



HELSINKI  
**Pride**  
YHTEISO

**Opas turvallisempien  
työympäristöjen  
luomiseksi**



# **Sisältö**

Alkusanat turvallisempien työympäristöjen luomiseksi .....	3
Konkreettisia toimia: mittaaminen ja vaikuttavuuden arviointi .....	5
Pilotoituja toimintamalleja: käytännön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä työpaikkojen arjessa .....	6
Toimintamalli 1: Positiivisen erityiskohtelun käytännön soveltaminen rekrytoinnissa .....	6
Toimintamalli 2: Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja vastuullisuussuunnittelun toiminnallistaminen .....	10
Toimintamalli 3: Työehtosopimuksista työelämäkäytännöiksi .....	15
Toimintamalli 4: Turvallisemman tilan periaatteiden yhteisöllinen tekeminen .....	18
Toimintamalli 5: Sateenkaarevien työntekijöiden osallisuuden, työkyvyn ja hyvinvoinnin aktiivinen tukeminen .....	21
Lähteitä ja lukuvinkkejä .....	26

# ***Alkusanat turvallisempien työympäristöjen luomiseksi***

**Luet Helsinki Pride -yhteisön työnantajaopasta, joka on tuotettu osana Sense of Belonging -hanketta.**

Sense of Belonging on yhdessä Diakonissalaitoksen Vamos Helsingin ja Setan Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskuksen kanssa toteutettu hanke. Sen tavoitteena on Helsinki Pride -yhteisön näkökulmasta ollut kumppaniyritysten ja pääkaupunkiseudulla olevien lukioiden sekä ammatillisten oppilaitosten kouluttaminen turvallisemman tilan luomisesta sateenkaari-, eli seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville nuorille. Hanke toteutettiin vuosina 2023-2026 Euroopan sosiaalirahasto plus (ESR+) -osarahoituksella.

Turvallisemman tilan luomisessa on kyse ennen kaikkea psykologisen turvallisuuden tunteen vahvistamisesta. Mitä useammin työpaikoilla tunnistetaan vähemmistöstressiä tuottavia syitä ja mitä herkemmin syrjintään puututaan sekä arkisissa tilanteissa että työn hallinnollisissa käytännöissä, sitä useammin mm. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvat voivat tuntea olonsa hyvinvoivaksi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) Kouluterveyskyselyt ovat toistaiseksi osoittaneet sateenkaarinuorten voivan järjestelmällisesti huonommin cis-heteronuoriin verrattuna. Lisäksi Euroopan unionin perusoikeusviraston (FRA) toteuttama LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges -kyselytutkimus (2024) sateenkaari-ihmisten hyvinvoinnin ja osallisuuden tilasta Euroopan maissa piirtää kuvaa siitä, että noin puolet Suomessa kyselyyn vastanneista salasi sateenkaarevuutensa työpaikallaan. Myös Nuorisobarometri (2025) kertoo todellisuudesta, jossa esimerkiksi nuorten työhön liittyvät epävarmuudet ja paineet ovat korkealla. Tämä haastaa entisestään sateenkaarinuoria tilanteessa, jossa heidän hyvinvointi ja tulevaisuususkko ovat jo lähtökohtaisesti monia muita nuoria heikommalla tasolla.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen, jota varten tarvitaan työkaluja vastaamaan erityyppisiin tarpeisiin.



Sense of Belonging -hankkeen aikana on pilotoitu erilaisia toimintamalleja yhdessä mm. yritysten kanssa. Näillä toimintamalleilla on pyritty konkretisoimaan sekä monipuolistamaan työpaikoilla jo tehtävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Tässä oppaassa esitellyt toimintamallit pohjautuvat Helsinki Pride -yhteisön toteuttamiin koulutuksiin ja muihin sparrauksiin hankkeen aikana.

Toimintaympäristöt, kuten työyhteisöt ja kulttuuri niissä muuttuvat yksi teko kerrallaan. Tärkeintä on järjestelmällinen ja aktiivinen tekeminen, jolla edistetään lainsäädännön toteutumista, henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheissa sekä ensisijaisesti sateenkaari-ihmisten osallisuutta ja hyvinvointia.

Toivottavasti tämän oppaan lukeminen tarjoaa käytännönläheisiä ideoita ja aineksia työtavoiksi organisaation arkeen ja hallintoon – **hyviä lukuhetkiä!**

HELSINKI  
**Pride**  
YHTEISO



**Euroopan unionin  
osarahoittama**

# **Konkreettisia toimia: mittaaminen ja vaikuttavuuden arviointi**

Tämän oppaan toimintamallit pohjautuvat THL:n Vaikutusketju näkyviin -työkaluun. Työkalu on auttanut hankkeen aikana työyhteisöjä sanoittamaan tarpeita, toimintaa ja tuloksia. Tätä työkalua voidaan käyttää myös työpaikkojen arjessa, esimerkiksi erilaisia työtapoja kokeiltaessa ja niiden tuloksia arvioitaessa. Sen alkuperäinen runko näyttää seuraavalta:



## **Vaikutusketju näkyviin -työkalu**

Erika Mäntylä, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL)

- Tarve (Mihin haasteeseen pyritään hakemaan ratkaisua?)
- Toiminta (Millaisilla toimilla tarpeeseen vastataan?)
- Mekanismi (Miten osallistuja hyötyy tästä toiminnasta? Mitä hän kokee? Mitä hän oppii? Mitä hän saa?)
- Tulos (Miten edellä mainitut voimavarat vaikuttavat osallistujan toimintaan ja käyttäytymiseen?)
- Vaikutus (Miten toiminnan tai käyttäytymisen muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)
- Vinkit toimintamallin soveltajille (toimivuuden ja käyttöönoton ehdot)



# **Pilotoituja toimintamalleja: käytännön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä työpaikkojen arjessa**

Seuraavia toimintamalleja on pilotoitu näiden yritysten ja muiden organisaatioiden kanssa: Dottir, Helsinki Pride -yhteisö, Lidl, Lumene, Monimuotoiset perheet -verkosto, Pääkaupunkiseudun Kaupunkiliikenne, Salon Marylou, Strawberry, Tekniikan akateemiset TEK ja Terveystalo. Kiitos yhteisestä työstä turvallisempien työympäristöjen eteen!

## **Toimintamalli 1: Positiivisen erityiskohtelun käytännön soveltaminen rekrytoinnissa**

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Positiivinen erityiskohtelu viittaa yhdenvertaisuuslain (9 §) mukaiseen toimintaan heikommassa sosiaalisessa asemassa olevan väestöryhmän aseman parantamiseksi. Sen tarkoituksena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjinnän haittoja ja tasata heikommassa asemassa olevien väestöryhmien lähtökohtia, tässä toimintamallissa rekrytoinnin näkökulmasta, eli ihmisten työllistymiseen kohdistuen.

Positiivinen erityiskohtelu on yksi työkalu esimerkiksi anonyymien rekrytoinnin ohella, jolla pyritään mahdollistamaan yhdenvertaisempia väyliä työelämään ja tietoisesti monipuolistamaan työntekijärakennetta eri ominaisuuksien näkökulmasta, oli kyse sitten työntekijöiden sukupuolesta, iästä tai etnisestä taustasta. Keskeistä positiivisen erityiskohtelun soveltamisessa on rekrytoivien henkilöiden tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistaminen ja aukisanoittaminen, sekä ennakkoluulojen tosiasiallisten vaikutusten tietoinen vähentäminen aktiivisilla toimilla.

## **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Ennen positiivisen erityiskohtelun käyttöönottoa on hyvä käydä läpi seuraavanlaisia kysymyksiä aiheeseen liittyen:

→ Millaista keskustelua rekrytoivien henkilöiden kanssa ja työyhteisössä laajemmin on käyty ennen positiivisen erityiskohtelun soveltamiseen ryhtymistä? Miten tiedostamattomia ennakkoluuloja tehdään näkyviksi ja käsitellään?

→ Mitä potentiaalisen työnhakijan on hyvä tietää positiivisesta erityiskohtelusta osana hakukuulutustekstiä?

→ Mitä haastatteluun kutsutulle olisi hyvä kertoa ennakkoon positiivisen erityiskohtelun soveltamisesta rekrytoinnissa, eli miten ennakoitavuuden, ymmärrettävyyden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta voisi vahvistaa osana soveltamisprosessia?

→ Miten positiivista erityiskohtelua tuotaisiin esiin haastattelussa, eli miten sen soveltamista aukisanoitetaan mahdollisimman turvallisen sosiaalisen tilan luomiseksi ja soveltamistapojen läpinäkyvyyden varmistamiseksi?

→ Miten positiivisen erityiskohtelun soveltamisesta kommunikoidaan rekrytointipäätöksestä työnhakijoille ilmoitettaessa?



Tätä toimintamallia toteutettiin yhden yrityksen kanssa. Toimintamallin työpajamaisessa toteutuksessa luotiin alustavat suuntaviivat positiivisen rekrytoinnin käytännön soveltamistavoista. Aihetta kannattaa palastella rekrytointiprosessin eri vaiheiden kautta, esimerkiksi näin:

→ **Hakukuulutus:** Yhdenvertaisuuslausekkeen käytön lisäksi tiedon lisääminen rekrytointi-ilmoitukseen siitä, että rekrytoinnissa sovelletaan positiivista erityiskohtelua ja mahdollisuuksien mukaan myös sillä tarkkuudella, miten sitä sovelletaan.

→ **Työhaastattelukutsu:** Ennakoitavuuden merkitys positiivisen erityiskohtelun soveltamisessa siinä, miten sitä käytetään haastattelutilanteessa, on todella merkittävä työnhakijan näkökulmasta. Asia on hyvä ilmaista haastattelukutsun yhteydessä vaikka siten, että työnhakija voi halutessaan haastattelutilanteessa tuoda ilmi luottamuksella, jos hän kuuluu johonkin vähemmistöön.

→ **Työhaastattelutilanne:** Mahdollisimman turvallisen sosiaalisen tilan luominen on ensisijaista positiivisen erityiskohtelun käytännön soveltamisen kannalta. Työhaastattelussa kannattaa sopivassa kohdassa tuoda esiin se, että kuten haastattelukutsussa ilmaistiin, voi työntekijä halutessaan tuoda luottamuksella ilmi vähemmistöön kuulumisen, jos hän sellaiseen kuuluu. Tärkeintä tässä vaiheessa on, ettei tällainen kysymys tule yllätyksenä, vaan että työnhakija on pystynyt varautumaan tilanteeseen etukäteen – eli päättämään, mitä tietoa hän haluaa tai ei halua jakaa itsestään rekrytoinnin aikana.

→ **Rekrytointipäätösvaihe:** Osaamiseltaan ja kokemukseltaan tasavertaisten hakijoiden kohdalla voidaan rekrytoinnin aiemmissa vaiheissa saatua tietoa soveltaa siten, että työnhakijan kuulumisen esim. vähemmistöön otetaan tilanteessa huomioon yhtenä hänen valintaansa puoltavana tekijänä. Tässä kohtaa korostuu sen tärkeys, että positiivisesta erityiskohtelusta on tiedotettu työnhakijoille hakukuulutusvaiheesta alkaen, jolloin hakijan kokemus positiivisesta erityiskohtelusta ja sen soveltamisesta on mahdollisimman ymmärrettävä, hyväksyttävä ja siten oikeudenmukainen riippumatta siitä, onko kyseessä työhön valittu hakija vai ei.

## **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Organisaatio, jonka henkilöstössä korostuu moninaisuus, on tutkitusti keskimääräistä luovempi, muutosjoustavampi ja tuottavampi. Positiivisen erityiskohtelun käsittely ja sen soveltaminen laajentaa organisaation johdon ja HR-asiantuntijoiden ajattelua, monipuolistaa rekrytointiosaamista, sekä tuottaa käytännössä monipuolisempia organisaatioita ja tiimejä, josta hyötyvät kaikki.

## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Käykää avointa keskustelua esihenkilö-HR -akselilla siitä, millaiset väestöryhmät on todettu aliedustetuiksi organisaatiossa. Hahmottamisen tukena voi hyödyntää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien niin sanottuja syrjintäperusteita.
- Pyrkikää yhdessä tunnistamaan ajatusvinoja, eli tiedostamattomia ja tiedostettuja ennakkoluuloja, jotka saattavat vaikuttaa rekrytointipäätöksiin. Tämän aiheen käsittely voi aiheuttaa hankalia tunteita, kuten häpeän kokemusta ja eritasoisia puolustusmekanismeja, mutta avoimuus ja rehellisyys aiheessa on keskeinen osa todenmukaisen tilannekuvan luomiseksi. Sen kautta päästään kiinni sosiaalisen muutoksen tekemiseen.
- Miettikää samalla muitakin rekrytoinnin ja perehdytysprosessien joustoja, eli positiivisen erityiskohtelun kautta toteutettavia toimintatapoja, joilla madalletaan moninaisten työnhakijoiden kynnystä töihin hakeutumiseen ja työn aloittamiseen.
- Pohtikaa, miten HR-asiantuntijoiden tietoja ja taitoja ylläpidetään sekä kehitetään positiivisen erityiskohtelun soveltamisessa. Toteutetaanko tätä asiantuntijasparrauksin osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä tai työyhteisön kehittämissuunnitelman kautta, vai muilla keinoin?
- Vältätkää ns. tokenismia, eli ajatusta siitä, että ”työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on valmis yhden rekrytoidun vähemmistön edustajan jälkeen”. Aito ja kestävä sosiaalinen muutos, eli työyhteisön kokonaisvaltainen monipuolistaminen, vaatii koko organisaation rakenteiden tarkastelua ja tarvittaessa myös olemassa olevien käytäntöjen muokkaamista todellisen muutoksen mahdollistamiseksi.
- Moninaisuuden näkyminen koko henkilöstörakenteessa on keskeistä sosiaalisen normalisoinninkin kannalta työyhteisössä. Siksi moninaisuutta ei pidä soveltaa stigmatisoivasti esimerkiksi pelkästään tiettyyn työnkuvaan tai henkilöstösegmenttiin kohdistuen. Aidon, vaikuttavan ja oikeudenmukaiseksi koetun sosiaalisen muutoksen kannalta on tärkeää, että koko organisaatiota rakennetaan monimuotoisuus mielessä, aina johdosta suorittaville tasoille ulottuen.

## Toimintamalli 2: Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja vastuullisuussuunnittelun toiminnallistaminen

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Tasa-arvolain (6 §) sekä yhdenvertaisuuslain (7 §) mukainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on usein organisaation keskeisin asiakirja, jonka kautta edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja jolla myös kitketään syrjintää työpaikalla. Jotta suunnitelma vastaisi aitoihin sekä tarkoituksenmukaisesti kohdennettuihin tarpeisiin, on suunnitelmaa tärkeä tehdä määrätietoisella, aukisanoitetulla, avoimella ja ennen kaikkea monipuolisesti osallistavalla prosessilla.

Vastuullisuussuunnitelma puolestaan vastaa ajan henkeen esimerkiksi yritysvastuu- ja kestävyysraportointiin liittyvissä kokonaisuuksissa ja luo väylää konkreettiselle sekä tavoitteelliselle toiminnalle, jota tarkastellaan laajemmin mm. Yhdistyneiden kansakuntien (YK) kestävä kehityksen tavoitteiden kautta. Vastuullisuussuunnitelman tavoitteet sekä toimenpiteet ovat usein ennen kaikkea operatiiviseen toimintaan ja sen eri tasoihin vaikuttavia, jolloin kyseisenkin suunnitelman osalta on tärkeä varmistaa ja vahvistaa aktiivista yhteyttä organisaation käytännön työhön, johdon ja muun hallinnon lisäksi henkilöstön osallisuuden kannalta ajateltuna.

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tätä toimintamallia toteutettiin useamman organisaation kanssa seuraavanlaisesti:

#### **→ Työpajatyöskentely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu -teemalla:**

Tällä mahdollistetaan henkilöstölle matalan kynnyksen tapa esittää kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, sillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu voi tuntua vieraalta ja etäiseltä, jos on tottunut organisaatiokulttuureihin, joissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ei ole ollut näkyvästi tai osallistavasti esillä. Työpajamainen toteutus mahdollistaa keskustelun käymisen esim. olemassa olevan suunnitelman pohjalta, joka konkretisoi teemaa ja helpottaa keskustelun aloittamista ja sen jatkamista tavalla, joka palvelee myös suunnitelman sisällöllistä kehittämistä.

→ Työpajassa voi samalla kysyä yleisellä tasolla henkilöstön ajatuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä, sekä mahdollisista suorista toiveista, joita tähän saattaa liittyä. Työpajan fasilitoimisessa on hyvä tiedostaa, että kaikki eivät kuitenkaan halua avata omia ajatuksiaan tai kokemuksiaan näistä aiheista työpajamaisesti muiden seurassa, jonka takia on samaan aikaan ensisijaista, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan kartoitusta tehdään myös anonyymien kanavien kautta, kuten kyselylomakkeella.

→ **Tiimikohtainen sparraus vastuullisuussuunnitelma-aiheesta:** Tiimikohtainen sparraus mahdollistaa tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja vastuullisuusaiheiden kontekstualisoimisen hyvin käytännönläheisesti operatiivisen tason luonteeseen soveltuen, oli kyse sitten vaikkapa palvelualan asiakastyöstä tai teollisuuden tuotannosta. Tätä kautta mahdollistetaan henkilöstön osallistuminen suunnitelmien suunnitteluun hyvin konkreettisella, heille ymmärrettävällä ja mielekkäällä tavalla, jolloin suunnitelmien tavoitteet ja toimenpiteet vastaavat todennäköisimmin aitoja ilmiöitä ja siten tarpeita läpi koko tuotantoketjun. Näin myös vahvistetaan henkilöstön intoa toteuttaa suunnitelmien tavoitteita ja toimenpiteitä omassa roolissaan.

### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Mitä avoimemmin ja osallistavammin tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja vastuullisuussuunnitelmia suunnitellaan, laaditaan, toteutetaan ja arvioidaan, sitä vaikuttavamman toiminnasta on kyse, jossa koko organisaatio voi sitoutua eri rooleista käsin yhteisesti ymmärrettyjen ja sanoitettujen tavoitteiden sekä toimenpiteiden saavuttamiseksi.

Tämä edesauttaa esimerkiksi sitä, että suunnitelmasta tulee organisaation kannalta aitoihin asioihin vastaava ja tarpeeksi konkreettinen toimeenpantavaksi, sekä myöhemmin arvioitavaksi ja uudelleen toistettavaksi siinä vaiheessa, kun seuraavaa suunnitelmaa lähdetään päivityksen muodossa tekemään. Ymmärrettävyys ja kokemus aktiivisesta toimijuudesta vahvistaa myös näiden suunnitelmien kohdalla työntekijäkokemusta organisaatiossa, ja voi parantaa työn mielekkyyden sekä siihen sitoutumisen edellytyksiä.



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

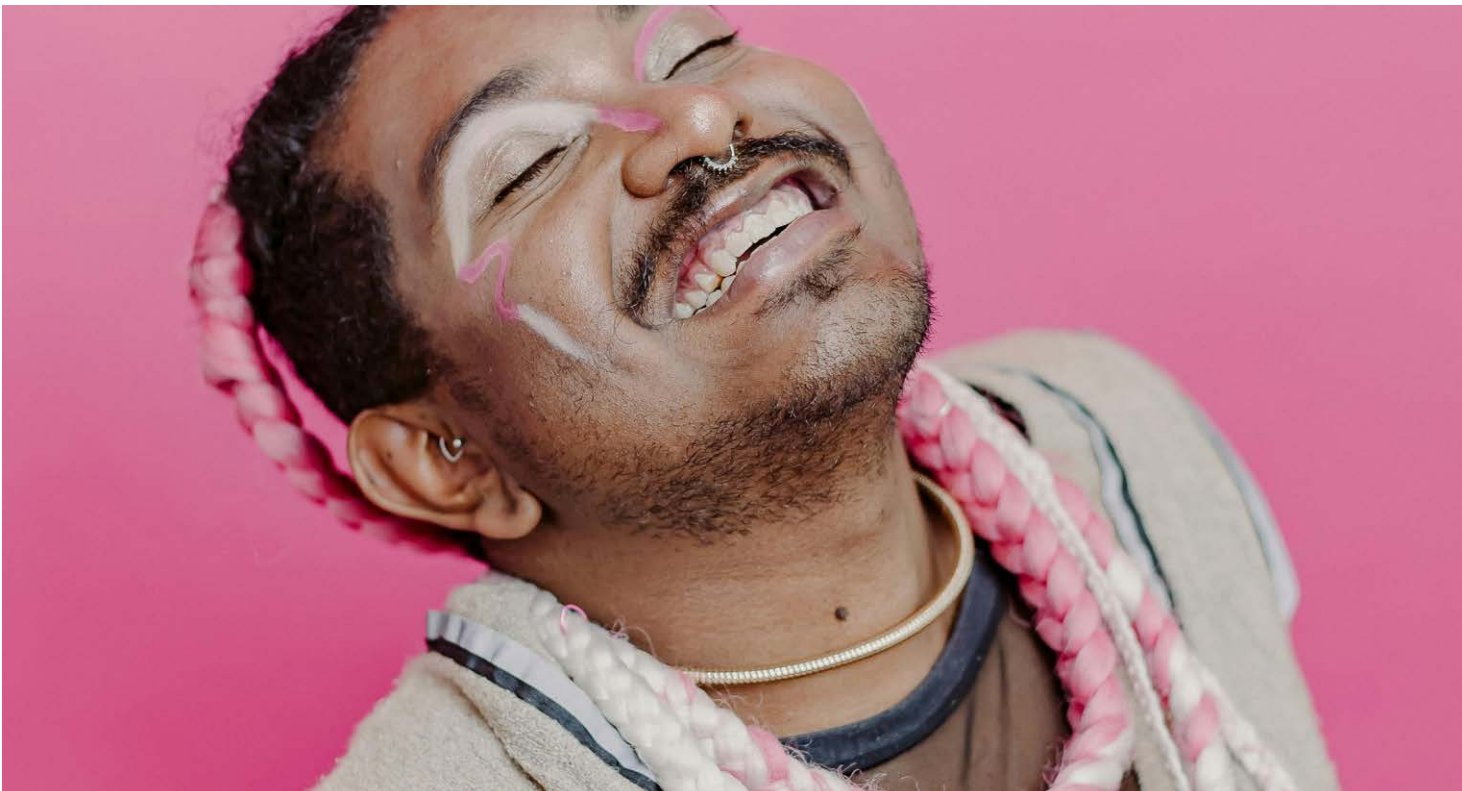
– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä vastuullisuussuunnitelmien tiedonkeruuvaiheessa on hyvä käyttää monenlaisia menetelmiä, sekä kollektiivisia, yksilölähtöisiä että myös anonyymeja. Kollektiivisissa menetelmissä, kuten työpajoissa ihmiset kuulevat toistensa ajatuksia ja toiveita, joka voi edesauttaa keskinäisen ymmärryksen vahvistumisessa ja inhimillisen myötämielisyyden lisäämisessä henkilöstön kesken. Sen sijaan anonyymit tavat, kuten perinteinen kyselylomake, tarjoaa anonyymiteetin turvin mahdollisuuden nostaa esiin itselleen tärkeitä näkökulmia ilman, että tarvitsisi työntekijänä asettaa itseään alttiiksi oletuksille tai syrjinnälle.

- Viestinnällisesti on ensisijaista varmistaa, että kaikissa suunnitelmien työstövaiheissa pidetään huolta prosessin avoimuudesta ja vähintään tiedotetaan henkilöstölle suunnitelmien etenemisestä. Tällöin henkilöstön on helpompi sisäistää aihetta, kun siitä tehdään toistojen kautta yksi osa työn arjesta.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä vastuullisuussuunnitelmien voimassaoloaika on tarkoituksenmukaista olla 2-3 vuotta. Tällöin on riittävästi aikaa toteuttaa tavoitteiden alaisia toimenpiteitä, tehdä arviointia suunnitelmien toteutumisesta, sekä valmistella seuraavia suunnitelmia.
- Tärkeimpiä elementtejä suunnitelmien toimeenpanossa on aktiivinen ja järjestelmällinen seuranta. On hyvä päättää tarkkaan, millä kokoonpanolla seurantaa tehdään (esim. johto, HR-tiimi, työvaliokunta tms.) ja miten usein seurantaa toteutetaan. Toimiva sykli seurantaan on usein esimerkiksi neljä kertaa vuodessa. Tällöin varmistetaan, että suunnitelma toteutuu, eikä jää syrjään vaikka operatiivisen toiminnan muussa kiireessä.
- Selkeimpiä ja helpoimpia suunnitelmien seuranta- sekä mittaustapoja on liikennevalomallinen taulukko, jossa punainen viittaa toimenpiteeseen, jonka toteuttamista ei ole aloitettu, keltainen toimenpiteeseen, joka on kesken ja vihreä puolestaan toimenpidekohtaan, joka on valmis. Lisäksi seuranta- ja mittaustaulukkoon kannattaa kunkin toimenpidekohdan kylkeen lisätä esim. "Tehdyt toimenpiteet ja muut huomiot toteutuksesta" -palkki, jonne voi kirjata toimenpiteen nykyisen tilan tai valmiin toimenpiteen kohdalle huomioita, joita olisi hyvä pitää mielessä suunnitelman seuraavan päivityksen yhteydessä.
- Huomioikaa myös moniperusteiseen syrjintään puuttuminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteissa sekä toimenpiteissä. Moniperusteisuudella tarkoitetaan tilanteita, joissa henkilö kuuluu useampaan eri vähemmistöön, esim. maahan muuttaneena transsukupuolisena. Useampaan vähemmistöön kuuluminen lisää ihmisen syrjinnän riskiä ja vaikuttaa myös kasautuvasti vähemmistöstressin kokemisen määrään.

Seuraavaksi yksi esimerkki, millainen rakenne suunnitelman seuranta- ja mittaustaulukossa voi olla:

- Tavoite: Sukupuolen moninaisuuden näkyminen ja turvallisemman tilan toteutuminen työyhteisössä.
- Toimenpide 1: Kannustetaan työntekijöitä kirjoittamaan pronomiinsa Teamsin kokousnimeen.
- Toimenpide 2: Koulutetaan henkilöstöä sukupuolen moninaisuudesta työyhteisön kehittämissuunnitelman määrittelemien tarpeiden pohjalta.
- Vastuhenkilö: X.
- Toimenpiteen toteutuksen tila: **ei ole aloitettu (punainen väri)**.
- Tehdyt toimenpiteet ja muut huomiot toteutuksesta: Toimenpide 1 kirjataan syyskuussa työntekijöiden perehdytysohjeisiin, jolloin siitä tulee vakiintuva käytäntö uusillekin työntekijöille.



## Toimintamalli 3: Työehtosopimuksista työelämäkäytännöiksi

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Erityisesti yleissitovuus tekee työehtosopimuksista volyymiltaan keskeisimpiä työkaluja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käytännön toteuttamiselle työelämässä, mm. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien rinnalla. Myös paikallisella sopimisella voidaan usein ketterästikin edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta toteuttavia toimia, sitä kautta myös alakohtaisia standardeja asettaen, joka kirittää parhaimmillaan muita saman alan toimijoita vähintään yhtä kattaviin työehtosopimuksiin.

Työehdot ovatkin merkittävä tapa kilpailla sateenkaarevista osajista työmarkkinoilla. Kunnianhimoinen ja näkyvä tekeminen työpaikan moninaisuuden eteen huomataan erityisesti niiden keskuudessa, joita asia koskee, eli vähemmistöjen silmissä. Samalla organisaatio muun muassa sitouttaa osajia, vahvistaa työyhteisön innovatiivisuutta ja toteuttaa näin käytännössä strategista kilpailuetua.

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tätä toimintamallia pilotoitiin kolmen työpajan muodossa, joissa käytiin läpi työehtosopimukseen liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheita, erityisesti seksuaali- ja sukupuolivähemmistöpainotuksella. Aihetta käsiteltiin pienryhmäkeskusteluina eri palkansaajien keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen näkökulmien kautta. Tarkoituksena oli koota mahdollisimman monipuolinen kattaus kirjaus ehdotuksia työehtosopimukseen, jotka koskisivat mahdollisimman laajaa työntekijäpoolia eri toimialoilla.

### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaan?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Työpajojen myötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikuttamisesta vastaavat asiantuntijat sekä työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvat henkilöt saivat tietoa, inspiaraatiota ja myös rohkaisua lähteä yksittäin sekä isommassa rintamassa edistämään sateenkaari-ihmisten oikeuksien toteutumista työelämässä.

Tässä on muutamia esimerkkejä, jotka edistävät työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työehtosopimusten kautta:

→ **Sukupuolenkorjausprosessi palkallisen sairauspoissaolon perusteena** (kansainvälisesti on nähty sukupuolenkorjausprosessin palkallisen sairauspoissaolon kattavan myös henkilön sosiaalisen transition).

→ **Lapsiperheellistymiseen liittyvien käyntien korvaaminen palkallisina tai palkattoman jouston myöntäminen tilanteisiin**, joissa käynnit liittyvät esim. hedelmöityshoitoihin, kumppanuusperhe- tai sijaisperhevalmennukseen.

→ **Eri perhetilanteiden huomioiminen perhevapaiden palkallisia osuuksia koskevissa kirjauksissa**, sisältäen mm. kumppanuusperheet ja apilaperheet (samalla varmistaen, että palkallisia perhevapaapäiviä saavat myös juridisten vanhempien puoliset ja muut lapsen huoltajat, joille juridinen vanhempi siirtää vanhempainvapaapäiviä omasta kiintiöstään).



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Työnantajaa voi usein arveluttaa erityisesti positiivisen erityiskohtelun käytännön toteuttaminen esimerkiksi osana työehtosopimuksia. Työehtosopimuslisäyksistä on toki aiheellistakin tehdä esim. kustannusarviot ja on ymmärrettävää, että taloudellisesti epävakaat ajat eri suhdannevaiheineen aiheuttavat tarkkaa harkintaa erityisesti etujen laajentamisen suhteen, mutta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä työpaikka on samalla työntekijöiden työkykyyn ja siten myös tuottavuuteen panostava organisaatio.
- Työehtosopimuksen ehtojen avaaminen keskustelunkin tasolla voi tuntua Pandoran lippaan aukaisemiselta sekä työnantaja- että työntekijänäkökulmista. Samalla kuitenkin päästään laajemminkin käsiksi aiheisiin, jotka henkilöstöä pohdituttavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmielessä. Tällaisten aiheiden käsittely tukee organisaation kokonaisvaltaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä, sekä tarjoaa samalla myös syötteitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen niiden kirjausten osalta, jotka eivät suoraan sovellu työehtosopimukseen.
- Luottamusmies-termistä kohti "luottamusedustaja"-muodon käyttöä. Kieli luo todellisuutta ja pienet muutokset kielellisissä yksityiskohdissa muokkaavat isolla tavalla ihmisten ajattelua pidemmällä tähtäimellä, josta yhtenä vaikuttavana esimerkkinä on esihenkilö-termin yleistyminen. Sensitiivinen ja inklusiivinen kielenkäyttö tasoittaa ihmisten polkuja työelämässä, jo työehtosopimuksista alkaen.
- Työehtosopimuksissa olisi tarpeen olla kirjaukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointiprosessista, joka huomioi vähemmistöt, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus varmistetaan sekä työhyvinvointitoimenpiteissä että työterveyshuollon käytännöissä ja miten tehtyjen toimien vaikutusten arviointia toteutetaan.

## Toimintamalli 4: Turvallisemman tilan periaatteiden yhteisöllinen tekeminen

### **Tarve:**

*Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Turvallisemman tilan periaatteet ovat yhteisöllisiä käytäntöjä, joilla pyritään luomaan kunnioittavaa ilmapiiriä, syrjimätöntä tilaa ja siten käytännössä turvallista oloa kanssaihminen seurassa. Periaatteet ovat käytännössä sosiaalinen sopimus psykologisen turvallisuuden tunteen huomioimisesta ja sen toteuttamisesta.

Psykologisesti turvallisessa ympäristössä ihminen uskaltaa ottaa riskejä, eli olla esimerkiksi haavoittuvainen ja myös luova muiden kanssa. Tämä vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta nähdyksi tulemisen ja muun validaation avulla. Esimerkkejä turvallisemman tilan periaatteista löytyy moneen lähtöön ja keskeistä niiden käyttöönotossa onkin käydä keskustelua juuri omassa työyhteisössä siitä, mitä ajatuksia, kokemuksia sekä tunteita oman yhteisön periaatteet herättävät ja millaiset niiden kuuluisi olla ennen kaikkea oman yhteisön tilasta ja tarpeista katsottuna.

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Kyseistä toimintamallia toteutettiin useampaa työyhteisöä aiheesta sparraamalla, samalla työpajamaisesti turvallisemman tilan periaatteiden luonnoksia hahmotellen. Sparraus aloitettiin Sense of Belonging -hankkeen kokoamalla ajatuksilla sateenkaarinuorilta siitä, mikä heille luo turvallista oloa sosiaalisissa tilanteissa ja mitkä huomiot turvallisemman tilan periaatteista ovat heille keskeisiä. Seuraavat esimerkit on kerätty hankkeen aikana sateenkaarinuorten ryhmätoiminnasta:

→ "Ihan kaikki tekevät oletuksia joka tapauksessa, jolloin tärkeintä onkin pyrkiä tunnistamaan omia ennakkoluuloja ja purkamaan niitä, jotta ne eivät vaikuttaisi omaan toimintaan muita kohtaan."

→ "Jos saat palautetta toiminnastasi, kuten käyttämästäsi kielestä tai käytöksestäsi, on se ennen kaikkea kutsu kommunikaatioon, ei henkilökohtainen moite. Palautteen antamiseen rohkaiseminen on yhtä tärkeää kuin palautteen vastaanottamisen harjoittelu."

→ "Oletetaan hyvää toisistamme. Harva tarkoittaa lähtökohtaisesti pahaa, vaan jokaisella on oman näköisensä polku omien ajatusten ja puheen työstämisessä siten, että osaisi olla mahdollisimman huomaavainen muita kohtaan. Palaute ja sitä kautta käytävä keskustelu on aina mahdollisuus oppia ja kehittyä, jolle pitää olla avoin muiden ihmisten kanssa toimiessa."

→ "Mielipiteitä saa ja pitää olla, mutta mielipiteen ilmaisutavalla on väliä sen kannalta, miten mielipide koetaan ja vastaanotetaan."

→ "Kunnioitan mielipidettäsi niin kauan kuin se ei epäkunnioita jonkun toisen ihmisen ihmisarvoa ja kavenna hänen mahdollisuuksiaan olla olemassa."

### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?  
Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Työpajamainen aktiivinen keskustelu turvallisemman tilan periaatteista laajentaa työyhteisön käsitystä siitä, mitä asioita kukin yhteisössä arvottaa omaa turvallisuuden tunnettaan ja osallisuuttaan ajatellen. Aiheen ja sen liepeillä olevien kokemusten jakaminen tuo ihmisiä emotionaalisesti lähemmäksi toisiaan, jolla voi olla monia hyvinvointiin sekä työn pitovoimaankin liittyviä positiivisia vaikutuksia.



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Työpajatyöskentelyn turvallisemman tilan periaatteiden parissa voi aloittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien syrjintäperusteita läpikäymällä ja esittämällä kysymyksiä, kuten: "Millaisia normeja on olemassa mm. etnisiin taustoihin, sukupuoliin, seksuaaliseen suuntautumiseen ja perhetilanteisiin liittyen? Miten näihin usein liitetyt normit näkyvät meidän työyhteisössä ja toiminnassa?". Tätä kautta päästään nopeasti ja konkreettisesti kiinni niihin teemoihin, joihin turvallisemman tilan periaatteet yleensä pyrkivät vaikuttamaan toimenpiteiden muodossa.
- Mitä aktiivisemmin henkilöstö pääsee osallistumaan periaatteiden muotoiluun, sitä varmemmin periaatteisiin saadaan tärkeää omaleimaisuutta, kuten työyhteisölle ominaista tapaa mieltää ja sanoittaa asioita. Sitä kautta ihmiset todennäköisimmin myös sitoutuvat toimimaan yhdessä päätettyjen periaatteiden mukaisesti.
- Osallistakaa henkilöstöä monipuolisesti, myös anonyymein tavoin, jotta mahdollisimman monet saavat äänensä kuuluviin turvallisemman tilan periaatteiden muovaamisessa. Jotkut saattavat haluta nostaa esimerkkinä toiveen sensitiivisestä puheesta vaikka kehonormeihin, kuten toimintakykyyn tai painoon liittyen, mutta eivät halua tehdä sitä omilla kasvoillaan leimautumisen tai mahdollisten oman elämän traumojen takia.
- Turvallisemman tilan periaatteiden läpikäyminen kannattaa ehdottomasti sisällyttää perehdytys suunnitelmiin, jotta ne iskostuvat jokaisen uuden työntekijän työtapoihin heti alusta alkaen.
- Periaatteita on hyvä tarkastella sekä tarvittaessa päivittää muutaman vuoden sykleissä, jotta ne vastaisivat mahdollisimman hyvin ympäröivän maailman muuttumiseen, esimerkiksi asioiden mieltämiseen ja puhetapoihin. Päivittämistä voi organisaation koon mukaan tehdä joko koko työyhteisönä tai myös tiimeittäin. Tiimikohtainen työskentely on erityisen tarkoituksenmukaista, jos samassa työyhteisössä tehdään hyvin erityyppisiä työtehtäviä eri tiimeissä. Turvallisemman tilan periaatteiden ilmenemistavat ja tarpeet voivat vaihdella merkittävästi vaikkapa asiakastyön tilanteiden ja hallinnollisempaa työtä tekevien välillä.

## Toimintamalli 5: Sateenkaarevien työntekijöiden osallisuuden, työkyvyn ja hyvinvoinnin aktiivinen tukeminen

### **Tarve:**

*(Mihin tarpeeseen pyrittiin hakemaan ratkaisua?)*

Selvitykset, kuten Nuorten yrittäjäyys ja talous NYTin Tulevaisuusraportit ja Diakonia-ammattikorkeakoulun Zekki Suomi -tilannekuva alleviivaavat todellisuutta, jossa esim. trans- ja muunsukupuolisilla nuorilla on cis-tyttöihin, sekä erityisesti cis-poikiin verrattuna merkittävästi heikompi usko omaan kyvykkyyteensä ja pessimistisempi tulevaisuuden usko työelämään kohdistuen. Näissä tuloksissa näkyy sateenkaarinuorten kasautuneet syrjinnän kokemukset, niihin liittyvät pelot ja näiden myötä vähemmistöstressin vaikutukset.

Tosiasiallisesti turvallisen, kuten syrjimättömän työelämän kannalta on siksi tärkeää, että organisaatioissa tehdään aktiivisia ja järjestelmällisiä toimia sateenkaari-ihmisten eteen, joilla mahdollistetaan ennen kaikkea sitä, että työntekijä voi keskittyä olennaisimpaan, työn tekemiseen sen sijaan, että hänen energiansa kuluu syrjinnän sietämiseen ja muuhun varpaillaan olemiseen työpaikan sosiaalisissa tilanteissa.

### **Toiminta:**

*(Millä toimilla tarpeeseen vastattiin?)*

Tämän toimintamallin toteuttamista varten Sense of Belonging -hankkeessa toteutettiin useampia työkokeilujaksoja sateenkaarinuorille, joiden kautta he saivat työkokemusta, mahdollisuuden kokeilla itselleen kiinnostavia aloja sekä myös kartuttamaan heidän pystyvyyttään ja identiteettiään vahvistavia kokemuksia erilaisten työtehtävien ja työyhteisöjen parissa.

Hankkeen aikana kerättiin myös sateenkaarinuorten ajatuksia turvallisuuden tunteen muodostumisesta työpaikoilla ja siitä, mitä he erityisesti toivoisivat kollegoiltaan ja esihenkilöiden painottavan johtamisessaan turvallisuuden tunteen lisäämiseksi. Seuraavat esimerkit on kerätty hankkeen aikana sateenkaarinuorten ryhmätoiminnasta:

→ "Minulle turvallisen olon työpaikalla luo avoin keskustelu erilaisten ihmisten eri taustoista ja välitön syrjintään puuttuminen."

→ "Haluaisin, että esihenkilö ja työyhteisö ottaisivat huomioon ihmisten erilaiset lähtökohdat ja mahdolliset erityistarpeet niiden pohjalta."

→ "By listening and understanding. Too many bosses and workers only listen, but few take it upon themselves to understand, which can create hostile environments where we have to hide and survive."

→ "Proper guidance should be given. Don't reinforce our insecurities by directly or indirectly implying how little we matter. If adults can't be adults, how am I supposed to grow and how can I learn if the ones I look up to don't feel safe to me?"

→ "Sukupuolineutraalit vessat ja pukuhuoneet sekä moninainen henkilökunta tuovat turvallisuuden tunnetta. Sateenkaariavainnauhat tms. symbolit ovat tärkeitä, mutta vaativat myös syrjimättömyyteen sitoutumisen."

→ "Turvallisemman tilan periaatteiden ohessa on hyvä olla ohjeet, miten toimia ja kehen olla yhteydessä, jos kokee syrjintää. Yhteisten toimintaperiaatteiden noudattaminen ja niiden säännöllinen päivittäminen luo turvallisen fiiliksen."

→ "Ihmisten moninaisuus tulee huomioida aktiivisesti puheessa, teksteissä ja materiaaleissa. Kutsumanimen käyttäminen pyydettyäessä on konkreettinen esimerkki tästä."

→ "Jos työpaikalla käytetään kieliä, joissa on sukupuolittuneet pronominit, pitää silloin samalla normalisoida omien pronominin kertominen."

→ "Ottakaa aktiivisesti selvää eri vähemmistöistä. Älkää olettako, että vähemmistöön kuuluva työntekijä haluaa ja että hänen pitäisi kouluttaa teitä asiasta, mutta voitte kysyä, "miten tämä asia on sinun kohdallasi?"

→ "Ilmapiiri, jossa ei oleteta asioita, identiteettejä, menneitä tai nykyisiä kokemuksia on turvallinen."

→ "On raskasta, että ilmapiiri on aina sellainen, missä muut ovat koko ajan varpaillaan minun seurassa, etteivät sanoisi tai tekisi jotain väärää tai epäkorrektia. On ok tehdä virheitä, kun niistä vain on valmis oppimaan, esim. termien käytössä."



Sateenkaarinuoret odottavat siis työnantajilta aktiivista roolia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä. He toivovat työyhteisöiltä avoimuutta, monimuotoisuuden edistämistä ja konkreettisia toimia syrjintään puuttumiseksi. Nämä toiveet sisältävät esim. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien jalkauttamisen, turvallisemman tilan periaatteiden käyttämisen ja ajoissa epäkohtiin puuttumisen.

Samaan aikaan osa nuorista ei myöskään pystynyt vastaamaan kysymykseen siitä, mikä luo turvallisen olon työpaikalla, sillä heillä ei ole ollut kokemusta siitä. Se jos jokin on pysäyttävää ja tämän oppaan kaikista konkreettisista esimerkeistä se, miksi näillä asioilla, niiden huomioimisella ja jokaisella konkreettisella teolla on valtavasti väliä.

### **Tulos:**

*(Mitä osallistuja oppi tästä ja miten se vaikuttaa hänen toimintaansa?)*

*(Miten toiminnan muutos vastaa siihen tarpeeseen, joka alussa määriteltiin?)*

Hankkeen sateenkaarinuorten työkokeiluja toteutettiin yhdessä Helsinki Pride -yhteisön kumppaniyritysten kanssa, jotka tekivät konkreettisen työn mahdollistamalla turvallisia työkokeiluja hankkeessa mukana olleille nuorille.

→ Ennen nuorten työkokeilujen alkamista on kokeiluista kumppaniyrityksissä vastanneita yhteyshenkilöitä sekä nuoria itsejään ohjeistettu ns. "Minun käyttöohjeeni" -menetelmästä. "Minun käyttöohjeeni" sopii monenlaisiin tilanteisiin, oli kyse sitten TET-harjoittelijan tai kesätyöntekijän vastaanottamisesta, tai esimerkiksi yhdenvertaisuuslain mukaisen positiivisen erityiskohtelun soveltamisesta sateenkaarinuorille töitä tarjotessa.

“Minun käyttöohjeessa” nuori saa halutessaan sanoittaa itse itsensä etukäteen tulevalle työyhteisölleen, ennen työkokeilunsa tai harjoittelunsa aloittamista, vaikkapa sähköpostiviestin muodossa. Sanoitettavat asiat voivat olla harrastuksiin, luonteenpiirteisiin tai työtapoihin liittyviä asioita, kuten viihtyykö paremmin ryhmässä vai yksin töitä tehden, miten toivoisi itsensä kohdattavan työyhteisössä ja mitä nuoren itsensä valitsemaa nimeä hänestä käytetään.

Menetelmän tarkoituksena on madaltaa nuoren kynnystä aloittaa työkokeilu tai harjoittelu sillä, että tulevat työkaverit tietävät hänestä jo jotain ennen kuin hän saapuu työyhteisöön. “Minun käyttöohjeeni” voi parhaimmillaan lievittää nuoren jännitystä uudesta työyhteisöstä, selkeyttää hänen mielikuvaansa työminästä, sekä antaa mahdollisuuden seurata työminänsä kehitystä pidemmällä aikavälillä nuoren kokemuksen ja mm. resilienssin kasvaessa. Seuraavaksi esimerkki “Minun käyttöohjeen” soveltamisesta kuvitteellisen nuoren toimesta:

“Olen Lumi. Olen 18-vuotias ja harrastan piirtämistä sekä graafista suunnittelua. Iloa elämääni tuo koirani Roki. Olen luonteeltani herkkä ja utelias, ujo mutta helposti innostuva. Töissä minulle on ominaista seurata useammin hieman sivusta kuin olla itse keskipisteenä sosiaalisissa tilanteissa. Saatan välillä kuunnella musiikkia kuulokkeilla töitä tehdessä keskittymiskykyni parantamiseksi, eli minut saa siis tarvittaessa keskeyttää silloin!”

→ Lisäksi kumppaniyrityksiä ohjeistettiin ennen työkokeilujen alkamista siitä, että työkokeilua ohjaavien työntekijöiden on tosiaan hyvä tietää nuoren sateenkaaritaustasta, mutta että muuten on keskeistä, ettei asiasta ns. tehdä minkäänlaista numeroa työyhteisössä. Tärkeintä on, että nuori kohdataan nimenomaan omana itsenään ja yksilönä ominaisuuksistaan riippumatta. Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena ei ole pistää yksilöitä, kuten vähemmistöön kuuluvia parrasvaloihin tai tutkan alle, vaan ennemmin tietoisesti vaikuttaa taustalla oleviin rakenteisiin ja sosiaalisiin tapoihin, jotka saattavat keskimääräistä useammin estää tai vähintään vaikeuttaa esim. seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvien ihmisten työllistymistä.



## Vinkit toimintamallin soveltajalle

– mieti ainakin näitä toimintamallin resursoinnin ja toimivuuden kannalta:

- Antakaa sateenkaari-ihmisille tilaa ja resursseja toimia esimerkiksi perustamalla työyhteisöön sateenkaariverkosto. Sateenkaariverkosto tai muu vastaavanlainen resurssiryhmä voi toimia sekä vertaistuellisessa tarkoituksessa että sisällöllisiä avauksia työpaikan toimintaan tekevänä rakenteena. Molemmat funktiot sitouttavat työporukkaa yhteisöön ja tarjoavat myös mahdollisuuksia vaikuttaa työyhteisön sisällä: sateenkaariverkosto voi esimerkiksi ideoida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyvää vähemmistöstressin vähentämiseen tähtäävää henkilöstösuunnitelman osaa. Tällöin saadaan konkreettisia esimerkkejä niistä tilanteista, jotka aiheuttavat vähemmistöstressiä sateenkaari-ihmisille töissä, jolloin päästään ennen kaikkea kiinni vaikuttaviin toimiin, jotka tukevat seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen osallisuutta ja hyvinvointia työyhteisössä.
- Huomioikaa sateenkaari-ihmiset myös työterveyspalveluissa. Tätä voi edistää esimerkiksi sitouttamalla työterveyden tarjoajaa ja erityisesti työpaikan omaa työterveyslääkärinä perehtymään Trasek ry:n ohjeisiin transpolikliniikalle lähetteen tekemisestä. Tämä voi tukea transihmisiä ensimmäisen askeleen ottamisessa kohti transprosessin aloittamista.
- Säännöllisin väliajoin henkilöstölle järjestettävät yhteiset koulutukset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista lisäävät tietoisuutta ja osaamista sateenkaariaiheista. Esimerkiksi vuosittaiset koulutukset ovat hyvä mahdollisuus käsitellä myös moniperusteisen syrjinnän teemoja. Mitä tottuneempi henkilökunta on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheiden läpikäymiseen, sitä helpompi heidän on toimia liittolaisina, jotka omalla toiminnallaan toteuttavat turvallisempaa sosiaalista ympäristöä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluville.



## Lähteitä ja lukuvinkkejä

### Lainsäädäntö:

- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
- Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

### Tutkimuksia ja selvityksiä:

- Kouluterveyskysely (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL)
- LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges survey (Euroopan unionin perusoikeusvirasto FRA)
- Nuorisobarometri (Nuorisotutkimusseura)
- Tulevaisuusraportti (Nuorten yrittäjyys ja talous NYT)
- Zekki Suomi -tilannekuva (Diakonia-ammattikorkeakoulu)

