

Kaikkien työelämä -podcast: Anukatariina Saloheimo

Haastattelija: Tervetuloa Kaikkien työelämä -podcastin pariin. Tässä podcastissa laajennamme käsityksiämme työstä, sekä keskustelemme suomalaisen työelämän epäkohdista niiden kanssa, jotka ovat urallaan keskittyneet kyseisten epäkohtien oikaisemiseen. Minä olen Jarkko Immonen, yksi Helsingin yliopiston uraohjaajista.

Tänään puhutaan suomalaisen työelämän sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuudesta, ja sen haasteista työelämässä. Vieraanani tänään on kouluttaja ja järjestöaktiivi Anukatariina Saloheimo. Lämpimästi tervetuloa.

Anukatariina Saloheimo: Kiitos.

Haastattelija: Sinulle on monta rautaa tulossa. Pyörität omaa Havulintu -yritystäsi, joka tarjoaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää yhdenvertaisuuskoulutusta työelämän, terveydenhuollon toimijoille. Toimit Helsinki Pride -yhteisön työelämäkouluttajana, ja olet myös pitkän linjan aktiivi muun muassa Seta Ry:ssä, sekä laatinut, analysoinut ja julkaissut lukuisia yhdenvertaisuuden liittyviä selvityksiä. Tästä kaikesta keskustelemme ihan kohta lisää. Kysytään kuitenkin ensin, mitä kuuluu juuri nyt, mitä kaikkea sinulla on meneillään?

Anukatariina Saloheimo: No juuri nyt kiire on vielä eläkeläiselläkin aikamoinen. Pohjoismaiseen tutkimushankkeeseen, joka liittyy yllätys yllätys sukupuolivähemmistöjen liittyvästä syrjinnästä työelämään, niin olen osallistumassa taustaryhmänä, en tällä kertaa varsinaisena tutkijana. Olen Dreamwear Club Ry:n puheenjohtaja, siis transvestiitti- ja transfeminiinijärjestössä, ja siellä on nyt juuri syyskokouksen, syystapaamisen valmisteluja, ja sen lehden valmistelu hyvin hektisessä vaiheessa. Ja sitten tämän syksyn ohjelmaan liittyy TransHelsinki -tapahtuman ikään kuin saattaen vaihtaminen. Olen ollut siellä vetovastuussa, ja nyt sitten siirrän sitä muille. Ja sitten koulutuksia.

Haastattelija: Kiinnostava piirre urapolussasi on sekin, että perustit Havulinnun vasta eläkkeelle jäätyäsi. Teit sitä ennen pitkän uran ammattikorkeakoulusektorilla, sote-alan opettajana. Meitä arjessa ympäröivissä työelämätarinoissa ja kuvissa aloittelevat yrittäjät kuvataan tyypillisesti myös iältään melko nuorina. Minkälaista tällaisen aluevaltauksen tekeminen tässä vaiheessa uraasi on ollut?

Anukatariina Saloheimo: No olihan se jonkinmoinen. Olen niin kuin parkkiintunut julkisen alan työntekijä, jolla ei ole minkään näköistä yrittäjätaustaa. Tosin tämä yrittäminen minun kohdallani on aika lailla minimaalista, että käytännössä se on toiminimi palkan tai palkkioiden kanavoimiseen, mutta toki onhan minulla siellä kotisivua, ja kaikkea tämän tyyppistä. Ja jonkun verran yhteydenottoja myöskin sitä kautta tullut. On se vähän erilainen näkökulma. Sieltä on niin kuin oman itsensä mainostaminen, tyrkyttäminen on sellainen hyvin ikään kuin vieras alue ollut tähän asti elämässä, ja ei se nyt kauhean hyvin ole edennyt nytkään.

Haastattelija: Tämän kokemuksen siitä itsensä niin sanotusta tyrkyttämisestä, ja sen hankaluudesta jakaa varmasti moni tämänkin podcastin kuuntelijoista. Siirrytään sitten päivän pääaiheisiin. Kuten todettu, teet paljon yhdevertaisuuskoulutusta suomalaisilla työpaikoilla. Mikä siellä mietityttää, mitä kysytään, minkälaisia koulutustarpeita työpaikoilla tai vaikkapa rekrytoinnissa on liittyen sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuteen?

Anukatariina Saloheimo: Siellä tarpeet ovat hahmottaa se, että mikä tämä kokonaisuus on, inkusiivisuus, osallistavuus, eli se että kaikki työntekijät voivat kokea siellä olevansa omana itsenään, kuitenkin yhtenä osana, arvokkaana osana sitä työyhteisöä. Silloin he voivat paremmin, ja silloin myöskin työyhteisö voi paremmin. Se on ehkä sellainen, niin kuin avainasia, joka siellä on sitten tavoitteena. Minkälaisia kysymyksiä sieltä sitten tulee, niin jonkun verran sellaista ahdistusta siitä, että osaanko minä tämän termistön, teenkö virheen, loukkaanko minä toisia ihmisiä, jotka ovat jonkun vähemmistön edustajia. Tämä on sellainen, joka nousee sieltä hyvin usein. Ja tietenkin sitten, että siellä työelämässä tapahtuu sitä, ei varsinaista syrjintää, mutta kuitenkin tätä ei-inkusiivisuutta niin, että tuota, puhutaan normatiivisesti, olettaen että ihmiset ovat heteroja ja miehiä ja naisia sen mukaan, mitä kätilö on aikanaan arvannut.

Ja sellainen puhe sitten henkilölle, joka ei sitten edustakaan tätä niin on viesti siitä, että minua ehkä ei ollakaan nyt tässä tuota ottamassa tähän joukkoon mukaan, minun tarpeitani, minun identiteettini ei ole sillä tavalla todesta otettava. Oikeasti nämä tällaiset yksittäiset virheet, mitä siellä tulee, niin ovat harvoin vaarallisia. Varsinkin, jos sen huomaa, ja sitten siitä itse sitten huomauttaa, että nyt tämä asia on vähän minulle outo ja uusi. Mutta toki jos ne sitten ovat toistuvia, niin silloin ne tulkitaan käytännössä tahalliseksi. Ja tällainen esimerkiksi, vaikkapa etunimen käyttäminen, sen vanhan etunimen käyttäminen, vaikka on hyvin tiedossa, että nimi on muuttunut, niin se on sukupuoleen kohdistuvaa häirintää silloin käytännössä. Joskus saattaa käydä niin, että se ihan ensimmäinenkin moka siellä satuttaa ihmisiä, ja se johtuu siitä että tälle henkilölle se ei ollut ensimmäinen, se saattoi olla tuhannes ja yhdes, ja se voi olla sitten se, joka katkaisee kamelin selän. Niin joskus voi sattua.

Haastattelija: Onko näissä tarpeissa eroja, esimerkiksi alueellisesti, tai vaikka julkisen ja yksityisen sektorin välillä?

Anukatriina Saloheimo: Kyselytutkimuksieni perusteella julkinen ja yksityinen sektori eivät olennaisesti eroa toisistaan. Ne erot ovat alakohtaisia enemmänkin. Miesenemmistöisillä aloilla on enemmän syrjintää kuin naisenemmistöisillä, ja aluekohtaisia, eli täällä maalikyliillä niin se ei ole niin ilmeinen ilmiö kuin sitten siellä jossain vähän kauempana. Ei sekään ole säännönmukainen, mutta noin niin kuin suurina linjoina näin.

Haastattelija: Tästä päästäänkin kätevästi toiseen oleelliseen näkökulmaan, joka löytyy juuri näistä mainitsemistasi sukupuolen moninaisuuden kohtaamista työelämässä kartoittavista selvityksistä, joita olet tehnyt transjärjestöille. Tuorein kysely on vuodelta -20, ja raportti sen tuloksista julkaistiin loppuvuodesta -21. Kertoisitko tämän selvitystyön taustoista, ja tarpeesta, ja millaisiin kysymyksiin siinä haettiin vastauksia?

Anukatriina Saloheimo: Tämän uudemman kyselyn perusteella voidaan sanoa, että tämä sukupuolivähemmistöjen asema vaihtelee suuresti. Eli siellä on paljon vastauksia joissa asiat on todella hyvin, siellä suorastaan ikään kuin tuetaan voimakkaasti työpaikalla sitä identiteettiä. Ja sitten jossain paikassa todellakaan ei ole hyvin, eli siellä on hyvin jakautunut tämä tilanne. Eli sellainen iso pyörä ikään kuin pyörii positiiviseen suuntaan vahvasti. Tästä asiasta rupeaa tulemaan ikään kuin normaali. Se ei ole ikään kuin, sitä ei tarvitse aina laittaa tikun nokkaan, vaan se on sellainen osa normaalia meidän ympäristöämme. Se on tietenkin tavoitteenakin sitten tällaisessa yhdenvertaisuustyössä, että siitä ei tehtäisi liian suurta numeroa. Ja... mitähän minä nyt vielä tuosta sanoisin. Joo, sellaisia havaintoja sieltä tulee, että pahimmin syrjityt eivät välttämättä jaksaa ajaa oikeuksiaan. He eivät käytä niitä mahdollisuuksia, mitkä olisivat heidän tuekseen, he sanovat, että antaa olla. Mutta se sitten vaikuttaa niin paljon, että ne saattavat irtisanoutua töistä. Suorastaan jättää menemättä, hakematta töitä. Eli sellainen syrjäytymiskierre on siinä erittäin voimakas silloin, kun se tilanne on sillä tavalla, että oma psyyke ei kestä sitä syrjinnän aiheuttamaa jatkuvaa stressiä.

Yksi sellainen löydös, joka ei ole hirveän voimakas, mutta se kuitenkin oikeasti siellä on olemassa, on se että transihmisissä on paljon neurokirjoon kuuluvia ihmisiä. Ja se tilanne on sillä tavalla hankala, että jos henkilö ulkoisesti on erilainen, ja hän myöskin käytökseltään poikkeaa muusta porukasta. Niin mitä todennäköisemmin se käytös on se loppujen lopuksi, joka sitten ikään kuin triggeröi tätä yhteisöä kiusaamiseen, ja tämän tyyppisiin asioihin. Mutta se sanoitetaan sen transihmisyyden kautta. Ja silloin syrjintä näyttää trans-syrjinnältä, ja myös tämä henkilö kokee sen sellaisena. Ja huono juttu on siinä se, että tälle neurokirjo -asialle on olemassa omat tukimuodot, mutta ne jäävät tässä tilanteessa käyttämättä, koska se on nyt tulkittu väärin, koko tuo tilanne. Pienetkin asiat... Minä kyselin siellä, ei pelkästään ihan lain mukaisia syrjintöjä, vaan sellaisiakin kuin vaivautuneisuus ja tämän tyyppisiä, niin se oli erittäin yleistä. Ja jos me puhumme nyt sitten suhteessa ei lakiin, vaan tähän

osallistavuuteen, inklusiivisuuteen, niin tämä on myrkkyä siellä. Eli jos koko ajan, niin kuin tällaisilla pienillä eleillä, pienillä ilmaisuilla saa muistutusta siitä, että ei kuulu joukkoon, niin tämä inklusiivisuus ei toteudu silloin. Ja sitä on paljon, niin kuin sieltä löytyy näistä selvityksistä.

Haastattelija: Tähän jatkoksi voisinkin kysyä, että mitä haluaisit näistä selvityksen tulosten pohjalta sanoa tämän hetken yliopisto-opiskelijalle. Mikä siellä olisi sellaista, keskeisintä tästä näkökulmasta?

Anukatariina Saloheimo: No tuota, sellaisille yliopisto-opiskelijoille, jotka kuuluvat valtaväestöön, niin on tietenkin hyvä tietää näistä asioista. Hyvä tunnistaa se, että minkälainen se syrjinnän tausta on. Äsken sanoin sen, että kuinka isossa kuvassa tilanne on mennyt parempaan päin, mutta toisaalta siellä on olemassa voimakas vastaliikekin. Eli tätä on ikään kuin liikaa hehkutettu, tai jotain muuta, mutta joka tapauksessa se saa reaktioita. Osa reaktioista on ihan fundamentaalis-uskonnollisia, joissa se käsitys luomisjärjestyksestä, mikä heillä on niin sekä sukupuoli- että seksuaalivähemmistöt ikään kuin loukkaavat sitä, ja heiltä nousee tällainen vastustus tätä asiaa kohti. Sitten on olemassa ihmisiä, joille sukupuoli sosiaalisessa tilanteessa on hirveän tärkeä. Se on tyyppisempää miesoletetuille kuin naisoletetuille. Ja he ahdistuvat siitä, jos he eivät pysty siinä sosiaalisessa tilanteessa sitten sukupuolittamaan ihmisiä. Ja sen mukaan, miten he ovat oppineet sen asian, ja se aiheuttaa suorastaan raivoa joissain tapauksissa.

Ja sitten on olemassa sellainen joukko, joka on aika lähellä tätä, joilla on niin kuin tällainen rento tapa vitsailla, ja muuta tällaista, niin siihen kuuluu myöskin sitten homoihin ja transihmisiin liittyvät vitsit. Ja nyt sitten tämä niin kun katsotaan ilon pilaamiseksi. Tämän tyyppisiä vastaliikkeitä siellä on. Nämä ovat lähinnä miesoletettuja miesenemmistöisessä yhteisössä.

Mutta sitten ihan uutena, tosin uusvanhana on myös, ja jota on myös akateemisella puolella, on feminismien kylkeen asettunut transvastaisuus. Tällainen TERF -ilmiö, trans-exclusive radical feminism. Ja sitä on hyvin paljon tällä hetkellä Englannissa. Siellä niin kuin korkeissa akateemisissa asemissakin katsotaan, että transnaiset nimen omaan uhkaavat siis naisten, joka tarkoittaa niitä naisia, jotka ovat samaa mieltä kättilön kanssa sukupuolestaan, niin heidän oikeuksiaan. Ja tämä on rantautunut myös Suomen akateemiseen maailmaan.

Haastattelija: Tämä sopivasti liittyykin ehkä seuraavaan kysymykseen. Teit edellisen selvityksen vuonna 2016, ja miten arvioisit, onko tässä ajassa tapahtunut muutosta sukupuolten ja seksuaalisuuksien kohtaamisessa, tai yhdenvertaisuudessa työelämässä? Jos on, niin millaista ja mihin suuntaan?

Anukatariina Saloheimo: On siinä tapahtunut. Ihan noin niin kuin yleisesti vuodesta 2016 mennessä, niin tällainen yleinen trendi on parempaan päin ollut. Ja tässä kyselyssä, siellä ei tietenkään ollut samat henkilöt, mutta kuitenkin tuloksissa on sen verran eroa, että ennen kaikkea työnantaja-esihenkilö -puolella tilanne on parantunut. Sen minä olettaisin osittain johtuvan kyllä tasa-arvolain muutoksesta 2015, jota tässä oikeastaan tutkittiinkin, tässä kyselyssä, sen vaikutuksia, tai oletettiin sen olevan siitä johtuvaa. Toisaalta sitten tuolla työtovereitten puolella sellaista kovin voimakasta positiivista kehitystä ei niiden kyselyiden perusteella havaittu. Mutta kuitenkin ihmiset, kun niiltä kysyttiin sitten tällainen ikään kuin absoluuttinen kysymys, että koettiinko tilanteen parantuneen heidän mielestä, niin siellä oli hyvin vähän, jotka sanoivat että olisi huonontunut. Suurin osa oli joko parantunut tai pysynyt samana, että sillä tavalla kyllä se maailma on parantunut tässä asiassa.

Haastattelija: Onko ihmisillä jotain tyyppisiä harha- tai väärinkäsityksiä sukupuolten ja seksuaalisuuksien moninaisuudesta työelämässä?

Anukatariina Saloheimo: Onhan niitä. Tietysti, usein silloin kun ihminen ei ole avoimesti siellä vielä oma itsensä, joko hetero, homo tai trans tai ei-binääri, tai mitä tahansa, niin sen yhteisön olettamat siitä, että mitä on olla mies, mitä olla nainen, kenestä ollaan kiinnostuttu, kenen kanssa ollaan perheitä ja nämä tämän tyyppiset asiat ovat tietysti siinä tilanteessa hankalia. Edelleen vaikka sitten olisi avoimesti vaikka homo tai lesbo niin perhesuhteet on sellainen asia, jota on vaikea usein hahmottaa, että siellä voi olla kolmen tai neljän henkilön perhe, jossa sitten lapsia huoltaa kaksi isää ja kaksi äitiä, tai yksi isä ja kaksi äitiä tai päin vastoin. Yksi ryhmä, joka on tässä suhteessa varmasti huonoiten hahmotettu on ei-binäärit ihmiset, joilla ei ole, jotka eivät koe olevansa miehiä eivätkä naisia. Miten heitä sukupuolitetaan siellä työyhteisössä. Monesti kyllä tulee huteja, ja sitten vielä niin, että ihmisten käsitys siitä, että mitä on vaikkapa tällainen ei-binääri ihminen, joka jonakin päivänä saattaa tulla sinne työpaikalle varsin naisellisesti hameessa ja rusetti päässä. Hänellä vain nyt sattuu olemaan sellainen ominaisuus, jota kutsutaan sukupuoliliukuvaksi, joka saattaa jonakin päivänä olla vähän toiseen suuntaa kuin toisena päivänä. Eli tällaiset henkilöt joutuvat hyvin kovaan sosiaaliseen paineeseen, että he ovat toisaalta kuin ilmaa, ja toisaalta sitten kun he ilmoittavat olevansa sukupuolivähemmistöä, niin sitten sieltä saattaa tulla niin kun tuollaista ikävää palautetta, että mikäs sinä olet olevinasi, kun sinä olet kuitenkin tuollainen.

Yksi mikä sitten vielä tänä päivänä on voimissaan valitettavasti, on transsukupuolisuuden hahmottaminen mielenterveyden häiriöksi. Sehän on tällä hetkellä tautiluokituksena voimassa Suomessa edelleenkin, vaikkei sitä ole vuosikymmeniin hoidettu sillä tavalla. Ja päin vastoin siihen diagnoosiin kuuluu mielenterveyden häiriöiden poissulkeminen. Mutta tämä kuitenkin kummittelee ihmisillä, että ovatko ne jollain tavalla niin kun sekaisin, ne ihmiset. Nyt uusi tautiluokitus tässä näin tulee sitten tekemään muutoksen, eli transsukupuolisuus ei tule olemaan enää minkään näköinen sairaus. Ainoastaan se

ristiriitakokemus, joko sosiaalinen tai kehollinen, tulee olemaan siellä niitä asioita, joita diagnosoidaan, ja sitten myöskin hoidetaan.

Haastattelija: Onko vielä jotain, mitä haluaisit sanoa niille opiskelijoillemme, jotka pohtivat oman sukupuoli- tai seksuaali-identiteettinsä vaikutusta omalle työuralleen, tai kohtaavat siihen liittyvää syrjintää juuri nyt?

Anukatariina Saloheimo: Voisin sanoa niin, että voi ikään kuin periaatteessa luottaa siihen, että maailma on muuttunut valtavasti aikaisemmista ajoista. Syrjinnän vaara ei ole kauhean suuri, mutta se ei ole kuitenkaan nolla. Eli periaatteessa aina välillä voi sellaisia tilanteita tulla. Jos haluaa miettiä, jos on voimavaroja, niin oma luonteva tapa tuoda se oma identiteetti mukaan työkuvioidessa, ikään kuin luonnollisena asiana, että tällaisena minä tänne tulinkin, ja tällainen minä olen, niin se leikkaa kummasti sitä tilaa siltä syrjinnältä, koska jos siinä itse on ikään kuin anteeksipyydellen, niin silloin sellaiset henkilöt joilla on trendiä syrjiä, niin ne pääsevät iskemään siihen niin kuin hyeena saaliiseen.

Tämä ei tarkoita sitä, että vastuu siitä syrjimättömyydestä olisi jokaisella ihmisellä. Kaikilla ei voimavaroja eikä taitoja yksinkertaisesti tuohon asiaan ole, mutta silloin kun sellainen vaihtoehto on, ja voimavarat siihen, niin kannattaa siihen satsata. Myös sillä tavalla, että ottaa työnantajaan tai siis esihenkilöön aluksi yhteyttä, ennen kuin sen asian paljastaa siellä, jos on ollut ikään kuin "kaapissa" siinä työpaikassa. Kun sitten hakee työpaikkaa, niin silloin tietenkin on tiettyjä tuntomerkkejä siitä, että työpaikalla on ainakin yritetty tässä asiassa toimia niin kuin pitäisi. Eli silloin jo rekrytointiprosessissa voi olla, että työpaikan arvoista näkee, että siellä on tällainen syrjimättömyys, tai osallistavuus tuotu siihen, niihin arvoihin, ja sitten siellä rekrytilanteessa, kun asiat menevät hyvin, niin siellä myös nostetaan tämä, ja kysytään, tai annetaan ainakin tilaa sille, että ihminen voi sitten kertoa näitä asioita. Sitä ei ehkä kysytä suoraan, mutta annetaan siihen ikään kuin mahdollisuus siinä. Niin silloin on niin kuin merkit hyvät, että tämä työpaikka saattaisi olla sellainen, jossa nämä asiat eivät ole ongelma. Työpaikan materiaaleista, mitä sieltä löytyy, ehkä netistä, niin sieltä voi löytyä sitten myös ikään kuin toimintapolitiikka siitä, millä tavalla, millä toimenpiteillä sitten ylläpidetään tätä syrjimättömyyttä tai osallistavuutta. Jos sellainen on siellä, niin se ainakin kertoo siitä, että se on oikeasti funtsittu, se ei vielä kerro että se toteutuu, mutta joka tapauksessa ollaan jo paremmassa mahdollisuudessa silloin.

Jos sitten ongelmia tulee, niin on hyvä tietää, että siihen on monta erilaista reittiä saada tukea. Esihenkilö on vastuussa, mutta jos hän ei ole sitten oikein halukas eikä kyvykäs siihen, niin silloin tietenkin esihenkilöllä on esihenkilö, ja johtoketjulla sitten päästään aina huipulle asti. Mutta jos se tie ei sitten auta, niin luottamusmies, työsuojeluhenkilöstö ovat niitä tahoja, joissa tätä asiaa voidaan käsitellä. Työkaveri tukena, jos sellaisia suinkin sieltä löytyy. Eli ajatellaan, että jos se työkuultuuri on sellainen alun perin, jossa kaikki tietävät, miten toimitaan näissä, ja toisaalta että ei miten toimita, niin se että joku työkaveri sanoo jossain tilanteessa, että hei, tuo ei ollut ok, kun sinä puhuit tuollaista noin, niin sillä on hirveän paljon vahvempi tuntu siihen verrattuna siihen, että tämä asia olisi ikään kuin hämärän

peitossa, ja sitten sitä vain olisi huuli pyöreänä niillä muilla, että mitä tuo oikein tarkoitti. Näissä tilanteissa, jos ne menevät todella niin kuin sukset ristiin, niin on olemassa sitten mahdollisuuksia viedä se seksuaalivähemmistön kohdalla Yhdenvertaisuusvaltuutetun, ja sitten sellaisen toimikunnan katsottavaksi. Ja sukupuolivähemmistön kohdalla Tasa-arvovaltuutetun, ja myös on toimikunta, joka näitä sitten käsittelee siinä. Ja sitten totta kai voidaan mennä vielä oikeuteenkin, mutta nämä, jos ajatellaan työsuhteen suhteen, niin jos ollaan menty tuolle alueelle, niin voi olla, että on hyvin hankalaa sen jälkeen töissä enää jatkaa. Eli sitten vielä niin kuin kikka kolmosena tässä näin on sovittelu. Tuo sovittelumenettely, jos sellainen on ikään kuin siellä kerrottu, että se on mahdollista tuossa työpaikassa, niin sitten alkaisi olla aika hyvät eväät siihen, että tuo on ainakin turvallinen paikka.

Haastattelija: Haluatko lisätä vielä jotain ennen kuin päätämme tämän haastattelun?

Anukatariina Saloheimo: Enpä minä kyllä tiedä, mitä minä oikein lisäisin.

Haastattelija: Lämmin kiitos, Anukatariina. Oli todella ihanaa saada sinut mukaan ohjelmaan.

Anukatariina Saloheimo: Kiitos.

Haastattelija: Kiitos kun kuuntelit Kaikkien työelämä -podcastia. Podcastin on tuottanut Helsingin yliopiston urapalvelut.