

Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina

Käytännön vinkkejä työnantajille ja palveluntarjoajille



YHTEISTYÖSSÄ



Tämä julkaisu on saatavilla sähköisenä pdf-dokumenttina osoitteessa www.fibsry.fi > uutishuone > julkaisut .

Julkaisussa esitetyt mielipiteet ovat kirjoittajien omia eivätkä välttämättä edusta FIBSin, Seta ry:n, Accenturen tai IBM:n näkemyksiä.

Kirjoittajat:

Riikka Leppänen, FIBS
Marita Karvinen, Seta ry
Antti Rekola, Accenture
Esa Torniainen, IBM

Kuva: Unsplash

Julkaisun sisältöä voi lainata mainitsemalla lainauksen yhteydessä julkaisijan (FIBS, Seta ry, Accenture & IBM). Julkaisua ei saa laajamittaisesti kopioida, jakaa tai myydä nykymuodossaan tai uudelleen muotoiltuna ilman FIBSin lupaa. Julkaisun ohjeita tulee soveltaa oman organisaation sisäisten käytäntöjen ja huolellisuusvelvoitteiden mukaisesti. Julkaisun tekijät eivät vastaa julkaisun sisällön soveltamisesta mahdollisesti aiheutuvista haitoista.

**TUETTU ULKOMINISTERIÖN
KEHITYSYHTEISTYÖVAROIN**

FIBS auttaa yrityksiä tekemään parempaa liiketoimintaa: tarjoamme tietoa uusista innovatiivisista tavoista kehittää vastuullista liiketoimintaa sekä ainutlaatuisen mahdollisuuden verkostoitua eri toimialojen yritysten ja muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa. Palveluitamme ovat mm. tilaisuudet, valmennukset, teemaryhmät sekä uutis- ja tietopalvelut. FIBS-verkostossa on mukana jo yli 300 yritystä ja yhteisöä, mukaan voivat liittyä kaikki organisaatiot, jotka pyrkivät edistämään yhteiskuntavastuuta toiminnassaan.

Sisällys

Lukijalle.....	5
HLBTIQ-sanasto	6
Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus	8
HLBTIQ-oikeudet osana ihmisoikeuksia	9
Case Nokia: YK:n suositusten allekirjoittaminen ensimmäisenä suomalaisyrityksenä	10
Lainsäädännön suoja ja velvoitteet	11
Edut liiketoiminnalle.....	13
Johtamis- ja työkuultuuri	15
Case Accenture: Miksi lähdin mukaan sateenkaariverkostoon?.....	16
Case GA Telesis Engine Services: Henkilöstökoulutuksen tarve	17
Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus mainonnassa	18
Case S-ryhmä: Minut itseni kanssa –kampanja	18
Sateenkaarityöntekijät ulkomailla	19
Case IBM: Yrityskin voi ottaa kantaa	20
Hyviä käytäntöjä työpaikalle.....	21
Totta ja tarua sateenkaarivähemmistöistä	22
Lisätietoa	23
Lähteet	24

Lukijalle

Kaapin ovi on auki. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt ovat tulleet viime vuosina näkyvästi esille yhteiskunnassamme. Enää näihin vähemmistöihin kuuluminen ei ole tabu tai salassa pidettävä asia, ja niin on myös työelämässä. ”Moninaisuus on rikkaus” ei ole enää klisee, vaan yritykset ovat ymmärtäneet, kuinka jokaisen työntekijän mahdollisuus olla oma kokonainen itsensä on etu myös liiketoiminnalle.

Vaikka edistysaskeleita on otettu harppauksin, on työelämässäkin vielä parannettavaa. Liian monelle seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin kuuluvalla kaappi on yhä houkuttelevin vaihtoehto töissä. Salailu on kuitenkin vain näennäisesti hyvä vaihtoehto.

Työelämän toimijoiden tulisi tiedostaa vielä vahvemmin henkilöstön, asiakkaiden ja sidosryhmiin kuuluvien toimijoiden moninaisuus, vahvistaa yhdenvertaisuuden arvoja sekä kehittää konkreettisia toimintatapoja, jotta kenenkään ei tarvitsisi salata omaa identiteettiään.

Tästä ihmisoikeusjärjestö Setan, Accenturen, IBM:n ja FIBSin kokoamasta tietopaketista löydät tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä sekä niitä koskevasta keskeisestä lainsäädännöstä työelämässä, hlbtq-sensitiivisestä johtamis- ja työkulttuurista, mainonnasta sekä eduista liiketoiminnalle. Oppaan lopussa on myös lista hyvistä käytännöistä, joita voi soveltaa oman työyhteisön tarpeisiin.

HLBTIQ-sanasto

Kirjainlyhenne hlbtqi viittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin. Lyhenne tulee termien homo, lesbo, biseksuaali, trans, intersukupuolinen ja queer alkukirjaimista. Se on kattokäsite, jonka alle mahtuu myös muita identiteettejä, joiden alkukirjainta ei ole erikseen mainittu. Eri asiayhteyksissä ja eri tahoilla käytetään muitakin samankaltaisia kirjainlyhenteitä.

Kirjainlyhenteiden sijaan voi myös puhua vain seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä tai vapaammin sateenkaariväestä.

Viereisellä sivulla on kuvattu yleisimpiä hlbtqi-käsitteitä. Tämä sanasto kokoaa yhteen seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevat peruskäsitteet. Koska kieli ja käsitykset ovat ajassa muuttuvia, on tärkeää ymmärtää, että tämäkin sanasto elää ajan myötä. Jokaisen ihmisen kokemus itsestään ja identiteetistään on ainutlaatuinen, eivätkä termit koskaan tavoita tätä hienosyistä monimuotoisuutta. Ihmisten itsestään käyttämien termien ja niille antamien sisältöjen kunnioittamisen tulee olla kaiken vuorovaikutuksen lähtökohtana.

Linkkivinkki:

Kattavamman Setan sateenkaarisanaston löytää osoitteesta

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

Englanninkielinen sanasto löytyy esimerkiksi täältä:

<https://www.stonewall.org.uk/help-advice/glossary-terms>

Seksuaalinen suuntautuminen

Homo

Ihminen, jonka emotionaalinen ja/tai seksuaalinen kiinnostus kohdistuu samaa sukupuolta kohtaan. Sana ”homoseksuaali” on vanhahtava termi, joka seksualisoi tarpeettomasti.

Lesbo

Nainen, jonka emotionaalinen ja/tai seksuaalinen kiinnostus kohdistuu samaa sukupuolta kohtaan.

Biseksuaali

Ihminen, jonka emotionaalinen ja/tai seksuaalinen kiinnostus kohdistuu miehiä ja naisia kohtaan tai jolle kiinnostuksen kohteen sukupuoli ei ole merkityksellinen.

Panseksuaali

Ihminen, jolle kiinnostuksen kohteen sukupuoli ei ole merkityksellinen.

Hetero

Ihminen, jonka emotionaalinen ja/tai seksuaalinen kiinnostus kohdistuu eri sukupuolta kohtaan.

Queer

Kattotermi, jonka alle mahtuu monenlaisia kokemuksia seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuudesta. Queer ei halua määritellä tai mahduttaa itseään kapeisiin kategorioihin vaan korostaa laajempaa, häilyvämpää tai joustavampaa määrittelyä.

Sukupuolen moninaisuus

Transihminen

Kattokäsite eri transidentiteeteille.

Transvestiitti

Useimmiten mies, joka tuntee ajoittain tarvetta ilmaista persoonaansa myös kuuluvaa naiseutta eläytymällä, pukeutumalla tai laittautumalla.

Transsukupuolinen

Ihminen, jonka kokemus omasta sukupuolesta ei vastaa hänelle syntymässä määriteltä sukupuolta.

Muunsukupuolinen

Ihminen, joka voi olla sekä mies että nainen, jotakin mieheyden ja naiseuden väliltä tai tämän jaon ulkopuolella.

Intersukupuolisuus

Laaja joukko erilaisia kehon variaatioita, joissa kromosomit, sukuelimet, hormonitoiminta tai muut sukupuolitettujen kehonpiirteet eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.

Cissukupuolinen

Ihmisen sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen ja siihen yleensä liitettyjen odotusten mukaiset.

Sukupuoli-identiteetti

Ihmisen kokemus omasta sukupuolesta.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen esiin tuominen pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus

Seksuaalisessa suuntautumisessa on kyse siitä, keihin ihminen tuntee seksuaalista tai emotionaalista vetovoimaa tai molempia. Määrittelyn perustana on sekä oma että vetovoiman kohteen sukupuoli. Yleisintä on käyttää jaottelua homo-, bi- ja heteroseksuaalisuus, mutta muitakin määritelmiä on olemassa. Homo- ja biseksuaalit kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Arvioidaan, että noin joka kymmenes ihminen on jotain muuta kuin hetero.

On tärkeää tiedostaa, että jokaisella on oikeus määritellä tai olla määrittelemättä oma seksuaalinen suuntautumisensa. Jokaisella on myös oikeus olla siitä avoin tai olla niin sanotusti kaapissa – muut eivät siitä voi toisen puolesta päättää. Seksuaalinen suuntautuminen on

” **Jokaisella on oikeus määritellä tai olla määrittelemättä oma seksuaalinen suuntautumisensa**

suurimmalla osalla ihmisistä pysyvä, mutta se voi muuttua oman elinkaaren aikana. Ulkopäin sitä ei voi muuttaa. Usein seksuaalivähemmistöihin kuuluvat seksuaalisoidaan eli seksuaalisen suuntautumisen identiteetin ajatellaan liittyvän vahvasti seksiin ja seksuaalisuuteen. Tällöin ohitetaan seksuaalinen suuntautuminen sosiaalisena identiteettinä. Homous ei kerro

ihmisen seksuaalisuudesta yhtään sen enempään kuin heterouskaan. Kun työpaikan kahvipöydässä puhutaan perhe-elämästä tai parisuhteesta, jonka osapuolet ovat eri sukupuolta, tulee sama mahdollisuus olla myös silloin, kun suhteessa ovat saman sukupuolen ihmiset.

Sukupuolen moninaisuus ilmaisi viittaa siihen, että sukupuoli on moninainen ilmiö, joka ei ole jaettavissa kahteen, toisilleen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen – nainen ja mies – vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Tässä yhteydessä voidaan käyttää myös monikkomuotoa sukupuolten moninaisuus. Tällä viitataan siihen, että sukupuolta ei voi nähdä vain binäärisenä vaan myös ei-binääristä sukupuolen kokemista on olemassa. Sukupuolen moninaisuus käsitteenä sisältää siis sekä sukupuolivähemmistöt että sukupuolienemmistöt. Sukupuolen moninaisuudesta voidaan puhua yksilötasolla eri tavoin: voidaan ajatella, että jokaisen ihmisen sukupuoli koostuu ainutlaatuisista ja yksilöllisistä piirteistä ja on täten moninainen. Toisaalta voidaan ajatella, että sukupuolen moninaisuus tarkoittaa jotakin ominaisuutta, joka on sukupuolivähemmistöille tyypillinen.

Termiä **sukupuolivähemmistöt** käytetään puhuttaessa transihmisistä ja intersukupuolisista. Transihmiset kattokäsitteenä sisältää monen monta erilaista identiteettiä, jotka usein tiivistetään kolmeen eri kategoriaan: transvestisuus, transsukupuolisuus ja muunsukupuolisuus. Ihmisten kokemukset omasta sukupuolestaan eivät välttämättä rajoitu näihin kategorioihin vaan voivat olla hyvinkin yksilöllisiä. Samoin tavat nimetä oma sukupuoli-identiteetti voivat olla moninaisia.

Sateenkaariperhe on kattokäsite lapsiperheille, joissa yksi tai useampi vanhempi kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöihin tai molempiin, ja jotka itse itsensä näin määrittelevät. Sateenkaariperheiden kirjo on laaja ja perheet voivat olla keskenään hyvin erilaisia rakenteeltaan ja vanhemmuuksien osalta.

HLBTIQ-oikeudet osana ihmisoikeuksia

Ihmisoikeudet ovat Suomessa perusoikeuksia, jotka ovat jakamattomia ja kuuluvat kaikille. Ne ovat myös osa kansainvälistä oikeutta. Ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa kirjattuja oikeuksia ovat esimerkiksi mielipiteen- ja sananvapaus, oikeus yksityisyyden ja perhe-elämän suojaan sekä syrjinnän kieltö. Mitkään uskonnolliset arvot tai kulttuuriset perinteet eivät voi ihmisoikeuksia ylittää tai ohittaa.

Ihmisoikeusnäkökulmasta YK on muotoillut viisi toimintaperiaatetta erityisesti yrityksille hlbtqi-ihmisten syrjinnän torjumiseksi.

YK:n periaatteet HLBTIQ-ihmisten syrjinnän torjumiseksi

1. Aina: kunnioita ihmisoikeuksia.

Myös yrityksille kuuluu vastuu ihmisoikeuksien, myös hlbtqi-ihmisten oikeuksien, kunnioittamisesta. Yritysten on luotava ihmisoikeuksia noudattavat politiikat ja käytännöt sekä tavat seurata niiden noudattamista.

2. Työpaikalla: poista syrjintä.

Työntekijöillä ja muilla liiketoimintaan liittyvillä ihmisillä on oikeus syrjimättömään kohteluun kaikissa yrityksen toiminnoissa.

3. Työpaikalla: tarjoa tukea.

Sateenkaariväkeä toimii kaikissa yrityksen ja sidosryhmien rooleissa, mutta moni kokee suuria vaikeuksia tulla hyväksytyksi. Ei riitä, että taataan yhtäläiset edut, vaan yritysten odotetaan luovan myönteisen ympäristön, jossa hlbtqi-ihmisten erityistarpeet otetaan huomioon.

4. Työpaikalla: Torju muut ihmisoikeusloukkaukset.

Yritysten tulee varmistaa, etteivät ne syrji hlbtqi-asiakkaita, -toimittajia ja muita sidosryhmiä, ja etteivät nämä myöskään syrji. Jos yrityksen yhteistyökumppani syrji hlbtqi-ihmisiä, yrityksen tulisi käyttää vaikutusvaltaansa tilanteen korjaamiseksi.

5. Yhteisössä: Toimi julkisuudessa.

Yrityksiä kannustetaan käyttämään vaikutusvaltaansa maissa, joissa ne toimivat, jotta ihmisoikeusloukkaukset loppuisivat. Tätä voi tehdä esimerkiksi käyttämällä julkisia puheenvuoroja ja toimimalla yhdessä paikallisten yhteisöjen ja hlbtqi-oikeuksia puolustavien toimijoiden kanssa.

Linkki YK:n laajaan raporttiin löytyy tämän oppaan lopusta lisätietolinkeistä.

Case Nokia: YK:n suositusten allekirjoittaminen ensimmäisenä suomalaisyrityksenä



Nokia allekirjoitti YK:n suositukset liiketoiminnalle seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien tukemiseksi ensimmäisenä suomalaisyrityksenä. Sillä Nokia jatkaa pyrkimyksiään osallistavan työyhteisön rakentamiseksi, myönteisen

sosiaalisen vaikutuksen aikaansaamiseksi ja jokaisen yksilön yhtäläisen ja oikeudenmukaisen kohtelun kunnioittamiseksi lesbojen, homojen, biseksuaalien, transihmisten ja intersukupuolisten sekä liitännäisten yhteisöjen oikeudet mukaan lukien. Nokia painottaa voimakkaasti yhteenkuuluvuuden merkitystä ja haluaa varmistaa, että jokainen työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja hyväksytyksi. Kaikilla täytyy olla tasavertaiset mahdollisuudet rakentaa merkityksellistä uraa Nokialla. Näiden standardien allekirjoittaminen on myös asiakkaillemme ja partnereillemme osoitus siitä, että toisen kunnioittaminen ja suvaitsevuus ovat tärkeä osa yrityskulttuuriamme.

Kommunikoimme asiasta sekä sisäisesti että ulkoisesti. Tiedotteen myötä useat asiakkaamme antoivat positiivista palautetta ja osallistumme nyt aktiivisesti asiakkaidemme kanssa sateenkaarikeskusteluun. Allekirjoituksen jälkeen seuraa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen oikeuksien arviointi yrityksessämme, josta toivomme saavamme uutta tietoa esteistä, joita sateenkaarivähemmistöihin kuuluvat työntekijämme kohtaavat arjessa – ja voimme muuttaa asioiden tilaa.”

Anneli Karlstedt
Head of Inclusion & Diversity, Nokia

Lainsäädännön suoja ja velvoitteet

Työelämässä erityisesti syrjinnän kieltäminen on tärkeä oikeus. Suomessa seksuaali- ja sukupuoli-vähemmistöjä suojaavat syrjinnältä perustuslakia yksityiskohtaisemmin **yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki**. **Yhdenvertaisuuslaki** antaa syrjintäsuojaan seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän ohella syrjinnäksi käsitetään myös häirintä ja käsky tai ohje syrjiä. On myös huomiotava, että syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se ihmistä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Ei siis ole merkityksellistä, onko syrjintää kokeva ihminen ”oikeasti homo” vai onko se pelkkä oletus.

Syrjinnän kiellon ohella laki velvoittaa työnantajia edistämään yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla on arvioitava, ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen on kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Lain mukaan edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuussuunnitelma on tehtävä, jos työnantajalla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 ihmistä.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa. Tämä niin sanottu **tasa-arvolaki** antaa syrjintäsuojaan myös sukupuolivähemmistöille. Laki kieltää syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella sekä syrjinnän, joka perustuu siihen, että ihmisten fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen. Näin ollen muun muassa sukupuolen korjausprosessista tai transvestisuudesta johtuva irtisanominen on laitton. Etenkin isoilla työpaikoilla olisi hyvä olla sovittuja käytäntöjä siihen, kun sukupuoli-vähemmistöön kuuluva työntekijä lähtee elämään kokemustaan vastaavassa sukupuolella työpaikalla. Työntekijällä ei kuitenkaan ole velvollisuutta kertoa työnantajalle, että hän alkaa elää kokemustaan vastaavassa sukupuolella tai että hän tulee töihin eri sukupuolella kuin mihin on totuttu. Mikäli työntekijä tekee itse aloitteen, on hänen kanssaan hyvä sopia käytännön kysymyksistä. Näitä voivat olla muun muassa järjestelyt pukuhuoneiden ja WC-tilojen käytössä, nimenmuutoksesta ilmoittaminen tai transprosessista kertominen kollegoille ja asiakkaille. Transprosessin tutkimuksiin ja hoitoihin liittyvät sairauslomat ja poissaolot hoidetaan työpaikan tavallisten käytäntöjen mukaisesti.

” Etenkin isoilla työpaikoilla olisi hyvä olla sovittuja käytäntöjä siihen, kun sukupuolivähemmistöön kuuluva työntekijä lähtee elämään kokemustaan vastaavassa sukupuolella työpaikalla

Myös tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, joilla on vähintään 30 työntekijää, laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Laadukkaassa tasa-arvosuunnitelmassa on sukupuolivähemmistöt, sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu otettu huomioon.

” Suunnitelmien tekeminen ei ole sama asia kuin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmien on tärkeää olla eläviä ja käytännöllisiä dokumentteja, ei pelkkiä lain vaatimia muodollisuuksia, jotka unohdetaan pöytälaatikkoon tai intranetiin. Ne on syytä valmistella ja laatia laajapohjaisesti yhdessä

henkilöstön edustajien kanssa ja istuttaa ne toimivalla tavalla yrityksen toimintaan. Joskus voi olla järkevää sisällyttää ne keskeiseksi osaksi yrityksen muita käytäntöjä, esimerkiksi yhteistoimintaan tai henkilöstösuunnitteluun liittyen. Joskus taas voi olla tarpeen korostaa niitä nostamalla ne omaksi kokonaisuudekseen, esimerkiksi koostamalla ne kattavaksi monimuotoisuussuunnitelmaksi, jonka laatiminen ja toteutumisen seuranta on yhteistoiminnallisen monimuotoisuustyöryhmän vastuulla.

Linkkivinkki: Tämän oppaan lopussa lisätiedoissa on linkki FIBSin yhdenvertaisuussuunnittelun oppaaseen yksityiselle sektorille. Lisäksi kannattaa tutustua Tasa-arvovaltuutetun (<https://www.tasa-arvo.fi>) ja Yhdenvertaisuusvaltuutetun (<https://yhdenvertaisuus.fi/>) sivuihin. Näistä lähteistä löytyy opastusta ja neuvoja suunnitelmien laatimisen prosessiin sekä niiden rakenteeseen ja sisältöön. Sateenkaariväen yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelmiin on tarpeen kirjata käytännöllisiä toimenpiteitä ja tavoitteita – niihin voi poimia ideoita esimerkiksi tämän oppaan hyvistä käytännöistä.

On hyvä huomioida, että näiden suunnitelmien tekeminen ei ole sama asia kuin yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. Suunnitelmat ovat yksi edistämisen keino, mutta niitä tulisi olla muitakin. Yhdenvertaisuuden edistäminen tulisi olla ajattelutapa, joka ei rajoitu suunnitelmien toimenpiteisiin. Samalla tavalla, mikäli mahdollista, edistämistoimenpiteiden ei tulisi rajoittua vain lain kirjaimeen esimerkiksi perhevapaiden suhteen. On myös tarpeellista tiedostaa, että tasa-arvovaltuutettu ja työsuojeluviranomaiset suosittelevat, että työnantajat antavat sukupuoltansa korjaaville työntekijöille uudet työtodistukset heidän uusilla henkilötiedoillaan. Työnantaja voi varmistaa henkilötiedot esimerkiksi virkatodistuksesta. Sama suositus koskee todistuksia opinto- ja tutkintasuorituksista.

Jos olet kokenut työpaikalla syrjintää, kannattaa keskustella lähimmän esihenkilön tai työnantajan muun edustajan kuten henkilöstöhallinnon kanssa ja pyytää työnantajalta selvitystä. Jos kyse on häirinnästä, pyydä työnantajaa puuttumaan tilanteeseen. Työpaikasta ja tilanteesta riippuen myös työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa voi keskustella. Mikäli asia ei ratkea, voit ottaa yhteyttä aluehallintovirastoon asian selvittämiseksi.

Edut liiketoiminnalle

Hlbtqi-ihmisten tietoinen huomioiminen työpaikalla on paitsi perustavanlaatuinen ihmisoikeuskysymys, se myös tuo tutkimusten¹⁻² perusteella selkeitä, mitattavia hyötyjä yrityksille:

Hyvinvointi	Työntekijän työhyvinvointi kasvaa
Tehokkuus	Työntekijä pystyy antamaan parhaansa päivittäisessä työssään
Luovuus	Työntekijä uskaltaa hakea uudenlaisia ratkaisuja ongelmiin
Yhteistyö	Ihmisten vuorovaikutus ja ryhmätyö paranevat – sekä sisäisesti että asiakassuhteissa
Kyvyt	Parhaiden ihmisten rekrytointi ja pitäminen työnantajan palveluksessa helpottuvat
Brändi	Mielikuva yrityksestä kehittyy myönteisemmäksi

Liiketoimintahyötyjen selkeyttäminen on varsinkin yritystoiminnassa tärkeää, koska se tuo näkyväksi ihmisoikeusnäkökulman lisäksi konkreettisen, yrityksen perustehtävään liittyvän perustan hlbtqi-oikeuksien edistämiseksi: se on hyväksi liiketoiminnalle eikä pelkkää ylätasoa arvopuhetta, josta olisi helppo karsia taloudellisesti vaikeina aikoina.

Etenkin kuluttajayrityksille brändihyöty on merkittävä. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aktiivinen huomioiminen on osa yhteiskuntavastuuta, jota kuluttajat osaavat edellyttää enenevässä määrin – omasta identiteetistään riippumatta. Myös hlbtqi-kuluttajiin suora kohdentaminen, niin sanotun ”pinkin rahan” tavoittelu, on yleistynyt maailmalla. Hlbtqi-ihmiset ovatkin keskimäärin uskollisempia asiakkaita, valmiita maksamaan enemmän ja heillä on enemmän rahaa kulutettavaksi, sillä heillä on perhevelvoitteita vähemmän kuin väestössä keskimäärin.³ Suomessa yritysten osallistuminen esimerkiksi Helsinki Prideen on räjähtänyt viime vuosina. Ilman tekoja omassa organisaatiossa kannanotot seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen aseman puolesta voivat kuitenkin vaikuttaa ulkokultaiselta pinkin rahan kalastelulta.

Taloudellinen menestys ei ole suoraa seurausta hlbtqi-näkökulman huomioimisesta, mutta menestyvät yritykset ovat muita hlbtqi-myönteisempiä. Credit Suissen tuoreessa tutkimuksessa⁴ hlbtqi-asiaa aloitteellisesti ajavien yritysten pörssikurssien kehitys oli kuuden vuoden tarkkailujaksolla 3 prosenttiyksikköä ja oman pääoman tuotto 1,4 prosenttiyksikköä muita yrityksiä korkeampaa. Vaasan yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa taas verrattiin 600 suuren amerikkalaisen pörssiyrityksen talouslukuja hlbtqi-oikeuksia ajavan HRC:n Corporate Equality -indeksiin ja havaittiin positiivinen korrelaatio: seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin

myönteisesti suhtautuvat yritykset olivat kannattavampia ja niillä oli isompi markkina-arvo; edes konservatiivisilla alueilla yhteys ei kääntynyt negatiiviseksi.⁶

” Ulkopuolisuus on kaikille ihmisille yhteinen tunne identiteetistä riippumatta. Vaikka ihminen ei kokisi kuuluvansa tiettyyn vähemmistöön, luo yhdenvertaisuuden edistäminen laajempaa turvallisuudentunnetta työpaikoilla

HLbtq-ihmisten aktiivinen huomioon ottaminen työpaikalla tuo myös samoja etuja kuin muukin monimuotoisuuden edistäminen: syrjimätön rekrytointi varmistaa parhaiden osaajien palkkaamisen ja monimuotoinen henkilöstö auttaa ymmärtämään monimuotoisen asiakas- ja toimittajakunnan tarpeita ja näkökulmia. Jatkuva innovatiivisuutta vaativassa työelämässä on etua siitäkin, että ei-stereotyyppisten ja ennakko-odotusten vastaisten ihmisen kohtaaminen tutkitusti herättelee luovaa ongelmanratkaisukykyä⁷⁻⁸.

Mikä tärkeintä, sateenkariväen

yhdenvertaisten oikeuksien edistäminen on kaikkien etu. Ulkopuolisuus on kaikille ihmisille yhteinen tunne identiteetistä riippumatta. Vaikka ihminen ei kokisi kuuluvansa tiettyyn vähemmistöön, luo yhdenvertaisuuden edistäminen laajempaa turvallisuudentunnetta työpaikoilla. Jos näkee muita altavastaajia huomioitavan, on helpompi kokea työnantajan arvostavan myös itseään – tuntea samaan aikaan yhteenkuuluvuutta ja tulevaisuuden nähdynä yksilönä. Hyvää työntekijäkokemusta pidetäänkin tärkeänä tekijänä työssä viihtyvyydelle ja työpaikassa pysymiselle. Henkilöstön kokemus positiivisesta, kaikki huomioon ottavasta toimintakulttuurista on omiaan edistämään myönteistä työntekijäkokemusta.

Johtamis- ja työkuultuuri

Sateenkaariväen huomioiminen on osa laajempaa moninaisuus- ja inklusiivisuustyötä yrityksissä. Suomessa naisasia on ollut sen ensimmäinen askel, vammaisia on huomioitu esteettömyyden kautta ja suuryrityksissä eri kulttuuristen taustojen huomioiminen on jo normaali käytäntö. Vaikka näissäkin aiheissa on vielä paljon tehtävää, on moninaisuuden johtaminen ymmärrettävä laajempaan kokonaisuuteen, jonka alle nousee yhä uusia aiheita, joista on voitava puhua myös työpaikalla.

Monimuotoisuuskysymyksissä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt erottautuvat muista siinä, että niiden huomioimisessa suuri merkitys on stigman poistamisella ja näkymättömyyden tekemisellä näkyväksi. Vain 15 prosenttia suomalaisista seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista ihmisistä kokee voivansa olla täysin avoimia itsestään töissä. 24 prosenttia salaa itsensä töissä täysin. Esihenkilölleen asiasta kertoo alle puolet ja asiakkailleen kolmasosa.⁵

Arki- ja työminän eriyttäminen on yksilölle haitallinen psykologinen kuorma, ja työnantajien on tuotava näkymättömien vähemmistöjen asia esille oma-aloitteisesti. Niin kauan kuin työnantaja vaikenee, organisaatiossa ei ole yhteistä kieltä ja tapaa käsitellä aihetta. Yhteisen kielen puuttuessa yksilön on itse arvuuteltava organisaation suhtautumista asiaan, ja kynnys paljastaa totuus itsestään pysyy korkeana, mikä ylläpitää ja vahvistaa vaikenemisen kulttuuria. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen lisäksi esimerkiksi henkisen hyvinvoinnin stigman poistaminen ja tekeminen näkyväksi on nousemassa työyhteisöissä avoimempaan keskusteluun – mikä sekin hyödyttää yksilön lisäksi koko työyhteisöä.

Työkuultuurissa ilmenevien tiukkojen sukupuolinormien tiedostaminen ja purkaminen hyödyttää koko työyhteisöä. Normeja ylläpidetään usein sosiaalisen kontrollin ja sanktioinnin avulla. Vitsailu, yhteisöstä ulossulkeminen ja kiusaaminen ovat esimerkkejä tällaisista sanktioista.

” Niin kauan kuin vähemmistöasemaan liittyy stigma, ”ulostulo” on jatkuvasti toistuva tehtävä aina uusia ihmisiä tavatessa

Homovitsien kertominen kumpuaa heteronormista, ja se vahvistaa tiettyä kapeaa mielikuvaa maskuliinisuudesta. Vitsailuun puuttuminen ja normien laajempi purkaminen antaa jokaiselle tilaa olla oma itsensä työyhteisössä, kuului seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin tai ei. Psykologisen turvallisuuden kokemus työyhteisössä voi rohkaista jokaista olemaan kokonainen autenttinen itsensä. Sen puute saa näkymättömän vähemmistön helposti pysymään kaapissa

syrrinnän tai häirinnän pelossa: pelätään, että avoimuudesta voi koitua ongelmia uran etenemismahdollisuuksille tai jopa työn jatkumiselle.

Niin kauan kuin vähemmistöasemaan liittyy stigma, ”ulostulo” on jatkuvasti toistuva tehtävä aina uusia ihmisiä tavattaessa. Syrrinnän pelko saa miettimään kahdesti: Mitä haluaa kertoa vaikkapa työpaikan kahvipöydässä sateenkaariperheensä viikonlopusta? Ketkä läsnäolijoista jo tietävät? Onko kaikilla positiivinen ja inklusiivinen asenne? Voiko kertoa avoimesti vai onko parasta vähän peitellä?

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden ajamista voi myös hyödyntää näkyvänä esimerkkinä arvojen toteuttamisesta. Se hyödyttää sekä työntekijää että työnantajaa, kun asia normalisoidaan ja samalla yritys näyttää toteuttavan arvojaan käytännössä – monella yrityksellä arvoihin on kirjattu vastuullisuus, yhdenvertaisuus ja henkilöstön kukoistaminen.

Johdon esimerkki on keino näyttää yrityksen sitoutumista monimuotoisuuden kehittämiseen. Vielä parempi on saada työntekijöitä – johdosta tai muilta tasoilta – kertomaan oma tarinansa, omilla kasvoillaan. On helpompi samaistua toiseen ihmiseen kuin käsitteeseen tai yleistykseen, ja henkilökohtainen tarina auttaa ymmärtämään asian syvemmin. Toki on huomioitava yrityksen aiempi historia: mikäli yrityksessä ei muutoin tuoda yksilöitä esille, voi se tässä asiayhteydessä vaikuttaa keinotekoiselta.

Case Accenture: Miksi lähdin mukaan sateenkaariverkoston?



En nähnyt sateenkaariesikuvia ympärilläni, joten päätin alkaa sellaiseksi itselleni. On tärkeää tehdä vähemmistöjen tarinoista ja kohtelusta näkyvää ja antaa sille kasvot.

Ihmiset samaistuvat ihmisiin. Olen valkoisena homomiehenä etuoikeutetussa asemassa – kynnys tuoda tarinani esille on matalampi kuin monelle muulle ja työyhteisöni tukee minua – joten koen velvoittavaksi käyttää ääntäni myös muiden hyväksi.

Lähdin mukaan Accenturen Suomen sateenkaariverkoston kaksi vuotta sitten ja toimintamme on paisunut kuin pullataikina. Maailma ei ole valmis, mutta olemme lyhyessä ajassa normalisoineet sateenkaariväen huomioimisen ja siitä keskustelun osana Accenturen laajempaa inklusio- ja diversiteettiohjelmaa. Meillä ei enää kysytä, miksi näistä asioista pitäisi puhua työpaikalla.

Olen ilokseni saanut myös kohdata omat ennakkoluuloni – kuinka olen aliarvioinut muiden halukkuutta ja kykyä parantaa sateenkaariväen tilannetta. Alkuun pelkäsin, että tulen tunnetuksi ”vain tästä asiasta”, mutta pelko vaihtui voimavaraksi. Tulen mielelläni tunnetuksi tästä asiasta. Sateenkaariasian edistäminen ja rehellisyys itsestäni työpaikalla on ollut paras päätös urallani.”

Antti Rekola

Johtava konsultti, Accenture Strategy

Henkilöstön mukaan ottamisessa avainasemassa on tietoisuuden lisääminen ja koulutus. Koulutus on myös tapa luoda ja vakiinnuttaa työkuultuuria, jossa moninaisuutta arvostetaan aidosti. Seksuaalisen suuntautumisen ja sukupuolen moninaisuuden teemoja kannattaa käsitellä henkilöstökoulutuksen eri konteksteissa kuten perehdytys- ja täydennyskoulutuksissa. Koulutus lisää tietoutta yrityksen arvoista ja toimintalinjoista. Se mahdollistaa ennakkoluulojen sekä normatiivisen ja stereotyyppisen ajattelun tiedostamisen ja kyseenalaistamisen niin työntekijöiden kuin asiakkaiden näkökulmasta. Myös johdon ja esimiesten koulutus on tärkeää, jotta tiedostamattomien ennakkoluulojen vaikutuksista esimerkiksi rekrytoinnissa ja

urakehitykseen vaikuttavissa seikoissa ollaan tietoisia. Koulutus mahdollistaa myös asiallisen keskustelun sateenkaariaiheista, kun terminologian perusteet on otettu haltuun.



Henkilöstön mukaan ottamisessa avainasemassa on tietoisuuden lisääminen ja koulutus

Koulutuksen avulla on myös mahdollista tuoda näkyväksi työpaikan **piileviä ennakkoluuloja (unconscious bias)** – muihinkin kuin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyen. Niillä tarkoitetaan ihmisten taipumusta tehdä töitä, kysyä neuvoa ja ottaa mukaan päätöksentekoon itsensä kaltaiseksi mieltämiään ihmisiä. Ihmiset muodostavat tiedostamattaan me- ja he-ryhmiä oletuksillaan, joilla ei ole välttämättä katetta tosielämässä – saati yhteyttä ihmisen todellisiin kykyihin tai työpanokseen.

Case GA Telesis Engine Services: Henkilöstökoulutuksen tarve



Nykyaikana moni aiemmin piiloon jäänyt tai jätetty ilmiö työpaikoilla saa tarvittavan huomion tai niihin puututaan; häirintätapaukset, puutteet yhdenvertaisuudessa tai toksinen maskuliinisuus – ahdasmiehisyydet – ovat olleet olemassa aina, etenkin miesvaltaisilla aloilla, mutta niihin on puututtu aivan liian vähän.

Halusimme päivittää osaamistamme sukupuolen ja seksuaalisen suuntautumisen moninaisuuden suhteen, ja päädyimme aloittamaan esimiesryhmästämme – heillä tulee olemaan iso tarve taidoille käsitellä näitä asioita työyhteisössä. Esimerkiksi häirintätapausten käsittelyyn on erillisiä koulutuksia, mutta halusimme alkuun saattaa kaikki samalle sivulle peruskoulutuksella. Olin kuullut hyvää Setan tarjoamista koulutuksista, joten valitsimme sen, Setalla on varmasti ajantasaisin tieto asioista.

Koulutuksen jäljiltä on syntynyt monta hyvää keskustelua työyhteisössämme; emme ole kivikaudelta, mutta useampi koki saaneensa uusia ymmärryksiä ja ajatuksia aiheen ympäriltä. Osan kanssa keskustelut ja koulutus johtivat aiempien mielipiteiden muuttumiseenkin. Jatkossa suunnittelemme peruskoulutuksen laajentamista koko henkilöstölle ja esimiesryhmän taitojen syventämistä.”

Leevi Pylkkänen

Repair shop manager, GA Telesis Engine Services Oy

Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuus mainonnassa

Perinteiset sukupuoli- ja heteronormit ovat edelleen tiiviisti läsnä suomalaisessa mainoskuvastossa. **Inklusiivisella markkinoinnilla** pyritään tuomaan esiin erilaisia ihmisiä, kulttuureita ja sosiaalisia rakenteita mahdollisimman totuudenmukaisella, kunnioittavalla ja stereotyyppioita haastavalla tavalla. Esimerkiksi IKEAn kuvastoissa on jo pitkään ollut esillä samaa sukupuolta olevia pariskuntia lapsineen ja Lunette markkinoi kuukuppejaan naisten sijaan ”kaikille, joilla on kuukautiset” huomioiden näin sukupuolen moninaisuuden asiakaskunnassaan. Inklusiivisissa mainoksissa esimerkiksi nais- ja miesparit esitetään arkisissa tilanteissa, mikä purkaa yliseksualisoimista ja normalisoi seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvää kuvastoa ja keskustelua.

Monimuotoisuuden käsitteleminen mainonnassa ei ole aina helppoa. Inklusiivinen markkinointi vaatii ymmärrystä syrjinnän historiasta ja rakenteista, erilaisten kuvien, symbolien ja sanojen konnotaatioista sekä kansainvälisistä kulttuurikonteksteista. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin liittyvät mainokset voivat joskus olla **”gay vague”**, jolloin niissä tyypillisesti esitetään sateenkaari-ihmisiä tai viitteitä sateenkaarikulttuuriin, mutta jotka on kuitenkin koottu niin, että sateenkaarisäilytys voitaisiin yhtä hyvin kieltää. Tällaisella mainonnalla pyritään olemaan ärsyttämättä konservatiivista kohderyhmää, mutta maalaamaan kuitenkin häivähdys sateenkaaresta. Tällaisen ”gay vague” -mainonnan tekeminen voidaan kokea ”varman päälle pelaamisena”, mutta se näyttäytyy pahimmillaan epäeettisenä ja homofobisena.

Toisaalta myös moninaisuuden käsittelemättä jättäminen on valinta, joka jättää ison osan kuluttajista markkinoinnin ulkopuolelle. Huolellisesti ja kunnioittavasti toteutettu inklusiivinen markkinointi onkin yritykselle merkittävä keino viestiä arvoistaan ja tavoittaa tärkeitä kuluttajaryhmiä.

Case S-ryhmä: Minut itseni kanssa -kampanja



S-ryhmän Paras paikka elää -ohjelma sisältää sata tekoa Suomen hyväksi, ja yksi niistä on monimuotoisuuden edistäminen viestinnän keinoin. S-ryhmän Prismoista on kehittynyt suomalaisten suosituin vaatteiden ostopaikka. Meidän mielestämme muoti kuuluu kaikille, ja siksi Prismoihin on vaihe vaiheelta tuotu tarjolle muotia eri ikäisille, kokoisille ja tyylisille ihmisille. Prismen monessa kanavassa ja tapahtumassa näkyneen Minut itseni kanssa -kampanjan viesti on, että erilaisuutta ei pidä pelätä eikä muoti saa olla kuori, joka luo epävarmuutta. Päinvastoin muodin pitäisi vapauttaa jokaisen olemaan juuri sellainen kuin on. Kampanjan kasvojen tarinoihin voit tutustua täältä: <https://www.prisma.fi/fi/prisma/minut-itseni-kanssa>.”

Päivi Hole

Pukeutumisen valikoimajohtaja, S-ryhmä

Sateenkaarityöntekijät ulkomailla

Sateenkaariväki ulkomaan toiminnoissa on konkreettinen koetinkivi työnantajan kyvyille huomioida seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä. Se voi sisältää erityisiä haasteita, oli kyse sitten ulkomailla työmatkalla olevasta, lähetettynä työntekijänä toimivasta tai ulkomaisen tytäryhtiön paikallisesta henkilöstöstä. Yli puolet maailman maista ei takaa kunnollista työntekijöiden syrjintäsuojaa (esim. Venäjä), ja varsinkin Lähi-idässä ja Afrikassa on maita, joissa homoseksuaaliset teot ovat laittomia pitkien vankeusrangaistusten tai jopa kuolemantuomioiden uhalla.

Jos työnantaja lähettää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvan työntekijän tällaiseen maahan, on syytä olla erityisen tietoinen maan ihmisoikeustilanteesta. On ymmärrettävä, että työntekijän vapaus, terveys tai jopa henki voi joutua vaaraan. Lähtemisen tällaisiin maihin tulisi olla aidosti vapaaehtoista, ja työntekijän on oltava tietoinen, millainen toiminta kohdemaassa voi aiheuttaa ei-toivottuja seuraamuksia viharyhmien tai jopa paikallisten viranomaisten taholta. Esimerkiksi ILGA:n sivuilta (<https://ilga.org/>) ja ulkoministeriön (<https://um.fi/>) maakohtaisista matkustus-tiedotteista löytyy tietoja lainsäädännön tilasta maittain. Myös paikallisten hltiq-oikeuksia puolustavien toimijoiden kanssa voi olla tarpeen keskustella.

Suomalainen työnantaja voi myös laajentua tällaiseen maahan perustamalla sinne tytäryhtiön. Tämä saattaa vaatia tasapainoilua: jos maassa haluaa toimia, on yleensä noudatettava pakottavaa lainsäädäntöä, mutta toisaalta on selvää, että yhtiön on myös noudatettava omia arvojaan ja monimuotoisuutta edistäviä toimintaperiaatteitaan kaikissa maissa, joissa se toimii. Jos lainsäädäntö on vihamielinen, miten yritys voi ratkaista tätä ristiriitaa?

On syytä tarkkaan tuntea paikallinen lainsäädäntö ja käytännön todellisuus. Jos esimerkiksi homoseksuaaliset teot ovat rangaistavia mutta vähemmistöön identifioituminen tai kokoontuminen ei, voi työnantaja ainakin omien seiniensä sisällä mahdollistaa verkostoitumista ja vertaistukea sekä tarjota ympäristön, jossa jokainen voi olla oma kokonainen ja autenttinen itsensä. Työnantajan on yleensä mahdotonta tarjota suojaa tilojensa ulkopuolella, joten on noudatettava erityistä varovaisuutta, etteivät henkilötiedot pääse leviämään – esimerkiksi

”Ally”

Henkilö, joka ei välttämättä itse kuulu syrjittyyn vähemmistöön, mutta ilmaisee tukevansa siihen kuuluvia

tilaisuuksiin osallistuvien nimilistojen kerääminen voi olla huono ajatus, koska ne saattavat joutua väärin käsiin.

Jos hltiq-identifioituminenkin on vaarallista, saattaa **”straight ally”** –ohjelma olla mahdollinen tapa osoittaa tukea. **”Allyt”** ovat henkilöitä, jotka eivät välttämättä itse kuulu

syrjittyyn vähemmistöön, mutta ilmaisevat tukevansa siihen kuuluvia ja näin edistävät työpaikan monimuotoisuusmyönteisyyttä. Varsinkin yrityksen johdon esimerkki voi tässä olla voimakas tekijä.

Vaikka yrityksen on noudatettava paikallista lainsäädäntöä, voi se osaltaan toimia muutosvoimana, koska yrityksillä, varsinkin suurilla tai menestyvillä yrityksillä, on mahdollisuuksia vaikuttaa ympäröivään yhteiskuntaan. Esimerkiksi kauppakamareissa ja

” Suomalaisen yrityksen toimiessa ulkomailla on tärkeää varmistaa, että sen sateenkaariväkeä tukevat arvot ja käytännöt ovat aidosti toiminnassa myös kaikessa toiminnassa ulkomailla

muissa bisnesverkostoissa voi toimia roolimallina ja tuoda esiin ihmisoikeusnäkömyksiä ja omia hyviä kokemuksia monimuotoisuuden eduista liiketoiminnalle ja näin vaikuttaa muihin yrityksiin. Viranomaisen ja lainsäätäjän kanssa voi käydä keskustelua siitä, miten syrjivä lainsäädäntö ja yhteiskunnallinen ilmapiiri haittaavat parhaiden työntekijöiden palkkaamista tai maahan lähettämistä eikä rohkaise yrityksiä tekemään maahan investointeja.

Suomalaisen yrityksen toimiessa ulkomailla on tärkeää varmistaa, että sen sateenkaariväkeä tukevat arvot ja käytännöt ovat aidosti toiminnassa myös kaikessa toiminnassa ulkomailla – silloinkin, kun kohdemaan toimintaympäristö muutoin ei olisi ihmisoikeus- ja monimuotoisuusmyönteinen.

Case IBM: Yrityskin voi ottaa kantaa

” Monimuotoisuuden edistäminen IBM:llä perustuu arvoihimme – voisi jopa sanoa sen olevan osa dna:tamme ja oleellinen menestystekijä jo yli sadan vuoden ajan. Sisäiset kirjoitetut politiikat ja arjen käytännöt varmistavat tätä ja ovat siksi erittäin tärkeitä, mutta välillä on hyvä kääntää katse ulospäin ja ottaa kantaa myös julkisesti arvojen mukaisesti.

IBM on ilmaissut tukevasa monia hlbtq-oikeuksia edistäviä hankkeita kuten viime aikoina Pohjois-Irlannin ja Tšekin tasa-arvoiset avioliittolait sekä vastustavansa syrjiviä pyrkimyksiä kuten Israelin sijaissyntylakimuutos ja Texasin ns. bathroom-laki. Suomessa olimme mukana käynnistämässä yhteistyötä, jonka tuloksena syntyi tämä opas.

Teot ja sanat muokkaavat todellisuutta. Hyvien asioiden eteen kannattaa tehdä työtä ja puhua niistä myös ääneen.”

Esa Torniainen
HR Partner, IBM Suomi

Hyviä käytäntöjä työpaikalle

Seuraavassa on listattuna lyhyesti joukko työpaikoilla hyviksi todettuja ja toimivia käytäntöjä. Niiden soveltuvuus kuhunkin työorganisaatioon riippuu monista tekijöistä, joten luetteloa kannattaa tarkastella esimerkinomaisena idealistana, joka voi auttaa kehittämään omaan organisaatioon sopivia käytäntöjä.

- Yrityksen kirjoitettuihin käytäntöihin, henkilöstöohjeisiin tai vastaaviin on syytä kirjata monimuotoisuuden edistäminen siten, että hlbtq-näkökulma on selvästi mainittu.
- Ohjeet ja käytännöt kannattaa käydä läpi hlbtq-näkökulmasta: onko esim. perhe-edut kirjoitettu hetero-oletuksin vai sateenkaariperheet huomioon ottaen?
- Kun kysytään sukupuolta esimerkiksi henkilöstöjärjestelmissä tai -kyselyissä, onko valittavana vain mies tai nainen vai sallitaanko tilaa myös muille sukupuoli-identiteeteille?
- Pienet käytännöt voivat olla isoja viestejä: Jos tilaisuuteen toivotetaan tervetulleiksi ”hyvät naiset ja herrat”, pitäisikö muiden jäädä ulos? Kun puheenparsissakin otetaan moninaisuus huomioon, kaikki kokevat olevansa mukana - ja samalla viestitään organisaation aktiivista halua pitää kaikki mukana.
- Henkilöstöä ja varsinkin johtoa edustavien vapaaehtoisten hlbtq-roolimallien tuominen esille omilla tarinoillaan on vahva viesti: jos hän uskaltaa olla avoimesti oma itsensä, miksi en minäkin.
- Organisaation johdon tuki on välttämätön. Johto voi halutessaan perustaa sparraajakseen hlbtq-ryhmän (”diversity council”), joka auttaa johtoa ymmärtämään tätä näkökulmaa ja sen edistämistä toiminnan ja päätöksenteon eri alueilla. Hyviä kokemuksia on myös käänteismentoroinnista, jossa hlbtq-ihminen sparraa johtajaa.
- Organisaation sisäisen vapaaehtoistyön (”Employee networks”, ”Diversity networks”, ”Employee Resource Groups”) kuten hlbtq-verkoston toiminnan kannustaminen ja tukeminen mahdollistaa osallistujien keskinäistä vertaistukea ja auttaa organisaatiota ymmärtämään hlbtq-ihmisten näkökulmia ja tarpeita eri asioissa.
- Joissakin suurissa yrityksissä on havaittu hyväksi niin sanotut ally- eli liittolais- tai kaveriohjelmat: avoimesti ja aktiivisesti tukeaan hlbtq-oikeuksille ilmaisevat mielipidevaikuttajat työyhteisössä edistävät ilmapiiriin muokkautumista myönteiseksi. Tätä voidaan tukea esimerkiksi erityisillä näille henkilöille suunnatuilla koulutuksilla.
- Koulutuksessa, mukaan lukien uuden henkilön perehdytyskoulutus, johtamiskoulutus ja muu henkilöstökoulutus, on syytä pitää hlbtq-näkökulma esillä monimuotoisuusteemoja käsiteltäessä.
- Hlbtq-näkökulmaa on hyvä tietoisesti pitää esillä yrityksen sisäisessä monimuotoisuusviestinnässä - ”näkyttömänä” vähemmistönä muutoin helposti unohtuu.
- Ulkoisessa viestinnässä arvopohjainen ihmisoikeus- ja monimuotoisuusmyönteinen puhe on vahva signaali yrityksen eetoksesta – esimerkkejä tästä ovat puhuminen sopivilla foorumeilla muille organisaatioille, tiedon levittäminen hyvistä käytännöistä ja kokemuksista, osallistuminen tapahtumiin (kuten Pridet) ja muu julkinen ”liputtaminen” asian puolesta.
- Toimitusketjussa asiakas voi vaatia tavaroiden ja palveluiden toimittajilta sitoutumista ihmisoikeuksiin, mukaan lukien hlbtq-oikeudet, sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen omassa toiminnassa.

Totta ja tarua sateenkaarivähemmistöistä

Biologisesti on vain kaksi sukupuolta. Miksi niitä pitää väkisin keksiä lisää?

Kahden sukupuolen binäärimalli on ihmisen keksimä yksinkertaistus, joka ei ole biologiankaan kannalta tosi: esimerkiksi intersukupuolisilla kehon ulkoiset piirteet eivät välttämättä anna vihjeitä sukupuolesta, ja edes genetiikka ei enää latista kysymystä koulussa opittuun XX- ja XY-jakoon.

Luonnossa ei ole homoutta, miksi sitä pitäisi ihmisillä suvaita?

Samaa sukupuolta olevien yksilöiden pariutumista havainnoidaan myös eri eläinlajeilla. Eläinlajien käyttäytymisen vertailu on epäoleellista – harva eläinlaji käyttää vaikkapa kirjoitettua kieltäkään samoin kuin ihminen.

On yhtä hyväksyttävää suvaita kuin olla suvaitsemattakin – kyse on mielipiteistä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohdalla kyse ei ole suvaitsemisesta vaan ihmisten hyväksymisestä ja kunnioittamisesta. Ihmisoikeudet eivät ole mielipiteitä, eikä muilla ole oikeutta rajoittaa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen olemassaoloa. 'Suvaitseminen' sanana arvottaa kanssakäymisen niin, että yksi osapuoli on sanelijan roolissa ja toinen hänen päättävävaltansa armoilla. Tämä on ristiriidassa sen kanssa, että seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvat ovat kiistämättömästi täysivaltaisia kansalaisia siinä missä kaikki muutkin.

Ei sänkykamariasioita työpaikalle! Homoseksuaalisuus on jokaisen oma asia, jota ei tulisi kaikkialla toimittaa!

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöissä on ensi sijassa kysymys sosiaalisesta identiteetistä, ihmissuhteista ja sen myötä arjen toiminnasta, jossa seksi ei korostu sen enempää kuin hetero-cis-ihmisilläkään. Jokaisella on oikeus tulla ulos kaapista näin halutessaan ja jakaa yksityiselämästään yhtä paljon kuin muutkin – omasta tai kumppanin sukupuolesta riippumatta.

Homon tunnistaa stereotyyppisestä pukeutumisesta, elekielestä, käyttäytymisestä ja ammatinvalinnasta.

Homot eivät ole keskenään samanlaisia kuten eivät heterotkaan. Jotkut homot voivat haluta ilmentää suuntautumistaan esimerkiksi tietyllä tyylillä, ja itseilmaisu on osa heidänkin yksilönvapauttaan.

Miksi transsukupuolisen pitää vaihtaa sukupuoltaan tullakseen heteroksi, eikös se voisi vaan olla homo?

Transsukupuolinen ei vaihda sukupuoltaan vaan korjaa sitä. Kyseessä on kokemus sukupuolesta sekä sukupuoliristiriita, jolla ei ole tekemistä seksuaalisen suuntautumisen kanssa.

Transvestiitti tehkään kotonaan mitä haluaa, miksi hänen pitää töissä pelottaa asiakkaat pois?

Tasa-arvolaki antaa syrjintäsuojan sukupuolen ilmaisun perusteella kaikille. Arvion mukaan Suomessa on yli 50 000 transvestiittia, joten asiakaskunnastakin varmasti löytyy transvestiitteja sekä ihmisiä, jotka arvostavat sukupuolen moninaisuutta työelämässä.

Menetämme ammatillista uskottavuuttamme, jos otamme transihmisen töihin!

Sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu tai seksuaalinen suuntautuminen ei ole kytköksissä ammattitaitoon tai asiantuntemukseen. Koulutus ja työkokemus sen sijaan ovat.

Kiinnostuitko? Haluatko syventää osaamistasi? Lisää tietoa saatavilla:

<https://seta.fi>

Seta on valtakunnallinen kattojärjestö, jonka tavoitteena on yhteiskunnan muutos, jotta ihmisoikeudet ja hyvinvointi toteutuvat riippumatta seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

<https://transtukipiste.fi>

Transtukipiste tuottaa psykososiaalisia tukipalveluja intersukupuolisille, transihmisille ja heidän läheisilleen sekä toimii sukupuolen monimuotoisuuden asiantuntijana.

<http://ypinaction.org>

Kansainvälisiä Yogyakarta-periaatteita ja niiden toteuttamista koskeva sivusto antaa kattavaa tietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen kohtelusta.

<http://tgeu.org/human-rights-gender-identity-best-practice-catalogue/>

Transgender Europe -järjestön oppaassa on parhaita käytäntöjä transihmisten huomioimiseen.

<http://www.unfe.org/standards/>

YK:n ohjeistuksessa "Standards of Conduct for Business" seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen liike-elämässä kiteytetään viideksi periaatteeksi.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3720-8>

STM:n julkaisu "Tasa-arvolaki, työpaikat ja sukupuolen moninaisuus".

https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2019/01/FIBS_yhdenvertaisuusopas_final.pdf

FIBSin yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. FIBSin sivuilla myös kattavasti materiaalia mm. monimuotoisuutta käsittelevistä tilaisuuksista.

Lähteet

¹ Hewlett, Sylvia Ann & Sumberg, Karen 2011, HBR: For LGBT Workers, Being “out” Brings Advantages <https://hbr.org/2011/07/for-lgbt-workers-being-out-brings-advantages>

² Hewlett, Sylvia Ann & Yoshino, Kenji 2016. Out in the World: Securing LGBT Rights in the Global Marketplace <http://www.talentinnovation.org/publication.cfm?publication=1510>

³ Maaillman talousfoorumi 2017: The simple reason why so many businesses support LGBT rights <https://www.weforum.org/agenda/2017/01/why-so-many-businesses-support-lgbt-rights/>

⁴ Credit Suisse ESG Research 2016: LGBT: the value of diversity https://research-doc.credit-suisse.com/docView?language=ENG&source=emfromsendlink&format=PDF&document_id=807075590&extdocid=807075590_1_eng_pdf&serialid=evu4wNcHexx7kusNLaZQphUkT9naxi1PvptZQvPjr1k%3d

⁵ Euroopan unionin perusoikeusvirasto 2012: LGBT survey <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-fundamental-rights-lesbian-gay-bisexual-and>

⁶ Vaasan yliopisto: Onko seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen huomioiminen hyvää bisnestä? https://www.univaasa.fi/fi/news/seksuaalivahemmistojen_huomioimisen_vaikutus_kannattavuuteen/

⁷ Richard Crisp 2016, HR Magazine: Harnessing the skills power of diversity <http://www.hrmagazine.co.uk/article-details/harnessing-the-skills-power-of-diversity>

⁸ Hewlett S. A., Marshall M., & Sherbin L. 2013, HBR: How Diversity Can Drive Innovation <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>



**Haluatko kehittää koko organisaatiosi
yritysvastuuosaamista,
inspiroitua uusista
ratkaisuksista, löytää
ajankohtaisimmat trendit ja
hyödyntää alan kattavimman
vertaistuki- ja
sparrausverkoston?**

**Lue lisää FIBS:n monipuolisista
palveluista ja tutustu
kattavaan tilaisuustarjontaan
verkkosivuillamme:
www.fibsry.fi**