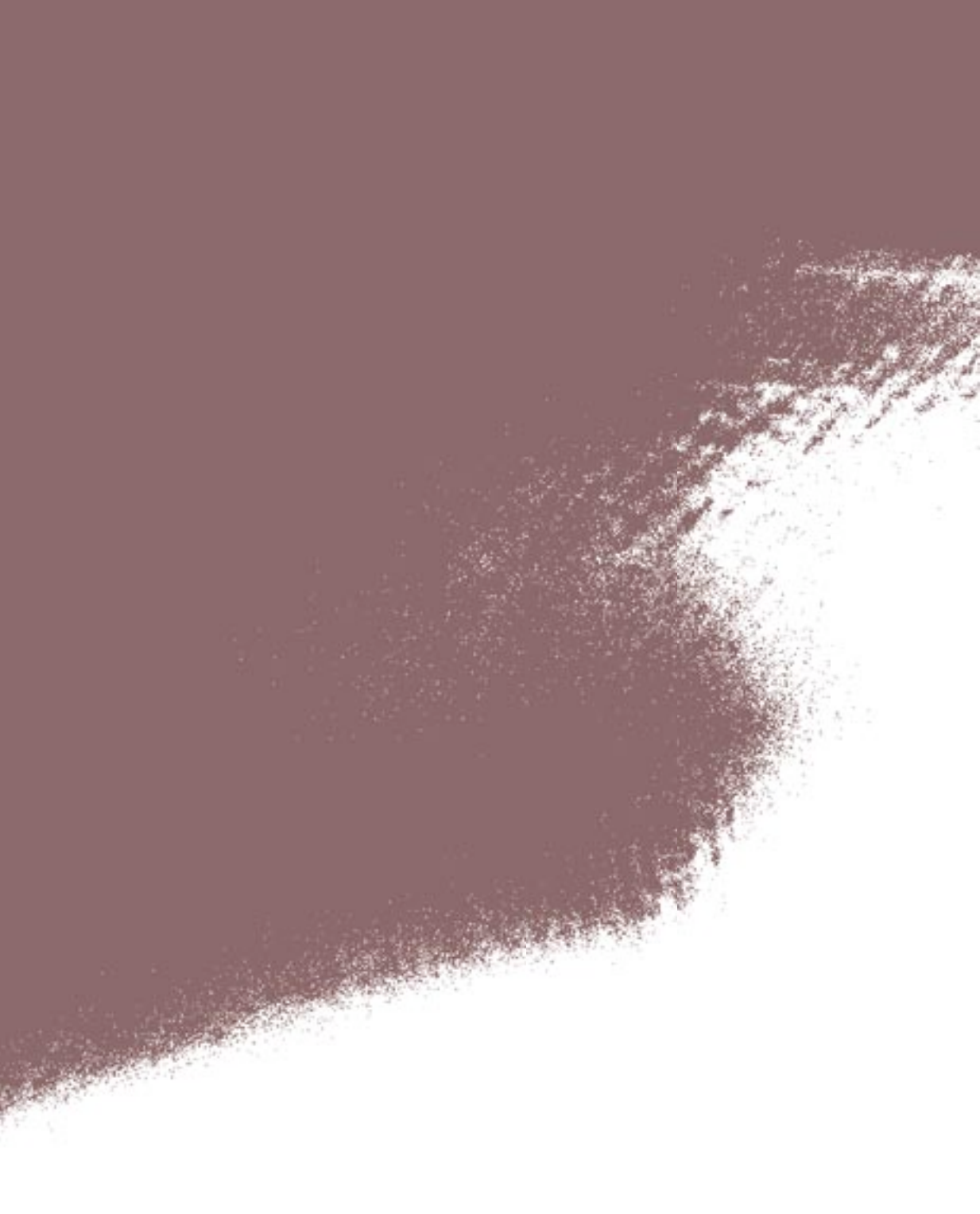


Normer i heterofabriken



Normer i heterofabriken

Cristina Josefsson
Ulla Kindenberg

NTG Fritt Fram

© RFSL och författarna

Fler exemplar av denna bok kan betställas via NTG Fritt Frams hemsida www.frittfram.se

Foto Anna-Lena Lundquist sidan 12-16, Denny Lorentzen sidan 66-71

Grafisk form och illustration Åsa Wörn Björling och Iréne Thisner, Avril

ISBN 91 973456 4 4

Tryck 08 Tryck, Stockholm 2005

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| Förord: Vad blir normalt på jobbet? | 7 |
| Normer i heterofabriken | 9 |
| Reportage: Hon bråkar med normen | 13 |
| Det är väl inget problem? | 19 |
| Om osynlighet, tystnad och en verklighet vi väljer att inte se | |
| Min man och jag... | 25 |
| Om heteronorm, diskriminering och hälsorisker | |
| Kvinnor bland män och män bland kvinnor | 31 |
| Om jämställdhet i mans- och kvinnodominerade arbetsområden | |
| Min sambo och jag... | 39 |
| Hur öppen kan man vara? Vad påverkar öppenheten? | |
| En privatsak? | 49 |
| Om arbetskamrater, arbetsgivare och fack | |
| Utbildning gör skillnad | 59 |
| Kunskap väcker tankar och förändrar attityder | |
| Reportage: En trygg arbetsplats för alla | 67 |
| Tankar till sist | 72 |
| Referenser | 74 |

Vad blir normalt på jobbet?

På våra arbetsplatser upprepar vi dagligen normer som talar om vad som är det förväntade sättet att leva, känna, tycka och bete sig.

Ofta begränsar normerna människors liv och möjliga livsformer. Ibland leder de till direkt diskriminering. Kvinnor kan exempelvis stängas ute från arbetsplatser som brukar definieras som manliga för att det finns ett outtalat antagande om att kvinnor inte är kapabla att fixa just det jobbet. Det tas också ofta för givet att en arbetskamrat som är man ska förälska sig i och leva med en kvinna och vice versa. Andra sätt att leva är antingen osynliga, som om de inte finns, eller så skämtas det om dem på fikarasterna. På sådana arbetsplatser är heterosexualitet en norm som både trakasserar och utestänger.

Den här boken har fokus på hur heterosexualitet görs till norm och vilken betydelse det får för såväl homo- och bisexuella som för heterosexuella. Boken utgår från erfarenheter och forskningsresultat, i första hand forskning som bedrivits vid Arbetslivsinstitutet och vid Karlstads universitet om homo- och bisexuellas situation på arbetsmarknaden.

Normer som leder till diskriminering måste vi alla, såväl anställda, fack som arbetsgivare, bråka med. För många handlar det om självreflektion och ifrågasättande av det som tycks givet och självklart. För andra handlar det om att ta plats, att utmana normer genom att vara den man känner att man är.

Vi hoppas att boken ska väcka tankar och engagera både till att utmana den heterosexuella normen och till att ifrågasätta andra normer som diskriminerar.

För NTG Fritt Fram

LENA MARTINSSON, Forskningssamordnare, etnolog



Normer i heterofabriken

I arbetslivet produceras en rad normer som styr hur vi umgås, vad vi uppskattar och vad vi avfärdar som mindre värt. Det kan handla om hur en arbetsuppgift förväntas utföras, kafferastens längd, hur kunder bemöts. Men det kan också handla om de anställdas utseende, umgängeston, ålder eller kön. De här normerna medverkar vi alla till att hålla vid liv genom att ständigt återskapa dem.

I »heterofabriken« produceras varje dag tankar, handlingar och attityder utifrån antagandet att alla är hetero, åtminstone på jobbet.

Hur öppen ska man som homo- och bisexuell vara på jobbet? Vad betyder det för samarbete, arbetsklimat och prestationer på arbetsplatsen att vara, eller inte vara, sig själv fullt ut?

En människas sexuella läggning är av naturliga skäl inte lika påtaglig som kanske kön eller etnisk bakgrund. Det kan vara en bidragande orsak till att nedsättande omdömen om homo- och bisexuella är vanliga i arbetslivet. Svepande formuleringar görs i förment samförstånd – det här gäller de andra, en grupp som vi inte tillhör. En jargong som påminner om den som alltjämt kan förekomma på mansdominerade arbetsplatser när det gäller kvinnor.

Alldeles oavsett om man har arbetskamrater som uttrycker sig på det viset och oavsett om man har homo- och bisexuella arbets-

kamrater, är det viktigt att bråka med normerna i heterofabriken.

För bråkar man inte med normen så bidrar man till att åter-skapa den om och om igen.


Att bryta tystnaden och öka kunskapen

Det har länge rått tystnad kring homo- och bisexuellas situation i arbetslivet men den börjar brytas.

Sedan några år bedrivs ett arbete mot diskriminering på jobbet på grund av sexuell läggning, bland annat genom Equal-projekten »Normgivande mångfald« och »Homo- och bisexuella i omsorgen«. Projekten, som nu är avslutade, delfinansierades av EU och var inriktade på Försvarsmakten, polisen, Svenska kyrkan, äldreomsorgen och förskolan.

Parterna från de två Equal-projekten samarbetar nu i NTG Fritt Fram för att på olika sätt föra ut kunskap som underlättar att skapa arbetsplatser där det är fritt fram att vara öppen med sin sexuella läggning. Forskare, fackligt aktiva, arbetsgivare och intresseorganisationer samarbetar för att genomföra utbildningsinsatser, konferenser och seminarier.

Ett led i att bryta tystnaden är att öka kunskaperna om effekterna av ett arbetsliv där heterosexualitet gjorts till norm. För några år sedan gav regeringen Arbetslivsinstitutet i uppdrag att forska kring homo- och bisexuellas arbetsvillkor. Detta har hittills



Att vara öppen med sin homosexualitet på jobbet är en mänsklig rättighet, inte en förhandlingsbar förmån.

Hans Ytterberg, HomO

resultat i ett antal rapporter och fler kommer till efter hand. Även andra forskare studerar på olika sätt arbetslivets normer och dess effekter på individer och grupper.

Syftet med den här skriften är att lättillgängligt berätta om slutsatserna i några av de mest intresseväckande av dessa studier om homo- och bisexuellas situation i svenskt arbetsliv.



Sexuell läggning:

Heterosexualitet, bisexualitet och homosexualitet, enligt definitionen i svensk diskrimineringslagstiftning.



Hon bråkar med normen

Susanne Lundmark är öppen med att hon lever med en kvinna. Under sina många år på Posten i Göteborg har hon inte mött några speciella problem på grund av det. Tvärtom har hon blivit uppmuntrad att utveckla sig, att gå vidare från brevbärare till chef. Öppenheten är ett sätt att bråka med heteronormen. Det behövs, tycker hon.

Majorna, Guldheden, Linnéstaden, Masthugget och Högsbo är namn som klingar riktigt göteborgskt i ett utsocknes öra. I de stadsdelarna ska femtiotusen hushåll få sin post varje vardag. Att det fungerar är Susanne Lundmarks ansvar. Till hjälp har hon drygt etthundratjugo medarbetare.

Hon är en av sju distriktschefer inom Posten Göteborg och har sin arbetsplats på brevbärarkontoret i Majorna. För arton år sedan kom hon flyttande från Skellefteå, föranlett av allsvenskt fotbollsspel och lagbyte från Sunnanå till Gais. Hon behövde snabbt ett jobb och en lagkamrat ordnade kontakten med Posten.

– Jag började redan dagen efter, säger Susanne Lundmark.

Hon tar emot i Postens mörkblå pikétröja och vi kryssar mot hennes kontorsrum mellan postvagnar och cyklar som väntar på

att lastas med morgondagens skörd av brev, räkningar, tidskrifter och adresserad reklam.

Att arbeta som brevbärare och spela allsvensk fotboll var en utmärkt kombination, säger hon. På den tiden utfördes brevbärningen som beting vilket med tur, skicklighet och snabba ben kunde innebära tidigt slut på arbetsdagen. Det var jobb på förmiddagen, vila på eftermiddagen och träning på kvällen.

Redan i början av nittiotalet började Susanne Lundmark få större ansvar inom brevbärningen och för sju år sedan blev hon chef med ekonomiskt ansvar. Nu ingår hon i ledningsgruppen som tillsammans med postchefen i Göteborg lägger upp strategierna för hur posten på bästa sätt ska nå sina mottagare i rikets andra stad.

– Jag trivdes som brevbärare men om jag inte hela tiden fått större ansvar hade jag nog inte stannat. Jag har fått väldigt goda möjligheter i Posten och har haft bra chefer som uppmuntrat mig att pröva nya saker.

Kräver samma utrymme

Hela tiden har Susanne varit öppen med att hon lever tillsammans med Eva. Från början främst för de närmaste arbetskamraterna, men

med tiden i allt fler sammanhang. Att leva i ett fast förhållande är en faktor som hon tror underlättar öppenhet.

– Numera inser jag mer betydelsen av att kräva samma utrymme som heterosexuella. Jag pratar på samma sätt som de om vad jag gjort på helgen.

Förr kunde hon tänka att helgens aktiviteter tillhörde privatlivet. Kanske är det åldern som gjort henne säkrare eller kanske har hon bara tröttnat på att alla förutsätts leva ungefär likadant.

– Nu försöker jag agera mer instinktivt. Om jag har lust och det faller sig naturligt berättar jag. Annars inte.

Och Susanne Lundmark säger att hon aldrig har mötts av negativa reaktioner. Men däremot kan hon märka att människor reagerar annorlunda än om hon skulle berätta att hon lever med en man.

Problemet är, som hon ser det, inte homofobin utan den starka heteronormen. Det automatiska antagandet att alla vill leva tillsammans med en person av motsatt kön, helst i en familj. Normen avspeglas i vardagliga detaljer som fikarastens småprat, fotografierna på skrivbordet och självklarheten med



vilken män och kvinnor varvas vid personalfestens middagsbord.

Homo- och bisexuella kanske inte ens söker chefsjobb för att de inte vill utsätta sig för att bryta mot normens outtalade krav som kan hårdna uppåt i hierarkierna.

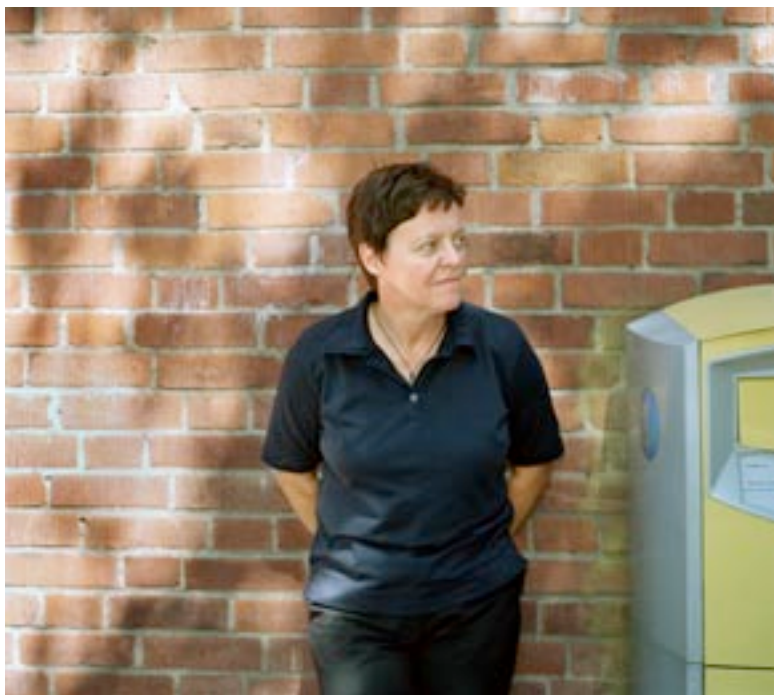
Omruskning behövs

I en av de två ledningsgrupper där hon uträttar viktiga delar av sitt arbete, lever alla andra tillsammans

med en person av motsatt kön, har två barn, bor i hus och har två bilar. Att vara den som avviker från normen är inte alltid lätt, konstaterar hon. Kanske just därför behöver den ruskas om.

– Ingen tänker: »Vi ska inte ha någon homo, invandrare eller ensamstående i vår ledningsgrupp«. Men det blir så i alla fall. Vi väljer det vi tror passar oss.

Av den som inte passar in i hetero- 15



normens ganska trånga mall krävs personlig styrka för att stå upp för sig själv i ständigt nya situationer.

– Vi kräver att den enskilda personen inte låter sig särbehandlas, orkar säga ifrån och sätta gränser, säger Susanne. Men man kan inte räkna med att få stöd i gruppen. Man kan få det, men det är inte säkert.

Hon avgör själv

Nyligen omorganiserades Posten i Göteborg och därför har Susanne

Lundmark bara arbetat ett halvår tillsammans med sina nuvarande medarbetare. Det var självklart för henne att berätta om sin familjesituation i samband med presentationen i ledningsgrupperna.

Men hur mycket hon ska berätta i olika sammanhang måste hon själv avgöra från fall till fall. I bakgrunden finns hela tiden hennes erfarenheter av att öppenhet fungerar bäst i längden.

– Jag tror att mina kollegor tycker det är bra att jag är öppen. Jag ger

heller inget val eller utrymme för något annat, säger hon.

Susanne Lundmarks antaganden stämmer när det gäller utdelningscheferna Madeleine Karlsson och Peter Johansson som har sitt arbetsrum utanför Susannes. Att hennes homosexualitet skulle påverka arbetet eller kontakten är en för de båda hittills otänkt tanke:

– Nej, det spelar ingen som helst roll, säger Peter Johansson. Vi bara jobbar på och har inte tid att fundera.

– I och med att Susanne är öppen blev det så naturligt, säger Madeleine Karlsson. Att det finns en brevbärare här på kontoret som också är öppen har kanske bidragit. Det är inget konstigt, ingen undrar över något.

Viss naivitet

Susanne Lundmark anser dock inte att diskriminering är ett överspelat problem. Tvärtom: Diskriminering av homo- och bisexuella existerar. Därför tycker hon att det ryms ett visst mått av naivitet i uttalanden hon mött under åren om att »numera är det inte svårt att vara homo, ingen bryr sig, jag tänker aldrig på det.«

Få kvinnor skulle vilja leva som

män, trots att de flesta håller med om att det är en fördel att vara man jämfört med att vara kvinna. På samma sätt ser Susanne Lundmark på sin sexuella läggning:

– Jag vill inte byta för då skulle jag inte vara jag. Jag vill ju vara som jag är och vill att andra också ska vilja att jag är det.

Homosexualiteten tillför Susanne Lundmarks yrkesliv något. Genom att tillhöra den spännande, berikande och oförutsägbara gayvärlden får hon del av ett annat perspektiv som hon kan använda i sitt arbete, menar Susanne. I ledningsgruppen kan hon exempelvis ifrågasätta om vissa egenskaper verkligen kan tillskrivas män respektive kvinnor: »Jag känner män som är kvinnligare än jag.«

Hon upplever att hennes öppenhet påverkar klimatet på arbetsplatsen, kollegor vågar prata med henne och ge henne förtroenden. I medarbetarundersökningar får hon alltid höga betyg när det gäller att visa respekt och att inte prata bredvid mun.

– På något sätt är det en betydelsefull handling att vara öppen. Att säga »så här lever jag« påverkar människor, det vet jag. Man måste bråka med normen, man får inte låta den frodas ifred.



Det är väl inget problem?

Om osynlighet, tystnad och en verklighet vi väljer att inte se

När Ivan berättar om sitt förhållande med Martin för sina närmaste arbetskamrater är det ingen som reagerar negativt. Det är väl inget problem, är den vanligaste reaktionen. Men vad händer sen? Kommer Ivans familjeliv naturligt att efterfrågas i kafferastens småprat?

Hittills har homo- och bisexualitet på arbetsplatsen i stort sett varit en icke-fråga. Något man inte förhåller sig till. Tystnaden och osynliggörandet är en del i en dold underordning. Antropologen Don Kulick talar i en artikel i tidskriften Lambda Nordica om homosexualitet som »en betydelsefull frånvaro – en frånvaro som skapas genom att dess närvaro ständigt döljs eller bortses ifrån«.

Tystnaden och det allestädes närvarande antagandet att alla är heterosexuella innebär en underordning av icke-heterosexuella som ofta är betydligt svårare att komma åt än den öppna diskrimineringen. Underordningen innebär också att homo- och bisexuellas utrymme på arbetsplatsen begränsas.

Den normgivande heterosexualiteten manifesteras i stort och

smått på arbetsplatsen. Heterosexuella behöver inte fundera på vad i sitt liv utanför arbetet de ska berätta om för arbetskamraterna. Däremot betraktas ofta homo- och bisexualitet som något privat som inte har på jobbet att göra.

När en arbetskamrat berättar om helgens utflykt med den samkönade partnern kan reaktionen bli: »Vad han sysslar med i sängkammaren är hans privatsak.«

Det finns liksom två lägen. Antingen är homo- och bisexuella osynliga eller också hamnar fokus på sexualiteten som blir alldeles för synlig, för privat. Att homo- och bisexualiteten ofta omfattar ett helt vardagsliv som måste döljas reflekterar arbetskamraterna kanske inte över.

Johan är en av de homosexuella i Försvarsmakten som intervjuas i *Homosexuellas villkor i arbetslivet*, en pilotstudie från Karlstad universitet, med djupintervjuer och gruppintervjuer av homosexuella och icke homosexuella anställda inom Svenska kyrkan, polisen, försvaret samt barn- och äldreomsorgen (se faktaruta).

Johan beskriver vad som hände när han hade berättat för en överste om sin homosexualitet och sitt engagemang i dessa frågor. Han bemöttes positivt och blev ombedd att skriva ett avsnitt om mångfaldsfrågor till ett tal översten skulle hålla. Glad och smickrad skrev Johan om hur svarta och vita, män och kvinnor, hetero-

»Normen är så inbäddad i vardagliga föreställningar om kön och sexualitet att många kan hävda att de inte ser den eller vet om den, trots att det är något de förhåller sig till ständigt.«

Jenny Sahlström, Uppsala universitet

och homosexuella alla är välkomna i försvaret. Så blev det dags för översten att kliva upp i talarstolen:

»Så kom han ju mycket riktigt till ett parti som jag kände igen, och läste ordagrant det jag hade skrivit, undantaget att han utelämnade sexuell läggning.«

När detta senare diskuterades av andra försvarsanställda i en gruppintervju menade deltagarna att utelämnandet kanske var »helt naturligt«, den sexuella läggningen är kanske lika oviktig som att man är »rödhårig eller tycker om fiskbullar«.

Johan själv reflekterar:

»Det finns en sån ovana bara vid ordet homosexuell, att vi tror att bara genom att säga det så pekar vi ut någon, eller gör någon rädd eller ledsen. Så jag tror att det är någon slags missriktad välvilja. Liksom att visst, det kan finnas någon homosexuell här, men låt dom få vara det ifred, liksom.«

När Johan berättade om sin homosexualitet för några år sedan blev den allmänna reaktionen bland arbetskamraterna just tystnad:

»Varken då eller nu är det någon kollega som kommenterar, varken positivt eller negativt, utan det är bara någon sorts tystnad.«

Att inte få några reaktioner från människor han arbetat med i tio femton år kändes jobbigt, berättar han. Särskilt som han visste att bakom hans rygg byttes tystnaden mot prat.

Gunilla, även hon intervjuad av forskarna i Karlstad, berättar om sina kollegor i äldreomsorgen. Hon säger att förutom en viss ytlig nyfikenhet, visar de inget intresse för hennes liv som lesbisk. När hon först berättade möttes hon mest av tystnad eller »jaja, vi fattar, men nu pratar vi inte mer om det«. Öintresset gör att Gunilla till slut själv faller in i tystnaden och slutar prata om sitt liv:

»Och sen så blir det... man interagerar med varandra i detta att... man blir en halv människa, man är där, man pratar, man har gjort saker, fast... det är alltid liksom pseudohändelser på något sätt...«

En verklighet som inte syns

När Arbetslivsinstitutet kartlagt homo- och bisexuellas arbetsvillkor (se faktaruta), visade det sig att heterosexuella inte vet så mycket om sina arbetskamraters sexuella läggning, även om de flesta utgår från att flertalet är just heterosexuella.

En majoritet, knappt 60 procent, av de heterosexuella i Arbetslivsinstitutets kartläggning känner inte till om det finns motstånd mot att arbeta med homo- och bisexuella på deras arbetsplatser.

En lika stor majoritet känner inte till hur attityderna till homo- och bisexuella ser ut på den egna arbetsplatsen och inom det egna yrket.

Jenny Sahlström har i en sociologiuppsats från Uppsala universitet, fördjupat resonemangen kring de många »vet ej«-svaren i Arbetslivsinstitutets kartläggning.

Som heterosexuell behöver du inte ta reda på arbetskamraternas inställning till icke-heterosexuella, skriver hon. Heteronormen liknar en blind fläck i vårt samhälle och finns överallt och ingenstans. Homofoba yttringar är bara en liten del av heteronormen. Den stora delen är tystnaden.

Karlstadsstudien *Homosexuellas villkor i arbetslivet* av Gunnel Forsberg, Liselotte Jakobsen och Goldina Smirthwaite, är en kvalitativ pilotstudie i två delar utgiven av Karlstad universitet 2003.

Studien som bedrevs inom ramen för Equal-projekten, består dels av djupintervjuer med ett antal homosexuella verksamma inom Svenska kyrkan, polisen, försvaret samt barn- och äldreomsorgen och dels av gruppintervjuer med andra anställda i dessa organisationer. Deltagarna i gruppintervjuer kan alltså arbeta på samma arbetsplats som de djupintervjuade homosexuella eller på helt andra arbetsställen inom samma organisation.

Syftet med intervjuerna var att identifiera, beskriva och problematisera situationer i arbetslivet där homo- och bisexualitet aktualiseras.

Arbetslivsinstitutets kartläggning publicerad i *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor* bestod av enkäter som besvarades av flera grupper.

Dels ett slumpmässigt urval ur befolkningen, *befolkningsurvalet*, där både heterosexuella och en mindre andel homo- och bisexuella ingick.

Dels ett urval av personer som arbetade inom fem olika sektorer på arbetsmarknaden, *branschurvalet*: äldreomsorg, förskola, försvaret, polisen och Svenska kyrkan.

Samma enkät besvarades av medlemmar i olika intressegrupper för homo- och bisexuella, *intressegruppurvalet*.

Totalt svarade 14 000 personer.



Min man och jag...

Om heteronorm, diskriminering och hälsorisker

Samtal på arbetsplatsen och i andra sammanhang behöver ofta inte pågå särskilt länge förrän ord som »min man och jag« dyker upp. Men när Åsa och Hanna i förbigående nämner sina män betyder det något annat än om Niklas eller Ivan gör det.

Omedvetet och kanske utan en tanke på det, positionerar sig Åsa och Hanna inom heteronormen: Vi hör till dem som lever enligt våra gemensamma förväntningar på hur samliv ska se ut.

Heteronormen utgår från antagandet att alla är heterosexuella och att det naturliga sättet att leva är enligt den normen. Det leder till att vi alla förutsätts vara heterosexuella och blir bemötta som sådana. Den är en så självklar del av vår kultur att vi knappt ser den. Det är lätt att ta för givet att medmänniskors begär och livsdrömmar riktas mot det motsatta könet.

Vårt att notera är att vi alla, hetero- och icke-heterosexuella, bär normen med oss.



Låsta föreställningar begränsar

Stereotypa föreställningar om kön är grunden för heteronormen. Manligt och kvinnligt betraktas som två åtskilda kategorier som båda har sitt förutbestämda innehåll. Hon och han kompletterar varandra, tillsammans förmodas de bilda en helhet: Hans logik kompletteras av hennes känslomässighet. I föreställningarna ingår att det som betraktas som manligt värderas högre än det som betraktas som kvinnligt.

På liknande sätt skapar den outtalade heteronormen ett system där heterosexuella överordnas homo- och bisexuella.

»Utan en strikt könsuppdelning är det knappast möjligt att tänka sig att den sexuella preferensen skulle ha så stor genomslagskraft i vårt samhälle«, skriver Caroline Olsson i *I den akademiska garderoben*.

Det är lätt att tro att heteronormen främst ställer till problem för dem som hamnar utanför den. Men eftersom normen är kopplad till vissa förväntningar på kvinnor och andra på män, begränsar den oss alla och befäster över- och underordningen mellan män och kvinnor.

De låsta föreställningarna om manligt och kvinnligt bidrar dessutom till olika villkor för homo- och bisexuella kvinnor respektive män. Tendenserna är de samma som i resten av världen: Kvinnor kommer i andra hand eller osynliggörs i förhållande till män.

Många kollegor med fördomar

Den diskriminering som består av direkta angrepp på personer eller grupper är synlig, medan den underordning som heteronormen skapar och den diskriminering den innebär sällan uppmärksammas.

Men många homo- och bisexuella upplever sig diskriminerade både genom direkta trakasserier och mer subtila diskriminerande inslag i arbetsvardagen.

Nästan hälften av de homo- och bisexuella som besvarat Arbetslivsinstitutets enkätundersökning upplever att kollegorna har fördomar mot homo- och bisexuella. Motsvarande andel bland de heterosexuella var cirka en tredjedel.

Med diskriminering avses här människors egen upplevelse och tolkning av begreppet. Det är alltså inte samma sak som den striktare tolkning av diskriminering som används i svensk lagstiftning.

Det är dubbelt så vanligt att homo- och bisexuella jämfört med heterosexuella rapporterar att diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning förekommer på arbetsplatserna.

En förklaring kan vara att de som lever enligt heteronormen inte upptäcker hur den diskriminerar. Den dominerande gruppens privilegium är att presentera sina normer som universella och neutrala, skriver Jenny Sahlström i sin uppsats, såväl i förhållande till kön och sexualitet som till etnicitet och klass.

Omedvetenhet

De stora skillnaderna i synen på i vilken utsträckning diskriminering förekommer tyder ändå på en omedvetenhet, eller kanske aningslöshet, bland de heterosexuella. På samma sätt som män kan ha svårigheter att se att kvinnors åsikter, utbildning och arbetsinsatser värderas lägre än mäns, har heterosexuella ofta svårt att se de problem som icke-heterosexuella upplever på arbetsplatser.

Skillnaden är tydlig i Arbetslivsinstitutets enkätundersökning. Den visar att av de tretton procent homo- eller bisexuella som anger att de blivit diskriminerade eller trakasserade på sin arbetsplats har över sextio procent trakasserats av arbetskamraterna.

Kanske ännu allvarligare är att av dem som trakasserats uppger fyrtio procent att det är cheferna som trakasserat dem. En lika stor andel har blivit diskriminerade av andra de mött i sitt arbete, till exempel kunder eller vårdtagare.

Mellan tre och fyra procent har tvingats sluta på en arbetsplats, förflyttats eller lönediskriminerats på grund av att de inte är heterosexuella. Fem procent uppger att de inte blivit befordrade på grund av det.

Koppling till fördomar

Trakasserier mot homo- och bisexuella på arbetsplatserna är nästan alltid kopplat till kollegor med fördomar.

Arbetslivsinstitutets forskning visar att på arbetsplatser där det förekom diskriminering på grund av sexuell läggning förekom även andra former av diskriminering i stor omfattning, till exempel på grund på grund av kön, etnisk bakgrund och funktionshinder.

Allvarlig arbetsmiljörisk

Den avgörande skillnaden mellan villkoren för hetero- och icke-heterosexuella på arbetsplatsen handlar alltså om diskriminering och trakasserier. Och att arbeta i en miljö där diskriminering förekommer påverkar hälsan.

Risken för dålig hälsa är nästan dubbelt så hög för dem som arbetar i en miljö där trakasserier förekommer som den är för övriga homo- och bisexuella, skriver Carina Bildt i Arbetslivsinstitutets rapport till regeringen. Därför är diskriminering på grund av sexuell läggning en arbetsmiljörisk som måste tas på allvar.



Nedsättande omdömen

27 procent av homo- och bisexuella anser att det förekommer nedsättande omdömen om homosexuella på deras arbetsplats.

Motsvarande siffra för heterosexuella är 9 procent.

Diskriminering

13 procent av de homo- och bisexuella uppger att de diskriminerats eller trakasserats på arbetsplatsen.

Arbetskamrater och chefer står för merparten av diskrimineringen.



Kvinnor bland män och män bland kvinnor

Om jämställdhet i mans- och kvinnodominerade arbetsområden

Hittar vi fler homo- och bisexuella kvinnor på mansdominerade arbetsplatser? Och fler homosexuella män på kvinnorarbetsplatser? De invanda könsrollerna, den gängse värderingen av manligt och kvinnligt och det förväntade spelet mellan könen är antagligen det mest avgörande för homo- och bisexuellas situation i arbetslivet.

Väldigt förenklat skulle man kunna säga att det är »enklast« att vara homosexuell inom omsorgssektorn för både kvinnor och män och att det är värst att vara homosexuell man inom försvaret och polisen. Men man behöver bara skrapa lite på ytan av denna enkla sammanfattning för att se att verkligheten är mer komplicerad än så och att många faktorer spelar roll. Det framgår av Karlstadsstudien där forskarna menar att spelet mellan könen enligt heteronormen kanske är den mest avgörande faktorn för homo- och bisexuellas arbetssituation.

Kvinnlig militär?

Ett exempel på det handlar om att vara homosexuell kvinna och militär. Den som är det är dubbelt avvikande, hävdar en kvinnlig militär i Karlstadsstudien. Hon beskriver det som ett dubbelt handikapp att som kvinna bryta både mot militärvärldens manliga norm och att som lesbisk bryta mot heteronormen. Därför kan det vara »värre« att vara homosexuell kvinna än homosexuell man i försvaret, tror kvinnan, som för sin del valt att inte vara öppen med sin sexuella läggning på jobbet.

Samtidigt finns det, enligt flera intervjupersoner från försvaret, ofta en slags förväntan på att kvinnor som valt den militära banan inte *ska* vara »kvinnliga« och man utgår från att de är lesbiska just för att de sökt sig till militären.

Andra kvinnliga informanter ger en något ljusare bild av att vara kvinna och homosexuell inom militären och polisen. Flera menar att de är mer accepterade än de manliga homosexuella.

Manliga måltavlor

Intervjuerna om hur det är att vara homosexuell man i försvaret ger dock en bitvis mycket mörk bild av homofobi och förnedrande jargong som ännu »sitter i väggarna«. Många informanter vittnar om de tuffa villkoren och forskarna menar att tendensen är att inom dessa mansdominerade yrkesvärldar är homosexuella



män mer utsatta än kvinnor. Det handlar bland annat om fördomsfulla skämt, som nästan uteslutande har homosexuella män som måltavla, och om föreställningar om hur homosexuella män är sexfixerade och feminina. Ofta förekommer skämt om dusch och bastu.

Homosexuella män upplevs ofta som dubbelt hotande i dessa mansdominerade miljöer, där de utmanar den traditionella heterosexuella manlighetsnormen, menar forskarna. Det ena hotet är att heterosexuella män ska bli åtrådda och antastade av de homosexuella arbetskamraterna. Det andra gäller yrkets status och risken att förmodat feminina homosexuella män drar ned yrkets anseende. »Feminin« innebär ju i sig en nedvärdering.

Fördomarna och föraktet märks också i ordvalet. Ordet bög förekommer till exempel knappast. Det är »bögjävlar« i stället:

»Det är sällan ens bara bög utan nästan jämt ordet jävlar efter (...) Det är svårt att säga exakt vad dom har sagt, något elakt ord, men i allmänhet väldigt negativa termer: Vad ska bögjävlarerna göra i försvaret?«

Han är ju ändå karl

För homosexuella män inom omsorgen är situationen en annan. Där kan de dra fördel av den status som manligt kön i sig innebär. Det innebär att det är en fördel att vara man oavsett sexuell

läggning för »han är ju ändå karl«. De homosexuella männen kan uppbära den statusen samtidigt som de innesluts i den kvinnliga gemenskapen eftersom de ofta antas vara lätta att prata med och komma nära.

Det betyder inte att omsorgens arbetsplatser är helt fria från nedsättande prat och fördomar om homo- och bisexuella. Både inom barn- och äldreomsorgen finns fördomar om homosexuella män, men det tycks gälla en schablonbild. En av de intervjuade talar till exempel om hur hon hört arbetskamraterna tala nedsättande om sexfixerade homosexuella män. Samtidigt visar de hur mycket de uppskattar den egna manliga homosexuella arbetskamraten.

Den accepterande inställningen på omsorgens kvinnodominerade arbetsplatser innebär också att det är vanligare att männen är öppna för sina arbetskamrater där.

Skillnaden i arbetssituation inom militären och polisen jämfört med omsorgen är inte lika påtaglig för homo- och bisexuella kvinnor. Det betyder dock inte att situationen är oproblematisk, något som också speglas i flera av kapitlen i den här boken.

Problem föds bland annat ur vardagspratet där heteronormen styr synen på samkönade par. Lesbiska relationer ses som ett »fritidsintresse« som man inte behöver ta på allvar. Det vittnar för övrigt även kvinnor inom försvaret och polisen om. Så här säger

Kristin, polisanställd och intervjuad av forskarna i Karlstad:

»...det är väldigt många som tror att det är ett fritidsintresse. Fortfarande. Att jag har sex med någon av samma kön, det är bara det handlar om för dom. Dom förstår inte att det är min identitet, att det är hela mitt sätt att vara...«

En följd av det ointresset blir att lesbiska ofta avstår från att berätta om vardagen och privatlivet och många känner sig ganska »trista«.

Kvinnliga präster saknar stöd

Inom kyrkan kan de kvinnliga homosexuella prästerna inte självklart förvänta sig stöd från kvinnliga heterosexuella kolleger. Forskarna konstaterar att det faktum att kvinnliga präster är ifrågasatta som grupp inte automatiskt betyder att de också vill bekämpa andra former av underordningar i kyrkan. Det tycker en av informanterna är »oerhört påfrestande«.

Den hierarkiskt organiserade kyrkan är ett exempel på att även organisationsstrukturen spelar roll för hur homo- och bisexuella har det i arbetslivet. Hierarkier med inbyggda karriärvägar försvårar ofta för en icke heterosexuell person. I kyrkans fall drabbar det ofta kvinnor.

Krav på likhet utestänger

I Karlstadsstudien jämför forskarna den kvinnodominerade omsorgsriktade barnomsorgen med polisens och försvarets tydligt hierarkiska organisationer med många fördomar och grov jargong.

I den kvinnodominerade barnomsorgen finns ingen sexualiserad jargong och forskarna tycker sig där också finna »drag av öppenhet« som de inte funnit hos andra verksamheter som studerats.

Det behöver inte betyda att allt är lätt och positivt för homosexuella kvinnor i omsorgens kvinnodominerade miljö. Just inom omsorgen har ju Karlstadsstudien också visat att där finns outtalande men påtagliga heteronormativa krav på likhet kvinnor emellan som utestänger icke heterosexuella kvinnor. Det gäller både barnomsorgen och äldreomsorgen där flera intervjupersoner ger exempel på sådant. En av dem är Gunilla, anställd i äldreomsorgen:

»Jag vet inte vad andra människor skulle säga, men jag tror att många som är homosexuella skulle hålla med mej, om jag säger att det handlar inte om att bli utstött nödvändigtvis, att få höra taskiga saker, utan det är mer att bli negligerad, att inte bli tagen på allvar och att det finns en ett understatement i omgivningen om att du är annorlunda.«

Väljer homo- och bisexuella arbetsplatser som har större tolerans för avvikelser från könsschablonerna? Den enkla slutsatsen går inte att dra utifrån aktuell forskning. Dock tycks toleransen vara större för homo- och bisexuella män inom kvinnodominerade branscher som omsorg och sjukvård än inom traditionellt »manliga« branscher.

Arbetsplatser där homo- och bisexuella kvinnor välkomnas är inte lika lätta att finna, konstaterar Jenny Sahlström i sin uppsats. Hon hänvisar till en finsk studie som visar att lesbiska mödrar i många fall valt att bli egna företagare i första hand för att slippa kraven på hur en kvinna ska framstå enligt arbetslivets heteronorm. Andra finska studier visar att homo- och bisexuella kvinnor i högre grad än heterosexuella arbetade på mansdominerade arbetsplatser.

Vad är bäst eller sämst?

En jämförelse i Arbetslivsinstitutets rapport *Fackmedlemmars uppfattning om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen* mellan fackförbunden KyrkA och Kommunal visar:

Fördomar och trakasserier på arbetsplatsen Svar från homo- och bisexuella

| | Fördomar | Trakasserier |
|----------|------------|--------------|
| KyrkA | 73 procent | 17 procent |
| Kommunal | 45 procent | 23 procent |

Är det acceptabelt med fördomar, bara man inte uttalar dem?
Eller är det kanske bättre att arbeta i en miljö med färre fördomar även om det förekommer mer trakasserier?

Att miljö, språkbruk och yrkeskultur ser olika ut inom olika områden kan vi konstatera. Däremot är det inte så enkelt att svara på vilken arbetsmiljö som är »bäst« eller »sämst«.



Min sambo och jag...

Hur öppen kan man vara? Vad påverkar öppenheten?

Hur ska den samkönade partnern presenteras? De närmaste arbetskamraterna vet kanske. Men för den flyktiga kontakten på kursen eller den äldre vårdragaren? Många homo- och bisexuella har funnit sig intrasslade i könsneutrala uttryck som »min sambo och jag...« eller »min goda vän och jag...«.

Hur öppen ska man vara? För heterosexuella är detta en icke-fråga, men för homo- och bisexuella en fråga som ständigt aktualiseras. En annan fråga är vad öppenheten betyder för arbetsklimat, hälsa och trivsel.

Heterosexuella berättar spontant vad de gjort under helgen eller på semestern. Det vanliga är att de flesta i en arbetsgrupp vet vilka som har barn, vilka som är sammanboende och vilka intressen arbetskamraterna har.

För homo- och bisexuella föregås motsvarande berättelser av överväganden: Vad ska jag berätta? När? Hur mycket? För vem? Ska jag berätta redan i jobbsökan eller vid anställningsintervjun eller när jag lärt känna arbetskamraterna bättre?



Även om de närmaste kollegorna känner till hur den homo- eller bisexuella arbetskamraten lever återstår många andra kontakter i arbetslivet: chefer, samarbetspartner, kollegor från andra enheter, klienter, elever och allmänhet. Relationer som alla utgår från den gemensamma heteronormen.

Att komma ut och berätta för omgivningen att man inte är hetero är därför inget som den homo- och bisexuella arbetskamraten gör en gång för alla. Snarare är det ett ställningstagande som personen ställs inför i olika situationer varje dag.

Kristin, homosexuell och anställd vid polisen, berättar för Karlstadforskarna hur svårt det alltid är att hamna i en ny grupp av människor, där man ska presentera sig för varandra, till exempel på en kurs eller konferens:

»Det är ju fortfarande jobbigt idag tycker jag även om jag är öppen, att ta det där steget och berätta »jag är tillsammans med en tjej«. (...) Den starkaste driften är ju alltid att få tillhöra gruppen.«

Många av de homo- och bisexuella som besvarat Arbetslivsinstitutets kartläggande enkät är öppna på sin arbetsplats. Närmare bestämt sjuttiofem procent av dem som är medlemmar i intresseorganisationer och femtio procent av de homo- och bisexuella i befolkningsurvalet. Det betyder å andra sidan att mängder av homo- och bisexuella av olika anledningar inte är sig själva fullt ut på jobbet.

Trygghet ger öppenhet som ger hälsa

Arbetskamraters och chefers attityder är avgörande för om homo- och bisexuella kan och vill vara öppna på sina arbetsplatser. Attityderna är därmed viktiga både för hur trygg den homo- och bisexuella känner sig på jobbet och för personens välbefinnande eftersom möjligheten till öppenhet är direkt kopplad till hälsan.

Arbetslivsinstitutets analyser visar att risken för försämrad hälsa ökar med trettio procent för dem som inte är öppna jämfört med dem som är det.

Fördomsfulla kollegor ökar risken för ohälsa i samma omfattning, alltså med trettio procent. Förekommer trakasserier ökar risken för ohälsa än mer, med fyrtio procent.

Fler vill vara öppna

Många homo- och bisexuella skulle vilja vara mer öppna på jobbet: Tjugo procent svarar ja på den frågan. Ändå väljer många att inte vara öppna med hela sitt liv. Fyrtio procent av dem som inte var öppna avstod från att delta i samtal på arbetet därför att de vill undvika att deras privatliv blir känt. Trots det tror hela sjuttio procent av dem som inte är öppna att nästan alla arbetskamrater känner till deras homo- eller bisexualitet.

Hälften av dem som avstår från öppenhet vill skilja på arbete och privatliv. Särskilt vanligt är detta bland män i SACO och LO. 41

Nästan lika många anser att arbetskamraterna inte har med den sexuella läggningen att göra. Man ser risk för skvaller, att öppenheten skulle påverka relationen till kunder, elever, patienter och samarbetspartner, liksom framtiden inom yrket. Man befärrar också att bli sämre behandlad av arbetskamraterna.

Diskriminering minskar öppenheten

De arbetsplatser där homo- och bisexuella anställda är öppna kännetecknas av att diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekommer, konstaterar Carina Bildt i Arbetslivsinstitutets rapport om fackmedlemmars uppfattning om sådan diskriminering.

Det ser annorlunda ut på de arbetsplatser där de som inte är öppna jobbar. Det är betydligt vanligare bland dem som inte är öppna att rapportera om fördomar och diskriminering på den egna arbetsplatsen.

Upplevelser av diskriminering i arbetsmiljön bidrar alltså till minskad öppenhet.

Fördomar från andra

Men homo- och bisexuella möts inte bara av fördomar från arbetskamrater utan även från andra de möter i sitt arbete. Anställda i äldreomsorgen möter gamla människor som ibland utan omsvep säger precis vad de tycker och tänker.

Gunilla, anställd inom äldreomsorgen, berättar för forskarna i Karlstad om öppna fördomar bland de äldre:

»Där kommer ju frågorna väldigt överrumplande. Man sitter och är förtrolig med nån gammal ›Och vad heter din man då?‹ kommer det helt plötsligt. Och då gäller det liksom... då känner man ju dom här personerna och ›ska jag kunna berätta det här?‹ Flertalet av dom är ju invandrarfientliga till exempel, öppet eller dolt. Och även att ›såg du det här programmet igår på teve om dom här hemska lesbiska mam-morna‹ kan man säga, och då säger man inte ›jag är också sån!‹»

Hans, också inom äldreomsorgen, är helt öppen inför arbetskamraterna. Med de gamla tar han det lite mer försiktigt. Men med facit i hand funderar han över att han kanske skulle ha kunnat vara mer öppen även mot dem tidigare:

»Så här efteråt kan jag tycka att dom här gamla bönorna, dom kanske skulle ha tyckt att det var rätt kul! Jag vet inte, jag kanske skulle ha tagit chansen på en gång!«

Öppenhet efterfrågas

Den öppenhet som flera homo- och bisexuella önskar att de kunde visa på sina arbetsplatser efterfrågas också av många arbetskamrater. Deltagarna i Karlstadsstudiens gruppintervjuer uppmanar kraftfullt sina homosexuella kollegor att vara öppna. Att dölja

homo- och bisexualiteten kan orsaka rykten, spekulationer och obehag, menar de. Homosexuella som inte är öppna kan »skapa funderingar om den personen«.

Samtidigt tycker gruppdeltagarna paradoxalt nog ibland att icke-heterosexualiteten kräver för stor uppmärksamhet: »Varför skulle de springa runt och säga »jag är homosexuell«, det gör ju inte heterosexuella«.

De uppfattar i vissa fall homo- och bisexuellas öppenhet som en demonstration. Vilka situationer det handlar om är oklart. De homosexuella som intervjuats talar dock om olustiga situationer som skulle kunna uppstå om de handlade på samma sätt som deras heterosexuella arbetskamrater. Att ta med partnern till ett evenemang eller att kanske bara nämna partnern skulle kunna uppfattas som en demonstration även om det inte var avsikten.

Är det demonstrativt att inte aktivt *dölja* sin relation? Det frågar forskarna i Karlstad med utgångspunkt från följande exempel.

Thomas, homosexuell präst i Svenska kyrkan berättar om vandan inför en radioandakt:

Skulle han nämna sin man i en historia han ville berätta? Det gick liksom inte att berätta utan att i förbigående nämna »när min man och jag«. Å ena sidan visste han att »folk skulle hänga upp sig på det«. Å andra sidan brukar präster ta exempel ur sina egna



liv så varför skulle inte han göra det.

För att undvika det som vissa uppfattar som »ett statement« skulle Thomas ha tvingats ljuga eller undanhålla information. Han valde öppenheten. Brevskörden efteråt väckte många tankar:

»Alltså den här *oerhörda* aggressiviteten över att *bara kunna med* att sitta i radio och som präst tala om sina (...) Om man som homosexuell och som präst väljer att delta i det offentliga, vara helt offentlig, så får man hatbrev inte *bara* om man talar om sina rättigheter, utan det kan vara bara detta att man nämner i förbifarten (...), det ses som ett statement.«

När berättade du?

9 procent av de homo- och bisexuella i intressegruppsurvalet berättade under anställningsintervjun.

8 procent när de började på arbetsplatsen.

37 procent när de hade jobbat ett tag.

27 procent har ej berättat.

18 procent annat.

Inte öppen på jobbet

25 procent av de homo- och bisexuella i intressegruppsurvalet är inte öppna med sin läggning på jobbet.

50 procent av de homo- och bisexuella i befolkningsgruppsurvalet är inte öppna på jobbet.

Inte öppen i förhållande till arbetskamrater

Förskolan: Nästan 70 procent av både kvinnor och män.

Äldreomsorgen: 75 procent av kvinnorna och nästan 70 procent av männen.

Svenska kyrkan: 60 procent av kvinnorna och drygt 50 procent av männen.

Polisen: 60 procent av kvinnorna och drygt 50 procent av männen.

Försvarsmakten: Nästan 70 procent av männen.

Inte öppen i förhållande till allmänhet

Inom förskolan i förhållande till föräldrar och barn: 93 procent av både kvinnor och män.

Inom äldreomsorgen i förhållande till vårdtagare och anhöriga: 96 procent av kvinnorna och 90 procent av männen.

Inom Svenska kyrkan i förhållande till församlingsbor: 85 procent av kvinnorna och 88 procent av männen.

Inom polisen gentemot personer de möter i tjänsten: 90 procent av kvinnorna och 84 procent av männen.

Inom förvaret gentemot personer de möter i tjänsten: 90 procent av männen.



En privatsak?

Om arbetskamrater, arbetsgivare och fack

Varför ska sexuell läggning över huvud taget diskuteras på jobbet, det är väl en privatsak? Vad har arbetskamrater, chefer eller fack med det att göra? I en bra arbetsmiljö diskrimineras inte någon. Men vem har ansvar för att skapa den miljön?

Vi har konstaterat att homo- och bisexuella som är öppna på jobbet i stor utsträckning jobbar på arbetsplatser som karaktäriseras av att diskriminering inte förekommer.

De som väljer att inte vara öppna befinner sig i regel inte på sådana arbetsplatser. Arbetslivet är en av de arenor där homo- och bisexuella väntar längst med att berätta om hur de lever.

Arbetskamraters och chefers attityder spelar alltså en avgörande roll i sammanhanget. Kollegors attityder, fördomar och trakasserier påverkar inte bara homo- och bisexuellas möjlighet till öppenhet utan ökar också risken för försämrad hälsa avsevärt. Detta är ett arbetsmiljö- och hälsoproblem och en angelägenhet för såväl arbetskamrater som chefer och fack.

Den aspekten tar bland annat Krister Fahlstedt upp i en studie av homosexuellas situation i försvaret. Han skriver om »påtvungad 49

slutenhet« som ett potentiellt arbetsmiljöproblem som kan leda både till känslor av utanförskap och utestängning och till sämre arbetsresultat.

Fikaprat

Heterosexualitet uppfattas inte som en privatsak i arbetslivet utan som ett normaltillstånd. Det är en central del i heteronormen. Heterosexualiteten framställs som naturlig genom att den aldrig benämns. Ett exempel på det finns i Anna Larsens studie av utbildningsinsatser i omsorgen. Under flera värderingsövningar menade deltagarna att heterosexuella inte talar om sin sexuella läggning men vid närmare diskussion visade det sig att de flesta aldrig tänkt på att »man talar om sin sexuella läggning när man till exempel säger att man varit på bio med sin man eller fru i helgen«.

Det leder till frågan om det pratas om homo- och bisexuellas parrelationer och familjeliv på kafferasterna.

En bra bit över hälften av befolkningsurvalet i Arbetslivsinstitutets analys svarade att man bara pratade om heterosexuella relationer. Knappt tjugo procent anger att det pratas om både hetero- och icke-heterosexuella par. Dock anges inte om det är i positiv eller negativ riktning.

En direkt konsekvens av att inte vara öppen är att man automatisk utestängs från vissa samtalsämnen alternativt att man slingrar sig och ljuger för att inte röja sanningen. Själva rädslan för att bli avslöjad är ofta påtaglig och den är ständigt närvarande. Det är sannolikt (...) att sådana omständigheter även påverkar arbetsmiljön och därmed även förutsättningarna för ett väl utfört arbete.

Krister Fahlstedt i »Studie över situationen för homosexuella inom Försvarmakten«



Gunillas arbetskamrater i äldreomsorgen visade ett första, ytligt intresse när hon berättade om sin homosexualitet, men tystnade snabbt.

Arbetskamraternas gemenskap formas av en stark känsla av likhet, en känsla som förstärks genom fikarastens prat som Gunilla ironiskt beskriver så här för forskarna i Karlstad:

»Och idag ska vi göra som vi alltid gör när vi fikar, nu ska vi prata om dom som inte är som vi, för det har vi gemensamt eftersom vi är så lika varandra.«

Gustav, anställd vid polisen och intervjuad i Karlstadsstudien har liknande erfarenheter. Han sammanfattar reaktionerna från arbetskamraterna som »jag bryr mig inte«. Men han menar att kollegorna visst bryr sig och vill ha något att prata med varandra om. Men då Gustav själv vill prata om homosexuellas liv och situation har arbetskamraterna varit avvisande och frågat om han »inte kan prata om något annat«.

Gunilla, Gustav och andra lever inte upp till arbetsplatsens starka krav på likhet. De bekräftar varken arbetskamraternas val av relationer med människor så lika dem själva som möjligt, eller deras heterosexualitet. Då blir Gunilla och Gustav ointressanta som *samtalspartner* men inte som *samtalsämne*. Genom att vara annor-

lunda ger de kollegorna en chans att framstå som än mer lika och sammansvetsade.

Omedvetenhet

Deltagarna i Karlstadsstudiens gruppintervjuer arbetade inom samma organisationer som de intervjuade som var homosexuella, fast inte alltid på samma arbetsplats. Gruppdeltagarna ansåg ofta att diskriminering inte förekommer. Detta trots att de fick presenterade situationer där deras kollegor hade känt sig kränkta. När homo- och bisexuella berättade om problem och erfarenheter från ett heteronormativt arbetsliv, ansåg de gruppintervjuade att detta inte förekom, åtminstone inte nuförtiden eller på just deras arbetsplatser.

En förklaring till skillnaderna i synen på diskriminering kan vara att arbetskamraternas uppfattning har färgats av de samhällsdiskussioner som förts under de senaste tio åren där partnerskap, adoption och insemination varit aktuella ämnen, skriver forskarna. Flera deltagare tog upp att samhället har blivit öppnare mot homosexuella. Kanske överförde de den uppfattningen till den egna arbetsplatsen.

Ett annat utslag av omedvetenhet var skillnaderna i språkbruk. Deltagare i intervjugrupperna kunde tala om »sexuella avvikelser« och »sexuellt avvikande« utan att vara medvetna om det



kränkande i uttrycken. De insåg inte att användandet av sådana uttryck är ett sätt att, kanske omedvetet, bidra till en syn på icke-heterosexualitet som en avvikelse från en naturgiven norm.

En ytterligare komplikation, som kan ha bidragit till omedvetenheten och bristen på insikt, är att de som inte är öppna med sin homo- eller bisexualitet knappast berättar om problem de möter på arbetsplatsen för arbetskamraterna.

Samma arbetsplats?

Vilka attityder har dina arbetskamrater till homo- och bisexuella?

Nästan sextio procent i befolkningsurvalet svarade »vet ej« på denna fråga i Arbetslivsinstitutets kartläggning.

Jenny Sahlström konstaterar i sin fördjupande uppsats att det kan vara svårt att veta vad arbetskamrater tycker och tänker, särskilt om detta tyckande och tänkande gäller något som det inte talas om på arbetsplatsen. Att inte känna till arbetskamraternas inställning kan betyda att man som heterosexuell inte heller »behöver« veta. Lever man enligt heteronormen upplever man kanske inte arbetskamraternas inställning till den på samma sätt som om man tampas med normen dagligen.

Befinner sig överhuvudtaget hetero- och homo- och bisexuella på samma arbetsplats? Jenny Sahlström skriver att »även om man delar samma fysiska arbetsplats så verkar det som att man mentalt

upplever sin arbetsplats tämligen olika beroende på vilken sexualitet man har. Sexualitet är således en mycket strukturerande faktor i arbetslivet«.

Forskningsresultaten hittills pekar alltså på ett behov av större öppenhet kring homo- och bisexualitet på arbetsplatserna. Den starka uppmaningen till öppenhet, dels från arbetskamraters sida, dels utifrån ett hälsoperspektiv, ställer stora frågor på sin spets. Uppenbart har arbetskamrater ett stort ansvar för att göra öppenhet möjlig. Frågan är hur de tar emot den efterfrågade öppenheten.

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens har stort ansvar för att åstadkomma och upprätthålla en arbetsmiljö utan trakasserier och diskriminering. Det finns stadgat i arbetsmiljölagen och i diskrimineringslagstiftningen. På samma sätt som arbetskamraterna har ett ansvar för att skapa en god arbetsmiljö har också ledaren en viktig roll som normsättare.

Socialt stöd har, som nämnts flera gånger tidigare, stor betydelse för hur människor trivs och hur de mår på arbetsplatsen. Flera intervjuade betonade i utvärderingarna av utbildningsinsatser i Equal-projektet hur viktigt det är att ledningen visar sitt stöd och engagemang för de frågor det handlar om. Man nämnde till exempel värdet av att överbefälhavaren ett år var med på Pride-festivalen i Stockholm.

Carina Bildt, forskare på Arbetslivsinstitutet, tar också upp chefens och ledningens roll och ansvar för att driva förändrings- och förbättringsarbete kring homo- och bisexuellas villkor i arbetslivet. Det gör hon bland annat i skriften *Homo på jobbet – ute eller inne?* Hon skriver om diskussioner i Arbetslivsinstitutets och ESF-rådets regi med arbetsgivare och fackliga företrädare. Många tyckte där att framför allt chefer på olika nivåer behöver mer insikt och kunskap för att kunna hantera attityder kring homo- och bisexualitet.

Fackets viktiga roll

Fackets ansvar är också stort i sammanhanget. Det handlar inte bara om uppgiften att bevaka efterlevnaden av lagens förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning. Det är för övrigt ett område där facket hittills inte åstadkommit några större resultat, enligt Carina Bildt i rapporten om fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på arbetsplatsen på grund av sexuell läggning. Det handlar också om att bidra till diskussion på arbetsplatserna. Det sker nu i ganska liten omfattning, vilket kan bero både på att ämnet uppfattas som tabubelagt och på att en del inte vågar protestera av rädsla att själva bli förknippade med homo- eller bisexualitet, tror Carina Bildt.

Men de fackliga organisationerna och deras företrädare kan

öka kunskaperna om homo- och bisexualitet genom utbildning. På så vis kan man också bidra till ökad medvetenhet om att diskriminering förekommer och hur den tar sig uttryck både på arbetsplatser och i samhället i stort.

Även Anna Larsen anser att facket bör vara aktivare för att minska fördomarna och förbättra villkoren för homo- och bisexuella på jobbet. I uppsatsen *Förändring genom utbildning?* noterar hon en stor skillnad i synen på fackets roll mellan de som genomgått Equal-projektets utbildningar och de som inte gjort det. De utbildade ansåg i större utsträckning att man skulle kunna vända sig till facket centralt i diskrimineringsfrågor. Däremot trodde få att man kunde vända sig till den lokala fackliga företrädaren. Därför borde man från fackligt håll lägga ner mer arbete på att utbilda arbetsplatsombuden i frågor kring homo- och bisexualitet och på att informera medlemmarna om möjligheten att vända sig till dem i dessa frågor.

The background of the page features a light beige color with faint, dark silhouettes of several people sitting around a table, suggesting a meeting or a group discussion. The silhouettes are positioned on the left and right sides, with the central area being mostly empty space where the text is located.

Attityder till homo- och bisexuella på den egna arbetsplatsen

Runt 60 procent av befolkningsurvalet är osäkra på hur attityderna ser ut på den egna arbetsplatsen.



Utbildning gör skillnad

Kunskap väcker tankar och förändrar attityder

Kursen har gett nya kunskaper och insikter. Den har sått många tankefrön. Man vill gärna lära sig mer. Attityder börjar förändras. Det visar utvärderingar av Equal-projektens utbildningar om homo- och bisexuellas situation i arbetslivet.

En ickefråga har blivit en fråga och verkligheten har kommit aningen närmare visionen om »att alla homo- och bisexuella ska kunna vara öppna med sin läggning och behandlas jämlikt inom omsorgen«.

Det konstaterar Anna Larsen i psykologexamensuppsatsen *Förändring genom utbildning?* Hon har utvärderat utbildningsprojektet Homo- och bisexuella i omsorgen, som drivits med stöd av EU-programmet Equal. Syftet med utbildningen var att öka kunskapen och förändra attityder på arbetsplatser inom kommunal omsorgsverksamhet med målet att alla homo- och bisexuella som vill ska kunna vara öppna på sin arbetsplats.

Olle Brynja konstaterar ungefär detsamma som Anna Larsen i sin utvärdering av *Normgivande mångfald*, en motsvarande utbildningssatsning inom försvaret, polisen och Svenska kyrkan.

Utbildningen kommer att behöva sjunka in lite, men den kommer garanterat att diskuteras.

Anställd i Försvaret

I rapporten *Utbildning som förändringsverktyg* skriver han att det uppenbarligen finns en stor förändringspotential i de tre organisationerna. Det märks att utbildningarna sått frön till förändring och gett insikter hos många om egna och andras fördomar.

Det behövs mer utbildning för att få verkliga förändringar till stånd, är återkommande synpunkter. Det ska inte ses som underbetyg åt utbildningarna. Tvärtom får de genomgående positiva omdömen.

Grunden i utbildningarna, som i omfattning varierat mellan två timmar och hela dagar, är diskussioner kring filmsekvenser med vardagsscener från fem olika arbetsplatser. Har den sexuella läggningen betydelse för karriären på din arbetsplats? Hur påverkar samtalsämnena i fikarummet arbetsplatsen som helhet? Vilken roll har facket och vilket ansvar har chefen? Vem får man egentligen ta med sig till personalfesten med »respektive«? Det är exempel på diskussionspunkter. Man har också haft värderingsövningar och information om termer, begrepp, ordval och lagstiftning.

Mer än åttatusen personer på drygt hundra arbetsplatser har deltagit under de tre år som Equal-projekten bedrivits. Nu är projekten avslutade men arbetet fortsätter inom ramen för Equal-samarbetet NTG Fritt Fram, som bland annat informerar och sprider utbildningspaketet med samma namn.

Man skulle ha kunnat prata hur länge som helst.

Anställd i Svenska kyrkan

Eftertankar och nya tankar

Intressant, nyttigt, inspirerande och tankeväckande är omdömen som återkommer i intervjuer och enkäter. Många tycker att de kommit till insikt om fördomar och attityder hos både sig själv och andra. Ofta handlade det om vardagliga situationer som de inte reflekterat över tidigare och om att samtal som man inte funderat över kan upplevas diskriminerande.

Exempel som anknöt till den egna arbetsmiljön gjorde situationer »mera verkliga«. Det hjälpte till att öppna ögonen och de sådde »tankekorn« och »frön till förändring«.

Att diskutera vilka ord, uttryck och begrepp som är acceptabla att använda var positivt liksom att få kunskap om historien. Få kände till fakta som att homosexualitet både klassades som en sjukdom och var kriminaliserat långt in på 1900-talet.

Värderingsövningar gjorde problem konkreta när man tvingades tänka efter och ta ställning. I några fall, särskilt vid utbildningar av värnpliktiga, uppstod situationer där ledarskapets betydelse blev tydlig: De värnpliktiga ville först se hur befälen agerade innan de själva bestämde sig.

Värre hos andra

Många av dem som deltagit i utbildning eller besvarat enkät trodde att det antagligen förekom diskriminering och trakasserier 61



Jag har svårt att se att det behövs, jag menar det här är ju inga nyheter på något sätt, man är upplyst idag.

Anställd inom Polisen

på andra arbetsplatser medan situationen var ganska bra på den egna. På den egna arbetsplatsen var det i alla fall inga märkbara problem »nuförtiden«, men kanske förr. Mansdominerade arbetsplatser nämndes ofta som exempel på ställen där det säkert var värre och man talade om homofobin hos »medelålders bittra män«, religiösa, äldre och hos personer med invandrarbakgrund.

Flera trodde att om det fanns fördomar på den egna arbetsplatsen berodde det på arbetskamrater som var mer fördomsfulla och mindre insatta i frågor om homo- och bisexualitet än de själva var.

På liknande sätt fanns det föreställningar om att man tycker olika beroende på var man bor: Dåliga attityder är ett storstadsfenomen, det finns inte här, sa man hos polisen i Blekinge. Och hos militären i Kungsängen utanför Stockholm menade någon att det fanns en öppen attityd som kunde förklaras med att »det här är ju ett stockholmsförband«.

Mer utbildning behövs

De flesta trodde att både de själva och arbetskamrater som deltagit fått större medvetenhet, viktiga nya kunskaper och nya tankar som kommer att märkas på arbetsplatsen framöver. Men de talade också om att det behövs mer utbildning, eftersom det är svårt att få igenom en förändring på en hel arbetsplats. Man kan ju inte beordra människor att ändra uppfattning, djupt rotade föreställ-

Jag tänker att det här är en början
och jag hoppas att det blir en fortsättning.

Anställd i omsorgen



ningar och tankesätt. Många ville gärna vara med om utbildning-
en en gång till, därför att det är bra med upprepning.

Skillnader

Anna Larsen konstaterar att det märks en skillnad mellan de som utbildats i projektet och de som inte gjort det, bland annat i upplevelsen av arbetskamraters attityder till samarbete med homosexuella personer.

En större andel av dem som gått utbildningen uppfattar att arbetskamraterna har positiva attityder till sådant samarbete och andelen som inte känner till arbetskamraternas attityder har minskat.

I frågor som gäller attityder på den egna arbetsplatsen och i yrket märks också positiva förändringar.

Av dem som deltagit i utbildningen rapporterar fler jämfört med kontrollgruppen att man diskuterar homo- och bisexualitet på arbetsplatsen.


Ytterligare en skillnad gäller tilltron till facket och chefen. De som genomgått utbildning känner i högre grad än de som inte gjort det att de kan vända sig till chefen eller facket om de utsätts för diskriminering.

Smittoeffekt

Intresset och engagemanget för utbildningar om homo- och bisexuellas situation i arbetslivet växlar från arbetsplats till arbetsplats. Men det är uppenbart att där utbildning genomförts kan redan en halvdag leda till nya tankar, nya perspektiv och inspirera till diskussioner och samtal av ett nytt slag även om bara någon i gruppen deltagit. Det uppstår en smittoeffekt som kan påverka attityderna även hos arbetskamraterna som inte deltagit.

Flera talar om värdet av att man fått sätta ord på saker man tidigare inte talat om. Efter utbildningen kunde man prata mer i vardagen om sexuell läggning.

Positiva effekter av Equal-projektens utbildningar alltså, konstaterar utvärderarna. Men kunskapsspridningen måste öka. Om man vill göra heteronormens uppenbara men ändå dolda diskriminering synlig, påverka attityder och åstadkomma varaktiga förändringar räcker inte enstaka utbildningssatsningar. Då krävs ett långsiktigt arbete.



Rapporten *Utbildning som förändringsverktyg* bygger på 32 intervjuer och 23 utbildningsobservationer i anslutning till åtta utbildningstillfällen. Vidare skickades 1600 enkäter ut till polismyndigheter, stift och förband. Svarsfrekvensen var något under femtio procent.

Rapporten *Förändring genom utbildning?* från omsorgen bygger på intervjuer med fjorton personer i Botkyrka, Gävle och Linköping som alla hade deltagit i utbildning. Vidare skickades ut en enkät till tusen anställda i Botkyrka kommun varav ungefär hälften fått utbildning och till 400 personer i Huddinge kommun där ingen utbildning hållits. Knappt hälften svarade. Enkäterna skickades till de icke utbildade för att man skulle få ett jämförelsematerial som visade på eventuella skillnader som följd av utbildningsinsatserna.

En trygg arbetsplats för alla

En affisch kan betyda mycket. Det vet personalen på Katarina närpolisstation på Söder i Stockholm. Bland budskapen som möter besökarna finns en affisch med regnbågsflaggan som betyder att här får man hjälp att kontakta brottsofferjouren för homosexuella. Många går hit för de vet att de blir väl bemötta, säger Liselott Lindgren i receptionen.

»Han måste väl vara *minst* bisexuell« gick snacket bland stockholmsspoliser sensommaren 2002. Insändardebatten var het och diskussionens vågor gick höga i personaltidningen och på stan.

»Han« var Lars Lehman, chef sedan ett par år på Katarina närpolisstation och uppståndelsen gällde hans uniformerade deltagande i Prideparaden genom Stockholm. Där gick han som stolt heterosexuell medlem i gaypolisföreningen som personal på hans station tagit initiativet till att starta.

En av initiativtagarna till föreningen heter Göran Stanton och enligt Lars Lehman är det till stor del hans förtjänst att Katarina närpolisstation blivit den öppna, fördomsfria arbetsplats den är idag. För det var han som först vågade vara öppet homosexuell på stationen. Varpå Göran kontrar med att Lars Lehmans självklara



Göran Stanton

engagemang varit en lika viktig förutsättning. För ska man nå resultat måste ledningen stötta.

Året var 1992. Då började Göran Stanton för andra gången på

Södermalmspolisens. I första vändan arbetade han där under flera år på åttiotalet. Då rådde ungefär samma machokultur som på många andra polistationer med bögförakt,

fördomar och sexistiska skämt. 1987 slutade han, trött på den torftiga jargongen och bristen på utvecklingsmöjligheter men framför allt trött på att arbeta på ett ställe där han aldrig kunde visa vem han verkligen var.

När han kom tillbaka efter fem år hade mycket hänt i hans liv. Han var en starkare person och hade bestämt sig för att det fick vara slut med att smyga. När han en dag fick frågan om han var böj tvekade han inte att svara ja. Sedan dess är han öppen och arbetar aktivt för att få kolleger och andra att förstå att respekt för homo- och bisexuella måste gälla både på arbetsplatsen och i samhället utanför. Att det handlar om vad man säger och hur man betar sig både med arbetskamraterna och mot allmänheten.

Öppenheten och samtalen som hölls igång gav resultat. Attitydförändringen fick dessutom en skjuts framåt 1995 när Katarina närpolisstation öppnades och man blev en arbetsplats med bara drygt tjugo personer.

Vidsynthet

– Det finns en vidsynthet här, säger Göran Stanton om sin arbetsplats idag.

De homosexuella kollegerna på stationen tvekade till en början att följa i hans spår.

»Det är jättebra det du gjort men blanda inte in mig«, fick han höra.

Men så småningom växte modet hos fler och 1998 var man fem. Idén att starta en gaypolisförening blev till beslut och handling. Idag har föreningen ungefär hundra medlemmar i landet.

– Enheterna i stan har sina olika rykten, säger Göran Stanton. Om oss sa man snart att vi var en böjstation.

– Ja det är väl inte machotyperna i första hand som söker sig hit, säger Lars Lehman.

Han ser inte särskilt bekymrad ut över det.

Så många som fem »öppna« av totalt drygt tjugo medarbetare har stationen inte längre.

– Just nu är jag ensam, säger Göran Stanton. De andra arbetar på olika ställen runt om i stan. Och det känns bra. Förhoppningsvis blir det som ringar på vattnet och en hjälp för fler att vara öppna på deras nya arbetsplatser. Det behövs för även om situationen blivit bättre på många håll sitter attityder och jargong från förr hårt fast i väggarna på andra håll.

Med öppenheten växte behovet på Katarina närpolisstation av mer kunskap och utbildning om diskriminering, lagstiftning och hatbrott mot homosexuella.

Resultatet blev ett »kunskapslyft« för all personal. Bland annat sökte stationen pengar från Brottsoffermyndigheten för att alla på stationen skulle få lära sig mer om hatbrott mot homo- och bisexuella och hur man hanterar situationen när människor vill göra en anmälan.

– Vi fick 50 000 kr som räckte mer än väl till två halvdagsutbildningar. Vi kunde till och med lämna tillbaka pengar, säger Lars Lehman.

För Lars Lehman handlar regnbågsaffischen som man satte upp efter genomgången utbildning även om demokrati och samhällsansvar. Polisen är en del av samhällets maktapparat, säger han. Då är ansvaret stort att visa att man respekterar alla människor oavsett kön, ålder, ursprung och sexuell läggning och oavsett vilket brott de vill anmäla. Brottsofferaffischen med regnbågen signalerar en del av det budskapet.

– Men, säger han. Det räcker inte med att ha affischen med regnbågen uppe. Vi måste hålla kunskaperna levande också, så vi kan motsvara

förväntningarna den väcker.

För stämningen på jobbet har öppenheten betytt mycket, menar Liselotte Lindgren som arbetar i receptionen.

– Här har vi inga bögskämt och det finns ingen plumphet i snacket. Och jag vet att vi är mindre fördomsfulla än tidigare.

Hon tror att besökare känner av öppenheten också.

– Många har kommenterat affischen och säger att de blir bättre bemötta här än på andra ställen.

Öppenheten har inte bara satt spår i samtalston och skämt utan också i det sociala livet på stationen. Alla kan tala om livskamratens kön och på fester med familj är man bjuden med »respektive« och inget annat.

– På den här arbetsplatsen vågar man vara sig själv. Vi är en föregångsstation, säger Göran Stanton till sist.

Lars Lehman är mer återhållsam:

– Vi ska inte slå oss för bröstet för vi har mycket kvar att göra, säger han. Men visst har vi kommit en bit på väg och det känns som att det går åt rätt håll.



Liselotte Lindgren

Numera arbetar Göran Stanton kvartstid på Katarina närpolisstation. Resten av tiden arbetar han på Rikspolisstyrelsen med diskriminerings- och mångfaldsfrågor på riksnivå. Betoningen ligger på diskriminering på grund av sexuell läggning.

Han är även engagerad i en stor utbildningsatsning i homokompetens för de omkring 6 000 poliserna i Stockholms län. Den inleddes 2005 och ska pågå fram till 2009 och ge kunskaper om diskriminering, hatbrott och om homo- och bisexuellas arbetssituation inom polisen.

Tankar till sist

»Här kan man vara sig själv« säger Göran Stanton i reportaget om Katarina närpolisstation i Stockholm. Hans arbetsplats är trygg både för honom och andra homo- och bisexuella som jobbar där och för homo- och bisexuella som kommer till polisstationen som besökare.

Frågan är varför vi inte redan idag med självklarhet kan säga om alla svenska arbetsplatser att alla där kan vara sig själva helt och fullt oavsett sexuell läggning. Flera svar och många förklaringar kan ni hitta i den här bokens genomgång av studier, undersökningar och utbildningssatsningar.

Den bild som forskarna bakom de olika studierna och rapporterna ger av homo- och bisexuella mäns och kvinnors villkor inom olika sektorer av arbetslivet är både mångfacetterad och tankeväckande. Samtidigt är den förstås ofullständig. Det behövs mycket mer kunskap om heteronormen i vår vardag och på våra arbetsplatser och den kunskapen måste spridas och diskuteras.

Det finns till exempel tecken på att en normförändring till det bättre är på gång inom barnomsorgen, men vad som i så fall ligger bakom går inte att urskilja. Vi kan också konstatera att det till synes är lättare att vara homosexuell inom den kvinnodominerade offentliga sektorn. Vad beror det i så fall på och hur sann

är den bilden egentligen? Varför sitter nedsättande jargong och fördomsfulla attityder så fast i väggarna inom framför allt mansdominerade miljöer?

Dessa och andra frågor väntar på svar.

En uppmuntrande slutsats är att utbildning och information kan ge resultat och väcka intresse för att utveckla våra arbetsplatser mot större trygghet för alla. Det visar utvärderingarna av de båda Equal-projekten. De visar också att utbildningen ger bäst resultat om den knyter an till den egna arbetsvardagen. Det krävs också stöd från en engagerad arbetsledning.

Men att uppnå en arbetsmiljö där alla oavsett sexuell läggning kan vara sig själva och känna sig respekterade är något som alla på arbetsplatsen måste sträva efter. Vi är alla varandras arbetsmiljö och det är inte bara homosexuellas ansvar att verka för öppenhet.

Det är en uppgift för var och en av oss – som arbetskamrater, som chefer och som fackligt engagerade.

Referenser

Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen av Carina Bildt. Arbetslivsrapport 2004:10, Arbetslivsinstitutet.

Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor; av Carina Bildt. Arbetslivsrapport nr 2004:16, Arbetslivsinstitutet.

Utbildning som förändringsverktyg – fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen och Svenska kyrkan. Olle Brynja och Carina Bildt, Arbetslivsrapport nr 2005:13, Arbetslivsinstitutet.

Homo på jobbet – ute eller inne?
Red. Inger Danilda, Arbetslivsinstitutet, 2005.

Studie över situationen för homosexuella inom försvarsmakten.
Krister Fahlstedt, 2000.

Homosexuellas villkor i arbetslivet. Gunnel Forsberg,
Liselotte Jakobsen och Goldina Smirthwaite,
Karlstad universitet 2003.

Tactics, Family Performatives and Gendered Styles of Lesbian Parents in the Labour Market av Paula Kousmanen, publicerad i *Sexual and Gender Minorities at Work*, Lehtonen, Jukka (red), Helsingfors, 2002.

Queer Theory: Vad är det och vad är det bra för?, *Lambda Nordica* nr 3-4 1996, Don Kulick.

Förändring genom utbildning? Utvärdering av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen. Anna Larsen, Psykologexamensuppsats, Stockholms universitet, 2005. Arbetslivsrapport nr 2005:14, Arbetslivsinstitutet.

Den välvilliga motviljan. Föreställningar om kön och sexualitet inom Svenska kyrkan. Licentiatavhandling i etnologi. Susanne Lindström, Umeå universitet, 2003.

I den akademiska garderoben Anna-Clara Olsson och Caroline Olsson (red), Atlas, 2004.

»Vet ej« – en poststrukturalistisk och intersektionell studie av heteronormativitet utifrån en kvantitativ undersökning. Jenny Sahlström, C-uppsats i sociologi, Uppsala universitet 2005.

