

A photograph of two elderly women laughing together. The woman on the left has dark hair and is wearing a green scarf and a pink top. The woman on the right has short white hair, wears glasses, and a necklace with wooden beads. The image is framed by a white border with a yellow wavy shape at the bottom.

TASA-ARVOLAKI, VIRANOMAISET
JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS



Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2015

TASA-ARVOLAKI, VIRANOMAISET JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

■ SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

TASA-ARVOLAKI, VIRANOMAISET JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS

ISBN 978-952-00-3721-5 (nid.)

ISBN 978-952-00-3722-2 (PDF)

URN:ISBN:978-952-00-3722-2

<http://urn.fi/URN:978-952-00-3722-2>

www.stm.fi/julkaisut

Etukannen kuva: Tuulikki Holopainen

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasu: VNHY/julkaisutuotanto

Paino: Edita Prima, 2015

Sisällys

JOHDANTO.....	7
Tietoa sukupuolen moninaisuudesta.....	7
TASA-ARVOLAKI JA SUKUPUOLEN MONINAISUUS.....	11
Tasa-arvolaissa kielletty syrjintä.....	12
Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä	13
VIRANOMAISTEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT	15
YHTEENVETO.....	18
LISÄTIETOA.....	18



Johdanto

Jokaisen valtion ja kunnan työntekijän on hyvä tuntea perusasiat sukupuolen moninaisuudesta ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien kokemasta syrjinnästä. Näin varmistetaan, että viranomaisessa osataan puuttua syrjintään ja ennaltaehkäistä sitä.

Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, 609/1986) on vuoden 2015 alusta lähtien koskenut myös syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Mitä tämä tarkoittaa valtion viranomaisten ja kuntien toiminnalle? Kuinka sukupuolen moninaisuus voidaan ottaa paremmin huomioon toiminnassa? Tämä esite antaa vastauksia näihin kysymyksiin.

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Tämä esite ei käsittele syrjintää seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Tietoa sukupuolen moninaisuudesta

Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan, että jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoliin liitettyjä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Kaikilla on toisaalta väestörekisteriin merkittynä sukupuoleksi nainen tai mies.

Tasa-arvolaisissa käytetään seuraavia määritelmiä:

- Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan kunkin omaa kokemusta sukupuolestaan.
- Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.
- Tasa-arvolaisissa kielletään myös syrjintä, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisten tai miehen.

Sukupuolivähemmistöillä tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia, transvestiittejä, muunsukupuolisia (transgender) ja intersukupuolisia henkilöitä. Joskus käytetään yhteisnimitystä transihminen, jolla tarkoitetaan ainakin transsukupuolisia ja transvestiittejä. Ihmisistä, jotka eivät kuulu mihinkään sukupuolivähemmistöön, käytetään joskus nimitystä cis-sukupuolinen.

Sukupuolivähemmistöt eivät ole yhtenäinen ryhmä

Ihmiset voivat käyttää monia eri nimityksiä kertoessaan omasta sukupuoli-identiteetistään. Nämä nimitykset ja niiden määritelmät muuttuvat ajan kuluessa.

Transsukupuolisuus määritellään usein niin, että ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan, ja tähän liittyy usein sukupuoliristiriidan kokemuksia.

Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen kehoaan tai toisten hänessä näkemää sukupuolta. Väestörekisterissä oleva sukupuolimerkintä voidaan vaihtaa tietyin laissa säädettyin edellytyksin. Sukupuoliristiriitaa kokevien on mahdollista myös korjauttaa kehoaan esimerkiksi hormonien avulla ja kirurgisesti. Useimmat transsukupuoliset ovat sukupuoli-identiteettitään naisia tai miehiä.

Kaikki ihmiset eivät koe olevansa naisia eivätkä miehiä. He saattavat kuvata itseään esimerkiksi sanoilla muunsukupuolinen tai transgender.

Transvestiiteiksi itseään saattavat kutsua henkilöt, jotka voivat eläytyä eri sukupuoliin ajoittain, esimerkiksi pukeutumisen avulla.

Intersukupuolisuudella viitataan useimmiten siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät synnynnäisesti ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Lisätietoa sukupuolivähemmistöistä ja laajemmin termejä Setan Transtukipistein sivuilta: www.transtukipiste.fi.

Henkilökortti omalla kuvallani -tarina

Vapun aikaan kävin Budapestissa Euroopan transjärjestö TGEU:n kongressissa edustamassa transvestiittijärjestöämme DreamWearClubia. Tilaisuuden arvokkuuden ymmärtäen päätin tehdä matkan totaalisesti naismoodissa. Turvatarkastuksessa matkustusasiakirjoja tarkastava henkilö yllätti minut toteamalla, että matkalippujeni on täytynyt vaihtua, koska kyse on ilmeisesti mieheni lipusta. Kun totesin, että kyllä se minun on, hän säikähti kovasti luullen loukanneensa minua. Lohdutin häntä toteamalla, että päinvastoin tämä oli aamun piristys.

Parin viikon kuluttua tarvitsin henkilökorttiani kotimaassa, kun kävin äänestämässä. Äänestyslipun palautustiskillä vaalivirkailija huomautti naamani ja passini sukupuolen yhteensopimattomuudesta. Hetken keskusteltuaamme hän kuitenkin hyväksyi äänestykseni.

Näiden tapahtumien jälkeen kiteytyi ajatukseni siitä, että olisi hyödyllistä omistaa virallinen henkilökortti naislookissani. Poliisin passikuvaohjeissa kiinnitetään huomiota valaistukseen, ilmeeseen, kuvakulmaan ja kasvojen näkyvyyteen. Meikeistä ei ole mitään mainintaa ja peruukin käyttö sallitaan niille, jotka sellaista sairauden tai ”muun syyn takia” käyttävät. Otatin itsestäni ohjeen mukaiset passikuvat ja menin poliisille. Pienen selvittelyn jälkeen virkailija totesi, että voin saada henkilökortin omalla kuvallani.

Uudelle kortilleni olikin jo pian tarvetta, kun matkalippuni tarkistettiin raitiovaunussa. Tarkastaja totesi lippuni tarkastettuaan: ”Hetkinen...?” Hän ei ehtinyt pidemmälle, kun pystyin hälventämään hänen hämmennyksensä näyttämällä uuden henkilökorttini.



Kuva: Heli Sorjonen

Tasa-arvolaki ja sukupuolen moninaisuus

Nuorella oli sovittuna tapaaminen TE-toimistoon, tarkoituksena oli keskustella työnhausta. Nuoren virallinen nimi oli sukupuolineutraali ja hänen sukupuolen ilmaisunsa tulkittiin useimmiten pojaksi. Virkailija tarkisti hänen henkilöllisyydistönsä, sen mukaan nuori oli nainen. Virkailija ei uskonut, että nuori olisi se henkilö, joksi hän esittäytyi. Nuori poistui paikalta pettyneenä.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää sukupuolten tasa-arvoa.

Tasa-arvolakiin sisältyvien sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän kieltöjen tarkoituksena on ennen muuta turvata sukupuolivähemmistöihin kuuluvien oikeutta elää ilman pelkoa syrjinnästä. Syrjinnän ennaltaehkäisyyn on syytä kiinnittää huomiota, sillä sukupuolivähemmistöt ovat melko näkymättömiä yhteiskunnassa, eikä sukupuolen moninaisuuteen välttämättä osata suhtautua luontevasti. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäiseminen parantaa kaikkien mahdollisuuksia kokea ja ilmaista sukupuoltaan vapaammin.

Ongelmia, joita sukupuolivähemmistöihin kuuluvat kohtaavat viranomaistoiminnassa

- ongelmat asioiden hoitamisessa, jos esiintyy syrjintää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi
- loukkaavat vitsit ja kiusaaminen
- pelko ettei saa henkilökunnalta tukea ongelmatilanteissa
- pelko vähemmistöön kuulumisen esiintulosta
- vaikeudet käyttää sukupuolittuneita tiloja kuten pukuhuoneita tai wc-tiloja
- hoivapalveluissa ei välttämättä hyväksytä henkilön omaa sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua

Tasa-arvolaisissa kielletty syrjintä

Tasa-arvolaisissa kiellettyä syrjintää on (7 §):

- eri asemaan asettaminen sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, tai raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn perusteella (välitön syrjintä)
- neutraalilta vaikuttava menettely, josta tosiasiasa aiheutuu epäedullisempi asema sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (välillinen syrjintä)
- eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella, jos tähän ei ole lain tarkoittamaa hyväksyttävää syytä (myös välillistä syrjintää)
- käsky tai ohje syrjiä
- syrjintä henkilön oletetun sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi (oletukseen perustuva syrjintä)
- syrjintä johonkuhun toiseen liittyvän syyn vuoksi (läheissyrjintä)
- sukupuoleen perustuva häirintä ja seksuaalinen häirintä

Häirintä on ei-toivottua käytöstä, jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri ja siten loukataan henkilön koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuva häirintä voi ilmetä esimerkiksi seuraavin tavoin:

- halventava puhe toisen henkilön sukupuolesta, mukaan lukien hänen sukupuoli-identiteetinsä tai sukupuolen ilmaisunsa
- sukupuolivähemmistöjen vähättely
- kiusaaminen, kun se perustuu kiusatun sukupuoleen

Silloin kun viranomainen toimii työnantajana, koulutuksen järjestäjänä tai tavaroiden ja palvelujen tarjoajana, sen tulee lisäksi noudattaa näitä koskevia erityisiä syrjinnän kieltoja. Erityiset syrjinnän kiellot (8 §, 8 a - 8 e §) kattavat nekin myös sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta johtuvan syrjinnän. Syrjintää kokenut voi saada hyvitystä erityisten syrjinnän kieltojen rikkomisesta.

Syrjinnän ennaltaehkäisy osaksi tasa-arvotyötä

Viranomaisen täytyy kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (4 §). Viranomaisten on myös ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).

Viranomaisten toiminnan ja palveluiden tasa-arvon edistämistä kutsutaan usein toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan, että sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Tavoitteena on siirtyä sukupuolineutraalista tai jopa sukupuolisokeasta toimintatavasta miesten ja naisten erot ja erilaiset tarpeet sekä sukupuolen moninaisuuden huomioivaan ja tasa-arvoa edistävään toimintatapaan.

Tasa-arvotyön pohjaksi tarvitaan tietoa tasa-arvotilanteesta. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi tarpeellista tietoa voidaan kerätä esimerkiksi näin:

- Jos keräät palautetta, kannattaa kysyä myös sukupuolen moninaisuudesta, esimerkiksi: Miten toimintaa pitäisi kehittää, jotta se huomioisi paremmin sukupuolen moninaisuuden ja sukupuolivähemmistöt?
- Kysyttäessä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja häirinnästä kannattaa sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu sisällyttää kysymyksiin omaksi vaihtoehdokseksi.
- Sukupuoli-taustamuuttuja voidaan kysyä niin, että annetaan vastaajille enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa, esimerkiksi: nainen, mies, muu, en halua määritellä.
- Pienryhmäkeskustelussa voi käydä läpi tyypillisiä ajattelu- ja toimintatapoja ja sitä, mitä etua tai ongelmia nämä aiheuttavat, kun halutaan arvostaa sukupuolen moninaisuutta.

Huomioitavaa:

- Sukpuolivähemmistöihin kuuluvien yksityisyyttä on kunnioitettava, eikä tasa-arvotilanteen selvitys tarkoita sitä, että ryhdyttäisiin selvittämään ihmisten sukupuoli-identiteettejä tai sukupuolen ilmaisu.
- Tilastotietoja kerätään jatkossakin nainen/mies-jaottelulla.

Tietojen pohjalta laaditut toimenpiteet voidaan sisällyttää toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan, jos sellainen tehdään, tai esimerkiksi toimintasuunnitelmaan.

Jos viranomainen on työnantaja tai koulutuksen järjestäjä, sen on edistettävä tasa-arvoa ja ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää myös henkilöstöpolitiikassaan sekä koulutuksessa ja opetuksessa.

OLIPA
KERRAN
IHMINEN



Viranomaisten hyvät käytännöt

Auttaisiko joku seuraavista esimerkeistä sinua tai organisaatiosi palvelemaan paremmin asiakkaitanne?

Ohjeistetaan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta palveluissa

Eräässä sairaanhoitopiirissä laadittiin ohjeistus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta palveluissa. Ohjeistus kertoo perustietoja sukupuolen moninaisuudesta ja kunnioittavan kohtelun periaatteista. Kenenkään sukupuoli tai sukupuolen ilmaisu ei saa olla pilkan kohde ja kaikilla on oikeus tarvitsemaansa hoitoon. Perusterveydenhuoltoon on lisäksi ohjeistettu niin, että yleislääkäriin ei tule tarkemmin tutkia potilaan sukupuoli-ristiriitaa, vaan kirjoittaa lähete joko Tampereelle tai Helsinkiin sukupuolentutkimuspoliklinikalle.

Puhutellaan asiakkaita ilman oletuksia sukupuolesta tai mukauttaen puhuttelua tarvittaessa

Työterveyshuollon psykologi oli ottanut käytännökseen kutsua asiakastaan aina tämän toivomalla nimellä riippumatta siitä, mikä nimi virallisissa papereissa oli. Hän huomasi tämän käytännön erittäin hyödylliseksi myös sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta, ja keskusteli asiasta kollegoidensa kanssa. Käytännöstä tehtiin yleinen suositus, joka kirjattiin myös organisaation toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Käytetään sukupuolivähemmistöihin kuuluvien käyttämiä termejä

Tällä hetkellä laajasti käytettyjä termejä ovat: transsukupuolinen, transvestiitti, muunsukupuolinen tai transgender, intersukupuolinen, sukupuolenkorjaus. Näiden termien sisältöä on esitelty johdannossa. Henkilöstöä puhuttaessa kunnioitetaan itsemäärittelyä ja käytetään henkilön itse käyttämää termiä.

Arkaluontoisten tietojen asianmukainen käsittely ja yksityisyyden suoja asiainnissa varmistetaan

Eräässä kaupungissa bussikorttien lukulaite näytti sukupuolen niin, että se näkyi kaikille lähellä oleville. Asia korjattiin, jotta yksityisyys on turvattu myös niille, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu on eri kuin bussikortin ilmoittama sukupuoli.

Lomakkeisiin enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa sukupuolelle

Eräässä viranomaisen verkkopalvelussa kysyttiin sekä sukupuolta että henkilötunnusta. Mikäli nämä kaksi kohtaa näyttivät olevan ristiriidassa keskenään, järjestelmä ei päästänyt eteenpäin. Todettiin, että seuraavaksi järjestelmää uudistaessa tämä kytkentä on purettava, sillä henkilötunnuksen sukupuoli ja koettu sukupuoli voivat olla keskenään erilaiset. Lisäksi todettiin, että sukupuoli-kohtaan kannattaa lisätä myös kolmas vaihtoehto.

Viranomaisten ammattiosaamista sukupuolen moninaisuudesta kehitetään

Poliisiin osaamista sukupuolen moninaisuudesta kehitettiin järjestämällä koulutusta. Koulutus sisälsi tietoa viranomaisen toiminnallisesta tasa-arvosta ja sukupuolen moninaisuudesta. Yksi luennoitsija edusti sukupuolivähemmistöjen ihmisoikeuksia tukevaa kansalaisjärjestöä. Tiettyjen poliisien toimenkuvaan kuuluu pitää yhteyttä kansalaisjärjestöihin, ja nämä yhteyshenkilöt tuotiin esille koulutuksessa.

Järjestetään sukupuolineutraaleja tiloja ja parannetaan yksityisyyden suojaa

Organisaatiossa päätettiin kartoittaa WC-tilojen ja pukuhuoneiden esteettömyys. Kartoituksessa otettiin huomioon myös se, onko saavutettavissa sukupuolineutraali WC-tila ja onko mahdollisuus vaihtaa vaatteet yksittäiskopissa.

Erään kunnan uimahallissa oli erillinen saunatila, jota vuokrattiin yksityiskäyttöön. Yksi kuntalainen päätti varata tämän saunan. Hän selvensi varauksessaan, että hän ja hänen ystävänsä ovat transsukupuolisia ja perusteli, että yksityissaunan varaaminen on tärkeää, jotta he pääsevät uimaan ilman hankaluuksia pukuhuone-tiloissa. Uimahallista kuitenkin ilmoitettiin, että yksityisen saunatilan voi varata vain perhekäyttöön. Saunatila varannut kuntalainen oli hämmentynyt, sillä hän tiesi, että samaista saunaa oli kuitenkin varattu myös polttariseurueille ja yrityksille. Hän otti yhteyttä kunnan liikuntavirastoon ja uimahallin johtoon. Uimahallin yksityissaunan varauskäytäntöjä selvennettiin ja hän sai saunatilan varattua.

Käytäntöjen joustavuus sukupuolen moninaisuutta kohdatessa

Armeijan eräässä yksikössä ei alun perin ollut kokemusta sukupuolen moninaisuudesta, kun sukupuolenkorjausprosessissa oleva transmies aloitti palveluksessa. Sukupuolenkorjausprosessiin suhtauduttiin kuitenkin hyvin ja tarvittaessa oltiin valmiita järjestelyihin, kuten tuvan vaihto naistentuvasta miestentupaan. Hän sai myös käyttää herra/rouva-muotoa kuten halusi ja laittaa kyselylomakkeisiin nainen/mies haluamallaan tavalla.



Kuva: Tuulikki Holopainen

Yhteenveto

Eri asemaan asettaminen sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun vuoksi ja häirintä on kiellettyä. Viranomaisten on myös ennaltaehkäistävä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Syrjintää voidaan ennaltaehkäistä eri tavoin, esimerkiksi osana organisaation muuta tasa-arvotyötä. On monia hyviä käytäntöjä, joilla sukupuolen moninaisuus voidaan ottaa huomioon julkisissa palveluissa ja muussa viranomaistoiminnassa.

Lisätietoa

Esite perustuu WoM Oy:n, Seta ry:n ja Ihmisoikeusliiton laatimaan tietopakettiin sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:22).

Tietopaketin perusteella on laadittu myös seuraavat STM:n esitteet:

- Tasa-arvolaki, oppilaitokset ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)
- Tasa-arvolaki, syrjintä ja sukupuolen moninaisuus (Esite 2015)

Tasa-arvovaltuutettu (www.tasa-arvo.fi) valvoo tasa-arvolain noudattamista ja antaa tietoja lain sisällöstä ja soveltamiskäytännöstä.

Tasa-arvotiedon keskus Minna (www.minna.fi) kokoaa tietoa sukupuolten tasa-arvosta ja tasa-arvotyöstä.

Kansalaisjärjestöillä on paljon tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Keskeisiä järjestöjä ovat ainakin Seta ry (www.seta.fi), Trasek ry (www.trasek.fi) ja DreamWearClub ry (www.dreamwearclub.net). Järjestöiltä voi kysyä koulutusta, konsultaatiota tai kokemusasiantuntijoita.



SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ

Puhelin 0295 16001 (Valtioneuvoston vaihde)
Postiosoite PL 33, 00023 Valtioneuvosto
www.stm.fi

Tämä esite löytyy sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivuilta osoitteesta www.stm.fi/julkaisut

SÄHKÖPOSTITILAUSPALVELU

Tilauspalvelusta voi tilata sähköpostiin sosiaali- ja terveysministeriön uusimmat

- julkaisut
- tiedotteet ja verkkouutiset
- Yläkulma-artikkelit
- kuntainfot

Sähköpostitilauksen voi tehdä osoitteessa www.stm.fi/tilauspalvelu

978-952-00-3721-5 (NID.)