



Din partner på jobbet

Sacos introduktion kring hur vi kan arbeta
med hbtqi-frågor på arbetsplatsen



Kunskap

Att arbeta med ett tydligt hbtqi-perspektiv ställer krav på alla som är en del av arbetsplatsen. En förutsättning för att lyckas är att alla inblandade förstår varför likabehandling är en viktig fråga. Alla måste också vara medvetna om sina skyldigheter och rättigheter, vilket innebär att kunskap är A och O.

Arbetsmiljö

Alla har rätt till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv, med möjlighet till inflytande och delaktighet. När man genomför det systematiska arbetsmiljöarbetet är det viktigt att även hbtqi-perspektivet lyfts in. Genom att undersöka och riskbedöma arbetsmiljön kan man uppmärksamma om medarbetare upplever en dålig arbetsmiljö och identifiera i vilka situationer detta uppstår. De fackliga organisationerna spelar en viktig roll i arbetsmiljöarbetet, inte minst genom skyddsombuden.

Diskriminering och kränkande särbehandling

Alla på en arbetsplats tjänar på att den är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. En öppen, inkluderande arbetsplats är bra för alla medarbetare och god arbetsmiljö ger högre produktivitet i verksamheten.

Det är viktigt att arbeta förebyggande och att på ett tidigt stadium fånga upp signaler och åtgärda sådant som skulle kunna leda till diskriminering eller kränkande särbehandling. Arbetsgivaren behöver ha beredskap och tydliga rutiner för hur man ska hantera situationer som kan vara kränkande särbehandling eller diskriminering. Där ska framgå vem som ska ta emot informationen, hur informationen kommer hanteras och hur den som är utsatt kan få stöd och hjälp.

En arbetsgivare som får reda på att en anställd anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska utreda händelserna och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden. Angående kränkande särbehandling behöver arbetsgivaren utreda om det finns faktorer i arbetsmiljön som bidragit till att någon blivit utsatt och det har lett till ohälsa, för att kunna förebygga att liknande händelser uppstår igen.

Jobb och karriär

Som akademiker har du ofta förutsättningar att göra karriär. Förhoppningsvis ser din arbetsgivare din kompetens och erfarenhet och kan tillvarata den i ditt nästa karriärsteg. Men om ovidkommande faktorer spelar in är det viktigt att du känner till ditt diskrimineringskydd. Vänd dig alltid till ditt Sacoförbund om du blivit diskriminerad när du sökt ett jobb eller bett om kompetensutveckling. Bara för att du inte fått en tjänst eller befattning behöver du inte ha blivit diskriminerad, men du har rätt att rådgöra med kompetent personal för att få bästa handledning och stöd för en ordentlig bedömning av fallet.

Chefens roll

Är du chef har du en nyckelfunktion. Ytterst är det arbetsgivaren som har ansvar för en bra arbetsmiljö och att det råder ett öppet och respektfullt klimat på arbetsplatsen. Som arbetsgivare behöver du vara tydlig med att kränkande särbehandling och diskriminering inte accepteras. Du har ett extra ansvar för att gå från ord till handling. Chefen bör alltid verka för att skapa tillit och kommunicera att det är kompetens och prestation som ligger i fokus.

Vad säger lagen?

Diskriminering på grund av sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck regleras i Diskrimineringslagen. Diskrimineringskyddet gäller i princip i alla tänkbara situationer i arbetslivet. Arbetsgivaren är skyldig att genomföra ett förebyggande arbete – även kallat aktiva åtgärder – genom att fortlöpande undersöka om det finns risk för diskriminering, vidta förebyggande åtgärder samt följa upp, utvärdera och dokumentera arbetet. Arbetsgivaren ska även ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Arbetsmiljölagen gäller alla arbetstagare. Lagens syfte är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets *föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (OSA) fokuserar på vad arbetsgivaren ska göra för att förebygga problem med ohälsosam arbetsbelastning, arbetstid och även kränkande särbehandling. Där ställs också krav på att cheferna har kunskap att förebygga och hantera kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att någon ställs utanför arbetsgemenskapen.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 21 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive företagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är nästan en miljon akademiker medlemmar.

Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

Saco och Sacoförbunden arbetar för ett samhälle där vi drar nytta av allas kunskap och kompetens och där ingen blir diskriminerad eller särbehandlad på grund av sin sexuella läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. Vår grundsyn är att utbildning ska löna sig och att arbetsmarknaden är en plats där olika kompetenser ska tas tillvara och komplettera varandra.

Läs mer om Sacoförbunden och hitta din partner på jobbet på saco.se/forbund.

