



Det är din rätt att vara den du är. Även på jobbet.

Alla människor är lika mycket värda.
Det betyder inte att alla måste vara
likadana. Du har rätt att vara den
du är. Även på jobbet.

Landsorganisationen i Sverige

Det är allas rätt att vara den

Varför en facklig fråga?

Inom fackföreningsrörelsen har vi i över 100 år arbetat för alla människor lika värde och rätt. Det är fackliga kärnfrågor. Därför har facket nolltolerans mot alla slags trakasserier.

I dag förekommer diskriminering mot hbtqi-personer på arbetsmarknaden. Många gånger handlar det om en diskriminerande arbetsmiljö. En stor del av vår vakna tid är vi på jobbet. Där pratar vi inte enbart jobb, utan också om personliga och privata saker. Om familjen, om intressen och om drömmar och planer. När hbtqi-personer diskrimineras i sådana situationer så är det ett allvarligt arbetsmiljöproblem. Alla har rätt att vara sig själva och älska den man vill. Även på jobbet.

Tillsammans kan vi ändra på det här. Tillsammans kan vi skapa ett jämställt och jämlikt samhälle. För att kunna driva den förändringen måste vi lära oss mer och förstå vilka strukturer som gör att människor fortfarande behandlas olika beroende på till exempel kön, sexuell läggning, könsidentitet/uttryck. Hbtqi-personer ska ha lika möjligheter som andra att arbeta. LO är övertygade om att arbetsplatser som bejakar mångfald och jämlikhet får en ökad trivsel, kreativitet, produktivitet och lönsamhet. Det kommer gynna individen, företaget och samhället.



hon, han eller hen är.

Alltid på våra medlemmars sida

Men det räcker inte med att bara skriva de fina orden på ett papper. Det krävs också konkret handling och genomtänkta insatser i arbetet med alla människor lika värde och rättigheter. LO vill att det ska vara självklart för medlemmarna i våra fjorton medlemsförbund att vända sig till facket om de upplever att det förekommer trakasserier eller diskriminering. Våra fackligt förtroendevalda och skyddsombud ska alltid stå på våra medlemmars sida och ta fajten mot diskriminering och kränkande särbehandling.

Förebyggande arbete lägger grunden för det långsiktiga fackliga arbetet för allas lika värde och rätt. Ett av våra viktigaste verktyg är kollektivavtalet. Genom kollektivavtal kan vi se till att arbetstagare inte kan spelas ut mot varandra och minimera utrymmet för godtycklig behandling. Därför ska våra kollektivavtal vara fria från diskriminerande skrivningar och främja likabehandling i arbetslivet på alla områden.

Att uppleva diskriminering

Det kan finnas skillnader i hur diskriminering upplevs. Det finns flera studier som visar på att heterosexuella cispersoner i lägre utsträckning än hbtqi-personer upplever att det förekommer diskriminering på till exempel en arbetsplats. Inom gruppen hbtqi-personer sticker transpersoner ut som extra utsatta för diskriminering i arbetslivet.

Många hbtqi-personer uppger att de upplever en så kallad minoritetsstress. Minoritetsstress innebär en stress över att behöva vara på sin vakt för att hantera och bemöta ifrågasättande, fördomar och diskriminering. För att motverka minoritetsstress i arbetslivet behövs mer kunskap och en större öppenhet kring hbtq-frågor. Ett sätt att uppnå detta är att skapa forum på arbetsplatsen att kontinuerligt diskutera vilka normer som råder.

Vad säger lagen?

Enligt svensk lag är diskriminering ett brott liksom att det är brottsligt att inte aktivt motverka diskriminering. Diskrimineringslagen uttrycker ett förbud mot direkt och indirekt diskriminering i arbetslivet. Lagen ska främja en god arbetsmiljö och lika möjligheter och rättigheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet/uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vem ansvarar för vad på arbetsmarknaden?

Arbetsgivarna

- Upprätta rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras
- Arbeta med aktiva åtgärder (sedan 1 juli 2017 inkluderas sexuell läggning och könsidentitet/uttryck)
- Utreda, åtgärda och följa upp trakasserier
- Samverka med de fackliga organisationerna

Facket

- Förebygga diskriminering
- Företräda medlemmarna i diskrimineringsärenden
- Samverka med arbetsgivaren

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

- Förebyggande arbete
- Driva diskrimineringsärenden utifrån diskrimineringslagen
- Utöva tillsyn av diskrimineringslagen

Tips för inkluderade arbetsplatser

- Tänk på att det inte går att se på en annan människa vilken sexuell läggning eller könsidentitet hen har. Därför är det bra att inte utgå från att alla kollegor är heterosexuella cispersoner.
- Utbilda chefer och medarbetare i frågor som rör hbtqi.
- Våga säga ifrån om du hör homo-, bi- eller transfobiska kommentarer på din arbetsplats. Visa vilket klimat som ska gälla på din arbetsplats.
- Inför könsneutrala toaletter. Om du jobbar på en arbetsplats där ni byter om är det bra om det finns möjligheter att byta om i enskilda rum för de som önskar.
- Hen är ett pronomen precis som hon eller han. Respektera det.
- Använd ett könsneutralt språk: Det kan vara till exempel föräldraledigt, partner, syskon i stället för mammaledigt, fru eller syster. Säg "alla kön" i stället för "alla män och kvinnor". På så sätt inkluderas flera.
- Se över hur ni uttrycker er i texter och i bildspråk på din arbetsplats/fackklubb. Finns det till exempel möjlighet att ange fler än två kön vid medarbetarundersökningar eller enkäter. Är frågor om samtliga diskrimineringsgrunder inkluderad?
- Lyssna på hbtqi-personers erfarenheter men respektera den personliga integriteten. Fråga om du får ställa frågor men fråga inte något som du själv inte skulle vilja svara på.
- Internet är en bra plats att få svar på funderingar som inte lämpar sig att ställa direkt till en person.

Begreppsordlista

När vi pratar om hbtqi-frågor dyker det upp ord och begrepp som kan vara bra att ha koll på. Nedan följer en ordlista med några av de vanligaste. Vi har hämtat definitionerna från RFSLs begreppsordlista.

Asexuell Asexualitet är att inte känna sig attraherad av andra, att inte känna sexlust eller inte känna sig intresserad av att ha sex. För en del personer är asexuell det ord man använder för att beskriva sin sexuella läggning.

Bisexuell En person som blir kär i och/eller attraherad av människor oavsett kön, eller av fler än ett kön.

Cisperson En person som identifierar sig med könet man blev tilldelad vid födseln. Cispersonsbegreppet kom till för att beskriva normen. Ordet "cis" är latin och betyder ungefär "på denna sida om". Cis har ingenting med sexualitet att göra.

Cisnormativitet Den norm som förutsätter att alla är cispersoner, föreställningen om att det bara finns två kön och en förväntan på att män ska ha ett visst könsuttryck, kvinnor ett annat. Normen ger cispersoner privilegier eller fördelar som transpersoner kan sakna.

Hbtqi Ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner. H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man blir kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra sexuell läggning, könsidentitet, relationer och/eller sexuell praktik men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer. I:et handlar om att kroppen bryter mot normer kring kön.

Hen/Den Könsneutrala pronomen som används om personer som till exempel är genderqueer eller ickebinära. Hen och den går även att använda i situationer då någons könstillhörighet är okänd.

Heteronormativitet Heteronormen är en samverkan av olika normer kopplat till kön och sexualitet. Enligt heteronormen är människor antingen tjej/kvinna eller kille/man och ingenting annat. Kvinnor ska vara feminina och män ska vara maskulina. Alla förväntas vara heterosexuella. Att följa normen ger dessutom ekonomiska, politiska och sociala fördelar. Att bryta mot heteronormen kan resultera i bestraffning i form av allt från tystnad till våld.

Heterosexuell En person som blir kär i och/eller attraherad av någon av ett annat kön än det egna.

Homosexuell En person som blir kär i och/eller attraherad av någon av samma kön.

Ickebinär En person vars könsidentitet inte är kvinna eller man. Däremot betyder ickebinär inte samma sak för alla som definierar sig som det: en del känner sig som både tjej och kille, andra att man befinner sig mellan de två kategorierna. Många ickebinära är inget kön. En del ickebinära har könsdysfori och behov att ändra kroppen med hormoner och/eller kirurgi. Vissa använder ickebinär som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

Intersex Intersex är då ens medfödda kropp bryter mot normer kring kön. Ett antal olika tillstånd och diagnoser faller in under detta begrepp. Intersexvariationer är ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling inte följer det förväntade. Någon som har en intersexvariation kan kalla sig för intersexperson. Du som har en intersexvariation kan

till exempel vara man, kvinna eller ickebinär. Intersex säger inte någonting om en persons sexuella läggning.

Queer Queer kan innebära olika saker. I förkortningen "hbtqi" brukar queer stå för queer som identitet, *att vara queer*. Det innebär att på något sätt bryta mot normer kring kön, sexualitet och/eller relationer, exempelvis genom att vara transperson, ha en icke-monogam relation eller att skaffa barn med en vän i stället för en kärlekspartner. Det kan även innebära att inte vilja eller kunna definiera sitt kön eller sin sexuella läggning. Begreppet *queer* kan även syfta på queerteori eller queeraktivism, vilka båda grundar sig i idéer om att ifrågasätta normer kring kön och sexualitet och granska hur det hänger samman med makt och inflytande.

Transperson Att bryta mot normer kring könsidentitet/könsuttryck och samtidigt identifiera sig med begreppet trans. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet och/eller könsuttryck inte stämmer överens med det juridiska kön man blev tilldelad när man föddes. Ordet *trans* kommer från latin och betyder ungefär "på andra sidan av", "bortom" eller "gå över/överskrida". Trans har ingenting med ens sexualitet att göra.

Transsexuell En del transpersoner identifierar eller omnämner sig som transsexuella. Transsexuell, eller transsexualism, är även en av de medicinska diagnoser som ställs för att man ska få tillgång till könsbekräftande vård och behandling. Det finns olika könsdysfori-diagnoser, som alla ger tillgång till vård, men just diagnosen transsexualism krävs i dag för att

kunna ändra juridiskt kön och genomgå underlivskirurgi. Diagnosen ställs av specialiserade könsdysfori-team. Att det är en diagnos innebär inte att man är sjuk, utan att det finns ett behov av vård. Diagnosen är även på väg att döpas om.

Tvåkönsnorm Förväntan på och föreställning om att alla människor är antingen kvinnor eller män, baserat på könsorganens utseende. Till detta hör även föreställningen om att dessa två kön är fundamentalt olika. Tvåkönsnormen genomsyrar såväl personers tankesätt som sociala institutioner och funktioner i samhället. Denna norm leder bland annat till att ickebinära blir osynliggjorda och att en del personer med intersexvariationer behöver genomgå ofrivilliga medicinska ingrepp.



Fler begrepp går bland annat att hitta via RFSL begreppsordlista <https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/begreppsordlista/>



LO samlar fjorton fackförbund, som i sin tur har cirka 1,4 miljoner medlemmar i olika branscher. LOs grundläggande uppgift är att se till att alla arbetare har lika rättigheter och skyldigheter på jobbet. Vi säkerställer att arbetare inte ställs mot varandra, varken i samhället i stort, på arbetsmarknaden eller på den enskilda arbetsplatsen.

- **Kollektivavtalet** – Vi fackliga arbetar varje dag för att få ett rättvist och schyst arbetsliv för alla våra medlemmar. En av grundstenarna i LOs arbete är att verka för att starka, bindande kollektivavtal mellan fack och arbetsgivare finns på alla arbetsplatser. Kollektivavtalen sätter upp spelregler för vad som gäller i branschen och på arbetsplatsen. Det ger en viktig trygghet som vi tillsammans förhandlat fram.
- **Fackligt förtroendevalda** – alla de som får förtroendet att vara facklig representant på sin arbetsplats får utbildning så att de kan jobba både förebyggande och agera om någon medlem drabbas. De fackligt förtroendevalda samverkar med arbetsgivaren för att säkerställa att det finns rutiner som fungerar, men det är arbetsgivaren som har ansvaret.
- **Schysta villkor** – Taskiga villkor med korta anställningar gör att det blir ett osäkert arbetsklimat. Många törs inte säga ifrån eller säga vad de tycker. De blir tysta. Vi fackliga arbetar mot visstidsanställningar och för tillsvidareanställningar. Vi jobbar för schysta villkor med trygga anställningsformer. Det har vi arbetat för i över hundra år och det fortsätter vi att göra!

Läs mer om LO och vad vi gör på lo.se

Engagera dig gärna i facket!



www.lo.se