

## Pieniä tekoja suvaitsevuuuden puolesta



**Omaa seksuaalista suuntautumista ei useimmilla työpaikoilla tarvitse enää salailia, mutta sukupuolivähemmistöt ovat yhä tabu. Pienillä teoilla voi olla suuri merkitys siihen, miten hyväksytyiksi ja turvallisiksi työntekijät olonsa kokevat.**

Kun Finnairin luottamusmies **Marko Kokkala** aloitti 25 vuotta sitten työskentelyn stuerttina, ei hän voinut ostaa samaa sukupuolta olevalle puolisolleen henkilöstölippua. Henkilöstöetu oli varattu vain avioliitossa eläville heteropariskunnille.

– Kyllä se söi miestä, kun naapurimaan lentoyhtiön työntekijät saivat ottaa mukaan samaa sukupuolta olevan puolisonsa myös Finnairin lennoille henkilöstölipulla, mutta tämä ei ollut mahdollista omille työntekijöille.

Kun lippuoikeus parisuhdelain myötä vihdoinkin laajeni vuonna 2002, ei edun käyttäminen aluksi ollut helppoa.

– Alkuun jännitti kysyä kapteenilta puolisolle ohjaamopaikkaa, jos lento oli viimeistä paikkaa myöten täynnä. Oletuksenahan oli, että kyse oli vaimosta, Kokkala muistelee.

Nykyisin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä kohtaan esiintyvä suora syrjintä on harvinaista, suurelta osin lainsäädännön muutosten ansiosta. Yksi edistysaskelista otettiin 1990-luvun

lopulla, kun Finnairilla työskentelevät lentoemännät saivat oikeuden käyttää virkapuvussaan suoria housuja hameen sijaan.

– Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Periaatteessa se tarkoittaa sitä, että myös miesoletettu henkilö saisi halutessaan pitää hametta. Tällaisia tapauksia ei ole vielä ollut, mutta sen tyyppistä keskustelua pitäisi työpaikoilla kuitenkin alkaa käydä, Kokkala sanoo.

## **SATEENKAARIVERKOSTOJA TYÖYHTEISÖISSÄ**

Suomessa toimii useita työyhteisöjen sateenkaariverkostoja. Omat ryhmänsä on esimerkiksi Kelalla ja Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla.

Finnairilla tällaista ryhmää ei vielä ole, mutta Marko Kokkalan mukaan sellaisen perustaminen voisi lisätä työyhteisön yleistä hyvinvointia ja edistää yhdenvertaisuutta.

– Jos joutuu työpaikalla esittämään jotain muuta kuin kokee olevansa, se vie valtavasti energiaa, Kokkala sanoo.

Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt voidaan ottaa työyhteisössä huomioon monin tavoin. Se, onko työpaikalla unisex-vesta tai voiko lomakkeisiin tai henkilöstöjärjestelmiin merkata muunkin sukupuolen kuin mies tai nainen, ei suurimmalle osalle työntekijöistä muuta elämää.

– On kuitenkin ihmisiä, joille sillä on todella suuri merkitys. En koe, että sellaiset yhdenvertaisuutta lisäävät teot olisivat minulta tai muilta mitenkään pois.

Kokkalan mukaan kiusaamiseen ja syrjintään on Finnairilla nykyisin nollatoleranssi, ja avarakatseisuus näkyy entistä paremmin myös rekrytoinnissa. Kieleen vakiintuneet sanat lentoemäntä ja stuertti ovat kuitenkin yhä käytössä, samoin perämies.

– Yleisesti puhutaan kuitenkin matkustamohenkilökunnasta tai englanniksi käytetään sanaa cabin attendants.

Kokkala toivoo, että Finnair osallistuisi monien muiden lentoyhtiöiden tavoin Pride-marssiin, ja toisi siten esille myös talon ulkopuolella avoimuuttaan ja suvaitsevaisuuttaan.

## **SATEENKAARIPOLIISIT AJAVAT YHDENVERTAISUUTTA**

Tänä keväänä rekisteröity Suomen Sateenkaaripoliisit ry on Suomen ensimmäinen yhdistykseksi asti ehtinyt työyhteisön sateenkaariverkosto. Se toimii eurooppalaisen European LGBT Police Association -kattoverkoston alla.

Yhdistyksen puheenjohtajan, vanhemman rikoskonstaapelin **Linnea Westin** mukaan Sateenkaaripoliisien tarkoituksena on sekä edistää yhdenvertaisuutta poliisin sisällä että kasvattaa kansalaisten luottamusta poliisiin. Jos poliisin suvaitsevaisuuteen ei luoteta,

esimerkiksi viharikoksia saatetaan jättää ilmoittamatta.

– Saamme viestejä sekä organisaation sisältä että ulkoa. Sisältä tuleville tarjoamme muun muassa vertaistukea, ulkoa tulevat taas kysyvät yleensä poliisin toiminnasta, West kertoo.

Westin mukaan osa homoseksuaaleista poliiseista tuo suuntautumisen esiin avoimesti, osa taas on yhä syvällä kaapissa. Se, että kaikki työntekijät kokisivat olonsa turvallisiksi ja voisivat kertoa itsestään ja perhe-elämästään avoimesti, olisi myös työnantajan etu.

– Poliisissa luottamus työkaveriin ja työyhteisöön on korostunut. Kun lähtee vaikka työparin kanssa keikalle eikä tiedä mitä siellä on vastassa, toiseen pitää voida luottaa.

## **HOMOVITSEIHIN ON PUUTUTTAVA**

Linnea Westin mukaan seksuaalinen suuntautuminen ei missään tapauksessa saa olla työpaikalla syrjintäperuste tai vaikuttaa urakehitykseen.

– Seksuaalivähemmistöt pitäisi huomioida esimerkiksi työyhteisön keskustelukulttuurissa. Kahvipöytien syrjivään puheeseen on puututtava. Paljon on kiinni esimiehistä ja heidän reaktioistaan.

Itse West ei ole kohdannut syrjintää, eikä tarvetta salailuun ole uran varrella ollut.

– Minun kuulteni on kuitenkin heitetty huumoria miespuolisista homoista ehkä tajuamatta, että se voisi olla minusta loukkaavaa.

Toisaalta West kertoo verkoston myötä ymmärtäneensä, ettei työelämässä kohdattu syrjintä ole vain homomiesten kohtaama ongelma, vaan sitä kokevat myös naiset. Osittain kyseessä on sukupolvikysymys.

– Sukupuolivähemmistöistä ei voida vielä puhuakaan, se on organisaatiossa vielä niin vieras asia. Jos nyt aletaan puhua homoseksuaalisuudesta, niin sukupuolivähemmistöt ovat vielä aikamoinen tabu, West sanoo.

*Jenni Meronen  
Kuva: Istockphoto*

**Pride -viikkoa vietetään Helsingissä 7.9.-13.9.2020.**

### **Lisätietoa:**

[Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä, Priden sivu](#)

[Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöt työelämässä, Setan sivu](#)

[FIBSin, Setan, IBM:n ja Accenturen toimittama ”Sateenkaariväki työelämässä ja asiakkaina” -tietopaketti](#)

[Voiko töihin tulla sellaisena kuin on? -tapahtuma 8.9.2020](#)