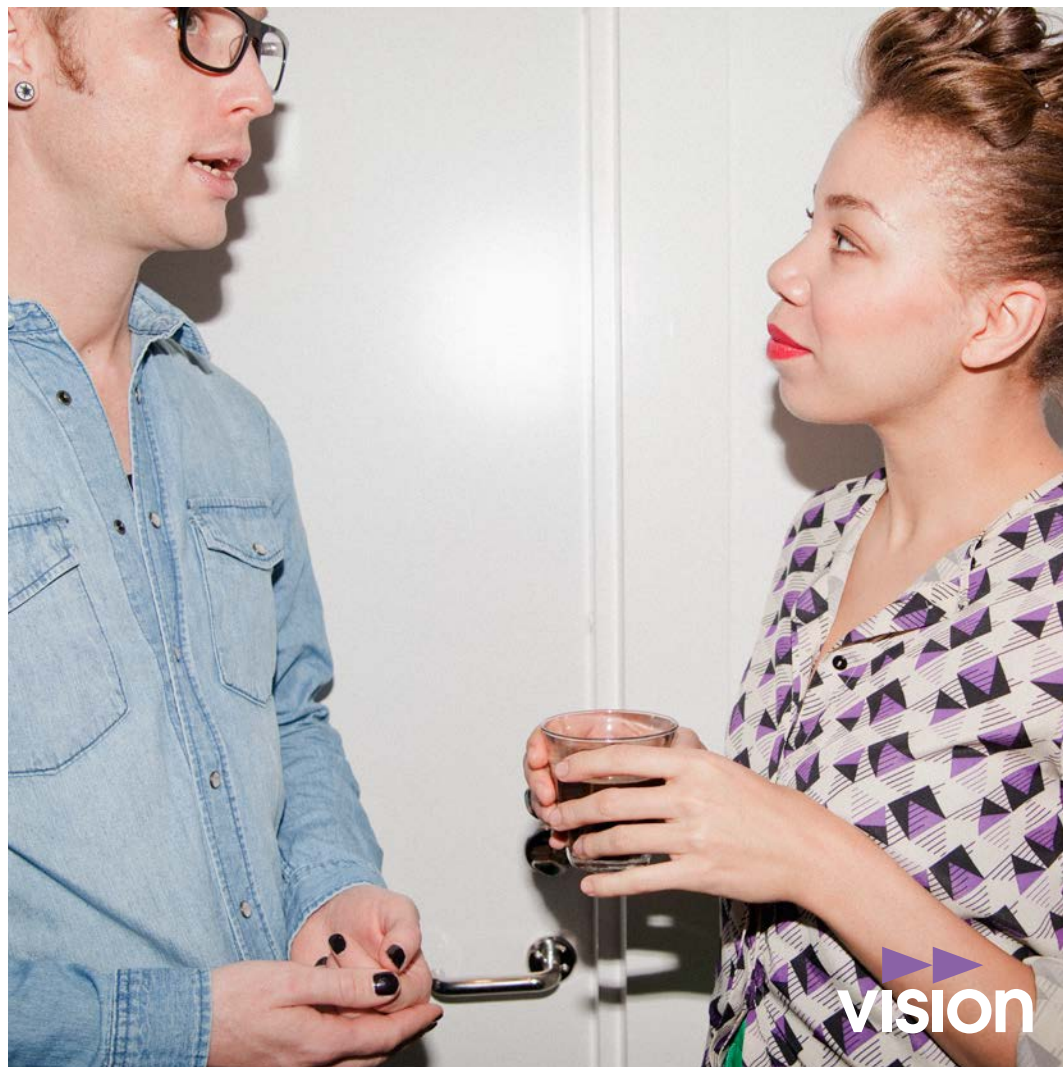



Öppen på jobbet?

Checklistor för HBTQ-frågor på arbetsplatsen





Visions ståndpunkter om HBTQ

Vision är en Fair Union. Vi jobbar för ett schyst arbetsliv i hela världen, med internationellt fackligt samarbete, med miljö- och klimatfrågor, och för allas lika värde. Visions HBTQ-arbete är en del av detta. Alla ska räknas och få likvärdiga förutsättningar att utföra sitt arbete och utvecklas.

I Visions värdegrund framgår att Vision har likabehandling och respekt för den enskilde som ledstjärna. Alla former av diskriminering måste motverkas.

Vision har valt att i första hand rikta HBTQ-insatserna mot arbetsplatserna och de medlemmar som inte är HBTQ-personer. Strategin är att påverka värderingar och synsätt som skapar hinder för ett öppet arbetsliv. Vision arbetar för att var och en, oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, ska känna sig inkluderad på arbetsplatsen.

Mer information om Visions HBTQ-arbete kan du hitta på vision.se/hbtq

Checklista för dig som är fackligt ombud

1. Utbilda dig. Se till att du har koll på både lagstiftning och vilka värderingar du har. Vilka föreställningar har du om homo- och bisexuella och transpersoner?

2. Utbilda medlemmarna. Ordna möten om hur ni kan få en öppnare kultur, så att alla vågar prata om sin vardag. Använd gärna Visions e-utbildning Öppna upp.

3. Rutiner. Hur kan ni förebygga diskriminering och trakasserier? Diskutera vid till exempel skyddsrunder och i samverkan.

4. Se över anställningsavtal. Det ska inte finnas skillnader mellan enkönade och tvåkönade par när det gäller till exempel efterlevandepension och anställningsförmåner.

5. Om en medlem utsatts för diskriminering eller trakasserier: lyssna. Förminska inte upplevelsen, och underlätta genom att ställa öppna frågor. Gå vidare på det sätt som passar medlemmen.

6. Anmäl, om du fått godkännande av medlemmen. Om det visar sig att trakasserier förekommer, se till att utredningen går snabbt och att det sätts in tillräckliga åtgärder. Det är inte den som utsatts som ska omplaceras.

7. Skapa egna rutiner för diskrimineringsärenden. Tydlighet är viktigt för att medlemmen ska känna sig tagen på allvar. Ofta är det vid sådana här ärenden bra att arbetsplatsombudet/skyddsombudet jobbar på en annan arbetsplats än medlemmen.

Checklista för dig som är arbetsgivare

1. Höj kompetensen. Ge alla chefer och medarbetare en grundutbildning i HBTQ-kompetens.

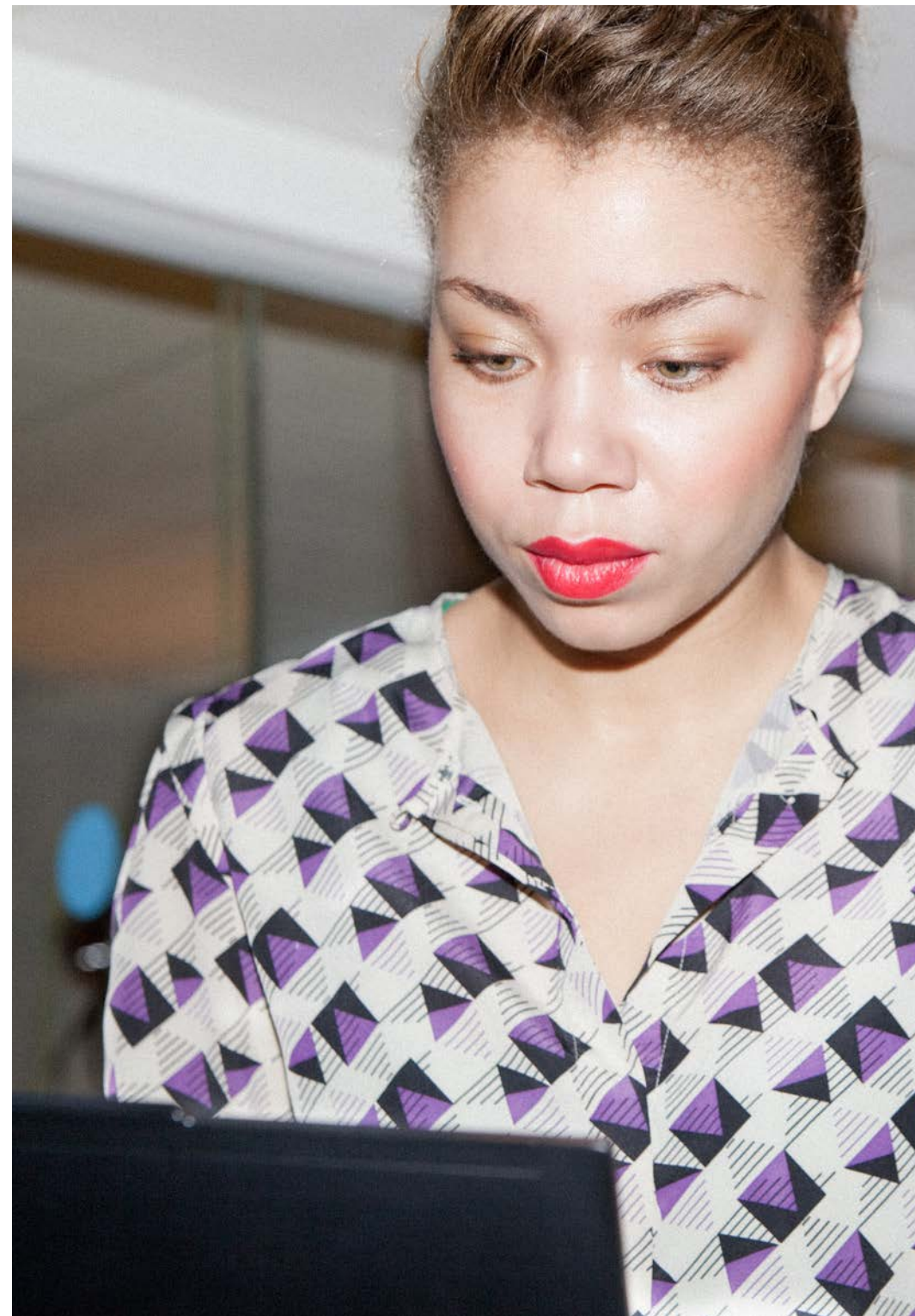
2. Kartlägg. Genom en anonym enkät kan du stämma av vilka värderingar och kunskaper som finns hos medarbetarna när det gäller sexuell läggning, arbetsklimat och diskriminering. Behöver ni jobba med till exempel bemötande och etiska riktlinjer?

3. Gör en handlingsplan utifrån det som kom fram i kartläggningen. Sätt tydliga mål, sätt in insatser som en del av vardagsarbetet, och följ upp.

4. Bryt tystnaden. Uppmärksamma hur ni pratar på arbetsplatsen. Hur skämtas det och vad skämtas det om? Var går gränsen? Utgå inte själv från att alla anställda är heterosexuella.

5. Se över anställningsavtal. Det ska inte finnas skillnader mellan enkönade och tvåkönade par när det gäller till exempel efterlevandepension och anställningsförmåner.

6. Se över rekryteringen. Var tydlig i platsannonser med att alla, oavsett sexuell läggning, är välkomna att söka.



Kom igång med en trestegsguide

1. Inventera

- ▶ Finns det några etiska riktlinjer, någon kundpolicy eller liknande på din arbetsplats?
- ▶ Är homo- och bisexuella och transpersoner inkluderade i dessa bemötandedokument?
- ▶ Arbetar ni kontinuerligt med diskrimineringsfrågor?
- ▶ Analysera bilder och material; hemsidor, broschyrer, skyltar och övrig information. Vilka budskap förmedlas? Kan alla känna igen sig? Vilka är det som avbildas?
- ▶ Gör en observation av hur bemötandet går till på din arbetsplats. På vilket sätt visar arbetskamraterna respekt för alla – oavsett sexuell läggning eller könsidentitet? Finns en outtalad heteronorm?

2. Reflektera

- ▶ Förväntas alla kunder, klienter eller vårdtagare vara heterosexuella?
- ▶ Har det någon gång förekommit skämt eller gliringar om HBTQ-personer?
- ▶ På vilket sätt visar arbetsplatsen att alla är lika välkomna oavsett sexuell läggning?
- ▶ Vad innebär öppenhet för dig?
- ▶ Testa värderingsövningar, där varje deltagare får ta ställning till ett antal påståenden. Det kan till exempel vara: "På min arbetsplats skulle det vara enkelt att berätta att man är homo- eller bisexuell eller transperson" eller "För oss är kundernas sexuella läggning helt ointressant". Genom att förflytta sig i rummet eller resa sig från stolen markerar man sin åsikt. Någon som håller med och någon som inte håller med om påståendet får motivera sitt ställningstagande.
- ▶ Diskutera härskartekniker. De flesta är subtila förtryckarmetoder och används inte alltid medvetet av utövaren, men kan ingå i arbetsplatsens jargong eller interna humor. Varför använder man sig av en härskarteknik? Vad kan man göra för att motverka de olika härskarteknikerna? Vad kan göras för att förändra det sociala klimatet? Vem har ansvar för klimatet?
- ▶ Finns det fördomar om homo- och bisexuella eller transpersoner? Hur kan det motverkas?

3. Agera

- ▶ Om det finns en bemötandepolicy eller etiska riktlinjer på arbetsplatsen, se till att dokumenten är lättillgängliga och synliga för alla. De ska till exempel ingå i introduktioner för nyanställda. Finns inga riktlinjer, tillsätt en arbetsgrupp som upprättar det. Se till att chefen är involverad i arbetet. Skapa ett tidsutrymme på arbetsplatsen för kontinuerligt etikarbete.
- ▶ Om verksamhetens informationsmaterial är heteronormativt – hur kan det göras om rent konkret i texter och bilder?
- ▶ Skaffa mer kunskap. HBTQ-kompetens kan handla om villkoren för HBTQ-personer i arbetslivet, hälsovillkor, historiska fakta och fördjupad kunskap om heteronormens olika uttryck. Fördjupning kring mänskliga rättigheter och genus kan också ingå.
- ▶ Bjud gärna in föreläsare.





I slutändan handlar ett medlemskap om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Vision är ett fackförbund och i fokus för allt står du och dina visioner. Vi har cirka 168 000 medlemmar som har tusentals olika yrken.

Visions medlemmar leder, utvecklar och administrerar välfärden och jobbar i privata företag, kommuner, landsting eller kyrkan. Vi är partipolitiskt obundna och ingår i TCO.

Vision Direkt – facklig rådgivning alla vardagar
8–20, 0771 44 00 00, visiondirekt@vision.se