



## **Inkludering av kjønns- og seksualitetsmangfoldet på arbeidsplassen**

Et åpent og inkluderende arbeidsmiljø med trygge rammer for å kunne være den man er, er en grunnleggende forutsetning for inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet på arbeidsplassen. Det er arbeidsgivers ansvar å jobbe aktivt for å motvirke diskriminering, trakassering og hets, og sørge for at alle ansatte har en trygg og god arbeidsplass, der man blir møtt med åpenhet og respekt.

Undersøkelser viser at tre av ti homofile holder sin seksuelle legning skjult for kollegaer og arbeidsgiver. For transpersoner er tallet langt høyere og blant de som er åpne forteller mange om trakassering og diskriminering.

Gjennom kompetansehevende skolering og bistand fra ressurspersoner, kan FRI hjelpe bedrifter/organisasjoner med å øke de ansattes kompetanse om kjønns- og seksualitetsmangfold, og gi nødvendige verktøy for en god inkludering på arbeidsplassen av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet.

### **Mål:**

- Skape en inkluderende arbeidsplass med rom for alle
- Øke kompetansen på inkludering hos ansatte i bedrift/organisasjon.
- Øke ansattes kunnskap om rettigheter i arbeidslivet vedrørende diskriminering, hets og trakassering.

### **Tiltak - Bedriften/organisasjonen må:**

- Gjennomgå kompetansehevende skolering i samarbeid med FRI. Kun den avdelingen/etaten som har gjennomgått skolering vil kunne regnes som LHBT-sertifisert, og kan synliggjøre dette utad. Avdelingen/etaten skal på eget initiativ kontakte FRI for ny skolering ved behov, for eksempel ved flere nye ansatte i avdelingen/etaten.
- Utarbeide handlingsplaner for inkludering på arbeidsplassen som omfatter tiltak for inkludering av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet. Disse skal utarbeides i samarbeid med FRI.

- Synliggjøre mangfoldet i bedriftens/organisasjonens interne og eksterne kommunikasjon.
- Ha tydelig nulltoleranse for seksualiserende mobbing, trakassering og hets på arbeidsplassen. Hvis hendelser av denne arten finner sted skal bedrift/organisasjon kontakte FRI.
- Utføre årlig rapportering til FRI om gjennomførte tiltak og resultater av disse. Rapportene skal leveres til det lokallaget i FRI som bedriften/organisasjonen har inngått avtalen med, og skal sendes inn ved årsslutt.
- Tydelig informere sine ansatte om hvilke rettigheter de har ved brudd på diskrimineringsloven.

### **FRI stiller med:**

- Kompetansehevende skolering for ansatte
- Kontakt- og resursperson for bistand, f.eks. til utarbeidelse av handlingsplaner, samt bistand i saker hvor det har forekommet seksualiserende mobbing, trakassering og/eller hets på arbeidsplassen.