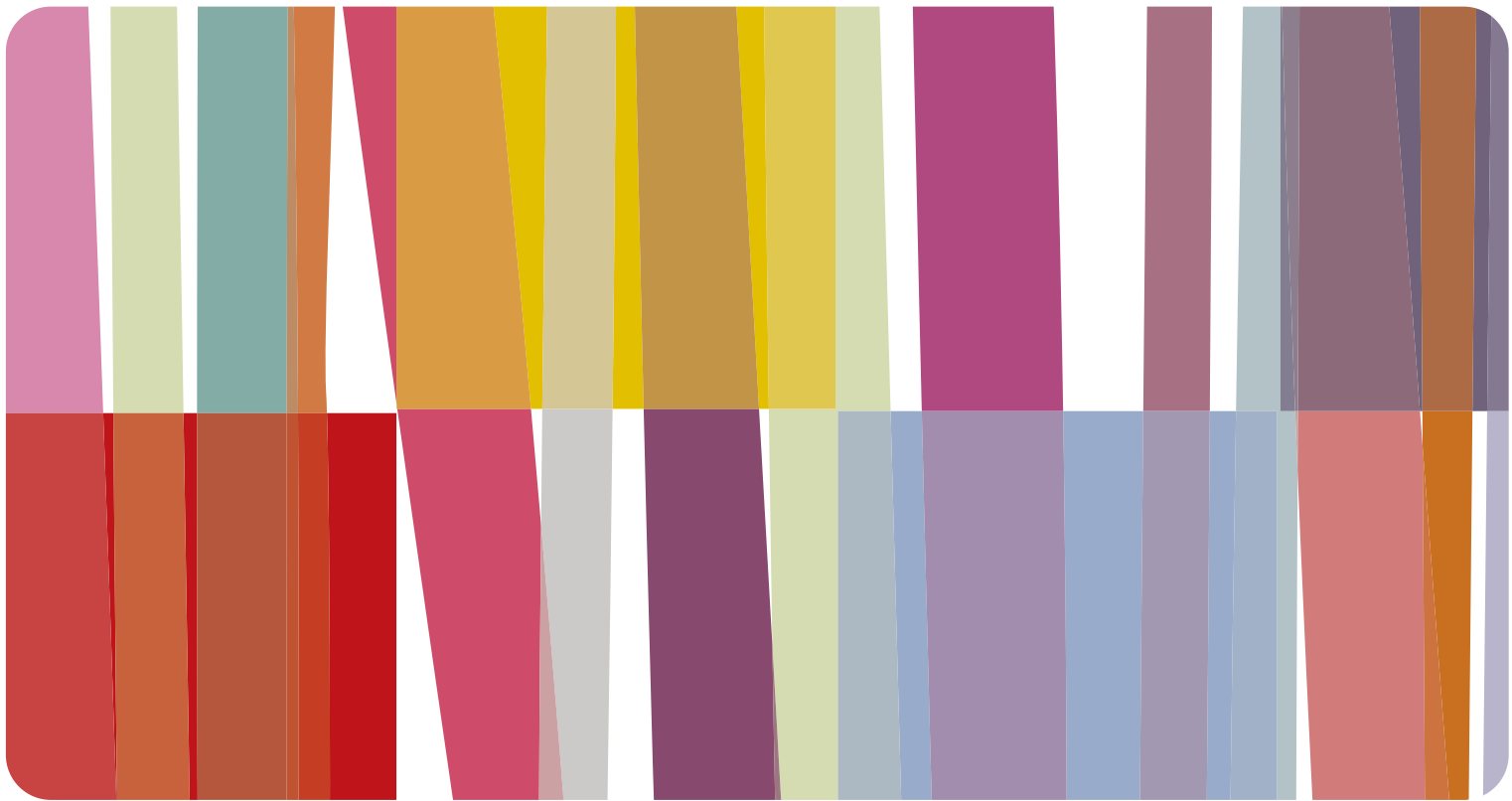


# RAKT PÅ SAK

homo- och bisexuella på jobbet





Koordinator: **Gunnar Svensson** [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)

Redaktör: **Rickard Henley** [rickard.henley@chello.se](mailto:rickard.henley@chello.se)

Language services: **Steven F. Machado** [english.support@swipnet.se](mailto:english.support@swipnet.se)

Grafisk form och illustrationer: **Anna Björnström** [www.bjornstromform.se](http://www.bjornstromform.se)

Distribution: **COC Netherlands Magazijn, P.O. Box 3836, NL-1001 AP**

**Amsterdam, Netherlands** [magazijn@coc.nl](mailto:magazijn@coc.nl)

Tryckt i Sverige av **Ljungbergs Tryckeri**

© 2004 **RFSL Sweden**

Denna publikation har möjliggjorts med hjälp av medel från EU:s Equal-program och Svenska ESF-rådet

# RAKT PÅ SAK

homo- och bisexuella på jobbet



# Innehåll

<b>Introduktion</b>	6
<b>Vad måste göras och vem ska göra det?</b>	8
<b>Arbetsgivare</b>	10
<b>Arbetskamrater</b>	11
<b>Fackligt aktiva</b>	12
<b>Övriga</b>	13
<b>Projektet – Steg 1 – Förberedelser</b>	14
Att fylla plånboken	16
Samarbetspartners	18
Hitta entusiasterna	20
<b>Projektet – Steg 2 – När arbetet har startat</b>	22
Formell inställning – informella metoder	24
Att göra sig synlig	26
Pressreleasen	28
Fällor och hinder	30
<b>Projektet – Steg 3 – Förankra resultatet</b>	32
Utvärdering	34
Från projekt till process	36
<b>Presentation av projekten</b>	38
Enabling Safety for LesBiGay Teachers	40
Homo- och bisexuella i omsorgen	42
Normgivande mångfald	44
Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet	46
<b>Slutord och kontakt</b>	48

## Introduktion

**Att det finns homo- och bisexuella personer på jobbet förbättrar arbetsklimatet.**

**Det är förstås en förenkling, men innehåller trots allt ett korn av sanning.**

**Alla tjänar på** att ha en arbetsplats där alla känner sig trygga och kan vara öppna. Ett företag eller organisation som använder sig av olika människors erfarenheter och kunskap har ett stort försprång gentemot andra. Om alla i organisationen känner sig respekterade i sin arbetsituation kommer det att påverka resultatet positivt. Så enkelt är det.

Men många företag och organisationer har ännu inte förstått det.

Därför kan det fortfarande vara besvärligt att vara öppen med sin sexuella läggning på jobbet.

Relationen mellan man och kvinna ses fortfarande som normen i samhället. Allt som inte passar in i den ramen betraktas ofta som udda och konstigt, ibland till och med äckligt.

Det gör att många tvingas hålla sin identitet och sin person hemlig på arbetsplatsen. Och det är inte särskilt hälsosamt.

Vi har alla ett ansvar för att skapa en arbetsmiljö där var och en kan känna sig trygg, där alla känner sig respekterade och där ingen blir osynliggjord, åsidosatt, trakasserad eller diskriminerad. Arbetskamrater, arbetsgivare och fackförbund spelar viktiga roller i det arbetet.



**I grunden handlar det** förstås om mänskliga rättigheter och att alla ska ha samma möjligheter i arbetslivet. Men det är också en fråga om arbetsmiljö och säkerhet, viktiga ämnen som både fackförbund och arbetsgivarorganisationer måste ta tag i.

Att se och respektera skillnader och att sträva efter jämlikhet är inte bara en fråga för homo- och bisexuella. Det påverkar oss alla och våra möjligheter att bidra med våra erfarenheter på jobbet. Allt mångfaldsarbete är tätt sammanbundet, som till exempel sexuell läggning och kön: en arbetsmiljö där vissa typer av manligt eller kvinnligt beteende förväntas är också en miljö där skillnader förstärks och blir ett hinder i strävan efter en jämlik arbetsplats.

I den här boken fokuserar vi på homo- och bisexuella men många situationer och problem som uppstår på arbetsplatser är aktuella för andra, till exempel funktionshindrade eller transpersoner.

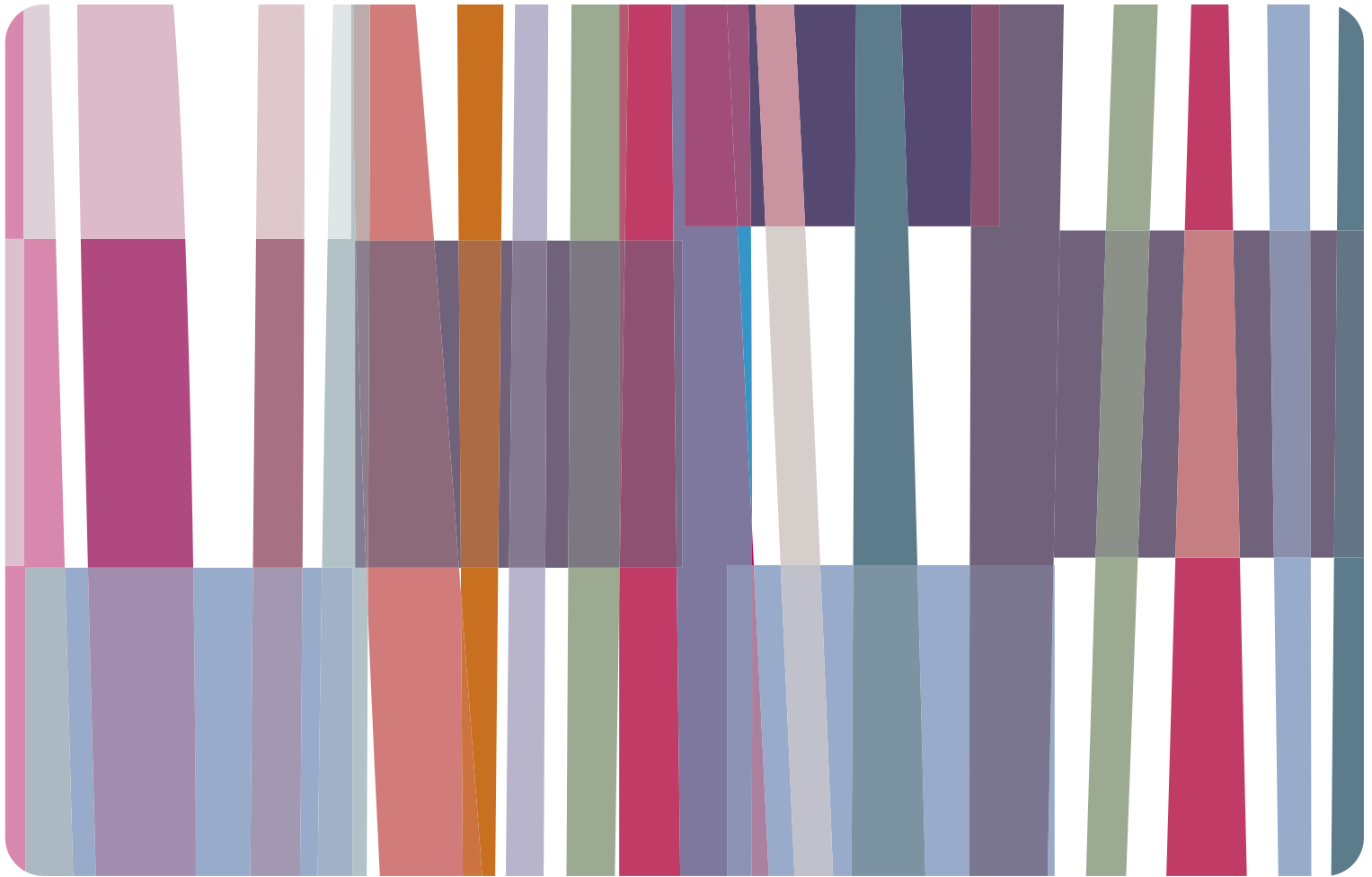
I kommande kapitel kommer du att få tips och råd om hur du kan göra för att skapa en jämlik arbetsplats (*Vad bör göras, och vem ska göra det?*). Därefter följer några kapitel (*Projektet – Steg 1-3*) som ger dig råd och tips om hur du kan starta och driva ett projekt för att förbättra förhållandena på arbetsplatsen.

#### **EU-direktiv**

År 2000 antog EU två direktiv för att bekämpa diskriminering (direktivet mot etnisk diskriminering samt arbetslivsdirektivet).

Arbetslivsdirektivet omfattar bland annat diskrimineringsgrunden sexuell läggning. Alla EU-länder har en skyldighet att anpassa sin nationella lagstiftning till dessa direktiv men hur direktiven implementeras varierar mellan olika medlemsstater. Vissa medlemsstater har inkluderat sexuell läggning i sina antidiskrimineringslagar, men inte alla. Det finns alltså mycket kvar att göra för att uppnå acceptabla förhållanden i arbetslivet.

Vad måste göras  
och vem ska  
göra det?





**Det är viktigt att frågor om homo- och bisexualitet integreras i företagens och organisationernas mångfalds- och jämställdhetsarbete. Att starta ett projekt på lokal eller nationell nivå är ett bra sätt att öka kunskapen och medvetandet om sexuell läggning. Men om det inte leder till rutiner som används och efterlevs i organisationens praktiska arbete, så är det till liten nytta.**

**Vi har alla ett ansvar** för att skapa trygga arbetsmiljöer. Det är upp till individen att ta steget och berätta om sin sexuella läggning men det är allas ansvar att göra det steget möjligt.

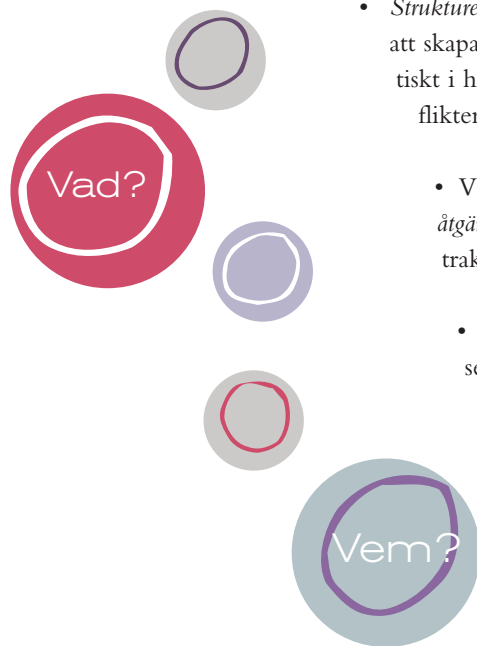
Sexuell läggning får inte bara bli en fråga för intresseorganisationer som arbetar med homo-, bi- och transfrågor. De organisationerna har en viktig roll när det gäller att bilda opinion och öka kunskapsnivån i samhället, men för att göra bestående förändringar krävs det praktiskt arbete av alla, i hela organisationen. Det första steget kan vara att utbilda personalen, vilket är arbetsgivarens ansvar.

På de fyra kommande sidorna ger vi dig tips på hur du kan skapa en arbetsmiljö där alla respekteras. De riktar sig till dig som arbetsgivare, arbetskamrat, aktiv i en intresseorganisation eller i fackligt arbete. Men även andra kan dra nytta av dessa råd. Frågor om homo- och bisexuella påverkar oss alla på ett eller annat sätt.

## Arbetsgivare

Som arbetsgivare eller ansvarig för personalfrågor har du ett stort ansvar för att göra ditt företag eller din organisation till en trygg plats att arbeta på. En trygg arbetsplats påverkar atmosfären, och därför också resultatet på ett positivt sätt.

- *Strukturella förändringar* är nödvändiga. Inrätta tydliga regler och riktlinjer för att skapa en arbetsplats där alla respekteras. Se till att riktlinjerna används praktiskt i hela organisationen. Upprätta rutiner för att hantera problem och konflikter.
- Visa tydligt att du inte tolererar trakasserier på arbetsplatsen genom att *åtgärda problemen direkt* när de uppstår. Se också till att alla som känner sig trakasserade eller diskriminerade vet vart de kan vända sig för att få hjälp.
- Ange i *platsannonser* att ni välkomnar människor oavsett etnicitet, sexuell läggning, kön och så vidare. Det är ett sätt att visa att ditt företag har ett öppet klimat, inte bara för de jobbsökande utan för alla som läser annonsen.
- *Utbilda* personalen i homo- och bifrågor och vad det innebär att vara homo- eller bisexuell på arbetsplatsen. Det är viktigt att alla på företaget har kunskap om hur trakasserier kan ta sig uttryck och hur skämt och jargonger påverkar stämningen. Diskutera också hur språkbruket påverkar arbetsplatsen och hur man pratar om homo- och bisexuella på ett respektfullt sätt.
- Stöd homo- och bisexuella *nätverk* på arbetsplatsen. Ledningen sätter ofta standarden för resten av företaget så föregå med gott exempel.



## Arbetskamrater

Vi kan alla bidra till ett sunt arbetsklimat – ett klimat där alla kan känna sig trygga med att berätta vad de gjorde i helgen utan att behöva utelägna detaljer om vem de tillbringade den med. Det blir lättare för alla att bryta normer och fördomar om vi undviker homofoba skämt och andra utestängningsmekanismer.

- Föreslå för dina arbetskamrater och din arbetsgivare att ni ska ta fram en *handlingsplan mot diskriminering och trakasserier* och att den handlingsplanen uttryckligen ska inkludera sexuell läggning.
- Visa tydligt att *du inte accepterar* stötande skämt om homo- eller bisexuella. Såna skämt skapar en olustig känsla på arbetsplatsen och försämrar klimatet för alla.
- Om någon berättar för dig om sin sexuella läggning: fråga om hon eller han vill att du ska hålla det för dig själv. Ibland vill man komma ut steg för steg och inte för alla på samma gång. *Förvalta det förtroende* du fått och stötta personen så att hon eller han känner sig trygg på arbetsplatsen.
- *Ställ öppna frågor* när du frågar någon om hans eller hennes familjesituation. Fråga till exempel om “partner” istället för om “fru”, ”flickvän” eller ”man”.
- Om du tycker att ni måste ta tag i frågor om sexuell läggning på din arbetsplats, börja med att *leta stöd utifrån*. Organisationer som RFSU och ditt fackförbund har ofta bra kunskaper och kontakter på området.

Visa tydligt att du  
inte accepterar stötande skämt om homo- eller bisexuella.

### **Fackliga företrädare**

Vi ska kunna vända oss till våra fackliga representanter när något händer på jobbet, särskilt om vi känner oss osynliggjorda, mobbade eller diskriminerade.

Arbetsgivaren är ansvarig för att arbetsplatsen ska vara trygg och fri från homofobi, och facket ska skydda sina medlemmars rättigheter.

- För det första: behandla frågor om sexuell läggning på arbetsplatsen som en facklig fråga och dra upp *tydliga riktlinjer* för hur arbetet ska ske. Fackförbunden måste integrera sexuell läggning som ett naturligt perspektiv i allt fackligt arbete.
- *Öka insikten och kunskapen*, både inom ditt fackförbund och på arbetsplatsen. Hjälp arbetsgivaren att hitta föreläsare och experter för att utbilda personalen. Utbildning och information är avgörande.
- Organisera eller *stötta nätverk* som skapas av homo- och bisexuella på arbetsplatsen. Till exempel genom sociala träffar utanför jobbet, genom mer formellt organiserade grupper, via nätverk för homo- och bisexuella inom fackförbundet och grupper som fokuserar på externa aktiviteter och projekt.
- När ni driver andra fackliga frågor, till exempel om hur man kombinerar arbete med familjeliv, se till att ha med ett *homoperspektiv* på de frågorna.
- Gör medlemmarna uppmärksamma på möjligheten att få *juridisk rådgivning* från facket. Se också till att de juridiska rådgivarna har god insikt i frågor som rör sexuell läggning.

### **Intresseorganisationer**

Organisationer för homosexuella, bisexuella och transpersoner är oftast de som gör frågorna synliga för allmänheten. Andra ideella organisationer kan spela en viktig roll genom att integrera frågor om sexuell läggning i sitt praktiska arbete.

Det är bra om intresseorganisationer samarbetar med partners som känner till de praktiska problemen i arbetslivet och som har befintliga nätverk för att kunna starta projekt.

### **Universitet och forskningsinstitut**

Forskning är viktigt för att visa fakta och siffror, men den hjälper oss också att få nya perspektiv på frågor om sexuell läggning i arbetslivet. Forskningsresultat är också ett effektivt sätt att påverka lagstiftning och opinionsbildare. Men i många länder är forskning om sexuell läggning tyvärr förbjuden.

Att kombinera kvalitativ och kvantitativ forskning är bra för att kunna sätta upp mål och strategier. Att samla in praktiska exempel från arbetsmiljöer är också bra för att synliggöra problemen och öka insikten.

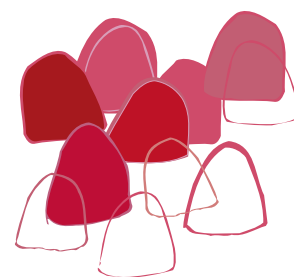
Om du vill starta ett projekt är det bra att ha med forskare redan från början och att tidigt knyta kontakter med forskningsinstitut och universitet.

### **Myndigheter och politiker**

Regionala och nationella myndigheter och politiker har en opinionsbildande funktion. Det är viktigt att dessa tydligt visar att frågor om sexuell läggning prioriteras.

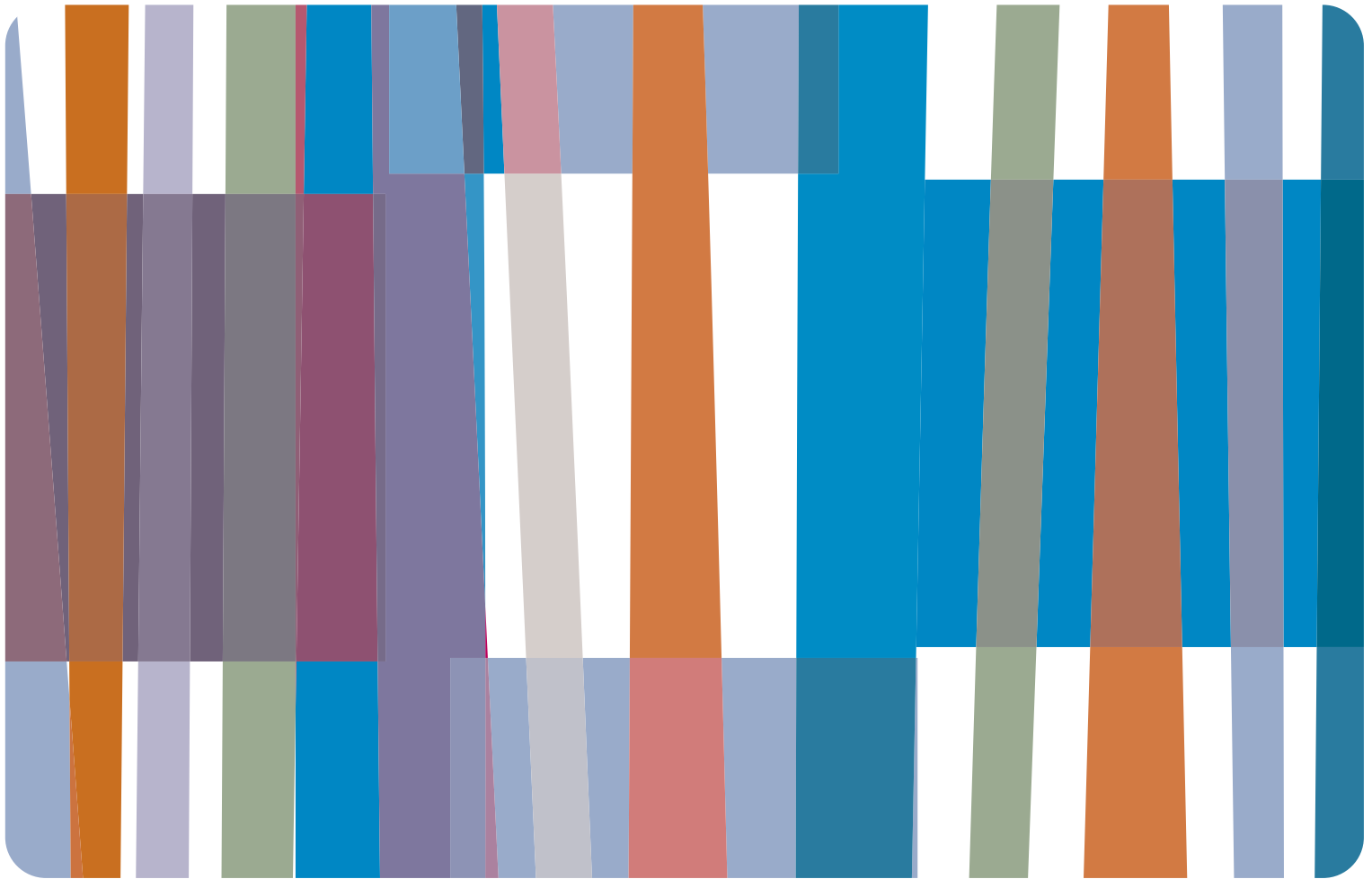
Lagstiftare och politiker har en viktig uppgift i att se till att lagarna täcker alla möjliga vinklar på ämnet. Arbetsförmedlingar och organisationer som arbetar med arbetsmiljöfrågor ska inkludera sexuell läggning som en naturlig del i sitt arbete.

Om du  
vill starta ett projekt  
är det bra att ha med  
forskare redan från  
början.



# Projektet – Steg 1

## Förberedelser



**Något måste alltså göras, men vad? Att starta ett målinriktat projekt för att arbeta med frågor om sexuell läggning är ett bra sätt att påbörja förändringsarbetet. I det här avsnittet kommer du att få några råd om vad du i så fall bör tänka på.**

**Innan du påbörjar** ett projekt bör du ta reda på vad som redan gjorts på området, om det finns liknande projekt eller kanske forskning som du kan dra nytta av. Det är onödigt att återuppfinna hjulet.

Projektet kan vara stort eller litet, lokalt, regionalt eller nationellt. Det kan vara avgränsat till ditt företag eller till din avdelning, det kan också variera när det gäller budget, partners och ämnesområden. Försök bara inte att få med allt i ett och samma projekt, det kommer att göra dig frustrerad.

**Här är några exempel på projekt:**

- Att hjälpa unga homo- eller bisexuella att hitta arbete. Projektet skulle utveckla nya metoder att arbeta med unga personer. Förslagsvis fokuserar projektet på en stor stad, men erfarenheterna och kunskapen kan sedan spridas i hela landet.
- Spåna fram idéer kring hur ditt företag kan arbeta med frågor om sexuell läggning. Efter att ni identifierat områden som måste förbättras och hur det ska lösas ber ni ledningen om hjälp att sätta ihop små arbetsgrupper som förvandlar idéerna till praktiska lösningar. Alla kommer att känna ett ansvar för att lösa problemen om grupperna sätts samman med människor från olika delar av företaget.
- Välkomnar kyrkorna unga homo- och bisexuella? Skicka ut ett frågeformulär, intervju människor från olika församlingar i din hemstad och sammanfatta dina erfarenheter i en rapport. Syftet är inte att konfrontera utan att få igång en dialog.

## Att fylla plånboken



statliga medel

EU  
forskningsinstitut

organisationer och myndigheter

företag

**Finansieringen är** en förutsättning för att projektet ska fungera. Utan pengar - inget projekt. Visst kan man bygga ett projekt på ideellt arbete, men det är oftast en kortsiktig lösning.

De fyra projekten som ligger bakom den här boken delfinansieras genom EU-programmet Equal. Men det finns många andra vägar att gå för att hitta pengar.

Att ha ekonomiskt och visionärt starka samarbetspartners är bra. Framförallt för den finansiella situationen, men också för att bygga en plattform där man kan utveckla andra projekt på området.

Det kan finnas *statliga medel* som är avsatta för projekt kring jämlikhet och arbetsmiljöfrågor, och inom *EU* finns flera olika källor. Andra *organisationer och myndigheter* kan också ha fonder avsatta för ändamålet. Bidrag till forskning kan också sökas genom olika *forskningsinstitut* och liknande. Börja med att försöka få en överblick över de möjliga källor som finns i din närhet.

En annan möjlig väg är att *företaget eller organisationen* där projektet ska genomföras, investerar pengar eller arbetskraft i projektet. Men du måste förmodligen hjälpa dem att se fördelarna med ett sådant upplägg.



”När den första omgången av Equal-programmet lanserades 2001 hade LO och TCO precis börjat arbeta med frågor om sexuell läggning. Programmet hjälpte dem att fortsätta det arbetet. Vid samma tid hade Försvarsmakten också börjat inse att de hade ett ansvar för de här frågorna, och gick in i projektet.

Att ha den här typen av organisationer som samarbetspartner har varit viktigt för finansieringen av projektet, men också för att förankra projektet i deras organisationer och lyckas nå ut till all personal inom de yrkesområden de företräder.”

*Gunnar Svensson*

Koordinator, Normgivande mångfald

”Nyckeln till att få pengar från Socialministeriet i Nederländerna var att ha en bra arbetsrelation med dem. En förutsättning för det var att de redan hade sexuell läggning som en del i sitt mångfaldsarbete. På en europeisk nivå är det därför viktigt att myndigheter och beslutsfattare verkligen strävar efter att arbeta med sexuell läggning som en del av mångfaldsbe-

greppet. Alldeles för få medlemsstater har prioriterat detta.”

*Jorina Horzelenberg*

Koordinator, Enabling safety for lesbian teachers, COC Nederländerna (organisation för homo- och bisexuella)

## Samarbetspartner

**Att ha en eller flera** samarbetspartner i projektet är bra, men inte alltid en nödvändighet. För att söka finansiering via Equal-programmet krävs att projekten har så kallade utvecklingspartnerskap som består av flera olika partner. Dessa bidrar också med en del av finansieringen. Andra fonder har inte det kravet.

Oavsett om det är ett krav eller inte finns det många bra anledningar till att samarbeta med en eller flera organisationer och företag i projektet.

Om projektet har flera samarbetspartner blir möjligheterna att påverka och förändra betydligt större. En stark partner kan också öppna dörrar till andra organisationer och ibland även hjälpa dig att finansiera projektet.

Om en potentiell partner är tveksam till att gå in i projektet: försök med andra. Men ge inte upp den första kontakten. En del organisationer behöver tid för att bestämma sig, de behöver bli övertygade först.

Om din ursprungliga idé måste anpassas och utvecklas för att få med en partner: gör det. Det är bra att vara flexibel och ett projekt som utvecklas i samarbete med andra har större möjligheter att uppnå sina mål.

### Vanliga ursäkter för att inte samarbeta med ditt projekt:

**Det är för smalt, vi måste inkludera etniska minoriteter, handikappade och ett köns-perspektiv.**

**Snabbt svar:** En bred överblick är bra och det här projektet kommer säkerligen att förbättra ditt mångfaldsarbete i allmänhet. Men frågor om sexuell läggning har förbisetts under en lång tid och måste komma ikapp andra arbetsmiljöfrågor.

**Vi har inte tid. Om vi fick ett öre per projekt skulle vi vara miljonärer**

**Snabbt svar:** Relatera tiden till resultatet. Att göra din arbetsplats till en attraktiv plats att jobba på kommer förmodligen att öka effektiviteten och i det långa loppet spara tid.  
*(Presentera projektet som en tjänst, inte som ett problem.)*

**Vi har inte de resurser som krävs.**

**Snabbt svar:** Vi kan lösa det tillsammans. Vi har hittat den här fonden som skulle göra det möjligt...  
*(Var väl förberedd)*

”Vi har lärt oss av de svenska projekten att göra våra kontrakt med skolorna mindre formella. Istället för ett fullskaligt kontrakt presenterade vi en snabb överblick över säkerheten i skolorna och stöttade dem i arbetet med en uppföljning istället. Att ta kontakt med skolor som redan arbetade med mångfald ökade också drastiskt möjligheterna att få med dem i projektet.”

*Peter Dankmeijer*

Transnationell koordinatör, Enabling safety for lesbian teachers

”I början ville vi följa Hollands exempel och inrikta oss på skolor och lärare. Men efter flera frustrerande försök att övertyga lärarnas fackförbund att gå med i projektet beslutade vi oss för att byta inriktning. Istället för att övertyga motsträviga organisationer kom vi fram till att det var lättare att arbeta med personer och

organisationer som redan hade ett intresse för de här frågorna.”

*Jukka Lehtonen*

Projektansvarig, Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet

## Hitta entusiasterna

**Att hitta aktivister** och entusiaster inom organisationer och företag kommer att förbättra chanserna att få med fackförbund, arbetsgivarorganisationer och andra i projektet.

En person på “insidan” är värdefull för att påverka företaget eller organisationen inifrån. Samtidigt är det viktigt att den personen också lyckas få gehör för sina idéer och kan sprida dem i organisationen. Han eller hon får inte bli den enda talespersonen för de här frågorna så det är nödvändigt att låta entusiasmen smitta av sig på andra och se till att frågorna hamnar på agendan.

Ju närmare ledningen entusiasten befinner sig, desto bättre.

### Gräv där du står

- Rikta ljuset mot dina egna nätverk, du kan ha de här personerna närmare än du tror.
- Var aktiv i diskussionsgrupper på Internet. Det är ett bra sätt att visa upp ditt projekt för andra.
- Kontakta din lokala RFSL-avdelning. De kanske har tips om var du kan börja leta.



”Vi har haft tur med att hitta riktiga entusiaster i flera olika positioner. En av huvudanledningarna att vi nått ut så bra och lyckats utbilda alla förband inom Försvarsmakten beror till stor del på en enda person. En entusiast som lyckades sprida kunskapen och vikten av att arbeta med sexuell läggning inom försvaret.”

*Gunnar Svensson*

Koordinator, Normgivande mångfald

”Börja leta i de inre kretsarna och gå sedan vidare. I Holland bestod den **inners-ta kretsen** av COC (organisation för homo- och bisexuella) och en grupp för homosexuella i lärarnas fackförbund. **Andra kretsen** var människor i generella stödorganisationer. De kunde övertalas med hjälp av pengar, påbud från regeringen och senare också genom att de började arbeta med liknande frågor själva. En **tredje krets** var de som arbetade i skolan, i huvudsak homosexuella lärare. Vi hittade dem genom ett program för relationsmarknadsföring (CRM) i vilket vi kunde spåra de som hade varit engagerade i projekt tidigare. Den **fjärde**

**kretsen** bestod av chefer, vilka sällan var intresserade av frågor om sexuell läggning, men som hade ett ansvar att driva ett aktivt mångfaldsarbete. Dem nådde vi genom personliga kontakter, de regionala skolstyrelserna och genom att erbjuda dem pengar för sina insatser. Men också genom att få den nationella skolstyrelsen att gå ut med ett meddelande om att de skulle undersöka skolornas handlingsplaner kring sexuell läggning.”

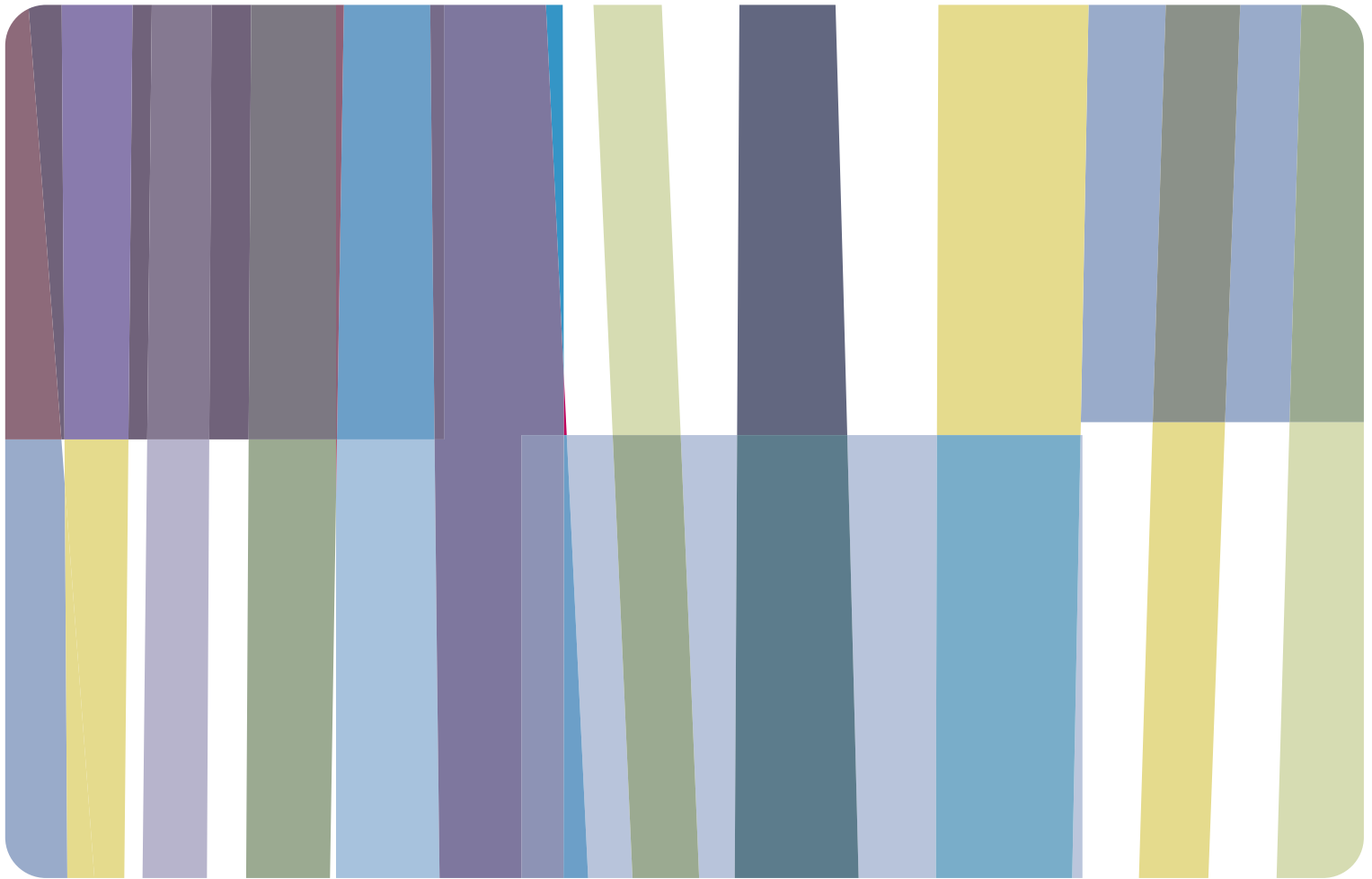
*Peter Dankmeijer*

Transnationell koordinator, Enabling safety for lesbian gay teachers



Steg 2

När arbetet  
har startat



**När du fått alla att arbeta mot samma mål är det dags för nästa steg. Om du driver ett stort projekt kommer det att bli viktigt att göra projektet känt bland en större grupp människor. Ju fler som känner till projektet desto större blir dina chanser att hitta pilotfall och arbetsplatser för det praktiska arbetet.**

**Det är viktigt** att inte ha för detaljerade planer för hur det praktiska arbetet ska genomföras. Håll fast vid dina mål men låt metoderna och arbetssättet vara flexibla så att du kan anpassa projektet efter dem du arbetar med och deras behov och resurser. Det kommer att hålla frustrationen på avstånd och i de allra flesta fall också påverka resultatet positivt.

Men som sagt, håll fast vid huvudmålet.

## Formell inställning – informella metoder

**Alla som varit inblandade** i en EU-ansökan har också upplevt byråkratin som ibland bromsar den processen. Därför är det viktigt att ha en formell inställning och en tydlig handlingsplan med syfte, mål, potentiella samarbetspartners och så vidare. Det gäller för de flesta projekt, inte bara inom EU. Ett gott råd är att ha någon i projektet som är duktig på att skriva ansökningar och ta hand om de administrativa delarna.

Men att ta kontakt med organisationer, företag och arbetsgivare på ett formellt sätt kan vara fruktlöst. De har helt enkelt inte tid att engagera sig i alla projekt som de inbjuds att vara med i och det gäller att vara kreativ för att få med dem i ditt projekt. Formella inbjudningar och brev har en tendens att hamna i papperskorgen så försök hitta andra vägar. Att arrangera och bjuda in till en temadag kan vara ett sätt. Ett annat kan vara att hitta en person inom den organisation du vill kontakta som redan är intresserad av de här frågorna, bjud ut honom eller henne på en lunch och förklara projektet ansikte mot ansikte.

### **På bred front**

Underskatta inte värdet av att göra ett massutskick till potentiella samarbetspartners. Om hundra brev skickas och du får positivt svar från två så behöver det inte vara ett nederlag. Använd de positiva svaren för att övertyga andra.

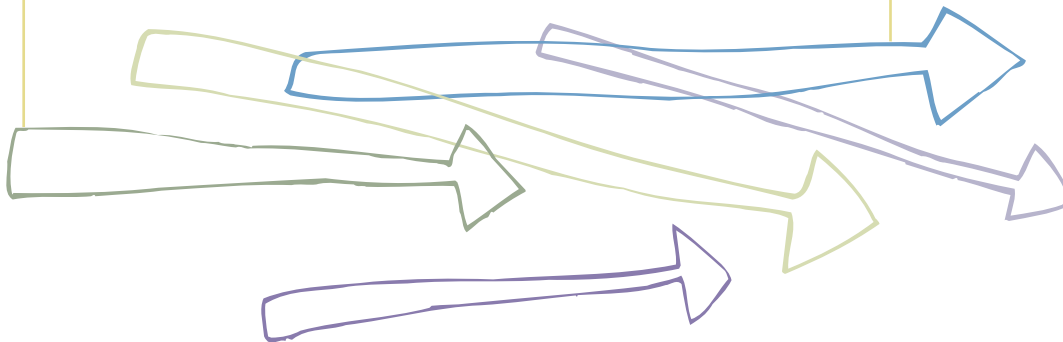


**]]Vi skickade ut ett brev** med en enkät till alla kommuner i Sverige där vi berättade om projektet och frågade om de var intresserade av att delta. Ungefär 15 kommuner visade sitt intresse. De representanter vi mötte var alla väldigt entusiastiska, men när de kom tillbaka till sina organisationer var det inte så lätt att få något gjort. Vi upptäckte att det är nästan omöjligt att påverka arbetet enbart från utsidan. Man behöver folk inne i organisationen, människor som är tillräckligt motiverade för att arbeta vidare på egen hand. Och de är inte alltid så lätta att hitta.

Vi blev tvungna att anpassa våra idéer efter verkligheten och vara flexibla. Vi fick acceptera att alla kommuner inte var beredda att göra så mycket som vi hade hoppats på, men de gjorde åtminstone något."

*Anette Sjödin*

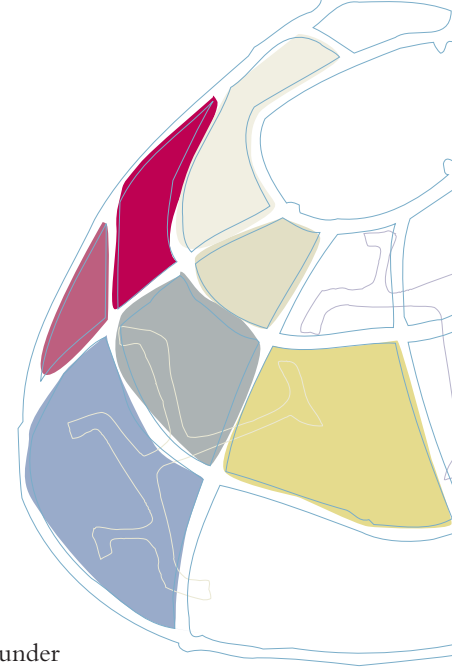
Koordinator, Homo- och bisexuella i omsorgen



## Att göra sig synlig

**Att göra projektet känt** är viktigt för att öppna dörrar och göra människor medvetna om de frågor du arbetar med. Ett projekt som omges av tystnad är betydligt enklare att ignorera för beslutsfattare. Och sexuell läggning är tyvärr ofta osynligt i medierna, om det inte handlar om något exotiskt som en Pride-parad. Att få media att uppmärksamma sexuell läggning som en arbetsmiljöfråga kan vara svårt, men inte omöjligt.

Hur fångar man då mediernas intresse? En debattartikel kan vara en bra början, särskilt om du får en eller flera politiker eller kanske en ledande person inom fackföreningsrörelsen att skriva under artikeln.




### Kartlägg marknaden

Försök att hitta de journalister som skriver om homosexualitet och om arbetsmiljöfrågor. Skapa en utskickslista med deras adresser, men dränk dem inte i information. Håll det på en konkret nyhetsnivå. Samtidigt måste du tänka på att journalister ofta vill ha en unik vinkel på sin artikel. Personlig kontakt med några utvalda journalister kan vara mycket värdefullt.

### Använd Internet

#### – gerillamarknadsföring

Ett billigt men effektivt sätt att göra dig hörd är via Internet. Leta upp mejl-listor och diskussionsgrupper där frågor om homosexualitet eller arbetsmiljö avhandlas och var aktiv i de forumen. Du når framför allt de som redan är intresserade av de här frågorna.



”**En sak som jag** personligen upptäckte är att mänskliga frågor får bättre genomslag i media än statistik och siffror, såvida siffrorna inte visar uppseendeväckande procentsatser.

För oss var det väldigt viktigt att få löpande kommentarer från arbetsmarknadsministern och att leverera fakta och svar till den tjänsteman som skrev hennes tal. Det gjorde att ministern regelbundet sa någonting om homosexualitet eller inkluderade homosexualitet i sina allmänna tal om arbetsmiljöfrågor. Det gjorde i förlängningen att sexuell läggning blev en naturlig del när man pratade om mångfald.”

*Peter Dankmeijer*

Transnationell koordinatör, Enabling safety for lesbilgay teachers

”**I motsats till** det holländska projektet så var erfarenheterna från det finska och de svenska projekten att forskningsresultat var det mest effektiva sättet att nå ut i medierna. När resultaten från två olika svenska studier presenterades så blev de väl omskrivna i media och fick också genomslag i finska dagstidningar. I Finland startade vi projektet med att samla in all forskning och essäer som skrivits i ämnet och sammanställde dem i en artikelsamling. Den hjälpte oss att sprida nyheten om projektet och om frågor om sexuell läggning i allmänhet.”

*Kati Mustola*

Forskare, Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet

## Pressreleasen

**Ett av de billigaste sätten** att sprida information om ditt projekt är genom ett välskrivet och välriktat pressmeddelande. Ibland är det enkelt (tydliga forskningsresultat) och ibland är det svårare (berätta för världen att ditt projekt har startat). Här är några goda råd:



### Håll dig till nyheten

Ett vanligt misstag är att försöka få med allt du arbetar med i ett och samma pressmeddelande. Fokusera på nyheten och vad du vill säga och håll dig till det.



### Erbjud mer information

Gör det lätt för journalister att kunna gå vidare och få veta mer. Länk till eventuell webbplats, telefonnummer och e-postadress ska synas tydligt. Gör en lista över referenspersoner som kan bli intervjuade eller porträtterade i media.



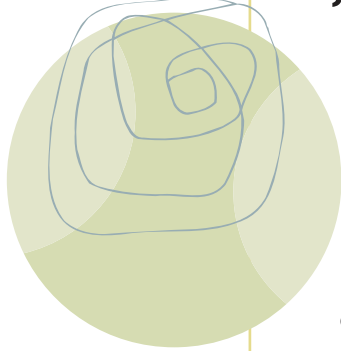
### Citat gör det mer levande

Det är inget fel i att presentera fakta och siffror bara du blandar upp det med citat från riktiga människor. Pressmeddelande blir mer lättläst och samtidigt mer konkret och levande.

### Olika medier

#### – olika vinklar

Samma pressmeddelande kan enkelt anpassas för olika typer av media. Till exempel är en regional vinkel bäst för lokaltidningar. Tänk dig in i hur nyheten eller artikeln kommer att se ut i det media som du riktar dig till och anpassa pressmeddelandet efter det. Be någon utomstående att läsa pressmeddelandet och säga vad nyheten är. Det är lätt att bli hemmablind.



”I Normgivande Mångfald har vi använt regionalt inriktade pressmeddelanden med stor framgång. När polisens utbildare åker till en stad för att utbilda den lokala polismyndigheten om sexuell läggning letar jag upp adresserna till lokala tidningar och tv- och radiostationer. Sen skickar jag ett meddelande till redaktörerna med information om när och var utbildningen kommer att äga rum och i korthet vad det handlar om. Nästan alla medier tar kontakt med de poliser som står som kontaktpersoner och nästan alla lokala medier gör en stor artikel om det.”

*Elisabet Qvarford*  
Projektledare och pressansvarig,  
Normgivande mångfald

## Fällor och problem

**Du kommer att göra misstag** under projektets gång. Ibland är det lärorikt men ibland är det bara irriterande. Här kommer tre tips för att undvika några av de fällor som kan uppstå under resans gång.



### Fokusera

Det är bra att ha en styrgrupp att bolla idéer med och som hjälper dig att driva projektet framåt. Men kom ihåg att alla goda idéer inte kan bli verklighet. Någon i projektet måste vara realist och hela tiden fokusera på projektets mål. Du är kanske den realisten.



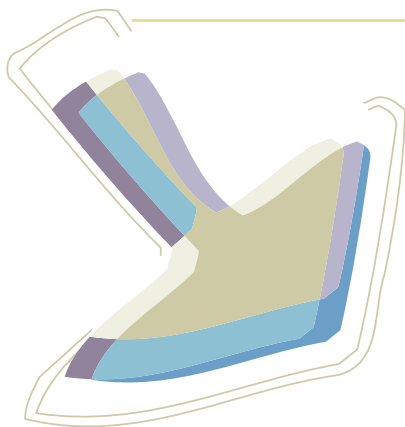
### Kommunikation

Var tydlig med vad ni kommer överens om i olika projektmöten. Det är möjligt att ni kommer att prata olika språk eller använda yrkesjargonger och inte förrän efter mötet upptäcka att ni talat om helt olika saker. Ett sätt att undvika missförstånd är att föra noggranna anteckningar och göra korta sammanfattningar efter varje mötespunkt där ni stannar upp och ser till att alla är överens.



### Möta motstånd

Trots entusiaster är det inte ovanligt att man stöter på motstånd i projektet. Alla kommer inte att vara positiva till det du försöker åstadkomma. Försök då att identifiera problemet och formulera ett svar så fort som möjligt. Människor behöver tid på sig för att förändra attityder. Om motståndet är ihärdigt ska du försöka söka stöd så att du inte står ensam. Och var flexibel: en liten omväg kan vara bättre än att bli stående i en återvändsgränd.

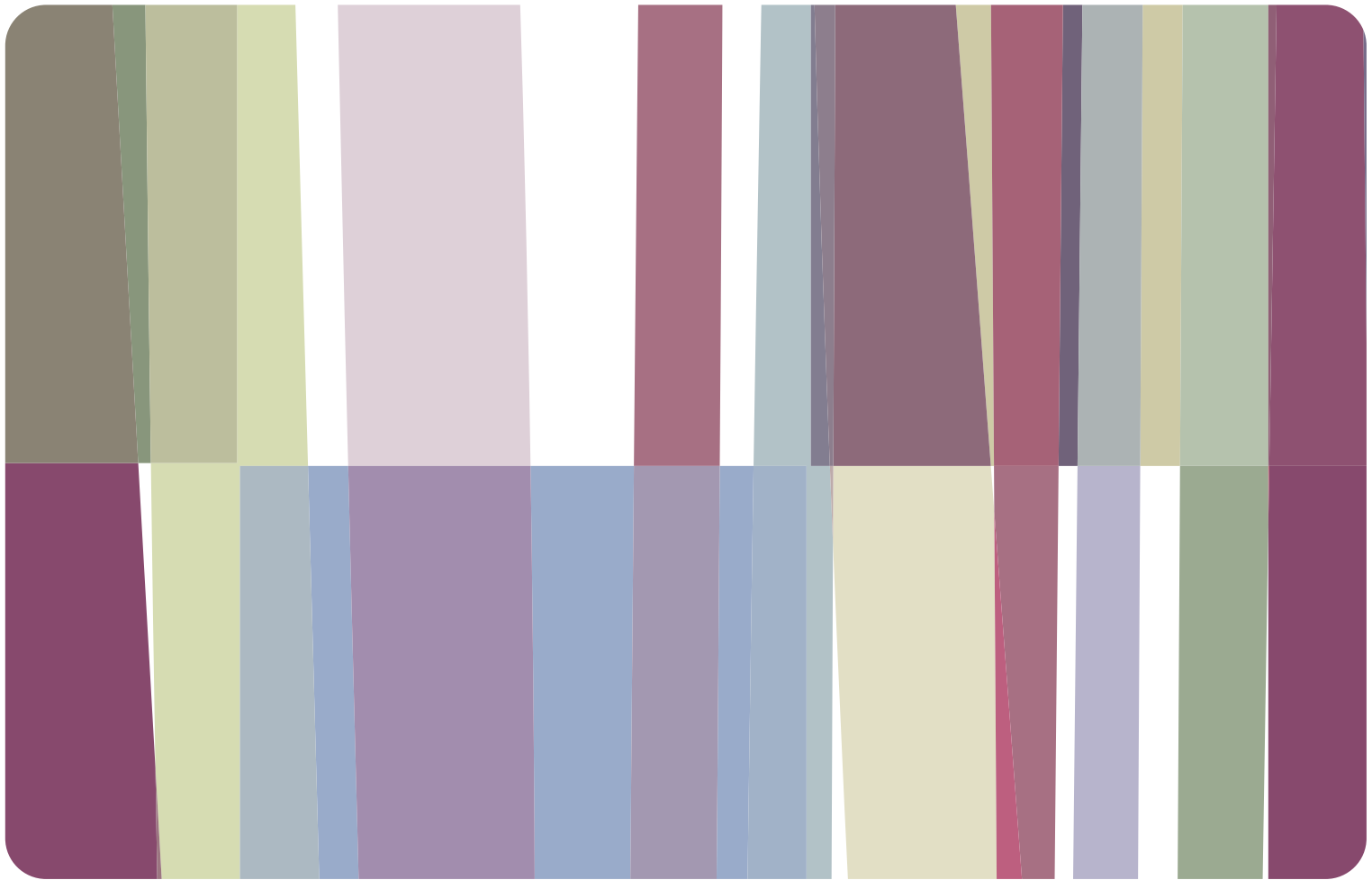


**”Det har varit en utmaning** att arbeta med den del av projektet som handlar om kyrkan. Jag hade bestämda idéer om hur saker skulle genomföras och ägnade därför en hel del energi åt att vara frustrerad. De aktiviteter vi specificerat i projektbeskrivningen tog betydligt längre tid än beräknat. En del var till och med omöjliga att genomföra. Jag lärde mig att inte ha så förutfattade meningar om hur saker skulle fungera och att både tala och lyssna för att hitta vägar att nå fram. Vi behövde en ny inriktning och det tog tid att hitta dit.”

*Britta Svensson*  
Projektledare för EKHO i Normgivande mångfald

Steg 3

Förankra resultatet

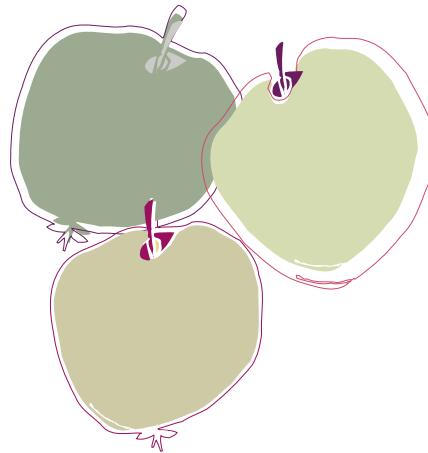




**När du har navigerat skeppet genom stormen, undvikit de byråkratiska reven och de homofoba vindarna börjar du närma dig målet. Slutet på resan.**

**När projektet** närmar sig sitt slut, vilket alla projekt gör, måste du se till att det arbete du har lagt ner inte har varit förgäves. Den erfarenhet och kunskap som ditt projekt genererat måste komma till användning och leva vidare i olika former. Hur det kan genomföras varierar givetvis mellan olika typer av projekt, såväl i metodik som i den praktiska implementationen.

Det här är ingen lätt uppgift, men på följande sidor ger vi dig några råd om hur du kan gå tillväga.



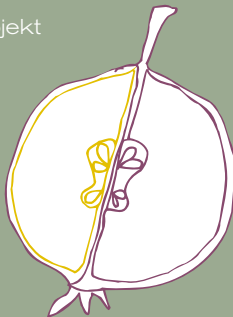
## Utvärdering

**Utvärderingsprocessen** måste vara en del av projektet redan från början. Bestäm tidigt vilket syfte du har med utvärderingen och hur resultatet ska användas. Därefter bestämmer du vilken metod du ska använda dig av. Se också till att inkludera utvärderingen som en post i budgeten.

Att utvärdera projekt kan göras såväl formellt som informellt. I vissa fall är utvärdering ett krav från de fonder eller andra finansiärer som bidrar med medel till projektet. I en del projekt kommer du att sköta utvärderingen på egen hand medan andra har externa personer som utvärderar projektet. Att ha en neutral extern utvärderare är att rekommendera eftersom det säkrar projektets oberoende ställning.

### Varför ska vi utvärdera?

Utvärdering är ett bra verktyg för att **hjälpa dig framåt**. Det är ovärderligt för att kontinuerligt **lära sig av sina misstag** och **dokumentera resultaten**. Men det är också ett sätt för dem som finansierar ditt projekt att **se hur deras pengar används**.



### Hur utvärderar vi?

Som tidigare nämnts kan utvärderingen antingen göras internt i projektet eller med hjälp av externa utvärderare. I huvudsak finns det tre olika typer av utvärdering:

- **Processutvärdering:** Gick allt som vi planerade?
- **Påverkansutvärdering:** Uppnådde vi resultat på en politisk nivå?
- **Effektutvärdering:** Förändrade projektet något i människors handlingar och åsikter?

”I Equal-programmet finns ett inbyggt krav på utvärdering med regelbundna rapporter. Det är vårt formella sätt att utvärdera projektet på. Men i vårt fall har det kanske varit ännu viktigare att ha en styrgrupp\* som fungerat som bollplank och rådgivare åt projektet. I styrgruppen har vi diskuterat hur vi kunde ha gjort vissa saker på ett annorlunda sätt och kommer på nya idéer om hur vi hela tiden kan gå vidare. Det är på en väldigt informell nivå men har visat sig oerhört värdefullt för att åtgärda misstag och utveckla projektet.”

*Tiia Aarnipuu,*  
Ordförande i SETA

*\*Styrgruppen består av personer från SETA (organisation som arbetar för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter), Helsingfors Universitet, Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården samt från Arbetsmarknadsdepartementet.*

## Från projekt till process – spridning och påverkan

**Arbetet är inte klart** när projektperioden är slut. Både innan och under projektets gång är det viktigt att tänka på hur resultatet och kunskapen ska användas och spridas vidare.

### Spridning

Använd **Internet** för att sprida kunskapen på ett billigt sätt (i alla fall i jämförelse med en tryckt produkt). En webbplats kan användas som inspiration eller som faktabas för andra projekt och för personer som arbetar med arbetsmiljöfrågor.

Att **skriva artiklar** och andra dokument är också ett bra sätt att se till att projektets erfarenheter inspirerar andra. Dokumenten kan också användas som praktiska verktyg av andra företag och organisationer.

### Påverkan

Det är viktigt att påverka beslutsfattare så att de också tar lärdom av dina resultat och det är lika viktigt att de "tänker rätt" som att de "gör rätt". Använd gärna tydliga praktikfall för att övertyga dem.

**Samarbeta med andra** för att plantera projektets kunskaper på flera olika områden. Frågor om sexuell läggning måste integreras i andra arbetsmiljöfrågor och i mångfaldsarbete på alla nivåer.

**Lobbyism och utbildning** är också viktigt. Försök att ha kontakt med politiker och intressegrupper för att få ut dina resultat och idéer. Se också till att de kan bli ambassadörer för projektets erfarenheter även när projektet är över. Utbilda personer inom organisationer och företag som redan nu arbetar med arbetsmiljöfrågor.

”**Vi försöker integrera** projektets resultat i dagligt arbete via en supportfunktion.

Till en början planerade vi att inrätta en egen support dit lärare skulle kunna vända sig för att få hjälp och som skulle stödja skolledningar att inrätta handlingsplaner för mångfaldsarbete. Vi bestämde oss istället för att ha ett separat telefonnummer för support men integrera det i de befintliga systemen som redan finns ute i skolornas olika stödorganisationer.”

*Erwin Kunnen*

Lärare och ordförande för homogruppen hos Lärarnas Fackförbund (Aob),  
Nederländerna

”**De fackliga representanterna** i projektet var redan anställda i respektive organisationer när projektarbetet startade och de var redan ansvariga för diskrimineringsfrågor. När projektet upphör kommer de fortfarande att vara kvar, men med mer kunskap och erfarenhet. Det betyder att sexuell läggning kommer att bli en fråga på agendan i deras framtida arbete.”

*Åke Lundström*

Ombudsman Kommunal, Homo- och Bisexuella i Omsorgen

”**Produktionen av ett utbildningsverktyg** var ett naturligt sätt att se till att kunskapen och resultaten från projekten kom till användning. Utbildningsverktyget, som består av fem filmscener, en kursbok samt en cd-rom för självstudier, kommer att användas även inom yrkesområden som inte ingår i projekten.”

*Christine Gilljam,*

Utvecklingsdirektör, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, (HomO)

# Presentation av projekten



**Fyra projekt, som alla är delfinansierade av EU-programmet Equal, har bidragit med sina erfarenheter till den här boken. De har kontinuerligt samarbetat över nationsgränserna för att byta erfarenheter och goda exempel. Samarbetet har skett både i de nationella forskningsprojekten och i det praktiska arbetet med bland annat utbildning och påverkan.**

**På följande sidor ges en kort introduktion till dessa projekt.**

#### **Vad är Equal?**

Equal-programmet finansieras av Europeiska socialfonden (ESF). Fokuseringen ligger på strukturell diskriminering i arbetslivet. Huvudmålet är att hitta sätt att motarbeta diskriminering och ojämlikhet som upplevs av människor i arbetslivet. Projekten som ingår i Equal-programmet behandlar diskriminering på grund av kön, etnicitet, ålder, sexuell läggning och funktionshinder.

## Enabling Safety for LesBiGay Teachers

**Det holländska projektet** – Enabling Safety for LesBiGay Teachers – fokuserar på arbetsmiljön och säkerheten för homo- och bisexuella lärare. Målet är att informera, utbilda och förändra attityder för att skapa en säkrare arbetsmiljö i skolorna.

Projektet har genomfört en landsomfattande enkätundersökning för att granska attityder och situationen för homo- och bisexuella lärare. Man har också analyserat handlingsplaner som syftar till att förbättra säkerheten på skolorna. I de studierna upptäckte man att handlingsplaner som enbart behandlade frågor om sexuell läggning inte skulle bli särskilt användbara. I pilotprojekt ute i skolor bedrivs arbete för att ta reda på hur man kan få mångfaldsarbetet att även inkludera homosexuella. En telefonlinje för att ge råd till personalansvariga och chefer på skolorna är på väg att införas. Projektet genomför också utbildningar av skolpersonal och när projektperioden är över ska de praktiska erfarenheterna även kunna användas av andra organisationer som ger råd och stöd åt skolpersonal.

Intresseorganisationen COC koordinerar projektet medan APS, ett nationellt institut för att stödja skolornas utveckling, står för det praktiska arbetet ute i skolorna. Det finns också ett nära samarbete med lärarnas fackförbund och olika myndigheter.



”Under flera år har det pratats mycket om homosexualitet i skolorna. Lärare trakasseras, homo- och bisexuella elever osynliggörs och i många skolor finns det ingen möjlighet för homo- och bisexuella lärare och studenter att kunna vara öppna med sin sexuella läggning. Vad är det då som skiljer skolan från andra arbetsplatser och som gör att vi måste inrätta något mer än bara generella regler? Efter hemmet är skolan och klassrummet den viktigaste platsen i elevernas liv. Läroprocessen i skolan handlar inte bara om att läraren överför kunskap, den handlar också om att läraren visar eleverna hur kunskap och frågor om livet hänger ihop. När läraren som person osynliggörs blir utbildningen tråkig och ineffektiv. Men läraren kan bara berätta om sitt liv och sina erfarenheter när miljön känns trygg. Det här gäller särskilt när det undervisas i religion eller sexualkunskap. Att hantera de ämnena blir problematiskt när det är tabu att prata om sexuell läggning.

Forskningen som gjorts av projektet visar att det finns behov av en tydlig policy i skolorna som förebygger problem som homo- och bisexuella studenter kan uppleva. En sådan policy måste implementeras genom handlingsplaner som inkluderar alla målgrupper.”

*Walter Dresscher*  
Ordförande för Lärarnas  
Fackförbund, AOb



## Homo- och bisexuella i omsorgen

**Det svenska projektet** Homo- och bisexuella i omsorgen arbetar för att öka kunskapen om homo- och bisexualitet på arbetsplatserna, och för att vända negativa attityder till positiva. Projektet fokuserar på den kommunala barn- och äldreomsorgen. Arbetsgivaren på dessa arbetsplatser är kommuner och därför har projektet framförallt utbildat representanter från kommunerna. Projektet har också gett kommunerna stöd med att till exempel skriva handlingsplaner.

Projektet drivs av RFSL (Riksförbundet för Sexuellt Likaberättigande) och de fackliga organisationerna LO, SKTF och Kommunal.

Tillsammans med HomO och projektet Normgivande mångfald har ett utbildningsverktyg producerats för att utbilda anställda ute på arbetsplatserna. Två stora forskningsprojekt har också genomförts (även de tillsammans med projektet Normgivande mångfald). Det ena forskningsprojektet var den största enkätundersökningen om arbetsituationen för homo- och bisexuella som någonsin genomförts i Sverige. Den andra baserar sig på djupintervjuer med homo- och bisexuella.



”**Kunskap**, engagemang och insikt krävs för att motverka diskriminering i arbetslivet. Equal-projektet har bidragit till att bana väg för det fackliga arbetet på det här området.”

*Wanja Lundby-Wedin*  
Ordförande i LO

”**Botkyrka kommun** välkomnar vi mångfald och ser olikheter som en tillgång. Homo- och bisexuella är en del av den mångfalden – men många organisationer har fortfarande inte placerat frågor om sexuell läggning på agendan. Förutom ett aktivt arbete krävs det nya perspektiv och ökad kompe-

tens för att inkludera sexuell läggning i mångfaldsarbetet. Projektet har fyllt det behovet och gjort det enklare för oss att inkludera frågan i mångfaldsarbetet.”

*Anne Fihlman*  
PA-konsult, Botkyrka kommun

## Normgivande mångfald

**Det svenska projektet** Normgivande mångfald fokuserar på tre yrkesområden som har en normgivande funktion och sätter standarden i samhället: polisen, kyrkan och försvaret.

Försvarmakten, Rikspolisstyrelsen och Svenska Kyrkans Församlingsförbund är projektets arbetsgivarparter, men även fackförbund har knutits till projektet. En annan viktig partner är EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna homo- och bisexuella).

Tillsammans med HomO och projektet Homo- och bisexuella i omsorgen har ett utbildningsverktyg producerats för att utbilda anställda ute på arbetsplat-

sarna. Två stora forskningsprojekt har också genomförts (tillsammans med projektet Homo- och bisexuella i omsorgen). Det ena forskningsprojektet var den största enkätundersökningen om arbetsituationen för homo- och bisexuella

som någonsin genomförts i Sverige. Den andra baserar sig på djupintervjuer med homo- och bisexuella.



”**Om någon** inom Försvarsmakten drabbas av problem på grund av sin sexuella läggning kommer jag personligen engagera mig i detta.”

*Johan Hederstedt*  
Fd ÖB, Försvarsmakten

”**Fackförbund**, arbetsgivare och intresseorganisationer har aldrig tidigare arbetat tillsammans på det här sättet. Med tanke på våra gemensamma erfarenheter inom olika kompetensområden har vi stora möjligheter att lyckas med det arbete som ligger framför oss.”

*Sture Nordh*  
Ordförande, TCO

”**Nu förstår jag** att jag måste ha mer kunskap för att kunna hantera de här frågorna som facklig representant.”

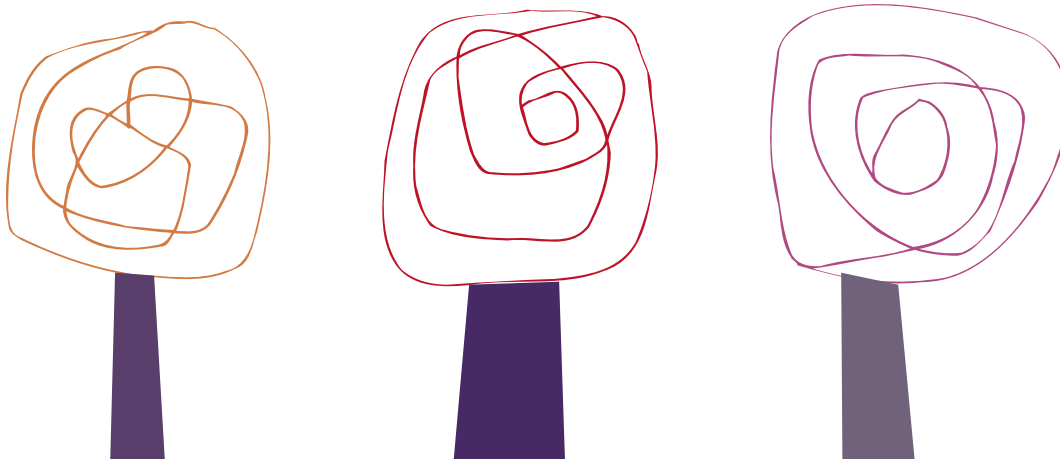
*Deltagare vid en utbildning inom Svenska Kyrkan*

## Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet

**Huvudmålet för** det finska projektet Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet är att öka jämlikheten i arbetslivet. Framförallt genom forskning på området och genom att starta diskussioner.

Under projektets gång har olika forskningsstudier undersökt situationen för homo-, bi- och transpersoner i arbetslivet. Bland annat har man genomfört en enkätundersökning med över 800 svaranden och ungefär 50 djupintervjuer. Projektet har också hållit utbildningar och föreläsningar för bland annat lärare, socialarbetare och andra yrkesmänniskor över hela Finland.

Projektet administreras av Sociologiska institutionen på Helsingfors Universitet och genomförs i samarbete med Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården och intresseorganisationen SETA som arbetar för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter.



”Projektet kommer att genomföra den första forskningen någonsin kring diskriminering och marginalisering av homo-, bi- och transpersoner i Finland. Målet är att utveckla nya idéer om hur vi kan angripa diskriminering av och ojämlikhet för homo- och bisexuella. I Finland finns det en lag sedan 1995 som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet, men tyvärr är det få som känner till den. Kampen mot diskriminering kräver mod och vi har alla ett stort ansvar.”

*Tarja Filatov*  
Finlands Arbetsmarknadsminister

”Jag fick en hel del intressant information och nya perspektiv för att kunna ta mig an frågor som rör sexuell läggning i mitt arbete. Det viktigaste är att inte ta för givet att alla kollegor och kunder är heterosexuella. Jag kommer att börja arbetet på mitt jobb med att sätta upp broschyrer från organisationer för homo- och bisexuella vid vår anslagstavla.”

*En deltagare vid en föreläsning för anställda i Helsingfors Stad*

## Slutord

**”Jag arbetar inom barnomsorgen och känner mig rädd för vilka reaktioner jag ska möta, både från föräldrar och från mina kollegor. Jag oroar mig för att jag ska förlora mitt arbete om jag skulle komma ut. Men om det blir en diskussion om sexuell läggning försvarar jag oss, även om jag inte säger rakt ut att jag är bisexuell. Det behövs information och utbildning, särskilt riktat till ledningen på arbetsplatserna. Här finns det mycket jobb att göra.”**

*Kvinnlig svarande i den finska enkätundersökningen bland homo- och bisexuella*

**”Det är inte alltid jag känner mig tacksam för de arbetsuppgifter jag får ansvar för. När det gäller frågorna kring diskriminering på grund av sexuell läggning är det däremot så.**

Jag känner styrka och övertygelse i de kunskaper och insikter jag fått i arbetet med projektet. Har lärt mig se ett klart fackligt förhållningssätt kring frågorna som rör diskriminering på grund av sexuell läggning.

I själ och hjärta känner jag att frågorna berör mig mycket starkt. Något jag med självklarhet och stolthet ska arbeta vidare med. Vänner jag fått i projektet är bara ytterligare bonus.”

*Berit Göthberg*  
Ombudsman, LO



## Kontaktuppgifter

Den här boken finns också tillgänglig på engelska, holländska och finska. Här nedan hittar du kontaktuppgifter till de olika projekten.

Normgivande mångfald

[www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu)

Gunnar Svensson, [integratia@swipnet.se](mailto:integratia@swipnet.se)

Homo- och bisexuella i omsorgen

[www.rfsl.se/equal](http://www.rfsl.se/equal)

Anette Sjödin, [anette.sjodin@rfsl.se](mailto:anette.sjodin@rfsl.se)

Enabling Safety for LesBiGay Teachers

[www.lesbigayteachers.nl](http://www.lesbigayteachers.nl)

Jorina Horzelenberg, [j.horzelenberg@coc.nl](mailto:j.horzelenberg@coc.nl)

Peter Dankmeijer, [p.dankmeijer@tolerantescholen.net](mailto:p.dankmeijer@tolerantescholen.net)

Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet

[www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal](http://www.valt.helsinki.fi/sosio/tutkimus/equal)

Jukka Lehtonen, [jplehton@valt.helsinki.fi](mailto:jplehton@valt.helsinki.fi)

Equal-programmet

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equal](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal)

Svenska ESF-rådet

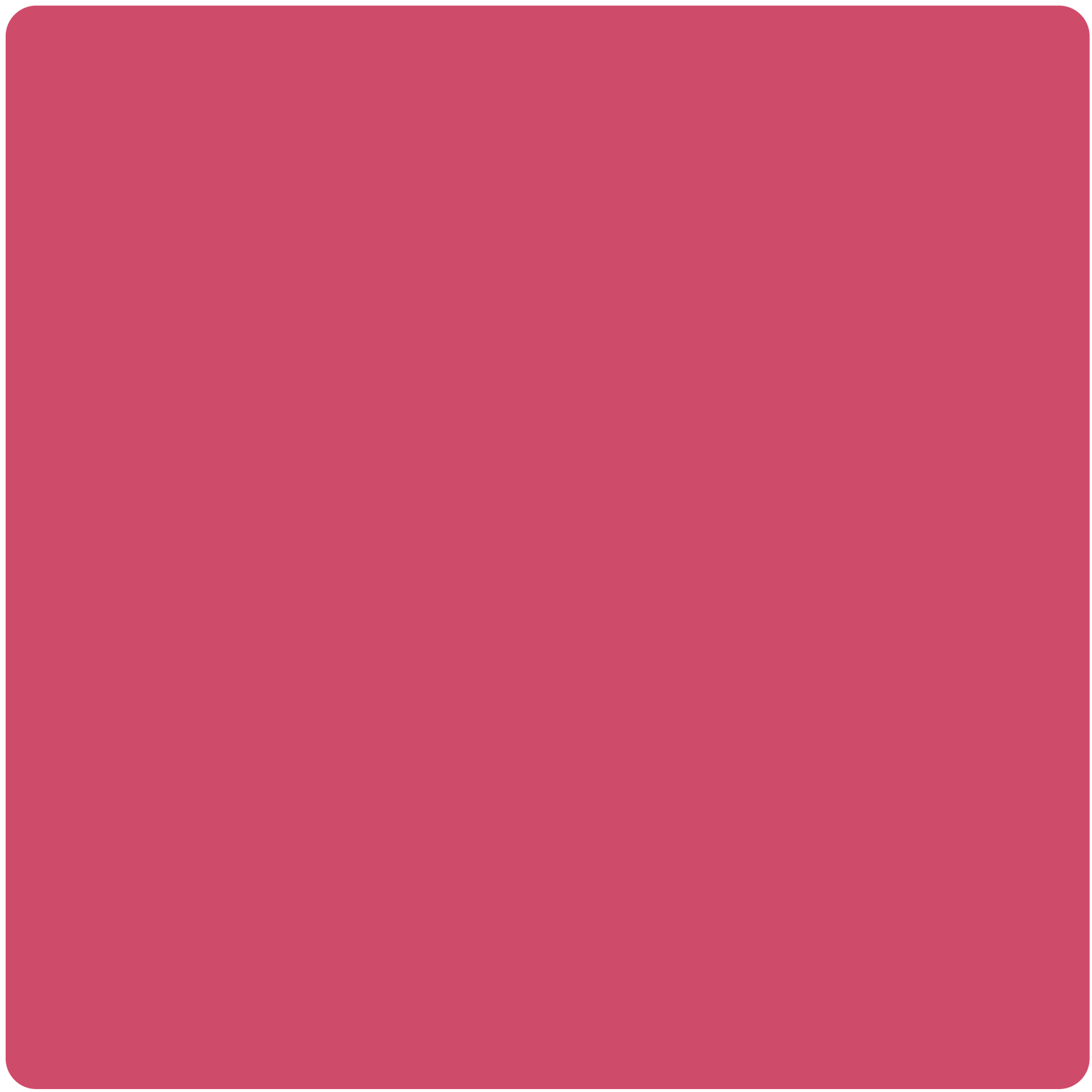
[www.esf.se](http://www.esf.se)



**Homo- och bisexuella i omsorgen**  
ETT PROJEKT INOM EQUAL-PROGRAMMET



UNIVERSITY OF HELSINKI



**Den här boken** innehåller råd för dig som planerar att starta ett projekt för att förbättra situationen för homo- och bisexuella i arbetslivet. Men också konkreta tips för dig som arbetsgivare, fackligt aktiv eller arbetskamrat. Vi har alla ett ansvar att förbättra våra arbetsplatser och göra dem till en plats där alla känner sig respekterade.

Boken är ett resultat av erfarenheter från fyra projekt som ingår i EU:s Equal-program: det nederländska projektet "Enabling safety for lesbian gay teachers", de två svenska projekten "Homo- och bisexuella i omsorgen" och "Normgivande mångfald", samt det finska projektet "Sexuella minoriteter och transpersoner i arbetslivet".

