



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

**Kokemuksia tasa-arvon  
edistämisestä Petra-projektissa**

*Helmi Holmberg*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2016

**[www.humak.fi](http://www.humak.fi)**

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Helmi Holmberg	<b>Sivumäärä</b> 49 ja 22 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Kokemuksia tasa-arvon edistämisestä Petra-projektissa	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Forstén, Miia	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut, Petra-projekti	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyöni aiheena on sukupuolten välinen tasa-arvo. Opinnäytetyötäni varten olen kerännyt Vantaan kaupungin Petra-projektin asiakastyötä tehneiden palveluohjaajien kokemuksia asiakasohjauksesta, normikriittisestä työskentelyotteesta sekä sukupuolisensitiivisestä lähestymistavasta asiakkaan kohtaamisessa. Työni tilaajana toimi Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut, joka hallinnoi Petra-projektia nuorten työttömien palveluna Vantaalla. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä Petra-projektissa syntyneitä hyviä tasa-arvon edistämiseen kohdentuvia käytänteitä ja kehittämisideoita. Lisäksi tavoite oli koostaa palveluohjaajille työn tekemisen tueksi tietoa sukupuolten moninaisuudesta.</p> <p>Lähestymistapana laadullinen tutkimus vastaa työtäni. Haastattelin työtäni varten Petra-projektin henkilökuntaa, jonka lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty kokous- ja kehittämismuistioita, projektissa tehtyä tutkimustyötä sekä projektin tasa-arvokoordinaattorin tekemää alkukartoitusta. Haastatteluteutuksena oli avoin teemahaastattelu. Haastatteluteemojen pohjalta tuntui luonnolliselta käyttää teemakorttia analyysin tekemisen apuna, myöhemmin teemojen mukaan lajitellusta aineistosta sain poimittua sisällöltään toisiaan vastaavat vastaukset yhteen.</p> <p>Työni lähtökohtana toimi opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä käyty julkinen keskustelu sukupuolten välisestä tasa-arvosta sekä oma työskentelyni tasa-arvon edistämiseksi Vantaan kaupungilla. Kirjoittamisen hetkellä hyväksyttiin lakimuutoksia, jotka vaikuttavat niihin ihmisiin, jotka kuuluvat sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin. Lisäksi sukupuolten välinen tasa-arvo on ollut mediassa esillä uuden hallitusohjelman sekä poliittisten muutosten ja sen ympärillä tapahtuvan keskustelun myötä. Omassa työssäni nuorilta asiakkailta saatu positiivinen palaute sukupuolten moninaisuuden huomioimisesta kannusti opinnäytetyön aiheen valintaan.</p> <p>Opinnäytetyössäni toiminnallisena osuutena on perehdytyksen ja asiakastyön tueksi tarkoitettu, helpolukuinen ja tiivis opas moninaisuuden huomioimisesta palveluohjauksessa. Opas pitää sisällään palveluohjaajien työn näkökulmasta auki kirjoitettua termistöä, tietoa sukupuolten moninaisuudesta sekä kysymyksiä, jotka auttavat huomaamaan moninaisuuteen liittyviä asioita omassa työssä. Oppaan sisältö on määräytynyt opinnäytetyötä varten tehtyjen haastattelujen perusteella vastaamaan Petra-projektin palveluohjaajien tarvetta. Oppaan ja opinnäytetyön tavoitteena on tukea palveluohjaajaa omassa työssään sekä kannustaa kehittämään omaa ohjaajuutta.</p> <p>Johtopäätöksinä haastatteluista, Petra-projektissa palveluohjaajat ovat kiinnostuneita tasa-arvotyöstä ja vähemmistöjen työllistymisen edistämisestä sekä palvelujen kehittämisestä vähemmistöjen näkökulmasta saavutettavammiksi. Projektin henkilökunta, haastattelujen perusteella, kiinnittää huomiota omaan työskentelyynsä kohtaamisissa. Palveluohjaajat kuitenkin toivoivat projektin tasa-arvotyötä näkyvämmäksi ja koulutuksia oman osaamisen kehittämiseksi. Halu kehittää itseään sekä omaa ammatillisuutta ja ottaa huomioon vähemmistöihin kuuluvien tarpeet tuntuivat haastattelujen perusteella palveluohjaajille tärkeiltä arvoilta.</p>	
<b>Asiasanat</b> Tasa-arvo, Yhdenvertaisuus, Moninaisuus, Sukupuolivähemmistöt, Seksuaalivähemmistöt, Valtavirtaistaminen, Työllisyyspalvelut	

# HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Name of the Degree Programme

### ABSTRACT

<b>Author</b> Helmi Holmberg	<b>Number of Pages</b> 49 pages and 22 appendices
<b>Title</b> Gender equality mainstreaming experiences in Petra project	
<b>Supervisor(s)</b> Forstén, Miia	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> City of Vantaa, Employment Services, Petra-project	
<b>Abstract</b> <p>The topic of my bachelor thesis is gender equality in employment services and it collects gender equality mainstreaming experiences from the service counsellors of the Petra-project. The project is funded by the European Social Fund and it is carried out by the City of Vantaa in cooperation with the Employment and Economic Development office. The main objective of the project was to guide 17 to 24-year old unemployed inhabitants of Vantaa. Counselling methods were based on norm critical approach.</p> <p>My goal for the thesis was to collect experiences of project development around the theme of gender equality and diversity. The aim was to support projects mainstreaming-work and to help developing counselling methods more on the norm critical way. I also wanted to produce an introduction guide with guidelines how to meet with persons who are considered to be transgender or otherwise don't feel comfortable to be identified as a he or she.</p> <p>By using qualitative methods in my thesis, I was able to give the Petra-projects service counsellors more room to be open and speak freely. It also meant more ideas for project development and the introduction guide. I used open, but themed, questions to interview the service counsellors. I analysed the answers by using a themed card files since the answers naturally divided under four different categories. Besides the interviews, I was able to use memos and diaries from meetings where the projects personnel did develop the norm critical parts of the project or were the subject of the meeting was equality and diversity.</p> <p>The starting point of my work was the on-going public debate on equality at the time of writing, as well as the work to promote equality in the city of Vantaa. At the time of writing was approved changes to the law that affect those people who belong to gender or sexual minorities. In addition, the equality between the sexes has been present in media because of a new government program and political changes occurred place in and around the debate. In my own work, positive feedback on gender diversity in the choice of the thesis, encouraged to take into account the subject.</p> <p>This thesis is a percentage of a functional, easy to read and concise guide designed to support the orientation and work with customers to take into account the diversity of service counselling. Guide includes transcript terminology, information on diversity and gender issues that will help find issues related to diversity in our work. Content of the Guide has been determined for the thesis on the basis of the interviews conducted to meet the needs of the Petra-projects counsellors. The guide and the aim of the thesis is to support the service counsellors in their own work and to encourage to develop their facilitation skills.</p> <p>As conclusions from interviews, Petra project service counsellors are interested in gender equality work and the promotion of the employment of minorities and the development of services from the perspective of minorities within reach. The project staff, on the basis of interviews, pay attention to own work. However, service counsellors hoped the project gender equality work more visible and training to develop their expertise. The desire to improve themselves and their own professionalism and to take into account the needs of minorities in the service seemed to be important value to counsellors.</p>	
<b>Keywords</b> Equality, Diversity, Gender minorities, Mainstreaming, Employment Services	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	6
3 PETRA-PROJEKTI	6
4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	12
4.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä ja sopimuksissa	14
4.2 Moninaisuus	16
4.3 Syrjintä työelämässä ja palveluissa	18
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	21
5.1 Haastattelut	22
5.2 Aineiston analysointi	24
5.3 Eettisyys ja luotettavuus	25
6 HAASTATTELUJEN TULOKSET	27
6.1 Koetut vahvuudet	30
6.2 Heikkouksia	33
6.3 Kehittämideoita	34
6.4 Johtopäätöksiä	35
8 LOPUKSI	39
LÄHTEET	44
LIITTEET	49
Liite 1. Avustava haastattelurunko Petra-projektin työntekijöille	50
Liite 2. Opas	51

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheeksi olen valinnut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen työllisyyden näkökulmasta. Työni lähtökohtana ja innoittajana on toiminut Vantaan kaupungin, alle 25 vuotiaalle nuorille suunnatussa nuorten työllistämishankkeessa, Petra-projektissa, tehty tasa-arvotyö ja kehittämistyö sekä ajankohtainen keskusteltu työttömyydestä, hallitusohjelmasta sekä sen poikkihallinnollisesta vaikutuksesta. Petra-projektissa työskentely on konkretisoinut merkityksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioimisen vaikutuksen yksilöllisellä tasolla ja työstä saatu palaute on kannustanut jatkamaan työtä sekä itsensä kehittämistä.

Opinnäytetyöni näkökulma keskittyy nuoriin aikuisiin työllisyyden ja esimerkiksi alavalintoihin niiden ollessa nuorelle aikuiselle yleensä ajankohtaisia asioita. Opinnäytetyö keskittyy sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta tässä opinnäytetyössä käsitellään sukupuolen ilmaisuun sekä seksuaalisuuteen liittyviä kysymyksiä, rajaten työstä pois muut yhdenvertaisuuden käsitteen alle kuuluvista teemoista, kuten esimerkiksi etnisyyden tai vammaisuuden.

Opinnäytetyöni sisältää kirjallisen, tietopuolisen osuuden lisäksi toiminnallisena ja konkreettisen osana oppaan Vantaan kaupungin työllisyyspalveluille. Opas on tarkoitettu ohjaustyötä tekevän henkilöstön työn ja perehdytyksen tueksi. Sen tarkoitus on olla helppokäyttöinen ja palvella tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusasioiden äärellä. Se on sovellettavissa myös muille hallinnonalueille ja opinnäytetyön kehittämis-ehdotuksia ja -toiveita voidaan hyödyntää myös muissa jo olemassa olevissa palveluissa ja uusissa palveluja suunniteltaessa sekä kehittämistyössä.

Oma ammatillinen kiinnostukseni tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on lisääntynyt Petra-projektissa työskennellessä. Asiakkailta saatu palaute ja kohtaamiset ovat tuoneet hyvin esiin työn tärkeyden ja ovat toimineet luottamuksellisen asiakassuhteen luomisessa erityisesti niiden asiakkaiden kanssa, joille itselleen erilaisuuden kokemukset palveluissa ovat luoneet ennakkoluuloja palveluja tarjoavia työntekijöitä kohtaan. Petra-projektissa saamani koulutus on antanut varmuutta keskustella erilai-

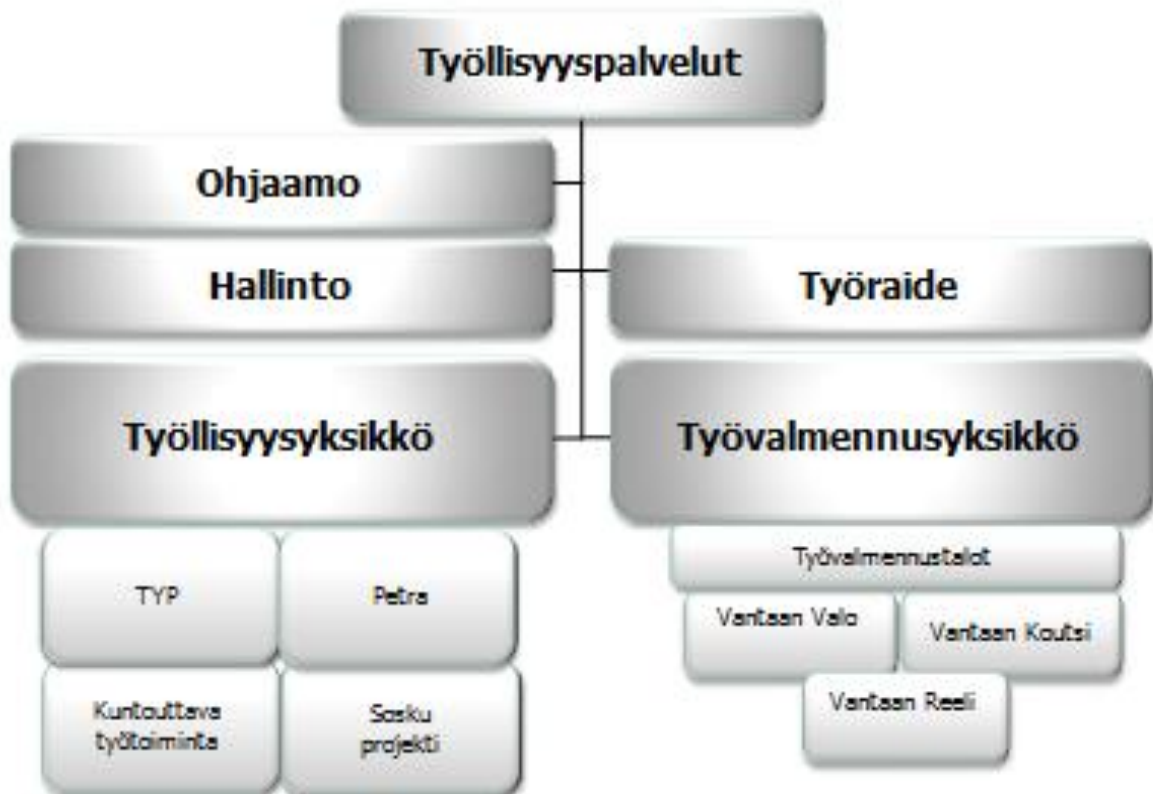
suudesta ja antanut varmuutta ja uskallusta tarttua asiakkaan elämään hallitseviin kysymyksiin. Erilaisuuden aito hyväksyminen sekä kaikille kuuluvat yhteneväiset ihmis-oikeudet kuuluvat myös niihin henkilökohtaisiin arvoihin, joita tänä päivänä ja tässä yhteiskunnassa haluan edistää.

## 2 OPINNÄYTETYÖN KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on kerätä Petra-projektin palveluohjaajien kokemuksia tasa-arvoa edistävästä kehittämistyöstä ja kokemusten pohjalta laatia edelleen kehittämiseen ideoita. Näistä on tarkoitus tuottaa palveluohjaajille ja perehdytykseen myöhemmin opas normikriittisen palveluohjauksen tueksi. Tavoitteenani on kerätä hyväksi koettuja käytänteitä ja konkreettisia työtapoja ohjaus- ja kohtaamistyötä tekevilta ammattilaisilta Vantaan työllisyyspalveluissa. Teen opinnäytetyöni työllisyyspalveluissa tehtävän asiakasohjauksen tueksi, työväliseksi ja tarkoituksenani on nostaa esiin uusia ideoita ja kehittämiskohtia ja pohtia kuinka voimme edistää normikriittistä ohjaustyötä ja kohtaamista ja kuinka voimme työllämme tukea segregaaation purkua.

Tarkoituksenani on opinnäytetyön ja palveluohjaajien kokemusten myötä tukea kehittämistyötä, Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden nuorille suunnatuissa hankkeissa, jotta erilaisten asiakasryhmien ja yksilöiden tarpeet tulee otetuksi asiakasohjauksessa paremmin huomioon ja palveluista saadaan kaikkien asiakasryhmät ja asiakkaat huomioon ottavat sekä edistää normien purkamista ja uusien ideoiden syntymistä. Toiveeni on kasvattaa saavutettavuutta. Opinnäytetyöni pohjalta olen koostanut toiminnallisena osuutena oppaan palveluohjaajien käyttöön. Oppaan tarkoituksena on tuoda työntekijälle tietoa ja uusia näkökulmia. Oppaasta tulee löytymään perusasiat tasa-arvosta ja moninaisuudesta.

## 3 PETRA-PROJEKTI



Kuvio 1. Vantaan kaupungin työllisyyspalvelujen rakenne 3.9.2015 (Nygren 2015).

Vantaan kaupungin työllisyyspalvelut tarjoavat vantaalaisille työttömille palveluja, joiden tavoitteena on tukea erilaisin tavoin työttömän henkilön työllistymistä tai työhön palaamista. Palvelut pitävät sisällään esimerkiksi palveluohjausta, (kuntouttavan)työtoiminnan palveluja sekä työhönvalmennusta palkkatuetuille ja työllistämisen lisätukea järjestöille ja yrityksille. Vantaalla pitkäaikaistyöttömiä palvelee Vantaan työvoiman palvelukeskus sekä Työraide -hanke, joka on osa valtakunnallista työllisyyden kuntakokeiluhanketta. Vantaan kaupungilla on hankerahoitteisia palveluja ja toimintoja eri asiakasryhmille. Nuoria työttömiä Vantaalla palvelee Petra-projekti, joka on opinnäytetyön kirjoittamisen hetkellä yhdistetty Vantaan Ohjaamo –hankkeen kanssa yhdeksi nuorten palvelukokonaisuudeksi.

Petra-projekti on Vantaan kaupungin rahoittama työllisyyspalveluiden projekti, joka tarjoaa henkilökohtaista palveluohjausta 17-24-vuotiaille työttömille nuorille. Hanke on al-

kanut Euroopan sosiaalirahaston (ESR), Vantaan kaupungin sekä Uudenmaan Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen (ELY-keskuksen) rahoittamana projektina 1.3.2010. Petra-projekti tavoittaa paljon eri elämäntilanteissa olevia, pääsääntöisesti työttömiä nuoria. Hankekausina asiakkaita on ollut mukana yli 4000. Hankkeen aloittaessa Vantaalaisten nuorten työttömyys on ollut suhteellisesti muita ympäristökuntia korkeammalla tasolla ja Petra-projektien toiminta-aikana se on laskenut Uudenmaan keskiarvoa alemmalle tasolle. Asiakkaita kevään 2015 aikana on ollut yli 600 ja jatko-ohjauksia on tehty lähes 450. Projektin aikana työttömyysstatuksen muuttavia ohjauksia kaikista ohjauksista noin 60% (Tirkkonen 2015). Projektin yhtenä tehtävänä on edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työllisyyspalveluissa. Aiemmillä projektikausilla hankkeessa on toiminut erillinen tasa-arvokoordinaattori, jonka tehtäviin on kuulunut Petra-projektissa esimerkiksi kohderyhmäanalyysin tekeminen, palveluohjaajien tasa-arvokoulutusten järjestäminen sekä tutkimuksellinen työ. Tällä hetkellä niin kutsuttu jalkauttamistyö on kirjattu myös palveluohjaajien työnkuvaukseen.

Petra-projektissa on tehty laaja alkukartoitus, jossa on käsitelty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta Vantaalaisten työttömyyttä, kuvattu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työvoimahallinnossa sekä sukupuolivaikutusten valtavirtaistamista kunnissa ja valtion hallinnossa (Kettunen 2011). Petra-projektin alussa, hankkeessa järjestettiin nuorten raati, jossa nuoret pääsivät kommentoimaan rakennusvaiheessa olevaa Petra-projektia ja sen palveluohjausmallia. Raatiin osallistuneet nuoret olivat tai olivat olleet Petra-projektin asiakkaina. Raadissa ei ollut mukana sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia tai itseään niihin määritteleviä nuoria, mutta tasa-arvoon raati otti kantaa pohtimalla todellista yksilöllistä otetta. Raadin mukaan tasa-arvo tulee huomioiduksi, kun jokainen nuori kohdataan yksilönä ja aidosti kuunnellaan yksilön tarvetta.

Tehokas ja tuloksellinen palveluohjaus perustuu nuoren aktiiviseen osallistumiseen. Palvelu ja ohjauksen onnistuminen edellyttävät laajaa verkostoyhteistyötä eri viranomaisten sekä järjestötoimijoiden kesken. Projektissa onkin tehty erittäin tiivistä yhteistyötä TE-toimiston kanssa, josta valtaosa nuorista projektiin ohjautuu ja jonka fyysisissä toimintatiloissa Petra-projekti on toiminut hankekausien ajan. Lisäksi yhteistyötä



tehdään Vantaan kaupungin työtoiminnan, työvoiman palvelukeskuksen TYP, nuorisopalveluiden, sosiaalitoimen ja terveystoimen kanssa. Petra-projektissa on voitu tehdä esimerkiksi suoria läheteitä Työvoiman palvelukeskukseen ja hanke sekä TYP on järjestänyt nuorille yhteisiä info-tilaisuuksia, joissa nuorelle on tuotu esiin erilaisia mahdollisuuksia oman kokonaiselämäntilanteen selkiyttämiseksi ja työllistymisen edistämiseksi. Petra-projekti on tehnyt tiivistä yhteistyötä myös työnantajien ja yrittäjien kanssa. Yritysyhteistyöhön kuuluu mm. yrityskohtaisia rekrytointitilaisuuksia yrityksen tarpeisiin, yhteistyö TE-toimiston yrityspalveluiden kanssa, eri kokoiset rekrytointitapahtumat sekä yrityksille suunnatut palvelut kuten esimerkiksi byrokraatiaan ja sopimukseen liittyvä tuki palkkatuki- ja työkokeiluasioissa silloin, kun työnantaja tarjoaa työmahdollisuutta Petra-projektissa asioivalle nuorelle. Yhteensä yhteistyöyrityksiä Petralla on ollut yli 200 ja tavoitteena yhteistyölle oli madaltaa kynnystä palkata nuori, esimerkiksi vastavalmistunut, henkilö. (Jamisto, 2014)

Ohjaus Petrassa perustuu yhden luukun toimintaperiaatteeseen, jossa kukin nuori saa sen apua ja neuvoja sen hetkisen elämäntilanteensa kannalta olennaisimpiin kysymyksiin. Ohjaus alkaa nuoren senhetkisen elämäntilanteen kartoittamisella sekä jatkopolun suunnittelulla. Kartoitus on kokonaisvaltainen ja kaikille sama. Kartoituksen tukena on alkuhaastattelulomake, joka on projektin kehittämistyön tulos ja siihen sisältyy useita osa-alueita, joiden perusteella palveluohjaaja voi ottaa puheeksi tai opastaa taloudellisen tuen hakemisessa. Lisäksi kartoitus auttaa alkuun alavalintapohdinnassa tai esimerkiksi vahvuuksien kartoittamisessa. Alkukartoituksen tavoitteena on saada mahdollisimman laaja kuva asiakkaan palvelutarpeesta, osaamisesta, persoonasta sekä tavoitteista. Käytännössä neuvonta ja ohjaus keskittyvät uravalintoihin, sopivan opiskelumuodon tai oppilaitoksen valintaan, työnhakutaitoihin tai elämänhallinnallisten taitojen haltuunottoon. Kartoituksessa on omat osionsa työlle- ja koulutukselle, asumiseen ja taloudelliseen tilaan, mutta siinä käydään läpi myös esimerkiksi rikostaustaa ja päihteidenkäyttöä. (Petra-projektin alkukartoitus 2013; Mäkelä 2014)

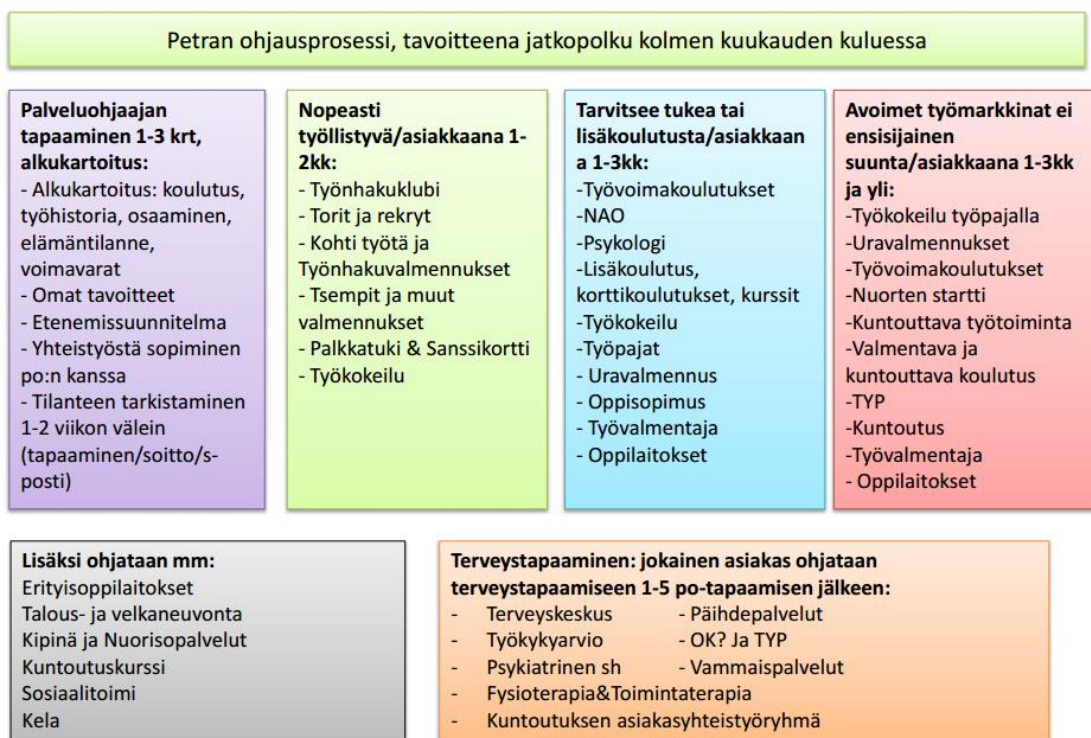
Osana nuoren elämäntilanteen kartoitusta jokaiselle nuorelle tarjotaan mahdollisuus myös terveystapaamiseen terveydenhoitajan kanssa. Terveystapaamisessa kartoitetaan kattavasti nuoren terveydellinen tilanne, terveystarkastus vastaa laajaa terveyst-

tarkastusta. Lisäksi jokaisella nuorella on mahdollisuus varata tapaaminen terveydenhoitajan kanssa, mikäli kokee haluavansa ohjausta terveyteen tai jaksamiseen liittyvistä asioista tai esimerkiksi palatessaan sairauslomalta tavoitteenaan päästä kiinni opintoihin tai työhön. Tarvittaessa terveydenhoitaja toimii hankkeessa myös palveluohjaajana. Erityisesti silloin, jos nuoren jatkopolku sisältää terveydenhuollollista näkökulmaa tai palveluja. Tarvittaessa työkykyä voidaan arvioida yhteistyössä lääkärin tai hoitavan tahon kanssa. Yhteistyö on tarpeellista erityisesti silloin, kun terveydentila oikeuttaa työllistymiseen liittyviin tukimuotoihin, esimerkiksi korkeampaan palkkatukeen tai työhönvalmentajaan. Terveystapaaminen luo myös puitteet ennaltaehkäisevälle työlle, koska työtön nuori ei ole opiskelu- tai työterveydenhuollon piirissä.

Nuori kohdataan Petra-projektissa aidosti ja palveluohjaajan kanssa voi muodostaa luottamuksellisen asiointisuhteen. Palveluohjaaja pysyy prosessin aikana samana, jollei tarvetta vaihtoon erikseen ilmaannu. Nuori voi olla palveluohjauksessa useaan kertaan, mikäli on välillä muissa toimenpiteissä. Nuorelle pyritään tarjoamaan mahdollisuus samaan palveluohjaajaan, jonka kanssa on aiemmin asioinut. Sopiva palvelu etsitään myös niissä elämäntilanteissa, joissa työ- tai opiskelu ei ole ajankohtaista. Tavoitteena on, ettei nuori jää ilman palveluja vaan oikea-aikainen ja sopiva palvelumuoto löydetään esimerkiksi kuntouttavien palvelujen kautta.

Kokonaistilanteen kartoittamisella on tarkoitus poistaa nuoren kanssa yhdessä esteitä työllistymiselle ja sitä kautta lisätä motivaatiota oman jatkopolun suunnittelemiseen sekä jatkopolkuun sitoutumiseen. Lisäksi kokonaisvaltainen kartoittaminen antaa mahdollisuuden ohjata nuorta huomioiden nuoren kokonaisuutena ja luo palveluohjaajalle mahdollisuuden priorisoida toimenpiteitä niiden kiireellisyyden mukaan.

Tavoiteltu ohjausprosessin kesto Petra-projektissa on kolme kuukautta. Kokonaisvaltainen alkukartoitus loi mahdollisuuden aloittaa useita samanaikaisia tukitoimia yhtä aikaa. Kokonaisvaltainen alkukartoitus loi myös hyvät edellytykset löytää nuoren kanssa häntä motivoiva ja eteen vievä jatkopolku. Kuva 2 kuvaa nuoren polkua Petra-projektin palveluohjaajien luona. Malli oli tulosten perusteella toimiva. Kuva 3 kuvaa tuloksia vajaan vuoden ajalta.



Kuvio 2. Petra-projektin ohjausprosessi (Mäkelä 2014).

## Siirtymät Petrasta 1.1. – 31.10.2013

Toimenpide	hlöä	Toimenpide	hlöä
Työ	269	Muut:	
Työkokeilu	192	Mt-palvelut	54
Palkkatuki	33	Päihdepalvelut	16
Oppisopimus	14	Terveyspalvelut	188
Koulutus	95	Sosiaalitoimi	44
Typokoulutus	65	Kela	16
Erityisoppilaitos	1	Talous- ja velkaneuvonta	7
TYP	62	Kuntoutustutkimukset	1
Kuntoutuskurssi	5	Kuntoutuksen asiakastyöryhmä	0
Kuntouttava työtoiminta	6	Huolinuori	15
Työvalmennus	25	OK?-ryhmä	17
Tukihenkilö	5		
Kipinä	10	Poistuneet, eivät tarvitse Petran ohjausta	95
Nuorten starttiryhmä	33		
		Kaikki yhteensä	1372

Kuvio 3. Petra-projektin tulokset (Mäkelä 2014).

#### 4 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Työmarkkinat Suomessa ovat jakautuneet sukupuolen mukaan voimakkaasti ja työttömyys on lisääntynyt pitkällä aikavälillä, kun Suomesta on hävinnyt työpaikkoja. Nuorten ohjaustyötä tekevänä näen usein tilanteita, jossa nuori on kouluttautunut alalle, jolle on vaikea työllistyä työsuhteeseen. Oman kokemukseni mukaan tapaamillani nuorilla, joilla on ammatillinen koulutus, on ammatin valintaan vaikuttanut sukupuoli. Tilastollisesti ajatellen tämä ei ole harvinaista.

”Vain 13,9% suomalaisista palkansaajista työskentelee ammatissa, jossa on lähes yhtä paljon miehiä ja naisia” (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014).

Segrekaatiolla tarkoitetaan tässä eriytymistä. Segrekaatio työelämässä käytännössä tarkoittaa sitä, että työmarkkinat ovat jakautuneet eri aloihin sukupuolen mukaan. Segrekaation purkaminen tasa-arvon edistämisen alueena tarkoittaa käytännössä sitä, että sukupuolet jakautuvat työmarkkinoille tasaisemmin ja molemmat sukupuolet voivat hakeutua työskentelemään tai opintoihin haluamiinsa tehtäviin ja aloille. Segrekaatio ylläpitää sukupuolten välistä palkkaeroa ja se heijastuu rooleihin perhe-elämässä ja vapaa-ajalla. Myös tapaamillani nuorilla yleensä perhevapaiden pitämiseen vaikutti puolison työtilanne ja perheen taloudellinen tilanne. Perhetilanne vaikutti usein myös keskenjääneiden opintojen loppuun saattamiseen tai uudelleenkouluttautumiseen ja jatkokoulutukseen.

Talouden heilahtelut vaikuttavat miehiin ja naisiin segrekoituneilla työmarkkinoilla eri tavoilla ja näin myös työttömyys on sukupuolittunutta. Omassa työssäni työttömiä naisia ja miehiä oli yleensä lähes yhtä paljon, mutta näiden nuorten työttömien naisten ja miesten koulutusalat kulkivat pitkälti yhdessä tilastojen kanssa. Tilastokeskuksen julkaisussa, Naiset ja miehet Suomessa 2014, esitellään väestö koulutusalan mukaan. Naisvaltaisina alaa oli terveys- ja sosiaaliala, joista naisia vuonna 2012 oli 88,8%. Miehiä oli eniten luonnontieteiden, maa- ja metsätalous sekä tekniikan aloilla. Tekniikan alaa oli miesvaltaisin; alan koulutuksen suorittaneita naisia oli 16,1%. (Tilastokeskus 2014a.)

Nuoret työllistyivät useammin määräaikaisiin tehtäviin tai osa-aikaisilla työsopimuksilla. Usein ensimmäinen työ oli luonteeltaan keikkatyötä ja valtaosa palveluohjaukseen kuuluneesta ohjauksesta erilaisten taloudellisten tukien käyttöön liittyen koski nimenomaan työttömyysturvan ja palkan yhteensovittamista, ns. sovitellun päivärahan hakemista. Moni nuori haki työkokemusta ammatillisten opintojensa jälkeen sekä töiden välissä ns. keikkatyöntekijänä eli tarvittaessa työhön kutsuttavana. Erityisesti kaupalan tehtävät tuntuivat palveluohjaajan näkökulmasta myös jatkuvan pidempään osa-aikaisena tai 0-tunti –sopimuksella. Vuotta 2014 kuvaavassa, Tilastokeskuksen työllisyys ja työttömyyskatsauksessa todetaankin, että määräaikaisissa työsuhteissa olevia naisia oli noin 200 000 ja miehiä 129 000. Naisten määräaikaisuusien määrät ylittävät EU-maiden keskiarvon, miesten kohdalla keskiarvo alittuu hieman. Myös osa-aikaisuudet ovat naisten kohdalla yleisempää, naispalkansaajista 19% ja miespalkansaajista 9% työskentelivät osa-aikaisesti. (Tilastokeskus 2014b.)

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla, suvauksella, tarkoitetaan menetelmää, jossa selvitetään ja arvioidaan toiminnan vaikutuksia tasa-arvon näkökulmasta, siis vaikutuksia sukupuoleen, yleensä miehiin ja naisiin. Suvauksen avulla sukupuolen merkitys muuttuu näkyväksi. Sukupuolivaikutusten arvioinnin tavoitteena on edistää tasa-arvon toteutumista sekä poistaa tasa-arvon toteutumiseksi muodostuvia esteitä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen ollessa lain edellyttämää toimintaa, valtiohallinnossa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulma otettu huomioon. Vuodesta 2010 näkökulma on ollut näkyvillä kaikkien ministeriöiden talousarvioissa. Lisäksi Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on ollut mukana hallitusohjelmien kärkihankkeissa 1995 hallituskaudelta (Säkjäarvi, Mustakallio, Haataja, Leinonen, Tanhua & Sevelius 2011; Valtioneuvoston selonteko 2010.)

Uusimmassa, 27.5.2015 julkistetussa, hallitusohjelmassa ei ole mainintaa tasa-arvon edistämisestä eikä keinoista. Hallitusohjelmassa tai sen liitteissä ei myöskään esitetä leikkausten vaikutusta tulonjakoon eikä sukupuolivaikutuksia (Neuvottelutulos strategisesta hallitusohjelmasta 2015). Julkisessa keskustelussa (Sipilän) hallitusta onkin kritisoitu voimakkaasti sukupuolivaikutusten arvioinnin puuttumista. Talouspolitiikan ja leikkausten osalta julkisessa keskustelussa on tuotu esiin talouspolitiikan, erityisesti naisiin ja naisvaltaisille aloille sekä perheisiin kohdistuvista ja osin päällekkäisistä

suunnitelluista toimista. Työllisyyden ja työmarkkinoiden tasa-arvoisuus näkyisi nykytilanteesta eroten esimerkiksi vähäisempänä vaikutuksena yhdelle sukupuolelle. Kapeammat palkkaerot heijastuisivat myös perheiden talouteen. Sukupuolierojen huomioimattomuus, sukupuolineutraalius, on aiemmin toiminut keinona segregaatien purkamisessa esimerkiksi 1970-luvulla, jolloin ensimmäisen kerran sukupuoli häivytettiin koulutuksesta; koulutuksen järjestämisestä ja opetussuunnitelmista. Nämä toimet eivät kuitenkaan tuottaneet tavoiteltua tulosta (Brunila, Heikkinen, Hynninen 2005). Sukupuolineutraali lähestymistapa ei mahdollista positiivisia toimenpiteitä heikommassa asemassa olevan sukupuolen tilanteen parantamiseksi. Käytännössä sukupuolisensitiivinen lähestymistapa, joka huomioi sukupuolittuneisuuden, mahdollistaa hankkeissa syiden tutkimisen, sukupuolierityisten seikkojen huomioimisen sekä positiivisten toimenpiteiden käyttämisen.

#### 4.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä ja sopimuksissa

Lainsäädännössä, ja opinnäytetyössäni, tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Laki koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Sukupuolten välinen tasa-arvo tarkoittaa sitä, että sukupuolilla on samat oikeudet ja velvollisuudet, sukupuolten välisten tarpeiden tasapuolista huomioonottamista, vapautta kehittämään kykyjä ja valinnanvapautta ilman sukupuoliroolien asettamia rajoituksia. Se tarkoittaa syrjimättömyyttä työelämässä ja työelämän eri tilanteissa, kuten palkkauksessa ja rekrytoinneissa. Tasa-arvo ei tarkoita tasapäistämistä tai sukupuolineutraaliutta.

Sukupuolten välinen tasa-arvo koskee myös sukupuoli-identiteettiä sekä sukupuolen ilmaisua.

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään perustuslaissa sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Velvollisuus edistää tasa-arvoa kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa on kirjattu perustuslakiin. Lisäksi tasa-arvolakia sovelletaan yhteiskunnallisen toiminnan kaikkiin osa-alueisiin lukien kuitenkin pois uskonnolliset yhdyskunnat ja uskonelämä sekä perhe- ja muut yksityisen elämän suhteet. Vantaan kaupunki on mm. liittynyt tasa-arvon peruskirjaan vuonna 2007 (Kettunen 2011). Eu-

rooppalainen peruskirja (ks. Euroopan kuntien ja alueiden liitto 2006) naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa on peruskirja, jolla Vantaan kaupunki on sitoutunut edistämään kaupunkilaistensa tasa-arvoa. Vantaan kaupunki kuvaa arvojaan valtuustokauden 2013-2016 strategiassaan. Arvoihin on kirjattu ”Kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossaan”. (Valtuustokauden 2013-2016 strategia 2013.)

Tasa-arvolaki jakautuu kolmeen osioon, jotka ovat oikeussuoja, syrjinnän kieltäminen sekä tasa-arvon edistäminen. Viimeinen koskee kaikkea viranomaistoimintaa sekä koulutuksen järjestäjiä tarkoituksena edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja edistää vähemmistösukupuolen asemaa, erityisesti työelämässä. Samalla tavoitteena on estää syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvien syiden perusteella. Sukupuoli-identiteettiin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvä syrjintä on lisätty tasa-arvolakiin vasta 1.1.2015 (Tasa-arvolaki 609/1986). Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön omaa kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa vapautta ilmaista sukupuoltaan ja sukupuolen tuomista esiin käytöksellä, vaatetuksella tai muulla tavalla.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan muuhun kuin sukupuolten väliseen tasa-arvoon viitattavaa tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjimästä esimerkiksi iän, etnisen ja kansallisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, terveydentilan tai vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjimästä esimerkiksi iän, etnisen ja kansallisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, terveydentilan tai vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen veloitetaan tasa-arvolaisissa, joka pitää sisällään valtavirtaistamisveloitteen sekä yhdenvertaisuuslaissa. Valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viedään toiminnan valtavirtaan eli kaikkeen toimintaan. Myös työsopimuslaissa tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun on veloitettu ja se pitää sisällään säännökset esimerkiksi perhevapaista. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014; Työsopimuslaki 55/2001.)

Lainsäädännöstä löytyy itsessään myös syrjiviä asetuksia, jotka voivat vaikuttaa negatiivisesti. Esimerkkinä tästä translaki. Translaki jo nimensä perusteella vahvistaa omia käsityksiäni esimerkiksi terminologian avaamisen tärkeydelle. Transsukupuolisen henkilön seksuaalisuus on yhtä monimuotoinen, kuin sen henkilön, joka kokee syntymässä vahvistetun sukupuolen omaksi sukupuoli-identiteetiksi. Sukupuolen ja seksuaalisuuden välillä ei ole yhtäläisyysmerkkiä. (Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 28.6.2002/563)

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kapunkitasoisesta kehittämistyöstä valtuustokaudella on mainittu kehittämistyön painopisteiden yhteydessä. Tavoitteena ovat mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmakokonaisuuden ajantasaistaminen sekä toimialakohtaiset kehittämiskohteet, kuten tietoista sukupuolinäkökulmaa työllisyyden hoitamisessa sekä osallisuuden edistämisessä. Petra-projektissa tehdyn selvityksen mukaan kunnallisissa työllisyyspalveluissa sukupuolinäkökulmaa ei ole otettu huomioon juuri lainkaan, vaikka muualla kuntien palveluissa näkökulmaa on valtavirtaistettu jonkin verran. (Vapaa-ajan ja asukaspalveluiden lautakunta 2013; Kettunen 2011).

## 4.2 Moninaisuus

”Tosiasia lienee myös se, että jokaisella meistä sukupuolinen identiteetti on rakentunut ajan myötä eikä se aina ole ollut samanlainen” (Venhola, 2001.)

Koska opinnäytetyöni keskittyy nimenomaan nuoriin aikuisiin, tulee opinnäytetyössä mielestäni huomioida nuoren aikuisen kehitysvaihe ja nuoren aikuisen elämään liittyvät muutokset, jossa siirrytään opinnoista ja opiskelijaelämästä ”aikuisten maailmaan” ja työelämään. Lisäksi monelle nuori kamppailee itsenäisyyden kynnyksellä sitä vähintään opetellen, monella ajankohtainen asia on myös oman ydinperheen muutokset. Aihe tulee mielestäni tässä työssä huomioida nimenomaan sukupuoli-identiteetin ke-



hittymisen näkökulmasta. Nuori aikuinen opettelee ja hakee paikkaansa yhteiskunnassa sekä jäsentää omaa elämäänsä identiteettinsä, myös sukupuoli-identiteettinsä, osalta. Aiemmat kokemukset muovaavat persoonallisuutta. Omaa sukupuoltaan jäsentävän nuoren näkökulmasta yhteiskunnassa hyväksytyksi tuleminen tunnetta voi haastaa kokemus, jossa omaa sukupuoli-identiteettiä ei haluta tunnustaa.

Sukupuoli on yleensä, etenkin palvelurakenteessa, mielletty sukupuolinormatiivisesti. Transtukipisteen, Setan ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kautta tilattavissa olevissa esitemateriaaleissa kaikissa puhutaan miehen ja naisen käsitteen itsestäänselvyydestä yhteiskunnallisissa rakenteissa sekä yleisesti valtaväestön arkikielessä. Suomalaisesta juridisesta näkökulmasta sukupuolia on kaksi, mies ja nainen. Sukupuoli voidaan kuitenkin määritellä monimuotoisesti ja sukupuolta tutkia useammasta näkökulmasta ja sukupuolinormeja purkaen, mielestäni tätä tukee myös lainsäädännön sukupuoli-identiteettiin liittyvät kohdat. Vaikka valtaosa ihmisistä kokee itsensä joko mieheksi tai naiseksi siten kuin yleisimmin biologiset ominaisuudet sen heille määrittelevät, tulisi palveluissa ottaa huomioon, jo niiden suunnittelussa, kaikki palvelua käyttävät yhdenvertaisesti. Fyysiset ominaisuudet voivat vaikuttaa sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun moninaisesti. Esimerkiksi naisellisuus tai miehisuus ei ole vain naisen tai miehen etuoikeus tai piirre eikä yksilön sukupuolen kokemus välttämättä rajoitu vain yhteen sukupuoleen tai ole vakio. Tästä syystä palveluissa ja asiakaskohtaamisessa tulisi palveluntuottajan muistaa ja tiedostaa omat ennakkokäsitykset sukupuolesta. Voimme olettaa kohtaamamme asiakkaan sukupuolen, hänen ulkoisten piirteiden tulkinnan ja ennakkokäsitystemme varassa, myös väärin. Biologinen määritelmä pitää sisällään geneettisen, hormonaalisen ja anatomisen näkökulma. Perinteisen nais/mies – jaottelun ulkopuolelle jää biologisessa määrittelyssä muun muassa intersukupuolisuus, koska sukupuolta määrittävät fyysiset tai keholliset tekijät eivät ole yksiselitteisesti miehen tai naisen. Intersukupuolisuus on sekin jo itsessään moninaista eikä intersukupuolisuudelle löydy tarkkaa määritelmää vaan sen alle kuuluu useita tiloja sekä intersukupuolisuuden kaltaisia oireyhtymiä. (Venhola, 2001; Transtukipiste 2015; THL seksuaali- ja lisääntymisterveys 2016)

Joskus intersukupuolisuus ilmenee vasta vauvaiän jälkeen, yleensä murrosiässä. Intersukupuolisen nuoren kokemukset voivat poiketa hyvinkin paljon ikätovereiden kokemuksista ja kehitys on todennäköisesti ongelmallisempaa nuoren poiketessa esimerkiksi kulttuurimme muovaamasta sukupuoliroolijaosta. Moni nuori tarvitseekin runsaasti tukihaitoja tai yleensä tukea kokemansa sukupuolen tunnusmerkistön saavuttamiseksi. Osa nuorista kokee sukupuolensa nimenomaan intersukupuoliseksi eivätkä koe mahdollisuudeksi taipua yhteiskuntamme vaatimaan kahtiajakoon. (Venhola, 2001.)

Sukupuolivähemmistöt ovat määritteenä moninaiset ja nimitykset kertovat yleensä jaottelusta sukupuoli-identiteetin mukaan. Transsukupuolisuus tarkoittaa yleensä sitä, että henkilön oma kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa syntymässä määriteltyä. Kaikki eivät myöskään koe olevansa naisia tai miehiä, vaan kokevat esimerkiksi olevansa joko sukupuolettomia tai sukupuolten välissä. (Sosiaali- ja terveystministeriö 2015).

Kyky, tai kyvyttömyys, saada lapsia luo myös omanlaisensa paineet henkilölle, jotka eivät lokeroidu perinteiseen naisen tai miehen sukupuoli-identiteettiin tai jotka kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Yhteiskunnassamme perheen perustamiselle on luotu vahvat sosiaaliset paineet. (Venhola, 2001.) Palveluohjauksessa tulee ottaa jokaisen perhetilanne huomioon, ja tulevaisuutta on hyvä ennakoida, mutta kysymykset perhetilanteesta tulee huomioida sensitiivisesti. Heteronormatiivinen perhekäsitys ei voi olla palvelussa oletus. Palveluun osallistuvan nuoren kannalta voi olla hyvin raskasta selittää perhetilannetta, jos palveluohjaajalla ei ole lainkaan käsitystä perheiden monimuotoisuudesta sekä heteronormatiivisen yhteiskunnan asettamista paineista.

#### 4.3 Syrjintä työelämässä ja palveluissa

Nuorisobarometrin mukaan valtaosa nuorista kokee tulleen jossain elämänsä vaiheessa syrjityksi. Työssä käyvistä nuorista syrjintää työelämässä oli havainnut lähes puolet nuorista. Syrjinnän kokemukset lisäsivät syrjinnän tunnistamista ja tytöt tunnistivat syrjinnän muotoja yleensä poikia paremmin. (Myllyniemi 2014.)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta voidaan pohtia, onko esimerkiksi pitkittynyt työttömyys syrjäytymisen syy vai johtuuko pitkittynyt työttömyys syrjäytymisestä. Syrjinnän kokemukset taas voivat altistaa syrjäytymiselle. Huomioitavaa on myös se, että syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välitöntä syrjintää työelämässä on esimerkiksi palkkaamatta jättäminen etnisyyden perusteella. Välillistä syrjintää on vaatia esimerkiksi maahanmuuttajalta täydellistä suomen kielen taitoa tehtävässä, jossa tehtävästä suoriutuminen ei vaadi täydellistä kielitaitoa. Tasa-arvon näkökulmasta välillistä syrjintää voisi olla esimerkiksi rekisteröidyn parisuhteen valinnan mahdollisuuden puuttuminen palveluohjauksen alkukartoituksen lomakkeesta kokonaan.

Yhdenvertaisuutta on tutkittu melko paljon monikulttuurisuuden näkökulmasta, mutta esimerkiksi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen tai eri tavoilla vammaisten nuorten näkökulmasta yhdenvertaisuutta ei juurikaan ole tarkasteltu. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen sekä vammaisten nuorten yhdenvertaisuus on kuitenkin hyvin ajankohtainen aihe ja se herättää keskustelua sekä nuorten että nuorisotyön ammattilaisten kesken. (Gissler ym. 2014). Myös työelämää koskevissa tutkimuksissa ja keskusteluissa vähäiselle huomiolle on jäänyt sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, vaikka vähemmistöt työelämässä eivät ole asiana uusi. Moninaisuuden hyväksyminen hyödyttää työyhteisöjä tekemällä työskentelyilmapiiristä avoimempaa. Hyöty näkyy sairaus- ja poissaolopäivien määrän laskuna. (Lehtonen, Mustola 2004)

Setan ja Nuorisotutkimusverkoston teettämä ”Hyvinvoiva sateenkaarinuori” – kyselytutkimus on kattavimpia kysetutkimuksia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten elinoloista. Tutkimuksen perusteella sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjinnän kokemukset korostuvat kokemuksista työelämässä. Myös kokemukset syrjintään puuttumisesta korostuvat. (Taavetti, Alanko, Heikkinen 2013.) Viimeisin nuorisobarometri tukee Setan ja Nuorisotutkimusverkoston kyselytutkimuksen tuloksia. Viimeisimmän nuorisobarometrin tulosten perusteella suurin osa nuorista kokee myös, että syrjintää ehkäisevät nykyiset toimet ovat tehottomina. (Myllyniemi 2014.)

”Hyvinvoiva sateenkaarinuori” - kyselytutkimuksesta esiin nousi kokemuksia työelämästä jättäytymisestä sekä ajatuksia työelämässä pärjäämisestä. Erityisesti tämä näkyi transnuorten kohdalla. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret olivat myös seksuaalivähemmistöihin kuuluvia nuoria useammin työttömänä ja työttömyysjaksot olivat pidempiä, osa vastaajista jättäytyivät työelämän ulkopuolelle tietoisesti syrjinnän pelon vuoksi. Transvastaajat olivat ei-heteroseksuaaleja useammin kuntoutuksessa tai eläkkeellä ja siten työelämän ja työkykyisyyden ulkopuolella. (Lehtonen 2014).

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuorista vain vähemmistö toi työpäikällään esiin seksuaalista suuntautumistaan tai kokemustaan sukupuolesta. Kyselytutkimuksen perusteella yleisempää oli kertoa läheiselle työkaverille, noin 27% miehistä ja 20% naisista olivat koko työyhteisössä avoimia seksuaalisuudestaan. Sukupuolikokemus salattiin tutkimuksen perusteella useammin. Enemmistö vastaajista pelkäsi työyhteisön ulkopuolelle jäämistä sellaisessa tilanteessa, jossa vastaajan seksuaalisuus tai sukupuoli paljastuisi. Seksuaalisuudesta tai sukupuolikokemuksesta kerrottiin yleisimmin työyhteisössä, jonka ilmapiirin nuori itse mielsi moninaisuuden sietäväksi tai hyväksyväksi. Vain harvat näistä vastaajista olivat kokeneet negatiiviseksi reaktiot, joita työyhteisöissä olivat kohdanneet. Viidennes nuorista, useammin transnuoret, oli kohdannut työelämässä epäasiallista kohtelua. Osa vastaajista kertoi jääneensä epäasiallisen kohtelun vuoksi satunnaisesti pois työstä. Osa vastanneista koki tulleen työntekijän taholta ohjatuksi käyttäytymään vallitsevien sukupuolinormien mukaisesti. Esimerkkinä Lehtosen julkaisussa tuotiin esiin sukupuolen mukaan jaotellut työasut, jotka eivät luo moninaisuudelle tilaa. (Lehtonen 2014) Sukupuolinormeihin ohjaavaa käytöstä työnantajan suunnalta kuvaa myös Riikka Taavetti (2015, 116-119), jonka mukaan ei heteroseksuaalisia tai transnuoria vaivaa pelko irtisanomisista ja jonka mukaan nuoret ottavat omaa identiteettiään esiin työnantajien kanssa ennen työyhteisössä avoimesti itsestään tai perheestään kertomista.

Syrjinnästä kertovia esimerkkejä on kirjoitettu myös Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemaan oppaaseen ”Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus”. Palveluohjaustilannetta lähinnä, on kertomus, jossa nuori on joutunut poistumaan TE-toimistosta virkailijan esittämän epäilyn vuoksi. Nuoren nimi ei kertonut sukupuolta ja

nuori ulkoisesti tulkittiin pojaksi. Henkilötodistuksen perusteella nuori kuitenkin oli nainen. Toisessa kertomuksessa esimerkkihenkilön, transvestiitin, passissa passikuva ei vastannut henkilön ulkomuotoa hänen esiinnyttyä julkisesti ”naislookissa”. Vaikeutta ja tarvetta selittää hän oli kohdannut matkustaessaan sekä käytyään äänestämässä. Myöhemmin henkilö hankki itselleen henkilötodistuksen, jonka kuvassa esiintyi meikattuna ja pukeutuneena peruukkiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Jälkimmäisessä tarinassa kiinnitin huomiota siihen, ettei säännökset esimerkiksi passikuvan, virallisen asiakirjan, suhteen kiellä esiintymästä sukupuoli-identiteettiä vastaavalla tavalla. Syrjinnän kokemus henkilölle oli voinut tulla kohtaamisessa ja sääntöjen tulkinnassa.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa pohdin opinnäytetyön toteutusta ja oppaan rakentamista Vantaan kaupungin työllisyyspalveluita varten. Minulla oli käytössäni Petra-projektin kehittämistyön aikaista materiaalia, esimerkiksi muistioita kehittämispäiviltä, joissa kehitettiin Petra-projektin asiakkaille tarkoitettua alkukartoituslomaketta, sekä palveluohjaajille suunnatuista koulutuksista sekä kokemusasiantuntijoiden puheenvuoroista. Halusin kuitenkin tuoda enemmän palveluohjaajien näkökulmaa opasta varten, tietoa, jonka palveluohjaaja on oman työnsä kautta havainnut palveluohjauksen kannalta oleellisimmaksi. Halusin tietää, millaisia tarpeita oppaalle olisi nimenomaan perehdytyksen osalta, millaisista asioista moninaisuuteen liittyen haluttiin lisää tietoa ja millaiset asiat tuntuivat helpoimmilta.

Erilaisten näkökulmien ja ohjaustyötä tekevien näkökulman esiin tuomiseksi koin laadullisen tutkimuksen olevan työlleni oikea lähestymistapa. Menetelmänä käytin avointa teemahaastattelua. Käytin haastattelun tukena haastattelurunkoa, kysymyksiksi aseteltuja teemoja, jonka tein opinnäytetyön suunnitelmaa varten. Teemahaastattelun tavoin toin teemat haastateltaville esiin, mutta toivoin etteivät kysymykseni rajaisi keskustelua ja keskustelun mahdollista rönkyilyä aiheen sisäpuolella. Halusin myös jättää

itselleni mahdollisuuden kysyä haastattelujen aikana keskusteluista kumpuavista asioista tarkentavia kysymyksiä. Avoimen tai syvähaastattelun piirteitä aineiston keruu sai yhtä useammasta haastattelukerrasta yhden haastateltavan kohdalla. (Eskola, Suoranta 1998, 86.)

Aineiston keruu ei rajoittunut vain haastatteluihin. Opinnäytetyössäni on käytetty myös projektin kehittämiseen keskittyneiden tapaamisten, kokousten, koulutusten ja kehittämispäivien muistioita ja muistiinpanoja sekä tasa-arvokoordinaattorin tekemiä kartoituksia, tilastoja ja tasa-arvokoordinaattorin tekemiä palveluohjaajien haastatteluja.

## 5.1 Haastattelut

Ryhmäasetelman valitsin haastatteluihin suunnitelmavaiheessa, jotta saisin haastatteluun enemmän keskustelua. Ryhmähaastattelussa haastateltavat voivat muistella yhdessä ja saada toisten ideoista tai kertomasta vahvistusta omalle vastaukselleen ja mahdollisuuden jatkaa muiden vastauksista (Eskola, Suoranta 1998, 94–98).

Yhden haastattelutilaisuuden järjestäminen kaikille sopivaan ajankohtaan osoittautui liian haastavaksi. Ajankäytöllisesti ja haastattelun teemojen vuoksi oli myös järkevää jakaa palveluohjaajat työtehtävien mukaan homogeenisiin ryhmiin. Jokaisella palveluohjaajalla kuuluu asiakastyön ohelle oma vastuualue kehittämistyön näkökulmasta ja halusin kuulla miten esimerkiksi yritys yhteistyössä tai terveystapaamisissa tasa-arvokysymykset tulevat esiin tai huomioon otetuiksi.

Haastatteluja varten pyysin vapaaehtoisia palveluohjaajia Petra-projektista osallistumaan ryhmähaastatteluun. Kerroin haastattelupyynnön yhteydessä haastateltaville opinnäytetyöstäni, opinnäytetyöni tavoitteista ja huomioivani opinnäytetyötä kirjoittaessani haastateltavien anonymiteetin sekä keräämäni aineiston käsittelystä. Haastattelupyynnön lähetin sähköpostitse kaikille Petra-projektin senhetkisille asiakastyötä tekeville palveluohjaajille.

Keskustelun tavoitteina oli koota Petran henkilökunnan kokemuksia projektiin kuuluneeseen kehittämistyöhön sukupuolten tasa-arvon edistämisen osalta. Keskustelun tavoitteena oli koota samalla myös kehittämissuhteita ja -ideoita. Lisäksi toivoin mahdollisuutta haastatella yksilöitä palveluohjaajien omien kehittämissuhteiden osalta tasa-arvonäköalasta.

Haastatteluja varten olin tehnyt mukaan alustavan haastattelurungon tukemaan haastatteluja, Liite 1. Jo etukäteen ajattelin jättää tilaa mahdollisimman paljon keskustelun vapaalle etenemiselle, jonka lisäksi halusin kuulla mahdollisimman tarkasti, millaisia ajatuksia työyhteisön sisästä tulee esiin.

Haastattelin palveluohjaajia kolmessa erässä. Ensimmäiseen osallistui projektin eri vaiheissa aloittaneita palveluohjaajia yhteensä neljä. Toiseen kaksi. Lisäksi haastattelin yhtä palveluohjaajaa erikseen. Teemat olivat kaikille haastateltaville samat. Haastattelut järjestettiin Petra-projektin tiloissa.

Koska tarkoituksena oli kerätä sekä ideoita tasa-arvotyön edistämiseksi, käydä läpi Petra-projektissa jo tehtyä työtä sekä palata koulutuksiin ja niistä saatuihin kokemuksiin, päädyin ideariihityyppiseen ratkaisuun. Ratkaisussa sijoitin teemat käsittekarttaa hyödyntäen esiin kaikille nähtäväksi.

Haastattelujen alussa käytiin läpi kehittämistyötä ja jatkaa kehittämissuhteisiin. Aiemman kehittämistyön läpi käyminen toimi samalla orientaationa ideoinnille ja toisaalta kehittämistyötä dokumentoivana haastatteluna.

Haastattelutilanteet etenivät pääosin toivomallani tavalla keskustellen. Suurimman ryhmän kohdalla jouduin kannattelemaan keskustelua kysymyksin muita haastattelutilanteita useammin. Toisaalta suurimmassa ryhmässä osa teemoista lähti erittäin hyvään ja laajaan ideointiin johtavaan keskusteluun. Haastattelijana sain esittää haastattelutilanteessa tarkentavia kysymyksiä, myös haastattelijalle esitettiin tarkentavia kysymyksiä. Molemmilla oli tähän mahdollisuus saatavien tietojen syventämiseksi (Eskola, Vastamäki 2010, 28.)

## 5.2 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena on tiivistää aineistoa ja saada siihen selkeyttä. Haastatteluista analyysin avulla tehtävänäni oli erotella kehittämistehtävän kannalta olennaiset asiat. Ensimmäisessä vaiheessa käytin teemakortistoa teemoittelun apuna. Tematisointi on useimmiten ensimmäinen lähestyminen aineistoon ja auttaa tiedonhankintamenetelmän valinnassa ja sopii hyvin käytännön ongelmien ratkaisuun tai kehittämiseen. (Eskola, Suoranta 1998, 137-178.)

Yhdistin ensimmäisen haastattelujen purkamis- ja koodausvaiheen. Teemahaastattelun runko toimi itsesään ja luonnollisesti teemoittelun apuvälineenä. Vastaukset olivat jaettavissa neljään teemaan ja sen vuoksi tuntui luonnolliselta purkaa haastattelut heti niiden tekemisen jälkeen neljälle eriväriselle paperille. Asettelin aluksi värikoodatut vastaukset neljään aihealueeseen, jotta sain paremmin hahmotettua keskustelun asiasisällöllisen kulun. Jako oli erittäin helppo tehdä, kysymysaiheet jakautuivat luonnollisella tavalla niihin toimenpiteisiin, joita jo oli projektissa tehty ja päästy testaamaan, projektin vahvuuksiin, asioihin, joita pitäisi vielä kehittää tai jatkojalostaa sekä heikkouksiin. Nimesin kentät ryhmittelyn jälkeen ”jo tehty”, ”vahvuudet”, ”heikkoudet”, ”ideat” ja muodostin näistä itselleni teemakortiston.

Teemakortistooni koin helpoksi lajitella myös muun aineiston. Aineistoa en kuitenkaan sekoittanut haastatteluvastausten kanssa vaan merkitsin arkistoaineistosta erotellut vastaukset erilleen. Poimin muistioista, koulutusmateriaaleista ja haastatteluista opinnäytetyöni aiheeseen liittyvät osiot, sillä kehittämistyötä oli tehty hankkeessa monella eri osa-alueella. Rajasin ulos esimerkiksi ne osa-alueet yhdenvertaisuuteen liittyen, jotka olen rajannut myös opinnäytetyöstäni, kuten puhtaasti etnisyyteen liittyvät koulutukset ja kehittämistyön muistiot tai kohdat muistioista. Teemakortistosta oli erittäin yksinkertaista etsiä vastauksia, joiden sisältö vastasi toisiaan ja konkreettisesti niputin vastaukset niiden sisältöjen mukaan toisiinsa.



### 5.3 Eettisyys ja luotettavuus

Ennen työn aloittamista, suunnitelma-vaiheessa, olen tutustunut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) antamaan ohjeistukseen humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettisistä periaatteista sekä Vantaan kaupungin eettisen ennakkoarvioinnin ohjeistukseen. Ohjeistuksen perusteella eettistä ennakkoarviointia ei tarvita opinnäytetyötäni varten. (Vantaan kaupunki 2015.) Huomioin ja noudatan työskennellessäni, haastatellessani sekä käsitellessäni aineistoa hyvää tieteellistä käytäntöä koskevaa ohjeistusta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013)

Haastattelut perustuivat vapaaehtoisuuteen ja haastateltavat saivat ennen päätöksentekoaan tietoa opinnäytetyöstäni ja sen tavoitteista. Haastattelupyynnön yhteydessä lupasin vastata myös kysymyksiin haastattelua tai opinnäytetyöhöni liittyen. Haastateltavat saivat myös tietoa haastatteluaineiston käsittelyä ja hävittämistä sekä anonymiteetin säilyttämistä koskien.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta pohdin jo suunnitelmavaiheessa. Haastattelukysymyksiä tehdessä mietin, kuinka tarkkoja kysymyksiä halusin tehdä, jotta välttäisin johdattelun. Johdattelun riski oli mielestäni suuri, koska opinnäytetyötäni tehdessä, toimin itsekin Petra-projektissa palveluohjaajana.

Samassa työssä toimiminen ja oman työn tunteminen sekä sen tarkastelu ikään kuin ulkopuolisena oli alusta asti itselleni haastavaa. Koin mahdollisimman strukturoimattoman haastattelun luotettavimpana tapana jättää tilaa muiden palveluohjaajien kokemuksille. Teemat koin luotettavuuden näkökulmasta tärkeiksi haastattelijan roolini vuoksi. Liian avoimen haastattelun riskinä oli epätäydelliset vastaukset, joissa näkyisi haastattelijan tuntemus omaa työtä kohtaan. Käytin suuntaa-antavia vaihtoehtoja haastattelukysymyksissä, jotta palveluohjaajien oma kokemus tulisi parhaiten esiin.

Luotettavuuden näkökulmasta pohdin myös ryhmä- ja yksilöhaastattelujen välillä. Yksilöhaastattelussa toisaalta palveluohjaajan olisi saattanut olla helpompi kertoa arka-

luontoisena pitämäänsä kokemustaan. Toisaalta koin, että työyhteisö oli tiivis ja palveluohjaajat kävivät paljon omaan kokemukseen sekä mielipiteisiin pohjautuvia keskusteluja sekä olivat tottuneita tekemään kehittämistyötä ryhmänä. Ryhmän jäsenten välillä oli huomattavaa luottamusta toisiaan kohtaan. Ryhmähaastattelun etuna näin palveluohjaajien mahdollisuuden keskusteluun ja toistensa vastausten täydentämiseen.

Opinnäytetyössäni toteutuu triangulaatiota aineiston osalta ja koen sen lisäävän joiltain osin myös luotettavuutta. Aineistotriangulaatio toteutuu, kun tutkimuksessa käytetään eri aineistoja (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastattelujen lisäksi sain käyttää opinnäytetyötäni varten Petra-projektin tasa-arvokoordinaattoreiden tekemää tutkimusta sekä valmiiksi analysoituja haastatteluja. Lisäksi käytössäni oli arkistoaineistoa; muistiinpanoja sekä muistioita Petra-projektissa tehtyyn kehittämistyöhön liittyen. Vaikka arkistoaineisto ei toimi työssäni pääaineistona vaan haastatteluja täydentävänä, antoi se minulle mahdollisuuden verrata esimerkiksi haastattelujen osalta omaa työtäni hankkeen tasa-arvokoordinaattorin tekemään työhön, joka osaltaan lisää luotettavuutta. Vertailemalla tuloksia näin myös, onko aiempia kehittämisideoita otettu käyttöön.

Aiemmat haastattelutulokset tarkoittivat työni osalta myös varustautumista eriäviin tuloksiin. Lisäksi pohdittavaksi tuli tasa-arvokoordinaattorin ja palveluohjaajien välisen suhteen arviointi. Tasa-arvokoordinaattori oli hankkeessa järjestänyt koulutukset sekä ohjannut hankkeen kehittämistyötä tasa-arvon osalta yhdessä projektipäällikön kanssa, jonka lisäksi tasa-arvokoordinaattori toimi ajoittain projektipäällikön sijaisena. Tasa-arvokoordinaattorin tekemä palveluohjaajien haastattelu piti sisällään haastattelijan omaan työhönsä liittyvän kritiikin pyytämistä ja asema on voinut vaikuttaa haastattelujen sisältöön.

Menetelmän valinta tässä opinnäytetyössä validiteetin, eli tutkimukseni pätevyyden, näkökulmasta tarkoittaa sitä, että menetelmän valinnassa pohdin, millä menetelmällä saan vastattua kehittämistehtävään, kokemusten keräämiseen. Mielestäni menetelmän valinta oli myös tästä näkökulmasta sopiva. Strukturoitu haastattelu tai esimerkiksi kaavamainen kysely olisi voinut rajata ideointia. Käyttämäni haastattelurunko, ja sen käyttäminen vain haastattelukeskustelun tukena, mahdollisti avoimen, ideoivan ja

muistelevan keskustelun. Sain aitoja kokemuksia sekä ideoita ja keskustelusta oli hyvä poimia kokemuksia ja jatkoideoita kehittämistyöhön. (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2016)

”Tutkimustyössä käytetty menetelmä ei itsessään johda tietoon, vaan menetelmä on valittava sen mukaan, millaista tietoa halutaan.” (Virtuaaliammattikorkeakoulu 2016)

Mietin myös käyttämäni lähestymistapaa, mielestäni laadullinen tutkimus tämän opin-  
näytetyön lähestymistapana oli ainoa sopiva vaihtoehto erilaisten näkökulmien saavut-  
tamiseksi.

## 6 HAASTATTELUJEN TULOKSET

Hyvien käytänteiden dokumentoinnin tukena käytin Petra-projektin palveluohjaajien haastatteluja. Keskustelussa oli koko ajan läsnä, kaikilla keskusteluun osallistujilla, luottamus palveluohjaajien kykyyn kohdata erilaisia ja eri taustaisia asiakkaita. Keskustelijoiden vahva kokemus oli, ettei projektissa asiakkaita palvellessa mietitä asiakkaan sukupuolta tai seksuaalisuuta määrittävänä tekijänä, jollei siihen erityistä tarvetta ole. Tarpeen määritteli asiakas itse, yleensä tarve oli esimerkiksi vertaistuelle tai ohjaukselle sukupuolisensitiivisiin palveluihin tai –harrastusympäristöihin, esimerkiksi tyttöjen tai poikien talotoimintaan tai maahanmuuttajalaisille tarkoitettuun toimintaan. Ammatinvalintaan tai työnhakuun liittyvässä ohjauksessa sukupuoli vaikutti valintoihin kokemusten perusteella harvoin. Tällöin asiakas yleensä pohti sukupuolelleen niin sanotusti epätyypillistä alavaihtoehtoa, kuten nainen turvallisuusalaa tai mies terveydenhuollon alaa.

Haastatteluvastauksissa toistui kokemus ihmisyyden kunnioittamisesta, itsevarmuuden kasvattamisesta, persoonan kehityksen tukemisesta sekä vahvuuksien kartoittamisesta osaamisen perusteella.

Petra-projektissa käy hyvin monenlaisia asiakkaita.

”Ihan kaikenlaisia nuoria, laidasta laitaan. Hyvin pärjänneitä ja niitä joilla on ollut enemmän ja vähemmän haasteita.”

Haastattelujen perusteella projektin asiakkaat koettiin aivan tavallisiksi nuoriksi. Pääsääntöisesti asiakkaat ovat olleet alle 25 vuotiaita. Asiakkaat olivat joko nuoria, joilta puuttuu ammatillinen tutkinto, tai vastavalmistuneita sekä muutaman vuoden sisällä toisen asteen tutkinnon suorittaneita. Osan äidinkieli oli jokin muu kuin suomi tai ruotsi, mutta vieraskielisten asiakkaiden osuus ei ollut erityisesti korostunut. Yksittäisillä nuorilla oli suoritettuna korkeakoulututkinto ja vastaavasti yksittäisillä nuorilla oli peruskoulu jäänyt suorittamatta loppuun.

Asiakkailla oli paljon tarpeita, jotka tuli ottaa huomioon palveluohjauksessa. Täsmensin kysymystä haastattelun aikana. Kavensin ”huomioon otettavaa tarvetta” tarkoittamaan lähinnä niitä tarpeita, jotka tulisi ottaa huomioon asiakasta kohdatessa ja hänen kanssa asioidessa.

”Välillä meinaa lipsahtaa tyttö- tai poikaystävä. Pitäisi muistaa puhua puolisoista.”

Valtaosa vastauksista keskittyi omaan kielenkäyttöön ja terminologiaan, joka ei ole palveluohjaajalla itsellään käytössä omassa arjessaan.

Sukupuolineutraalit parisuhteisiin liittyvät sanat, kuten ”puoliso” tai ”toinen vanhempi” mainittiin haastattelujen aikana useammin kuin kerran ja niiden käytön haasteellisuudesta oltiin selvästi yhtä mieltä.

Jatkopolon kannalta haastavimmaksi esteeksi koettiin ammatillisen koulutuksen puute, ammatilliseen koulutukseen riittämätön kielitaito, joka todettiin myös haasteeksi työelämään siirtymisen kannalta sekä motivaatio omien taitojen kartuttamiseen.

”Aika moni haluaa kuitenkin ihan vaan töihin. Ilman koulutusta [tai kielitaitoa] on kuitenkin tosi vaikeaa löytää mitään sellaista, joka sitä asiakasta kiinnostaa.”

”Mitään kielikoulutusta erikseen ei ole, jos TE-toimiston kurssit on jo käyty tai ei ole varaa maksaa niitä itse.”

Petra-projektissa asiakkaiden elämäntilanne kartoitetaan laajasti käyttäen kartoituksen apuna kartoitukseen työyhteisön itsensä kehittämää lomaketta. Osa kysymyksistä on oleellisia tilastoinnin vuoksi. Yksi esimerkki on sukupuoli. Tilastokeskuksen työllistymiseen keskittyvissä tilastoissa sukupuoli jaetaan juridisen sukupuolen mukaan. Petra-projektissa tilastoidaan sukupuoli vaihtoehdoilla nainen, mies tai ”muu”.

Pääasiassa asiakkaat jakaantuivat oman määrittelynsä perusteella mieheksi tai naiseksi, mutta projektissa oli, palveluohjaajien kokemuksen perusteella, ollut myös asiakkaita, jotka eivät koe mieheksi tai naiseksi määrittelyä omalla kohdallaan tarpeelliseksi, mahdolliseksi tai itselleen sopivaksi.

Valintakenttää ”muu”, oli valittu vain harvoin, mutta haastattelujen perusteella kohta on herättänyt kiinnostusta, keskustelua ja toisaalta ihmetystä tai jopa kritiikkiä. Vaihtoehdon antamista on myös palveluohjaajien kokemuksen mukaan kiiteltu. Erityisesti valintakenttään olivat palveluohjaajien kokemuksen mukaan kiinnittänyt positiivista huomiota ne nuoret, joita itseään tai joiden lähipiiristään löytyi henkilöitä, joita kolmannen valinnan mahdollisuus kosketti.

Petra-projektissa tasa-arvokoordinaattorin tekemän tutkimuksen osalta valtavirtaistaminen ei haastattelujen perusteella näkynyt kovin laajasti. Haastatteluvastausten perusteella arkityöhön oli päässyt lähinnä konkreettinen tulos projektissa tehdystä kehittämistyöstä, eli asiakkaille tarkoitettu alkuhaastattelulomake. Normikriittinen ohjausote ei näkynyt yhdessäkään vastauksessa ja kysymys herätti vain hyvin vähän keskustelua. Keskustelun perusteella valtavirtaistamisen käsite oli jäänyt palveluohjaajille liian vieraaksi itsenäisten käytännön toimien mahdollistamiseksi.

Verkostoyhteistyössä tasa-arvon edistäminen näkyi positiivisesti. Yritysten kanssa tehtävässä yhteistyössä tasa-arvokysymyksiä palveluohjaajat olivat joutuneet miettimään saadessaan työpaikkailmoituksia ja ehdottaessaan niihin tasa-arvoa edistäviä korjauksia. Tämän lisäksi työnantajille ehdotettiin projektin asiakkaista niitä työnhakijaehdokkaista, jotka sopivat taidollisiin vaatimuksiin ja jätettiin huomiotta niitä vaatimuksia, jotka eivät olleet asiallisia.

”Muistan ilmoituksen, jossa etsittiin thaimaalaista naista, koska ne ovat ahkeria”

”Joskus etsittiin tosi selvästi valkoista miestä varastotyöhön. Ilmoitus oli kirjoitettu epäsuorasti.”

”Huumoria oli kuvailtu todella ronskiksi ja mainittu, et muut työyhteisössä on perinteisiä miehiä tai perusmiehiä tai jotain sinne päin”

Myös muilla osa-alueilla tasa-arvo näkyi. Oli tehty yhteistyötä tyttö- ja poikatyötä tekevien tahojen kanssa, maahanmuuttajajärjestöjen, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä palvelevien järjestöjen sekä oppilaitosten kanssa. Oppilaitosyhteistyössä sukupuolinäkökulma näkyi haastattelujen perusteella aavistuksen vähemmän, mutta toisaalta esimerkiksi tapahtumissa oppilaitokset olivat markkinoineet erityisesti naisille teknisten alojen opintokokonaisuuksia ja naisiksi identifioivat esittelijät olivat pukeutuneet rakennusalan työvaatteisiin.

## 6.1 Koetut vahvuudet

Asiakkaiden alkutilannetta kartoittavassa lomakkeessa oleva kolmas valintakenttä sukupuolen kohdalla koettiin vahvuudeksi. Kolmannella valintakentällä haluttiin ensisijaisesti huomioida sukupuolivähemmistöihin kuuluvat asiakkaat. Lisäksi haluttiin ottaa kantaa ja viestittää projektin normikriittisyyteen pyrkivästä tehtävästä sekä projektin sekä sen henkilöstön arvoista.

Käytössäni olleiden muistioiden perusteella lomakkeen kehittämisen hetkellä käytiin myös keskustelua siitä, onko mahdollista ilmoittaa myös, ettei sukupuoltaan halua kertoa. Tilastointi ja mahdollisuus vertailla projektin tilastoja työttömyystilastoihin katsottiin tärkeäksi ja päädyttiin siihen, että sukupuoli tilastoidaan. Lisäksi tilastoinnin katsottiin olevan tärkeää projektin seurannan vuoksi ja tilastoinnin avulla saatiin projektissa tietoa myös Vantaalaisten nuorten työttömyydestä alueellisesti sekä esimerkiksi sen sukupuolittumisesta. Tilastoinnin tuoma tieto työttömien ja työllistyneiden tilanteista koettiin myös haastatteluissa vahvuudeksi.

Toinen vahvuutena esiin tuotu kohta lomakkeella on ”avioliitto/rekisteröity parisuhde”. Palveluohjaajien työhön kuuluu auttaminen elämisen tukiin ja niiden hakemiseen liittyvissä kysymyksissä. Näitä tietoja varten tarvitaan tietoa perhesuhteista ja siviilisäädyistä, koska perhetilanne vaikuttaa sekä toimeentulotuen määrään, että Kelan kautta haettavaan etuuksiin, esimerkiksi asumisen tukiin sekä opintotukeen. Arkistoaineiston perusteella palveluohjauksen ulkopuolelle, kehittämispalaverissa, kuitenkin oli rajattu oman seksuaalisuuden esiin tuominen pakon edessä. Näin avioliitto ja rekisteröity parisuhde haluttiin niputtaa yhteen. Haastatteluissa tämän kohdan huomioiminen koettiin haastattelujen perusteella myös arvovalinnaksi, joka haluttiin projektiin mukaan tuleville nuorille osoittaa.

Arvot ja halu kohdata jokainen asiakas asiakkaan tarvitsemalla ja toivomalla tavalla ja niin sanotusti sellaisenaan koettiin kaikessa yksinkertaisuudessaan tärkeänä. Arvoja haluttiin pitää esillä työhuoneissa, joihin kaikkiin oli tilattu esimerkiksi kylttejä, jotka kertoivat alueen olevan syrjinnästä vapaata aluetta. Haastattelussa tuli ilmi, että lisäksi projektin henkilökunta sai mahdollisuuden osallistua työajalla mielenosoitukseen tasa-arvoisen avioliittolain puolesta.

Projektissa huomioitiin palveluohjaajien kokemuksen mukaan nuoren henkilökohtaiset asiat sensitiivisesti ja yksilöllisesti. Jokainen nuori haluttiin kohdata juuri sellaisena, kun hän oli. Vahvuutena pidettiin myös valmiutta palveluohjaajan vaihtoon, mikäli asiakas tätä toivoi. Keskustelu palveluohjaajan vaihtamisen mahdollisuudesta johti myös keskusteluun projektin henkilökunnan osaamisesta; myös moniammatillisuus nousi esiin

vahvuutena. Palveluohjaajat kokivat oppineensa toisiltaan hyvin paljon. Hyvän yhteishengen ja henkilökunnan lähestyttävyyden vuoksi projektissa konsulttoitiin muita palveluohjaajia hyvin usein. Tasa-arvon näkökulmasta palveluohjaajat olivat kyselleet ideoita ohjaukseen tai yhteistyöhön muilta palveluohjaajilta niissä tilanteissa, jotka olivat kokeneet itselleen haastaviksi. Arkistoaineiston perusteella esimerkiksi nais erityisiä tilanteita ratkottiin nimettömästi myös asiakaskokouksissa, jotka olivat palveluohjaajien tarpeista lähtöisin. Asiakaskokouksissa esiteltiin nimettöminä sellaisia asiakastapauksia, joissa ohjauksen eteneminen oli hidasta tai raskasta. Vahvuutena pidettiin myös palveluohjaajien kykyä ottaa vastaan palautetta nuorilta ja kehittää ohjausta saadun palautteen perusteella.

Keskustelussa tuotiin esiin kokemus nuorten taidoista tunnistaa osaamistaan, jonka asiakas oli hankkinut opintojen tai työn ulkopuolelta. Palveluohjaajat kokivat, että taidoissa ja oman osaamisen tunnistamisessa on nuorilla paljon haasteita. Palveluohjaajien näkökulmasta osaamisen sekä mielenkiinnon kohteiden kartoittaminen kuului arkityöhön. Haastatteluissa tämä nousi esiin keinona tarjota asiakkaalle vaihtoehtoisia lähestymistapaa alavalintoihin, joissa mahdollisesti normatiivisesta tai muutoin ennakkokäsityksiin perustuvasta alavalintaa ohjaavasta mietintäpolusta voi irtautua. Tavoitteena oli löytää jokaiselle nuorelle häntä itseään kiinnostava ala.

Haastatteluissa tuotiin esiin positiivisessa mielessä myös valmius tarjota sukupuolisensitiivisiä tukipalveluja pääkaupunkiseudulla olevasta palvelutarjonnasta sekä sukupuoleen tai seksuaalisuuteen liittyvää tietoa ohjaamalla nuorta tutustumaan järjestöihin. Esimerkkeiksi nostettiin Transtukipiste ja Tyttöjen tila. Asiakkaiden kanssa otettiin myös yhdessä selvää niistä palveluista tai asioista, joihin palveluohjaajan oma osaaminen ei tarjonnut asiakkaalle riittävästi vastauksia.

Arkistoaineiston perusteella Petra-projektissa oli aiempien rahoituskausien aikana järjestetty säännöllistä koulutusta, haastattelujen perusteella koulutukset koettiin hyväksi ja hyödylliseksi.



## 6.2 Heikkouksia

Haastattelussa nousi esiin myös sellaisia asioita, joissa ei katsottu onnistuneen erityisen hyvin tai jopa huonosti. Tasa-arvon edistäminen, jalkauttaminen, valtavirtaistaminen ja muut termit jäivät palveluohjaajien mielestä irrallisiksi ja niiden merkitystä käytännön tasolla ei koettu riittävän tutuiksi. Suurimpana haasteena tai heikkoutena pidettiin yleisesti tiedon puutetta.

Tasa-arvoon liittyvä osio puuttuu perehdytyksestä ja perehdytyskansioista kokonaan, vaikka palveluohjaajan tehtävän kuvaan on kirjattu tehtäväksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Palveluohjaajien kokemuksen mukaan palveluohjaajan oma epävarmuus käsitteiden käyttämisessä näkyi arkityössä. Palveluohjaajat kertoivat, että asiakkaita tavatessa esiin saattoi nousta ajatus, jopa pelko, asiakkaan loukkaamisesta tahattomasti, mikäli käsitteitä käyttäisi väärin.

Heikkoudeksi haastattelujen perusteella oli luettavissa koulutuksen epäsäännöllisyys. Epäsäännöllisyys ja koulutusten puuttuminen hankkeen viimeisenä vuotena, nähtiin valtavirtaistamisen hidasteena. Hidasteen lisäksi haastatteluvastauksissa näkyi myös ”esteenä”. Haastattelujen aikana koulutuksista ja kehittämistyöstä keskusteltiin tärkeänä oman huomion ylläpitämisen kannalta. Lisäksi palveluohjaajat kokivat, että asiat unohtuvat herkästi, kun ne eivät ole säännöllisesti esillä.

Ajanpuute koettiin heikkoutena. Palveluohjaajat pitivät omaa työtään kiireisenä. Oman osaamisen kehittämiseen ei riittänyt aikaa, kuten ei esimerkiksi tasa-arvotiedon lukeamiseen. Esiin tuotiin myös huomio siitä, ettei työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ole välttämättä tarpeeksi näkyvää asiakastyön ulkopuolella.

Petra-projektissa ja sen toimintaympäristössä on ollut saatavilla tasa-arvoon liittyvää materiaalia, esimerkiksi asiakkaiden odotustilassa. Esimerkkinä nostan Valtava-kehittämishojelman kampanjan; Valitse ala päällä, älä alapäällä. Kampanjaa ei kuitenkaan aktiivisesti hyödynnetty ja näkyvyys jäi hyvin pieneksi. Käytännössä kampanjan lyhyt animaatiovideo pyöri TE-toimiston asiakastilassa yhdellä näytöllä. Kampanja itsessään on tuonut, tai pyrkinyt tuomaan, näkyväksi lasikatto-ilmiötä, vanhempainvapaa-

tilastoja ja palkkatasa-arvoa. Työ- ja elinkeinoministeriön Valtava-kehittämishojelman viestintämateriaali on ollut esillä runsaasti mm. mainoskanavien mainostauoilla, kuntien virastojen ja julkisten liikennevälineiden näytöillä. Hankkeen esittelymateriaali konkretisoi eri koulutusalojen jakautumisen todeten.

Haastattelussa nostettiin myös joitain kokemuksia maahanmuuttajanaisten esiin tuomista ristiriidoista kahden kulttuurin välissä elämisestä. Näissä tilanteissa palveluohjaajat kokivat olevansa välillä keinottomia. Nuori ei välttämättä halunnut elää kulttuurinsa tai perheensä odotusten mukaisesti, mutta toisaalta vastassa oli pelko perheen menettämisestä.

### 6.3 Kehittämisideoita

Haastatteluvastauksista nousi esiin konkreettisia kehittämisideoita. Valtaosa kehittämisideoista nousi esiin tarkastelemalla projektin tai palveluohjaajien ja käytettävissä olevien metodien heikkouksia. Kaikissa vastauksissa toistui konkreettisen työkalun puuttuminen. Uusia työntekijöitä ajatellen toivottiin materiaalia, opasta, perehdytyksen tueksi. Haastattelujen perusteella oppaaseen olisi hyvä tuoda tietoa sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolen ilmaisusta sekä avata käsitteitä.

Sukupuolineutraalit sanamuodot koettiin palveluohjauksessa termeiksi, jotka tulisi ottaa käyttöön jokaisen asiakkaan kanssa käytävissä keskusteluissa. Säännöllinen koulutus. Koulutuksien osalta esitettiin toive käyttää mukana, mahdollisuuksien mukaan, kokemusasiantuntijoita. Lisäksi toivottiin, että koulutuksissa on mahdollisuus kysyä. Kysymyksiä varten toivottiin aikaa sekä kysymykset sallivaa ilmapiiriä.

Palveluohjaajat eivät pitäneet tarkoituksen mukaisena käyttää aikaa tiedon etsimiseen. Saatavilla olevat oppaat miellettiin vaikeaselkoisiksi, työläiksi lukea sekä pitkiksi. Oman työn kehittämiseen toivottiin oppaan ohella myös yhteistä aikaa. Oppaaseen toivottiin myös tietoa siitä, milloin sukupuolen tulisi olla esillä ja milloin ei. Haastattelujen aikana pohdittiin sitä, milloin sukupuolen erityispiirteet tulisi ottaa huomioon ja toisaalta, milloin sukupuolittaminen ei ole tarpeellista.

Näkyvyyden lisäämiseksi ehdotettiin kampanjaa, joka tekisi tasa-arvoa ja projektin tekemää tasa-arvotyötä näkyväksi nuorille, yhteistyökumppaneille sekä Vantaan alueen yrittäjille tai työnantajille. Lisäksi pohdittiin, että Petra-projektin järjestämässä nuorille suunnatuissa rekrytointitilaisuuksissa voisi tuoda esiin myös tasa-arvonäkökulmaa yrityksille. Haastattelujen aikana toivottiin yritysyhteistyöhön tasa-arvon näkökulmasta apua. Työnantajaa kiinnostaa, mitä hän hyötyy tasa-arvon edistämisestä. Palveluohjaajat kokivat kysymyksen vaikeaksi.

#### 6.4 Johtopäätöksiä

Tavoitteenani oli kerätä hyviä käytänteitä, palveluohjaajien kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ja saada kehittämis ehdotuksia palveluohjauksen kehittämiseksi. Haastattelujen perusteella palveluohjaajat kokivat erityisesti konkreettiset ja selvästi näkyvät kehittämistyön tulokset tasa-arvon edistämiseksi ja hankkeessa tehdyn kehittämistyön tuloksiksi. Abstraktimmat ja sellainen kehitys, joka ei ole silmin havaittavissa, jäi selvästi pienemmälle huomiolle haastatteluvastauksissa. Lisäksi palveluohjaajat tuntuivat haastattelujen perusteella suhtautuvan esimerkiksi ohjaustapaan ja kohtaamiseen itsekriittisesti. Itsekriittisyys on hankkeen ja ohjauksen kehittämistyön kannalta edistävää tekijä ja oman ohjaustyön kehittäminen vaatiikin kykyä tutkia omaa toimintaa kriittisesti.

Haastattelut, tai keskustelut, olivat hyvin monihaaraisia ja sisälsivät paljon palveluohjaajien pohdintaa. Aiheista, esimerkiksi asiakkaiden kohtaamisesta, palveluohjaajat olivat selvästi sinänsä yhtenevää mieltä. Keskustelusta nousi aiheeseen liittyen paljon sellaista, jonka palveluohjaajat kokivat erittäin selkeäksi vahvuudeksi. Kohtaamiseen liittyi positiivisessa mielessä palveluohjaajien asenne ja arvot; kaikki ovat saman arvoisia ja kaikilla on oikeus löytää oma polkunsaa työelämään kulkisi se sitten erilaisten kuntouttavien polkujen kautta tai tarvitsisi se sitten rohkaisua ja itsetunnon kasvun tukemista. Samaan aikaan asenne ja arvot ohjasivat keskustelua oikeiden termien käyttöön puhutellessa. Haastatteluvastausten perusteella asiakkaita kunnioittava termi-

nologia ei ollut vierasta vaan sen oikeellisuutta ja ajankohtaisuutta epäiltiin ja sen käyttöä selvästi arasteltiin, koska termistöä ei voinut varmistaa. Kehittämistyössä oikeaa terminologiaa oli käytetty ja siihen on ollut tasa-arvokoordinaattorin ja tasa-arvoon liittyviin asioihin perillä olleen projektipäällikön tuki ja kannustus. Haastattelujen tekemisen hetkellä, henkilöstövaihdosten myötä, vastaavaa asiantuntijuutta hankkeesta ei löytynyt, joten kehittäminen oli selvästi jäänyt vähäiseksi. Palveluohjaajat olivat myös haastattelujen perusteella epävarmoja tavoitteista, palveluohjaajat eivät osanneet vastata siihen, miten jalkauttaminen näkyy Petra-projektissa, vaikka askeleita myös yhteistyökumppaneiden suuntaan oli otettu tasa-arvon edistämiseksi. Tästä syystä säännöllinen koulutus tai muulla vastaavalla tavalla hankittu ulkopuolinen tuki voisi jatkossa olla palveluohjaajille hyödyksi, mikäli asiantuntijuutta ei löydy hankkeen sisältä.

Sukupuoli ”muu” lomakkeessa. Haastattelujen perusteella palveluohjaajille koko tasa-arvon edistämiseksi tehty kehittämistyö tuntui kulminoituvan tähän konkreettiseen kohtaan. Kolmannen sukupuolen lisääminen lomakkeistoon on selvästi hyvä käytäntö, sekä haastattelujen perusteella, että tutustuttuani erilaisiin, sukupuolen moninaisuuden keskittyviin, oppaisiin. Kolmannen sukupuolen valitsemisen mahdollisuus kunnioittaa vähemmistösukupuoliin kuuluvien henkilöiden oikeutta määritellä sukupuolensa sukupuoli-identiteettinsä mukaisesti. Kolmas sukupuoli tilastoituna mahdollisimman monessa hankkeessa saattaisi luoda painetta myös vertailevan aineiston tuottamiseksi. Petra-projektin tulosten esittelyn yhteydessä kolmannen valintakentän tuominen esiin, riippumatta siitä, olisiko valintoja ollut vai ei, olisi myös tasa-arvoa edistävän hankkeen osan näkyväksi tekemistä sekä työnantajille, muille työllisyyspalveluissa, että yhteistyöhankkeille tai vaikkapa TE-hallinnolle Petra-projektin ja TE-toimiston tiiviin yhteistyön myötä. Lomakkeissa voidaan myös yhdistää avioliitto, sekä rekisteröity parisuhde. Rekisteröidyn parisuhteen jättäminen olisi ollut välillistä syrjintää.

Koska me emme voi tehdä kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä palveluohjausprosessin asiakkaasta, hänen sukupuolestaan, seksuaalisuudestaan tai perhesuhteistaan, pelkän ulkonäön tai nimen perusteella, on hyvä toimintatapa kehitettävä lomakkeen ohelle. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaan esimerkit, palveluohjaajien omat pohdinnat sekä kokemukset tukevat yhteisesti käytäntöä, jossa asiakasta puhutellaan

esimerkiksi kutsumanimellä, joka voidaan kysyä ohjausta aloittaessa. Yleensä erilaisissa lomakkeissa kysytään asiakkaan koko nimeä. Voi olla luonnollista kysyä ”Millä nimellä toivot minun kutsuvan sinua?” Näin virallista nimeä tai sukupuolta ei tarvitse huomioida ohjauksessa eikä lomakkeella olevasta sukupuolesta tarvitse käydä keskustelua. Näin voidaan huomioida myös se, etteivät kaikki osaa luonnollisesti kysyä, suullisesti, asiakkaan sukupuolta eikä asiakkaan tarvitse tuoda sitä itse esiin, ellei erityisesti tätä halua tai toivo tai jollei sukupuolella ole ohjauksen kannalta merkitystä vaikkapa palvelutarjonnan näkökulmasta.

Segrekaation purkamisen näkökulmasta Petra-projektissa tehtävä tilastointi, jonka kautta saadaan tietoa koulutuksen tason ja ammattiryhmien sukupuolittumisesta vantaalaisten nuorten kesken luo mahdollisuuden seurata segrekaation kehittymistä tai purkautumista. Laaja seuranta ja tilastointi olivat palveluohjaajien näkökulmasta työlästä, mutta toisaalta hyväksi käytännöksi soveltuva. Tulosten vertaaminen tilastokeskuksen vastaaviin pitäisi yllä huomioida jatkossa paremmin, lisäksi se auttaisi tunnistamaan tasa-arvon toteutumisen esteitä tehokkaammin. Projektissa kävi paljon nuoria, joilla ammatillista koulutusta ei ollut tai jotka suunnittelivat jatko- tai uudelleen koulutautumista. Yksilöllinen ohjaus mahdollistaa palveluohjauksessa tiedon antamisen myös sukupuolelle epätyypilliseltä alalta. Palveluohjaajat eivät kokeneet tiedon jakamista ”väkisin” tarkoituksenmukaisena, eikä se sitä varmasti olisi ollutkaan. Sen sijaan esimerkiksi koulutukseen keskittyvissä tapahtumissa epätyypillinen sukupuolijako olisi voinut olla esillä selkeämmin. Lisäksi erilaisia kampanjoita olisi voinut hyödyntää näkyvämmiin ja kenties osallistaa kampanjoiden suunnitteluun nuoria. Hankkeessa oli järjestetty aiemmin elävän kirjaston ajatuksella ammattikirjasto. Myös esimerkiksi tässä olisi voitu hyödyntää epätyypillisissä, sukupuolinäkökulmasta, ammateissa toimivia henkilöitä. Petra-projektin asiakkaana ollut nuori, jota oli rohkaistu sukupuolelleen epätyypilliselle alalle, esiintyi kuitenkin Petra-projektista tehdyissä artikkeleissa omalla nimellään ja kasvoillaan kertoen oman polkunsä työelämään.

Kohtaamiseen panostettiin monimuotoisuuden näkökulmasta. Palveluohjaajien tapa tarkastella omaa ohjaajuutta kuuluu mielestäni mainita hyvänä käytänteenä. Oman ohjaajuuden kriittinen tarkastelu kehitti palveluohjaajien osaamista myös laajemmassa mittakaavassa ja yhteinen keskustelu ohjaajuudesta antoi jokaiselle asiakkaalle myös

muiden palveluohjaajien ammattitaidon sekä erityisosaamisen käyttöön työllistymisen edistämiseksi tai elämäntilanteen parantamiseksi. Ohjauksen tasalaatuisuudesta pidettiin näin, joko tiedostaen tai tiedostamatta, huolta.

Koska tasa-arvotyö ei ole pelkästään kohtaamista, tulisi hankkeessa tehdä tasa-arvon edistämiseksi myös konkreettisia toimenpiteitä. Petra-projektissa järjestettiin paljon erilaisia työllistymistä edistäviä sekä opintopaikkoja esitteleviä tapahtumia, jotka keräsivät nuoria paikalle hyvin. Hankkeessa oli järjestetty tapahtumia yhdessä TE-palvelujen kanssa ja tapahtumien taustalla oli ajatus yhdistää niitä hakijoita ja työn tai palveluntarjoajia, jotka eivät muuten välttämättä kohtaisi. Vähemmistöihin kuuluvien nuorten osallistumiseksi tapahtumissa oli ollut myös työpajoja sekä järjestöjä, jotka järjestävät nuorille toimintaa tai työkokeiluja. Tapahtumien markkinoinnissa vähemmistöihin kuuluneita nuoria ei oltu erityisesti otettu huomioon. Tapahtumissa ei ollut sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöille toimintaa tarjoavia tahoja. Tapahtumayhteistyö järjestöjen kanssa tulevaisuudessa voisi edistää tasa-arvon toteutumista monella tavalla. Järjestöiltä voisi pyytää suunnitteluapua saavutettavampaan viestintään. Lisäksi järjestöjen paikalla oleminen ja heidän palvelutarjonta voisi tuoda paikalle niistä kiinnostuneita nuoria sekä oman identiteettinsä ja epävarmuuden kanssa painivien nuorten olisi voinut olla helppo ottaa järjestön esitteitä mukaan ja kenties myös löytää rohkeutta keskustella.

Tapahtumayhteistyö järjestöjen kanssa olisi tuonut tasa-arvoista näkökulmaa myös työnantajien ulottuville.

Saavutettavuuteen tutustuminen ja saavutettavuuden näkökulman lisääminen palvelun kehittämisessä lisäisi laatua. Aiemmin Petra-projektissa oli kehitetty palvelua myös nuorten raadin kanssa yhteistyössä. Raati oli kuitenkin pieni, eikä siihen kuulunut sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin kuuluneita nuoria. Mikäli hankkeessa on vain vähän kohderyhmän nuoria, tulisi ehkä miettiä, minkä vuoksi heitä ei saa motivoitua palveluun mukaan. Jos nuoria ei löydy oman palvelun sisältä osallistumaan kehittämiseen, voisi kehittämisideoita ja palautetta pyytää myös verkkolomakkeen avulla. Lisäksi palvelua tarvitsevia nuoria, jotka eivät ole palvelun piirissä, voisi saada mukaan

sekä kehittämiseen että ohjaukseen, markkinoimalla yhdessä sopivan järjestön nuorille ja tekemällä palveluohjaajia tutuiksi esimerkiksi sateenkaarevissa tiloissa. Palveluohjaajat jalkautuivat tekemään mm. kouluhakuja sekä auttamaan työnhaussa myös esimerkiksi ammatillisissa oppilaitoksissa. Miksei vaikka sateenkaarevalla nuorisotalolla? Olettaen, että palveluohjaaja olisi tilaan tervetullut.

Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta valtavirtaistamiseen –oppaassa valtavirtaistamisen vaiheita on kuvattu seuraavasti;

”Tasa-arvon valtavirtaistaminen käynnistetään omassa työssä tai työyksikössä seuraavilla työ- vaiheilla: 1. Tarkastellaan, onko sukupuolella merkitystä palveluissa ja toiminnoissa 2. Valitaan tasa-arvon valtavirtaistamisen kohteet 3. Kuvataan yhteinen visio tasa-arvosta valitussa kohteessa 4. Hankitaan tietoa sukupuolinäkökulmasta ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta 5. Analysoidaan, mitä sukupuoli merkitsee valituissa toiminnoissa 6. Luodaan tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä ja toimintatapoja 7. Arvioidaan valtavirtaistamisen etenemistä prosessin aikana” (Säkäjärvi ym. 2011).

Petra-projektissa on edetty tasa-arvokoordinaattorin aikana joihinkin työvaiheisiin, mutta esimerkin mukaisia vaiheita ei voi tunnistaa haastattelujen, eikä arkistomateriaalien, joukosta. Tulevaisuudessa hankkeessa tulisi luoda yhteinen visio siitä, mitä tasa-arvon edistäminen Petra-projektissa on ja mitä se pitää sisällään. Hankkeessa oli mietitty, millaisissa asioissa sukupuolella on merkitystä, mutta ajattelu keskittyi asiakkaan alkukartoitukseen käytettyyn lomakkeeseen ja muualla työssä ajattelu näkyi vähemmän tai ei ollenkaan. Kehittämistyön edetessä tulevaisuudessa voisi kiinnittää huomiota myös kehittämistyön arviointiin ja peilata sitä yhteisesti luotuun visioon. Arvioinnin avulla visiota voidaan myös täsmentää, koska aina tavoitetilaa ei osata määrittellä työn alkamisen hetkellä (Säkäjärvi ym. 2011).

Opinnäytetyön suunnittelemisen vaiheessa rajasin pois palautteen keräämisen asiakkailta. Opas on tarkoitettu ohjaustyötä tekevien työntekijöiden tueksi, enkä suunnitelmalla tehdessä ajatellut sen tarvitsevan asiakkaiden näkökulmaa. Opinnäytetyön loppuvaiheessa jäin kuitenkin kaipaamaan asiakkaiden kokemuksia ja palautetta, koska ohjaustyö on asiakkaita varten ja koen, että asiakas osaisi kuitenkin parhaiten kertoa kuinka haluaisi tulla kohdatuksi ja kohdelluksi. Itse ajattelen myös, että nimenomaan asiakkailta tulleet termit ja toivomukset olisivat tehneet oppaasta uskottavamman ja rohkaissut palveluohjaajia opettelemaan ja käyttämään termistöä ohjaustilanteissa sekä rohkaissut keskustelemaan moninaisuudesta. Olisi ollut myös mielenkiintoista selvittää yhtenevätkö palveluohjaajien ja nuorten kokemukset onnistuneesta kehittämistyöstä ja siitä, miten tasa-arvon toteutumista tai kohtaamista voisi vielä kehittää.

Haluan oppaassa painottaa myös rohkeutta kysyä asiakkaalta itseltään, kuinka hän haluaa tulla puhutelluksi tai kohdatuksi. Jos asiakkaan sukupuolella on merkitystä käytettyjen termien vuoksi, tai yleensä ohjauksen vuoksi, voi asiakkaalta kysyä kuinka asiakas identifioi itsensä. Yleensä suomalaisessa kielessä ei kuitenkaan tarvitse, ole välttämätöntä, sukupuolittaa henkilöidessä, vaikka puhuttaessa esimerkiksi ammattihenkilöistä, on usein ammattilaisuuteen viittaavassa termissä –mies -liite. Opinnäytetyötä tehdessä olen seurannut esimerkiksi sosiaalisessa mediassa käytyä keskustelua sukupuolivähemmistöistä sekä heidän kohtaamisestaan. Näissä keskusteluissa kohderyhmään kuuluvat henkilöt ovat usein kehottaneet mieluummin kysymään, kun arvailemaan. Palveluissa sukupuolten moninaisuuden voi huomioida myös esimerkiksi fyysisissä tiloissa vaikkapa pohtimalla onko asiakkaiden, tai henkilökunnan, wc-tilojen sukupuolittamiselle tarvetta. Saavutettavuutta voi pohtia myös muilta osin.

Opinnäytetyön konkreettisen tuotoksen, oppaan, toivoin olevan käytettävissä myös muissa palveluympäristöissä Petra-projektin ohella. Sukupuolittietoinen työ ja työote ovat nostamassa entistä vahvemmin päätään nuorisotyön parissa ja nuorisotyöntekijöiden on vastattava vähemmistöjen tarpeisiin yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, sen edistäminen myös nuorten kanssa tehtävässä työssä, on huomioitu hankkeiden rahoittajien suunnalta, esimerkiksi Euroopan sosiaalirahaston (ESR) Kestävää kasvua- ja työtä 2014-2020 - Suomen rakennerahasto-ohjelmassa (Rakennerahastot 2014) viitataan paitsi toimintalinjoissa, myös erikseen omassa osassaan tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, mukaan lukien moninaisuuden huomioimisen ja edistämisen, kuuluvan hankkeiden toimintaan. Tasa-arvon edistämiseen kohdennettua työtä myös seurataan. Nuorille suunnatuista hankkeista ainakin pääkaupunkiseutujen Ohjaamoissa henkilökuntaa myös koulutetaan ja koulutuksessa huomioidaan hankkeiden raportointiin vaikuttaminen. Tämä tarkoittaa myös hankkeiden johdon osallistumista tasa-arvokoulutuksiin ja sitä kautta tasa-arvotyön merkityksen nostamista. (Gustavsson, Jamisto 2015).

Käytin oppaan luonnoksen kommenttikierroksella saadakseni siitä palautetta ja kommentteja. Opasta arvioi nuorten työllistämistä edistävässä hankkeessa työskennellyt asiakastyötä tekevä asiantuntija, jo työelämässä oleva sukupuolenkorjausprosessin käynyt henkilö ja eläkeikää lähestyvä hoitoalalla työskentelevä henkilö. Palaute- ja kommenttikierroksen tavoitteena on selvittää oppaan käyttökelpoisuus monialaisessa palveluohjausympäristössä.

Saamani palaute oli pääosin positiivista. Oppaassa olisi palautteen perusteella voinut olla koottuna palveluja, mielellään työllistämistä edistäviä palveluja, käyttäneiden asiakkaiden kokemuksia. Kehittävässä palautteessa todettiin, että kokemusten ei välttämättä olisi tarvinnut olla henkilöiltä, jotka kuuluvat sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöihin, jos kokemuksia sukupuolten edistämisestä olisi pyydetty oman sukupuolen näkökulmasta riippumatta siitä mitä sukupuolta palvelua käyttänyt henkilö edusti. Palautteessa otettiin huomioon se, ettei välttämättä vähemmistöön kuuluvan henkilön palautetta olisi ollut mahdollista pyytää. Mahdollisuuteen saada palautetta olisi vaikuttanut palvelun arkaluonteisuus sekä mahdollisuus olla paljastamatta kuulumistaan vähemmistöön. Positiivista palautetta sain näkökulman painotuksesta sukupuolten moninaisuuteen. Moninaisuus koettiin vielä vähiten huomioon otetulta näkökulmalta tasa-arvokeskustelussa julkisuudessa ja vastaaja totesi, että sukupuolensa korjanneiden henkilöiden ääni jää yleensä kuulematta. Oppaan käyttökelpoisuudesta Petra-projektin ulkopuolella sain vahvistusta palautteen myötä. Opas olisi mahdollista ottaa käyttöön

ainakin samankaltaisessa ohjauspalvelussa. Opas koettiin palautteen perusteella termistön puolesta riittävän selkeäksi ja kokonaisuudessaan riittävän tiiviiksi, jotta tarvittavan tiedon voi hakea.

Alun perin olin ajatellut työni pitävän sisällään yhdenvertaisuuden määritteen koko laajuuden, sekä käsitteleväni nais-mies –näkökulmaa laajemmin. Jo opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa huomasin, että opinnäytetyö olisi ollut sellaiseksi todella suuritöinen ja vaikea. Lisäksi rajaamattomuus olisi tuottanut paljon aihepiiriltään toisistaan irrallisia osioita liikaa. Saavutettavuuden näkökulmasta ja siten keskittymällä heikoimmassa asemassa olevaan sukupuoleen voin kuitenkin lisätä ohjaustyön laatua kaikille sukupuolille saavutettavuuden lisätessä laatua kokonaisvaltaisesti sukupuolinäkökulmasta.

Olen saanut matkan varrella tutustua suureen määrään kirjallisuutta, joka ei ole mahtunut lopulliseen työhön. Materiaali ja opinnäytetyön painotukset ovat muuttuneet kirjoittamisen edetessä ja isoja osia opinnäytetyön eri vaiheissa kirjoitettuja osioita on pitänyt jättää tälle työlle vähemmän relevantteina ja osin myös lähteinä epäluotettavina pois. Poisrajatut feministiset artikkelit sekä esimerkiksi varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen kohdenneet oppaat ovat toimineet kuitenkin motivaatiota lisäävinä tekijöinä sekä oman osaamiseni ja orientoinnin tukena.

Haastattelujen sekä ideoinnin seurauksena pohdin pitkään omaa mielenkiintoani kyselytutkimukseen, jossa selvitettäisiin viranomaisten käytäntöjä ja perehdyttämistä. Minusta olisi mielenkiintoista tietää ja selvittää, kuinka valtavirtaistamisvelvoite on otettu huomioon yksikkö- ja työntekijätasolla muualla kunnallisissa palveluissa, esimerkiksi sosiaalityössä tai nuorisopalveluissa. Haluaisin selvittää, tunnetaanko valtavirtaistamisvelvoite työntekijätasolla ja miten se on huomioitu perehdytyksessä, vai onko huomioitu ollenkaan.

Olen pohtinut paljon myös juridista sukupuolta tasa-arvolakiin kirjatun syrjimättömyyden näkökulmasta. Yhtä aikaa lainsäädäntö vaatii esimerkiksi intersukupuolisen vauvan kohdalla sukupuolen juridista määrittelyä, valintaa kahdesta, kun toisaalta taas

tulkitsisin itse niin, että tarkoitus on ehkäistä syrjintää sukupuolen moninaisuuteen liittyvien syiden perusteella. Miksi uudessa lainsäädännössä itsessään ei huomioida sukupuolten moninaisuutta?

Kaiken kaikkiaan koko opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ja antoisa. Prosessi on ollut erittäin haastava, ja tunteita herättävä, toisaalta yhtä aikaa erinomainen mahdollisuus kehittyä, sekä kirjoittajana, että ohjaajana. Huomaan tiedon lisääntyessä ja lukemisen edetessä tunnistavani uudella tavalla ja itselleni uusia syrjiviä rakenteita. Palveluissa tulee mielestäni ottaa huomioon sukupuolten mahdolliset erilaiset palvelutarpeet ja toiveet. Toisaalta näiden asioiden huomioiminen ei saa tarkoittaa stereotyyppisen ajattelun vahvistamista vaan palveluissa tulisi pyrkiä purkamaan voimassa olevia valtarakenteita. Lisäksi tulisi huomioida esimerkiksi kulttuurillisten tekijöiden vaikutuksia sukupuolen kokemukseen sekä etnisen taustan vaikutusta palvelutarpeeseen. Vaikka omasta opinnäytetyöstäni rajasin etnisyyden käsittelyn omana aiheenaan, huomioin käyttämässäni lähdekirjallisuudessa erityisesti yhden haastattelututkimusvastauksen

”Isäni on muslimi ja pelkään kunniaan liittyvää väkivaltaa, jos hän saisi tietää, että olen sateenkaari-ihminen.” (Taavetti 2015, 150.)

Kysymys on mielestäni palvelujen saavutettavuudesta. Tulevaisuudessa, kun kehitetään palveluja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta, voidaan mielestäni hyödyntää esimerkiksi tapahtumien suunnitteluihin tarkoitettuja, saavutettavuuden näkökulmasta kirjoitettuja, oppaita ja tarkistuslistoja. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ollessa laaja käsite, voidaan saavutettavuutta lisäämällä huomioida kaikkia asiakasryhmiä.

## LÄHTEET

Brunila, Kristiina, Heikkinen, Mervi & Hynninen, Pirkko 2005. Hyviä käytäntöjä tasa-arvotyöhön. Kajaani: Kainuun Sanomain Kirjapaino Oy.

Euroopan kuntien ja alueiden liitto CEMR 2006. Viitattu 4.6.2015 [http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwstructure/72177\\_Eurooppalainen\\_peruskirja\\_1\\_.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwstructure/72177_Eurooppalainen_peruskirja_1_.pdf)

Eskola, Jari ja Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmenetelmiin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 3.painos Jyväskylä: PS-kustannus. 26–44.

Eskola, Jari ja Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos Jyväskylä: Vastapaino

Gissler Mika, Kekkonen Marjatta, Känkänen Päivi, Muranen Päivi, Wrede-Jäntti Matilda (toim.) 2014. Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot –vuosikirja 2014. Tampere: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL

Hallitusohjelma 2015. Viitattu 2.6.2015  
[http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1433371/Tiedonanto\\_Si-pil%C3%A4\\_29052015\\_final.pdf/6de03651-4770-492a-907f-89452141d0d5'](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1433371/Tiedonanto_Si-pil%C3%A4_29052015_final.pdf/6de03651-4770-492a-907f-89452141d0d5)

Kettunen, Hanna 2011. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työllisyyspalveluissa - Petra-projektin kartoitus. Petra – Nuoret työhön ja kouluun ESR-projekti. Viitattu 27.5.2015.  
[http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwstructure/71013\\_alkukartoitus2.0\\_ulkoasu\\_final.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwstructure/71013_alkukartoitus2.0_ulkoasu_final.pdf).

Jamisto, Annukka 2014 Sisäinen esittelydiasarja. 1.10.2014. Vantaa: Petra-projekti.

Jamisto Annukka, Gustavsson Malin 2015. "Sukupuolittietoinen ohjaus" Koulutus 18.12.2015. Helsinki: Ekvalita.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 20.04.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Laki transseksuaalin sukupuolen vahvistamisesta 28.6.2002/563

Lehtonen, Jukka ja Mustola, Kati 2004. "Eihän heterotkaan kerro..." Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä.

Lehtonen, Jukka 2014. Ei heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemuksia työelämästä. Työelämän tutkimus. (3) 12/2014, 285-291.

Myllyniemi Sami (toim.) 2014. Ihmisarvoinen nuoruus. Nuorisobarometri 2014. Opetus- ja kulttuuriministeriö, Nuorisoasianneuvottelukunta, Nuorisotutkimusverkosto.

Mäkelä, Mikko 2014. Petra-projekti – monialayhteistyö nuorten työllisyyden edistämisessä. Viitattu 10.5.2016. [https://www.thl.fi/documents/10531/152152/KOPPI\\_seminaari\\_310114\\_Petra.pdf](https://www.thl.fi/documents/10531/152152/KOPPI_seminaari_310114_Petra.pdf)

Neuvottelutulos strategisesta hallitusohjelmasta 2015. Ratkaisujen Suomi. Viitattu 10.5.2015 [valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Hallitusohjelma\\_27052015-.pdf/75d94d8d-15c9-405a-8a9b-eca4987b635e](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Hallitusohjelma_27052015-.pdf/75d94d8d-15c9-405a-8a9b-eca4987b635e)

Nygren, Heidi 2015. "Työllisyyspalvelujen organisaatiomuutos" henkilöstön tiedote. 3.9.2015

Petra-projektin alkukartoitus 2013.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. Edita.

Säkjäjärvi, Maija. Mustakallio, Sinikka. Haataja Marja-Leena. Leinonen, Eija. Tanhua, Inkeri & Sevelius, Pia 2011. Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta julkiselle sektorille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Taavetti, Riikka 2015. "Olis siistiä, jos ei tarttis määritellä..." Kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisu (81). Viitattu 10.5.2016 [http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva\\_sateenkaarinuori.pdf](http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori.pdf)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, Tasa-arvotiedon keskus Minna. Viitattu 5.6.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, seksuaali- ja lisääntymisterveys 2016. Viitattu 10.5.2016 <https://www.thl.fi/fi/web/seksuaali-ja-lisaantymisterveys/seksuaalinen-hyvinvointi/sukupuoli>

Tilastokeskus 2014a. Naiset ja miehet Suomessa 2014. Viitattu 4.6.2015 [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_namisu\\_201400\\_2014\\_10367\\_net\\_p2.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201400_2014_10367_net_p2.pdf)

Tilastokeskus 2014b. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. Viitattu 4.6.2015 [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html)

Tirkkonen, Anu 2015. Elinkeinoneuvottelukunnan kokous 15.4.2015

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Viitattu 2.6.2015 <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>

Tukimuseettinen neuvottelukunta 2013. Viitattu 2.6.2015

[http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Transtukipiste. 2015. Tietoa sukupuolesta. Viitattu 4.6.2015

<http://transtukipiste.fi/tietoa-sukupuolesta/>

Transtukipiste. 2016. Tietoa sukupuolesta, sanasto. Viitattu 10.5.2016

<http://transtukipiste.fi/hlbtqi-sanasto/>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Valitse ala päällä, älä alapäällä. Viitattu 10.5.2016

[http://www.tem.fi/ministerio/sukupuolten\\_tasa-arvo/valtava-kehittamisohjelma/valitse\\_ala\\_paalla\\_ala\\_alapaalla\\_-\\_viestintakampanjan\\_materiaalit](http://www.tem.fi/ministerio/sukupuolten_tasa-arvo/valtava-kehittamisohjelma/valitse_ala_paalla_ala_alapaalla_-_viestintakampanjan_materiaalit)

Työsopimuslaki 55/2001

Valtioneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2010. Helsinki: Yliopistopaino.

Valtuustokauden strategia 2013. Vantaan kaupunki. Viitattu 20.5.2016 [http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/105076\\_Valtuustokauden\\_2013-2016\\_strategia.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/105076_Valtuustokauden_2013-2016_strategia.pdf)

[http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/105076\\_Valtuustokauden\\_2013-2016\\_strategia.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/105076_Valtuustokauden_2013-2016_strategia.pdf)

Vapaa-ajan ja asukaspalveluiden lautakunta 2013. Vapaa-ajan ja asukaspalveluiden lautakunta 21.1.2013 § 8. Viitattu 28.5.2015

[http://www.vantaa.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/86914\\_KH\\_11.2.2013\\_asia\\_22.pdf](http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/86914_KH_11.2.2013_asia_22.pdf)

Vantaan kaupunki 2015. Vantaan kaupungin eettisen ennakkoarvioinnin ohje. Viitattu 2.6.2015 [http://www.vantaa.fi/fi/sosiaali- ja\\_terveyspalvelut/sosiaali- ja\\_terveys-toimi/tutkimusluvan\\_hakeminen\\_sosiaali- ja\\_terveystoimessa/prime101\\_fi.aspx](http://www.vantaa.fi/fi/sosiaali- ja_terveyspalvelut/sosiaali- ja_terveys-toimi/tutkimusluvan_hakeminen_sosiaali- ja_terveystoimessa/prime101_fi.aspx)

[http://www.vantaa.fi/fi/sosiaali- ja\\_terveyspalvelut/sosiaali- ja\\_terveys-toimi/tutkimusluvan\\_hakeminen\\_sosiaali- ja\\_terveystoimessa/prime101\\_fi.aspx](http://www.vantaa.fi/fi/sosiaali- ja_terveyspalvelut/sosiaali- ja_terveys-toimi/tutkimusluvan_hakeminen_sosiaali- ja_terveystoimessa/prime101_fi.aspx)

Virtuaaliammattikorkeakoulu 2016. Ylemmän ammattikorkeakoulun metodifoorumi.  
Viitattu 10.5.2016 <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojak-sot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/1194415367669.html>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014



## LIITTEET

Avustava haastattelurunko Petra-projektin työntekijöille

Opas

Liite 1. Avustava haastattelurunko Petra-projektin työntekijöille

Millaisia asiakkaita sinulla käy?

Millaisia erilaisia tarpeita heillä on?

Miten ne otetaan huomioon?

Millaisia haasteita jatkopolun suunnittelussa (esim. kielitaidon puute)?

Mitä valtavirtaistamisella tarkoitetaan Petra-projektissa?

Miten työnkuvaan kirjoitettu jalkauttaminen näkyy arkityössä?

Entä verkostoyhteistyössä/omalla vastualueellasi (esimerkiksi yritys yhteistyö)?

Millaisia hyviä käytänteitä ja toimintamalleja Petrassa on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta?

Miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on näkynyt hankkeen kehittämistyössä?

Mitä on muuttunut?

Mitä pitäisi vielä kehittää, millaisia kehittämisideoita sinulla on?

Liite 2. Opas

## **SUKUPUOLTEN JA SEKSUAALISUUDEN MONINAISUUS**

**Opas palveluohjaajalle**



## Oppaan sisälllys

Johdanto

Terminologia

Segrekaatio

Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Sukupuolen moninaisuus

Sukupuoli vai seksuaalisuus?

Sukupuolittaa vai ei?

Sensitiivinen kielenkäyttö

Syrjintä työelämässä

"Ota askel eteenpäin"

Lähteet

## JOHDANTO

Tämä opas on syntynyt opinnäytetyöni, Kokemuksia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä Petra-projektissa, pohjalta. Opas on tarkoitettu Petra-projektin palveluohjaajille sekä liitettäväksi Vantaan kaupungin työllisyyspalvelujen asiakastyössä aloittavien työntekijöiden perehdytysoppaaseen. Oppaan sisältö on suunniteltu Petra-projektin palveluohjaajien tarpeeseen ja oppaan sisältöä suunnitellessa on otettu huomioon sen pohjana olevan opinnäytetyön tuloksia. Opas sisältää osioita opinnäytetyöstäni.

Tätä opasta voi soveltaa myös muissa työllisyyttä edistävissä, erityisesti nuorille suunnatuissa, hankkeissa sekä muille hallinnonaloille.

Tämä opas koostuu tasa-arvotiedosta työllisyyden ja lainsäädännön sekä moninaisuuden näkökulmista. Oppaassa on auki kirjoitettua terminologiaa. Opas on hyvin tiivis ja se ohjaa hakemaan lisätietoa.

## TERMINOLOGIA

Tämän sanaston tarkoituksena on avata lyhyesti tasa-arvoon liittyvien termien merkityksiä. Sanaston tarkoitus on vastata siihen tarpeeseen, joka nousi esiin palveluohjajien haastattelujen myötä. Sellaisenaan sanasto on hyvin lyhyt eikä välttämättä riitä kattamaan koko tarvetta. Sanaston lopussa on vinkkejä laajempiin ja päivittyviin sanastoihin verkossa.

### Tasa-arvo

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvokäsitteessä otetaan huomioon myös sukupuolivähemmistöt. (Tasa-arvolaki 609/1986.)

### Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus pitää sisällään sen tasa-arvon, joka ei ole sukupuolten välistä tasa-arvoa, kuten etnisyys, ikä tai vammaisuus. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

### Sukupuolineutraalius

Sukupuolten välisten erojen ja niiden merkitysten tunnistamattomuus tai tunnustamattomuus. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

### Suvaus

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla, suvauksella, pyritään ennen toimenpidettä arvioimaan vaikutukset sukupuolelle. Tämän tarkoituksena on edistää tasa-arvon toteutumista ja/tai poistaa tasa-arvon toteutumisen esteitä. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

### Sukupuolivaikutusten valtavirtaistaminen

Strategia, jonka avulla sukupuolten tasa-arvon edistäminen viedään esimerkiksi viranomaisten päätöksentekoon. Tarkoitus on murtaa normatiivi-

sia, sukupuolisokeita menettelytapoja ja toimintakulttuuria. Valtavirtaistamisvelvoite koskee tasa-arvolain perusteella kaikkia viranomaisia. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

### Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta sukupuolestaan. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

### Sukupuolten moninaisuus

Moninaisuudella tässä yhteydessä tarkoitetaan sitä, ettei sukupuoli ole vain kahden vastakkaisen ominaisuuden tai ilmiön. Moninaisuus pitää sisällään sukupuolivähemmistöt sekä –enemmistön. Myös yksilö voi kokea oman sukupuolensa moninaiseksi, ei siis yhden määritelmän alle sopivaksi. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

### Transsukupuolisuus

Transsukupuolisuudella tarkoitetaan sitä, ettei ihminen koe kuuluvansa siihen sukupuoleen, joka on hänelle määritelty syntymässä. Sukupuoli-identiteetiltaan hän voi olla mies, nainen, transsukupuolinen, transnainen joka on syntymässä määritelty mieheksi, transmies joka on syntymässä määritelty naiseksi tai hän voi olla kokematta kuuluvuutta johonkin määritelyyn sukupuoleen. (Transtukipiste 2016.)

### Transgender

Ihminen, joka voi kokea olevansa sukupuoleton tai useamman sukupuolen yhdistelmää. Henkilö voi elää mieheyden ja naiseuden välillä, rajalla tai ulkopuolella. (Transtukipiste 2016.)

### Intersukupuolinen

Yleiskäsite ja tarkoittaa sitä, ettei fyysiset sukupuolta määrittävät tekijät ole yksiselitteisesti miehelle tai naiselle tyypillisesti mielletyt, esimerkiksi sisä- tai ulkosynnyttimet voivat olla epätyypilliset. (Transtukipiste 2016.)

## Transvestiitti

Transvestiitti eläytyy yleensä ajoittain toiseen sukupuoleen ja/tai haluaa ilmentää maskuliinisia tai feminiinisiä puoltaan pukeutumalla tai ilmentämällä identiteettiään esimerkiksi muuttamalla ääntään. Aiemmin on käytetty myös terminä myös cross-dressingiä, mutta sillä voidaan tarkoittaa myös dragia, joka on enemmän tilapäistä eikä välttämättä niin tiukasti identiteettiin liittyvää ilmaisua.

## CIS-sukupuolisuus

Suurin osa ihmisistä on cis-sukupuolisia. Cis-sukupuolisuus tarkoittaa sitä, että kokee kuuluvansa siihen sukupuoleen, joka on syntymässä hänelle määriteltä ja yleensä cis-sukupuolinen myös ilmaisee sukupuoltaan tyypillisellä tavalla. (Transtukipiste 2016.)

## Sukupuolen ilmaisu

Miten yksilö ilmaisee sukupuoltaan, tuo esiin, tai on tuomatta esiin, oman sukupuolensa piirteitä. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)

## Normatiivisuus

Sukupuolinormatiivisuus, heteronormatiivisuus.

Kysymys on olettamuksesta. Tunnetko kohtaamasi ihmisen siten, että voit tehdä oletuksen henkilön sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta? Oletukset ovat yleensä tiedostamattomia ajattelumalleja, mutta normatiivisuuteen kuuluu myös esimerkiksi perinteiset perhekäsitykset. Sukupuolinormien mukaan sukupuolia on kaksi ja ne käyttäytyvät ja näkyvät tyypillisellä tavalla. (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016.)



## SEGREKAATIO

”Vain 13,9% suomalaisista palkansaajista työskentelee ammatissa, jossa on lähes yhtä paljon miehiä ja naisia” (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö TEM, sukupuolten tasa-arvo Valtava-kehittämissuunnitelma).

Työmarkkinat Suomessa ovat jakautuneet sukupuolen mukaan voimakkaasti. Segrekaatio ylläpitää sukupuolten välistä palkkaeroa ja se heijastuu rooleihin perhe-elämässä ja vapaa-ajalla. Lisäksi talouden heilahtelut vaikuttavat miehiin ja naisiin eri tavoilla ja näin myös työttömyys on sukupuolittunutta.

Segrekaatiolla tarkoitetaan eriytymistä. Segrekaatio työelämässä käytännössä tarkoittaa sitä, että työmarkkinat ovat jakautuneet eri aloihin sukupuolen mukaan. Segrekaation purkaminen tasa-arvon edistämisen alueena tarkoittaa käytännössä sitä, että sukupuolet jakautuvat työmarkkinoille tasaisemmin ja molemmat sukupuolet voivat haakeutua työskentelemään tai opintoihin haluamiinsa tehtäviin ja aloille.

Naisvaltaisin ala oli terveys- ja sosiaali- ja hoivatalous, joista naisia vuonna 2012 oli 88,8%. Miehiä oli eniten luonnontieteiden, maa- ja metsätalous sekä tekniikan aloilla. Tekniikan ala oli miesvaltaisin; alan koulutuksen suorittaneita naisia oli 16,1%. (Tilastokeskus 2014.) Myös osa-aikaisuudet ovat naisten kohdalla yleisempää, naispalkansaajista 19% ja miespalkansaajista 9% työskentelivät osa-aikaisesti. (Tilastokeskus 2015.)

Vähemmistösukupuolten osuudesta työelämässä eri aloilla ei löydy tietoa. Sukupuolten osalta kolmatta sukupuolta ei näe työllisyyteen liittyvistä tilastoista ja työmarkkinoita tutkivissa julkaisuissa on hyvin harvoin otettu huomioon sukupuolten moninaisuutta.

## VELVOLLISUUS EDISTÄÄ TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA

Sukupuolten välisestä tasa-arvosta säädetään perustuslaissa sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Velvollisuus edistää tasa-arvoa kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa on kirjattu perustuslakiin. Lisäksi tasa-arvolakia sovelletaan yhteiskunnallisen toiminnan kaikkiin osa-alueisiin lukien kuitenkin pois uskonnolliset yhdyskunnat ja uskonelämä sekä perhe- ja muut yksityisen elämän suhteet.

Valtavirtaistamisvelvoite koskee kaikkea viranomaistoimintaa sekä esimerkiksi koulutuksen järjestäjiä. Tarkoituksena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja edistää vähemmistösukupuolen asemaa, erityisesti työelämässä. Samalla tavoitteena on estää syrjintä sukupuolen, sukupuoli-identiteetin sekä sukupuolen ilmaisuun liittyvien syiden perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään myös yhdenvertaisuuden edistämisestä (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014).

Valtavirtaistaminen tarkoittaa, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viehdään toiminnan valtavirtaan eli kaikkeen toimintaan.

## SUKUPUOLTEN JA SEKSUAALISUUDEN MONINAISUUS

Väestöliiton seksuaaliterveyden tietopankissa (ks. Väestöliitto, tietoa seksuaalisuudesta, nuoruuden kehitystehtävät) nuoren aikuisen elämässä on alkanut sukupuoli-identiteetin osalta jäsentymisvaihe. Jäsentymisvaiheessa aiemmat kokemukset muovaavat persoonallisuutta, kokemus omasta sukupuolesta jäsentyy ja nuori opettelee asettamaan itseään osaksi yhteiskuntaa ja hakee omaa paikkaansa osallisuuden näkökulmasta.

Sukupuoli on yleensä, etenkin palvelurakenteessa, mielletty kaksijakoiseksi ja määritelty juridisen määritelmän kautta. Kyky, tai kyvyttömyys, saada lapsia luo myös oman-

laisensa paineet henkilölle, jotka eivät lokeroitu perinteiseen naisen tai miehen sukupuoli-identiteettiin tai jotka kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Yhteiskunnassamme perheen perustamiselle on luotu vahvat sosiaaliset paineet. (Venhola, 2001.)

## SUKUPUOLI VAI SEKSUAALISUUS?

Sukupuolen ja seksuaalisuuden välillä ei ole yhtäläisyysmerkkiä. Transsukupuolisen henkilön seksuaalisuus on yhtä monimuotoinen, kuin sen henkilön, joka kokee syntymässä vahvistetun sukupuolen omaksi sukupuoli-identiteetikseen. Transseksuaalisuus on vanhentunutta ja väärää kieltä.

Sukupuolen korjauksella tarkoitetaan sukupuolen korjaamista niin, että sukupuoli vastaa sukupuoli-identiteettiä, eli henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan. Sukupuolta ei vaihdella tai vaihdeta.

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa, jossa otetaan huomioon sekä oma, että kohteen sukupuoli (Transtukipiste 2016.)

## SUKUPUOLITTA VAI EI? SENSITIIVINEN KIELI.

”Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämässä. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Tilastoja voi käyttää sukupuolten aseman tunnistamiseksi ja mahdollisten epäkohtien havaitsemiseksi. Yhtä tärkeitä on tuoda esiin ja tarkastella miesten ja naisten välisiä eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiäkin.” (Tasa-arvotiedon keskus Minna 2016)

Erilaisissa lomakkeissa ja kyselyissä on usein kysytty vastaajan sukupuolta. Näitä kyselyjä tai lomakkeita kirjoittaessa voi miettiä, tarvitaanko tätä kysymystä tulosten kannalta. Mitä varten sukupuoli-jakauma halutaan selvittää vai onko kysymys sukupuolesta kirjoitettu tottumuksesta.

TAULUKKO 5. Kysymyslista sukupuolen merkityksestä toiminnoissa ja palveluissa. (Mustakallio ja Tanhua 2011)

Mikä on naisten/tyttöjen ja miesten/poikien määrä tai osuus toiminnan kohderyhmissä tai palvelujen käyttäjissä?
Mikä on naisten/tyttöjen ja miesten/poikien määrä tai osuus toiminnan kohderyhmissä tai palvelujen käyttäjissä?
Mitä eroja sukupuolten välillä on kyseisessä toiminnossa tai palvelussa hankitun tiedon pohjalta?
Minkälaisia eroja naisten/tyttöjen ja miesten/poikien välillä on esimerkiksi tarpeissa, ongelmissa, elämäntilanteissa ja toiveissa?
Minkälainen sukupuolikäsitys vaikuttaa toiminnan pohjana?
Minkälaista tietoa on siitä, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt on otettu huomioon palveluissa?
Miten erilaiset resurssit (raha, aika, tilat) jakautuvat naisten/tyttöjen ja miesten/poikien välillä?
Miten sukupuoli näkyy toimintaa ohjaavissa arvoissa ja ohjeissa?

Kuva 1. Kysymyslista sukupuolen merkityksestä toiminnoissa ja palveluissa (Säkjärvi, Mustakallio, Haataja, Leinonen, Tanhua & Sevelius 2011.)

Samalla voi pohtia onko mahdollista valita vastaus kahta useammasta vaihtoehdosta tai kirjottaa oma sukupuoli avoimeen kenttään. Tietoa vastaajan sukupuolesta voidaan tarvita. Sukupuolijakauman selvittämisestä on hyötyä silloin, kun esimerkiksi tilastoidaan kävijöiden sukupuolijakaumaa ja halutaan tutkia, jakautuuko eri alat tietyille sukupuolille. Sukupuolijakaumaa voidaan tarkastella myös esimerkiksi koulutuksen tason jakautumisessa.

Suomen kielessä ”hän” ei ole sukupuolitettu sana eikä puhutellessa ole tarvetta tehdä oletuksia keskusteluun osallistuvien sukupuolista. Ohjaustyötä tekevän henkilön näkökulmasta voisin kysyä, milloin sukupuolella on merkitystä. Kohtaamisessa voin puhutella kutsumanimellä, jonka voin asiakkaaltani kysyä. Ohjaustyön kannalta on merkityksentöntä, onko passissa tai muussa virallisessa paperissa sama nimi vai ei. Voin myös kysyä asiakkaan toivomusta käytetystä nimestä kaikilta, jolloin minun ei tarvitse arvailla ja olettaa tai kalastella tietoa.

Sukupuolella, ja myös seksuaalisella suuntautumisella, voi olla ohjauksessa itsessään merkitystä lähinnä silloin, jos nuori itse kokee toivovansa tukea oman identiteettinsä ilmaisemiseen, pohdintaan tai muuten mielessä olevan asian käsittelyyn. Tällöin voin hyödyntää verkostoja ja ohjata nuoren tarkoituksenmukaisiin palveluihin tai vertaistueliseen toimintaan. Tärkeää on, että tällainen tarve voidaan ja osataan tarvittaessa ottaa puheeksi tai vastaan luonnollisesti ja sensitiivisesti ja mielestäni tarpeen tulee nousta nuoresta itsestään.

Tiedostava kielenkäyttö ja seksistisen kielenkäytön välttäminen edistävät tasa-arvoa. Pyrkimys välttää oletuksia keskusteluun osallistuvien sukupuolesta tai seksuaalisuudesta merkitsee sitä, ettemme tahattomasti vahvista stereotyyppisiä käsityksiä. Omassa ohjauksessa hetero- tai sukupuolinormatiivisen puheen tunnistaminen on ensimmäinen vaihe oman puhutavan korjaamiselle. Hyviä esimerkkejä sensitiivisestä kielestä löytyy esimerkiksi Demi –lehdestä, jonka Seta on myös palkinnut. Demi –lehdessä esimerkiksi parisuhdetta käsittelevät artikkelit on kirjoitettu niin, että kumppania kuvaavat sanat ovat sukupuolineutraaleja, esimerkiksi ihastus, muru tai rakas. Myös Tahdon2013 –kampanjassa käytettiin sensitiivisiä ilmaisuja käyttämällä termejä mies- ja naispari. Jos kampanjassa olisi käytetty homo- tai lesbopari –käsitteitä, se olisi rajannut kampanjan ulkopuolelle esimerkiksi parisuhteissa elävät bi-henkilöt. (Väisänen 2014.)

Entä sitten, jos käytän väärää sanaa? Jos omaan puhetapaan kiinnittää huomiota ja tutustuu termeihin, oikeat termit ja sukupuolineutraalin kielen oppii nopeasti. Käytössä puheesta voi tahattomasti tulla vanhentunut termi. Kysyn takaisin, entä jos vahingossa astut toisen kantapäille? Yleensä ”anteeksi” tulee automaattisesti.

Ohjauksessa tulee muistaa, että jokaisella on oikeus määrittää itse itsensä, eikä ulkopuolisella voi olla valtaa määritellä.

## SYRJINTÄ TYÖELÄMÄSSÄ

Valtaosa nuorista kokee tullessa jossain elämänsä vaiheessa syrjityksi. Työssä käyvistä nuorista syrjintää työelämässä oli havainnut lähes puolet nuorista. Syrjintä voi olla välillistä tai välitöntä. Välitöntä syrjintää työelämässä on esimerkiksi palkkaamatta jättäminen etnisyyden perusteella. Välillistä syrjintää on vaatia esimerkiksi maahanmuuttajalta täydellistä suomen kielen taitoa tehtävässä, jossa tehtävästä suoriutuminen ei vaadi täydellistä kielitaitoa.

Setan ja Nuorisotutkimusverkoston teettämä ”Hyvinvoiva sateenkaarinuori” – kyselytutkimus on kattavimpia kyselytutkimuksia sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten elinoloista. Tutkimuksen perusteella sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien nuorten syrjinnän kokemukset korostuvat kokemuksista työelämässä. Myös kokemukset syrjintään puuttumisesta korostuvat. ”Hyvinvoiva sateenkaarinuori” - kyselytutkimuksesta esiin nousi kokemuksia työelämästä jättäytymisestä sekä ajatuksia työelämässä pärjäämisestä. Erityisesti tämä näkyi transnuorten kohdalla. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret olivat myös seksuaalivähemmistöihin kuuluvia nuoria useammin työttömänä ja työttömyysjaksot olivat pidempiä, osa vastaajista jättäytyivät työelämän ulkopuolelle tietoisesti syrjinnän pelon vuoksi. Transvastaajat olivat ei-heteroseksuaaleja useammin kuntoutuksessa tai eläkkeellä ja siten työelämän ja työkykyisyyden ulkopuolella. (Taavetti, Alanko, Heikkinen 2013., Lehtonen 2014).

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuorista vain vähemmistö toi työpäikällään esiin seksuaalista suuntautumistaan tai kokemustaan sukupuolesta. Kyselytutkimuksen perusteella yleisempää oli kertoa läheiselle työkaverille, noin 27% miehistä ja 20% naisista olivat koko työyhteisössä avoimia seksuaalisuudestaan. Sukupuolikokemus salattiin tutkimuksen perusteella useammin. Moninaisuuden hyväksyminen hyödyttää työyhteisöjä tekemällä työskentelyilmapiiristä avoimempaa. Hyöty näkyy sairaus- ja poissaolopäivien määrän laskuna. (Lehtonen, Mustola 2004)

Työelämän syrjiviin rakenteisiin ja elementteihin on vaikeaa samaistua, mikäli ei itse koe tulevansa syrjityksi. Syrjinnän kokemuksia voidaan pohtia tutkimalla lähtökohtia. Samaistumisen apuna voi käyttää myös toiminnallisuutta. Esimerkiksi ”Ota askel

eteenpäin” –harjoitusten kysymyksiä voi kuitenkin miettiä myös itsekseen ja kysymyksiä ja roolikortteja voi tehdä omaan tarpeeseen lisää. Hyvä rooliharjoitus löytyy Amnestyn Suomen osaston, Ihmisoikeusliiton, Suomen YK-liiton ja Maailma.netin yhteistyöhankkeena toteutetulta Ihmisoikeudet.net –sivustolta.

**Ota askel eteenpäin** (Ihmisoikeudet.net 2016).

**Teema:** Syrjintä ja rasismi, köyhyys, ihmisoikeudet

**Ryhmäkoko:** 10 – 30

**Aika:** 60 minuuttia

**Tavoitteet:**

- Lisätä empatiaa ja arvostusta erilaisuutta kohtaan.
- Lisätä tietoisuutta yhteiskunnan epätasa-arvoisuudesta ja epätasa-arvoisista mahdollisuuksista elämässä.
- Lisätä ymmärrystä niistä seurauksista, joita tiettyyn sosiaaliseen tai kulttuuriseen vähemmistöön kuulumisella mahdollisesti voi olla.

**Kuvaus:**

- Olemme kaikki keskenämme samanarvoisia mutta toiset meistä ovat enemmän tasa-arvoisia keskenään kuin toiset. Tässä harjoituksessa osallistujat kokevat miltä tuntuu olla ”joku toinen”.

**Materiaali:**

- Roolipelikortit
- Lista tilanteista ja tapahtumista
- Avoin tila (aula, käytävä, iso huone, ulkotila)

**Ohjeet, osa 1:**

- 1) Luo rauhallinen ilmapiiri esimerkiksi rauhallisen musiikin avulla ja kehoita osallistujia hiljaisuuteen.
- 2) Jaa jokaiselle osallistujalle roolikortti. Pyydä etteivät he näytä korttiaan muille.
- 3) Pyydä osallistujia istumaan mukavasti ja lukemaan korttinsa hiljaa itsekseen siten, etteivät he paljasta rooliaan muille.
- 4) Pyydä heitä samaistumaan rooliinsa esimerkiksi seuraavien kysymysten avulla:

- Millainen lapsuus sinulla oli?
- Kenen kanssa leikit?
- Millaisia leikkejä leikit?
- Minkälainen oli perheesi?
- Minkälaisessa talossa asut?
- Mitä vanhempasi tekevät/tekivät työseen?
- Minkälaista on arkielämäsi nyt?

- Millaisia ovat ihmissuhteesi? Ystäväsi? Perheesi?
- Miten vietät päiväsi?
- Mitä teet aamulla/päivällä/illalla?
- Minkälainen on elämäntyylini?
- Missä asut?
- Mitä teet vapaa-aikanasi?
- Kuinka paljon ansaitset kuukaudessa?
- Miten ja missä vietät lomasi?



- Miten ja missä vietät lomasi?
- Mikä kiinnostaa sinua?
- Mikä pelottaa?
- Mitä odotat tulevaisuudeltasi?
- Oletko nainen vai mies?

### **Ohjeet, osa 2:**

5) Pyydä osallistujia sitten asettumaan suoraan riviin.

6) Kerro heille, että luet seuraavaksi listan erilaisista tilanteista ja tapahtumista. Joka kerta kun he mielestään voivat vastata kysymykseen tai väittämään KYLLÄ, heidän tulee ottaa askel eteenpäin. Mikäli myönteistä vastausta ei voi antaa tai siitä on epävarma, on pysyttävä paikallaan.

7) Lue yksi väittämä kerrallaan siten, että jätät jokaisen väittämän jälkeen osallistujille aikaa miettiä siirtymistään. Aikaa tarvitaan myös sen havainnoimiseksi, missä suhteessa muihin osallistujiin itse on kunkin väittämän ja siirtymisen jälkeen.

8) Lopuksi luettuasi kaikki väittämät pyydä osallistujia katsomaan ympärilleen ja huomioimaan paikkansa rivissä. Anna heille sitten hetki aikaa tulla ulos roolistaan ennen harjoituksen purkua.

### **Harjoituksen purku:**

Käykää yhteisesti kokoava keskustelu harjoituksesta. Voitte keskustella seuraavien kysymysten kautta:

- Miltä tuntui astua askel eteenpäin tai pysyä paikoillaan?
- Missä vaiheessa kiinnitit huomiota muiden liikkumiseen?
- Miltä tuntui huomata muiden jäävän paikoilleen tai muiden etenevän sinun jäädessä paikalleen?
- Oliko vaikea näytellä roolia? Millaiseksi kuvittelitte roolinne? Oliko hahmo mies vai nainen? Olisiko askeleen ottaminen tapahtunut toisin esimerkiksi sukupuolta tai muuta päättämäänne ominaisuutta vaihtamalla?
- Arvasitko muiden roolit?

- |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuvastaako tilanne mielestänne yhteiskuntaa? Miten?</li> <li>- Mitä asialle voisi tehdä?</li> <li>- Tuntuiko missään vaiheessa, että oikeuksianne loukataan?</li> </ul> | <p>Mitkä ihmisoikeudet jäävät toteutumatta kunkin roolihahmon kohdalla? Voiko joku osallistujista sanoa, että hänen roolihahmonsa ihmisoikeuksia ei kunnioitettu tai että roolihahmolla ei ollut mahdollisuuksia nauttia oikeuksistaan?</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**Vinkkejä harjoituksen vetäjälle:**

- Harjoituksen alussa henkilöahmoa kuviteltaessa osallistujat saattavat kokea, että he eivät tiedä tarpeeksi roolihahmostaan osatakseen kuvitella, minkälainen roolihahmon elämäntilanne on.
- Kerro, että tämä ei haittaa, vaan tarkoituksena on käyttää mielikuvitusta niin hyvin kuin mahdollista.
- Harjoituksen voimavarana on etäisyyksien kasvamisen huomaaminen ja sen havainnoiminen, että toiset osallistujat astuvat askeleita eteenpäin usein ja toiset eivät lähes lainkaan. Asetelma muodostuu erityisesti loppuvaiheessa, kun välimatkat ovat suuria niiden välillä jotka astuivat eteenpäin usein ja niiden jotka pysyivät enimmäkseen paikoillaan.
- Roolikortteja jakaessasi valikoi roolit niin, että vain pieni osa osallistujista voi ottaa askeleita eteenpäin (eli vastata väitteisiin ”kyllä”).

## ROOLIKORTIT

Olet 17-vuotias peruskoulun keskeyttänyt romanityttö.

Olet työtön yksinhuoltajaäiti.

Olet pakollista asepalvelusta suorittava sotilas.

Olet 45-vuotias kotirouva.

Olet vasta maahan muuttanut pakolainen. Et osaa paikallista kieltä, etkä juuri lukea tai kirjoittaa omaa äidinkieltäsi kään.

Olet nuori kehitysvammaisen mies.

Pystyt liikkumaan ainoastaan pyörätuolilla.

Olet sairaseläkkeellä oleva leski.

Olet seksuaaliseen vähemmistöön kuuluva nuori aikuinen.

Olet työtön peruskoulunopettaja maassa, jonka uutta virallista kieltä et osaa sujuvasti.

Olet muslimiperheen tytär, vanhempasi ovat syvästi uskonnollisia. Asut vielä kotona.

Olet eläkkeellä oleva kenkätehdastyöläinen.

Olet 24-vuotias afgaanipakolainen, nuoremman sisaruksesi kanssa maahan laittomasti tullut. Kotimaassasi kuulut vainottuun vähemmistöön.

Olet keski-ikäinen hiv-positiivinen prostituoitu.

Olet laitton maahanmuuttaja Malista.

Olet menestyvän tuonti- ja vientiyrityksen omistaja.

Olet kiinalaisten maahanmuuttajien poika. Vanhempasi omistavat menestyvän pikaruokaketjun.

Olet menestyksestä kansainvälistä uraa tekevän diplomaattiperheen esikoinen.

Olet Yhdysvaltain suurlähettilään tytär.

Olet huumeriippuvaisen taiteilijan tyttöystävä.

Olet malli, olet afrikkalainen alkuperästäsi.

Olet koditon keski-ikäinen mies.

Olet syrjäseudun maanviljelijäperheen lapsi, lähin kaupunki on useiden kymmenien kilometrien päässä.

Olet poliittisen nuorisjärjestön puheenjohtaja. Puolueesi on tällä hetkellä hallitusvastuussa.

Olet kansalaisjärjestöissä aktiivisesti toimiva opiskelija.

Olet korkeasti koulutettu, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa oleva mies.

Olet kuuden lapsen kotiäiti. Perheesi ja taustasi on vahvasti uskonnollinen.

Olet pätkätöitä tehnyt, juuri esikoisesi saanut nainen.

Olet kansakoulun käynyt 50-vuotias, matalapalkka-alalla ikäsi työskennellyt nainen.

Olet pankinjohtajan tytär. Opiskelet kauppatiedettä kauppakorkeakoulussa.

Olet Suomeen tultuasi ollut työtön, vaikka omassa maassasi olit arvostetussa asemassa liike-elämässä.

## LISTA TILANTEISTA JA TAPAHTUMISTA

Lue ääneen seuraavat tilanteet ja tapahtumat yksitellen. Joka kerta kun osallistuja vastaa KYLLÄ esitettyyn väitteeseen, hänen tulee astua askel eteenpäin.

1. Olet suhteellisen tyytyväinen elämääsi.
2. Sinulla on kelvollinen koti ja kohtalainen toimeentulo.
3. Sinulla on mukava koti, jossa on puhelin, televisio ja tietokone.
4. Voit elämässäsi tehdä sitä mitä haluat.
5. Tunnet, että voit opiskella ja valita uran, joka sinua kiinnostaa.
6. Sinulla on mahdollisuus opiskella ja hankkia haluamasi ammatti.
7. Sinulla on elämän perusasiat kunnossa.
8. Voit käyttää internetiä ja hyötyä siitä.
9. Sinulla on oma pankkitili ja voit päättää itse rahojesi käytöstä.
10. Elämäsi on mielekästä ja tulevaisuutesi näyttää valoisalta.
11. Et ole koskaan elämäsi aikana kokenut syrjintää taustasi takia.
12. Taloudellisesti elämäsi on ollut aina tasapainoista ja vaivatonta.
13. Koet, että kieltäsi, kulttuuriasi ja uskontoasi arvostetaan yhteiskunnassa, jossa elät.
14. Koet, että mielipiteitäsi poliittisissa ja sosiaalisissa asioissa arvostetaan ja sinulta usein myös kysytään niitä.
15. Voit vaikuttaa ympäröivän yhteiskunnan asioihin.
16. Voit äänestää kansallisissa ja paikallisissa vaaleissa oman valintasi mukaan.
17. Et pelkää poliisin pysäyttävän sinua kadulla.
18. Sinulla on riittävät sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut käytettävissäsi.
19. Voit tehdä lomamatkan kerran vuodessa.
20. Voit kutsua ystäviäsi kotiisi illalliselle.
21. Et pelkää joutuvasi häirityksi tai ahdistelluksi kadulla tai mediassa.
22. Voit viettää tärkeitä juhlapyyhiä ystäväsi ja perheesi kanssa.
23. Et pelkää lastesi tulevaisuuden puolesta.
24. Tiedät mistä hakea apua ja neuvoja niitä tarvitessasi.
25. Ihmiset kysyvät mielipidettäsi hankalissa asioissa.
26. Voit mennä elokuviin tai teatteriin vähintään kerran viikossa.
27. Voit ostaa uusia vaatteita vähintään kerran kolmessa kuukaudessa.

28. Voit osallistua kansainväliseen seminaariin ulkomailla.
29. Voit seurustella ja avioitua vapaasti rakastamasi ihmisen kanssa.
30. Koet, että sinua arvostetaan ja kunnioitetaan yhteisössä, jossa elät.

*“Harjoitus on muokattu teoksen *Compass: A Manual on Human Rights Education with Young People harjoituksesta Take a step forward.*” (Ihmisoikeudet.net 2016.)*

## LÄHTEET

Ihmisoikeudet.net. 2016. Toiminnallisia harjoituksia opettajalle. Viitattu 10.5.2016

<http://www.ihmisoikeudet.net/opettajalle/toiminnallisia-harjoituksia/>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

Lehtonen, Jukka ja Mustola, Kati 2004. ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä.

Lehtonen, Jukka 2014. Ei heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemuksia työelämästä. Työelämän tutkimus. (3) 12/2014, 285-291.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Tasa-arvolaki, viranomaiset ja sukupuolen moninaisuus. Edita.

Säkjäjärvi, Maija. Mustakallio, Sinikka. Haataja Marja-Leena. Leinonen, Eija. Tanhua, Inkeri & Sevelius, Pia 2011. Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta julkiselle sektorille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Transtukipiste. 2016. Tietoa sukupuolesta, sanasto. Viitattu 10.5.2016

<http://transtukipiste.fi/hlbtqi-sanasto/>

Tasa-arvotiedon keskus Minna. 2016. Sukupuoli, sanasto. Viitattu 10.5.2016

<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>

Väisänen, Mikko. 2014. Pirkanmaan Seta Ry:n verkkolehti 1/2014. Viitattu 10.5.2016.

<http://www.pirkanmaanseta.fi/sesam/?article=mikko-vaيسانen-nimeamisen-sateen-kaareva-ihanuus-seksuaalisen-suuntautumisen-ja-sukupuoli-identiteetin-kasitteista>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014