

Arbetsplatser i regnbågens alla färger



ISBN: 978-91-7391-466-6

Tnr: 2950-1

Foto: s 17 Marte Garmann, s 47 Camilla Svensk

Grafisk form och produktion: Unionen

Tryck: Sentenza Media/Åtta45, Stockholm, juli 2018



Boken är skriven av Anna Delsol
på uppdrag av Unionen.
www.annadelsol.com

**Arbetsplatser
i regnbågens
alla färger**

Innehåll

Förord	5
Inledning	6
Svenska Amerikansk Fotbollförbundet	8
Nordic Choice Hotels	16
Sensus Västra Sverige	24
Ving Sverige AB	32
Sodexo Sverige	40
Unionen	47
Referenser och fördjupningsmaterial	65

Förord

Respekten för alla människors lika värde och rättigheter löper som en röd tråd genom alla delar av Unionens verksamhet.

För Unionen är det en självklarhet att en arbetsplats ska vara välkommande och öppen för alla. På inkluderande arbetsplatser behöver ingen känna sig begränsad eller utanför av rädsla för att mötas av fördomar eller förakt för att hen inte lever i enlighet med heteronormen.

Arbetet för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck handlar inte om rätten att vara »avvikande« eller »annorlunda« utan om din självklara och icke-förhandlingsbara rätt att vara dig själv på jobbet.

Det är nämligen ett oomtvistligt faktum att en förutsättning för att må bra på och av jobbet är att du blir respekterad för den du är.

Många och stora framsteg har gjorts när det gäller hbtq-inkludering i arbetslivet, inte minst tack vare de företag och förändringsagenter som har intervjuats i denna bok. Men en hel del arbete återstår innan samtliga arbetsplatser har regnbågens alla färger. Det är Unionens förhoppning att denna bok kommer att användas av förtroendevalda och arbetsgivare som behöver inspiration och vägledning för att få till stånd ett aktivt och systematiskt arbete för inkludering ur ett hbtq-perspektiv.

HENRIK EHRENBORG, Samhällspolitisk chef
Stockholm juli 2018

Inledning

Denna bok, Arbetsplatser i regnbågens alla färger, bygger på intervjuer som genomförts med representanter för de företag som vunnit Unionens hbtq-pris mellan 2013–2017.

Intervjuerna har utgått ifrån en intervjuguide och berört områden som:

- Hur företaget arbetar för att arbetsplatsen ska vara inkluderande oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.
- Exempel på konkreta aktiviteter och åtgärder som företaget genomfört.
- Varför just de vann Unionens hbtq-pris.
- Ledningens roll i arbetet.
- HR-funktionens roll.
- Fackets delaktighet.
- Hur arbetet blir långsiktigt och hållbart.

- Tips till företag och organisationer som vill påbörja arbetet för en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

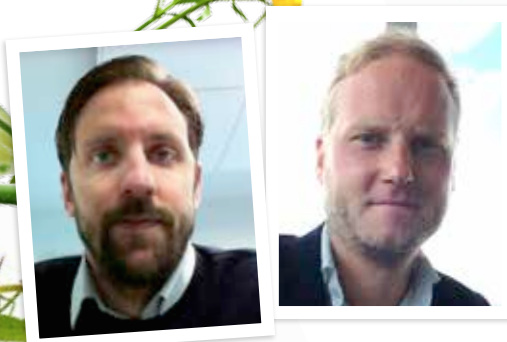
Förutom informationen i intervjuerna har företagen även på olika sätt tillhandahållit diverse checklistor, enkäter och styrdokument som varit relevanta för deras arbete med hbtq-frågor på företaget.

Samtliga intervjuer och citat är godkända av respektive intervju-person.

Namn och titlar är de som gällde vid tillfället då respektive intervju genomfördes under tidsintervallet oktober-december 2017.

Boken är skriven av Anna Delsol på uppdrag av Unionen.

Anna Delsol AB – För ett positivt, utvecklande och hållbart förändringsarbete. www.annadelsol.com



Fredrik Haraldson,
Henric Hedberg

Svenska Amerikansk Fotbollförbundet

GENERALSEKRETERARE Fredrik Haraldson

MÅNGFALDSANSVARIG Henric Hedberg

UNIONENS FÖRETRÄDARE Monica Gårdström

År 2017 fick Svenska Amerikansk Fotbollförbundet ta emot Unionens hbtq-pris och juryns motivering löd:

Svenska Amerikansk Fotbollförbundet har som första idrottsförbund i världen hbtq-certifierat sig.

På arbetsplatsen finns en ambitiös hbtq-handlingsplan av vilken det tydligt framgår att inkludering ur ett hbtq-perspektiv ska genomföra

såväl arbetsplatsen som verksamheten gentemot föreningarna och medlemmarna. Svenska Amerikansk Fotbollförbundet har insett vikten av att arbeta parallellt med det personalpolitiska perspektivet och verksamhetsperspektivet för att uppnå fullständig inkludering ur ett hbtq-perspektiv.

Svenska Amerikansk Fotbollförbundet är en föregångare inom idrottsvärlden. Det är Unionens förhoppning att Svenska Amerikansk Fotbollförbundets systematiska och enträgna arbete för inkludering ur ett hbtq-perspektiv kommer att sprida sig som ringar på vattnet så att allas likvärdiga möjligheter till ett aktivt och hälsosamt liv liksom rätten att vara en del av den gemenskap som idrotten erbjuder blir en realitet inom en snar framtid.

Svenska Amerikansk Fotbollförbundet, SAFF, har till uppgift att främja och administrera amerikansk fotboll i Sverige samt företräda idrotten i utlandet. De ska även verka för att sporten amerikansk fotboll blir tillgänglig för alla.

SAFF har 60 föreningar som tillsammans organiserar drygt 10 000 medlemmar, av dessa räknas cirka 4 000 som aktiva licenser. De har 5 distriktsförbund vilka är indelade geografiskt i Sverige. SAFF har fyra landslag; herr-, dam-, junior- och ungdomslandslaget samt ett flagglandslag, vilket är en annan gren av amerikansk fotboll.

Kansliet på SAFF har från och med december 2017 fem anställda. De ska verka sammanhållande, stödande och utvecklande för samtliga

distriktsförbund, föreningar och verksamheten i stort i enlighet med deras gemensamma vision, verksamhetsplan och den fastställda budgeten.

Tillsammans med samtliga medlemmar i Riksidrottsförbundet strävar SAFF efter:

- Livslångt idrottande där fler väljer att idrotta i förening och på så sätt nå fler framgångar internationellt.
- Att vi lever och leder idrottens värdegrund.
- Idrotten vidareutvecklas och ger goda möjligheter att idrotta i förening.
- Idrotten blir en ännu starkare samhällsaktör.

SAFF blev i december 2016 världens första idrottsförbund att hbtq-certifiera sig.

»Det var viktigt att ansvaret inte skulle hamna på eldsjälarna, därför valde vi att utbilda 20 nyckelpersoner.« Fredrik Haraldson

Fredrik berättar att han har varit generalsekreterare i 8 år. Hans arbete består av att verkställa styrelsens beslut och han har även personalansvar för de som arbetar på kansliet. Han har ett förflutet i rörelsen och har spelat amerikansk fotboll i många år, i såväl klubbtag som landslaget.

Fredrik berättar att det var den tidigare styrelsen som fattade beslutet att påbörja inkluderingsarbetet under 2016. Förbundet hade inte till-

räckligt med kunskap och ville genomföra en kunskaphöjande insats.

»Vi började med att prata med Riksidrottsförbundet, därefter kontaktade vi RFSL som har ett hbtq-certifieringsprogram som ger organisationen verktyg för att arbeta systematiskt med likabehandling och bemötande. Det var viktigt att ansvaret inte skulle hamna på eldsjälar, därför valde vi att utbilda 20 nyckelpersoner. Det var ett medvetet val för att arbetet ska kunna genomsyra hela organisationen. Det är inte enbart kansliet som berörs, det gäller alla som »jobbar« i förbundet, styrelsen, kansliet, utskottsordförande, förbundskaptener, landslags tränare och personal på riksidrottsgymnasiet i Uppsala«, säger Fredrik.

I hans roll som generalsekreterare förklarar han sedan, är det hans ansvar att visa att SAFF faktiskt står för att idrotten ska vara inkluderande och också lever upp till det. »Hur är vi och hur kommunicerar vi? Har vi dolda budskap i vår kommunikation?« Utbildningen har bland annat medfört att de blivit varse om hur viktigt det är hur de kommunicerar. En åtgärd har därför varit att ta fram en checklista för en inkluderande kommunikation.

»Förbundet blev väldigt uppmärksammat när vi vann Unionens hbtq-pris. Vi fick väldigt mycket positiv feedback men även viss kritisk respons«, berättar Fredrik. »Kritiken handlade bland annat om att vi i och med satsningen skulle nedprioritera det sportsliga. Jag kan till viss del förstå det«, säger Fredrik och fortsätter, »den mediala uppmärksamheten blir ju lätt lite skev, det ser kanske ut som att det här är det enda vi gör. I de lägena är det viktigt att jag och förbundet står upp för

vårt inkluderingsarbete och förklarar att arbetet är en medveten överlevnadsstrategi. Så konkurrensutsatt som idrotten är idag har idrotten aldrig varit. Vi måste driva vårt arbete företagsmässigt och våga tänka nytt. Samtidigt är det viktigt att inte tappa fart, att hålla ut även när nyheten svalnat.«

»Egentligen är vårt mångfaldsarbete inte en reaktion på någonting som hänt, det är snarare en överlevnadsstrategi, utan mångfald finns vi inte kvar.« Henric Hedberg

Henric har suttit i styrelsen i 2 år. Han är idrottspedagog och har ett 15-årigt idrottsengagemang bakom sig. »Egentligen är vårt mångfaldsarbete inte en reaktion på någonting som hänt, det är snarare en överlevnadsstrategi, utan mångfald finns vi inte kvar«, säger Henric. Han fortsätter sedan, »Jag tycker att det är viktigt att utmana normer och det är roligt att vi uppmärksammas för att förbundet ligger i framkant.«

Hbtq-certifieringen var en förutsättning, och ett startskott, för att på riktigt komma igång med inkluderingsarbetet, menar han. Han förklarar sedan att arbetsgrupper och valberedningar även har i uppdrag att arbeta för att få en jämnare könsfördelning. »För att komma framåt i jämställdhetsarbetet krävs att vi även jobbar med att förändra normer och attityder. Genom certifieringen har vi fått verktyg för att arbeta med normer och värderingar.«

»I ett amerikanskt fotbollslag behövs olika typer av människor med olika kompetenser«, förklarar Henric. »Vi måste vara inkluderande i laget, alla olika behövs och fungerar inte en person så fungerar inte laget.«

»För att vårt mångfaldsarbete ska bli långsiktigt och hållbart krävs att det ska genomsyra verksamheten. Det ska finnas på agendan och arbetas in i våra strukturer, arbetet måste omhändertas i vår verksamhetsplanering«, säger Henric.

»En viktig fortsättning är att hbtq-frågan ska komma föreningarna till gagn, gå från förbunds nivå till föreningsnivå«. Han förklarar att mångfalds- och inkluderingsperspektivet måste finnas i allt de gör, såväl i mötes- som i omklädningsrummen, hos coacher och hos spelare. Henric berättar sedan att de därför har tagit fram en långsiktig plan för att föreningar ska kunna genomgå kompetenshöjande insatser och även kunna ge kunskap till de nya som kommer till förbundet. »Vi erbjuder nu våra medlemmar en utbildning, Introduktion för inkludering, vilket är en light-version av hbtq-certifieringen. Vi avsätter resurser för detta centralt. Just nu är det fem föreningar som visat intresse för att genomgå light-versionen av hbtq-certifieringen«, berättar Henric.

Henric menar att SAFF fått ganska få negativa synpunkter och kommentarer på sitt hbtq-arbete. Kritiken har mest handlat om att kritikerna anser att hbtq-frågorna är politiska, vilket Henric dock menar är fel. »Hbtq-frågor och frågor om jämställdhet och mångfald handlar om mänskliga rättigheter«.

»Det som är extra roligt nu är att det får spridning i kontorslandskapet.« Monica Gårdström

Monica anställdes som förbundsadministratör i februari 2016, mitt i den stora hbtq-satsningen. Hon är förutom administratör även förtroendevald för Unionen. I sitt arbete ansvarar hon för kansliets service gentemot klubbar, ledare och aktiva. Hon ansvarar även för den löpande ekonomin. Monica berättar att hon älskar idrott och föreningslivet och har arbetat länge inom idrottsrörelsen men tidigare mest med individuella sporter, bland annat fäktning och cykel.

Monica säger att det var väldigt roligt och lärorikt att genomgå utbildningen som ingick i RFSL:s hbtq-certifiering. »Det är ju egentligen allmänbildning och blev en ögonöppnare för mig«, säger hon. Samtliga medarbetare på kansliet deltog men satsningen riktade sig till totalt 20 nyckelaktörer i olika delar och funktioner inom förbundet. »Det är viktigt att det lokala facket har kunskap och utbildning i de här frågorna«, tillägger hon.

Monica berättar att den checklista som tagits fram för inkluderande kommunikation fungerar som ett viktigt stöd i det dagliga arbetet. I den ges tips på hur du kan formulera dig för att undvika stereotyper och för att kommunicera mer normkritiskt såväl i bild som i text. »Efter utbildningen har SAFF tagit fram en genderpolicy som beskriver möjligheten att delta i vår idrott utifrån hur du själv identifierar

dig. Den ska genomsyra hela vår verksamhet från våra anställda på kansliet till alla tusentals medlemmar och utövare av vår idrott.«

Kansliet sitter i moderna lokaler i öppna landskap i »Idrottens hus« tillsammans med drygt 30 andra idrotter. »Det som är extra roligt nu är att det får spridning i kontorslandskapet, SAFF:s arbete har gett eko i hela idrottsrörelsen«, avslutar Monica.

Svenska Amerikansk Fotbollförbundets tips för att få igång ett inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv på sin arbetsplats

- Utbildning och kunskap är en förutsättning.
- Koppla ihop mångfaldsarbetet med er verksamhetsplanering.
- Var inte rädd för att ta stöd av andra organisationer, till exempel RFSL.

Tips till dig som arbetar på en arbetsplats som du upplever saknar ett arbete för en inkluderande arbetsmiljö utifrån ett hbtq-perspektiv:

- Prata med närmsta chef, ta kontakt med ledningsgruppen eller kanske någon på HR-funktionen och ställ frågan »hur jobbar vi för en inkluderande arbetsmiljö utifrån ett hbtq-perspektiv?«



Petter Stordalen,
Ann Ekengren

Nordic Choice Hotels

ÄGARE Petter Stordalen

HR-CHEF SVERIGE, FINLAND Ann Ekengren

UNIONENS FÖRETRÄDARE Marie Gehlin

År 2016 fick Nordic Choice Hotels ta emot Unionens hbtq-pris och juryns motivering löd:

På Nordic Choice Hotels präglas arbetsmiljön av öppenhet och inkludering. På arbetsplatsen finns en uttalad ambition att i samband med rekrytering se möjligheter istället för hinder.

På Nordic Choice Hotels kan medarbetare vara sig själva. I verksamheten har alla likvärdiga möjligheter att bidra med förslag och idéer och

runt fikabordet ryms och respekteras alla medarbetares erfarenheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck.

Nordic Choice Hotels tar aktivt ställning för hbtq-rättigheter, bland annat genom att vara sponsor för Pridefestivalerna i Stockholm och Oslo. Det skickar en viktig signal till både anställda och kunder om att företaget står upp för alla människors lika värde och rättigheter.

Nordic Choice Hotels är en av Nordens största hotellkoncerner. Deras vision och tillika värdegrund är »Med mod, energi och begeistring skapar vi en bättre värld«. Ambitionen är att värdegrunden ska genomsyra hela verksamheten. Utifrån det har de tagit beslutet att använda sig av en alternativ resultaträkning, så kallad triple bottom line, där de inte enbart mäter resultatet ekonomiskt utan utgår från samtliga tre resultatenheter People, Planet och Profit. Resultatenheterna People, Planet och Profit är värdegrundsbaserade och samtliga innefattar ett hållbarhetstänk.

Nordic Choice Hotels lyfter konsekvent mångfaldsfrågor och rätten för alla att vara sig själva, »Vi är bokstavligt talat mångfald, och vi älskar det.«

Nordic Choice består av tre hotellkedjor, Comfort, Clarion och Quality Hotels. Kedjorna har lite olika inriktningar, allt för att de vill att gästen ska kunna hitta en hotellupplevelse utifrån sina behov, önskemål och sin plånbok.

Nordic Choice Hotels har cirka 13 000 medarbetare med sammanlagt 177 nationaliteter där över 30 % kommer från länder utanför

Norden. Koncernen har totalt 190 hotell i sex länder med 32 600 rum och en omsättning på drygt 11 miljarder kronor. I koncernen ingår även 23 fristående hotell.

»Som företag ska vi vara med och göra skillnad, och därför är det också viktigt att arbeta för en arbetsplats som är inkluderande för alla oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.« Petter Stordalen

När Petter beskriver sig själv och Nordic Choice Hotels säger han, »Jag är mannen som gått från att vara Norges bästa jordgubbsförsäljare som ung till att nu driva 190 hotell i sex nordiska länder. Förutom att jag älskar hotell så använder jag mina hotell till att tillsammans med min personal göra världen lite bättre. Vi ska alltid vara mer än bara en säng och en frukost«.

»För mig är det lätt. Som företag ska vi vara med och göra skillnad, och därför är det också viktigt att arbeta för en arbetsplats som är inkluderande för alla oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Vi ska ta tillvara den kraft som finns hos människor och vi ska med alla medel kämpa emot ett samhälle där man splittrar människor och grupper. Sen är min erfarenhet att bra och inkluderande arbetsplatser också levererar bäst resultat.«

»Chefens roll är att sätta en kultur i bolaget där personalen trivs, skrat-
tar mycket och respekteras för den de är. En smart chef är också en
person som förstår att utveckling av ett bolag sker genom utveckling av
de anställda.«

»Det jag kan göra, och faktiskt gör, är att lyfta människor, exempel,
goda initiativ men också genom att tydligt säga att i Nordic Choice
Hotels ska alla inkluderas. Alla ska känna att de har världens bästa
arbetsplats och alla, oavsett bakgrund, ska känna att de är med och
bygger företaget och den verksamhet man arbetar med.«

Petter understryker att det som företagsledare är viktigt att lyssna
på sina medarbetare. »Använd deras driv, engagemang, idéer och lust
för att på allvar göra skillnad. För är det någonting som är tydligt så
är det att ifall personalen mår bra, känner sig inkluderade så kommer
också arbetsplatsen utvecklas och med det den verksamhet som man
bedriver.«

»Att det är medarbetare som nominerat företaget till priset gör att
det här priset är ett av de som jag värderar absolut högst. Det här priset
är ett tydligt tecken på att personalen trivs och känner att vi är en bra
och inkluderande arbetsplats.« Petter fortsätter, »Vi är i en bransch
som helt och hållet handlar om människor. Att vi vann detta pris och
att vi sju år i rad utsetts till Sveriges bästa hotellkedja beror på att vi är
duktiga på att bygga en företagskultur där människor mår bra, känner
att de kan vara sig själva och att den person de är, faktiskt får och upp-
muntras till, att ta plats«.

Petter förklarar sedan, »Vi valde att bli Pride Partner utifrån två faktorer. För det första att de värden som vi står för i bolaget stämmer med det som Pride manifesterar. För det andra så brinner vår personal för dessa frågor. Det är detta som skapar den urkraft som gör det självklart att delta i Pride«.

»Vi jobbar egentligen inte med hbtq-frågor, det är en ickefråga hos oss. Vi diskriminerar inte, mångfald är så självklart för oss.«
Ann Ekengren

Ann arbetar som HR-chef. Hennes arbete innebär att hon har en övergripande roll inom områden som berör arbetsrätt, arbetsmiljö och krisberedskap. Hon ansvarar även för Nordic Choice Hotels ledarutbildningar, chefssupport, rekryteringar, employee branding och arbetet med kulturfrågor.

»Kultur är känslor för oss, hur känns det?«, berättar Ann. »För att kunna ge gästen service utifrån deras olika behov och leva vår värdegrund, att skapa en bättre värld, arbetar vi med People and Culture Management. Det handlar mycket om att stötta medarbetare och chefer i att ta ansvar och att ha en rak och tydlig kommunikation».

Ann förklarar att ett led i det arbetet har varit att ta fram Culture Club, en utbildning som riktar sig till alla medarbetare och chefer. I utbildningen får deltagarna rent konkret öva på en rak och tydlig

kommunikation och att ge och få ta emot feedback. »Culture Club drogs igång för två år sedan. Sedan dess har vi åkt runt på Sverigeturné med utbildningskonceptet. Nu genomförs uppsamlingsheat och Nordic Choice Hotels har även utbildat kulturambassadörer som kan ta över och genomföra utbildningarna lokalt«, förklarar hon.

Ann berättar att mångfalds- och inkluderingsfrågorna finns med i allt från ledarskapsutbildningar till rekryteringsprocessen. »Ett öppet och inkluderande arbetsklimat främjar trivsel och arbetsglädje och är viktiga ingredienser för att vi ska kunna jobba med mod, energi och begeistring. Vi jobbar egentligen inte med hbtq-frågor, det är en icke-fråga hos oss. Vi diskriminerar inte, mångfald är så självklart för oss«.

»Vi tar ställning och är bland annat partner för Pride, det har gjort att vissa kunder kanske inte vill bo hos oss«, säger Ann. Hon fortsätter, »En viktig förutsättning för vår mångfalds- och inkluderingskultur är att vår ägare, Petter Stordalen, så tydligt står upp för allas lika värde, rätten att vara sig själv och att vi ska spegla samhället. Det är häftigt, vi lever verkligen våra värderingar att med mod, energi och begeistring skapar vi en bättre värld.«

»En faktor som bidrar till att Nordic Choice Hotels kan vara så tydlig i dessa frågor, både i sin interna och externa kommunikation är att vi inte är börsnoterade, det skapar en frihet«, säger Ann. »Vi har också en platt organisation, vi litar på medarbetarna, det är okej att fela, vi dömer inte. Det är viktiga förutsättningar för vår företagskultur och för att företaget ska kunna utvecklas och tänka nytt.«

»Företaget uppmuntrar alla att komma med tankar och idéer.« Marie Gehlin

Marie har arbetat i företaget i 18 år, hon lär upp medarbetare på samtliga hotell om lojalitetsprogrammet och de strategier som följer med det. Hon är även första linje-kontakt med alla hotell och kundservice samt arbetar med Ambassadörsprogram och interna värningskampanjer. Marie är också ordförande i Unionen-klubben.

»Klubben är ny, den har endast funnits i cirka ett och ett halvt år«, berättar Marie. »Trots att klubben är ny har vi redan utvecklat ett nära och bra samarbete med arbetsgivaren. Vi samverkar i allt från chefs tillsättningar, organisatoriska förändringar, lönerevisioner till olika kartläggningar.«

»I vår bransch ligger fokus på gästen och gästens olika behov«, berättar Marie. »Kanske ökar det vår förståelse för alla människors olikheter och att det är okej att vara olika. Rätten att vara sig själv på jobbet är en viktig fråga för lokala fackklubben.«

Marie menar att det bland annat är företagskulturen på Nordic Choice Hotels som skapar öppenheten för olikheter. »Det är även viktigt att vår chef, Petter Stordalen, är tydlig med sitt engagemang för mångfalds- och inkluderingsfrågor«, säger Marie. »Företaget uppmuntrar alla medarbetare att komma med tankar och idéer. Om något olämpligt händer så agerar företaget«. Marie är även positiv till den whistleblowing-funktion som företaget inrättat, i den kan såväl

medarbetare som gäster och samarbetspartners rapportera in misstankar om brott mot företagets etiska riktlinjer.

Nordic Choice Hotels tips för ett framgångsrikt inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv

- Våga stå upp för allas lika rättigheter.
- Omhänderta inkluderingsperspektivet vid introduktion, rekrytering, ledarskapsutbildningar osv.
- Följ upp verksamheten.
- Säg ifrån och ta ansvar om något inträffar.



Nedre rad: Anders Warg,
Frida Telleborn
Övre rad: Kay Rönn, Sylvia
Hansson, Ammi Johansson

Sensus Västra Sverige

REGIONCHEF Kay Rönn

HR-ANSVARIG Anders Warg

UNIONENS FÖRETRÄDARE Frida Telleborn, Ammi Johansson
och Sylvia Hansson

År 2015 fick Sensus Västra Sverige ta emot Unionens hbtq-pris och juryns motivering löd:

Sensus Västra Sverige bedriver ett planmässigt, rättighetsbaserat arbete för en hbtq-vänlig arbetsplats. Arbetet syftar till att påverka attityder, beteenden, och dagliga rutiner åt ett inkluderande och normmedvetet håll.

Sensus Västra Sverige har genom flera år stått upp för allas lika värde och rättigheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, såväl ur personalpolitisk synvinkel som i verksamheten. Sensus Västra

Sverige har därmed gått i bräschen för den positiva utvecklingen när det gäller hbtq-rättigheter i arbetslivet. En utveckling som år 2015 gynnar många fler hbtq-personer än de som jobbar eller har jobbat på arbetsplatsen.

Sensus är ett studieförbund som arbetar med bildning och kultur. Sensus verkar tillsammans med medlemsorganisationer, samarbetspartners och deltagare. De lyfter fram relationer, rättigheter, hållbarhet och livsfrågor. Allt Sensus gör är folkbildning. Sensus kontaktas både av enskilda personer och av organisationer som är intresserade av att göra något tillsammans med dem.

Sensus menar att genom att öka varje medarbetares delaktighet så utvecklas verksamheten. Verksamheten ska även genomsyras av ett inkluderande förhållningssätt, såväl internt som externt. På så sätt kommer Sensus att fortsätta skapa mervärde, varumärket stärks och förtroendet byggs.

Sensus har ett 30-tal medlemsorganisationer varav Svenska kyrkan är den största. Medlemsorganisationerna finns i hela paletten från Svenska kyrkans stora organisation till väldigt små medlemsorganisationer. Sensus verkar för ett aktivt engagemang i samhället och i medlemsorganisationerna. Deras verksamhetsidé är att de ska ge möjlighet till utveckling och lärande i mänskliga möten och genom kulturupplevelser. Sensus arbetar med folkbildning. Sensus betraktar folkbildning som en metod, ett mål och ett förhållningssätt. Sensus har

också en känd opinionsbildande ställning vad gäller folkbildningens roll i samhället.

Sensus Västra Sverige utgör en av Sensus sex regioner och de står för cirka 25 % av Sensus totala verksamhetsvolym i Sverige. Sensus Västra Sverige innefattar sju kontor: Göteborg, Borås, Uddevalla, Skövde, Bengtsfors, Karlstad och Halmstad. Hos Sensus Västra Sverige arbetar cirka 75 tjänstemän. De medarbetare som är direkt involverade i den konkreta bildnings- och kulturverksamheten är verksamhetsutvecklarna och utbildningskoordinatorerna, dessa är också flest till antalet.

»Vi måste också våga lyfta det som skaver, såväl internt som externt.« Kay Rönn

Kay Rönn är regionchef för Sensus i Västra Sverige och har arbetat där sedan 1998. Sensus har under lång tid arbetat med omfattande utbildningsåtgärder i normkritik och hbtq-frågor, »Det krävdes kunskap för att komma ikapp. Den stora marineringsen för oss var framförallt de regelbundna ledarutbildningarna. Till ledarutbildningarna har alla möjlighet att anmäla sig, såväl ideella ledare som all personal«.

Men det räcker inte att enbart utbilda menar Kay. För att ett inkluderingsarbete utifrån ett normkritiskt perspektiv ska bli framgångsrikt krävs ett arbete på flera nivåer. »Det är viktigt att jobba både i det stora och i det lilla« säger Kay. »Vad vi har för skrivningar i vår policy, vilken jargong vi har i fikarummet, vilka bilder vi använder på vår hemsida

och hur vi gör när vi rekryterar, allt det här spelar roll för hur framgångsrikt vårt värdegrundsarbete blir«.

»Chefens roll är att stimulera och entusiasmera sina medarbetare«, fortsätter Kay. »Det är viktigt med engagerade och drivna medarbetare som vill förändra, som chef måste du ta vara på det. Vi arbetar ganska okonventionellt här. Exempelvis planeras samtliga ledarseminarier, regionsamlingar och personaldagar av medarbetarna, inte av cheferna.«

Kay sätter även in hbtq-arbetet i ett omvärldsperspektiv. »Det finns krafter idag som blundar för och begränsar hbtq-personers rättigheter. Utifrån det perspektivet blir det än viktigare för oss att vara en resurs i andra människors kunskapspåfyllnad.«

»Pridefestivalen har varit en bra motor för arbetet med hbtq-frågor« menar Kay. När Sensus valde att vara aktiva i West Pride fanns det samarbetspartners som hade synpunkter på det. »Då gäller det att jag som chef står fast vid våra värderingar«, säger Kay. »Hela vår verksamhet utgår ifrån alla människors lika värde, i sådana lägen får jag inte backa när det skaver.« Samarbetspartnern valde därefter att avbryta samarbetet med Sensus.

»Vi måste också våga lyfta det som skaver, såväl internt som externt. Det är viktigt att avsätta tid för att prata om de här frågorna. Det är i samtalen om alla människors lika värde som vi rustas för att, på riktigt bli ambassadörer för frågan där vi befinner oss«, menar Kay.

För att komma igång med ett inkluderingsarbete inom en organisation rekommenderar Kay att organisationen bör se över sin värdegrund. »Det ska inte göras top-down, det är inte ledningen som ska

formulera den. Om värdegrunden ska bli levande så behöver ledningen fastställa den men värdegrundsarbetet måste utgå ifrån medarbetarna«, fortsätter Kay. »Det är viktigt att i förändringsarbetet våga tro på medarbetarkraften.«

»Mångfald har varit ett ledord på Sensus hur många år som helst.« Anders Warg

Anders Warg är enhetschef och ansvarig för HR-frågorna för Sensus Västra Sverige. Han har arbetat på Sensus sedan 1985. Han berättar att många medarbetare har arbetat länge på Sensus och berättar sedan att »mångfald har varit ett ledord på Sensus hur många år som helst«.

Anders förklarar att det är viktigt att anlägga ett organisatoriskt perspektiv på arbetet med hbtq-frågor. »Det är viktigt att få in frågorna i dokument och strukturer på arbetsplatsen«, som exempel på det nämner han att, »Sensus har bland annat infört ett tredje valbart pronomen i sitt rekryteringsverktyg och i medarbetarundersökningarna.«

Anders berättar att Sensus som stöd i arbetet för en inkluderande arbetsplatskultur sedan 2009 har en inkluderingspolicy. Policyn är förbundsgemensam och omfattar såväl riksförbundet som alla regioner. Policyn består av tre delar, en policydel, en handlingsplan och en begreppsguide. Inkluderingspolicyn revideras årligen och tas också upp med alla nyanställda vid introduktion. Inkluderingspolicyn innehåller även mål och åtgärder, som exempel:

Mål

Varje medarbetare ska kunna vara sig själv på arbetet.

Åtgärder

- Medarbetare ska kunna välja uttryck (exempelvis kläder) efter behov och inte tvingas in i en norm.
- Stöd i komma ut-process på arbetet (kan exempelvis handla om sexuell läggning, alkoholproblem, funktionsnedsättning, att vara dömd för brottslighet et cetera).
- Alla medarbetare ska själva bestämma över sin benämning: han, hon eller hen (könsneutralt pronomen).

Anders fortsätter, »alla arbetsplatser behöver en teoretisk grund, vad betyder hbtq-frågor? Kunskap är en viktig förutsättning för arbetet med dessa frågor.« Han menar även att förändring bör ske på flera nivåer parallellt, från enskilda medarbetares sätt att bemöta varandra till att omhändertas i styrdokument och rekryteringsrutiner.

»Man söker sig inte hit om man inte delar våra värderingar.« Frida Telleborn

Frida Telleborn är ordförande i fackklubben, Ammi Johansson vice ordförande och Sylvia Hansson är huvudskyddsombud på Sensus kontor i Göteborg.

De berättar att Sensus arbetat mycket med kompetensutveckling, det genomförs regelbundet utbildningar i mänskliga rättigheter, diskriminering och utbildningar med hbtq-tema. På kontoret i Göteborg fanns till en början en medarbetare med djup kompetens i frågan som höll i dessa utbildningar. Hen finns inte längre kvar i organisationen men kompetensutvecklingen har fortsatt. Chefer och regionstyrelsen har även de fått utbildning i ett normkritiskt och rättighetsbaserat arbetssätt. Sylvia säger, »Sensus är ju en organisation som arbetar med lärande vilket gör organisationen till en lärande organisation«.

Vidare berättar de att Sensus på olika sätt arbetar för att vara en inkluderande arbetsplats utifrån ett hbtq-perspektiv. De har bland annat tagit bort de könsuppdelade toaletterna och infört könsneutrala dito. Fackklubben har även påverkat riksförbundet att ändra på den heteronormativa benämningen »pappadagar« i sitt löneredovisningssystem, PBM, till den mer korrekta »10 dagar vid barns födelse«. Inkluderingspolicyn kommer upp flera gånger under samtalet. Dokumentet inriktar och anger mål för hela Sensus verksamhet men innehåller även konkreta åtgärder för en ökad inkludering.

Redan 2010 införde Sensus ett tredje pronomen i sina interna dokument och enkäter vilket initialt väckte en hel del diskussioner. Sylvia säger sedan »samhället och vokabulären förändras hela tiden och vi måste våga hänga på, vi behöver lära oss mer. Det behövs kunskap för att förändra värderingar och göra en förskjutning från något gammalt till något nytt«.

Ammi menar att en viktig del i utvecklingsarbetet är att alla måste vara tillåtande mot varandra. Vi måste ha tid att prata med varandra om värderingsfrågor och till exempel våga fråga, hur gör du när du använder hen?

Frida säger att Sensus är tydliga med att kommunicera att de arbetar utifrån alla människors lika värde. Det synliggörs tydligt både på Sensus hemsida och i allt material Sensus ger ut. »Man söker sig inte hit om man inte delar våra värderingar. Fastän Sensus har kommit väldigt långt i de här frågorna så finns det fortfarande saker som skaver som vi behöver jobba med. Vi är inte färdiga«.

Sensus tips för ett framgångsrikt inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv.

- Våga stå upp när det skaver.
- Involvera personalen och facket.
- Skaffa er kunskap.
- Arbeta på flera nivåer.
- Avsätt tid för samtal.



Johnny Nilsen,
Sara Hammarberg,
Lars Englund

Ving Sverige AB

VD VING SVERIGE Johnny Nilsen

HR BUSINESS PARTNER Sara Hammarberg

UNIONENS FÖRETRÄDARE Lars Englund

År 2014 fick Ving Sverige AB ta emot Unionens hbtq-pris och juryns motivering löd:

Ving Sverige AB har i både ord och handling visat att man är en arbetsplats som präglas av öppenhet och mångfald.

Policies och dokument betyder något också i vardagen, en vardag där både medarbetare och kunder känner en trygghet i att företaget lever som man lär. Arbetsplatsen präglas av en öppen HBTQ-dialog och en god samverkan med den lokala Unionen-klubben.

Företaget ser det som en tillgång och en framgångsfaktor att de anställda speglar mångfalden i samhället, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.

Ving är en av Sveriges ledande researrangörer och erbjuder resor till mer än 400 resmål i över 50 länder. Deras affärsidé är att de ska producera och sälja semesterresor som ger kunderna de bästa veckorna under året. Ving arrangerar charterresor, flexibla paketresor med reguljärflyg och säljer även enskilda flygbiljetter och hotellövernattningar till de som vill resa på egen hand.

Ving ingår tillsammans med Globetrotter i Ving Sverige AB med cirka 200 anställda och cirka 700 000 resenärer årligen. Vidare ingår Ving Sverige AB i den nordiska resekoncernen Thomas Cook Northern Europe och tillsammans med systerföretagen i Finland, Norge och Danmark har de gemensamma funktioner inom IT, inköp och ekonomi. De är alla en del av Thomas Cook Group plc noterat på Londonbörsen med cirka 20 miljoner resenärer årligen.

Vings vision är att vara världens mest älskade semesterföretag och på motsvarande sätt vill de ta hand om sina medarbetare. De säger att deras framgångar är starkt förknippade med medarbetarna och att dessa därför ska erbjudas en arbetsplats de älskar att gå till. Ving är ett värderingsstyrt företag vars värderingar ska genomsyra allt de gör; Put your Heart into it, Wear their flip flops och We're one Thomas Cook.

Ving har genomfört stora satsningar på mångfald och jämställdhet för att skapa en modern företagskultur med en öppen arbetsmiljö med tydliga uppförandekoder och värderingar. Deras engagemang för mångfaldsfrågorna visar sig även i den externa kommunikationen med reklamkampanjer med normbrytande innehåll.

»För oss är det viktigt att spegla hur samhället ser ut.« Johnny Nilsen

Johnny är VD för Ving Sverige. Han började arbeta på Ving för 33 år sedan, då som reseledare, och har jobbat där sedan dess. Johnny inleder med att lite ödmjukt säga; »det är inte min förtjänst att vi vunnit Unionens hbtq-pris men jag är väldigt stolt över att leda en arbetsplats med öppenhet och tilltro, där medarbetarna känner att de kan vara sig själva«.

Han berättar att en av förklaringarna till det öppna arbetsklimatet på Ving är att de har en hög informationsnivå. »Kommunikation är viktigt, att förklara och ge personalen mandat att fatta egna beslut, det skapar trygghet.« Han menar även att det som chef är viktigt att ha tilltro till personalen och ge dem såväl ansvar som mandat. »Alla måste kunna dra i snöret i vardagen och det måste vara okej att göra fel.«

Johnny anser att en annan förklaring till det öppna och inkluderande arbetsklimatet är att Ving har en platt organisation och att de utvecklat ett nära samarbete med facket. »Det ska vara öppna spjäll till ledningen.«

»Det nära samarbetet med facket uppfattas ibland i internationella sammanhang som lite konstigt« berättar Johnny, »De har inte alltid utvecklat den fackliga samverkanstraditionen på samma sätt som vi har.«

För att kunna garantera vårt kundlöfte, att hålla en hög kvalitet och service och vara pålitliga, är det viktigt att våra medarbetare delar våra värderingar. Ving har därför valt att lyfta in HR i samtliga beslutsorgan så att företagets värderingar går som en röd tråd genom hela verksamheten. Johnny berättar att de har en stor utlandsorganisation bestående av unga människor som arbetar i snitt ett och ett halvt år. Eftersom branschen är väldigt personalintensiv och de arbetar kundnära är det viktigt att sätta företagskulturen snabbt menar Johnny. »För ledningen är det viktigt att sätta spelplanen och stå för vår värdegrund.«

Ving har en tradition av att mäta, både vad kunderna tycker i en mängd skilda frågor men också och inte minst vad medarbetarna tycker. »Vi mäter hela tiden, attityder, nöjdhet, ledarskap, förväntningar och engagemang och vi agerar utifrån mätningarna«, förklarar han.

Johnny berättar det är viktigt att spegla hur samhället ser ut även i externa sammanhang. Ving har medvetet valt att ha normbrytande innehåll i sina reklamkampanjer, bland annat genom att ha med homosexuella par i reklamfilmerna. Ibland får de negativa reaktioner på dessa kampanjer men Johnny menar att det då är viktigt att faktiskt stå upp för sina värderingar, att Ving är en researrangör för alla, »Egentligen är det här inget märkvärdigt, vi tror på och står för det vi gör.«

»Vi ser på riktigt att mångfald är något positivt som berikar.« Sara Hammarberg

Sara arbetar som HR Business Partner på Ving och har varit anställd på Ving i cirka 10 år.

»HR-funktionen är väldigt verksamhetsnära och nära våra ledare«, berättar Sara. HR finns även med i alla beslutsorgan vilket gör att perspektivet kan genomsyra verksamheten, det finns med i styrsystemet. »Våra värderingar är bottenplattan eller grunden som all vår verksamhet vilar på«, berättar Sara. Hon fortsätter sedan »I serviceindustrin är attityder väldigt viktiga.«

»Vi har förstått att våra medarbetare är vår viktigaste tillgång för att nå framgång«, säger Sara. Förutom att ta fram och fastställa policys och uppförandekoder genomförs årligen en stor medarbetarundersökning. »Den omhändertar områden som ledarskap, engagemang, mångfald, struktur, öppenhet och hur Ving lever sina värderingar. Det är viktigt att vi tar reda på hur det ser ut för att sedan åtgärda det som behöver rättas till. Vi strävar efter att ständigt förbättra oss, allt för att skapa en öppen och inkluderande företagskultur«, förklarar Sara. Resultatet av medarbetarundersökningen bryts ner på avdelningsnivå och ledarna får tillsammans med medarbetarna ta fram handlingsplaner utifrån sitt resultat, allting följs succesivt upp.

Men det är inte enbart medarbetarundersökningen som ligger till grund för eventuella åtgärder. »Om någon ledare har ett beteende som

inte går i linje med våra värderingar så agerar vi på det.« Vi genomför samtal och ledaren får tillsammans med sitt team ta fram åtgärder och sätta upp mål för att förändra beteendet. Frågor som, vad fungerar bra och vad fungerar inte och hur kan vi åtgärda det diskuteras.«

»Det är viktigt för verksamheten att våra medarbetare vågar vara sig själva och vågar fatta beslut«, säger Sara. »Vi har ett processtänk när vi jobbar och arbetar bland annat med Lean och ständiga förbättringar«. Att både kunna ge och ta feedback är viktiga ingredienser i arbetet med ständiga förbättringar. »Vi arbetar utifrån ett omtankeperspektiv, vi agerar i vardagen och då är ett starkt ledarskap viktigt.«

Mångfaldsperspektivet och Vings värderingar genomsyrar även rekryteringsprocessen. Såväl i intervjuer som i personlighetstesterna är det viktigt att värderingarna synliggörs. »Det är för att ta reda på om det här är en medarbetare för oss men även för att de som söker sig till oss ska kunna känna; är det här någonting för mig. Vi ser på riktigt att mångfald är något positivt som berikar, både internt och externt«, avslutar Sara.

»Vi har ett nära samarbete med ledningen, vi jobbar ju faktiskt på samma företag.«

Lars Englund

Lars berättar att han har arbetat på Ving i snart 30 år. Idag arbetar han fackligt 50 % av sin arbetstid, han är också klubbordförande i Unionen sedan 8 år tillbaka.

Lars säger att Vings personalsammansättning matchar mångfalden i samhället. »Vi får vara annorlunda, det är något som sitter i väggarna«. Han menar att det finns en öppen och tillåtande företagskultur på Ving, »Det är okej att göra fel och göra om och göra rätt«. Den här företagskulturen gör även företaget attraktivt som arbetsgivare. Lars exemplifierar sitt resonemang genom att berätta en anekdot från ett rekryteringsärende om en arbetssökande som inte riktigt kvalificerade sig för sökt tjänst. Den arbetssökande fick då feedback på vad som brustit. Året därefter sökte samma person motsvarande tjänst igen, nu med mycket bättre matchning.

Många har arbetat länge på företaget och det finns en slags informell ton till och från ledningen. Fackklubben på Ving har tillsammans med ledningen utvecklat ett nära samarbete. »Det är rätt enkelt att vara förtroendevald här«, säger Lars. »I de fall fackklubben och ledningen har olika uppfattningar så är samverkan oss emellan så utvecklad att vi fortsätter vår dialog till vi kommit överens i den enskilda sakfrågan«.

En av förklaringarna till kulturen som sitter i väggarna och att Vings mångfalds- och hbtq-arbete varit så framgångsrikt kan vara det nära samarbetet mellan fackklubben och ledningen. Allt det här är egentligen inte så konstigt eller svårt menar Lars och konstaterar, »Vi har ett nära samarbete med ledningen, vi jobbar ju faktiskt på samma företag.«

Vings tips för ett framgångsrikt inkluderings- arbete utifrån ett hbtq-perspektiv

- Som ledare måste du ha örat mot marken.
- Var socialt ansvarstagande och tro »på riktigt« att mångfald är viktigt.
- Stå för sina värderingar även om det blåser lite.
- Mät, agera, följ upp.
- Förståelse för att företaget är en spegling av samhället
– att företaget finns så länge människor väljer oss.



Eva Kristensson,
Petter Hjort

Sodexo Sverige

VD FÖR SVERIGE OCH ANSVARIG FÖR NORDEN Azita Shariati
KOMMUNIKATIONSDIREKTÖR SODEXO NORDEN Eva Kristensson
**HR DIREKTÖR SVERIGE SAMT NORDISKT ANSVARIG FÖR
MÅNGFALDS- OCH INKLUDERINGSFRÅGORNA** Irene Adenborg
UNIONENS FÖRETRÄDARE Petter Hjort

År 2013 fick Sodexo ta emot Unionens hbtq-pris och juryns motivering löd:

För arbetet med att aktivt och medvetet eftersträva ett arbetsklimat så att homosexuella, bisexuella och transpersoner kan vara sig själva på jobbet.

Hbt-frågor på arbetsplatsen är ett prioriterat område för Sodexo och bygger på respekt för varje individs sexuella läggning och könsidentitet. En öppen hbt-vänlig dialog är en självklarhet på företaget.

Sodexo är ett av världens ledande serviceföretag med visionen att förbättra människors livskvalitet. Det startades som ett litet catering-bolag i Frankrike i mitten på 60-talet och är idag världens 19:e största arbetsgivare med 425 000 medarbetare. Företaget finns i 80 länder och ger service till 75 miljoner människor varje dag.

Sodexos nordiska verksamhet omsätter 7,5 miljarder kronor och sysselsätter cirka 11 000 medarbetare. De utvecklar integrerade servicelösningar till företag, institutioner och offentlig sektor inom bland annat; städning, måltider, hjälpmedel, reception, säkerhet och facility management.

Sodexos värderingar är: serviceanda, laganda och utveckling. De tror på allas lika värde och att mångfald och inkludering bidrar till företagets lönsamhet, människors välbefinnande och samhällsnytta. Dow Jones Sustainability Index har utsett Sodexo till branschens mest hållbara företag i världen 13 år i rad.

»Det är självklart att ha en arbetsplats som är inkluderande utifrån ett hbtq-perspektiv, det är en konkurrensfördel för oss.«

Eva Kristensson

Eva är kommunikationsdirektör och ansvarar även för varumärket Sodexo. Hon har arbetat på Sodexo sedan 2009. Eva har tidigare arbetat som chef i globala företag och start-ups med strategisk kommunikation, PR och hållbarhetsfrågor.

»Mitt arbete bygger på våra värderingar och etiska principer«, berättar Eva. »Sodexo tror på allas lika värde och att mångfald och inkludering bidrar till företagets lönsamhet, människors välbefinnande och samhällsnytta.«

Utifrån det menar Eva att det är viktigt att deras värderingar också syns i Sodexos kommunikation. »Vi ska vara öppna, transparenta och tydliga när det gäller allas lika värde i alla forum och kanaler, såväl i Almedalen som på hemsidan eller i rekryteringssammanhang.«

Eva tror också att en av framgångsfaktorerna för Sodexos mångfaldsarbete är att deras VD Azita Shariati så tydligt står för dessa principer och värderingar. »Det är viktigt att man lever som man lär. I slutändan är våra medarbetare också vårt varumärke. Alla ska kunna ta med hela sig till jobbet och känna att man är en del av Sodexo-familjen. Människor som mår bra, gör bra saker«, säger Eva. I det sammanhanget berättar Eva att deras personal har 134 olika nationaliteter.

Eva menar att Sodexos framgångar grundas på deras oberoende ställning, hållbara affärsmodell och förmågan att ständigt utveckla och engagera medarbetare över hela världen. »En människa som arbetar hos oss ska uppfylla en förväntning åt någon annan. För att kunna göra det måste man förstå att vi är olika och har olika behov.«

»Mångfald och inkludering är grundpelaren och finns självklart med i allt arbete inom verksamheten.« Irene Adenberg

Irene har arbetat i företaget sedan 2003. Innan Irene började på Sodexo arbetade hon som HR chef inom Ericssonkoncernen.

Mångfaldsfrågorna, där hbtq-frågorna ingår, är viktiga för Sodexo och mångfaldsarbetet blir en av strategierna för att leva upp till ledorden; serviceanda, laganda och utveckling och allas lika värde. »Mångfald och inkludering är en grundpelare för Sodexo« berättar Irene. Mångfaldsfrågorna är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet och HR-funktionens roll är bland annat att skapa en struktur för detta arbete.

Irene berättar att Sodexo har nolltolerans mot kränkningar och trakasserier och om något uppstår på arbetsplatserna finns tydliga riktlinjer, »vi tar tag i det, omgående. Det finns bland annat rutiner för hur det förebyggande arbetet ska bedrivas och hur utredningar ska genomföras. På en arbetsplats kan det ibland ändå uppstå situationer som behöver hanteras men när dessa situationer uppstår finns tydliga riktlinjer och rutiner för att omhänderta dem. Ett led i det systematiska mångfaldsarbetet är att följa upp det kontinuerligt. Vi sätter upp mål och genomför aktiviteter. Det är viktigt att vi arbetar utifrån våra värderingar även vid rekryteringar och personalövertalighet«, säger Irene.

Irene berättar att Sodexo 2010 startade upp ett kvinnonätverk utifrån att företaget ville utveckla jämställdhetsarbetet. Azita Shariati, VD

för Sodexo Sverige, införde 2010 målet att företaget under 2015 skulle ha 50 procent kvinnor på högre chefspositioner, ett mål som nåddes.

»2014 hade vi nått målet med en jämn könsfördelning och vi beslutade därför att omvandla Kvinnonätverket till ett mångfaldsnätverk som inkluderar alla fem dimensionerna – kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet samt funktionshinder.« Irene menar att det finns fördelar med att integrera mångfaldsfrågorna i ett och samma nätverk.

Sodexos mångfaldsnätverk träffas två gånger per år och har cirka 100 medlemmar. Alla anställda kan anmäla sig till träffarna och nätverket har en styrgrupp som inriktar mångfaldsarbetet inom nätverket. Irene berättar också att alla fackliga organisationer är inbjudna till mångfaldsnätverket.

I Sodexos stora medarbetarundersökning som genomförs vartannat år återfinns ett påstående: »Jag tycker att Sodexo värdesätter mångfald på arbetsplatsen (t.ex. ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, fysiska eller mentala funktionshinder)«.

Det svenska resultatet var att 77 % instämde och det nordiska 71 % för 2016.

Det kan ses som ett kvitto på att Sodexos mångfaldsarbete har fått genomslag inom organisationen. Irene poängterar att en inkluderande arbetsplats utifrån ett mångfaldsperspektiv är en viktig framgångsfaktor som leder till ökad lönsamhet. En tidigare medarbetare uttryckte det här med att vara en inkluderande arbetsplats på ett så tydligt sätt: »På jobbet är det viktigt att kunna ta med hela sig«.

»Arbetet för en hbtq-inkluderande arbetsplats är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.« Petter Hjort

Petter är Unionens klubbordförande och har arbetat på Sodexo i 15 år. Förutom arbetet som klubbordförande arbetar han med att stödja driften inom avfallshantering. Det var en anställd, tillika fackligt aktiv, som nominerade Sodexo till Unionens hbtq-pris 2013.

Klubben arbetar proaktivt med alla arbetsmiljöfrågor och hbtq-inkludering är en naturlig del av det arbetet. De har inget speciellt forum som specifikt arbetar med hbtq-frågor men Petter berättar att representanter för Unionen-klubben är inbjudna till träffarna i mångfaldsnätverket och han ser nätverket som en möjlighet att fokusera konkret på alla olika mångfaldsfrågor.

Petter menar att det inte funnits något fackligt ärende på Sodexo kopplat just till hbtq-frågor men säger i samma andetag att om ett ärende skulle komma upp så finns tydliga interna rutiner för att hantera det. Sodexo har nolltolerans för alla typer av kränkningar och trakasserier och om något uppstår tar man tag i det direkt och reder ut det.

Petter anser att en framgångsfaktor för det framgångsrika arbetet är att mångfaldsarbetet är en del i arbetsmiljöarbetet och handhas av utsedda arbetsmiljö- och skyddsombud som arbetar systematiskt och proaktivt. De fackliga representanterna har kontinuerliga möten med

Sodexos VD. »Arbetet för en hbtq-inkluderande arbetsplats är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.«

»Väljer man ett serviceyrke vill man ju leverera service till en annan människa, det i sig gör att man är öppen och lyhörd för individers olikheter«, avslutar Petter.

Sodexos tips för att komma igång med ett inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv

- Ställ dig frågan, vad har just du för behov?
- Ta reda på, vad finns det för »palett« eller verktygslåda på arbetsplatsen för att täcka mitt behov?
- Saknas något, vänd dig till din chef, till HR-funktionen eller till ditt fack med dina synpunkter.
- Är det svårt att nå fram till ansvariga? Har företaget en whistleblower-funktion, använd den.



Marina Åman,
Peter Tai Christensen

Unionen

UNIONENS ANDRE VICE ORDFÖRANDE Marina Åman
MÅNGFALDSEXPERT, UNIONEN Peter Tai Christensen

»Det handlar till syvende och sist om att kunna gå till jobbet utan att ha ont i magen.« Marina Åman

Marina är andre vice ordförande för Unionen. I hennes arbete ingår att, tillsammans med Martin Linder som är förbundsordförande och Peter Hellberg som är förste vice ordförande, leda den dagliga verksamheten i förbundet. Vi är de som, tillsammans med övriga i förbundsstyrelsen, ytterst fattar beslut, vi är även talespersoner för förbundet och arbetar med opinionsbildning, förklarar Marina. Hon

berättar att hon även har internationella uppdrag för Unionen, främst inom den fackliga federationen UNI, och sitter med i externa styrelser och nämner i det sammanhanget bland annat Förhandlings- och samverkansrådet, PTK, och Tjänstemännens Centralorganisation TCO.

Marina berättar att uppdraget som andre vice ordförande är varierande och stimulerande. »Det bästa med mitt arbete är det nära samarbetet med de förtroendevalda, människor som brinner för något«, säger Marina. »Det ger mig energi och en känsla av att det jag gör, faktiskt gör skillnad.«

Marina poängterar att Unionens arbete för en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck är viktigt. »Det är väldigt enkelt och självklart för mig, en helt grundläggande värdering om allas lika värde. Jag förstår faktiskt inte, vad spelar det för roll vem du är kär i och lever med eller hur du väljer att gå klädd?«

Enligt Marina är det en arbetsmiljöfråga att alla ska kunna vara sig själva på jobbet. »Om jag ska kunna nå hela min potential på jobbet, vad spelar det då för roll om jag kommer till arbetet med kjol eller byxa, om jag bär make-up eller inte?«, undrar Marina.

Marina är en av dem som varit pådrivande i arbetet med hbtq-frågorna inom förbundet och menar också att det är en förutsättning för arbetet att högsta ledningen i ord och handling tar ansvar för frågorna. Sedan 2011 delar Unionen årligen ut sitt hbtq-pris till en arbetsgivare som på ett föredömligt sätt arbetar för inkludering oavsett sexuell lägg-

ning, könsidentitet eller könsuttryck. »Vi gör det för att visa på goda exempel och sprida insikt om att många arbetsgivare gör bra saker«, säger Marina. »Det är också ett sätt att skapa uppmärksamhet och medvetande kring hbtq-personers vardag.«

Unionen deltar även aktivt på Pride-festivaler i olika delar av landet, förklara Marina. »Det är viktigt att Unionens arbete inte enbart sker en vecka, under Stockholm Pride, de andra 51 veckorna under året är lika viktiga.« Sedan berättar Marina en anekdot från när hon besökte Pride i Stockholm med sin son. »Vi var på Pride och jag stötte ihop med Alfie som är ordförande i Transföreningen FPES. Jag blev först lite osäker på hur min son skulle reagera, men sonens enda reaktion var att han sa till Alfie, vilken fin klänning du har.«

Marina berättar att Unionen tagit fram diverse stödmaterial till förtroendevalda och medlemmar, bland annat en checklista för hur du kan bidra till en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Hon säger sedan att Unionen även behöver stärka de förtroendevalda, »Vi behöver stötta dem så att de vågar säga ifrån om de upplever att arbetsklimatet är dåligt eller att någon far illa på arbetsplatsen«.

Marina kommer sedan in på ledares roll i arbetet för en inkluderande arbetsmiljö. »Chefens roll är att föregå med gott exempel, det är först när ledningen tar ansvar på riktigt som ett inkluderande arbetsmiljöarbete blir framgångsrikt.« Det är viktigt att företag har en tydlig policy där det framgår att kränkningar och olika former av trakasserier

inte accepteras, men det räcker inte. För att arbetet ska drivas igenom i hela organisationen måste ledningen vara pådrivande och tydliga i frågan.«

Arbetet med hbtq-frågor har utvecklats mycket under de senaste åren. Med ny kunskap ökar förståelsen för hbtq-personers vardag men ny kunskap medför också nya begrepp att förstå och förhålla sig till menar Marina. »Vi får inte göra det krångligare än vad det är, det får inte bli så att rädslan för att säga fel sak blir ett hinder och i förlängningen bromsar arbetsmiljöarbetet. Det här är inte en fråga om att vara politiskt korrekt, det här är i grund och botten en arbetsmiljöfråga«, poängterar hon.

»Det handlar till syvende och sist om att kunna gå till jobbet utan att ha ont i magen«, avslutar Marina.

»Alla är vi varandras arbetsmiljö. Därför har alla medarbetare ett ansvar för att bidra till att skapa en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.« Peter Tai Christensen

Peter arbetar som mångfaldsexpert på Unionens förbunds kontor. I hans arbete ingår att ta fram och förankra Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv och att utveckla ny kunskap om framgångsfaktorer och förbättringsbehov avseende jämställdhet och

mångfald ur medlemmarnas perspektiv. Hbtq-frågorna är en integrerad del av förbundets arbete för lika rättigheter och möjligheter.

För att uppmärksamma och uppskatta arbetsgivare som på ett föredömligt sätt främjar en inkluderande arbetsplats oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck har Unionen sedan 2011 delat ut ett hbtq-pris.

»Att ett fackförbund prisar arbetsgivare är kanske inte det första man förväntar sig«, säger Peter, »men Unionen anser att det är viktigt att inte bara belysa problem utan att även presentera lösningar och lyfta fram möjligheter i inkluderingsarbetet«.

»Att det är en medarbetare som nominerat sin arbetsgivare har visat sig betyda något alldeles särskilt för vinnaren«, berättar Peter.

Precis som i allt förändrings- och utvecklingsarbete är högsta ledningens tydliga ställningstagande och chefernas uttalade stöd en förutsättning för framgång, så även i arbetet för att skapa ett inkluderande arbetsklimat, berättar Peter. »Cheferna sätter en standard, de lägger ribban för vad som är ett önskvärt och gångbart beteende på arbetsplatsen.«

»Som enskild medarbetare har du ingen skyldighet att komma ut på din arbetsplats, men du ska alltid känna att det är en faktisk möjlighet för dig. Därför är det viktigt att alla på arbetsplatsen, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ställer sig frågan, skulle det vara enkelt att berätta att jag är hbtq-person här? Om så inte självklart är fallet behöver ambitionsnivån i inkluderingsarbetet höjas«, säger

Peter. »Om arbetsgivaren skapar förutsättningar för en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck kan det ge omedelbara resultat både för trivseln och för produktiviteten«, tillägger han.

Peter berättar att Unionen välkomnar förändringarna i diskrimineringslagen som började gälla 1 januari 2017. De innebär bland annat att en arbetsgivare är skyldig att arbeta med aktiva åtgärder utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. »Arbetsgivaren ska undersöka eventuella risker för diskriminering och hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten för att införskaffa sig kunskap om hur det ser ut på arbetsplatsen och sedan analysera orsakerna och vidta åtgärder«. Peter säger sedan, »för att undersöka risker och hinder behövs kunskap om de olika diskrimineringsgrunderna. Utan grundläggande kunskaper riskerar man att ställa fel frågor och då kan analysen bli bristfällig, som man frågar får man svar.«

Peter säger att det kan vara förståeligt om chefer ibland känner en osäkerhet inför och har bristande kunskap om hbtq-frågor. Han fortsätter sedan, »om du som chef känner dig osäker så har du ett ansvar att utmana dig själv, du måste träna på dessa områden så att du känner dig mer trygg«. I det sammanhanget poängterar Peter att det också är viktigt att en enskild medarbetare som identifierar sig som hbtq-person inte ska behöva inträda i rollen som folkbildare av sin egen chef. Den kunskapen kan chefen få på annat sätt. »Som chef behöver du inte vara någon expert på alla hbtq-identiteter, det handlar snarare om att

du kan behöva träna dig på att bli mer förutsättningslös», säger han.

Peter betonar att HR-funktionen på arbetsplatsen också spelar en viktig roll i arbetet för att skapa en inkluderande arbetsplats. »Det är HR-funktionen som formaliserar det som högsta ledningen vill. De ska erbjuda grundläggande kunskap till chefer och medarbetare samt erbjuda mer riktad kompetensutveckling för chefer, förklarar han. »De kan ofta vara pådrivande i frågorna. Som länken mellan högsta ledningen och cheferna i organisationen har de en viktig roll och de ska även erbjuda cheferna stöd.«

»Det är bra att många arbetsgivare med stöd av HR-funktionen tagit fram policies och uppförandekoder för arbetsplatsen«, säger Peter. »Dessa ska ses som golv, inte tak i inkluderingsarbetet«.

»Alla är vi varandras arbetsmiljö. Därför har alla medarbetare ett ansvar för att bidra till att skapa en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.«

Även facket har en central roll i allt mångfaldsarbete. Peter poängterar att arbetet för lika rättigheter och möjligheter ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivaren och facket. Det är dock alltid ytterst arbetsgivarens ansvar att skapa förutsättningar för ett aktivt och systematiskt mångfaldsarbete och att arbetet för en inkluderande arbetsmiljö prioriteras«, understryker Peter.

»Fackligt förtroendevalda har ofta viktig kunskap om risker och hinder, de kan känna till upplevelser hos medlemmar som inte velat göra en anmälan och kan fungera som en länk mellan medarbetare

och HR«, förklarar han. »Självklart ska arbetsplatserna ha en kultur där medarbetarna kan prata med sina chefer men som förtroendevärd har du fått det viktiga förtroendet att agera mellanhand när det inte fungerar«.

»Forskning visar att inkluderingsfrågorna kan ge positiva lönsamhets-effekter«, säger Peter. Den mytomspunna kopplingen mellan lönsamhet och mångfald kan, enligt honom, lite förenklat uttryckas i två steg:

- Rekrytera den bästa kompetensen oaktat kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och socioekonomisk bakgrund.
- Hjälp medarbetarna nå sin fulla potential genom ett inkluderande ledarskap. Främja lika rättigheter och möjligheter och undanröj hinder för att på så sätt skapa en arbetsmiljö och ett samarbets-klimat som ger alla medarbetare optimala förutsättningar att utvecklas och växa.

»Allt fler arbetsgivare har insett att man mår bra på och av jobbet om man kan vara sig själv vilket är en glädjande utveckling«, säger Peter.

För att komma igång med ett inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv menar Peter att det är viktigt med kunskap, finns inte kunskap i frågorna behöver den införskaffas. »Bjud in föreläsare till företaget eller skicka nyckelpersoner på kurs«, tipsar Peter.

»Kunskapsinhämtningen kan med fördel ske partsgemensamt, det

finns synergieffekter när arbetsgivare och arbetstagare har samma kunskap.

»Det har gjorts oerhört stora framsteg när det gäller sexuell läggning i arbetslivet«, menar Peter. »Med gällande könsidentitet och könsuttryck finns det mycket kvar att göra. Det är min förhoppning att det arbetet tack vare de ändrade bestämmelserna om aktiva åtgärder kommer att gå snabbt så att vi redan om några år har uppnått ett arbetsliv som har regnbågens alla färger«, avslutar Peter.

Vilka förutsättningar krävs för att lyckas med arbetet att skapa en inkluderande arbetsmiljö?

De intervjuade företagen som vunnit Unionen hbtq-pris lyfter på olika sätt fram ett antal specifika förutsättningar för att lyckas att skapa en inkluderande arbetsmiljö oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

- Ledningens stöd.
 - Viktigt att ledningen är tydlig och törs stå upp för eventuell kritik.
- Kunskap
 - Ett framgångsrikt inkluderingsarbete utifrån ett hbtq-perspektiv förutsätter kunskap.
- Koppla ihop mångfaldsarbetet med verksamhetsplaneringen och arbeta med frågan på flera nivåer.

- Gå igenom mål, rutiner och checklistor samt rutiner för introduktion och vid rekrytering – se över formuleringar.
- Inkludera mångfaldsfrågor i utbildningar.
- Arbetsplatskulturen och bemötandefrågor medarbetare emellan.
- Systematik
 - Mät, agera, följ upp.
 - Ta fram rutiner så att du vet hur du ska agera om något händer.
- Facklig samverkan.
 - Arbeta tillsammans – det ger synergieffekter.

Flera företag nämner även att de arbetar med att ge service åt människor, vilket medför att de torde ha större förståelse för och förmåga att anpassa sig till människors olikheter.

Bakgrund

I Sverige, liksom i många andra länder, vilar det yttersta ansvaret för att följa de internationella åtagandena om de mänskliga rättigheterna på regeringen. De mänskliga rättigheterna är universella och tar sin utgångspunkt i principen om alla människors lika värde. I vår regeringsform, som är en av våra fyra grundlagar, slås det fast att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet.

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning tillkom 1999. Ombudsmannen mot diskriminering

på grund av sexuell läggning, HomO, bildades samma år och hade som uppdrag att verka mot homofobi och diskriminering på grund av sexuell läggning. HomO utövade även tillsyn över att lagen efterlevdes. Europeiska Unionen, EU, beslutade om fler regler mot diskriminering 2003. I och med det, eftersom Sverige är medlem i EU, förstärktes lagstiftningen till att omfatta fler områden utanför arbetslivet, till exempel vid köp av varor och tjänster eller i kontakt med socialtjänsten.

Transsexualism är en fråga om könstillhörighet och diskriminering av transsexuella räknas som könsdiskriminering. Då det inte handlar om diskriminering på grund av sexuell läggning omhändertog inte HomO dessa ärenden. En transsexuell person som upplevde sig trakasserad eller diskriminerad på annat sätt kunde anmäla detta till Jämställdhetsombudsmannen, JämO.

Det var först 2009 som vi fick en lag som förbjöd diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck. Då fick Sverige en sammanslagen diskrimineringslag med sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. I samband med det fördes HomO:s och övriga diskrimineringsombudsmäns verksamhet över till Diskrimineringsombudsmannen, DO, som fick ansvar för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund och motverka diskriminering. DO utövar även tillsyn över diskrimineringslagen.

Det blev möjligt att juridiskt byta kön i Sverige 1972. Men transper-

soner som genomförde en könskorrigering var tvungna att sterilisera sig ända fram till 2013.

För att få en samlad strategi med långsiktiga insatser för att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck antog regeringen 2014 En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck 2014–2017. Strategin innehöll fokusområden och pekade även ut myndigheter som ansågs vara strategiskt viktiga och därför tilldelades riktade uppdrag.

Under 2014 presenterades även utredningen, Juridiskt kön och medicinsk könskorrigering, som föreslog att åldersgränsen för att få nytt juridiskt kön skulle sänkas till 12 år. Den föreslog även införandet av två nya lagar, en lag som reglerar byte av juridiskt kön och en annan lag som reglerar underlivskirurgin. Inget beslut kom och frågan om juridiskt kön och könskorrigering fortsatte att utredas. 2016 tillsattes Utredningen för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner vars slutbetänkande presenterades i slutet av 2017.

I den föreslår den särskilda utredaren en rad åtgärder som är nödvändiga för att stärka transpersoners ställning och levnadsförhållanden. En av dessa är att regeringen borde överväga möjligheten att införa ett tredje juridiskt kön. Ett tredje juridiskt kön skulle vara ett erkännande av icke-binära, de som inte definierar sig som kvinna eller man. Utredaren menar att det vore mer praktiskt att bygga offentliga register och statistik utifrån tre juridiska kön, såväl för den enskilde som för samhället.

Trots att vi i Sverige, i en internationell jämförelse, kommit ganska långt i arbetet för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning så finns fortfarande en hel del kvar att göra, inte minst vad det gäller att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett könsidentitet och könsuttryck.

Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering bland annat i arbetslivet och gäller både på arbetsplatsen och inom arbetsmarknadspolitisk verksamhet.

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet omfattar kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. En beskrivning av de sju diskrimineringsgrunderna på Diskrimineringsombudsmannens webbplats: www.do.se

Diskrimineringsförbuden gäller i alla situationer som har samband med arbetet, händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer utanför arbetsplatsen om det finns ett samband till arbetet. Skyddet gäller exempelvis även för händelser som inträffar under en tjänsteresa eller på en fest som arbetsgivaren anordnar.

Skyddet mot diskriminering i arbetslivet gäller för anställda, den som söker ett arbete eller fullgör praktik och för den som hyrs in eller lånas in för att utföra arbete.

Vad är arbetsgivarens ansvar?

År 2017 förstärktes bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Förändringen innebär att arbetsgivare är skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen reglerar hur arbetsgivarens arbete ska gå till samt inom vilka områden arbetet ska ske.

Allt arbete med aktiva åtgärder ska bedrivas i samverkan med arbetstagar, vanligtvis genom de fackliga organisationerna. Arbetsgivare med 25 eller fler anställda är även skyldig att dokumentera samtliga delar av arbetet med aktiva åtgärder. Om du som arbetsgivare har mellan 10 och 24 behöver endast arbetet med lönekartläggning och analys dokumenteras.

Arbetsgivaren ska undersöka om det i verksamheten finns risker för diskriminering eller andra hinder för arbetstagares lika rättigheter och möjligheter. Sedan ska arbetsgivaren analysera resultatet och vidta de åtgärder som är skäligen mot bakgrund av det som framkommit. Därefter ska arbetsgivaren följa upp och utvärdera sitt arbete.

Diskrimineringslagen har pekat ut fem områden som arbetsgivaren fortlöpande ska arbeta med:

- Arbetsförhållande.
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

- Rekrytering och befordran.
- Utbildning och övrig kompetensutveckling.
- Möjligheter att förena arbete och föräldraskap.

Arbetsgivaren är även skyldig att:

- Främja en jämn könsfördelning, även på ledande positioner.
- Ta fram, följa upp och utvärdera riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.
- Genomföra lönekartläggning och analys varje år.

Vad är diskriminering?

Diskriminering handlar om att någon missgynnas eller kränks.

Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Jämförbar situation? Lagen förbjuder sex olika former av diskriminering.

Direkt eller indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier är olika former av diskriminering, hit räknas även instruktion att diskriminera.

Det finns också ett förbud mot repressalier. Det innebär att den som har anmält diskriminering eller påtalat att arbetsgivaren bryter mot

diskrimineringslagen har ett skydd mot att bli bestraffad. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning utifrån diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

En förklaring av de olika formerna av diskriminering finns på Diskrimineringsombudsmannens webbplats: www.do.se

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – sexuell läggning, könsidentitet och uttryck

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför har vi alla ett gemensamt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande arbetsplats. För att nå dit krävs kunskap och medvetenhet om att alla människor är och har rätt att vara på många olika sätt. En miljö där alla medarbetare känner sig inkluderade och kan vara sig själva skapar förutsättningar för trivsel och en attraktiv arbetsplats.

Här några tips på hur du kan bidra till en mer inkluderande arbetsmiljö:

- Säg gärna »alla, oavsett kön« snarare än »män och kvinnor«.
- Raljera inte över ordet »hen«. Hen är ett pronomen och ett viktigt ord för många människor som varken identifierar sig som kvinna eller man.
- Använd inte nedvärderande ord om hbtq-personer. Är du osäker på om ett ord är nedsättande, välj hellre ett annat.
- Använd inte hbtq-personer som allmän frågelåda. Är du nyfiken,

kolla först om det är okej att fråga. Och ställ inte frågor som är så intima att du själv inte skulle vilja svara på dem.

- Ofta tas det för givet att människor är heterosexuella, men egentligen kan du inte veta vilken sexuell läggning en person har om inte personen ifråga själv har valt att berätta. Använd därför gärna könsneutrala ord som partner och sambo hellre än flickvän, pojkvän, maka eller make när du frågar om kollegors familjeförhållanden.
- Oavsett vilken sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck du har bör du ställa dig frågan hur enkelt det vore att berätta att du är hbtq-person på din arbetsplats. Om svaret är att det inte skulle ses som en självklarhet bör du lyfta frågan med dina kollegor om hur ni tillsammans skapar förutsättningar för öppenhet på jobbet.
- Säkerställ att toaletterna på arbetsplatsen är könsneutrala. Om ni har omklädningsrum och det finns behov av ett enskilt rum för ombyte, ordna det!
- Skratta inte med om det dras homofobiska eller transfobiska skämt i fikarummet. Tala om att du inte uppskattar dessa. Det spelar ingen roll om någon på arbetsplatsen är (öppet) homo- eller bisexuell eller har en transidentitet. En kränkande jargong är alltid skadlig för arbetsmiljön.
- Sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck får aldrig vara skäl att behandla någon illa eller utesluta någon ur gemenskapen. Om du ser att detta ändå sker; säg ifrån, erbjud den utsatta ditt stöd och informera arbetsgivaren.

Är du förtroendevald? Då är det extra viktigt att du föregår med gott exempel och bidrar till inkludering på arbetsplatsen.

Är du chef? Om du ser eller får höra att det finns medarbetare som beter eller uttrycker sig olämpligt är det viktigt att du tar ditt ansvar och tydligt markerar att beteendet är oacceptabelt.

Referenser och fördjupningsmaterial

Diskrimineringsombudsmannens webbplats: www.do.se

Ett intersektionellt perspektiv på jämställd regional tillväxt:

www.regiondalarna.se

Mera mångfald – Unionens mångfaldsrapport 2017

Mobbad, trakasserad, diskriminerad – Så gör du när någon blir kränkt på arbetsplatsen – Unionen

Prop. 2017/18:59, Ett utvidgat straffrättsligt skydd för transpersoner

Regeringens strategi – En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck:

www.regeringen.se

RFSL - Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheters webbplats: www.rfsl.se

SOU 2014:91, Juridiskt kön och medicinsk könskorrigering

SOU 2017:92, Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner

Så bidrar du till en inkluderande arbetsmiljö – Unionens checklistor

Så gör du – HBTQ-kompetent jämställdhetsarbete: www.jamstall.nu

Så gör du – Jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv:

www.jamstall.nu

Unionens politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv

I denna bok berättar företrädare för Svenska Amerikansk Fotbollförbundet, Nordic Choice Hotels, Sensus Västra Sverige, Ving Sverige AB och Sodexo Sverige med egna ord om sitt arbete för att skapa en arbetsmiljö som är inkluderande för alla oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck. De delar med sig av sina erfarenheter och ger även tips om hur du kan arbeta för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.

Samtliga fem företag har vunnit Unionens hbtq-pris som delas ut för att uppmärksamma en arbetsgivare som på ett föredömligt sätt främjar en inkluderande arbetsplats oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.

De intervjuade företagen lyfter fram ett antal olika anledningar till varför just de lyckats att skapa en inkluderande arbetsmiljö utifrån ett hbtq-perspektiv. Den gemensamma nämnaren tycks dock vara att det är viktigt att ledningen är tydlig och står upp för alla människors lika värde och rättigheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck.



I DENNA BOK berättar företrädare för Svenska Amerikansk Fotbollförbundet, Nordic Choice Hotels, Sensus Västra Sverige, Ving Sverige AB och Sodexo Sverige med egna ord om sitt arbete för att skapa en arbetsmiljö som är inkluderande för alla oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck. De delar med sig av sina erfarenheter och ger även tips om hur du kan arbeta för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.

UNTONEN