IFMETALL

Aha!

HBTQ – en facklig fråga

Aha!

HBTQ – en facklig fråga

Hbtq-personer i arbetslivet	4
Sexuell läggning	4
Könsidentitet och könsuttryck	4
Allas ansvar	6
Vid kännedom om diskriminering	6
Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö	9
Så inkluderar du hbtq-frågor på jobbet	9
– Mänsklig rättighet att få vara sig själv	12
Viktiga ord	15

Text: RFSL. Illustrationer: Bitte Andersson. Foto: Katrin Svensson. Tryck: Strömberg distribution 2017

En grund att stå på

IF Metall står för ett demokratiskt, öppet och solidariskt samhälle. Vi tillbakavisar diskriminering, orättvisor och angrepp mot demokratin.

Inom IF Metall har alla medlemmar samma värde oavsett ålder, kön, ursprung, funktionsnedsättning, könsidentitet, sexuell läggning och religion. Det ska prägla det fackliga arbetet, representationen inom förbundet samt våra fackliga och politiska mål.

Har du koll på dina kollegors privatliv? Många skulle svara nej på den frågan. Men på jobbet vet de flesta vem som är gift, sambo, eller singel; vilka som väntar barn eller redan har barn. Få personer skulle påstå att de pratar privatliv på arbetsplatsen, men vi gör faktiskt det. Exempelvis genom samtal om semesterresor, huslån, helg- eller fritidsaktiviteter.

Det är i dessa samtal som vi berättar om oss själva, om hur våra liv ser ut och vilka som finns i vår närhet. Att kunna ta del av dessa samtal är viktigt. Det är då vi lär känna varandra och vi stärker sammanhållningen på arbetsplatsen. Därför är det viktigt att det finns en inkluderande kultur där alla kan delta på samma villkor och där alla kan uppleva att de kan vara sig själva och känna sig trygga med att berätta om sina liv, sin fritid och sina intressen.

Många hbtq-personer är öppna med sin sexuella läggning eller sin könsidentitet på jobbet, men inte alla. En del kan bli osäkra på vilka reaktioner som kan uppstå. Andra har negativa erfarenheter av att berätta för sina arbetskamrater om sitt privatliv. På vissa arbetsplatser förekommer en raljerande jargong kring hbtq-frågor, vilket gör det ännu svårare för en hbtq-person att vara öppen. Det är också viktigt att visa respekt gentemot de hbtq-personer som själva har valt att inte dela med sig av sitt privatliv. Men målsättningen är att alla hbt-personer som vill vara öppna på arbetsplatsen ska kunna känna sig trygga med att vara det.

Ditt uppdrag är att jobba för tryggare arbetsplatser med god arbetsmiljö, fri från diskriminering. Det är en facklig fråga.
Du som är förtroendevald kan göra skillnad.

Hbtq-personer i arbetslivet

Hbtq omfattar främst två diskrimineringsgrunder: sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck. Tänk på att när diskriminering inträffar kan det vara flera diskrimineringsgrunder inblandade. Dessutom är hbtq-personer inte enbart sin könsidentitet, sitt könsuttryck eller sexuella läggning. Vi alla kan påverkas av alla grunder.

Sexuell läggning

De studier som finns visar att cirka 50 procent bland bisexuella och homosexuella inte är öppna inför sina kollegor. Bland de som inte är öppna avstår 40 procent från att delta i samtal med kollegor för att inte riskera att bli ”avslöjade”.

Det finns skillnader i upplevelse av diskriminering. Den som sällan eller aldrig blir diskriminerad kan ha svårt att märka att andra blir diskriminerade. Enligt forskningen anser heterosexuella personer i lägre utsträckning att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning, medan homo- och bisexuella upplever den som högre.

Bi- och homosexuella personer är i lägre utsträckning anslutna till facket än heterosexuella. Det kan tolkas som att homo- och bisexuella anser att facket inte arbetar med hbtq-frågor.

Könsidentitet och könsuttryck

Arbetslivssituationen för transpersoner är inte undersökt i samma utsträckning som de homo- och bisexuellas arbetslivssituation. Diskrimineringsgrunden könsidentitet och könsuttryck har bara funnits i några år. Diskrimineringsombudsmannen och det civila samhället vet att diskrimineringen av transpersoner förekommer i arbetslivet, men omfattningen är ännu inte kartlagd.

Hinder som transpersoner möter på jobbet kan vara många, till exempel arbetsgivarens klädkoder och hur dessa tillämpas. Det kan ibland vara utifrån idén om förmodad negativ inställning från kunder. Transpersoner som bytt namn och personnummer kan ha svårt att få ut examensbevis eller arbetsgivarintyg med aktuell information. När personuppgifterna inte stämmer tvingas transpersoner att komma ut med sin transbakgrund inför arbetsgivare, rekryterare och kollegor.

DEN JÄVLA BÖGEN BORDE TA JOBB PÅ EN SKÖNHETSSALONG ISTÄLLET
HÖ HÖ
"JÄVLA" OCH "BÖG" HÖR INTE IHOP PÅ DEN HÄR ARBETSPLATSEN
SKÖNT ATT HAN SÄGER IFRÅN
BRA SVARAT!
WOW, MED ETT SÅNT HÄR SKYDDSOMBUD KANSKE MAN T. O. M. SKULLE KUNNA KOMMA UT

Visste du att…

- 6 av 10 anser att det går att vara öppen på arbetsplatsen.
- 4 av 10 uppger att de inte skulle säga ifrån om någon skämtade om hbtq-personer på arbetet, medan 3 av 10 uppger att de skulle säga ifrån.
- Visstidsanställda anser i lägre utsträckning än tillsvidareanställda att det går att vara öppen.
- Anställda inom privat sektor anser i högre grad att det finns fördomar på deras arbetsplatser än anställda inom offentlig sektor.
- Inom industrin är andelen som anser att det går att vara öppen på arbetsplatsen lägre än genomsnittet. Fler än snittet uppger att det finns fördomar på arbetsplatsen och få skulle säga ifrån om någon skämtade på hbtq-personers bekostnad.

Källa: LO, Öppenhet i arbetslivet, 2011

Alla har ansvar för en bra arbetsmiljö

Arbetsgivaren
Förebygga diskriminering
Utreda och åtgärda trakasserier
Samverka med den fackliga organisationen

Diskrimineringsombudsmannen
Förebygga diskriminering
Driva diskrimineringsärenden

Facket
Förebygga diskriminering
Företräda sina medlemmar
Samverka med arbetsgivaren

Kollegan
Förebygga diskriminering

Vid kännedom om diskriminering

När du i din roll som fackligt förtroendevald får kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkningar pågår, medverka då till att det genast upphör. Du kan exempelvis föreslå ändringar i arbetsschema, så att de som hamnat i konflikt inte behöver arbeta tillsammans under tiden som arbetsgivaren utreder det som har hänt. Den som blivit utsatt bör ha förtur i att välja tid.

Ta reda på vad som hänt genom att ställa öppna frågor. Det finns ofta olika uppfattningar om vad som är kränkningar eller trakasserier. Förminska inte upplevelsen av det som har hänt. Att ifrågasätta huruvida händelsen är en kränkning kan bidra till ökad upplevelse av utsatthet. Var medveten om att diskriminering, trakasserier och kränkningar leder till ohälsa. Därför är det viktigt att medlemmen förstår att du tar händelsen på allvar.

Hantera ärendet i samråd med medlemmen. Fråga om hen vill gå vidare med en anmälan. Det kan vara en fördel om fackombudet som hanterar ärendet tillhör en annan arbetsplats eller arbetsgrupp. Det är också viktigt att den representant från arbetsgivaren som ska hantera anmälan om diskriminering har rätt utbildning för detta samt har ett förtroende hos den som anmäler.

Arbetsgivaren ska ha rutiner för hur diskriminering och trakasserier ska hanteras. Dessa rutiner ska vara kända bland de anställda. Ditt ansvar som förtroendevald är att i samverkan med arbetsgivaren arbeta fram fungerande rutiner.

JAHA TESSAN, VAD HAR DU GJORT I HELGEN DÅ?
FÖRLOVAT MIG, HAFT INFLYTTNINGSFEST, SETT EN JÄTTEBRA LESBISK FILM
ÄH, INGET SPECIELLT

Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

6 § Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har nedanstående kunskaper:
1. Hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.
2. Hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling.
Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.

14 § Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå:
1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.
Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Så inkluderar du hbtq-frågor på jobbet

Börja alltid med dig själv. Har du tillräckligt med hbtq-kunskap? Hur visar du din hbtq-kompetens?

Språkbruk

Tänk på ditt språkbruk. Det kan visa den kunskap du har, men också dina brister.

Använd gärna könsneutrala ord som partner eller sambo. Säg gärna ”alla kön”, eller ”oavsett kön” snarare än ”män och kvinnor”. Vid samtal om exempelvis en ”kvinnlig kollega”, menas det att hon är kvinnlig eller kvinna?

Vid samtal om familj går det bra att fråga: ”Hur ser din familj ut?”

Lokaler

Ha könsneutrala toaletter. Omklädningsrum är till för alla, ordna så att det finns en avskild del eller tillgång till enskilt rum för ombyte. Granska bilder, skyltar och informationsmaterial som visas i lokalerna

och även i fikarum, omklädningsrum och på toaletter. Det är bra om bilder som finns i informationsmaterial är så inkluderande som möjligt.

Se upp med informellt material i form av medtagna tidningar, vykort, urklippta serierutor eller handskrivna lappar. Ibland kan dessa innehålla ”skämt” som kan vara diskriminerande och därmed motverka ditt arbetsmiljöarbete.

Jargong

Var uppmärksam på hur det pratas på arbetsplatsen; hur skämtas det och vad skämtas det om? Humor är något positivt som motverkar stress. Finns det gränser? Vem bestämmer gränserna? Finns det informella ledare?

En del har svårt att hantera kränkande jargong. Ingen vill vara den som förstör det ”roliga”. Men tänk på att alla medlemmarna ser vad du gör. Som förtroendevald har du en viktig position och förväntas föregå med gott exempel. En förtroendevald som drar homo- eller transfobiska skämt kommer inte att inge förtroende.

Skratta inte med om någon drar homo-, bi- och transfobiska skämt. Samma sak gäller om det raljeras över ordet ”hen”. Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för de som inte identifierar sig som ”hon” eller ”han”.

Många kan påverkas av kränkande jargong mot hbtq-personer. Tänk på att det också kan finnas vänner, föräldrar, syskon och barn till hbtq-personer på arbetsplatsen.

Texter

Du kan också påverka din arbetsplats genom att se över rutiner, blanketter och styrdokument. Som facklig representant har du möjlighet att tycka till och påverka dessa.

Enkäter och skyddsronder

Hur kan ni förebygga diskriminering och trakasserier? Vid framtagning eller utveckling av nya enkäter, informera och ta hjälp av medlem-

marna. På så sätt tar du del av deras synpunkter samtidigt som du förankrar ditt arbete.

Är frågorna som ställs relevanta för alla?

Vid frågor om kön har en del arbetsplatser infört alternativen: ”kvinna”, ”man” och ”annat” så att flera kan svara.

Innehåller enkäten frågor om trakasserier, diskriminering eller jargong? Finns samtliga diskrimineringsgrunder inkluderade?

Styrdokument
Uppmärksamma dokument som handlar om föräldraledighet. Mamma- eller pappaledighet kan ändras till ”vårdnadshavare” eller ”förälder”.

Dokument om bemötande
Är homo- och bisexuella och transpersoner inkluderade i dessa dokument? Får nyanställda information om dokumenten?

– Normen är så stark att många heterosexuella inte ens tänker på att även de har en sexuell läggning.

Christer Kikki Fendell, förtroendevald på National Gummi i Halmstad.

Mänsklig rättighet att få vara sig själv

Vad har arbetsmiljö med sexuell läggning att göra? Ingenting, hävdar vissa. Allt, menar andra.

– I en bra arbetsmiljö är det fritt fram för alla, inte bara de heterosexuella, att vara öppna med sin läggning, säger Christer Kikki Fendell, förtroendevald på National Gummi i Halmstad.

Ofta betraktas sexuell läggning som något privat, som inte ska avhandlas på jobbet. Ändå gör vi det hela tiden – utan att vi själva eller våra arbetskamrater egentligen tänker på det. Fast det gäller förstås bara om vi är heterosexuella. För på jobbet, precis som i samhället i övrigt, styr heteronormen.

Heteronormen förutsätter att alla är heterosexuella. På så vis blir alla andra sexuella läggningar både avvikande och osynliggjorda.

– Normen är så stark att många heterosexuella inte ens tänker på att även de har en sexuell läggning och att de uttrycker den varje dag genom vardagliga samtal och handlingar, i fikahörnan, på lunchen och så vidare, säger Kikki Fendell.

Tryggt klimat?

Om Stefan berättar att han och hans fru ska åka utomlands under julen är det knappast särskilt många som höjer på ögonbrynen. Men vad händer om Jeanette berättar samma sak? Är arbetsklimatet så öppet och tryggt att hon vågar?

– För mig var det faktiskt inga problem att komma ut som homosexuell på jobbet. Jag berättade inte, men försökte heller aldrig dölja min läggning och när jag fick frågor svarade jag ärligt. Det var aldrig något problem, men så har vi också ett tryggt och inkluderande klimat på jobbet. Så enkelt är det ju tyvärr inte för alla.

Bryta mot normen

Flera undersökningar bekräftar det Kikki Fendell säger, att det inte alltid är så lätt att bryta mot heteronormen. Studier visar också att det skiljer stort mellan hur människor upplever situationen på jobbet.

Många homo- och bisexuella upplever att deras heterosexuella arbetskamrater har fördomar och vågar därför inte vara öppna med sin läggning. Många homo- och bisexuella upplever även att det förekommer trakasserier på deras arbetsplats.

Vara föredöme

De allra flesta heterosexuella däremot upplever att det inte finns några sådana problem på den egna arbetsplatsen, utan bara på andra arbetsplatser. Heterosexuella ser med andra ord inte alltid vilka problem andra har på arbetsplatsen.

– Här har facket och vi som förtroendevalda en otroligt viktig roll att fylla. Vi ska stötta dem som behöver stöttning och vi ska vara ett föredöme i hur vi behandlar andra människor. Det måste bli fritt fram att vara öppen på jobbet. Alla har rätt till en bra arbetsmiljö, oavsett hur du väljer att uttrycka dig eller vem du blir förälskad i, säger Kikki Fendell.

Viktiga ord

Ord är viktiga, särskilt de ord vi väljer för att beskriva oss själva. Tänk på att förklaringarna som presenteras här är förenklingar. Alla använder orden på lite olika sätt. Men det viktigaste är inte att ha ”rätt” definition, utan att i bemötande visa respekt för vad personen väljer att kalla sig själv.

HBTQ: Förkortning för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera personer.

Sexuell läggning: En diskrimineringsgrund som omfattar bisexuella, heterosexuella och homosexuella. Ordet sexuell läggning säger ingenting om hur människor har sex, utan med vilka.

Bisexuell: En person som har förmågan att bli förälskad/attraherad av någon oavsett kön.

Heterosexuell – En person som har förmågan att bli förälskad/attraherad av någon av ett annat kön.

Homosexuell: En person som har förmågan att bli förälskad/attraherad av någon av samma kön.

Könsidentitet och könsuttryck: En diskrimineringsgrund som handlar om hur vi uttrycker kön inför andra och hur vi identifierar oss könsmässigt.

Transperson: Ett paraplybegrepp för att prata om transfrågor. Det finns olika sätt att vara trans på; transsexuell, transvestit och intersexuell är några exempel.

Transsexuell: En person som från början registrerades med fel juridiskt kön.

Transvestit: En person som väljer att bryta mot normer för manligt eller kvinnligt i sina uttryck.

Intersexuell: En person som inte passar in i uppdelningen kvinna/man.

Cisperson: En person som passar in i tvåkönsnormen. Förenklat brukar det beskrivas som en person som inte är trans. Ordet cisperson finns till för att motverka uttryck som ”vanlig” eller ”normal”.

Queer: Ett aktivt ifrågasättande av normer om kön och sexualitet. En del använder ordet queer om sig själva, för att tala om att de inte följer samhällets normer för kön och/eller sexualitet.

IFMETALL

Alla har rätt att må bra på jobbet, därför är hbtq en arbetsmiljöfråga och en facklig fråga. Den här foldern handlar om hbtq-frågor och hur du som förtroendevald kan vara med och bidra till en inkluderande arbetsmiljö.

De finns också tre andra foldrar i Aha-serien om jämställdhet på arbetsplatsen, i organisationen och i samhället.
Foldrarna riktar sig till medlemmar och förtroendevalda inom IF Metall och finns även på ifmetall.se.

IF Metall, 105 52 Stockholm | 08-786 80 00 | ifmetall.se

AA-171/IF Metall 20170619