



Sateenkaariharjoittelua – miten kohdata seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluva työharjoittelija

Opas työharjoittelupaikoille

Queer
Mieli



NYYTI RY

Sisällysluettelo

Alkusanat, lukijalle	4
Seksuaalisuus ja sukupuoli – mitä niillä oikeastaan tarkoitetaan.....	6
Pieni sateenkaarisanasto tueksi	9
Vähemmistöstressi.....	13
Vähemmistöstressiteorian kuvaus	13
Mikroaggressiot	16
Kunnioittava kohtaaminen	19
Ennakkoluulot.....	23
Harjoittelun ohjaus ja ohjaajan rooli	26
Miten ohjaaja ja työyhteisö voivat konkreettisesti auttaa?.....	31
10 kultaista ohjenuoraa	33
Loppusanat	35
Lue lisää.....	36
Sukupuolesta ja seksuaalisuudesta	36
Vähemmistöstressistä	36

Lähteet..... 37

Opas on luotu osana Tiia Antikaisen sosionomin opinnäytetyötä syksyllä 2025. Tuotos on syntynyt yhteistyössä Nyyti ry:n QueerMieli -hankkeen kanssa.

Alkusanat, lukijalle

Korkeakoulujen harjoittelut voivat olla monelle opiskelijalle jännittäviä aikoja. Toisille se saattaa olla ensimmäinen kosketus työelämään, toisille taas mahdollisuus nähdä uutta alaa omin silmin toiminnan kautta. Sateenkaariopiskelijoiden kohdalla jännitys saattaa korostua entisestään, kun kyseeseen tulee myös epävarmuus siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Oman korkeakoulun ympäristö voi olla tuttu ja turvallinen, mutta koulun ulkopuolella suoritettavat harjoittelut tuovat uusia ja ennalta-arvaamattomia tilanteita sekä asenteita.

Vähemmistöstressistä kysyttäessä, monet korkeakouluopiskelijat tuovat esiin pelkoja ja jännitystä harjoitteluita sekä tulevaa työelämää kohtaan. Tämä opas on tarkoitettu auttamaan työpaikkaohjaajia sekä työyhteisöä tukemaan harjoittelijoita, jotka identifioivat itsensä seksuaali- tai sukupuolivähemmistön jäseniksi. Edistämällä osallisuutta, yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja kunnioitusta ohjaajat voivat auttaa vähentämään vähemmistöstressiä. He voivat myös auttaa varmistamaan, että jokainen harjoittelija tuntee olevansa arvostettu, turvassa ja oikeutettu oppimaan harjoittelussa sekä menestymään valitsemallaan alalla.

Oppaassa käsitellään seksuaalisuutta ja sukupuolta, sateenkaarisanastoa, vähemmistöstressiä sekä miten harjoittelun ohjaaja voi siinä auttaa. Myös kunnioittavan kohtaamisen ja ohjaamisen käytänteitä käydään läpi, ja loppuun on kerätty hyödyllisiä vinkkejä ja ohjeita arjen yhdenvertaisuuden toteutumista helpottamaan.



Seksuaalisuus ja sukupuoli – mitä niillä oikeastaan tarkoitetaan

Seksuaalisuus ja sukupuoli ovat hyvin käsi kädessä kulkevia käsitteitä, jotka voivat kietoutua toisiinsa kiinni monella eri tavalla. Toisinaan ihmisillä meneekin nämä kaksi käsitettä sekaisin, varsinkin kun puhutaan sukupuolten moninaisuudesta. Kuitenkin kyseessä on kaksi eri asiaa, jotka ovat osa ihmistä ja tämän elämänkaarta.

Seksuaalisuus on ihmisen luontainen perusominaisuus, ja jokaisella on oikeus siihen. Muun muassa henkilön sukupuoli ja sen kokemus, lisääntyminen sekä seksuaalinen suuntautuminen ovat osa synnynnäistä seksuaalisuuttamme, joka voi kehittyä ja muuttaa muotoaan koko elämänkaaren ajan.

Oman seksuaalisen suuntautumisen määrittely on itsemäärittelykysymys. Toiset kokevat lokeroimisen ja tuntemustensa nimeämisen turvallisena, kun taas toiset eivät halua käyttää itsestään mitään identiteettinimikkeitä.

Sukupuoli on suomen kielessä hankala käsite. Usein arkikielessä sukupuolesta puhuttaessa kapeutetaan sukupuoli tarkoittamaan henkilön biologista sukupuolta. Sukupuoli on kuitenkin moniulotteinen asia, johon vaikuttavat ainakin ihmisen perinnölliset, kehitykselliset, hormonaaliset, fysiologiset, psykologiset, sosiaaliset ja kulttuuriset ominaisuudet.

Sukupuoli-identiteetti on henkilön oma tietoinen ymmärrys sukupuolestaan. Kokemus on psykososiaalinen eikä riippuvainen henkilön ulkoisista piirteistä. Kokemus voi vaihdella elämän aikana tai pysyä täysin samana. Koko elämän ajan henkilöllä pysyy kuitenkin perustavanlaatuisen inhimillinen tarve tulla nähdyksi ja kohdatuksi omana itsenään.

Asioita pelätään ja oudoksutaan vähemmän, mitä enemmän niistä tiedetään. Se on yksi syy, miksi seuraavaksi tutustutaan hieman sateenkaarisanaston sisältöön.

Löydät oppaan lopusta lisää luettavaa seksuaalisuudesta ja sukupuolesta, sekä paljon muistakin aiheista!



Pieni sateenkaarisanasto tueksi

Lhbtq+: Lyhenne viittaa sateenkaari-ihmisiin, eli lesboihin, homoihin, biseksuaaleihin, transihmisiin, intersukupuolisiin, queer sekä aseksuaaleihin ja aromanttisiin ihmisiin. Plusmerkki kuvaa muita seksuaalisia suuntautumisia ja sukupuoli-identiteettejä.

Heteroseksuaalisuus: Henkilö tuntee vetovoimaa eri sukupuolta kohtaan, yleisimmin kuvataan naisen ja miehen välisenä vetovoimana.

Homoseksuaalisuus: Henkilö tuntee vetovoimaa samaa sukupuolta kohtaan. Homoseksuaaliset miehet identifioituvat usein homoiksi ja homoseksuaaliset naiset taas lesboiksi.

Biseksuaalisuus: Henkilö tuntee vetovoimaa useampaa sukupuolta kohtaan, osittain päällekkäinen termi panseksuaalisuuden kanssa.

Panseksuaalisuus: Henkilö tuntee vetovoimaa sukupuolesta riippumatta, osittain päällekkäinen termi biseksuaalisuuden kanssa.

Aseksuaalisuus/aromanttisuus: Henkilö tuntee hyvin vähän tai ei laisinkaan seksuaalista tai romanttista vetovoimaa.

Cissukupuolisuus: Henkilön sukupuolen kokemus vastaa hänelle syntymässä määritettyä sukupuolta.

Transsukupuolisuus: Henkilön sukupuolen kokemus on ristiriidassa hänelle syntymässä määritetyn sukupuolen kanssa.

Transvestiitti: Henkilö, jolla on kyky ja tarve ilmaista eri sukupuolta esimerkiksi vaatetuksen, meikin tai kehonkielen avulla. Voidaan käyttää myös termiä **ristiinpukeutuminen**, joka on neutraalimpi sävyltään.

Sukupuolettomuus: Agender tai sukupuoleton henkilö kokee, että hänellä ei ole sukupuolta lainkaan. Hänet on syntymässä määritelty binäärisen jaon mukaan mieheksi tai naiseksi, mutta hänellä ei ole sukupuoli-identiteettiä, tai hänen identiteettinsä on sukupuoleton.

Muunsukupuolisuus: Henkilö kokee olevansa perinteisen binäärisen jaottelun ulkopuolella, eli ei ole mies eikä nainen. Hän voi tuntea olevansa jotain siltä väliltä, molempia yhtä aikaa tai ei kumpaakaan.

Genderfluid, joustava sukupuolisuus: Henkilön sukupuolen kokemus sekä sen ilmaisu ovat nimensä mukaan joustavia, jatkuvassa liikkeessä sekä vaihtelevia.

Gender queer: Henkilö, joka ei halua määritellä omaa sukupuoltaan laisinkaan. Termillä viitataan ei-binääriseen sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin.

Intersukupuolisuus: Joukko synnynnäisiä kehon variaatioita, joissa kehon sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonoiminta eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.

Heteronormatiivisuus: Käsitelmä siitä, että sukupuoli on binäärinen, eli niitä on olemassa vain kaksi, nainen ja mies. Heteronormatiivinen ajattelu olettaa jokaisen tuntevan vetovoimaa henkilöihin, jotka ovat niin sanotusti vastakkaista sukupuolta itsensä kanssa. Heteroutta pidetään muita suuntautumisia ensisijaisempana, toivotumpana tai normaalimpana.

Cisnormatiivisuus: Cisnormatiivisuudessa on kyse siitä, että oletetaan henkilön sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun vastaavan hänen syntymässä määritettyä sukupuoltaan. Cissukupuolisuutta pidetään normaalina, kun taas transsukupuolisuutta epänormaalina tai muuna häiriönä.

Kaapista tulo/kaapista ulos tuleminen: Hetero- ja cisnormatiivisessa maailmassa oman seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöstatuksen esille tuominen, eli hetero- ja cisoletuksen kumoaminen.

Sukupuolittaminen: Oletetaan henkilön sukupuoli hänen ulkoisen habituksensa, nais- tai miestyypillisten piirteiden tai esimerkiksi nimen perusteella.

Termeihin liittyy paljon kulttuurihistoriaa sateenkaariyhteisön sisällä. Määritelmät ovat ajasta riippuvaisia ja kuvastavat laajaa spektriä erilaisia kokemuksia. Kaikkia termejä ei tarvitse osata ulkoa, tärkeintä on tiedostaa niiden olemassaolo ja kunnioittaa henkilön omia kokemuksia niistä. Käsitteiden selityksiin voi aina palata uudelleen, ja netistä löytyy kattavasti lisätietoa, jos haluaa lukea aiheista lisää!

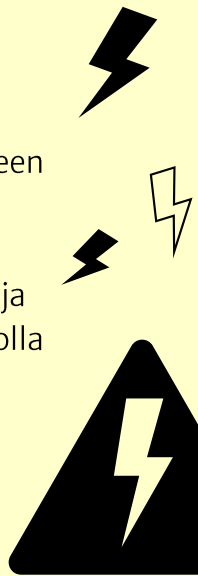
Vähemmistöstressi

Opiskelijan elämä voi olla paikoittain hyvinkin stressin täyteistä. Kun stressin taustalla on jatkuvat syrjinnän kokemukset, ulkopuolisuuden tunteet tai osattomuus yhteiskunnassa vähemmistöaseman syystä, stressistä puhutaan termillä **vähemmistöstressi**.

Vähemmistöstressi ei muodostu yksittäisistä kokemuksista tai tilanteista, vaan pitkään jatkuneesta syrjinnästä tai epäoikeudenmukaisuudesta vähemmistöstatuksen vuoksi. Vähemmistöstressin vaikutukset voivat ulottua syvälle yksilön mielenterveyteen, omaan identiteettiin ja luottamukseen yhteiskuntaa ja sen yhdenvertaisuutta kohtaan. Jos taustalla on paljon vähemmistöstressiä aiheuttavia kokemuksia, voi luottaminen uuden harjoittelupaikan ja työympäristön turvallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen olla heikko.

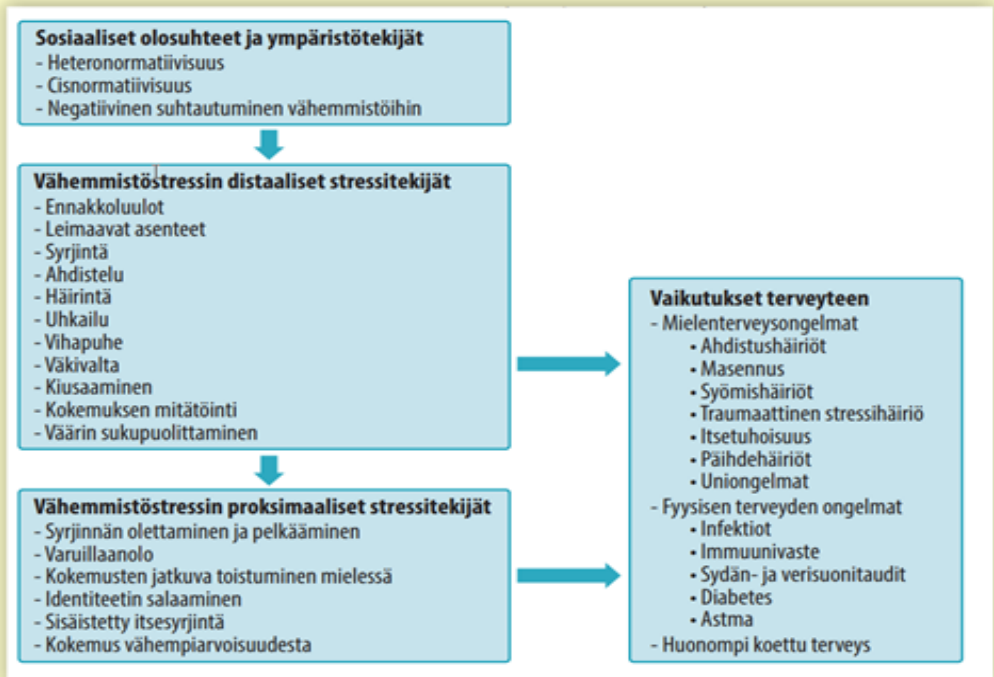
Vähemmistöstressiteorian kuvaus

Vähemmistöstressistä puhuttaessa tarkoitetaan vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden kokemia kroonista stressiä. Sen juurisyynä on yhteiskunta, jonka sosiaalisten ja rakenteellisten muutosten niukkuus heijastuu olosuhteisiin, jotka lisäävät vähemmistöihin



kohdistuvaa kuormitusta. Vähemmistöstressi ei ilmesty yhtäkkiä, vaan kasaantuu ja kasvaa vaiheittain. Se voi muodostua myös havainnoimalla toisiin kohdistuvaa syrjintää. Vähemmistöstressiteorian kehittänyt Ilan H. Meyer on jakanut stressitekijät kolmeen osaan: ulkoa päin tulevat (distaaliset), ulkoisten tekijöiden vaikutukset henkilön kokemukseen (proksimaaliset), ja viimeisenä henkilön itseensä kohdistama syrjintä. Ulkoisia stressitekijöitä ovat yhteiskunnan normitiivisuus esimerkiksi heterouudesta, vähemmistöjen kokema suora ja epäsuora syrjintä, väkivallan teot sekä kaikki muut negatiiviset kokemukset. Yhdenvertaisuuden toteutumiseksi sekä syrjinnän ehkäisemiseksi on säädetty useita lakeja, mutta edelleen yhteiskunnan normit ovat osittain syrjiviä tiettyjä vähemmistöjä kohtaan. Ulkoiset vaikutukset omaan kokemukseen ovat lähtöisin yhteiskunnan vaikutuksesta omaan ajatteluun, eli kaikkien edellä mainittujen asioiden omaksumista ja pitämistä normeina. Näin ollen lhbtq+ -ihmiset saattavat käsittää itsensä huonompana yhteiskunnan jäsenenä ja kokea tarpeelliseksi salata identiteettinsä leimautumisen pelossa. Alla olevassa kuviossa on

koottuna vähemmistöstressin eri tekijöitä sekä niiden vaikutuksia terveyteen.



Kuva 1: Vähemmistöstressiin vaikuttavat tekijät (lähde: Jaskari & Keski-Rahkonen 2021.)

Mikroaggressiot

Mikroaggressioiksi kutsutaan hienovaraisia ja useassa tapauksessa tahattomia kommentteja ja tekoja, jotka välittävät vähätteleviä tai ennakkoluuloisia asenteita vähemmistöryhmiä kohtaan tiettyjen ominaisuuksien perusteella. Näistä esimerkkejä ovat sukupuoli, ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen tai toimintakyky eli mikroaggressiot ylläpitävät seksistisiä, rasistisia, homofobisia, ableistisia tai muita stereotyyppioita.

Vaikka mikroaggressiot ovat nimensä mukaisesti pieniä asioita tai eleitä, voi jatkuva altistuminen ja loukatuksi tuleminen aiheuttaa henkilölle vähemmistöstressin kokemuksia.



Mikrohyökkäykset



Mikroloukkaukset



Mikromitätöinnit

Kuva 2: Mikroaggressioiden päätyypit

Mikroaggressioista on tunnistettu kolme päätyyppiä, jotka ovat mikrohyökkäykset, mikroloukkaukset ja mikromitätöinnit. **Mikrohyökkäyksillä** tarkoitetaan tahallisia ja avoimen syrjiviä ja loukkaavia tekoja, **mikroloukkauksilla** tahattomia, mutta loukkaavia huomautuksia, ja **mikromitätöinneillä** kommentteja, jotka mitätöivät tai sivuuttavat yksilön identiteettiä tai kokemuksia. Esimerkiksi viattoman oloinen, kehuksi tarkoitettu kommentti ”En olisi uskonut, että olet homo” voi tehdä vahinkoa henkilön itsetunnolle ja omalle identiteetille. Tällä tavoin vahvistetaan ehkä tahattomastikin stereotyyppisiä käsityksiä. Näitä käsityksiä voivat olla esimerkiksi seksuaalisen suuntautumisen näkyminen päälle päin tai että homot ovat tietynlaisia. Tällä kommentilla haetaan myös sitä, että heteroksi luuleminen olisi sanojan mielestä kehu, mikä asettaa erilaiset suuntautumiset eri arvoon.

Yksittäiset tapaukset saattavat tuntua vähäpätöisiltä, mutta jatkuvien mikroaggressioiden kokeminen linkittyy suoraan mielenterveyden haasteisiin, kuten ahdistukseen, osallisuuden tunteen vähenemiseen sekä yhteenkuuluvuuden tunteen heikkenemiseen. Työympäristöissä mikroaggressiot voivat heikentää luottamusta, työntekijöiden sitoutumista ja psykologista turvallisuutta, erityisesti vähemmistöryhmien kohdalla. Tämä pätee suoraan myös sateenkaariharjoittelijoiden turvan tunteeseen työharjoittelupaikoilla.

Hyvä vinkki on pyrkiä käyttämään neutraalia kieltä ja tarkastelemaan kriittisesti omia oletuksia toisista. Jos tuntuu siltä, että ei oikein tiedä mitä pitäisi tehdä, on parempi kysyä ihmiseltä suoraan häntä koskevista asioista. Kuitenkin huomioitavaa on, että toisen henkilön ei ole pakko jakaa identiteetistään tietoa vasten tahtoaan. Hän ei myöskään ole velvoitettu opettamaan muita moninaisuudesta, joten sitä ei häneltä voi vaatia.

Kunnioittava kohtaaminen

Jokaisessa ihmisten välisessä kohtaamisessa on mahdollisuus jättää merkityksellinen jälki toiseen. Ihanne olisi, että jälki olisi positiivinen, loisi toivoa tulevasta ja antaisi elämänrohkeutta. Tällöin kohtaamista voi pitää arvostavana ja kunnioittavana. Vuorovaikutus voi olla saman- tai erimielistä, mutta tärkeintä on pitää kohtaaminen molemmin puolin kunnioittavana.

Kaikki ihmisten välinen aito kohtaaminen voi tapahtua vain ihmisyyden välityksellä, jättämällä henkilöiden erilaiset ominaisuudet toissijaiseksi. Kohtaamisen voisi kuvailla olevan kurottamista toista ihmistä ja hänen ihmisyyttään kohti.



Kohtaamistilanteita ei voi käsikirjoittaa valmiiksi, vaan kaikki ovat omanlaisiaan. Tässä muutama vinkki:

- ★ Ole läsnä tilanteessa ja kuuntele. Läsnäolo on välttämätöntä luottamuksen ilmapiiriin syntyyn. Läsnäololla tarkoitetaan sitä, että pyrkii keskittymään toisen puheeseen ja todella ymmärtämään sen sisältöä, eikä anna ajatusten harhautua muihin asioihin.
- ★ Ole kiinnostunut toisesta. Kiinnostuneisuus on toisen vakavasti ottamista ja arvostamista, sekä hänelle tilan antamista asiansa esittämiseen. Kiinnostusta voidaan esittää esimerkiksi avointen kysymysten kautta, kuten kysymällä toisen ajatuksista, kokemuksista tai tuntemuksista.
- ★ Ota toinen vastaan ilman ennakkoluuloja, pidä avoin mieli! Avoimin mielin antaa painoarvoa sille, mitä toinen kertoo itsestään. Näin voidaan välttää esimerkiksi ulkonäön pohjalta tehtyjä ennakkoletuksia.
- ★ Kiinnitä huomiota sanattomaan viestintään. Millaista elekieltä käytät tai miten asettelet vartalosi? Esimerkiksi nojaaminen lähemmäs ja käsien pitäminen kehon sivuilla ”avoimena” osoittavat vastaanottavaisuutta.
- ★ Ota rohkeasti katsekontaktia, se kiellii vilpittömyydestä ja läsnäolosta.

Harjoite:

Vertaa kahta erilaista hypoteettista tilannetta, joissa ohjaaja perehdyttää harjoittelijaa.



Tilanne 1: Harjoittelija istuu ohjaajaa vastapäätä, ohjaaja lukee perehdytysmateriaaleja ääneen omalta tietokoneeltaan nostamatta katsettaan. Asiat käydään läpi kohta kohdalta, lopussa ohjaaja nostaa katseensa ja kysyy, heräsikö harjoittelijalla mitään kysymyksiä.

Tilanne 2: Harjoittelija istuu tietokoneen ääressä ohjaaja vierellään. He käyvät harjoittelijan tahtiin perehdytysmateriaaleja läpi, keskustelevat niistä ja tarkentavia kysymyksiä syntyy luonnostaan. Ohjaaja avaa tilanteita esimerkein ja antaa harjoittelijalle tilaa ja aikaa.

Kummassa tilanteessa ohjaaja antaa itsestään läsnä olevan kuvan? Mieti, millä muulla tavoin harjoittelijaa voidaan osallistaa alusta asti tekemiseen.

BONUS: Löydätkö kuvasta jonkun konkreettisen asian, jolla voidaan luoda turvallisempaa tilaa sosiaalisissa tilanteissa?

Ennakkoluulot

Stereotypiat ja ennakkoluulot ovat yleisesti ajattelun vinoumia, jotka ovat haitallisia kohtaamisissa. Ne syntyvät ihmisten liittäessä entuudestaan tuttuja seikkoja, ominaisuuksia ja käyttäytymismalleja uusiin ihmisiin. Näiden kärjistyessä syntyy syrjivää käyttäytymistä, joka johtaa ihmisten eriarvoisuuteen eikä yhdenvertaisuus toteudu. Ennako-oletukset ihmisistä heidän tiettyjen ominaisuuksien perusteella aiheuttavat sen, että heidät nähdään pienempinä ja yksiulotteisempina kuin mitä he todellisuudessa ovat. Heitä saatetaan lokeroida vain tietynlaiseksi ja arvotetaan sen mukaan. Ennakkoluuloinen ajattelu voi pahimmillaan hankaloittaa uuden tiedon omaksumista ja muutoksen hyväksymistä. Sillä pidetään yllä ylipäätään stereotyyppisiä ennako-oletuksia erinäisistä ihmisryhmistä, ominaisuuksista tai asioista.

Kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja, mutta oleellisinta on se, miten yksipuolisia ne ovat ja miten tiukasti niistä pidetään kiinni. Ajattelun vinoumia voi oppia tunnistamaan itsestään havainnoimalla omia ajatusmalleja ja tulemalla niistä tietoiseksi. Tärkeintä on, että pystytäänkö niistä päästämään lopulta irti. Ennakkoluulojen aiheuttaman epätasa-arvon huomaaminen ei tapahdu hetkessä; yksilö kehen se

kohdistuu, kokee sen ensimmäisenä, kun taas toiset saattavat havahtua tähän vasta pitkän ajan päästä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyy monia stereotyyppisiä käsityksiä. Näitä käsityksiä pyritään purkamaan, jotta ihmiset tulisivat kohdatuiksi omina itsenään, eikä ennako-oletusten varjossa. Esimerkiksi henkilöä saatetaan sukupuolittaa hänen ulkonäkönsä, äänensä tai ruumiinrakenteensa perusteella. Yksikään ihminen ei kuitenkaan ole yhtä kuin heidän vähemmistöstatuksensa, vaan he koostuvat monesta eri palasesta ja ominaisuudesta, kuten kaikki muutkin.

Harjoite:

Tutki kuvissa esiintyviä ihmisiä, mihin heissä kiinnität ensimmäisenä huomion?

Miten kuvailisit heitä pelkän ulkonäön perusteella?

Tuleeko sinulle joitain miellelyhtymiä joistain tietyistä piirteistä, ilmeistä tai muista ominaisuuksista?

Tunnustele hetken aikaa ajatuksiasi, ja mistä nämä ensireaktiot voisivat kummuta tai mitkä niihin vaikuttavat.



Harjoittelun ohjaus ja ohjaajan rooli

Ohjaajan työ alkaa jo hyvissä ajoin ennen harjoittelun alkamista. Harjoittelijan saapumisesta tulee tiedottaa työyhteisössä, jotta hänen tuloonsa osataan varautua. Harjoittelija on tulossa oppimaan, ja jokaisen tulisi ymmärtää se. Ohjaajan olisi hyvä myös miettiä etukäteen, millaisia työtehtäviä ohjattavalle voisi osoittaa. Pienimuotoinen suunnittelu ja asioiden valmistelu helpottavat kummasti harjoittelun aloitusta. Harjoittelijan perehdyttäminen voi olla helpompaa, jos pystyy tuomaan konkreettisesti hänen tulevia työtehtäviään keskusteluun mukaan.

Perehdyttämisestä määrätään työturvallisuuslaissa (738/2002), ja se koskee myös harjoittelijoiden ja opiskelijoiden perehdyttämistä. Ohjaaja on vastuussa harjoittelijan perehdytyksestä, jolla pyritään mahdollistamaan turvallinen työskentely.

Ohjaajan on hyvä myös muistaa, että tasa-arvolaissa (609/1986) kielletään syrjintä henkilön sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Laki tuomitsee syrjinnän myös henkilöitä kohtaan, joiden fyysiset sukupuoli- tai sukupuoli-identiteettiä määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai

miehen. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän henkilön seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Muihin henkilön ominaisuuksiin liittyvä syrjintä kielletään Suomen perustuslaissa (731/1999). Kaikenlaiseen syrjivään käytökseen ja puheeseen tulee puuttua työyhteisössä. Seksuaalisten suuntautumisten sekä sukupuolten moninaisuus voivat koskettaa työyhteisöön kuuluvia, mukaan lukien harjoittelijat. Kosketuspinta voi olla oman identiteetin kautta, tai esimerkiksi oman lähipiirin sisältä. Ideaali tilanne olisi, että tästä ei tarvitsisi erikseen mainita yhteisössä, vaan puhe ja toimintamallit olisivat automaattisesti yhdenvertaisia ja tasa-arvoisia.

Muista harjoittelijan perehdytyksessä nostaa samoja asioita, kuin uuden työntekijänkin:

- ★ Työpaikan esittely ja turvallisuuskävely
- ★ Harjoittelijan työtehtävät
- ★ Käytännön asiat, esimerkiksi avaimet, kulkuluvat, työvaatteet, ruokailu
- ★ Työtehtäviin liittyviin materiaaleihin tutustuminen
- ★ Organisaation vuosikertomukseen tai toimintasuunnitelmaan tutustuminen
- ★ Muiden työntekijöiden esittely
- ★ Työpaikan säännöt ja toimintatavat
- ★ Perehdytyskansion tai -materiaalien lukeminen

Nappaa tästä perehdytyslistaan hyviä tärppejä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimiseksi:

- ★ Esteettömien ja sukupuolineutraalien WC- ja pukeutumistilojen osoittaminen tai niiden järjestäminen
- ★ Työpaikan turvallisemman tilan periaatteisiin perehdyttäminen
- ★ Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin tutustuminen
- ★ Tutustuminen ohjeistuksiin, miten toimia mahdollisten häirintätilanteiden sattuessa.
- ★ Muistuttaminen siitä, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien syrjintäkielto koskevat kaikkia
- ★ Rohkaisu ottaa puheeksi kaikenlaisia työharjoitteluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita
- ★ Jos työharjoittelija tuo esille vähemmistöstressiin, syrjintään ja/tai häirintään liittyviä huolia, pohdimme yhdessä, miten varmistaa psykososiaalinen turvallisuus työharjoittelun aikana



Kuva 3: Ohjauksen eri osa-alueita

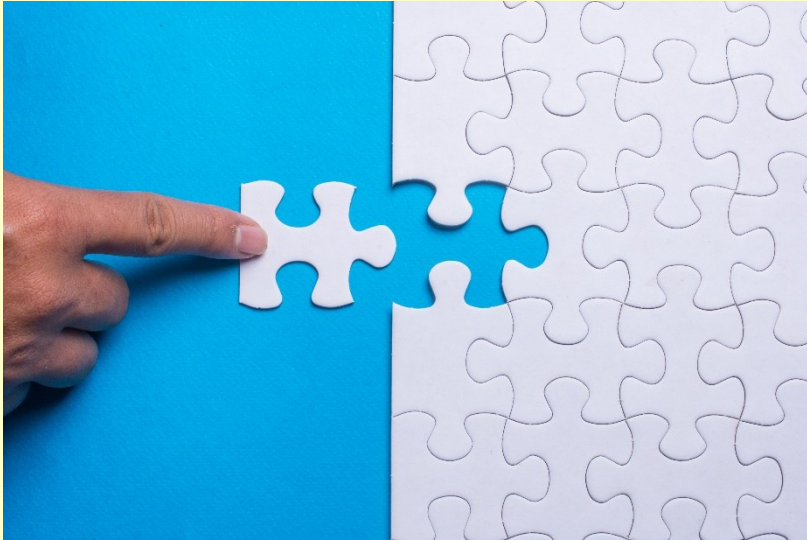
Mitä harjoittelun ohjaus pitää sisällään?

- ★ Toisen henkilön tukemista ja rinnalla oloa
- ★ Palautteen antamista toiminnan kehittämiseksi tai sen ylläpitämiseksi
- ★ Tilan antamista osallistumiseen ja omien siipien kokeilemiseen
- ★ Itsevarmuuden, itseohjautuvuuden ja oman toimijuuden lisäämistä. Itseohjautuvuudella tarkoitetaan sitä, että ohjattava osaa itse asettaa

tavoitteita omalle tekemiselleen ja toimii tuettuna tai itsenäisesti niiden saavuttamiseksi

- ★ Luottamusta puolin ja toisin
- ★ Tavoitteiden ja niiden saavutuskeinojen selkeyttämistä
- ★ Ammatillisena mallina toimimista, oman työpaikan edustamista
- ★ Opettajana, neuvonantajana ja avustajana toimimista
- ★ Innostajana ja rohkaisijana olemista
- ★ Jokaisen ohjattavan ominaisuuksien ja tarpeiden ymmärtämistä
- ★ Yhteyshenkilönä toimimista, myös mahdollisissa ongelmatilanteissa, esimerkiksi mikäli harjoittelun yhteydessä kohtaa asiakkaiden tai työyhteisön jäsenten toimesta häirintää tai epäasiallista kohtelua

Ilman luottamusta ei pysty luomaan myönteistä ja turvallista ilmapiiriä, jossa oppiminen toteutuu parhaiten.



Miten ohjaaja ja työyhteisö voivat konkreettisesti auttaa?

On olemassa useita tapoja, joilla yritys tai organisaatio pystyy viestimään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimisesta harjoittelijoille. Nämä voivat olla listattuna organisaation arvoihin, mutta on tärkeää, että ne näkyvät myös käytännössä ja jokapäiväisessä toiminnassa. Yksi keino taata tätä, on laatia **turvallisemman tilan periaatteet**. Turvallisemman tilan periaatteilla tarkoitetaan yhteistä päämäärää sellaisen tilan luomiseen, joka on vapaa syrjinnästä, ulkopuolelle jättämisestä, kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta. Turvallisemman tilan periaatteilla pyritään välittämään

henkilölle fyysisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden tunteen. Tätä toteutetaan luomalla yhteiset säännöt tilan periaatteiksi, joita jokainen sitoutuu toteuttamaan sekä valvomaan. Tavoitteena on, että kaikenlainen syrjintä, kiusaaminen, häirintä tai väkivallan muodot saataisiin rajattua pois periaatteitten mukana. Tämä vaatii aktiivisia toimia, kuten puuttumista epäasialliseen ja turvattomaan käytökseen, sekä erilaisiin tilanteisiin turvattomuuden ennaltaehkäisemiseksi.

Henkilöstölle olisi myös hyvä tarjota koulutuksia liittyen moninaisuuteen sekä erilaisiin vähemmistöihin. Harjoittelijan vastuulle ei tulisi jäädä kaikesta tästä opettaminen, vaan olisi tärkeää, että ainakin työpaikkaohjaajan roolissa toimivilla olisi tietoa aiheista. Koulutusta järjestävät ja tarjoavat esimerkiksi eri sateenkaarijärjestöt, kolmannen sektorin toimijat sekä Työterveyslaitos. Esihenkilöstön tulisikin kannustaa muita jatkuvaan itsensä ja ajattelunsa kehittämiseen aiheitten ympärillä. Vähemmistöstressin, sen tekijöiden sekä haittavaikutuksen ymmärtäminen on hyödyllistä, kun mietitään ja mitataan työhyvinvointia sekä työssä jaksamista.

10 kultaista ohjenuoraa

Ohjaajan käyttäytyminen ja asenne luovat esimerkkiä muille. Ollessaan avoimesti tukea osoittava, kunnioittava ja aktiivinen inklusiivisuustoimissa, auttaa hän luomaan työpaikan, jossa kaikki voivat menestyä.

Monimuotoisuus tulee nähdä vahvuutena, joka rikastuttaa työpaikkaa monella eri tavoin.

1. Vaali yhdenvertaista ja kunnioittavaa ilmapiiriä, eli puutu asioihin, jotka rikkovat turvallisemman tilan periaatteita.
2. Käytä inklusiivista kieltä ja pyri tiedostamaan omat oletukset. Oletuksia pystyy työstämään, ja moninaisuutta voi oppia olettamaan! Ihmisen sukupuoli, seksuaalisen suuntautuminen tai suhdemuoto voivat aina olla moninaisia.
3. Kunnioita harjoittelijan mahdollista kutsumanimeä, vaikka se poikkeaisi virallisesta nimestä. Mikäli keskusteluja käydään englanniksi tai ruotsiksi, käytä hänestä hänen itsensä ilmoittamia persoonapronomineja.
4. Ilmaise selkeästi organisaation arvot koskien tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta heti perehdytysten yhteydessä.
5. Näytä merkkejä tuesta, esimerkiksi sateenkaariavainnauhoilla, inklusiivisuutta tukevilla julisteilla tai monimuotoisuutta

koskevilla lausunnoilla sekä sisäisessä, että ulkoisessa viestinnässä.

6. Varmista, että tilat ja käytännöt ovat inklusiivisia, esimerkiksi sukupuolineutraalit WC-tilat ja joustavat pukeutumissäännöt töissä.
7. Kannusta keskusteluun. Ohjaajan ja harjoittelijan välillä tulee vallita kunnioituksen ja luottamuksen ilmapiiri, jossa pystyy esittämään kysymyksiä, ajatuksia sekä palautetta.
8. Kunnioita harjoittelijan yksityisyyttä. Mikäli hän kertoo omasta identiteetistään luottamuksella, älä koskaan paljasta näitä asioita ilman lupaa.
9. Tarjoa turvallista ja yksityistä tilaa keskustelulle, jos harjoittelija haluaa puhua kokemuksistaan tai huolenaiheistaan.
10. Toimi esimerkillisesti. Ohjaajana olet esimerkki niin harjoittelijalle, kuin muulle henkilöstölle.

Loppusanat

Inklusiivisen ja kunnioittavan oppimisympäristön luominen ei ole vain eettinen vastuu, vaan myös tehokkaan ohjauksen kulmakivi. Työpaikkaohjaajilla on tärkeä rooli siinä, miten opiskelijat kokevat ammatillisen kasvunsa ja miten heidän oma ammattiroolinsa kehittyy. Ohjaaja vaikuttaa suuresti myös siihen, kuinka turvallisiksi ja arvostetuiksi harjoittelijat tuntevat itsensä uskaltaessaan olla omia itsejään. Sateenkaariopiskelijan tukeminen alkaa tietotasolla, mutta se kukoistaa aidon empatian, uteliaisuuden ja yhdenvertaisuuteen pyrkimisen kautta.

Loppujen lopuksi laadukas ja toimiva ohjaus tarkoittaa ihmisen näkemistä kokonaisena ihmisenä, ei vain jonain hänen ominaisuutenaan. Kun lähestyy jokaista opiskelijaa kunnioituksella, luottamuksella ja oppimishalulla, tukee paitsi heidän ammatillista kehitystään, mutta myös rakentaa ja tukee kaikille tasavertaisempaa ja saavutettavampaa työelämää ja tulevaisuutta sateenkaaren väreissä.



Lue lisää

Sukupuolesta ja seksuaalisuudesta

Ristkari, M., Suni, N. & Tyni, V. 2018. Sukupuolena ihminen. Helsinki: Tammi.

Salakka, M. 2025. Sukupuolten moninaisuus. Seksuaalisuus ja hyvinvointi. Helsinki: SKS Kirjat.

[Santalahti, T. 2024. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Terveyskirjasto Duodecim.](#)

[Seta ry 2023. Seksuaalinen suuntautuminen.](#)

Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J. & Hentilä, J. 2011. Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Vähemmistöstressistä

[Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A. Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen terveydelle.](#)

[QueerMieli -hanke 2025. Vähemmistöstressi ja syrjinnän kokemukset korkeakoulussa.](#)

Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua.

Työsuojelukeskus.

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Antikainen, T. 2025. Sateenkaariharjoittelua – Opas työharjoittelupaikoille seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöön kuuluvien opiskelijoiden kohtaamiseen. Opinnäytetyö. Laurea ammattikorkeakoulu.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2025112830715>

Berkeley Social Welfare 2025. Microaggressions.

<https://socialwelfare.berkeley.edu/faculty-resource-guide-inclusive-teaching/microaggressions?>

Feitosa, J., Almeida, A. M. & Ishee, T. 2025.

Microaggressions in the Workplace: A Guide for Managers. Merits, 5(2), 10.

<https://doi.org/10.3390/merits5020010>

Jaskari, O. & Keski-Rahkonen, A. 2021.

Vähemmistöstressi uhkana seksuaali- ja sukupuoli vähemmistöjen terveydelle.

<https://www.duodecimlehti.fi/duo16384>

Kurttila, P. 2023. Artikkeliki kokoelmassa: Opas ohjattua opetusharjoittelua ohjaavalle opettajalle. Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/89819/Opas-ohjattua-opetusharjoittelua-ohjaavalle-opettajalle.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>

Luoma, U., Kemppllä, J. & Naamanka, L. 2021. Ohjaajan eri roolit.

<https://www.hontsaopas.fi/ohjaajan-eri-roolit/>

Mattila, K-P. 2007. Arvostava kohtaaminen – Arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. 3. painos. Helsinki: Educa-Instituutti.

Nuutinen, E. & Timonen, L. 2023. Opas seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän syrjinnän ehkäisyyn työelämässä. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/806864/Nuutinen_Timonen.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Ohjaan.fi 2025. Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan ohjauksesta.

<https://ohjaan.fi/roolit-ja-tehtavat/tyopaikkaohjaaja-vastaa-opiskelijan-ohjauksesta/>

Oppisopimus 2025. Työpaikkaohjaaja.

<https://oppisopimus.fi/tyonantajalle/tyopaikkaohjaaja/>

QueerMieli –hanke 2025. Vähemmistöstressi ja syrjinnän kokemukset korkeakoulussa.

https://www.nyyti.fi/wp-content/uploads/Kirjallinen-tulosraportti_Vahemmistostressi-ja-syrjinnan-kokemukset-korkeakoulussa-1.pdf

Ristkari, M., Suni, N. & Tyni, V. 2018. Sukupuolena ihminen. Helsinki: Tammi.

Salakka, M. 2025. Sukupuolten moninaisuus. Seksuaalisuus ja hyvinvointi. Helsinki: SKS Kirjat.

Santalahti, T. 2024. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuus. Terveyskirjasto Duodecim.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk01397>

Seta ry 2023. Seksuaalinen suuntautuminen.

<https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/>

Seta ry 2025. Sateenkaarisanasto.

<https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>

Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J. & Hentilä, J. 2011. Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista
1129/2014.

Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden
kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.