



**IFMETALL**

# Hbtqi

– en facklig fråga



## Hbtqi – en facklig fråga

Har du koll på dina arbetskamraters privatliv? Många skulle nog automatiskt svara nej på den frågan. Men faktum är att på jobbet vet de flesta vem som är gift, sambo eller singel, och vilka som väntar barn eller redan har. Vi visar regelbundet vilka vi är, hur vårt liv ser ut och vilka som finns i vår närhet när vi berättar om exempelvis semesterresor, huslån, helg- eller fritidsaktiviteter i de dagliga samtalen med jobbkompisarna.

Dessa samtal är viktiga. Det är då vi lär känna varandra bättre, visar att vi bryr oss om varandra och stärker sammanhållningen på jobbet. Därför är det viktigt att alla som vill ska kunna vara sig själva och känna sig trygga i att berätta om sina liv, sin fritid och sina intressen på samma villkor.



## **Öppenhet kräver trygghet**

Hbtqi är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner. Vissa hbtqi-personer är öppna på jobbet, andra är inte det. En del kan bli osäkra på vilka reaktioner som kan uppstå. Andra har negativa erfarenheter av att berätta, vilket kan sätta spår och påverka arbetslivet. En del skulle vilja vara öppna, men får dagligen höra en jargong som tydligt visar att det inte är möjligt. Det finns också hbtqi-personer som inte vill vara öppna med sina liv och det måste också respekteras. Viktigast är att den som vill vara öppen ska känna sig trygg i att vara det.

## **Stödjande klimat viktigt**

Enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap är ett stödjande arbetsklimat en viktig friskfaktor för hbtqi-personer. Det handlar bland annat om att diskriminering aktivt motverkas och att attityden på arbetsplatsen är inkluderande. Chefer och arbetskamrater spelar en avgörande roll här, genom att markera mot diskriminering och stå upp för hbtqi-frågor. Tyvärr visar en svensk studie att varannan hbtqi-person i Sverige blivit mer orolig för att vara öppen med sin läggning eller identitet på jobbet.

## **Du kan göra skillnad**

Du som förtroendevald har i uppdrag att jobba för trygga, inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplatser med en god arbetsmiljö för alla. Det är en viktig facklig fråga, där du verkligen kan göra skillnad.

## En grund att stå på

*IF Metall står för ett demokratiskt, öppet och solidariskt samhälle. Vi tillbakavisar diskriminering, orättvisor och angrepp mot demokratin.*

*Inom IF Metall har alla medlemmar samma värde oavsett ålder, kön, etnicitet, funktionsnedsättning, könsidentitet och -uttryck, sexuell läggning och religion. Det ska prägla det fackliga arbetet, representationen inom förbundet samt våra fackliga och politiska mål.*



## Begreppsordlista

Tänk på att förklaringarna som presenteras här är förenklingar. Tänk också på att även om personer passar in i definitionen av ett visst begrepp, är det inte säkert att hen är bekväm med att använda ordet om sig själv.

**Asexuell** – En person som inte känner sexuell attraktion till något kön.

**Bisexuell** – En person som kan bli förälskad/attraherad av människor oavsett kön.

**Cisperson** – En person som identifierar sig med könet man tilldelades vid födseln. Cis har ingenting med sexualitet att göra.

**Crossdresser** – En person som väljer att bryta mot normer för manligt eller kvinnligt i sina uttryck. Det kan handla om andra kläder, smink, frisyrier, kroppsspråk, röstläge eller andra attribut än vad som förväntas utifrån ens juridiska kön. Crossdresser har ersatt begreppet transvestit.

**Hbtqi** – Hbtqi är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner. H:et och b:et handlar om sexuell läggning, alltså vem man blir kär i eller attraherad av. T:et handlar om hur man definierar och uttrycker sitt kön. Queer kan röra sexuell läggning, könsidentitet, relationer och/eller sexuell praktik, men kan också vara ett uttryck för ett kritiskt förhållningssätt till rådande normer. I:et handlar om att kroppen bryter mot normer kring kön.

**Heterosexuell** – En person som kan bli förälskad/attraherad av någon av ett annat kön.

**Homosexuell** – En person som kan bli förälskad/attraherad av någon av samma kön.

**Ickebinär** – En person vars könsidentitet inte är kvinna eller man. Däremot betyder ickebinär inte samma sak för alla som definierar sig som det: en del känner sig som både tjej och kille, andra att man befinner sig mellan de två kategorierna. Vissa använder ickebinär som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

**Intersexperson** – En person som inte passar in i uppdelningen kvinna/man eftersom hens medfödda kropp bryter mot normer kring kön (på grund av ett medfött tillstånd där könskromosomerna, könskörtlarna eller könsorganens utveckling är atypisk). Intersex säger inte någonting om en persons sexuella läggning.

## **Kön**

Begreppet kön används ofta för att särskilja människor genom att dela in dem i grupperna kvinnor och män. Men kön är mer komplext än så och kan brytas ner i fyra olika delar:

*Kropp* – inre och yttre könsorgan, könskromosomer, hormon-nivåer samt sekundära könskaraktäristika (exempelvis skäggväxt eller brösttillväxt). Kroppsligt finns det inte bara två tydligt avgränsade köns kategorier, utan en mängd variationer.

*Juridiskt kön* – det kön som står registrerat i folkbokföringen, i pass eller legitimation.

*Könsidentitet* – en persons självupplevda kön, det vill säga det kön man känner sig som och vet att man är.

*Könsuttryck* – hur en person uttrycker kön genom till exempel kläder, kroppsspråk, frisyr, röst med mera.

**Könsidentitet och könsuttryck** – En diskrimineringsgrund som handlar om hur vi uttrycker kön inför andra och hur vi identifierar oss könsmässigt.

**Sexuell läggning** – En diskrimineringsgrund som omfattar alla bisexuella, heterosexuella och homosexuella. Enligt svensk diskrimineringslag finns det tre olika sexuella läggningar: heterosexuell, bisexuell och homosexuell. I praktiken använder dock personer fler ord än just hetero, bi och homo för att beskriva sin sexuella läggning. Ordet sexuell läggning säger ingenting om hur människor har sex, utan med vilka.

**Transperson** – Att bryta mot normer kring könsidentitet/ könsuttryck och samtidigt identifiera sig med begreppet trans. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet och/ eller könsuttryck inte stämmer överens med det juridiska kön man blev tilldelad när man föddes. Trans har ingenting med ens sexualitet att göra.

**Queer** – Ett aktivt ifrågasättande av normer om kön och sexualitet. En del använder ordet queer om sig själva, för att tala om att de inte följer samhällets normer för kön och/eller sexualitet.

## Visste du?

I Sverige finns det ännu bara två juridiska kön – kvinna och man. Men i vissa andra länder, exempelvis Tyskland, Nepal och Indien, finns ett tredje alternativ.



## **Hbtqi-personer i arbetslivet**

Diskriminering innebär att någon blir behandlad på ett annat sätt än vad andra skulle ha blivit i motsvarande situation och skälet till detta beror på någon av de sju diskrimineringsgrunder som finns i diskrimineringslagen:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Hbtqi omfattar främst två diskrimineringsgrunder: sexuell läggning samt könsidentitet och könsuttryck.

Tänk på att när diskriminering inträffar kan flera diskrimineringsgrunder vara inblandade. Dessutom är hbtqi-personer inte enbart sin könsidentitet, sitt könsuttryck eller sexuella läggning, utan så mycket mer – precis som alla andra människor.

### **Sexuell läggning**

Det finns skillnader i upplevelse av diskriminering. Den som sällan eller aldrig blir diskriminerad kan ha svårt att märka att andra blir diskriminerade. Enligt forskningen anser heterosexuella personer i lägre utsträckning att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning, medan homo- och bisexuella upplever den som högre.

I en EU-studie uppger drygt 50 procent av de tillfrågade i Sverige att fördomar och intolerans mot hbtqi-personer har ökat under de senaste fem åren.

Homo- och bisexuella personer är i lägre utsträckning än heterosexuella anslutna till facket. Det kan tolkas som att homo- och bisexuella upplever att facket inte arbetar med hbtqi-frågor.

### **Könsidentitet och könsuttryck**

Könsidentitet och könsuttryck är en av de sju diskrimineringsgrunderna i svensk diskrimineringslag. Trots det uppger transpersoner ofta att de utsätts för diskriminering i arbetslivet.

En experimentell studie från Linköpings universitet, som är den första i sitt slag i Sverige, visar att det är 18 procent mer sannolikt att en cisperson (en person som identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln) får ett positivt svar från arbetsgivarna på sina inskickade ansökningar, jämfört med en transperson. Studien visar också att diskrimineringen är tydligast inom mansdominerade yrken.

I kunskapsöversikten Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden framgår det att transpersoner i hög utsträckning utsätts för diskriminering och trakasserier i arbetslivet. Bland hbtqi-personer är transpersoner de som är klart mest utsatta.

### **Minoritetsstress och mikroaggressioner**

Hbtqi-personer kan uppleva minoritetsstress – en långvarig psykologisk belastning som uppstår när man ständigt behöver navigera i en miljö där man riskerar diskriminering eller exkludering. Detta kan leda till oro, trötthet och minskad arbetsglädje, även om öppna trakasserier inte förekommer.

Små vardagliga händelser, så kallade mikroaggressioner, kan förstärka denna stress. Det kan handla om blickar, kommentarer, skämt, antaganden eller frågor som tyder på att någon inte ses som normal eller fullt inkluderad. Exempel: att alltid fråga vem en person är tillsammans med, skämta om pronomen eller anta att alla är heterosexuella. Att uppmärksamma och aktivt motverka mikroaggressioner är viktigt för att skapa en trygg arbetsmiljö för alla.

## Så kan du säga när någon drar ett nedsättande "skämt"

Varför säger du så?

- Vad menar du med det?

Upprepa gärna det motparten sagt ord för ord och be om närmare förklaringar.

Nu förstår jag inte det roliga här, kan du förklara?

Nu blev det lite väl unket här inne, kan vi vädra?

Förstår jag dig rätt? Menar du alltså att...

Du, den där jargongen passar inte här.

När du säger så där så känner jag mig...

### Tänk på:

- Skratta aldrig med.
- Markera direkt, vänta inte.
- Säg ifrån, även om den som blir utsatt för en kränkning skrattar med. Att skratta med är en vanlig försvarsmekanism för den som utsätts för ett kränkande "skämt". Visa ditt stöd!
- Tänk på att det inte är du som säger ifrån som skapar obekväm stämning. Stämningen är redan obekväm, du hjälper till att göra den bättre för framtiden.



## **En trygg och icke-diskriminerande arbetsplats – allas ansvar**

### **Arbetsgivaren**

- Förebygga diskriminering
- Utredda och åtgärda trakasserier
- Samverka med den fackliga organisationen

### **Diskrimineringsombudsmannen**

- Förebygga diskriminering
- Driva diskrimineringsärenden av stor principiell betydelse\*
- Utöva tillsyn av lagen

### **Facket**

- Förebygga diskriminering
- Företräda sina medlemmar i diskrimineringsärenden\*
- Samverka med arbetsgivaren

### **Arbetskamraten**

- Förebygga diskriminering

\*Observera att Diskrimineringsombudsmannen normalt inte driver ärenden när personen är medlem i ett fackförbund. Därmed har det lokala facket en viktig uppgift i att begära förhandling om arbetsgivaren diskriminerar eller inte utreder påstådda trakasserier, samt att vid dessa förhandlingar begära diskrimineringsersättning.

## Arbetsgivarens ansvar

Kom ihåg att arbetsgivaren har ett ansvar för att se till att det inte förekommer diskriminering och trakasserier, att dokumentera arbetet med lönekartläggning och att jobba förebyggande med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagstiftningen.

Arbetsgivaren ska dessutom ha rutiner för hur diskriminering och trakasserier ska hanteras. Dessa rutiner ska vara kända bland de anställda. Ditt ansvar som förtroendevald är att i samverkan med arbetsgivaren arbeta fram fungerande rutiner.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar:

**4 §** *Arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning, och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren ska se till att det finns förutsättningar att omsätta dessa kunskaper i praktiken.*

**11 §** *Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Det ska framgå av rutinerna*

- 1. vem som ska ta emot information om att kränkande särbehandling förekommer,*
- 2. vad mottagaren ska göra, hur informationen kommer att hanteras, och*
- 3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.*

*Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.*

## Vid kännedom om diskriminering

När du i din roll som förtroendevald får kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkningar pågår – medverka då till att det genast upphör.

- Ta reda på vad som hänt genom att ställa öppna frågor. Det finns ofta olika uppfattningar om vad som är kränkningar eller trakasserier.
- Förminska inte upplevelsen av det som har hänt. Att ifrågasätta huruvida händelsen är en kränkning kan bidra till ökad upplevelse av utsatthet.
- Var medveten om att diskriminering, trakasserier och kränkningar leder till ohälsa. Därför är det viktigt att medlemmen förstår att du tar händelsen på allvar.
- Hantera ärendet i samråd med medlemmen. Fråga om hen vill gå vidare med en anmälan. Om det är möjligt kan det vara en fördel att den förtroendevalda som hanterar ärendet tillhör en annan arbetsgrupp.
- Du kan också föreslå ändringar i arbetsschema, så att de som hamnat i konflikt inte behöver arbeta tillsammans under tiden som arbetsgivaren utreder det som har hänt. Den som blivit utsatt bör ha förtur i att välja tid.
- Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet kan du föreslå att arbetsgivaren genomgår en utbildning i hur diskrimineringsärenden ska hanteras. Utbildningen kan gärna vara partsgemensam så att du och arbetsgivaren kan gå tillsammans.



## Gör dig själv och arbetsplatsen mer inkluderande

### Utmana normer

Normer är oskrivna regler, idéer och ideal som styr hur vi förväntas vara, leva och se ut. Det finns många olika normer i vårt samhälle, varav heteronormen är en.

Heteronormen innebär att det finns underförstådda regler och förväntningar som begränsar hur och vem man får vara i fråga om kön och sexualitet. Om du själv tillhör normen (det vill säga är heterosexuell i det här exemplet) kan det vara svårt att se andras erfarenheter och perspektiv. Ofta får vi syn på normer först när någon bryter mot dem.

- ✓ Hur reagerar du när en arbetskamrat säger något kränkande om hbtqi-personer?
- ✓ Är du en person som vågar utmana normen eller reproducerar du den?
- ✓ Har du tillräckligt med hbtqi-kunskap? Om du själv tillhör normen kan det vara svårt att se hur de som bryter mot normen upplever sin jobbvardag.

### Höj kunskapen och tänk på att vara förebilder

Diskutera med arbetsgivaren hur ni kan höja kunskapen på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att:

- ✓ Utbilda både chefer och medarbetare i frågor som rör hbtqi. Vill ni på allvar skapa en inkluderande arbetsplats finns det mycket att läsa och lära om bemötande, inkludering och likabehandling.
- ✓ Undersök om ni inte kan ta med en punkt på med-

arbetarsamtalen, där alla får ge sitt perspektiv på hur de tycker organisationen jobbar med mångfalds- och hbtqi-frågor.

- ✓ Du som förtroendevald, och inte minst chefer och arbetsledare, bör vara förebilder och därmed kunna prata om hbtqi-frågor på ett så positivt och naturligt sätt som möjligt.



### Tänk på språket

Hur vi tilltalar varandra, hur vi skämtar och vilken jargong vi har visar på attityderna i organisationen. Om detta sker på bekostnad av någon, eller en viss grupp, är det alltid skadligt för arbetsmiljön.

- ✓ Tänk på ditt eget språkbruk. Det visar vilken kunskap du har, men också dina brister.
- ✓ Använd könsneutrala ord och utgå inte från att alla lever heteronormativt. Säg till exempel "alla oavsett kön" i stället för kvinnor och män, eller "partner" och "sambo" i stället för fru eller make. Tänk på det såväl i fikarummet som under arbetets gång.
- ✓ Prata om föräldraledighet i stället för mamma- eller pappaledighet. Det inkluderar alla oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning.
- ✓ Vid samtal om familj går det bra att fråga: "Hur ser din familj ut?"
- ✓ Stötta kollegor genom att rätta till pronomen när andra säger fel – det gör stor skillnad.



## Se över lokalerna

- ✓ Verka för att ni får könsneutrala toaletter. Omklädningsrum är till för alla, hjälp till att ordna så att det finns en avskild del eller tillgång till enskilt rum för ombyte.
- ✓ Granska bilder, skyltar och informationsmaterial som visas i lokalerna och även i fikarum, omklädningsrum och på toaletter. Det är bra om bilder som finns i informationsmaterial är så inkluderande som möjligt.
- ✓ Se upp med informellt material i form av medtagna tidningar, vykort, urklippta serierutor eller handskrivna lappar. Ibland kan dessa innehålla "skämt" som kan vara diskriminerande och därmed motverka ditt arbetsmiljöarbete.



## Håll koll på jargongen

- ✓ Var uppmärksam på hur det pratas på arbetsplatsen – hur skämtas det och vad skämtas det om? Humor är något positivt som motverkar stress. Finns det gränser? Vem bestämmer gränserna? Finns det informella ledare?
- ✓ Skratta inte med om det dras homo-, bi- och transfobiska skämt. Var tydlig med att det är oacceptabelt och tala om varför. Som förtroendevald har du en viktig position och förväntas föregå med gott exempel. En förtroendevald som drar homo- eller transfobiska skämt inger inte något förtroende.
- ✓ Skratta inte heller med om det raljeras över ordet "hen" (eller andra pronomen som "den" eller "dom"). Könsneutrala pronomen som hen, den eller dom är viktiga ord för de som inte identifierar sig som "hon" eller "han". Många kan påverkas av kränkande jargong mot hbtqi-personer. Tänk på att det också kan finnas vänner, för-

äldrar, syskon och barn till hbtqi-personer på arbetsplatsen.

- ✓ På vissa arbetsplatser bemöts skämt eller negativa uttalanden om hbtqi-personer med tystnad. Att markera mot skämt och kommentarer om hbtqi-personer visar att du står upp för en trygg arbetsmiljö, oavsett om någon i rummet är direkt berörd eller inte.

## Se över rutiner, texter och dokument

Som facklig representant har du möjlighet att påverka arbetsplatsen genom att tycka till om rutiner, blanketter och styrdokument, så ni tillsammans kan förebygga diskriminering och trakasserier.

### 1. Enkäter och skyddsronder

- ✓ Vid framtagning eller utveckling av nya enkäter – informera och ta hjälp av medlemmarna. På så sätt tar du del av deras synpunkter samtidigt som du förankrar ditt arbete.
- ✓ Fundera över om frågorna som ställs är relevanta för alla.
- ✓ Vid frågor om kön har en del arbetsplatser infört alternativen "kvinna", "man" "ickebinär" och "annat" så att flera kan svara. Fundera också på om kön verkligen är relevant och viktigt i sammanhanget. I vissa fall är det så, i andra fall inte.
- ✓ Innehåller enkäten frågor om trakasserier, diskriminering eller jargong?
- ✓ Finns samtliga diskrimineringsgrunder inkluderade?

## 2. Styrdokument

- ✓ Uppmärksamma dokument som handlar om föräldraskap. Mamma- eller pappaledighet kan ändras till "föräldraledighet", och mamma eller pappa kan ändras till "vårdnadshavare" eller "förälder".

## 3. Dokument om bemötande

- ✓ Är homo- och bisexuella och transpersoner inkluderade i dessa dokument?
- ✓ Får nyanställda information om dokumenten?

### Tips: Ladda hem stödmaterial

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har tagit fram en guide som riktar sig till arbetsplatser som vill skapa en arbetsmiljö där alla känner sig inkluderade och respekterade, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.

Guiden hittar du här: [mynak.se/hbtqi](https://mynak.se/hbtqi)



## Historien

Under årens lopp har de formella rättigheterna för hbtqi-personer gradvis stärkts i Sverige.

Några exempel:

**1944** avkriminaliseras homosexuella relationer mellan samtyckande vuxna individer.

**1979** avskaffar Socialstyrelsen homosexualitet som sjukdomsdiagnos.

**1987** läggs homosexuell läggning till bland diskrimineringsgrunderna i straffbestämmelsen om olaga diskriminering.

**1988** införs sambolagen för homosexuella. Sverige blir därmed först i världen med att reglera, och erkänna, samkönade parrelationer.

**1995** träder lagen om registrerat partnerskap i kraft.

**1999** träder lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning i kraft.

**2009** avskaffar Socialstyrelsen transvestism som sjukdomsbegrepp.

**2009** görs äktenskapsbalken, och andra författningar som gäller makar, könsneutrala.

**2011** införs ett utökat grundlagsskydd mot diskriminering som har samband med sexuell läggning.

**2013** avskaffas steriliseringslagen (som tvingar transsexuella att sterilisera sig för att få byta kön) för transsexuella.

**2016** ges ensamstående kvinnor möjlighet till assisterad befruktning inom hälso- och sjukvården.

**2018** beslutas att personer som drabbats av det tidigare steriliseringskravet i könstillhörighetslagen kan ansöka om statlig ersättning.

**2025** börjar den nya könstillhörighetslagen gälla, vilket gör det enklare att ändra juridiskt kön (diagnoskravet tas bort, Socialstyrelsens godkännande behövs inte längre för könsbekräftande vård och åldersgränsen för att ändra juridiskt kön sänks till 16 år med vårdnadshavares tillstånd).



## Diskussionsfrågor

1. Vad betyder ett öppet och inkluderande arbetsliv för dig?
2. Är det laddat att prata om hbtqi-frågor på din arbetsplats? Varför/varför inte?
3. Utgår ni från heteronormen på din arbetsplats? Om ja, på vilket/vilka sätt och vid vilka tillfällen?
4. De flesta personer tillbringar mer tid på sin arbetsplats än med sin familj. Men när en arbetsplats inte har en tillåtande och öppen attityd kring könsidentitet och sexuell läggning – vilka konsekvenser kan det då få för individen? Vilka konsekvenser kan det få för arbetet?
5. Vad kan du som fackligt förtroendevald göra för att skapa en mer öppen och inkluderande arbetsplats? Vad kan din arbetsgivare, klubb eller IF Metallavdelning jobba mer aktivt med?
6. Hur arbetar din arbetsplats med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen?
7. Vilka rutiner på din arbetsplats behöver ses över för att bli mer inkluderande?

## **Källförteckning**

HBTQI-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö – en kunskapssammanställning (Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap, 2022).

Prideundersökning – resultatrapport (Vision, 2025).

EU LGBTIQ Survey III (FRA, 2024).

Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment (Mark Granberg, Per A. Andersson, Ali Ahmed, Linköpings universitet, 2020).

Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden (TemaNord, 2024:523).

[illegible]



## Hbtqi – en facklig fråga

Hbtqi är ett samlingsnamn för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera och intersexpersoner.

Att arbeta för en trygg, inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplats är allas ansvar, men det är också en viktig facklig fråga. Här kan du som förtroendevald verkligen göra skillnad. Inte minst genom att vara en förebild som säger ifrån vid diskriminering och kränkande jargong.

Den här broschyren lär dig mer om hbtqi och ger även tips på hur ni kan arbeta för *en god arbetsmiljö för alla, som är fri från trakasserier och kränkningar*, på din arbetsplats.



IF Metall, 105 52 Stockholm

08-786 80 00

ifmetall.se