Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen
Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen
Innehåll

1 Inledning........................................................................................................5
2 Mångfald är mer än olikheter.........................................................7
3 Mångfald, sexuell läggning och planer.........................11
4 Definition av mångfald................................................................. 15
5 Diskriminering och trakasserier.................................19
6 Rekrytering ...................................................................................25
7 Organisationskultur, ledarskap, medarbetarskap........................................ 31
8 Se över dokument och policys...........................................37
9 Kunder och brukare................................................................. 41
10 Avslutning......................................................................................45

Litteraturtips.................................................................................45
Inledning

Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (HomOL) trädde i kraft den 1 maj 1999. I Sverige var det första gången som ett uttryckligt förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning formulerats i lag.

Intresset och behovet av att behandla frågorna om sexuell läggning på samma sätt som dem om kön, etnicitet och funktionshinder har ökat i takt med att lagstiftningen på området har blivit mer känd och diskrimineringsgrunden sexuell läggning mer etablerad. Detta har medfört att HomO fått allt fler förfrågningar om hur sexuell läggning praktiskt kan behandlas, exempelvis i arbetet med mångfalds- eller främjandeplaner.

Det enda sättet att hantera sexuell läggning i arbetslivet är att ha ett ständigt levande och förebyggande arbete. Ett arbete som har som målsättning att skapa ett ledarskap, en organisationskultur och ett organisationsklimat som erkänner och respekterar även personer med annan sexuell läggning än heterosexuell.

Mångfald är mer än olikheter
**Mångfald är mer än olikheter**

På många arbetsplatser reduceras mångfald till åtgärder för att skapa en mer heterogen sammansättning av arbetskraften, till exempel när det gäller kön, etnisk bakgrund eller ålder. Ett ensidigt fokus på blandningen i arbetskraften kan leda till ett överdrivet fokus på skillnader och olikheter. Olikheter som kan vara irrelevanta för förmågan att utföra jobbet. Man riskerar också att hamna i fällan att fokusera på vilken ”kategori” en person tillhör, istället för att se till individen.

Mångfald handlar om mer än att skapa en blandad personalgrupp, och det får effekter för vad som bör ingå i en mångfäldsplan. Mångfaldsarbete handlar om att sätta upp mål och genomföra aktiviteter som inriktar sig både på att utveckla organisationens ”mjukvara” – organisationskultur, ledarskap, medarbetarskap – och dess ”hårdvara” – de strukturer och processer i verksamheten, till exempel rekryteringsprocessen, intern kompetensförsörjning och kund-/brukarkommunikation.

**Antidiskriminering utgångspunkten**


**Utnyttja mångfaldens potential**

Mångfaldsarbets nästa steg, efter eller parallellt med antidiskrimineringsarbete, handlar om att effektivisera verksam-
heten ur ett mångfaldsperspektiv. Att utnyttja mångfaldens potential till nytta för verksamheten.

Att utnyttja mångfaldens potential kan handla om
1. Produkt-, tjänste- och serviceutveckling
   a. För kunder: Företag utvecklar nya produkter och tjänster, utvecklar sin service eller hittar helt nya marknader, med hjälp av ett mångfaldsperspektiv.
   b. För brukare och medborgare: Offentlig verksamhet utvecklar produkter, tjänster och sin service ur ett mångfaldsperspektiv som leder till att brukarna upplever att de produkter, tjänster och den service man tillhandahåller har högre kvalitet samt att verksamheten ingår högre förtroende och har en större legitimitet hos brukarna.
2. Att öka mångfalden i sin personalsammansättning för att matcha sammansättningen hos kunder eller brukarna och på så sätt bättre möta och förstå deras behov och önskemål.
3. Att skapa ett inkluderande organisationsklimat där medarbetarna fullt ut kan bidra med och dra nytta av sina olika erfarenheter och bakgrunder så att verksamheten kan bedrivas mer effektivt och med bättre resultat.
4. Att medvetet sätta samman arbetsgrupper och projektgrupper så att olika och relevanta infallsvinklar, erfarenheter och bakgrunder finns representerade, styrt av vilken eller vilka uppgifter gruppen ska lösa.
5. Att utveckla hur verksamheten utförs (procedurer, rutiner, arbetssätt) med hjälp av de olika perspektiv, erfarenheter och bakgrunder som en heterogen arbetskraft har, med syfte att verksamheten ska bli mer effektiv, funktionell, relevant osv.

Utvecklat förhållningssätt och utvecklade processer
Både när det gäller antidiskrimineringsarbete och mångfaldsarbete krävs att de åtgärder som sätts in inriktar sig både på individuellt förhållningssätt och de strukturer och processer som styr verksamheten. Det finns mängder av internationella exempel på arbetsplatser som misslyckats med sitt mångfaldsarbete för att man bara fokuserat på medarbetarnas individuella förhållningssätt och inte utvecklat strukturer och
processor. Detta misstag ska vi ta lärdom av och inte upp-repa på svenska arbetsplatser.

Individuellt förhållningssätt syftar på hur vi förhåller oss till och bemöter andra. I arbetslivet gäller detta arbetskam-rater, chefer, underställda liksom kunder, brukare, under-leverantörer med flera. Att utveckla sitt individuella förhållningssätt, med målet att respektera och värdera andra, oavsett om vi upplever dem som lika eller olika oss själva, börjar ofta med att man granskar sina värderingar, attityder och förutfattade meningar, liksom sitt beteende.

De strukturer och processer som kan bli aktuella att utveckla i sitt antidiskriminerings- och mångfalsarbete är rekrytering, karriärutveckling, kompetensutveckling och be-löningsystem, hierarkier, beslutsvägar, ansvarsfördelning och kommunikationskanaler. Lika viktiga är processer som är riktade utanför arbetsplatsen såsom produkt- och tjänsteutveckling, marknadskommunikation, upphandlingspro-cessen med mera.

**Mångfalsarbete allas ansvar**


Det är viktigt att ni i ert antidiskriminerings- och mångfalsarbete tydligt identifierat vad som är chefernas ansvar, vilket ansvar varje medarbetare har och vilket ansvar som faller på personalavdelningen med flera. På så sätt undviker ni missförstånd och skapar förståelse för att alla har en roll i arbetsplatsens mångfalsarbete.
Mångfald är mer än olikheter
Mångfald, sexuell läggning och planer


Planering behövs

Planens innehåll
Många planer som behandlar jämställdhet, mångfald och lika behandling inleds med en bakgrund om varför planen upprättats och varför arbetsplatsen ska satsa på antidiskriminering och mångfald. Där nämns också ofta hur planen tagits fram (ofta i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer). Och ofta refereras till aktuell lagstiftning som styr planens innehåll, såsom diskrimineringsförbud och kraven på aktiva åtgärder.
Planen ska innehålla:
• Mål för antidiskriminerings- och mångfaldsarbetet.
• Åtgärder för att nå målen.
• Tidsplan för att genomföra åtgärderna.
• Vem som är ansvarig för att respektive åtgärder genomförs.
• Budget för åtgärderna.

Målen i mångfaldsplanen kan vara kvantitativa eller kvalitativa. Ett mål ska beskriva ett tillstånd, en situation eller ett läge, inte den aktivitet man genomför för att nå ett mål. Målen kan gälla på både kort och lång sikt. Sätt SMARTA mål: Specifika (entydiga), Mätbara (ska kunna mätas genom mått), Accepterade (förankrade bland medarbetarna), Realistiska (möjliga att uppnå), Tidsbestämda (reglerade i tid), Ansvarsutpekande (tydligt vem/vilka som har ansvar för att målen nås).

Uppföljning av mångfaldsplanen, dess mål och aktiviteter, bör ingå i övrig verksamhetsuppföljning. Det signalerar att mångfaldsarbetet tillhör ordinarie verksamhet och ökar sannolikheten att uppföljningen genomförs. Tänk på att kartlägga utgångsläget när ni inleder mångfaldssatsningen, till exempel attityder, kunskap, upplevt organisationsklimat, antal rapporterade fall av diskriminering och trakasserier med mera. Då har att ni något att jämföra framtidiga uppföljningar med, för att se vilka resultat och framsteg som gjorts.
Definition av mångfald
Definition av mångfald

Mångfald har på många arbetsplatser och i media blivit det-samma som etnisk mångfald. Steg ett för att inkludera sexuell läggning i sin mångfaldsplan är att tydliggöra att det ingår i begreppet mångfald. Det finns ingen enhetlig definition av mångfald. Därför måste varje arbetsplats besluta om en egen definition, eller bestämma vilken annan definition man ska ”kopiera” och använda. Att besluta om en gemensam definition är viktigt för att alla medarbetare ska mena samma sak när ni pratar om och arbetar med mångfald.

Här följer några exempel på definitioner av mångfald där sexuell läggning är med:

- **Mångfald omfattar allt som gör var och en till en unik individ:** etnisk och kulturell bakgrund, kön, ålder, utbildning, erfarenheter, egenskaper, intressen, värderingar, religiösa uppfattningar, funktionshinder och sexuell läggning.
  
  Vägverket

- **Mångfald definieras som att alla individer har – och garanteras – lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, trosuppfattning eller ålder.**
  
  Sveriges Radio

- **Med mångfald menas att alla människor har lika värde oavsett kön, ålder, etniskt/kulturellt ursprung, religion, sexuell läggning samt fysiska och psykiska funktionshinder. Mångfaldsarbetet handlar om att främja lika rättigheter och möjligheter för alla. Mångfaldsarbetet innebär att se, förstå, värdesätta och tillvarata individers olikheter såväl i vår egen organisation som i vår externa verksamhet.**
  
  Helsingborgs kommun

Några svenska arbetsplatser har valt att gå ifrån uppräkning- en av olikheter i sina definitioner av mångfald. Ett problem med denna typ av mångfaldsdefinition är att all erfarenhet visar att om inte sexuell läggning skrivs ut är det få personer som tolkar in denna diskrimineringsgrund i allmänt formulerade uppräkningar.

När ni arbetar fram er definition av mångfald kan det an- tingen göras i en mindre arbetsgrupp av medarbetare eller i storgrupp, där alla medarbetare är med eller ett tvärsnitt av personalen är representerad. Om inte hela personalen varit
Mål och åtgärder – definition

Mål 1: Ta fram en gemensam definition av mångfald.
Mål 2: 95 procent av våra anställda ska känna till vår definition av mångfald.

Exempel på åtgärder för att uppnå målen:
• Bilda en arbetsgrupp som får i uppgift att arbeta fram en definition.
• Arbeta en halvdag på nästa personalkonferens för att ta fram en definition.
• Ge cheferna en orientering om begreppet mångfald och hur definitioner kan arbetas fram. Lägg ut som uppgift på arbetsplatsträffar att ute i arbetsgrupperna arbeta med en definition. Arbetsgruppernas resultat återkopplas till Y som sammanställer och ger förslag på en gemensam definition.
• Högsta chefen berättar om definitionen vid framträdanden (och extert).
• Varje chef berättar i sin arbetsgrupp om definitionen.
• Lägg in information om definitionen på vårt intranät.
• Skriv om definitionen i vår personaltidning.

Ange för varje åtgärd:

Ansvarig: ..........................................................................................................................
Tidsplan/genomfört: ...........................................................................................................
Budget: ............................................................................................................................

Målen kan följas upp med följande metoder/mått:
Mål 1: Finns definition? Ja/nej.
Mål 2: Mät i er personalundersökning.
   Be cheferna undersöka på sina arbetsplatsträffar.
   Genomför enkät i personalmatsalen.
   Genomför förfrågningar internt via e-post.
   Genomför gallup på intranätet.
Diskriminering och trakasserier

ONT

13 procent av svarande homo- och bisexuella anger att de har blivit diskriminerade eller trakasserade. Av dessa har över 60 procent trakasserats av arbetskamraterna. 40 procent uppger att det är chefer som trakasserat och en lika stor andel anger att det är andra de mött i sitt arbete som trakasserat, till exempel vårdtagare eller kunder. Av de svarande homo- och bisexuella anger knappt fyra procent att de har tvingats sluta på sin arbetsplats, förflyttats eller lönediskriminerats på grund av att de inte är heterosexuella. Fem procent uppger att de inte blivit befordrade på grund av att de inte är heterosexuella.

Mininivå i mångfald är att leva upp till lagen

Nytt sedan 2003 är att till dessa grupper räknas också den som söker eller fullgör yrkespraktik samt inhyrd eller inlånad personal. Diskrimineringsförbuden gäller från det att man söker arbete och sedan under hela anställningen. ”Arbetsgivaren” i lagtexten avser i praktiken arbetsplatsens chefer och andra arbetsledare. Se faktarutor på följande sidor.
Fakta Lagen förbjuder:

**Direkt diskriminering:** arbetsgivaren får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med sexuell läggning.

**Indirekt diskriminering:** arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsssätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer med viss sexuell läggning.

**Diskriminering genom trakasserier:** arbetsgivaren får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom att trakassera honom eller henne. Med trakasserier avses i denna lag uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet och som har samband med sexuell läggning.

**Instruktion att diskriminera:** arbetsgivare får inte lämna order eller instruktioner till en arbetstagare om diskriminering av en person enligt ovanstående punkter.

**Repressalier:** Arbetsgivaren får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.

---

**Fakta Förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning gäller när arbetsgivaren**

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar ånke- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.
Fakta Lagen kräver:

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier (som har samband med sexuell läggning) av en annan arbetstagare ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Uppgift om meriter. En arbetssökande som inte har anställts eller en arbetstagare som inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, har rätt att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den person har som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Mål och åtgärder – diskriminering och trakasserier

Mål 1: Ingen medarbetare utsätts för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning.

Mål 2: Alla chefer och medarbetare känner till våra policys och rutiner vid diskriminering och trakasserier.

Exempel på åtgärder för att uppnå målen:

• Utbilda chefer och medarbetare om diskriminering och trakasserier med koppling till sexuell läggning.

• Tydliggör i personalpolicy, policy för kränkande särbehandling, mångfaldspolicy eller motsvarande policy att diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning är förbjudet på vår arbetsplats.

• Uppdatera vår policy mot kränkande särbehandling med avseende på trakasserier på grund av sexuell läggning.

• Ta fram vilka rutiner som gäller vid fall av diskriminering eller trakasserier. Vad ska den utsatta göra? Vart kan han/hon vända sig? Vad ska chefer göra? Vad ska personalavdelningen göra? Vad är företagshälsovårdens roll?

• Informera om de rutiner som gäller vid fall av diskriminering eller trakasserier, på arbetsplatsträffar, på anslagstavlor, på intranätet.

• Uppmuntra chefer att diskutera diskriminering och trakasserier på arbetsplatsträffar.

• Alla chefer uppmärksammar frågor som rör diskriminering, mobbning, kränkande särbehandling och trakasserier.
rier i de årliga medarbetarsamtalen. I samtalen ska cheferna understryka att diskriminering, mobbning, kränkande särbehandling och trakasserier inte accepteras på arbetsplatsen. Samtalet ger också tillfälle till diskussion med medarbetaren om dennes egna erfarenheter.

Ange för varje åtgärd:

| Ansvarig: | ........................................................................................................... |
| Tidsplan/genomfört: | ........................................................................................................... |
| Budget: | ............................................................................................................. |

Målen kan följas upp med följande metoder/mått:

**Mål 1.** Mät antalet påtalade och konstaterade fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.
Mät upplevd diskriminering och trakasserier i personalundersökningar.
Följ upp resultaten från medarbetarsamtalen angående diskriminering och trakasserier.

**Mål 2.** Mät i er personalundersökning.
Be cheferna undersöka på sina arbetsplatsträffar.
Genomför enkät i personalmatsalen.
Genomför förfrågningar internt via e-post.
Genomför gallup på intranätet.
Rekrytering
Rekrytering

Rekryteringsprocessen är den interna process som flest svenska arbetsplatser arbetat med att utveckla ur ett mångfaldsperspektiv, både i syfte att skapa en rekryteringsprocess fri från diskriminering och för att ta tillvara mångfaldens potential. Flera av rekryteringsprocessens steg (se faktaruta) kan utvecklas specifikt när det gäller sexuell läggning.

Faktaruta Rekryteringsprocessens steg:

• Ta fram kravspecifikation för tjänsten.
• Utforma annons, text och eventuell bild.
• Rekryteringskanaler – hur och var ni sprider information om den lediga tjänsten.
• Urval till intervju – på vilka kriterier ni jämför inkomna ansökningshandlingar, vilka som läser och gör urval bland ansökningshandlingarna.
• Intervjusituationen: vilka frågor som ställs, vilka som deltar i intervjuerna.
• Användning av eventuella tester.
• Slutfattande urval.

HomO uppmärksammade för några år sedan riktlinjer för utnämning till tjänst som försvarsattaché där lydelsen diskriminerade både kvinnor och på grund av sexuell läggning. ”Tjänsten som försvarsattaché kräver, av såväl sociala som säkerhetsmässiga skäl, att vederbörande är gift. Hustruns utbildning och intresse påverkar i hög grad tjänstgöringen, och hänsyn härtill ska tas vid uttagning. För att hustrun aktivt ska medverka i främst kontaktskapande verksamhet, läggs särskild vikt vid hennes språkkunskaper”. Efter HomO:s granskning ändrades riktlinjerna till ”Av sociala och säkerhetsmässiga skäl, är det lämpligt att försvarsattaché har stadigvarande och stabila familjeförmågor. För att medföljanden aktivt ska kunna medverka i främst kontaktskapande verksamhet, läggs särskild vikt vid hans/hennes språkkunskaper och sociala förmåga”.

Vid annonsutformningen är det viktigt att se till att annonsen tilltalar alla dem som har kompetens för jobbet i fråga. Det handlar både om vilket språk och vilka uttryck som används och innehållet i eventuella bilder till annonsen. Att fundera på: Tilltalar era annonser sökande oavsett sexuell

När det gäller rekryteringskanaler – var ni sprider information om den lediga anställningen – så kan ni komplettera era sökkanaler med annonser i gaymedia. Inte bara för några kompetenta sökande, det kan också bidra till att locka kunder och till att internt och externt nå ut med budskapet att detta är en inkluderande arbetsplats. Det kan också vara aktuellt att se över muntliga/skriftliga instruktioner till de rekryteringsfirma ni använder och tydliggöra att ni gärna ser kvinnor och män som sökande, oavsett sexuell läggning, etnisk bakgrund, ålder eller funktionshinder.

**Intervjun**

läggning. Efter lokala tvisteförhandlingar meddelade kvinnans fackliga företrädare att man inte hade för avsikt att driva ärendet vidare. Enligt HomO:s bedömning hade myndigheten på ett tillfredsställande sätt motiverat sitt beslut om att den aktuella anställningen gått till en person med bättre kvalifikationer och att beslutet saknade samband med kvinnans sexuella läggning.

Att fundera på:
- Hur skulle du reagera om en sökande angav sin homosexuella sexuella läggning i ansökningshandlingarna? Har du tänkt på om de sökandes heterosexuella läggning brukar framgå av ansökningshandlingarna?
- Om personen skulle bli kallad till intervju – skulle du ställa några följdfrågor om sexuell läggning under intervjun?
- Är du medveten om att genom att vid en intervju fråga efter vad den sökandes fru/man gör så har du tilldelat den sökandende en sexuell läggning?

Några konkreta tips när det gäller intervjusituationen:
- Var försiktig med frågor som inte har koppling till arbetet eller arbetslivet. Om du brukar ställa frågor om privatlivet, fundera på varför!
- Tänk på att alla inte lever i heterosexuella relationer. Ställ därför frågor om familjeförhållanden och liknande på ett öppet sätt som inte förutsätter en heterosexuell läggning. Ett exempel kan vara att använda ordet ”partner” oavsett vem som intervjuas.

Mål och åtgärder – rekrytering

Mål 1: Vår rekryteringsprocess är kvalitetssäkrad ur ett antidiskriminerings- och mångfaldsperspektiv när det gäller sexuell läggning.

Mål 2: Vi ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare för såväl kvinnor som män oavsett sexuell läggning.

Exempel på åtgärder för att uppnå målen:
- Säkerställ att alla våra kravspecifikationer är neutrala när det gäller sexuell läggning.
- Se över och eventuellt revidera våra instruktioner för annonsutformning, våra instruktioner till rekryteringsfirmor med flera.
• Utbilda rekryterare och rekryterande chefer om sexuell läggning.
• Komplettera våra sökvägar med annons i gaymedia.
• Säkerställ att vi vid urval till intervju inte negativt särbehandlar någon sökande på grund av sexuell läggning.
• Uppdatera vår rekryteringspolicy med råd om intervju-situationen med avseende på sexuell läggning.

Ange för varje åtgärd:

| Ansvarig: | \__________________________________________________________ |
| Tidsplan/genomfört: | \__________________________________________________________ |
| Budget: | \__________________________________________________________ |

Målen kan följas upp med följande metoder/mått:
Mål 1. Undersök om kvalitetssäkringen genomförts och i vilken omfattning rekryteringsprocessen utvecklats. Är det tillräckligt? Behöver vi genomföra fler åtgärder under nästa år, som alltså ska vara med i nästa års plan?
Organisationskultur, ledarskap, medarbetarskap


Dubbelt så vanligt att homo- och bisexuala upplever diskriminering på arbetsplatsen


Många homo- och bisexuala upplever att de inte kan eller vill vara öppna med sin sexuella läggning, på grund befarade effekter på relationen till kollegor, chefer, kunder/klienter och effekter på framtida karriär. Om man överhuvudtaget nämner sin partner är det i könsneutrala uttryck som ”min sambo och jag...” eller genom omskrivningar som ”jag och en god vän...”. I Arbetslivsinstitutets enkätstudie angav hälften av de homo- och bisexuala svarande att de är öppna med sin sexuella läggning på jobbet.

Förutom personliga konsekvenser för dem som inte kan
vara öppna på sin arbetsplats innebär det även en effektivitetsförlust för arbetsgivaren. Den anställdes måste lägga energi på att ”inte försäga sig” eller ”spela någon man inte är” och kan ofta inte delta i samtal helt frimodigt, varken privata eller arbetsrelaterade. I Arbetslivsinstitutets enkät angav 40 procent av dem som inte var öppna med sin sexuella läggning på jobbet, att de avstod från att delta i samtal på arbetet för att de vill undvika att deras privatliv blir känt. Både ur trivsel- och hälsosynpunkt, liksom effektivitetssynpunkt, ligger det i arbetsgivarens intresse att organisationsklimatet på arbetsplatsen är sådant att homo- och bisexuella lika självklart kan vara öppna som heterosexuella är utan att tänka på det.

**Inkluderande organisationsklimat krävs**


Ett relativt nytt fenomen på svenska arbetsplatser, som kan förbättra trivsel och även vara till nytta för verksamheten, är nätverk för homo- och bisexuella medarbetare. Exempel på arbetsplatser där sådana nätverk finns är Försvarsmakten och Polisen. I storföretag i Storbritannien, Kanada
och USA är nätverk vanligare, och då inte bara för homo- och bisexuella utan även för kvinnor, olika etniska minoritetsgrupper, föräldrar med flera. Dessa nätverk driver frågor för den egna gruppen gentemot företagsledning, gör specialinsatser för den egna gruppens professionella utveckling samt utgör i många företag företagsledningens samtalspartner när det gäller att kartlägga förhållandena för den egna gruppen inom företaget och för att ge råd när det gäller produkt- och tjänsteutveckling samt marknadsföringsinsatser på den egna gruppens marknader.

Mål och åtgärder – organisationskultur, ledarskap, medarbetarskap

Mål 1: Vårt organisationsklimat är inkluderande för alla medarbetare oavsett sexuell läggning.
Mål 2: Våra chefer har kunskap och medvetenhet om sexuell läggning och arbetslivet.
Mål 3: Våra medarbetare har kunskap och medvetenhet om sexuell läggning och arbetslivet.

Exempel på åtgärder för att uppnå målen:
• Kunskapshöjande och attitydpåverkande utbildning om sexuell läggning och inkluderande organisationsklimat för chefer och medarbetare.
• Pass om sexuell läggning/mångfald i ledarskapsutbildning.
• Pass om sexuell läggning/mångfald i utbildning för nya chefer.
• Pass om sexuell läggning/mångfald i introduktionsutbildningen för nyanställda.
• Uppmuntra cheferna att genomföra arbetsplatsträffar där arbetsgruppens jargong diskuteras. Vilket språk använder vi? Vilka skämt dras? Var går gränserna? Var borde gränserna gå? Är alla medvetna om att även saker som sägs ”med glimten i ögat” kan upplevas som kränkande?
• Ta fram uppförandekod för chefer och medarbetare när det gäller bemötande av varandra och externa aktörer.
• Erbjud och uppmuntra våra anställda att bilda nätverk för homo- och bisexuella medarbetare.
Målen kan följas upp med följande metoder/mått:

Mål 1. Mät i er personalundersökning.

   Mät i er personalundersökning. Be de svarande både bedöma sin egen, sina medarbetares och sin chefs medvetenhet och kunskap.
Se över dokument och policies
Se över dokument och policys

På grund av att ”heteronormen” är stark på våra arbetsplatser är många policys och dokument utformade utan en tanke på att alla anställda inte är heterosexuella eller lever i heterosexuella förhållanden. Konsekvenserna av detta kan vara en känsla av uteslutning, till exempel att en anställd inte känner att han/hon kan ta med sin partner på julfesten eftersom det är maken eller makan som bjuds in. Det kan formellt sett innebära skillnad i rättigheter till kortare ledigheter i samband med nära anhörigs sjukdom eller dödsfall. Konsekvenserna kan också bli ekonomiskt ojämlika till exempel efter en partners bortgång eller sjukdom, jämfört med anställda som lever i heterosexuella förhållanden.

Se över anställningsförhållanden och avtal
Ur antidiskrimineringssynpunkt är det är av stor vikt att gå igenom arbetsplatsens anställningsförhållanden för att säkerställa att de inte diskriminerar icke-heterosexuella. Detsamma gäller fackliga avtal, försäkringsvillkoren i pensionsavtal, tjänstepensions- och grupplivförsäkringsvillkor med avseende på efterlevnadspension och andra förmåner, så att inte medarbetare som är sambo med någon av samma kön eller som ingått registrerat partnerskap får sämre förhållanden eller skydd, jämfört med medarbetare som ingått äktenskap eller lever tillsammans med någon av motsatt kön.

Det kan också vara på sin plats att se över arbetsplatsens broschyrer och informationsmaterial för att säkerställa att alla publikationer är inkluderande i sin utformning och inte förutsätter att alla är heterosexuella. Och att skapa rutiner för inkluderande intern och extern kommunikation, både när det gäller text och bild. Den fackliga organisationen SKTF har granskat och reviderat allt utbildningsmaterial, alla remissvär och samtliga policy- och visionsdokument så att alla medlemmar oavsett sexuell läggning ska känna sig tilltalade och inkluderade.

Mål och åtgärder – dokument och policys
Mål 1: Våra anställningsvillkor ska vara lika oavsett de anställdas sexuella läggning.
Mål 2: Vår interna och externa kommunikation ska vara inkluderande oavsett mottagarens sexuella läggning.
Exempel på åtgärder för att uppnå målen:
• Analysera och eventuellt revidera de dokument som reglerar våra anställdas anställningsvillkor, så att de är lika för alla anställda oavsett sexuell läggning.
• Informera chefer och medarbetare om genomförda revideringar.
• Upprätta rutiner för att säkerställa att framtida anställningsvillkor inte diskriminerar icke-heterosexuella.
• Gå igenom ett urval av vår interna och externa kommunikation – är den inkluderande oavsett mottagarens sexuella läggning?
• Upprätta rutiner för vår interna kommunikation så att den är inkluderande oavsett mottagarens sexuella läggning.
• Revidera existerande informationsmaterial (digitalt och i pappersform), så att det är inkluderande oavsett mottagarens sexuella läggning.
• Upprätta rutiner för vår externa kommunikation så att den är inkluderande oavsett mottagarens sexuella läggning.

Ange för varje åtgärd:

| Ansvarig: ........................................................................................................... |
| Tidsplan/genomfört: ....................................................................................... |
| Budget: .............................................................................................................. |

Målen kan följas upp med följande metoder/mått:
Mål 1: Är kartläggning och analys genomförd?
Är nödvändiga revideringar gjorda?
Mål 2: Har existerande rutiner analyserats och nödvändiga revideringar av rutinerna genomförts?
Kunder och brukare
Kunder och brukare

Oavsett om din arbetsplats är ett företag, en kommun, ett landsting eller en myndighet så är inte alla kunder eller brukare heterosexuella. Vilka effekter har det fått hittills när det gäller:

- Hur ni utformar era produkter och/eller tjänster?
- Vilka rutiner ni har för bemötande av era kunder/brukare?
- Hur ni kommunicerar med era kunder eller brukare?
- Hur ni skaffar er kunskap om era kunder eller brukare, om deras önskemål, deras åsikter om era produkter/tjänster med mera?
- När ni avgör vilken service och stöd olika kund- eller brukargrupper önskar?

Borde det faktum att alla era kunder eller brukare inte är heterosexuella få en större effekt och ett större genomslag i era externa processer ut mot kunder eller brukare än det har idag? Detta i syfte att inte missa tillfällen till affärer och ökad försäljning på existerande marknader eller hitta helt nya marknader, eller för att ni som kommun, landsting eller myndighet skulle utföra ert uppdrag bättre och med högre kvalitet.

**Starkt skydd även utanför arbetsplatsen**

**Mål och åtgärder – kunder och brukare**

**Mål 1:** Vårt bemötande av våra kunder/brukare är kvalitetssäkrat så att det upplevs inkluderande och respektfullt oavsett sexuell läggning.

**Mål 2:** Vår kommunikation till kunder/brukare är kvalitetssäkrad så att den upplevs inkluderande och respektfullt oavsett sexuell läggning.

**Mål 3:** Vi inkluderar perspektivet att alla kunder/brukare inte är hetero- sexuella när vi utvecklar och vidareutvecklar produkter, tjänster och vår service.

Exempel på åtgärder för att uppnå målen:

- Kartlägga hur vårt bemötande av kunder/brukare upplevs av olika grupper idag.
- Kvalitetssäkra vårt bemötande av kunder/brukare.
- Analysera vår kommunikation med kunder/brukare med avseende på om den är inkluderande och respektfull oavsett sexuell läggning.
- Kvalitetssäkra vår kommunikation med kunder och brukare.
- Undersöka vilken marknadspotential det finns i att marknadsföra våra produkter och tjänster i gaymedia.
- Utbildning om sexuell läggning ur ett marknads- eller brukarperspektiv, exempelvis krav från kunder och brukare samt marknadspotential. Utbildningen vänder sig till medarbetare och chefer som:
  - arbetar med att utveckla produkter, tjänster och/eller service,
  - arbetar med att leverera produkter, tjänster och/eller service,
  - som har formell eller informell kontakt med kunder eller brukare,
  - ansvarar för formell kommunikation med kunder eller brukare.

Ange för varje åtgärd:

| Ansvarig: | ...
| Tidsplan/genomfört: | ...
| Budget: | ... |
Målen kan följas upp med följande metoder/mått:

Mål 1: Är bemötandet kartlagt, analyserat och kvalitetssäkrat? 
Mät i era kund-/brukarundersökningar.

Mål 2: Är kommunikationen kartlagd, analyserad och kvalitetssäkrad? 
Mät i era kund-/brukarundersökningar.

Mål 3: Mät i er personalundersökningar. 
Intervjua personal och chefer som arbetar med att utveckla och vidare-utveckla produkter, tjänster och vår service.
Avslutning

Att explicit ta med mål och åtgärder när det gäller sexuell läggning i sin mångfaldsplan är fortfarande ovanligt. Vi hoppas att denna broschyr inspirerar er att skapa en arbetsplats med förhållanden som inte diskriminerar homo- och bisexuella och där personalen bidrar med hela sin potential oavsett sexuell läggning. Att era kunder eller brukare upplever att ert bemötande och kommunikation är inkluderande och respektfullt oavsett deras sexuella läggning och där era produkter, tjänster och er service är funktionella och attraktiva för både hetero-, homo- och bisexuella.

Litteraturtips

Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) är en statlig myndighet som har i uppdrag att verka mot homofobi och diskriminering på grund av sexuell läggning inom alla delar av det svenska samhället. Med diskriminering på grund av sexuell läggning menas en orättvis eller kränkande behandling som har samband med homo-, bi- eller heterosexualitet.