

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.

Din partner på jobbet

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

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



Saco och Sacoförbunden arbetar för ett samhälle där allas kunskap och kompetens tas tillvara 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 trängas och komplettera varandra.

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 inblandande 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 med inflytande och delaktighet. I samband med det systematiska arbetsmiljöarbetet är det viktigt att även hbtq-perspektivet lyfts fram. Syftet är att uppmärksamma om medarbetare upplever en dålig psykosocial arbetsmiljö och identifiera situationer då detta sker. Det är viktigt att anonymiteten skyddas. De fackliga organisationerna spelar en viktig roll, inte minst genom skyddsombuden.

Trakasserier

En arbetsplats som är fri från trakasserier och kränkande behandling är en bättre arbetsplats för alla medarbetare och ger högre produktivitet i verksamheten. Det bör finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler och åtgärda sådant som skulle kunna leda till kränkande särbehandling. 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. Många arbetsplatser har idag en policy kring kränkande behandling. Men en policy säger inget om hur man går tillväga om en sådan situation uppstår. Därför är det bra att komplettera med en handlingsplan. Där kan det listas vilka personer man kan vända sig till för att få stöd och hjälp. Det kan också finnas en beskrivning av hur ärenden ska hanteras.

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 ästa 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 befattningsbehöver 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 ditt ansvar att det finns en bra arbetsmiljö och råder ett öppet och respektfullt klimat på arbetsplatsen. Du har ett extra ansvar för att gå från ord till handling. Du bör i ditt dagliga arbete sträva efter att praktisera arbetsplatspolicyn. Chefen bör alltid verka för att skapa och behålla ett förtroende 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 undersöka om det finns risk för diskriminering – inklusive trakasserier och sexuella trakasserier – och vidta förebyggande åtgärder, samt följa upp, utvärdera och dokumentera arbetet. Arbetsmiljölagen gäller alla arbetstagare och är inte specifikt kopplad till sexuell läggning.

Arbetsmiljöverkets föreskrift *Organisatorisk och social arbetsmiljö* kallad OSA tar fasta på de delar som inte bara är synliga för ögat. De ska hantera problem med arbetsbelastning, arbetstid och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren får också ett större ansvar att se till att cheferna har kunskap att förebygga och hantera kränkande särbehandling.