



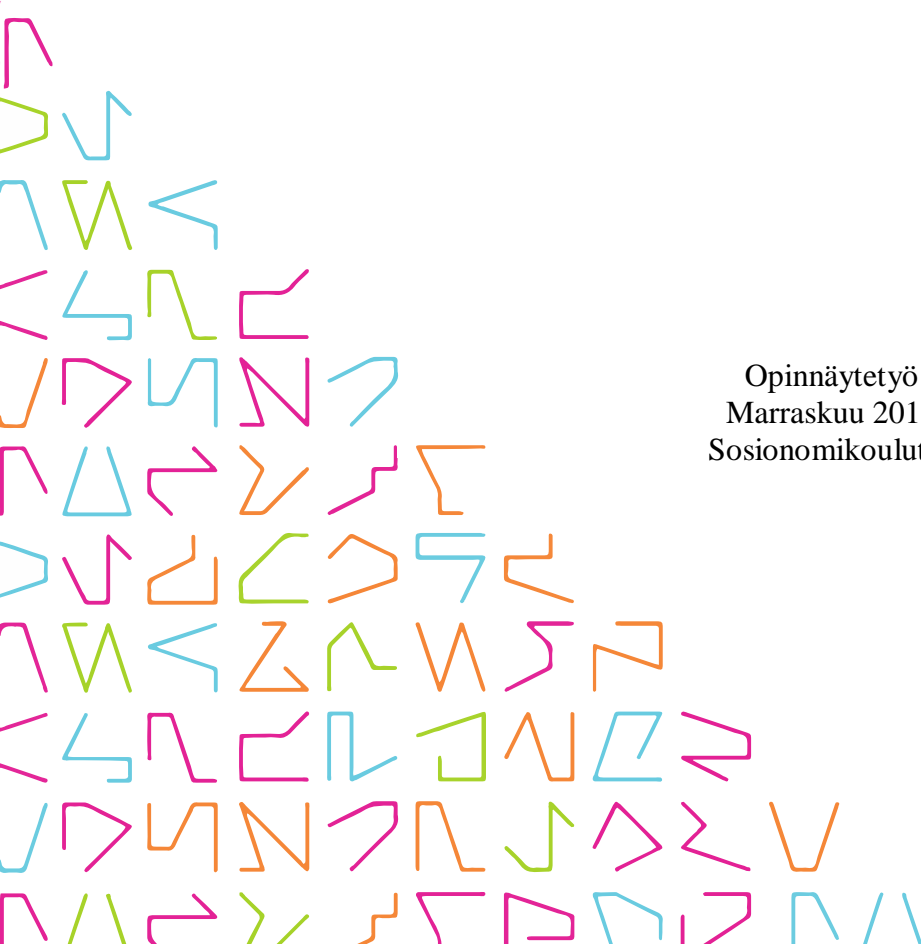
TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

**SUKUPUOLEN JA SEKSUAALISUUDEN
MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN
TAMPEREEN KAUPUNGIN
AIKUISSOSIAALITYÖN PALVELUISSA**

Tiia Lempinen

Pietu Mauranen

Opinnäytetyö
Marraskuu 2018
Sosionomikoulutus



TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomikoulutus

LEMPINEN, TIIA & MAURANEN, PIETU:

Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden kohtaaminen Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön palveluissa

Opinnäytetyö 39 sivua, joista liitteitä 4 sivua
Marraskuu 2018

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön palveluiden sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien käsityksiä siitä, kuinka he kokevat kohtaavansa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita sekä millä tavoin työntekijöiden vallankäyttö voi tulla ilmi asiakastilanteissa.

Opinnäyte toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa on myös määrällisiä piirteitä. Tutkimusaineisto muodostui vastauksista, joita saatiin työntekijöille lähetetyn kyselyn kautta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin asiantuntijavaltaa sosiaalialla. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla vastaukset taulukoihin, minkä kautta pyrittiin tekemään näkyväksi, millaisilla tavoilla työntekijöiden vallankäyttö näkyy asiakastilanteissa.

Vastausten perusteella työntekijät toivoivat lisäkoulutusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvissä erityiskysymyksissä sekä yhdenvertaisuudesta. Vastauksissa ilmeni, että työntekijät eivät aina olleet tietoisia asiantuntijavallasta ja heteronormatiivisista valtarakenteista.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että palveluiden heteronormatiivisuuteen ja asiantuntijuuden tuomaan valtaan tulisi kiinnittää huomiota seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita tavattaessa. Jatkotutkimuskohteena voidaan suosittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden kokemuksia aikuissosiaalityön palveluista sekä syvempää palvelun heteronormatiivisiin rakenteisiin kohdistuvaa tutkimusta.

ABSTRACT

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

LEMPINEN, TIIA & MAURANEN, PIETU:
Encountering the Diversity of Gender and Sexual Orientation in Adult Social Work
Services of the City of Tampere

Bachelor's thesis 39 pages, appendices 4 pages
November 2018

The purpose of this thesis was to collect information on how social workers and social advisors encounter the diversity of gender and sexual orientation in the adult social work services of the city of Tampere.

The data were collected using a survey that was sent to the workers by e-mail. The data were analyzed through qualitative content analysis by dividing the answers to themed categories.

The respondents stated that more training is required in relation to sexual and gender minorities and equality. The results also stated that workers were not always aware of the power relations and heteronormative service structures.

The findings indicate that more attention should be paid to the heteronormative structures of the adult social work services and to the power relations when meeting clients. Further studies on the subject should focus on what kind of experiences clients have in adult social work services and how equality could be promoted.

Key words: gender, sexuality, sexual orientation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSELLISEN OSION LÄHTÖKOHDAT.....	7
2.1	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	7
2.1.1	Opinnäytetyön toimeksiantaja.....	7
3	SEKSUAALISUUDEN JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS	9
3.1	Sukupuolen moninaisuus.....	9
3.2	Seksuaalisuus ja seksuaalinen suuntautuminen	10
4	VALTAPOSITIOT SOSIAALIALAN ASIAKASTYÖSSÄ.....	12
4.1	Asiantuntijan valta	12
4.2	Heteroseksuaalisuus valtajärjestelmänä	13
5	TUTKIMUKSELLISEN OSION TOTEUTUS.....	15
6	TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSET SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN KOHTAAMISESTA OMASSA TYÖSSÄÄN	17
6.1	Kyselyn tulokset.....	18
7	MILLAISIA VALTA-ASETELMIA TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSISTA ILMENEET.....	24
8	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
9	POHDINTA	30
	LÄHTEET	33
	LIITTEET.....	36
	Liite 1. Kyselytutkimuslinkin saatekirje.....	36
	Liite 2. Kysely seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta Sarviksella	37

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan ulkopuolelle jääminen nostaa ihmisen riskiä mielenterveysongelmiin ja lisää pahoinvointia. Yhdysvalloissa 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan niissä osavaltioissa, joissa samaa sukupuolta olevien avioliitto on laillistettu, ovat nuorten itsemurhayritykset vähentyneet lakimuutoksen jälkeen. Tutkimuksessa ei havaittu samaa itsemurhayritysten laskua niissä osavaltioissa, joissa lakimuutosta ei tehty. Avioliitto-oikeuden kieltäminen samaa sukupuolta olevilta leimaa seksuaalivähemmistöihin kuuluvia henkilöitä erilaisiksi eikä salli heille samoja avioliiton tuomia hyötyjä, kuin heteroaviopareille. (Austin, Moscoe, & Raifman 2017.) Suomessa ei ole toistaiseksi tehty vastaavaa tutkimusta, mutta myös täällä on tärkeää luoda edellytyksiä sille, että ihmiset tulevat yhteiskunnassa nähdyiksi omana itsenään. Avioliitto-oikeuden kieltäminen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluilta voi eriyttää heitä yhteiskunnasta, ja sitä kautta lisätä mielenterveysongelmien ja itsemurhien riskiä, kun taas kokemus osallisuudesta yhteiskunnassa edistää ihmisen hyvinvointia (Nissinen 2011. 23). Julkisissa palveluissa, kuten tässä tapauksessa aikuissosiaalityössä, seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden kohtaaminen tulee eteen joka tapauksessa. Työntekijä ei voi välttää sen kohtaamista, minkä vuoksi työntekijöiden on tärkeää olla tietoisia niistä valta-asetelmista, joita asiakastyöhön ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamiseen liittyy (Hästbacka & Sirén 2017, 18). Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen olevan enenevässä määrin viharikosten kohteena (Tampereen kaupunki 2017). Vihamieliset ja ennakkoluuloiset asenteet hankaloittavat sukupuoli-identiteetin ilmentämistä. Palveluissa tulisi kiinnittää erityistä huomiota sensitiivisyyteen sekä luottamuksellisen ja turvallisen ilmapiirin luomiseen, jotta jokaisella on tilaa määritellä itsensä haluamallaan tavalla.

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on verkkokyselyn avulla selvittää Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön palveluiden sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien käsityksiä siitä, kuinka he kokevat kohtaavansa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita sekä nostaa esille, miten työntekijöiden vallankäyttö voi nousta tilanteissa ilmi. Tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden vastauksista nousseita kehittämistarpeita ja -ehdotuksia.

Opinnäytetyö alkaa käsitteiden ja teoriapohjan määrittelyllä. Ensimmäisessä teorialuvussa käsitellään seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuutta. Toisessa teorialuvussa

käsitellään asiantuntijavaltaa sosiaalialalla. Tämän jälkeen esitellään opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset sekä tutkimuksellisen osuuden toteutus. Esittelemme kyselyn tulokset, jotka on analysoitu teemoittelemalla vastaukset niiden sisällön mukaan. Lopussa käymme läpi analyysistä nousseet johtopäätökset, jatkotutkimusehdotukset sekä pohdimme työn luotettavuutta ja onnistumista.

2 TUTKIMUKSELLISEN OSION LÄHTÖKOHDAT

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Tampereen kaupungin aikuis-sosiaalityön palveluiden työntekijät käsittävät kohtaavansa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden, opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa tietoa Sarviksen aikuis-sosiaalityön työntekijöiden jo olemassa olevasta tiedosta ja tiedontarpeesta.

Tutkimuskysymykset:

- Millaisia käsityksiä työntekijöillä on sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen kohtaamisesta työssään aikuissosiaalityön palveluissa?
- Muuttaako tieto asiakkaan seksuaalisesta suuntautumisesta / sukupuoli-identiteetistä työntekijän toimintatapaa / vuorovaikutusta?
- Miten valta-asetelmat voivat ilmetä sosiaalialan asiakastyössä?

2.1.1 Opinnäytetyön toimeksiantaja

Toteutamme opinnäytetyömme Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön sosiaalipalveluille. Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön palvelut sijaitsevat Hatanpäällä Sarviksen sosiaaliasemalla. Aikuissosiaalityön palvelut auttavat ja tukevat ihmisiä erilaisissa elämäntilanteissa. Asiakkaat voivat iältään olla 18–65-vuotiaita. Aikuissosiaalityötä toteutetaan sosiaalihuoltolain perusteella. (Tampereen kaupunki 2018.)

Aikuissosiaalityö on jaettu alkuvaiheen palveluihin ja omatyöntekijäpalveluihin. Alkuvaiheen palveluihin kuuluvat sosiaalipalvelujen neuvonta ja maahanmuuttajien alkuvaiheen palvelu. Omatyöntekijäpalveluihin kuuluvat alle 30-vuotiaiden palvelu, 30 vuotta täyttäneiden palvelu, lapsiperheiden aikuissosiaalityö, osallisuutta vahvistava työtoiminta ja sosiaalinen kuntoutus sekä Oriveden aikuissosiaalityö. Vuoden 2018 alusta gerontologinen sosiaalityö yhdistyi aikuissosiaalityön palveluihin. (Tampereen kaupunki 2018.)

Omatyöntekijäpalveluihin asiakkaat ohjautuvat mm. sosiaalipalvelujen neuvonnan ja maahanmuuttajien alkuvaiheen palvelun kautta. Asiakkaat voivat ohjautua omatyöntekijäpalveluun myös muista toimipaikoista, joissa sosiaalialan ammattilainen on arvioinut

palvelun tarpeellisuuden. Omatyöntekijäpalveluissa asiakkaalle nimetään ensin aikuis-sosiaalityön palvelusta vastaava omatyöntekijä. Omatyöntekijä voi olla virkasuhteinen sosiaaliohjaaja tai sosiaalityöntekijä asiakkaan palveluntarpeesta riippuen. Tavoitteena on, että omatyöntekijä työskentelee asiakkaan kanssa koko asiakkuuden ajan. Omatyöntekijä tekee sosiaalihuoltolain mukaisen palveluntarpeenarvion ja kartoittaa palvelut asiakkaalle sopivaksi kokonaisuudeksi. Omatyöntekijän lisäksi asiakkaalle voidaan nimetä toimisuhteinen sosiaaliohjaaja, joka työskentelee asiakkaan arjessa esimerkiksi tukien asiointikäynneillä tai kotona. Työ on aina lakiin ja suunnitelmallisuuteen perustuvaa asiakastyötä, jolla on selkeät asiakkaan kanssa yhdessä sovitut tavoitteet. (Tampereen kaupunki 2018).

Koko organisaatiossa on yhteensä 75 asiakastyötä tekevää työntekijää. Sosiaalityöntekijän nimikkeellä virkoja on 44. Virkasuhteisia sosiaaliohjaajia on 17 ja toimessa olevia sosiaaliohjaajia 14. Jokaisella palvelulla on johtava sosiaalityöntekijä, poikkeuksena maahanmuuttajien alkuvaiheen palvelu, jota johtaa palveluesimies; palveluissa vastavia sosiaalityöntekijöitä on 2, johtavia sosiaalityöntekijöitä 4, sekä kehittäjä-sosiaalityöntekijä. (Herranen 2018.)

3 SEKSUAALISUUDEN JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

3.1 Sukupuolen moninaisuus

Usein sukupuoli käsitetään biologisperusteisena itsestäänselvytenä ja pysyvänä ominaisuutena. Tämä käsitys vallitsee yhteiskunnassamme ja kulttuurissamme edelleen vahvasti. (Aarnipuu 2008, 13.) Butlerin mukaan (1990, 10) sukupuolia ei ole koskaan ollut valmiina olemassa, vaan sukupuoli on ilmiö, joka tehdään. Sukupuoli voidaan siis nähdä ihmisen luomana konstruktiona. Konstruktionistisen sukupuoliteorian mukaan ympäröivä kulttuuri muokkaa psykososiaalisesti neutraalina syntyneestä lapsesta joko naisen tai miehen (Beauvoir, 1980, 154). Konstruktionistinen teoria erottaa toisistaan sukupuolen eri tasot, kuten fyysisen (sex) ja poliittiset, psykologiset, ja sosiaaliset merkitykset, joita yhteiskunnassa on sukupuolille annettu (gender) (Heinämaa 1992, 204).

Sukupuolesta puhuttaessa liittyy siihen eri ulottuvuuksia; fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia. Sukupuoli ei siis käsitteenäkään ole täysin yksiselitteinen. Näitä ulottuvuuksia selittävät määritelmät sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta ja fyysisestä sukupuolesta. Lisäksi Suomessa sukupuolta määritellään juridisella sukupuolella, eli väestörekisteriin sukupuoleksi on merkitty joko mies tai nainen. (Setan Transtukipiste 2018.) Tätä kutsutaan binääriseksi sukupuolikäsitykseksi, eli ajattelutavaksi, jossa sukupuolia on vain kaksi, mies ja nainen. Sukupuolen moninaisuus usein yhdistetään sukupuolivähemmistöihin, vaikka sen avulla voidaan kuvata jokaisen omaa kokemusta sukupuolestaan. Jokaisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan on erilainen. Osa kokee olevansa selvästi mies tai nainen, kun taas osa voi kokea olevansa molempia ja osa ei istu selkeästi kumpaankaan. (Venhola 2001, 3.)

Yksi sukupuolen ulottuvuuksien määrittelytavoista on fyysinen sukupuoli, eli se sukupuoli, johon ihminen fyysisten piirteidensä mukaan määritellään. Fyysisten ominaisuuksien lisäksi jokaisella ihmisellä on kokemus omasta sukupuolestaan tai sukupuolittomuudestaan, ja tätä kokemusta kuvataan käsitteellä sukupuoli-identiteetti. Sukupuolen ilmaisusta puhuttaessa tarkoitetaan nimensä mukaisesti sitä, kuinka henkilö ilmentää sukupuoltaan pukeutumisellaan tai muulla ulospäin näkyvällä tavalla. (Setan Transtukipiste 2018.)

Sukupuolen eri ulottuvuuksien lisäksi sukupuolten moninaisuudesta kertovat useat, sukupuolen moninaisuutta määrittelemään pyrkivät termit. Esimerkkinä henkilöt, jotka kokevat sukupuoli-identiteetikseen sen sukupuolen, johon heidät on syntyessään määritetty, voidaan käyttää nimitystä cis-sukupuolinen. Transsukupuolisuus taas tarkoittaa sitä, että henkilö ei koe sopivansa juridiseen sukupuoleensa. Transsukupuolinen henkilö saattaa myös korjata sukupuoltaan esimerkiksi fyysisesti tai sosiaalisesti vastaamaan paremmin omaa kokemusta sukupuolestaan. (Taavetti 2015, 26.) Sukupuolien tarkkaa määrää on vaikea sanoa, sillä määrittely on hankalaa ja terminologia kehittyä nopeasti.

3.2 Seksuaalisuus ja seksuaalinen suuntautuminen

Ihmisen elämässä seksuaalisuus on olennaisessa osassa läpi koko elämän. Siihen kuuluu biologinen sukupuoli, sosiaalinen sukupuoli-identiteetti ja sen tuoma rooli, seksuaalinen kehitys sekä lisääntyminen. (Väestöliitto 2018.) Seksuaalisuus koetaan ja ilmaistaan ajatusten, fantasioiden, halujen, uskomusten, asenteiden, arvojen, käytöksen, käytäntöjen, roolien ja ihmissuhteiden kautta. Seksuaalisuus voi sisältää kaikki nämä ulottuvuudet vaikka kaikkia niitä ei aina koeta tai ilmaista. Seksuaalisuuteen vaikuttavat vahvasti myös biologiset, psykologiset, sosiaaliset, taloudelliset, poliittiset, kulttuuriset, lailliset, historialliset, uskonnolliset ja henkiset tekijät. (WHO 2006.) Seksuaaliterveyden maailmanjärjestö WAS on seksuaalioikeuksien julistuksessaan määritellyt 11 seksuaalioikeutta. Seksuaalisuus kuuluu jokaisen ihmisen perusoikeuksiin ja jokaisella tulee oikeus olla seksuaalinen haluamallaan tavalla. (WAS 1997.)

Freud määritteli libidon tarkoittavan laajempaa seksuaalista mielihyvää, kuin miksi arkinen seksuaalinen mielihyvä on kuvattu. Libidon ilmentymäksi voidaan tulkita mikä tahansa toiminto, joka tuottaa välitöntä mielihyvää. (Myyrä 2011. 173.) Libido, eli seksuaalinen vietti on määritelty kuuluvaksi ihmisen perimään ja sen tarkoitus on seksuaalisen mielihyvän tavoittelu. Kuten muutkin vietit, seksuaaliset ja eroottiset tarpeet ja halut säätelevät ihmisen tahdosta riippumatonta käytöstä, ajatuksia ja tunteita itseä ja muita kohtaan. Seksuaalisuuden viettimäisyys voi saada useat ihmiset vaarantamaan heille tärkeitä asioita, kuten oman yhteiskunnallisen asemansa, ihmissuhteensa ja uransa. (Apter, Väisälä, Kaimola & Ansamaa 2006, 15.) Seksuaalisuus voidaan siis ilmaista ja kokea useilla eri tavoilla arvoissa, asenteissa ja uskomuksissa suhteessa itseensä ja toisiin (Väestöliitto 2018).

Seksuaalisuus ja sukupuoli ovat tiivisti kytkettyinä yhteiskunnan perusrakenteisiin sekä vallankäyttöön. Sukupuoli ja seksuaalisuus ovat yleisesti ihmisille merkityksellisiä ja arvolatautuneita asioita ja ne herättävät vahvoja tunteita. Seksuaalimoraali on arvojen ja normien päälle rakentunut ja sen tarkoitus on ohjata yksilön seksuaalikäyttäytymistä yhteisön hyväksymällä ja yhdenmukaisella tavalla. (Apter, Väisälä, Kaimola & Ansa-maa 2006, 24.) Seksuaalisuus voidaankin siis nähdä myös sukupuoleen kietoutuneena valtasuhteen erityismuotona. Seksuaalisuus ja sukupuoli eivät ole toisistaan irrallisia ja ne muuttuvat siis ajassa ja paikassa käsitteiden ja käsitysten muuttuessa. (Juvonen, Rossi & Saresma 2010, 22.) Seksuaalinen suuntautuminen eli seksuaalinen orientaatio on ominaisuus ihmisessä, joka kertoo keneen tai mihin hän kokee ihastumisen ja rakastumisen tunteita sekä seksuaalista ja eroottista vetovoimaa. Seksuaalisella suuntautumisella ei kuitenkaan ole tarkkoja rajoja ja se voi muuttua ihmisen elinkaaren aikana. (THL 2017.)

Seksuaaliseen suuntautumiseen voi liittyä myös erilaisia identiteettejä ja identiteetti on aina yksilöllinen. Seksuaalinen, romanttinen tai emotionaalinen suuntautuminen voivat olla samankaltaisia tai toisistaan riippumattomia. Esimerkiksi henkilö, joka harrastaa seksiä samaa sukupuolta olevan henkilön kanssa voi kuitenkin romanttisesti ja emotionaalisesti suuntautua vastakkaiseen sukupuoleen. Ihminen ei voi valita omaa seksuaalista suuntautumistaan. (Seta 2016.)

4 VALTAPOSITIOT SOSIAALIALAN ASIAKASTYÖSSÄ

4.1 Asiantuntijan valta

Valta on käsitteenä monitulkintainen ja yhtä ainoaa määritelmää vallasta on vaikeaa antaa. Yleisesti valta käsitetään tilannesidonnaisena kykynä vaikuttaa esimerkiksi muiden ihmisten mielipiteisiin tai toimintaan. Valtaa voidaan pitää myös tietoisena vaikutusvallan käyttönä, jolloin vallan käyttäjä saa vallan kohteen toimimaan haluamallaan tavalla. Vallankäytön tilannesidonnaisuutta voidaan selittää myös tietynlaisena vuorovaikutussuhteena, jolloin henkilöllä on vaikutusvaltaa tietyn asian tai tilanteen suhteen, mutta mahdollisuus vallankäyttöön muuttuu samalla, kun henkilöiden rooli ja asema muuttuvat. Esimerkiksi työelämässä sosiaalialalla esimiehellä on työntekijöihin nähden valtaa, jolloin vallankäyttäjänä on esimies, ja vallan kohde työntekijä. Toisaalta myös työntekijä on vallankäyttäjänä suhteessa asiakkaaseen. (Palokangas 2008, 60.)

Sosiaalialan työssä työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutuksessa työntekijän asiantuntijuus korostuu. Valta-positiostaan, eli sosiaalialan asiantuntijana työntekijä voi saada myös asiakkaan vakuutetuksi siitä, kuinka asiakkaan kannattaa tilanteessa toimia. Vaikka asiakkaalla on valta määrätä omasta elämästään, toimii asiakas silti usein vallankäyttäjän/asiakkaan odotusten mukaan. (Jabe 2013, 15–16.) Jos asiakkaalla ja työntekijällä on yhteinen, yhdessä sovittu tavoite jota kohti molemmat ovat sitoutuneet pyrkimään, on työntekijän mahdollisuus hyödyntää auktoriteettiaan ja valta-asemaansa tavoitteiden toteutumisessa ja asiakkaan asian edistymisessä. Asiakkaan ja työntekijän keskinäisessä vuorovaikutuksessa vallankäyttöä voidaan kuvailla myös vaikuttamisena. (Jabe 2013, 25–26.)

Sosiaalityö nähdään yleisesti auttamistyönä, joka jo sinällään asettaa työntekijän ja asiakkaan eri positioihin; työntekijä on auttaja, asiakas autettava. Voidaan ajatella, että auttajan roolissa olevan työntekijän on työn kannalta, esimerkiksi asiakassuunnitelmaa laatiessa, tarpeellista tietää asiakkaasta hyvin henkilökohtaisiakin asioita. Työntekijän position voidaan myös nähdä oikeuttavan tiedon tällaisiin henkilökohtaisiin asioihin, jolloin työntekijä voi esimerkiksi suoraan kysyä asiakkaalta asioita tämän elämäntilanteesta ja menneisyydestä. (Mönkkönen 2002, 48–49.) Tilannesidonnaista valtaa perustellaan sosiaalityössä esimerkiksi henkilöiden asemalla, tiedolla ja asiantuntijuudella, oikeutena viralliseen päätöksentekoon ja sen mukana tuomaan oikeuteen käyttää harkintaa (Palokangas 2008,60–61).

Sen lisäksi että työntekijän positio mahdollistaa tietoa asiakkaan henkilökohtaisesta elämästä, on työntekijällä myös valtaa siinä mielessä, että on työntekijän harkinnan varassa, mihin esille käyneisiin asioihin hän tarttuu ja ottaa kantaa. Sosiaalihuollon työntekijä on useimmiten myös se taho, joka määrittelee asiakkaan tuen tarvetta, jolloin esimerkiksi sillä, millaista kieltä työntekijä käyttää asiakkaan kanssa puhuessaan, voi olla merkitystä asiakkaan elämään. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2017, 32.)

Sosiaalityön yhtenä osana nähdään yleisesti auttamistyö, joka jo sinällään asettaa työntekijän ja asiakkaan eri positioon; työntekijä on auttaja, asiakas autettava. Auttaminen ei kuitenkaan kuvaa sosiaalityötä täysin, vaan työhön liittyy jatkuva, tuen ja kontrollin välillä tasapainottelu. Sosiaalityössä työskennellään asiakkaan oikeuksien ja tasavertaisuuden edistämiseksi. Jotta näitä tekijöitä voidaan edistää, mahdollistuu työntekijälle kontrollin käyttö suhteessa asiakkaaseen. (Raunio 2009, 136.)

4.2 Heteroseksuaalisuus valtajärjestelmänä

Heteronormatiivisuus tarkoittaa kapeaa näkemystä ihmisyydestä, jonka mukaan sukupuolia on vain kaksi; nainen ja mies. Tämä ajattelutavan mukaan ihmisten oletetaan olevan automaattisesti seksuaaliselta suuntautumiseltaan heteroita. Heteronormatiivisen ajattelutavan mukaan heteroseksuaalinen naisellisuus ja heteroseksuaalinen miehisuus ovat toivotumpia ja parempia vaihtoehtoja muille vaihtoehdoille. Tämä ajattelutapa lävistää kaikki yhteiskunnan rakenteet ja instituutiot. (Lehtonen & Mustola 2004, 21–22.)

Heteronormatiivisuus näkyy elämänkulun normittamisena kaavaan, jossa on tavoiteltavaa löytää työpaikka, löytää heteroseksuaalinen parisuhde, perustaa perhe ja lisääntyä. Lisäksi näiden asioiden odotetaan tapahtuvan ”tiettyyn aikaan”, eli ne ovat ikänormitettu. Ei-heterolle yksilölle tai sateenkaariperheille aiheutuu paineita ja ongelmia, jos nämä eivät pysty tai halua mukautua tähän kaavaan tai ne tapahtuvat ”väärään aikaan”. On myös mahdollista epäillä, että heteronormatiivista kaavaa toteuttaville ihmisille avautuu paremmat mahdollisuudet työllistyä sekä edetä urallaan, kuin niille, jotka eivät halua tai kykene tähän. (Charpentier 2004, 19, 98.) Heteroseksuaalisuus on yhteiskunnan perusarvo, jota mainostetaan kaikissa viestimissä päivittäin. Tuula Juvonen (1997, 15) kutsuu tätä heteromeluksi, joka peittää alleen kaikki muut vaihtoehdot ja hiljentää moninaisuu-

den. Tällöin heteroseksuaalisuus saadaan näyttämään ainoalta hyväksytyltä ja luonnolliselta elämäntavalta.

5 TUTKIMUKSELLISEN OSION TOTEUTUS

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen tutkimus, joka sisältää kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä. Halusimme tutkia sitä, miten Sarviksen aikuissosiaalityössä asiakastyötä tekevät työntekijät kokevat oman suhtautumisensa ja kohtaamisensa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Valitsimme tutkimustavaksi kyselytutkimuksen. Toteutimme aineistonkeruun verkkokyselynä. Verkkokyselyn kysymykset olivat sekä rajattuja kysymyksiä että avoimia kysymyksiä. Valitsimme verkkokyselyn, koska se on nopea ja edullinen tapa kerätä tietoa verrattuna muihin tiedonkeruumenetelmiin, kuten esimerkiksi haastatteluun tai postikyselyyn. (Kananen 2015, 326.)

Kyselyn pohjana käytimme Pirkanmaan Setan alaisen, valtakunnallisen Sinuiksi -palvelun vuonna 2016 toteuttaman kyselyn kysymyksiä. Sinuiksi -palvelu kartoitti kyselyllä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten käsityksiä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta. Kyselypohjan käyttöön olemme saaneet luvan Sinuiksi -palvelun toiminnanjohtajalta Mikko Väisäseltä.

Ennen kyselylomakkeen lähettämistä koko kohdejoukolla, testasimme sen toimivuutta kahdella sosiaalialan työntekijällä, joilta saimme kommentoinnit lomaketta koskien. Näiden kommenttien pohjalta muokkasimme kysymysten järjestystä. Kyselyn kohdejoukkona ovat Sarviksen sosiaaliaseman aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat. Kysely jaettiin Sarviksen sosiaaliaseman johtaville sosiaalityöntekijöille ja palveluesimiehille, jotka välittivät kyselyn eteenpäin omien palveluidensa työntekijöille. Yhteensä palveluissa työskentelee 75 asiakastyötä tekevää työntekijää (Herranen 2018). Kyselyn vastausaika oli 25.4.–4.5.2018, jonka jälkeen jatkoimme vastausaikaa 11.5.2018 saakka koska määräajassa saatuja vastauksia oli vähän. Myöhemmin lähetimme kyselyyn vastaamisesta muistutusviestin ja jatkoimme samalla vastausaikaa. Vastauksia verkkokyselyymme saimme yhteensä 32 kun tämä jatkettukin määräaika oli päättynyt. Vastausprosentti oli siis noin 43 %.

Koska kyselylomakepohja, jota käytimme, oli tarkoitettu sekä sosiaali- että terveydenhuollon henkilöstölle, muokkasimme pohjaa vastaamaan tilannetta, jossa kysely kohdistuu aikuissosiaalityöhön. Jätimme käyttämättä kysymyksiä, jotka olivat suunnattu ainoastaan terveydenhuollon työntekijöille, ja muokkasimme kysymyksiä siten, että niissä puhuttiin asiakkaista, eikä potilaista. Analysoimme aineiston teemoittelemalla kyselyn

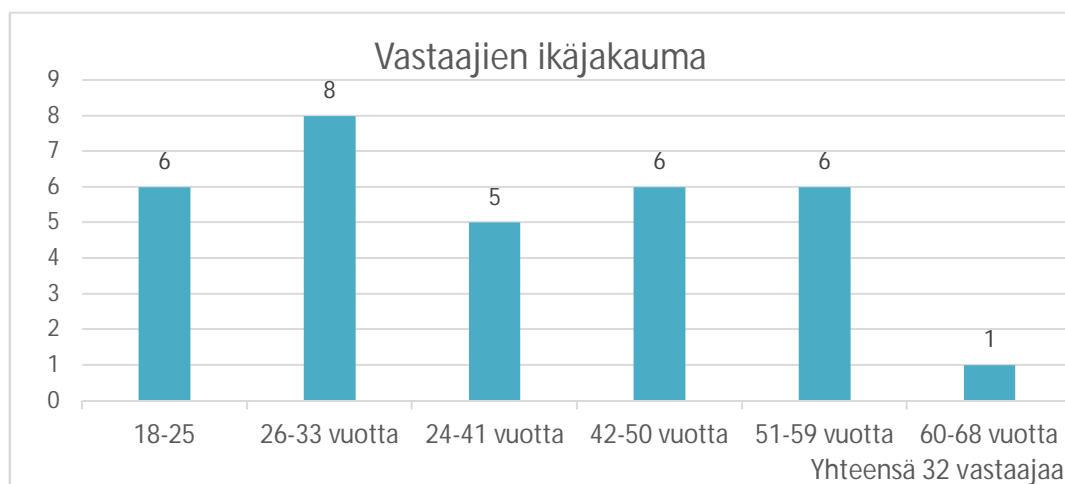
kautta saadut vastaukset, koska kyselylomakkeen avovastausten runsas määrä puolsi nimenomaan laadullisen näkökulman hyödyntämistä. (Kananen 2015, 326.)

6 TYÖNTEKIJÖIDEN KÄSITYKSET SEKSUAALI- JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN KOHTAAMISESTA OMASSA TYÖSSÄÄN

Kyselyn vastausajan päätyttyä aloimme käydä läpi kyselyn tuottamaa aineistoa. Toteutimme ristiintaulukoinnin, mutta kohdejoukko ja vastausprosentti olivat suppeita. Sukupuolen perusteella vastauksien jaottelu ei olisi ollut mielekästä, sillä vastaajista suurin osa, eli 32:sta 28 oli naisia. Koska kyselymme kohdejoukko oli suhteellisen pieni, ja vastaajien ikäjakauma laaja, ei myöskään eri ikäryhmien vastauksia tarkastelemalla saanut tutkimuksellisesti luotettavia tuloksia.

Koska saatuja vastauksia oli vähän, jäi kyselyn kautta kerätty aineisto vähäiseksi, minkä takia emme päätyneet käsittelemään aineistoa määrällisesti, vaan päätimme keskittyä tyypittelemään vastaukset Jorma Kanasen (2015, 166) ohjeita käyttäen; jaoinme ne nimettyihin kategorioihin ja esitimme tulokset sitä kautta.

Kyselyn vastaajista suurin osa oli naisia; 32 vastaajasta 28 vastaajaa kertoi olevansa naisia, kolme miehiä. Yksi vastaajista ei halunnut kertoa sukupuoltaan vastauksissaan. Kyselylomakkeella oli myös vaihtoehto ”muu” jota ei valinnut yksikään vastaaja. Sosiaaliohjaajana työskenteleviä oli kyselyn vastaajista 18 henkilöä, kun taas sosiaalityöntekijöitä 14 henkilöä.



Kuvio 1. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma.

6.1 Kyselyn tulokset

Kyselyyn vastanneista 32:stä henkilöstä 27 kertoi, että heillä on ollut sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluvia asiakkaita. Neljä työntekijää vastasi kysymykseen “en tiedä”, ja yksi vastasi, ettei hänellä ole seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita. Kysymystä seurasi avoin jatkokysymys sen pohjalta, kuinka kyselyyn vastattiin. Kyllä-vastanneille kysymys oli “Miten asia selvisi sinulle”, kun taas ei-vastauksen antaneiden kysymys oli “Mistä päättelet/tiedät, että asiakkaanasi ei ole ollut seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia? Vastaajista, jotka ilmoittivat heillä olleen seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita, enemmistö, 22 henkilöä yhteensä 27:stä, toi vastauksessaan esille, että asia on selvinnyt heille asiakkaan itse kertomana. Muissa vastauksissa työntekijät kertoivat saaneensa tiedon esimerkiksi asiakkaan aikaisemmalta sosiaalityöntekijältä, asiakkaan asiakastiedoista tai muista asiakkaan asiakirjoista. Työntekijät mainitsivat tällaisiksi asiakirjoiksi esimerkiksi terveydenhuollon kirjaukset tai maahanmuuttoviraston myöntämän oleskelulupapäätöksen.

Vastaajan, joka kertoi, ettei hänellä ole seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita, vastaus jatkokysymykseen kuului seuraavasti;

“Ei varmasti tiedäkään, asiakkaana kuitenkin “näyttäytynyt” perheitä joilla molempaa sukupuolta olevaa vanhempaa”.

Kyselyyn vastanneista 21 henkilöä kertoi kokevansa seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuoli-identiteetin puheeksi ottamisen tarvittaessa luontevaksi asiakastilanteissa. 11 kyselyyn vastanneista ei kokenut asiaa itsellensä luontevaksi.

Tutkimuksemme kyselylomakkeella kysimme, “Tuntuuko sinusta, että asiakkaasi voivat puhua avoimesti seksuaalisesta suuntautumisestaan ja/tai sukupuoli-identiteetistään asioidessaan kanssasi”. Vastauksissa 23 vastaajaa arvelivat, että asiakkaat voivat puhua hänen kanssaan avoimesti seksuaalisesta suuntautumisesta ja/tai sukupuoli-identiteetistään. Viisi vastaajaa valitsi vaihtoehdon “En osaa sanoa”, ja neljä kertoi, että eivät ole ajatelleet asiaa.

Kysyttäessä, muuttuuko asiakastilanne, mikäli asiakas kuuluu sukupuolivähemmistöön, 22 vastaajaa toivat vastauksissaan esille, etteivät koe asiakastilanteen muuttuvan. Ky-

symyksessä ei ollut valmiiksi rajattuja vastausvaihtoehtoja, vaan vastaajat saivat itse kertoa vastauksissaan näkemyksistään. 14 vastaajaa vastasi kysymykseen vain lyhyesti “ei” tai “ei muutu”, kun taas 8 työntekijää oli vastauksessaan avannut, minkä takia ajattelee että asiakastilanne ei muutu. Vastauksissaan työntekijät kertoivat asiakastilanteen muuttumattomuudelle syyksi seuraavia seikkoja;

- Työntekijä kohtaa kaikki asiakkaat samalla tavalla,
- Koska työntekijä on tavannut niin paljon eri sukupuolivähemmistöihin kuuluvia asiakkaita
- Työntekijä on henkilökohtaisesti tuntenut sukupuolivähemmistöön kuuluvia henkilöitä.
- Työntekijä pyrkii siihen, ettei asiakastilanne muutu.

10 työntekijää, joiden vastauksesta kävi ilmi, että heidän mielestään asiakastilanne muuttuu, mikäli asiakas kuuluu sukupuolivähemmistöön, avasivat vastauksiaan seuraavasti;

- Työntekijän käytös muuttuu hienotunteisemmaksi ja pyrkii huomioimaan tuen tarpeen eri tavalla.
- Työntekijä ottaa asian puheeksi ja kysyy esimerkiksi, millä nimellä tai pronomi-nilla asiakas haluaa itseään kutsuttavan.

Taulukko 1. Työntekijöiden vastaukset kysymykseen ”Miten suhtaudut, jos asiakas tuo esiin pohtivansa sukupuoli-identiteettiään tai sukupuolen ilmaisuaan tilanteissa, joissa asia ei ole tullut aiemmin ilmi?”

1. Asiakas ei saa asiasta lainkaan tietoa	2. Asiakas saa asiasta tiedon esitietomakkeella	3. Asiakas saa tiedon palvelun yhdenvertaisuudesta heti palvelun alkaessa työntekijältä	4. Palvelun yhdenvertaisuus on aistittavissa työntekijän kohtaamisesta	5. Palvelun yhdenvertaisuus on itsestäänselvyys, jonka oletetaan olevan asiakkaalla tiedossa	6. Muu
12 vastausta	3 vastausta	6 vastausta	3 vastausta	5 vastausta	3 vastausta
Yhteensä 32 vastausta					

Taulukko 2. Työntekijöiden vastausten sisällöt kysymykseen ”Mistä palvelussanne ensikertaa asioiva asiakas tietää, että palvelu on kaikille yhdenvertaista?”

1. Kunnioitan asiakkaan itsemäärittelyoikeutta omaan sukupuoliinsa tai sen ilmaisuun. Huomioin hänen toiveensa esimerkiksi häntä koskevissa asiakastiedoissa ja puhuttelutavoissa	2. Tarjoan asiakkaalle tietoa ammattilais- ja vertaistukimahdollisuuksista	3. Muu; "Puhun asiasta asiakkaan kanssa. Kerron palveluista, terveydenhuollosta Tampereella ja tietysti kysyn, onko Seta hänelle tuttu."	4. Katson, että syntymässä määriteltyjä sukupuolia on vain kaksi, eikä niitä voi lähteä asiakkaan tahdosta muuksi muuttamaan
26 vastausta	5 vastausta	1 vastaus	0 vastausta
Yhteensä 32 vastausta			

Taulukko 3. Työntekijöiden vastausten sisällöt kysymykseen ”Kuinka varmistat ensita-
paamisella, että asiakas tietää palvelun olevan kaikille yhdenvertaista?”

1. Yhden- vertai- suus on perus- oletus ja itses- täänse- lvyys	2. Asia ei käy asi- akkaalle ilmi mis- tään	3. Sosiaalipal- veluissa kaikkia koh- dellaan yh- denvertaises- ti ja samalla tavalla	4. Asiasta ker- rotaan en- simmäisellä tapaamisella aikuissosiaa- lityössä	5. En tiedä	6. Tyh- jä
14 vas- tausta	9 vas- tausta	3 vastausta	2 vastausta	3 vas- tausta	1 vastaus
Yhteensä 32 vastausta					

Ylläolevan taulukon (taulukko 3) kohdan 6. ”Muu” vastauksen sisällöistä ilmeni seu-
raavaa;

- Työntekijä toi ilmi, ettei ole tietoinen, käykö yhdenvertaisuus ilmi esitietolo-
makkeista.
- Työntekijä kertoi, ettei hänen työhönsä kuulu esimerkiksi asiakassuunnitelman
tekemistä, joten ei käy esitietolomakkeita läpi.
- Yksi työntekijä vastasi, ettei varmista asiaa mitenkään.

Taulukko 4. Työntekijöiden vastausten sisällöt kysymykseen ”Saako asiakas tietoa siitä, miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai muuta asiatonta käytöstä sosiaalipalveluissa?”

1. Asiakkaalle kerrotaan toimintaohjeet, mikäli hän tuo esiin, että on kohdannut syrjintää/asiatonta käytöstä sosiaalipalveluissa	2. Asia ei käy asiakkaalle ilmi mistään	3. Asiakkaalle kerrotaan asiasta ensimmäisellä tapaamisella aikuissosiaalityössä	4. Ohjeet löytyvät kirjallisina internetistä tai odotusaulasta, mutta asiaa ei oteta erikseen puheeksi tapaamisella	5. Muu
13 vastausta	8 vastausta	6 vastausta	3 vastausta	2 vastausta
Yhteensä 32 vastausta				

Ylläolevan taulukon (taulukko 4) kohdan 5. ”Muu” vastauksen sisällöistä ilmeni seuraavaa;

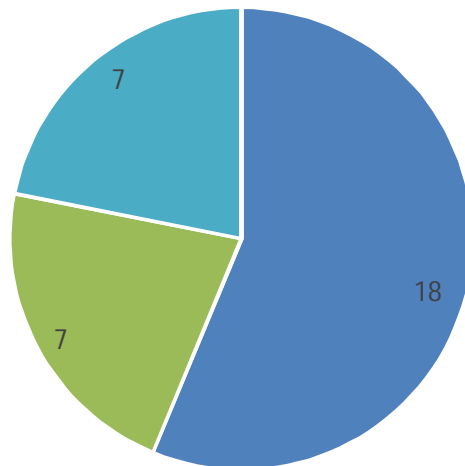
- Työntekijän vastauksen mukaan työntekijöiden tulisi informoida toimintaohjeista asiakastapaamisella.
- Työntekijä kertoi vastauksessaan asiakkaan voivan jättää palautteen joko odotushuoneessa olevaan kyselyyn tai esimiehelle.

Kysyimme, onko työntekijöillä ehdotuksia siihen, kuinka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien turvallisuutta sosiaalipalveluissa voisi lisätä, ilman että itselleen ja palveluiden kannalta merkityksellisiä asioita tarvitsisi salata. Vastaajista kuusi nosti esille työyhteisön koulutuksen tarpeen. Myös asenneilmapiirin muuttuminen ja asenteisiin vaikuttaminen nousi esille viidessä vastauksessa. Kaksi vastaajaa nosti esille yhteisen linjauksen tai ohjeistuksen tarpeen, jotta asiakas saisi suoraan tiedon palvelun yhdenvertaisuudesta. Kahdeksan vastaajaa vastasivat lyhyesti, ettei heillä ole ehdotuksia turvallisuuden lisäämiseksi sosiaalipalveluissa. Seitsemän vastaajista ilmaisi vastauksessaan kokevansa palvelun olevan jo nyt turvallinen, eikä kokenut, että yhdenvertaisuuden korostamiselle olisi tarvetta. Yhdeksässä vastauksessa nousi esiin, ettei seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuulumista tai yhdenvertaisuutta tarvitsisi vastaajien

mielestä erityisesti tuoda esille palveluissa. Neljässä vastauksessa työntekijät olivat eritelleet keinoja, joilla asiakasturvallisuuteen voisi heidän mielestään vaikuttaa. Tällaisia keinoja oli esimerkiksi:

- Tietyn tulkin valitseminen asiakasajoilla käyttämiseen voisi edistää palveluiden turvallisuutta.
- ”Syrjinnästä vapaa alue” – tarrojen ja julisteiden kiinnittämisen sosiaaliasemalla näkyville paikoille.
- Vähemmistöjen palkkaaminen
- Lomakkeissa joku selkeä kohta, josta asiakkaan seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli ilmenisi.

Näetkö tarvetta...



Yhteensä 32 vastausta

- Lisäkoulutukselle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien sensitiivisessä kohtaamisessa
- Erityispalveluille, joita konsultoida tarvittaessa ja joista voi saada tietoa ulostuloprosessin tukemisessa
- En koe tarpeelliseksi

Kuvio 2. Työntekijöiden näkemys tiedon ja palveluiden tarpeesta

7 MILLAISIA VALTA-ASETELMIA TYÖNTEKIJÖIDEN VASTAUKSISTA ILMENEE

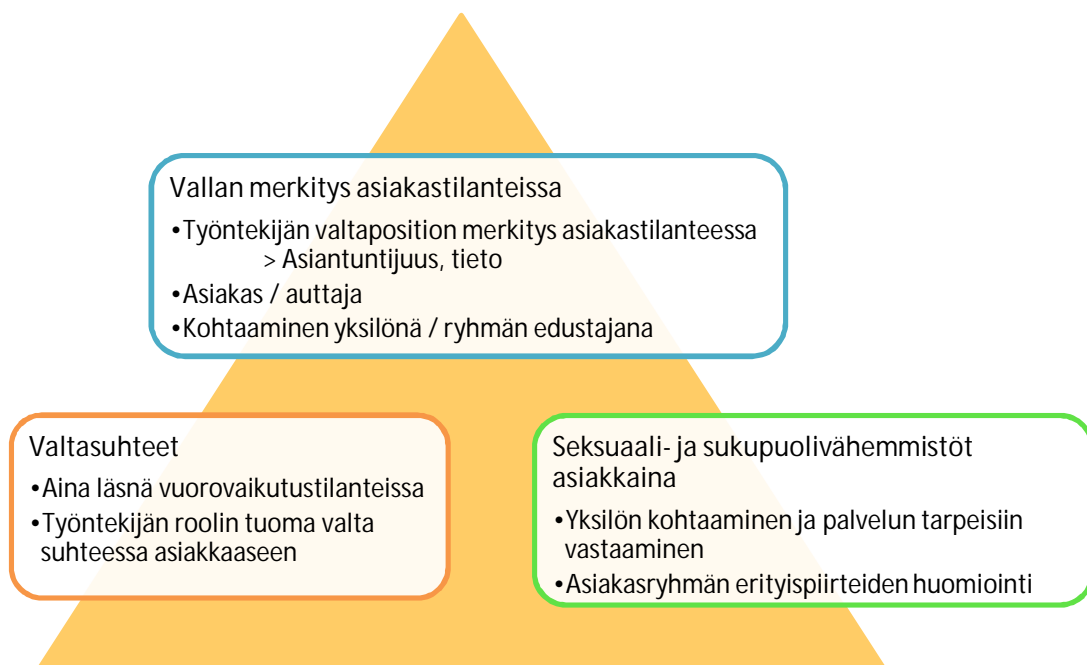
Jotta työntekijä voi luoda asiakkaan kanssa luottamuksellisen suhteen, on tärkeää, että työntekijä tiedostaa vuorovaikutukseen liittyvät valtasuhteet. Luottamuksellisen suhteen syntymisen kannalta on tärkeää tiedostaa, että lähestulkoon aina työntekijällä on enemmän valtaa määritellä sekä omaa, että asiakkaan asemaa heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Mikäli työntekijä ei ole tietoinen tästä omaan asemaansa työntekijänä liittyvästä vallasta, on vaarana, että valtaa ikään kuin käytetään väärin. (Hiitola 2018.) Kyösti Raunio (2009, 98–99) erittelee sosiaalialan asiakastyössä tapahtuvan syrjinnän siitä, mikä yleensä mielletään syrjinnäksi; työntekijät ovat voineet sisäistää yleiset eettiset periaatteet, mutta asiakastyö voi silti olla syrjivää. Syrjintä ei siis välttämättä ole avointa ja näkyvää, esimerkiksi sukupuoleen, ikään tai seksuaalisuuteen perustuvaa, vaan se ilmenee enemmän siinä, miten paljon työntekijä paneutuu asiakkaan kanssa työskentelyyn. Tämän kaltaisella syrjinnällä Raunio tarkoittaa, että työntekijä käyttää valtaansa siinä, miten paljon panostaa asiakkaan asiaan työskentelyssä. Työntekijä ikään kuin valikoi asiakkaita, joiden asian kanssa työskentelyyn panostaa enemmän, ja toisten asiakkaiden kanssa työskentelyyn vähemmän. Niiden asiakkaiden kohdalla, joiden kanssa työntekijä saa luotua hyvän vuorovaikutussuhteen, on työntekijä valmis käyttämään enemmän resurssejaan, kuten aikaa työskentelyyn. Työntekijä voi myös mahdollisesti tiedottaa ja tarjota tiettyjä palveluja asiakkaalle helpommin verrattuna sellaiseen asiakkaaseen, jonka kanssa luottamuksellista asiakassuhdetta ei ole syntynyt (Arnkil 2005, 156–158).

Fassingerin ja Richien (1997, 85) mukaan työntekijän välinpitämättömyys ja tietoisuuden puute ovat omiaan vahingoittamaan moninaisten asiakkaiden kanssa tehtävää työtä. On tärkeää, että työntekijä on tietoinen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kivuliaasta historiasta sekä oikeanlaisesta terminologiasta kohdatessaan edellä mainittuihin vähemmistöihin kuuluvia asiakkaita (Alderson 2004, 194). Tämä ei tarkoita, että työntekijän tulisi olla termistön täydellinen asiantuntija, mutta osaa olla tilanteessa kunnioittava ja sensitiivinen. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi olisi pyrittävä kohtelemaan samankaltaisessa tilanteessa olevia ihmisiä samalla tavalla, ja tarvittaessa tarjoamaan yksilön tilanteeseen sopivaa palvelua ja tukea. Suomessa tuli vuonna 2014 voimaan velvoittava yhdenvertaisuuslaki. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.)

Heteronormatiiviset rakenteet voivat sulkea esimerkiksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvan asiakkaan ulkopuolelle ja aiheuttaa eriarvoistumista. Heteronormatiiviset palvelurakenteet ohjaavat työntekijöitä työskentelemään siitä lähtökohdasta, että asiakkaat lähtökohtaisesti mahtuvat asetettujen raamien sisään. Syrjiviä tilanteita syntyy, kun esimerkiksi työn tukena käytettävästä lomakkeistosta ei löydy asiakkaalle sopivia vastausvaihtoehtoja joka voi synnyttää kokemuksen ulkopuolisuudesta. Karvosen (2007) mukaan sukupuolineutraalin sanaston ja sensitiivisen työotteen omaksuminen helpottaa asioiden puheeksi ottamista asiakastilanteissa. Työntekijän ei tulisi kysyä asiakkaan tyttö- tai poikaystävästä, vaan seurustelukumppanista tai aviopuolisosta. Tällöin asiakas saa itse määrittellä sen, kertooko mahdollisen kumppaninsa sukupuolta.

Seuraavassa kuviossa (kuvio 1) pyrimme havainnollistamaan, miten valtasuhteet voivat näkyä ja vaikuttaa asiakastilanteissa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohdatessa.

Kuvio 3. Valtasuhteiden näkyminen ja vaikuttaminen asiakastilanteissa



Etsimme kyselyn vastauksista piirteitä, jotka toivat esille asiantuntijavallan ja heteronormatiivisten valtarakenteiden esiintymistä asiakkaan kohtaamisessa. Pyrimme havainnollistamaan asiantuntijavallan ja heteronormatiivisten rakenteiden mahdollisia

vaikutuksia aikuissosiaalityön asiakastilanteisiin taulukolla (taulukko 5). Jaoinme vastaukset kahteen kategoriaan. Olemme pyrkineet jakamaan vastaukset sen mukaan, miten vallankäyttö mahdollisesti ilmenee vastauksissa kuvatuissa tilanteissa tai toimintatavoissa. Taulukolla olemme pyrkineet selittämään sitä, että kun työntekijä on tietoinen omasta valta-asemastaan, on hänellä mahdollisuus purkaa asiakastilanteissa esiintyviä valtarakenteita, ja sitä kautta edistää asiakkaan osallisuutta ja nähyksi tulemistä. Poissulkeva vallankäyttö taas rajaa asiakasta ulkopuolelle, mikä vaikeuttaa asiakkaan näkyväksi tulemistä (Nivala & Rynänen 2013, 27). Poissulkeva vallankäyttö voi olla sekä tarkoituksenmukaista että tahatonta.

TAULUKKO 5. Valtarakenteiden eri muotojen ilmeneminen kyselyn vastauksissa

A. Vallankäytöllä tuottavia vai- kutuksia	B. Poissulkeva vallankäyttö
<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijä on tietoinen heteronormatiivisista valtarakenteista ja asi- antuntija-aseman tuomasta vallasta. • Työntekijällä pyrkimys luopua vallasta määritellä asiakasta suku- puolen tai sen ilmaisun perusteella 	<ul style="list-style-type: none"> • Työntekijä ei kyseenalaista heteronormatiivisia valtarakenteita/työntekijän aseman tuomaa val- taa • Työntekijä käyttää valtaa määritelläkseen asia- kasta haluamallaan tavalla • Ei pyrkimystä heteronormatiivisten valtaraken- teiden kyseenalaistamiseen tai purkamiseen • Työntekijä ei ole tietoinen oman asemansa tuottamasta valta-asemasta, ulkoistaa valtasuh- teiden purkamisen esimerkiksi organisaatiolle tai jollekulle muulle kuuluvaksi
Vallankäytön ilmeneminen kyselyn vastauksissa	
<ul style="list-style-type: none"> – Kunnioitan asiakkaan itsemääritte- lyoikeutta omaan sukupuoleensa tai sen ilmaisuun. Huomioin hänen toi- veensa esimerkiksi häntä koskevissa asiakastiedoissa ja puhuttelutavoissa (26 vastaajaa, Taulukko 1.) – Puhun asiasta (tilanteessa, jossa asiakas pohtii sukupuoli- identiteettiään tai sukupuolen ilmai- suaan) asiakkaan kanssa. Kerron palveluista, terveydenhuollosta Tampereella ja tietysti kysyn, onko Seta hänelle tuttu. (1 vastaaja, Tau- lukko 1.) – Asiasta (palvelun yhdenvertaisuu- desta) kerrotaan ensimmäisellä tapa- amisella aikuissosiaalityössä (2 vastausta, Taulukko 2.) – Asiakas saa asiasta (palvelun yh- denvertaisuudesta) tiedon esitieto- lomakkeella (3 vastausta, Taulukko 3.) – Asiakas saa tiedon yhdenvertaisuu- desta heti palvelun alkaessa työntekijältä (6 vastausta, Taulukko 3.) – Asiakkaalle kerrotaan asiasta (miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai asiatonta käytöstä) ensimmäisel- lä tapaamisella aikuissosiaalityössä (6 vastausta, Taulukko 4.) 	<ul style="list-style-type: none"> – Yhdenvertaisuus on perusoletus ja itsestäänsel- vyys (14 vastausta, Taulukko 2) – Asia ei käy asiakkaalle ilmi mistään (9 vastaus- ta, Taulukko 2) – Sosiaalipalveluissa kaikkia kohdellaan yhden- vertaisesti ja samalla tavalla (9 vastausta, Tau- lukko 2) – Asiakas ei saa asiasta (palvelun yhdenvertai- suudesta) lainkaan tietoa (12 vastausta, Tau- lukko 3) – ”Palvelun yhdenvertaisuus on aistittavissa työntekijän kohtaamisesta” (3 vastausta, Tau- lukko 3) – ”Palvelun yhdenvertaisuus on itsestäänselvyys, jonka oletetaan olevan asiakkaalla tiedossa” (5 vastausta, Taulukko 3) – Asiaa ei varmisteta mitenkään (1 vastaus, Tau- lukko 3.) – Yhdenvertaisuudesta kertominen kuuluu jolle- kulle muulle (1 vastaus, taulukko 3) – Asiakkaalle kerrotaan toimintaohjeet (miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai asiatonta käytöstä), mikäli hän tuo esiin, että on kohdan- nut syrjintää/asiatonta käytöstä sosiaalipalve- luissa (13 vastausta, Taulukko 4.) – Asia (miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai asiatonta käytöstä) ei käy asiakkaalle ilmi mistään (8 vastausta, Taulukko 4.) – Ohjeet (miten toimia, jos on kohdannut syrjin- tää tai asiatonta käytöstä) löytyvät kirjallisina internetistä tai odotusaulasta, mutta asiaa ei oteta erikseen puheeksi tapaamisella (3 vas- tausta, Taulukko 4.)

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten Tampereen kaupungin aikuis-sosiaalityön palveluiden työntekijät käsittävät kohtaavansa seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden. Opinnäytetyömme tavoitteena on tuottaa tietoa Sarviksen aikuis-sosiaalityön työntekijöiden jo olemassa olevasta tiedosta ja tiedontarpeesta.

Moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioiminen esimerkiksi työntekijän puheessa mahdollistaisi heteronormatiivisten rakenteiden purkamista myös sosiaalipalveluissa.

Vastauksissa työntekijät toivat esille palvelun olevan heidän käsityksensä mukaan jo nyt yhdenvertaista ja turvallista, ja perustelivat sitä lainsäädännöllä, esimerkiksi perustuslailla ja ihmisoikeussopimuksilla. On kuitenkin syytä ottaa huomioon, että niin sanottujen virallisten, säädettyjen oikeuksien lisäksi ihmisten paikkaa yhteiskunnassa ja yhteisöissä määrittää kokemukset tunnustetuksi tulemisesta ja osallisuudesta (Hiitola 2018). Tästä näkökulmasta yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ei riitä pelkästään valmiiksi säädettyt säännöt ja lait, vaan niiden soveltamiseen käytännössä tulisi kiinnittää huomiota. Työpaikalla tulisi varmistaa, että kaikki ovat ymmärtäneet ja sisäistäneet näiden lakien ja säädösten sisällöt, ja että toiminta on niiden mukaista. Tässä opinnäytetyössä keskityimme tutkimaan lähinnä kohtaamista työntekijöiden näkökulmasta, mutta on tärkeää huomioida, että vaikka kohtaaminen olisi kunnioittavaa, on mahdollista, että rakenteet ovat syrjiviä. Kyselyn tuloksissa työntekijät kertoivat, ettei heidän käsityksensä mukaan yhdenvertaisuus tule palveluissa ilmi mitenkään, eikä asiasta kerrota erikseen, koska yhdenvertaisuus on työntekijälle itsestäänselvyys. Kyselyn tuloksissa ilmeni, että osa aikuissosiaalityön työntekijöistä ajatteli asiakkaan voivan aistia palveluiden yhdenvertaisuuden siitä tavasta, jolla työntekijä asiakkaan kohtaa. Tätä on vaikea todistaa, sillä asiakkaan on mahdoton tietää asiasta, jota ei ole sanottu ääneen. Kyselyn vastauksista ilmeni, että osa työntekijöistä ei koe aikuissosiaalityön palveluiden yhdenvertaisuuden korostamista olennaiseksi. Syyksi kerrottiin esimerkiksi se, että yhdenvertaisuus on heille itselleen itsestäänselvyys. Lisäksi työntekijät toivat vastauksissaan ilmi, että he kokevat itse kohtaavansa kaikki asiakkaat yhdenvertaisesti ja samalla tavalla. Yhdenvertaisuuden kannalta universalismi, eli se, että kohdellaan ja kohdataan kaikkia täysin samalla tavalla riippumatta heidän taustoistaan, historiastaan tai elämäntilanteestaan, ei ole toimiva ratkaisu (Hiitola 2018).

Vastauksista ilmeni, että palveluiden yhdenvertaisuudesta kertominen ei ole yhtenäinen käytäntö työntekijöiden keskuudessa. Lisäksi asiakkaalle kerrotaan, kuinka toimia, jos on kohdannut syrjintää tai epäasiallista käytöstä vain silloin, jos asiakas tuo itse ilmi kokeneensa syrjintää. Lisäksi syrjintä tulee näkyväksi vain, mikäli asiakas itse sen ottaa esille, mutta on mahdollista, että kaikki asiakkaat eivät uskalla itse ottaa syrjinnän kokemuksia puheeksi, jolloin syrjintä ei tule näkyväksi.

Työntekijöiden kehitysehdotuksissa oli esimerkiksi ”syrjinnästä vapaa alue” – tarrojen kiinnittäminen odotusaulaan tai muihin julkisiin tiloihin. Mikko Väisänen (2018) mukaan ei ole tarkoituksenmukaista kiinnittää syrjintää kieltäviä tarroja esimerkiksi odotusaulojen ja työhuoneiden seinille ilman, että henkilökunta on asianmukaisesti koulutettu niiden sisällöstä ja merkityksestä. Tarrojen merkitys ja vaikuttavuus on siitä kiinni, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla.

9 POHDINTA

Tässä luvussa käsittelemme ensin opinnäytetyön prosessia kokemuksena, ja pohdimme opinnäytetyöhömmö vaikuttaneita tekijöitä. Pohdimme myös niitä ajatuksia, joita työn aikana heräsi ja miten aihetta kannattaisi mielestämme jatkossa tutkia lisää.

Opinnäytetyöprosessimme alkoi alkuvuodesta 2018 ja jatkui loppuvuoteen asti. Aihepiirin laajuus sekä se, että aihetta ei oltu aiemmin tutkittu Tampereen kaupungin aikuis-sosiaalityössä aiheuttivat prosessin pitkittymistä. Haasteita toivat myös aihepiirin rajaamiseen liittyneet ongelmat; välillä oli vaikeaa tehdä valintoja mihin suuntaan työtä lähdetään viemään. Kahdestaan työskentelyn etuina on ollut laajempi näkökulma sekä yhdessä käydyt keskustelut ja se, että vastuuta työn teosta on voinut jakaa. Toisaalta taas molempien omat, hieman erilaiset, näkemykset työstä ovat hidastaneet prosessia. Työ on vain pieni raapaisu aiheesta ja sitä tulisi tutkia lisää laajemmista näkökulmista. Parasta prosessissa on ollut se, että omat käsityksemme sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuudesta ovat laajentuneet.

Tutkimuksemme luotettavuuden kannalta on tärkeää huomioida kyselytutkimuksen yleisinä pidetyt haitat. Kyselyn vastausten perusteella antamamme vastausvaihtoehtojen asettelu osoittautui tietyissä osissa kyselyä haasteellisiksi ja vääринymmärrysten mahdollisuus oli suuri. Halusimme varmistaa, että kyselylomakkeelta löytyi varmasti työntekijöiden kokemusta ja mielipidettä vastaava vaihtoehto. Tästä syystä käytimme useissa kysymyksissä myös erillistä, avointa, ”muu”-kohtaa. Tämä tuotti haasteita tuloksia analysoidessa. Päädyimme kuitenkin segmentoimaan nämä vastaukset niiden sisältöjen mukaan kategorioihin, jotta saisimme tutkimustuloksista mahdollisimman todenmukaiset (Kananen, 326). Esimerkiksi monivalintakysymyksissä ”Kuinka varmistat ensitaapaamisella, että asiakas tietää palvelun olevan kaikille yhdenvertaista” ja ”Saako asiakas tietoa siitä, miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai muuta asiatonta käytöstä sosiaalipalveluissa” olimme asettaneet valmiit vaihtoehdot, joista yksi oli ”muu”, johon vastaaja sai vapaasti kirjoittaa vastauksensa. Useat vastaajista eivät löytäneet sopivaa vaihtoehtoa valmiiksi muotoillusta vastausvaihtoehdoista, mikä aiheutti sen, että kysymyksestä saadut vastaukset olivat monitulkintaisia. Kyselylomakkeen kannalta haasteellista oli myös se, että kiinnitimme etukäteen liian vähän huomiota siihen, millaisia tuloksia käyttämämme kysymykset toisivat. Kyselypohjalla oli paljon määrällisesti mitattavia vaihtoehtoja, joiden lisänä oli avoimia vastausvaihtoehtoja. Aineistoa käsitellessä huo-

masimme kyselylomakkeen haasteet ja sen, että meidän olisi tullut kiinnittää enemmän huomiota kyselylomakkeen muotoiluun, jotta aineiston käsittely ei olisi ollut niin työlästä.

Lisäksi lähetimme kyselyn työntekijöiden työsähköposteihin, jolloin jokainen kyselyyn vastaaja pääsi täyttämään kyselyn ainoastaan työajallaan. Tämä voi vaikuttaa siihen, että kyselyyn vastasi vain noin puolet asiakastyötä tekevistä työntekijöistä, eli 32 työntekijää 75:stä. Työajalla vastaaminen voi myös vaikuttaa siihen, kuinka kauan aikaa vastaajilla oli perehtyä kyselyn täyttämiseen, sekä siihen, kuinka huolellisesti työntekijät lukivat kysymykset ja vastasivat niihin (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009. 195).

Kyselylomakkeemme pohjana käytimme Sinuiksi – palvelun aikaisemmin toteuttamaa kyselyä. Sinuiksi – palvelun toteuttamassa kyselyssä käytettiin terminä seksuaalivähemmistön ja sukupuolivähemmistön” edustaja mistä syystä päädyimme myös käyttämään tätä termiä työssämme. Esimerkiksi Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen suositus on, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistö termien sijaan käytettäisiin esimerkiksi lyhennettä HLBTIQ+, koska vähemmistönäkökulman korostaminen on usein tarpeetonta. HLBTIQ kattaa homo- lesbo- ja biseksuaalit, sekä transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. Plus-merkkiä lopussa käyttämällä termi kattaa koko sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden kirjon. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2018.)

Emme kyselyssä määritelleet mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa, joten jokainen työntekijä on määritellyt yhdenvertaisuuden oman käsityksensä mukaan vastatessaan kyselyyn. Työntekijöiden vastauksissa ilmeni, että useimmiten asiakkaalle kerrotaan, kuinka toimia syrjintätilanteissa vasta silloin, jos käy ilmi, että asiakas on kokenut syrjintää. On siis mahdollista, että asiakkaalle hyödyllistä tietoa jää saamatta sen takia, että työntekijä joko tietoisesti tai tiedostamattaan jättää kertomatta sitä asiakkaalle. Lisäksi on hyvä pohtia, ovatko palvelut muotoiltu siten, että ne tukevat heteronormatiivisuutta, eikä niissä ole tilaa moninaisuudelle? Onko mahdollista, että aikuissosiaalityön palveluiden heteronormatiivisten rakenteiden vuoksi seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön kuuluvan asiakkaan tuen tarpeeseen ei vastata?

Jotta työntekijä voi luoda asiakkaan kanssa luottamuksellisen suhteen, on tärkeää, että työntekijä tiedostaa vuorovaikutukseen liittyvät valtasuhteet. Luottamuksellisen suhteen syntymisen kannalta on tärkeää tiedostaa, että lähestulkoon aina työntekijällä on enem-

män valtaa määritellä sekä omaa, että asiakkaan asemaa heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Mikäli työntekijä ei ole tietoinen tästä omaan asemaansa työntekijänä liittyvästä vallasta, on vaarana, että valtaa ikään kuin käytetään väärin. (Hiitola 2018.) Työntekijä saattaa käyttää valtaansa niin, että saa asiakkaan toimimaan halumallaan tavalla (Jabe 2013. 15–16). Kuinka asiakkaan etu toteutuu tilanteissa, joissa työntekijä ei tiedosta heteronormatiivista valtarakennetta yhteiskunnassamme, mutta toisaalta ei myöskään tiedosta työntekijän ja asiakkaan välistä valtaasetelmaa? Vallankäytön mittaamiseen ei ole valmiita mittareita, mutta on tärkeää pohdita, miten työntekijä voisi tulla paremmin tietoiseksi valtarakenteista, ja voisiko työntekijä itse tarkkailla ja mitata kuinka käyttää valtaa asiakastilanteissa ja päätöksissä.

Olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin, mistä eriävät tiedottamistavat esimerkiksi yhdenvertaisuuteen liittyen johtuvat, ja onko mahdollista, että osalta asiakkailta jäävät nämä tiedot saamatta sen vuoksi, ettei asiakkaan ja työntekijän välinen suhde ole tarpeeksi luonteva. Koska opinnäytetyömme on toteutettu kyselynä, jossa tutkimme työntekijöiden omaa kokemustaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamiseen, emme voi varmaksi todeta, ilmeneekö yksittäisen työntekijän taholta syrjintää näitä asiakasryhmiä kohtaan. Mikäli tätä haluttaisiin tarkemmin tutkia, olisi syytä toteuttaa tutkimus esimerkiksi havainnoimalla asiakastapaamisilla tapahtuvaa vuorovaikutusta. Myös seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien asiakkaiden kokemuksia aikuissosiaalityön palveluissa olisi hyvä tutkia.

LÄHTEET

- Aarnipuu, T. 2008. Trans - Sukupuolen muunnelmia. Helsinki: Like.
- Alderson, K. 2004. Canadian Journal of Counselling: A Different Kind of Outing: Training Counsellors to Work with Sexual Minority Clients.
- Apter, D., Väisälä, L., Kaimola, K. & Ansamaa, O. 2006. Seksuaalisuus. Helsinki. Duodecim.
- Arnkil, T. E & Seikkula, J. &. 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Austin, B. Moscoe, E. & Raifman, J. 2017. Difference-in-Differences Analysis of the Association Between State Same-Sex Marriage Policies and Adolescent Suicide Attempts. JAMA Pediatrics.
<https://jamanetwork.com/journals/jamapediatrics/fullarticle/2604258> Luettu 5.11.2018.
- Beauvoir, S. 1980. Toinen sukupuoli. Jyväskylä: Gummerus.
- Butler, J. 2006. Hankala sukupuoli. Feminismi ja identiteetin kumous. Helsinki: Gaudeamus.
- Charpentier, S. 2004. Heteronormatiivisuus ja työelämäkulkua yli 45-vuotiaiden kertomana. Teoksessa Lehtonen, Jukka & Mustonen, Kati. ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä. Työministeriö, Helsinki, 92-116.
- Fassinger, R. E., & Richie, B. S. (1997). Sex matters: Gender and sexual orientation in training for multicultural counseling competency. In D. B. Pope-Davis & H. L. K. Coleman (Eds.),
- Heinämaa, S. 1992. Äitiluonto, keinonainen ja muita kognitiotieteen sukupuolikuvia. Ajatus. 49/1992. 39-51.
- Herranen, T. Palvelupäällikkö. 2018. Opinnäytetyö, sähköpostiviesti. ta-ru.herranen@tampere.fi. Luettu 8.5.2018.
- Hiitola, J. Erikoistutkija. 2018. Toiseuttaminen ja arvostava kohtaaminen viranomaisten ja pakkomuuttajien välisessä vuorovaikutuksessa. Maassa maailman tavalla - kulttuurisensitiivisyys sosiaalialalla -seminaari. 27.10. Tampereen sosionomiopiskelijat SOPU ry & Tampereen yliopiston sosiaalityön opiskelijat - SOS ry. Tampere.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P, Sajavaara, P. 2009. Tutki Ja Kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Hästbacka, N & Sirén, I. 2017. Ehkä ne on senkin takia ollu hiljaa: Ammattilaisten valmiudet kohdata sateenkaarinuoria ja huomioida moninaisuutta päihde- ja mielenter-

veystyössä. Nuorisotutkimusseuran verkkojulkaisuja 114. Luettu 5.9.2018.
https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/sateenkaarinuoret_raportti_verkko.pdf

Jabe, M. 2013. Hyvä paha valta. Helsinki: Talentum.

Juvonen, T. 1997. Normatiivisen hyvät harhat. Teoksessa Huotari, K, Kuosmanen, P., Lehtonen, J., Nissinen, J. & Socada, M. 1997. Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen: Lesbot, homot, bi- ja transihmiset sosiaali- ja terveystalveluiden asiakkaina. Helsinki: Edita.

Juvonen, T. 2015. Kaapista kaapin päälle. Homoseksuaaliset ihmiset ja heidän oikeutensa edustuksellisessa politiikassa. Tampere: Vastapaino.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Karvinen M. 2007. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus. Suomen Terveystalvelu-
 tajaaliitto ry:n lehti 6/2007.

Lehtonen, J., Mustola, K. & Vanhala A. 2004 "Eihän Heterotkaan kerro...": Seksuaali-
 suuden Ja Sukupuolen Rajankäyntiä Työelämässä. Helsinki. Työministeriö.

Lehtonen, J., Nissinen, J. & Socada, M. 1997. Hetero-olettamuksesta moninaisuuteen.
 Oy Edita Ab, Helsinki.

Myyrä, J. 2006. Psykoanalyysia ihan homona. Teoksessa Tuovinen, L., Stålström, O.,
 Nissinen, J. & Hentilä, J. 2011. Saanko olla totta?: Sukupuolen ja seksuaalisuuden mo-
 ninaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan
 ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopio. Kuopion yli-
 opisto.

Nivala, E., Rynnänen, S. 2013. Teoksessa Sosiaalipedagoginen aikakauskirja. Vuosikir-
 ja 2013. Kuopio : Suomen sosiaalipedagoginen seura.

Palokangas, A. 2008. Valta sosiaali- ja terveydenhuollossa. Käsitteen määrittely ja sys-
 temaattinen kirjallisuuskatsaus. Kuopio. Kuopion yliopisto.

Raunio, K. 2009. Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Saresma, T., Rossi, L. & Juvonen, T. 2010. Käsikirja sukupuoleen. Tampere. Vastapai-
 no.

Seksuaaliterveyden maailmanjärjestö (World Association for Sexual Health, WAS),
 1997. Seksuaalioikeuksien julistus. Uudistettu 2014 Luettu 11.10.2018.

<http://www.worldsexology.org/wp-content/uploads/2013/08/DSR-Finnish.pdf>

Seta. 2016. Seksuaalinen suuntautuminen. Päivitetty 12.12.2016. Luettu 20.3.2018.

<http://seta.fi/seksuaalinen-suuntautuminen>

Setan Transtukipiste. 2016. Hbltiq-sanasto. Päivitetty 12.12.2016. Luettu 24.4.2018.
<http://transtukipiste.fi/hlbtqi-sanasto/>

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia Oy.

Taavetti, R. 2015. ”Olis siistiä, jos ei tarttis määritellä...”: Kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus. Helsinki: Nuorisotutkimusseura: Nuorisotutkimusverkosto: Setä.

Tampereen kaupunki. Sarviksen sosiaaliaseman esite, Tampereen kaupungin aikuissosiaalityö. 2018. https://www.tampere.fi/tiedostot/s/KfbEwzO29/Sarviksen_sosiaaliasema.pdf Luettu 23.5.2018.

Tampereen kaupunki. Tampereen kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2021. <https://www.tampere.fi/tiedostot/y/5xEGO4TNN/yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf> Luettu 8.11.2018.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Päivitetty 21.3.2018. Seksuaalinen suuntautuminen. Luettu 11.4.2018.
<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sukupuolen-moninaisuus/seksuaalinen-suuntautuminen>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. Tasa-arvotiedon keskus. Päivitetty 4.4.2018. Luettu 24.10.2018 <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>

Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J. & Hentilä, J. 2011. Saanko olla totta?: Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Venhola, M. 2001. Intersukupuolisuus. Transtukipiste. Luettu 11.4.2018.

World Health Organization. Julkaistu 2006. Defining sexual health. Luettu 5.3.2018.
http://www.who.int/reproductivehealth/topics/sexual_health/sh_definitions/en/

Väestöliitto. Seksuaalisuus. 2018. Helsinki. <http://www.vaestoliitto.fi/seksuaalisuus/> Luettu 5.3.2018.

Väisänen, M. Toiminnanjohtaja. 2018. Kaapitatko: yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien huomiointi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. Luento. Sosionomipäivä. 8.3.2018. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

LIITTEET

Liite 1. Kyselytutkimuslinkin saatekirje

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomikoulutus

Hyvä Sarviksen aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijä/sosiaaliohjaaja!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijaa Tampereen ammattikorkeakoulusta. Toteutamme opinnäytetyömme Sarviksen sosiaaliaseman aikuissosiaalityöhön. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt kohdataan Sarviksen aikuissosiaalityössä.

Keräämme tutkimukseemme tietoa verkossa täytettävänä kyselytutkimuksena. Kyselyyn vastataan nimettömästi, eikä lopullisesta työstä voi tunnistaa yksittäistä vastaajaa. Lopullinen opinnäytetyö julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Opinnäytetyömme ohjaajanamme toimii Lehtori Ulla-Maija Takkunen Tampereen ammattikorkeakoulusta (ulla-maija.takkunen@tamk.fi). Yhteyshenkilönämme Tampereen kaupungin aikuissosiaalityön palveluista toimii kehittäjäsosiaalityöntekijä Sirkku Paajanen (sirkku.paajanen@tampere.fi). Opinnäytetyötä varten hakemamme tutkimuslupamme on hyväksynyt 12.4.2018 Tampereen kaupungin sosiaalipalvelupäällikkö Maritta Närhi.

Vastaamme mielellämme opinnäytetyötä koskeviin kysymyksiin. Ohessa tutkimuslupamme.

Ystävällisin terveisin,

Sosionomiopiskelijat

Pietu Mauranen
petteri.mauranen@soc.tamk.fi

ja

Tiia Lempinen
tiia.lempinen@soc.tamk.fi

Liite 2. Kysely seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamisesta Sarviksella**1. Ammatti ***

- Sosiaaliohjaaja
- Sosiaalityöntekijä
- Muu:

2. Ikä *

- 18–25
- 26–33
- 34–41
- 42–50
- 51–59
- 60–68
- 69–77

3. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu
- En halua kertoa

4. Onko sinulla ollut seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia asiakkaita

- Kyllä *Siirry kysymykseen 5.*
- Ei *Siirry kysymykseen 6.*
- En tiedä

5. Miten asia selvisi sinulle? * *Siirry kysymykseen 7.***6. Mistä päättelet/tiedät, että asiakkaanasi ei ole ollut seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön kuuluvia? *****7. Koetko seksuaalisen suuntautumisen / sukupuoli-identiteetin puheeksi ottamisen tarvittaessa asiakastilanteissa luontevaksi? ***

- Kyllä
- Ei

8. Tuntuuko sinusta, että asiakkaasi voivat puhua avoimesti seksuaalisesta suuntautumisestaan ja/tai sukupuoli-identiteetistään asioidessaan kanssasi? *

- Kyllä
- Ei
- En ole ajatellut asiaa
- En osaa sanoa

(jatkuu)

9. Muuttuuko asiakastilanne mielestäsi, mikäli asiakas kuuluu sukupuolivähemmistöön? (esim. jos asiakkaan nimi ja ulkoinen olemus eivät vastaa oletuksiasi tai jos keho on muutostilassa sukupuolen korjaustoimenpiteistä johtuen?) *

10. Miten suhtaudut, jos asiakas tuo esiin pohtivansa sukupuoli-identiteettiään tai sukupuolen ilmaisuaan? (Tilanteissa joissa asia ei ole tullut aiemmin ilmi) *.

- Katson, että syntymässä määritettyjä sukupuolia on vain kaksi, eikä niitä voi lähteä asiakkaan tahdosta muuksi muuttamaan.
- Kunnioidan asiakkaan itsemäärittelyoikeutta omaan sukupuoleensa tai sen ilmaisuun. Huomioin hänen toiveensa esimerkiksi häntä koskevista asiakastiedoissa ja puhuttelutavoissa.
- Tarjoan asiakkaalle tietoa ammatillis- ja vertaistukimahdollisuuksista
- Muu:

11. Mistä palvelussanne ensikertaa asioiva asiakas tietää, että palvelu on kaikille yhdenvertaista? *

12. Kuinka varmistat ensitapaamisella, että asiakas tietää palvelun olevan kaikille yhdenvertaista *

- Esitietolomakkeessa mainitaan yhdenvertaisuusperiaatteista ja lomake on tehty niin,
- että se tukee itsemäärittelyn mahdollisuutta mm. sukupuoli-identiteetin osalta
- Kerrot asiasta alkuhaastattelussa
- Asiakas ei saa asiasta mitään tietoa
- Muu:

13. Saako asiakas tietoa siitä, miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai muuta asiatonta käytöstä sosiaalipalveluissa? *

- Internet-sivuillamme on ohjeet
- Odotusaulasta löytyy informaatiota
- Kerron asiasta aikavarausta tehdessä
- Asiaa ei tuoda erikseen ilmi
- Muu:

14. Onko sinulla ehdotuksia siitä, kuinka lisätä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien turvallisuutta asioida edustamassasi palvelussa tarvitsematta salata itselleen - ja mahdollisesti myös palvelun kannalta - merkityksellisiä asioita? *

15. Muuttuuko asiakastilanne mielestäsi, mikäli asiakas kuuluu sukupuolivähemmistöön? (esim. jos asiakkaan nimi ja ulkoi-

nen olemus eivät vastaa oletuksiasi tai jos keho on muutostilassa sukupuolen korjaustoimenpiteistä johtuen?) *

3 (3)

16. Miten suhtaudut, jos asiakas tuo esiin pohtivansa sukupuoli-identiteettiään tai sukupuolen ilmaisuaan? (Tilanteissa joissa asia ei ole tullut aiemmin ilmi) *

- Katson, että syntymässä määritettyjä sukupuolia on vain kaksi, eikä niitä voi lähteä asiakkaan tahdosta muuksi muuttamaan
- Kunnioitan asiakkaan itsemäärittelyoikeutta omaan sukupuoleensa tai sen ilmaisuun. Huomioin hänen toiveensa esimerkiksi häntä koskevista asiakastiedoissa ja puhuttelutavoissa.
- Tarjoan asiakkaalle tietoa ammattilais- ja vertaistukimahdollisuuksista
- Muu:

17. Mistä palvelussanne ensikertaa asioiva asiakas tietää, että palvelu on kaikille yhdenvertaista?

18. Kuinka varmistat ensitapaamisella, että asiakas tietää palvelun olevan kaikille yhdenvertaista *

- Esitietolomakkeessa mainitaan yhdenvertaisuusperiaatteista ja lomake on tehty niin,
- että se tukee itsemäärittelyn mahdollisuutta mm. sukupuoli-identiteetin osalta
- Kerrot asiasta alkuhaastattelussa
- Asiakas ei saa asiasta mitään tietoa
- Muu:

19. Saako asiakas tietoa siitä, miten toimia, jos on kohdannut syrjintää tai muuta asiatonta käytöstä sosiaalipalveluissa? *

- Internet-sivuillamme on ohjeet
- Odotusaulasta löytyy informaatiota
- Kerron asiasta aikavarausta tehdessä
- Asiaa ei tuoda erikseen ilmi
- Muu:

20. Onko sinulla ehdotuksia siitä, kuinka lisätä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien turvallisuutta asioida edustamassasi palvelussa tarvitsematta salata itselleen - ja mahdollisesti myös palvelun kannalta - merkityksellisiä asioita? *

21. Näetkö tarvetta *

- Erityispalveluille, joita konsultoida tarvittaessa ja joista voi saada tietoa ulostuloprosessin tukemisessa
- Lisäkoulutukselle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien sensitiivisessä kohtaamisessa
- Työnohjaukselle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien erityiskysymyksistä
- En koe tarpeelliseksi