

Podcasten Allas Arbetsliv: Anukatariina Saloheimo

Intervjuaren: Välkommen till podcasten Allas Arbetsliv. I den här podcasten breddar vi vår uppfattning om arbete och diskuterar bristerna i det finländska arbetslivet med dem som har ägnat sin karriär åt att rätta till de här bristerna. Jag heter Jarkko Immonen och är en av Helsingfors universitets karriärvägledare. I dag ska vi diskutera köns- och sexuella minoriteters jämställdhet, och vilka utmaningar som dessa är relaterade till i arbetslivet. Min gäst i dag är Anukatariina Saloheimo, utbildare och föreningsaktiv. Varmt välkommen.

Anukatariina Saloheimo: Tack!

Intervjuare: Du har många järn i elden. Du bedriver ditt eget företag Havulintu, som erbjuder utbildning inom jämställdhet för sexuella och könsminoriteter som riktar sig till verksamma inom arbetslivshälsovården. Du är arbetslivscoach för organisationen Helsinki Pride, du har länge varit aktiv bland annat i Seta rf, och du har utarbetat, analyserat och publicerat många utredningar om jämställdhet. Vi ska strax prata mer om det här. Men först vill jag fråga hur det är med dig just nu och vad du har på gång för tillfället?

Anukatariina Saloheimo: Just nu har jag väldigt bråttom, fastän jag är pensionär. Jag ingår den här gången i en bakgrundsgrupp, i stället för som forskare, i ett nordiskt forskningsprojekt, vars fokus säkert inte kommer som någon större överraskning – diskrimineringen av könsminoriteter i arbetslivet. Jag är ordförande för Dreamwear Club DWC ry, en förening för transvestiter och transkvinnor, där vi snart har höstmöte och just nu har bråttom med förberedelserna inför mötet och med att färdigställa den tillhörande tidningen. Till höstens program hör också att överlämna ansvaret för TransHelsinki-seminariet. Det är jag som har hållit i trådarna för projektet, men räcker nu över dem. Dessutom håller jag utbildningar.

Intervjuaren: Ett intressant drag i din karriär är också, att du startade företaget Havulintu först efter pensioneringen. Före det hade du en lång karriär bakom dig inom yrkeshögskolesektorn, som lärare inom social- och hälsovård. I de arbetslivshistorier som omger oss i vardagen beskrivs de som startar egna företag vanligen som ganska unga. Hur har det varit att göra en sådan landvinning i det här skedet av din karriär?

Anukatariina Saloheimo: Det har nog varit ett stort jobb. Jag hade liksom hållit till inom den offentliga sektorn och hade ingen företagarbakgrund alls. Visserligen är själva företagandet i mitt fall ganska minimalt. I praktiken har jag skaffat ett företagsnamn och kanaliserar lön eller arvoden via det, och så klart har jag också en webbsida och allt det där andra som hör

till. En del har också kontaktat mig via den. Det är nog ett lite annorlunda perspektiv. Att göra reklam för och bjuda ut sig själv har alltid varit främmande för mig hittills i livet, och jag har nog inte heller gjort värst mycket framsteg på det området.

Intervjuaren: Många av dem som lyssnar på den här podcasten har säkert också erfarenhet av hur svårt det kan vara att så att säga marknadsföra sig själv. Nu ska vi gå vidare till dagens huvudtema. Som sagt så ger du ofta utbildningar om jämställdhet på finländska arbetsplatser. Vilka frågor angående jämställdhet av köns- och sexuella minoriteter är aktuella, vad frågar deltagarna och vilka utbildningsbehov finns det på arbetsplatserna eller till exempel vid rekrytering?

Anukatariina Saloheimo: Där är behovet att kunna visualisera den helhet som utgörs av inkludering, dvs. att alla medarbetare får uppleva att de kan vara sig själva och samtidigt vara en del – en värdefull del – av arbetsgemenskapen. Det här gör att alla på arbetsplatsen mår bättre. De här är nyckelfrågor och något utbildningarna har som mål. När det gäller vilka frågor som ställs, så finns det en viss ångest angående terminologin, gör jag fel eller sårar jag någon som representerar en minoritet? Det här är frågor som jag ofta får. En annan fråga som ofta dyker upp handlar om det som händer i arbetslivet och som inte är egentlig diskriminering, men ändå innebär att alla inte inkluderas i och med att det används normativt språk där det utgås från att människor är heterosexuella och män och kvinnor enligt det som barnmorskan en gång gissat. Sådana antaganden ger personer som inte representerar normen signaler om att de kanske inte kommer att inkludera, att deras behov inte tillgodoses eller att deras identitet tas på allvar. Egentligen är enskilda misstag sällan farliga. Särskilt om du själv märker ditt misstag och påpekar att det här temat är lite okänt och nytt. Om misstagen upprepas uppfattas de i princip som avsiktliga. Ett exempel är att använda det tidigare förnamnet till en person även om det är känt att personen har bytt namn. Sådant beteende kan i praktiken betraktas som sexuella trakasserier. Det kan hända att även det första misstaget som någon gör sårar en annan väldigt mycket. Det vi kanske inte tänker på är att den som blir sårad kanske har utsatts för samma sak otaliga gånger. Även ett litet misstag kan vara strået som knäcker kamelens rygg. Det kan bli så ibland.

Intervjuaren: Finns det skillnader i behoven, till exempel geografiskt, eller mellan den offentliga och den privata sektorn?

Anukatariina Saloheimo: [00:07:00]: Enligt de enkäter jag gjort så skiljer sig inte den offentliga och den privata sektorn åt i någon större utsträckning. Det finns däremot större skillnader mellan branscherna. Inom mansdominerade branscher förekommer mer diskriminering än inom de kvinnodominerade branscherna. Det finns också regionala skillnader. På större orter är fenomenet inte lika uppenbart som det är längre ut på landsbygden. Det finns inga regelmässigheter, men så där i stora drag är de här skillnaderna.

Intervjuaren: Det här leder oss till en annan viktig fråga jag har angående de tidigare enkäterna du gjort för transorganisationer och där du kartlagt hur könsmångfald bemöts i arbetslivet. Den senaste enkäten är från 2020, och rapporten med resultaten från den publicerades i slutet av 2021. Kan du berätta om bakgrunden till och behovet av detta arbete, och om vilka frågor ni sökte svar på?

Anukatariina Saloheimo: Utifrån den senaste enkäten kan jag säga att könsminoriteternas ställning i hög grad är varierande. Det kom in många svar där det framgick att situationen är bra och att det till och med fanns ett starkt stöd för identiteten på arbetsplatsen. På andra ställen var situationen verkligen inte bra. Det vill säga att läget på det hela taget är väldigt tudelat. Se det som ett stort hjul som stadigt snurrar i positiv riktning. Den här frågan håller på att normaliseras. Det anses inte längre vara något som utmärker eller differentierar utan är en del av det normala i vår omgivning. Det här är naturligtvis målet med jämställdhetsarbetet, att det inte ska bli ett alltför stort nummer. Vad mer kan jag berätta om det? Ja, det att de som diskriminerats värst inte nödvändigtvis har styrkan att hävda sina rättigheter. De utnyttjar inte de möjligheter som finns där för att stödja, de låter hellre bli. Men det kan få så allvarliga följder att de säger upp sig från arbetet. I vissa fall så att de slutar jobba, utan att söka något nytt jobb. En sådan ond cirkel av diskriminering är exceptionellt allvarlig när situationen är sådan att det egna psyket inte klarar av den ständiga stress som diskrimineringen orsakar. En upptäckt som gjordes, även om den inte var värst tydlig, var att det faktiskt finns många transpersoner med neurodiversitet. Den här situationen kan vara besvärlig om en person har annorlunda yttre attribut och även har ett avvikande beteende. I sådana fall är det sannolikt beteendet som sedan liksom triggar gruppen till mobbning och liknande. Men mobbningen riktas mot transhumaniteten. Diskrimineringen ser då ut som transdiskriminering och personen upplever den som sådan. Det tråkiga med de här situationerna är att de stödformer som existerar för neurodiversitet förblir obrukade, eftersom hela situationen har misstolkats. Det är de små sakerna... I enkäten frågade jag inte bara om det som lagenligt definieras som diskriminering utan också om svarspersonerna påträffat besvärat beteende och liknande. Och det är väldigt vanligt. När vi inte pratar om det som enligt lag är diskriminering, utan om inkludering, är den här typen av beteende rena giftet. Om en person hela tiden med små gester eller uttryck blir påmind om att hen inte tillhör gruppen så förverkligas inte heller denna inkludering. Det framgår av enkäterna att det här förekommer utbrett.

Intervjuaren: Vad skulle du vilja säga till dagens universitetsstudenter på basis av resultaten från enkäterna. Vad är det mest centrala ur den här synvinkeln?

Anukatariina Saloheimo: Till de universitetsstudenter som hör till majoriteten är det bra att känna till de här frågorna. Det är bra att veta vilken bakgrunden till diskrimineringen är. Jag

sa tidigare att situationen generellt har gått i en bättre riktning, men det finns även en stark motrörelse. Kanske det hela har överhajpats, men det får i alla fall reaktioner. En del av reaktionerna är religiöst fundamentalistiska och baserar sig på uppfattningen om skapelseordningen, och eftersom köns- och sexuella minoriteter ses som något som bryter mot den har det gett upphov till ett motstånd. Sen finns det de människor som anser att kön är mycket viktigt i sociala situationer. Det här är mer typiskt för personer som antas vara män än för de som antas vara kvinnor. De får ångest om de i en social situation inte kan indela människor enligt kön. Och beroende på hur de har lärt sig hantera det kan det i vissa fall rentav orsaka raseri. Det finns också en grupp som ligger ganska nära den grupp jag nämnde tidigare och som har för vana att skämta om liknande saker och skämtar gärna också om homosexuella och transpersoner. De anser det här vara en glädjedödare. De här är de mest typiska grupperna av motstånd, och de förekommer främst inom grupper där majoriteten antas vara män. Men ny, eller snarare nygammal, är den transfientlighet som utvecklats vid sidan av feminismen och som även påträffas inom akademiska kretsar. TERF-fenomenet står för transexkluderande radikalfeminism. Det finns mycket av det just nu i England. Här anses nämligen även inom högre akademiska kretsar att transpersoner hotar kvinnors rättigheter, och då menar jag de kvinnor som är av samma åsikt som barnmorskan angående sitt kön. Fenomenet har också nått den akademiska världen i Finland.

Intervjuaren: Det här har att göra med nästa fråga. Du gjorde din föregående utredning år 2016. Har det sedan dess skett någon förändring när det gäller hur olika kön och sexualiteter bemöts eller likabehandlas i arbetslivet? Om så är fallet, så på vilket sätt och i vilken riktning?

Anukatariina Saloheimo: Det har nog skett en förändring. På ett övergripande plan så har trenden sedan år 2016 allmänt varit positiv. Deltagarna i de båda enkäterna är naturligtvis inte samma personer, men det är ändå en så stor skillnad mellan resultaten att vi kan se att situationen har förbättrats särskilt på arbetsgivarsidan. Jag antar att det delvis beror på att jämställdhetslagen ändrades år 2015, vilket egentligen var det som undersöktes här och vars effekter som antogs bero på lagändringen. Å andra sidan kunde vi utgående från enkätens resultat inte se någon tydlig positiv utveckling i fråga om kollegorna. När de tillfrågade bads svara på den ovillkorliga frågan om de upplevde att situationen hade förbättrats så var det mycket få som sade att den hade försämrats. De allra flesta ansåg att situationen endera hade förbättrats eller hållits oförändrad, så i det här hänseendet har världen blivit bättre.

Intervjuaren: Finns det några typiska missuppfattningar eller missförstånd angående köns- och sexuell mångfald i arbetslivet?

Anukatariina Saloheimo: Ja, det gör det. Ofta när en människa ännu inte öppet är sig själv, antingen som hetero-, homo-, transsexuell, ickebinär eller vad som helst, så kan det

naturligtvis uppstå besvärliga situationer på arbetsplatsen där personer gör antaganden om vad det innebär att vara man eller kvinna, om vem någon är intresserad av, med vem de bildat familj och så vidare. Även för dem som öppet är homosexuella kan familjeförhållanden vara något som ofta för utomstående är svåra att föreställa sig, till exempel att det kan finnas familjer med tre eller fyra personer där barnen har två pappor och två mammor, eller en pappa och två mammor eller tvärtom. En grupp som i det här avseendet säkert är svårast att greppa är de ickebinära människorna, som inte upplever att de är vare sig män eller kvinnor. Hur indelas de enligt kön av kollegorna på arbetsplatsen? Det kan vara svårt för människor att greppa vad en ickebinär person egentligen är, till exempel om någon ibland kommer till jobbet iklädd feminina kläder som i kjol och med rosett på huvudet. Att förstå att personen har en egenskap som kallas genderfluid, vilket innebär att inriktningen kan variera från en dag till en annan. De här personerna utsätts för mycket socialt tryck. Ibland behandlas de som luft och ibland om de berättar att de tillhör en könsminoritet så kan de få utstå otrevlig feedback och kommentarer om vad de låtsas vara eller bemöts av förutfattade meningar om vad de egentligen är. En sak som tyvärr fortfarande gäller i dag är att transsexualitet uppfattas som en psykisk störning. Enligt den gällande sjukdomsklassifikationen i Finland är transsexualitet en sjukdom, även om den inte har behandlats så på flera årtionden. Tvärtom innebär diagnosen uteslutning av psykiska störningar. Det här förvirrar ändå människor och de frågar sig om transsexuella är förvirrade på något sätt. Enligt den nya sjukdomsklassifikationen ändras definitionen så att transsexualitet inte längre definieras som en sjukdom. Endast känslan av motstridighet, endera den sociala eller kroppsliga, kommer att förbli faktorer som diagnostiseras och sedan också behandlas.

Intervjuaren: Finns det något mer du vill säga till våra studenter som funderar över hur deras köns- eller sexuella identitet påverkar deras karriär, eller som på grund av dessa just nu utsätts för diskriminering?

Anukatariina Saloheimo: Jag skulle vilja säga att det i princip går att lita på att världen har förändrats enormt sedan tidigare. Risken för diskriminering är inte så stor, men den är ändå inte noll. Det kan hända att du råkar utföra sådana situationer ibland. Du kan tänka det så, att om du har kraften så är det naturligt att visa den egna identiteten i arbetslivet som en naturlig sak – det här är jag och det här är den jag är. På det här sättet kringskärs utrymmet för diskriminering. Går du däremot in ursäktande, öppnar du upp för dem som ofta diskriminerar att slå till likt en hyena mot bytet. Det här betyder inte att varje person inte skulle ha ansvaret för att diskriminering inte förekommer. Alla har inte krafter eller färdigheter att tackla det på det sättet, men om du har det så lönar det sig att satsa på att göra det så. Du kan även börja med att ta kontakt med arbetsgivaren eller chefen innan du gör avslöjandet. Det här gäller särskilt de personer som dolt sin identitet, varit "i garderoben" på arbetsplatsen. När du söker en arbetsplats finns det naturligtvis vissa kännetecken på att de åtminstone har försökt ta itu med de här frågorna på ett tillbörligt sätt på arbetsplatsen. Redan under rekryteringsprocessen kan det hända att du utgående

ifrån arbetsplatsens värderingar kan se om icke-diskriminering och inkludering beaktas. På arbetsplatser är de här frågorna är i skick tas ämnet upp, eller också får du chans att berätta om de här sakerna. De kanske inte frågar det rakt ut, men ger en chans att berätta. Det här är bra indikationer på att arbetsplatsen kanske är sådan där de här frågorna inte orsakar några problem. I arbetsplatsens eget material, som till exempel finns på nätet, kan du hitta information om deras verksamhetspolitik och med vilka åtgärder de upprätthåller icke-diskriminering och inkludering. Att företaget nämner de här frågorna i sitt material berättar det i alla fall att de tänkt till, och även om det kanske inte ger svar på hur frågorna verkställs innebär det här i alla fall ett bättre utgångsläge. Uppstår det problem är det bra att veta att hjälp finns tillgänglig från många olika håll. I första hand är det chefen som bär ansvaret, men om personen i den rollen inte är villig eller kapabel att axla det så har chefen naturligtvis också en chef. Följer du den kedjan når du ända upp till toppen. Om det inte hjälper att gå den vägen så är förtroendemannen och arbetskyddet aktörer som kan hantera frågan. Kollegor kan också ge stöd, i sådana fall när de finns att tillgå. Idén är alltså den att om det råder en arbetskultur, där alla vet hur de ska och inte ska handla, så ger det mycket större effekt att en kollega påpekar att det inte är okej att säga så, jämfört med om saken är höljd i dunkel och kollegorna står handfallna och undrar över vad som sades. Om saker och ting verkligen går snett så finns det möjlighet att föra ärenden som berör sexuella minoriteter vidare till Diskrimineringsombudsmannen så att de kan behandlas av diskrimineringsnämnden. Ärenden som berör könsminoriteter behandlas av Jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetsnämnden. Sen kan ärenden naturligtvis även gå till domstolen, men med tanke på anställningsförhållandet så kan det vara besvärligt att fortsätta om du har valt att gå den vägen. Ett ytterligare knep att ta till kan vara medling. Arbetsplatser som erbjuder medling vid problem tyder på att den är en trygg arbetsplats.

Intervjuaren: Vill du tillägga något innan vi avslutar intervjun?

Anukatariina Saloheimo: Jag vet inte riktigt vad jag ska tillägga i så fall.

Intervjuaren: Varmt tack, Anukatariina. Det var verkligen roligt att ha dig med i programmet.

Anukatariina Saloheimo: Tack!

Intervjuaren: Tack för att du lyssnade på podcasten Allas arbetsliv. Podcasten är producerad av Karriärservicen vid Helsingfors universitet.

Helsingfors universitet, karriärservicen, 2022

[inspelningen slutar]