

SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT TASA-
ARVOSUUNNITTELUSSA

Tarkastelussa julkiset työpaikat ja oppilaitokset

Kandidaatintutkielma

Ida Lopenen

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Kevät 2018

TIIVISTELMÄ

SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖT TASA-ARVOSUUNNITTELUSSA

Tarkastelussa julkiset työpaikat ja oppilaitokset

Ida Lopenen

Kandidaatintutkielma

Yhteiskuntapolitiikka

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Tiina Sihto

Kevät 2018

Sivumäärä: 34 + liite 1

Sukupuolivähemmistöt ovat yhteiskunnallisesti marginalisoitu ja paljon syrjintää kohtaava ihmisryhmä. Suomen nykyinen tasa-arvolaki velvoittaa viranomaistahot, työpaikat ja oppilaitokset sukupuolivähemmistöjen syrjinnän suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen ennaltaehkäisyyn. Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten sukupuolivähemmistöt huomioidaan julkisten työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa ja millaisia toimenpiteitä heidän asemansa parantamiseksi suunnitellaan. Tämän kartoittamiseksi tarkastelin yhdeksän julkiseen sektoriin kuuluvan tahon tasa-arvosuunnitelmia aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että sukupuolen moninaisuuden huomioiminen tasa-arvosuunnitelmissa on vaihtelevaa. Sukupuolivähemmistöistä puhutaan osassa suunnitelmia tukeutuen pitkälti lakiin ja määritelmiin, kun taas osassa sukupuolivähemmistöjen syrjintää käsitellään enemmän ja se tunnistetaan ongelmana, jonka korjaamiseksi tehdään toimintasuunnitelmia. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa näkyvät vallitsevat sukupuolikäsitykset eikä sukupuolen moninaisuutta ole niissä otettu huomioon kokonaisvaltaisesti. Tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan sekä käytännönläheisistä toimenpiteistä, joita ovat sukupuolineutraalien saniteettitilojen ja kolmannen sukupuolikategorian hallinnollinen lisääminen, että strategisista toimenpiteistä, joita ovat asennetyö, henkilöstön koulutus ja muiden hallinnollisten suunnitelmien tekeminen.

Tulosten mukaisten toimenpidesuunnitelmien toteuttamisella voi olla positiivisia vaikutuksia sukupuolivähemmistöjen asemaan työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Kuitenkin monien organisaatioiden tasa-arvosuunnitelmissa on tasa-arvolain näkökulmasta puutteita, eivätkä kaikki organisaatiot välttämättä ota sukupuolivähemmistöjä huomioon tasa-arvosuunnittelussaan lainkaan. Tasa-arvosuunnittelun kehittäminen näiltä osin tiedotuksen ja koulutuksen keinoin organisaatioissa olisikin tarpeen. Tasa-arvolain velvoitteiden noudattamista tulisi myös valvoa entistä paremmin.

Avainsanat:

sukupuolivähemmistöt, transihmiset, tasa-arvosuunnitelmat, tasa-arvo, syrjintä, sukupuolentutkimus

SISÄLLYS

1. JOHDANTO.....	1
2. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	4
2.1. Sukupuolen moninaisuudesta	4
2.2. Sukupuolikäsitykset ja sukupuolijärjestelmä.....	6
2.3. Sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallinen asema ja syrjintä	8
2.4. Tasa-arvolaki ja tasa-arvosuunnitelmat	10
3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	12
3.1. Tutkimustehtävä.....	12
3.2. Aineisto	13
3.3. Menetelmät	14
4. TULOKSET	17
4.1. Sukupuolen moninaisuus tasa-arvosuunnitelmissa.....	17
4.1.1. Lakiin ja määritelmiin tukeutuminen	17
4.1.2. Ongelmien tunnistaminen ja tavoitteenasettelu.....	19
4.1.3. Vallitsevien sukupuolikäsitysten näkyminen	20
4.2. Tasa-arvosuunnitelmissa raportoidut ja suunnitellut toimenpiteet	22
4.2.1. Käytännön toimet	22
4.2.2. Strategiset toimet.....	24
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	27
Lähdeluettelo	30
Liite 1	

1. JOHDANTO

Enemmistö ihmisistä pitää sukupuolta itsestään selvänä asiana. Käsitys kahdesta vastakkaisesta sukupuolesta, naisista ja miehistä, ja heidän välisistä eroistaan elää vahvana länsimaisessa yhteiskunnassa. (Aarnipuu 2008, 13.) Ihmisiä, joiden sukupuoli tai sen ilmaisu eivät vastaa yleisiä käsityksiä sukupuolesta, kutsutaan yleisesti sukupuolivähemmistöiksi (Trasek 2018). Sukupuolivähemmistöt muodostavat moninaisen ryhmän, minkä vuoksi heidän yhteydessään puhutaan usein myös sukupuolen moninaisuudesta (THL 2018). Käsitteellä voidaan myös korostaa sitä, että jokaisen ihmisen sukupuoli on sosiaalisten, psyykkisten ja fyysisten ominaisuuksien muodostama omanlaisensa kokonaisuus (Tanhua, Mustakallio, Karvinen, Huuska & Aaltonen 2015, 7–8).

Sukupuolivähemmistöt ovat näkyneet viime vuosina aiempaa enemmän sekä kotimaisessa että kansainvälisessä valtavirtamediassa. Suomalaisessa julkisessa keskustelussa ovat puhuttaneet niin translaki, intersukupuolisten hoitokäytännöt kuin yleisemmät vähemmistökysymykset ja poliittiset linjatkin. (Kelhä 2015; Alasuutari, Kondelin, Tainio, Toriseva & Vähäpassi 2017, 2.) Medianäkyvyyden ja julkisen keskustelun lisäksi sukupuolen moninaisuuteen liittyvät kysymykset ovat näkyneet kansainvälisesti akateemisessa tutkimuksessa ja sukupuoliteoreettisessa keskustelussa jo vuosikymmenten ajan (Kähkönen & Wickman 2013, II). Näihin kysymyksiin ovat keskittyneet sukupuolentutkimuksen saralla erityisesti queer-tutkimus ja siitä eriytynyt transtutkimus, jotka myös käyvät keskenään jatkuvaa kriittistä keskustelua. Sukupuolivähemmistöihin liittyvät tutkimusalat ovatkin jatkuvassa vuorovaikutuksessa ja yhteen kietoutuneita. (Alasuutari ym. 2017, 5.)

Suomen kontekstissa akateemista tutkimustietoa sukupuolivähemmistöistä on suhteellisen vähän (Suhonen 2014, 178). Suomessa sukupuolen moninaisuuteen liittyviä kysymyksiä on tarkasteltu lähinnä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistetun yleistutkimuksen ja -raporttien yhteydessä (ks. esim. Lehtonen & Mustola 2004; Alanko 2014). Sukupuolivähemmistöihin yksinomaan keskittyvää tutkimusta ei Suomessa ole tehty kovin paljoa ja tämä tutkimus on ollut tästä syystä hyvin sattumanvaraista ja epäjärjestelmällistä (Huuska 2010, 160; Alasuutari ym. 2017, 7). Tutkimusala onkin alkanut vakiintua ja

tutkimusten määrä kasvaa vasta 2010-luvulla, kun tutkimusta ja opinnäytetöitä on alettu tehdä enemmän (Alasuutari ym. 2017, 8).

Sukupuolen moninaisuus ja sukupuoli ylipäättään ovat vahvasti poliittisia asioita ja keskustelunaiheita (Aarnipuu 2008, 236). Sukupuolten tasa-arvo ja ihmisten välinen yhdenvertaisuus ovat ihmisoikeuksia, joista on säädetty kaikissa merkittävässä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa (mt. 209). Tasa-arvon toteutuminen vaatii tasa-arvopolitiikkaa ja syrjinnän vastaista oikeutta, ja valtiolla onkin paljon valtaa sukupuolikysymyksissä (Julkunen 2016, 233). Kuitenkin sukupuolivähemmistöt ovat jääneet helposti syrjään ihmisoikeuksiin liittyvässä keskusteluissa, suunnitelmissa ja lainsäädännössä, ja he ovatkin olleet yhteiskunnallisesti suhteellisen näkymättömiä. (Aarnipuu 2008, 209; Tasa-arvovaltuutettu 2012, 16.) Tämä koski pitkään myös Suomen lainsäädäntöä.

Vuoden 2015 alussa astuivat voimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien uudistukset, joiden myötä sukupuolivähemmistöt otetaan laissa ensimmäistä kertaa selkeästi huomioon. Heidän syrjintänsä on kielletty ja viranomaiset, koulutuksen järjestäjät sekä työnantajat on velvoitettu ennaltaehkäisemään sukupuolivähemmistöihin kohdistuvaa syrjintää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. (Jarmas 2015; Kelhä 2015; Alasuutari ym. 2017, 4.) Syrjintäkiellon lisäksi nykyinen tasa-arvolaki velvoittaa koulutuksen tarjoajia ja työnantajia ottamaan sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ehkäisyn huomioon tasa-arvosuunnittelussaan (Tanhua ym. 2015, 11). Tämä tapahtuu organisaatioiden lakisäätteisten tasa-arvosuunnitelmien avulla. Tasa-arvosuunnitelmat auttavat tasa-arvotilanteen kartoittamisessa ja tasa-arvoa edistävien toimenpiteiden suunnittelussa (Alasuutari ym. 2017, 4; Tasa-arvovaltuutettu 2018b.)

Tasa-arvosuunnitelmia tarkastelemalla on mahdollista nähdä, miten tasa-arvolakia sovelletaan organisaatioiden tasa-arvosuunnittelussa. Se, miten sukupuolen moninaisuus näkyy viranomaisten, työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa, on olennaista sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallisen aseman kannalta. Tasa-arvolain muutokset voivat parantaa sukupuolivähemmistöjen asemaa, mutta tässä lain soveltaminen työpaikoilla, oppilaitoksissa ja muussa julkisessa elämässä on avainasemassa. Suomessa on kartoitettu sukupuolivähemmistöjen syrjintää (ks. esim. Lehtonen & Mustola 2004; Alanko 2014) sekä tasa-arvosuunnittelun toteutumista yleisellä tasolla (ks. esim. Uosukainen, Autio,

Leinonen & Syrjä 2010; Valtiovarainministeriö 2018). Sukupuolivähemmistöjen huomioimista ja heidän syrjintänsä ennaltaehkäisyä tasa-arvosuunnittelussa ei kuitenkaan ole aiemmin tutkittu.

Aion tässä tutkielmassa tarkastella sitä, miten sukupuolivähemmistöt huomioidaan julkisen sektorin tasa-arvosuunnittelussa ja miten heidän syrjintäänsä pyritään ennaltaehkäisemään suunnitelmien mukaan. Pyrin tutkimuksellani lisäämään tietoa sukupuolivähemmistöjen asemasta suunnitelmallisessa tasa-arvotyössä julkisilla työpaikoilla ja oppilaitoksissa. Aiheeni liittyy yhteiskuntapoliittiseen tasa-arvokeskusteluun, vähemmistöjen aseman ja syrjinnän tarkasteluun sekä yleisemmin keskusteluun sukupuolesta ja sen moninaisuudesta. Kandidaatintutkielman rajallisuuden vuoksi olen valinnut aineistokseni pienen joukon tasa-arvosuunnitelmia erilaisilta julkisen sektorin tahoilta, ja asetan aineistolle kaksi tutkimuskysymystä:

1. Mitä sukupuolivähemmistöistä ja heidän syrjinnästään sanotaan tasa-arvosuunnitelmissa?
2. Millaisista sukupuolivähemmistöjen syrjintään liittyvistä toimenpiteistä tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan?

Kysymyksistä ensimmäinen keskittyy yleisesti sukupuolen moninaisuuden huomioon ottamiseen tasa-arvosuunnitelmissa, kun taas toinen kohdistuu raportoituihin ja suunniteltuihin toimiin sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi ja syrjinnän ennaltaehkäisyksi. Vastaan näihin kysymyksiin hyödyntäen aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Tutkielmani etenee teoreettisen taustoituksen kautta tutkimustehtävän, aineiston ja menetelmien tarkempaan esittelyyn, minkä jälkeen esittelen tutkimuksen tulokset ja niistä tekemäni johtopäätökset.

2. TUTKIMUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa avaan tutkimukseni teoreettista viitekehystä käymällä läpi aiheelleni olennaisen käsitteistön ja tarkastelemalla sukupuolivähemmistöjen syrjintää, Suomen tasa-arvolainsäädäntöä sekä tasa-arvosuunnittelua. Esittelen sukupuoleen liittyvistä käsityksistä koostuvan sukupuolijärjestelmän käsitteen, jonka avulla on mahdollista tarkastella sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallista asemaa. Tästä etenen esittelemään sukupuolivähemmistöihin liittyvää tutkimusta erityisesti heidän kohtaamansa marginalisoinnin ja syrjinnän näkökulmista. Lopuksi käsittelen tutkimukselleni oleellisia tasa-arvolain osia ja tasa-arvosuunnittelua tarkemmin. Jotta on mahdollista puhua näistä kaikista asioista, ensin tulee kuitenkin tehdä selväksi ne sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asiat ja käsitteistö, joita tässä tutkimuksessa käytän.

2.1. Sukupuolen moninaisuudesta

Sukupuolella voidaan tarkoittaa montaa eri asiaa. Usein sukupuolesta puhuttaessa viitataan syntymän yhteydessä määritettävään juridiseen eli niin sanottuun viralliseen sukupuoleen, joka näkyy henkilötunnuksessa ja väestörekisterissä. Juridinen sukupuoli määritetään vastasyntyneille useimmiten heidän anatomiansa perusteella, ja Suomessa juridinen sukupuoli on joko nainen tai mies. (Alanko 2014, 16; Seta 2016, 6.) Sukupuoli-identiteetti on tästä määritelmästä erillinen asia. Sillä tarkoitetaan yksilön omaa kokemusta sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan, ja siihen liittyy myös sukupuolen ilmaisu naisellisina tai miehisinä pidetyillä tavoilla (Alanko 2014, 16; Seta 2016, 6). Suurimmalla osalla ihmisistä heidän sukupuoli-identiteettinsä on yhtenevä juridisen sukupuolen kanssa (Tainio 2013, 18; Suhonen 2014, 179).

Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ne ihmiset, joiden sukupuoli tai sen ilmaisu ei vastaa heille syntymän yhteydessä määriteltyä juridista sukupuolta tai yleisiä käsityksiä sukupuolesta (Trasek 2018). Suomalainen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeusjärjestö Seta määrittelee sukupuolivähemmistöiksi intersukupuoliset ja transihmiset. Transihminen on yleistermi kaikille niille, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu ei vastaa juridista sukupuolta tai sen odotuksia. Transihmisiä ovat muun muassa transsukupuoliset, muunsukupuoliset ja transvestiitit, ja käsitteen alle mahtuu paljon

mutakin identiteettejä. (Alanko 2014, 5; Seta 2016, 6.) Intersukupuolisuus on synnynnäinen tila, jossa ne keholliset ominaisuudet, joiden avulla sukupuoli syntymässä määritetään, eivät ole yksiselitteiset. Osa intersukupuolisista on sukupuoli-identiteetiltään naisia, miehiä tai jotain muuta, kun taas osalle intersukupuolisuus on identiteetti itsessään. (Alanko 2014, 18; Seta 2016, 7.)

Identiteettinimikkeet auttavat itsen ja muun maailman ymmärtämisessä. Koetut erilaisuuden tunteet voivat häiritä elämää, ellei niitä kuvaamaan löydä sopivia ilmaisuja (Aarnipuu 2008, 62). Ihmisten kokemukset sukupuolestaan ovat kuitenkin usein moninaisempia kuin rajatuista käsitteistä voisi olettaa (Suhonen 2014, 179). Yksikään tapa määritellä ja rajata sukupuolen kokemuksia ei ole ongelmaton, vaan määritelmät ovat aina rajoittavia tai ulossulkevia jostain näkökulmasta. Lisäksi sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten kokemukset ja käsitykset eri identiteeteistä ja niiden määrittelystä vaihtelevat. (Kähkönen & Wickman 2013, I–II; Suhonen 2014, 179.) Vaikka käytän tässä tutkielmassa Setan määritelmiä yhtenäisyyden vuoksi, en pyri väheksymään kenenkään niistä eriäviä kokemuksia.

Sukupuolen moninaisuuteen liittyvien määritelmien yhteydessä on myös tärkeää huomioida niiden kieli-, aika- ja kulttuurisidonnaisuus. Ensinnäkin, vaikka monet identiteetikategoriat ylittävät kielirajoja, on kielten välillä paljon eroja ja lainasanat voivat helposti muuttaa merkitystään (Aarnipuu 2008, 62). Määritelmät ovat myös jatkuvassa liikkeessä, kun käsitteitä tulee lisää tai ne muuttuvat (Kähkönen & Wickman 2013, I–II). Tässä tutkielmassa käyttämäni termit tuleekin nähdä ajallisessa kontekstissaan. Kolmanneksi on tärkeää pitää mielessä, että vaikka sukupuolen moninaisuutta on joka puolella maailmaa, sukupuoleen liittyvät käsitteet ovat kulttuurisidonnaisia (Aarnipuu 2008, 137). Esittelemilläni termeillä ei siis ole järkevää kuvata suoraan länsimaiden ulkopuolisia sukupuoleen liittyviä ilmiöitä. Vaikka samankaltaisuudet ja vertaukset voivatkin auttaa ymmärtämään asioita, eroja kulttuurisissa viitekehyksissä ei tule väheksyä.

Sukupuolivähemmistön käsitteen avulla on kätevää puhua yhteiskunnan odotuksista, erotteluista ja syrjinnästä (Salo & Suurpää 2014, 7). Käsitettä on kuitenkin myös kritisoitu, sillä se korostaa vähemmistönäkökulmaa ja voi vahvistaa käsitystä ryhmän erillisyydestä sekä toisaalta sisäisestä yhtenäisyydestä. Näin ihmisille voikin muodostua virheellinen kuva siitä, että sukupuolivähemmistöön kuuluvat ihmiset on aina helppo erottaa muista.

(Aarnipuu 2008, 67; Salo & Suurpää 2014, 7; THL 2018.) Rinnakkaiskäsitteenä sukupuoli vähemmistöille käytetäänkin nykyään termiä sukupuolen moninaisuus, joka tuo esiin sananmukaisesti sukupuolen moninaista luonnetta (Aarnipuu 2008, 68; THL 2018). Käsite voidaan ulottaa myös kaikkiin ihmisiin, jos halutaan puhua sukupuolesta yleisesti yksilöllisenä ominaisuutena (Tanhua ym. 2015, 7–8). Koska sukupuolivähemmistö-käsite on ollut jo pitkään laajassa käytössä ja sukupuoleltaan moninaisten ihmisten vähemmistöasema on oleellinen syrjinnästä puhumiselle, käytän tässä tutkielmassa molempia käsitteitä rinnakkain. Viittaan sukupuolen moninaisuudella siis selkeästi sukupuolivähemmistöihin, en sukupuolen luonteeseen itsessään.

2.2. Sukupuolikäsitykset ja sukupuolijärjestelmä

Sukupuolella on yhteiskunnallisesti suuri merkitys. Se järjestää sekä suuria julkisia instituutioita kuten koulutusta ja työelämää että yksityisiä elämänalueita kuten perhesuhteita. (Wharton 2005, 7–10; Aarnipuu 2008, 108.) Oletukset toisten ihmisten sukupuolesta vaikuttavat ihmisten käytökseen monin tavoin, ja helposti oletettavissa oleva sukupuoli on monissa tapauksissa sosiaalisen kanssakäymisen edellytys (Wharton 2005, 7–10). Sukupuolta pidetään yleisesti itsestäänselvyytenä, ja siihen liittyvien normien ylittäminen ja kyseenalaistaminen voi herättää suuria ja ristiriitaisia tunteita (Aarnipuu 2008, 15). Usein vasta sukupuolirajojen ylittäminen tuokin näkyväksi sen, että rajoja selkeästi on.

Yleiset käsitykset sukupuolesta on mahdollista nähdä yhtenäisenä järjestelmänä, joka koostuu sukupuolierotteluja ja epätasa-arvoa ylläpitävistä sosiaalisista ja institutionaalisista käytännöistä (Wharton 2005, 7–10). Sukupuolijärjestelmä on suomalaisessa sosiaalipoliittisessa sukupuolentutkimuksessa 2000-luvulla yleistynyt käsite, jota voidaan kutsua myös sukupuolijärjestykseksi. (Julkunen 2010, 15–16; Taavetti 2015, 22.) Sukupuolijärjestelmän käsite kokoaa yhteen sukupuolta määrittäviä oletuksia ja odotuksia siitä, millaisia ihmiset ovat ja millaisia heidän tulisi olla (Taavetti 2015, 22). Kun siis halutaan tarkastella sitä, mitä valtaosa ihmisistä ajattelee sukupuolesta sekä millaisia sosiaalisia käytäntöjä ja valtasuhteita sukupuoleen liittyy, voidaan puhua sukupuolijärjestelmästä.

Vallitsevassa länsimaisessa sukupuolijärjestelmässä sukupuoli käsitetään yksiselitteisenä, synnynnäisenä ja pysyvänä ominaisuutena, joka perustuu ihmisen anatomiaan (Aarnipuu 2008, 13; Rossi 2010, 28; Taavetti 2015, 22). Ihmiset ovat sukupuolijärjestelmän mukaan joko naisia tai miehiä, sukupuolet ovat ominaisuuksiltaan toistensa vastakohtia ja siten toisiaan täydentäviä, ja tähän vastakkaisuuteen liittyy oletus heteroseksuaalisuudesta (Rossi 2010, 28; Taavetti 2015, 22). Sukupuolijärjestelmälle on olennaista myös sukupuolten hierarkia eli naisten ja naisellisuuden pitäminen vähemmän arvokkaana kuin miesten ja maskuliinisuuden (Julkunen 2010, 16; Rossi 2010, 28; Taavetti 2015, 22). Sukupuolijärjestelmän käsite kokoaa siis yhteen sukupuolten sosiaalisen erottelun ja erillään pidon, sukupuolihierarkian sekä heteronormin (Julkunen 2010, 14).

Sukupuolijärjestelmän mukainen kuva sukupuolesta on houkuttelevan yksinkertainen, ja siihen sopimattomat kehot ja identiteetit on nähty pitkään ongelmallisina poikkeuksina (Huuska 2010, 157; Suhonen 2014, 178). Sukupuolikäsityksiä on ylläpitänyt etenkin moderni lääketiede, jonka piirissä jokaisen ihmisen sukupuoli on pyritty mahdollittamaan kahden sukupuolen malliin (Aarnipuu 2008, 107, 121–126; Huuska 2010, 156). Sukupuoleltaan moninaiset ihmiset on nähty ongelmana, jonka ratkaisut ovat vaihdelleet ihmisten leimaamisesta henkisesti sairaiksi aina vastasyntyneiden anatomian muokkaamiseen. (Aarnipuu 2008, 121–126; Huuska 2010, 156.) Lääketieteen valta-asemaa sukupuolen käsitteellistämässä on viime vuosikymmenien aikana kritisoitu niin sukupuolentutkimuksessa ja queer-tutkimuksessa kuin laajemmin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessakin (Huuska 2010, 156; Tainio 2013, 18–28).

Sukupuoleen liitettyjä vastakkainasetteluja on analysoitu ja kritisoitu monista eri näkökulmista (Rossi 2010, 23). Jo muiden kulttuurien ja historian tarkastelu paljastaa, että sukupuolta on mahdollista jäsentää monin eri tavoin, ja monien kulttuurien sukupuolikäsitykset sisältävät enemmän sukupuoli-kategorioita kuin kaksi (Huuska 2010, 155). Sukupuolen luonnollisena pidettyä kaksijakoa on niin ikään problematisoitu tuomalla esiin sen ongelmia yhtäältä biologisista näkökulmista ja toisaalta liittyen ruumiillisuuden asettamiseen sukupuolta ensisijaisesti määrittäväksi tekijäksi. (Rossi 2010, 23–24.) Kriittisessä tarkastelussa sukupuoleen liitettävät keholliset ominaisuudet näyttäytyvätkin suhteellisina ja tulkinnanvaraisina (Wharton 2003, 20–23; Aarnipuu 2008, 64–65; Rossi 2010, 24). Käsitystä sukupuolesta kaksijakoisena ja synnynnäisenä on teoretisoitu myös normatiivisen vallan tuotteena, joka ylläpitää itseään rajaamalla siihen sopimattomat ruumiit

ja kokemukset hyväksyttävyyden ja ymmärrettävyyden ulkopuolelle (Julkunen 2010, 7; Juvonen 2016, 48).

2.3. Sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallinen asema ja syrjintä

Ihmiset ovat läpi historian määritelleet itsensä suhteessa toisiinsa, eivätkä ihmisten väliset erot ja erilaisuus itsessään ole huonoja asioita (Gissler, Paananen, Luopa, Merikukka & Myllyniemi 2014, 34). Kuitenkin tilanteissa, joissa itsestä erilaiset nähdään epätavallisina tai vähempiarvoisina, syntyy kahtiajako ja eroista tuotetaan toiseutta. Näin määriteltynä itsen ja toisen välillä näkyekin valtasuhde, kun jostain tehdään arvostettua ja tavallista ja jostain muusta poikkeavaa. (Riitaoja 2013, 32–43; Kekkonen, Känkänen, Muranen & Wrede-Jäntti 2014, 7.) Kun esimerkiksi vallitsevan sukupuolijärjestelmän mukaan oletetaan kaikkien ihmisten olevan naisia tai miehiä, nähdään tähän käsitykseen sopimattomat ihmiset helposti poikkeuksellisina, epänormaaleina ja vähemmän arvokkaina (Seta 2016, 13).

Sukupuolikäsitysten rajoilla elämisessä on myös hyvät puolensa; normeista poikkeaminen voi avartaa maailmankuvaa ja toimia yksilön voimavarana (Aarnipuu 2008, 89). Toiseuden kokemukset liittyvät kuitenkin usein poissulkemiseen ja syrjintään, ja syrjinnän kontekstissa toiseus näyttäytyykin selkeänä ongelmana (Hänninen 2014, 86). Syrjintä tarkoittaa yleiskielisesti ihmisten huonoa tai väheksyvää kohtelua sellaisten ominaisuuksien perusteella, joihin he eivät voi vaikuttaa (Alanko 2014, 40). Suomen lain kontekstissa syrjinnällä tarkoitetaan ihmisten asettamista eriarvoiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä joko tarkoituksellisesti tai tahattomasti (Aarnipuu 2008, 213). Lain mukaan syrjintää on myös häirintä eli ahdistelu ja kommentit, joilla luodaan ikävä tai vihamielinen ilmapiiri, esimerkiksi loukkaava nimittely (Aarnipuu 2008, 214; THL 2018).

Sukupuolivähemmistöjen syrjintää esiintyy kaikkialla yhteiskunnassa, niin arjessa, työelämässä, koulumaailmassa kuin viranomaistoiminnassakin (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 7). Työelämässä sukupuolivähemmistöjä syrjitään muun muassa työhönottotilanteissa, palkkauksessa ja uralla etenemismahdollisuuksissa. Työpaikoilla esiintyy myös sukupuolivähemmistöjä loukkaavia vitsejä sekä kiusaamista, ja monet pitävätkin sukupuoli-identiteettinsä tai siihen liittyvät kokemuksensa työtovereilta salassa. (Lehtonen & Mustola 2004, 241; Mustola 2004, 66-74.) Sosiaali- ja terveysministeriön

kyselyssä vastanneista lähes puolet kokivat, että sukupuolen moninaisuus on otettu huomioon omassa työyhteisössä huonosti tai melko huonosti (Tanhua ym. 2015, 7).

Sukupuolivähemmistöön kuuluvista erityisesti nuoret kokevat paljon syrjintää, ja he ovatkin muita nuoria enemmän kiusaamisen, väkivallan ja häirinnän kohteina (Alanko 2014, 37; Tanhua ym. 2015, 7). Usein nuorten ei anneta itse määrittää sukupuoli-identiteettiään, ja oppilaitoksissa lähes kaikki nuoret transihmiset ovat kokeneet kiusaamista, uhkailua, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Huomattava osa transnuorista on vältellyt kouluun menemistä tai esimerkiksi liikuntatunneille osallistumista, mikä voi häiritä koulunkäyntiä ja lisätä syrjäytymisen riskiä. (Alanko 2014, 10, 28, 35-37, 42; Suhonen 2014, 180–184.) Sosiaali- ja terveysministeriön kyselyssä omassa koulussaan sukupuolen moninaisuuden huomioinnin kokivat huonoksi lähes puolet vastaajista (Tanhua ym. 2015, 7). Yhteiskunnan tarjoamilla palveluilla kuten kouluilla ja terveyspalveluilla ei usein olekaan valmiuksia kohdata sukupuolivähemmistönuoria (Alanko 2014, 43).

Yksilöllisen ja yhteisöllisen syrjinnän lisäksi sukupuolivähemmistöjen syrjintää ilmenee rakennetasolla. Yhteiskunnalliset instituutiot ja niihin liittyvät sukupuolittuneet käytännöt näyttävätkin tutkimusten mukaan vaikuttavan vahvasti syrjinnän ja eristyneisyyden kokemuksiin. Sukupuolivähemmistöihin keskittyneet tutkimukset nostavat merkittäväksi ongelmaksi yhteiskunnan rakenteet ja käytännöt, jotka sulkevat sukupuolivähemmistöt ulkopuolelleen. Oppilaitosten kohdalla rakenteellisia ongelmia ovat muun muassa sukupuolineutraalien wc-tilojen ja pukuhuoneiden puuttuminen, sukupuolivaihtoehtojen rajautuminen kahteen virallisissa asiakirjoissa sekä oppilaiden virallisten nimien käyttö kutsumanimien sijasta (Aarnipuu 2008, 214; Rankin & Beemyn 2012, 8; Suhonen 2014, 184.) Tällaiset tutkimustulokset vaikuttavat hyvin yleistettäviltä ja ainakin sukupuolineutraalien saniteettitilojen puuttumisen voi nähdä olevan ongelma myös työpaikoilla.

Osa sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä on tahatonta ja voi kummuta tiedonpuutteesta tai ajattelemattomuudesta. Monet sukupuolivähemmistöjen kohtaamista ongelmista liittyvätkin siihen, että heidän olemassaoloon ei yksinkertaisesti tulla ajatelluksi tai tiedosteta. Tahattomuus ei kuitenkaan tee syrjinnästä yhtään vähemmän haitallista. (Aarnipuu 2008, 210, 215.) Syrjintäkokemukset vaikuttavat syrjityksi tulleen hyvinvointiin ja niillä on myös välillisiä seurauksia kuten syrjäytymisriskin kasvaminen (Aarnipuu 2008, 215; Dugan,

Kusel & Simounet 2012, 732; Alanko 2014, 10–42; Suhonen 2014, 180). Esimerkiksi oman sukupuoli-identiteetin tai siihen liittyvien kokemusten salailu työpaikalla voi aiheuttaa työpahoinvointia ja ahdistusta (Lehtonen & Mustola 2004, 240). Se, tunteeko yksilö saavansa olla oma itsensä ja ilmaista sukupuoltaan vapaasti, voikin vaikuttaa hyvinvointiin ja työpanokseen. Turvallisen ja avoimuudelle suotuisan ympäristön luominen kouluissa ja työyhteisöissä on tämän vuoksi sukupuolivähemmistöjen kannalta tärkeää. (Lehtonen & Mustola 2004, 246; Alanko 2014, 10–37; Suhonen 2014, 185.)

2.4. Tasa-arvolaki ja tasa-arvosuunnitelmat

Tarkastellessa sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallista asemaa ja syrjintää on lain konteksti olennainen. Lainsäädäntö vaikuttaa sukupuolivähemmistöjen asemaan yhteiskunnassa, ja sukupuolen moninaisuus onkin vahvasti poliittinen asia (Aarnipuu 2008, 236). Suomi on yksi maailman tasa-arvoisimpia maita, ja sen valtiohallintoon ja lainsäädäntöön kuuluu olennaisesti tasa-arvon edistäminen (Julkunen 2010, 13, 23). Sukpuolivähemmistöt ovat kuitenkin pitkään jääneet syrjään näistä keskusteluista, ja heidän lainsäädännöllinen asemansa on niin ikään jäänyt huomioimatta (Aarnipuu 2008, 209). Tähän tuli muutos vuonna 2015 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien uudistamisen yhteydessä.

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta eli kansankielisesti tasa-arvolaki uudistui vuoden 2015 alussa niin, että nykyisellään se ottaa nimestään huolimatta selkeästi huomioon kaikki sukupuolivähemmistöt (Jarmas 2015; Alasuutari ym. 2017, 4). Vaikka lain virallinen nimi siis viittaa edelleen vain naisiin ja miehiin eikä sitä muutettu lakimuutosten yhteydessä, sisällöltään laki huomioi sukupuolen moninaisuuden. Aiemmin laissa puhuttiin sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä viitaten vain naisiin ja miehiin, mutta nyt sukupuolisyrynnän kiellot koskevat juridisen sukupuolen lisäksi kaikkea sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää (Kelhä 2015). Nykyisellään laki siis ulottaa syrjintäkiellon selkeästi myös trans- ja intersukupuolisten ihmisten syrjintään ja kattaa kaiken sukupuolen moninaisuuden (Alasuutari ym. 2017, 4).

Syrjinnän kieltojen lisäksi tasa-arvolakiin lisättiin kohta, joka velvoittaa viranomaiset, koulutuksen järjestäjät ja työnantajat ennaltaehkäisemään sukupuolivähemmistöjen

syrijntää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti (Kelhä 2015). Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy on myös lain mukaan otettava huomioon työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 13). Tasa-arvosuunnitelmat ovat tähän tarkoitettuja lakisääteisiä asiakirjoja, joissa selvitetään organisaation tasa-arvotilanne ja joihin sisällytetään tarpeen mukaan tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Suunnitelmat ovat pakollisia koulutusta järjestäville tahoille sekä yli 30 työntekijän julkisille ja yksityisille työpaikoille, ja niiden vähimmäissisällöstä määrätään laissa. Tasa-arvosuunnitelma voidaan myös liittää osaksi henkilöstö-, koulutus- tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa. (Tasa-arvovaltuutettu 2018a.)

Siitä huolimatta, että laki velvoittaa tasa-arvosuunnitelmien tekoon, ei niitä suinkaan kaikilla työnantajilla ole. Valtiovarainministeriön (2018) selvityksen mukaan tasa-arvosuunnitelma on kahdella kolmasosalla työpaikoista. Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, jotka voivat vaikuttaa epäkohtiin lain noudattamisessa ohjeiden ja neuvojen avulla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 40). Kuitenkaan lain noudattamista ei valvota kovin järjestelmällisesti, ja monesti lain kohtia sivuutetaan ilman, että siitä seuraa minkäänlaisia sanktioita. Näin ollen voidaankin puhua tasa-arvotavoitteiden legitimitietin horjunnasta. (Julkunen 2016, 232.) Laajemmin tarkasteltuna sama epäkohta koskee suurta osaa julkisesta sektorista, sillä lakien noudattamista ei valvota tarpeeksi ja jopa valtio itse jättää noudattamatta lakia aika ajoin (Eräsaari 2010, 214).

Tasa-arvosuunnittelussa on havaittu myös sisällöllisiä kehityskohtia. Tasa-arvosuunnittelun toteutumista tarkastelleet Uosukainen, Autio, Leinonen ja Syrjä (2010, 3–4) toteavat tutkimuksessaan, että tasa-arvosuunnitelmia tehdään organisaatioissa suhteellisen hyvin, mutta niiden laadussa on parannettavaa erityisesti suunniteltujen toimenpiteiden konkreettisuuden ja seurannan suhteen. Valtiovarainministeriön (2018) ajankohtaisemmassa selvityksessä esille nostetaan samainen seurannan kehityskohta sekä peräänkuulutetaan työpaikan sisäisen tiedottamisen parantamista tasa-arvosuunnittelun suhteen. Tällainen tasa-arvosuunnittelun ansioiden ja epäkohtien kartoittaminen on tärkeää, jotta organisaatiot voivat parantaa omia suunnitelmiaan tulevaisuudessa.

3. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Edellä olen käynyt läpi sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnalliseen asemaan liittyviä teoreettisia ja lainopillisia näkökulmia sekä empiiristä tutkimusta. Tässä luvussa esittelen tutkimustehtäväni ja johdannossa mainitsemani tutkimuskysymykset tarkemmin. Sen jälkeen kerron tutkimukseni aineistosta ja siihen liittyvistä valinnoista. Lopuksi ennen itse tuloksiin siirtymistä esittelen vielä tutkimusmenetelmälliset valintani ja käyn läpi analyysiprosessini vaiheet.

3.1. Tutkimustehtävä

Suomessa sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallista asemaa ja heidän kohtaamaansa syrjintää on tutkittu jonkin verran (ks. esim. Lehtonen & Mustola 2004; Alanko 2014) ja organisaatioiden tasa-arvosuunnittelua on tarkasteltu sen yleisen toteutumisen sekä ansioiden ja epäkohtien näkökulmista (ks. esim. Uosukainen ym. 2010; Valtiovarainministeriö 2018). Sukupuolivähemmistöt ovat suhteellisen näkymätön ihmisryhmä, johon kohdistuva syrjintä on yleistä (ks. esim. Tasa-arvovaltuutettu 2012; Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Tasa-arvolakimuutokset näyttävätkin tällaisessa tarkastelussa sukupuolivähemmistöjen kannalta tervetulleelta muutokselta. Lain soveltamista ja sille olennaista tasa-arvosuunnittelua ei kuitenkaan ole tutkittu sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta, ja tämä onkin tutkimukseni tarkoitus.

Pyrin tässä tutkielmassa selvittämään, miten sukupuolivähemmistöt huomioidaan ja heidän kohtaamaansa syrjintää pyritään ehkäisemään julkisella sektorilla eri tahojen tasa-arvosuunnitelmien mukaan. Tutkimuskysymykseni ovat tämän pohjalta seuraavat:

1. Mitä sukupuolivähemmistöistä ja heidän syrjinnästään sanotaan tasa-arvosuunnitelmissa?
2. Millaisista sukupuolivähemmistöihin liittyvistä toimenpiteistä tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan?

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä on kyse sukupuolesta ja sen moninaisuudesta puhumisesta yleisellä tasolla. Sukupuolentutkimuksessa tekstejä tutkitaan usein niitä

dekonstruoiden eli purkaen, jolloin sanottujen asioiden lisäksi kiinnitetään huomiota myös siihen, mitä ei sanota tai sanotaan epäsuorasti (Leavy 2007, 228). En tarkastelekaan pelkästään niitä tasa-arvosuunnitelmien kohtia, joissa puhutaan suoraan sukupuolen moninaisuudesta, vaan analysoin kysymyksen puitteissa tasa-arvosuunnitelmia myös yleisemmällä tasolla. Näin pyrin selvittämään, miten sukupuolen moninaisuuteen näytetään suhtautuvan julkisen sektorin organisaatiotasolla. Toinen tutkimuskysymykseni taas kohdistuu sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisyyn. Kartoitan sen avulla, millaisia toimenpiteitä tasa-arvosuunnitelmissa raportoidaan tehdyksi tai suunnitellaan tehtäväksi sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi.

3.2. Aineisto

Tutkimukseni kohdistuu Suomen julkisen sektorin tasa-arvosuunnitelmiin, jotka on laadittu vuonna 2015 tai sen jälkeen. Näin tarkastelen vain tasa-arvosuunnitelmia, joihin pätevät tasa-arvolain edellä käsitellyt velvoitteet ottaa sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisy huomioon. Kuten edellisessäkin luvussa ilmeni, kaikki lain velvoittamat työpaikat, oppilaitokset tai viranomaiset eivät laista huolimatta tee tasa-arvosuunnitelmia eikä niissä aina oteta huomioon kaikkea lain velvoittamaa. Kävin aineistoa etsiessäni läpi kymmeniä tasa-arvosuunnitelmia, ja huomasin tämän pitävän paikkansa myös sukupuolivähemmistöjen suhteen: osassa tasa-arvosuunnitelmia sukupuolen moninaisuutta ei otettu huomioon lainkaan. Tällaisten tasa-arvosuunnitelmien osuus kaikista voi olla mitä tahansa vähemmistön ja valtaosan väliltä, eikä asiaa ole empiirisesti tutkittu.

Sukupuolivähemmistöjen näkymättömyys osassa suunnitelmia voi johtua monista tekijöistä, kuten siitä, että lakimuutokset ovat vielä suhteellisen uusia eikä niihin ole välttämättä kaikissa organisaatioissa perehdytty. Toisin muotoiltuna olisin voinut analysoida tarkemmin myös tätä sukupuolivähemmistöjen näkymättömyyttä, mutta kandidaatintutkielman rajallisuuden vuoksi keskityn vain sellaisiin tasa-arvosuunnitelmiin, joissa sukupuolen moninaisuus on edes jollain tavalla esillä. Näin voin paremmin tuoda esiin kysymyksenasettelulleni aiheellisia tasa-arvosuunnitteluun liittyviä piirteitä, ansioita ja kehityskohtia. Sukupuolivähemmistökyseksistä vaikenneiden tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa ei tule kuitenkaan unohtaa.

Olen rajannut tutkimukseni aineiston yhdeksään julkisen sektorin työpaikkaan ja koulutuksen järjestäjään (ks. liite 1), joiden tasa-arvosuunnitelmissa sukupuolen moninaisuus on esillä. Ne ovat Tampereen kaupunki, Espoon kaupunki, Jyväskylän kaupunki, Helsingin yliopisto, Turun yliopisto, Tampereen yliopisto, Järvenperän koulu (Espoo), Kaivokselan koulu (Vantaa) ja Luostarivuoren koulu (Turku). Aineistoni rajautuu sen saatavuuden mukaan, sillä kaikilta tasa-arvosuunnitelmia tekeviltä tahoilta ei ole saatavilla tarpeeksi ajankohtaista suunnitelmaa eivätkä kaikki julkaise suunnitelmia julkisesti internetissä. Yksityisen ja kolmannen sektorin jätin pois tarkastelusta tästä syystä ja myös siksi, että löytämissäni tasa-arvosuunnitelmissa ei ollut otettu huomioon sukupuolivähemmistöjä.

Keskityn sekä työpaikkoihin että oppilaitoksiin siksi, että koulutusta järjestävät tahot ovat myös työpaikkoja ja koulujen tasa-arvosuunnitelmissa henkilöstöä ja oppilaita puhutellaan usein yhdessä. Näitä tahoja ei siksi olekaan aiheellista erotella. Valitsin aineistokseni tasa-arvosuunnitelmat Suomen kolmelta suurimmalta yliopistolta, kolmelta suhteellisen suurelta peruskoululta ja lukiolta sekä kolmelta kaupungilta, jotka ovat yhtä lailla Suomen suurimpien joukossa. Tarkastelussani on sekä valtiosektoriin kuuluvia että kunnallisia oppilaitoksia ja työpaikkoja. Valitsin tahoista suurimpia, sillä suuremmilla työpaikoilla ja oppilaitoksilla voi olettaa olevan enemmän resursseja tasa-arvotyöhön kuin pienillä kyläkouluilla tai kunnilla. Pyrinkin aineiston valinnalla maantieteellisen tai kokovaihtelun sijaan monipuolisuuteen sen suhteen, kuinka sukupuolivähemmistöt ovat niissä esillä. Näin on mahdollista muodostaa yleisempiä linjoja aiheesta.

3.3. Menetelmät

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen, mikä tarkoittaa sitä, että pyrin kuvaamaan ja ymmärtämään aihettani sekä tekemään siitä johtopäätöksiä (Silvasti 2014, 37; Tuomi & Sarajärvi 2018, 98, 122). Käytän tutkimukseni analyysimetodin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on yleisin laadullisen tutkimuksen menetelmistä, ja se soveltuu hyvin moninaisuuden näkymisen tutkimiseen (Leavy 2007, 231; Tuomi & Sarajärvi 2018, 103). Sisällönanalyysissä tutkimuksen aineistoa tarkastellaan ja järjestetään systemaattisesti niin, että siitä voi tehdä mielekkäitä johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.) Teen analyysini aineistolähtöisesti, mikä tarkoittaa sitä, että analyysiä ei sido

eikä ohjaa mikään yksittäinen teoria, vaan siinä etsitään ja eritellään tutkimuskysymysten näkökulmasta olennaisia asioita ja muodostetaan niistä asiakokonaisuuksia (Silvasti 2014, 40; Tuomi & Sarajärvi 2018, 127). Aineistoa siis tulkitaan ja tutkittavasta asiasta pyritään luomaan käsitteellisempi näkemys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 127).

Tutkimukseni asettuu sukupuolentutkimuksen viitekehykseen, ja tämä näkyy analyysissäni. Sukupuolentutkimusta voi tehdä monin tavoin, mutta yhteistä sille on kriittinen ote sukupuolitettuun sosiaaliseen todellisuuteen ja siihen liittyviin valtasuhteisiin (Ramazanoglu & Holland 2002, 147). Usein sukupuolentutkimuksella pyritään tuomaan esille ja haastamaan itsestään selvinä pidettyjä sukupuolikäsityksiä ja sukupuolitettuja yhteiskunnallisia rakenteita (Brooks & Hesse-Biber 2007, 4; Leavy 2007, 245). Tähän liittyy julkilausuttujen asioiden tutkimisen lisäksi myös sanomatta jätettyjen tai epäsuorasti sanottujen asioiden tunnistaminen (Leavy 2007, 228). Niin ikään sukupuolentutkimukselle on ominaista kielenkäytön tarkastelu, sillä se on merkittävä osa sukupuolitetun todellisuuden luomista ja vallankäyttöä (Ramazanoglu & Holland 2002, 153). Sisällönanalyysin avulla voidaan tarkastella esimerkiksi sitä, miten sukupuolitettuja tekstien sanavalinnat ovat (Leavy 2007, 231). Tarkasteluni kohdistuukin julkilausumien lisäksi myös sukupuolitettuun kielenkäyttöön ja sen avulla tasa-arvosuunnitelmissa ilmeneviin käsityksiin sukupuolesta.

Käytännössä aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin ei ole yksitäisiä sääntöjä, ja eri ohjeissa puhutaan myös samanlaisista asioista eri termein. Mukailen omassa analyysissäni Tuomen ja Sarajärven (2018) sekä Silvastin (2014) yleisluontoisia ja käytännön suhteen yhteneviä ohjeistuksia. Niissä aineistolähtöinen sisällönanalyysi käsittää kolme päävaihetta. Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi ja koodaaminen, jossa aineistosta etsitään tutkimustehtävän kannalta oleelliset asiat ja ne merkitään jollain systemaattisella tavalla (Silvasti 2014, 38–39; Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–124). Kun aineisto on näin purettu osiinsa, on seuraavaksi vuorossa sen klusterointi eli ryhmittely uusiksi asiakokonaisuuksiksi. Toisessa vaiheessa koodimerkit siis käydään läpi ja niitä yhdistellään luokiksi aihepiirien mukaan. (Silvasti 2014, 44–45; Tuomi & Sarajärvi 2018, 105, 124.) Lopuksi aineisto abstrahoidaan eli muodostetut luokat yhdistetään teoreettiseen käsitteistöön. Tuloksissa esitellään nämä käsitteet sekä muodostetut kategoriat ja niiden sisällöt niin, että niistä voidaan tehdä perusteltuja johtopäätöksiä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125–127.)

Analyysini eteni pitkälti edellä olevan ohjeistuksen mukaan. Ensin etsin aineistostani kaikki kohdat, joissa puhuttiin sukupuolesta tai sen moninaisuudesta. Tämän jälkeen kävin jokaisen maininnan läpi yksitellen lause lauseelta ja tiivistin niiden sisällön yhteen tai muutamaaan sanaan kuten esimerkiksi ”laki”, ”ongelmat esille” ja ”tilastoinnin kehittäminen”. Tämän jälkeen kävin koodini läpi tutkimuskysymys kerrallaan eli kaksi kertaa erikseen ja luokittelin niitä samankaltaisuuden mukaan isommiksi kokonaisuuksiksi. Luokkien ulkopuolelle ei jäänyt yhtäkään koodia, vaan kaikki sopivat ainakin yhteen luokkaan. Tiina Silvasti (2014, 37) kutsuu analyysiä polveilevaksi prosessiksi, ja sitä se oli omalla kohdallanikin. Muodostamieni luokkien nimet muuttuivat useaan otteeseen, muutamat koodit vaihtoivat luokkaa prosessin edetessä ja harkitsin pitkään, muodostanko luokista vielä laajempia yläluokkia vai en. Analyysi kuitenkin sujui tarkoituksenmukaisesti, ja sain tutkimuskysymyksilleni vastaukset, joita käsittelen seuraavaksi.

4. TULOKSET

Esittelen tässä luvussa analyysini tulokset ja suhteutan niitä aiemmin käsittelemääni tutkimustietoon sukupuolivähemmistöjen syrjinnästä. Olen erotellut tulokset kahdeksi ylläluvuksi tutkimuskysymysteni mukaan. Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastaan alaluvussa 4.1. ja toiseen alaluvussa 4.2. Koska valitsin analyysiin joukon sukupuolen moninaisuutta erilaisesti käsitteleviä tasa-arvosuunnitelmia, voivat osa luokista ensikatsomalta vaikuttaa olevan ristiriidassa keskenään. Onkin tärkeää pitää mielessä, etteivät luokat kuvaa yhtäkään tasa-arvosuunnitelmaa kokonaisvaltaisesti, vaan analyysin tulokset ovat tarkastelemieni tasa-arvosuunnitelmien yleistettyjä ominaisuuksia.

4.1. Sukupuolen moninaisuus tasa-arvosuunnitelmissa

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni oli, mitä sukupuolivähemmistöistä ja heidän syrjinnästään sanotaan tasa-arvosuunnitelmissa. Kysymys on yleisluontoinen ja halusin sen avulla selvittää, millaisia yhteisiä piirteitä tasa-arvosuunnitelmissa on sukupuolen moninaisuuteen suhtautumisessa. Erilaisia tällaisten piirteiden luokkia muodostui analyysissä kolme. Esittelen luokat seuraavaksi alaluvuittain ja peilaan niitä aiemmin esittelemääni tutkimustietoon sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallisesta asemasta ja erityisesti syrjinnästä.

4.1.1. Lakiin ja määritelmiin tukeutuminen

Tarkastelemissani tasa-arvosuunnitelmissa viitataan useasti tasa-arvolakiin, ja näissä yhteyksissä näkyvät myös sukupuolivähemmistöt. Tasa-arvosuunnitelmissa tuodaan esille sukupuolen moninaisuuteen liittyviä lain kohtia ja osassa mainitaan vuonna 2015 voimaan astunut lakimuutos. Monissa tasa-arvosuunnitelmissa kerrotaan uudistetun lain mukaisesti, että sen tarkoituksena on juridiseen sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän estäminen. Myös työnantajien lakisääteinen velvollisuus tämän syrjinnän ennaltaehkäisyyn tuodaan useissa suunnitelmissa esille.

”Tasa-arvolain mukaan viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee

ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).” (Helsingin yliopisto 2017, 24–25)

”Sukupuoleen perustuvan syrjinnän ehkäisemisen ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.” (Tampereen kaupunki 2016, 4)

Lainauksen kaltaisissa kohdissa viitataan tasa-arvolakiin sitä toistaen ja selittäen. Osassa tasa-arvosuunnitelmia käydään läpi, mitä laissa sanotaan omin ilmaisin, kun taas osassa lakia referoidaan lähes sanasta sanaan. Lakiin tukeutuvat kohdat tasa-arvosuunnitelmissa näyttävät, että sukupuolivähemmistöihin liittyvät kohdat lakimuutoksessa on selvästi pantu merkille.

Lakiin tukeutumisen lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa myös avataan siihen liittyviä käsitteitä. Osassa tasa-arvosuunnitelmia on käsiteluettelo, jossa selitetään muun muassa, mitä sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu tarkoittavat. Määritelmät ovat pitkälti tasa-arvolain määritelmien mukaisia ja voikin olettaa, että niiden kirjoittamisessa on hyödynnetty lakia.

”Sukupuoli-identiteetti: Tällä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Se on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli.” (Espoon kaupunki, 11)

Tietämättömyys sukupuolen moninaisuudesta, siihen liittyvistä käsitteistä ja kysymyksistä on yleistä ja yksi sukupuolivähemmistöjen kohtaamista ongelmista yhteiskunnassa (Aarnipuu 2008, 210-215). Onkin sukupuolivähemmistöjen aseman näkökulmasta hyvä, että organisaatiot selittävät, mistä puhuvat ja jakavat tietoa tasa-arvosuunnitelmien avulla niitä lukeville.

Kun edellisen kaltaista käsitteenmäärittelyä sekä lain toistamista tarkastelee yhdessä, on niillä paljon yhteistä: ne ovat osoituksia aiheen todennäköisestä vieraudesta organisaatioille. Molemmat piirteet viittaavat siihen, että aiheena sukupuolen moninaisuus on organisaatioille varsin uusi eikä sitä välttämättä ole niiden tasa-arvosuunnitelmissa käsitelty aiemmin. Tämä voi hyvinkin olla realiteetti suuressa osassa julkisia tahoja, kun tasa-arvosuunnittelussa tukeudutaan pitkälti lainsäädäntöön ja sen muutoksista sukupuolivähemmistöjen suhteen ei

ole vielä montaa vuotta. Ymmärrys sukupuolen moninaisuudesta ei vaikutakaan olevan monissa tasa-arvosuunnitelmissa vielä kovin vankalla pohjalla.

Mikäli lain selostamisen ja käsitteenmäärittelyn lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa käsitellään myös sukupuolivähemmistöjen syrjintää ja sen ennaltaehkäisyksi suunnitellaan toimenpiteitä, ovat ne aiheellinen osa lakisääteistä kokonaisuutta. Kuitenkin useissa tasa-arvosuunnitelmissa sukupuolivähemmistöjen maininnat rajoittuvat lain toistamiseen tai käsitteenmäärittelyyn, eikä kaikissa suunnitelmissa ole varsinaisia julkilausuttuja sitoumuksia tai toimenpidesuunnitelmia heidän syrjintänsä ennaltaehkäisyyn. Useissa suunnitelmissa sukupuolivähemmistöt siis mainitaan vain lakia selostamalla ja käsitteenmäärittelyllä, eikä heistä tai heidän syrjinnästään puhuta sen enempää. Tällaisissa tapauksissa tasa-arvosuunnittelu jää sukupuolivähemmistöjen kannalta ilman varsinaista suunnittelua tai sitoutumista minkäänlaisiin toimenpiteisiin, mikä tarkoittaa suunnitelmien olevan toiminnallisuuden ja suunnitelmallisuuden velvoitteiden näkökulmasta puutteellisia.

4.1.2. Ongelmien tunnistaminen ja tavoitteenasettelu

Tasa-arvosuunnitelmissa voidaan jäädä lain toistamisen ja käsitteenmäärittelyn tasolle ilman sukupuolivähemmistöjen aseman parantamisen suunnittelua. Näin ei suinkaan ole kaikkien tasa-arvosuunnitelmien kohdalla, vaan osassa niistä nimetään sukupuolivähemmistöjen asemaan liittyviä ongelmia ja suunnitellaan niille ratkaisuja. Myös asian tärkeyttä tuodaan esille eri näkökulmista. Tasa-arvosuunnitelmissa saatetaan puhua esimerkiksi perinteisten sukupuolikäsitysten rajoittavuudesta tai sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta.

”Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat henkilöt ovat yhteiskunnassamme usein erityisen haavoittuvassa asemassa, ja yliopistoyhteisössä heihin kohdistuvaan syrjintään tulee puuttua välittömästi.” (Helsingin yliopisto 2017, 24)

”Peruskouluaiikana oppilaiden käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä ja seksuaalisuudesta kehittyy. Oppiva yhteisö edistää arvoillaan ja käytänteillään sukupuolten tasa-arvoa ja tukee oppilaita oman identiteetin rakentumisessa.” (Luostarivuoren koulu 2016, 51)

”Yhä tärkeämmäksi on tullut kiinnittää huomiota sukupuolen moninaisuuteen ja muiden yhdenvertaisuusperusteiden toteutumiseen opetuksen sisällöissä.” (Turun yliopisto 2017, 22)

Sitaattien kaltaisissa kohdissa ei pelkästään noudateta lainsäädäntöä vaan osoitetaan ymmärrystä sukupuolivähemmistöjen kohtaamista ongelmista ja ilmaistaan selkeästi sitoumuksia heidän asemansa parantamiseksi. Tahot vaikuttavat myös ottavan vakavasti sukupuolivähemmistöjen syrjinnän. Organisaatiot tuovat näin esille ymmärrystään asian tärkeydestä ja soveltavat lakia sen toistamisen sijaan.

Sitoumuksien ja ongelmien tunnistamisen lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa on julkilausumia ja selkeitä suunnitelmallisia tavoitteita sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisyyn liittyen. Niitä on tasa-arvosuunnitelmissa monenlaisia ja ne osoittavat organisaatioiden olevan tietoisia paitsi lakisääteisistä velvoitteistaan myös sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöjen kohtaamista yhteiskunnallisista ongelmista. Tällaisissa tasa-arvosuunnitelmissa suunnitellaan toimenpiteitä ja asetetaan tavoitteita sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi.

”Jokaisella yliopistoyhteisön jäsenellä tulisi olla oikeus sukupuoli-identiteettinsä määrittelyyn järjestelmätasolla.” (Tampereen yliopisto 2016, 5)

”Lisäksi ymmärrystä sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen merkityksestä tulee lisätä erityisesti sellaisilla aloilla, joilla nämä teemat eivät luontevasti kytkeydy oman alan opetuksen sisältöön.” (Helsingin yliopisto 2017, 5)

Ensimmäinen sitaateista on erinomainen esimerkki julkilausumasta, jossa selkeästi ilmaistaan tahon sitoutuminen sukupuolivähemmistöjen syrjinnän estämiseen. Sukupuoli-identiteetin itsemäärittelystä puhuminen oikeutena korostaa asian tärkeyttä ja antaa kuvan tahon sitoutumisesta sen toteutumiseen. Toinen sitaatti taas on esimerkki sukupuolen moninaisuuden laaja-alaisesta huomioimisesta. Palaan tasa-arvosuunnitelmien raportoituihin ja suunniteltuihin toimenpiteisiin toisen tutkimuskysymyksen yhteydessä.

4.1.3. Vallitsevien sukupuolikäsitysten näkyminen

Kolmas tasa-arvosuunnittelulle ominainen piirre sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta liittyy sanavalintoihin ja kielenkäyttöön. Riippumatta siitä, kuinka niukasti tai laaja-alaisesti sukupuolen moninaisuus on tasa-arvosuunnitelmissa otettu huomioon, ovat vallitsevat sukupuolikäsitykset ja erityisesti kaksijakoinen sukupuolikäsitys niissä kaikissa vahvasti läsnä.

”Sekä tytöille että pojille pyritään tarjoamaan yhtäläisiä, ikäkauteen sopivia tehtäviä, vastuuta ja mahdollisuuksia sekä luokassa että sen ulkopuolella.” (Kaivokselan koulu)

”Tavoitteena on kiinnittää huomiota tyttöjen ja poikien tasa-arvoiseen käytöksen arviointiin ja tasapuoliseen kannustuksen ja huomion antamiseen sukupuolesta riippumatta sekä saada oppilaat lopettamaan loukkaavan läpän heiton.” (Järvenperän koulu 2017, 3)

”Työryhmiin ja toimikuntiin nimetään vähintään 40 % kumpaakin sukupuolta, ellei erityisestä syystä muuta johdu.” (Turun yliopisto 2017, 27)

Edellisten sitaattien kaltaisissa ilmaisissa kaksijakoinen sukupuolikäsitys jää selvästi problematisoimatta ja sukupuolesta puhutaan viitaten vain naisiin ja miehiin. Puhuminen ”molemmista” tai ”kummastakin” sukupuolesta rajaa sukupuolen selkeästi kahteen. Tämä voisi hyvinkin olla perusteltua puhuttaessa juridisesta sukupuolesta eikä sukupuoli-identiteetistä esimerkiksi palkkauksen yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelmissa ei kuitenkaan määritellä, mitä sukupuolella tarkoitetaan missäkin yhteydessä, joten mahdollisia perusteluja ei ainakaan tuoda ilmi.

Sukupuolen moninaisuuteen suhtautuminen on tasa-arvosuunnitelmissa kielenkäytön suhteen satunnaista ja vaihtelevaa. Joissain tekstinpätkissä sukupuolesta puhutaan paikoittain sen moninaisuus huomioon ottaen, mutta tällainen kielenkäyttö saattaa vaihtua takaisin kaksijakoiseksi heti seuraavassa tekstikappaleessa. Useissa tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan sukupuolesta myös näennäisen inklusiivisesti eli sukupuolivähemmistöt huomioon ottavasti. Sukupuoli-sanaa käytetään tällöin sitä määrittelemättä, ja kontekstista irrallaan sen voisi tulkita viittaavan sukupuoli-identiteettiin juridisen sukupuolen sijaan. Kuitenkin muilla sanavalinnoilla osoitetaan, että sukupuolella tarkoitetaan nimenomaan juridisia sukupuolia. Sukupuolesta puhuminen kaksijakoisena sulkeekin selkeästi ulkopuolelleen nais-mies-jaottelun ulkopuoliset identiteetit ja erityisesti muunsukupuoliset ihmiset.

Vallitsevassa sukupuolijärjestelmässä siihen sopimattomat identiteetit ja kehot nähdään poikkeuksina (Huuska 2010, 157; Suhonen 2014, 178). Perinteisten sukupuolikäsitysten vaikutus näyttääkin tasa-arvosuunnitelmissa olevan sellainen, että sukupuolen moninaisuus on niissä vielä erikoismainintojen tasolla. Useissa tasa-arvosuunnitelmissa kyllä puhutaan lain velvoitteista ja tehdään suunnitelmia sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi, mutta yleiset puhutavat sukupuolesta eivät ole muuttuneet. Tahot eivät vaikutakaan perehtyneen sukupuolen moninaisuuteen liittyviin kysymyksiin ja ongelmakohtiin

kielenkäytössä. Tästä perehtymättömyydestä kertoo myös se, että sukupuolen moninaisuuteen liittyviä termejä käytetään käsitteenmäärittelystä huolimatta paikoin väärin ja harhaanjohtavasti. Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen kaikessa kielenkäytössä on lakitietoisuutta, ongelmien tunnistamista ja toimenpiteiden suunnittelua laaja-alaisempi tavoite. Sukupuolivähemmistöjen huomioon ottaminen kielenkäytössä edellyttää sukupuolen käsitteellistämistä uudelleen moninaisena ilmiönä ja huomion kiinnittämistä vakiintuneisiin puhetapoihin. Lakimuutosten uutuuden vuoksi ei olekaan yllättävää, ettei tasa-arvosuunnittelussa ole edetty näin kokonaisvaltaiseen ajatteluun.

4.2. Tasa-arvosuunnitelmissa raportoidut ja suunnitellut toimenpiteet

Edellisissä alaluvuissa kävin läpi sukupuolivähemmistöjen huomioon ottamista tasa-arvosuunnittelussa yleisellä tasolla. Toinen tutkimuskysymykseni keskittyy tasa-arvosuunnitelmissa esiteltyihin toimenpiteisiin sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi. Erilaisia toimenpiteiden luokkia syntyi analyysissäni viisi ja olen jakanut ne vielä konkreettisempien ja yleisempien toimenpiteiden luokkiin selvyuden vuoksi. Käsittelen seuraavaksi nämä toimenpiteiden ryhmät alaluvuissaan.

4.2.1. Käytännön toimet

Tarkastelemissani tasa-arvosuunnitelmissa on kahdenlaisten konkreettisten toimenpiteiden suunnitelmia sukupuolivähemmistöihin liittyen. Ensimmäinen näistä on sukupuolivaihtoehtojen lisääminen virallisiin asiakirjoihin, kyselyihin ja muihin lomakkeisiin. Tällä viitataan kolmannen sukupuolikategorian lisäämiseen. Toisin kuin tavanomaiset naisen ja miehen kategoriat, kolmas sukupuolikategoria kattaa kaikki muut kuin identiteetiltään naiset ja miehet, esimerkiksi muunsukupuoliset. Katteoria nimetäänkin yhdessä suunnitelmassa muu-vaihtoehtoksi, vaikka nimet sille vaihtelevat.

”Yliopiston kyselyjen taustatietoihin lisätään mies/nainen -vaihtoehtojen lisäksi valittavaksi muu –vaihtoehto aina kun se on mahdollista.” (Turun yliopisto 2017, 30)

”Yliopisto kehittää mahdollisuuksiensa mukaan tilastointia ja kyselyjen toteuttamista niin, että sukupuoliidentiteettinsä voi ilmoittaa tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuusnäkökohdat huomioiden muutkin kuin miehet ja naiset.”
(Tampereen yliopisto 2016, 5)

Kategorinen sukupuolivaihtoehtojen lisääminen on merkittävää sukupuolivähemmistöjen ja erityisesti kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen sopimattomien aseman kannalta. Vain kahden sukupuolivaihtoehdon antaminen on yksi niistä institutionaalisista käytännöistä, jotka asettavat varsinkin muunsukupuoliset vaikeaan asemaan (Rankin & Beemyn 2012, 8). Kategoriset muutokset sukupuolitetussa toimintaympäristössä ovatkin sukupuolivähemmistöjen aseman parantamisen näkökulmasta tarpeellisia.

Valtaosassa kolmannen sukupuolivaihtoehdon lisäämistä käsittelevistä tasa-arvosuunnitelmista linjataan selkeitä toimintasuunnitelmia asian toteuttamiseksi. Huomattavaa on, että jokaisessa tällaisessa maininnassa puhutaan asioiden muuttamisesta mahdollisuuksien mukaan. Tasa-arvosuunnitelmissa sanotaan organisaatioiden kartoittavan tarpeellisia muutoksia ja seuraavan tilastoinnin kehittymistä, mutta välittömiä tai ehdottomia muutoksia ei raportoida tai suunnitella tehtäväksi. Tämä pehmittää sitoutumista sukupuolivähemmistöjen asemaa mahdollisesti parantaviin suunnitelmiin. Se, kuinka sitoutuneesti organisaatiot ajavat sukupuolikategorioiden lisäämistä, jääkin kysymykseksi.

Toinen tasa-arvosuunnitelmissa käsitelty sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ehkäisyyn liittyvä toimenpide on sukupuolineutraalien saniteettitilojen lisääminen. Useissa tasa-arvosuunnitelmissa nimetään tavoitteeksi sukupuolineutraalien wc-, suihku- ja pukeutumistilojen lisääminen erilaisin keinoin.

”Yliopistolla on tällä hetkellä jonkin verran niin sanottuja Unisex-wc-tiloja. Niiden lisäämiselle on kuitenkin tarvetta. Tasa-arvotoimikunta pyrkii omalta osaltaan toimenpiteenä vaikuttamaan siihen, että sukupuolineutraaleja wc-tiloja rakennetaan, kun se on mahdollista yhteistyössä Tila- ja kiinteistöpalveluiden (TILA) kanssa.” (Helsingin yliopisto 2017, 25)

”Muutetaan wc-tilat vähitellen sukupuolineutraaleiksi.” (Turun yliopisto 2017, 29)

Sukupuolitetuista yleisistä tiloista juuri saniteettitilat ovat yleisimpiä ongelmien aiheuttajia sukupuolivähemmistöjen suhteen. Sukupuolineutraalien wc- ja pukeutumistilojen järjestäminen onkin tärkeä käytännön toimi oppilaitoksissa ja muissa organisaatioissa sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi. (Rankin & Beemyn 2012, 8; Suhonen 2014, 184.)

Joissain suunnitelmissa tavoitteet asetetaan korkeiksi ja sukupuolineutraaleja saniteettitiloja sanotaan järjestettävän esimerkiksi jokaiselle yliopiston kampukselle. Tällaiset tilat maininneista tasa-arvosuunnitelmista suuremmissa osassa tavoitteeksi asetetaan kuitenkin vähitellen ja mahdollisuuksien mukaan edistettävä muutos. Tämä voi tapahtua käytännössä esimerkiksi muuttamalla jo valmiiksi yksityisiä tiloja sukupuolineutraaleiksi. Toisin kuin edellä käsitellyt hallinnolliset muutokset, saniteettitilojen muokkaaminen on konkreettisia toimia ja resursseja vaativa prosessi, jossa ymmärrettävästi menee aikaa ja jota ei voi toteuttaa kertaheitolla. Näin ollen se, että tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan vähitellen tapahtuvasta muutoksesta eikä niiden toteutumiselle aseteta esimerkiksi aikarajaa, onkin perusteltua.

Tutkimuksissa kolmannen sukupuolikategorian sekä sukupuolineutraalien saniteettitilojen puuttuminen nimetään monien sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kohtaamaksi ongelmaksi. Institutionaaliset rakenteet ja käytännöt sulkevat helposti ja usein sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ja erityisesti kaksijakoiseen sukupuolikäsitykseen sopimattomat ulkopuolelleen. Sukupuolitettujen toimintaympäristöjen muuttaminen sellaisiksi, että myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat ongelmitta toimia niissä onkin tärkeää. (Aarnipuu 2008, 214; Rankin & Beemyn, 2012, 8; Suhonen 2014, 184.) Tällaisia suunnitelmia tekemällä ja toteuttamalla julkiset tahot voivat vaikuttaa merkittävästi sukupuolivähemmistöjen asemaan työpaikoilla ja oppilaitoksissa.

4.2.2. Strategiset toimet

Käytännönläheisten toimenpiteiden lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa huomioidaan sukupuolivähemmistöjä strategiseen suunnitteluun, koulutukseen ja asennetyöhön liittyvässä tasa-arvosuunnittelussa. Tasa-arvosuunnitelmat ovat tietenkin myös itsessään hallinnollisia suunnitelmia, mutta tämän lisäksi tarkastelemani tahot ottavat suunnitelmissa kehityskohteiksi muita hallinnollisia suunnitelmia. Erityisesti opetussuunnitelmien laatimisessa suunnitellaan otettavan sukupuolen moninaisuus huomioon, ja yhdessä suunnitelmassa puhutaan myös sen varmistamisesta, etteivät mitkään asiakirjat ole sukupuoli-identiteetin perusteella syrjiviä.

”Tasa-arvolain mukaan opetuksen ja oppiaineiston tulee tukea tasa-arvon toteutumista. Yhä tärkeämmäksi on tullut kiinnittää huomiota sukupuolen moninaisuuteen ja muiden yhdenvertaisuusperusteiden toteutumiseen opetuksen sisällöissä. Näihin seikkoihin tullaan kiinnittämään huomiota yliopiston opetussuunnitelmien laatimisessa.” (Turun yliopisto 2017, 22)

”Uusien koulutusohjelmien opetussuunnitelmissa pitää huomioida perinteisten sukupuolimallien lisäksi sukupuolen moninaisuus.” (Helsingin yliopisto 2017, 25)

Sitaateissa havainnollistettu strateginen sukupuolivähemmistöjen huomioon ottamisen suunnittelu on askel kohti sen toteutumista kaikessa organisaatioiden toiminnassa. Sukupuolivähemmistöjen olemassaoloa ei usein tiedosteta, ja tämä voi ylläpitää syrjiviä käytäntöjä (Aarnipuu 2008, 210, 215). Laaja-alainen sukupuolen moninaisuuden huomioiminen hallinnollisessa suunnittelussa onkin tärkeää, mikäli taho tahtoo todella ennaltaehkäistä sukupuolivähemmistöjen syrjintää.

Toinen tasa-arvosuunnitelmissa esiin tuleva strateginen toimenpide on henkilöstön koulutus. Tasa-arvosuunnitelmissa muistutetaan työnantajien ja -tekijöiden vastuusta sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisyssä ja linjataan toimenpiteitä heidän kouluttamiseen asian suhteen. Osassa tasa-arvosuunnitelmia raportoidaan jo tehdyistä toimenpiteistä kuten ohjeistuksista henkilöstölle ja osassa niitä suunnitellaan tehtäväksi.

”Tasa-arvoyhdyshenkilöille ja esimiehille on kohdennettu tiedotusta seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä. ’Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän estäminen Helsingin yliopistossa’ -ohjeistuksen avulla on yritetty estämään sitä, ettei ilmapiiri työyhteisöissä ole syrjivä.” (Helsingin yliopisto 2017, 18)

”Lisätään opettajien ja ohjaajien valmiuksia kohdata sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus.” (Turun yliopisto 2017, 22)

Työyhteisöissä esiintyy tutkimusten mukaan sukupuolivähemmistöjen kiusaamista ja häirintää, eikä sukupuolen moninaisuutta yleisesti ottaen oteta työpaikoilla kovin hyvin huomioon (Lehtonen & Mustola 2004, 241; Mustola 2004, 66–74; Tanhua ym. 2015, 7). Kouluissa tilanne on hyvin samanlainen, ja usein niiden työntekijöiltä puuttuu valmiuksia kohdata sukupuolivähemmistönuoria (Alanko 2014, 37, 43; Tanhua ym. 2015, 7). Herkkyys sukupuolivähemmistöihin kuuluville tärkeille asioille ja kysymyksille on edellytys kaikille turvallisen toimintaympäristön luonnille (Suhonen 2014, 185). Henkilöstön koulutus ja

tiedotus ovatkin tärkeitä keinoja sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisyssä oppilaitoksissa ja muilla työpaikoilla.

Kolmantena strategisena toimenpiteenä ovat tasa-arvosuunnitelmissa ilmenevät sitoumukset yleiseen asennetyöhön. Näitä ovat muun muassa sukupuolittuneiden asenteiden ja käytäntöjen muuttaminen, sukupuolen moninaisuuden tuominen keskusteluun ja myönteinen suhtautuminen moninaisuuteen opetuksessa.

”Kaudella nostetaan toimenpiteenä keskusteluun eri yhteyksissä sukupuolen moninaisuus ja pyritään vaikuttamaan asenteisiin suvaitsevuuksien edistämiseksi.” (Helsingin yliopisto 2017, 25)

”Yhdenvertaisuuden edistämiseksi tullaan kiinnittämään erityistä huomiota psyykkiseen ja fyysiseen koskemattomuuteen, oppilaan mahdollisuuteen saada tukea, sukupuolisensitiivisyyteen ja moninaisuuden hyväksymiseen, esteettömyyteen sekä osallisuuteen.” (Jyväskylän kaupunki, 17)

Häirinnän ja kiusaamisen vastainen työ on tärkeää sukupuolivähemmistöille turvallisen työ- tai oppimisympäristön luonnissa (Suhonen 2014, 184). Kouluissa on erityisen tärkeää varmistaa lasten ja nuorten tietävän, että he ovat arvokkaita omana itsenään (Suhonen 2014, 185). Työyhteisöissä avoimuudelle suotuisan ympäristön luominen mahdollistaa sen, että sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat toimia täysipainoisesti työyhteisöissään (Lehtonen & Mustola 2004, 246–247).

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen tässä tutkimuksessa tarkastellut suomalaisten julkisten työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelua sukupuolivähemmistöjen näkökulmasta. Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, miten sukupuolivähemmistöt huomioidaan julkisten työpaikkojen ja oppilaitosten tasa-arvosuunnittelussa ja millaisia toimenpiteitä heidän asemansa parantamiseksi raportoidaan tehdyksi sekä suunnitellaan tehtäväksi. Tämän kartoittamiseksi tarkastelin yhdeksän julkiseen sektoriin kuuluvan tahon tasa-arvosuunnitelmia aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin.

Tutkimukseni tulokset kertovat laajasta kirjosta erilaisia suhtautumistapoja sukupuolen moninaisuuden tasa-arvosuunnittelussa. Tuloksista ilmenee, että sukupuolivähemmistöistä puhutaan osassa suunnitelmia tukeutuen pitkälti lakiin ja määritelmiin. Osassa taas sukupuolivähemmistöjen syrjintää käsitellään enemmän ja se tunnistetaan ongelmana, jonka korjaamiseksi tehdään toimintasuunnitelmia. Lisäksi tasa-arvosuunnitelmissa näkyvät vallitsevat sukupuolikäsitykset, mikä kertoo siitä, ettei sukupuolen moninaisuutta ole otettu tasa-arvosuunnittelussa ja kielenkäytössä kokonaisvaltaisesti huomioon. Tasa-arvosuunnitelmissa puhutaan sekä käytännönläheisistä toimenpiteistä, joita ovat sukupuolineutraalien saniteettitilojen ja kolmannen sukupuolikategorian hallinnollinen lisääminen, että strategisista toimenpiteistä, joita ovat asennetyö, henkilöstön koulutus ja muiden hallinnollisten suunnitelmien tekeminen.

Tasa-arvosuunnitelmissa näkyvät toimenpidesuunnitelmat ovat hyvin aiheellisia paitsi tasa-arvolain velvoitteiden noudattamisen myös sukupuolivähemmistöjen yhteiskunnallista asemaa ja syrjintää käsittelevän tutkimustiedon näkökulmasta. Tuloksissa ilmenevistä tasa-arvosuunnittelun piirteistä erityisesti sukupuolivähemmistöjen syrjinnän tunnistaminen ja toimenpiteet sen ehkäisemiseksi ovat merkittäviä aiempaan tutkimukseen suhteutettuna. Sukupuolen moninaisuudelle myönteisen asenneilmapiirin luominen koulutuksella, suunnittelulla ja asennetyöllä sekä sukupuolivähemmistöjen huomioon ottaminen institutionaalisissa käytännöissä ovat kaikki tärkeitä keinoja sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi ja yhteiskunnallisen aseman parantamiseksi. Niiden avulla sukupuolittuneet ja syrjivät käytännöt ja toimintaympäristöt on mahdollista muuttaa

vähitellen sellaisiksi, että myös kaikki sukupuolivähemmistöihin kuuluvat voivat löytää niistä paikkansa.

Suunnitelmallisessa tasa-arvotyössä strateginen tavoitteenasettelu ja siihen liittyvien toimenpiteiden määrittäminen ovat erittäin olennaisia asioita. Niillä voi ajatella olevan suurempi ja selkeämpi vaikutus kuin yleisemmillä linjauksilla, joita ei kohdisteta kehenkään suoraan ja joiden toteutumista voi olla vaikea arvioida. Toimenpiteiden runsas määrä aineistossa olikin sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisyn kannalta positiivinen yllätys. Tasa-arvosuunnitelmissa, joissa sukupuolen moninaisuuden käsitteleminen ei jää yleisen syrjintäkiellon tasolle, on monia konkreettisia ja toteuttamiskelpoiselta vaikuttavia suunnitelmia kuten mainitut saniteettitilojen muutokset ja henkilöstön koulutus. Ilman tällaisia selkeitä suunnitelmia olisi vaikea puhua siitä suunnitelmallisesta tasa-arvotyöstä, johon laki velvoittaa.

Kuten edellisistä huomioista ilmenee, kokonaisuutena tasa-arvosuunnittelu vaikuttaa olevan sukupuolivähemmistöjen huomioimisen kannalta hyvällä alulla. Siihen liittyy kuitenkin myös kehityskohtia. Kaikissa tasa-arvosuunnitelmissa näkyvät vallitsevat sukupuolikäsitykset, minkä lisäksi osassa suunnitelmia tukeudutaan lakiin ja käsitteenmäärittelyyn ilman varsinaisia suunnitelmia sukupuolivähemmistöjen aseman parantamiseksi. Monista sukupuolivähemmistöt mainitsevista tasa-arvosuunnitelmista saakin vaikutelman siitä, että niitä laadittaessa on kyllä huomattu lakimuutos ja jopa pyritty aiheen huomioon ottamiseen, mutta aihe on vielä tahoille suhteellisen vieras. Syvempi perehtyminen sukupuolen moninaisuuteen onkin monilla organisaatioilla tarpeen, mikäli ne ovat sitoutuneita lain velvoittamaan sukupuolivähemmistöjen syrjinnän suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen ennaltaehkäisyyn. Muutos on ymmärrettävästi hidasta, ja tulevaisuudessa organisaatiot voivatkin kehittää tasa-arvosuunnitteluaan nykyistä inklusiivisempaan suuntaan. Tässä voivat toimia apuna erilaiset oppaat, joita ovat julkaisseet muun muassa tasa-arvovaltuutettu ja sosiaali- ja terveysministeriö juuri tähän tarkoitukseen.

Jotta organisaatiot voivat parantaa tasa-arvosuunnitteluaan ja -työtään sukupuolivähemmistöjen suhteen, täytyy niiden ylipäättään huomata tasa-arvolain velvoitteet ja pyrkiä noudattamaan niitä. Olen tässä tutkimuksessa tarkastellut ainoastaan sellaisia tasa-arvosuunnitelmia, joissa sukupuolen moninaisuus on esillä, ja tarkasteluni ulottumattomiin jäävät ne suunnitelmat, joissa sukupuolivähemmistöistä ei puhuta lainkaan. Niiden määrää

on vaikea arvioida, mutta aineiston etsimisprosessin perusteella vaikutelmani on, että huomattavan monet tahot eivät ole kiinnittäneet tasa-arvosuunnitelmia tehdessään huomiota tasa-arvolain muutoksiin. Asian määrällinen kartoittaminen voisikin olla aiheellinen tehtävä tulevassa tasa-arvosuunnittelun tutkimuksessa.

Tutkimukseni kohdistui tasa-arvosuunnitelmiin ja tulokseni kuvaavat tasa-arvosuunnittelua sellaisena, kuin sitä raportoidaan. En tarkastellutkaan tässä tutkielmassa tasa-arvosuunnitelmien tavoitteiden toteutumista käytännössä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työssä käyvien tai opiskelevien ihmisten omien kokemusten kartoittaminen tasa-arvosuunnittelun toteutumisen suhteen voisikin olla aiheellinen tutkimuskohde tulevaisuudessa. On myös huomattava, että tarkasteluni ulkopuolelle jää kandidaatintutkielman rajallisuuden vuoksi muiden kuin julkisen sektorin tasa-arvosuunnitelmat, joita olisi yhtä lailla syytä tarkastella.

Sukupuolen moninaisuuden huomioon ottaminen ja sukupuolivähemmistöjen syrjinnän ennaltaehkäisy kulkevat käsi kädessä ja edellyttävät organisaatioiden tietoisuutta lakisääteisistä velvollisuuksistaan tasa-arvosuunnittelussa. Suomen tasa-arvolainsäädäntö ottaa nykyisellään aiempaa paremmin huomioon sukupuolivähemmistöt, mutta lain velvoitteiden noudattamisen valvonta on sen selkeä ongelmakohta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamista ei juuri valvota, ja lakien rikkominen tulee esiin yleensä vasta, kun asia riitautetaan. Sekä tasa-arvolain vaikutusten että sen yleisen legitimitetin näkökulmasta sanktioiden asettaminen ja tasa-arvosuunnittelun parempi valvominen olisivatkin tarpeen.

LÄHTEET

- Aarnipuu, Tiia. 2008. Trans. Sukupuolen muunnelmia. Helsinki: Like.
- Alanko, Katarina. 2014. Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?
Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura verkkojulkaisuja 72, Seta-julkaisuja 23.
Suom. Olavi Kaljunen. Saatavilla
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sateenkaarinuori.pdf>. Haettu
5.3.2018.
- Alasuutari, Varpu, Kondelin, Sade, Tainio, Luca, Toriseva, Roosa & Vähäpassi, Emmi.
2017. Transtutkimuksen ja intersukupuolisuuden tutkimuksen ajankohtaisia kysymyksiä.
Sukupuolentutkimus 30: 1, 2–14.
- Brooks, Abigail & Hesse-Biber, Sharlene. 2007. An Invitation to Feminist Research.
Teoksessa Hesse-Biber, Sharlene & Leavy, Patricia. (toim.), *Feminist Research Practice: A Primer*. Thousand Oaks: SAGE publications, 1–24.
- Dugan, John, Kusel, Michelle & Simounet, Dawn. 2012. Transgender College Students: An Exploratory Study of Perceptions, Engagement, and Educational Outcomes. *Journal of College Student Development* 53(5), 719–736.
- Eräsaari, Leena. 2010. Miksi hyvinvointivaltio on tärkeä naisille? Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maria & Juvonen, Tuula. (toim.), *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 210–222.
- Gissler, Mika, Paananen, Reija, Luopa, Pauliina, Merikukka, Marko & Myllyniemi, Sami. 2014. Aineistolähtöinen toiseus. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), *Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot -vuosikirja 2014*. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, 17–36.
- Huuska, Maarit. 2010. Transsukupuolisuuden tutkimus Suomessa. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maria & Juvonen, Tuula. (toim.), *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 155–161.

- Hänninen, Riitta. 2014. Kaupallinen nuorisokulttuuri ja erottautuminen lumilautailussa. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot -vuosikirja 2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, 86–88.
- Jarmas, Timo. 2015. Uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain muutokset. Saatavilla <https://www.eilakaisla.fi/blogi/uusi-yhdenvertaisuuslaki-ja-tasa-arvolain-muutokset>. Haettu 3.3.2018.
- Julkunen, Raija. 2010. Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija. 2016. Sukupuoli valtiollisen politiikan kohteena. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto. (toim.), Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Juvonen, Tuula. 2016. Irtiottoja sukupuolen luonnollisuudesta. Teoksessa Husso, Marita & Heiskala, Risto. (toim.), Sukupuolikysymys. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. 2014. Johdanto. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi, Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot - vuosikirja 2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, 7–16.
- Kelhä, Minna. 2015. Sukupuolen moninaisuus tehty näkyväksi tasa-arvolaisissa. Saatavilla <https://blogi.thl.fi/sukupuolen-moninaisuus-tehty-nakyvaksi-tasa-arvolaisissa/>. Haettu 13.3.2018.
- Kähkönen, Lotta & Wickman, Jan. 2013. Sukupuolen moninaisuus ja queer-näkökulmat I-X. *SQS: Suomen Queer-tutkimuksen Seuran Lehti* 7:1–2, I–X.
- Leavy, Patricia. 2007. The Feminist Practice of Content Analysis. Teoksessa Hesse-Biber, Sharlene & Leavy, Patricia. (toim.), *Feminist Research Practice: A Primer*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 249–292.
- Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati. 2004. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus voimavaraksi. Julkaisussa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati. (toim.), ”Eihän heterotkaan

- kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajakäyntiä työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab, 240–242.
- Mustola, Kati. 2004. Sukupuolivähemmistöjä koskevan kyselyn tuloksia. Julkaisussa Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati. (toim.), ”Eihän heterotkaan kerro...” Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajakäyntiä työelämässä. Helsinki: Oy Edita Ab, 58–76.
- Ramazanoglu, Caroline & Holland, Janet. 2002. Feminist Methodology. Challenges and Choices. London: SAGE Publications, 145–164.
- Rankin, Sue & Beemyn, Genny. 2012. Beyond a Binary: The Lives of Gender-Nonconforming Youth. *About Campus* 17, 2–10.
- Riitaoja, Anna-Leena. 2013. Toiseuksien rakentuminen koulussa. Tutkimus opetussuunnitelmista ja kahden helsinkiläisen alakoulun arjesta. *Väitöskirja*. Helsingin yliopisto: Helsinki.
- Rossi, Leena-Maija. 2010. Sukupuoli ja seksuaalisuus, eroista tekoihin. Teoksessa Saresma, Tuija, Rossi, Leena-Maria & Juvonen, Tuula. (toim.), *Käsikirja sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 21–39.
- Salo, Aija & Suurpää, Leena. 2014. Esipuhe: kokoavia yhteiskunnallisia päätelmiä. Julkaisussa Alanko, Katarina., *Mitä kuuluu sateenkaarinuorille Suomessa?* Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 72, Seta-julkaisuja 23. Haettu 10.3.2018.
- Seta. 2016. Opas toimittajille. Näin kirjoitat sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöistä. Saatavilla <http://seta.fi/toimittajaopas/>. Haettu 13.3.2018.
- Silvasti, Tiina. 2014. Sisällönanalyysi. Teoksessa Massa, Ilmo. (toim.), *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristötutkimukseen*. Helsinki: Gaudeamus, 33–48.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Tasa-arvolaki 2015. Saatavilla <https://www.tasa-arvo.fi/documents/10181/34936/Tasa-arvolaki2015.pdf/bb20b6e9-7806-4a43-8308-82e4ec15ab68>. Haettu 10.3.2018.
- Suhonen, Sami. 2014. Sukupuolen määrittelyn käytännöt ja itsenään elämisen mahdollisuudet. Teoksessa Gissler, Mika, Kekkonen, Marjatta, Känkänen, Päivi,

- Muranen, Päivi & Wrede-Jäntti, Matilda. (toim.), Nuoruus toisin sanoen. Nuorten elinolot -vuosikirja 2014. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino Oy, 178–186.
- Taavetti, Riikka. 2015. Olis siistiä jos ei tarttis määritellä. Kuriton ja tavallinen sateenkaarinuoruus. Nuorisotutkimusseura/ Nuorisotutkimusverkosto verkkojulkaisuja 81, Seta-julkaisuja 25. Saatavilla http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/hyvinvoiva_sateenkaarinuori.pdf. Haettu 10.3.2018.
- Tainio, Luca. 2013. Dikotomisesta transsukupuolisuudesta queeriin transgenderiin? Paradigmamuutoksen mahdollisuus lääketieteen tavassa käsitteellistää trans*kokemusta. *SQS: Suomen Queer-tutkimuksen Seuran lehti* 7:1-2, 18–29.
- Tanhua, Inkeri, Mustakallio, Sinikka, Karvinen, Marita, Huuska, Maarit & Aaltonen, Milla. 2015. Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2012. Selvitys sukupuolivähemmistöjen asemasta. Tasa-arvo-julkaisuja 2012:1.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2018a. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Saatavilla <https://www.tasa-arvo.fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->. Haettu 8.3.2018.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2018b. Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Saatavilla <https://www.tasa-arvo.fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>. Haettu 8.3.2018.
- THL. 2018. Sanasto. Saatavilla <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>. Haettu 3.3.2018.
- Trasek. 2018. Käsitteitä. Saatavilla <http://trasek.fi/perustietoa/kasitteita/> Haettu 9.3.2018.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Uosukainen, Katja, Autio, Hanna-Leena, Leinonen, Minna & Syrjä, Sannu. 2010. Työpaikan tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus. Tutkimus suunnitteluelvoitteen

toteutumisesta sekä suunnitelmien ja kartoitusten laadusta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:7.

Valtiovarainministeriö. 2018. Tasa-arvosuunnitelmat tehokkaammin edistämään tasa-arvoa työpaikoilla. Saatavilla http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tasa-arvosuunnitelmat-tehokkaammin-edistamaan-tasa-arvoa-tyopaikoilla. Viitattu 8.5.2018.

Wharton, Amy. 2005. The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research. Malden: Blackwell.

LIITE 1

Espoon kaupunki. Reilu meininki työssä ja elämän muilla alueilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2017-2020. Saatavilla https://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Paatoksenteko/Neuvottelukunnat_ja_neuvostot/Tasaarvo_ja_yhden_vertaisuustoimikunta/Poytakirjat_ja_toimintakertomus. Viitattu 10.4.2018.

Helsingin yliopisto. 2017. Helsingin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2018. Saatavilla https://www.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/tasa-arvosuunnitelma_2017-2018.pdf. Viitattu 10.4.2018.

Jyväskylän kaupunki. Jyväskylän kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2020. Saatavilla https://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/jyvaskylawwwstructure/89085_jyvaskyla_yhdenvertaisuussuunnitelma_2017.pdf. Viitattu 10.4.2018.

Järvenperän koulu. 2017. Koulun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Saatavilla https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus_ja_opetus/Perusopetus/Peruskoulut/Ylakoulut/Jarvenperan_koulu/Johtokunta. Viitattu 10.4.2018.

Kaivokselan koulu. Kaivokselan koulun tasa-arvosuunnitelma 2017-2019. Saatavilla http://www.sivistysvantaa.fi/material/attachments/tjNGrFHs2/kaivokselan_koulun_tasa-arvosuunnitelma_2017-2019.pdf. Viitattu 10.4.2018.

Luostarivuoren koulu. 2016. Turun perusopetuksen opetussuunnitelma. Luvut 1-12. Saatavilla <https://blog.edu.turku.fi/ops2016/files/2015/04/LUOSTARIVUORI-OPS-2016.pdf>. Viitattu 10.4.2018.

Tampereen kaupunki. 2016. Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2018. Saatavilla https://www.tampere.fi/tiedostot/h/YFVQFgNil/Tasa-arvo-ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2017-2018_1.pdf. Viitattu 10.4.2018.

Tampereen yliopisto. 2016. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Saatavilla http://www.uta.fi/hallinto/tiedostot/Tasa_arvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma.pdf. Viitattu 10.4.2018.

Turun yliopisto. 2017. Turun yliopiston yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 17.3.2017 alkaen. Saatavilla <http://www.utu.fi/fi/Yliopisto/tule-meihin-toihin/Documents/Yhdenvertaisuus%20ja%20tasa-arvosuunnitelma%202017.pdf>. Viitattu 10.4.2018.