

# HBTQ rapport 2015

Svenska verksamheters nuläge i arbetet  
och medvetenheten kring HBTQ frågor.  
En enkätundersökning gjord av  
Nyckeltalsinstitutet AB 2015.

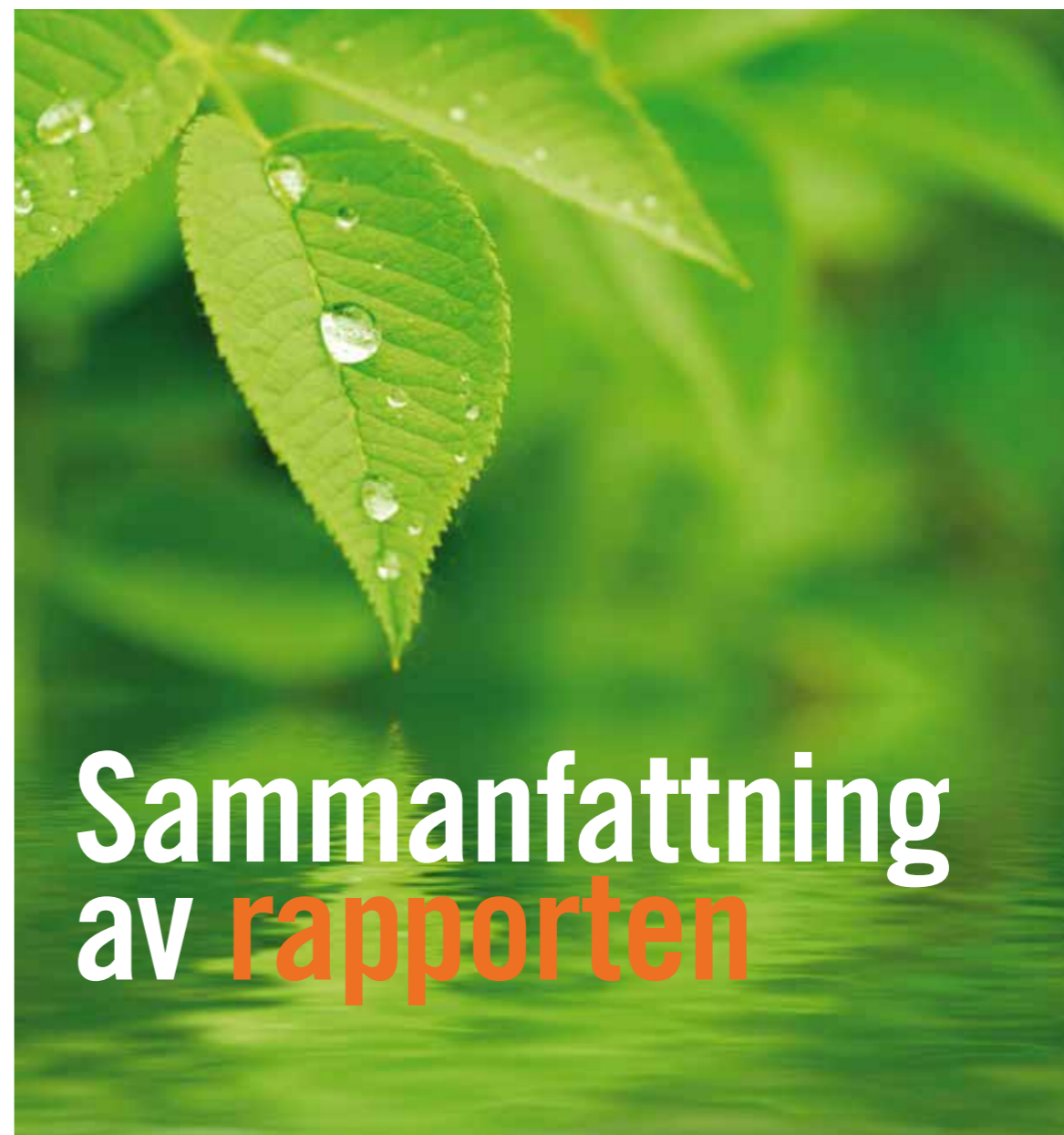




## Innehåll

	sid
Sammanfattning av rapporten	3
Bakgrund	4
Rapportens slutsatser	5
Svårigheter i att mäta	5
Sveriges placering i ett europeiskt perspektiv	6
Rapportresultat	7
Ett urval av enkätsvaren	8
Svenska rapporten jämfört med USA	10
Metod	11

Författare: Anders Johrén, civilekonom och nyckeltalsexpert på Nyckeltalsinstitutet.  
© Nyckeltalsinstitutet AB. Grafisk form: Splay design. Tryck: Bloms Tryckeri AB. Utgivningsdatum: Juli 2015



Nyckeltalsinstitutet har under våren 2015 genomfört en enkätundersökning i syfte att kartlägga hur svenska företag och organisationer arbetar med HBTQ-frågor. 18 stora och medelstora verksamheter med sammanlagt 172 000 anställda har deltagit i undersökningen.

### Summering av resultat:

- Alla svarande har en policy om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten på arbetsplatsen.
- Majoriteten har en policy om att diskriminering på grund av könsidentitet inte är tillåten på arbetsplatsen.

- En tredjedel anser att de kan förtydliga inbjudningar till personalaktiviteter som inkluderar respektive, att dessa gäller partners oavsett kön.

- Hälften av verksamheterna bedriver aktiva insatser för att öka kunskapen bland sina anställda om HBTQ-frågor.

- Det genomförs HBTQ-relaterade aktiviteter, framför allt medverkar ungefär hälften av de svarande i olika Prideaktiviteter runt om i landet.

Slutsatserna i rapporten gäller både privata företag och offentliga organisationer. Det föreligger ingen skillnad i hur privata företag och offentliga organisationer svarar.



# Rapportens slutsatser

Nyckeltalsinstitutets undersökning ger stöd för slutsatsen att svenska organisationer kommit något längre i arbetet med HBTQ-frågor, jämfört med stora amerikanska företag. Det är tydligt att det finns en ambition hos medelstora och stora svenska företag och organisationer att fokusera på att arbeta med HBTQ-frågor. Men betyder det att verkligheten också visar på en inkluderande kultur?

Vissa generella slutsatser, när det gäller medelstora och stora verksamheter, både privata och offentliga, kan vi dra utifrån enkätsvaren. En överväldigande majoritet intygar att de har en policy om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten på arbetsplatsen. Hur en sådan policy sedan översätts till faktisk handling på arbetsplatserna är inte givet. Utifrån denna enkät kan vi inte dra några slutsatser avseende efterlevnaden av en policy. Det kan konstateras att det genomförs många aktiviteter ute i verksamheterna samt att många menar att arbetet kan förbättras.

## Svårigheter i att mäta

Nyckeltalsinstitutet har en lång erfarenhet av att mäta hur det ser ut i svenska företag och organisationer i frågor som handlar om jämställdhet, anställda med svensk och utländsk bakgrund och att vara en attraktiv arbetsgivare. En sak är tydlig, vilket också forskningen på området visar: det räcker inte alltid med att tala om en fråga för att det ska ske förändringar.<sup>2</sup> Det kan också krävas mätningar som påvisar hur det ser ut och åt vilket håll verksamheten är på väg. Det kan dock vara betydligt svårare att mäta hur det ser ut avseende HBTQ-frågor, vad gäller t.ex. andel anställda, karriärvägar, lönestruktur m.m., jämfört med när det handlar om allmänna arbetsvillkor, jämställdhet och svensk och utländsk bakgrund med hänvisning till bland annat Personuppgiftslagen och Diskrimineringslagen. Nyckeltalsinstitutet kan dock konstatera att nyckeltal kring HBTQ-frågor är ett sätt att öka kunskapen i dessa frågor, vilket också framhålls i den amerikanska rapporten.

## Bakgrund

Nyckeltalsinstitutet har sedan år 2003 kartlagt hur det ser ut i svenskt arbetsliv avseende mångfaldsgrunderna jämställdhet och utländsk bakgrund där det sistnämnda handlar om hur svenska organisationer tar vara på kompetens med svensk respektive utländsk bakgrund. I Nyckeltalsinstitutets databas finns närmare 300 företag och organisationer som tillsammans har nästan 800 000 medarbetare.

Mot bakgrund av ett ökat samhällsintresse och att fler organisationer betonar vikten av inkludering i arbetslivet har Nyckeltalsinstitutet valt att genom denna kartläggning rapportera om hur svenska företag och organisationer arbetar med HBTQ-frågor. HBTQ står för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queer. Nyckeltalsinstitutet har

gjort en enkätundersökning där representanter för några av Sveriges medelstora och stora företag och organisationer har svarat. Slutsatserna bygger på svar från 18 organisationer, både inom privat och offentlig verksamhet, med sammanlagt 172 000 anställda eller drygt 3,6 procent av Sveriges alla sysselsatta. Det ger en indikation på hur det ser ut i medelstora och stora svenska företag och organisationer.

I november 2014 lanserades en amerikansk rapport "Corporate Equality Index 2015"<sup>1</sup> vilken beskriver hur företag i USA arbetar med frågor som rör LGBT, det vi i Sverige kallar HBTQ-frågor. En av slutsatserna i rapporten var att 89 procent av "Fortune 500", de 500 största amerikanska företagen och organisationerna, har en policy om att diskriminering p.g.a. sexuell läggning inte är tillåten. Det konstaterades också att två tredjedelar av verksamheterna (66 procent) inkluderar diskriminering p.g.a. könsidentitet (gender identity) i samma policy.

År 2002 såg det annorlunda ut. Då hade 61 procent av företagen i "Fortune 500" en policy om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte var tillåten och 3 procent inkluderade könsidentitet i policyn.

I den amerikanska rapporten konstateras att ca 250 av 500 verksamheter under 2015 genomför aktiva insatser för att öka kunskaperna om HBTQ-frågor ("Organizational competence practices") och ungefär lika många genomför HBTQ-relaterade aktiviteter i samhället ("Public commitment to the LGBT-community"). Exempel på att höja kunskapsnivån är utbildning för alla nyanställda samt alla chefer om verksamhetens policy och vad den innebär i praktiken. Andra aktiviteter kan handla om att anlita LGBT-certifierade företag som leverantörer och att finansiellt eller på annat sätt stötta åtminstone en LGBT-organisation. Rapporten väcker frågor kring hur det ser ut i den svenska organisationsvärlden vad gäller hanteringen av HBTQ-frågor.

<sup>1</sup>Human Rights Campaign Foundation's Corporate Equality Index 2015 – rating American Workplaces on Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Equality.

<sup>2</sup>Catasús, B., Ersson, S., Gröjer, J. E., & Yang Wallentin, F. (2007). What gets measured gets... on indicating, mobilizing and acting. Accounting, Auditing & Accountability Journal, 20(4), 505-521.



European Region of the International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association<sup>7</sup> har tagit fram denna karta som är en sammanfattning av lagstiftning och mänskliga rättigheter för HBTQ-personer i Europa. Ju grönare desto bättre ur ett HBTQ-perspektiv. Noterbart är att det tycks finnas en "öst-västlig" förskjutning, mer HBTQ-vänligt i väster och mindre i öster.

## Sveriges placering i ett europeiskt perspektiv

När reseguiden Spartacus<sup>3</sup> presenterade sitt index över världens mest gayvänliga länder att besöka hamnade Sverige ensamt i topp, tack vare en HBTQ-liberal lagstiftning och att företag inkluderar HBTQ-personer i sin marknadsföring.

Organisationer som FRA<sup>4</sup> och ILGA<sup>5</sup> Europe, har båda på uppdrag av Europeiska Kommissionen samlat in data om erfarenheter av diskriminering i EU:s medlemsstater. Resultaten är slående vad gäller behoven av att stärka åtgärder mot diskriminering mot HBTQ och andra minoriteter. Medlemsstaterna uppmanas utarbeta handlingsplaner som främjar respekt för HBTQ-personer. Många stater bör också överväga att anta lagstiftning mot homo- och transfobiskt förtal samt hatbrott för att ge HBT-personer samma skydd som andra medborgare. I en nätundersökning<sup>6</sup> som FRA lanserade under 2012 deltog 93 079 personer. Utifrån svaren kunde konstateras att över 80 procent av respondenterna i alla medlemsstater hade varit med om att HBT-ungdomar utsatts för negativa kommentarer eller mobbing i skolan.

En femtedel av de respondenter som hade arbete och/eller sökte arbete hade känt sig diskriminerade under det senaste året. Två tredjedelar av svars-personerna i alla EU:s medlemsstater var rädda för att hålla en partner av samma kön i handen offentligt.

FRA ger rekommendationen att EU-rätten uttryckligen bör förbjuda diskriminering på grund av könsidentitet.

Sverige anses vara ett av Europas och världens HBT-vänligaste länder när det kommer till lagstiftning, t.ex. legaliserades år 2009 samkönade äktenskap. Samma år lades könsöverskridande identitet eller uttryck till som diskrimineringsgrund. År 2011 infördes förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning i grundlagen. Hela lagstiftningen kring HBTQ-frågor i Sverige återfinns i Diskrimineringslagen.

<sup>3</sup> <http://www.spartacusworld.com/gaytravelindex.pdf>.

<sup>4</sup> European Union Agency for Fundamental Rights

<sup>5</sup> Equality for lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe

<sup>6</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013\\_lgbt-survey-factsheet\\_sv.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013_lgbt-survey-factsheet_sv.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.ilga-europe.org/resources/news/media-releases/rainbow-europe-2015>.

## Rapportresultat:

### • Samtliga verksamheter har en policy om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten på arbetsplatsen

På frågan "Har er organisation en policy med en tydlig formulering om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten på arbetsplatsen?" svarade samtliga att en sådan policy finns. Notera dock att lagstiftningen uttryckligen förbjuder diskriminering p.g.a. sexuell läggning så något lagligt utrymme för att använda en annan formulering kring frågan finns inte.

### • En klar majoritet har en policy om att diskriminering på grund av könsidentitet inte är tillåten på arbetsplatsen

På frågan "Har er organisation en policy med en tydlig formulering om att diskriminering på grund av könsidentitet inte är tillåten på arbetsplatsen?" svarade samtliga utom två att en sådan policy finns.

### • Samma partnerförmåner gäller för samkönade par (som ingått partnerskap) som för olikkönade gifta par

På frågan "Erbjuds samma partnerförmåner för samkönade par (som ingått partnerskap) som för olikkönade gifta par?" svarar samtliga att det inte är någon skillnad mellan samkönade par som ingått partnerskap och olikkönade gifta par. Däremot noterar några av de svarande att "vi har inte uttryckligen skrivit om denna förmån för samkönade par men samtliga förmåner gäller individer som ingått partnerskap oavsett kön".

### • Inbjudan till verksamhetens personalaktiviteter uppfattas olika.

På frågan "Är inbjudningar till personalaktiviteter som även inkluderar de anställdas partners (t.ex. fester, konferenser, representation, studieresor) uttryckta på ett sådant könsneutralt sätt att både olikkönade och samkönade partners upplever sig

välkomna?" varierade svaren. I drygt 60 procent av organisationerna förekommer inte aktiviteter som involverar partners alls. I de organisationer där sådana aktiviteter förekommer (7 stycken) svarade två att "Det är ingenting vi har tänkt på i tidigare inbjudningar" medan fem svarade "Ja". Fem av dessa sju menade också att "Det faktiska medföljandet av samkönad partner i ovan nämnda aktiviteter är accepterat även i praktiken" medan två av sju svarade "Vet ej" på denna fråga.

### • Drygt hälften av de som svarat bedriver aktiva insatser för att öka kunskaperna om HBTQ-frågor

På frågan "Bedrivs det aktiva insatser för att öka kunskaperna om HBTQ-frågor i organisationen?" fanns det olika personalkategorier bland de sex svarsalternativen; nyanställda, högsta ledningsgruppen, linjechefer, personalfunktion eller motsvarande, fackliga representanter eller skyddsombud och övriga. Så här fördelades kategorierna av de 18 organisationerna vad gällde aktiva insatser:

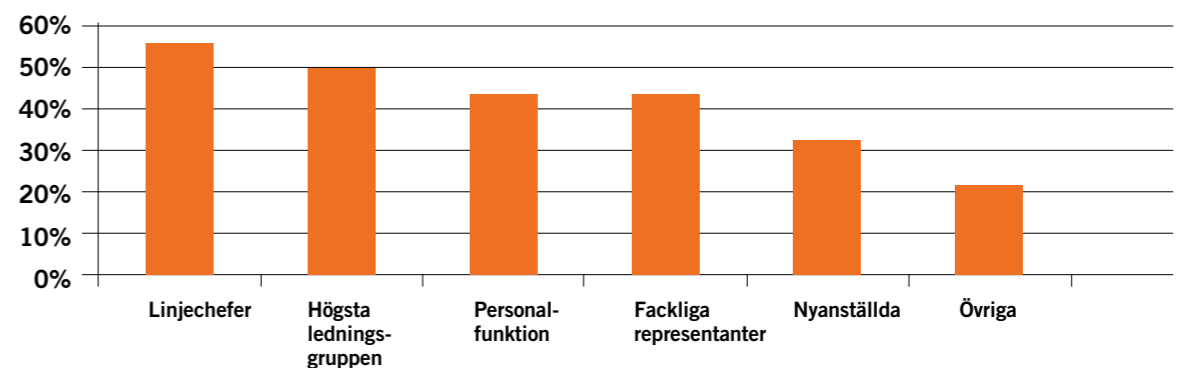
- Linjechefer 10 (56%)
- Högsta ledningsgruppen 9 (50%)
- Personalfunktion eller motsvarande 8 (44%)
- Fackliga representanter eller skyddsombud 8 (44%)
- Nyanställda 6 (33%)
- Övriga 4 (22%)

Inom en av dessa 18 organisationer ingår en webb-utbildning med fokus på HBTQ-frågor vilken är obligatorisk för samtliga anställda att genomgå.

### • Det görs en hel del i form av HBTQ-relaterade aktiviteter

Det kom in svar från 60 procent av verksamheterna på den öppna frågan (utan några givna svarsalternativ): "Visar er organisation stöd för HBTQ-grupper i samhället genom arrangerande av eller deltagande i HBTQ-relaterade aktiviteter och/eller i rättsliga sammanhang? Om ja, på vilket sätt?".

## Aktiva insatser för att öka kunskap i HBTQ-frågor





## Ett urval av enkätsvaren:

- Vi är delaktiga i Pride runt om i landet.
- Vi har möjlighet till unisexval då det gäller uniform.
- Vi har en mångfaldsgrupp som driver dessa (och andra frågor).
- Vi ska påbörja HBTQ-certifiering av våra olika arbetsställen.
- Vi har samarbeten med QX, vi annonserar i QX vid Pride.
- Vi försöker att flytta fram gränser, t.ex. genom att på olika arbetsställen visa en omtalad fotoutställning av fotokollektivet Fotobögarna (hbtq kollektiv/fotografer).
- Vi deltar i Pride, vi kommer under 2015 ha en egen hbt-diplomerings.
- Vi har varit med i Pride och också motsvarande arrangemang i andra länder. Vi sponsrar organisationer som stöder homosexuellas rättigheter.
- Vi har en gruppering inom företaget som jobbar specifikt med HBTQ-frågor.
- Vi medverkar i Pridefestivalen, vi är närvarande i parken och i paraderna.
- Inleder diskussion om samarbete med RFSL.

- Centralt återkommande deltagande vid Pride. Deltagande vid lokala arrangemang i mån av intresse hos lokala företrädare.

- Vi deltar i Pride-festivaler runt om i landet.
- Vår policy är utlagd på intranätet.

(I några fall har svaren justerats för att det inte ska gå att identifiera organisationen).

En tolkning av dessa svar är att stöd för HBTQ-frågor görs till stor del genom att koppla ihop sig med andra, som Pride och RFSL. Det tycks vara svårare att göra egna aktiviteter. I närmare 40 procent av samtliga verksamheter redovisades inte några aktiviteter.

- **Majoriteten arbetar med HBTQ-frågor utan att vara certifierade av RFSL**

Endast en av de 18 verksamheterna har HBT-certifierats av RFSL.

- **Hälften hade något att tillägga i undersökningen**

På frågan "Är det något ni vill tillägga angående svaren i enkäten eller som rör ert arbete med HBTQ-frågor i övrigt?" fick vi svar från hälften av

verksamheterna, 9 av 18. Här är en sammanställning av svaren:

- Vi satsar mycket på HBTQ-frågor på flera sätt både genom utbildning och som en del i vår omfattade utbildning i jämställdhet & jämlikhet vilket till största del är en utbildning i norm-medvetenhet.
- Vi har både ett tydligt arbetsgivarperspektiv i frågan liksom ett verksamhetsperspektiv.
- I personalenkäter där kön är en bakgrundsfråga finns alternativet annan könsidentitet.
- Vi arbetar inte med specifika insatser för HBTQ men alla diskrimineringsgrunder hanteras i våra utbildningar, dock mer allmänt hållet. Genus tar desto större plats, vilket ofta kan användas inom HBTQ-frågor också.
- Vi har inte uttryckligen skrivit om en förmån för samkönade par men samtliga förmåner hänvisar bara till individer som ingått partnerskap oavsett kön.
- Tror vår bransch generellt sett är ganska ok att jobba i kollegor emellan, sen finns ett språk och en ganska ohyfsad attityd sedan gammalt, vilket gör att många inte känner sig välkomna. Men vi

skärper alltid till oss när någon som inte heter Anders är vit och 50 år jobbar med oss... vilket är lite intressant!

- Fråga 4 (om inbjudningar till personalaktiver även inkluderar samkönade partners): en enhet hos oss svarar att de inte tänkt på detta i inbjudningar. En annan att de har könsneutrala inbjudningar med benämning anställd och respektive.
- Fråga 6: en enhet svarar fackliga representanter på eget initiativ. En annan att de delger information om diskriminering, inklusive HBT, till nyanställda. Centralt finns också utbildningar för personal på alla nivåer.
- Vi samarbetar med HBTQ-grupper vid t.ex. genomförandet av Pride och vid framtagandet av olika policies inom likabehandling. Vi sponsrar även HBTQ-verksamheter.
- Vi har en diplomeringsmodell som vi har tagit fram tillsammans med RFSL och en verksamhet har påbörjat certifieringen.
- Vi behöver jobba mer med detta.

(I några fall har svaren justerats för att det inte ska gå att identifiera organisationen).

# Svenska rapporten jämfört med USA Fortune 500

I USA har Human Rights campaign foundation tagit fram ett "Corporate equality index 2015" som bedömer amerikanska arbetsplatser vad gäller HB-TQ-frågor ("LGBT-inclusion"). Nyckeltalsinstitutet har tagit inspiration av den och flera av de frågor som ställdes i Nyckeltalsinstitutets undersökning finns med i detta Corporate equality index 2015.

På frågan "Har er organisation en policy med en tydlig formulering om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten på arbetsplatsen?" ("sexual orientation in non-discriminating policy") svarade 89 procent av företagen i "Fortune 500" att de har en sådan policy.

Däremot hade endast 66 procent en policy om att diskriminering på grund av könsidentitet inte är tillåten på arbetsplatsen.

Det tycks som att stora svenska företag och organisationer är något före amerikanska när det gäller att ha en policy angående diskriminering på grund av könsidentitet eller sexuell läggning.

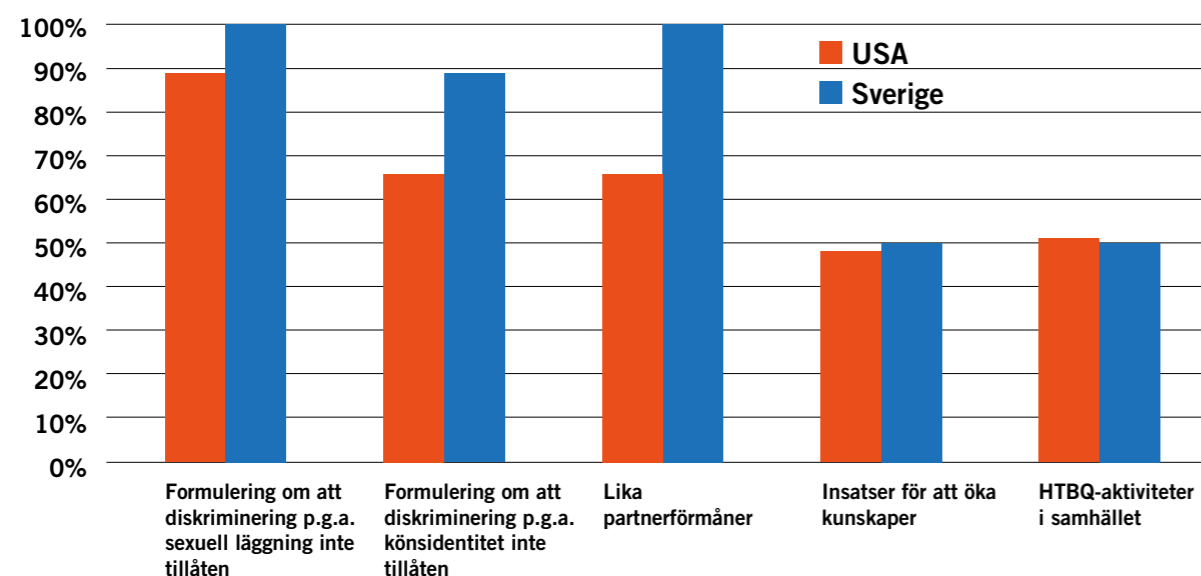
## Noterbart

År 2002 var andelen företag i USA som hade tydlig policy om att diskriminering inte var tillåten endast 66 procent (sexuell läggning) och 3 procent (könsidentitet). Det har, i USA, hänt en hel del på 13 år.

Här är en jämförelse mellan svaren från det amerikanska Corporate equality index 2015 och de svenska organisationer som svarat i vår undersökning.

	USA	SVERIGE
Finns tydlig formulering om att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är tillåten	89%	100%
Finns tydlig formulering om att diskriminering på grund av könsidentitet inte är tillåten	66%	89%
Lika partnerförmåner	66%	100%
Aktiva insatser för att öka kunskaperna om HB-TQ-frågor ("Organizational competence practices")	48%	50%
HB-TQ-relaterade aktiviteter i samhället ("public commitment to the LGBT-community")	51%	50%

## Andel positiva svar i USA och i Sverige



Svar från Corporate equality Index 2015 och Nyckeltalsinstitutets enkät våren 2015



## Hur gick den svenska undersökningen till?

22 medelstora och stora företag och organisationer tillfrågades under april 2015 om de ville svara på en enkät kring HB-TQ-frågor. De 22 organisationerna var sådana som Nyckeltalsinstitutet sedan tidigare haft en kundrelation med, antingen när det gäller kartläggning av jämställdhet eller svensk och utländsk bakgrund.

Det kom in svar från 18 av dessa organisationer<sup>8</sup> med sammanlagt cirka 172 000 anställda. Det motsvarar drygt 3,6 procent av alla sysselsatta i Sverige, som i mars 2015 var 4,77 miljoner.

Slutsatserna bör, med hänsyn tagen till urvalsgruppen, tolkas försiktigt. Det är inte ett slumpmässigt urval som ligger till grund för de svenska svaren, därför finns en eventuell risk att de som svarat är ett "positivt urval", d.v.s. organisationer som har svarat kan arbeta mer med dessa frågor än ett genomsnittligt företag i Sverige 2015.

I enkätutskicket poängterades tydligt att inga enskilda svar skulle kunna identifieras för en enskild organisation, vilket torde ha bidragit till att respondenterna svarat så uppriktigt som möjligt. I jämförelsen med USA kan vi konstatera att det finns några reservationer; denna kartläggning representerar 3,6 procent av alla anställda i Sverige och enbart de riktigt stora företagen i USA omfattas i "Corporate Equality Index", frågornas formuleringar och tolkningar skedde inte på exakt samma sätt, m.m.

Enligt Nyckeltalsinstitutets studie tyder mycket på att stora och medelstora svenska företag och organisationer har kommit något längre när det gäller arbete med HB-TQ-frågor än stora amerikanska företag.

Stockholm i juli 2015  
Nyckeltalsinstitutet AB

<sup>8</sup>Bland de 18 organisationerna ingår 8 privata företag, 7 statliga organisationer, 2 kommuner och 1 landsting. Totalt har dessa 18 organisationer cirka 172 000 anställda. Det motsvarar drygt 3,6 procent av alla sysselsatta i Sverige (som i mars 2015 var 4,77 miljoner).

**”Det vi pratar om, det gör vi  
– om vi mäter!”**

PROFESSOR BINO CATASÚS



## **Nyckeltalsinstitutets affärsidé är att erbjuda nyckeltal för kartläggning och analys av företagets viktigaste resurs – personalen – för att bidra till styrning mot framgång.**

Nyckeltalsinstitutet AB bildades 1996 och gör systematiska mätningar avseende personal-ekonomiska nyckeltal. Genom Nyckeltalsinstitutets verksamhet har definitioner för nyckeltal skapats, som idag används av många företag och organisationer i Sverige.

### **Nyckeltalsinstitutet erbjuder:**

- **Attraktiv Arbetsgivarindex AVI®** – visar hur den egna organisationens arbetsvillkor ser ut i förhållande till andra deltagande företag och organisationer

- **Hälsoindex** – nyckeltal inom hälsofrågor som tillsammans bildar ett index och en karta över hälsostatusen i företaget, en form av hälsobokslut

- **Jämställdhetsindex JÄMIX®** – mäter jämställdheten i den egna organisationen och gör det möjligt att jämföra med andra deltagande organisationer

- **Mångfaldskartläggning** – nyckeltal som kartlägger likabehandlingen utifrån utländsk bakgrund

- **Seminarie- och utbildningsdagar** ledda av experter på personalekonomi och nyckeltal från företagsekonomiska institutionen vid Stockholms universitet samt Labora Konsultforum

Nyckeltalsinstitutet ägs av Civilekonomerna, Labora Konsultforum och Wise AB.

Mer information om Nyckeltalsinstitutets verksamhet och abonnemang finns på [www.nyckeltal.se](http://www.nyckeltal.se) Det går också bra att ringa på telefon 08-402 00 29.

**Nyckeltals  
Institutet**