

2025

REGNBOGAVOTTUN
REYKJAVÍKURBORGAR

**BÆKLINGUR
FYRIR
REGNBOGAVOTTAÐA
VINNUSTAÐI**



Reykjavík

EFNISYFIRLIT

1	Bakgrunnur	3
2	Hinseginvænni þjónusta	3
3	Hinseginvænni vinnustaður	3
4	Orðanotkun og myndaval	3
5	Hinseginvænni stjórnendur	3

BAKGRUNNUR

Í þessum bæklingi eru leiðbeiningar og upplýsingar fyrir stjórnendur og starfsfólk sem vill gera starfsstaði sína hinseginvænni. Í honum eru upplýsingar og dæmi um aðstæður sem geta komið upp á vinnustöðum og tengjast hinsegin starfsfólki. Einnig er fjallað um leiðir til að bæta þjónustu borgarinnar og gera hana hinseginvænni. Bæklingurinn er hluti af Regnbogavottun Reykjavíkurborgar.

Bæklinginn er gott að eiga og hafa aðgengilegan á öllum Regnbogavottuðum vinnustöðum. Mælt er með að skoða hann með reglulegu millibili og passa að nýjir stjórnendur séu meðvituð um hann. Í bæklingnum má finna ýmsa punkta fyrir stjórnendur að hafa í huga þegar kemur að því að gera þeirra vinnustað og þjónustu hinseginvænni.

Bæklingurinn er alls ekki tæmandi upplýsingabrunnur og er allt starfsfólk Regnbogavottaða vinnustaða líka hvatt til að sækja sér þekkingu um hinsegin málefni annarsstaðar frá. Það getur verið liður í að halda Regnbogavottuninni við á vinnustaðnum og er dæmi um aðgerð sem má hafa í aðgerðaáætlun vinnustaðar í hinsegin málefnum.

Hér eru nokkrar góðar síður sem má nota til að kynna sér betur málefni hinsegin fólks:

[Síða Reykjavíkurborgar um hinsegin málefni](#)

[Hinsegin frá Ö til A - Hinsegin alfræðiorðabók á netinu](#)



[Samtökin 78 - Félag hinsegin fólks á Íslandi](#)

[Regnbogakortið - Yfirlit yfir lagalega stöðu hinsegin fólks í Evrópu](#)



UM REGNBOGAVOTTUN

Allir starfsstaðir Reykjavíkurborgar geta fengið Regnbogavottun. Markmiðið með Regnbogavottun Reykjavíkurborgar er að gera starfsemi Reykjavíkurborgar hinseginvænni, bæði fyrir starfsfólk og þjónustuþega og þannig koma í veg fyrir beina og óbeina mismunun í garð hinsegin fólks.

Árangurinn af Regnbogavottuninni hvílir á starfsfólkinu sjálfu. Það er þeirra verkefni að taka fræðsluna, upplýsingarnar og efnið og tengja það við starfsemi sína til þess að skapa hinseginvænni starfsstað og þjónustu. Stjórnendur eru ávallt leiðandi í þessari vinnu, en það þarf einnig að tilnefna starfsmann sem ber sérstaka ábyrgð á hinsegin málefnum á starfsstaðnum og er tengiliður við mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu. Allt starfsfólk ber þó sameiginlega ábyrgð á því að tryggja hinseginvænni starfsstað og þjónustu.

Regnbogavottunin byggir á sambærilegum vottunarferlum hjá til dæmis [Human Rights Campaign](#), [Stonewall UK](#) og [RFSL í Svíþjóð](#) þar sem skilyrði eru sett um að stefnur fyrirtækja nefni hinsegin fólk og að réttindi og jöfn staða hinsegin starfsfólks séu tryggð innan fyrirtækisins. Til þess að bæta starfsumhverfið sem og þjónustu fyrir hinsegin fólk eru fræðslur (e. sensitivity training) um hinsegin málefni og ríkjandi viðmið í samfélaginu. Einnig er leitað leiða til að gera starfsemina hinseginvænni.

Reykjavíkurborg uppfyllir ýmis skilyrði sem ofangreind vottunarferli gera kröfu um t.d. með því að hafa aðgerðamiðaða mannréttindastefnu sem tekur til hinsegin málefna og svo er lagaumhverfið á Íslandi þess eðlis að réttindi flestra hinsegin einstaklinga eru að miklu leyti tryggð. Eftir stendur að bæta þarf þekkingu starfsfólks á mannréttindastefnunni, stöðu og réttindum hinsegin fólks og hvernig starfsstaðir og þjónusta borgarinnar geti verið hinseginvænni. Regnbogavottun Reykjavíkurborgar er liður í því að bæta þar úr.



UM REGNBOGAVOTTUN

[Mannréttindastefna Reykjavíkurborgar](#) er lögð til grundvallar

Regnbogavottuninni. Hún byggir á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, stéttar, tungumáls, litarháttar, trúarbragða, lífs- og stjórnmálaskoðana, trúleysis, kyns, kynvitundar, kyntjáningar, kyneinkenna, aldurs, fötlunar, holdafars, líkamsgerðar, heilsufars, atgervis eða annarrar stöðu.

Sjöundi kafli Mannréttindastefnunnar fjallar um þætti sem snerta hinsegin fólk og segir þar m.a.:

7.1 Öll eiga rétt á virkri þátttöku í reykvísku borgarsamfélagi og sanngjarnri og réttlátri meðferð, óháð kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkennum og skal þess sérstaklega gætt að hvergi halli á kynin.

7.2.2 Starfsfólk skapar andrúmsloft sem er laust við fordóma gagnvart hinsegin samstarfsfólki og á það við í starfi og leik á vinnustaðnum.

7.2.1 Virða ber rétt fólks til að tjá sig, eða tjá sig ekki, um kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu eða kyneinkenni sín.

7.3 Starfsfólk skal ekki ganga út frá því sem vísu að öll sem njóta þjónustu borgarinnar séu gagnkynhneigð eða sís-kynja eða eigi gagnkynhneigða eða sís-kynja foreldra.

[Lög nr 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði](#) eru einnig til grundvallar Regnbogavottuninni en þau gilda m.a. um einstaklinga óháð kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum og kyntjáningu. Í 7. gr. laganna er kveðið á um bann við beinni og óbeinni mismunun sem og að atvinnurekendur skuli sérstaklega vinna að jafnri meðferð starfsmanna innan fyrirtækis síns eða stofnunar og koma í veg fyrir mismunun vegna [ofangreindra] þátta.

Regnbogavottunin er liður í þeirri vinnu hjá Reykjavíkurborg þar sem henni er ætlað að stuðla að jafnri meðferð og koma í veg fyrir mismunun gagnvart hinsegin fólki.



HINSEGINVÆNNI ÞJÓNUSTA

Þekking, umhverfi, upplýsingaefni og viðmót eru meðal þátta sem þarf að hafa í huga og rýna í þegar tryggja á hinseginvænni þjónustu. Skoða þarf allt útgefið efni, eyðublöð, viðmót, myndaval, vefsíður, samfélagsmiðla og samskipti með hinsegin gleraugunum. **Öll þjónusta á að taka mið af hinsegin fólki og ávallt skal hafa í huga að hinsegin fólk gæti verið á meðal þjónustunotenda**

Hér á eftir eru atriði sem hjálpa þér að gera þjónustu þína og starfssemi hinseginvænni:

Þjónustan tekur mið af hinsegin fólki

- Gerum ráð fyrir því að skjólstæðingar geti verið hinsegin. Það leiðir oft til þess að við spyrjum spurninga sem eru opnar öllum og veitum þannig betri þjónustu. Dæmi um opnar spurningar (eftir því sem á við):
 - Hvaða fornafn notar þú?
 - Áttu maka? eða Ertu í sambandi?
 - Hefur þú notað annað nafn áður? (t.d. ef viðkomandi er trans og þú þarft að finna eldri gögn með gömlu nafni)
 - Á barnið þitt annað foreldri? Hvað heitir það foreldri? (í stað þess að gera ráð fyrir að barn eigi móður og föður)
- Gerðu ráð fyrir að börn (og fullorðin fólk) geti átt hinsegin foreldra eða hinsegin fjölskyldu. Í stað þess að tala um mömmu og pabba er hægt að nota ókyngreind orð á borð við foreldri, forsjáraðili, eða fullorðinn.
- Hafðu í huga að ekki allt hinsegin fólk er opið með sinn hinseginleika.
- Notaðu kynhlutlaust orðalag og kveðjur þegar hægt er, t.d. góðan dag, öll velkomin, o.s.fr.
- Taktu á fordómum ef þeir skjóta upp kollinum. Þetta á bæði við um fordóma frá samstarfsfólki og skjólstæðingum í garð hinsegin fólks.
- Mundu að hinsegin fólk getur einnig tilheyrt öðrum minnihlutahópum t.d. út frá uppruna eða fötlun og upplifað þannig margfalda mismunun og fordóma.

HINSEGINVÆNNI ÞJÓNUSTA

Eyðublöð og skráningarform gera ráð fyrir hinsegin fólki

- Nota skal ókyngreind hugtök þar sem hægt er og á við.
- Hér er dæmi um eyðublað sem þyrfti að lagfæra:

Móðir / forsjáraðili			
Nafn	Kennitala	Tengsl ☐ Líffr. móðir ☐ Stjúpmóðir ☐ Fósturmóðir ☐ Annað	
Heimili	GSM		
Póstnr.	Sveitarfélag	VS	Netfang
Faðir / forsjáraðili			
Nafn	Kennitala	Tengsl ☐ Líffr. faðir ☐ Stjúpfaðir ☐ Fósturfaðir ☐ Annað	
Heimili	GSM		
Póstnr.	Sveitarfélag	VS	Netfang

Hér ætti að skrá forsjáraðila #1 og forsjáraðila #2 og óska eftir nánari skýringum á tengslum **aðeins ef þarf**. Þau gætu m.a. verið móðir, faðir, foreldri, stjúpforeldri, fósturforeldri, amma, afi, annað. Þessir möguleikar ættu að vera **eins** fyrir forsjáraðila #1 og forsjáraðila #2.

Í öllum eyðublöðum og skráningarformum þar sem spurt er um kyn skal bjóða upp á þrjá möguleika þegar kyn er skráð (sjá lög nr. 80/2019). Hægt er að skrá kyn á eftirfarandi hátt:

- Kona
- Karl **eða**
- Kvár
- Kvenkyns
- Karlkyns
- Kynsegin



HINSEGINVÆNNI ÞJÓNUSTA

Sýnilegur stuðningur við hinsegin fólk

Lykilatriði í hinseginvænni þjónustu er að gefa skýrt til kynna að vinnustaðurinn ykkar sé hinseginvænn – eða a.m.k. að þið séuð að vinna í því að gera hann eins hinseginvænan og hægt er.

Það er hægt að tjá það með ýmsum leiðum t.d. með því að hafa sýnilega Regnbogafána á vinnustaðnum. Þá er hægt að hafa lógó Regnbogavottunar sýnilegt þar sem á við, t.d. í tölvupósts- undirskriftum starfsfólks og á vefsíðu eða öðrum miðlum vinnustaðarins.



Þá eru Regnbogavottaðir staðir einnig hvattir til að sýna og segja frá aðgerðum sínum í tengslum við Regnbogavottunina. Það eitt og sér sendir skýr skilaboð um hvar vinnustaðurinn stendur í málefnum hinsegin fólks.

Þó er mikilvægt að hafa í huga að þegar við setjum upp sýnileg tákn um stuðning við hinsegin samfélagið að vinnustaðurinn þarf að eiga inni fyrir sýnileikanum.

Það þýðir að allt starfsfólk er meðvitað um hinseginvæna stefnu vinnustaðarins og er tilbúið að standa með henni, líka þegar það koma upp spurningar eða gagnrýni tengt þeirri stefnu.

Hægt er að versla hinsegin varning hjá [Hinsegin kaupfélaginu](#) sem er rekið af Samtökunum 78 – Félagi hinsegin fólks á Íslandi og Hinsegin dögum.

Hægt er að nálgast lógopakka Regnbogavottunar hjá starfsfólki Regnbogavottunar í tölvupósti hinsegin@reykjavik.is



HINSEGINVÆNNI VINNUSTAÐUR

Kynntu þér hugtök sem tengjast hinsegin fólki

- Gott er að eiga eintak af bæklingnum „[Hvað er hinsegin?](#)“. Hann inniheldur orðskýringar sem tengjast hinsegin fólki.
- Einnig er hægt að finna upplýsingar um hugtök og hópa hinsegin samfélagsins á vefsíðunni [Hinsegin frá Ö til A](#).

Fordómar og mismunun

- Láttu í þér heyra ef þú verður vitni að fordómum í garð hinsegin fólks, óháð því hvort hinsegin fólk sé á staðnum.
- Láttu í þér heyra ef þú verður vitni að eða ef þig grunar að mismunun eigi sér stað í garð hinsegin fólks. Þú getur einnig:
 - Rætt við stjórnanda
 - Rætt við trúnaðarmanneskju
 - Rætt við mannauðsfulltrúa þíns vinnustaðar
 - Leitað til mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu Reykjavíkurborgar

Ókyngreint og opið umhverfi

Athugið starfsumhverfið sem og almenningsrýmið ykkar með tilliti til kynvitundar og þá sérstaklega kynsegin fólks. Er gert ráð fyrir öllum kynjum?

- Eru klósett kynjuð?
- Er möguleiki að taka niður kynjaðar merkingar á borð við karla- og kvennamerkingar á salernum?

Hugið sérstaklega að skemmtunum fyrir starfsfólk og öðru sem starfsfólk gerir saman. Er tryggt að öll kyn geti tekið þátt í því sem gert er? Eru aðstæður mögulega útilokandi? (t.d. í tengslum við salernis- og klefaaðstöðu). Er verið að gera hluti sem tengjast einu kyni mikið sem gæti óbeint útilokað einhver önnur?

[Á næstu síðu er plaggat með fleiri góðum ráðum. Plaggaðið má prenta út eða nálgast í stærð A3 hjá Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu](#)



AÐ STYÐJA VIÐ HINSEGIN FÓLK

Hvernig sýnum við stuðning okkar við hinsegin samfélagið í daglegu lífi og starfi?



Hlustum á hinsegin fólk. Ef hinsegin manneskja talar við okkur um sinn hinseginleika þá hlustum við með opnum hug. Það er merki um traust ef manneskja í okkar umhverfi velur að deila hinseginleika sínum.



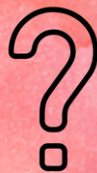
Mótmælum hinsegin fordómum í hvívetna. Verndum hinsegin fólk frá mismunun og áreitni. Við stöndum ekki hjá heldur sendum skýr skilaboð um að fordómar af öllu tagi eru aldrei í lagi.



Þekkjum orðin. Kynnum okkur algeng orð og skilgreiningar sem notaðar eru um og í hinsegin samfélaginu. Það er góð byrjun að þekkja muninn á kynhneigð, kynvitund, kyntjáningu og kyneinkennum. otila.is er góð síða til að læra um helstu hugtök.



Þekkjum lögin. Kynrænt sjálfræði er í gildi á Íslandi og kynvitund fólks skal njóta virðingar. Bannað er að mismuna fólki vegna kynhneigðar þeirra eða kynvitundar. Fræða skal um málefni hinsegin fólks á öllum skólastigum.



Spyrjum spurninga. Ef við skiljum ekki eitthvað tengt hinseginleika eða viljum bara vita hvaða orð er best að nota, þá spyrjum við kurteislega. Við getum spurt hinsegin manneskju sem við þekkjum, eða leitað ráða hjá vinum eða samstarfsfólki.



Verum meðvituð. Orð og gjörðir okkar senda skilaboð. Sýnum í verki stuðning okkar við hinsegin fólk og fjölbreytt samfélag.



Gerum ekki ráð fyrir að einhver sé hinsegin eða ekki hinsegin. Gerum ekki ráð fyrir því hvernig fólk vill vera ávarpað. Verum opin og berum virðingu fyrir fjölbreytileikanum, hvernig sem hann birtist okkur.



Virðum fornöfn. Fornöfn eru m.a. orð sem við notum til að vísa til fólks í stað nafna. Dæmi um fornöfn eru hann, hún og hán. Við sýnum virðingu fyrir kynvitund fólks og notum rétt fornöfn. Við spyrjum ef við erum ekki viss.



Viltu vita meira?
Skannaðu QR kóðann
til að komast inn á síðu
Reykjavíkurborgar um
málefni hinsegin fólks.



HINSEGINVÆNNI VINNUSTAÐUR

Þegar starfsfólk kemur út úr skápnum

Fólk kemur út sem hinsegin á öllum aldri og getur verið að koma út sem hinsegin í fyrsta sinn á meðan það starfar með þér. Einnig er það svo að sumt fólk kys að halda hinseginleikanum sínum fyrir sig, en kemur út eftir að það hefur störf.

- Mikilvægt er að viðkomandi fái að stýra ferðinni og fái að koma út á eigin forsendum
- Sumt starfsfólk kemur bara út fyrir sumu samstarfsfólki en ekki öðru. Mikilvægt er að virða það, en um leið að koma í veg fyrir neikvætt umtal ef það er til staðar.
- Stuðningur samstarfsfólks og stjórnenda skiptir máli og er mikilvægt að taka á rangfærslum (slúðri) sem kunna að koma upp og viðurkenna og styðja við hinseginleika viðkomandi.
- Nálgunin fer eftir eðli sambands þíns við starfsmanninn. Það væri t.d. óeðlilegt að ræða hinseginleika viðkomandi ef umræður af því tagi hafa aldrei verið til staðar áður, en eðlilegt væri að spyrja t.d. út í nýjan maka ef ykkar samband er þess eðlis og/eða slík mál eru almennt til umræðu með samstarfsfólks á vinnustaðnum.

Það getur verið afar sýnilegt þegar trans fólk kemur út sem trans, en það er þó mjög einstaklingsbundið.

- Sumt trans fólk breytir kyn- og nafnskráningu sinni hjá Þjóðskrá.
- Sumt trans fólk breytir kyntjáningu sinni (t.d. klæðnaði, hárgreiðslu o.fl.)
- Sumt trans fólk fer í gegnum líkamlegar breytingar á borð við skurðaðgerðir og háreyðingu. Sumt fólk notar hormóna sem getur breytt viðkomandi útlitslega. Þetta ferli getur tekið langan tíma og er háð heilbrigðiskerfinu.
- Sumt trans fólk breytir sér ekki líkamlega.

Allt trans fólk á skilið að kynvitund þess sé viðurkennd, og að nafn og fornöfn þeirra séu virt. Best er að spyrja ef þú ert óviss og biðjast afsökunar þegar þú klikkar.



HINSEGINVÆNNI VINNUSTAÐUR

Breytingar þegar fólk kemur út úr skápnum

Sumt hinsegin starfsfólk upplifir mikinn létti og gleði við það að koma út á meðan öðru gæti þótt það erfitt og allt þar á milli. Í einhverjum tilfellum gæti það tekið tíma fyrir samstarfsfólk að venjast breytingunum sem fylgja því þegar einhver kemur út t.d. að nota nýtt nafn eða fornafn, eða tala um kærasta en ekki kærustu viðkomandi. Mikilvægt er að fólk vandi sig eins og það getur og biðjist afsökunar ef það ruglast.

Hafðu í huga að viðkomandi hinsegin starfsmaður er að öllum líkindum að koma út fyrir öðrum aðilum, t.d. fjölskyldu, maka og/eða vinum. Þetta ferli getur valdi álagi og ber að taka tillit til þess. Stuðningur og jákvætt viðmót á vinnustað getur skipt sköpum.

Athugaðu að ferlið við að koma út sem hinsegin er mjög einstaklingsbundið og engir tveir einstaklingar munu fara í gegnum það eins. Þess vegna er mikilvægt að óskir og stefna viðkomandi starfsmans séu í forgrunni.

Það er mikilvægt að fara eftir gátlistum sem má finna í þessum bæklingi, sýna stuðning og virðingu, koma í veg fyrir fordóma og mismunun hvort sem er frá samstarfsfólki eða þjónustuþegum og vinna almennt að því að gera vinnustaðinn hinseginvænni.



ORÐANOTKUN OG MYNDAVAL

Tungumálið er í stöðugri þróun, ný orð líta dagsins ljós og orðanotkun breytist, en ríkjandi hugmyndir samfélagsins og okkar eigin hafa sannarlega áhrif á það hvernig við tölum og til hverra.

Þjónusta, starfsemi og efni á vegum Reykjavíkurborgar skal taka mið af jafnréttislögum og Mannréttindastefnu borgarinnar. Í stílbók Reykjavíkur segir að „Við tölum aldrei niður til fólks eða mismunum á annan hátt eftir aldri, kyni, kynþætti, kynhneigð, fötlun, stjórnmálaskoðunum, uppruna, trúarbrögðum, félagslegri stöðu eða öðrum þáttum.“

Við gætum þess að ávarpa kynin jafnt, þ.e.a.s. ÖLL kyn. Einnig kemur fram í stílbókinni að við skulum nota kynhlutlaust málfar eins og hægt er.

Hér eru nokkur dæmi um einfaldar breytingar sem gera mál okkar kynhlutlausara.

Var

Bróðir/systir
Mamma/pabbi
Kærasti/kærasta
Tvö kyn/bæði kyn
Strákar/stelpur
Konur/karlar
Dömur mínar og herar

Starfsmenn
Allir velkomnir
Sæl/I

Verður

Systkini
Foreldri/foreldrar
Maki eða kæró
Öll kyn eða óháð kyni
Börn eða krakkar
Fólk
Kæru gestir, ágæta samkoma

Starfsfólk
Öll velkomin
Góðan dag



ORÐANOTKUN OG MYNDAVAL

Það er algengt að kynsegin fólk noti kynhlutlaus fornöfn. Mikilvægt er að þekkja þau og átta sig á því hvernig þau eru notuð.

Hér fyrir neðan eru hugtök um fullorðið kynsegin fólk og kynsegin börn ásamt fornafninu hán (sem beygist eins og lán). Orðið kynsegin er sambærilegt orðunum kvenkyn og karlkyn, en orðið kvár er sambærilegt orðunum kona og karl.

Kona	→	Stelpa	→	Hún	*Hér er hán
Karl	→	Strákur	→	Hann	Um hán
Kvár	→	Stálp	→	Hán*	Frá háni
					Til hán

*Sumt kynsegin fólk notar fornöfnin héð, hín, það o.fl. Það er ávallt best að spyrja ef þú veist ekki hvað skal nota og ef/þegar þú gerir mistök að einfaldlega leiðrétta þig, biðjast afsökunar og halda áfram.

Gott að spyrja t.d. með því að kynna þig fyrst með nafni og fornafni og svo spyrja á móti, einnig má spyrja beint *hvaða fornafn notar þú?*

Til þess að sýna stuðning og gera fornöfn og framsetningu þeirra að hversdagslegum hlut er einnig hægt að kynna sig reglulega með fornafni (t.d. á fundum, við fyrstu kynni) og setja fornöfn t.d. á nafnspjöld eða í undirskrift á tölvupósti.

Þá er gott að muna að hán er persónufornafn en ekki nafnorð eða lýsingarorð, við segjum ekki að einhver sé hán, en það er algengt að fólk ruglist á þessu. Í þessu gildir að æfingin skapar meistarann og getur það tekið tíma að læra ný hugtök og þjálfast upp í að tala um fólk í hvorugkyni. Gott er að æfa sig með öðru fólki, með því að nota hán við lestur (barna)bóka, að skrifa texta og nota hán og margt fleira.



ORÐANOTKUN OG MYNDAVAL

[Bæklingurinn Margbreytileiki í máli og myndum](#) er tilvalinn fyrir þau sem búa til og gefa út efni á vegum borgarinnar, sama í hvaða formi það efni kann að vera.

Bæklingurinn er aðeins kominn til ára sinna, enda orðinn rúmlega áratugsgamall – það gæti því leynst í honum leiðbeiningar sem eru ekki í takt við það sem tíðkast í dag. Hann er þó góður leiðarvísir að því hvernig megi huga að fjölbreytileika samfélagsins í útgefnu efni okkar.



Mannréttinda- og lýðræðisskrifstofan útbjó einnig [gátlista um margbreytileika í máli og myndum](#) árið 2019 sem byggir að hluta á bæklingnum. Gátlistann er gott að hafa við höndina þegar efni er útbúið hvort sem það er ætlað starfsfólki, þjónustunotendum, borgarbúum eða öðrum hópum.

HINSEGINVÆNNI, STJÓRNENDUR

Rannsóknir benda til jákvæðra afleiðinga þess að vera með fjölbreyttan hóp starfsfólks, þ.e. starfsfólk sem hefur ólíkan bakgrunn og ólíka stöðu. Talið er að fleiri og ólík sjónarmið og hugmyndir komist að borðinu og að það hafi jákvæð áhrif á rektsturinn og þjónustuna. mikilvægt er að tryggja mannréttindi ólíkra hópa og hafa jafnréttis- og mannréttindastefnur almennt jákvæð áhrif á starfsólk og leiða þær af sé nýsköpun og bættu frammistöðu. Þegar starfsfólk upplifir öryggi og virðingu í vinnunni stendur það sig alla jafnan betur.

Ráðningar og fyrstu kynni

- Í ráðningarferlinu skaltu hafa í huga að umsækjendur gætu verið hinsegin.
- Skjöl á borð við háskólaskírteini gætu borið annað nafn en viðkomandi notar í dag. Mikilvægt er að spyrja út í það af nærgætni, aðeins ef þess þarf, en oftast er fólk með sömu kennitölu þó svo að skráning á kyni og nafni hafi breyst.
- Vertu viðbúin/n/ð því að fólk sé með aðra kyntjáningu en þú gerðir ráð fyrir, og því að fólk noti önnur fornöfn og nöfn en þú áttir von á.
- Gættu þess að hugmyndir um kynjað útlit og kynjanorm hafi ekki áhrif á ráðningarferlið, sumir karlar eru kvenlegir, sumar konur eru karlmanlegar, sumt fólk tjáir kyn sitt þvert á ríkjandi kynjanorm.
- Ef hinsegin manneskja er ráðin til starfa skaltu gæta þess að upplýsa ekki um hinseginleika hennar án samþykkis, þ.e. það á alltaf að vera á valdi manneskjunnar sjálfrar hvort og hvenær hún kemur út.

Sem stjórnandi er mikilvægt að þú stýrir orðræðunni um hinsegin málefni í jákvæðan farveg, þannig að komið sé í veg fyrir neikvæða, fordómafulla eða útilokandi umræður. Það þarf reglulega að taka púlsinn á starfsmannahópnum til að athuga hvort að hinsegin starfsfólki líði vel.

Til að stuðla að því að starfsfólk umgangist hinsegin samstarfsfólk sitt og þjónustuþega af virðingu og nærgætni þarf að tryggja að það hafi grunnþekkingu á hinsegin og jafnréttismálum, t.d. í gegnum fræðslur og umræður.



HINSEGINVÆNNI, STJÓRNENDUR

Praktísk mál þegar trans fólk kemur út úr skápnunum

- Ef starfsmaður kemur úr sem trans er gott að bjóða viðkomandi til fundar, ef starfsmaður vill það, til þess að aðstoða við þær breytingar sem þarf að gera í hinum ýmsu kerfum starfsstaðarins. Einnig er hægt að bjóða fram stuðning í öðrum praktískum málum eða hlutum sem tengjast vinnustaðnum.
 - Hafðu í huga að viðkomandi starfsmaður vill e.t.v. ekki fund.
 - Hafðu í huga að það krefst oft mikils kjarks að koma út.
- Ef þú veist ekki hvaða nafn eða fornafn viðkomandi vill nota er best að spyrja
- Einnig er gott að vita hvaða hugtök viðkomandi notar um sig, t.d. trans, trans karl, kynsegin o.s.fr. Athugaðu að viðkomandi gæti einnig verið að skilgreina kynhneigð sína á nýjan hátt en það er undir þeim komið að ræða það (t.d. ef viðkomandi kemur út sem trans kona og um leið sem lesbía).
- Gættu þess að setja viðkomandi starfsmann ekki í þá stöðu að þurfa að fræða þig um trans fólk almennt nema viðkomandi taki upp á því sjálfur (fræðsla er í boði annarsstaðar frá, sjá bls. X)
- Það getur verið gott að útbúa tímasetta áætlun þar sem fram kemur hvernig og hvenær viðkomandi kemur út sem trans.
- Á fundinum er gott að athuga hvaða nálgun viðkomandi vilji taka varðandi það að koma út á starfsstaðnum. Sumt trans fólk vill sjálft segja samstarfsfólki frá, t.d. á fundi eða í gegnum tölvupóst. Sumt fólk vill e.t.v. ekki segja frá, þó verður það að teljast ólíklegt þar sem oftast er um nafna- og fornafnabreytingar að ræða og oft breytingar á kyntjáningu.
- Viðkomandi gæti óskað eftir því að þú upplýsir annað starfsfólk fyrir þeirra hönd. Þá er gott að vita hvaða upplýsingar þurfa að koma fram, t.d. varðandi kyn, nöfn og fornafn. Viðkomandi gæti verið með tímasetningar í huga varðandi ferlið sitt á vinnustaðnum, svo sem varðandi breytta kyntjáningu og notkun á nýju nafni.

HINSEGINVÆNNI, STJÓRNENDUR

Praktísk mál þegar trans fólk kemur út úr skápnum

- Athugaðu að viðkomandi starfsmaður mun hugsanlega vilja nýtt starfsmannaskírteini, nafnspjöld og netfang og hvað annað þar sem gamalt nafn/kyn kemur fram. Gott er að bjóðast til þess að sækja um þessa hluti fyrir viðkomandi svo hann þurfi ekki ítrekað að útskýra stöðu sína.
- Einnig þarf að huga að samstarfsaðilum utan starfseiningarinnar t.d. öðrum stofnunum innan og utan borgarinnar. Best er að ræða við starfsmanninn um hvaða leiðir hann vilji fara. Sum vilja e.t.v. ekki gera neitt, sum gætu viljað senda tölvupóst á þau sem þau eru í mestum samskiptum við og upplýsa um nýtt nafn. Sum gætu viljað svara hverju og einu einslega. Það er margt sem kemur til greina og best að styðja viðkomandi í sínu vali.
- Mikilvægt er að ná yfir öll kerfi sem starfsstaðurinn notar til þess að koma í veg fyrir að starfsmaðurinn sé rangkynjaður, og notað sé vitlaust nafn.
 - Oft þarf líka að uppfæra starfsmannaskrár, upplýsingar á vefsíðum, merkingar o.fl.
 - UTR tekur á móti beiðnum um breytingar t.d. á netföngum og aðgangi að kerfum borgarinnar. Flestar beiðnir um breytingar fara fyrst í gegnum UTR. EF breytingar á nafni og kyni berast ekki í Vinnustund þarf að óska eftir samkyrslu á SAP kerfi borgarinnar við Vinnustund hjá UTR eða hjá starfsfólki.
- Það þarf að endurskoða salernisaðstöðu og kynjaskipti rými til að tryggja að viðkomandi hafi aðgang að viðeigandi rými. Mikilvægt er að fara að óskum starfsmannsins sem er að koma út eða hefja störf t.d. hvort hann kjósi að nota karla- eða kvennaklósett (ef þau eru enn kynjaskipt) eða hvort hann vilji heldur nota ókyngreint salerni.
- Hafðu í huga að starfsmaðurinn gæti farið í gegnum kynleiðréttingarferli, sem kallar á læknisfræðilegt inngrip og þurfi til þess veikindaleyfi. Mikilvægt er að stjórnandi sýni því stuðning, en viðbrögð og upplýsingagjöf hans (í samráði við trans starfsmanninn) eru lykilatriði til að tryggja stuðning og skilning samstarfsfólks.

HAFÐU SAMBAND

Það er hvorki gert ráð fyrir að stjórnendur né starfsfólk séu sérfræðingar í málefnum hinsegin fólks og þeim aðstæðum sem kunna að koma upp. Mikilvægt er að leita sér aðstoðar þegar þarf. Ávallt er hægt að óska eftir frekari fræðslu um hinsegin málefni, en til að halda Regnbogavottuninni þarf starfsstaðurinn að fá 1.5 klst. fræðslu innan þriggja ára frá síðustu fræðslu. Starfsfólk mannréttinda- og lýðræðisskrifstofu sem annast Regnbogavottun Reykjavíkurborgar ásamt mannauðs- og starfsumhverfissviði veitir leiðbeiningar í starfsmannamálum þegar þau tengjast hinsegin málefnum og starfsfólki.

Finna má mikið af upplýsingum um hinsegin fólk og hinsegin málefni á [vef Reykjavíkurborgar um hinsegin málefni](#).

Hægt er að hafa samband ef þú vilt spjalla um hinsegin málefni, fá ráðleggingar ert með spurningar eða vilt fræðslu:

hinsegin@reykjavik.is eða mannrettindi@reykjavik.is



Reykjavík