



IFMETALL

Hbtqi

– En facklig fråga

Hbtqi – en facklig fråga

Har du koll på dina arbetskamraters privatliv? Många skulle nog automatiskt svara nej på den frågan. Men faktum är att på jobbet vet de flesta vem som är gift, sambo eller singel, och vilka som väntar barn eller redan har. Vi visar regelbundet vilka vi är, hur vårt liv ser ut och vilka som finns i vår närhet när vi berättar om exempelvis semesterresor, huslån, helg- eller fritidsaktiviteter i de dagliga samtalen med jobbkompisarna.

Dessa samtal är viktiga. Det är då vi lär känna varandra bättre, visar att vi bryr oss om varandra och stärker sammanhållningen på jobbet. Därför är det viktigt att alla som vill både ska kunna vara sig själva och känna sig trygga i att berätta om sina liv, sin fritid och sina intressen på samma villkor.

Vissa hbtqi-personer är öppna på jobbet, andra är inte det. En del kan bli osäkra på vilka reaktioner som kan uppstå. Andra har negativa erfarenheter av att berätta, vilket kan sätta spår och påverka arbetslivet. En del skulle vilja vara öppna, men får dagligen höra en jargong som tydligt visar att det inte är möjligt. Det finns också hbtqi-personer som inte vill vara öppna med sina liv och det måste respekteras. Viktigast är att den som vill vara öppen ska känna sig trygg i att vara det.

Din uppgift som förtroendevald är att jobba för trygga, inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplatser med en god arbetsmiljö för alla. Det är en viktig facklig fråga. Och du som är förtroendevald kan verkligen göra skillnad!



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 präglade det fackliga arbetet, representationen inom förbundet samt våra fackliga och politiska mål.

Kön

Begreppet kön används ofta för att särskilja människor genom att dela in dem i grupperna kvinnor och män. Men kön är mer komplext än så och kan brytas ner i fyra olika delar:

- **Kropp** – inre och yttre könsorgan, könskromosomer, hormonnivåer samt sekundära könskaraktäristika (exempelvis skäggväxt eller brösttillväxt). Kroppsligt finns det inte bara två tydligt avgränsade könsgrupper, utan en mängd variationer.
- **Juridiskt kön** – det kön som står registrerat i folkbokföringen, i pass eller legitimation.
- **Könsidentitet** – en persons självupplevda kön, det vill säga det kön man känner sig som och vet att man är.
- **Könsuttryck** – hur en person uttrycker kön genom till exempel kläder, kroppsspråk, frisyra, röst med mera.



Visste du?

I Sverige finns det ännu bara två juridiska kön – kvinna och man. Men i vissa andra länder, exempelvis Tyskland, Nepal och Indien, finns ett tredje alternativ.

Hbtqi

Hbtqi är 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. Q:et står för queer, och 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.



Historien

Under årens lopp har de formella rättigheterna för hbtqi-personer gradvis stärkts i Sverige.

Några exempel:

1944 avkriminaliseras homosexuella relationer mellan samtyckande vuxna individer.

1987 läggs homosexuell läggning till bland diskrimineringsgrunderna i straffbestämmelsen om olaga diskriminering.

2009 avskaffar Socialstyrelsen transvestism som sjukdomsbegrepp.

1995 införs lagen om registrerat partnerskap.

2011 införs ett utökat grundlagsskydd mot diskriminering som har samband med sexuell läggning.

1944

1979

1987

1988

1995

1999

2009

2011

1979 avskaffar Socialstyrelsen homosexualitet som sjukdomsdiagnos.

1988 införs sambolagen för homosexuella. Sverige blir därmed först i världen med att reglera, och erkänna, samkönade parrelationer.

1999 träder lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning i kraft.

2009 görs äktenskapsbalken, och andra författningar som gäller makar, könsneutrala.

Hbtqi-personer i arbetslivet

Diskriminering innebär att någon blir behandlad på ett annat sätt än vad andra skulle ha blivit i motsvarande situation och skälet till detta beror på någon av de sju diskrimineringsgrunder som finns i diskrimineringslagen:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Hbtqi omfattar främst två diskrimineringsgrunder: sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck.

Tänk på att när diskriminering inträffar kan flera diskrimineringsgrunder vara inblandade. Dessutom är hbtqi-personer inte enbart sin könsidentitet, sitt könsuttryck eller sexuella läggning utan så mycket mer – precis som alla andra människor.

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 än heterosexuella anslutna till facket. Det kan tolkas som att homo- och bisexuella upplever att facket inte arbetar med hbtqi-frågor.

Könsidentitet och könsuttryck

Många transpersoner uppger att de utsätts för diskriminering i arbetslivet. Som stöd för att motverka detta finns bland annat de sju diskrimineringsgrunderna, där könsidentitet och könsuttryck är en av dessa.

I en undersökning från Folkhälsomyndigheten 2015 svarar hälften av de tillfrågade transpersonerna att de blivit utsatta för kränkande behandling eller kränkande bemötande minst en gång under de tre senaste månaderna. Det är nästan tre gånger så hög siffra som bland befolkningen i allmänhet. Att ha blivit utsatt på grund av sitt könsuttryck var den vanligaste anledningen (48 procent).

En studie från Linköpings universitet 2020 visar att det är 18 procent mer sannolikt att en cisperson (en person som identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln) får ett positivt svar från arbetsgivarna på sina inskickade ansökningar, jämfört med en transperson. Studien visar också att diskrimineringen är tydligast inom mansdominerade yrken.



En trygg och icke-diskriminerande arbetsplats – allas ansvar

Arbetsgivaren

- ✓ Förebygga diskriminering
- ✓ Utreda och åtgärda trakasserier
- ✓ Samverka med den fackliga organisationen

Diskrimineringsombudsmannen

- ✓ Förebygga diskriminering
- ✓ Driva diskrimineringsärenden av stor principiell betydelse
- ✓ Utöva tillsyn av lagen

Facket

- ✓ Förebygga diskriminering
- ✓ Företräda sina medlemmar i diskrimineringsärenden
- ✓ Samverka med arbetsgivaren

Arbetskamraten

- ✓ Förebygga diskriminering



Arbetsgivarens ansvar

Kom ihåg att arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att det inte förekommer diskriminering och trakasserier, och att jobba förebyggande enligt diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsgivaren ska dessutom 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.

Arbetsmiljöverkets föreskrift 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.

Checklista: Gör dig själv och arbetsplatsen mer inkluderande

Utmana den egna världsbilden

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som styr hur vi förväntas vara, leva och se ut. Det finns många olika normer i vårt samhälle, varav heteronormen är en.

Heteronormen innebär att det finns underförstådda regler och förväntningar som begränsar hur och vem man får vara ifråga om kön och sexualitet. Om du själv tillhör normen (det vill säga är heterosexuell i det här exemplet) kan det vara svårt att se andras erfarenheter och perspektiv. Ofta får vi syn på normer först när någon bryter mot dem.

- ✓ Hur reagerar du när en arbetskamrat bryter mot en norm?
- ✓ Är du en person som vågar utmana normen eller reproducerar du den?
- ✓ Har du tillräckligt med hbtqi-kunskap? Om du själv tillhör normen kan det vara svårt att se hur de som bryter mot normen upplever sin jobbvardag.

Höj kunskapen och tänk på att vara förebilder

Diskutera med arbetsgivaren hur ni kan höja kunskapen på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att:

- ✓ Utbilda både chefer och medarbetare i frågor som rör hbtqi. Vill ni på allvar skapa en inkluderande arbetsplats finns det mycket att läsa och lära om bemötande, inkludering och likabehandling.
- ✓ Undersök om ni kan ta med en punkt på medarbetarsamtalen, där alla får ge sitt perspektiv på hur de tycker organisationen jobbar med mångfalds- och hbtqi-frågor.
- ✓ Du som förtroendevald är en förebild för dina arbetskamrater och därför är det viktigt att du bidrar till en öppen och inkluderande arbetsplats, och säger ifrån om det uppstår oönskad jargong eller nedsättande skämt om hbtqi.

Tänk på språket

Hur vi tilltalar varandra, hur vi skämtar och vilken jargong vi har visar på attityderna i organisationen. Om detta sker på bekostnad av någon, eller en viss grupp, är det alltid skadligt för arbetsmiljön.

- ✓ Tänk på ditt eget språkbruk. Det visar vilken kunskap du har, men också dina brister.
- ✓ Använd könsneutrala ord och utgå inte från att alla lever heteronormativt. Säg till exempel "alla oavsett kön" i stället för kvinnor och män, eller "partner" och "sambo" i stället för fru eller make. Tänk på det såväl i fikarummet som under arbetets gång.
- ✓ Prata om föräldraledighet i stället för mamma- eller pappaledighet. Det inkluderar alla oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning.
- ✓ Vid samtal om familj går det bra att fråga: "Hur ser din familj ut?"



Se över lokalerna

- ✓ Verka för att ni får könsneutrala toaletter. Omklädningsrum är till för alla, hjälp till att 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.

Håll koll på jargongen

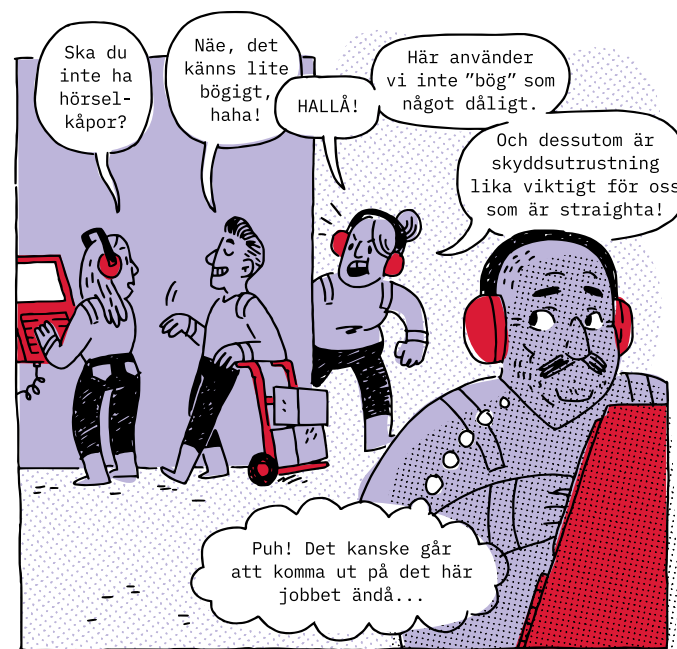
- ✓ Var uppmärksam på hur det pratas på arbetsplatsen – hur skämtas det och vad skämtas det om? Humor är något positivt som motverkar stress. Finns det gränser? Vem bestämmer gränserna? Finns det informella ledare?
- ✓ Skratta inte med om det dras homo-, bi- och transfobiska skämt. Var tydlig med att det är oacceptabelt och tala om varför. Som förtroendevald har du en viktig position och förväntas föregå med gott exempel. En förtroendevald som drar homo- eller transfobiska skämt inger inte något förtroende.
- ✓ Skratta inte heller med 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 hbtqi-personer. Tänk på att det också kan finnas vänner, föräldrar, syskon och barn till hbtqi-personer på arbetsplatsen.

Se över rutiner, texter och dokument

Som facklig representant har du möjlighet att påverka arbetsplatsen genom att tycka till om rutiner, blanketter och styrdokument, så ni tillsammans kan förebygga diskriminering och trakasserier.

1. Enkäter och skyddsronder

- ✓ Vid framtagning eller utveckling av nya enkäter – informera och ta hjälp av medlemmarna. På så sätt tar du del av deras synpunkter samtidigt som du förankrar ditt arbete.
- ✓ Fundera över om frågorna som ställs är relevanta för alla.
- ✓ Vid frågor om kön har en del arbetsplatser infört alternativen: "kvinna", "man" och "annat" så att flera kan svara. Fundera också på om kön verkligen är relevant och viktigt i sammanhanget. I vissa fall är det så, i andra fall inte.
- ✓ Innehåller enkäten frågor om trakasserier, diskriminering eller jargong?
- ✓ Finns samtliga diskrimineringsgrunder inkluderade?



2. Styrdokument

- ✓ Uppmärksamma dokument som handlar om föräldraskap. Mamma- eller pappaledighet kan ändras till "föräldraledighet", och mamma eller pappa kan ändras till "vårdnadshavare" eller "förälder".

3. Dokument om bemötande

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

Begreppsordlista

Tänk på att förklaringarna som presenteras här är förenklingar. Tänk också på att även om personer passar in i definitionen av ett visst begrepp, är det inte säkert att hen är bekväm med att använda ordet om sig själv.

Hbtqi – Samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner.

Sexuell läggning – En diskrimineringsgrund som omfattar alla bisexuella, heterosexuella och homosexuella. Enligt svensk diskrimineringslag finns det tre olika sexuella läggningar: heterosexuell, bisexuell och homosexuell. I praktiken använder dock personer fler ord än just homo, hetero och bi för att beskriva sin sexuella läggning. Ordet sexuell läggning säger ingenting om hur människor har sex, utan med vilka.

Asexuell – En person som inte känner sexuell attraktion till något kön.

Bisexuell – En person som kan bli förälskad/attraherad av människor oavsett kön.

Cisperson – En person som identifierar sig med könet man tilldelades vid födseln. Cis har ingenting med sexualitet att göra.

Crossdresser – En person som väljer att bryta mot normer för manligt eller kvinnligt i sina uttryck. Det kan handla om andra kläder, smink, frisyrer, kroppsspråk, röstläge eller andra attribut än vad som förväntas utifrån ens juridiska kön. Crossdresser har ersatt begreppet transvestit.

Heterosexuell – En person som kan bli förälskad/attraherad av någon av ett annat kön.

Homosexuell – En person som kan bli förälskad/attraherad av någon av samma kön.

Intersexperson – En person som inte passar in i uppdelningen kvinna/man eftersom hens medfödda kropp bryter mot normer kring kön (på grund av ett medfött tillstånd där könskromosomerna, könskörtlarna eller könsorganens utveckling är atypisk). Intersex säger inte någonting om en persons sexuella läggning.

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

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. Trans har ingenting med ens sexualitet att göra.

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.

Diskussionsfrågor

1. Vad betyder ett öppet och inkluderande arbetsliv för dig?
2. Är det laddat att prata om hbtqi-frågor på din arbetsplats? Varför/varför inte?
3. Utgår ni från heteronormen på din arbetsplats? Om ja, på vilket/vilka sätt och vid vilka tillfällen?
4. De flesta personer tillbringar mer tid på sin arbetsplats än med sin familj. Men när en arbetsplats inte har en tillåtande och öppen attityd kring könsidentitet och sexuell läggning – vilka konsekvenser kan det då få för individen? Vilka konsekvenser kan det få för arbetet?
5. Vad kan du som fackligt förtroendevald göra för att skapa en mer öppen och inkluderande arbetsplats? Är det något du tycker att din arbetsgivare, klubb eller IF Metallavdelning borde jobba mer aktivt med?
6. Hur arbetar din arbetsplats med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen?

Hbtqi – en facklig fråga

Hbtqi är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner.

Att arbeta för en trygg, inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplats är allas ansvar, men det är också en viktig facklig fråga. Här kan du som förtroendevald verkligen göra skillnad. Inte minst genom att vara en förebild som säger ifrån vid diskriminering och kränkande jargong.

Den här broschyren lär dig mer om hbtqi och ger även tips på hur ni kan arbeta för en god arbetsmiljö för alla, som är fri från trakasserier och kränkningar, på din arbetsplats.

