



Normer som skaver

Hbtq-personers sociala arbetsmiljö
i Göteborgs Stad

Sofia Björk &
Mattias Wahlström

NORMER SOM SKAVER

HBTQ-PERSONERS SOCIALA ARBETSMILJÖ I GÖTEBORGS STAD

Sofia Björk & Mattias Wahlström
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Göteborgs Universitet



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Forskningsrapporter i Sociologi
Nr 148, 2018

Författarna önskar tacka respondenterna som generöst delade med sig av sin tid och sina erfarenheter, RFSL som bidrog med värdefulla synpunkter på enkäten, Anna-Carin Jansson, Katrin Skagert och Inger Rydström som väglett oss och öppnat dörrar in i Göteborgs Stads organisation, Patrik Vulkan som gjort omslaget, Cathrin Wasshede som granskat rapporten, Lotta Dellve, Göran Sundqvist och Maria Jacobson samt övriga deltagare vid arbetslivs- och välfärdseminariet vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap för värdefulla synpunkter.

Sofia Björk & Mattias Wahlström
Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap
Göteborgs universitet
Box 720
405 30 Göteborg
sofia.bjork@socav.gu.se

ISBN 978-91-87876-20-2
Online: <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/42391>
Omslag: Sofia Björk och Patrik Vulkan
Tryck: Stema Specialtryck AB, Borås, 2018

Sammanfattning

På uppdrag av Göteborgs Stad har denna studie genomförts med syfte att få en överblick över hur hbtq-personer som arbetar i kommunen upplever sin sociala arbetsmiljö, samt vilka konsekvenser arbetsmiljön får för hbtq-personers välbefinnande. På ett generellt plan handlar detta om att belysa hur heteronormativa föreställningar och praktiker kommer till uttryck i arbetslivet och vilka konsekvenser det får för medarbetare som är hbtq. Fokus har legat på fyra sammanlänkade områden: (1) öppenhet och att komma ut som hbtq, (2) hbtq-personers upplevelser av bemötande på arbetsplatsen, (3) hbtq-personers upplevelse av delaktighet och social inkludering i arbetsgemenskapen och (4) arbetsmiljöns konsekvenser för hbtq-personers psykiska välbefinnande. Rapporten presenterar också övergripande rekommendationer om fortsatt arbetsmiljöarbete för att förbättra situationen för medarbetare – och i förlängningen även för brukare – som är hbtq.

Inom ramen för studien genomfördes en webenkät som kompletterades med fördjupade intervjuer. Tre separata urval gjordes för webenkäten: ett slumpmässigt urval av medarbetare i Göteborgs Stads förvaltningar, ett slumpmässigt urval av medarbetare på det kommunala bolaget Göteborgs Spårvägar och ett självselekerat urval, främst riktat till hbtq-personer, via en länk som lades upp på Göteborgs Stads och Göteborgs Spårvägars intranät, samt spreds via lokala RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter). Totalt svarade 1004 personer på enkäten, varav 206 hbtq-personer. I enkäten gavs möjlighet för hbtq-personer att anmäla intresse att delta i en fördjupad intervju. Av de respondenter som anmält detta gjordes ett urval på 12 personer som fick möjlighet att berätta om sina erfarenheter av arbetsmiljön i Göteborgs Stad. Rapportens slutsatser baserar sig i hög grad på analyser av enkätsvaren, men intervjuerna gav möjlighet att pröva och utveckla resultaten från enkäten.

Studien utgår främst från teorier om samhälleliga normer och mer specifikt heteronormativitet – att hbtq-personer görs till avvikande genom att heterosexualitet tas för givet i socialt samspel. Förklaringar till hbtq-personers utsatthet bör därför varken sökas hos hbtq-personer själva eller primärt hos de individer som medvetet eller omedvetet utför kränkande eller diskriminerande handlingar, utan hos de ofta outtalade kulturella mönster som förekommer på grupp-, organisations- och samhällsnivå.

Heteronormen gör att de som avviker från den tvingas ta ställning till om de vill vara öppna och behöver fatta beslut om att komma ut som hbtq i olika

sociala sammanhang. I dessa beslut behöver de förhålla sig till risken att utsättas för kränkningar och diskriminering kopplat till deras sexualitet och/eller könsidentitet. De som inte är hbtq slipper överväga sin öppenhet då heterosexualitet fortfarande i de flesta sammanhang är en outtalad utgångspunkt.

Bland de hbtq-personer som svarade på enkäten menade omkring två tredjedelar att de var öppna för minst hälften av sina kollegor, medan bara en tredjedel var öppna för minst hälften av sina brukare. Medan öppenhet för kollegor inte tycktes variera beroende på verksamhetstyp (förskola/skola, socialtjänst, vård/omsorg, övrig verksamhet respektive Göteborgs Spårvägar) fanns det skillnader i öppenhet för brukare mellan verksamheterna, troligen kopplat till olika typer av brukarrelationer. Bland dem med transexfarenhet tycktes öppenhet för kollegor och brukare generellt vara lägre jämfört med homo- och bisexuellas öppenhet med sexuell läggning. Att inte vara öppen kunde för många handla om att inte ha fått anledning att komma ut eller att inte vilja tala om privata saker på arbetsplatsen, men vanliga skäl var också en oro för att utsättas för negativa reaktioner eller närgångna frågor. En annan vanlig oro inför att komma ut var att i andras ögon bli reducerad till enbart representant för kategorin hbtq-personer. Valet att inte vara öppen kunde upplevas som att inte framträda för andra som hela sin person. Även för dem som generellt var öppna hbtq var det en ständig process att komma ut i olika yrkessammanhang när de mötte nya personer, vilket inte sällan uppfattades som påfrestande.

Göteborgs stad har när denna rapport skrivs ett pågående arbete för att främja arbetsmiljön hos hbtq-personer. Detta var merparten av respondenterna i enkäten medvetna om. Bland medarbetare som är hbtq ansåg en majoritet att det arbetet haft åtminstone viss effekt. Dock visar resultaten av enkäten att det kvarstår problem med diskriminering och kränkande behandling av hbtq-personer, vilket bör ses som en effekt av kvardröjande heteronormativa strukturer i organisationen. Hbtq-personer var överrepresenterade jämfört med de som är inte är hbtq vad gäller utsatthet för kränkande särbehandling, mobbing och sexuella trakasserier. Utsattheten bland dem med icke-binära könsidentiteter och personer med transexfarenhet tycks vara särskilt hög. Svaren på specifika frågor i enkäten om olika typer av bemötande gentemot hbtq-personer visar vidare att i synnerhet mer subtila, och eventuellt omedvetna, kränkningar som såsom obetänksamma eller fördömsfulla kommentarer eller skämt relaterade till ens sexuella läggning eller könsidentitet var något som många varit med om någon gång. När olika typer av mer och mindre allvarliga former av utsatthet (från opassande nyfikenhet och oönskade frågor till hot och våld) läggs samman, framkommer att omkring en

femtedel av hbtq-personerna i urvalet var utsatta för något av detta ganska ofta eller dagligen, och ytterligare en femtedel mer sällan. Kränkningar och diskriminering förekom från både kollegor, chefer och brukare. Samtidigt var de som inte är hbtq mindre medvetna om de kränkningar som sker mot hbtq-personer och det var inte ovanligt att kollegor och chefer inte sa ifrån mot nedsättande bemötande av hbtq-personer.

För merparten av hbtq-personerna i studien tycks kränkning och diskriminering dock inte varit ett återkommande inslag i vardagen, och en överväldigande majoritet av hbtq-personer kände sig delaktiga, trygga och accepterade i gemenskapen på arbetsplatsen. Graden av upplevd social integration på arbetsplatsen skiljde sig inte nämnvärt mellan medarbetare som var hbtq och inte. Känslan av att vara trygg och accepterad i arbetsgemenskapen var dock påtagligt svagare hos personer med icke-binära könsidentiteter och med transfarenhet. Analysen av enkäten visar också på ett negativt samband mellan olika former av utsatthet kopplat till könsidentitet eller sexuell läggning och i vilken grad medarbetare kände sig trygga och accepterade. De som i lägre grad var öppna för hbtq tenderade också att vara mindre socialt integrerade på arbetsplatsen.

Den övergripande bilden av hbtq-personers arbetsmiljö i Göteborgs Stad kan alltså framställas utifrån olika perspektiv med hjälp av enkätresultaten. Å ena sidan är det möjligt fokusera på att många hbtq-personer som arbetar i Göteborgs stad känner att de kan vara öppna, är trygga i sin arbetsgrupp och slipper kränkningar och diskriminering i sin vardag. Å andra sidan indikerar resultaten att det fortsatt förekommer heteronormativa föreställningar och praktiker, bland annat i form av brister i bemötandet av hbtq-personer från både medarbetare, chefer och brukare. Detta bidrar i sin tur till att en andel av de medarbetare som är hbtq känner sig mindre trygga och accepterade på arbetsplatsen.

Enkätresultaten visar också att hbtq-personer som arbetar i Göteborgs Stad har generellt lägre psykiskt välbefinnande än de som inte är hbtq. En del av detta mönster har troligtvis sin förklaring i faktorer utanför arbetsplatsen, men den analys som presenteras i rapporten indikerar också att skillnader i den sociala arbetsmiljön, såsom olika grad av socialt stöd i arbetsgruppen och olika grad av upplevd trygghet, tycks vara en delförklaring. Utsatthet för olika former av kränkningar på arbetsplatsen, även mindre grova sådana, uppvisar också signifikanta samband med lägre grad av psykiskt välbefinnande.

I rapportens avslutande del identifieras tre övergripande områden för fortsatt arbetsmiljöarbete. För det första föreslås ett förstärkt aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mer subtila och omedvetna kränkande handlingar, med ambitionen att undanröja alla kränkningar av hbtq-personer och andra minoriteter. Även brukares kränkningar måste tas på allvar och hur dessa ska hanteras bör bli föremål för fortsatt arbete. För det andra rekommenderas ett fortsatt arbete med normmedvetet ledarskap både bland chefer på hög nivå i organisationen och bland första linjens chefer, då dessa olika chefsnivåer fyller olika funktioner i för arbetsmiljön och arbetet för att förbättra denna. För det tredje förordas ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar. Detta utvecklingsarbete bör länkas till ett bredare normkritiskt arbete som också inkluderar exempelvis normer kring etnicitet och funktionsnedsättningar. Utmaningen ligger särskilt i att integrera normkritiska förhållningssätt i det vardagliga arbetet och samvaron på arbetsplatsen.

Summary in English

This report presents the results of a study commissioned by the City of Gothenburg and undertaken by the University of Gothenburg. It aims to provide an overview of how LGBTQ people who are employed by the municipality experience their social working environment and how the working environment impacts on the psychological well-being of LGBTQ employees. The report contributes to the broader aim of illuminating how heteronormative ideas and practices are expressed at work and their consequences for LGBTQ employees. The empirical investigation concerns four interconnected areas: (1) being open and coming out as LGBTQ, (2) the treatment of LGBTQ employees by superiors and colleagues at work, (3) LGBTQ people's feelings of social integration in the community at work, and (4) the consequences of the working environment for LGBTQ employees' psychological well-being. The report also presents general recommendations for further work to improve the working environment of LGBTQ employees and, by extension, conditions for the receivers of municipal services.

The study is based on a web survey that was complemented by in-depth interviews. Three separate samples were made for the survey distribution: a random sample of employees in the municipal district and branch administrations; a random sample of employees in the public transport company Göteborgs Spårvägar; and a self-selected sample inviting LGBTQ people through a link to the survey that was disseminated on the intranets of the City of Gothenburg's municipal services and Göteborgs Spårvägar, as well as to the local branch of the Swedish Federation for Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer Rights (RFSL). Altogether 1004 people responded to the survey. LGBTQ people among the survey respondents were furthermore given the opportunity to express their interest in participating in an in-depth interview. Among those who expressed interest, a sample of 12 people were given the opportunity to develop their experiences of the working environment in the City of Gothenburg's municipal services. The conclusions in the report are to a high degree based on analyses of the survey responses, but the in-depth interviews provided opportunities for validating and developing the results from the survey.

The study is based on theories about social norms and more specifically heteronormativity – that LGBTQ people are made deviant because of the taken-for-grantedness of heterosexuality among participants in social interactions. Explanations for discrimination and violations directed at LGBTQ people should neither be sought among LGBTQ people themselves nor pri-

marily among individuals who, consciously or not, perpetuate violations, but among the often-unspoken cultural patterns on the level of groups, organizations and societies.

Heteronormativity forces those who deviate from the norm to choose whether they wish to be open about their sexuality; decisions may be imposed on them about whether or not to come out in different social contexts. When deciding whether or not to come out, LGBTQ people need to consider the risk of becoming exposed to discrimination or violations linked to their sexuality and/or gender identity. Those who are not LGBTQ do not need to consider their openness, since heterosexuality is still an unspoken assumption in most social contexts.

Among LGBTQ respondents to the survey, around two-thirds claimed that they were open about their sexuality with at least half of their colleagues, while only about a third were open about it with at least half of their clients. While openness towards colleagues did not appear to vary depending on the type of public authority (i.e. education, social services, care work, other administrations and Göteborgs Spårvägar), there were variations in the degree of openness towards clients, probably depending on different kinds of service provider relations. Among those who were trans, openness with colleagues and clients seemed to be lower in comparison with the openness among homosexuals, lesbians and bisexuals. Not being open at work was for many a result of not having had a reason to come out or of not wanting to discuss private matters in the workplace. However, there was also anxiety about coming out and risking becoming exposed to negative reactions or intimate questions. A common concern about coming out was also being reduced just to one's LGBTQ identity in the eyes of others. On the other hand, choosing not to be open could be perceived as not being a whole person in relation to others. Even for those who were generally open, it was a constant process of coming out in different professional situations when they met new people. This was often perceived as stressful.

The City of Gothenburg has undertaken to improve the working environment of LGBTQ people, and most of the respondents in the survey were aware of this ongoing work. Among employees who are LGBTQ, the majority considered that this work had had at least some effect. However, the results of the survey show that there are still problems with discrimination and abusive treatment of LGBTQ people, which can be seen as an effect of lingering heteronormative structures in the organization. LGBTQ people were overrepresented compared with those who are non-LGBTQ in terms of

exposure to discrimination, bullying and sexual harassment. The exposure of those with non-binary gender identities and trans experiences to these negative behaviours seemed to be particularly high. The answers to specific questions in the questionnaire about different types of treatment of LGBTQ people further show that many had been subjected to, in particular, more subtle, and possibly unintentional violations such as insensitive or prejudiced comments or jokes related to sexual orientations or gender identities. When aggregating different types of more serious and less serious forms of exposure (from undesired curiosity and rude jokes to threats and violence), it appears that about one-fifth of the LGBTQ people in the sample were exposed to these quite often or even daily, and a further one-fifth more rarely. Violations and discrimination occurred from colleagues, managers and clients. Those who are not LGBTQ were also less aware of the violations against LGBTQ people, and it was not uncommon that colleagues and managers did not expressly reprove others' negative comments about LGBTQ people.

For most of the LGBTQ people in the study, violations and discrimination did not appear to be a recurring element of everyday life, and an overwhelming majority of LGBTQ people felt involved, safe and accepted in their work community. The degree of perceived social integration in the workplace did not differ significantly between employees who were LGBTQ and those who were not. However, the feeling of being safe and accepted in the work community was markedly weaker among the non-binary and transgender people in the sample. Analysis of the survey results also shows a negative connection between exposures to different forms of violations linked to gender identity or sexual orientation, and to what extent employees felt safe and accepted. Those who were less open about their LGBTQ identities also tended to be less socially integrated in the workplace.

Thus, the overall image of LGBTQ people's working environment in the City of Gothenburg's municipal services, as expressed in the survey results, can be presented from different perspectives. On the one hand, it is possible to focus on the fact that many LGBTQ people working in the City of Gothenburg's municipal services feel that they can be open, are safe in their workgroup, and spared from violations and discrimination in their daily lives. On the other hand, the results indicate that there are still heteronormative understandings and practices, including negative treatment of LGBTQ people from colleagues, managers and clients. This in turn contributes to the fact that a proportion of the employees who identify as LGBTQ feel less secure and accepted in the workplace.

The survey results also show that LGBTQ people working in the City of Gothenburg's municipal services generally have lower psychological well-being than those who are not LGBTQ. While parts of this pattern can probably be explained by factors outside the workplace, the analysis presented in the report also indicates that differences in the social work environment, such as different levels of social support in the working group and different levels of perceived safety, seem to be a partial explanation for low psychological well-being. Exposure to various types of workplace abuse, including minor forms, also shows significant association with lower levels of psychological well-being.

The final section of the report identifies three overall areas for further work to improve the working environment of LGBTQ employees. First, enhanced efforts should be made to eliminate harassment and counteract less-serious forms of abuse, with the aim of eliminating all violations of LGBTQ people and other minorities. Also, violations directed at LGBT people by clients must be taken seriously, and how these violations are best handled should be the subject of continued work. Second, continued work with norm-conscious leadership is recommended, both among senior executives in the organization and among first-line managers, as these different managerial levels fulfil different functions for the work environment. Third, strengthened and continued norm-critical work should be promoted through education adjusted to different contexts within the organization. This development work should be linked to a broader norm-critical approach that also includes, for example, norms regarding ethnicity and functional impairments. The challenge lies in integrating norm-critical approaches in everyday work and social interactions in the workplace.

Innehåll

Sammanfattning	5
Summary in English	9
1. Inledning	15
<i>Syfte och frågeställningar</i>	17
<i>Begrepp</i>	18
<i>Disposition</i>	20
2. Tidigare forskning	21
3. Teoretiska utgångspunkter och analytisk modell	25
<i>Normer, heteronormativitet och normkritik</i>	25
<i>Social arbetsmiljö – relationer och gemenskap</i>	26
<i>Minoritetsstress</i>	27
<i>Analytisk modell</i>	28
4. Metod	29
<i>Enkäter</i>	29
<i>Intervjuer</i>	34
5. Sexuell läggning och könsidentitet	35
6. Öppenhet	39
<i>Öppenhet med sexuell läggning</i>	40
<i>Öppenhet med transexfarenhet</i>	43
<i>Uppfattningar om situationen på arbetsplatsen</i>	44
<i>Skäl till att inte vara öppen</i>	46
<i>Att ständigt behöva ”komma ut”</i>	49
<i>Sammanfattning</i>	51
7. Bemötande	53
<i>Arbete för att främja hbtq-personers arbetsmiljö</i>	53
<i>Kompetens och bemötande</i>	55
<i>Kränkningar, trakasserier och diskriminering</i>	58
<i>Problematisering vardagssamvaro</i>	65
<i>Sammanfattning</i>	73
8. Social integration	75
<i>Öppenhet, social integration och gemenskap</i>	78
<i>Sammanfattning</i>	83
9. Psykiskt välbefinnande	85
<i>Sammanvägd analys av faktorer som påverkar psykiskt välbefinnande</i>	87
<i>Påverkan av hbtq-personers arbetsmiljö på psykiskt välbefinnande</i>	90
<i>Sammanfattning</i>	92

10. Diskussion	95
11. Områden för fortsatt arbetsmiljöarbete	101
<i>Förstärk aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mer subtila kränkande handlingar</i>	102
<i>Arbeta fortsatt med normmedvetet ledarskap</i>	102
<i>Stärk och underhåll organisationens normkritiska arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar</i>	103
Referenser	105
Appendix I: Enkät	111
Appendix II: Intervjuguide	139

1. Inledning

Den 26 januari 2017 fattade kommunfullmäktige i Göteborgs Stad beslut om en plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor. Till grund för den handlingsplanen låg en rapport av Maria Jacobson, "Normbrytande liv i Göteborg – en lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor 2014". I handlingsplanen ingick att genomföra en större studie bland stadens medarbetare för att undersöka hur hbtq-personer i olika sektorer och verksamheter har det på arbetsplatsen. I föreliggande rapport presenteras nu en studie av hbtq-personers sociala arbetsmiljö inom Göteborgs Stad som utförts av Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap på Göteborgs universitet på uppdrag av, och med finansiering från, Göteborgs Stad. Studien har genomförts under våren 2018.

Uppdraget, som det formulerades i planen för att förbättra hbtq-personers livsvillkor löd: "Genomför en större studie bland stadens medarbetare för att undersöka hur hbtq-personer i olika sektorer och verksamheter har det på arbetsplatsen. Studien ska även redovisa förslag på förbättringsåtgärder." Utifrån detta uppdrag har vi som genomfört studien, i kommunikation med Stadens HR- och MR-avdelning, formulerat studiens syfte och frågeställningar som presenteras nedan. En utgångspunkt för uppdraget är Stadens arbetsgivaransvar att tillförsäkra en god arbetsmiljö och att motverka diskriminering och trakasserier som preciseras i Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Diskrimineringslagen (2008:567). Den här studien kan från Göteborgs Stads sida ses som ett led i de förebyggande åtgärder som arbetsgivare är skyldiga till enligt Diskrimineringslagens 3:e kapitel. Utifrån de ökade kunskaper och förslag som ges i den här rapporten kan Göteborgs Stad utveckla hbtq-perspektivet i sitt systematiska arbetsmiljöarbete.

Göteborgs Stad är en stor organisation med många olika förvaltningar och bolag som bedriver olika sorters verksamheter och som sammanlagt har 55 000 anställda. Inom organisationen finns ett redan pågående arbete med hbtq-frågor och normkritik. Bland annat genomförs interna utbildningar i MR och normkritik, externa föreläsningar och utbildningar arrangeras, verksamheter hbtq-certifieras eller diplomerar, personalen uppmuntras att delta i seminarier på Pride, normkritik integreras i ledarskapsutbildningar och Staden arbetar med normkritisk rekrytering och normkritisk upphandling. I organisationens olika delar möter man olika utmaningar och har olika sätt att arbeta med hbtq-frågor. I uppdraget för den här studien ingick inte att kartlägga det arbete som redan pågår, eller att avgöra vilka strategier som

är mest lämpade i det fortsatta arbetsmiljöarbetet i organisationens olika delar. Därför har vi, i kommunikation med Stadens HR-avdelning, kommit fram till att vi inte i rapporten ska formulera några konkreta förslag på förbättringsåtgärder. För att få genomslag, behöver arbetet med att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö anpassas till organisationens olika delar och integreras i det ordinarie arbetsmiljöarbetet. Kommande åtgärder behöver utformas i linje med det redan pågående arbetet. I rapportens sista kapitel lyfter vi dock fram områden och perspektiv som vi vill uppmärksamma som viktiga att fokusera på i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.

Studien är angelägen eftersom befintlig kunskap om hbtq-personers arbetsmiljö i Sverige är begränsad. De undersökningar som gjorts är nu flera år gamla, men de har till exempel konstaterat att många homosexuella och bisexuella upplever att de inte kan vara helt öppna med sin sexuella läggning på sina arbetsplatser (se t.ex. Danilda, 2005; Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003; Röndahl, Innala, & Carlsson, 2007). Enligt en något färskare undersökning, EU LGBT survey från 2014, anger 27 procent av de svenska respondenterna att de under de fem senaste åren aldrig varit öppna med sin sexuella läggning på sin arbetsplats (European Agency for Fundamental Rights, 2014b). Öppenheten varierar förmodligen mellan olika typer av arbetsplatser, men kunskapen om detta är i det närmaste obefintlig. Ännu mindre känt är i vilken grad personer med könsöverskridande identitet eller uttryck upplever att de kan vara öppna på sina arbetsplatser. Enligt EU LGBT survey var en fjärdedel av transpersonerna generellt i EU ofta eller alltid öppna med sina transidentitet på arbetsplatsen (European Agency for Fundamental Rights, 2014a).

Hbtq-personer är också föremål för diskriminering och trakasserier. I en europeisk undersökning uppgav 35 procent av de tillfrågade svenska hbtq-personerna att de utsatts för diskriminering och trakasserier med sexuell läggning respektive könsidentitet/könsuttryck som grund antingen i arbetslivet eller i det övriga livet (European Agency for Fundamental Rights, 2014b). 22 procent av transpersoner i Sverige säger sig ha blivit diskriminerade på arbetet de senaste 12 månaderna (European Agency for Fundamental Rights, 2014a). Även utanför arbetslivet är hbtq-personer fortsatt utsatta, även om de anmälda hatbrotten med homofobiska motiv minskat de senaste tio åren anmäldes 2016 553 sådana hatbrott. De anmälda transfobiska hatbrotten har å andra sidan ökat de senaste tio åren. 2016 anmäldes 76 hatbrott med transfobiska motiv. Många fler antas också vara utsatta för hatbrott än de som anmäler, nationella trygghetsundersökningen uppskattade 2016 att 23 000 personer utsattes för 45 000 homofobiska hatbrott (Brottsförebyggande rådet, 2018).

Hbtq-personer har generellt sett sämre hälsa jämfört med den övriga befolkningen (Folkhälsomyndigheten, 2014, 2015) och eftersom arbetet och arbetsmiljön är en viktig del av livet är det viktigt att undersöka hur arbetsmiljön kan bidra till eller motverka en god hälsa bland hbtq-personer. Amerikanska studier har redan indikerat att det finns samband mellan ohälsa och arbetslivsfaktorer som upplevd diskriminering och att inte kunna vara öppen (Pascoe & Smart Richman, 2009; Sears & Mallory, 2011), men motsvarande samband har hittills inte påvisats i en svensk kontext.

Den här rapporten undersöker den sociala arbetsmiljön. Social arbetsmiljö handlar om socialt stöd, upplevelsen av mening, trygghet och glädje på arbetsplatsen samt relationer med och tillit till kollegor och chefer (Rydström, Dalheim Englund, Dellve, & Ahlstrom, 2017). Tillgången till goda sociala relationer och stöd på arbetsplatsen är beroende av de normer som råder både på arbetsplatsen och i samhället, samt vilka inneslutningar och uteslutningar normerna skapar (Jonsson, 2009). Samhället präglas av heteronormativitet, vilket innebär att heterosexualitet privilegieras och tas för given. Det innebär både att andra sexualiteter osynliggörs av vardagliga antaganden, och att de väcker uppmärksamhet genom att framstå som normbrytande. I heteronormativiteten ryms också föreställningar om könen som två fasta, ömsesidigt uteslutande kategorier (Butler, 1990). De som lever upp till normativa förväntningar om sexualitet och kön kan lättare känna sig bekväma att dela med sig av erfarenheter och personligt liv, medan de vars liv skiljer sig från den dominerande normen kan bli obekvämt synliga och känna behov av att dölja sina normbrott genom att dra sig undan från sociala sammanhang (Ahmed, 2014). Den heteronormativitet som präglar samhället kan i olika grad också prägla arbetsplatser. För att förstå de problem hbtq-personer upplever i sin sociala arbetsmiljö bör förklaringar i första hand inte sökas inom gruppen utan i de normer och föreställningar som verkar utestängande eller skapar problem för hbtq-personer (Danilda, 2005). Utifrån dessa utgångspunkter har vi formulerat nedanstående syfte och frågeställningar.

Syfte och frågeställningar

Syftet med undersökningen är att få en överblick över hur hbtq-personer upplever sin sociala arbetsmiljö i Göteborgs stad och vilka konsekvenser arbetsmiljön har för hbtq-personers välbefinnande. På ett generellt plan handlar detta om att belysa hur heteronormativa föreställningar och praktiker kommer till uttryck i arbetslivet och vilka konsekvenser det får för medarbetare som är hbtq. Följande frågeställningar har väglett studien:

- I vilken grad är hbtq-personer öppna med sin sexuella läggning och könsidentitet, vilka överväganden ligger till grund för beslut om öppenhet och hur påverkar graden av öppenhet deras sociala arbetsmiljö?
- Hur skiljer sig hbtq-personers upplevelse av den sociala arbetsmiljön från övriga anställda och vilken betydelse har kollegors bemötande för skillnader i upplevelser av social integration?
- Vilka arbetsplatsfaktorer påverkar hbtq-personers psykiska välbefinnande?

Begrepp

I rapporten använder vi genomgående hbtq – homo, bi, trans, queer – som samlingsbegrepp för personer som inte är heterosexuella och/eller har erfarenhet av att inte ha en normativ könsidentitet. När vi hänvisar till tidigare forskning förekommer det att vi använder andra förkortningar, då dessa kan avse andra avgränsningar än vår. Det finns flertalet versioner av denna förkortning, såsom HBT, HBTQI och engelskans LGBTQ, vilket avspeglar att det finns en mångfald av positioner där kön, könsidentitet, könsuttryck, sexualitet, typ av romantisk attraktion och/eller relationsmönster inte är i linje med dominerande normer. Detta gör att det ibland läggs till ett ”+” efter förkortningen för att markera medvetenhet om denna mångfald. Vi har valt beteckningen hbtq eftersom den är etablerad i Sverige idag och eftersom vi i studien undersöker just homo- bisexuella, personer med transefarenhet och icke-binäras upplevelser av sin arbetsmiljö.

Användningen av begreppet hbtq är i sig ett uttryck för de förenklingar som lätt uppkommer när man ska skriva om en mångfacetterad grupp med ofta mycket olika erfarenheter, förutom den att inte passa in i de fortfarande starka normer som finns för sexuella/romantiska relationer, könsidentitet och könsuttryck. Inledningsvis kan vi därför ”packa upp” förkortningen genom att kortfattat gå igenom vad de respektive ingående bokstäverna brukar betyda.

”H” (som i homosexuell) innebär att kunna känna romantisk och/eller sexuell attraktion till personer med samma könsidentitet som en själv. På många andra språk särskiljs vanligen homosexuella män och kvinnor i förkortningen, t.ex. i engelskan ”LG” (lesbian and gay).

”B” (som i bisexuell) syftar på förmågan att bli kär i både män och kvinnor. Medan begreppet bisexuell tycks förutsätta en tydlig uppdelning mellan två kön tar en del avstånd från tvåkönsnormen och an-

vänder begreppet pansexuell för förmågan att känna romantisk och/eller sexuell attraktion till andra människor helt oavsett tillskrivet kön eller könsidentitet.

”T” (som i trans, transperson) syftar på erfarenheten av att inte identifiera sig med det kön som tillskrivits en vid födseln. Trans har att göra med kön och könsidentitet men säger inget om ens sexualitet; en transperson kan alltså lika gärna identifiera sig som exempelvis heterosexuell, homosexuell, bisexuell, eller pansexuell. Motsatsen till att vara trans brukar numera benämnas cis. En cis-person är någon som identifierar sig med det kön den tillskrivits vid födseln. Trans kan förväxlas med intersex, vilket dock är ett samlingsnamn för när en persons medfödda kroppsliga egenskaper, såsom könsorgan, könskörtlar eller kromosomer, inte passar in i en tvådelad uppdelning mellan mans- och kvinnokroppar.¹

”Q” (som i queer) uttolkas på olika sätt i olika sammanhang men handlar ofta om en strävan efter att undvika fasta och inlåsand kategorier för kön och sexualitet. De som inte identifierar sig med de fasta könskategorierna man och kvinna – exempelvis för att de identifierar sig med båda eller ingen av dem – benämns ofta som icke-binära. En del av dem som har en könsidentitet bortom man och kvinna använder också begrepp som genderqueer och intergender om sig själva.

När vi använder förkortningen hbtq inkluderar vi även positioner som ibland representeras av egna bokstäver, såsom asexuella (som inte upplever sexuell attraktion), pansexuella och intersex. Dock finns det inom kategorin hbtq undergrupper som är vanligare än andra, vilket kommer att synas i våra kvantitativa analyser. Det betyder inte att vi menar att erfarenheterna hos dem som representeras av mycket få individer inte är viktiga, men rent metodologiskt skulle inte alla uttryck bli synliga i en kvantitativ analys, eller rent praktiskt gå att få kontakt med för fördjupade intervjuer. Det gör också att det kan finnas specifika erfarenheter knutna till numerärt små underkategorier som vi inte kan göra rättvisa för i denna rapport.

Bredden i hbtq-begreppet gör också att få hbtq-personer i första hand identifierar sig som just hbtq. Det ligger närmare till hands för många att identifiera sig med mer specifika kategorier som homosexuell, lesbisk, bisexuell,

¹ Se t.ex. Förenta nationernas kortfattade faktamaterial: https://unfe.org/system/unfe-65-Intersex_Factsheet_ENGLISH.pdf (nedladdat 2018-06-16).

transperson eller intersex. Hbtq fyller däremot en viktig funktion just för att identifiera mönster i t.ex. diskriminering och trakasserier, utifrån ett antagande om likheter med avseende på utsatthetens orsaker, uttrycksformer och konsekvenser. Dessutom är hbtq en mobiliserande identitet som kan användas för att artikulera och driva gemensamma intressen, t.ex. genom intresseorganisationer och pridefestivaler. Det betyder dock inte att förutsättningarna i alla avseenden är lika för alla hbtq-personer och olika kategorier inom hbtq kan konfronteras med tämligen olika problem och utmaningar. Det gäller t.ex. skillnader mellan homosexuella män och lesbiska kvinnor, liksom mellan hbtq-personer som är trans- eller intersex och de som inte är det. Vi har försökt att i möjligaste mån vara uppmärksamma på sådana skillnader, men har också behövt göra avvägningar för att göra framställningen överskådlig.

Disposition

I rapportens följande kapitel kommer vi inledningsvis att fördjupa oss något i forskningsläget kring hbtq-personers arbetsmiljö, varefter vi går igenom studiens teoretiska utgångspunkter och metod. Den som vill gå direkt på studiens resultat rekommenderar vi att läsa kapitel 5-9 där vi i tur och ordning sammanställt vår data utifrån fem teman: sexuell läggning och könsidentitet (kapitel 5); öppenhet (kapitel 6); bemötande (kapitel 7); social integration (kapitel 8) och psykiskt välbefinnande (kapitel 9). I ett sammanfattande diskussionskapitel diskuterar och problematiserar vi resultaten i de föregående kapitlen för att teckna en övergripande lägesbild. Avslutningsvis diskuterar vi vad som kan vara viktigt att ta hänsyn till i Göteborgs Stads fortsatta arbete för en inkluderande och god arbetsmiljö. För den som är intresserad av att fördjupa sig i studiens metod finns också enkäten och intervjuguiden bifogade som appendix.

2. Tidigare forskning

Hbtq-personers arbetsmiljö i Sverige är relativt obeforskad och de studier som finns är minst tio år gamla. Mycket har hänt kring hbtq-personers rättigheter det senaste decenniet, som till exempel möjlighet till samkönade äktenskap 2009 via könsneutral äktenskapslagstiftning och könsbekräftande behandling utan sterilisering 2013. I den allmänna opinionen har stödet blivit starkare för hbtq-personers rättigheter (Ekengren Oscarson, 2016). Därför är det angeläget att studera om det också inneburit förändringar i arbetsmiljön för hbtq-personer. Tidigare studier visar att arbetslivet är en arena där människor i lägre grad är öppna med sin sexualitet, eftersom öppenhet kan få materiella konsekvenser i form av t.ex. lönediskriminering (Forsberg et al., 2003; Malterud & Bjorkman, 2016). Vad gäller transpersoners arbetsmiljö finns ingen tidigare studie av svenska förhållanden. I tidigare studier från USA har det dock konstaterats att fördomar och oförståelse hos kollegor samt könsuppdelade utrymmen och miljöer i arbetet kan ställa till stora problem för transpersoner. Transpersoner är också mer utsatta för diskriminering och trakasserier (Brewster, Velez, Mennicke, & Tebbe, 2014; Dietert & Dentice, 2009).

I en studie från 2003 om homosexuellas villkor i arbetslivet i Sverige genomfördes intervjuer med homo- och bisexuella arbetstagare inom Svenska kyrkan, Försvarsmakten, Polisen, äldreomsorgen och barnomsorgen för att identifiera i vilka situationer som sexuell läggning aktualiserades för icke-heterosexuella. Där konstaterades att det var av betydelse om arbetsplatserna var hierarkiska respektive mans- eller kvinnodominerade. Sexualitet blev mindre aktualiserat i kvinnodominerade och ickehierarkiska organisationer, som barnomsorg och äldreomsorg. Eftersom förskolor arbetade aktivt med normkritiska förhållningssätt framstod icke-heterosexualitet mindre som ett normbrott i den verksamheten. Där fanns inte heller så mycket sexualiserad jargong mellan kollegor eller negativa reaktioner på icke-heterosexualitet. Äldreomsorgen präglades tydligare av en homosocialitet mellan arbetstagare där också heterosexualitet förutsattes, vilket kunde göra det svårare att inkluderas som icke-heterosexuell. I de mer karriärinriktade organisationerna uppfattades icke-heterosexualitet som något som kunde utgöra ett hinder i karriären, dels för att de icke-heterosexuella kände sig trygga där de var men kanske inte vågade söka sig vidare, dels för att de upplevde att de kunde bli stoppade och diskvalificeras av att vara icke-hetero. Det kunde i sin tur handla om att inte få ingå i informella sammanhang, att bli diskriminerad samt att sakna förebilder (Forsberg et al., 2003).

I en studie från 2007 har homosexuella sjuksköterskors psykosociala arbetsmiljö i Sverige studerats med hjälp av intervjuer. Här konstaterades att de flesta i studien åtminstone var delvis öppna med sin sexuella läggning gentemot kollegor. Flera hade haft farhågor inför att komma ut för sina kollegor, som handlade om att de skulle ställas utanför gemenskapen på jobbet, men dessa farhågor besannades oftast inte. Många tog på sig ansvaret för att upplysa sina kollegor om homosexualitet och utgöra förebilder för att även andra skulle våga vara öppna (Röndahl et al., 2007).

I en studie av ett museum i Sverige undersökte Jonsson (2009) hur umgänget mellan kollegor på arbetsplatsen formades av att heterosexualitet förutsattes. Det handlade om att man i skämt och umgänge ständigt utgick ifrån att alla är entydigt män eller kvinnor och förhåller sig till varandra utifrån en heterosexuell utgångspunkt. Det innebär att för att kunna bli en del av den trevliga stämningen och gemenskapen och avslappnat kunna umgås med sina kollegor behövde man stämma in i dessa förutsättningar, eller låtsas göra det.

Diskriminering av homosexuella på arbetsmarknaden vad gäller löner och anställning har också studerats på en mer generell nivå i Sverige. I en studie som bygger på data från 2007 konstaterades att graden av diskriminering hänger ihop med den allmänna opinionen kring homosexualitet i olika delar av landet (Hammarstedt, Ahmed, & Andersson, 2015).

Tittar vi på Sveriges grannländer genomfördes 2010 i Bergens kommun i Norge en studie som har stora likheter med den som presenteras i föreliggande rapport. Där ville arbetsgivaren, som ett led i sitt arbete med mångfald, ta reda på hur anställda hbtq-personer upplevde sin arbetsmiljö, graden av öppenhet, utsatthet för trakasserier och diskriminering samt vilka attityder som fanns till hbtq-frågor bland samtliga anställda. De fann att en majoritet av hbtq-personerna var öppna med sin sexuella läggning, men också att en betydande andel inte var öppna. De flesta upplevde sin arbetsmiljö som god, men en fjärdedel upplevde inte att de bemöttes med respekt från sina kollegor. Trots det var det väldigt få som sa sig vara utsatta för diskriminering eller trakasserier. Generellt hade anställda en positiv attityd till hbtq, men många ansåg att homosexuella liv präglas av sexualitet mer än heterosexuella liv, vilket vittnar om fördomar i förhållande till hbtq-personer. I studien konstaterades också att hbtq blev osynligt på arbetsplatser genom att sexuell läggning inte var något man pratade om i kollegiala sammanhang (Backer Grønningsæter & Lescher-Nuland, 2010).

Sammanfattningsvis saknas aktuella studier av hbtq-personers arbetsmiljö i en svensk kontext, detta gäller inte minst för hur personer med transerfarenhet upplever sin sociala arbetsmiljö. Vår studie bidrar därför till det vetenskapliga fältet genom att undersöka hbtq-personers arbetsmiljö 2018 i en svensk storstadskommun.

3. Teoretiska utgångspunkter och analytisk modell

I detta avsnitt går vi kortfattat igenom de övergripande teoretiska utgångspunkter som format vår studiedesign och analys. För att rapportens kapitel enklare ska kunna läsas fristående kommer vi dock att vänta med att introducera vissa nya begrepp till rapportens analyskapitel om de är särskilt relevanta just i dessa kapitel.

Normer, heteronormativitet och normkritik

Normer utgörs av föreställningar och regler om vad som är viktigt, värdefullt och önskvärt i samhället. Normerna behövs för att skapa en gemensam uppfattning om hur vi människor ska leva tillsammans, vad som är gott och riktigt handlande och vad som är oetiskt eller till och med brottsligt. Men normer kan också skapa problem genom att alltför snävt avgränsa hur människor förväntas vara och leva. Därmed blir de begränsande och bidrar till att skapa och upprätthålla ojämlikhet i samhället. När någon bryter mot normer blir den socialt straffad i form av att uppmärksammas och få sina normbrott påpekade, inte få ingå i sociala sammanhang eller till och med bli utsatt för våld. Detta bidrar till att människor är angelägna om att efterleva normer, även om normerna begränsar dem. Men normbrott sker ändå hela tiden och bidrar till att normer utmanas, förskjuts och förändras.

Normer är starkt kopplade till vad som anses "normalt" i ett samhälle, d.v.s. vad de flesta människor är eller gör. Detta benämns "normalitet". Till normer hör också "normativitet", vilket handlar om vad som anses rätt eller bäst. Dessa båda begrepp hänger ihop med varandra på så sätt att det som uppfattas som "det vanliga" också tenderar att uppfattas som "det riktiga" (Frankenberg, 1988). Det innebär att de som lever i enlighet med normen har privilegiet att deras hudfärg, kön, sexualitet m.m. uppfattas som normala och därmed blir "osynliga". Det som utgör norm framstår som osynligt genom att tas för givet. De som hamnar utanför normen betraktas som avvikande och görs därmed synliga. Att vara heterosexuell i vårt samhälle, där heterosexualitet tas för given, framstår därför som att inte ha någon särskild sexualitet – om man inte själv väljer att aktualisera den. Den som är homosexuell eller bisexuell tvingas å andra sidan att "komma ut" för att inte förutsättas vara heterosexuell och för att kunna förstås som den den är och kunna tala med t.ex. kollegor om sitt familjeliv. Homosexualiteten blir synlig eftersom den blir ett brott med en heterosexuell norm – en *heteronormativitet* – som förblir osynlig (Rosenberg, 2002). Trots det är normen också i många sammanhang det enda som syns, genom att den både tas för given och utgör

ett ideal som samhällsmedborgare på olika sätt fostras till att eftersträva. T.ex. är det ofta den "normala" hetero-familjen – en familj bestående av en sammanboende man och kvinna med gemensamma barn – som blir det första eller enda som avbildas och debatteras när familjens villkor diskuteras. I heteronormativiteten igår, förutom att heterosexualitet förutsätts, också förståelser av kön som två distinkta och ömsesidigt uteslutande kategorier som med nödvändighet riktar sitt sexuella och romantiska intresse mot varandra.

Begreppet normkritik har utvecklats i syfte att studera och synliggöra normer och det normativas osynlighet (se t.ex. Bromseth & Darj, 2010; Kalonaityté, 2014). Normkritik sätter fokus på makt genom att synliggöra och ifrågasätta de normer som påverkar uppfattningar om vad som är " normalt " och därmed önskvärt. Härigenom läggs tonvikten på normernas effekter på samhället, både för dem som omfattas av normen och för dem som definieras som avvikande. I stället för att endast undersöka avvikande gruppers villkor och problem, eftersträvar normkritiken att synliggöra den norm som skapar avvikelser. Här blir det också nödvändigt att se hur olika normer relaterar till varandra, eftersom flera normer ofta är relevanta samtidigt i samma kontext.

Social arbetsmiljö – relationer och gemenskap

Social integration i en arbetsgrupp, alltså hur delaktiga arbetstagare känner sig i gemenskap och socialt samspel på arbetsplatsen samt vilket stöd de får från kollegor och chefer, kan ha stor betydelse för människors hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang (Oksanen et al., 2008; Strömberg et al., 2016a). Sammanhållningen befrämjar nätverk, tillit och samarbetet för ett "gemensamt bästa" och med goda relationer är det lättare att kommunicera kring arbetet och bedriva utvecklingsarbete (se t.ex. Olesen, Thoft, Hasle, & Kristensen, 2008). Sociala och vänskapliga relationer på arbetsplatsen är också viktiga för människors trivsel och vilja att stanna på en arbetsplats (Rumens, 2010; Waldron, 2000). Gemenskap mellan anställda kan och fungera som stöd i relation till ojämlika relationer på jobbet, stress och förändringar. Gruppens samtal, småprat, skämt och skratt skapar social gemenskap och stöd åt de anställdas självkänsla (Lindgren & Olsson, 2008). Relationerna på jobbet kan också bidra till lärande, att känna mening i arbetet, identitet, tillhörighet och konfliktlösning (Härenstam & Bejerot, 2010). Socialt stöd från chef och kollegor, inkludering i arbetsgruppen och upplevelse av att bli behandlad rättvist tillhör också de faktorer som i tidigare forskning visats minska medarbetares risk för psykisk ohälsa (för en översikt se t.ex. Lundberg, Allebeck, Westerholm, & Ågren, 2008). För hbtq-personer, som ofta finner sig i heteronormativa organisationer och sammanhang kan

goda relationer till kollegor och det stöd de kan ge vara av extra stor betydelse (Rumens, 2010). Arbetstagare som har mindre stödjande, eller till och med dåliga, relationer med sina kollegor, särskilt i kombination med dåliga relationer till t.ex. brukare, löper större risk att känna olust inför arbetet och få högre sjukfrånvaro. Att inte ha relationer som ger bekräftelse på jobbet kan bidra till minskad självförtroende och psykiska besvär (Härenstam & Bejerot, 2010).

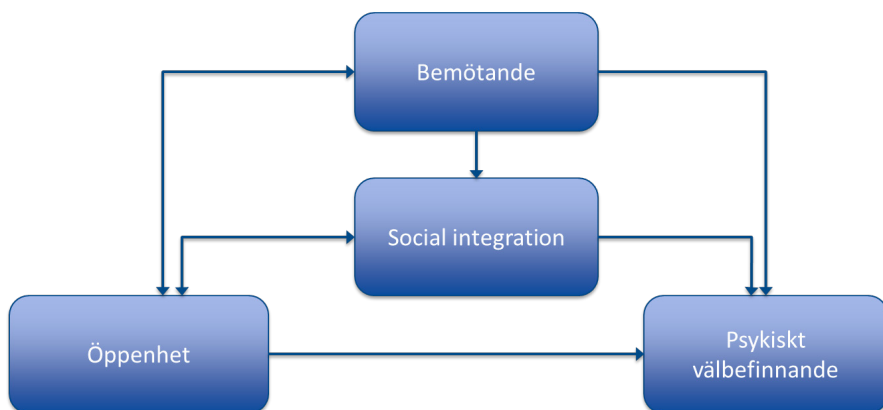
Minoritetsstress

Sociala villkor som kännetecknas av fördomar, avvisande och diskriminering mot vissa grupper skapar stress hos dem som utsätts – detta har beskrivits som *minoritetsstress*. Minoritetsstress är en av de förklaringar som ges till varför hbtq-personer generellt mår sämre än den övriga befolkningen. Minoritetsstress bland hbtq-personer kan orsakas av (1) negativa händelser som socialt avvisande, kränkningar, hot och våld, (2) farhågor om negativa händelser och den extra vaksamhet som de skapar, (3) döljande av sexuell läggning och/eller könsidentitet, och (4) internaliserade negativa samhälleliga attityder mot hbtq-personer (Meyer, 2003).

Att utsättas för negativa händelser på grund av fördomar mot den grupp man tillhör påverkar både människors möjligheter att vara och verka i samhället och deras självförtroende. Det skapar oro och rädsla för att utsättas igen. Den oron finns också hos den som inte själv utsätts, men känner till att det hänt andra. Oro och rädsla kan i sin tur göra att hbtq-personer begränsar sina liv för att undvika risker. En av dessa begränsningar kan vara att hbtq-personer väljer att inte vara öppna med sin sexuella läggning eller sin könsidentitet i olika sammanhang för att minska risken för negativt bemötande. Men döljande skapar också stress eftersom det kräver en vaksamhet kring vad man säger till vem samt i vilka sammanhang man visar sig och med vem. Det innebär också att hbtq-personer som inte är öppna kan behöva dra sig undan från sociala relationer för att inte få frågor om, och insyn i, sitt privatliv. Detta minskar möjligheten att skapa och upprätthålla sociala nätverk samt möjligheten till nära relationer och det stöd som de kan ge. Det gäller inte minst stöd från och gemenskap med andra hbtq-personer. Att tillhöra en grupp som nedvärderas i samhället och som utsätts för negativa händelser påverkar också självbilden och det värde man tillskriver sig själv. Människor blir till som sociala varelser i mötet med andra och erfarenheter av, och farhågor om, negativt bemötande kan göra att hbtq-personer själva anammar de fördomar som de utsätts för (Meyer, 2007).

Analytisk modell

I Figur 3.1 presenteras en enkel modell för hur de faktorer studien undersöker är länkade till varandra. Att kunna och vilja vara *öppen* är en betydelsefull arbetsmiljöfråga. Eftersom öppenhet innebär en möjlighet att fullt ut existera socialt och känna sig som en hel person på arbetsplatsen (Lindholm, 2003) kan öppenhet ha en direkt påverkan på *psykiskt välbefinnande* (Meyer, 2007). Men öppenhet är också en viktig komponent för att kunna etablera nära och förtroendefulla relationer till sina kollegor och påverkar därmed hbtq-personers *sociala integration* (Forsberg et al., 2003; Lindholm, 2003). Den som inte är öppen har också svårare att få stöd från andra hbtq-personer (Meyer, 2007). Men pilen är dubbelriktad eftersom goda relationer till kollegor och chefer ökar möjligheten att vara öppen (Rumens, 2010). Öppenhet kan påverka det *bemötande* hbtq-personer får av kollegor, chefer och brukare. Genom att vara öppna löper hbtq-personer risk att diskrimineras och trakasseras på jobbet. Men öppenheten kan också bidra till ett positivt bemötande, i den här rapporten fokuserar vi dock på problematiskt bemötande. Negativt bemötande av hbtq-personer och en negativ jargong kring hbtq kan i sin tur minska hbtq-personers öppenhet på arbetsplatsen. Det bemötande hbtq-personer får kan ha en direkt effekt på deras psykiska välbefinnande, t.ex. genom att den som utsätts för diskriminering och trakasserier får sämre psykiskt välbefinnande (Meyer, 2007). Bemötandet kan också ha en indirekt effekt genom att påverka om hbtq-personer upplever sig som en del av arbetsplatsen, vilket i sin tur påverkar psykiskt välbefinnande (Lundberg et al., 2008).



Figur 3.1: Modell för hur olika arbetsmiljöfaktorer hänger samman med varandra och med psykiskt välbefinnande

4. Metod

Undersökningen genomfördes med hjälp av en webenkät och kvalitativa intervjuer. Syftet med enkäten var att nå ut till så många medarbetare som möjligt av alla sexuella läggningar och könsidentiteter, även heterosexuella och cis-personer, för att genom kvantitativ analys söka generella mönster och samband. Syftet med intervjuerna var att pröva och fördjupa tolkningarna i analysen av enkätdata och få en mer konkret förståelse för hbtq-personers arbetsmiljö i Göteborgs Stad.

Enkäter

Göteborgs stad består av stadsdelsförvaltningar, fackförvaltningar och bolag. Webenkäten distribuerades via mail till ett slumpmässigt urval om 2000 personer inom Göteborgs Stads förvaltningar (både stadsdelar och fackförvaltningar) vilket resulterade i 725 enkätsvar (36 procent) varav 81 från hbtq-personer². En länk till enkäten skickades också per brev till ett slumpmässigt urval om 300 personer till ett av stadens bolag, Göteborgs Spårvägar, vilket resulterade i 86 enkätsvar (27 procent) varav 9 från hbtq-personer³. En inbjudan att besvara enkäten, särskilt riktad till hbtq-personer, distribuerades via Stadens intranät, Göteborgs Spårvägars intranät och via Göteborgs lokalavdelning av RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queeras rättigheter). Det resulterade i 193 enkätsvar varav 116 från hbtq-personer⁴. Totalt har därmed 206 hbtq-personer och 798 personer som inte är hbtq besvarat enkäten, samtliga anställda inom Göteborgs Stad. Alla svar är dock inte fullständiga, utan vissa respondenter har hoppat över enskilda frågor, eller delar av enkäten.

Resultaten från enkäterna har använts främst för kvantitativ analys, även om fritextsvar också ingått i vår kvalitativa analys. För jämförelser mellan grupper har vi i huvudsak använt korstabellsanalyser och för frågor med många värden på svaren (skalor) har vi i vissa fall också jämfört medelvärden för olika kategorier av respondenter. När man ska värdera resultaten i en korstabell kan man behöva avgöra om det är sannolikt att en skillnad i enkätsvaren mellan två grupper, t.ex. mellan personer som är hbtq och icke-hbtq, också indikerar att det finns en verklig skillnad mellan grupperna i populationen.

² Enkäten genomfördes 2 februari- 18 mars 2018. Efter den initiala inbjudan skickades tre påminnelser till dem som ännu inte besvarat enkäten.

³ Enkäten genomfördes 26 februari – 15 april 2018. Efter den initiala inbjudan skickades två påminnelser.

⁴ Enkäten genomfördes 2 februari – 15 april 2018.

Detta görs med olika typer av så kallade signifikanstest beroende på vad det är för typ av variabler som jämförs och hur många värden de olika variablerna kan inta. För alla korstabeller används ett så kallat Chi2-test för att kontrollera om skillnaderna mellan grupper är signifikanta. För att säga något om sambandens styrka används Phi när någon av de två variablerna som jämförs är kategoriska utan inbördes ordning (t.ex. verksamhetstyper i staden), och när båda är hierarkiskt ordnade (eller om en är tudelad) används Kendall's tau-b eller tau-c. Vid jämförelse av medelvärden används t-test eller ANOVA som signifikanstest och Eta som sambandsmått. Det finns dock skäl att tolka signifikanstesterna med försiktighet, med tanke på att våra urval av olika skäl (som vi förklarar i nästa avsnitt) inte kan antas vara fullständigt representativa för populationen medarbetare i Göteborgs Stad, och då antalet respondenter i olika kategorier är tämligen litet. Framförallt kan vi inte vara säkra på att ett samband som inte är signifikant betyder att det inte finns ett samband i verkligheten, särskilt om det är få respondenter i vissa kategorier.

Vi har också använt multivariat linjär regressionsanalys för att i samma analys kunna väga samman olika faktorer som påverkar psykiskt välbefinnande. Denna metod förklarar vi närmare i samband med att vi tillämpar den nedan.

Representativitet

För att avgöra i vilken utsträckning vi kan dra generaliserbara slutsatser utifrån analysen av enkätmaterialen är representativitet en central fråga. Speglar urvalet av personer som besvarat enkäten den population vi vill uttala oss om? För att besvara den frågan behöver vi till att börja med precisera vilken population vi gör anspråk på att generalisera till. För att kunna uttala sig om Göteborgs Stad och dess kommunala bolag som helhet skulle vi ha behövt göra ett slumpmässigt urval av hela denna population, alternativt ett stratifierat urval av varje bolag och verksamhet för sig dimensionerat efter antalet medarbetare i respektive verksamhet. Dessa lösningar visade sig dock vara praktiskt omöjliga eftersom det inte finns något centralt register över samtliga medarbetare i alla verksamheter och bolag. Att kontakta varje bolag för sig och organisera administreringen av enkäter i relation till respektive bolag skulle innebära ett alltför tidskrävande arbete givet de resurser som stod till buds. Vi hörde därför av oss till ett mindre antal bolag, varav ett gick med på att låta oss distribuera en enkät bland medarbetarna. Av detta skäl begränsar vi oss till att i första hand uttala oss om förvaltningarna i Göteborgs stad i våra slutsatser. Att Göteborgs Spårvägar ingår i studien bidrar dock till att också ge en bild av hur arbetsmiljön kan vara på mansdominerade arbetsplatser med generellt låg utbildningsnivå, något som är ovanligt inom för-

valtningarna som är kvinnodominerade. I de olika aspekterna av studien har vi också vinnlagt oss om att kontrollera om det finns signifikanta skillnader mellan olika verksamhetstyper, för att inte dra alla över en kam.

Givet den population vi gör anspråk på att uttala oss om i den här studien har vi två huvudsakliga utmaningar vad gäller representativitet: (1) externt bortfall i form av tillfrågade respondenter som inte alls svarat på enkäten och (2) hantering av det självselekterade urvalet i relation till det slumpmässiga urvalet. De flesta enkätstudier idag måste hantera tämligen stora bortfall i form av tillfrågade personer som avstår från att delta. Ett stort bortfall är dock inte nödvändigtvis ett problem, om gruppen av individer som inte svarat på enkäten är godtagbart lik de som svarat. Om någon kategori respondenter är överrepresenterad riskerar resultaten att snedvridas. Våra möjligheter att göra en bortfallsanalys i den huvudsakliga slumpmässigt utvalda urvalsgruppen har varit begränsad till viss grundläggande information om sammansättningen av medarbetare med avseende på ålder, juridiskt kön och verksamhet. Utifrån dessa variabler har vi dock kunnat jämföra den grupp som svarat med den verkliga populationen (se nedan).

Vi fann då vissa mönster i bortfallen i de olika urvalen. I enkätsvaren från det slumpmässiga urvalet i förvaltningarna var de som är över 35 år något överrepresenterade. Dessutom var äldreomsorg och förskola lite underrepresenterade medan övrig verksamhet var överrepresenterad. I enkätsvaren från det slumpmässiga urvalet inom Göteborgs Spårvägar var män överrepresenterade, yngre än 35 år var överrepresenterade, medan framförallt de över 55 år underrepresenterade. Här tror vi att metoden pappersbrev med länk till webbenkäten kanske bidragit till bortfall i de äldre åldersgrupperna. Inom Spårvägarna arbetar de flesta inte heller vid datorer, vilket bidrar till att göra webbenkäten mindre tillgänglig. I det självselekterade urvalet var män överrepresenterade i jämförelse med den generella könsfördelningen inom förvaltningarna (30 procent jämfört med 22 procent av de anställda). Här var också yngre än 45 år markant överrepresenterade och särskilt de över 55 år var mycket underrepresenterade. Skola, förskola och äldreomsorg var underrepresenterade medan övrig verksamhet var överrepresenterad. Jämfört med det slumpmässiga urvalet från förvaltningarna var också högutbildade överrepresenterade. I självselekterade urval, och mer generellt i enkätundersökningar tenderar högutbildade att vara överrepresenterade. Eventuellt är det också fler högutbildade som identifierar sig som hbtq, men i det slumpmässiga urvalet från förvaltningarna finns ingen skillnad i utbildningsnivå mellan hbtq och icke-hbtq. Staden har dock inte register på utbildningsnivån hos sina anställda så vi kan inte göra några exakta jämförelser med popula-

tionen i stort. Jämfört med förvaltningarna är också personer som upplever att de uppfattas som invandrade underrepresenterade i det självselekterade urvalet (5 procent jämfört med 10 procent i det slumpmässiga urvalet från förvaltningarna). Vi ser också vissa skillnader mellan materialen vad gäller graden av diskriminering och trakasserier, där hbtq-personer i det självselekterade urvalet i något högre grad varit utsatta. Å andra sidan var de i lägre grad utsatta för kränkande särbehandling och mobbing.

Eftersom hbtq-personer utgör en minoritet av befolkningen på kanske så lite som 2-4 procent (se nästa kapitel), bedömde vi att det fanns goda skäl att göra ett specialurval av denna kategori. Syftet var alltså att inkludera ett tillräckligt stort antal hbtq -personer för att kunna etablera statistiskt signifikanta samband i analysen. I studier där små populationer ska studeras är denna typ av procedur vanligt förekommande. Då samtliga analyser antingen bara fokuserar på gruppen medarbetare som är hbtq eller använder hbtq eller inte som en variabel kan överrepresentationen av just denna egenskap i populationen sägas vara kontrollerad för. Självselekterade urval är inte optimala om man är ute efter representativitet och det blir än viktigare att sammansättningen av respondenter kan kontrolleras mot en referenspopulation. I detta fall utgör respondenterna från det slumpmässiga urvalet en lämplig jämförelsepunkt då det kan antas vara mer likt den verkliga populationen.⁵

Enkätkonstruktion

För jämförbarhets skull har vi i enkäten inkluderat frågor som ingått i Göteborgs Stads befintliga arbetsmiljöenkät. För att bättre kunna klargöra mekanismer kring bemötande, arbetsmiljö och välbefinnande utvecklade vi frågor utifrån tidigare forskning, både kring social arbetsmiljö generellt (copsoq) och tidigare studier av hbtq-personers arbetsmiljö (ffa. Backer Grønningsæter & Lescher-Nuland, 2010) och med RFSL och Hbtq-rådet som referensgrupp.

Bortsett från att det fortfarande är allmänt spritt med binära frågor om kön i enkäter, med ”man” och ”kvinna” som fasta svarsalternativ, finns för närvarande ingen allmän standard för frågor om kön och genus i enkäter som inte utgår ifrån en tvåkönsnorm. Att ställa enkätfrågor på rätt sätt är både

⁵ Det kan noteras att den hittills största studien av HBT-personers livsförhållanden i EU också använde sig av en självselekterad web-enkät (European Agency for Fundamental Rights, 2014b). För att möjliggöra jämförelser mellan länderna gjordes en omfattande genomgång av urvalets socio-demografiska egenskaper och även en viktning av materialet för att kompensera vad som bedömdes vara snedvridningar i urvalet. I denna studie har vi dock bedömt att en viktning skulle riskera att göra mer skada än nytta och istället nöjt oss med att påpeka de eventuella brister som kan finnas.

en fråga om forskningsetik, genom att inte osynliggöra grupper i samhället, och en fråga om validitet – att verkligen genom frågan mäta det man avser att studera. I en av de mer utförliga genomgångar som gjorts i denna fråga förespråkar forskare från the Williams Institute (Herman, 2014) en kombination av två frågor där den första efterfrågar det juridiska kön som respondenten tillskrevs vid födseln och den andra anger ett antal fasta svarsalternativ för könsidentitet. Transpersoner identifieras i första hand som de respondenter som angivit svarsalternativet ”transperson” eller inte angivit en könsidentitet som överensstämmer med det kön som personen tillskrivits vid födseln. Fasta svarsalternativ ger generellt mindre bortfall i enkäter jämfört med öppna frågor, och i breda befolkningsundersökningar tycks denna modell vara att föredra. Inspirerat av denna rapport och utifrån erfarenhet av tidigare studier (se t.ex. Peterson, Wahlström, & Wennerhag, 2018) valde vi att ha en liknande konstruktion där respondenten både frågas om juridiskt kön och könsidentitet. Eftersom vår enkät fokuserade just på hbtq-frågor var vi dock måna om att fånga upp bredden av olika identitetspositioner, och valde därför att fråga om könsidentitet som en öppen fråga. En fråga med fasta svarsalternativ – även om de var tre eller fler – hade också riskerat bortfall i hbtq-gruppen bland de som ändå inte känt igen sig i de svarsalternativ som angivits. Vi ställde också en ytterligare fråga om respondenten hade transerfarenhet för att inte missa någon i urvalet.

Många är fortfarande inte vana att i enkäter få frågor om kön med öppna, eller fler än två, svarsalternativ. Detta bidrar till att denna typ av frågor kan framkalla oseriösa svar eller bortfall från dem som är kritiska eller oförstående inför frågekonstruktionen. Vi bedömer utifrån våra resultat att denna typ av svar är proportionellt sett väldigt få och är ett nödvändigt pris man som forskare kan behöva betala för att få korrekt information från övriga respondenter.

Vad gäller frågor om sexualitet har det i tidigare forskning konstaterats att man får olika svar beroende på om man frågar efter identitet, attraktion eller praktik och att man därför bör inkludera frågor om alla dessa tre (se t.ex. Ahlm & Westerståhl, 2012). Vi gjorde dock bedömningen att det skulle uppfattas som alltför intimt att i en undersökning om arbetsmiljö, som distribueras med hjälp av uppgifter från arbetsgivaren, ställa frågor om sexuell attraktion och praktik. Därför efterfrågas i enkäten enbart vilken sexuell läggning respondenten identifierar sig som (Se appendix I för fullständiga frågeformuleringar).

Intervjuer

Genom enkäten inbjöds hbtq-personer att också delta i kvalitativa intervjuer om sin arbetsmiljö. 68 personer lämnade kontaktuppgifter och erbjöd sig att delta i intervju. Av dessa har 12 personer valts ut och intervjuats. Dessa personer har valts ut för att få del av olika perspektiv och erfarenheter utifrån variation avseende könsidentitet, sexuell läggning, ålder, familjesituation, yrke, verksamhet, utbildningsnivå, anställningsform, och upplevelse av problem i arbetsmiljön

Intervjuguiden innehöll öppna frågor där intervjupersonerna ombads berätta om upplevelser av sin arbetsmiljö och av att vara hbtq på jobbet, erfarenheter av öppenhet och döljande, relationer till chefer, kollegor och brukare, erfarenheter av diskriminering, otrygghet, obekväma situationer och trivsel kopplat till att vara hbtq-person inom Göteborgs Stad (för fullständig intervjuguide, se appendix II).

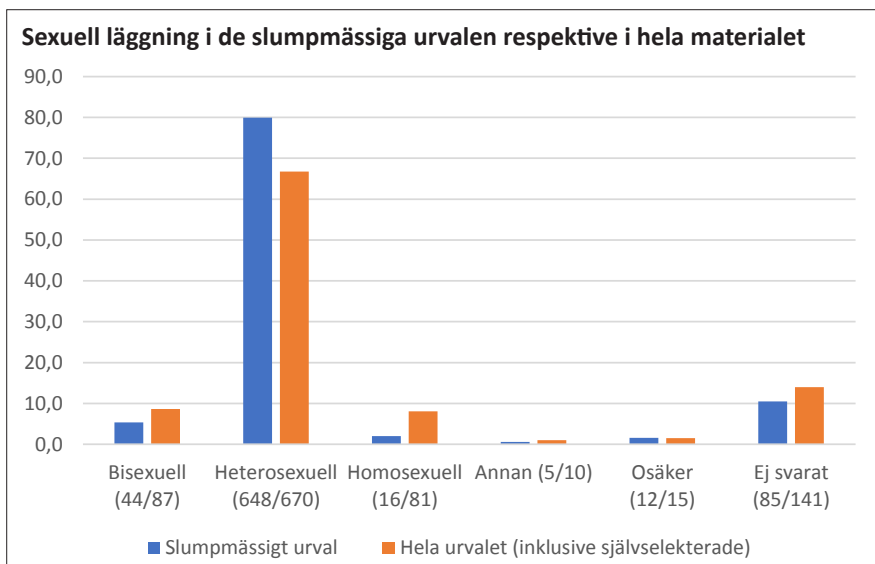
Intervjuerna varade i 30-90 minuter, spelades in och transkriberades ordagrant för analys. Den kvalitativa analysen har utgjorts av en tematisk kodning av materialet för att möjliggöra en jämförande fördjupning av centrala teman. Här ingick upplevelser av öppenhet och döljande, reflektioner kring att ”komma ut” i olika sammanhang, kollegors förhållningssätt, delaktighet i sociala situationer med kollegor, chefers stöd/brist på stöd, m.m. Intervjuerna och fritextsvaren i enkäten används i rapporten framförallt för att konkretisera olika arbetsmiljösituationer och för att föreslå förklaringar till resultat i den kvantitativa analysen.

5. Sexuell läggning och könsidentitet

Som nämndes i metodkapitlet ovan utgörs enkätmaterialen av två slumpmässiga urval (ett bland anställda inom förvaltningarna och ett bland anställda inom Göteborgs Spårvägar) och ett självselekerat urval bland anställda i både förvaltningar och bolaget. I de slumpmässiga urvalen var 80 procent av de som besvarade enkäten heterosexuella. Fem procent var bisexuella, två procent var homosexuella, en procent uppgav annan sexualitet och två procent var osäkra. I vår undersökning fanns inget ”vill ej svara”-alternativ men 10 procent har inte svarat på frågan. I SOM-undersökningen 2011 uppgav endast två procent att de var homo- eller bisexuella och en procent ”annat”, medan sju procent uppgav att de inte ville svara. Andelen icke-heterosexuella är alltså betydligt högre i vår undersökning. Detta kan antas ha flera parallella förklaringar. För det första finns det flertalet andra studier, t.ex. från USA (Gates, 2015), där andelen hbtq -personer är högre – mellan 3-4 procent – vilket kan indikera ett mörkertal i SOM-undersökningen som delvis är eliminerat i denna studie. Romeijn (2015) visade i en jämförelse av andelen hbtq-respondenter på landsnivå i en Eurobarometer-studie var direkt positivt korrelerat med den generella respekten för hbtq i respektive land, åtminstone för de länder med relativt låg tolerans gentemot hbtq-personer. Det kan betyda att en studie som specifikt rör hbtq-frågor gör att fler är bekväma med att säga sig vara hbtq. För det andra kan enkätens fokus göra att hbtq-personer varit mer motiverade att besvara den, och därigenom haft ett lägre bortfall än de som inte var hbtq, varibland vissa kan ha uppfattat enkäten som överflödigt i relation till den ordinarie arbetsmiljöenkäten. För det tredje är det fullt möjligt att det till del representerar en större andel hbtq-personer bland medarbetarna i Göteborg Stad än i Sverige i stort. Möjliga förklaringar till detta kan vara att det inom Göteborgs Stad förekommer yrkesgrupper där hbtq-personer generellt är överrepresenterade (jfr. Tilcsik, Anteby, & Knight, 2015) eller att kommunens hbtq-arbete gjort Göteborgs Stad till en attraktiv arbetsplats för hbtq-personer.⁶

Att en högre andel är bisexuella än homosexuella (se Figur 5.1) förklaras antagligen av att Göteborgs Stad är en kvinnodominerad arbetsplats och att bisexualitet tycks vara vanligare bland kvinnor än bland män (Gates, 2015). I enkätmaterialen i sin helhet kompenseras detta dock av en hög andel homosexuella i det självselekerade urvalet, där också män är något överrepre-

⁶ Vilka proportioner hbtq-personer man får i en enkätundersökning beror också på vilka frågor man ställer och hur de ställs. Jämfört med andelen som identifierar sig som homosexuella, bisexuella eller lesbiska, tycks det exempelvis vara betydligt fler som har sexuella erfarenheter med någon av samma kön och ännu fler som någon gång känt sig attraherade av någon av samma kön (Gates, 2015).



Figur 5.1: Andelar med olika sexuell läggning i de olika urvalen. De slumpmässiga urvalen är från förvaltningarna och Göteborgs Spårvägar. I staplarna för hela urvalet ingår också det självselekterade urvalet n-tal anges i parentes.

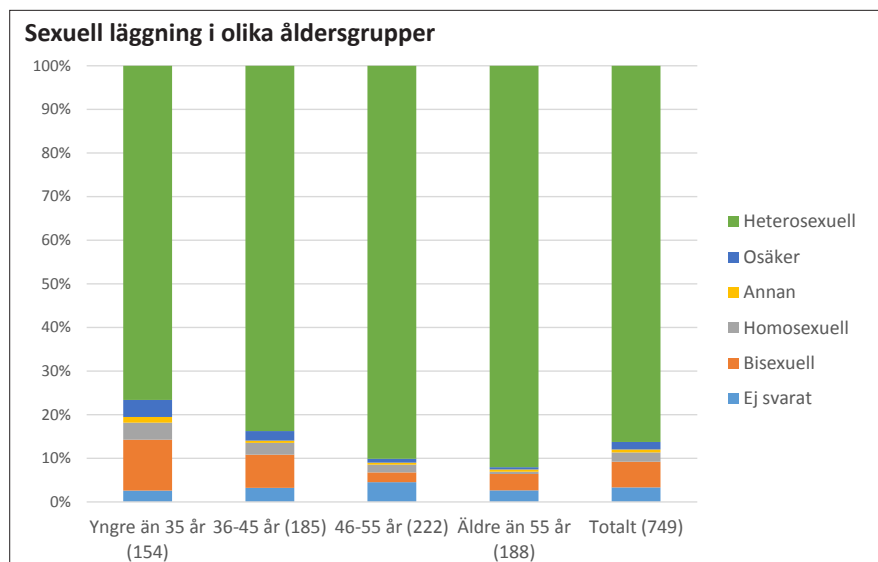
senterade. De som svarat ”annan” sexuell läggning har också fått specificera vilken. Fem definierar sig som queer, två som asexuella och övriga tre vill inte svara.

I linje med tidigare studier finner vi att andelen heterosexuella är lägre bland de yngre åldersgrupperna (se Figur 5.2). En förklaring till det kan vara att det är mer accepterat att vara icke-heterosexuell bland yngre människor vilket gör att fler både kommer ut för sig själva och kan tänka sig att vara öppna i enkäten.

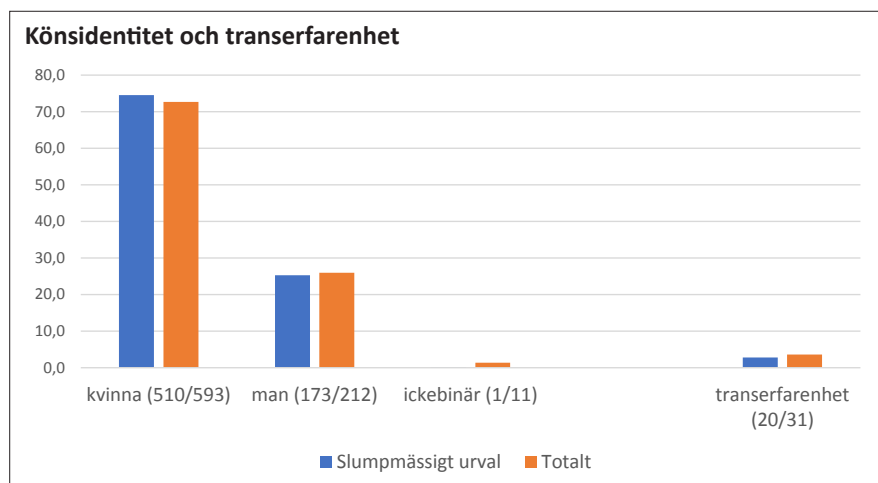
Vad gäller könsidentitet och transexfarenhet visar Figur 5.3 att det som väntat är en liten grupp som identifierar sig som icke-binär, 11 stycken totalt och bara en i de slumpmässiga urvalen. Vi har valt att använda begreppet icke-binär för alla dem som identifierade sig utanför tvåköns-normen. Vi valde icke-binär för att det var det ord de flesta i gruppen använde, andra benämningar som förekom var hen, neutral, queer och kombinationer.

Det är en något större grupp som har transexfarenhet, 20 personer i de slumpmässiga urvalet, vilket innebär ungefär 3 procent. Frågan om transexfarenhet formulerades brett: ”Är du eller har du erfarenhet av att vara icke-binär eller transperson? Alltså, identifierar du dig varken som kvinna eller man, eller identifierar du dig med ett annat kön än det juridiska kön du tillskrevs vid

födelsen?” Alla icke-binära säger sig inte ha transexfarenhet, men de flesta, så tillsammans utgör dessa grupper i hela materialet 33 personer. Andelarna som identifierar sig som män och kvinnor i urvalen speglar väl den könsfördelning som finns i stadens förvaltningar i stort. 78 procent i förvaltningarna är kvinnor och 22 procent är män (avser juridiskt kön).



Figur 5.2: Andelar med olika sexuell läggning i olika åldersgrupper i de slumpmässiga urvalen.



Figur 5.3: Andelar med olika könsidentitet och transexfarenhet i de olika urvalen. De slumpmässiga urvalen är från förvaltningarna och Göteborgs Spårvägar. I staplarna för hela urvalet ingår också det självselekterade urvalet.

6. Öppenhet

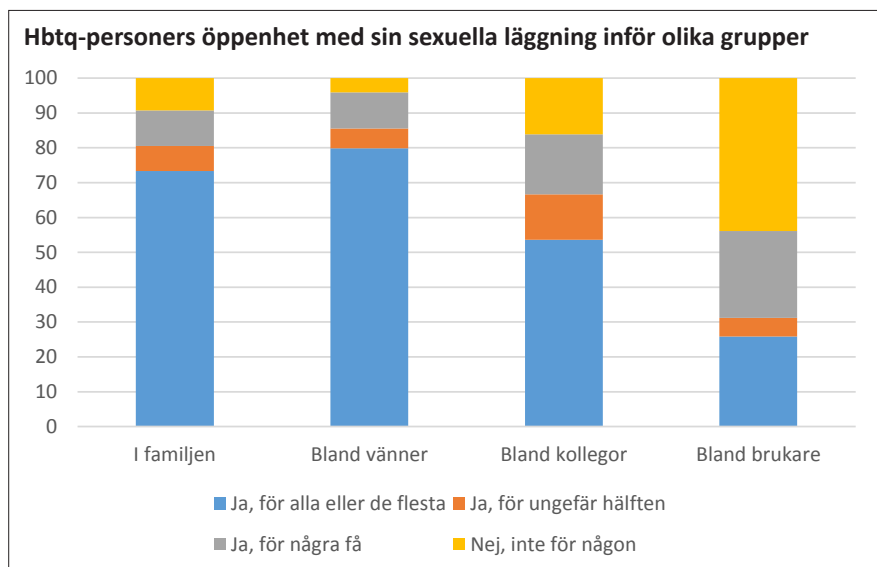
En sexuell läggning eller kön/könsidentitet som inte passar in i samhällets normer kan komma att fungera som ett stigma, alltså en egenskap som gör att en person i andras ögon ses som en lite sämre människa. Sociologen Erving Goffman (1963) uttryckte det tillspetsat som att en stigmatiserad person ses av omvärlden som ”lite mindre mänsklig”. Det kan innebära att personen med en stigmatiserad egenskap reduceras till den egenskapen i andras ögon istället för att ses som den komplexa individ den är. Vissa egenskaper som i vissa sammanhang är stigmatiserade är svåra eller nästintill omöjliga att dölja för omvärlden, t.ex. om man har en hudfärg som tydligt skiljer sig från majoriteten i samhället där man bor. Andra stigmatiserade egenskaper är ofta långt ifrån uppenbara så länge omgivningen inte får reda på att man har dem – man kan ”passera” som en i mängden. Ofta är detta situationen för hbtq-personer. Att som hbtq-person kunna passera i omvärldens ögon kan vara enkelt och bekvämt, men innebär också många problem, såsom att andra i det sociala samspelet utgår från att man är en heterosexuell cis-person. Det innebär att man inte kan berätta om delar av sitt liv och viktiga vardagsfrågor, och därmed inte komma andra människor lika nära eller få stöd i sina problem. Det är som Lindholm (2003) påpekar också ett existentiellt problem att inte kunna framträda med hela sin person i sociala sammanhang, vilket vi kommer att återkomma till i kapitlet om social integration. Uttrycket att ”komma ut” har kommit att stå för att som hbtq-person klargöra för personer i sin omgivning att man är hbtq. Som vi ska se i det här avsnittet är detta inte på något sätt okomplicerat.

Trots att det exempelvis inte är lika stigmatiserat idag att vara homosexuell som det var för några decennier sedan, så är heterosexualitet fortfarande en tydlig norm och något som många utgår ifrån. I lunch- eller fikakonversationen på arbetsplatsen är det fortfarande vanligt att medarbetare tar för givet att andra medarbetare har ett visst kön och utgår ifrån att de antingen lever i en monogam relation med någon av motsatt kön eller åtminstone självklart skulle vilja ha en sådan relation. Som hbtq-person kan man då behöva förklara sig – komma ut – i varje nytt socialt sammanhang, alternativt tvingas spela en roll och tvingas hålla viktiga sidor av sin person hemliga.

Som vi ska visa nedan är många medarbetare i Göteborgs stad öppna med att de är hbtq, men det är också en betydande andel av hbtq-personer som inte är öppna på sin arbetsplats.

Öppenhet med sexuell läggning

I enkäten frågade vi dels icke-heterosexuella om de är öppna med sin sexuella läggning, dels transpersoner om de är öppna med sin transexfarenhet. Vi skilde på öppenhet i familjen, bland vänner, bland kollegor och bland brukare (inkl. elever, kunder och anhöriga till brukare). Proportionerna framgår i Figur 6.1 och 6.4 nedan. Siffrorna i Figur 6.1 kan jämföras med EU LGBT survey från 2014, enligt vilken 45 procent av svenska hbtq-personer säger sig generellt ”alltid” vara öppna och 21 procent ”aldrig” vara öppna (European Agency for Fundamental Rights, 2014b). I samma rapport anger 27 procent av de Svenska respondenterna att de under de 5 senaste åren aldrig varit öppna på sin arbetsplats, vilket är en betydligt högre andel än bland medarbetarna i Göteborgs Stad. Öppenheten i Göteborgs Stad ligger dock på ungefär samma nivåer som i en motsvarande undersökning från 2010 bland anställda i Bergens kommun (Backer Grønningsæter & Lescher-Nuland, 2010).



Figur 6.1: Öppenhet med sexuell läggning bland hbtq-personer. $n=189$

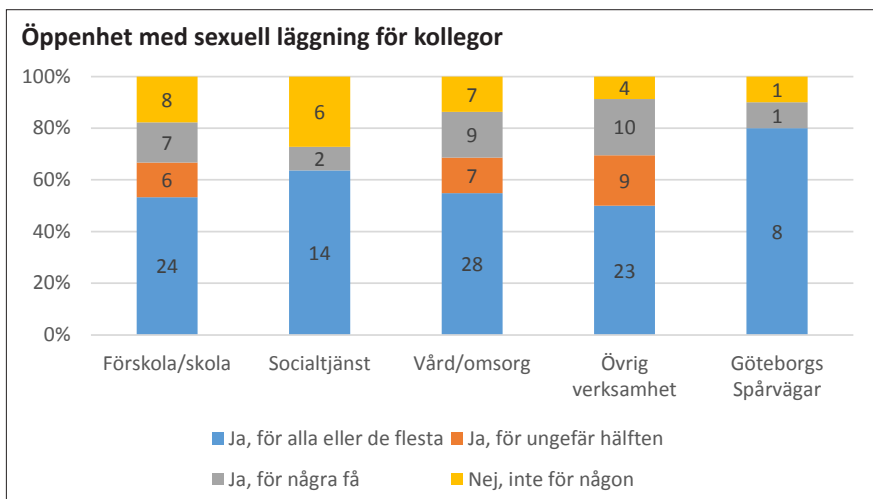
Figur 6.1 visar att drygt hälften av hbtq-personerna är öppna för alla eller de flesta av sina kollegor och ytterligare 30 procent är öppna för hälften eller några få av kollegorna. Öppenheten är som väntat lägre i förhållande till brukare, men mer än hälften är öppna för åtminstone några få av brukarna. Utöver de siffror som presenteras i figuren är 70 procent av medarbetarna öppna med sin sexuella läggning inför sin närmaste chef. Att vara öppen med sin sexuella läggning för sina kollegor tycks vara vanligare bland män

än bland kvinnor 77 procent jämfört med 61 procent. På kvinnodominerade arbetsplatser (till skillnad från arbetsplatser med jämn könsfördelning och mansdominerade arbetsplatser) tycks ännu fler män känna att det är ok att vara öppna med sin sexuella läggning – 82 procent – medan siffran för kvinnor ligger konstant (se även Röndahl et al., 2007). (Alltför få hbtq-respondenter arbetar på mansdominerade arbetsplatser för att med säkerhet kunna fastställa något mönster). De icke-binära som inte är heterosexuella är alla mer mindre öppna med sin sexuella läggning för sina kollegor (nedan presenteras även deras öppenhet med sin könsidentitet), men eftersom antalet i denna kategori är litet (9 personer) så är det svårt att dra säkra slutsatser om detta. Jämför vi öppenhet mellan dem som är homosexuella och dem som är bisexuella framgår det att bisexuella betydligt mer sällan är öppna med sin sexualitet för kollegor. Detta torde i hög grad hänga ihop med att de bisexuella som lever i monogama relationer med någon av motsatt kön mer sällan har anledning att komma ut. En kvinnlig bisexuell respondent i enkäten kommenterar: ”På arbetet pratar jag om min (manliga) partner vilket föranleder att alla förutsätter att jag är endast hetero.” Omvänt finns det för den som lever i ett samkönat förhållande inte självklart anledning att påpeka att den är just bisexuell. En bisexuell respondent konstaterar: ”Jag pratar inte om min sexualitet men det är inte hemligt att jag är i ett samkönat förhållande.”

Det är också relevant att studera hur öppenhet på arbetsplatsen tycks variera mellan olika verksamhetstyper. Vi har valt att slå ihop olika verksamheter som vi bedömt som snarlika sett till arbetssituation eller övergripande verksamhetsområde. Ser vi till öppenhet för sina kollegor finns det inga signifikanta skillnader mellan verksamheterna. Göteborgs Spårvägar ligger påtagligt högt här, men antalet respondenter är för lågt för att kunna dra helt tillförlitliga slutsatser (se Figur 6.2).

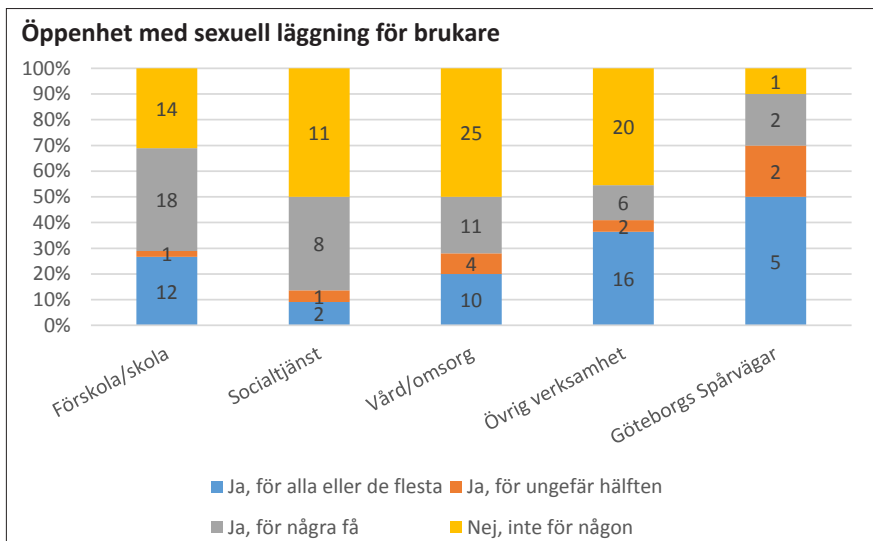
Om vi däremot jämför öppenhet inför brukare framgår det att olika arbets-situationer – och mer specifikt olika typer av brukarrelationer – på ett signifikant sätt påverkar valet att vara öppen (se Figur 6.3).⁷ Intressant nog ligger Göteborgs Spårvägar högt även här, medan socialtjänsten ligger påtagligt lågt. Graden av öppenhet gentemot brukare kan antas hänga ihop med vilken sorts relation den anställda har med brukaren och hur gränsdragningar mellan professionellt och privat behöver göras för att få den relationen att

⁷ Eftersom antalet respondenter i vissa kategorier är så lågt blir skillnaderna signifikanta först när svarsalternativen för öppenhet görs till en dikotom variabel, d.v.s. de som är öppna för mer än hälften av brukarna i en kategori och de som är öppna för några få eller inga alls i en annan kategori.



Figur 6.2: Öppenhet med sexuell läggning för kollegor i olika verksamheter. N-tal anges i staplarna.

fungera. I fallet Socialtjänsten är en rimlig tolkning att inom ekonomiskt bistånd såväl som i individ- och familjeomsorg så är det mer vanligt än inom de andra verksamheterna att tjänstemannen fattar myndighetsbeslut som brukaren blir missnöjd med eller till och med är tvingande gentemot brukaren, varför medarbetarna i dessa verksamheter kan förväntas vara mer återhållsamma med att lämna ut personliga egenskaper som uppfattas som ovidkommande i brukarrelationen.



Figur 6.3: Öppenhet med sexuell läggning för brukare i olika verksamheter

I en tidigare studie konstaterades att öppenhet inför brukare hade olika värde och konsekvenser inom äldreomsorg jämfört med barnomsorg. Inom barnomsorgen var icke-heterosexualitet mer av en resurs än äldreomsorgen eftersom personalen där kan fungera som normkritiska förebilder för barnen, medan de inte förväntas vara det för brukarna inom äldreomsorgen. Det upplevdes också som lättare att vara öppen i förhållande till barn som förväntades vara öppna och oförstörda, än för gamla människor som förväntades vara mer fördomsfulla. I förhållande till de äldre kunde döljande vara en strategi för att hbtq-personer var rädda att de skulle bli mindre omtyckta av de äldre om de fick reda på hbtq-personernas icke-heterosexualitet (Forsberg et al., 2003). Liknande resonemang framkommer också i våra intervjuer, något vi återkommer till nedan i avsnittet om skäl till att inte vara öppen.

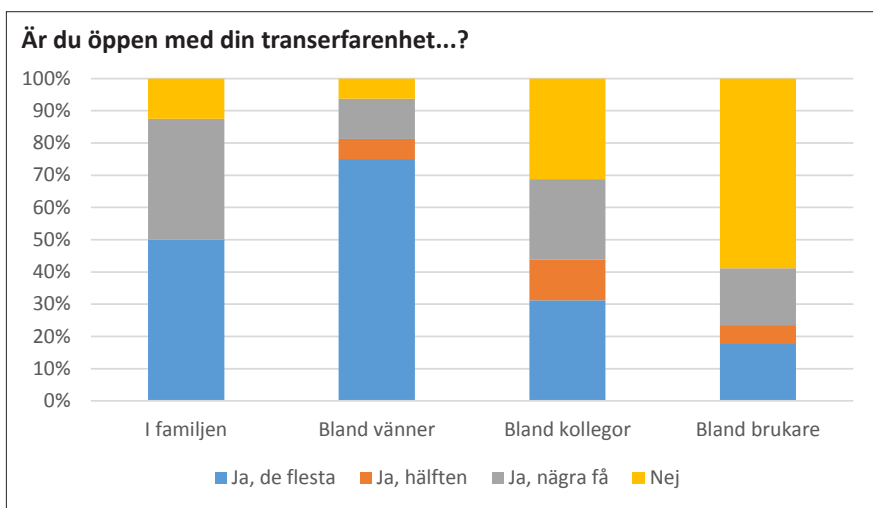
En av våra lesbiska intervjupersoner reflekterade över om vetskapen om personalens sexuella läggning kan vara extra känslig inom omsorgen:

[M]an jobbar mycket intimt med människor. Nu har inte vi så här ... vi duschar inte folk och sånt, de är väldigt självgående. Du har ju brukarna, du har starka relationer och du har anhöriga. Så det är väldigt många du jobbar väldigt nära där. [...] Du är inne i deras hem, deras privata svär. Så vi har alltid hela detta ... balansen av privat och personligt och allt det här som man hela tiden funderar kring och balanserar på den gränsen, så då blir sånt känsligt.

Den som får omsorg är beroende av den som ger omsorg och det kan göra att normbrott, och det som uppfattas som okänt, blir mer känsligt – särskilt om det är fråga om intim omsorg. Denna oro kan också finnas hos brukares anhöriga. Oron kan till exempel handla om att icke-heterosexuella fördomsfullt uppfattas som mer sexuella (Backer Grønningsæter & Lescher-Nuland, 2010; Lindholm, 2003).

Öppenhet med transerfarenhet

Av respondenterna med transerfarenhet svarade ca två tredjedelar (69 procent) att det kan välja om de vill vara öppna eller inte med den. Bland de som kunde välja var hälften (50 procent) öppna inför hela sin familj och tre fjärdedelar öppna inför alla eller de flesta av sina vänner (75 procent). I relation till kollegor var dock motsvarande siffror påtagligt lägre – 31 procent i relation till kollegor och 18 procent i relation till brukare (se Figur 6.4). Dessa siffror ska dock tolkas med försiktighet eftersom antalet personer i urvalet med transerfarenhet var litet – 31 individer, varav 29 svarade på frågor om öppenhet. Det gör också att det är svårt att bryta ner skillnader på



Figur 6.4: Öppenhet med transerfarenhet. *n*=16

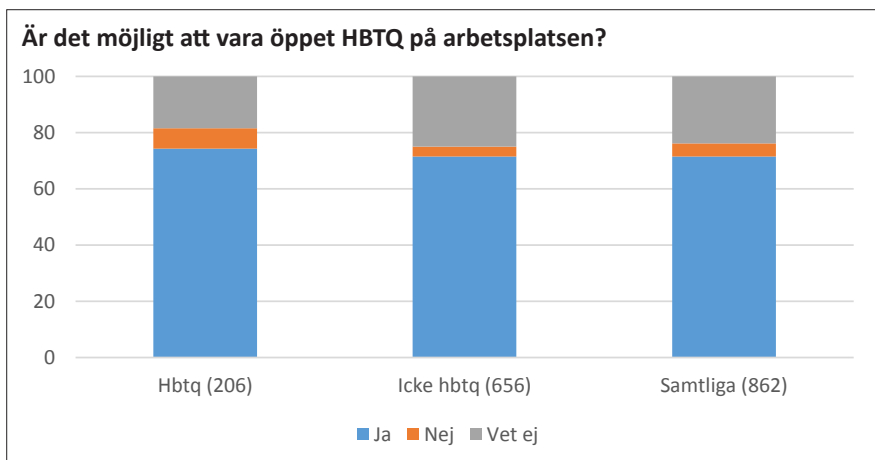
samma sätt som för frågan om öppenhet med sin sexuella läggning. Jämfört med EU LGBT survey där en fjärdedel av transpersonerna generellt i EU ofta eller alltid öppna med sina transidentitet på arbetsplatsen (European Agency for Fundamental Rights, 2014a), verkar öppenheten vara något större bland personer med transerfarenhet i Göteborgs Stad.

Uppfattningar om situationen på arbetsplatsen

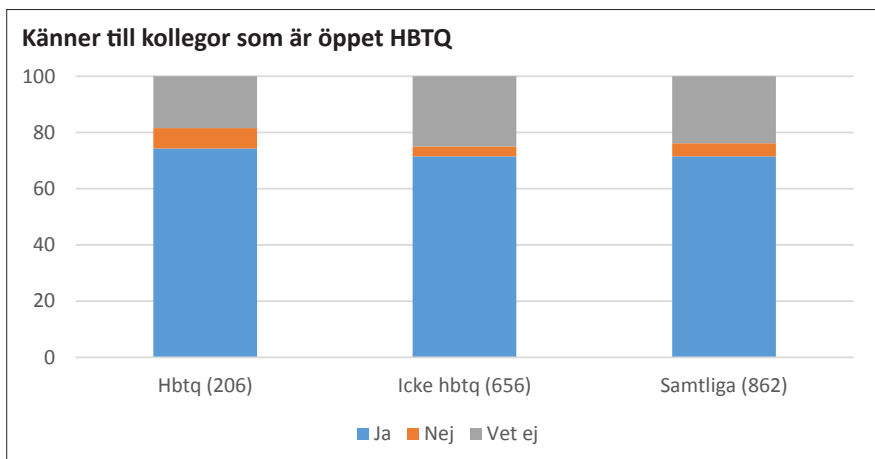
Figur 6.5 visar att merparten av respondenterna (både hbtq och icke-hbtq) uppfattar att det är möjligt att vara öppet hbtq på sin arbetsplats. Intressant nog är det något större andel av hbtq-personerna som menar att detta är möjligt jämfört med de som inte är hbtq. Detta beror dock på att de som inte är hbtq oftare är osäkra på om det är möjligt eller inte. Tittar vi på hur många som menar att det inte är möjligt så är andelen dubbelt så stor bland hbtq-personerna (drygt 7 procent jämfört med ca 3,5 procent).

Jämfört med uppfattningen att det är möjligt att vara öppen som hbtq-person är det dock betydligt färre (52 procent) som känner till någon på sin arbetsplats som är öppet hbtq (se Figur 6.6). Föga förvånande är andelen hbtq-personer som känner till någon som är öppet hbtq högre än för de som är icke-hbtq.⁸

⁸ Det är dock fullt möjligt att det bland respondenterna som själva är öppet hbtq finns de som räknar in sig själva i svaret på frågan.



Figur 6.5: Uppfattningar om möjlighet att vara öppen bland hbtq-personer och de som inte är hbtq



Figur 6.6: Andelar som känner till öppna kollegor bland hbtq-personer och de som inte är hbtq

Även bland hbtq-personer är det dock nästan 40 procent som inte känner till kollegor som är öppet hbtq. Detta kan vara en betydelsefull faktor för hur de själva upplever att det är att vara hbtq på jobbet. En av intervjupersonerna, som själv enbart är öppen för en kollega reflekterar över hur det skulle vara att känna till fler på jobbet som var öppet hbtq:

Nej, men ja, det skulle jag nog [bli glad över], för att det handlar om det här med samhörighet. Man vill alltid känna samhörighet med någon, och det ... det kan vara så att jag inte känner så stor samhörighet

med gruppen, alltså med min enhet. Och då behöver man hitta det någonstans. Och det är klart att det hade nog känts stor skillnad om det hade varit två, tre personer som hade burit [det regnbågsfärgade] nyckelbandet här på kontoret faktiskt, det tror jag.

Även om den här personen hävdade att det inte spelade någon roll på jobbet att han var gay, så verkar andra hbtq-personers öppenhet vara av betydelse. Flera intervjupersoner konstaterade att det inte känns till andra som är öppna bidrar det till känslan av att de själva, som hbtq-personer, är avvikande och inte ingår i gemenskapen:

Sofia: Skulle du vilja att det var fler som du visste om, var homosexuella eller hbtq-personer på ditt jobb?

Intervjuperson: Ja, men det tycker jag nog. Ja, det tycker jag nog hade varit trevligt. [...] För att ibland så kan det nog, konstigt nog, kännas lite ensamt. Inte för att det ... Jag menar, det behöver inte betyda någonting. Nu kom jag på, det har faktiskt börjat en kille, han är böj. [skratt] [...] Det känns lite så här, men "du och jag", lite. Ja, men det är ju det här härliga med samhörighet, och människan är ändå flockdjur. Och hittar man några gemensamma nämnare så är det på något sätt att "du är okej då". Så att ja, men lite så. Det hade varit inte lika ensamt, på något konstigt vänster.

Det innebär i sin tur att hbtq-personers öppenhet kan bli en resurs för andra hbtq-personers arbetsmiljö i form av känsla av gemenskap och tillhörighet.

Skäl till att inte vara öppen

Lindholm (2003) konstaterar att det inte är bekvämt att *inte* vara öppen både för att man måste ägna sig åt döljande och för att det finns en stark förväntan och en förståelse av att det är "bättre" att vara öppen. Men samtidigt är det inte heller alltid bekvämt att vara öppen. Det kan till exempel kännas alltför privat och att man slutar vara en person och blir en "homosexuell varelse". Det finns också många andra skäl att inte vara öppna för sina kollegor eller brukare. In enkäten ställde vi upp ett antal fasta svarsalternativ, samt möjligheten att i en öppen fråga formulera andra skäl. Det vanligast förekommande skälet till att inte vara öppen – nämnt av 93 respondenter – är helt enkelt att inte ha haft anledning att berätta det. Ett annat vanligt skäl – nämnt av 50 respondenter – är att inte vilja prata om sitt privatliv på arbetsplatsen. I relation till detta är det viktigt att påpeka att homosexualitet och bisexualitet ofta uppfattas som mer privat än heterosexualitet, som till följd av heteronormativitet inte uppfattas som lika privat (Lindholm, 2003).

Närbesläktat med detta är de 36 respondenter som svarat att de inte vill utsättas för nyfikna eller personliga frågor. 38 respondenter har nämnt att de inte vill bli utnämnda till representanter för en grupp, vilket också flera öppna hbtq-personer i våra kvalitativa intervjuer vittnat om att de ibland tenderar att bli i diskussioner på arbetsplatsen. Det finns givetvis de som gärna väljer att ta på sig ett sådant "representantskap" men det tycks också vara vanligt att hbtq-personer åtminstone ibland väljer att inte komma ut i ett sammanhang för att slippa en sådan roll. En respondent i enkäten fångar detta i en kommentar:

Skulle aldrig svara oärligt men jag orkar inte heller "redogöra" för mig själv igen och igen därför undviker jag ibland att ta upp vissa grejer. Det är uttröttande att alltid behöva förklara och undervisa folk om att det går att leva utanför normen. Det är tröttsamt att det alltid förväntas att en ska vilja dela med sig oavsett vad det gäller.

Detta tycks delvis hänga ihop med vilja undvika en aspekt av stigmatisering som påpekades i inledningen – att reduceras från en komplex individ till just den stigmatiserade egenskapen. "Det blir då allt jag är", som en respondent i enkäten skriver.

Till de ännu mer problematiska skälen till att inte vara öppen för alla hör oro för negativa reaktioner (46 respondenter) och oro för att bli negativt särbehandlad eller kränkt (25 respondenter). 15 respondenter är vidare oroliga för att de skulle uteslutas ur den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och 11 respondenter nämner oro för hot eller våld som skäl till att avstå. En person som arbetar inom skolan beskriver i enkäten sina överväganden:

Jag undviker att berätta för elever att jag är hbtq-person, eftersom många elever uttryckt sig hotfullt om hbtq-personer och då jag är rädd att jag inte kommer kunna utföra mitt arbete med eleverna om de vet, då de kanske kommer ta avstånd från mig.

Den rädsla som finns för öppenhet kan alltså handla om en rädsla att uteslutas, behandlas annorlunda och om att plötsligt bli sedd som någon annan (se även Rödahl et al., 2007). En intervjuperson beskriver varför hon oftast inte är öppen för brukare:

Ja, jag vill inte att det blir en nackdel, att folk inte vill prata med mig eller så.

Dessa typer av oro kan basera sig både på direkta upplevelser av den sociala miljön i en grupp, dels på tidigare upplevelser – personligt erfarna och

andras – där det förekommit negativa reaktioner och kränkningar. Flera av respondenterna i våra intervjuer har dock berättat om hur förväntningar om negativa reaktioner inte blivit infriade när de kommit ut – att kollegor reagerat oväntat positivt eller obesvärat. Andra studier har funnit liknande resultat, att de hbtq-personer som är öppna fått mindre negativa reaktioner än de förväntat sig (Röndahl et al., 2007). Men farhågorna inför att komma ut kan förstås som en del av den *minoritetsstress* som hbtq-personer upplever i ett heteronormativt sammanhang (Meyer, 2003, 2007). Tidigare studier har visat att de reaktioner hbtq-personer befarar och rädslan för att uteslutas ur gemenskapen har mer negativa effekter på deras psykiska välbefinnande än de faktiska negativa erfarenheter som hbtq-personer gör (Ross, 1985). Det innebär att farhågorna i sig är ett problem även om de inte besannas.

I tidigare forskning diskuteras hur icke-heterosexuella ständigt gör en lönsamhets-/riskanalys där de överväger om det är värt att komma ut i ett visst sammanhang eller till en viss person (Malterud & Bjorkman, 2016). I våra intervjuer framkommer tydligt denna tysta ofta pågående process som får olika stor plats för olika personer. Den inbegriper också en ”fördomsprofilering” av den/de personer som man överväger att vara öppen för. Även de hbtq-personer som upplever sig som öppna ägnar sig åt olika former av döljande för sin säkerhet eller bekvämlighet. I en norsk studie som genomfördes 2013 var det enbart 37-41 procent av lesbiska och bögar som sa att de aldrig ansträngde sig för att dölja sin sexuella läggning (Malterud & Bjorkman, 2016). Trots att fördomar mot hbtq-personer minskar i samhället fortsätter alltså frågor om öppenhet och döljande att vara relevanta.

Om en eller flera andra kollegor redan är öppna på arbetsplatsen kan det minska oron för att komma ut. Omsorgen om andra hbtq-personer är också något som flera intervjupersoner väger in när de väljer att vara öppna på sin arbetsplats. Som diskuterades ovan bidrar också vetenskapen om andra hbtq-personer på jobbet till att hbtq-personer känner sig mer delaktiga i gemenskapen och mindre ensamma. En intervjuperson reflekterar:

Det kanske finns de som är här, som inte har vågat komma ut. Det vet man ju inte. Och då får man visa att det finns mångfald här. Och det visste jag innan, att det fanns mångfald här. Det är fler i huset som har olika sexualitet och är normbrytande. Så jag kände mig ganska trygg på ett sätt, att jag visste redan att jag inte är den första som är normbrytande här. Så om jag hade känt att ”nu är det första gången de träffar antagligen en öppet homosexuell eller bisexuell människa”, då hade jag nog kanske inte känt mig så trygg, tror jag.

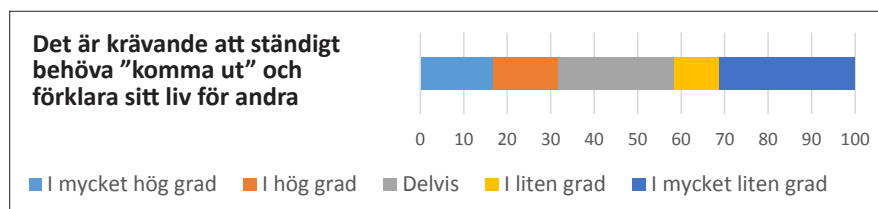
Det framgår också av fritextsvaren i enkäten och intervju svaren att homosexuella och bisexuella ofta inte kommer ut med sin sexualitet som sådan, utan indirekt genom vilket kön ens nuvarande partner har. Som vi såg ovan finns det för den som är bisexuell och lever i en heterosexuell relation därför sällan en anledning att komma ut. Man skulle också kunna tänka sig att samma gällde för singlar, men även om det tycks något mer ovanligt att singlar är öppna går det inte att fastställa en statistisk skillnad jämfört med respondenter med en eller flera partners.

I relationen till brukare håller flera respondenter på en tydligt icke-privat relation, vilket innebär att de sällan eller aldrig är öppna i brukarrelationen. En kvinnlig lesbisk anställd i övrig verksamhet menar att hon gärna pratar om sitt ”privatliv med kollegor, men inte med brukare/anhöriga då det varken vore lämpligt eller professionellt.” En lärare konstaterar i liknande anda: ”Föräldrar har inte med lärares privatliv att göra.”

Att ständigt behöva ”komma ut”

Det är viktigt att se att vara öppet hbtq inte är ett konstant tillstånd utan för de flesta en pågående process av att komma ut. En respondent i enkäten ger en längre kommentar om detta som förtjänar att citeras i sin helhet:

Jag tänker att öppenheten är en ständig resa. Att komma ut ur garderoben sker varje dag, varje vecka, varje månad, varje år. Du blir aldrig klar. Eftersom samhället fortfarande förutsätter att du är heterosexuell och lever ihop med en person av motsatt kön. Jag hoppas vi kommer att få uppleva en dag där vi inte värderar varandra utifrån kön och sexualitet utan baserat på våra egenskaper, på våra handlingar, känslor och vår kompetens.



Figur 6.7: *Upplevelser av att det är krävande att behöva komma ut bland hbtq-personer. N=154*

Tidigare forskning har också visat att ”komma ut” inte kan förstås som en linjär process och inte är ett varande utan ett ständigt görande av öppenhet och döljande (Klein, Holtby, Cook, & Travers, 2015; Malterud & Bjork-

man, 2016; Ridge & Ziebland, 2012). I Figur 6.7 framgår att en majoritet av hbtq-personerna som besvarat enkäten upplever att det i någon mån är krävande att återkommande förhålla sig till att komma ut i olika sammanhang.

Den ”ständiga resa” som det innebär att vara öppet hbtq innebär att hbtq-personer mer eller mindre ofta konfronteras med situationer där de exempelvis måste välja om de ska rätta ett felaktigt antagande om deras sexualitet eller relationsstatus. En manlig intervjuperson beskriver några av de överväganden som han ofta snabbt behöver göra i sitt jobb:

Jag gör det fort i olika situationer, men det händer nästan varje vecka faktiskt. [...] Om det är en person som jag bedömer, ja, men jag har ingen riktigt nära relation och det här kommer inte gagna mig på något sätt eller vår relation och jag kommer inte ha särskilt mycket med personen att göra, då kan du bara låta passera det här med ”hon”. [...] Det handlar mycket om det här vilken relation har jag med personen. Är det värt att gå och rätta? För om jag går och rättar trots att jag tycker att jag gör det ganska smidigt, [...] så har jag märkt att många gånger så leder det till en ganska obekväm situation hos den som har sagt fel. Så ibland tänker jag ”men nu ska jag spara dig lite grann [...] och inte säga någonting här för att jag kommer att göra dig lite obekväm”. Så någonstans där så tänker jag att jag besitter makten. Men också att göra en bedömning kring, är det värt det?

För honom, och flera andra intervjupersoner kan det alltså handla mycket om smidigheten i det sociala samspelet och om det känns meningsfullt att gå in och korrigera. Citatet visar också att hbtq-personer ibland också väljer att inte komma ut i ett samtal för att undvika en situation som kan upplevas som pinsam för motparten i samtalet. Genom att inte korrigera antagandet om heterosexualitet kan hbtq-personer bidra till att det sociala samspelet flyter på och att den trevliga stämningen upprätthålls, samtidigt som det kan lämna dem med en känsla av att låtsas vara något som de inte är (se även Jonsson, 2009).

Lindholm (2003) beskriver hur öppenhet skapar en inre konflikt. Hon konstaterar att i ett samhälle där homosexualitet (och bisexualitet) blivit mer oproblematiskt och självklart, antas öppenhet också vara mer självklar. Men för att vara öppen, när heterosexualitet förutsätts, måste man uttala sin homosexualitet. Det kan upplevas som övertydligt och kännas som onödigt information eftersom det skulle vara självklart – samtidigt som uttalandet av det visar att det *inte* är självklart eftersom det behöver sägas. I detta uppstår en konfliktfylld känsla.

Även för dem som befinner sig i sammanhang där de redan har kommit ut kan det förekomma situationer där de måste komma ut igen genom att rätta sina kollegor. Detta tycks inte minst vara fallet för icke-binära och transpersoner. En icke-binär intervjuperson beskriver ambivalensen i att ofta behöva ta ställning till att rätta eller inte rätta obetänksamma kollegor:

Ja, men det blir som en sån här ... det blir ju slag från två håll. Dels så här "du respekterar inte mig" och sen "jag respekterar inte mig själv, för att jag inte orkar säga ifrån". Så det blir som dubbel ... ja. Eller, ja, jag säger inte ifrån, alltså det, vet inte vad som är lösningen. För det är också jobbigt att hela tiden behöva så här "app, app, app".

För icke-binära och transpersoner kan kollegornas kompetens ha stor betydelse för upplevelsen av att komma ut. Det kan vara krävande att komma ut för kollegor som inte riktigt förstår vad man säger och som därmed också har svårare att förstå att det är viktigt och att anpassa sig till nya namn och pronomen. Därmed riskerar icke-binära och transpersoner att behöva ta på sig ett pedagogiskt ansvar för sina kollegor för att själva kunna bli bemötta på ett sätt som de är bekväma med.

Sammanfattning

I det här kapitlet har vi visat att 67 procent av de homo- och bisexuella är öppna med sin sexuella läggning för åtminstone hälften av sina kollegor, medan en tredjedel är öppna för minst hälften av sina brukare. Öppenhet i förhållande till brukare varierar mellan olika typer av verksamheter medan öppenheten för kollegor är mer lika. Bland dem med transerfarenhet som upplever om de kan välja huruvida de ska vara öppna med sin transerfarenhet är öppenheten i förhållande till kollegor och brukare lägre. Bland hbtq-personer som väljer att inte vara helt öppna är de vanligaste skälen att de inte upplevt sig ha skäl att berätta eller att de inte vill prata om privatlivet på jobbet. Men det finns också en oro för att reduceras till sin sexualitet eller könsidentitet om man kommer ut och för att utsättas för nyfikenhet eller negativa reaktioner.

Att ständigt förutsättas vara hetero och cis innebär att samtal och samvaro kompliceras. Ofta uppstår reflektioner som: Ska jag rätta den jag talar med för att det är mer sant, för att stå upp för mig själv, för att samtalet ska flyta lättare sen, eller är det för privat, för riskabelt, kommer det att förändra bilden av mig från en person till en "homosexuell varelse"? Att heterosexuallitet och cis-kön förutsätts innebär därför att det för hbtq-personer ofta inte går att vara och tala utifrån sitt liv som en självklarhet (Lindholm, 2003).

Lindholm hävdar att eftersom människan är en social varelse och beroende av att lätt kunna svara i social interaktion blir den komplicerade öppenheten, och bristen på öppenhet i alla de situationer där heterosexualitet och cis-kön förutsätts, en existentiell fråga ”om att finnas eller inte finnas, om att bli och förbli människa” (ibid. s. 67).

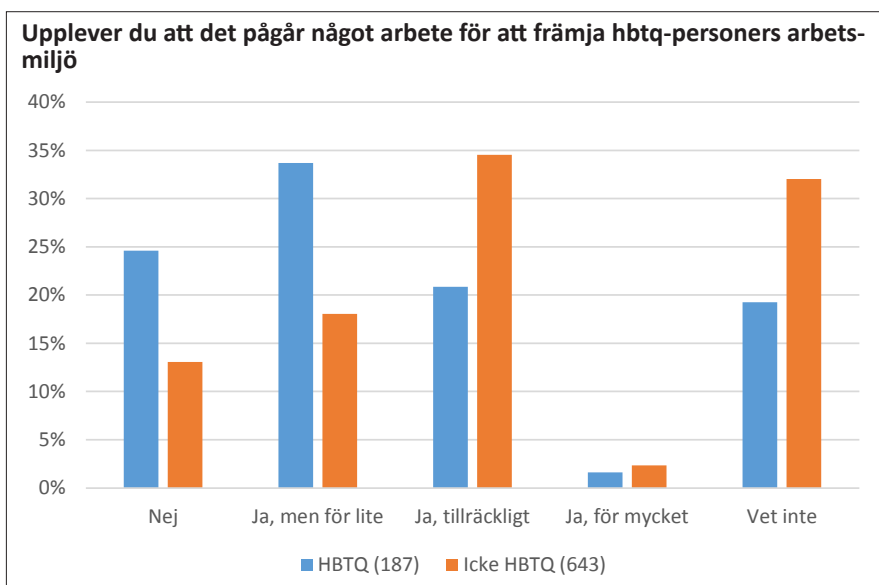
7. Bemötande

Hbtq-personer finns i alla delar av Göteborgs Stads organisation och de gör sig olika erfarenheter på jobbet utifrån att de har olika könstillhörighet, sexualitet, utbildning, yrken, positioner, med mera. Men något som förenar dem är att de alla kan utsättas för fördomar och diskriminering utifrån att de är hbtq-personer. I det här avsnittet undersöker vi om och på vilka sätt hbtq-personer som arbetar i Göteborgs Stad utsätts för negativt eller problematiskt bemötande. Den sortens bemötande kan förstås som en följd av fördomar och heteronormativitet som finns i samhället och som vi kommer visa att vi också finner i Göteborgs Stads organisation. Bemötande av hbtq-personer handlar både om hur chefer, kollegor samt brukare förhåller sig till öppna hbtq-personer och om hur de generellt förhåller sig till hbtq-frågor. I bemötande ingår också kompetens kring hbtq-frågor och medvetenhet om att heterosexualitet och cis-kön inte kan förutsättas hos alla personer. Det innebär också att problematiskt bemötande förutom avsiktliga kränkningar och diskriminering också innefattar obetänksamt bemötande och oavsiktliga kränkningar. Detta diskuteras mer utförligt senare i kapitlet.

När kränkningar och problematiskt bemötande ska hanteras är det viktigt att inte fokusera enbart på enskilda händelser, förövare och offer, utan att se dessa händelsers betydelse i organisationen. Om kränkningar och problematiskt bemötande sker återkommande i olika delar av organisationen drabbar det inte enbart de som direkt utsätts, utan blir en del av upplevelsen av organisationen - även för dem som inte direkt utsätts. Det innebär också att det inte bara är de enskilda förövarna som bär ansvaret. Om kränkningar och problematiskt bemötande kan fortgå beror på hur de hanteras av organisationen, ledningen och kollegor. Återkommande kränkningar och problematiskt bemötande bör därför förstås som en del av en kultur, där heteronormativa föreställningar möjliggör och tillåter att kränkningar fortgår (Nadal et al., 2011).

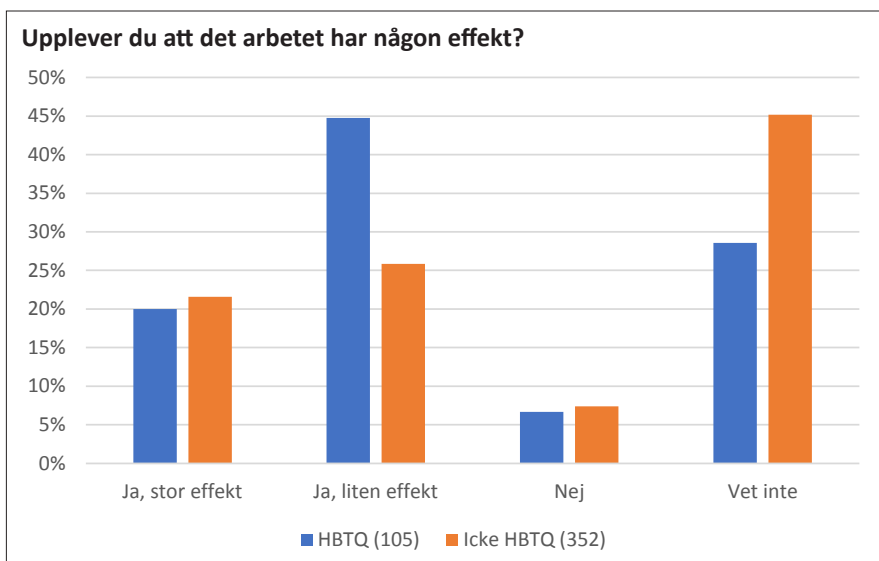
Arbete för att främja hbtq-personers arbetsmiljö

Göteborgs Stad har sedan 2017 en handlingsplan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor där även arbetsmiljö och medarbetares normmedvetenhet och kunskaper om hbtq ingår. Figur 7.1 visar att mer än hälften av de anställda lagt märke till dessa aktiviteter och upplever att det pågår ett arbete för att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö. Det är dock en signifikant skillnad mellan hbtq-personer och personer som inte är hbtq huruvida de uppfattar att det görs tillräckligt eller för lite, där hbtq-personer i högre grad uppfattar



Figur 7.1: Upplevelse av arbetsmiljöarbete bland hbtq-personer och de som inte är hbtq. Chi2: 0,000 Kendalls tau-c: 0,190***

att det görs för lite. Det är också en större andel hbtq-personer som upplever att ingenting görs medan en större andel icke-hbtq inte säger sig veta om något görs.

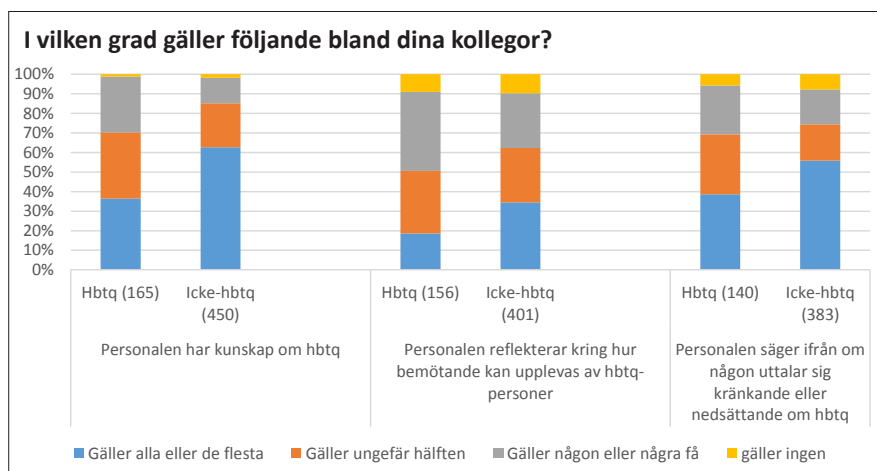


Figur 7.2: Arbetsmiljöarbetets upplevda effekt bland hbtq-personer och de som inte är hbtq. Chi2: 0,002 Kendalls tau-c: 0,097*

Bland dem som uppfattar att det pågår ett arbetsmiljöarbete för att förbättra för hbtq-personer upplever ungefär en femtedel att det arbetet har stor effekt. Det gäller både bland hbtq-personer och dem som inte är hbtq. Ytterligare 45 procent av hbtq-personerna upplever att det har liten effekt (se Figur 7.2).

Kompetens och bemötande

Med frågorna som redovisas i Figur 7.3 har vi försökt fånga i vilken grad de som besvarat enkäten upplever att kollegorna har kunskap om hbtq och huruvida den kunskapen innebär en normmedvetenhet som översätts i reflektion och bemötande.



Figur 7.3: Upplevd kompetens och bemötande från kollegor bland hbtq-personer och de om inte är hbt. χ^2 : 0,000-0,001 Kendalls tau-c:-0,111 ** -0,216 ***

Det är svårt att veta hur de som besvarat enkäten tolkat uttrycket ”har kunskap om hbtq” när de skulle värdera i vilken grad det gällde för kollegorna. Men att stora andelar (70-85 procent) anser att åtminstone hälften av kollegorna har kunskaper om hbtq kan tolkas som ett uttryck för att Stadens satsningar på utbildning om hbtq och normkritik haft effekt. Det är dock skillnad mellan hbtq-personer och de som inte är hbtq, där hbtq personerna uppfattar andelen med kompetens som signifikant lägre.

När det gäller kunskaper inom områden som berör grupper som utsätts för diskriminering är det av betydelse om kunskapen syftar till att förstå och tolerera de som bryter mot normen, eller om den syftar till normmedvetenhet och kritisk uppmärksamhet på vad man själv förutsätter i mötet med

kollegor och brukare. Även om tolerans är bättre än intolerans så är den problematisk eftersom den upprätthåller normen som en självklarhet och de som uppfattas som norm tillåts välja vad de tolererar och inte. Därför är det intressant huruvida kunskapen kring hbtq-frågor översätts till självreflektion och normkritik.

Vi kan utifrån de frågor vi har i enkäten varken avgöra om de som besvarat enkäten har kompetens om hbtq-frågor eller i vilken grad den består i norm-medvetna förhållningssätt, men resultaten i Figur 7.1 indikerar att kompetensen som finns inte alltid översätts i reflektion kring bemötande. Endast hälften av hbtq-personerna upplever att minst hälften av kollegorna reflekterar kring hur deras bemötande kan upplevas av hbtq-personer.

Bland de fritextsvar vi fått från hbtq-personer finns följande kommentarer kring kollegornas kompetens. Även där framgår det att kollegor inte alltid är beredda att reflektera kring sitt eget bemötande:

Jag får utbilda och föreläsa om min könsidentitet.

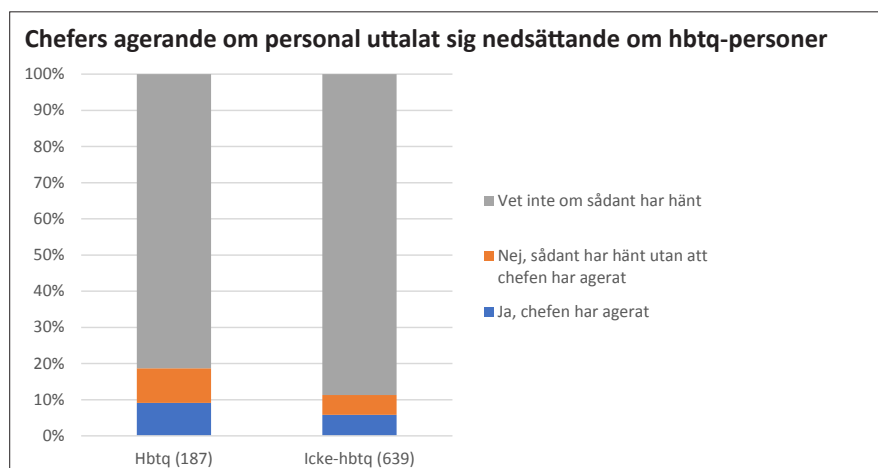
Upplever det som att personer tycker att "de kan det här nu" när vi gått utbildning och allt, att det finns en konsensus kring att "vi" (personalen) är medvetna, öppna och "behandlar alla människor lika". Det gör det svårt att ta upp om det är något som känns kränkande eller opassande, folk tycker då att en "överreagerar". Upplever inte att personalen är ödmjuk och öppen för när gränser överskrids, att det inte reflekteras eller ses behov av att reflektera mer kring detta eftersom "vi kan detta nu".

De flesta (heterosexuella cis-personer) uppfattar sig som fördomsfria - en uppfattning jag inte delar.

De sista staplarna i Figur 7.3, uppfattningen om andelen av kollegor som säger ifrån om någon uttalar sig kränkande eller nedsättande om hbtq, är mer i nivå de första staplarna om andelarna som uppfattas ha kunskap. Detta kan tolkas som att den kunskap som finns bland kollegorna bättre rustar dem att säga ifrån mot andras uppenbara kränkningar än att reflektera kring sitt eget bemötande. Trots det är det 30 procent av hbtq-personerna som upplever att de på sin arbetsplats har som mest några få som skulle säga ifrån mot kränkningar.

Vi har också frågat om hur den närmaste chefen agerat om någon uttryckt sig nedsättande om hbtq-personer. Figur 7.4 visar att en överväldigande majoritet, av både hbtq-personer och de som inte är hbtq, inte känner till nå-

gon situation där någon uttalat sig kränkande och där chefen hade kunnat agera. Men diagrammet visar också att hälften av dem som varit med om nedsättande kommentarer där chefen kunde agerat upplevde att chefen inte agerade. Detta gäller både hbtq-personer och de som inte är hbtq, även om hbtq-personer i dubbelt så hög grad känner till att sådant har hänt. Detta är oroväckande eftersom chefer har ett extra stort ansvar för de normer som finns på arbetsplatsen och för att ingripa mot kränkningar.

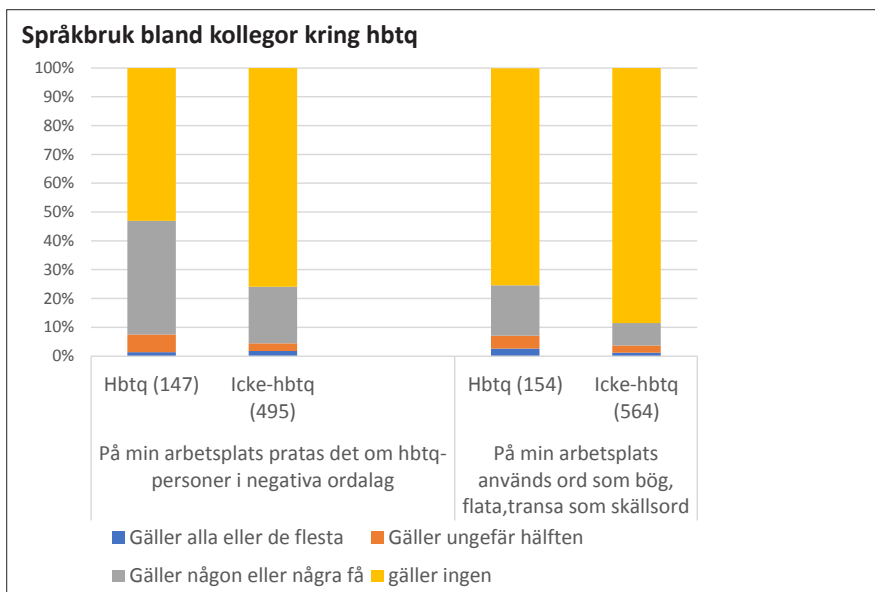


Figur 7.4: Har din närmaste chef har agerat om personal uttalat sig eller skämtat nedsättande om hbtq-personer? Svar bland hbtq-personer och de om inte är hbtq. Chi2: 0,027 Kednalls tau-c: 0,052*

Även om Figur 7.4 antyder att nedsättande kommentarer om hbtq-personer skulle vara ovanligt, svarar både hbtq-personer och de som inte är hbtq att den sortens språkbruk förekommer på arbetsplatserna (se Figur 7.5).

Drygt 50 procent av hbtq-personerna uppger att ingen av kollegorna pratar om hbtq-personer i negativa ordalag, men det innebär att knappt 50 procent av hbtq-personerna åtminstone har någon kollega som uttrycker sig på det sättet. Genomgående uppfattar de som inte är hbtq inte lika väl de kränkningar som förekommer. Det är i sig en indikation på att de inte reflekterar över hur deras eget och andras bemötande kan upplevas av hbtq-personer.

Sammantaget visar de ovanstående resultaten att det, trots kunskap om hbtq-frågor, förekommer, och i någon mån accepteras, nedsättande språkbruk bland både kollegor och chefer. Acceptansen för nedsättande språkbruk behöver inte vara medveten. De flesta kollegorna skulle förmodligen inte hävda att de tycker att det är "okej" att uttala sig nedsättande om hbtq-personer. Men att språkbruket förekommer och att kollegor inte säger ifrån vittnar om



Figur 7.5: Uppfattningar om språkbruk kring hbtq från kollegor bland hbtq-personer och de om inte är hbtq. χ^2 : 0,000 resp. 0,001 Kendalls tau-c: 0,159*** resp. 0,088**

att det finns en omedveten acceptans för kränkningar. Detta kan ses som uttryck för heteronormativitet i organisationen. Att heterosexualitet förutsätts, gör att kränkningarna blir mindre synliga och relevanta för de kollegor och chefer som inte själva är hbtq, så att de varken uppmärksammar eller reagerar på kränkningarna.

Kollegors kunskaper, språkbruk och acceptans av nedsättande kommentarer är betydelsefulla för hbtq-personers upplevelse av sin sociala arbetsmiljö. Alla de ovanstående frågorna om kollegors kompetens och bemötande har bland hbtq-personer ett signifikant samband med huruvida de, som hbtq-personer, upplever att det är svårare att vara en del av den sociala gemenskapen på arbetsplatsen och huruvida de känner stöd från chef och kollegor.⁹

Kränkningar, trakasserier och diskriminering

I en god arbetsmiljö ingår givetvis frånvaro av diskriminering, kränkningar, trakasserier, hot och våld. För att undersöka hur utsatta hbtq-personer är för denna typ av bemötande ställde vi samma frågor i enkäten som ställs i

⁹ Kendalls tau-c: 0,125*-0,347***

Stadens egen medarbetarenkät om arbetsmiljö. Därmed kan vi också jämföra våra resultat med Stadens egna.

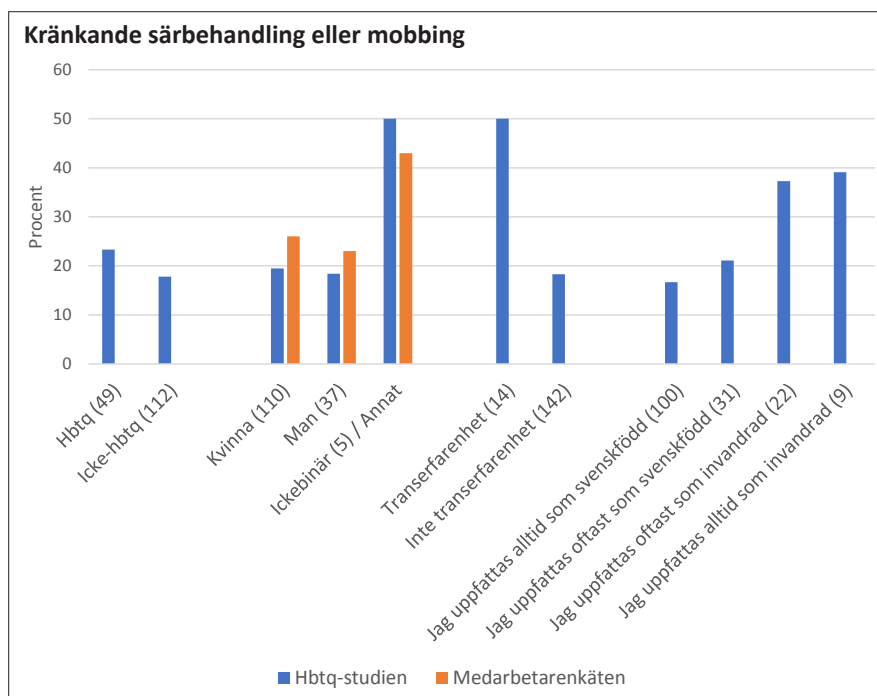
I Diskrimineringslagen (2008:567), som bland annat slår fast att hbtq-personer inte får utsättas för diskriminering, lyfts även andra grupper som utsätts för diskriminering. Även om den här studien fokuserar på hbtq-personers arbetsmiljö är det intressant att sätta perspektiv på den utsatthet som hbtq-personer upplever genom att jämföra med andra grupper som är extra utsatta. Därför har vi i de följande diagrammen lagt in en jämförelse utifrån respondenternas svar på frågan om huruvida de upplever att de, av människor som inte känner dem, oftast uppfattas som svenskfödda eller invandrade. För Göteborgs Stads arbetsmiljöarbete handlar detta också om att förstå hur situationen är för hbtq-personer jämfört med andra utsatta grupper som arbetsgivaren också ska värna om. Därmed inte sagt att dessa grupper bör eller kan ställas emot varandra. Tvärt om kan arbetsmiljöarbete som syftar till att skapa mer inkluderande arbetsplatser och medvetenhet kring exkluderande normer gynna fler utsatta grupper.

Även om det inte syns i diagrammen är det viktigt att hålla i huvudet att hbtq-personer givetvis har olika kön och ursprung, och de som uppfattas som invandrade kan förstås också vara hbtq-personer. Det innebär att *alla* som besvarat enkäten ingår i *alla* de fyra grupperna av staplar i diagrammen. Den förenkling som diagrammet innebär görs för att kunna jämföra hur graden av utsatthet varierar utifrån olika identiteter och erfarenheter.

Figur 7.6 visar att hbtq-personer är mer utsatta för kränkande särbehandling och mobbing än de som inte är hbtq. Skillnaderna mellan dem som upplever sig uppfattas som svenskfödda och invandrade är dock ännu större. Störst skillnader ser vi emellertid utifrån könsidentitet och transexfarenhet. Även om det totala antalet icke-binära och personer med transexfarenhet är få, är det slående hur stor andel som är utsatta för kränkande särbehandling och mobbing. De resultat vi får uppdelat på könsidentiteter ligger också nära de resultat som Staden fått i medarbetarenkäten 2017 (med 25 345 enkätsvar). Det talar för att våra resultat är tillförlitliga.

I fritextsvaren i enkäten finns exempel på vad kränkande särbehandling kan innebära för en icke-binär person:

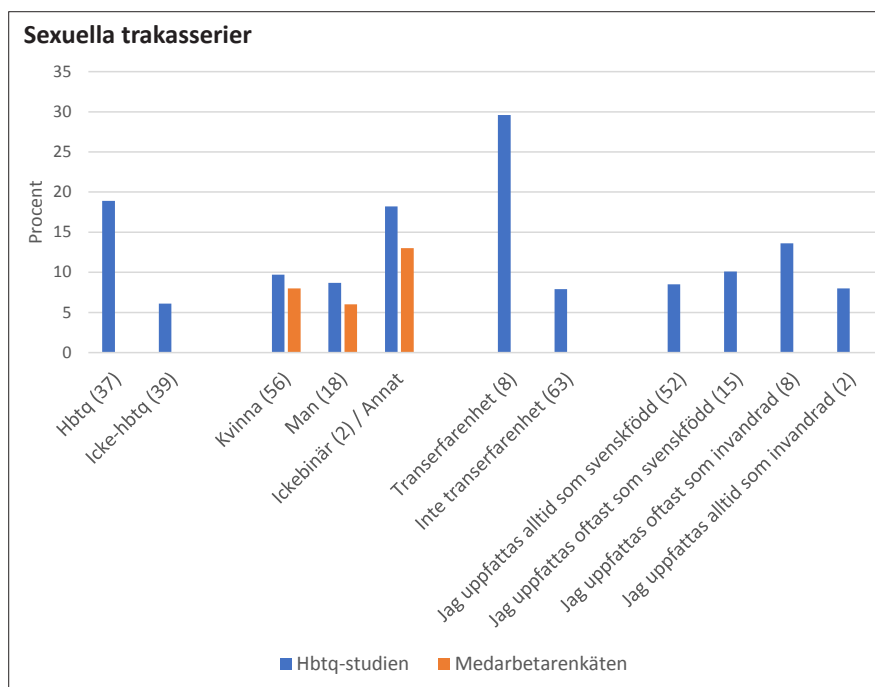
Den negativa särbehandling som jag utsätts för på min arbetsplats är att varje dag bli kallad för tjej och bli felkönad gällande pronomen (de säger hon), trots att jag har sagt väldigt många gånger till hela gruppen att jag är icke-binär och att mitt pronomen är den. Detta ger mig enormt mycket könsdysfori.



Figur 7.6: Andel i procent som under senaste året varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbing. Hbtq eller ej Chi2: 0,022 Kendalls tau-b: 0,080 *; Könsidentitet Chi2: 0,049 Phi: 0,088 *; Transerfarenhet Chi2: 0,000 Kendalls tau-b: 0,147***; Uppfattat ursprung Chi2: 0,000 Kendalls tau-c: -0,095**

När vi jämför utsattheten i olika grupper av hbtq-personer kan vi se en tendens (som inte är signifikant) att de som har högst gymnasieutbildning, KY-utbildning eller folkhögskola är mer utsatta för kränkande särbehandling och mobbing än de som har universitetsutbildning. Vi ser inga signifikanta skillnader mellan dem som arbetar i olika verksamheter eller utifrån hbtq-personernas könsidentitet, ålder eller om de upplever att de uppfattas som svenskfödda eller invandrade. Detta kan dock bero på att gruppen är liten och att det därmed finns skillnader som inte kan statistiskt säkerställas.

Hbtq-personer verkar utifrån vår undersökning vara väldigt utsatta för sexuella trakasserier (se Figur 7.7). Det gäller återigen särskilt icke-binära och transpersoner. Andelen som utsatts är oväntat lika mellan kvinnor och män, men dessa resultat är i linje med Stadens egna resultat i medarbetarenkäten 2017. Vid en jämförelse inom gruppen hbtq-personer ser vi att de som är yngre är mer utsatta än de som är äldre (chi2: 0,025 Kendalls tau-c: 0,104+).



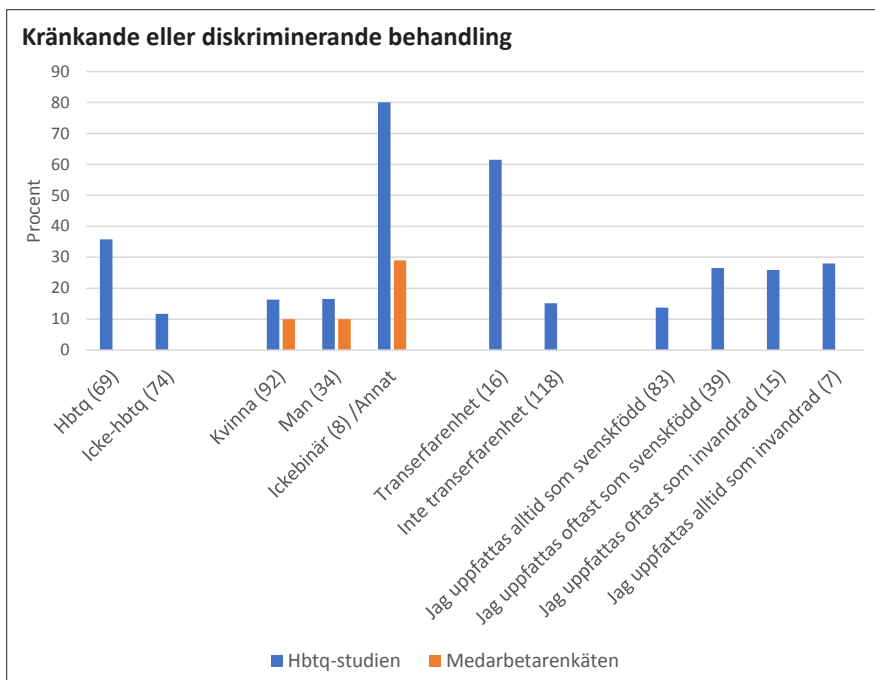
Figur 7.7: Andel som under senaste året varit utsatt för sexuella trakasserier. Hbtq eller ej χ^2 : 0,000 Kendalls tau-b: 0,189***; Könsidentitet ej signifikant; Transerfarenhet χ^2 : 0,000 Kendalls tau-b: 0,138***; Uppfattat ursprung ej signifikant

En av de intervjuade lesbiska personerna berättar om frågor och återkommande kommentarer från en kollega:

För de frågorna han har ställt, det är ju liksom, så här, ”jaha, har du fått ligga i helgen då, och vilka har du legat med?”, ”har du satt på någon brud på sista tiden?”, den sortens kommentarer har det ju varit då. Men det finns ingenstans att liksom vända sig till, då, för att få någon rätsida på det, mer än att man bara, ”lägg av”, och så har det fått vara bra sen.

Situation för den här personen försvårades av att den som utsatte henne hade ledningens stöd och att det därmed inte fanns någon att vända sig till.

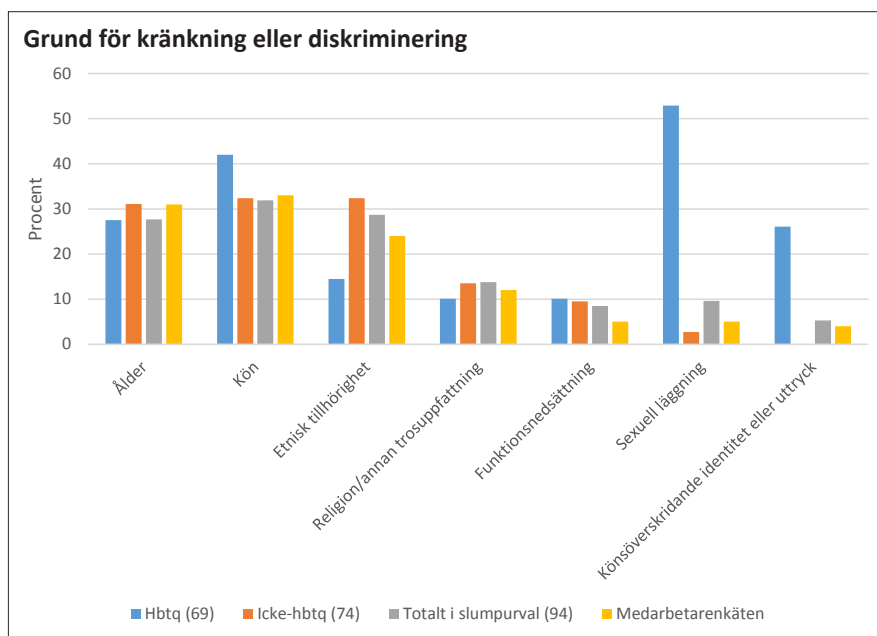
Även vad gäller kränkande eller diskriminerande behandling är skillnaden stor mellan hbtq-personer och icke-hbtq (se Figur 7.8). Mest utsatta är återigen icke-binära och transpersoner. Här ligger resultaten för icke-binära i vår



Figur 7.8: Andel som under senaste året varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling. Hbtq eller ej Chi2: 0,000 Kendalls tau-b: 0,269***; Könsidentitet Chi2: 0,000 Phi: 0,190***; Transerfarenhet Chi2: 0,000 Kendalls tau-b: 0,220***; Uppfattat ursprung Chi2: 0,000 Kendalls tau-c: -0,102***

studie högt över medarbetarenkätens resultat för könskategorin annat. Våra höga värden ska därför tolkas med viss försiktighet, men både i medarbetarenkätens resultat och våra resultat framstår icke-binära/annat som betydligt mer utsatta för diskriminering och kränkningar än de andra könskategorierna.

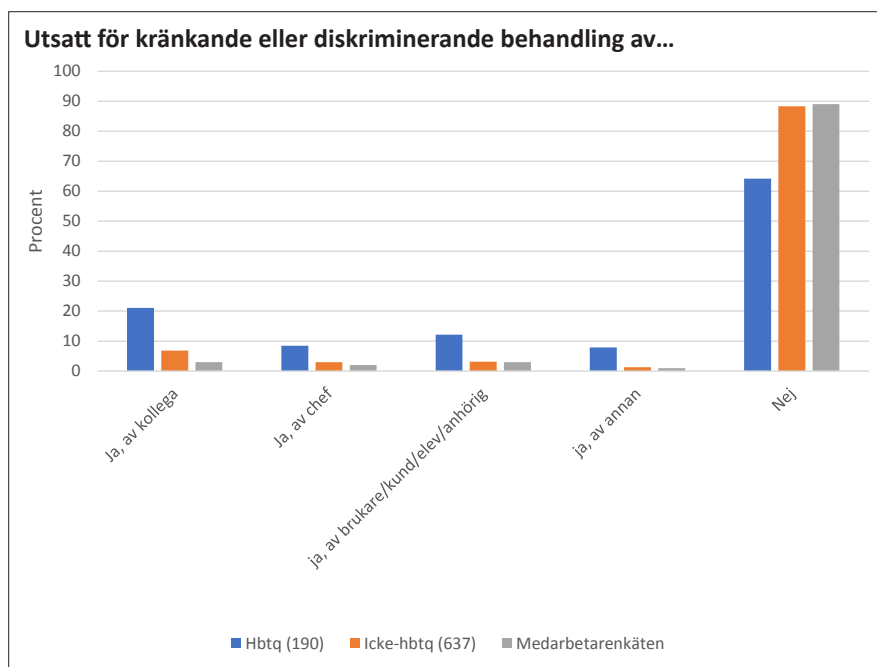
För hbtq-personer generellt i Göteborgs stad ligger nivån av utsatthet för diskriminering eller kränkande behandling väldigt nära den som framkom i de svenska resultaten för EU LGBT Survey. Där uppgav 35 procent av de tillfrågade hbtq-personerna att de utsatts för diskriminering och trakasserier med sexuell läggning respektive könsidentitet/könsuttryck som grund (European Agency for Fundamental Rights, 2014b). De resultaten gällde dock för både arbetslivet och i det övriga livet, vilket talar för att vi borde fått lägre andelar eftersom bara arbetslivet undersöktes. I våra resultat inkluderas dock också diskriminering och kränkning på andra grunder (se Figur 7.9).



Figur 7.9: På vilken grund har du varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling? Andelar av dem som utsatts.

Figur 7.9 visar att hbtq-personers överrepresentation i fråga om utsatthet för kränkande eller diskriminerande behandling, som väntat, verkar vara utifrån sexuell läggning, kön och könsoverskridande identitet eller uttryck. I övrigt ligger hbtq-personer i nivå med de som inte är hbtq och med de totala resultaten för medarbetarenkäten 2017, bortsett från kränkning eller diskriminering utifrån etnisk tillhörighet där hbtq-personerna ligger signifikant lägre än de som inte är hbtq. Detta kan möjligen förklaras av att de som ingick i det självselektade urvalet i något högre grad svarat att de varit utsatta för kränkningar och trakasserier, samtidigt som personer som upplever att de uppfattas som invandrade var underrepresenterade i det urvalet. Sammanlagt i de olika urvalen är dock andelen som upplever att de uppfattas som invandrade lika stora bland hbtq-personer som bland de som inte är hbtq.

De hbtq-personer som utsatts för kränkningar har till störst andel utsatts av kollegor (se Figur 7.10). Mer än en femtedel av hbtq-personerna har under det senaste året utsatts för kränkning eller diskriminering från kollegor. Andelen som utsatts av brukare är betydligt lägre. Det kan förmodligen delvis förklaras av att färre är öppna för brukare än för kollegor. En anmärkningsvärt stor andel har också blivit kränkta eller diskriminerade av chefer.



Figur 7.10: Under det senast året utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling, från vem?

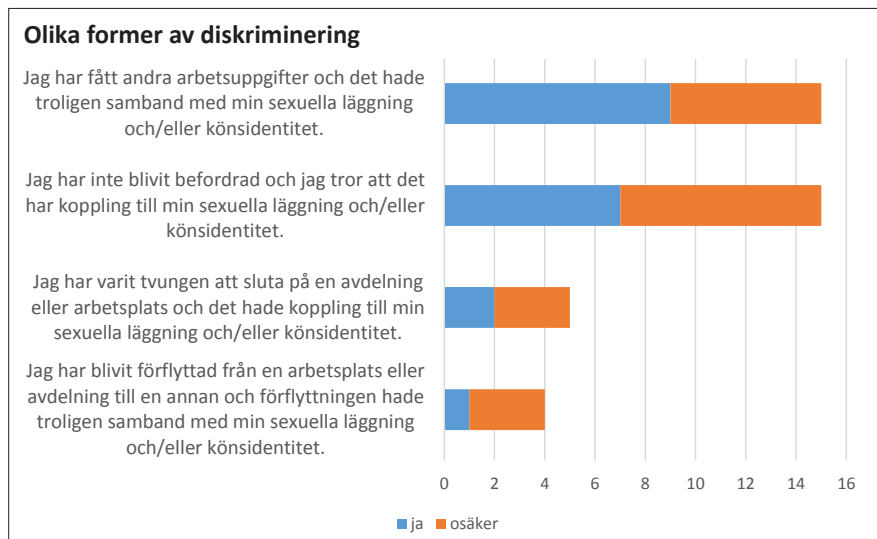
Graden av utsatthet från brukare verkar variera mellan olika verksamheter, men eftersom det är få personer som utsatts är det inte möjligt att se några signifikanta skillnader. Tendensen är dock att de som arbetar i förskola/skola är mest utsatta följt av äldreomsorg/funktionshinder. En hbtq-person som arbetar i skolan har skrivit följande kommentar:

Jag hör elever fälla kommentarer om varandra och andra varje vecka. Att höra nedsättande fraser om bögar är mycket vanligt. Machonormen är stark. Det påverkar.

Vad gäller utsatthet för våld och hot om våld finner vi inga signifikanta skillnader mellan hbtq och icke-hbtq eller mellan personer med olika könsidentiteter.

Frågorna ovan handlar om både diskriminering och trakasserier. Diskriminering är ett lite diffusare begrepp som kan vara svårt att veta vad det kan handla om och därmed veta om man själv varit utsatt. För att konkretisera vad diskriminering mot hbtq-personer kan handla om har vi ställt mer specifika frågor som presenteras i Figur 7.11. Det är inte många som uppger att

de varit med om någon av dessa former av diskriminering som de tror hade samband med deras sexualitet eller könsidentitet. Mellan två och sju procent har svarat ja eller osäker på nedanstående frågor. I diagrammet anges antal personer i absoluta tal.

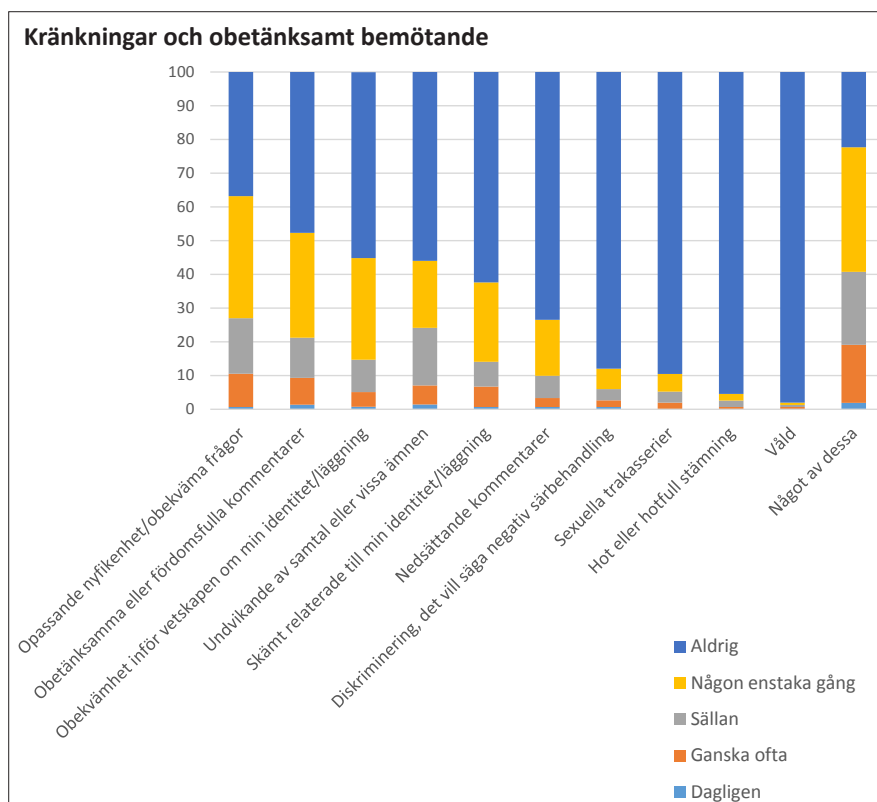


Figur 7.11: Antal hbtq-personer som upplevt olika former av diskriminering

Problematiser vardagssamvaro

I takt med att hbtq-personers rättigheter har förstärkts och allmänhetens kunskap har ökat, har inställningen till hbtq blivit mer positiv (Ekengren Oscarson, 2016). Tidigare studier har dock konstaterat att diskriminering och trakasserier fortgår, men att de blir mindre flagranta och därmed mindre synliga (Giuffre, Dellinger, & Williams, 2008). Dessa mindre allvarliga former av kränkningar har beskrivits av forskare som *mikroaggressioner*. De som utsätter andra för mikroaggressioner har ofta inte för avsikt att kränka och kan vara omedvetna om de följer deras agerande får för den som utsätts (Nadal et al., 2011).

I Figur 7.12 presenteras ett diagram med frågor som ställdes både för att ta reda på hur ofta förekommande diskriminering, trakasserier och våld är, och för att fånga in bemötande som skapar en problematiser vardagssamvaro även om det inte sker med avsikt att kränka.



Figur 7.12: Hur ofta hbtq-personer upplever olika former av problematiskt bemötande. N: 157

Figur 7.12 visar att de mindre allvarliga händelserna förekommer oftare och upplevs av större andelar av hbtq-personerna, medan allvarliga kränkningar är mer sällsynta och upplevs av färre. De olika händelserna är dock signifikant korrelerade, vilket innebär att de som oftare utsätts för mindre allvarliga kränkningar också i högre grad utsätts för allvarligare kränkningar. Detta tyder i sin tur på att de utgör del av en gemensam kultur eller normstruktur, som är mer inflytelserik i vissa sammanhang eller på specifika arbetsplatser.

Den sista stapeln i Figur 7.10 visar hur vanligt det är att hbtq-personer upplevt något av alla händelserna. Tillsammans utgör dessa händelser en återkommande del av vardagen för en stor andel av hbtq-personerna, nästan 20 procent upplever det ganska ofta och ytterligare drygt 20 procent upplever det sällan. Att händelserna inte bara inträffar någon enstaka gång, utan är återkommande, antyder att de i någon mån är accepterade i organisationen.

I en tidigare studie konstaterades att en viktig aspekt av kränkningar är huruvida de uppfattas som en enskild händelse, eller från en enskild person, eller om de är något som är återkommande som generellt karaktäriserar kollegorna eller organisationen. När det bara är en enskild som kränker kan den som utsätts istället för att känna sig särskilt utsatt känna ömkan inför den trångsynta kränkaren. De homofoba personerna blir då problemet snarare än arbetsplatsen i stort. Att det finns en generellt nedsättande jargong kan därmed vara mer problematiskt även för den som inte personligen utsatts för något (Forsberg et al., 2003).

En av de intervjuade hbtq-personerna berättar om en kollega som uttrycker sig fördomsfullt och kommer med dumma kommentarer:

Han har svårt att hantera det här, och jag känner mer ... Han har svårt att hantera de flesta. Så att det är inte ... Men honom skulle jag nog kalla för homofob, och det är inget personligt riktat mot mig, utan det är den person han är.

I citatet blir det tydligt hur den enskilda kollegan uppfattas som en person med problem, snarare än att hela kulturen upplevs som problematisk. I det här fallet tycks det dock också ha varit en dåligt fungerande ledning som gjorde att kollegan kunde fortsätta uttala sig kränkande utan att någon agerade.

Vi uppfattar de första fem staplarna i Figur 7.12 som uttryck för obetänksamt bemötande eller oavsiktliga kränkningar – mikroaggressioner – som förmodligen i många fall beror på okunskap eller brist på reflektion. Men att okunskap och brist på reflektion är utbrett i organisationen vittnar om heteronormativitet som gör att heterosexualitet och cis-kön framstår som självklara. Det bidrar till att hbtq-frågor blir något osynligt som man inte reflekterar över. Heteronormativiteten möjliggör mikroaggressioner genom att den får hbtq-personer att framstå som *obefintliga* – så att heterosexualitet och cis-kön alltid förutsätts, *osynliga* – så att vad som helst kan sägas eftersom ingen berörd verkar finnas i rummet, *likadana* – så att stereotypa föreställningar om hbtq-personer är sanna för alla, *obegripliga* – så att de väcker många frågor, *exotiska* – så att de väcker massor av intresse, *pinsamma* – så att deras liv inte kan talas om, *avvikande* – så att de borde anpassa sig till heteronormen, *inte riktigt mänskliga* – så att de inte behöver bemötas med respekt, *obehagliga* – så att man kan uttrycka rädsla eller avsky (Nadal et al., 2011).

Eftersom det obetänksamma heteronormativa bemötandet i de första fem staplarna i Figur 7.12 är de vanligast förekommande är vi intresserade av att

titta närmare på vilken betydelse de har för hbtq-personers arbetsmiljö och psykiska välbefinnande. Trots att dessa fem inte tycks vara uttryck för fientlighet mot hbtq-personer så kommer vi att visa i de kommande kapitlen att de är av betydelse för och har samband med hur socialt integrerade hbtq-personer upplever sig på jobbet, vilket stöd de upplever från kollegor och chefer och deras psykiska välbefinnande.

Vi ser inga samband mellan graden av öppenhet för kollegor och hur utsatta hbtq-personer är för problematiskt bemötande och kränkningar. Detta kan bero på att många av kränkningarna kan vara uttryck för obetänksamhet snarare än riktade kränkningar och därmed inte har att göra med att man känner till att en specifik person är hbtq. Men det kan också bero på att hbtq-personer är mer öppna på arbetsplatser där kollegorna visar respekt och att öppenheten därmed inte innebär så stor risk att bli utsatt.

Det obetänksamma bemötandet hänger i viss mån samman med utbildningsnivå. Medan 15 procent av hbtq-personerna generellt upplever återkommande skämt relaterade till sin sexuella läggning eller könsidentitet, är den siffran 33 procent för dem som inte har universitetsutbildning (ej i diagram). Liknande skillnader finns gällande opassande nyfikenhet och nedsättande kommentarer. En majoritet av dem med lägre utbildning än universitet befinner sig på arbetsplatser där de flesta har samma yrken som de själva. Det talar för att på arbetsplatser med många med lägre utbildning är förekomsten av skämt, nedsättande kommentarer och opassande nyfikenhet något större. Göteborgs Spårvägar som har många med lägre utbildning har också högre förekomst av dessa uttryck för jargong än andra verksamhetstyper, men eftersom antalet hbtq-personer från Göteborgs Spårvägar som besvarat enkäten är litet är resultatet osäkert.

Inom hbtq gruppen kan vi se vissa skillnader i utsatthet för obetänksamma kränkningar, där män och icke-binära är mer utsatta än kvinnor ($\chi^2 = 0,316^{**}$). Vi ser däremot inga tydliga skillnader mellan bisexuella och homosexuella, mellan hbtq-personer med och utan transerafarenhet eller mellan olika åldersgrupper.

Nedan följer några förklaringar som givits i fritextsvaren om vad de obetänksamma bemötandet kan handla om. Många av exemplen handlar om att heterosexualitet förutsätts bland dem som inte är öppna eller ännu inte hunnit "komma ut" i just den relationen.

[De har] förutsatt att jag är straight och velat para ihop mig med någon kille pga att jag är singel; kollega som oroar sig för att anhörig

skulle vara gay (använde uttryck som att ”hon tack och lov inte var det”) (Hon visste då inte om att två av hennes kollegor var gay, ingen av oss ville komma ut för henne. Jag var öppen bland övriga kollegor. Min andra kollega var bara öppen för några få.)

Heterosexualitet förutsätts också i vilka samtalsämnen som dominerar i fikarummet.

I jämförelse med heterosexuella personer så hamnar HBQT personer i skymundan och dagliga samtalsämnen som barn och familj passar vanligtvis inte in då man som ex. homosexuell man och tillsammans med en annan man inte kan [...] veta något om graviditeter, förlossning och barnuppfostran. Samma gäller för dem som inte vill eller kan skaffa barn. Ett slags annorlunda utanförskap där man på arbetsplatsen ofta finner sig i sällskap där man som ensam HBQT skall försöka hävda sig och förklara sig.

Detta är också ett tema som återkommer i intervjuerna. Det handlar inte enbart om inställningen till hbtq-frågor, utan också om kärnfamiljsnormer och normer kring vad samtal på arbetsplatsen kan röra. Flera intervjupersoner konstaterar att samtalen i fikarummen inte känns intressanta eller relevanta eftersom de rör sig så mycket kring barn och barnbarn. Därför väljer en del hbtq-personer att inte ta någon eftermiddagsfika eller att äta sin lunch snabbt. Det behöver inte handla om att kollegorna med avsikt håller någon utanför, utan om att vissa hbtq-personer väljer bort samvaron för att den inte riktigt bjuder på gemenskap.

De flesta exemplen på obetänksamt bemötande berör alltför privata frågor till dem som är öppna.

Det finns i samhället i stort fortfarande en viss omognad i bemötande som inte är avsett att vara kränkande utan grundar sig i nyfikenhet, detta gäller även arbetsplats. Det kan t.ex. vara lite för privata frågor om hur man har sex, vilka personliga kriser man ev. gått igenom i sin komma-ut-process etc.

Många lesbiska vittnar till exempel om att de fått närgångna frågor i samband med att de blivit föräldrar.

Jag och min sambo väntar barn och det har vart frågor som ”hur gick det till”, ”får du ”pappadagarna” då det är ju ”jättekonstigt” osv.

Främst kopplat till familjebildning/barn. Nyfikenhet och närgångna frågor om barn kopplat till att vi är två kvinnor. Opassande frågor om roller i min relation till min partner eller antaganden om hur det måste vara hos oss. Upplevelser av att det är obekvämt för vissa när jag nämner min partner.

Men, brist på frågor och nyfikenhet kan också vara ett problem. I fritextsvaren finns exempel på att kollegor inte vågar ställa frågor om privatlivet, för att homosexuellas privatliv antas vara känsligt:

Jag upplever att mina flera av mina kollegor inte ställer samma frågor till mig som till övriga kollegor. Jag får sällan frågor om mitt privatliv, min fru osv och jag undrar ibland om det beror på att vissa kollegor kanske är obekväma att ställa den typen av frågor till mig då jag är lesbisk. Jag hoppas att det inte är så, men det känns så ibland.

Att några upplever att de får för mycket frågor, medan andra att de får för lite frågor kan tyckas motstridigt. Men det handlar förmodligen om att de känner att de får ”fel” sorts frågor och frågor som inte är respektfulla. Lindholm (2003) ger ett exempel från en lesbisk kvinna som på måndagen berättar för kollegorna att hon i helgen plockat svamp med sin fru och hur hon då inte får frågor om svampplockningen, utan om att hon har en fru och är lesbisk.

I tidigare forskning har det också diskuterats hur kollegor vill bete sig korrekt, men som ändå känner rädsla för det okända och därför väljer att undvika att tala om relationer och familjeliv (Röndahl et al., 2007). Detta förstärker hbtq-personers osynlighet (Röndahl, Innala, & Carlsson, 2004) Föreställningar om att homosexualitet är pinsamt och något man inte riktigt får prata om bidrar också till osynlighet.

Det finns också exempel på hur kollegor inte handskas tillräckligt respektfullt med hbtq-personers öppenhet:

Blivit ”outad” i olika sammanhang av olika personer. Medarbetare har berättat för brukare om min sexuella läggning.

Några kommentarer handlar om det allmänna samtalsklimatet och om hur kollegor skämtar.

Inte varit med om så många saker de senaste åren som varit allvarliga eller riktade direkt mot mig utan mer det gängse samtalsklimatet eller fördomsfulla frågor där man kan höra den underliggande värderingen som inte uttalas.

Kollegor som säger transfobiska och homofobiska kommentarer, framförallt i ”skämt-kontext”.

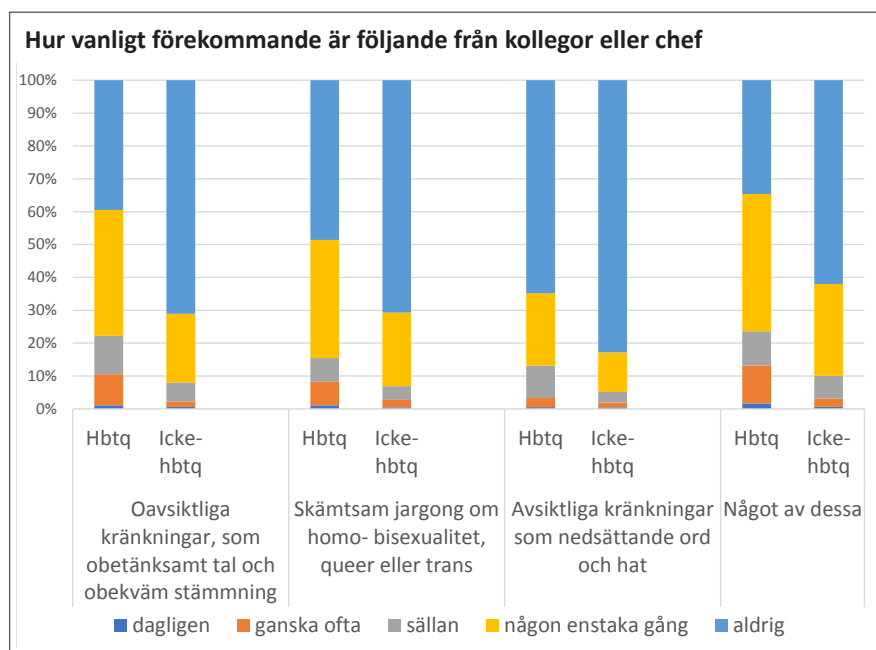
T.ex. ifrågasättande av att vi hissar Pride-flagga i samband med Pride, skämt som ”den där får du hissa upp själv, jag tänker inte göra det”.

Men det finns också kommentarer som påpekar att skämt kring sexualitet inte behöver vara problematiskt.

Jag älskar råa skämt och det vet mina kollegor, jag kan ge tillbaka med samma mynt.

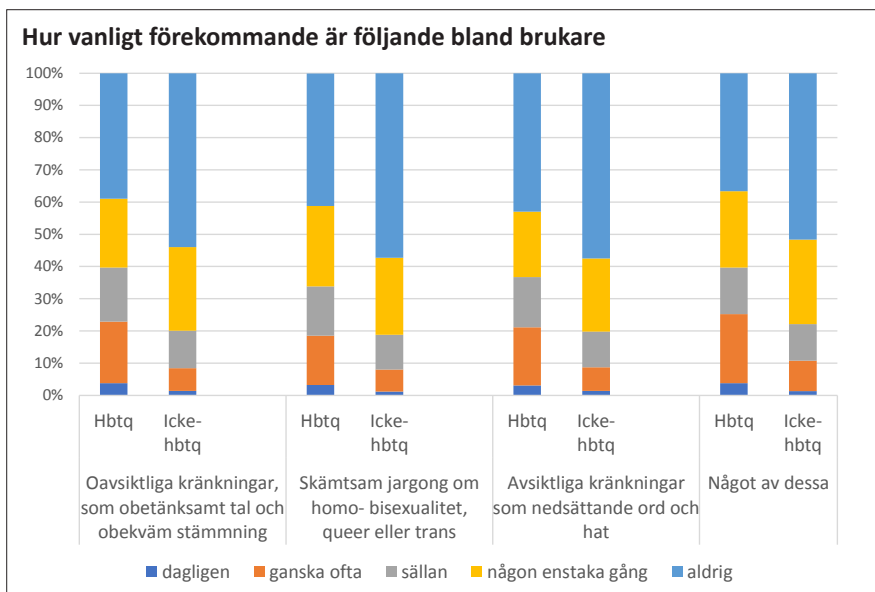
Vi har också ställt generella frågor kring bemötande av hbtq-personer. Dessa handlar alltså inte om vilket bemötande man själv har fått, utan om bemötandet generellt bland kollegor, chefer och brukare (se Figur 7.3 och 7.14).

När vi jämför hbtq-personer med icke-hbtq framkommer att icke-hbtq inte i lika hög grad uppfattar obetänksamt och kränkande bemötande mot hbtq-personer. Dessa skillnader är i linje med tidigare forskning som också



Figur 7.13: Hur vanligt förekommande olika former av kränkningar är från kollegor eller chef enligt hbtq-personer (n: 182) och de som inte är hbtq (n: 626).

Kendalls tau-c: 0,128-0,233 ***



Figur 7.14: Hur vanligt förekommande olika former av kränkningar är från brukare enligt hbtq-personer ($n: 124$) och de som inte är hbtq ($n: 426$).
Kendalls tau-c: 0,139-0,158***

visat att heterosexuella (cis-personer) i lägre grad uppfattar diskriminering och kränkningar av hbtq-personer (Bildt, 2004; Forsberg et al., 2003; Sahlström & Bildt, 2006).

Figur 7.14 visar inte oväntat är obetänksamt bemötande och kränkningar vanligare från brukare än från chefer och kollegor. Detta uppfattas av både hbtq-personer och icke-hbtq, men även när det kommer till brukare är icke-hbtq signifikant mindre medvetna om bemötande av hbtq-personer. Bemötandet från brukare varierar inte oväntat signifikant mellan verksamheter och obetänksamt bemötande och kränkningar är vanligast i skola/förskola, mindre vanligt inom äldreomsorg/funktionshinder och socialtjänst och minst vanligt inom övrig verksamhet och inom Göteborgs Spårvägar (ej i figur). Det totala antalet svar är färre i Figur 7.14 som visar bemötande från brukare än för Figur 7.13 som visar bemötande från kollegor och chefer. Det beror på att många svarat att de inte vet. Detta gäller även när vi bara analyserar dem som har daglig kontakt med brukare. Förmodligen innebär det att de som besvarat frågan inte upplever sig kunna bedöma vad som sker mellan brukare när de själva inte är där. Andelarna som svarat att de inte vet är ungefär lika stora bland hbtq-personer och de som inte är hbtq.

Sammanfattning

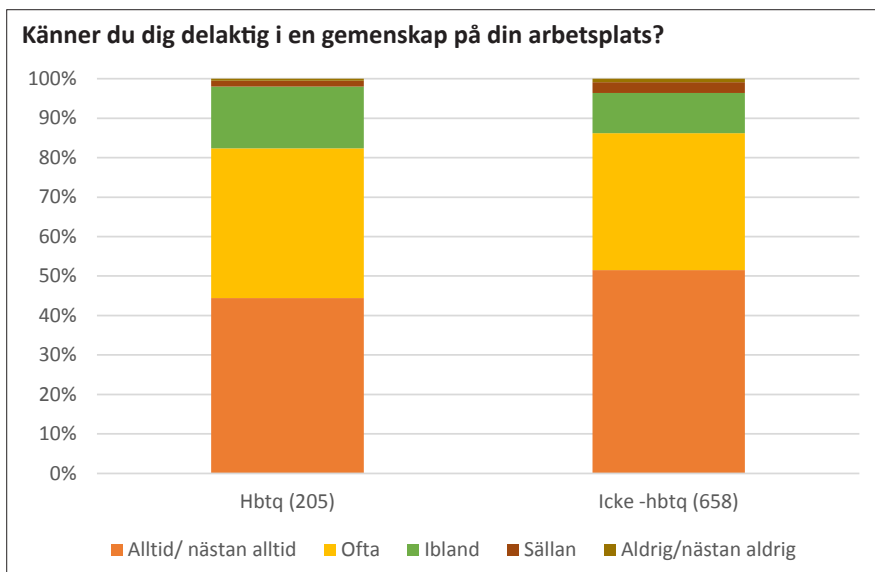
I det här kapitlet har vi visat att anställda i Göteborgs Stad upplever att det pågår ett arbete för att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö och att en stor andel av kollegorna har kompetens kring hbtq. Men kompetensen översätts ofta inte i reflektion kring eget och andras bemötande eller till att man säger ifrån mot andras kränkningar eller nedsättande språkbruk. Vi visade också att hbtq-personer är extra utsatta för kränkningar, diskriminering och trakasserier och detta gäller i allra höst grad för dem med icke-binära könsidentiteter och personer med transexfarenhet. Förutom dessa uttalade kränkningar finner vi också att för en stor andel av hbtq-personerna är obetydligt bemötande, så kallade mikroaggressioner, en återkommande del av vardagen. Dessa är uttryck för heteronormativitet i organisationen.

8. Social integration

Den här studien fokuserar på hbtq-personers sociala arbetsmiljö och när vi diskuterar *social integration* handlar det om i vilken grad anställda i Göteborgs Stad upplever att de är en del av gemenskap och socialt liv på arbetsplatsen och därmed känner sig trygga och kan få stöd av sina kollegor och sin chef. Tidigare forskning har visat att hälsa och engagemang i arbetet främjas av bland annat rättvisa och socialt stöd från kollegor och chef (Rattrie & Kittler, 2014; Schaufeli & Taris, 2014). Det sociala stödet stärks om relationen till kollegorna är god. Vänskapliga relationer på arbetsplatsen skapar också trivsel och vilja att fortsätta arbeta där (Rumens, 2010; Waldron, 2000). Samtal, skämt och skratt med kollegor skapar social gemenskap och ger stöd åt de anställdas självkänsla (Lindgren & Olsson, 2008). Men upplevelsen av stöd och stärkt självkänsla är beroende av att man tillåts bli en del av samtalen och att skämten inte upplevs vara på ens bekostnad. Hur öppna hbtq-personer känner att de kan vara med sitt privatliv, samt hur hbtq-personer bemöts av kollegor och chefer på arbetsplatsen kan förväntas ha stor betydelse för vilka relationer de utvecklar med sina kollegor och chefer, och därmed vilken gemenskap de känner och vilket stöd de får. Brist på gemenskap och socialt stöd, diskriminering och mobbing är å andra sidan faktorer som skapar ohälsa och bristande välbefinnande (Schütte et al., 2014; Westerholm, 2008). Dåliga relationer med kollegor innebär mindre bekräftelse och ökar risken för olust inför arbetet och sjukfrånvaro. Det kan bidra också till minskad självtillit och psykiska besvär (Härenstam & Bejerot, 2010).

I enkäten har vi ställt generella frågor om delaktighet i gemenskap, samarbetsklimat och stöd från chef och kollegor. Generellt verkar hbtq-personer i Göteborgs Stad vara ungefär lika socialt integrerade som icke-hbtq (se Figur 8.1).

I Figur 8.1 framkommer att det finns mycket små skillnader mellan hbtq-personer och icke-hbtq vad gäller upplevelsen av gemenskap på arbetsplatsen. De skillnader som finns är inte signifikanta. Vad gäller upplevelsen av samarbetsklimat och socialt stöd från kollegor och chef finns inte heller några signifikanta skillnader. Personer med transexfarenhet upplever dock signifikant lägre stöd i arbetet. Det finns också ett tydligt samband där hbtq-personers utsatthet för obetänksamma kränkningar korrelerar med lägre upplevelse av stöd i arbetet (Pearsons $R = 0,389^{***}$). Som nämndes i kapitel sju finns för hbtq-personer också ett samband mellan upplevelsen av kollegornas kompetens och bemötande kring hbtq-frågor och upplevelsen av socialt stöd från chefer och kollegor.



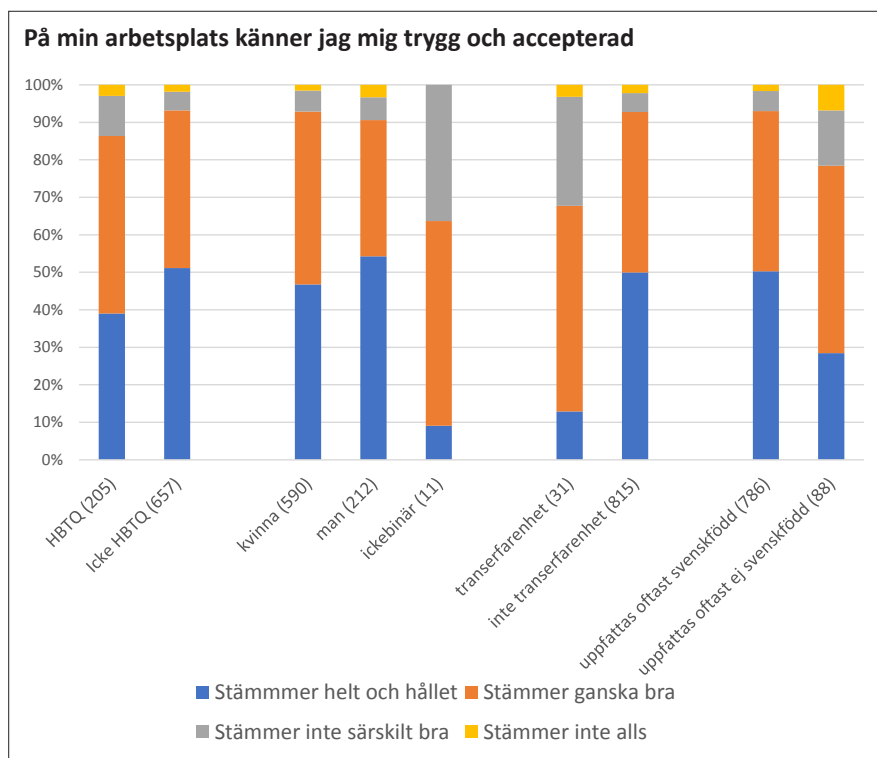
Figur 8.1: Andelar av hbtq-personer och de som inte är hbtq som känner sig som del av en gemenskap på sin arbetsplats.

Bilden av att hbtq-personer generellt upplever sig som en del av gemenskapen på arbetsplatsen förstärks av intervjuerna, där de flesta framhöll att deras hbtq-identitet spelade liten eller ingen roll i deras vardagliga samvaro med kollegorna, eller till och med utgjorde en positiv del i samvaron. Nedan följer citat från två olika intervjupersoner som särskilt uttryckte att de ville vara med i studien för att berätta om hur bra de har det på jobbet.

Och jag ville föra fram en annan bild, och det är att det är bra. Jag tycker att det är bra. Jag har haft många arbetsgivare, och jag tycker att Göteborgs Stad är en bra arbetsgivare, och jag har aldrig upplevt att det är ett problem att jag har den här familjesituationen och den här läggningen som jag har. Faktiskt aldrig. [...] Jag har väldigt lite fokus i min vardag på hbtq-frågor över huvud taget. [...] Men det kan vara så att det är kopplat kanske till min egen inställning någonsans där, för jag tycker inte att det är ett problem. [...] Så min bild av hbtq-problematiken inom staden [...] är att jag har inte haft en lika bra arbetsgivare någonsin som jag har nu.

Så jag tänker, att jag kommer ju vara den här överpositiva människan [...] Det kan nog också vara bra underlag, att det ändå finns folk som har det bra och trivs [...] och kan vara öppna med allting utan att det är några problem.

Det finns dock i enkäten en fråga om social integration där vi ser signifikanta skillnader mellan hbtq-personer och de som inte är hbtq. Det handlar om huruvida man känner sig trygg och accepterad på sin arbetsplats (se Figur 8.2).



Figur 8.2: Andelar av olika grupper som känner sig trygga och accepterade på sina arbetsplatser. *Sexualitet:* Chi2: 0,002 Kendalls tau-c: -0,106**; *Könsidentitet:* Chi2: 0,000 Phi: 0,187***; *Transerfarenhet eller ej:* Chi2: 0,000 Kendalls tau-c: -0,066***; *Uppfattas som svenskfödd eller ej:* Chi2: 0,000 Kendalls tau-c: 0,100***

Som Figur 8.2 visar känner sig hbtq-personer i lägre grad trygga och accepterade på sina arbetsplatser. Detta gäller i allra högst grad för icke-binära och personer med transerfarenhet. Upplevelsen av trygghet och acceptans på arbetsplatsen hänger också ihop med graden av utsatthet för obetänksamma kränkningar som jargong, opassande frågor, fördomsfulla kommentarer etc. (Kendalls tau-c: 0,306***). Diagrammet visar dock också att personer som upplever att de uppfattas som invandrare i ännu lägre grad än hbtq-personer känner sig trygga och accepterade på jobbet.

Vad gäller upplevelsen av att vara respekterad bland personer med transerfarenhet kan en viktig fråga vara ifall de tilltalas med det namn och omtalas med det pronomen de önskar (se Figur 8.3).



Figur 8.3: Antal personer med transerfarenhet som i olika grad instämmer med påståendet.

Figur 8.3 visar att en stor andel av de icke-binära och personer med transerfarenhet som besvarat enkäten inte av sina kollegor tilltalas med det namn eller omtalas med det pronomen som de önskar. Diagrammet baserar sig på enbart 18 personers svar, men kan fungera som ett exempel på obetänksamhet och brist på kompetens som kan tänkas påverka upplevelsen av acceptans och respekt på arbetsplatsen. En icke-binär person kommenterar i enkäten hur kollegorna förhåller sig till dens könsidentitet:

På min arbetsplats har jag många kollegor som vägrar använda rätt namn och pronomen om mig. Det är jobbigt. De tycker att jag väljer att vara icke-binär för att vara krånglig.

Öppenhet, social integration och gemenskap

Arbetsplatser har i tidigare forskning beskrivits som heterosexualiserade rum. Det blir de genom att heterosexualitet förutsätts, genom prat om heterosexuella liv, heterosexuellt flörtande osv. (Jonsson, 2009). Detta förstärks om hbtq-personer inte känner att de vill vara öppna på jobbet. När många inte är öppna i en organisation blir hbtq osynligt. Osynlighet ger i sin tur en social exkludering för hbtq-personer genom att det skapar isolering och känsla av tomhet. Osynligheten ökar också risken för heterosexuellas fördomar och obetänksamma kränkningar eftersom det ger intrycket av att hbtq-personer inte finns i rummet och att man därför inte behöver vara hänsynsfull i sina uttalanden (Röndahl et al., 2007).

Lindholm(2003) skriver att sexuell identitet handlar om mycket mer än begär och kroppsliga handlingar. Den inrymmer också kärlek, intimitet, nära

relationer och vänskap. För dem som inte är öppna med sin sexuella identitet blir det svårare att tala om livet och därmed att existera socialt utifrån något väsentligt i sin person – man blir avskuren från social tillhörighet. Döljande kan vara aktivt i form av lögnar om privatlivet, men en vanligare strategi är förmodligen att svara fåordigt och att undvika samtal där ämnet kan komma upp. Det bidrar i sin tur till att man inte lär känna sina kollegor lika väl eftersom man både undviker att berätta om sig själv och undviker den sortens samtal genom att inte ställa frågor till kollegor som skulle kunna väcka motfrågor (se även Röndahl et al, 2007). De som är öppna på jobbet kan därför lättare etablera nära relationer med kollegor (Hoffman, 2002).

Utifrån enkäten finner vi också att hbtq personer som är öppna upplever högre grad av stöd från kollegor och chef än de som inte är öppna (Kendalls tau-c: 0,124 *). En likande tendens finns vad gäller öppenhet och att känna sig trygg och accepterad på arbetsplatsen¹⁰. Det är troligt att sambanden går åt båda håll så att den som känner sig trygg och accepterad och har kollegor som ger stöd lättare kan vara öppen på jobbet (se även Rumens, 2010). Från intervjuerna finns också exempel på hur brist på öppenhet kan skapa distans i relation till kollegor:

Intervjuperson: Det är ändå något jag tänker på. Alltså, det är ett mentalt ... det är lite som den här mentala tröskeln, att jag känner att jag är ... jag är här och jag är ganska ensam i det rummet. [...] Så det kan vara att när man har kommit ut för alla och gått över den tröskeln, nej, men då är man ute ur det där rummet. [...] Så länge inte alla vet mer om ens privatliv och ens läggning, så känner jag i alla fall att man är i ett eget litet fack där. Och det är något jag ... inte oroas över eller tänker på, men man har det ändå mentalt i huvudet så, ja. [...] Ja, för det är klart, jag får tänka mig för någon gång så där, att man får tänka på vad man säger och till vilka, för att jag kanske inte vill slinta på orden. Och out:a mig själv i situationer ... för att jag känner inte att jag är tillräckligt bekväm med det, eller behöver det. Men som sagt, om någon frågar så ... [skratt] ...

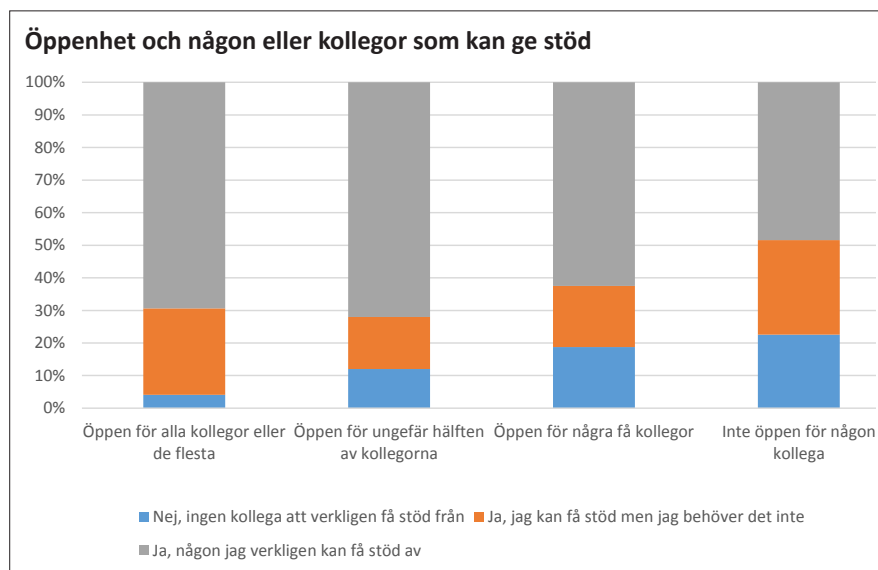
Sofia: Men skulle det verkligen vara bekvämt om någon frågade dig plötsligt? ”Du förresten, är du gay?”

Intervjuperson: Ja, ja. Ja, det har faktiskt hänt. En kollega har gjort det. Och jag tyckte ja, vad skönt. Då vet hon, bra [skratt]. [...] Ja, det var

¹⁰ Kendalls tau-b: 0,117†

det faktiskt, för att det var första personen som frågade det här, och det tyckte jag, nej, men det var bra. Ja, men för att då tog jag ett litet steg ut ur den här kokongen där. Så då kom jag lite närmare samhörigheten, för då vet hon lite mer om mig och utan att jag behövde göra det på något. [...] ja, jag tycker det är lättare att svara på frågor än att berätta själv.

Vi finner också ett signifikant samband mellan graden av öppenhet med sexuell läggning för kollegor och ifall hbtq-personer har någon bland sina kollegor som de verkligen kan få stöd av (se Figur 8.4).

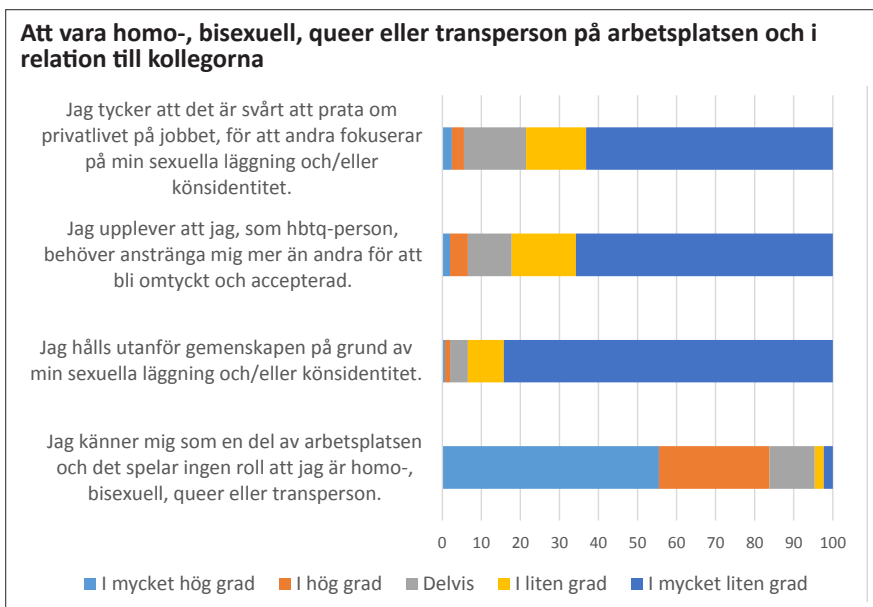


Figur 8.4: Andelar av hbtq-personer med olika grad av öppenhet inför sina kollegor som känner att det bland kollegorna finns någon som de verkligen kan få stöd av N: 192 Chi 2: 0,027 Kendalls tau-c: -0,119*

Vi har även ställt specifika frågor om huruvida delaktighet i gemenskapen på arbetsplatsen påverkas av att vara hbtq-person. Även om andelarna som anser att deras sexuella läggning eller könsidentitet i hög grad påverkar samspillet med kollegor är mycket låga, är det mellan 15 och 35 procent som känner att det påverkar samvaron i någon grad (se Figur 8.5).

Vi har satt samman frågorna i Figur 8.5 till ett index för hbtq-personers upplevelse av social inkludering.¹¹ Vi finner att detta har samband med öp-

¹¹ Chronbachs Alpha= 0,81

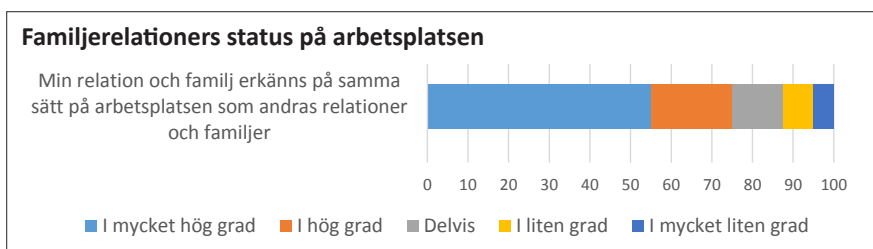


Figur 8.5: Andelar av hbtq-personer som instämmer i olika hög grad med påståenden om hur det är att vara homo-, bisexuell, queer eller transperson på sin arbetsplats och i relation till sina kollegor. N:152

penhet bland kollegorna, där de som är öppna i högre grad också upplever mindre problem att ingå i gemenskapen (Kendalls tau-c: -0,156*). Återigen kan sambandet även vara omvänt så att de som känner sig inkluderade också väljer att vara öppna. Upplevelsen av social inkludering är också korrelerad med graden av utsatthet för obetänksamma kränkningar (Pearsons R -0,649***), där de som utsatts för kränkningar i högre grad upplever att de som hbtq-personer har svårare att delta i gemenskapen.

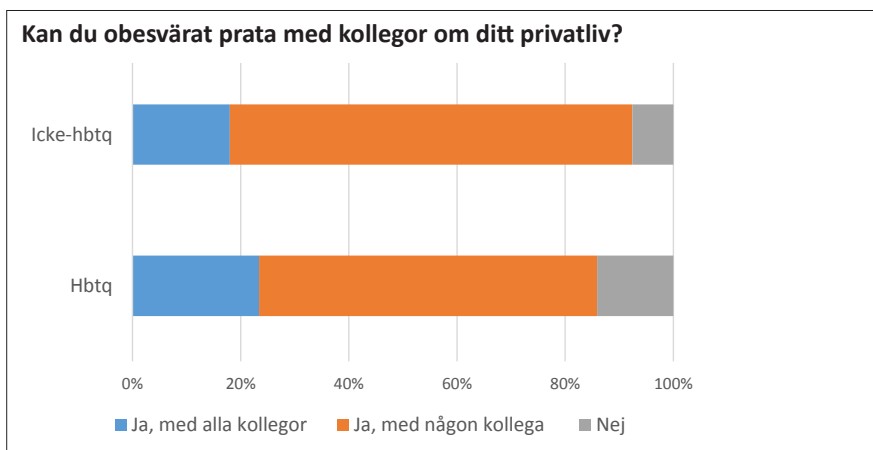
I heteronormativitet ingår föreställningar om att den heterosexuella kärnfamiljen är det bästa sättet att leva. Normen gör också att relationerna i den familjen kan framstå som de enda riktiga familjerelationerna, vilket kan göra att icke-heterosexuella familjerelationer inte tas på lika stort allvar. Bland de hbtq-personer som har partner eller barn, som besvarat enkäten, upplever ungefär en fjärdedel att deras relation och familj inte erkänns på samma sätt som andras på arbetsplatsen (se Figur 8.6).

En relaterad fråga handlar om möjligheten att obesvärat tala om sina relationer och familjeliv med kollegor. Lindholm (2003) diskuterar hur homosexuella relationer av heterosexuella uppfattas som mer privata än heterosexuella



Figur 8.6: Andelar av hbtq-personer som instämmer i olika hög grad med påståendet om hur deras familjerelationer uppfattas och hanteras på arbetsplatsen och av kollegorna. N:108

relationer och att det därför kan vara obekvämt att tala om sin relation eller sitt privatliv (se även Backer Grønningsæter & Lescher-Nuland, 2010). Figur 8.7 visar, något överraskande att en större andel av hbtq-personer än icke-hbtq kan prata obesvärat med alla kollegor. Det är dock också en större andel av hbtq-personerna som inte tycker sig kunna prata med någon kollega. Huruvida man kan prata obesvärat med alla sina kollegor beror förstås mycket på hur samtalsklimatet är och hur många kollegor man har. I en liten arbetsgrupp är möjligheten att ha en öppen relation till alla större än i en stor arbetsgrupp där alla inte känner varandra så väl. Även i andra studier har det konstaterats att det inte bara är inställningen till hbtq om påverkar öppenhet kring familjen, utan även det allmänna samtalsklimatet – i vilken grad och hur kollegor pratar om privatlivet med varandra (Backer Grønningsæter &



Figur 8.7: Andelar av hbtq-personer (n: 205) och de som inte är hbtq (n: 657) som upplever att de kan prata obesvärat med kollegor om sitt privatliv, som till exempel fritid, relationer och familjeliv. Chi2 0,002 och Phi 0,122**

Lescher-Nuland, 2010). En intervjuperson beskriver hur hennes homosexualitet väcker intresse hos kollegorna och bidrar till att hon är extra öppen med sitt privatliv:

Jag är fullständigt öppen, alla är väldigt intresserade. [... De] frågar frågor om hur det var att komma ut, hur det är att vara öppen homosexuell, både i Göteborg, Mellansverige. Även om man åker utomlands, hur man beter sig, vad man säger, vad man inte säger. Så att ja, jag tror jag är nog den som är mest öppen att prata om mitt egna privatliv med mina kollegor.

Men även om hon är väldigt öppen och tagit på sig ett ansvar att utbilda sina kollegor om hbtq, konstaterar hon att alla frågor inte är lika välkomna, ”det beror väldigt mycket på vem som frågar och i vilket syfte”.

Föga överraskande finns det bland hbtq-personer ett starkt samband mellan i vilken grad man är öppen med sin sexuella läggning och i vilken grad man kan tala öppet med sina kollegor om sitt privatliv.¹²

Sammanfattning

Generellt finns få tydliga skillnader mellan hbtq-personer och de som inte är hbtq vad gäller delaktighet i gemenskap och stöd från kollegor och chef. Men när vi jämför inom gruppen hbtq-personer kan vi se att upplevelsen av social inkludering skiljer sig åt beroende på både graden av öppenhet och utsatthet för obetänksamma kränkningar. De betyder att de hbtq-personer som på olika sätt har en mer problematisk tillvaro på jobbet till följd av sin sexuella läggning eller könsidentitet också i lägre grad känner sig socialt inkluderade. Så, även om det stora flertalet av hbtq-personer är del av gemenskapen på samma sätt som de som inte är hbtq, finns det en grupp som inte kan eller vill vara öppna, och en grupp som är utsatta för obetänksamma kränkningar. Bland dessa har fortfarande sexuell läggning och könsidentitet betydelse för tillgången till stöd och gemenskap på jobbet.

¹² Kendalls tau-c: 0,295***

9. Psykiskt välbefinnande

De föregående avsnitten i rapporten visar på brister i den psykosociala arbetsmiljön i Göteborgs stad som är specifika för hbtq-personer. Variationen inom gruppen hbtq-personer är stor, men vi har kunnat se att kategorin över lag är överrepresenterad vad gäller utsatthet för trakasserier och kränkningar. Även om många hbtq-personer vittnar om en god och respekterande miljö på arbetsplatsen är det också ett stort antal som inte känner sig trygga och accepterade och som inte känner att de kan vara öppna med sin sexualitet eller könsidentitet i alla lägen.

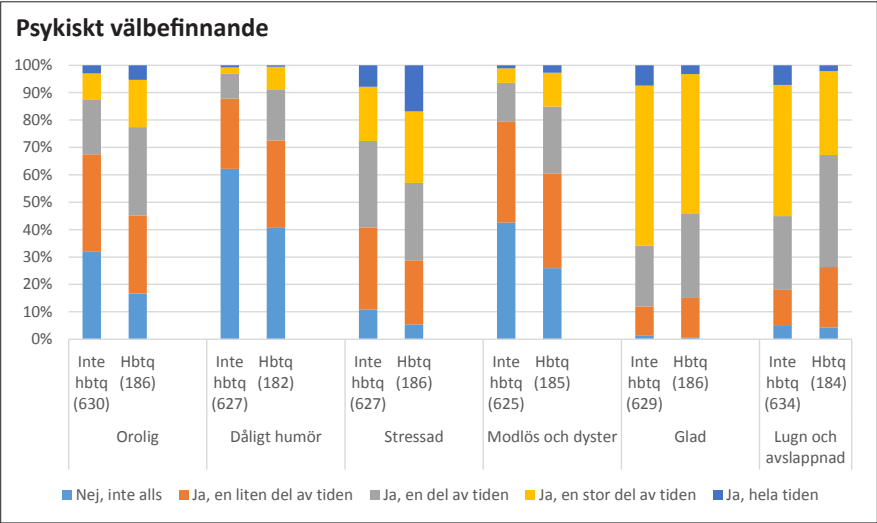
Ur ett arbetsmiljöperspektiv är dessa brister illa i sig, men det är också viktigt att ta reda på om de får konsekvenser för hbtq-personers psykiska välbefinnande över lag. Socialt stöd från chef och kollegor, inkludering i arbetsgruppen och upplevelse av att bli behandlad rättvist ingår bland de faktorer som i tidigare forskning visats påverka medarbetares risk för psykisk ohälsa (för en översikt se t.ex. Lundberg et al., 2008). Det är därför inte osannolikt att hbtq-personer i högre grad skulle uppleva brister i psykiskt välbefinnande såsom stress, oro eller nedstämdhet. Hbtq-personer har också generellt sett sämre psykisk hälsa jämfört med den övriga befolkningen (Folkhälsomyndigheten, 2014, 2015) och det har bland annat förklarats med minoritetsstress. Minoritetsstress är den ytterligare stress som minoritetsgrupper utsätts för jämfört med resten av befolkningen av att behöva hantera fördomar, diskriminering och risk för negativt bemötande. Den stressen är ständigt närvarande och härrör sig ur sociala processer och institutioner som upprätthåller ojämlikhet utifrån sexuell läggning och könsidentitet. Det kan handla om att utsättas för hot, hat, obehagligt bemötande eller att avvisas, om rädslan för att något av detta ska hända och den extra vaksamhet som det väcker. Därmed handlar det också om döljande av sexuell läggning och/eller könsidentitet i situationer där det uppfattas som riskabelt att vara öppen. Men det handlar också om en internalisering av samhälleliga negativa attityder till hbtq-personer (Meyer, 2007).

För att graden av psykiskt välbefinnande använde vi oss av svaren på följande sex frågor i formuläret

- Har du känt dig orolig?
- Har du varit på så dåligt humör så att ingenting kan liva upp dig?
- Har du känt dig lugn och avslappnad?

- Har du känt dig modlös och dystert?
- Har du känt dig glad?
- Har du varit stressad?

Frågorna avsåg respondentens situation den senaste månaden och kunde besvaras på en skala på 1-5 motsvarande svaren "Nej inte alls", "Ja en liten del av tiden", "Ja en del av tiden", "Ja en stor del av tiden" och "Ja hela tiden". Hbtq-personer ligger signifikant sämre till med avseende på samtliga frågor, vilket illustreras av Figur 9.1. Notera de två frågorna längst till höger i diagrammet gäller positiva aspekter av psykiskt välbefinnande, så mönstret måste läsas åt motsatt håll som de övriga frågorna.

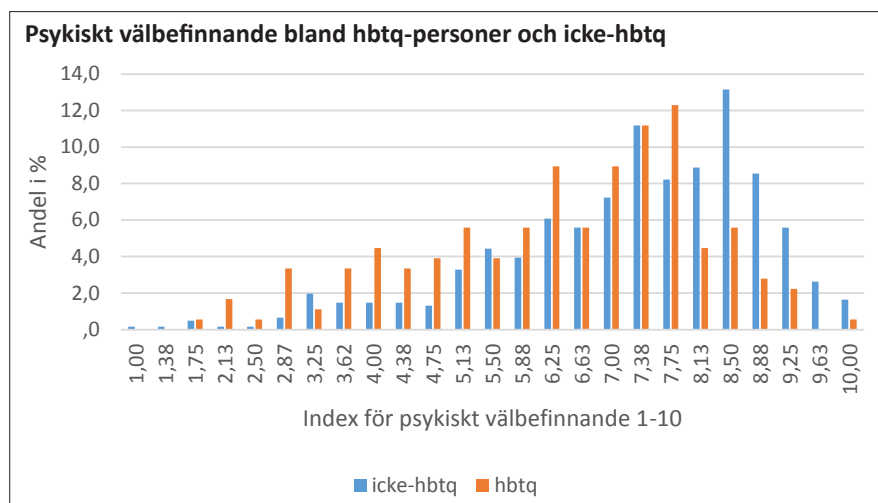


Figur 9.1: Mått på psykiskt välbefinnande och skillnader mellan medarbetare som är hbtq och inte.

Dessa samband leder till två följdfrågor som behöver utredas ytterligare: (1) står sig den negativa effekten av att vara hbtq för psykiskt välbefinnande när vi kontrollerar för andra variabler så som ålder och familjerelationer, och (2) i vilken mån kan hbtq-personers lägre psykiska välbefinnande förklaras av faktorer relaterade till arbetet. För att reda ut dessa frågor skapade vi ett sammanlagt index där respondenternas svar på de sex ovanstående frågorna adderades och gjordes om till en 10-gradig skala från 1 till 10 där 1 är lägst

psykiskt välbefinnande och 10 är högst.¹³ En jämförelse av medelvärden på detta 10-gradiga index visar att hbtq-personers genomsnitt ligger ett skalsteg lägre än de som inte är hbtq – 6,3 jämfört med 7,2 – vilket bekräftar det generella mönstret i Figur 9.2.¹⁴

En skillnad i medelvärden säger i sig inte så mycket om fördelningen i hela populationen, och det är därför relevant att studera hur respondenternas index fördelas för att korrekt tolka skillnaden i psykiskt välmående mellan hbtq och icke-hbtq (se Figur 9.2). I båda grupperna är värdena tämligen normalfördelade, men fördelningen för hbtq framstår som förskjuten åt vänster i förhållande till fördelningen för icke-hbtq. Detta kan tolkas som att medelvärdena visar på generella mekanismer som påverkar hela grupperna, i motsats till att det skulle varit en urskiljbar liten särskilt utsatt grupp som dragit ner medelvärdet bland de som är hbtq.



Figur 9.2: Fördelning av värden på index för psykiskt välbefinnande för hbtq (N=206) och icke-hbtq (N=659)

Sammanvägd analys av faktorer som påverkar psykiskt välbefinnande

För att kontrollera om effekten står sig av att vara hbtq för psykiskt välbefinnande bland medarbetare i Göteborgs Stad gjorde vi en så kallad multiva-

¹³ De negativa variablerna vändes så att alla variabler fick samma riktning från lågt till högt psykiskt välbefinnande. Skapandet av skalan föregicks av en faktoranalys (PCA) som indikerade en sammanhållen faktor. Skalan har ett högt alfavärde – 0,87 – och en visuell analys indikerar en tämligen god normalfördelning (se figur 9.2).

¹⁴ Eta 0,22 signifikant på 99,9 procent-nivån.

riat linjär regressionsanalys med vårt index för psykiskt välbefinnande som beroende variabel (se tabell 9.1). Det innebär att kontrollera vad som är den oberoende effekten av varje specifik variabel i modeller med flera variabler samtidigt. Genom att successivt lägga till variabler kan vi studera hur variablerna samspekar. Om effekten av en variabel minskar när en ny variabel läggs till kan det innebära att en del av effekten av den första variabeln var skenbar och istället förklaras av den nya variabeln. Det kan emellertid också tolkas som att den nya variabeln utgör en mellanliggande mekanism som blir en delförklaring till hur den första variabeln påverkar den beroende variabeln i modellen. Valet mellan tolkningar av detta slag avgörs ytterst av vilken som får stöd av den mest trovärdiga teorin (Aneshensel, 2002). I modellen som provas nedan har vi som kontrollvariabler använt könsidentitet, ålder, privatliv (partner(s), hemmavarande barn), samt om man oftast uppfattas som svenskfödd eller invandrad. Detta för att försäkra oss om att skillnader i psykiskt välbefinnande mellan hbtq-personer och de som är icke-hbtq inte i själva verket beror på dessa variabler. Vi vet t.ex. att vi i det självselekterade urvalet har en överrepresentation av män och unga respondenter, varför detta måste kontrolleras för. Däremot betraktar vi känslan av att vara trygg och accepterad på arbetsplatsen och graden av upplevt stöd respondenten får i sitt arbete som mellanliggande variabler, alltså variabler som vi (bl.a. utifrån vår modell och analyserna i föregående kapitel) antar statistiskt påverkas av att vara hbtq, och därför kan visa på en mekanism för skillnader mellan det psykiska välbefinnandet hos medarbetare i Göteborgs Stad som är hbtq och de som inte är det. Grovt sett kan vi anta att ju mer effekten av att vara hbtq minskar när dessa variabler läggs till i regressionen, desto större del förklarar de av sambandet mellan hbtq och grad av psykiskt välbefinnande.

Modell 1 i regressionen visar i korthet sambandet mellan att vara hbtq och lägre psykiskt välbefinnande som visats ovan. Modell 2 visar att sambandet står sig tämligen oförändrat när vi kontrollerar för könsidentitet. Det innebär att det inte är en ojämn könsfördelning bland hbtq-personer och de som inte är hbtq som förklarar hbtq-personers lägre psykiska välbefinnande. R²-värdet i modellen ger en uppskattning av hur stor del av variationen i psykiskt välbefinnande som modellen förklarar. I första modellen är värdet 0,05 vilket inte kan tyckas påtagligt högt, men med tanke på att det är den totala variationen i psykiskt välbefinnande som ska förklaras så är det ändå anmärkningsvärt med en siffra som antyder att vara hbtq potentiellt kan förklara ungefär 5 procent av all variation i medarbetarnas psykiska välbefinnande. Att vara kvinna jämfört med att vara man har en egen signifikant negativ effekt på psykiskt välbefinnande, om än mindre än att vara hbtq. Den nega-

tiva effekten av att vara icke-binär jämfört med att vara man är större än för kvinnor, men eftersom gruppen är liten är effekten inte statistiskt säkerställd.

Tabell 9.1. Linjär regression med Index för psykiskt välbefinnande (1-10) som beroende variabel. Ostandardiserade betavärden.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4
Konstant	7,24 ***	7,53 ***	6,29 ***	2,4 *
Hbtq	-0,91 ***	-0,93 ***	-0,73 ***	-0,62 ***
<i>Kön (Man ref.)</i>				
Kvinna		-0,37 **	-0,39 **	-0,34 *
Icke-binär		-0,86	-0,72	-0,35
<i>Ålder (<25 referens)</i>				
25-35			1,05 †	0,77
36-45			1,37 *	1,16 *
46-55			1,81 ***	1,53 **
55<			1,61 **	1,34 *
Hemmavarande barn			-0,27 †	-0,18
En eller flera partners			0,60 ***	0,47 ***
Uppfattas oftast inte som svenskfödd			-0,54 *	-0,11
Känner sig trygg och accepterad ("helt och hållet" eller "ganska")				0,73 **
Stöd i arbetet (1-5)				0,71 ***
Antal	787	741	739	698
R ²	0,048	0,065	0,127	0,224

Not: † = p<0,1; * = p<0,05; ** = p<0,01; *** = p<0,001.

I modell 3 inkluderar vi de övriga kontrollvariablerna, vilket visar att de som är i åldersgrupper över 35 mår signifikant bättre än de medarbetare som är under 25. Att ha hemmavarande barn tycktes ha en svagt negativ effekt på välbefinnandet (om än inte signifikant på 5 procent-nivån), liksom att inte uppfattas som svenskfödd, medan att ha en eller flera partners¹⁵ hade en signifikant positiv effekt på välbefinnandet. Kontrollvariablerna minskade effekten av att vara hbtq vilket vi tolkar som att en del av den senare variabelns effekt i själva verket berodde de egenskaper vi mätte med kontrollvariablerna. Till exempel är andelen unga högre bland hbtq-personerna än bland dem som inte är hbtq. Vi provade även att lägga in verksamhetstyp i analysen (ej

¹⁵ Kategorierna en och flera partners slogs samman i analysen eftersom den sistnämnda kategorin endast utgjordes av fem individer i urvalet.

i tabellen), men fick inga statistiskt säkerställda skillnader mellan verksamheterna.

I modell 4 adderades de mellanliggande variablerna till modellen – att vara trygg och accepterad (uppdelad på bara två värden) och graden av upplevt stöd i arbetet (skala från 1 till 5). Båda dessa variabler var tydligt signifikanta och i synnerhet den senare tycks ha en stark effekt. Effekten av att vara hbtq minskar ytterligare jämfört med modell 3, vilket vi tolkar som att graden av trygghet/acceptans och stöd i arbetet utgör mellanliggande variabler som bidrar med att förklara varför hbtq har effekt på psykiskt välmående. Det innebär alltså att hbtq personer delvis har lägre psykiskt välmående eftersom de i lägre grad känner sig trygga och accepterade och eftersom de tenderar att få mindre stöd i arbetet (särskilt de som inte är öppna med sin sexualitet). Det kvarstår dock en tämligen stor signifikant oförklarad variation, som dels kan bero på andra arbetsmiljöfaktorer som inte ingår i modellen (se nästa avsnitt) dels faktorer som inte har med arbetet att göra utan hänger ihop med respondenternas privata situation. Det kan däremot noteras att variabeln för att oftast inte uppfattas som svenskfödd inte längre har någon signifikans i modell 4, vilket kan tolkas som att dess negativa effekt på välbefinnande beror på att personer som inte upplever att de uppfattas som svenskfödda i lägre grad känner sig trygga och accepterade och får mindre stöd i arbetet. R²-värdet i modell 4 är 0,22 vilket indikerar en i sammanhanget tämligen stor förklaringskraft.

Påverkan av hbtq-personers arbetsmiljö på psykiskt välbefinnande

Regressionsanalysen i föregående avsnitt antyder att arbetsmiljön för hbtq-personer i Göteborgs Stad står för åtminstone en del av skillnaden i genomsnittligt psykiskt välbefinnande gentemot de som inte är hbtq. De variabler som är tillgängliga för hela gruppen respondenter räcker dock inte för att analysera hbtq-personers specifika situation. Även om hbtq-personer generellt har lägre psykiskt välbefinnande än de som inte är hbtq finns det stora skillnader inom hbtq-gruppen. En avgörande fråga är om dessa skillnader hänger samman med deras arbetsmiljö och hur de blir bemötta som hbtq-personer. Då antalet hbtq-respondenter i enkäten endast var 206 och andelen av dessa som varit utsatta för t.ex. diskriminering och/eller kränkningar i absoluta tal är få så är det svårt att skapa robusta regressionsmodeller där alla relevanta variabler vägs in samtidigt. Vi kommer därför att jämföra olika faktorer inverkan en och en.

Till att börja med kan vi konstatera att olika könsidentitet och sexuell läggning *inom* gruppen hbtq-personer inte signifikant påverkar graden av psy-

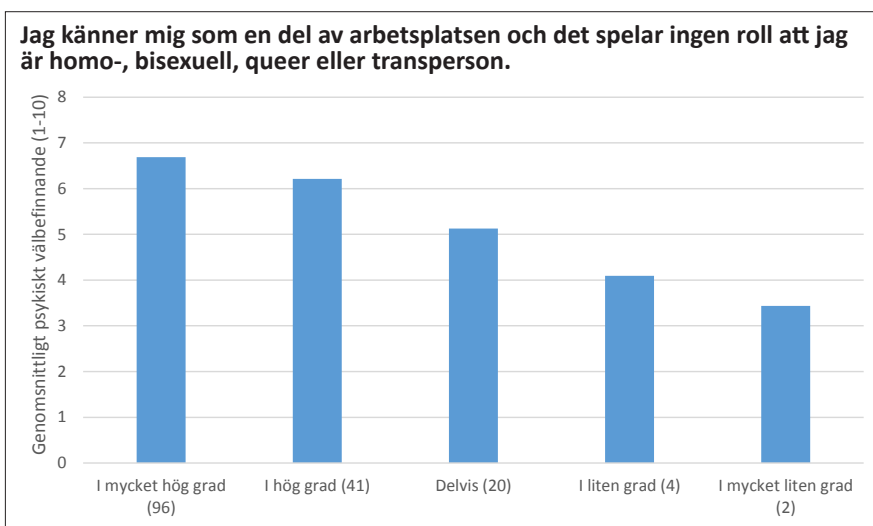
kiskt välbefinnande. Det gör inte heller partner(s) eller hemmavarande barn. Inte heller ålder visar på något signifikant samband med psykiskt välbefinnande hos hbtq-personer.

Arbetsmiljön, och inte minst graden av respekt, eller omvänt fientlighet, gentemot hbtq-personer har däremot en tydlig effekt på välbefinnandet hos denna grupp av respondenter. Olika mått för kränkande särbehandling, mobbing och diskriminering uppvisar genomgående en tydligt negativ effekt på hbtq-personers välbefinnande. Även frågor som rör en mer generell känsla av att vara inkluderad uppvisar också signifikanta samband med hbtq-personers generella psykiska välbefinnande. Ett tydligt sådant exempel är i vilken grad respondenterna instämmer i påståendet ” Jag känner mig som en del av arbetsplatsen och det spelar ingen roll att jag är homo-, bisexuell, queer eller transperson.”, vilket har en påtaglig effekt på den genomsnittliga graden av psykiskt välbefinnande (se Figur 9.3).¹⁶ Medelvärdet för dem som i mycket hög grad upplever att de är en del av arbetsplatsen är 6,7 på indexet för psykiskt välbefinnande, vilket är ungefär mitt emellan medelvärdena för hbtq-personer (6,3) i stort och de som inte är hbtq (7,2). De som å andra sidan inte upplever att de är en del av arbetsplatsen har medelvärden på 5 eller lägre för indexet för psykiskt välbefinnande. På liknande sätt har de som angivit att de aldrig av kollegor utsatts för obetänksamma eller fördomsfulla kommentarer relaterade till sin sexuella läggning ett genomsnittligt indexvärde för psykiskt välbefinnande på 7,0. Det är svårt att tolka dessa siffror på annat sätt än som en stark indikation på att arbetsmiljön står för en inte oviktig del av skillnaden i psykisk hälsa mellan hbtq-personer och de som inte är hbtq. Även i tidigare forskning har det konstaterats att just mikro-aggressioner, som de obetänksamma och fördomsfulla kommentarerna kan ses som exempel på, bidrar till den minoritetsstress som negativt påverkar hbtq-personers psykiska välbefinnande (Nadal et al., 2011).

Att den närmaste chefen har en viktig roll för medarbetarnas välbefinnande är välbelagt (Dellve & Eriksson, 2016) och detta blir inte minst tydligt i relation till medarbetare som är hbtq. De som angivit att deras chef har reagerat om annan personal uttalat sig eller skämtat nedsättande om hbtq-personer uppvisar ett signifikant och påtagligt högre psykiskt välbefinnande än de som varit med om sådana händelser utan att chefen har ingripit.¹⁷ Det är en minoritet av hbtq-personerna i materialet som utsatts av sin chef för obetänksamt

¹⁶ Eta: 0,39 Kendalls tau-c: 0,22, båda på signifikansnivå $p < 0,001$.

¹⁷ Medelvärde 6,8 jämfört med medelvärde 4,8 (Eta 0,29 signifikansnivå $p < 0,001$).

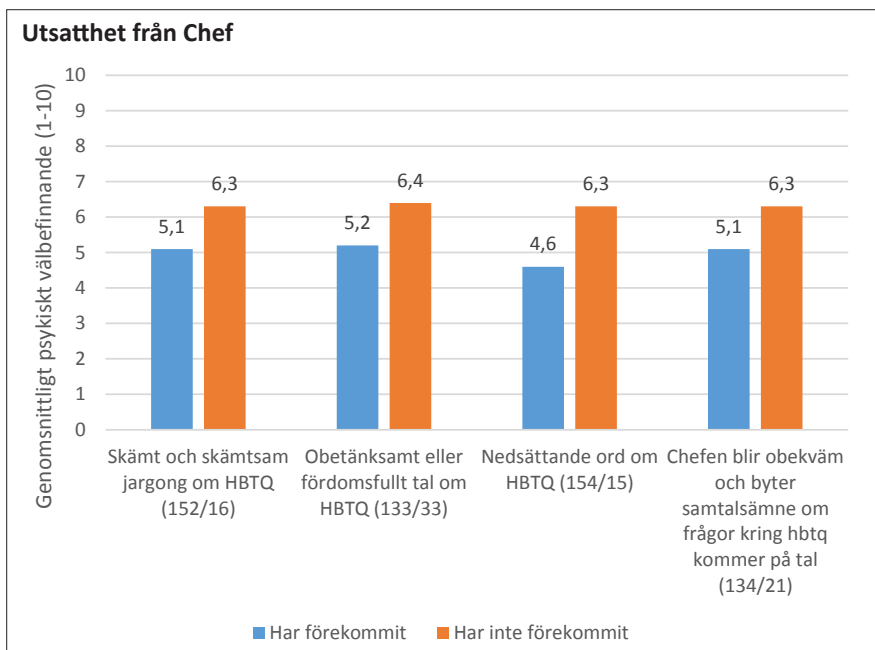


Figur 9.3: Effekt av känsla av delaktighet på arbetsplatsen bland hbtq-personer på psykiskt välbefinnande.

eller fördomsfullt tal om hbtq, skämt och jargong, nedsättande ord, eller byter samtalsämne när frågor om hbtq kommer på tal, men det är talande att de som drabbats av detta uppvisar signifikant lägre psykiskt välbefinnande (se Figur 9.4).

Sammanfattning

I detta kapitel har vi presenterat ett sammansatt mått på psykiskt välbefinnande och identifierat ett i genomsnitt signifikant lägre välbefinnande i Göteborgs Stads verksamheter bland hbtq-personer än bland de som inte är hbtq. Genom en regressionsanalys har vi styrkt detta samband och identifierat att skillnader i känslan av att vara trygg och accepterad samt upplevelsen av stöd från sina arbetskamrater kan utgöra en delförklaring till skillnaderna i välbefinnande bland personer som är hbtq respektive icke-hbtq. Genom en närmare analys av hbtq-personers erfarenheter av agerande från kollegor och chefer visar vi att dessa faktorer också tycks ha en stor inverkan på hbtq-personers välbefinnande och förmodligen också utgör delförklaringar till att hbtq-personer som arbetar i Göteborg Stad i genomsnitt mår sämre.



Figur 9.4: Nivåer av psykiskt välbefinnande bland medarbetare som är hbtq beroende av olika typer av utsatthet från närmaste chef.

10. Diskussion

I rapporten växer det fram två olika bilder av hbtq-personers arbetsmiljö i Göteborgs Stad. Å ena sidan har många hbtq-personer det bra på jobbet. De upplever sig som del i gemenskapen och får stöd från kollegor och chefer i ungefär samma grad som personer som inte är hbtq. En majoritet av hbtq-personerna är öppna inför de flesta av sina kollegor. De allra flesta upplever sig också som trygga och accepterade, även om gruppen som inte gör det är större bland hbtq-personer än bland icke-hbtq. En majoritet av hbtq-personerna har inte varit med om någon kränkande eller diskriminerande behandling och 60 procent av dem har varken upplevt avsiktliga eller oavsiktliga kränkningar mer än någon enstaka gång.

Å andra sidan är en större andel av hbtq-personerna utsatta för sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering, jämfört med dem som inte är hbtq. Kränkningar och obetänksamt bemötande är en återkommande del av vardagen för 40 procent av hbtq-personerna. 16 procent av de homo- och bisexuella är inte öppna för någon kollega och ytterligare 17 procent är bara öppna för några få. Hbtq-personer har också ett lägre psykiskt välbefinnande än personer som inte är hbtq, vilket delvis kan knytas till arbetsmiljön.

Hur kan då dessa två olika bilder förstås? En tolkning är att även om det är en större grupp bland hbtq-personer än bland övriga som är utsatta för olika typer av kränkningar och diskriminering, så är majoriteten av hbtq-personerna inte utsatta. De upplever därför arbetsmiljön som ungefär lika god som personer som inte är hbtq. Det är dock 40 procent av hbtq-personerna som återkommande upplever åtminstone obetänksamma kommentarer eller kränkningar och närmare hälften av hbtq-personerna har minst någon enstaka kollega på arbetsplatsen som pratar om hbtq-personer i negativa ordalag. Att flera av dessa personer ändå i hög grad säger sig vara trygga och accepterade på arbetsplatsen kan förklaras på olika sätt. Det kan handla om att de ändå, av andra skäl, känner sig trygga och inkluderade på arbetsplatsen och har bra stöd från sina kollegor. Om enstaka personer uttalar sig nedsättande kan det tolkas som uttryck för att just den personen är fördomsfull och obildad snarare än att den utgör del av en homofobisk kultur i organisationen (Forsberg et al., 2003).

Att hbtq-personer upplever arbetsmiljön som god kan också hänga ihop med förväntningar. Många hbtq-personer är vana vid att ständigt förutsättas vara hetero och cis och att det innebär att samtal och samvaro kompliceras (Lindholm, 2003). De förväntar sig därmed inte att självklart bli bemötta som dem

”de är”. I ett heteronormativt samhälle kan även hbtq-personer i någon grad bli vana vid att ord som böger, flata och transa används som skällsord. Kanske vänjer de sig också vid opassande frågor, fördomsfulla kommentarer och obetänksamt bemötande. Det kan alltså vara fråga om att utsattheten blivit normaliserad så att hbtq-personer på någon nivå inte lägger märke till den. Här spelar det omgivande samhället också roll, om arbetsplatsen är lika bra, eller till och med bättre än det omgivande samhället vad gäller bemötande av hbtq-personer, så kan arbetsmiljön uppfattas som god även om den inte är felfri. En del av den processen kan också vara införlivad homfobi/transfobi. Det innebär att hbtq-personer själva ser sig utifrån det de uppfattar vara andras perspektiv och både förutser andras negativa reaktioner och värderar sig själva negativt (Meyer, 2007). Utifrån den värderingen kan vissa kränkningar framstå som en normal del av vardagen.

Bland intervjupersonerna var det flera som till en början konstaterade att deras hbtq-identitet för dem inte hade någon betydelse på jobbet. Det var antingen självklart för dem att vara öppna eller självklart att hbtq-identiteten inte var relevant på jobbet och att de därför inte behövde vara öppna. När vi sedan talade mer om deras överväganden kring öppenhet i olika situationer, bristande delaktighet i kärnfamiljs-normativa samtalskulturer i fikarummet och om frånavaro av andra öppna hbtq-personer på arbetsplatsen och i organisationen, utvecklades en bild av att det ändå spelade roll för dem på jobbet att de är hbtq-personer. Men inte på ett sätt som verkade avgörande för känslan i vardagslivet och det var oftast inte deras viktigaste arbetsmiljöfråga. Överväganden kring arbetsmiljön handlade istället i första hand om att hantera den höga arbetsbelastningen, dåligt fungerande ledarskap, bristande samarbete bland kollegor och andra frågor som de inte kopplade till deras hbtq-identitet.

Hbtq-personer har dock ett lägre psykiskt välbefinnande än personer som inte är hbtq. I föregående kapitel visade vi att detta är ett generellt mönster som brett påverkar hela gruppen hbtq-personer (även om det finns många individer som rankat högt på vårt index för psykiskt välbefinnande även i jämförelse med de som inte är hbtq). Arbetsmiljön är inte den enda faktor som påverkar hbtq-personers välbefinnande. I våra modeller finns en tämligen stor oförklarad variation, vilket innebär att mycket av skillnaderna mellan olika människors psykiska välbefinnande inte kan förklaras av de faktorer som vi tagit med i analysen. Våra kvalitativa intervjuer visar också att såväl bakgrund och privatliv som förhållanden i samhället i stort har inverkan på hbtq-personers välbefinnande. I våra analyser tycker vi oss emellertid finna tydliga belägg för att arbetsmiljön i Göteborgs Stad kan ha stor betydelse,

i synnerhet för dem som mår sämst. Detta visade vi dels genom att peka ut hur hbtq-personers lägre psykiska välbefinnande delvis förklaras av att de känner sig mindre trygga och delaktiga i arbetsgruppen, dels genom att visa på de faktiska och påtagliga skillnader som finns inom hbtq-gruppen, där de som utsatts för olika negativa arbetsmiljöfaktorer kopplade till att de är hbtq också hade påtagligt lägre psykiskt välbefinnande. Arbetsgivaren bör alltså arbeta med medarbetarnas trygghet och delaktighet, såväl som diskriminering och kränkningar, för att medarbetare inte ska må sämre på grund av sin arbetsmiljö. Även i den mån hbtq-personer har lägre psykiskt välbefinnande på grund av faktorer utanför arbetsplatsen bör en god arbetsplats dessutom kunna bidra genom att vara mer inkluderande än samhället i stort, för att kompensera för effekterna av att leva i ett, i många avseenden, fortfarande heteronormativt och cis-normativt samhälle.

Även om frågor om homo- och bisexuellas rättigheter funnits på den politiska dagordningen en längre tid, är heterosexualitet alltså fortfarande en dominerande norm. Heteronormativitet, det vill säga att heterosexualitet och cis-kön alltid förutsätts, påverkar ännu vardagen för hbtq-personer. I grunden handlar det om att hbtq-personer görs till normbrytare och att dessa normbrott fortsätter att väcka uppmärksamhet och, bland vissa, till och med avsky. Därför kan hbtq-personer bli misshandlade på gatan enbart för att de inte efterlever heteronormen. Att hbtq-identiteter kan väcka ogillande, avsky eller till och med våldsamhet innebär att öppenhet kan vara ett risktagande och att hbtq-personer utvecklar en extra vaksamhet i förhållande till omgivningen. Detta är också grunden till att hbtq-personer upplever minoritetsstress.

Som arbetstagare i Göteborgs Stad får heteronormativitet också betydelse för hbtq-personer på fler sätt. En följd av att heterosexualitet och cis-kön förutsätts är att hbtq-personer måste komma ut för att bli bemötta som dem de är. Eftersom hbtq-identiteter utgör brott mot heteronormen kan det också vara obekvämt att komma ut. Omgivningen kan reagera med att tycka att man är konstig, exotisk, intressant eller mindre älskvärd. Men även i sammanhang när öppenhet i sig framstår som oproblematiskt blir att komma ut något som hbtq-personer ständigt måste ägna sig åt. Det innebär ett värderande av om och när det är lämpligt att komma ut och ifall det är trevligast att rätta den som förutsatt fel, eller bara låta det passera. För dem som upplever öppenheten som mer problematisk blir överväganden kring öppenhet också en del av den minoritetsstress som hbtq-personer är föremål för (Meyer, 2007). Tidigare studier har visat att hbtq-personer ofta befarar mer negativa reaktioner än de som de får (Röndahl et al., 2007). Men det finns också studier som visar att de negativa effekterna på psykiskt välbefinnande av att just

befara negativa relationer, är större än effekterna av de *faktiska* negativa reaktionerna man får (Ross, 1985). Att befara negativa reaktioner är alltså ett hälsoproblem i sig. Det innebär i sin tur att arbetsplatser och andra miljöer, för att stärka hbtq-personers välbefinnande, behöver förebygga negativa förväntningar genom att signalera positiva attityder till hbtq.

Att heterosexualitet förutsätts bidrar också till hbtq-personers osynlighet i organisationen, vilket i sin tur gör att hbtq-personer känner sig mer ensamma och udda. Det förstärks av ett kollegialt samtalsklimat där samtalen ofta kretsar kring heteronormativa kärnfamiljsliv. De som inte lever den sortens liv kan känna sig oengagerade av och exkluderade ur de samtalen. Detta kan, tillsammans med bristande öppenhet, bidra till en känsla av avstånd som gör att vissa hbtq-personer inte får lika nära relationer till sina kollegor och därmed inte har tillgång till samma stöd.

På sina arbeten i Göteborgs Stad verkar hbtq-personer inte vara mer våldsutsatta än andra grupper, men de är mer utsatta för trakasserier och kränkningar. Heteronormativitet i organisationen visar sig genom kränkningar – som kan ses som ett uttryck för förakt för hbtq-personer. Heteronormativitet visar sig också genom att hbtq-personer uppfattas som obegripliga, exotiska, och att de har mer privat eller intressant privatliv. Heteronormativiteten gör också att hbtq-personer förväntas vara ”några andra”, som inte är ”som vi” och som därmed inte förväntas finnas på arbetsplatser och i de rum där samtal mellan kollegor förs. Därför kan samtal föras som om inga hbtq-personer fanns i rummet. Det är alla dessa uppfattningar och antaganden som ligger till grund för de mikroaggressioner – obetänksamma kränkningar – som 40 procent av hbtq-personerna i studien upplever som något återkommande i sin vardag.

Genomgående i analysen framstår de med icke-binära könsidentiteter och med transexfarenheter som extra utsatta. De är mer utsatta för olika former av kränkningar, känner sig mindre trygga och accepterade och har lägre psykiskt välbefinnande. Detta är även i linje med vad som framkommer i en SOU från 2017 om transpersoners villkor (SOU, 2017:92) samt i studier från andra länder (se t. ex. European Agency for Fundamental Rights, 2014a; Marvell, Broughton, Breese, & Tyler, 2017). Från intervjuerna och fritextsvaren framgår att kunskapen bland kollegor om trans och om icke-binära könsidentiteter är begränsad. Tvåkönsnormen är alltså fortsatt stark. Det bidrar till en omedvetenhet om hur språk och handlingar kan få diskriminerande och kränkande effekter. Kanske är normer kring kön idag starkare och i högre grad förgivettagna än normer kring sexuell läggning. Det kan bland

annat bero på att trans-frågor i Sverige har politiserats mycket senare än frågor om sexualitet. Till exempel var det inte förrän 2001 som RFSL (Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras rättigheter) officiellt började arbeta för transpersoners rättigheter (Bremer, 2011).

Kränkningar, diskriminering och att människor är obetänksamma i kommentarer som rör hbtq kan ses som ett problem på individuell nivå. Då handlar det om individer som saknar kunskaper eller inte reflekterar tillräckligt över sitt eget bemötande. Men, även om det vore bra om alla kollegor hade bättre kunskaper och ägnade sig mer åt egenreflektion så kan problemet inte lösas på individuell nivå. Den breda förekomsten av mikroaggressioner, i kombination med att de som inte är hbtq i lägre grad lägger märke till kränkningar som sker omkring dem, samt att kränkningar i någon grad accepteras genom att chefer och kollegor inte säger ifrån, är tecken på att organisationen – och samhället – präglas av heteronormativitet. Därför är det organisationens – och samhällets – normer som behöver förändras. De organisatoriska normerna innebär nämligen att okunskapen och brist på reflektion understöds. Det sker om ingen säger ifrån eller reagerar. Då framstår obetänksamma kommentarer inte som felaktiga eller pinsamma, utan som ganska normala – och därmed något man kan fortsätta med. Då Göteborg stad är en offentlig arbetsgivare är det också rimligt att ha ambitionen att inte bara arbeta med normkritik för den egna organisationens skull, utan också ligga före och bidra till att driva en positiv samhällsutveckling.

Även om den här rapporten fokuserat på hbtq-personers arbetsmiljö är det värt att nämna att hbtq-personer inte är den enda grupp som har en utsatt position på jobbet. I rapporten har vi i vissa delar jämfört gruppen hbtq-personer med gruppen personer som upplever att de uppfattas som invandrare. Vi fann att de som upplever att de uppfattas som invandrare var mer utsatta för kränkande särbehandling och mobbing, men mindre utsatta för sexuella trakasserier och kränkande eller diskriminerande behandling än hbtq-personer (grupperna är givetvis överlappande och vi har inte kontrollerat om skillnader mellan dem är signifikanta). Vi fann också att de som upplever att de uppfattas som invandrare i lägre grad kände sig trygga och accepterade på jobbet. Gruppen har även signifikant lägre psykiskt välbefinnande än de som upplever att de uppfattas som svenskfödda, men skillnaden är mindre än mellan hbtq-personer och de som inte är hbtq. Regressionsanalysen visar också tydligt att arbetsmiljöfaktorer, i form av socialt stöd och upplevelsen av trygghet och acceptans, förklarade det mesta av skillnaden i psykiskt välbefinnande mellan dem som upplever att de uppfattas som svenskfödda respektive invandrare. Skulle en motsvarande undersökning som den som

presenteras i denna rapport göras för personer med migrationserfarenhet, eller för till exempel personer med funktionsnedsättning, skulle den förmodligen också visa liknande problem i arbetsmiljön. Det finns dock inget skäl att ställa olika utsatta grupper mot varandra, och att arbeta för att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö står inte i konflikt med arbete för andra grupper. Alla dessa grupper skulle vinna på ett generellt mer normkritiskt och inkluderande förhållningssätt både i arbetsmiljöarbetet och i organisationskulturen generellt.

11. Områden för fortsatt arbetsmiljöarbete

I uppdraget att utföra den här studien av hbtq-personers arbetsmiljö, som det formulerades i planen för att förbättra hbtq-personers livsvillkor, ingick att "även redovisa förslag på förbättringsåtgärder." Inom ramen för den här studien har vi emellertid inte haft möjlighet att kartlägga det arbetsmiljöarbete som redan pågår. Dessutom är Göteborgs Stad en stor och komplex organisation, där arbetsformerna behöver anpassas till de olika utmaningar och arbetssätt som finns i organisationens olika delar. De medarbetare som arbetar med dessa frågor centralt i Göteborgs Stad och i dess olika förvaltningar och bolag är därför bättre skickade än vi att översätta studiens resultat till verksamhetsanpassade åtgärder. Därför har vi, i kommunikation med Stadens HR-avdelning, kommit fram till att vi inte i rapporten ska formulera några konkreta förslag på förbättringsåtgärder. Utifrån de resultat vi kommit fram till i rapporten vill vi dock lyfta fram några övergripande områden och perspektiv som vi finner viktiga att fokusera på i det fortsatta arbetsmiljöarbetet: (1) förstärkt aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mindre uttalat kränkande handlingar, (2) fortsatt arbete med normmedvetet ledarskap och (3) stärkt och fortsatt normkritiskt arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar.

De områden vi lyfter fram är generellt formulerade och huvudpoängen är att de alla handlar om normförändring, om att synliggöra och utmana heteronormativitet i Göteborgs Stad - och i förlängningen i samhället. För att kunna genomföras i organisationen behöver de områden vi lyfter fram konkretiseras. En nyckel till normförändring är att normer uppmärksammas, diskuteras och ifrågasätts på alla nivåer och i alla delar av organisationen.

Normkritik handlar inte enbart om att synliggöra och ifrågasätta normer kring sexualitet och kön, utan inkluderar även arbete med de övriga diskrimineringsgrunderna. Det är nödvändigt eftersom varje person inte enbart definieras utifrån en kategorisering utan samtidigt har kön, sexualitet, etnicitet, religion, funktionalitet och ålder. För att kunna bedriva ett hållbart arbetsmiljöarbete kan Staden inte heller arbeta separat med var och en av dessa frågor. Men, samtidigt kan det, som i den här rapporten, vara nödvändigt att specifikt arbeta med och lyfta fram vissa normer och de grupper som exkluderas av dem. All diskriminering och exkludering sker inte på samma sätt och med samma mekanismer och kan därför kräva olika åtgärder.

Som nämndes i inledningskapitlet har Göteborgs Stad ett pågående arbete med att utveckla och förstärka normmedvetna förhållningssätt och att för-

bättra hbtq-personers livsvillkor. Inom de områden vi lyfter fram nedan pågår därför redan arbete som förtjänar att på olika sätt förstärkas.

Förstärk aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mer subtila kränkande handlingar

Att arbetsgivaren ska arbeta för att motverka diskriminering och trakasserier är ett lagkrav och något som Göteborgs Stad länge haft policyer och verktyg för. Men trots det är hbtq-personer i hög grad utsatta för trakasserier och kränkningar. Det talar för att det förebyggande arbetet måste förstärkas och att ambitionen bör vara att undanröja alla kränkningar. Vi har inte undersökt i vilken grad trakasserier, kränkningar och diskriminering anmäls och vilken uppföljning som sker, men i ett förstärkt arbete för att motverka kränkningar är även hanteringen av de kränkningar som sker en nyckel. Organisationen bör signalera, både till dem som utsätts och dem som kränker, att den ser allvarligt på kränkningar.

Förutom de händelser som uppfattas som diskriminering, trakasserier och kränkningar har vi i rapporten visat att det förekommer mer subtila och omedvetna former av kränkningar mot hbtq-personer. Dessa förblir osynliga i medarbetarenkätens frågor om kränkningar, men påverkar hbtq-personers sociala arbetsmiljö. Därför behöver organisationen synliggöra dessa problem och arbeta aktivt även mot dem. Eftersom de ofta har sin grund i heteronormativitet som bidrar till okunskap och brist på reflektion, behöver de hanteras genom normförändrande arbete, utbildning och tillfällen för diskussion om normer.

I detta arbete behöver även riktlinjer och rutiner finnas för hur man hanterar kränkningar från brukare. Ansvar för att hantera negativt bemötande från brukare får inte hamna på enskilda hbtq-personer utan måste bäras av kollegor, ledning och organisationen.

Arbeta fortsatt med normmedvetet ledarskap

Chefer är nyckelpersoner när det kommer till normförändring i organisationer. Vi vill sätta fokus både på den högsta ledningen och på första linjens chefer. För att en normförändring ska komma till stånd i organisationen behöver den hösta ledningen engagera sig i frågorna och visa att de har prioritet. Om de högsta cheferna är kunniga och engagerade i frågor om hbtq och normkritik skapar det prioritet och engagemang i hela organisationen. Det ger förutsättningar för ett systematiskt och sammanhållet arbete där normförändringen får bli en del av den ordinarie verksamheten, snarare än föremål för isolerade projekt.

Första linjens chefer har stor betydelse eftersom de har insyn i och formar den vardagliga samvaron mellan medarbetarna. Om den första linjen chefer är kunniga i hbtq-frågor och har ett normkritiskt förhållningssätt kan de uppmärksamma och arbeta med de problem som finns i arbetsgrupperna och inspirera till mer inkluderande samvaro. Omvänt är det ett stort problem om chefer har ett okunnigt och oreflekterat förhållningssätt till frågor kring hbtq. I avsnittet om kränkningar, diskriminering och trakasserier visar vi att en oroväckande stor andel av hbtq-personerna blivit kränkta eller diskriminerade av chefer, samt att chefen i många fall inte tycks ha ingripit när kränkningar från andra medarbetare har skett. Eftersom chefer är i maktposition i förhållande till sina medarbetare blir deras kränkningar särskilt allvarliga arbetsmiljöproblem.

Stärk och underhåll organisationens normkritiska arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar

Inom Göteborgs Stad bedrivs och har det bedrivits en mängd olika former av utbildningar kring normkritik. Det arbetet bör fortsätta och förstärkas, särskilt i form av utbildningar som är verksamhetsanpassade och som hjälper arbetstagare att integrera normkritik i sitt vardagliga arbete, i mötet med brukare och i sitt förhållningssätt till varandra. För det krävs återkommande och regelbundna tillfällen för både kompetenshöjning och utrymme för reflektion och dialog kring sina egna förståelser och förhållningssätt. I detta ingår att öka normmedvetenheten i frågor om kommunikation och samvaro på arbetsplatsen. Tillfälle bör erbjudas att reflektera över vad informella samtal mellan kollegor brukar handla om, vad som tas för givet och vilka inneslutningar och exkluderingar som görs. Dessa tillfällen kan också användas till att diskutera vilken typ av relationer och möjligheter till socialt stöd som de vardagliga samtalen lägger grund för. Särskilt angeläget är det också att höja kompetensen om trans och queer.

Som vi diskuterat i tidigare avsnitt blir öppenhet en viktig fråga för hbtq-personer eftersom heterosexualitet och cis-kön ständigt förutsätts. För att skapa inkluderande arbetsmiljöer som uppmuntrar till öppenhet behöver heteronormen utmanas, bland annat med hjälp av de arbetssätt som vi lyfter fram i det här kapitlet. När heteronormativiteten i organisationen försvagas bidrar det till att fler hbtq-personer kan vara öppna i fler sammanhang. Här kan en självförstärkande positiv utveckling uppnås genom att deras öppenhet i sin tur bidrar till att heteronormativiteten ytterligare försvagas och att ännu fler därmed känner att de kan vara öppna. Den utvecklingen har redan påbörjats i Göteborgs Stad, men ytterligare insatser behövs för att förstärka processen.

Referenser

- Ahlm, E., & Westerståhl, A. (2012). Sexuell orientering. In L. Weibull, H. Oscarsson, & A. Bergström (Red.), *I framtidens skugga*. Göteborg: SOM-Institutet, Göteborgs Universitet.
- Ahmed, S. (2014). *The Cultural Politics of Emotion* (Second edition ed.). Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Aneshensel, C. S. (2002). *Theory-based data analysis for the social sciences*. Thousand Oaks, Calif.: Pine Forge Press.
- Backer Grønningsæter, A., & Lescher-Nuland, B. R. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune*. Oslo: Fafo.
- Bildt, C. (2004). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bremer, S. (2011). *Kroppslinjer – Kön, transsexualism och kropp i berättelser om könskorrigering*. Göteborg: Makadam förlag.
- Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A., & Tebbe, E. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. *Psychology of sexual orientation and gender diversity*, 1(2), 159.
- Bromseth, J., & Darj, F. (Eds.). (2010). *Normkritisk pedagogik*. Uppsala: Centrum för genusvetenskap.
- Brottsförebyggande rådet. (2018). Hatbrott. Nedladdat från: <https://www.bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/hatbrott.html>
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York, London: Routledge.
- Danilda, I. (2005). *Homo på jobbet-ute eller inne?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dellve, L., & Eriksson, A. (2016). *Hållbart ledarskap: I vardag och förändring*. Borås: Högsolan i Borås.
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1).

Ekengren Oscarson, H. (2016). Största opinionsförskjutningen efter Milennieskiftet: Attityder till HBT. Nedladdat från: <https://politologerna.wordpress.com/2016/08/01/storsta-opinionsforskjutningen-efter-milennieskiftet-attityder-till-hbt/>

European Agency for Fundamental Rights. (2014a). *Being Trans in the EU – Comparative analysis of EU LGBT survey data*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Agency for Fundamental Rights. (2014b). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey: Main results*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella personer*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

Folkhälsomyndigheten. (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner. En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

Forsberg, G., Jakobsen, L., & Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Karlstad: Karlstads universitet.

Frankenberg, R. (1988). *White women, race matters. The social construction of whiteness*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Gates, G. (2015). Lesbian, gay, bisexual, and transgender demographics. I W. Swan (Red.), *Gay, lesbian, bisexual, and transgender civil rights: A public policy agenda for uniting a divided America* (s. 1-19). Boca Raton, FL: CRC Press.

Giuffre, P., Dellinger, K., & Williams, C. L. (2008). "No retribution for being gay?": Inequality in gay-friendly workplaces. *Sociological Spectrum*, 28(3), 254-277.

Goffman, E. (1963). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. Harmondsworth: Penguin.

Hammarstedt, M., Ahmed, A. M., & Andersson, L. (2015). Sexual prejudice and labor market outcomes for gays and lesbians: Evidence from Sweden. *Feminist Economics*, 21(1), 90-109.

Herman, J. (Red.) (2014). *Best practices for asking questions to identify transgender and other gender minority respondents on population-based surveys*. Los Angeles, CA: The Williams Institute.

Hoffman, H. (2002). Well-being at Work within the Clerical and Service Sectors. I J. Lethonen (Red.), *Sexual and gender minorities at work*. Helsingfors: Equal Community Initiative.

Härenstam, A., & Bejerot, E. (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Jonsson, A. (2009). *A Nice Place. The Everyday Production of Pleasure and Political Correctness at Work*. Karlstad: Karlstad University Studies.

Kalonaityté, V. (2014). *Normkritisk pedagogik: för den högre utbildningen*. Lund: Studentlitteratur.

Klein, K., Holtby, A., Cook, K., & Travers, R. (2015). Complicating the coming out narrative: Becoming oneself in a heterosexist and cissexist world. *Journal of homosexuality*, 62(3), 297-326.

Lindgren, G., & Olsson, E. (2008). Emotionellt arbete med förhinder. I Å. Wettergren, B. Starrin, & G. Lindgren (Red.), *Det sociala livets emotionella grunder*. Malmö: Liber.

Lindholm, M. (2003). *Dubbelliv: reflektioner om döljande och öppenhet*. Ystad: Kabusa böcker.

Lundberg, I., Allebeck, P., Westerholm, P., & Ågren, H. (2008). Depressions- och ångesttillstånd som arbetsskada. En systematisk översikt över den vetenskapliga litteraturen med relevans för bedömningen. I P. Westerholm (Red.), *Psykisk arbetsskada*. Göteborg: Arbets- och miljömedicin, Göteborgs Universitet.

Malterud, K., & Bjorkman, M. (2016). The invisible work of closeting: A qualitative study about strategies used by lesbian and gay persons to conceal their sexual orientation. *Journal of homosexuality*, 63(10), 1339-1354.

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., & Tyler, E. (2017). *Supporting trans employees in the workplace*. Brighton: The Institute for Employment Studies.

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674-697.

- Meyer, I. H. (2007). Prejudice and discrimination as social stressors. I I. H. Meyer and M. E. Northridge (Red.) *The health of sexual minorities* (s. 242-267). Boston, MA: Springer.
- Nadal, K. L., Issa, M.-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M., & Wong, Y. (2011). Sexual Orientation Microaggressions: “Death by a Thousand Cuts” for Lesbian, Gay, and Bisexual Youth. *Journal of LGBT Youth*, 8(3), 234-259.
- Olesen, K. G., Thoft, E., Hasle, P., & Kristensen, T. (2008). *Virksomhedens sociale kapital-en hvidbog*. København: Arbejdsmiljørådet.
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531.
- Peterson, A., Wahlström, M., & Wennerhag, M. (2018). *Pride parades and LGBT movements: Political participation in an international comparative perspective*. New York: Routledge.
- Rattrie, L., & Kittler, M. (2014). The job demands-resources model and the international work context—a systematic review. *Journal of Global Mobility*, 2(3), 260-279.
- Ridge, D., & Ziebland, S. (2012). Understanding depression through a ‘coming out’ framework. *Sociology of health & illness*, 34(5), 730-745.
- Romeijn, J. (2015). *Accepting Homosexuality: Measuring and Explaining Levels of Perceived Discrimination among Lesbian, Gay and Bisexual People in the European Union*. Masters’ thesis, University of Gothenburg.
- Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.
- Ross, M. W. (1985). Actual and anticipated societal reaction to homosexuality and adjustment in two societies. *Journal of Sex Research*, 21(1), 40-55.
- Rumens, N. (2010). Firm friends: exploring the supportive components in gay men’s workplace friendships. *The Sociological Review*, 58(1), 135-155.
- Rydström, I., Dalheim Englund, L., Dellve, L., & Ahlstrom, L. (2017). Importance of social capital at the workplace for return to work among women with a history of long-term sick leave: a cohort study. *BMC Nursing*, 16(1), 38.

- Röndahl, G., Innala, S., & Carlsson, M. (2004). Nursing staff and nursing students 'emotions towards homosexual patients and their wish to refrain from nursing, if the option existed. *Scandinavian journal of caring sciences*, 18(1), 19-26.
- Röndahl, G., Innala, S., & Carlsson, M. (2007). To hide or not to hide, that is the question! Lesbians and gay men describe experiences from nursing work environment. *Journal of homosexuality*, 52(3-4), 211-233.
- Sahlström, J., & Bildt, C. (2006). "Vet ej": en studie av heteronormativitet i arbetslivet (Arbetsliv i omvandling 2006: 6). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. I G. F. Bauer & O. Hammig (Red.), *Bridging occupational, organizational and public health* (s. 43-68). Boston, MA: Springer.
- Schütte, S., Chastang, J.-F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87(8), 897-907.
- Sears, B., & Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People*. Los Angeles, CA: The Williams Institute.
- SOU 2017:92. (2017) *Transpersoner i Sverige. Förslag till stärkt ställning och bättre levnadsvilkor*. Stockholm: Fritzes.
- Tilcsik, A., Anteby, M., & Knight, C. R. (2015). Concealable Stigma and Occupational Segregation: Toward a Theory of Gay and Lesbian Occupations. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 446-481.
- Waldron, V. R. (2000). Relational experiences and emotion at work. I S. Fineman (Red.), *Emotion in organizations* (s. 64-82). London: SAGE.
- Westerholm, P. (Red.) (2008). *Psykisk arbetsskada*. Göteborg: Arbets och miljömedicin, Göteborgs universitet.

Appendix I: Enkät

Fördjupad undersökning av arbetsmiljön i Göteborgs stad med fokus på hbtq

Den psykosociala arbetsmiljön handlar om vilka förutsättningar du möter på din arbetsplats. Det är förutsättningar som påverkar hur du bemöts, trivs och kan arbeta med kollegor, ledning, brukare/elever/kunder/anhöriga och allmänheten.

För en tid sedan ombads du att besvara medarbetarenkäten. Den här enkäten ställer mer specifika frågor och syftar till att fördjupa förståelsen av särskilt förutsättningar för, och bemötande av, hbtq-personer. Med det menas personer som är homo- eller bisexuella, har transexfarenheter eller är queer. **Men det är viktigt att du besvarar den här enkäten oavsett om du uppfattar dig som hbtq-person eller inte. Vi behöver få ta del av allas olika erfarenheter.**

Varför görs undersökningen och av vem?

Den här enkäten genomförs av Göteborgs universitet på uppdrag av Göteborgs stad. Syftet är att ge staden som arbetsgivare en bättre bild av hur den kan vidareutvecklas i sin strävan att ha en hållbar och inkluderande arbetsmiljö för alla medarbetare. Enkäten skickas ut till ett slumpmässigt urval om drygt 2 000 personer av stadens anställda i förvaltningar och bolag men sprids även via organisationer och nätverk. Enkäten tar ca 20 minuter att besvara.

Hur hanteras svaren?

Dina svar skyddas enligt 9 kap. 4§ sekretesslagen (1980:100) samt av bestämmelser i personuppgiftslagen. Det innebär att alla som arbetar med undersökningen har tystnadsplikt och att de insamlade uppgifterna redovisas i tabeller där ingen enskilds svar kan utläsas. Dina svar kopplas inte till några andra personuppgifter och kan därmed inte knytas till dig. Resultaten kommer inte heller att presenteras så att svaren från en enskild arbetsplats eller enhet redovisas, utan enbart inom större verksamhetsområden. De övergripande resultatet kommer att presenteras i en rapport till Göteborgs stad och i vetenskapliga artiklar. Datan sparas av Göteborgs Universitet i 10 år för att möjliggöra granskning.

Din medverkan

Besvarandet av enkäten bygger på din frivilliga medverkan. Du kan välja om du alls ska besvara enkäten och du väljer också vilka frågor du besvarar. För att skapa ett så bra underlag som möjligt för Göteborgs stads fortsatta utvecklingsarbete hoppas vi dock på att du vill besvara alla frågor.

Om du mot förmodan skulle uppleva något obehag till följd av enkäten får du gärna höra av dig till studiens kontaktperson Sofia Björk (se kontakt-uppgifter nedan) för att få vidare hjälp och stöd. Du kan också kontakta ditt fack eller din arbetsgivare för att få hjälp och stöd.

I en enkät behöver frågor förenklas och svar ges i fasta kategorier även om de inte helt kan spegla nyanserna i ett mänskligt liv. Du får därför ha överseende med om en del frågor är förenklande. Efter varje frågeavsnitt finns utrymme att ge förklaringar och kommentarer ifall du inte tycker att svarsalternativen gör dina erfarenheter rättvisa.

Eventuella frågor om enkäten besvaras av Sofia Björk 031-786 67 48 sofia.bjork@socav.gu.se som är forskare vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Göteborgs universitets personuppgiftsombud är Kristina Ullgren. Du kan kontakta Kristina på telefon 031 – 786 1092 eller e-post: Kristina.Ullgren@gu.se

Stort tack på förhand för din medverkan!

Göteborgs stad

Q48 Arbetar du inom Göteborgs Stad? I det innefattas både förvaltningar och kommunala bolag.

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)

Om Nej - till slutet av enkäten

Q4 Frågor om din arbetsplats Här kommer först några frågor om hur du upplever din arbetsplats, din chef och samarbetet med dina kollegor

Q6 Hur ofta gäller följande på ditt arbete?

	Alltid/ nästan alltid (1)	Ofta (2)	Ibland (3)	Sällan (4)	Aldrig/nästan aldrig (5)	Vet inte (6)
Känner du dig delaktig i en gemenskap på din arbetsplats? (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete? (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef? (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet? (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor? (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Är samarbetet bra mellan arbetskamraterna på din arbetsplats? (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hur ofta överväger du att söka ett nytt jobb? (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q49 Behandlas du rättvist jämfört med andra på din arbetsplats?

- ☐ Jag behandlas mycket bättre än vad som är rättvist (1)
 - ☐ Jag behandlas lite bättre än vad som är rättvist (2)
 - ☐ Jag behandlas rättvist (3)
 - ☐ Jag behandlas lite sämre än vad som är rättvist (4)
 - ☐ Jag behandlas mycket sämre än vad som är rättvist (5)
 - ☐ Vet inte (6)
-

Q7 Hur väl stämmer följande påstående för dig?

På min arbetsplats känner jag mig trygg och accepterad.

- ☐ Stämmer helt och hållet (3)
 - ☐ Stämmer ganska bra (1)
 - ☐ Stämmer inte särskilt bra (2)
 - ☐ Stämmer inte alls (4)
 - ☐ Vet inte (5)
-

Q8 Har du några kommentarer angående frågorna om arbetsplatsen eller är det något du vill förklara?

Q9 Frågor om dina relationer på jobbet Arbetskamrater kan stå varandra olika nära och ha olika sorters relationer till varandra. Här följer några frågor som handlar om dina relationer till dina kollegor.

Q10 Hur ofta umgås du med kollegor utanför arbetstiden?

- ☐ Aldrig/nästan aldrig (1)
 - ☐ Sällan (2)
 - ☐ Ibland (3)
 - ☐ Ofta (4)
 - ☐ Vet inte (5)
-

Q12 Känner du att det bland dina kollegor finns någon särskild person, eller några som du verkligen kan få stöd av?

- ☐ Nej (1)
 - ☐ Ja, men jag behöver det inte (2)
 - ☐ Ja (3)
-

Q25 Kan du obesvärat prata med kollegor om ditt privatliv, som till exempel fritid, relationer och familjeliv?

- ☐ Ja, med alla kollegor (1)
 - ☐ Ja, med några eller någon kollega (2)
 - ☐ Nej (3)
-

Q26 Har du några kommentarer angående frågorna om dina relationer på jobbet eller är det något du vill förklara?

Q13 Frågor om din person Här följer några frågor om dig och din bakgrund. Syftet med frågorna är att ta reda på om det finns skillnader i bemötande, arbetsmiljö och hälsa som hänger ihop med anställdas kön, ålder, bakgrund m.m. Liksom för alla de övriga frågorna, väljer du själv om du vill besvara dessa frågor.

Q14 Hur gammal är du?

- ☐ Yngre än 25 år (1)
 - ☐ 25-35 år (2)
 - ☐ 36-45 år (3)
 - ☐ 46-55 år (4)
 - ☐ Äldre än 55 år (5)
-

Q27 Var är du född?

- ☐ I Sverige (1)
 - ☐ I Norden men inte i Sverige (2)
 - ☐ I Europa men inte i Norden (3)
 - ☐ I Afrika (4)
 - ☐ I Asien (5)
 - ☐ I Mellan- eller Sydamerika (6)
 - ☐ I Nordamerika, Australien, Nya Zeeland (7)
 - ☐ Vet inte (8)
-

Q28 Var är dina föräldrar födda?

- ☐ Alla mina föräldrar är födda i Sverige (1)
 - ☐ Någon av mina föräldrar är född utanför Sverige (2)
 - ☐ Alla mina föräldrar är födda utanför Sverige (3)
 - ☐ Vet inte (4)
-

Q29 Ibland bemöts människor olika beroende på om de uppfattas vara födda i Sverige eller ha invandrat. Hur upplever du att du uppfattas av människor som inte känner dig väl?

- ☐ Jag uppfattas alltid som svenskfödd (1)
 - ☐ Jag uppfattas oftast som svenskfödd (2)
 - ☐ Jag uppfattas oftast som invandrad (3)
 - ☐ Jag uppfattas alltid som invandrad (4)
-

Q30 Vilken är din högsta avslutade utbildning?

- ☐ Ingen avslutad utbildning (1)
 - ☐ Grundskola (2)
 - ☐ Gymnasium (3)
 - ☐ Eftergymnasial utbildning som inte var på högskola eller universitet (t.ex. folkhögskola eller KY-utbildning)(4)
 - ☐ Universitet eller högskola (mindre än 3 år) (5)
 - ☐ Universitet eller högskola (3 år eller mer) (6)
 - ☐ Vet inte (7)
-

Q15 FRÅGOR OM KÖN OCH SEXUELL LÄGGNING I Sverige finns idag två juridiska kön, kvinna och man. Men det finns många fler könsidentiteter. För att kunna ta reda på om könsidentitet har betydelse för arbetsmiljön undrar vi:

Q16 Vilken är din könsidentitet?

Q22 Vilket är ditt juridiska kön? Juridiskt kön är det kön som står registrerat i folkbokföringen

- ☐ Kvinna (1)
 - ☐ Man (2)
-

Q17 Är du eller har du erfarenhet av att vara icke-binär eller transperson? Alltså, identifierar du dig varken som kvinna eller man, eller identifierar du dig med ett annat kön än det juridiska kön du tillskrevs vid födseln?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
 - ☐ Vet inte (3)
 - ☐ Vill inte svara (4)
-

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Är du eller har du erfarenhet av att vara icke-binär eller transperson?

Q21 Hur skulle du beskriva din transexfarenhet? Finns det något begrepp som beskriver dig (t.ex. transperson, transsexuell, transvestit, intergender, ickebinär etc.)?

Q18 I Sverige finns juridiskt sett tre sexuella läggningar, heterosexuell, homosexuell och bisexuell, men det finns fler sexuella läggningar. Vilken eller vilka av följande identifierar du dig som? (kryssa för flera om du vill)

- ☐ Bisexuell (1)
- ☐ Heterosexuell (2)
- ☐ Homosexuell (3)
- ☐ Annan, vänligen ange vilken (4) _____
- ☐ Osäker (5)

Frågan visas enbart för dem som svarat Bisexuell, Hopmosexuell, Annan eller Osäker på: Vilken eller vilka av följande identifierar du dig som?

Q20 Är du med i någon hbtq-organisation, förening eller något nätverk?

- ☐ Ja, aktiv medlem (1)
- ☐ Ja, passiv medlem (2)
- ☐ Nej (3)
- ☐ Vet inte (4)

Q32 Har du några kommentarer angående frågorna om din person eller är det något du vill förklara?

Q19 Frågor om dina relationer/familj Här följer några frågor om din familjesituation

Q33 Har du barn som du bor med (minst någon del av månaden)?

- ☐ Ja, som jag är vårdnadshavare för (1)
- ☐ Ja, som jag inte är vårdnadshavare för (2)
- ☐ Nej (3)

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Har du barn som du bor med?

Q34 Vilken åldersgrupp tillhör ditt yngsta barn?

- ☐ 0-7 år (1)
 - ☐ 8-12 år (2)
 - ☐ Äldre än 12 år (3)
-

Q35 Har du någon partner?

- ☐ Nej (1)
 - ☐ Ja, en (2)
 - ☐ Ja, flera (3)
-

Q36 Har du några kommentarer angående frågorna om din familjesituation eller är det något du vill förklara?

Q37 Frågor om öppenhet Här följer några frågor om öppenhet kring sexuell läggning och könsidentitet på din arbetsplats

Q37 Uppfattar du att det är möjligt att vara öppen som hbtq-person för kollegor på din arbetsplats?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
 - ☐ Vet inte (3)
-

Q38 Finns det någon på din arbetsplats som är öppen för kollegor med att hen är homosexuell, bisexuell, queer eller transperson?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
 - ☐ Vet inte (3)
-

Q39 Känner du någon på din arbetsplats som är homo-, bisexuell, queer eller transperson som inte är öppen för alla kollegor med sin könsidentitet eller sexuella läggning?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
 - ☐ Vet inte (3)
-

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Är du eller har du erfarenhet av att vara icke-binär eller transperson?

Q42 Kan du välja om du ska dölja eller vara öppen med din transerfarenhet?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
-

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Kan du välja om du ska dölja eller vara öppen med din transerfarenhet?

Q43 Är du öppen med din transexfarenhet?

	Ja, för alla eller de flesta (1)	Ja, för ungefär hälften (3)	Ja, för några få (4)	Nej, inte för någon (5)
I familjen (1)	☐	☐	☐	☐
Bland vänner (2)	☐	☐	☐	☐
Bland kollegor (3)	☐	☐	☐	☐
Bland brukare/elever/kunder/anhöriga (4)	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Kan du välja om du ska dölja eller vara öppen med din transexfarenhet?

Q44 Är du öppen med din transexfarenhet inför din närmaste chef?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)

Frågan visas enbart för dem som svarat Bisexuell, Hopmosexuell, Annan eller Osäker på: Vilken eller vilka av följande identifierar du dig som?

Q46 Är du öppen med din sexuella läggning?

	Ja, för alla eller de flesta (1)	Ja, för ungefär hälften (3)	Ja, för några få (4)	Nej, inte för någon (5)
I familjen (1)	☐	☐	☐	☐
Bland vänner (2)	☐	☐	☐	☐
Bland kollegor (3)	☐	☐	☐	☐
Bland brukare/elever/kunder/anhöriga (4)	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för dem som svarat Bisexuell, Hopmosexuell, Annan eller Osäker på: Vilken eller vilka av följande identifierar du dig som?

Q47 Är du öppen med din sexuella läggning inför din närmaste chef?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet som svarat att de inte är öppna för alla

Q50 Av vilka skäl är du inte öppen för alla på din arbetsplats? Du kan välja flera alternativ.

- ☐ Jag har inte haft anledning att berätta om det (1)
- ☐ Jag vill inte prata om mitt privatliv på min arbetsplats (2)
- ☐ Jag vill inte riskera att uteslutas från gemenskapen på min arbetsplats (4)
- ☐ Jag vill inte riskera att utsättas för nyfikenhet/personliga frågor (5)
- ☐ Jag vill inte riskera att utsättas för negativa reaktioner (6)
- ☐ Jag vill inte riskera att bli negativt särbehandlad eller kränkt (7)
- ☐ Jag vill inte bli sedd som en representant för en grupp (8)
- ☐ Jag är rädd för att bli utsatt för hot och/eller våld (9)
- ☐ Andra skäl (12) _____
- ☐ Vet inte (13)

Q51 Har du några kommentarer angående frågorna om öppenhet på arbetsplatsen eller är det något du vill förklara?

Q53 Frågor om våld, diskriminering och trakasserier

Nedan följer ett antal frågor om hot och våld, kränkningar och trakasserier. Om du blivit utsatt för något av detta, kontakta alltid din chef eller HR-avdelningen för din arbetsplats. Du kan också be ditt skyddsombud om hjälp. I svarsalternativen finns förutom "kollega", "chef", "brukare/elev/kund/anhörig" även svarsalternativet "annan". Med "annan" menas här någon som inte ryms inom övriga tre svarsalternativ.

Q54 Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande särbehandling/mobbning i arbetet (till exempel vid återkommande tillfällen blivit utfryst, utsatt för oönskade skämt, kommentarer eller systematiskt blivit undanhållen information)? *Flera svarsalternativ är möjliga*

- ☐ Ja, av kollega (1)
- ☐ Ja, av chef (2)
- ☐ Ja, av brukare/kund/elev/anhörig (3)
- ☐ Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare) (4)
- ☐ Nej (5)
- ☐ Kan inte besvara frågan (6)

Q56 Har du, under det senaste året, varit utsatt för sexuella trakasserier i arbetet (till exempel ovälkommet uppträdande av sexuell natur, oönskade sexuella skämt eller anspelningar, ovälkommen beröring). *Flera svarsalternativ är möjliga.*

- ☐ Ja, av kollega (1)
 - ☐ Ja, av chef (2)
 - ☐ Ja, av brukare/kund/elev/anhörig (3)
 - ☐ Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare) (4)
 - ☐ Nej (5)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (6)
-

Q57 Har du, under det senaste året, varit utsatt för kränkande eller diskriminerande behandling (till exempel fått höra nedsättande kommentarer, skämt eller upplevt negativ särbehandling med koppling till kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck) *Flera svarsalternativ är möjliga.*

- ☐ Ja, av kollega (1)
 - ☐ Ja, av chef (2)
 - ☐ Ja, av brukare/kund/elev/anhörig (3)
 - ☐ Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare) (4)
 - ☐ Nej (5)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (6)
-

☐

Frågan visas enbart för dem som svarat att de varit utsatta för kränkande eller diskriminerande behandling.
Q55 På vilken grund? *Flera svarsalternativ är möjliga*

- ☐ Ålder (1)
 - ☐ Kön (2)
 - ☐ Etnisk tillhörighet (3)
 - ☐ Religion/annan trosuppfattning (4)
 - ☐ Funktionsnedsättning (5)
 - ☐ Sexuell läggning (6)
 - ☐ Könsöverskridande identitet eller uttryck (7)
 - ☐ Ingen av ovanstående grunder (8)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (9)
-

Q59 Har du, under det senaste året, varit utsatt för våld eller hot om våld i arbetet? *Flera svarsalternativ är möjliga*

- ☐ Ja, av kollega (1)
- ☐ Ja, av chef (2)
- ☐ Ja, av brukare/kund/elev/anhörig (3)
- ☐ Ja, av annan (till exempel invånare/leverantör/extern konsult/hantverkare) (4)
- ☐ Nej (5)
- ☐ Kan inte besvara frågan (6)

Frågan visas enbart för dem som svarat att de varit utsatta för kränkande särbehandling/ mobbing, kränkande eller diskriminerande behandling eller våld eller hot om våld

Q58 Har du fått något stöd på arbetet i att hantera detta? *Flera svarsalternativ är möjliga.*

- ☐ Ja, av eller genom kollega (1)
- ☐ Ja, av eller genom chef (2)
- ☐ Ja, av eller genom HR-avdelning (3)
- ☐ Ja, av eller genom mitt fackförbund (4)
- ☐ Nej, har inte sökt (5)
- ☐ Nej, har sökt men inte fått någon hjälp (6)
- ☐ Nej, vet inte vem jag skulle vända mig till (7)
- ☐ Kan inte besvara frågan (8)

Q61 Har du upplevt något av följande?

	Ja (1)	Osäker (2)	Nej (3)
Jag har blivit förflyttad från en arbetsplats eller avdelning till en annan och förflyttningen hade troligen samband med min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (1)	☐	☐	☐
Jag har inte blivit befordrad och jag tror att det har koppling till min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (2)	☐	☐	☐
Jag har varit tvungen att sluta på en avdelning eller arbetsplats och det hade koppling till min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (3)	☐	☐	☐
Jag har fått andra arbetsuppgifter och det hade troligen samband med min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (4)	☐	☐	☐

Q62 Har du några kommentarer angående frågorna om diskriminering och trakasserier eller är det något du vill förklara?

Q63

Frågor om bemötande

Här följer några frågor om hur man talar om hbtq-frågor och om hur hbtq-personer bemöts på din arbetsplats.

Q64 I vilken grad gäller följande påståenden bland dina kollegor?

	Gäller alla eller de flesta (1)	Gäller ungefär hälften (2)	Gäller någon eller några få (3)	Gäller ingen (4)	Jag vet inte (5)
På min arbetsplats har personalen kunskap om hbtq. (1)	☐	☐	☐	☐	☐
På min arbetsplats reflekterar personalen kring hur bemötandet kan upplevas av hbtq-personer. (4)	☐	☐	☐	☐	☐
På min arbetsplats pratas det om hbtq-personer i negativa ordalag. (6)	☐	☐	☐	☐	☐
På min arbetsplats används ord som bög, flata, transa som skällsord. (9)	☐	☐	☐	☐	☐
På min arbetsplats säger personalen ifrån ifall någon uttalar sig kränkande eller nedsättande om hbtq. (10)	☐	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för hbtq-personer som är öppna för någon på arbetet

Q67 Har du upplevt något av följande från kollegor på din arbetsplats, som du tror har samband med din könsidentitet, transexfarenhet och/eller din sexuella läggning?

	Dagligen (1)	Ganska ofta (2)	Sällan (3)	Någon enstaka gång (4)	Aldrig (5)	Vet inte (6)
Opassande nyfikenhet/obekväma frågor (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Undvikande av samtal eller vissa ämnen (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Människor verkar obekväma med vetskapen om min identitet/läggning (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Skämt relaterade till min identitet/läggning (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Obetänksamma eller fördomsfulla kommentarer (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nedsättande kommentarer (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Diskriminering, det vill säga negativ särbehandling (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Sexuella trakasserier (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Hot eller hotfull stämning (8)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Våld (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för hbtq-personer som är öppna för någon på arbetet

Q70 Vad har det varit för händelser? Ge exempel om du vill

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet

Q69 Finns det platser, uppgifter eller sammanhang på ditt arbete som du undviker av rädsla för diskriminering, trakasserier eller våld eftersom du är hbtq-person?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)
- ☐ Vet inte (3)

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Finns det platser, uppgifter eller sammanhang på ditt arbete som du undviker av rädsla för diskriminering, trakasserier eller våld eftersom du är hbtq-person?

Q117 Vad undviker du och av vilka skäl? Ge exempel om du vill.

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet

Q71 I vilken grad instämmer du med följande påståenden om hur det är att vara homo-, bisexuell, queer eller trans på din arbetsplats och i relation till dina kollegor?

	I mycket hög grad (1)	I hög grad (2)	Delvis (3)	I liten grad (4)	I mycket liten grad (5)	Vet inte (6)
Jag känner mig som en del av arbetsplatsen och det spelar ingen roll att jag är homo-, bisexuell, queer eller transperson. (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jag upplever att jag, som hbtq-person, behöver anstränga mig mer än andra för att bli omtyckt och accepterad. (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jag hålls utanför gemenskapen på grund av min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jag tycker att det är svårt att prata om privatlivet på jobbet, för att andra fokuserar på min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jag känner mig övervakad i mitt arbete med brukare/elever/kunder, på grund av min sexuella läggning och/eller könsidentitet. (9)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Jag tilltalas med det namn och omtalas med det pronomen (t.ex. han, hon, hen) som jag önskar. (10)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det är krävande att ständigt behöva "komma ut" och förklara sitt liv för andra. (11)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet och angivit att de har en partner

Q72 I vilken grad instämmer du med följande påståenden om hur det är att vara homo-, bisexuell, queer eller trans på din arbetsplats och i relation till dina kollegor?

	I mycket hög grad (1)	I hög grad (2)	Delvis (3)	I liten grad (4)	I mycket liten grad (5)	Vet inte (6)
Det är självklart för mig att ta med min käraste/partner i sociala jobbsammanhang (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet och angivit att de har flera partners

Q118 I vilken grad instämmer du med följande påståenden om hur det är att vara homo-, bisexuell, queer eller trans på din arbetsplats och i relation till dina kollegor?

	I mycket hög grad (1)	I hög grad (2)	Delvis (3)	I liten grad (4)	I mycket liten grad (5)	Vet inte (6)
Det är självklart för mig att ta med min/mina käraste/partners i sociala jobbsammanhang (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet och angivit att de har en eller flera partners eller barn

Q73 I vilken grad instämmer du med följande påståenden om hur det är att vara homo-, bisexuell, queer eller trans på din arbetsplats och i relation till dina kollegor?

	I mycket hög grad (1)	I hög grad (2)	Delvis (3)	I liten grad (4)	I mycket liten grad (5)	Vet inte (6)
Min relation och familj erkänns på samma sätt på arbetsplatsen som andras relationer och familjer (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q74 Hur vanligt förekommande är följande från chefen på din arbetsplats?

	Dagligen (1)	Ganska ofta (2)	Sällan (3)	Någon enskatta gång (4)	Aldrig (5)	Vet inte (6)
Skämt och skämtsamt jargong om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Obetänksamt eller fördomsfullt tal om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nedsättande ord kring homo-, bisexualitet, queer eller trans. (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uttryck för ovilja eller hat mot homo-, bisexualitet, queer eller trans. (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chefen blir obekväm och byter samtalsämne om frågor kring hbtq kommer på tal. (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q77 Vad har det varit för händelser? Ge exempel om du vill

Q75 Hur vanligt förekommande är följande bland kollegor på din arbetsplats?

	Dagligen (1)	Ganska ofta (2)	Sällan (3)	Någon enskilda gång (4)	Aldrig (5)	Vet inte (6)
Skämt och skämtsamt jargong om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Obetänksamt eller fördomsfullt tal om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nedsättande ord kring homo-, bisexualitet, queer eller trans. (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uttryck för ovilja eller hat mot homo-, bisexualitet, queer eller trans. (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det uppstår en obekväm stämning och man byter samtalsämne om frågor kring hbtq kommer på tal (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q78 Vad har det varit för händelser? Ge exempel om du vill

Q76 Hur vanligt förekommande är följande bland brukare/elever/kunder/anhöriga på din arbetsplats?

	Dagligen (1)	Ganska ofta (2)	Sällan (3)	Någon enskatta gång (4)	Aldrig (5)	Vet inte (6)
Skämt och skämtsamt jargong om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Obetänksamt eller fördomsfullt tal om homo-, bisexualitet, queer eller trans. (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Nedsättande ord kring homo-, bisexualitet, queer eller trans. (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Uttryck för ovilja eller hat mot homo-, bisexualitet, queer eller trans. (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Det uppstår en obekväm stämning och man byter samtalsämne om frågor kring hbtq kommer på tal (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q79 Vad har det varit för händelser? Ge exempel om du vill

Q80 Har du några kommentarer angående frågorna om bemötande eller är det något du vill förklara?

Q81 Frågor om arbetsmiljöarbete Här följer några frågor om arbetsmiljöarbete som särskilt inriktar sig på att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö.

Q82 Har din närmaste chef har agerat om personal uttalat sig eller skämtat nedsättande om hbtq-personer?

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej, sådant har hänt utan att chefen har agerat (2)
 - ☐ Vet inte om sådant har hänt (3)
-

Q119 Vet du vad du kan göra om du själv upplever dig utsatt för trakasserier eller diskriminering.

- ☐ Ja (1)
 - ☐ Nej (2)
-

Q83 Upplever du att det pågår ett arbete i din förvaltning eller i ditt bolag för att främja hbtq-personers arbetsmiljö?

- ☐ Nej (1)
 - ☐ Ja, men för lite (2)
 - ☐ Ja, tillräckligt (3)
 - ☐ Ja, för mycket (4)
 - ☐ Vet inte (5)
-

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Upplever du att det pågår ett arbete i din förvaltning eller i ditt bolag för att främja hbtq-personers arbetsmiljö?

Q84 Upplever du att det arbetet har någon effekt?

- ☐ Ja, stor effekt (1)
 - ☐ Ja, liten effekt (2)
 - ☐ Nej (3)
 - ☐ Vet inte (4)
-

Q85 Vad tror du behöver göras för att förbättra arbetsmiljön för homosexuella, bisexuella, queer och transpersoner?

Q86 Har du några andra erfarenheter, synpunkter eller reflektioner kring din arbetsmiljö som du vill berätta om?

Q88 Hur tycker du att din hälsa är i allmänhet?

- ☐ Mycket bra (1)
 - ☐ Ganska bra (2)
 - ☐ Varken bra eller dålig (3)
 - ☐ Ganska dålig (4)
 - ☐ Mycket dålig (5)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (6)
-

Q90 Välj det alternativ som närmast beskriver hur fysiskt aktiv du varit under de senaste 3 månaderna.

- ☐ Mest stillasittande. (1)
 - ☐ Lättare fysisk ansträngning minst ett par timmar per vecka, t.ex. promenader eller cykling. (2)
 - ☐ Mer ansträngande motion minst ett par timmar per vecka. (3)
 - ☐ Hård träning regelbundet och flera gånger i veckan, totalt minst 5 timmar. (4)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (5)
-

Q91 Hur många dagar under de senaste 12 månaderna har du sammanlagt varit borta från arbetet på grund av egen sjukdom (sjukskrivning, vård, behandling eller undersökning)

- ☐ Ingen dag (1)
 - ☐ 1-4 dagar (2)
 - ☐ 5-7 dagar (3)
 - ☐ 8-13 dagar (4)
 - ☐ 14-29 dagar (5)
 - ☐ 30 dagar eller mer (6)
-

Q89 Hur många gånger de senaste 12 månaderna har det hänt att du arbetat, trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde ha sjukanmält dig?

- ☐ Aldrig (1)
 - ☐ En gång (2)
 - ☐ 2-3 gånger (3)
 - ☐ 4-5 gånger (4)
 - ☐ Fler än 5 gånger (5)
 - ☐ Ej aktuellt - har inte varit sjuk de senaste 12 månaderna (6)
 - ☐ Kan inte besvara frågan (7)
-

Q93 Följande frågor handlar om din **mentala hälsa** och hur din situation har varit under den *senaste månaden*.

	Nej, inte alls (1)	Ja, en liten del av tiden (2)	Ja, en del av tiden (3)	Ja, en stor del av tiden (4)	Ja, hela tiden (5)	Vet inte (6)
Har du känt dig orolig? (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Har du varit på så dåligt humör så att ingenting kan liva upp dig? (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Har du känt dig lugn och avslappnad? (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Har du känt dig modlös och dystert? (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Har du känt dig glad? (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Har du varit stressad? (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q94 Vi antar att din **arbetsförmåga**, då den var som bäst, värderas med 10 poäng. Vilket poängtal skulle du då ge din nuvarande arbetsförmåga? 0 betyder att du inte alls kan arbeta och 10 att din arbetsförmåga är som allra bäst just nu.

- ☐ 1 (1)
- ☐ 2 (2)
- ☐ 3 (3)
- ☐ 4 (4)
- ☐ 5 (5)
- ☐ 6 (6)
- ☐ 7 (7)
- ☐ 8 (8)
- ☐ 9 (9)
- ☐ 10 (10)

Q95 Har du några kommentarer angående frågorna om din hälsa eller är det något du vill förklara?

Q96 Frågor om yrke och arbetsplats

Här följer några frågor om vad du arbetar med och om din arbetsplats

Q97 Vilken är din befattning?

Q98 Vilken slags verksamhet arbetar du inom?

Förskola (1)

Grundskola (2)

Äldreomsorg (3)

IFO (exkl förs stöd) (4)

Ekonomiskt bistånd (5)

Funktionshinder (6)

Kultur och fritid (7)

Energi, vatten och avfall (8)

Vuxenutbildning (9)

Färdtjänst (10)

Gymnasieskola inkl särskola (11)

Bolag (12)

Övrig verksamhet (13)

Frågan visas enbart för dem som svarat Bolag på: Vilken slags verksamhet arbetar du inom?

Q120 Vilket bolag arbetar du inom?

Frågan visas enbart för dem som svarat Övrig verksamhet på: Vilken slags verksamhet arbetar du inom?

Q121 Vilken slags övrig verksamhet arbetar du inom?

Q100 Vilket anställningsförhållande har du?

- ☐ Tillsvidareanställd (1)
 - ☐ Tidsbegränsad anställning (2)
 - ☐ Timanställning (3)
-

Q101 Hur många år har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?

- ☐ Mindre än 1 år (1)
 - ☐ 1-5 år (2)
 - ☐ 6-10 år (3)
 - ☐ Mer än 10 år (4)
-

Q102 Hur många personer arbetar på din enhet?

- ☐ Under 10 (1)
 - ☐ 10-19 anställda (2)
 - ☐ 20-39 anställda (3)
 - ☐ 40-59 anställda (4)
 - ☐ 60 anställda eller fler (5)
 - ☐ Vet inte (6)
-

Q103 Hur stor andel av kollegorna på din enhet samma yrke som du?

- ☐ De flesta har samma yrke som jag (1)
 - ☐ Det är ungefär lika många med mitt yrke som med andra yrken (2)
 - ☐ De flesta har andra yrken än jag, men någon mer har mitt yrke (3)
 - ☐ Jag är den enda med mitt yrke på enheten (4)
 - ☐ Vet inte (5)
-

Q104 Det finns många olika könsidentiteter men de flesta uppfattar sig antingen som kvinna eller som man. Vilket kön man uppfattar sig som har generellt stor betydelse för vad man väljer för yrke och utbildning. I Sverige är därför många yrken och arbetsplatser könsuppdelade, så att det nästan bara finns personer av ett kön på arbetsplatsen. **Hur uppfattar du könsfördelningen på din enhet?**

- ☐ Alla är kvinnor (1)
 - ☐ De flesta är kvinnor (2)
 - ☐ Det är ungefär lika många kvinnor som män (3)
 - ☐ De flesta är män (4)
 - ☐ Alla är män (5)
 - ☐ De flesta har andra könsidentiteter (6)
 - ☐ Vet inte (7)
-

Q105 Vilket kön har din närmaste chef?

Q106 Har du arbetsledande ansvar?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)
- ☐ Vet inte (3)

Frågan visas enbart för dme som svarat Ja på: Har du arbetsledande ansvar?

Q114 Hur många personer är du arbetsledare för?

- ☐ 1-9 (1)
- ☐ 10 eller fler (2)

Q107 Har du personal- och budgetansvar?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)
- ☐ Vet inte (3)

Q108 Är du förtroendevald?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)
- ☐ Vet inte (3)

Q109 Har du direktkontakt med brukare, klienter eller allmänheten som en del av ditt arbete?

- ☐ Ja, dagligen (1)
- ☐ Ja, men inte dagligen (2)
- ☐ Nej (3)

Q110 Avslutning

Q111 Har du några ytterligare kommentarer, tankar eller erfarenheter som du vill dela med dig av?

Frågan visas enbart för icke-heterosexuella och personer med transexfarenhet

Q112 I studien kommer vi även göra intervjuer för att fördjupa förståelsen av hbtq-personers upplevelser av sin arbetsmiljö.

Skulle du kunna tänka dig att träffa en forskare och prata mer om din arbetsmiljö?

- ☐ Ja (1)
- ☐ Nej (2)

Frågan visas enbart för dem som svarat Ja på: Skulle du kunna tänka dig att träffa en forskare och prata mer om din arbetsmiljö?

Q113 När vi ska göra intervjuer vill vi tala med personer i olika åldrar, som arbetar i olika yrken och olika delar av Göteborgs stad och vi vill gärna få del av erfarenheter från personer med olika sexuell läggning och könsidentitet. Därför undrar vi om vi kan få titta på vissa av dina enkätsvar när vi gör urvalet till intervjuerna. **Markera vilket av följande alternativ du föredrar**

- ☐ Jag kan tänka mig att bli intervjuad och *tillåter att ansvariga forskare tittar på mina enkätsvar*, för att kunna göra ett så blandat urval av intervjupersoner som möjligt. Efter urvalet kommer namn och kontaktuppgifter inte sparas tillsammans med några enkätsvar. **Här anger jag mina kontaktuppgifter:**

- ☐ Jag kan tänka mig att bli intervjuad men *vill inte lämna kontaktuppgifter kopplade till enkäten*. Istället kontaktar jag själv ansvarig forskare via mail:

sofia.bjork@socav.gu.se

Skicka in

Q115 Nu har du slutfört enkäten. Klicka på "skicka in" för att avsluta. Därefter kommer du inte att kunna gå tillbaka och ändra något i enkäten.

Appendix II: Intervjuguide

Berätta om vad du jobbar med i Göteborgs stad.

Den här studien fokuserar på hbtq-personers arbetsmiljö. Är du hbtq-person? På vilket sätt? Vad använder du själv för ord för att beskriva din könsidentitet och sexualitet?

Kan du börja med att berätta lite kort om vem du är när du inte jobbar? (Ålder, relationer, barn?)

Är du öppen med din hbtq-identitet på jobbet? (Olika i olika situationer? Skillnad mot privat?)

Inför den här intervjun, har det varit något särskilt du tänkte på att du ville berätta om?

Berätta om hur du upplever att det är att vara hbtq-person och arbeta i Göteborgs stad. (Tror du att din situation är typisk för medarbetare som är homosexuella/bisexuella/transpersoner/icke-binära/etc.?)

Berätta om dina kollegor och vilken relation du har till dem.

Hur ser samtalen ut mellan kollegor? Trivs du i dem?

Berätta om din chef och vad du har för relation till chefen.

Berätta om hur det var för dig när du började arbeta på den här arbetsplatsen.

Vad har hänt sedan dess? Hur trivs du på din arbetsplats idag?

”Komma ut” – vad innebär det för dig? Är det något som du ständigt behöver göra? Är det underförstått? Har du någon strategi? Hur fungerar det?

Kan du berätta om någon situation där det varit svårt/obehagligt?

Finns det situationer när det förutsätts att du är hetero/cis på ett sådant sätt att du måste aktivt förhålla dig till det? Berätta! Hur ofta?

Har du varit med om att känna dig diskriminerad på jobbet för att du är hbtq? Berätta! (Hur kändes det?) Hur ofta?

Har du varit med om att känna dig otrygg på arbetet för att du är hbtq? Berätta! (Hur kändes det?) Hur ofta?

Finns det någon situation på jobbet där du blir påmind om att du är hbtq-person och att andra inte är det?

Situationer när det blir obekvämt/negativt/krävande? Hur ofta?

Liknande situationer när det inte blev så? Hur hade det kunnat vara istället?

Finns det situationer på jobbet när det känns särskilt bra att vara hbtq?

Om du föreställer dig den perfekta arbetsmiljön, hur skulle den vara för dig?

Hur skulle din nuvarande arbetsmiljö behöva förändras för att komma närmare den?

Har du några egna strategier för att hantera och förbättra din arbetsmiljö?

Har du någon tidigare arbetsplats där det varit påtagligt bättre eller sämre än din nuvarande, med avseende det på att vara hbtq-person?

Har du något mer som du vill tillägga som vi inte har pratat om?

Hbtq-personer som arbetar i Göteborgs Stad upplever generellt en god social arbetsmiljö och känner sig över lag delaktiga i gemenskapen på arbetet. Men avsiktliga kränkningar förekommer och trots att kollegor har kunskaper om hbtq är obetänksamt kränkande bemötande inte ovanligt, bemötande som i sin tur påverkar hbtq-personers psykiska välbefinnande. Personer med icke-binära könsidentiteter och transexfarenhet är särskilt utsatta för kränkningar.

En majoritet av hbtq-personerna är öppna för sina kollegor, men det finns också en grupp som inte är öppna för någon på jobbet. Rapporten belyser hur en kvarlevande heteronorm medför en pågående, och ibland på frestande, process där hbtq-personer ständigt behöver ta ställning till att komma ut eller inte i olika situationer på arbetet.

I Stadens fortsatta arbetsmiljöarbete bör insatserna mot trakasserier förstärkas, arbetet med normmedvetet ledarskap utvecklas, och normkritiska verksamhetsanpassade utbildningar vidareutvecklas.

Studien finansierades av Göteborgs Stad och genomfördes av Sofia Björk och Mattias Wahlström vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.



GÖTEBORGS
UNIVERSITET