

ÖPPNA STARKA OCH FRIA

Hbtq i globalt fackligt samarbete

Öppna starka och fria - Hbtq i globalt fackligt samarbete



**UNION
TO UNION**

LO, TCO & SACO GLOBAL



FOTO: UNION TO UNION

Göran Arrius, ordförande Saco, och Kristina Henschen, chef på Union to Union, under Stockholm Pride 2015.

En självklar del av ett schyst arbetsliv

Runtom i världen utstår homo- bi- trans- och queerpersoner (hbtq) dagligen grova kränkningar. Den diskriminering som råder är skrämmande och något som FN:s organ för arbetslivsfrågor, ILO, har kartlagt internationellt. Slutsatsen är att diskriminering och trakasserier är vanligt förekommande, att skyddande lagstiftning ofta saknas eller inte tillämpas. Människor utestängs från arbetsmarknaden bara för att de inte upplevs följa normen. Ofta börjar diskrimineringen tidigt, redan i utbildningssystemet, vilket får konsekvenser för möjligheterna senare i arbetslivet. Transpersoner diskrimineras värst och i många fall utestängs de helt från den formella arbetsmarknaden.

Möjligheten att försörja sig själv och sin familj är därmed små och ett liv i utanförskap och fattigdom blir alltför ofta fallet.

Hbtq-frågor handlar både om mänskliga rättigheter och om god arbetsmiljö. Tyvärr ger de olika internationella konventionerna som ligger till grund för det fackliga arbetet fortfarande ett alldeles för svagt stöd i arbetet mot diskriminering av hbtq-personer. Vi som svensk och internationell fackföreningsrörelse måste agera mer för att alla har rätt till en god arbetsmiljö, exempelvis genom att skaffa oss bättre kunskap och utveckla våra egna verktyg.

På Union to Union tycker vi det är bäst att börja med att jobba där vi själva står, att titta på vårt eget arbete och vår egen arbetsmiljö. Därför hbtq-certifierar vi nu vår organisation. Det är ett första steg i en långsiktig vision om att säkerställa att frågorna integreras i våra internationella projekt. Certifieringen är viktig för att visa omvärlden att vi står upp för hbtq-rättigheter. I den här skriften berättar vi mer om vad några av de globala facken gör i sin verksamhet. Vi hoppas också kunna inspirera flera fack och andra organisationer när de tar sitt nästa steg för en bra arbetsmiljö för alla.

Kristina Henschen, chef Union to Union

RFSL:S HBTQ-CERTIFIERING

Under en hbtq-certifiering får alla inom en organisation eller ett företag genomgå en särskild utbildning. Syftet är att få kunskap och verktyg för att påbörja ett förändringsarbete kring rättighetsfrågor, likabehandling, bemötande och mänskliga rättigheter. Fokus är hbtq-personers livsvillkor och normer i samhället, men utbildningen tar upp alla diskrimineringsgrunder. RFSL:s hbtq-certifiering är uppdelad på ett antal utbildningstillfällen, oftast halvdagar, som tar cirka 16 timmar totalt. Under certifieringen bildar verksamheten också en hbtq-grupp som driver arbetet med att ta fram en handlingsplan så att arbetet fortsätter efter avslutad utbildning. Läs mer på www.rfsl.se



”Ett fack ska representera alla”

I Latinamerika går det fackliga arbetet för hbtq-rättigheter på sina håll trögt. Men inom regionens lärarfack vinner frågan sakta men säkert mark och erkännande.

Att hbtq-rättigheter är en facklig fråga borde vara en självklarhet. Det menar Fatima da Silva, styrelseledamot i lärarfacket CNTE i Brasilien och vice ordförande för det globala facket Education International (EI)* i Latinamerika.

– Facket representerar arbetstagare, och arbetstagare har olika sexuella läggningar. Ett fackförbund ska representera alla människor och garantera alla arbetstagares rättigheter. Ingen ska behöva bli diskriminerad på arbetsmarknaden, säger hon.

2015 antog EI en resolution kring hbtq-rättigheter under deras internationella kongress. Bland annat fastslås att EI och alla dess medlemsförbund världen över ska jobba för mänskliga rättigheter, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Men att nå dit är en utmaning, menar Fatima da Silva.

– Vi försöker få in hbtq-frågor i den fackliga agendan regionalt och vi har en bra grupp med fackliga organisationer som jobbar med detta. Men det är inget lätt arbete, det finns många fack som inte alls är öppna för temat, säger hon.

Fatima verkar också aktivt inom det jämställdhetsnätverk som EI, med stöd av Lärarförbundet i Sverige och norska Utdanningsförbundet, har tillsammans med systerorganisationer i Latinamerika. Syftet med nätverket är bland annat att stärka kvinnors egenmakt i arbetslivet. Men nätverket tar också hbtq-rättigheter i arbetslivet i beaktning.

– En del fack ligger i framkant, medan andra precis har börjat inkludera frågan.

Enligt Fatima da Silva är graden av engagemang bland annat sammankopplat med hur den politiska kontexten ser ut i de olika länderna.



Fatima Da Silva, från det globala facket EI, tror på ljusare tider för hbtq-frågor i arbetslivet.

Har samhället och staten en konservativ syn på hbtq-frågor kan det återspeglas inom facken, säger hon.

– Men när regeringar genomför positiva förändringar öppnar det också upp för facken och andra organisationer att följa efter.

Hon nämner Uruguay, Brasilien och Argentina som positiva exempel i Latinamerika. I Argentina finns exempelvis rätten att själv definiera sin könsidentitet, utan att genomgå en lång juridisk process, vilket krävs i andra länder – som Sverige.

– I Argentina finns också rätten till samkönade äktenskap.

Även om många utmaningar återstår när det kommer till hbtq-rättigheter i arbetslivet, är Fatima da Silva övertygad om att det finns ljusare tider att vänta.

– Jag tvivlar inte på att hbtq-rättigheter kommer att vara en facklig fråga inom alla förbund i Latinamerika inom tio år, säger hon.

*Det globala facket EI (Education International) organiserar lärarförbund. Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund är medlemmar i EI.

Facket – med möjlighet att påverka

Facket har en viktig roll i kampen för hbtq-rättigheter i Afrika. Det menar Patricia Nyman, nationell samordnare i Sydafrika för det globala facket IUF:s regionala kvinnoprojekt, som aktivt driver frågan i regionen.

– Facken har stor möjlighet att påverka, säger hon.

I många länder i Afrika inskränks hbtq-rättigheter genom lagstiftning. Men utmaningarna handlar också om attityder, menar Patricia Nyman, nationell samordnare i Sydafrika för det globala facket IUF:s regionala kvinnoprojekt.

– Homo- bi- trans och queer-personer stigmatiseras vilket gör det svårt att vara öppen. Många utsätts också för våld, våldtäkt och mord, säger hon.

I olika fackliga nätverk driver Nyman aktivt frågan för hbtq-rättigheter i regionen. Hon menar att kampanjer och utbildning är en väg för att öka medvetenheten kring frågorna i de olika länderna. Det är också viktigt att jobba för en inkluderande lagstiftning. Facket spelar en viktig roll i arbetet, anser hon.

– Facken har stor möjlighet att påverka och slåss för lagstiftning genom tillgången till trepartsinstitutioner för social dialog.

Patricia Nyman tycker även att det är viktigt att facken har modet att öppet fördöma diskriminering i alla former och stå upp för hbtq-rättigheter. På fackförbundet SACCAWU i Sydafrika, där Nyman är jämställdhetsansvarig, har de numera en policy för hbtq-rättigheter och de stöttar också hbtq-organisationer i deras kampanjer. De har utbildat sina medlemmar och även bjudit in systerförbund att delta i aktiviteterna.

– Visionen är att rättigheterna fastställs i lagstiftning, att det finns acceptans för hbtq-personer och inte längre något stigma och eller någon diskriminering.

I april 2015 antog det globala facket IUF:s styrelse en resolution



FOTO: MALIN KLINGZELL-BRULIN

Facket spelar en viktig roll i arbetet för hbtq-rättigheter i Afrika, tycker Patricia Nyman, från det globala facket IUF.

om hbtq-rättigheter. I den fastslås bland annat att IUF ska lägga såväl resurser som kraft på att stötta hbtq-arbetstagare världen över.

Samma år diskuterade IUF också hbtq-frågan vid regionala möten, som samlar representanter för fackliga organisationer från ett 20-tal afrikanska länder, i Togo i Västafrika.

– Diskussionerna var heta och reflekterade utmaningarna som finns i stort, säger Patricia Nyman.

Men det gjordes också stora framsteg.

– Vi kom fram till att vi behöver fortsätta samtalen inom våra egna fackförbund. Vi pratade också om att vi som ledare behöver reflektera över oss själva eftersom vi är en del av systemet. Det är vårt ansvar att skydda och försvara arbetstagare - oavsett deras sexuella läggning.

*Det globala facket IUF (The International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association) organiserar förbund för anställda inom lantbruket, livsmedelsindustrin, hotell- och restaurangbranschen med flera. HRF, Livs, Kommunal och Unionen är medlemmar i IUF.

Starkare fack med hbtq-kommitté

I Latinamerika och Karibien har det globala facket PSI, som organiserar offentliganställda, inrättat en särskild kommitté som jobbar regionalt med hbtq-frågor.

– Facken blir starkare när vi finns till för alla. Det gör också att hbtq-personer känner sig mindre sårbara på arbetsplatserna, säger Jocelio Drummond, regionalsekreterare för PSI Interamerica.

Den regionala hbtq-kommittén har regelbundet möten för att dela erfarenheter och arbeta fram handlingsplaner som sedan sprids till medlemsförbunden.

– Vi jobbar med arbetsrätt, diskriminering på arbetsplatser och frågor som har med arbetsrelaterade orättvisor att göra, men också med medborgerliga rättigheter, som samkönade äktenskap, pension och sociala förmåner, säger Jocelio Drummond, som är regionansvarig för PSI Interamerica.

PSI* har också tagit fram publikationer om rättigheter för hbtq-arbetstagare i Latinamerika, och inlett samarbete med International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association for Latin America and the Caribbean, för att stärka PSI:s expertis inom området.

– Att jobba med hbtq-rättigheter i Karibien och Latinamerika är alltid svårt - inte bara för PSI utan för alla fack. Men vi har lyckats nå en viktig förändring: inga fackliga ledare talar längre emot fackligt arbete för hbtq-rättigheter. Det är ett litet steg framåt, men ändå en betydande bedrift, säger han.

Enligt honom har länder som Brasilien, Uruguay och Argentina gjort stora framsteg när det kommer till hbtq-rättigheter i regionen under de senaste åren. Men det finns fortfarande mycket kvar att göra.

– Det är uppenbart att hbtq-personer fortfarande är utsatta i Latinamerika så vi behöver uppnå fler hbtq-rättigheter för att få ett jämlikt samhälle.



FOTO: PSI

Även om det finns mycket kvar att göra, har viktiga förändringar nåtts i kampen för hbtq-rättigheter i Latinamerika, menar Jocelio Drummond från det globala facket PSI.

Nu gäller det att se till att medlemsförbunden genomför den handlingsplan som togs fram under det senaste mötet för hbtq-kommittén, menar Jocelio Drummond.

Även USA och Kanada kommer i framtiden ingå i PSI:s regionala hbtq-kommitté. Kommittén planerar också att organisera en sammankomst för hbtq-ledare på PSI:s världskongress.

– Facken blir starkare när vi finns till för alla, säger han.

*Det globala facket PSI (Public Services International) är en global facklig federation för fackförbund som organiserar offentliganställda. Seko, ST, Kommunal, Vision, Akademikerförbundet SSR, Vårdförbundet och Transportarbetareförbundet är medlemmar i PSI.

Tips från RFSL:

Så kan du jobba med hbtq-frågor inom ditt fackförbund

- Erbjud uppdaterad information om hbtq-personers situation på arbetsmarknaden och vad facket gör för att motverka detta.
- Stötta och välkomna hbtq-personers organisering.
- Ha tillräcklig kunskap för att hantera hbtq-relaterade trakasserier och diskriminering.
- Jobba för att facket uppfattas som öppet och inkluderande ur ett hbtq-perspektiv.
- Kontinuerligt bevaka utvecklingen av hbtq-frågor.
- Granska arbetsplatsens interna processer och rutiner för exempelvis rekrytering, föräldraledighet, bedömning av medarbetare, arbetsmiljö och så vidare ur ett hbtq-perspektiv.
- Visa närvaro vid hbtq-evenemang.
- Uppmärksamma hbtq-frågor vid interna och externa evenemang, exempelvis konferenser, utbildningsdagar, panelsamtal, mm.
- Inkludera hbtq-frågor i det politiska påverkansarbetet.
- Samverka med hbtq-organisationer, exempelvis inom projekt eller medieutspel.



DET HÄR GÖR FACKET I SVERIGE

Svenska fackförbund är redan mycket engagerade för hbtq-personers rättigheter. Här är ett axplock av vad som görs och vad som gjorts:

- LO har skrivit rapporten "Öppenhet i arbetslivet" som belyser förutsättningarna för hbtq-personer att delta i arbetslivet på lika villkor som andra grupper.
- "Fritt Fram" var ett samarbetsprojekt mot diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet som engagerade många fackförbund. Projektet avslutades hösten 2007.
- Saco och Akademikerförbundet SSR anordnar hbtq-utbildningarna "Hen-Hon-Han" för anställda och förtroendevalda. Saco har också tagit fram materialet "Du ska kunna vara dig själv på jobbet".
- IF Metall arrangerar seminarier tillsammans med RFSL om rätten att få vara sig själv.
- Fackförbundet Vision har ett hbtq-nätverk för medlemmar som vill veta mer om hbtq-frågor på arbetsplatsen.
- Flera organisationer och fackförbund deltar aktivt varje år på Pride i Stockholm.
- Handels antog på sin kongress 2016 att förbundet ska hbtq-certifieras.

Text och produktion: Union to Union, 2016.

Form: Ulrika L Forsberg, Press Art.

Omslagsfoto: Chainless Photo/Flickr

Skriften är framtagen med stöd av Sida. Sida svarar ej för innehållet.

Runtom i världen utestängs homo- bi- trans- och queerpersoner (hbtq) från arbetsmarknaden bara för att de inte upplevs följa normen. Svensk och internationell fackföreningsrörelse måste agera mer mot att hbtq-personer diskrimineras. Genom att skaffa oss bättre kunskap och utveckla våra verktyg kan vi stå upp för de mänskliga rättigheterna i arbetslivet. I den här skriften berättar vi mer om vad några av de globala facken gör i sin verksamhet för att stärka hbtq-rättigheter. Vi hoppas också kunna inspirera flera fack och andra organisationer när de tar sitt nästa steg för en bra arbetsmiljö för alla.

Upplandsgatan 3
S-111 23 Stockholm,
Sweden
tel: +46(0)8 798 00 00
info@uniontounion.org
@uniontounion
www.uniontounion.org

