



Lika värde, lika rätt

*Facklig policy mot diskriminering i arbetslivet
på grund av sexuell läggning eller könsidentitet*

Landsorganisationen i Sverige

LO HAR TIDIGARE producerat policydokumentet "Facklig feminism" kring kvinnors och mäns villkor i arbetslivet och i samhället. LO har också bedrivit ett omfattande integrationsarbete. Nu är det dags att ta ytterligare steg i kampen för ett diskrimineringsfritt och rättvist arbetsliv, med fokus på allas lika värde och rätt.


En förbundsgemensam grupp har under 2007 och 2008 arbetat med LOs ställningstagande mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning eller könsidentitet. De representerade förbunden har varit; GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Handelsanställdas förbund, Hotell och Restaurang Facket, Industrifacket Metall, Kommunalarbetareförbundet, Livsmedelsarbetareförbundet, Målareförbundet och SEKO. Policyen har reviderats under 2010.

Gemensamt för alla former av diskriminering i arbetsliv och samhälle är att det finns cementerade normer som i praktiken gör att människor tillskrivs olika värde, och därmed riskerar att behandlas sämre i förhållande till just det som utgör norm. De normer vi lever under är flera och förstärker ibland varandra. I vårt

Wanja Lundby-Wedin,

LO:S ORDFÖRANDE


”Det måste bli lika naturligt för våra fackligt förtroendevalda att ta strid för medlemmar som blivit diskriminerade för sin sexuella läggning som av någon annan orsak. Det ska sitta i ryggmärgen på de förtroendevalda.”



samhälle är bland annat heterosexualiteten likväl som ett traditionellt könsrollstänkande om kvinnlig och manlig norm, vilket gör att orättvisor och diskriminering drabbar homosexuella, bisexuella och transpersoner i både arbetslivet och samhället i stort.

LOs mest grundläggande uppgift är att se till att alla löntagare har lika rättigheter och skyldigheter på jobbet och att löntagare inte spelas ut mot varandra av arbetsgivaren. Det är otvivelaktigt en facklig kärnfråga att se till så att alla löntagare har likvärdiga villkor och möjligheter oavsett sexuell läggning och könsidentitet.

Kollektivavtalen är det viktigaste verktyget i kampen



för likvärdiga villkor och för att minimera utrymmet för godtycklig behandling. Det är av yttersta vikt att fackföreningsrörelsen strävar efter att teckna kollektivavtal som är fria från diskriminerande inskrivningar. Det gäller även våra kollektiva försäkringar. Fackföreningsrörelsen ska med ökade kunskaper och insikter om demokratiska värderingar skapa förutsättningar för ett förstärkt fackligt arbete som motverkar och bekämpar alla former av diskriminering i arbetslivet. Det fackliga arbetet ska förändra vardagen för enskilda medlemmar.

Det handlar om ett delat ansvar

Alla har rätt till ett arbetsklimat som är välkomnande och fritt från diskriminering, trakasserier och mobbing. Alla har rätt att bemötas med respekt på jobbet.

Arbetsgivaren har en skyldighet att aktivt förebygga att diskriminering förekommer, men även att utreda eventuella fall av diskriminering och trakasserier som kommer till arbetsgivarens kännedom. Arbetsgivaren har även ansvar för att se till att alla anställda har likvär-

diga förutsättningar att få del av kompetensutveckling och kan utföra sina arbetsuppgifter på lika villkor.

Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att miljön på arbetsplatsen är diskrimineringsfri är det självklart att arbetsmiljöarbetet ska ske i samverkan med facket, det regleras i arbetsmiljölagen. Facket har ett självskrivet ansvar för att bevaka att arbetsmiljön är bra för alla på arbetsplatsen. Facket har också en skyldighet att bevaka samtliga medlemmars intressen. Det ska vara naturligt för medlemmarna att vända sig till facket om man känner sig mobbad, trakasserad eller diskriminerad på sin arbetsplats – oavsett orsak.

När det gäller hbt tyder mycket på att subtila och där med svåråtkomliga former av trakasserier från såväl arbetskamrater som arbetsgivare och fackliga företrädare utgör ett stort problem på arbetsplatserna:

"Trakasserier har bestått av dåliga skämt, viskningar, hån, förlöjliganden, förtal, anspelningar på hiv/aids, översexualitet och liknande typer av mobbning. Även andra former av trakasserier har rapporterats, till

exempel undanhållen information om förhållanden på arbetsplatsen, avståndstagande, utfrysning ur arbetsgemenskapen eller ur socialt umgänge vid sidan av arbetet, plötsliga tystnader och menande blickar när den homosexuella kommer in i till exempel kaffrummet mm."

På många arbetsplatser är det inte de negativa attityderna, jargongen eller homo-skämten som är problematiska, utan tystnaden och osynliggörandet.

Ett exempel är att många som är öppna med sin homosexualitet underförstått vet att det inte är något man ska tala om. Till skillnad från heterosexuellas självskrivna rätt att tala om sin partner eller att öppet visa sin kärlek är det ofta tabu för homosexuella [FORSBERG ET AL, 2003].

En annan problematisk situation kan uppstå i samband med rekrytering där heterosexualiteten tas för given. Även om arbetsgivare inte direkt ställer frågor om sexuell läggning ställs ofta frågor om familjesituation. Den strategi som de flesta icke-heterosexuella tycks

Hbt är ett samlingsuttryck för homosexuella, bisexuella och transpersoner. De sexuella läggningarna är i diskrimineringslagens mening homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning. Homosexuell är den som är känslomässigt och/eller sexuellt intresserad av personer av sitt egna kön. Bisexuell är den som är känslomässigt och/eller sexuellt intresserad av både det egna och motsatta könet. Heterosexuell är den som är känslomässigt och/eller sexuellt intresserad av det motsatta könet.

välja är att dölja sin sexuella läggning vid anställningsintervjun, för att senare, när man blivit bekant med arbetskamrater och chefer, välja att "komma ut" [FORSBERG ET AL, 2003].

I fikarummet där vi pratar om andra saker än jobb kan det uppstå olustiga situationer för den som lever som dold homo- eller bisexuell eftersom det oftast tas för givet att alla är heterosexuella. Det är upp till alla på en arbetsplats att se till så att samliga gemensamma utrymmen har en miljö där alla kan slappna av och vara sig själva. Istället för att fråga om en ny arbetskamrat har man eller fru, kan man fråga om han eller hon har en partner eller är tillsammans med någon. Det är ett enkelt sätt att signalera att det är okej att vara den man är och det kan möjligen underlätta för den som är tveksam till att komma ut [FRITT FRAM].

Inom många yrken har man dessutom inte bara kontakter med arbetskamrater utan också kunder, brukare etc. Även om man är respekterad och omtyckt på sin arbetsplats, kan man utsättas för trakasserier från omgivningen. Ansvar för att ändra på detta har alla, inte

minst genom att "...stötta arbetskamrater som hamnar i situationer där de måste försvara sin identitet eller där de blir förbisedda och misstänkliggjorda på grund av sin läggning" [FRITT FRAM].

Fackets arbete för allas lika värde och lika rätt i arbetslivet

Facket ska inkludera alla och inte utesluta någon. Det finns en tilltro till fackliga företrädare som baseras på att kunskap utgör grunden för hur uppkomna situationer hanteras. Förtroendevalda har en skyldighet att utbilda sig i hbt-frågor precis som i andra arbetsrättsliga frågor. Det ska vara naturligt att vända sig till facket när någon på arbetsplatsen är utsatt. Det innebär att det finns ett behov av flera fackligt förtroendevalda som har djupare kunskap om diskrimineringen som drabbar homo- och bisexuella och transpersoner i arbetslivet.

Det är centralt att arbeta förebyggande. Skyddsombud tillsammans med övriga förtroendevalda bör se till att återkommande diskutera vilka attityder och värderingar som råder på arbetsplatsen. Det är viktigt att

frågor om bemötande och trivsel finns med på möten, skyddsronder och arbetsplatsträffar. För förtroendevalda ingår det också i arbetet att se över platsannonser, inbjudningar till fester och liknande så att de inte är diskriminerande.

Nedsättande uttalanden, fördomar och skämt om homosexualitet, bisexualitet och könsidentitet kan också komma fram runt fikabordet eller på personalfester och i liknande situationer. I synnerhet fackliga företrädare har ett ansvar för att säga ifrån, även om det också finns ett personligt ansvar. ”*Alla har möjlighet att göra någonting åt negativa attityder på arbetsplatsen. Det är bara att bestämma sig för att säga ifrån. Ibland kan det räcka med att några visar att de inte accepterar skämt och negativa attityder för att någon ska våga vara öppen.*”
[FRITT FRAM]

Samma sak gäller givetvis om det handlar om fördomsfulla attityder gentemot kvinnor eller invandrare kollegor. Det är inte acceptabelt med varken homofoba, rasistiska eller sexistiska skämt.

Fackets förtroendevalda har alltid ett ansvar för att

agera snabbt om någon på arbetsplatsen blir utsatt för diskriminering. Det gäller inte minst i fall av diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.

Det är viktigt att ärenden inte drar ut på tiden och att bemötandet är professionellt. Som förtroendevald innebär det bland annat att stödja den medlem som blivit utsatt för diskriminering från början till slut, exempelvis genom att lyssna, reda ut vad som hänt, göra en anmälan om det som hänt samt att förhandla i ärendet. Det är en fördel om fler förtroendevalda är ansvariga i diskrimineringsärenden så att det finns fler personer att välja bland för den som blir drabbad.

Våld, hatbrott och trakasserier

Våld mot dem som uppfattas som annorlunda eller avvikande tar sig många olika uttryck. Hatbrott är en särskild kategori brott som drabbar homosexuella, bisexuella och transpersoner. Att vara utsatt för hatbrott är inget som kan isoleras till livet utanför arbetsplatsen. Någon som blivit utsatt är förstas påverkad av detta även på jobbet.

Åke Lundström,
KOMMUNAL

”Man ska inte låta utsatta grupper vara ansvariga för att lösa problemen. Det är facket's ansvar. Det finns alltid en risk att det blir undergrupper som ska äga frågorna. I utbildningssituationer kan det till och med vara så att det skapar en större öppenhet om den som utbildar inte är homosexuell.”

Som diskrimineringsgrund tillfördes från årsskiftet 2008/2009 könsöverskridande identitet eller uttryck.

I lagens mening innebär det att inte socialt anpassa sig till förväntningar på uttryck i t ex klädsel och uppträdande utifrån en given könsrollsuppdelning, eller att inte identifiera sig med, eller med ett annat än, det kön som registrerades vid födseln. Den nya diskrimineringsgrunden ska skydda transpersoner, vars könsidentitet och/eller könsuttryck skiljer sig från normen för uppträdande, och verka för ett klimat där människors lika värde inte är avhängigt av vilja eller förmåga att anpassa sig till trånga könsroller.



De som ägnar sig åt hatbrott eller andra trakasserier riktade mot transpersoner, homo- och bisexuella är även de oftast anställda någonstans. Våldsamheter, trakasserier eller hatbrott kan därför även förekomma på arbetsplatser och ta sig både verbala och fysiska uttryck.

Som förtroendevald och arbetskamrat är det en viktig insikt att utsatthet för våld, hatbrott och trakasserier av detta slag inte handlar om dåliga attityder eller okunskap utan om ett rent förtryck. Det är viktigt att inte individualisera utsattheten och att aldrig blunda om eller när någon utsätts på jobbet.

Makt och inflytande

Att ha makt och inflytande handlar i grunden om att kunna påverka sitt liv. Ett sätt att påverka sin livssituation är att vara fackligt aktiv och påverka villkoren på jobbet. Det fackliga medlemskapet och att vara fackligt aktiv innebär större möjligheter till inflytande eftersom vi blir starka när vi sluter oss samman. För att idén om kollektiv styrka och makt ska vara trovärdig krävs att alla medlemmar har lika möjligheter att vara fackligt

aktiva och förtroendevalda. Vare sig kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsidentitet, funktionshinder eller ålder ska vara en belastning om man vill engagera sig fackligt, det ska snarare vara en tillgång.

När det gäller representation har de som avviker från den traditionella bilden av vem som kan vara förtroendevald inte haft samma möjligheter till fackligt inflytande. Facket har behov av att förbättra arbetet med strategier för att motverka strukturer där heteronormativiteten styr och istället värna facket som alla medlemmars organisation där målet är lika villkor och möjligheter för alla att delta och få inflytande.

För facket är det viktigt att bredda bilden av vem som kan vara förtroendevald för att stärka bilden av att facket är öppet och till för alla. Det relevanta är inte att alla förtroendevalda ser likadana ut, utan att förtroendevalda är goda förebilder. Demokratin i facket utgår från representativ demokrati, alla medlemmars lika rätt att företräda/representera sitt fackförbund och att alla medlemmars lika rätt att bli företrädare av sitt förbund.

Det är också av största vikt att fackets arbetssätt

Den så kallade heteronormen är en social norm som utgår från att alla är heterosexuella och agerar därefter. Att inte vara heterosexuell ses som avvikande och/eller onormalt. Heteronormen upprätthålls både medvetet och omedvetet, aktivt eller oreflekterat.

inbjuder alla medlemmar att delta i det fackliga arbetet. Om det finns utrymme att misstänka att vissa medlemmar och/eller medlemsgrupper bara på grund av sin bakgrund eller tillhörighet inte får tillgång till inflytande, så riskerar det att underminera fackföreningsrörelsens trovärdighet.



Vad ska facket göra?

- I arbetet med diskrimineringsfrågorna ska både kollektivavtal och lagstiftning stå i fokus.
- Verka för att kollektivavtal finns på alla arbetsplatser.
- Se till att kollektivavtalen är fria från diskriminerande skrivningar.
- Se till att diskrimineringsfrågor alltid finns med i fackliga utbildningar.
- Vara tydlig med att diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen inte accepteras.
- En viktig facklig uppgift är att samverka med arbetsgivaren om att ta fram handlingsplaner och rutiner för att förebygga att diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning eller könsidentitet inträffar.
- Bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete så att verktyg ges att driva på och lyfta frågor kring den psykiska och sociala arbetsmiljön.
- Det ska också finnas handlingsplaner och rutiner för hur man ska agera om något redan hänt. Dessa ska innehålla beskrivningar av hur detta ska tas omhand, utredas, åtgärdas osv.
- Informera om handlingsplaner, rutiner och arbetsmiljöarbete så att alla på arbetsplatsen känner till vad som gäller. Det skapar både trygghet och klarhet.
- Ordna temamöten, studiecirklar, arbetsplatsträffar och liknande kring diskrimineringsfrågor. Ta in expertis, exempelvis från RFSL, DO eller någon annan som kan ge fördjupad kunskap.
- Beställa och använda utbildnings- och informationsmaterial, till exempel Fritt Fram, för att stärka den fackliga kunskapen om hbt-frågor.

Här finns bra information
och material:

www.do.se

www.frittfram.se

www.rfsl.se

Källor

Forsberg Gunnel, Jakobsen Liselotte & Smirhtwaite, Goldina (2003): *Homosexuellas villkor i arbetslivet*, Karlstads universitet, Jämställdhetscentrum och ämnet genusvetenskap, Arbetsrapport september 2003. Andra upplagan

Fritt fram – Homo, bi & hetero på jobbet. Ombudsmanen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO. Andra upplagan

Begreppslista – sexualitet och kön, www.rfsl.se



www.lo.se

© 2011 Landsorganisationen i Sverige

PRODUKTION Bilda Förlag & Idé TRYCK LO-Tryckeriet ISBN 978-91-566-2717-0