

På väg mot ett öppnare arbetsliv

Företags och organisationers steg för att främja likabehandling oavsett sexuell läggning

En uppföljning av metodrapporten *100 steg mot ett öppnare arbetsliv*

Innehåll

Bakgrund	1
Fritt Fram	1
100 steg mot ett öppnare arbetsliv	1
Resultat	1
Vår kommentar – hur har det gått?	2
Område 1. Informations- och bildmaterial	2
Område 2. Är blanketter/formulär/datasystem könsneutrala?	2
Område 3. Rekryteringsprocessen	3
Område 4. Utbildning	3
Område 5. Fackliga ombudsmannautbildningar eller motsvarande.....	4
Område 6. Personaltidning etc.	5
Område 7. Extern medverkan.....	6
Område 8. Övrigt	6
Några reflektioner från de deltagande företagen/organisationerna	7
Rapporten bygger på svar från följande deltagare.....	8

Bakgrund

Fritt Fram

Fritt Fram var ett EU-finansierat samarbetsprojekt som arbetade mot diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet. Fritt Fram verkade för att skapa arbetsplatser där det är fritt fram att vara sig själv, oavsett sin sexuella läggning.

Projektet har sedan 2002 utvecklat metoder och förändringsverktyg samt utbildat och höjt kompetensen kring sexuell läggning i arbetslivet.

Fritt Fram avslutades hösten 2007 och drevs då av Akademikerförbundet SSR, EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna homo- och bisexuella samt för transpersoner), Försvarsmakten, HomO (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning), Lärarförbundet, RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoners rättigheter), Sveriges Kommuner och Landsting och Södertälje Kommun.

Under projektets gång har även följande organisationer varit delaktiga: Fackförbundet ST - Polisväsendet, Försvarsförbundet, Kommunal, Kyrkans Akademikerförbund, LO, Officersförbundet, Rikspolisstyrelsen, Polisförbundet, SACO-Försvar, SEKO, SKTF, ST, Svenska kyrkans Församlingsförbund, TCO och Värnpliktsrådet.

100 steg mot ett öppnare arbetsliv

I stället för en sedvanlig projektrapport gjorde Fritt Fram en kortfattad metodrapport, ”100 steg mot ett öppnare arbetsliv”. I arbetet med denna metodrapport bjöd Fritt Fram in företag, organisationer och myndigheter till att berätta om vilka insatser de planerade under det närmaste året när det gäller sexuell läggning. Resultatet blev att flera organisationer/företag utlovade insatser under det kommande året, som exempelvis att utbilda ledningsgrupper och verksamhetschefer, granska informationsmaterial så att de bild- och språkmässigt fungerar för alla medarbetare och kunder och inte utestänger homo- och bisexuella, eller att sponsra och delta i evenemang med hbt-fokus som t.ex. Pridefestivalen (hbt-begreppet omfattar homosexuella, bisexuella och transpersoner).

Målsättningen var att åta sig något konkret och praktiskt under det närmaste året, stort eller smått. Detta arbete kom att se mycket olika ut, beroende på om man arbetat med frågan i flera år och kanske redan integrerat den i det ordinarie arbetet, eller om frågan var helt ny och detta var det första företaget/organisationen skulle göra på området. Projektgruppen i Fritt Fram beslöt att HomO, genom Christine Gilljam, och RFSL, genom Anette Sjödin, gemensamt skulle göra en uppföljning av de åtaganden som gjordes och det är denna uppföljning som presenteras här.

Mer om projektet Fritt Fram och metodrapporten finns att läsa på www.frittfram.se

Resultat

Nu har ett år gått sedan organisationerna och företagen anmält vilka steg man avsåg att ta mot ett öppnare arbetsliv och vi har brett om en återkoppling kring resultatet. Flertalet av de medverkande har bidragit med information om sitt arbete.

Vi redovisar de genomförda stegen under åtta rubriker där vi presenterar exempel på vad de olika verksamheterna gjort. Det är alltså inte en uttömmande lista för var och en av organisationerna. Fler organisationer än de som presenteras här har genomfört viktigt arbete, men i denna rapport är inte det huvudsakliga syftet att visa vem som gjort vad.

Fokus ligger istället på att *ge exempel* på den sammantagna kreativiteten som skapats inom ramen för ”100 steg”. Vi hoppas att läsaren inspireras av exemplen, och för att underlätta kontakter och erfarenhetsutbyte har vi skrivit ut namnet på den aktör som genomfört åtgärderna. Vi redovisar också några reflektioner som gjorts kring positiva och negativa erfarenheter av satsningen.

Vår kommentar – hur har det gått?

Många av de planerade stegen har genomförts under året som gått sedan ”100 steg” publicerades. De goda exempel som presenteras här illustrerar på ett bra sätt hur det konkreta arbetet kan läggas upp.

Bland svaren kan vi se att några organisationer arbetat med att föra in frågan i planer och styrdokument, medan det hos andra fortfarande är oklart hur kontinuiteten ska säkras. Enstaka satsningar är en bra början, men om frågan ska etableras långsiktigt måste rutiner för uppföljning och kvalitetssäkring finnas.

Sammantaget visar exemplen att det inte behöver vara svårt – även med små medel kan diskriminering förebyggas och likabehandling främjas!

Område 1. Informations- och bildmaterial

Granskning av informations- och bildmaterial med kritiska ögon – fungerar det för olika sorters familjer, kan homo- och bisexuella känna igen sig?

- *Swedbank* har gått igenom sin bildbank och köpt in ett flertal nya bilder för både internt och externt bruk i syfte att åstadkomma en bildbank som bättre speglar kundernas mångfald samt fungerar för olika sorters familjer.
- *Länsstyrelsen i Västerbotten* har lagt in kontroll av informationsmaterial, blanketter och rekryteringsvägar som aktiviteter i sin mångfaldsplan för 2008.
- *Akademikerförbundet SSR* har gått igenom sitt informationsmaterial, insett att det inte fanns en broschyr som handlade om hbt-frågan, och därefter tagit fram en sådan broschyr med rubriken ”Behandlar vi alla lika?”

Område 2. Är blanketter/formulär/datasystem könsneutrala?

Har verksamheten säkerställt att ett samkönat par kan fylla i blanketter, formulär och datasystem utan att det känns obekvämt?

- *Göteborgs stad* har startat en central översyn av styrdokument, blanketter, läromedel etc. Det finns ett pågående arbete med att ”mångfaldsintegrera” centrala uppföljningsprocesser i kommunen.
- *Eskilstuna kommun* har inventerat och granskat alla blanketter som förekommer på respektive förvaltning.

Område 3. Rekryteringsprocessen

Var annonserar vi? Hur gör vi tydligt för alla nyanställda att vi har en arbetsplats som vill vara öppen och inkluderande?

- För *IBM* har engagemanget i hbt-frågor påverkat de löpande rekryteringarna på ett positivt sätt, något som märks i och med att man når nya grupper av anställda. Kompetens blir också det starkaste urvalskriteriet för ett jobb i företaget.
- *Linköpings universitet* annonserar brett om utbildningar och nya anställningar och gör även riktad annonsering vad gäller studentrekrytering (samma annonser, men i tidningar som exempelvis RFSL:s KomUt och Gringo Macho).
- *Securitas* kommunicerar tydligt ut till de människor som i företaget arbetar med rekrytering att det är viktigt att de delar företagets syn på människors lika värde. Som ett led i detta hade Securitas ett rekryteringstält i EuroPrideområdet.
- *Polismyndigheten i Stockholms län* har genomfört en granskning ur ett genus- och mångfaldsperspektiv (i mångfald inkluderas bland annat sexuell läggning). Granskningen har resulterat i en rapport ”Vem rekryterar vem?”
- *Postens* nyanställda får företagets uppförandekod som fastställer att ”[v]år relation till varandra ska präglas av ömsesidig respekt, förtroende och medmänsklighet. Varje medarbetare har rätt att bli accepterad för den hon eller han är. Ingen får diskrimineras eller trakasseras på något sätt, av någon anledning eller i något sammanhang. Arbetsplatsen ska vara fri från hot och kränkningar.”

Område 4. Utbildning

Har verksamheten tillräckliga kunskaper kring området sexuell läggning för att hantera området internt och externt?

- I *Eskilstuna kommun* har alla chefer inom en förvaltning använt utbildningsmaterialet Fritt Fram på en träff med sin personal. Kommunen har även gjort förändringar i sin interna arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud. Vidare har de konsulter som använts som stöd i utvecklingen av kommunens chefer fått en genomgång i hur de kan lyfta in hbt-frågor på ett konkret och naturligt sätt i de olika utbildningsmodulerna (konsulterna ansvarar för olika utbildningsinsatser i chefsutvecklingsprogrammet).
- Ämnet sexuell läggning finns med i ett avsnitt i *Securitas* väktargrundutbildning.
- I *Karlstads kommun* pågår ett arbete med att genomföra hbt-utbildning för koncernens alla förtroendevalda, chefer och medarbetare. I utbildningen ingår allmän hbt-kunskap, inklusive historisk utveckling samt kunskap om diskrimineringslagstiftningen. Möjlighet till reflektion kring attityder, beteenden och värderingar är ett annat viktigt inslag i utbildningen.
- *Officersförbundet* har regelbundet utbildning kring de mänskliga rättigheterna, där det främsta syftet är att få medlemmarna att reflektera över sina värderingar. I anslutning till alla kurser genomförs ett moment innefattande sexuell läggning.

- *Göteborgs stad* har genomfört en föreläsningsserie med följande innehåll:
 - Kvinnor, män och alla vi andra – Claes Schmidt
 - Quera jämställdhetsarbetet – Lena Martinsson
 - HBT-personers rättigheter är Mänskliga Rättigheter – Karin Lenke och Mathilda Piehl, RFSL
 - Ett äktenskap för alla – Lars Gärdefeldt
 - Familjerevolution? – Tasso Stafilidis
 - Hatad och hotad för den man är. Vad kan vi göra åt hatbrotten? – Johan Hilton
 - Heteronormativitet i vården, frågor kring bemötande och hälsa – Anna Westerståhl
- *IBM* har utbildat chefsgrupper med hjälp av en egen utbildningsinsats som lyfter fram ledarskap ur ett mångfaldsperspektiv. Här har man belyst, diskuterat och engagerat cheferna kring mångfald och länken till affärsnyttan med mångfald.
- *Rica Hotel* har genomfört en andra hbt-utbildning för all personal – denna gång med fokus på service mot kund. Man har tidigare genomfört en hbt-utbildning med fokus på arbetsmiljö.
- Inför 2009 kommer *Läraryrket*s ledningsgrupp att utbildas i jämställdhet, där heteronormen och hbt -perspektivet kommer att belysas.
- I grundutbildningen hos *BYA (Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd)* ingår ett avsnitt om olaga diskriminering. Lagstiftningen exemplifieras med bland annat diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Dessutom används, och uppskattas, Fritt Fram-materialet i utbildningen Arbetsmiljö för gruppleddare.
- I *NCC:s* rikstäckande utbildning inom värderingar/mångfaldsfrågor inkluderas frågor kring hbt.
- *Försvarsmakten* har egna handledare som är utbildade i att genomföra Fritt Fram-utbildningar.
- Drygt 90% av medarbetarna hos *Polismyndigheten i Stockholms län* har genomfört en webbutbildning om hbt och hatbrott. En uppföljning, även den webbaserad, har tagits fram.

Ett flertal företag säger att man numera inkluderar frågor om antidiskriminering som har samband med just sexuell läggning i sin introduktionsutbildning för nya medarbetare.

Område 5. Fackliga ombudsmannautbildningar eller motsvarande

Här redovisas ett antal åtgärder som de fackliga organisationerna genomfört kring diskrimineringsgrunden sexuell läggning.

- I centrala & lokala samverkansgrupper på *Linköpings universitet* finns lika villkor på dagordningen (enligt samverkansavtal) och ett regelbundet informationsutbyte om arbetet görs på central nivå.
- *Läraryrket* reviderar utbildningen till ombud på arbetsplatserna och diskuterar just nu hur likabehandlingsperspektivet kan komma in. De ingår också i två hbt-nätverk; det tvärfackliga nätverket Fritt Fram samt ett skolnätverk.

- I *Karlstads kommuns* arbetsmiljöutbildning (BAM - Bättre ArbetsMiljö) för *skyddsombud* tas hbt upp i förhållande till arbetet mot diskriminering enligt Arbetsmiljölagen tolkad i AFS.
- I *Officersförbundets* tredagarskurs för förtroendevalda "Diskrimineringslagarna ur ett mänskliga rättighetsperspektiv" är Fritt Fram-utbildningen ett kursavsnitt.
- *Akademikerförbundet SSR* tog initiativ till att starta det tvärfackliga nätverket Fritt Fram. Nätverket bjöd in Europafacket till EuroPride. Nätverket ordnade också ett tvärfackligt seminarium med LO, TCO och Saco på EuroPride. Idag ingår ca 20 förbund i nätverket, samt LO och TCO. Förbundet har även lagt in en Fritt Fram-utbildning i sin fortsättningsutbildning för fackligt förtroendevalda. De erbjuder, och har varit ute på, medlemsmöten och håller Fritt Fram-utbildningar, samt utbildar även sina egna ombudsmän.
- Diskrimineringsfrågor finns med på *Polisförbundets* fackliga grund- och påbyggnadsutbildningar. Dessutom genomförs separata diskrimineringskurser.
- I februari genomförde *SEKO* en kompetensutvecklingsdag för alla centrala kursledare. SEKO har även tagit fram en ryggsäck med värderingsövningar: "Värdesäcken". Den är illgrön och innehåller kort med påståenden och fakta kring jämställdhet, integration, hbt och värderingar/attityder i allmänhet. Den utgör ett bra verktyg för att starta diskussioner och väcka funderingar.
- *Kyrkans Akademikerförbund* har granskat förbundets stadgar och förbundets fullmäktige har justerat dessa så att begreppet registrerad partner införts. Syftet är att alla, oavsett sexuell läggning, skall uppleva sig omfattas av stadgarna. Vad gäller grupp försäkring har förbundet säkerställt att informationsmaterialet även innehåller information och uppgifter i övrigt om registrerad partner.
- *Försvarsmakten* anger att deras arbetstagarorganisationer har en hög medvetenhet om hbt-frågor och likabehandling. Dessa finns representerade i utvecklingsgruppen för likabehandling och det finns en ömsesidighet i arbetet för likabehandling.

Område 6. Personaltidning etc.

- *Officersförbundets* förbundstidning "Officerstidningen" har under året publicerat artiklar innefattande ämnet sexuell läggning. Exempelvis kan nämnas ett relativt omfattande reportage om värdegrundsarbetet på F 21, ett kortare reportage från EuroPride och ett om utställningen "En soldat är en soldat är en soldat ...". Officersförbundet ska lansera en ny hemsida och nya texter behöver tas fram. I det arbetet finns ett fokus på att läsaren ska kunna identifiera sig med informationen, oavsett kön, sexuell läggning eller annan diskrimineringsgrund.
- *Securitas* har i sin personaltidning haft, och kommer att ha, artiklar som tar upp dessa frågor kontinuerligt. Tidningen har haft reportage kring företagets aktiviteter under EuroPride samt ett reportage med en öppet homosexuell medarbetare. Personaltidningen ses som ett utmärkt verktyg när det gäller att få ut information/fakta i dessa frågor.
- *Linköpings Universitet* har ett nyhetsbrev som skickas ut varje månad där nyheter om alla diskrimineringsgrunder ingår.
- Temat hbt har tagits upp på *Försvarsmaktens* intranät.

Område 7. Extern medverkan

Det finns exempel på att man stöttat lokala Pridearrangemang med kontanta medel. Ett flertal organisationer har deltagit under Stockholm EuroPride 2008, exempelvis med tält i parken och/eller i deltagit i paraden. Dessutom har några företag och organisationer genomfört ett eller flera seminarier under EuroPride.

Bland annat deltog Försvarmakten, AB Volvo, Byrån för lika rättigheter, Securitas, Akademikerförbundet SSR, Officersförbundet SEKO och Huddinge kommun på olika sätt under EuroPride.

Område 8. Övrigt

Här redovisar vi andra exempel på hur man kan arbeta kring diskrimineringsgrunden sexuell läggning.

- *Polismyndigheten i Stockholms län* har skrivit in i sin jämställdhets- och mångfaldsplan 2008 att alla nyanställda ska få information om myndighetens jämställdhets- och mångfaldsarbete. Bland annat ska alla nyanställda få gå igenom webbutbildningen om hbt som en del av deras introduktion.
- *Landstinget i Jönköpings län* har ett pågående arbete med att certifiera en vårdcentral som hbt-kompetent. Vidare har man satt samman en verktygslåda kring bemötande, där hbt-frågan finns med. Verktygslådan finns på intranätet och i fysisk form på sjukhusbiblioteket och marknadsförs av etikombuden. Man har också tagit fram en lokal rapport om hbt-personers livssituation. Numera finns hbt-frågan inskriven i budget och flerårsplan hos landstinget.
- En mångfaldspolicy, där även sexuell läggning ingår, har antagits av kommunstyrelsen i *Södertäljes kommun*.
- *Polisförbundet* har genomfört ett seminarium kring transfrågor.
- *Volvo personvagnar AB:s* nya styrningsmodell för mångfaldsarbete kommer att ge en direkt koppling till företagsledningen – en styrgrupp kommer att stötta arbetet.
- Sexuell läggning ingår alltid hos *Posten* som en viktig del i allt mångfaldsarbete, dvs mänskliga rättigheters- likabehandlings- och antidiskrimineringsarbete. Alla förvaltnings- och bolagschefer har ansvar för att driva frågorna på ett sådant sätt att både kunskaper och attitydarbetet når alla anställda på alla nivåer. Mångfaldsenheten fungerar som en intern konsultgrupp i dessa frågor. Arbetet pågår ständigt med både framgång och motstånd.
- Kommunstyrelsen i *Eskilstuna kommun* fick i uppdrag att under 2008 göra en kartläggning av kompetensnivån gällande hbt i förvaltningarna. I den dialoggrunda som kommunledningskontoret gör ett antal gånger per år togs den här frågan med. Alla förvaltningar har gjort en muntlig redovisning. Den är dock i nuläget ej ännu skriftligt sammanställd. Klart är dock att kompetensen på många arbetsplatser behöver förbättras.
- *Försvarmakten* har utannonserat ett särskilt stöd för att uppmuntra aktiviteter med syfte att öka medvetenhet om hbt och motverka diskriminering pga. sexuell läggning eller könsidentitet. 2008 var ett viktigt år för Försvarmakten eftersom det var första gången de anställda fick delta i Prideparaden iklädda uniform.

- *Securitas* har anpassat sina styrdokument i personalhandboken så att de skall vara mer inkluderande. Ett exempel på detta är att företaget lagt in registrerad partner och partnerskap som ett alternativ till gift och sambo.
- *Volvo* har ett globalt nätverk, Volvo Eagle, för homosexuella kvinnor och män. Volvo Eagle har en kontinuerlig konstruktiv kontakt med koncernens Diversity Director.

Några reflektioner från de deltagande företagen/organisationerna

BYA, Bevakningsbranschens Yrkes- och Arbetsmiljönämnd har fått gensvar från enskilda elever, chefer och företagsledare som spontant säger att frågan är mycket viktig. De uppskattar att BYA inte duckar för frågorna i klassrummet under arbetsmiljöutbildningarna.

Angående hbt-certifiering (som genomförs i samarbete med RFSL) har en engagerad ledning i Jönköpings läns landsting hållit mycket i planeringen. Ledningens medverkan har varit mycket viktig. Positiva erfarenheter är att arbetet sätter ljuset på bemötande och värdegrund även i andra sammanhang, men arbetet har även stött på en del motstånd.

Rica Hotels tycker att det framförallt är positivt att uppleva att anställda och kunder inte alls ställer sig frågande till arbetet, utan snarare tycker att det är en självklarhet att alla behandlas likvärdigt. Hos dem har gästunderlaget bland öppna hbt-personer ökat betydligt senaste året och man antar att det är ett resultat av det arbete som har lagts ner, samt att företaget också syns i sammanhang där denna målgrupp finns, exempelvis Stockholm Pride.

Securitas ser att fler i företaget noterat i anhörigregistret att de sammanbor med person av samma kön.

AB Volvo har fått positiv uppmärksamhet i media och från medarbetare i koncernen med anledning av engagemanget under EuroPride.

Den totala kunskapsnivån bland medarbetarna hos polisen i Stockholm är avsevärt högre efter att de genomfört webbutbildningen. Det märks på nivån på diskussionerna och på att medvetenheten i frågan är höjd.

Vilka eventuella svårigheter har man då stött på? En slutsats är att ”när intresset väcks är det inte svårt att sprida kunskap, men hos dem som inte visat något intresse och som inte har någon kunskap inom området där kan vi möta motstånd”.

Liksom flera andra ”tvärfrågor” (folkhälsa, jämställdhet, miljö) upplevs det som en utmaning att integrera arbetet med hbt-frågor från ledning ner på verksamhetsnivå. Några har också upplevt svårigheter med att föra in frågan i det dagliga arbetet så att den inte blir ett sidospår.

Hos några organisationer är det tydligt att alla inte tagit till sig informationen som man skulle önska. ”Det dyker upp en del homofoba skämt ibland, samt påstående som förutsätter att alla är hetero i personalgruppen.”

Rapporten bygger på svar från följande deltagare

AB Volvo
Akademikerförbundet SSR
BYA
Eskilstuna kommun
Försvarsmakten
Göteborgs stad
Hjortmossens behandlingshem
Huddinge kommun
IBM
Karlstads kommun
Kyrkans Akademikerförbund
Landstinget i Jönköpings län
Linköpings universitet
Länsstyrelsen i Västerbottens län
Läraryrket
NCC
Officersförbundet
Polisförbundet
Polismyndigheten i Stockholms län
Posten
Rica Hotel Kungsgatan, Stockholm
Securitas
SEKO
ST Migrationsverket
Swedbank
Södertälje kommun
Volvo personvagnar