa ihmisiin, jotka ovat eri sukupuolta kuin hän itse.” (Rakkaus on rakkautta/Seta 2011.)

*Seksuaalivähemmistöihin* kuuluvat homoseksuaalit ja biseksuaalit. *Sukupuolivähemmistöihin* kuuluvat transvestiitit, transsukupuoliset ja transgenderit. Lisäksi on hyvä määrittellä erikseen intersukupuoliset henkilöt. Tämän ohella on ihmisiä, jotka eivät halua määrittellä itseään seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteettinsä perusteella. Heistä käytetään usein termiä Queer-ihmiset. ”Queer kyseenalaistaa yhteiskunnan sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja. Yhä useammalle Queer on myös identiteetti, jonka kuvaamiseksi perinteiset kategoriat ovat liian rajoittavia.” (Rakkaus on rakkautta/Seta.) Esimerkiksi Pirkanmaan Setan kyselytutkimuksessa alle 10 prosenttia ei halunnut lokeroida itseään suuntautumisen tai sukupuolen perusteella.

*Homoseksuaali* tuntee samaa sukupuolta oleviin ihmisiin seksuaalista ja tunnepohjaista vetovoimaa (Pirkanmaan Seta ry 2012). Hän haluaa kokea rakkautta, parisuhdetta ja seksiä samaa sukupuolta olevan kanssa. Lesbolla tarkoitetaan naisia ja homoilla tarkoitetaan miehiä. (Lehtonen 2002, 11.) Seta muotoilee homoseksuaalisuuden näin: ”Homolla tai lesbolla on kyky ihastua, rakastua tai tuntea vetoa pääasiassa ihmisiin, jotka ovat hänen omaa sukupuoltaan”. (Rakkaus on rakkautta/Seta 2011).

*Biseksuaalilla* on kiinnostusta molempiin sukupuoliin (Lehtonen 2002, 11). ”Biseksuaalilla on kyky ihastua ja tuntea seksuaalista vetoa ihmisiin heidän sukupuolestaan riippumatta.” (Rakkaus on rakkautta/Seta 2011). Ihastuminen, rakastuminen, hellyyden kaipaaminen, läheisyyden ja rakkauden kokeminen, seksi ja kumppanuuden kokeminen tai jotakin näistä on mahdollista biseksuaalille. Joustava ja muuttuva kiinnostus eri sukupuoliin eri elämänvaiheissa on myös mahdollista biseksuaaleille. (Pirkanmaan Seta ry 2012.) Osa naisista, joilla on seksisuhde naisen kanssa ja osa miehistä, joilla on rakkaussuhde miehen kanssa, eivät miellä itseään homo- tai biseksuaaliksi. Tämä lisää seksuaalista kirjoa. Toisaalta ihmiset, jotka nimeävät itsensä biseksuaaliksi - myös lesboksi tai homoksi - eivät välttämättä harrasta seksiä tai muodosta parisuhdetta samaa sukupuolta olevan kanssa ja voivat myös olla avioliitossa eri sukupuolta olevan kanssa (Lehtonen 2002, 11; Lehtonen 2006, 20.).

*Transvestiitti* on useimmiten mies, jolla on silloin tällöin tarve pukeutua ja eläytyä naiseksi, tuoda tällä tavoin esiin naisuuttaan tai mieheyttään (Lehtonen 2007, 20). Pukeutuminen ja eläytyminen tuovat kokonaisvaltaisen mielihyvän kokemuksia (Pirkanmaan Seta ry 2012). Transvestiitti kokee sekä mieheyden että naiseuden kuulumisen hänen kokonaispersoonansa. Suomessa on arviolta noin 50 000 transvestiittia, suurimmaksi osaksi miehiä. (Lehtonen 2007, 20.) Transvestiitilla ei kuitenkaan ole kokemusta siitä, että olisi ”väärän” sukupuolen ruumiissa (Pirkanmaan Seta ry 2012).

*Transsukupuolisella henkilöllä* on vahva ristiriita omasta sukupuolikokemuksestaan. Ruumiilliset sukupuoliirteet ja henkilöön kohdistetut sukupuoli-odotukset ovat voimakkaassa ristiriidassa henkilön sukupuolikokemukseen. Transsukupuolinen nainen tuntee olevansa nainen ja haluaa muiden kohtaavan hänet naisena, mutta on syntynyt ruumiiltaan pojaksi. Yhtä lailla transsukupuolinen mies tuntee olevansa mies ja haluaa muiden kohtaavan hänet miehenä, mutta on syntynyt ruumiiltaan tytöksi. Lääketieteellinen naisellistava tai miehistävä sukupuolenkorjaushoito on mahdollinen, jotta tämä sukupuoliristiriita olisi mahdollista ratkaista. Suomessa on arviolta useita satoja transsukupuolisia ihmisiä. (Lehtonen 2007, 20.)

Henkilöitä, joilla on kokemus itsestä sekä naisena että miehenä tai jotka kokevat elävänsä sukupuoliryhmien välillä tai ulkopuolella, kuvataan *transgendereiksi*. Esimerkiksi sukupuolettomuuden tai sukupuoleltaan määrittelemättömyyden kokemukset voivat kuulua transgenderin ajatuksiin. Heillä hoitojen tarve ruumiillisten sukupuoliominaisuuksien muuttamiseksi on yksilöllistä. (Lehtonen 2007, 20.) Henkilö ei välttämättä koe, että kehoa tarvitsisi muuttaa tai hän saattaa haluta/tarvita vain osittaisen sukupuolen korjauksen, esimerkiksi rintojen poiston (Pirkanmaan Seta ry 2012). Transgendereiden lukumäärästä ei ole selkeitä arvioita (Lehtonen 2007, 20).

*Intersukupuolisella henkilöllä* fyysisesti sukupuolta määrittelevät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen (Lehtonen 2007, 20). Henkilöllä on synnynnäisesti sekä miehen että naisen ruumiillisia sukupuoliominaisuuksia, tai murrosiän koittaessa henkilön biologinen sukupuoli-kaksinaisuus tulee esiin (Pirkanmaan Seta ry 2012). Kokemukset omasta sukupuolestaan voivat olla intersukupuolisella hyvin moninaisia. Suomessa syntyy vuosittain noin 20 vauvaa, jotka voidaan määritellä intersukupuolisiksi. (Lehtonen 2007, 20.)



Pirkanmaalla seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuutta edistää Pirkanmaan Seta ry. Tämä ihmisoikeus- ja kansalaisjärjestön kaksi tärkeintä toiminnan tavoitetta ovat yhteiskunnan asenneilmapiiriin vaikuttaminen sekä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kuuluvien ihmisten oikeuksien toteutuminen. (Pirkanmaan SETA ry 2012.)

Ryhmätoiminnan järjestäminen sekä sosiaali-, tiedotus- ja koulutuspalveluiden tarjoaminen ovat muun muassa Pirkanmaan Setan toiminnan muotoja (Pirkanmaan Seta ry 2012). Tämä jäsenjärjestö on osa vuonna 1974 perustettua valtakunnallista ihmisoikeus- ja sosiaalialan järjestöä Setaa eli Seksuaalinen tasavertaisuus ry:tä. Yhteensä Setalla on 19 jäsenjärjestöä ympäri Suomen. (Seta ry.)

Yleisesti Setan ydintavoite on, että riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta, kaikki voisivat elää yhdenvertaisina kansalaisina osana suomalaista yhteiskuntaa (Seta ry).

Sukupuolivähemmistöjen oikeuksia edistää valtakunnallisesti myös oma, itsenäinen potilasjärjestö nimeltä Trasek: [www.trasek.net](http://www.trasek.net). Järjestö tekee yhteistyötä Setan kanssa.

## 5 TOIMINTAMALLIT SYRJIMISTILANTEISSA

Edellä olen avannut syrjinnän ja yhdenvertaisuuden periaatteen suhdetta toisiinsa ja käsitellyt näitä lainsäädännön ja yhdenvertaisuussuunnittelun pohjalta. Tämä on ollut teoreettisena pohjana laatimilleni toimintamalleille. Tässä luvussa perustelen, miksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustaja voi ottaa Tampereella yhteyttä juuri tiettyihin neuvonta- tai virkamiestahoihin, jos on kokenut tullessa syrjityksi. Tutkimukseeni liiteosiesta löytyy toimintamallit, jotka olen luonut Pirkanmaan Seta ry:n Internet-sivuja varten. Näissä kaavioissa ilmenevät nämä konkreettiset toimenpiteet tiivistetysti ja yksityiskohtineen (muun muassa yhteystiedot). Selkeyden vuoksi nämä toimintamallit löytyvät myös tästä luvusta. Malleja on vertailtu valtakunnallisen YES-hankkeen toimintamalleihin.

### 5.1 Neuvontatahoja Tampereella ja perustelut tahojen olemassaololle

Syrjintää mielestään kokeneen on syytä muistaa fakta, että syrjintä on aina väärin. Rikokseksi ei kuitenkaan läheskään aina luokitella kaikkia syrjiviksi koettuja tekoja, koska yksityisen ihmisen huono käytös tai asenne toista ihmistä kohtaan ei ole rikos. (Yhdenvertaisuus.fi 2012.) Syrjintää mielestään kokeneen kannattaa myös pitää mielessään, että aina ei välttämättä ole kyse syrjinnästä, vaikka näin olisikin kokenut. Laki suojaa tällä hetkellä lähinnä työelämässä koettua syrjintää.

On kuitenkin olemassa neuvoja antavia tahoja. Nämä tahot selvittävät yhdessä syrjintää mielestään kokeneen kanssa, kannattaako asiaa lähteä viemään eteenpäin. Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2011, 7) sanotaan syrjinnän vastaisesta neuvonnasta Tampereella seuraavalla tavalla:

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on, että kuntalaisen kokiessa tullessa syrjityksi, hän löytää syrjintäperusteesta riippumatta yhden kontaktitahon, jonka kanssa asiasta voi keskustella ja joka ohjaa tarvittaessa eteenpäin normaaleihin viranomaistahoihin. Tällaista mallia kehitetään yhteistyössä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 7.)

Koetun syrjintätilanteen kulku kannattaa kirjoittaa muistiin mahdollisimman tarkasti. Syrjittyä kehotetaan kirjoittamaan, mitä/milloin/missä tapahtui, kuka oli syrjijä sekä oliko joku muu todistamassa syrjintätilannetta (Yhdenvertaisuus.fi 2012). Nämä yksityiskohtaiset tiedot ovat tarpeen varsinkin silloin, jos syrjinnästä tulee aikanaan tarpeen tehdä rikosilmoitus poliisille.

Jos kyseessä on seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi koettu syrjintä, kehotetaan ottamaan yhteyttä esimerkiksi Setaan tai muihin 3. sektorin toimijoihin. Myös sosiaaliammatit ja sosiaaliammatin mainitaan suunnitelmassa yhteydenottotahoina. Kolmannen sektorin rikosuhripäivystykseen voi ottaa yhteyttä, jos moniperusteista syrjintää on koettu muualla kuin työelämässä. (Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2011, 8.)

*Rikosuhripäivystyksen* tavoite on rikoksen tai rikosyrityksen uhrin aseman parantaminen. Rikosuhripäivystys on toiminut Suomessa lähes 20 vuotta. Pääosin Raha-automaattiyhdistyksen rahoittama toiminta perustuu vapaaehtoistyöhön ja on pääasiassa ohjaavaa palvelua järjestöjen ja kirkon yhteistyönä. RIKU tekee tiiviisti yhteistyötä uhreja kohtaavien tahojen ja viranomaisten, kuten poliisin kanssa. (Rikosuhripäivystys 2006.) Rikosuhripäivystyksen toiminnassa tärkeää on myös toiminta vähemmistövaltuutetun edustajana YES-hankkeen kautta tehtävänä alueellisena yhteistyönä (Yhdenvertaisuus.fi 2012).

Yhteydenotot RIKU:n muun muassa rasismiin, syrjinnän sekä ihmiskaupan osalta ovat lisääntyneet vuosittain. Vuonna 2011 nämä syyt yhteydenottoihin olivat kaikista yhteydenotoista 1,2 %, kun vuonna 2008 ne olivat 0,3 %. (Rikosuhripäivystys/tilastot.)

RIKU:n tarjoamassa syrjinnän vastaisessa neuvonnassa eli Synessä selvitetään soittajan kanssa syrjintäkokemuksen luonnetta sekä toiminta- ja avunsaantimahdollisuuksia. Arvioidaan sitten kyseessä olevan rikos tai ei, Synestä ohjataan eteenpäin soveltuvan avun piiriin. Yhteydenotto Syneen ei edellytä rikosilmoituksen tekemistä, vaan sieltä annetaan maksutonta tukihenkilöpalvelua. (Rikosuhripäivystys/syrjintä.) Vaitiolovelvollisuus, rikosuhrien tasapuolinen kohtelu ja yksilön itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen ovat Rikun toiminnan keskeiset periaatteet (Rikosuhripäivystys/organisaatio).

*”Setan tehtävä on tehdä oma tehtävänsä tarpeettomaksi. Toivon vilpittömästi, ettei meitä tarvita enää pitkään” (Mikko Väisänen, Pirkanmaan Setan puheenjohtaja).*

Yllä oleva lausahdus on poimittu Yle uutisten Väisäsen haastattelusta (Yle/Tampere 2012). Luvussa 4 käsittelin lyhyesti yleisellä tasolla Setan toiminnan tavoitteita. Konkreettisella tasolla Pirkanmaan Seta tarjoaa Tampereella *puhelin- ja Internet-neuvontaa* laillistetun psykologi/seksuaalineuvojan toimesta. Tämän matalan kynnyksen palvelun tarkoituksena on tukea ja ohjata eteenpäin kysymyksissä, jotka liittyvät seksuaaliseen suuntautumisen ja/tai sukupuolen moninaisuuden kysymyksiin. Muun muassa työelämä, vihapuhe, kiusaaminen tai muu syrjintäkokemus mainitaan teemoiksi, joihin on mahdollista saada neuvoja tuki- ja neuvontapalvelun kautta. (Tuki- ja neuvontapalvelu 2012.) Yhteydessä voi toki olla myös yhdistyksen hallitukseen.

*Sosiaaliasiamiehen* tehtävät määrittää laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista ja hänen virkatoimintansa perustuu ajatukselle, että asiakkaan on oikeus saada hyvää kohtelua ilman syrjintää. Puolueettomaan sosiaaliasiamieheen voi ottaa yhteyttä, kun on kyse julkisista tai yksityisistä sosiaalihuollon palveluista, muun muassa yleisestä sosiaalityöstä sekä kasvatus- ja perheneuvonnasta. (Tampereen kaupunki.)

Muun muassa lain soveltamiseen liittyvät asiat, asiakkaan oikeuksista tiedottaminen sekä asiakkaan oikeuksien edistämisen ja toteuttamisen eteen toimiminen ovat sosiaaliasiamiehen tehtäviä. Tiedotus ja yhteistyö eri viranomaistahojen, palvelun tuottajien sekä asiakasjärjestöjen kesken on myös sosiaaliasiamiehen tehtäväaluetta. Hänellä on myös oikeus saattaa asia sosiaalilautakunnan tai aluehallintoviraston tietoisuuteen, josta asiaa viedään tarvittaessa eteenpäin. (Tampereen kaupunki.)

*Tasa-arvovaltuutettu* on sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva itsenäinen lainvalvontaviranomainen. Hän valvoo naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisen ohella sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumista. Tällä hetkellä tasa-arvovaltuutettuna toimii Pirkko Mäkinen. (Tasa-arvovaltuutettu.) Valtakunnallisella tasolla ammattitaitoista tukea sukupuolivähemmistöille ja sukupuoltaan pohtiville tarjoaa myös Transtukipiste (Transtukipiste).

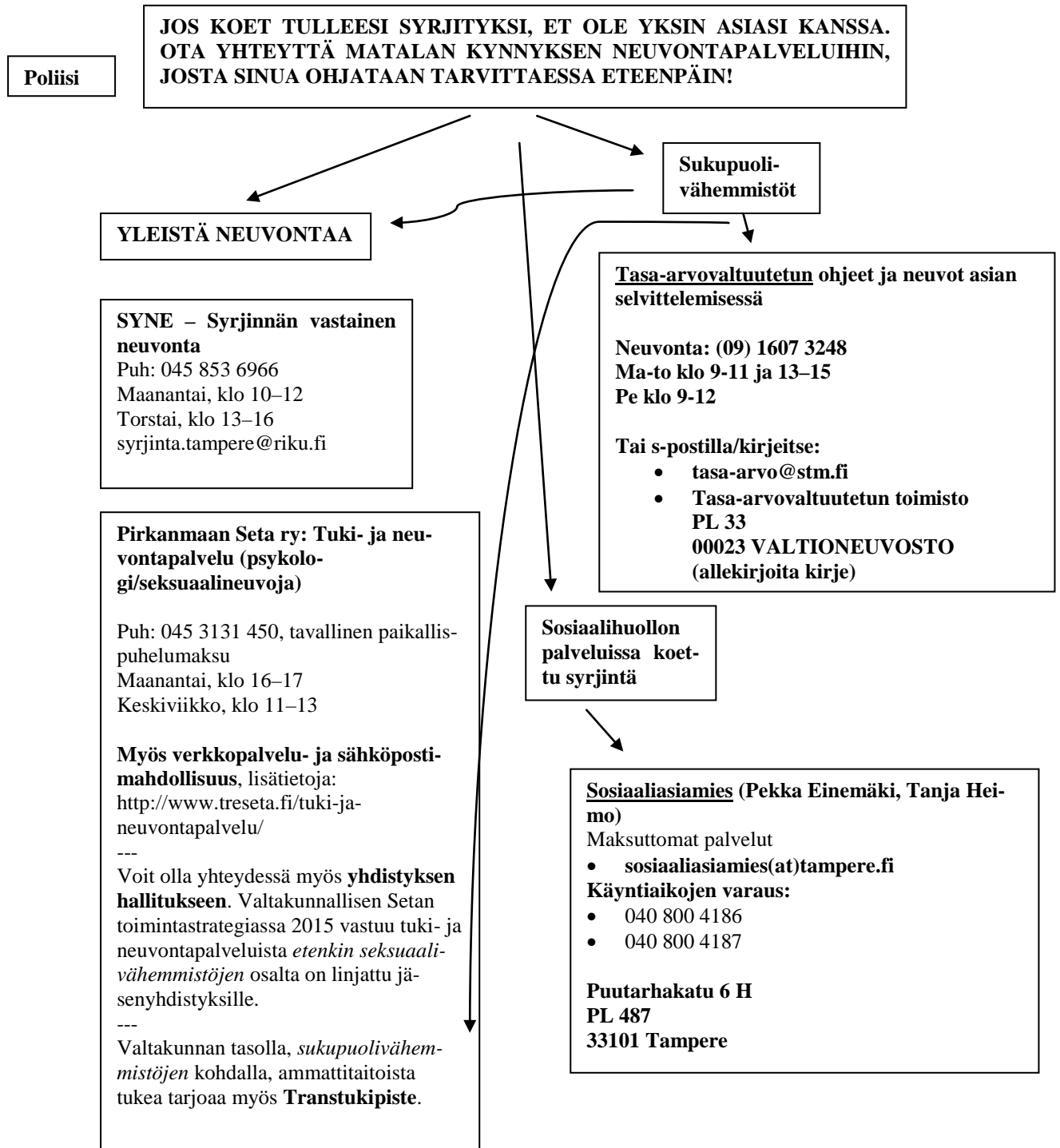
Pirkko Mäkisen toimeksiannosta varatuomari Ulla-Riitta Parikka teki selvityksen sukupuolivähemmistöjen asemasta haastatellen sukupuolivähemmistöjen järjestöjen edustajia sekä eri viranomaisia. Näiden haastattelujen pohjalta muotoutui tämä selvitys, vaikka

alun perin tarkoituksena oli saada vain materiaalia tasa-arvovaltuutetulle. Huomattiin kuitenkin, että on tarve saada näiden vähemmistöjen asemaa koskeva tieto laajemmin käyttöön. (Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012, 3.)

Haastatteluissa sukupuolivähemmistöjen järjestöjen edustajille tuli esille, että syrjintää koetaan yleisesti työelämässä. Työelämässä koettu syrjintä on myös yleisintä. Esimerkkeinä syrjinnästä mainittiin muun muassa, että määräaikainen työsuhde jää uusimatta sen jälkeen, kun työntekijän kuuluminen sukupuolivähemmistöön on paljastunut. Myös epäasiallinen käytös mainittiin syrjinnän kokemuksiin muun muassa vitsailuineen ja vähättelyineen. (Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012, 17.)

Näissä haastatteluissa sukupuolivähemmistöjen järjestöjen edustajille nousi myös esille, että työnantajan syrjivästä ja epäasiallisesta menettelystä on korkea kynnyksellä tehdä rikosilmoitusta. Tähän vaikuttaa myös se, että rikosilmoituksen tekemisen jälkeinen esitutkintakynnyks ja syyteharkintavaihe koetaan hankalaksi. Työpaikoissa ja eri aloilla on haastattelujen mukaan kuitenkin vaihtelevuutta. Ilmapiiiri koetaan joissakin työyhteisöissä hyväksi ja leimaamista ei tapahdu kun taas joissain työpaikoissa ja aloilla on taas mahdoton työskennellä. (Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta 2012, 18.)

Seuraavalla sivulla on laatimani konkreettinen kaavio matalan kynnyksen neuvontapalveluista muissa kuin työelämän syrjintätapauksissa yhteystietoineen Pirkanmaan Seta ry:n Internet-sivujen käyttöön. Se sisältää yleisten neuvontapalvelujen lisäksi sosiaalihuollossa koetun syrjinnän sekä sukupuolivähemmistöjen syrjinnän neuvontapalvelut.



KUVIO 1. Toimintamalli - matalan kynnyksen neuvontapalvelut muissa kuin työelämän syrjintätapauksissa

## 5.2 Syrjintä työelämässä ja perustelut tahojen olemassaololle

Työpaikan luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja auttaa asian käsittelyssä työpaikalla, jos syrjintää mielestään kokenut henkilö ei saa sovittua asiaa keskusteltuaan mahdollisuuksiensa mukaan ensin syrjijän kanssa (Yhdenvertaisuus.fi 2012). Työpaikan luottamusmies tai muu edustaja edustaa työpaikalla ammattiliittoa (Suomen Ammattivalmentajat 2011).

Syrjityn on mahdollista ottaa yhteys myös suoraan työsuojeluvaltuutettuun. Työsuojeluvaltuutettu arvioi syrjintää mielestään kokeneen henkilön kirjallisen selvityspyynnön jälkeen, onko kyseessä yhdenvertaisuuslain tarkoittama syrjintä. Jos näin todetaan, aletaan lisätoimenpiteisiin. Näillä lisätoimenpiteillä tarkoitetaan lähinnä asian selvittämisen prosessia työnantajan kanssa ja harkitaan, tarvitaanko työnantajan toimintaa ohjata toimintaohjeilla ja kehotuksilla. (Okuogume 2011, 20)

Luottamusmiehen, muun henkilöstön edustajan ja työsuojeluvaltuutetun toiminta perustuu työsopimus- ja yhdenvertaisuuslakeihin. Nämä työsuojeluviranomaiset valvovat näiden lakien noudattamista kiellettyjen syrjintäperusteiden osalta. (Okuogume 2011, 20.)

Mikäli asiaa ei saada ratkaistua työpaikalla näiden työsuojeluviranomaisten avulla, syrjitty itse tai työpaikan henkilöstön edustaja voi ottaa yhteyden ammattiliittoon (Yhdenvertaisuus.fi 2012). Ammattiliitto auttaa kuitenkin vain omia jäseniään, järjestäytymättömyyden työntekijää ei auteta (Suomen ammattivalmentajat 2011).

Ammattiliittoon yhteydenoton lisäksi sukupuolivähemmistöön kuuluvalla henkilöllä on mahdollisuus ottaa yhteys tasa-arvovaltuutettuun. Tasa-arvovaltuutetun toiminta perustuu lakiin naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumisesta ja tämä itsenäinen lainvalvontaviranomainen valvoo myös sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojan toteutumisesta. Jos tarvetta ilmenee ja todetaan, että syrjintä on ollut tosiasiallista, tämänkin jälkeen voidaan ottaa vielä yhteys omaan ammattiliittoon tai tehdä suoraan rikosilmoitus poliisille. (Tasa-arvovaltuutettu.)

Syrjintää työelämässä mielestään kokenut voi tehdä rikosilmoituksen poliisille viimeistään siinä vaiheessa, jos ratkaisua ei osapuolten välillä saada aikaan työsuojelupiiriin,

ammattiliiton tai tasa-arvovaltuutetun avunkaan kautta (Yhdenvertaisuus.fi 2012). Kun tutkinta on poliisissa suoritettu, ilmoitus menee syyttäjän käsittelyyn jos tutkinnassa todetaan kysymyksessä olevan syrjintä. Syyttäjän käsittelyn jälkeen asia menee aikaan tuomioistuimen käsiteltäväksi. (Okuogume 2011, 19.)

Eurobarometrin vuonna 2009 suorittaman kyselyn mukaan 55 % suomalaisista kääntyisi mieluiten ensimmäisenä poliisin puoleen, jos joutuisi syrjinnän tai häirinnän kohteeksi. 50 % kääntyisi ammattiliittojen ja 43 % asianajajan puoleen. (Eurobarometri 71.2.)

Liittyen rikosilmoitusten tekemiseen poliisille otan esille viharikokset ja yleisen viharikollisuuden tilastoinnin. Ennakkoluulot tai vihamielisyys motiiveina tehtyihin rikoksiin esimerkiksi uhrin oletettua tai todellista seksuaalista suuntautumista, sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisua kohtaan, määritellään viharikoksiksi (Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2010).

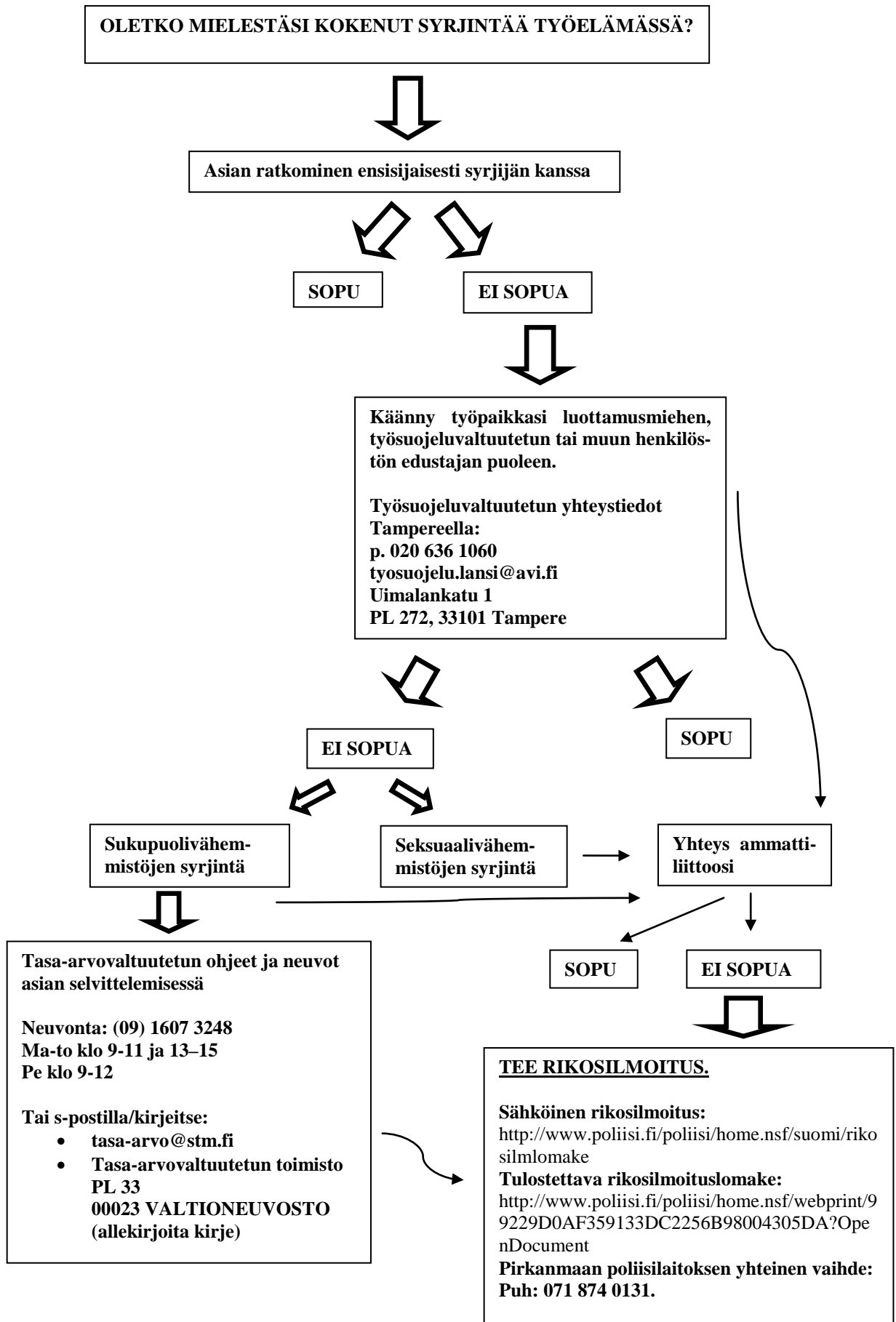
Sisäasiainministeriön poliisiosasto ja poliisiammattikorkeakoulu ovat seuranneet Suomessa vuoden 1998 alusta poliisin tietoon tulleen rasistisen rikollisuuden määrää. Vuoden 2009 alusta lähtien seurantaa on laajennettu yleiseksi viharikollisuuden tilastoinniksi. Tämän laajentamisen tarkoituksena on ollut se, että rikosilmoitusjärjestelmästä voidaan löytää myös muut motiiviperusteet kuin etniseen alkuperään liittyvät, esimerkiksi seksuaaliseen tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvät ennakkoluulot. (Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2010.)

Epäillyistä viharikoksista kirjattiin yhteensä 860 rikosilmoitusta vuoden 2010 aikana, luku oli pienentynyt 15 % la vuodesta 2009. Suurin osa (86 %) näistä rikoksista oli rasistisia rikoksia. Seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä viharikosten määrä oli 5 % ja viharikokset liittyen sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun oli 0,6 %. Viharikokset perustuen seksuaaliseen suuntautumiseen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kasvoivat vähän vuodesta 2009. (Poliisin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2010.)

Työelämässä syrjintää mielestään kokeneen toimintamalli on jo huomattavasti mutkikkaampi kuin matalan kynnyksen neuvontapalvelujen toimintamalli. Mallista löytyy työsuojeluviranomaisten, tasa-arvovaltuutetun, ammattiliiton ja poliisin aspektit. Seuraa-



valla sivulla on laatimani konkreettinen toimintamalli yhteistietoineen Pirkanmaan Seta ry:n Internet-sivujen käyttöön.



KUVIO 2. Toimintamalli - syrjinnän kokeminen työelämässä

## 6 TOIMINTAMALLIEN TARKASTELU

Moninaisuuden näkeminen rikkautena vaatii vielä työtä. Yhteiskuntamme sisäänrakennetut hetero- ja sukupuoliolettamat tuottavat edelleen tilanteita, joissa syrjitään niin kutsuttuja valtavirtaan kuulumattomia ihmisiä, kuten esimerkiksi sisäasiainministeriön poliisiosaston ja poliisiammattikorkeakoulun tilastot sekä Pirkanmaan Seta ry:n laatiman kyselyn tulokset jäsenilleen osoittavat (Poliisin tietoon tullut viharikollisuus 2010). Esimerkiksi Sulkunen käyttää poikkeavuuden käsitettä. Tällä tarkoitetaan sosiologisessa kirjallisuudessa poikkeavaa kontrolloitua toimintaa tai elämäntapaa verrattuna enemmistöön, kuten esimerkiksi seksuaalisten vähemmistöjen käyttäytymismuotoja (Sulkunen 2003, 92).

Yhteiskuntaamme on kuitenkin rakennettu neuvonta- ja palvelumalleja, jotka ovat tarkoitettu muun muassa vähemmistöille. Olemme oikeus- ja hyvinvointivaltio, jossa lait ja asetukset sekä kansainväliset sopimukset määräävät syrjinnän kiellosta. Syrjintää ei siis hyväksytä ainakaan virallisesti, mutta silti sitä tapahtuu. Lait eivät tietenkään estä rikkomuksia, mutta ne ovat työvälaineitä, joilla oikeutetaan puuttuminen syrjintään yhteiskuntaan kuulumattomana toimintana. Lait tulee ottaa käyttöön myös käytännössä. Ihmisten tulee puolestaan tietää oikeutensa sekä ne tavat, joilla oikeutta voi saada.

Tarkastelen, ovatko käytettävissä olevat palvelut sekä virkatiet seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kannalta hyviä, toimivia ja tavoitettavia. Käytän johtopäätöksien tekemiseen vähemmistövaltuutetun toimesta tehtyä kyselyä järjestöille ja viranomaisille, johon viittasin jo aiemmin tutkiessani syrjinnän määrittelyn haastavuutta luvussa 3. Nämä kyselyn tulokset toimivat hyvin yhtenä toimintamallien testaamisen apuvälineenä (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen 2011).

Koska tutkimukseni lähtökohtana on, että kaikkia ihmisiä täytyy kohdella yhdenvertaisesti mutta tästä huolimatta syrjintää koetaan tapahtuvaksi, nämä teemat kulkevat myös koko ajan mukana tarkastellessani toimintamallien toimivuutta. Jos syrjintää ei tapahtuisi yhteiskunnassamme, ei koko toimintamallien teolle olisi tarvetta. Ihmisten yhdenvertaisuus ei toteudu.

Syrjintätapauksissa käytettävissä olevat neuvonta- ja virkatiepalvelut seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöille Tampereella näyttäisivät äkkiä ajateltuna olevan moninaisia. Erityisesti hajautettuja matalan kynnyksen neuvontapalveluja olisi paljon ja niiden maksuttomuus sekä erilaiset yhteydenottomahdollisuudet toisivat syrjintää kokeneelle ihmiselle vaihtoehtoja.

Yhteydenottotapoja löytyy, mutta vaikuttavatko monet syrjinnän vastaiset toimet kuitenkin vaikeasti hahmotettavilta? Kuten Pirkanmaan Seta ry:n puheenjohtaja minulle totesi, seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöjen täytyy tehdä selvitystyötä, että löytää oikean neuvonta- tai virkamiestahon, joka käsittelee juuri heidän syrjintätapauksiaan. Jos syrjintää on koettu työelämässä, tilanne voi olla helpompi. Tämä siksi, että työpaikalla on olemassa työsuojeluviranomaisten sekä myös mahdollisesti ammattiliiton tuki. Syrjintäperusteet tulee olla kirjoitettu auki ja yhteydenottotavat helppoja. Tässäkin tapauksessa ongelmaksi voi kuitenkin tulla syrjinnän tunnistamisen hankaluus, johon palaan tuonnempana. Avun tulisi löytyä yhdestä osoitteesta kootusti syrjinnän laadusta riippumatta.

Neuvontapalvelut ovat matalan kynnyksen palveluja, joihin voi ottaa yhteyttä melko vaivattomasti. Ongelmaksi kuitenkin muodostuu se, jos ihminen ei tiedä näiden tahojen olemassaolosta. Jos kuuluu esimerkiksi Setan jäsenistöön tai tietää Tampereella Pirkanmaan Seta ry:n olemassaolosta, syrjintää mielestään kokeneella on helpompi ja vaivattomampi ottaa suoraan yhteyttä järjestöön. Palvelujen käyttö ei edellytä jäsenyyttä.

Suomessa on loppujen lopuksi saatavilla hyvin vähän ammattitaitoista ja alueellisesti kattavaa syrjinnän uhrille tarjottavaa neuvontaa, kuten vähemmistövaltuutetun julkaisusarjassa 11 Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen (2011, 5) todetaan. Valtakunnallisella tasolla tasa-arvovaltuutettu opastaa sukupuoli vähemmistöjen syrjintätapahtumissa. Paikallisen tason neuvontapalveluista tässä julkaisussa mainitaan sosiaaliamiehen sekä satunnaisten järjestöjen tukipalvelut. Samalla kuitenkin viitataan siihen, että järjestöt toimivat niiden resurssien puitteissa. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen (2011, 5.)

Jotta syrjintää mielestään kokenut saisi oikeanlaista neuvontapalvelua, on syrjinnän tunnistaminen oleellista. Tunnistamiseen liittyy kuitenkin ongelmia. Syrjityn puolelta syrjiviin tapahtumiin on monesti turruttu. Syrjintäkokemusta ei myöskään välttämättä osata, ymmärretä tai haluta viedä eteenpäin. Seuraamuksia voidaan pelätä, käytettävissä

olevia keinoja ei tunnisteta tai riittävää tukea ei koeta saatavaksi. Neuvoja syrjinnän tunnistamiseen tai eteenpäin viemiseen ei välttämättä koeta myöskään saatavaksi tai syrjintää mielestään kokenut ei jaksakaan tehdä mitään. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen (2011, 5.)

Tässä vähemmistövaltuutetun julkaisussa myös todetaan, että viranomaisten kyky tunnistaa syrjintää on toinen tunnistamiseen liittyvä ongelma. Ongelmana on myös viranomaisten halun puute puuttua syrjintään. Viranomaisille tehdyn kyselyn mukaan jopa yhdenvertaisuus – käsite koettiin jokseenkin tuntemattomaksi. Viranomaiset eivät joudu syrjintäasioiden kanssa kovin paljon tekemisiin ja syrjintää ei monesti tunnisteta. Myöskään rakenteelliset epäkohdat tai rakenteellinen syrjintä viranomaiskäytännöissä eivät ole tuntemattomia. Tämän selvityksen tuloksista kävi ilmi, että aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat ovat eniten tekemisissä syrjintäasioiden kanssa. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen (2011, 5.)

Muilla viranomaisilla ei tämän selvityksen vastauksien mukaan tullut ollenkaan syrjintäilmoituksia. Tähän viranomaiset näkivät syynä syrjittyjen osaamattomuuden tai haluttomuuden tehdä ilmoitusta. Sosiaaliamiehille oli tehty viimeisen kymmenen vuoden aikana lesboparien toimesta ilmoitus, että heitä oli parina kohdeltu huonosti. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen (2011, 19–20.)

Alueelliset järjestöt olivat myös tämän vähemmistövaltuutetun toimesta tehdyn kyselyn piirissä. Kyselyn tuloksista pystyi tekemään johtopäätöksen, että järjestöjen ruohonjuuritasolla tehtävä yksilötyö vaikuttaa selvästi positiivisella tavalla syrjinnän tunnistamiseen ilmiönä. Ero järjestöjen ja viranomaisten käsityksien välillä syrjinnästä oli huomattava. Syrjinnän uhri osataan ohjata järjestöissä oikean tahon apuun melko hyvin, järjestöjen neuvonta ja tuen antaminen on hallussa sekä järjestöjen toiminta on verkostoitunut. Matala kynnys ottaa yhteyttä toimii hyvin, ja syrjintää mielestään kokeneilla on luottamus siihen, että järjestöt osaavat antaa neuvoja ja tukea. Järjestöjen toiminnalle syrjinnän vastaisessa neuvonnassa on siis todella tarvetta tämän kyselyn mukaan. Viranomaisten kyvyssä tunnistaa syrjintää on tulosten mukaan parantamisen varaa kuten myös heidän kyvyssään ohjata syrjintää mielestään kokenut henkilö oikean avun piiriin. (Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen 2011, 5-6.)

Tähän liittyen se, että esimerkiksi Pirkanmaan Seta ry avasi oman tuki- ja neuvontapalvelunsa, olettaisi madaltavan kynnystä ottaa yhteyttä. Pirkanmaan Seta ry:n puheenjohtaja Mikko Väisänen toteaaakin Ylen haastattelussa palvelun olleen suosittu ainakin toislaiseksi, mutta kysyjien määrää seurataan kevään 2012 mittaan. Suojatun verkkoyhteyden kautta lähetetyille kysymyksille Väisänen povaa suurempaa suosiota kuin puhelimitse kysytyihin, koska ihmiset ovat siirtyneet entistä enemmän verkkoon. (Yle uutiset/Tampere.)

Neuvontapalveluissa korostuu se, että syrjintää kokenut ihminen pääsee purkamaan ajatuksiaan ja kokemustaan luotettavan asiantuntijan kanssa. Matalan kynnyksen periaate näissä palveluissa voi mahdollistaa sen, että ihminen pystyy melko vaivatta ottamaan yhteyttä eikä jää kokemuksensa kanssa yksin. Moni varmasti tietää rikosilmoituksen tekemisen mahdollisuudesta. Ilmoituksen tekeminen ei välttämättä ole kuitenkaan yksiselitteistä, kuten jo selvityksessä sukupuolivähemmistöjen asemasta (2012, 18) tuli ilmi. Rikosilmoituksen tekoon voi myös kuulua riski vastasytteen saamisesta.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessini oli lopulta noin 9 kuukauden mittainen ajanjakso. Aiheeni vaihtui pariin otteeseen opiskeluni aikana, mutta ottaessani yhteyttä Pirkanmaan Seta ry:hyn (tällöin vielä Tampereen Seta ry) sähköpostitse syksyn 2011 alussa aihevalintani varmistui, kun kuulin, että toimintamallien tekemiselle olisi tarvetta. Minulla ei ollut kovin paljon tietoa Setan toiminnasta yhteydenottohetkellä, mutta olin kiinnostunut tietämään lisää.

Myönnän aluksi miettineeni, tuottaako tutkimukseni mitään uutta tietoa. Mutta sitten ymmärsin, että tämän ei välttämättä tarvitse olla pääasia. Työelämäohjaajani sekä samalla Pirkanmaan Seta ry:n puheenjohtajan Mikko Väisäsen varmuus siitä, että laatimastani toimintamallista olisi heidän järjestölleen ja Pirkanmaan Seta ry:n Internet-sivujen käyttäjille hyötyä, vaimensi epäilykseni. Syrjintäsuoja ja yhdenvertaisuus ovat aiheita, jota ei voi tutkia liikaa. Olemassa olevia syrjimisen vastaisia palvelurakenteita sekä niiden tavoitettavuutta ja toimivuutta täytyy tarkastella säännöllisesti.

Alun perin olin ajatellut tehdä toimintamallien laatimisen lisäksi viranomaishaastattelun poliisille tutkiakseni, mikä on heidän näkemyksensä syrjintäprosessin etenemisen toimivuudesta ja kuinka merkittävänä he pitävät itseänsä tämän prosessin selvittämisessä. Opinnäytetyöni ohjaajan Ulla-Maija Takkusen mielipiteen kuultuani jätin tämän haastatteluosion kuitenkin pois. Luotettavan tiedon saaminen olisi ollut hankalaa, koska kukaan viranomainen ei voi vastata yli virallisen tekstin. Haastattelujen poisjäänti mietitytti minua jonkin aikaa, ja huomasin pohtivani, mitä minulle jää jäljelle. Melko pian kuitenkin ymmärsin, että huoleni materiaalin vähyydestä oli turhaa. Syrjinnän ja yhdenvertaisuuden välisen suhteen monipuolinen tarkasteleminen tutkimukseni taustateorianaan sekä tähän liittyen toimintamallien laatiminen perusteluineen ja tarkasteluineen olisivat tuoneet tutkimukseeni vielä enemmänkin materiaalia. Yksi oppimistehtävä on ollut kuitenkin myös aiheen rajaaminen.

Venäjällä lakattiin kriminalisoimasta homoseksuaalisia suhteita vuonna 1993. Mutta kuten silloinen Alexander Stubb toteaa vastauksessaan Paavo Arhinmäen kirjalliseen kysymykseen (468/2009) seksuaalivähemmistöjen asemasta Venäjällä, asenteiden muutos on ollut kuitenkin hidasta viranomaistenkin keskuudessa. Seksuaalivähemmistöjen

mielenilmaukset eivät ole esimerkiksi sallittuja Moskovassa ja jopa Moskovan pormestari on antanut lausuntoja homoseksuaaleja vastaan. Asenteissa homoseksuaalien oikeuksia kohtaan on kuitenkin paljon alueellisia eroja. (Kirjallinen kysymys 468/2009.) Venäjän osin toivottomaankin tilanteeseen verrattuna suomalaisten asenteet ovat lohduttavia esimerkiksi viranomaisten keskuudessa sekä mielenilmausten järjestämisen vapaudessa.

Kuitenkin Suomen tilanteessa on parannettavaa. Ennen tutkimustyöni aloittamista ajattelin aluksi hieman naiivistikin, että neuvonta- ja virkatiepalvelut ovat Suomessa syrjintää mielestään kokeneelle hyvällä tolalla. Näin myös osin on varsinkin neuvontapalvelujen osalta, mutta huomasin varsin pian epäkohdan, kun pureuduin tutkimaan niiden toimivuutta ja tavoitettavuutta. Palveluita on saatavilla jonkin verran, mutta varsinkin tilanteissa, jos viranomaisten keskuudessa ei usein tunnisteta syrjintää, syrjintää mielestään kokeneen luottamus yhteiskuntamme lain määrittämään syrjintäsuojaan ei ainakaan lisääntynyt.

Syrjinnän määrittely on joissain tapauksissa vaikeaa varsinkin, kun sitä on koettu muualla kuin työelämässä. Yksittäisen ihmisen huono käytös tai asenne ei ole rikos. Viranomaisten täytyisi ainakin minimissään kohdata ihminen kunnioittavasti ja kuunnella aidosti hänen asiansa sekä tämän jälkeen ohjata ihminen sopivan järjestön luo. Järjestöjen ruohonjuuritason työ ja matalan kynnyksen palvelut tarjoavat vertaistukea ja neuvontaa, joka on tärkeää ja ihmiselle voimauttava kokemus.

On kuitenkin muistettava, että oma kokemus syrjinnästä ei ole aina tosiasiallista vaikka totta kai kokemus on aina henkilökohtainen ja vaikea, jota ei voi vähätellä. Esimerkiksi ihmisen huono itsetunto ja epävarmuus itsestä voi olla syynä ihmisen kokemaan syrjintään. Joissain tilanteissa voi olla, että ”syrjijä” ei ole edes ajatellut ihmistä erityisesti seksuaali- tai sukupuolivähemmistön edustajana tai ylipäänsä millään lailla ”erilaisena” toimiessaan tietyllä tavalla.

Tutkimukseeni liittyen mietinkin, että annoinko toimintamalleissani syrjimistapauksissa liian painokkaasti ohjeen rikosilmoituksen tekemiseen. Jos rikosilmoituksen kohde onkin viaton tai syyllisyyttä syrjintään ei saada osoitetuksi, syrjintää kokenut voi saada vastasytteen kunnianloukkauksesta. Aiheettomalla syytöksellä voi olla myös leimaava vaikutus. Toivon kuitenkin, että toimintamalleissani korostuu neuvontapalveluiden ja



työsuojeluviranomaisten ensisijainen tuki ja keskustelun merkitys, sekä rikosilmoituksen tekemisen viimesijaisuus. Toki, jos syrjintä on räikeää ja ilmiselvää, rikosilmoitus on syytä tehdä heti.

Tutkimuksessani on vahvasti mukana lainsäädäntö. Lakien takana on periaate ihmisten yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, joiden toteutumiseen syrjinnän vastainen lainsäädäntö tähtää. Lakeja noudattamalla syrjintää ei tapahtuisi mutta jos syrjintää joka tapauksessa todetaan tapahtuvan, rangaistus syrjijälle on oikea tapa. Voidaan olla montaa mieltä, millainen rangaistus pitäisi olla. Itse olen sitä mieltä, että esimerkiksi sakkorangaistus ei välttämättä muuta ihmisen asenteita. Asenteiden muuttamiseen tarvitaan sitkeää työtä koko yhteiskunnalta aina poliittisesta johdosta ruohonjuuritason järjestötoimintaan sekä yksittäisten ihmisten toimintaan saakka.

Asenteiden vastaisessa työssä haluan itse olla mukana niin tulevan ammattini puolesta kuin yksityishenkilönäkin. Sosionomin (AMK) yksi osaamisalueista on tasa-arvon ja suvaitsevaisuuden edistäminen. Jokaisen ihmisen ainutkertaisuuden huomioonottaminen, kyky toimia arvoristiriitoja sisältävissä tilanteissa sekä pyrkimys huono-osaisuuden ehkäisemiseen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmista ovat myös tämän sosiaalialan eettisen osaamisalueen osa-alueita. (Sosionomi (AMK) -tutkinto 2010.)

Verkossa toimiminen ja siellä informaation jakaminen on nykypäivää. Sosionomin (AMK) näkökulmasta näen kuitenkin ongelmallisena, että tieto on siirtynyt sinne hyvin pitkälti. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluu myös sellaisia ihmisiä, joilla ei ole syystä tai toisesta mahdollisuutta tai edes kykenevääsyyttä käyttää Internetiä. Esimerkiksi jotkut kehitysvammaiset seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvat eivät välttämättä koskaan pääse tutustumaan laatimiini toimintamalleihin syrjimistilanteissa. Hyväksyn täysin sen, että nykyään painotetaan Internetiä tiedon saamisen välineenä, mutta aina täytyisi olla myös vaihtoehto.

Hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön tuntemus on myös yksi sosionomin (AMK) osaamisalueista (Sosionomi (AMK) -tutkinto 2010). Tämän tutkimuksen myötä tietämykseni lisääntyi juuri palvelurakenteista ja lainsäädännöstä. Tulen väistämättä kohtaamaan tulevassa työssäni syrjintää kokeneita ihmisiä ja ymmärrykseni on laajentunut palvelujärjestelmän moniulottuvaisuudesta sekä sen pohjalla olevasta lainsäädännöstämme. Ymmärrän myös sen, että

lainsäädännössämme on vielä aukkoja, jolloin syrjäntäsuoja ei vielä toteudu kuten esimerkiksi tasa-arvolain kohdalla transihmisten keskuudessa (Tasa-arvovaltuutettu). Mutta vaikka tämän ymmärrän, en sitä hyväksy.

Sosiaalialan keskeisimpiä arvoja ovat muun muassa tasa-arvo, kunnioittaminen, eettinen toiminta ja hyväksyminen. Jokainen ihminen kohdataan kunnioittavasti hänen yksilölliset ominaisuudet hyväksyen tasa-arvon nimissä eettisiä periaatteita noudattaen. Tähän haluan itse tähdätä sosiaalialalla toimiessani. Rakennetuissa neuvonta- ja virkamiespalveluissa on paljon hyvää ja on tärkeää, että nämä rakenteet ovat olemassa. Painotan kuitenkin ihmisten kohtaamista.

Tutkimuksen tekeminen oli pitkäjänteisyyttä kehittävää. Tämä oli ensimmäinen kerta, kun tein laajempaa tutkimusta. Tutkimuksen tekeminen kuitenkin vahvisti entisestään ajatustani siitä, että olen valmistumassa oikealle alalle ihmisläheiseen työhön. Kenties löydän itseni jossain vaiheessa työurallani työskentelemässä vähemmistöjen parissa antaen ohjausta ja neuvontaa heille, jotka sitä tarvitsevat.

Yhteistyöni Pirkanmaan Seta ry:n puheenjohtaja Mikko Väisäsen kanssa on ollut hedelmällistä. Haluan kiittää häntä opinnäytetyöprosessiini paneutumisesta, antamistaan ehdotuksista sekä nopeista vastauksista mieleeni tulleisiin kysymyksiin prosessin aikana. Toivotan Pirkanmaan Seta ry:n toiminnalle pelkkää hyvää. Haluan antaa kiitokseni myös oppilaitoksen ohjaajilleni Ulla-Maija Takkuselle ja Merja Sinkkoselle näistä samoista syistä.

Jatkotutkimusaiheena lähitulevaisuudessa ehdottaisin Tampereen yhdenvertaisuussuunnittelun tilannekatsausta. Myös Pirkanmaan Seta ry:n alkuvuodesta 2012 avatun tuki- ja neuvontapalvelun asiakkaiden kokemuksia voisi kartoittaa, kuvittelisin tästä olevan hyötyä.

Pirkanmaan Seta ry:n puheenjohtajan huomio Tampereen loppujen lopuksi varsin myönteisestä asenneilmapiiristä sekä suurista harppauksista yhdenvertaisuuden suuntaan on positiivista. Yhteiskunnassamme tapahtuu positiivista muutosta vähitellen koko ajan parempaan suuntaan syrjinnän vastaisessa työssä ja ihmisten ajatusmallien muuttamisessa. Väisäsen sanoihin Yle/Tampereen (2012) haastattelussa on hyvä lopettaa.

Hän viittaa kommentillaan Setan tehtävään tehdä oma tehtävänsä tarpeettomaksi. Kuvittelisin, että hänen sanoihinsa yhtyy moni työntekijä, joka kamppailee syrjintää vastaan:

*”Töitä riittää, vaikka ei olisi niin välksikään”.*

## LÄHTEET

- Aaltonen, M., Joronen, M. & Villa, S. 2009. Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 19-20. Elektroninen aineisto. Luettu 14.1.2012.  
<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/2cb51fb202738a71a3536fb18dd47c8b/1327309020/application/pdf/117259/Syrjint%C3%A4%20Suomessa%202008.pdf>
- Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P.K., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy, 16–23.
- Alexstubb. 2012. Tasa-arvoinen avioliittolaki on luonnollinen askel. Luettu 12.4.2012.  
<http://www.alexstubb.com/fi/blog/1907/>
- Eurobarometri 71.2. 2010. Syrjintä EU:ssa 2009.
- Kirjallinen kysymys 468/2009 vp – Paavo Arhinmäki / vas. Seksuaalivähemmistöjen oikeudet Venäjällä.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.
- Lehtonen, J. 2007. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä syrjintä. Teoksessa Lepola, O. & Villa, S. (toim.) Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 18–20.
- Lehtonen, J. 1997. Seksuaalisuuden ja sukupuolen monimuotoisuus. Teoksessa Lehtonen, J., Nissinen, J. & Socada, M. (toim.) Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen. Helsinki: Oy Edita Ab, 22.
- Lehtonen, J. 2002. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus. Teoksessa Lehtonen, J. (toim.) Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy, 10–12.
- Lehtonen, J. 1996. Seksuaalivähemmistöt koulussa. SETA-julkaisuja. Helsinki: Seksuaalinen Tasavertaisuus SETA ry, 44–45.
- Lepola, O. 2007. Johdanto. Teoksessa Lepola, O. & Villa, S. (toim.) Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry, 9–14.
- Lippu.fi. 2012. Homo! Luettu 1.3.2012. <http://www.lippu.fi/homo-Lippuja.html?affiliate=ADV&doc=artistPages%2Ftickets&fun=artist&action=tickets&erid=568652>
- MTV3 uutiset. 2012. Hakkarainen IS:lle: Homot ja somalit Ahvenanmaalle asumaan. Luettu 8.5.2012. <http://www.mtv3.fi/uutiset/kotimaa.shtml/hakkarainen-islle-homot-ja-somalit-ahvenanmaalle-asumaan/2011/10/1416709>
- Mustola, K. & Pakkanen, J. 2007. Johdanto. Teoksessa Mustola, K. & Pakkanen, J. (toim.) Sateenkaari-Suomi – Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen historiaa. Helsinki: Like, 13–14.

Mäkinen, P. 2012. Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Tasa-arvojulkaisuja 2012:1. Helsinki, 3, 7–18.

Niemi, J. 2011. Poliisiin tietoon tullut viharikollisuus Suomessa 2010. Tiivistelmä. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Luettu 17.4.2012.

<http://prettylib.erikoiskirjastot.fi/lib4/src?PBFORMTYPE=01002&TITLEID=33504&SQS=1:PJFI:9::5:50::HTML&PL=0&SUMMARYSIMPLE=1&TPART=1&TSID=1357>

Okuogume, P. 2011. Alueellisen syrjinnän vastaisen neuvonnan kehittäminen. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Tradenomi (ylempi AMK). Hyvin-kää: Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Luettu 25.3.2012.

[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32696/Okuogume\\_Paivi.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32696/Okuogume_Paivi.pdf?sequence=1)

Pirkanmaan Seta Ry. 2012. Etusivu. Luettu 25.1.2012.

<http://www.treseta.fi/>

Pirkanmaan Seta Ry. 2011. Kysely Tampereen Setan toiminnasta. Luettu 1.12.2011.

<https://www.surveymonkey.com/s/J69LVWC>

Pirkanmaan Seta Ry. 2012. Seksuaalisuus. Luettu 20.1.2012.

<http://www.treseta.fi/tietoa/seksuaalisuus>

Pirkanmaan Seta ry. 2012. Sukupuolisuus. Luettu 20.1.2012.

<http://www.treseta.fi/tietoa/sukupuolisuus>

Pirkanmaan Seta ry. 2012. Tuki- ja neuvontapalvelu. Luettu 12.4.2012.

<http://www.treseta.fi/tuki-ja-neuvontapalvelu>

Rikoslaki 19.12.1889/39.

Rikosuhripäivystys. 2006. Etusivu. Luettu 11.4.2012.

<http://www.riku.fi/fi/etusivu/>

Rikosuhripäivystys. Organisaatio. Tavoitteet. Luettu 12.4.2012.

<http://www.riku.fi/fi/organisaatio/tavoitteet/>

Rikosuhripäivystys. Syrjintä. SYNE on syrjinnän vastaista neuvontaa. Luettu 12.4.2012.

<http://www.riku.fi/fi/syrjinta/>

Rikosuhripäivystys. Tilastot. Luettu 12.4.2012.

<http://www.riku.fi/fi/organisaatio/tilastot/>

Scheinin, M. 1996. Mitä on syrjintä? Teoksessa Dahlgren, T., Kortteinen, J., Lång, K. J., Pentikäinen, M. & Scheinin, M. (toim.) Vähemmistöt ja niiden syrjintä Suomessa. Helsinki: Yliopistopaino, 7–18.

SETA ry. 2011. Rakkaus on rakkautta. Luettu 8.5.2012.

<http://www.seta.fi/index.php?k=16296>

SETA ry. Seksuaalinen tasavertaisuus ry. Luettu 25.1.2012.  
<http://www.seta.fi/>

Sisäasiainministeriö. 2009. Yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöiksi. Luettu 1.4.2012. [http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/141979/YVSuositus\\_FIFinal.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/141979/YVSuositus_FIFinal.pdf)

Sosiaaliportti. 2010. Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. Sosionomi (AMK) – tutkinto. Luettu 27.4.2012. [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala\\_ammattikorkeakouluissa/sosionomi\\_amk\\_tutkinto/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/)

Sulkunen, P. 2003. Johdatus sosiologiaan. Käsitteitä ja näkulmia. Juva: WS Bookwell Oy, 92.

Suomen Ammattivalmentajat. 2011. Miksi kuuluisin ammattiliittoon? Luettu 27.4.2012. [http://www.saval.fi/jasenyys/miksi\\_kuuluisin\\_ammattiliittoon/](http://www.saval.fi/jasenyys/miksi_kuuluisin_ammattiliittoon/)

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tampereen kaupungin sisäinen verkkopalvelu. 2012. Intranet (Loora). Luettu 5.4.2012. <http://www.tampere.fi/tampereinfo/tiedotus/loora.html>

Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma. 2011. Tampereen kaupunki. Konsernihallinto, 1-12. Luettu 28.3.2012.  
<http://www.google.fi/search?q=tampereen+kaupungin+yhdenvertaisuussuunnitelma&ie=utf-8&oe=utf-8&aq=t&rls=org.mozilla:en-GB:official&client=firefox-a>

Tampereen kaupunki. 2012. Perhe- ja sosiaalipalvelut. Asiakkaan oikeudet. Sosiaaliamies. Luettu 13.4.2012.  
<http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/asiakkaanoikeudet.html>  
<http://www.tampere.fi/perhejasosiaalipalvelut/asiakkaanoikeudet/sosiaaliamiehentehtavat.html>

Tasa-arvoinen avioliittolaki. 2011. Luettu 24.2.2012.  
<http://avioliittolaki.wordpress.com/>

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvolaki ja sukupuolivähemmistöt. Luettu 13.4.2012.  
<http://www.tasa-arvo.fi/syrjinta/sukupuolivahemmistot>

Transtukipiste. Transtukipisteen tarjoamat palvelut. Luettu 8.5.2012.  
<http://www.transtukipiste.fi/index.php?k=16864>

Trasek ry. Etusivu. Luettu 8.5.2012. <http://www.trasek.net/>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2009. Monimuotoisuus – työelämän mahdollisuus. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän torjumiseen työpaikalla. Yhdenvertaisuus ja syrjinnän kieltö työelämässä. YES – Yhdenvertaisuus Etusijalle –hanke, 10.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Virtuaaliammattikorkeakoulu. Opinnäytetyön ohjausprosessi. Monimuotoisen/toiminnallinen opinnäytetyö. Luettu 16.4.2012.

<http://www.amk.fi/opintojaksot/030906/1113558655385/1154602577913/1154670359399/1154756862024.html>

Vähemmistövaltuutettu. 2011. Syrjinnän vastaisen neuvonnan alueellinen kehittäminen. Kokemuksia neuvontapalvelujen toteuttamisesta sekä tuloksia syrjinnän tunnistamisesta ja siihen puuttumisesta. Vähemmistövaltuutetun julkaisusarja 11. Helsinki.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yhdenvertaisuus.fi. 2012. Neuvonta. Luettu 19.1.2012.  
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/neuvonta/>

Yhdenvertaisuus.fi. 2012. Hae sivuilta. Vähemmistövaltuutettu. Luettu 8.5.2012.  
[http://www.yhdenvertaisuus.fi/hae\\_sivuilta/?E\\*Q=v%C3%A4hemmist%C3%B6valtuutettu](http://www.yhdenvertaisuus.fi/hae_sivuilta/?E*Q=v%C3%A4hemmist%C3%B6valtuutettu)

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

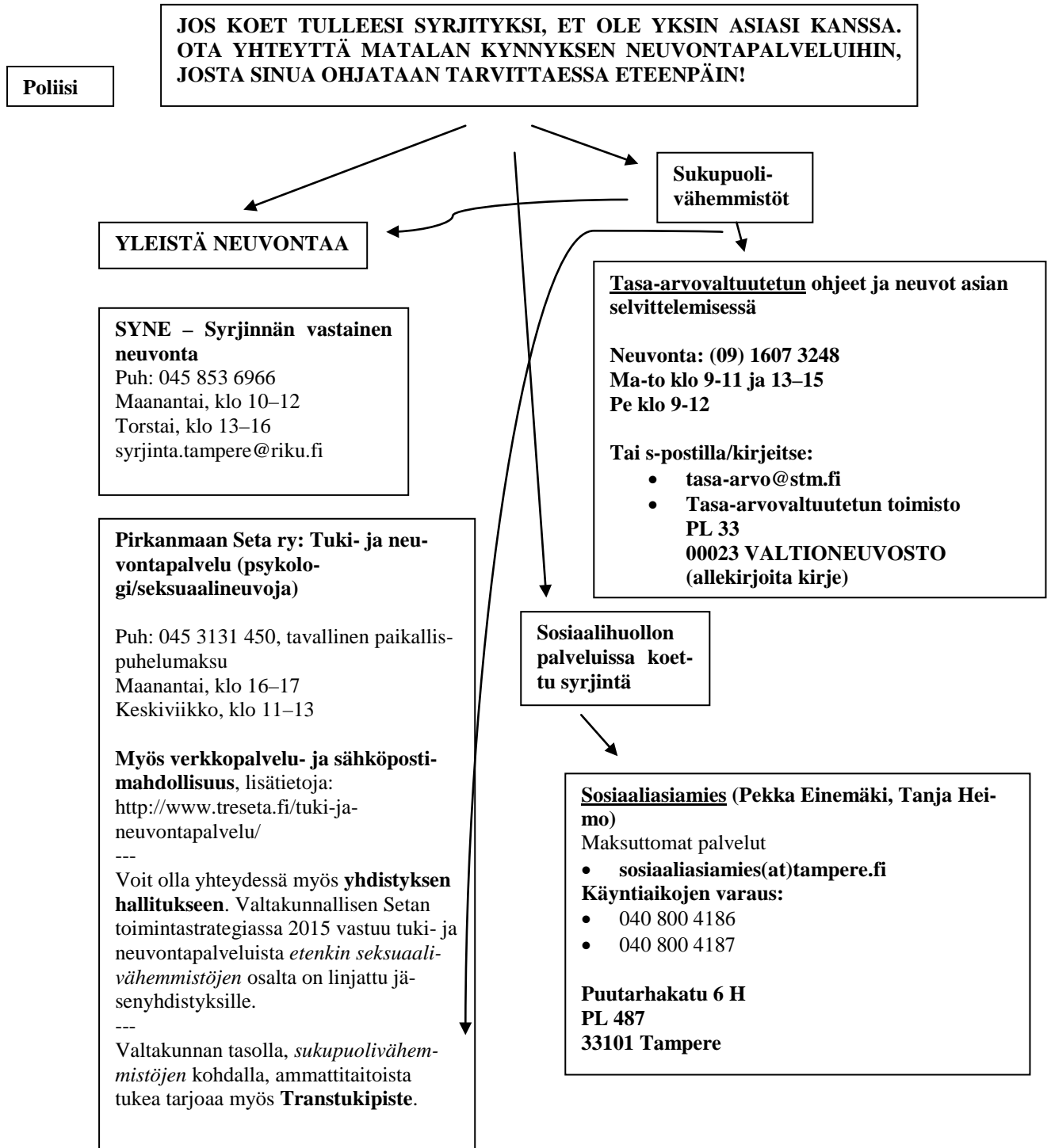
Yle uutiset/Tampere. 2012. Eheyttämisyritykset näkyvät yhteydenottoina myös Pirkanmaan Setassa. Luettu 13.4.2012.  
[http://yle.fi/alueet/tampere/2012/03/eheyttamisyrytykset\\_nakyvat\\_yhteydenottoina\\_myo\\_s\\_pirkanmaan\\_setassa\\_3309274.html](http://yle.fi/alueet/tampere/2012/03/eheyttamisyrytykset_nakyvat_yhteydenottoina_myo_s_pirkanmaan_setassa_3309274.html)

Yle uutiset. 2012. Homoteatteria viisi vuotta. Luettu 14.3.2012.  
[http://yle.fi/uutiset/kulttuuri/2012/03/homoteatteria\\_viisi\\_vuotta\\_3332055.html](http://yle.fi/uutiset/kulttuuri/2012/03/homoteatteria_viisi_vuotta_3332055.html)

Yle uutiset. 2012. Pride-iskusta kolmelle ehdollista vankeutta. Luettu 8.5.2012.  
[http://yle.fi/uutiset/pride-iskusta\\_kolmelle\\_ehdollista\\_vankeutta/2560898](http://yle.fi/uutiset/pride-iskusta_kolmelle_ehdollista_vankeutta/2560898)

## LIITTEET

Liite 1. Toimintamalli – matalan kynnyksen neuvontapalvelut muissa kuin työelämän syrjintätapauksissa





## Liite 2. Toimintamalli – syrjinnän kokeminen työelämässä

