

Checklista till den enskilda individen

Checklistan riktar sig till dig som enskild individ - oavsett vilken roll du har på arbetsplatsen.

- ☐ 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 chef eller arbetsledare

Checklistan riktar sig till 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

Checklista för arbetsorganisationens övergripande arbete med att utveckla en god arbetsmiljö för hbtqi-personer.

Checklistan 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.

