

Transihmiset työelämässä

Mico Ylimäki

Sinuiksi ry

2025



Transihmiset, transsukupuolisuus ja sukupuolen moninaisuus



Transsukupuolisuus & sukupuoli-ristiriita

- Transsukupuolinen on ihminen, jolla on voimakas sukupuoli-ristiriita.
- Sukupuoli-ristiriita tarkoittaa, että ihmisen sukupuoli-identiteetti eli tunne siitä, mitä sukupuolta on sisäisesti, on ristiriidassa hänen syntymässä määritetyn sukupuolensa kanssa.
- Kokemukset sukupuoli-ristiriidasta ovat yksilöllisiä.
- Transsukupuolinen ihminen voi olla esimerkiksi transmies, transnainen tai muunsukupuolinen.
- Kaikki muunsukupuoliset eivät kuitenkaan ole transsukupuolisia, vaan sukupuoli-ristiriidan voimakkuus muunsukupuolisilla vaihtelee.
- **Oma identifiointi ja kokemus tärkeitä! Ei yksiselitteisiä eksklusiivista määritelmää.**

Transsukupuolinen & transihminen

- **Transihminen** on **kattotermi**, jolla viitataan henkilöihin, joiden sukupuoli tai sukupuolen ilmaisu ei vastaa heille syntymässä määritettyä sukupuolta tai ilmaise sukupuoltaan yhteiskunnalle ”tyypillisesti”. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi:
 - transsukupuoliset
 - muunsukupuoliset
 - Transvestiitit
- **Transsukupuolinen** taas tarkoittaa tarkemmin henkilöä, jonka sukupuoli-identiteetti ei vastaa syntymässä määritettyä sukupuolta.

Sukupuolen moninaisuus

- Kattokäsite ilmiölle, että sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä on enemmän kuin kaksi, eikä yksilön sukupuoli aina vastaa syntymässä määriteltyä.
- Korostaa, että sukupuoli on moninainen: nainen, mies, muunsukupuolinen, sukupuoleton, sukupuolifluidi jne. **Kaikki identiteetit kuuluvat.**
- sukupuolen ilmaisu (pukeutuminen, eleet, ääni) vaihtelee
- Painotus on ilmiössä, ei yksittäisessä ihmisessä.→ Puhutaan siis koko sukupuolen kirjon olemassaolosta yhteiskunnassa.

Työelämän kipukohtat sateenkaarinäkökulmasta



Kaapit, syrjintä ja marginalisointi työelämässä

- EU:n perusoikeusviraston tekemän kyselytutkimuksen (2024) mukaan:
 - 36 % sateenkaari-ihmisistä on työpaikallaan kaapissa. Vain kolmannes uskaltaa olla avoimesti työpaikallaan.
 - 41 % sateenkaari-ihmisistä arvioi, että vihamielisyys sateenkaari-ihmisiä kohtaan on kasvanut 5 vuodessa Suomessa.
 - 11 % sateenkaari-ihmisistä on kokenut syrjintää työpaikallaan viimeisen vuoden aikana.

Kaapit, syrjintä ja marginalisointi työelämässä

- **Transnäkökulma:** EU:n perusoikeusviraston tekemän kyselytutkimuksen (2024) mukaan:
 - Transihmisten työttömyysaste on 2 x suurempi kuin muiden.
 - Transmiehistä 22 % ja transnaisista 20 % on kokenut työpaikallaan syrjintää viimeisen vuoden aikana.

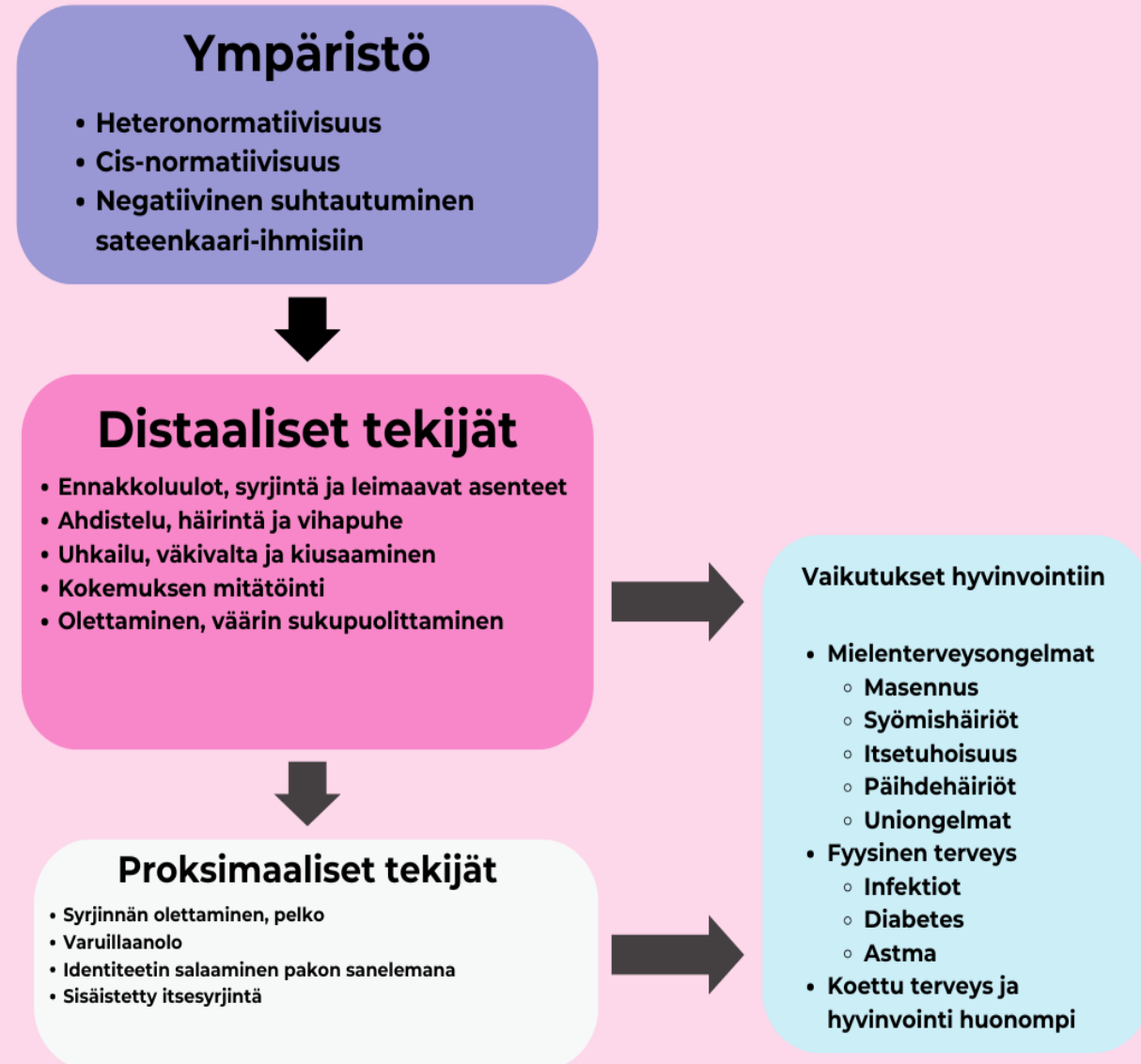
Kaapit, syrjintä ja marginalisointi työelämässä

- ”Alakoulussa keikkatöissä minun sukupuoleni, muunsukupuolisuus, oli opettajanhuoneen vessan kyltissä ”vitsikkäästi” kuvattu alienina”
- ”Jos urakehityksellä oli selkeä ylöspäin menevä suunta ennen kaapista ulos tuloa, nyt joutuu ponnistelemaan, ettei se lähde laskemaan”
- ”Minulle on lakattu puhumasta, minua on lakattu kutsumasta yhteisille lounaille.”

Vähemmistöstressi

- Meyer jakaa stressitekijät kolmeen kategoriaan:
 - Distaaliset: aiheuttavat objektiivisesti stressiä → tilanteita ja asenteita.
 - Proksimaaliset aiheutuvat distaalisista tekijöistä, mutta niissä myös yksilön subjektiivinen kokemus.
 - Vähemmistöstressiprosessin viimeisessä vaiheessa vähemmistöön kuuluva yksilö kohdistaa itseensä syrjintää (sisäistetty itsesyrjintä) → häpeä ja viha omaa identiteettiä kohtaan.

Vähemmistöstressin muodostumisen vaiheet

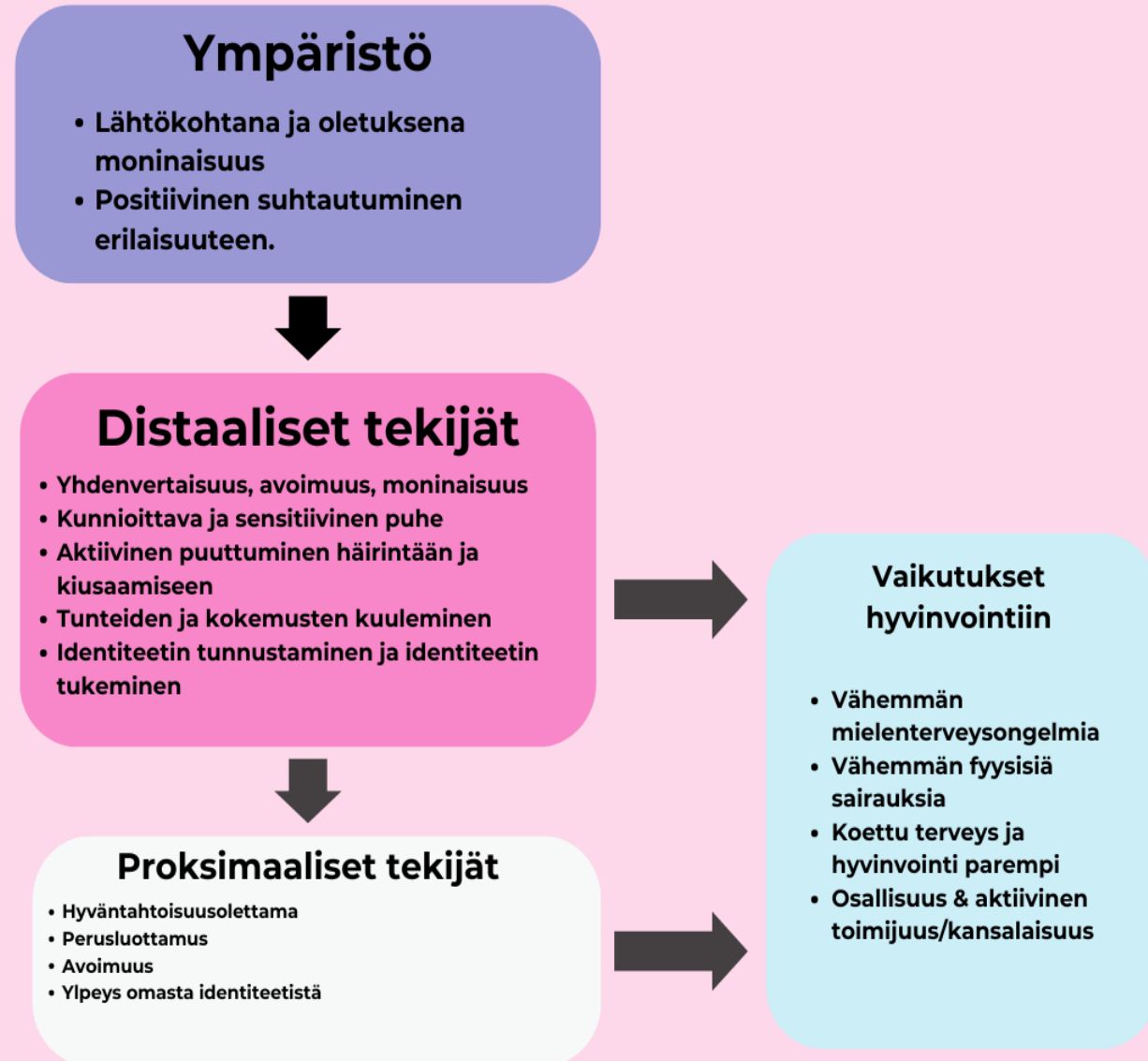


*Meyerin vähemmistöstressin muodostumisen mallia mukaillen

Vähemmistöstressi

- Vähemmistöstressin vähentämisen prosessit
 - Ympäristön lähtökohtana on moninaisuus ja erilaisuus nähdään positiivisena asiana
 - → Yhdenvertaisuus, avoimuus, moninaisuus, kunnioittava kohtaaminen ym. syntyvät luontaisesti tässä ympäristössä
 - → Vähemmistöön kuuluvalle henkilölle muodostuu perusluottamus ympäristöön ja ihmisiin sekä hyväntahtoisuusolettama. Oma identiteetti nähdään taakan sijasta voimavarana.
 - → Tämä tukee hyvää mielenterveyttä, hyvää fyysistä terveyttä sekä vahvistaa osallisuutta ja toimijuutta.

Vähemmistöstressin vähentämisen vaiheet



*Meyerin vähemmistöstressin muodostumisen mallia mukaillen

Tasa-arvon lainsäädäntöä



Vastuu, yhteiskunta ja laki

- Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) kieltävät yksiselitteisesti syrjinnän, epäedullisempaan asemaan asettamisen, häirinnän ja muun henkilöön liittyvän epäasiallisen kohtelun.
- Puhuttaessa sukupuolesta **sovelletaan tasa-arvolakia**.
 - **KOSKEE MYÖS SUKUPUOLI-IDENTITEETTIÄ!**

Vastuu, yhteiskunta ja laki: työnantajan velvollisuudet

- Tasa-arvolaki 6-8 §
 - Työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvon toteutumista.
 - Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi.
 - Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen, varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien **sekä työnantajien** tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää **tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti**.
 - Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.
 - Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö irtisanotaan tai asetetaan muutoin epäedulliseen asemaan sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut sukupuolisyrjintää koskevan asian selvittämiseen.

Pienet toimenpiteet



Turvallisempi tila on turvallisempi kaikille

- Yhdessä sovitut periaatteet.
 - Mahdollistaa jokaisen täyden toimijuuden ja osallisuuden.
 - Palvelee muitakin kuin vähemmistöjä.
 - Vähemmistöstressi vähenee -> kaikki vähemmistöt!
-
- Sensitiivisyys läpi leikkaavana teemana ja toimintatapana.
 - Turvallisessa työyhteisössä uskalletaan puhua asioista.

Rakenteiden muutoksia

- Syrjintä transihmisiä kohtaan voi alkaa jo hakuprosessin aikana. **Anonyymi rekrytointi** auttaa vähentämään tietoisia ja tiedostamattomia ennakkoluuloja, jotka voivat vaikuttaa päätöksentekoon hakijoiden valinnassa.
- **Neutraalit termit** käyttöön puheessa.
- **Tilojen sukupuolittamisesta luopuminen.**
- Koulutetaan henkilöstä moninaisuudesta -> syrjintä (tiedostettu ja tiedostamaton) vähenee tiedon lisääntyessä.

Kysymyksiin vastauksia

- Voi ottaa rohkeasti yhteyttä:
 - Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus
 - Sateenkaariperheet
 - Sinuiksi ry
 - Trans ry (ja muut transjärjestöt)
 - Tasa-arvovaltuutetun toimisto (sukupuolen moninaisuutta koskevissa asioissa)
 - Yhdenvertaisuusvaltuutettu (muissa syrjintäperusteissa)
- Tyhmiä kysymyksiä ei ole, mieluummin kysymykset ammattilaisille!