

25

Verksamhetsplan

Förbundets verksamhetsplan 2021–2025

KONGRESS
2021



seko

Verksamhetsplan 2021-2025

Förord

Det är i samtalen på arbetsplatsen som vi i grunden bygger förtroende. Det är där vi hämtar mandaten att förändra, förbättra och utveckla vår verksamhet och organisation. Vi är med andra ord det medlemsnära förbundet. Som medlem i Seko ska man alltid uppleva trygghet och styrka i medlemskapet. Det ska helt enkelt göra skillnad att vara med i Seko. Tillsammans bygger vi styrka.

Medlemmar i Seko ska alltid känna att vi anstränger oss för att ge bästa möjliga hjälp och service. Vi ska leverera förhandlingsresultat och ett medlemskap som ger mervärden, vi ska ha rimliga handläggningstider i medlemsärenden och vi ska kännetecknas av att vi alltid har ett vänligt bemötande i kontakterna med våra medlemmar. Vi följer våra grundläggande värderingar om allas lika värde och rätt och de policys som beslutats av kongressen, representantskapet eller förbundsstyrelsen. Förtroende tar lång tid att bygga upp men går snabbt att förlora. Vi lever därför som vi lär. Medlemmar, förtroendevalda och anställda ska alltid ha möjlighet att signalera om något är fel, på sina villkor. Vi har därför en visseblåsfunktion där man antingen kan signalera anonymt eller öppet.

Seko ska ha en hög tillgänglighet när medlemmar vill komma i kontakt med oss oavsett vilket kontaktsätt man väljer. Tillgängligheten handlar om såväl närvaro på arbetsplatserna, telefontider och mejl som genom andra kommunikationsvägar.

Vi ska upprätthålla det goda förtroendet vi har till medlemmarna och utveckla förmågan att göra saker utifrån medlemmarnas perspektiv. Vår ambition är att det vi gör ska bli rätt och kännas tydligt.

Det viktigaste i detta är bemötandet, att vi uppfattas som hjälpsamma, respektfulla, förtroendeingivande och kunniga.

Som anställda och förtroendevalda i Seko ska vi alltid visa respekt för medlemmar som behöver vår hjälp. Medlemmarna ska känna trygghet i att vi anstränger oss så långt det är möjligt och att alla ska bli korrekt och rättvist behandlade. Även i vårt interna arbete bär vi med oss insikten om att vårt uppdrag handlar om att ge service och stöd till medlemmar och att det många gånger kräver lite extra ödmjukhet av oss som anställda och förtroendevalda.

Utan Sekos medlemmar stannar Sverige, och utan medlemmarna stannar Seko.

Inledning

Vi lever idag i en föränderlig tid. Utmaningarna för facket är stora och det ställs allt större krav på oss att snabbt kunna fatta beslut för att matcha nya utmaningar och händelser i vår omvärld. Det kan vara politiska beslut som verkställs eller förändringar inom våra verksamhetsområden som påverkar medlemmarna och oss som organisation.

Det finns inga skäl att ändra på våra fackliga grundvärderingar eller att ändra på själva grunduppdraget, att värva medlemmar och teckna kollektivavtal. Däremot behöver vi hitta och utveckla nya vägar och metoder för att hantera de förändringar vi möter. I kongressprogrammet, Seko Framtid, beskrivs några av de perspektiv vi behöver ha med oss framöver. Vårt att ta med sig är också de förändringar av samhället som Covid 19-pandemin fört med sig. Framst i form av att det påskyndat teknikanvändandet och förändrat våra beteenden. Detta kan, rätt hantlat, bidra till en ökad demokrati och möjliggöra att fler exempelvis kan delta på medlemsmöten. Vi har redan sett exempel på klubbar som ökat antalet medlemmar på möten dramatiskt genom att genomföra de digitalt. Men

mötesverksamheten är en sak. Våra medlemmar är i huvudsak fysiskt på arbetsplatsen oavsett pandemi eller inte. Digitala möten ska ses som ett komplement, inget slår det fysiska mötet på arbetsplatserna.

Samhällsklimatet hårdnar, i takt med att den politiska världskartan ritats om. Fler och fler länder i Europa präglas av att högerpopulistiska och ibland även extrema partier får inflytande. Ibland till och med avgörande inflytande. Detta skapar självklart en framtidsoro och en osäkerhet över vad som kan hända, inte minst när vi går till val i Sverige 2022. Hittills har den socialdemokratiskt ledda regeringen i stora drag tvingats kompromissa bort en traditionell socialdemokratisk politik då det så kallade Januariavtalet är styråran för regeringens politiska agenda. Klassklyftorna växer, orättvisorna i socialförsäkringarna består, välfärden utmanas och tryggheten på arbetsmarknaden har fått sig en ordentlig törn. Sverigedemokraterna har etablerat sig som ett av de tre största i riksdagen med en agenda som bygger på polarisering och populism. Partiets nazistiska rötter lyser igenom och vi påminns med jämna mellanrum om den tvivelaktiga människosyn företrädare för detta parti har. Sverigedemokraterna framstår alltmer som det fackföreningsfientliga parti det är, genom att i riksdagen rösta emot viktiga förslag som skulle innebära förbättringar för våra medlemmar. Trots detta säger sig många medlemmar i LO-förbunden sympatisera med Sverigedemokraterna.

Arbetslivet genomgår också stora förändringar. Vi ser en polariserad arbetsmarknad, där det är alltför vanligt att den som väl får ett jobb, sällan får en tillsvidareanställning. Vi har sett SMS-jobb och behovsanställningar breda ut sig i en allt större skala. Det drabbar ofta de som kanske har störst behov av en fast inkomst, det vill säga unga som inte kan skaffa eget boende eller ta ett banklån. Vi ser också helt nya "anställningsformer" växa fram. Det finns redan skrämmande exempel inom transportbranschen. Allmän visstid och "hyvling" har etablerat sig, såväl som begrepp, som en verklighet för många medlemmar.

Samtidigt med detta ser vi ökande digitalisering och automatisering av arbetslivet. Klimatet på våra arbetsplatser hårdnar och den psykiska ohälsan blir ett allt mer vanligt problem. Det allt hårdare samhällsklimatet har även letat sig in där våra medlemmar arbetar. Hot, våld och trakasserier är vardag inom flera av förbundets branscher. En oacceptabel utveckling som måste stoppas. Ingen ska behöva vara rädd för att gå till jobbet.

På kongressen 2017 antogs en verksamhetsplan för kongressperioden. Med den som utgångspunkt har förbundsstyrelsen årligen fastställt prioriterade frågor och områden. Förbundsstyrelsen tycker att den modellen har fungerat väl och föreslår:

- att** kongressen beslutar att fastställa dokumentet verksamhetsplan 2021-2025
- att** kongressen beslutar att förbundsstyrelsen varje år beslutar att fastställa prioriterade områden med verksamhetsplanen 2021-2025 som utgångspunkt.
- att** förbundets olika delar tar fram årliga aktivitetsplaner utifrån de prioriterade områdena.
- att** representantskapet följer upp och vid behov reviderar de prioriteringar som fastställts av förbundsstyrelsen.

Utgångspunkt

I detta dokument pekar vi ut var vi behöver lägga fokus och vad som behöver prioriteras för att uppnå de övergripande målen. Målet är att vi ska bli fler medlemmar och stärka vår roll i förhandlingar och på arbetsmarknaden.

Kollektivavtal och organisering är ryggraden i vårt fackliga arbete och får aldrig prioriteras ned. Båda dessa områden innebär stora utmaningar.

En av våra största utmaningar, i synnerhet bland LO-förbunden, är att antalet medlemmar över tid har minskat. Det finns många förklaringar till detta, men den största anledningen är den omfattande strukturomvandlingen

och digitaliseringen i samhället och på arbetsmarknaden. Våra traditionella organisationsområden har i denna kontext gått igenom genomgripande förändringar med stora personalminskningar som följd. För att ta ett tydligt exempel har PostNord under decennier minskat sin personalstyrka med i genomsnitt tusen anställda varje år. Sammantaget ställer denna utveckling höga krav på oss att dels maximera organisationsgraden, men också att hitta andra områden att organisera medlemmar på om vi ska kunna behålla vår styrka.

En annan utmaning är att vi, tillsammans med de övriga LO-förbunden åtagit oss att halvera löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Detta ska vara klart senast 2028 enligt fastlagda styrdokument. Vi ska också minska skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän. Det innebär att vi måste kraftsamla i alla avtalsrörelser om målet ska kunna nås. Vi måste också fråga oss om vi ytterligare kan bidra till minskade gap i de lokala löneförhandlingarna. Tiden går snabbt och förändringar går långsamt. Vi har tidigare konstaterat att nuvarande lönebildningsmodell inte är optimal för att nå dessa mål. Vi behöver därför fortsätta arbetet med att förändra denna och bygga allianser med andra, även utanför samarbetet inom 6F.

VERKSAMHETSPLAN 2021-2025

Vi behöver agera utifrån de signaler vi ser om förändringar av arbetsmarknaden, som kommer i kölvattnet av en ökad digitalisering, strukturomvandling och internationalisering. Detta samtidigt som vi ständigt arbetar för att teckna avtal med nya arbetsgivare inom våra befintliga branscher.

Vi behöver ständigt arbeta för att bli fler medlemmar. Grunden för detta är vår verksamhet på arbetsplatserna. Men vi måste samtidigt ta fram strategier för hur vi möter medlemmar och blivande medlemmar som inte har någon fast arbetsplats.

Ska vi klara våra grunduppgifter krävs det att vi alla hjälps åt. Varje förtroendevald och varje anställd har som främsta skyldighet att värva och behålla medlemmar och att bidra till att vi klarar vår förhandlingsverksamhet. Mycket har gjorts men mer finns att göra.

Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra fackliga värderingar om allas lika värde och rätt. Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och i arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, språkkunskaper, kön, sexuell läggning eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko.

Vi måste ständigt se över hur vi använder våra gemensamma resurser. Det krävs strukturella förändringar som innebär att vi pressar ner våra kostnader men det krävs också att vi verkligen prioriterar rätt saker. Vi måste alla fråga oss om det vi tänker göra bidrar till att vi klarar målen i verksamhetsplanen. Är svaret nej bör vi fundera på om vi i stället borde satsa vår tid och våra resurser på ett bättre sätt.

Kollektivavtal och lönebildning

Grunden för vår existens och för möjligheten att teckna starka kollektivavtal är att vi är många och att vi lyckas upprätthålla en hög organisationsgrad och dessutom öka den. Utan kollektivavtal inga medlemmar – utan medlemmar inga kollektivavtal.

När vi uppvisar styrka i förhandlingsverksamheten och gör bra uppgörelser, ökar vi också möjligheten till att rekrytera nya medlemmar. I de avtalsrörelser där vi tagit fajten för medlemmarnas villkor ser vi också påtagliga ökning av antalet medlemmar. Kollektivavtalen är basen, vårt grundläggande uppdrag.

Ett självklart mål är alla arbetsplatser där vi har medlemmar också ska ha kollektivavtal. Detta garanterar att alla våra medlemmar har en grundläggande trygghet, får löneökningar, inbetalningar till tjänstepension och andra trygghetsaspekter som ett kollektivavtal medför. Sedan länge pågår vidare ett arbete med att stärka de centrala avtalen, ett arbete som måste fortsätta. Förhandlingsverksamhet har en tradition med en kraftig överrepresentation av manliga förhandlare. Detta är omodernt och kräver målmedvetet arbete för att bryta. Vi tar steg åt rätt håll men vi måste fortsätta arbeta med att öka antalet kvinnliga förhandlare.

Seko har länge, tillsammans med förbunden inom 6F, kritiserat den lönebildningsmodell vi har idag där exportsektorn sätter lönenormen för hela arbetsmarknaden. Grunden i förbundens kritik ligger i att vi saknar större inflytande över något så centralt som lönernas nivå. I dagens lönebildningsmodell finns mycket bra. Men det finns två svaga punkter:

1. Den breda legitimiteten för lönenivån i de centrala avtalen saknas.
2. Lönebildningen cementerar dagens löneskillnader.

När man framför kritik mot något bör man också ha ett svar på vad som är alternativet. Seko och 6F tog därför fram alternativ till nuvarande lönebildningsmodell som ett resultat av ett flerårigt gemensamt projekt. Arbetet med att sprida kunskap och bilda opinion kring detta arbete bör fortsätta. Vi är medvetna om att motståndet mot att förändra modellen är stort, såväl hos motparter som hos kollegor inom andra fackförbund. Men vårt grunduppdrag är att försvara våra medlemmars intressen och försvara och driva de mål som vi gemensamt beslutat inom LO. Seko har starkt bidragit till att etablera en modell, den så kallade krontalsmodellen, i syfte att minska löneskillnaderna på arbetsmarknaden. Modellen bygger på att medlemmar som lönemässigt ligger under en viss brytpunkt (månadslön), får löneökningar i krontal som motsvarar det procentuella "märket" på den månadslön som förhandlas fram som brytpunkt. Denna modell är viktig att fortsätta utveckla, i synnerhet när det gäller att få brytpunkten att bli så hög som möjligt.

Organisera och rekrytera medlemmar

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under kongressperioden kommer arbetet att intensifieras ytterligare.

Den viktigaste och mest effektiva metoden för att ha nöjda medlemmar är kunniga och närvarande förtroendevalda på arbetsplatsen. Det är på de arbetsplatser där facket syns, hörs och tar tag i de problem som medlemmarna upplever, nöjdheten är som störst. En stor utmaning under kongressperioden blir att stärka våra arbetsplatsorganisationer. Arbetet med att stärka det lokala facket och de förtroendevalda som är nära medlemmarna fortsätter.

Vidare är det viktigt att framgent fortsätta uppmuntra lokala rekryteringsprojekt. Den delen av förbundet som arbetar med förhandlings- och branschverksamhet måste ta ett större ansvar för organiseringsarbetet.

Seko måste också ta ansvar för våra framtida medlemmar, det vill säga de som ännu inte kommit ut i arbetslivet. Det görs genom deltagande i tvärfackliga aktiviteter, som skolinformation och information på SFI-utbildningar. Dessa aktiviteter samordnas inom LO.

Seko i politiken

Oavsett vilken politisk majoritet som styr, i Sverige och EU, kan vi konstatera att våra medlemmars förutsättningar i branscherna är beroende av politiska beslut. Basen för det näringspolitiska arbetet är arbetsplatsen. Det är där kunskapen finns om yrkesfrågor och det egna arbetet. Klubbarna och deras paraplyorganisationer har en avgörande roll för att nå framgång i dessa frågor. I de frågor som har en regional koppling har våra regioner en roll i att bistå förbundet och branscherna i våra gemensamma krav.

Centralt ska Seko arbeta med att påverka politiker och samhällsdebatten i de näringspolitiska frågor som är viktiga för våra medlemmar. Det handlar om att skriva rapporter och ta fram politiska förslag som gör skillnad för våra medlemmar.

Det facklig-politiska arbetet hör ihop med det näringspolitiska. Seko ska arbeta facklig-politiskt för att kunna påverka Socialdemokraterna i frågor som är viktiga för våra medlemmar. Sekos medlemmar är beroende av politiska beslut. Det handlar inte bara om att påverka Socialdemokraterna. Lika viktigt är att påverka andra politiska partier. Vi jobbar däremot inte med att påverka partier och politiker som inte delar uppfattningen om alla människors lika värde och rätt.

Seko ska särskilt titta på hur vi kan öka och maximera vårt politiska inflytande. Förbundet måste vara en viktig "speaking-partner" och kravställare mot politiska partier i syfte att påverka i en riktning som är till gagn för våra medlemmar. Här ska Seko arbeta med att ta fram gedigna faktaunderlag och utredningar. I mötet med politiker och i samhällsdebatten är det avgörande att Seko kan stå på korrekt fakta när krav lyfts fram.

Det är även valår under kongressperioden, år 2022. Utgångspunkten i Sekos fackliga valrörelse är att driva frågor som är viktiga för förbundets medlemmar. Grundläggande är att mobilisera medlemmarna att rösta, för att vara med och påverka framtiden och nyttja sin demokratiska rättighet. Förbundet samordnar den fackliga valrörelsen på central nivå i nära samarbete med de fackligt-politiskt ansvariga i den demokratiska organisationen.

En tydlig röst

Opinionsbildning har med åren blivit ett allt viktigare instrument för att stärka det fackliga arbetet. Opinionsinsatser riktade mot allmänheten är ett stöd i vårt arbete att påverka olika beslutsfattare. Opinionsbildning är vidare ett avgörande verktyg i förhandlingsverksamheten. Vår opinionsbildning ska i första hand vara koncentrerad till målen i verksamhetsplanen.

Såväl opinionsbildningsarbetet som övrig kommunikativ verksamhet, kräver ofta betydande resurser. Vi ser också tydliga förändringar i människors sätt att kommunicera och vilka verktyg som på bästa sätt kan användas i vår kommunikation internt och externt. Det är oerhört viktigt att då och då ta ett helhetsgrepp. Seko ska löpande utveckla kommunikationen såväl internt som externt och ligga i framkant när det gäller nya kommunikationskanaler. Sociala medier är en plattform som får ökad betydelse i opinionsarbetet där förbundet under föregående kongressperiod tagit stora kliv. Detta arbete ska även fortsätta framöver. Vidare ska den interna kommunikationen utvecklas. Det har aldrig funnits så många verktyg för kommunikation som nu och möjligheten att löpande kommunicera med såväl medlemmar som förtroendevalda är stora, och kostnadseffektiva.

Seko internationellt

Seko har alltid varit engagerade i den internationella fackliga verksamheten och i olika biståndsprojekt. I många länder behövs de svenska förbunden som stöd till fackföreningar under uppbyggnad och i olika demokratiprojekt. Självklart ska vi även fortsatt engagera oss i det internationella arbetet men även detta är en verksamhet som ibland kräver att vi tar ett helhetsgrepp. Vi kan se i olika trendmätningar att just solidaritetsfrågor är något som unga brinner för. Ett viktigt perspektiv för oss som fackförbund är just att fånga upp engagemang. Vi bör på olika sätt försöka fånga upp ungas engagemang i solidaritetsfrågor i vår internationella verksamhet. Det är också viktigt att de projekt vi engagerar oss i internationellt har en tydlig koppling till våra medlems- och yrkesgrupper. Detta ökar legitimiteten för detta arbete och kan bidra till att ett ännu större engagemang.

Många politiska beslut som påverkar våra medlemmar fattas utanför Sveriges gränser. Det kan handla om alltifrån minimilönelagstiftning, arbetstidsdirektiv, direktiv som har en direkt påverkan på våra branscher till frågor

om exempelvis klimat. Det är vår skyldighet att göra allt vi kan för att påverka även dessa beslut. Vi gör det främst genom att påverka de fackliga internationaler där vi är medlemmar, genom LO till Europafacket, och när det krävs genom att direkt påverka politiker och andra beslutsfattare inom EU. Internationellt arbete kräver tålamod och uthållighet då processerna ofta är mer komplexa och långsamma jämfört med de inhemska beslutsprocesserna.

Studier

Kunniga och närvarande förtroendevalda är en viktig nyckel för att medlemmarna ska känna sig nöjda med Seko. Förbundet har över 6 000 "ambassadörer" som i hög utsträckning skapar medlemmarnas bild av Seko. Historiskt sett har fackföreningsrörelsen varit skickliga på "internutbildning". Studieverksamheten har varit en viktig grundpelare i den fackliga verksamheten. Utvecklingen har dock gått åt fel håll. Vi får numera till och med signaler om att utbildningar ställs in för att för få anmält intresse att delta.

Eftersom vi ser en tydlig koppling mellan nöjda medlemmar och kunniga och närvarande förtroendevalda så behöver studieverksamheten fortsätta att prioriteras upp. Det krävs ett kunskapslyft bland såväl kommande som befintliga förtroendevalda. Men vi behöver också satsa ytterligare på att få medlemmar att gå medlemsutbildning. Detta är ett bra sätt för att medlemmar ska få en fördjupad kunskap om meningen med föreningen. Dessutom är detta ett första steg när det gäller att få medlemmar att intressera sig för att bli fackligt aktiva.

I grunden handlar studieverksamheten om att stärka den fackliga organisationen. Vi behöver vässa organisationen, bli fler förtroendevalda och bli mer effektiva. Under kongressperioden genomförs därför en organisationsutredning i syfte att göra oss starkare som organisation.

Vi behöver också vara kreativa och hitta lösningar för studieverksamheten. Pandemin har tvingat oss att hitta nya och andra former för såväl mötesverksamhet som för studierna. Erfarenheten av det bör användas även framgent. Det kan exempelvis handla om att utveckla e-learning som ett alternativ/komplement till traditionella kurser.

Trygghet i arbetslivet

Frågor om arbetsmiljö och trygghet blir allt viktigare för Sekos medlemmar. Ett övergripande budskap är att "man inte ska vara rädd på jobbet". Inom vissa av förbundets områden handlar till och med budskapet om att "ingen ska dö på jobbet". För flera av förbundets medlemsgrupper är tyvärr rädslan på jobbet numera en faktor. Seko ska på olika sätt fortsätta att ta fajten för medlemmarna i dessa frågor.

Trygghet handlar inte bara om arbetsmiljö. De senaste årens diskussioner om förändringar i LAS är ett annat perspektiv med tydlig trygghetsprofil. I grunden handlar det om vilken anställningstrygghet våra medlemmar ska ha. Vi kan nu konstatera att politikerna är på väg att göra genomgripande förändringar i LAS som en konsekvens av Januariavtalet. I skrivande stund har även delar av arbetsmarknadens parter slutit avtal med Svenskt Näringsliv där man gjort förändringar i såväl turordningsregler som ur vårt perspektiv det heliga begreppet, saklig grund. Som betalning har man fått mindre justeringar när det gäller bland annat omställning och allmän visstid. Seko är och har varit kritiska till såväl förändringarna som att politiken lägger sig i frågor som parterna bäst hanterar. Vi ska fortsätta ta kampen för våra medlemmars trygghet på olika sätt, såväl när det gäller politisk påverkan, opinionsbildning och i avtalsrörelser. Men det handlar inte bara om trygghet i anställning. Det handlar också om trygghetsfrågorna om man blir sjuk, arbetslös eller när man går i pension. Försämringarna när det gäller socialförsäkringarna och pensionen är påtagliga och slår extra hårt mot kvinnor och medlemmarna inom LO-kollektivet.

Klimatfrågan

Klimatet är en ödesfråga för oss alla. Det är dessutom en fråga som påverkar Sekos branscher och medlemmar. Bland ungdomar är klimatfrågan en av de viktigaste politiska frågorna. Ungdomar är också våra potentiellt fram-

tida medlemmar. Vill vi vara ett relevant fackförbund för de måste vi ta klimatfrågan på allvar och arbeta aktivt med den. Vi vet också att klimatförändringarna direkt kommer påverka väldigt många av våra medlemmars vardag, både på jobbet och i privatlivet. Ett förändrat klimat kommer leda till att exempelvis väg, ban- och infrastrukturprojekt kommer att ha annorlunda konstruktionstekniska utmaningar än de som finns idag. Detta leder bland annat till att behovet av uppdaterade riskanalyser ur ett arbetsmiljöperspektiv. Likaså gäller för området energi där exempelvis antalet stormfällda träd väntas öka och nya energikällor kommer att öka i betydelse. Med ett varmare klimat kommer också annorlunda arbetslivsutmaningar för post-, försvar-, och civilverksamhet. Vi behöver vara med och sätta dagordningen kring våra medlemmars intressen. Vi kommer aldrig ha lika mycket kompetens i denna fråga som expertmyndigheter eller forskare. Däremot har vi ett försprång utifrån våra gemensamma erfarenheter från verkligheten. Många av de förslag som presenteras upplevs inte vara anpassade till vanligt folk. Framtidens klimatpolitik och omställning behöver därför utgå från bland annat Sekos medlemmar. Därför måste Sekos arbete med klimatfrågan utvecklas.

Sekos grundläggande värderingar

Seko är en idéburen och demokratisk organisation. Sekos grundläggande värderingar bygger på uppfattningen om alla människors lika värde och rätt och på individens frihet genom kollektivets styrka. Det innebär att vi alla har ett ansvar att arbeta förebyggande mot fördomar och diskriminering. Sekos företrädare på alla nivåer måste visa i handling, och inte bara ord, att vi står upp för detta. Det förebyggande arbetet handlar om att skapa det öppna Seko, där alla känner sig respekterade, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

