

Sateenkaarityöpaikat: Sitoutumisemme LGBTIQ-työntekijöiden yhdenvertaisuuden edistämiseen

Asiakirja muokattu Euroopan ammattiliiton 19. verkkokokouksessa
14.–15.4.2021 | 2021/128

IndustriAll European Trade Union eli Euroopan ammattiliitto on sitoutunut lesbojen, homoseksuaalien, biseksuaalien, transihmisten, intersukupuolisten, queerien ja seksuaalista suuntautumistaan ja/tai sukupuoli-identiteettiään pohtivien (LGBTIQ) työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun ja kunnioittamiseen. Syrjinnän estäminen on tärkeää työpaikoilla ja laajemmin koko yhteiskunnassa. Euroopan unionin perusoikeusviraston tuoreimman LGBTI-raportin¹ mukaan neljäsosa (26 %) vastaajista ei kerro työpaikallaan olevansa LGBTIQ-ihminen. 21 % oli kokenut syrjintää työpaikalla tutkimusta edeltävän vuoden aikana. 10 % oli kokenut syrjintää hakiessaan töitä. Transihmisistä (35 %) ja intersukupuolisista (32 %) vastaajista merkittävästi suurempi osa oli kokenut syrjintää työpaikalla.

Euroopan komission marraskuussa 2020 julkaisemassa LGBTIQ-yhdenvertaisuusstrategiassa painotetaan syrjinnän torjumisen, inklusion ja monimuotoisuuden tärkeyttä työpaikoilla.

Ammattiliitoilla on tässä ja myös laajemmin tärkeä tehtävä: haastamalla ennakkoluulot ja syrjinnän työpaikoilla ammattiliitot auttavat samalla kukistamaan ne yhteiskunnassa.

Euroopan ammattiliittoon sidoksissa olevat organisaatiot sitoutuvat seuraaviin:

- Julkinen sitoutuminen LGBTIQ-työntekijöiden yhdenvertaisuuteen – oman henkilöstön, ammattiliiton jäsenten, työntekijöiden ja kaikkien muiden suhteen
- Syrjinnän, kiusaamisen, häirinnän tai sopimattomien vitsien kieltäminen ja menettelytavan määrittäminen rikkomustapauksissa
- Oman henkilöstön ja rekrytointikäytäntöjen tarkistaminen
- Mahdollisimman neutraalin kielen käyttäminen (katso liite I)
- Kaikkien lomakkeiden (rekisteröintilomakkeiden, henkilökohtaisten tiedostojen jne.), sekä verkossa käytettävien että sähköisten tai paperisten kopioiden, tarkistaminen sen varalta, että sukupuoleksi voidaan merkitä muu kuin ”mies” tai ”nainen”
- Sukupuolineutraalien tilojen (pukuhuoneiden ja saniteettitilojen) antaminen käyttöön säilyttämällä samalla mahdollisuus käyttää sukupuolen mukaan jaettuun tiloihin työntekijän niin halutessa
- Yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuuslausuntojen sisällyttäminen tehtävään
- Käytäntöjen luominen työntekijöiden tukemiseksi sukupuolen korjausvaiheen aikana²

¹ European Union Agency for Fundamental Rights, Euroopan unionin perusoikeusvirasto: A long way to go for LGBTI equality; Luxemburg: Euroopan unionin julkaisuotoimisto, 2020; https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

² Henkilöt, jotka korjaavat syntymässä saamansa sukupuolen identiteettinsä mukaiseen sukupuoleen, voivat tarvita työstä vapaata lääketieteellisiä hoitoja varten. Suurin osa työntekijöistä haluaa työskennellä samassa tehtävässä sukupuolen korjausvaiheen aikana ja sen jälkeen. Osa työntekijöistä, erityisesti yleisön tai asiakkaiden kanssa tekemisissä olevat, voivat kuitenkin haluta vaihtaa tehtävää organisaatiossa korjauksen jälkeen. Sähköpostiosoitteita, henkilöstötietoja jne. on ehkä muutettava.

- LGBTIQ-verkostojen tukeminen ja luominen työpaikalla ja ammattiliiton jäsenten keskuudessa
- Koulutuksen tarjoaminen työntekijöille ja liiton jäsenille LGBTIQ-yhdenvertaisuusasioista
- Solidaarisuutemme ilmaiseminen: kansainvälisen homo-, trans- ja bifobian (LGBTI+fobia) vastaisen päivän juhliminen 17.5., osallistuminen Pride-kulkueisiin jne.

Euroopan ammattiliitto sitoutuu työskentelemään yhdessä luottamusmiesten, työpaikkaneuvostojen ja yritysten kanssa seuraavien toteuttamiseksi:

- Kaikkien voimassa olevien työehtosopimusten tarkistaminen sen varmistamiseksi, etteivät ne ole syrjiviä. Esimerkiksi silloin, kun kuolemantapausten, perheen hätätilanteiden, lapsen tai huollettavien sairauden, häiden / parisuhteen rekisteröinnin kaltaisia erikoisolosuhteita varten on mahdollista saada vapaata, saman oikeuden on koskettava myös sateenkaariperheitä. Samaa sukupuolta olevilla puolisoilla on oltava samat edut kuin heteroseksuaalisilla puolisoilla, esim. oikeus vanhempainvapaaseen.
- Yhdenvertaisuuskäytännöistä neuvottelemisen tarkoituksena lopettaa LGBTIQ-työntekijöiden syrjintä työpaikalla
- Erikoissopimusten neuvottelemisen sukupuolen korjausvaiheessa olevien työntekijöiden tukemiseksi
- Yhdenvertaisuuskoulutuksen järjestämisen varmistaminen henkilöstölle ja esimiehille
- Sellaisista häirintätapauksissa sovellettavista toimintatavoista neuvottelemisen, joissa on otettu huomioon sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaiseminen
- Työntekijöiden kanssa työskenteleminen sen varmistamiseksi, että rekrytointi- ja valintaprosessit, kuten mainostaminen, haastattelu ja valinta, ovat reilut
- Työntekijöitä pyydetään muuttamaan toimintatapojaan ja menettelyjään ei-binääristen identiteettien sisällyttämiseksi ja tarpeettomasti sukupuolittuneen kielen välttämiseksi
- Työnantajia ja organisaatioita pyydetään järjestämään sukupuolineutraalit tilat
- Jos työpaikalla on voimassa pukeutumiskoodi: Suuri osa työntekijöistä suosii asuja, jotka eivät poikkea toisistaan sukupuolen mukaan. Pukeutumiskoodi voidaan siten ehkä neuvotella uudelleen. Jos sukupuolittunutta pukeutumiskoodia ei voida muuttaa, joustavuudesta sukupuoli-identiteetiltään ei-binääristen työntekijöiden kohdalla yritetään neuvotella.

Monimuotoisuudessa ja inklusiossa ei ole kyse poliittisesta korrektiudesta. Siinä on kyse kaikkien henkilöiden, joiden kanssa työskentelemme, taitojen, osaamisen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien arvostamisesta. Vaalimme erilaisuutta ja jokaisen merkitystä organisaation ja yhteiskunnan rikkaudelle.

LIITE I:

Inklusiivisen kielen tukeminen

Ensisijaiset pronominit

Suom. huom. monessa kielessä pronominit ovat sukupuolitettuja, suomen kielessä käytössä sukupuolineutraali hän pronomini.

Monet sukupuoli-identiteetiltään ei-binääriset henkilöt käyttävät mieluummin sellaisia pronomineja kuin *hän (hen/they)* sanojen *poika (han/he)* tai *tyttö (hon/she)* sijasta. On yhä yleisempää ja hyväksyttävää kysyä ihmisiltä, mitä pronomineja he haluavat käytettävän, ja käyttää niitä. Pronomineista voidaan tiedottaa sähköpostin allekirjoituksissa.

Sukupuolineutraali kieli

Monilla sukupuolittuneilla sanoilla ja lauseilla on ei-binäärinen vastine, joka on yksinkertainen ja helppo muistaa. Seuraavassa on esitetty muutama yleinen.

Sukupuolittunut kieli *Ei-binäärinen inklusiivinen kieli*

Poika/tyttö	Hän/he
Avoin molemmille sukupuolille	Avoin kaikille sukupuolille
Hyvä herra/rouva	Hyvä vastaanottaja
Veli/sisko	Sisarus tai veljekset/siskokset/sisarukset
Mies ja nainen	Ihmiset/kaikki
Aviomies/vaimo	Puoliso, elämäkumppani

Lomakkeet ja tutkimukset

Kun lomakkeella tai tutkimuksessa kysytään vastaajan sukupuolta, vaihtoehtona esitetään myös ei-binääriset vaihtoehdot.

- Esimerkiksi englannin kielessä lyhennettä *MX* voidaan käyttää rinnan puhuttelunimien *Mr*, *Mrs*, *Miss* tai *Ms* kanssa, samalla tavalla kuin titteleitä *Tri* tai *Tark*.
- Ilmoita sukupuoli-identiteettisi: *nainen / mies / muu / en halua sanoa*

LIITE II:

Sanasto³

Keho, sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti

Cis-sukupuoli/cis: ihmiset, joiden sukupuoli (identiteetti) vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta

Binäärinen sukupuoli-identiteetti: Sukupuoli määritetään kaksinapaisen nainen-mies-jaon mukaisesti biologisen sukupuolen perusteella

Sukupuoli-identiteetti: henkilö tuntee itsensä mieheksi, naiseksi, maskuliiniseksi, feminiiniseksi, ei maskuliiniseksi eikä feminiiniseksi tai liikkuu vapaasti kaksinapaisen sukupuolijaon välillä tai ulkopuolella

Queer/ei-binäärinen sukupuoli-identiteetti: sukupuoli-identiteetti, joka ei vastaa perinteisiä normeja ja jonka ilmaisu voi olla muu kuin nainen tai mies, mukaan lukien neutraali sukupuoli tai androgyyni

Questioning: ei tarkoita välttämättä sukupuoli-identiteettiä, mutta käytetään joskus henkilöstä, joka ei ole varma omasta sukupuolestaan

Intersukupuolinen: ylätasoa käsite, joka viittaa henkilöihin, joiden jotkin piirteet, kuten anatomia, kromosomit tai hormonitoiminta, poikkeavat lääketieteellisesti ja perinteisesti mies- tai naistyyppillisenä pidetystä kehosta. Intersukupuolisten sukupuoli-identiteetti voi olla joko mies, nainen tai ei-binäärinen.

Sukupuoli⁴: Sukupuoli on yksi ihmisten luokittelun kategoria ja juridinen määre. Se on jatkumo, joka koostuu erilaisista geneettisistä, kehityksellisistä, hormonaalisista, fysiologisista, psykologisista, sosiaalisista ja kulttuurisista ominaisuuksista. Se on myös monelle tärkeä identiteetti.

Transsukupuoli/Trans/Sukupuolten monimuotoisuus: ylätasoa käsite, jota käytetään ihmisistä, joiden syntymässä määritetty sukupuoli ei vastaa heidän sisäistä sukupuoli-identiteettiään siitä riippumatta, onko heidän sisäinen sukupuoli-identiteettinsä binäärijaon mukainen vai sen ulkopuolella

Seksuaalinen suuntautuminen

Aseksuaalisuus: Aseksuaalinen henkilö kokee tavallisesti hyvin vähän tai ei lainkaan seksuaalista vetovoimaa toisia henkilöitä kohtaan.

Biseksuaalisuus: Biseksuaalinen henkilö kokee seksuaalista tai romanttista vetovoimaa sekä samaa sukupuolta että toista sukupuolta olevia henkilöitä kohtaan. Biseksuaalisuudessa ei ole oletuksena, että sukupuolia on vain kaksi

Homo: Homo on suppeassa merkityksessä mies, joka kokee seksuaalista tai romanttista vetovoimaa toisiin henkilöihin, jotka ovat identiteetiltään miehiä.

Heteroseksuaalisuus: Heteroseksuaalinen henkilö kokee seksuaalista tai romanttista vetovoimaa vastakkaista sukupuolta olevaan henkilöön

Lesbo: Henkilö, joka on sukupuoli-identiteetiltään nainen ja joka kokee seksuaalista tai romanttista vetovoimaa henkilöihin, jotka ovat identiteetiltään naisia

Panseksuaalisuus: Panseksuaalinen henkilö, jonka toisia henkilöitä kohtaan kokemaa seksuaalista tai romanttista vetovoimaa ei rajoita sukupuoli. Panseksuaali voi kokea seksuaalista tai romanttista vetovoimaa keneen tahansa, olipa henkilön sukupuoli-identiteetti mikä tahansa

Queer: termiä käytetään usein kuvailemaan seksuaalisten suuntautumisten ja sukupuoli-

identiteettien moninaisuutta. Termiä pidettiin aiemmin halventavana, mutta nykyään queer-termillä viitataan hetero- ja homonormatiivisuuden vastaisiin poliittisiin ideoihin. Sitä käytetään usein ylätasoa käsitteenä kuvastamaan LGBTIQA-identiteettien ja muiden identiteettien täyttä kirjoa.

Sosiaaliset asenteet / ongelmat

Cis-normatiivisuus: oletus, jonka mukaan kaikki ovat cis-sukupuolisia ja että kaikkien ihmisten kokemus omasta sukupuolestaan vastaa syntymässä määritettyä sukupuolta.

Heteronormatiivisuus: mielipide, jonka mukaan heteroseksuaaliset suhteet ovat ainoa luonnollinen, normaali ja laillinen tapa ilmaista seksuaalisuutta ja ihmissuhteita

Heteroseksismi: kuvastaa yhteiskunnallista järjestelmää, joka antaa etuoikeuden heteronormatiivisille uskomuksille, arvoille ja toimintatavoille

Homofobia ja bifobia: tarkoittavat negatiivisia uskomuksia, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita henkilöistä, jotka eivät ole heteroseksuaaleja

Transfobia: tarkoittaa negatiivisia uskomuksia, ennakkoluuloja ja stereotyyppioita transsukupuolisuudesta/transihmisistä/sukupuolten monimuotoisuudesta

³ Perustuu sanastoon <https://aifs.gov.au/cfca/publications/lgbtiq-communities>

⁴ Perustuu sanastoon <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>