



Checklista

För dig som enskild individ – oavsett roll

- Jag pratar om hbtqi-frågor på ett respektfullt sätt.
- Jag är inkluderande i mitt sätt att vara.
- Jag ser till att inte utgå ifrån att någon har en viss sexuell läggning eller en viss könsidentitet.
- Jag använder ett inkluderande språkbruk.
- Jag säger ifrån vid negativ och nedlåtande jargong mot hbtqi-personer.
- Jag efterfrågar utbildning eller tillfällen för reflektion om hur organisationen kan arbeta för att bli mer inkluderande.



Checklista

För dig som chef eller arbetsledare med direkt personalansvar

- Jag är uppmärksam på arbetsmiljöproblem och arbetsmiljöutmaningar som kan finnas för hbtqi-personer i organisationen.
- Jag genomför åtgärder för att förebygga trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
- Jag uppmärksammar och motverkar mina egna eventuella fördomar och stereotypa uppfattningar, till exempel om vem som passar för specifika arbetsuppgifter.
- Jag arbetar aktivt med att skapa lika rättigheter och möjligheter för alla anställdas karriärsutveckling.
- Jag agerar och markerar alltid när det förekommer diskriminering och kränkande särbehandling.
- Jag agerar tidigt vid tecken på ett exkluderande socialt klimat, till exempel bemötande som bygger på heteronormativa antaganden.
- Jag arbetar proaktivt för att utveckla ett inkluderande socialt klimat på arbetsplatsen genom till exempel språkbruk.
- Jag utbildar mig och informerar mig om hbtqi-frågor, inklusive potentiella arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer.
- Jag vågar prata om hbtqi-frågor på arbetsplatsen.
- Jag agerar förebild genom att på olika sätt visa att jag står upp för hbtqi-frågor.

Checklista - för nyckelroller och ledningsfunktioner

Detta är en checklista för arbetsorganisationens övergripande arbete med att utveckla en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Den passar för ledningsfunktioner, HR och andra nyckelfunktioner som arbetar med frågor som rör arbetsmiljö och likabehandling.

- Vi är uppmärksamma på arbetsmiljöproblem och arbetsmiljöutmaningar som kan finnas för hbtqi-personer i organisationen.
- Vi säkerställer att det finns kompetens och handlingsberedskap för hbtqi-frågor hos organisationens chefer, så att det inte är upp till hbtqi-personer att själva driva de frågorna.
- Vi arbetar aktivt med att utveckla en inkluderande arbetsplats, till exempel genom utbildningsinsatser.
- Vi inkluderar betydelsen av ett normmedvetet ledarskap i ledarskapsutbildningar och ledarskapsutvecklingsprogram.
- Vi inkluderar aspekter av subtila och omedvetna handlingar, som till exempel bygger på heteronormativa antaganden, i arbetet med att utveckla en inkluderande arbetsplats.
- Vi arbetar genomgripande för att skapa ett klimat där alla medarbetare kan välja att vara privata eller öppna med sin sexuella läggning och könsidentitet.
- Vi inkluderar intersektionella perspektiv i arbetet med lika rättigheter och möjligheter, exempelvis genom att belysa olika identitetsfaktorer som kan påverka enskilda personers arbetsmiljö (till exempel yrkesroll/position, kön, etnicitet och ålder).
- Vi har ett pågående arbete med aktiva åtgärder för att förebygga trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
- Vi kommunicerar tydligt till de anställda vem de kan vända sig till i arbetsorganisationen för att berätta om diskriminering och trakasserier.
- Vi har strategier för att hantera kränkningar och diskriminering från klienter, kunder, brukare, elever, patienter eller andra personer som hbtqi-personer möter i sitt arbete.
- Vi inkluderar frågor som rör sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och transerfarenhet i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- I arbetet med lika rättigheter och möjligheter behandlar vi bisexualitet enskilt. Vi slår inte ihop det med homosexualitet eller andra hbtqi-frågor.
- Vi inkluderar de specifika utmaningar som transpersoner möter i sin arbetssituation i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- Vi inkluderar ickebinäras arbetsmiljösituation i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- Vi har administrativa rutiner och HR-stöd för att stödja transpersoner under transition, till exempel rutiner för namnbyte.
- Vi är lyhörda inför vilket stöd transpersoner behöver under en transition och anpassar stödet efter var i processen personerna befinner sig.
- Vi har könsneutrala omklädningsrum och toaletter. Det finns möjlighet att byta om och eventuellt duscha enskilt.
- Om vi har särskilda klädkoder eller arbetsuniform på arbetsplatsen, kan de anställda välja uniform fritt, oavsett kön.

Checklista

För dig i den högre ledningen

- Vi är medvetna om att en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer är en arbetsmiljöfråga.
- Vi undersöker och följer upp arbetsmiljön för hbtqi-personer.
- Vi genomför, i enlighet med diskrimineringslagen, aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.
- Vi tar till vara hbtqi-personers upplevelser och erfarenheter inom arbetsorganisationen.
- Vi har policyers för inkluderande arbetsplatser där olika identiteter och erfarenheter inom hbtqi-gruppen behandlas specifikt.
- Vi har specifika policyer och riktlinjer för språkbruket inom organisationen.
- Vi arbetar aktivt med att säkerställa att policyerna och riktlinjerna efterlevs.
- Vi ger de anställda möjlighet till både formellt och informellt lärande, till exempel genom chefsutbildningar eller diskussionsforum som tar upp hur arbetsorganisationen kan arbeta med hbtqi-frågor.
- Vi skapar förutsättningar för stöd i form av till exempel nätverkande med andra hbtqi-personer på arbetstid.
- Vi har riktlinjer och uppföljning för att motverka stereotypa uppfattningar och fördomar vid rekrytering och i samband med de anställdas karriärutveckling.
- Jag agerar som personlig förebild genom att markera mot diskriminering och kränkande särbehandling.
- Jag visar på olika sätt att jag står upp för hbtqi-frågor – både genom symbolhandlingar (som att medverka i Pride) och genom att genomföra aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.

Checklista

För dig som är fackligt förtroendevald och skyddsombud

Inkluderar och efterfrågar du följande synsätt och perspektiv i ditt arbetsmiljöarbete eller i ditt fackliga arbete:

- Jag verkar för att en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer ska ses som en arbetsmiljöfråga.
- Jag verkar för att arbetsmiljöfrågor för hbtqi-personer ska inkluderas i arbetsmiljöarbetet (till exempel i medarbetarenkäter eller skyddsronder).
- Jag efterfrågar kompetens inom hbtqi-frågor hos chefer och HR.
- Jag efterfrågar utbildningar och workshops om hbtqi-frågor.
- Jag är den person som kollegor kan vända sig till i frågor som gäller negativt klimat eller nedlåtande bemötande av hbtqi-personer.
- Jag tar frågor som rör till exempel mobbning eller negativt klimat för hbtqi-personer vidare till chefer och till mitt fackförbund.
- Jag ger förslag på hur vi inom arbetsorganisationen eller på arbetsplatsen kan använda ett mer inkluderande språk.