

Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemukset työelämästä

Jukka Lehtonen

Nuoret työskentelevät usein satunnaisissa, väli-, määrä- ja osa-aikaisissa tehtävissä, työharjoittelujaksoilla ja kesätöissä. Lisäksi heihin kohdistuu erilaisia työvoima- ja koulutuspoliittisia toimia, kuten nuorisotakuu, kuin vanhempiin ikäryhmiin. Leimallisia nuorille ovat koulutus- ja uravalintatilanteet sekä sen pohtiminen, missä ammatissa ja millaisella työpaikalla haluaisi työskennellä. Nämä asiat ovat keskeisiä myös ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten elämässä (Lehtonen 2002; Lehtonen & Mustola 2004). Ei-heteroseksuaaliseksi määrittelen nuoren, jolla on seksuaalisia tunteita tai käytäntöjä, jotka suuntautuvat omaan sukupuoleen, tai jolla on tietynlainen seksuaalinen itsensä määrittely (kuten itsensä määrittely homoksi, lesboksi tai biseksuaaliksi). Transnuori puolestaan haastaa perinteistä ajattelua sukupuolen kaksijakoisuudesta, eikä koe sitä itselleen sopivaksi oman sukupuolen kokemisen tai ilmaisun kannalta.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöemat, varsinkin nuoriin liittyvät, ovat tyypillisesti jääneet huomiotta työelämäntutkimuksessa. Erityisesti kouluun liittyvään tutkimukseen verrattuna seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen (erityisesti transnuorten) työelämäkokemuksista on edelleen varsin vähän tutkimusta niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Olemassa olevissa tutkimuksissa (esim. Gedro 2009; Lyons ym. 2010; O'Neil ym. 2008; Takacs 2006; Schmidt & Nilsson 2006; Willis 2011) aihetta käsitellään vain osana yleisempää nuoriin, työelämään tai ammatinvalintaan liittyviä kysymyk-

siä. Transnuorista tutkimusta on vielä vähemmän kuin ei-heteroseksuaalisista nuorista.

Tämän katsauksen tavoitteena on esittää näkökulmia ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten työelämäkokemuksiin sekä kannustaa työelämäntutkijoita ottamaan ne huomioon tutkimuksissaan. Tutkimustieto aiheesta lisää mahdollisuuksia kehittää työelämästä yhdenvertaisempaa, edistää työhyvinvointia sekä auttaa rakentamaan opinto-ohjauksesta, uravalintaan liittyvistä ja muista nuorille suunnatuista palveluista moninaisuutta nykyistä paremmin huomioon ottavia.

Käsittelen ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten koulutus- ja uravalintakysymyksiä, työelämään sijoittumista, työpaikan ihmissuhteita ja käytäntöjä sekä sitä, miten nuoret salaavat tai kertovat seksuaalisuudestaan ja sukupuolikokemuksestaan. Lähestyn teemoja intersektionaalisesti siten, että nuorten kokemusten tarkastelussa on yhtä aikaa kohteina seksuaalisuus tai sukupuolikokemus ja heille lapsuudessa määritelty sukupuoli. Kysyn, miten ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten tilanteet eroavat toisistaan ja millaisia merkityksiä sukupuoli saa.

Neljä vastaajaryhmää

Seta ja Nuorisotutkimusverkosto toteuttivat vuonna 2013 kyselytutkimuksen ”Hyvinvoiva sateenkaarinuori”, jonka aineisto kerättiin internetissä. Kyselytutkimuksen ensimmäinen raportti julkaistiin marraskuussa 2013 (Alanko 2013) ja siinä esitettiin yksittäi-

siä tuloksia työelämän kysymyksistä liittyen 15–25-vuotiaiden nuorten vastauksiin (N=1619). Osallistuin itse kyselyn ja raportin suunnitteluun sekä kommentointiin. Tarkastelen katsauksessa alle 30-vuotiaiden vastaajien (N=1 861) kokemuksia työmarkkinoille sijoittumisesta ja työstä.

Tarkastelen neljän vastaajaryhmän työelämäkokemuksia: 1) ei-heteroseksuaalisten naisten (N=994), 2) ei-heteroseksuaalisten miesten (N=380), 3) transmaskuliinisten (N=404) ja 4) transfeminiinisten (N=83). Poistin kaikista ryhmistä sellaiset vastaajat, joita ei ollut määritelty lapsena virallisesti joko tytöiksi tai pojiksi, jotta minun oli helpompaa ottaa määritelty syntymäsuupuoli jaottelun lähtökohdaksi sukupuolianalyysissä. Hyödynsin tätä sosiaalista (ihmisten tulkinta lapsen kehosta) sukupuolen luokittelua tarkastelussani. Vauvana tapahtunut sukupuoliominaisuus on tyypillisesti vaikuttanut siihen, miten lapsia ja nuoria on kohdeltu joko naisina tai miehinä ja millaisia sukupuoli-odotuksia heihin on kohdistettu.

Kyselyyn vastanneista ei-heteroseksuaalisista nuorista enemmistö (72 %) oli naisia. Nuorten sukupuolen kokemisen tapa ja seksuaalinen suuntautuminen olivat moninaista. Monet vastaajista kokivat useiden termien kuvaavan heidän kokemustaan yhtä aikaa. Miesvastaajilla suosituimpia itsensä määrittelyn tapoja olivat homo, seksuaalivähemmistöön kuuluva ja bi. Naisvastaajilla suosittuja olivat puolestaan bi, lesbo ja seksuaalivähemmistöön kuuluva. (Ks. taulukko 1.) Melko monet naisvastaajat kertoivat, etteivät halua määritellä seksuaalisuuttaan ja heillä oli miehiä useammin joitain muita tapoja määritellä se (queer, pan).

Transvastaajilla sukupuolen kirjo oli vähintään yhtä moninainen kuin ei-heteroseksuaalisilla vastaajajoukoilla seksuaalisuuden kirjo. Tässä tarkastelussa olen ryhmittänyt transvastaajat kahteen ryhmään seuraavalla tavalla: 1) transmaskuliinisten ja sukupuoli-kyseenlaistajien ryhmä, joille yhteistä on se, että heidät on syntymähetkellä määritelty tytöiksi,

Taulukko 1. Ei-heteroseksuaalisten mies- ja naisvastaajien kolme suosituinta seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää itsensä määrittelyn tapaa.*

Miesvastaajat	
– homo	81 % (N = 306)
– bi	24 % (N = 92)
– seksuaalivähemmistöön kuuluva	33 % (N = 123)
Naisvastaajat	
– lesbo	47 % (N = 469)
– bi	50 % (N = 497)
– seksuaalivähemmistöön kuuluva	37 % (N = 371)

* Vastaajilla oli mahdollisuus valita 12 vaihtoehdosta yksi tai useampi.

mutta jotka joko suuntautuvat sukupuoleltaan enemmän tai vähemmän miehiseen suuntaan tai jotka kyseenalaistavat muilla erilaisilla tavoilla heiltä odotettua sukupuolta, 2) transfeminiinisten ja sukupuoli-kyseenlaistajien ryhmä, joille yhteistä on se, että heidät on syntymähetkellä määritelty pojiksi, mutta jotka joko suuntautuvat sukupuoleltaan enemmän tai vähemmän naiselliseen suuntaan tai jotka kyseenalaistavat muilla erilaisilla tavoilla heiltä odotettua sukupuolta. Ensimmäisiä kutsun käytännön syistä transmaskuliiniksiksi ja jälkimmäisiä transfeminiiniksiksi. Näissä transnuorten vastaajajoukoissa sukupuolestaan epävarmojen lisäksi yleisiä itsemäärittelyn tapoja olivat transsukupuolinen tai -taustainen, transgender, trans- tai muun sukupuoli-tyyppinen, sukupuoli-epäselvä ja queer / genderblender. Transvestiitteja oli vastaajissa muutamia.

län mukaan tarkasteltuna tyypillisimmät vastaajat olivat 19–20-vuotiaita sekä ei-heteroseksuaalisten että transvastaajien ryhmissä. Vastaajat olivat pääsääntöisesti 16–25-vuotiaita, mikä johtunee pyynnöstä, joka oli kirjattu tutkimuskutsuun (ks. Alanko 2013). Kyselyyn vastanneet asuivat pääsääntöisesti Etelä-Suomessa ja erityisesti pääkaupunkiseudulla. Vastaajissa oli paljon korkeakouluissa opiskelevia ja opiskelleita. Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat olivat naisvastaajia suhteellisesti useammin korkea-asteen koulutuksessa tai sellaisesta tutkinnon suorittaneet. Tämä johtunee sii-

tä, että perus- ja toisen asteen koulutuksessa olevia alle 20-vuotiaita naisvastaajia oli kyselyssä mukana paljon. He vastasivat olevansa myös useammin koululaisia tai opiskelijoita (74 %) verrattuna miesvastaajiin (64 %). Transvastaajistakin enemmistö oli koululaisia tai opiskelijoita (72 %). Useimmat vastaajat eivät siis työskennelleet päätoimisesti.

Kyselyyn ovat voineet vastata kaikki halukkaat, eikä se ole kattava otos ei-heteroseksuaalista ja transnuorista. Vaikka kyseessä olevaa aineistoa ei voida pitää tilastollisesti edustavana, se on suurin koskaan Suomessa koottu aineisto transvastaajilta ja ei-heteroseksuaalisilta nuorilta. Ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten kokemuksista olisi hyödyllistä kerätä tietoa tilastollisesti pätevillä keinoilla (esimerkiksi kouluterveyskyselyn yhteydessä), mutta suureen näytteeseen perustuva kyselyaineistokin mahdollistaa nykyistä tarkemman kuvan saamisen ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten tilanteesta.

Opiskelu- ja uravalinta sekä työelämään sijoittuminen

Sekä ei-heteroseksuaalisista että transvastaajista monet kertoivat seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuolen moninaisuuteen liittyvien asenteiden vaikuttaneen heidän opiskeluaansa ja uran valintoihinsa. Transvastaajat, ja heistä erityisesti transfeminiiniset, kertoivat niiden vaikuttaneen ei-heteroseksuaali-

sia vastaajia enemmän. Transfeminiinisistä vastaajista jopa viidesosa kertoi sukupuolen moninaisuuteen liittyvien asenteiden vaikuttaneen paljon opiskelualan valintaan. Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat kokivat naisvastaajia useammin seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvien asenteiden vaikutukset opiskelualan ja uran valintaan. (Ks. taulukko 2.)

Kyselyyn vastanneiden nuorten kokemukset antavat siis viitteitä siitä, että miehiin ja mieheksi oletettuihin (esimerkiksi monet transfeminiinisistä) kohdistetaan voimakkaampaa painostusta sukupuolinormin mukaiseen käyttäytymiseen kuin naisiin ja naisiksi oletettuihin. Toisaalta he voivat kokea heille tarjotut miesenemmistöiset opiskelumatat ja työpaikat ongelmalliseksi juuri niiden maskuliiniseksi miellettyjen seksuaali- tai sukupuolikulttuurien takia. Tämä tuli esiin myös kyselyn avovastauksissa, joissa korostettiin mahdollisuutta ilmaista työelämässä seksuaalista suuntautumista tai sukupuoli-kokemusta ilman pelkoja:

”Suosin naisvaltaisia aloja, koska viihdyn paremmin naisten seurassa, tunnen oloni turvallisemmaksi ja pystyn olemaan avoimemmin oma itseni.” (Ei-heteroseksuaalinen miesvastaaja)

Enemmistö ei-heteroseksuaalista ja transvastaajista piti todennäköisenä mielekkään työpaikan löytämisen tulevaisuudessa ei-heteroseksuaalisten ollessa vielä huomattavasti op-

Taulukko 2. Niiden vastaajien osuus, jotka kokevat kanssaihminen sukupuolen moninaisuuteen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvillä asenteilla olleen vaikutusta oman opiskelualan tai uran valintaan.

	Vaikutus opiskelualan valintaan
Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (N = 360)	25 % (N = 91)
Ei-heteroseksuaaliset naisvastaajat (N = 937)	16 % (N = 152)
Transmaskuliiniset vastaajat (N = 235)	42 % (N = 94)
Transfeminiiniset vastaajat (N = 52)	40 % (N = 22)
	Vaikutus uran valintaan
Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (N = 358)	27 % (N = 90)
Ei-heteroseksuaaliset naisvastaajat (N = 919)	13 % (N = 121)
Transmaskuliiniset vastaajat (N = 219)	32 % (N = 70)
Transfeminiiniset vastaajat (N = 50)	36 % (N = 18)

timistisempia. Ei-heteroseksuaalista miehistä naisvastaajia useammat pitivät työpaikan löytämistä erittäin tai jokseenkin todennäköisenä. Transmaskuliiniset vastaajat olivat transfeminiinisiä useammin optimistisia tulevaisuuden työtilanteesta. Suurin ero oli pessimististen kohdalla. Kun ei-heteroseksuaalisista vain alle 5 prosenttia piti epätodennäköisenä tai mahdottomana hyvän työpaikan löytämistä, transvastaajista näin koki huomattavasti useammat. Transfeminiinistä jopa viidesosa oli asian suhteen pessimistinen, kun transmaskuliinisista näin koki joka kymmenes.

Avovastauksissa tuli myös esille, että jotkut transvastaajat olivat jättäytyneet työelämästä pois tai että he olivat epäilleet selviytyvänsä työelämässä:

”Mietin koko ajan, mitä minä VOIN tehdä, mikä on minulle tässä maailmassa mahdollista.” (Transmaskuliininen vastaaja)

”Pelkään työelämään siirtymistä ja sitä miten saan töitä ja tulen työpaikalla hyväksytyksi sukupuolettomana.” (Transmaskuliininen vastaaja)

Ei-heteroseksuaaliset vastaajat olivat transvastaajia selvästi useammin palkkatyössä tai työskentelivät opintojen ohessa. Transvastaajat vastasivat useammin, etteivät työskentele. He kertoivat harvemmin olevansa äitiysvapaalla tai varusmiespalvelussa. Sen sijaan he olivat useammin työttöminä tai esimerkiksi eläkkeellä tai kuntoutuksessa. Yrittäjinä toimi suunnilleen yhtä moni kum-

massakin vastaajajoukossa. Transvastaajista 5 prosenttia kertoi olevansa työttömänä ei-heteroseksuaalisten vastaajien osuuden ollessa 3 prosenttia. Transvastaajilla oli lisäksi suhteellisesti useammin pidempiä työttömyysjaksoja.

Sukupuolen perusteella tarkasteluna vaihtaa siltä, että aineiston ei-heteroseksuaaliset miehet (48 %) ovat useammin työelämässä sekä päätoimisesti että opiskelujen ohessa kuin naiset (33 %). He ovat naisia useammin yrittäjinä ja varusmiespalveluksessa. Naiset ovat useammin koulutuksessa ja keskittyvät siihen päätoimisemmin kuin miehet ja he ovat myös miehiä useammin vanhempainvapaalla ja muissa työtilanteissa. Transvastaajien osalta näin selviä eroja ei ollut, mutta transfeminiiniset olivat useammin työssä päätoimisesti kuin transmaskuliiniset. Tosin koulun ja opiskelun ohessa työskentelevien osalta tilanne oli päinvastainen.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan tyytyväisyyttään omaan työtilanteeseensa. Työtilanteen koki tyydyttäväksi tai neutraaliksi reilu puolet ei-heteroseksuaalisista vastaajista (52 %) ja transvastaajista hieman alle puolet (41 %). Vain viidennes transvastaajista koki työtilanteen tyydyttäväksi tai erittäin tyydyttäväksi. Erittäin tyytyväisiä heistä siihen oli noin 5 prosenttia, kun ei-heteroseksuaalisista naisista 8 ja miehistä 14 prosenttia kertoi näin olevan. Osa transihmisistä jättäytyikin työelämän ulkopuolelle tietoisesti, kuten erään transfeminiinisen vastaajan avovastauksessa tuli esiin: ”En pyri työelämään, sillä pelkään syrjintää”.

Taulukko 3. Vastaajien kokemus optimistisuus ja pessimistisyys sen suhteen, kuinka todennäköisenä he pitävät mielekkään työpaikan löytämistä tulevaisuudessa.

	Optimistinen	Pessimistinen
Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (N = 369)	84 % (N = 308)	4,6 % (N = 17)
Ei-heteroseksuaaliset naisvastaajat (N = 977)	76 % (N = 743)	4 % (N = 39)
Transmaskuliiniset vastaajat (N = 414)	61 % (N = 244)	10 % (N = 39)
Transfeminiiniset vastaajat (N = 84)	54 % (N = 45)	21 % (N = 18)

Työpaikan ihmissuhteet ja epäasiallinen kohtelu

Ei-heteroseksuaalisista ja transnuorista suuri osa salasi seksuaalisen suuntautumisen tai sukupuolikokemuksensa työpaikalla. Tätä havainnollistaa kyselyn avovastaus:

”Pääsin heti koulusta töihin ja ollessani nykyisessä työpaikassani ensin harjoittelijana, ei tullut mieleenikään kertoa. Mielestäni elämäni ei ole sellainen asia, jonka haluaa kertoa heti tavatessa, kun ei vielä tunne toista. No, nyt aikaa vain kuluu ja harmittaa, kun en kertonut heti. En tiedä, miten kertoisin. En puhu elämästäni mitään - vaikka kaikki tietävät, että olen kihloissa. Vain esimieheni tietää asiasta ja hänelle se on yhdentekevää kenen kanssa elän. Asia ei vaikuta työntekooni, mutta tunnen itseni lurjukseksi, kun en kerro mitään työkavereille, jotka pälättävät omasta elämästään sitä sun tätä. Ihmettelen, miksi kukaan ei ole kysynyt asiaa?” (Ei-heteroseksuaalinen naisvastaaja)

Vain vähemmistö kaikista vastaajista oli kertonut seksuaalisuudestaan tai sukupuolestaan työpaikalla kaikille työtovereille. Yleisempää asiasta kertominen oli vain joillekin luotetuimmille työtovereille. (Ks. myös Lehtonen & Mustola 2004.) Miesvastaajista useammat (27 %) verrattuna naisvastaajiin (20 %) olivat kertoneet kaikille työtovereilleen seksuaalisuudestaan. Toisaalta ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (41 %) salasivat seksuaalisuutensa työpaikalla naisvastaajia (36 %) hieman useammin. Transvastaajat salasivat sukupuolikokemuksensa useammin kuin ei-heteroseksuaaliset vastaajat seksuaalisen suuntautumisen. Transmaskuliiniset (60 %) salasivat sukupuolensa työpaikalla transfeminiinisiä (46 %) tyypillisemmin. Seksuaalisesta suuntautumisestaan tai sukupuolikokemuksestaan kertoneista vain harvat olivat kohdanneet työtovereiltaan kielteistä reagoitua. Tyypillisimmin asia oli suvaittu tai hyväksytty. Tämä johtunee pääosin siitä, että nuoret kertovat tilanteestaan useimmiten

työpaikoilla, joilla he kokevat olevan moninaisuutta sietävän tai hyväksyvän ilmapiirin, ja työtovereille, joiden he arvelevat suhtautuvan myönteisesti (ks. Lehtonen & Mustola 2004). Työpaikkakulttuurin merkitys salailulle näkyy myös kyselyn avovastauksessa:

”Just mää olin raksalla töissä ja siellä oli yksi homo työntekijä ja siitä ne muut raksaajät puhu selän takana paskaa (tai no oikeestaan siellä oli vaan yks sellanen ikäloppu maalari) ja se oli musta todella ikävää. Niin ei sellasille todellakaan uskalla kertoa, et ei oo hetero, mut mitä se niille kuuluu ees enivei.” (Ei-heteroseksuaalinen miesvastaaja)

Monet nuorista pelkäävät epäasiallista kohtelua, mikäli heidän sukupuolensa tai seksuaalisuutensa paljastuisi työpaikalla. Enemmistö kaikista vastaajista pelkäsi tilannetta, jossa heidän elämäntilanteensa paljastuttua heidät jätettäisiin työpaikalla ulkopuoliseksi. Tätä pelkäsivät eniten ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat, joista vain vajaa kolmannes vastasi, ettei pelkää asiaa lainkaan. Paljon asiaa kertoi pelkäävänsä transvastaajista neljännes, ei-heteroseksuaalisista miehistä 17 prosenttia ja naisista 15 prosenttia. Transmaskuliinisten ja -feminiinisten vastaajien välillä ei ollut eroja. Miesten pelkoja ja salailun yleisyyttä selittää se, että muita vastaajaryhmiä useammin he työskentelevät sellaisilla miesenemmistöisillä työpaikoilla, joissa ei auta erottua joukosta. Tämä näkyi myös avovastauksissa:

”En aktiivisesti kerro töissä suuntautumisestani, sillä epäilen, että jotkut (mahdollisesti työsuhteesta päättävätkin tahot) voivat suhtautua kielteisesti. Olen tuonut ilmi, että elän avoliitossa, mutta kukaan ei ole kysynyt tarkemmin.” (Ei-heteroseksuaalinen miesvastaaja)

Kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua oli vastaajista kohdannut reilu viidesosa. Transvastaajissa oli ei-heteroseksuaalisiin vastaajiin verrattuna useampia sellaisia, jotka olivat kokeneet tällaista kohtelua usein. Osa vastaajista kertoi jääneensä toisinaan pois töistä negatiivisen kohtelun

takia. Transvastaajat olivat toimineet näin ei-heteroseksuaalisia vastaajia useammin. Seksuuallisuuteen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvät asenteet vaikuttivat muillakin tavoin vastaajien ihmissuhteisiin työpaikalla. Varsinkin transvastaajat kokivat asenteiden vaikuttavan työpaikan ihmissuhteisiin. Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (27 %) olivat jonkin verran naisvastaajia (22 %) useammin samaa mieltä asiasta.

Osa vastanneista koki työtovereiden tai työnantajien ohjanneen heitä käyttäytymään yhteiskunnan sukupuolienormien mukaisesti. Ei-heteroseksuaalisista vastaajista näin koki tapahtuneen noin joka kymmenes, transvastaajista hieman useammat. Ei-heteroseksuaaliset miesvastaajat (11 %) kertoivat kokeneensa tätä lähes yhtä usein kuin naisvastaajat (10 %), transfeminiiniset (20 %) hieman transmaskuliinisia (15 %) useammin. Sukupuoleen liittyvistä normeista kerrottiin myös kyselyn avovastauksissa:

”Kesätöissä en ole uskaltanut puhua asiasta ja olen täten joutunut kärsimään ahdistavista tilanteista, kun minua on kohdeltu tyttönä jopa seksistisesti. Esimerkiksi työkaverit eivät ole antaneet minulle rankempia työtehtäviä, koska he näkivät minut tyttönä. Myös asiakkaat ovat tytöille ja sanoneet, että minun pitäisi kasvattaa pidempi tukka, että näyttäisin enemmän tytöltä. Myös sukupuolen mukaan (täysin turhaan omasta mielestäni) jakautuneet työasut ahdistivat.”
(Transmaskuliininen vastaaja)

Kokoavasti voidaan siis todeta, että nuorille aiheuttivat ahdistusta seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvät työpaikan normitukset ja epäasiallinen kohtelu tai sellaisen pelko, oman elämän salaaminen ja peittely sekä kielteinen työpaikan ilmapiiri, jossa työntekijöiden moninaisuudelle ei ole tilaa. Tämä näkyi myös kyselyn avovastauksissa:

”Trans- ja homofoobinen ilmapiiri entisellä työpaikalla tekee mahdottomaksi palata työhön (johon voisin palata). En jak-

sa kyseistä ympäristöä. Se tekee työnteosta raskaan ja ylenpalttisen väsyttävän.”
(Transmaskuliininen vastaaja)

Toisaalta osa vastaajista kertoi myönteisistä työelämään liittyvistä kokemuksista:

”Työkaverit suhtautuivat sukupuolenkorjaukseen hyvin.” (Transfeminiininen vastaaja)

”Työelämässä olen tullut pikkuhiljaa ulos kaapista, nykyisin puhun täysin avoimesti. Kokemukset ovat olleet vain positiivisia. Vaikkeen aluksi kertonut kihlauksestani, sain työkavereilta lahjan. Siihen osallistui myös hyvin konservatiiviuskavaiset. Siitä tuli hyvälle mielelle.” (Ei-heteroseksuaalinen naisvastaaja)

Myönteisistä kokemuksista huolimatta monilla ei-heteroseksuaalisilla nuorilla ja transnuorilla on kielteisiä kokemuksia työpaikkojen seksuaali- ja sukupuolienormituksista. Ongelmallisin tilanne aineistoni valossa näyttäisi olevan transnuorilla. Ei-heteroseksuaalisiin miehiin tiukat sukupuolienormitukset osuvat naisia useammin ja transfeminiinisiin transmaskuliinisia tyypillisemmin.

Sukupuoli jakaa, rajaa ja erottaa

Vaikka monet ei-heteroseksuaaliset ja transnuoret kertoivat olevansa tyytyväisiä työtilanteeseensa, useat heistä olivat kohdanneet myös kielteistä kohtelua tai kertoivat joutuvansa yhä pelkäämään sellaista. Lainsäädäntö kieltää syrjinnän seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen perusteella työelämässä, mutta se ei ole kuitenkaan poistanut tällaista syrjintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Työpaikan käytäntöjä ei ole riittävästi muokattu kohtamaan työntekijöiden moninaisuus.

Nuoret seksuaalisuudesta ja sukupuolesta riippumatta joutuvat kohtamaan työmarkkinoiden sukupuolienormatiiviset ja -segregoituneet tilanteet ja käytännöt. Ei-heteroseksuaalisissa ja transnuorissa on useita sukupuolienormien kyseenalaistajia ja osa valitsee sukupuoliodotusten vastaisesti opiske-

lualan tai uran (ks. myös Lehtonen & Mustola 2004; Lehtonen 2009; 2010). Heistä moni päättää salata seksuaalisuutensa tai sukupuolensa syrjinnän pelossa ja osa jättäytyy pois koulutuksesta, työpaikasta tai kokonaan työelämästä (ks. myös Lehtonen 2002). Tilanne ei näytä ratkaisevasti parantuneen kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen nähden.

Tarkasteluni osoittaa, että ei-heteroseksuaalisten ja transnuorten asemassa työelämässä on useita eroja ja että transnuoret kokevat olevansa heikommassa asemassa kuin ei-heteroseksuaaliset nuoret. Ei-heteroseksuaaliset miehet tuntuivat pärjävän työelämässä naisia paremmin ja suhtautuvat siihen optimistisemmin, mutta joutuivat salaamaan seksuaalisuuttaan naisia useammin. Transfeminiiniset kohtasivat enemmän sukupuolienormien omaksumiseen liittyvää painostusta ja kokivat transmaksuliinisia pessimistisemmin tulevaisuuden työmahdollisuudet. Yksityiskohtaisempi nuorten avovastausten analyysi auttaa selvittämään, mistä sukupuoleen liittyvät erot johtuvat.

Kirjallisuus

- Alanko, K. (2013) Hur mår HBTIQ-unga i Finland? Helsingfors: Ungdomsforskiningsnätverket och Seta.
- Gedro, J. (2009) LGBT Career Development. *Advances in Developing Human Resources* 11 (1), 54–66.
- Lehtonen, J. (2002) Ei-heteroseksuaaliset nuoret työssä ja asevelvollisuutta suorittamassa. Teoksessa J. Lehtonen (toim.) *Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä*. Raportteja 269. Helsinki: Stakes, 65–76.
- Lehtonen, J. (2009) Sukupuolimoninaiset ei-heteroseksuaaliset työntekijät. *Naistutkimus* 22 (4), 61–64.
- Lehtonen, J. (2010) Gendered Post-Compulsory Educational Choices of Non-Heterosexual Youth. *European Educational Research Journal* 9 (2), 177–191.
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (toim.) (2004) "Eihän heterotkaan kerro..." *Seksuaalisuuden ja sukupuolen rajankäyntiä työelämässä*. Helsinki: Työministeriö.
- Lyons, H., Brenner, B. & Lipman, J. (2010) Patterns of Career and Identity Interference for Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults. *Journal of Homosexuality* 57 (4), 503–524.
- O'Neil, M., McWhirter, E. & Cerezo, A. (2008) Transgender Identities and Gender Variance in Vocational Psychology. *Journal of Career Development* 34 (3), 286–308.
- Schmidt, C. & Nilsson, J. (2006) The Effects of Simultaneous Developmental Processes: Factors Relating to the Career Development of Lesbian, Gay, and Bisexual Youth. *The Career Development Quarterly* 55 (1), 22–37.
- Takacs, J. (2006) Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and transgender people in Europe. Brussels: ILGA-Europe & IGLYO.
- Willis, P. (2011) Laboring in Silence: Young Lesbian, Gay, Bisexual, and Queer-Identifying Worker's Negotiations of the Workplace Closet in Australian Organisations. *Youth & Society* 43 (3), 957–981.