Göteborgs Stad

Hbtqi+ personers livsvillkor i Göteborg 2021

goteborg.se

Titel: Hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg 2021
Utförare: Maria Jacobson & Annika Lindström, Antidiskrimineringsbyrån Väst 2022
Grafisk form och layout: Visuell kommunikation Göteborgs Stad

Tack!

Antidiskrimineringsbyrån Väst vill rikta ett stort och varmt tack till enskilda personer, organisationer, grupper och nätverk i communityt som lagt tid och energi för att bidra till arbetet med den här rapporten samt varit behjälpliga med att sprida information om arbetet. Vi har fått ta del av en rikedom av kunskap, klokskap och engagemang i communityt.

Vi vill också tacka anställda i Göteborgs Stad som bidragit med information.

Antidiskrimineringsbyrån Väst ger juridiska råd och stöd till den som diskriminerats. Byrån föreläser och ger utbildningar om diskriminering och hur den kan förhindras. Utöver det arbetar Antidiskrimineringsbyrån Väst för att motverka diskriminering på ett samhälleligt plan.

Göteborg, mars 2022

Sammanfattning

Antidiskrimineringsbyrån Väst har på uppdrag av Göteborgs Stad undersökt livsvillkoren för hbtqi+personer i Göteborg under hösten 2021. Hbtqi+ står för homo- och bisexuella, transpersoner, queer personer och intersexpersoner. Plustecknet markerar att det finns flera andra möjliga variationer av kärleksrelationer, sexualiteter, kön, könsidentiteter och könsuttryck.

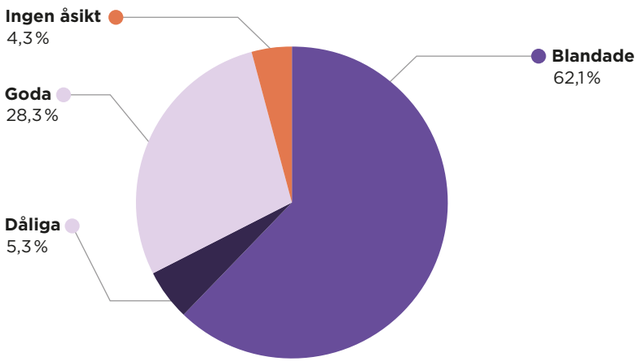
De resultat som redovisas i denna rapport ger inte en heltäckande bild av livsvillkoren för hbtqi+personer i Göteborg. Den kan dock erbjuda indikatorer på möjliga förbättringsområden.

Rapporten är upplagd utifrån *Göteborgs Stads plans för att förbättra hbtq-personers livsvillkor år 2017–2023* temaområden; Utsatthet och diskriminering, Mötesplatser och inkluderande rum, Föreningsliv, Kommunikation samt HR och kompetens.

Arbetet med uppdraget resulterar i 32 rekommendationer. De ska ses som förslag till möjliga förbättringar och åtgärder.

I den data och information som genomgåtts i arbetet med detta uppdrag går det att skönja vissa tendenser. Det tycks saknas ett systematiskt och strategiskt övergripande arbete med mänskliga rättigheter, exempelvis hbtqi+personers rättigheter. Inte heller normkritik och normmedvetenhet som analysverktyg och arbetsmetod används systematiskt i Göteborgs Stad. Hbtqi+kompetens finns här och var men inte systematiserad. Göteborg Stads entusiasm som omgärdade arbetet för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer som rådde under 2010-talet är inte lika påtaglig 2022.

Hur upplever du att livsvillkoren för hbtqi+personer är i Göteborg?



Diagrammet ovan är hämtat ifrån den webbenkät som riktats till enskilda personer för uppdraget. Enkäten har företrädesvis funnits tillgänglig i sociala medier under hösten 2021. Totalt inkom 583 svar genom webbenkäten som fanns på svenska och engelska. Enkäten är endast en av flera källor med information som används i den här rapporten (vidare information om källor finns redovisade i slutet av rapporten, liksom frågeställningar).

28 %

är nöjda med livsvillkoren för hbtqi+personer.

67 %

har inte kännedom om Göteborgs Stads arbete för att förbättra hbtqi+personers livsvillkor.

Omkring 28 procent av dem som svarat på enkäten uppger att de är nöjda med livsvillkoren för hbtqi+personer. Samtidigt visar det att bilden inte är entydig.

Det framkommer i webbenkäten att alla inte kan leva i fullständig öppenhet, fria från våld, diskriminering, hat och trakasserier. Göteborg som geografisk plats upplevs inte som enbart trygg och säker. Inte heller Göteborgs Stad som myndighet upplevs alltid som en säker och respektfull instans att vända sig till.

Våldsutsatthet är ett område där Göteborgs Stads arbete har kommit en bit på väg. Dock behövs ett fortsatt arbete för att förstärka det skydd som kommunen åtagit sig att inrätta. Kunskapen om att kunna identifiera olika typer av våld har ökat. När det gäller hedersrelaterad utsatthet har kommunen inrättat Resursteam heder. Resursteamen som finns i samtliga socialnämnds-områden och deras uppdrag är att vara ett stöd för personer som utsätts eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. De ska också stötta yrkesverksamma i arbetet med målgruppen. Fortfarande saknas dock ett skyddat boende som tar emot alla hbtqi+personer.

Den data som har inkommit genom webbenkäten visar att behovet av inkluderande, tillgängliga och varierade mötesplatser för hbtqi+personer är stort.

Communityt – engelskt ord som även används i svenskan och ungefär betyder ”grupp med gemensamma intressen eller egenskaper” – är heterogent och består av såväl större organisationer som informella nätverk och grupper samt enskilda personer. Det finns stor livaktighet och synlighet på sociala medier. Verksamheter i Göteborgs Stads regi bidrar till flödet av information och aktiviteter genom egna konton på sociala medier.

Merparten av svaren på webbenkäten riktad till allmänheten visar att information på hbtqi+området inte söks på Göteborgs Stads hemsida. Den information om kommunal service och aktiviteter i communityt som hbtqi+personer kan ha nytta av hittas till stor del på sociala medier.

67 procent av dem som svarat på webbenkäten har inte kännedom om Göteborgs Stads arbete för att förbättra hbtqi+personer livsvillkor.

Visuell kommunikation på förvaltningen Intraservice ser normmedvetenhet som en avgörande utgångspunkt i kommunikationen.
Med detta klargörande är Visuell kommunikation en av de tydligaste källorna i Göteborgs Stad om hur normkritik och normmedvetenhet kan användas praktiskt.

Liksom forskningsstudien *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* visar den här rapporten att kunskapen om hur hbtqi+personer har det på arbetsplatsen Göteborgs Stad fortsatt kan utvecklas. Kompetens på hbtqi+området finns inom Göteborgs Stad, men ojämnt. Synpunkter från svarande på webbenkäten riktad till allmänheten efterfrågar högre hbtqi+kompetens i kommunen verksamheter.

För arbetet i rapporten har en mängd information från olika källor inhämtats. De finns redovisade sist i rapporten. I bilagor finns samtliga frågeställningar som riktats till olika källor samt lista över dem i communityt som har besvarat frågor riktade dit.

Innehåll

Bakgrund och genomförande **9**
Uppdraget 10
Definitioner 11
Syfte 14
Metod, material och val av begrepp 15
Något om dem som svarat på webbenkäten i sociala medier 20

Inledning **27**

Intervju: Ser ohälsa på nära håll ***32***

Tema: Utsatthet och diskriminering **35**
Lägesbild av htbqi+personers livsvillkor 36
Problematisering och rekommendationer 52

Intervju: Obekväm aktivism ***57***

Intervju: Samtal över gränserna ***58***

Tema: Mötesplatser, inkluderande rum och föreningsliv **61**
Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor 62
Problematisering och rekommendationer 70

Intervju: Ständigt i rörelse ***72***

Intervju: Satte Göteborg på hbtqi+kartan ***74***

Tema: Kommunikation **77**
Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor 78
Problematisering och rekommendationer 84

Intervju: Dokumentären som vittnesmål ***86***

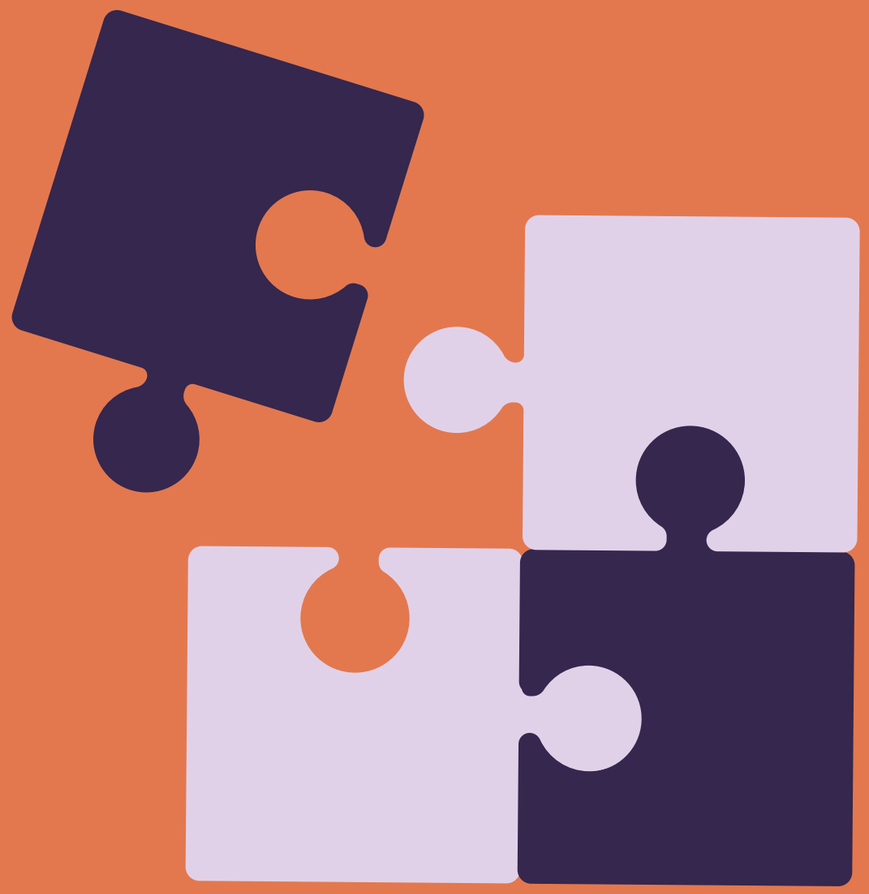
Tema: HR och kompetens **89**
Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor 90
Problematisering och rekommendationer 106

Intervju: En annan historia ***108***

Avslutning **113**
Avslutande ord 114
Samtliga rekommendationer 116

Källor **118**

Bilagor **125**



Bakgrund och genomförande

Uppdraget

Ny uppdaterad rapport om hbtq-personers livsvillkor

2020-09-10 beslutade kommunfullmäktige (Revidering av Göteborgs Stads HBTQ-plan, § 27, 0971/20) att "Kommunstyrelsen uppdras att ta fram en ny uppdaterad rapport om HBTQ-personers livsvillkor till grund för den nya planen."

Rapporten ska utifrån vad som framkommer i *Normbrytande liv i Göteborg, Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor från 2014* redovisa en uppdaterad lägesbild av hur hbtq-personers livsvillkor i Göteborg ser ut, sju år efter att gamla rapporten presenterades och fyra år efter att stadens första plan med fokus på hbtq antagits av kommunfullmäktige.

Rapporten ska ha motsvarande kvalitet och ambitionsnivå som *Normbrytande liv i Göteborg, Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor från 2014*.

Den nya nulägesrapporten ska:

» Ha ett omfång på minst 70 sidor (A4).
» Utgå från ett brukar-, medborgar- och medarbetarperspektiv.
» Ha en normkritisk och intersektionell ingång.
» Synliggöra mångfalden inom hbtq-community.
» Använda sig av kvalitativ data men även kvantitativ när så är möjligt.

Den nya nulägesrapporten ska:

» Undersöka temaområdena (som återfinns i stadens hbtq-plan):
1. Utsatthet och Diskriminering
2. Mötesplatser och Inkluderande rum
3. Föreningsliv
4. Kommunikation
5. HR och Kompetens

» Redogöra för förändrade förutsättningar av väsentlig karaktär sedan *Normbrytande liv i Göteborg*, såsom ny lagstiftning/internationella överenskommelser, nya styrande dokument, förändringar av stadens organisering, ny forskning och annat kunskapsmaterial på området (som till exempel *Transpersoner i Sverige, Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* (SOU 2017:92) – i enlighet med vad som framgår av bifogat PM: *Förslag upplägg – ny uppdaterad rapport om hbtq-personers livsvillkor.*

» Beakta vad som framkommit i Göteborgs Stads processuppföljning 2019 av stadens hbtq-plan.

I likhet med Normbrytande liv i Göteborg ska den nya nuläges-rapporten:

» Innehålla en analys. Vad har hänt sedan stadens tidigare rapport? Vad har förändrats/förbättrats? Vilka utmaningar återstår – och hur ser det ut för olika kategorier inom hbtq-community? Finns det områden som särskilt behöver uppmärksammas?

» Sammanställa framåtsyftande rekommendationer.

Definitioner

Inom sfären hbtqi+ finns ett antal ord och begrepp.
På sidorna som följer finns definitioner av några av dem.

Asexuell
Att inte känna sig attraherad av andra, att inte känna sexlust eller inte känna sig intresserad av att ha sex.

Bigender
Person med två könsidentiteter, antingen samtidigt eller växlande. Den kan till exempel vara kille och tjej, tjej och ickebinär, eller kille och ickebinär.

Bisexuell
Person som blir kär i och/eller attraherad av människor oavsett kön, eller av fler än ett kön.

Bög
Person som oftast identifierar sig som kille eller man och som blir kär i och/eller attraherad av andra killar/män.

Cisperson
Person som identifierar sig med könet som tilldelats vid födseln. Cispersons-begreppet används för att beskriva den dominerande normen om kön. Ordet cis är latin och betyder ungefär på samma sida. Cis har ingenting med sexualitet att göra.

Cisnormativitet
Norm som förutsätter att alla är cispersoner, föreställningen om att det bara finns två kön och en förväntan på att kvinnor respektive män ska ska ha ett visst könsuttryck. Normen ger cispersoner privilegier eller fördelar som exempelvis transpersoner kan sakna.

Crossdresser
Används allt oftare för att ersätta begreppet transvestit. Att crossdressa är att, ibland eller ofta, ha ett annat könsuttryck än det som förväntas utifrån ens juridiska kön. Det kan handla om kläder, smink, hår, kroppsspråk.

Flata
Person som oftast identifierar sig som tjej eller kvinna och som blir kär i och/eller attraherad av andra tjejer/kvinnor. Används ofta synonymt med lesbisk.

Gay
Person som blir kär i och/eller attraherad av någon som har samma kön. En synonym till detta är homosexuell. Ibland används ordet för att enbart beskriva homosexuella män.

Genderfluid
Person vars könsidentitet varierar över tid.

Genderqueer
Person som identifierar sig som mellan eller bortom könskategorierna kvinna och man kan kalla sig genderqueer. Genderqueer används ibland synonymt med ickebinär.

Hbtqi+
Står för homo- och bisexuella, transpersoner, queer personer och intersexpersoner. Plustecknet markerar att andra möjliga variationer av kärleksrelationer, sexualiteter, kön, könsidentiteter och könsuttryck finns.

Hen/den
Könsneutrala pronomen som används av och om personer som till exempel är genderqueer eller ickebinära. Hen och den kan också användas i situationer då en persons könstillhörighet är okänd.

Heteronormativitet
Heteronormen är en samverkan av olika normer knutna till kön och sexualitet. Heteronormen förskriver att människor antingen är tjej/kvinna eller kille/man och ingenting annat. Kvinnor förväntas vara feminina och män förväntas vara maskulina. Alla förväntas vara heterosexuella. Att följa normen ger ekonomiska, politiska och sociala fördelar. Att bryta mot heteronormen kan resultera i bestraffning i form av allt från tystnad till våld.

Heterosexuell
Person som blir kär i och/eller attraherad av någon av ett annat kön än det egna.

Homofobi
Negativ syn på homosexuella eller bisexuella, eller att tycka att det är sämre att vara homo/bisexuell än heterosexuell. Homofobi och transfobi överlappar ofta varandra.

Homosexuell
Person som blir kär i och/eller attraherad av någon av samma kön.

Ickebinär
Person vars könsidentitet inte är kvinna eller man. Ickebinär kan betyda olika saker för alla som definierar sig som det: en del känner sig som både tjej och kille, andra att de befinner sig mellan de två kategorierna. Många ickebinära är inget kön. En del ickebinära har könsdysfori och behov av att ändra kroppen med hormoner och/eller kirurgi. Ibland används ickebinär som ett paraplybegrepp för olika könsidentiteter som inte följer tvåkönsnormen.

Intersektionalitet
Perspektiv som används för att studera hur olika normer och maktordningar hänger ihop med varandra och hur olika identiteter skapas som resultat av exempelvis religiositet, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexualitet, klass och ålder. Hur de olika aspekterna hänger samman ser olika ut beroende på person, grupp och sammanhang.

Intersex/intersex-variation
Intersex är då ens medfödda kropp bryter mot normer om kön. Ett antal olika tillstånd och diagnoser samlas under detta begrepp. Intersexvariationer är ett medfött tillstånd i vilket könskromosomerna, könskörtlarna (testiklar eller äggstockar) eller könsorganens utveckling inte följer det förväntade. Någon som har en intersexvariation kan kalla sig för intersexperson. Intersex säger inget om en persons sexuella läggning.

Könsbekräftande behandling
Samlingsbegrepp för olika sätt att förändra kroppen så att den stämmer överens med könsidentiteten och för att minska könsdysfori. Det kan vara hormonbehandling, olika typer av kirurgi, hårborttagning eller röstträning. Många personer ändrar även juridiskt kön i samband med behandlingen. Vården ges till transkvinnor, transmän och ickebinära. För att få rätt till könsbekräftande behandling i Sverige krävs diagnosen könsdysfori.

Könsdysfori
En stark och ihållande känsla av att vara tilldelad fel kön, vilket orsakar psykiskt lidande och ofta en nedsatt förmåga att fungera i vardagen.

Könseufori
Positiva känslor som hänger ihop med att en som transperson blir bekräftad i sin könsidentitet. Vad som ger könseufori är individuellt, exempelvis att kroppen speglar ens könsidentitet. Även att bli bekräftad av andra, till exempel med rätt namn eller pronomen, kan ge könseufori.

Lesbisk
Person som oftast identifierar sig som tjej eller kvinna och som blir kär i och/eller attraherad av andra tjejer/kvinnor.

Monogam
Person som har sexuella relationer med en person i taget kan kalla sig monogam.

Norm
Det ”normala” eller godtagna beteendet i till exempel en social grupp; konvention, praxis. Ett normsystem anger det normala mönster som individers handlingar bör överensstämma med. Normer kan delas in i rättsliga, ekonomiska, moraliska, estetiska, tekniska etcetera. De är i allmänhet intimt förbundna med sociala värden, och de utgör medel för att förverkliga tillstånd som värderas högt av den samhällsgrupp som bejakar dem. De formella lagarna uttrycker en del av samhällets normsystem, andra finns nedlagda i traditioner, seder och bruk.

Normkritik
Tvärvetenskaplig ansats för att granska och ifrågasätta rådande normer som kan kopplas till olika former av förtryck och diskriminering.

Pansexuell
Person som blir kär i och/eller attraherad av människor av alla kön, eller som blir kär i och/eller attraherad av människor oavsett kön.

Polyamorös/polygam
Att ha sexuella och/eller emotionella relationer med fler än en person i taget. En person som har sexuella relationer med fler än en person i taget kan kalla sig polygam. En person som kan bli kär i fler än en person åt gången kan kalla sig polyamorös.

Personligt pronomen
Till exempel hon, han, hen eller den. Hen och den används ibland också i situationer då en persons könstillhörighet är okänd. Det går inte att se på en person vilket pronomen den har. Att använda en persons önskade pronomen är ett sätt att bekräfta en persons kön/könsidentitet.

Queer
Kan innebära olika saker. I förkortningen hbtqi brukar queer stå för queer som identitet, att vara queer. Det är ett sätt att bryta mot normer kring kön, sexualitet och/eller relationer, exempelvis genom att vara transperson, ha en icke-monogam relation eller att skaffa barn med en vän istället för en kärlekspartner. Det kan även innebära att inte vilja eller kunna definiera sitt kön eller sin sexuella läggning. Begreppet queer kan även syfta på queer teori eller queeraktivism, vilka båda grundar sig i idéer om ifrågasättande av normer om kön och sexualitet och granska hur det hänger samman med makt och inflytande.

Regnbågsfamilj
I hbtqi-världen betyder familj mer än den familj man vuxit upp med eller lever i. Regnbågsfamilj är en familj där en eller flera av personerna är hbtqi-personer. Begreppet inkluderar bland annat barnfamiljer, bonusfamiljer och valda familjer. Alla hbtqi-personer med barn använder inte detta begrepp om den egna familjen, men begreppet förekommer allt oftare.

Sexuell läggning
Handlar om vem en person blir attraherad av eller kär i. Enligt svensk diskrimineringslag finns det tre olika sexuella läggningar: heterosexuell, bisexuell och homosexuell. I praktiken använder dock personer fler ord än homo-, hetero- och bisexuell för att beskriva sin sexuella läggning.

Transfobi
Negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen, eller att tycka att det är sämre att vara transperson än cisperson. Transfobi överlappar ofta homofobi.

Transition
Period då en person exempelvis ändrar namn och pronomen samt genomgår kroppsliga förändringar i form av könsbekräftande vård.

Transperson
Att bryta mot normer kring könsidentitet/könsuttryck och samtidigt identifiera sig med begreppet trans. Gemensamt för transpersoner är att ens könsidentitet och/eller könsuttryck inte stämmer överens med det juridiska kön en blev tilldelad vid födseln. Ordet trans kommer från latin och betyder ungefär på andra sidan av, bortom eller gå över/överskrida. Trans har ingenting med sexualitet att göra.

Transsexuell
En del transpersoner identifierar eller omnämner sig som transsexuella. Transsexuell, eller transsexualism, är även en av de medicinska diagnoser som ställs för att få tillgång till könsbekräftande vård och behandling. Det finns olika könsdysfori-diagnoser, som alla ger tillgång till vård, men just diagnosen transsexualism krävs idag för att få behandling och för att kunna ändra juridiskt kön och genomgå underlivskirurgi.

Tvåkönsnormen/könsbinaritet
Förväntan på och föreställning om att alla människor är antingen kvinnor eller män, baserat på könsorganens utseende. Till detta hör även föreställningen om att dessa två kön är fundamentalt olika. Tvåkönsnormen genomsyrar såväl personers tankesätt som sociala institutioner och funktioner i samhället. Tvåkönsnormen leder bland annat till att ickebinära osynliggörs och att en del personer med intersexvariationer behöver genomgå ofrivilliga medicinska ingrepp.

Tvåsamhetsnormen
Norm som medför att det ses som positivt, eftersträvansvärt och normalt att ha eller vilja ha enbart en kärlekspartner och att den relationen prioriteras framför andra relationer, till exempel vänskapsrelationer, och förtjänar en särskild status både i privatlivet men även i samhället.

Källor: rfsl.se, ne.se

Syfte

Syftet med det här uppdraget är att ge information om hur hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg ser ut sedan *Normbrytande liv i Göteborg, Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor 2014*, togs fram och efter att Göteborgs Stads första plan med fokus på hbtq antagits av kommunfullmäktige 2017.

Rapporten ska bilda ett underlag för att ge Göteborgs Stad möjlighet att ta ytterligare steg framåt i arbetet för att förbättra hbtqi+personers livsvillkor.

Metod, material och val av begrepp

Rapporttyp

Inledningsvis ska sägas att det här inte är en vetenskaplig studie eller ett akademiskt arbete. Snarare är det en översiktlig undersökning.

Enligt uppdragsbeskrivningen ska det finnas en normkritisk och intersektionell ingång. Mänskliga rättigheter och icke-diskriminering är övergripande utgångspunkter.

Rapporten är till sin struktur redovisad utefter temaområdena i *Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor år 2017–2023:*

- Utsatthet och diskriminering
- Mötesplatser och inkluderande rum
- Föreningsliv
- Kommunikation
- HR och kompetens

Avstämningar har gjorts var fjortonde dag med referenspersoner på stadsledningskontoret.

Slutsatser och rekommendationer är gjorda av Antidiskrimineringsbyrån Väst och delas inte nödvändigtvis av Göteborgs Stad eller hbtqi+community i Göteborg.

HBTQI+

Homosexuella
Bisexuella
Transpersoner
Queera personer
Intersexpersoner
+ betyder att paraplytermen rymmer flera andra möjliga variationer av kärleksrelationer, sexualiteter, kön, könsidentiteter och könsuttryck

Begrepp

Begrepp riskerar att vara felaktiga, exkluderande och otillräckliga.

Antidiskrimineringsbyrån Väst har valt att använda paraplytermen hbtqi+. Förkortningen står för homosexuella, bisexuella, transpersoner, queera personer och intersexpersoner. Symbolen + antyder att paraplytermen rymmer flera andra möjliga variationer av kärleksrelationer, sexualiteter, kön, könsidentiteter och könsuttryck. Valet av begrepp är tänkt att vara så inkluderande som möjligt.

För att underlätta läsningen används inget bindestreck mellan hbtqi+ och efterföljande ord, exempelvis hbtqi+personer. Det är inte språkligt korrekt men ger ett mer lättläst textflöde.

I en del källor används andra förkortningar. Det kan bero på att titlar på litteratur, rapporter och forskning sattes när den för tidpunkten gällande förkortningen, exempelvis hbt eller hbtq, användes generellt. En del av dem som intervjuats eller lämnat information på annat sätt använder också olika förkortningar.

Göteborgs Stad övergick under hösten 2021 från förkortningen hbtq till hbtqi.

För närmare förklaring av övriga termer och begrepp, se avsnittet Definitioner på sidan 11.

Rapporten *Normbrytande liv i Göteborg. Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor* kallas fortsättningsvis *Normbrytande liv.*

Forskningsstudien *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* kallas fortsättningsvis för *Normer som skaver.*

Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor år 2017–2023 kallas fortsättningsvis hbtq-planen.

I den här rapporten används de könsneutrala termerna hen, den och en, bortsett från i de fall då exempelvis intervjuade personer citeras och dessa använder ordet man.

Insamling av information

I arbetet med rapporten har en kombination av metoder använts för insamling av information för att få så stor bredd som möjligt.

För att skilja på typer av källor används de synonyma termerna ”respondent” och ”svarande” när det gäller anonyma svar på webbenkäterna. De synonyma termerna ”källa”, ”uppgiftslämnare” och ”sagesperson” används omväxlande i utsagor från enskilda i Göteborgs Stad. De synonyma termerna ”webbenkät” och ”webbformulär” används omväxlande. Skälen till att använda synonymer är att få variation i texten.

I några fall används titel på en enskild samt termen ”funktion” då funktionen är av överordnat intresse.

Webbaserad enkät, även kallat webbformulär

I det inledande skedet av arbetet med detta uppdrag skapades ett webbformulär där enskilda personer kunde svara anonymt på ett antal frågor. Webbenkäten distribuerades till största delen via Antidiskrimineringsbyrån Västs sociala medier. Frågorna följer tematiskt hbtq-planen (Se bilaga 1 för samtliga frågeställningar i webbenkäten). Webbformuläret fanns tillgängligt på svenska och engelska.

Antidiskrimineringsbyrån Väst har stått för det tekniska arbetet med de webbenkäter som ingick i framtagandet av den här rapporten (se nedan för övriga enkäter och insamlingsmetoder). Den fanns också tillgänglig via QR-koder. För att sprida information om uppdraget tog Antidiskrimineringsbyrån Väst fram en folder med en QR-kod. Foldern spreds bland annat på West Pride i oktober och MR-dagarna i december 2021.

583

Så många svar på webbenkäten kom in från enskilda personer. Svaren redovisas genom diagram och citat.

Webbenkäten började distribueras i september 2021. Den har lagts ut på sociala plattformar två till tre gånger per vecka för att få in så många svar som möjligt. En kort film med information om arbetet med denna rapport togs också fram. Information om webbenkäten spreds till Antidiskrimineringsbyrån Västs 21 medlemsorganisationer samt till ytterligare 27 aktörer inom communityt. Med hjälp av flera av Antidiskrimineringsbyrån Västs följare på sociala medier spreds webbformuläret vidare.

Communityt innefattar en blandning av formella organisationer, informella nätverk i fysisk form samt grupperingar och enskilda personer som i flera fall är aktiva på sociala medier där deras aktiviteter annonseras (se bilaga för lista över aktörer som fått frågor i informations-inhämtningen).

Göteborgs Stad har hjälpt till att sprida information om att arbetet med uppdraget pågick, bland annat genom Vårt Göteborg (13 september 2021). Webbenkäten har spridits via Göteborgs Stads sociala medier. Nättidningen GöteborgDirekt uppmärksammade att undersökningen pågick.

Formuläret stängdes den 31 december 2021. Totalt har 583 svar inkommit från enskilda personer, varav 27 på den engelska versionen av webbenkäten. För att redovisa svaren används diagram samt citat från fritextsvar.

Frågor riktade till aktörer inom communityt

För att få synpunkter från civilsamhället skickades frågor via mejl och meddelanden på sociala medier till sammantaget 48 aktörer (se bilaga). Dessa utgörs av formella organisationer, informella nätverk och grupperingar inom communityt samt Antidiskrimineringsbyrån Västs medlemsorganisationer.

Av 48 tillfrågade organisationer svarade 17. Sju av dessa svarade att de inte har någon specifik hbtqi+verksamhet. Tio stycken av de formella organisationer, informella nätverk och grupperingar inom communityt som tillfrågades svarade mer ingående på frågorna.

Intervjuer med enskilda personer

Sju namngivna personer har intervjuats. Urvalet av intervjupersoner gjordes utifrån yrkesverksamhet, sakkunskap och erfarenhetsbaserad kunskap inom exempelvis kultur, psykisk hälsa och sociologi/historia. Även personer som representerar en organisation intervjuades.

Frågor riktade till HR-funktioner i Göteborgs Stad

En webbaserad anonymiserad enkät riktades till HR-funktioner i Göteborgs Stads förvaltningar och bolag. Frågorna följer till viss del dem som ställdes till HR-chefer i arbetet med *Normbrytande liv* (se bilaga för frågeställningar). 53 HR-funktioner nåddes av webbenkäten varav 24 svar inkom.

Svaren redovisas under temaområdet HR och kompetens.

Frågor riktade till MR-nätverket och hbtq-nätverket

Via e-post ställdes ett antal frågor om MR-arbetet och hbtqi+arbetet till några funktioner i Göteborgs Stads verksamheter. Tjänstepersoner med MR-ansvar fanns tidigare i stadsdelarna och de bildade ett MR-nätverk. Ett fåtal personer från det ursprungliga nätverket håller kontakten med varandra. Vi inhämtade svar om hur mänskliga rättigheter förvaltas i deras organisationer. Fyra personer från MR-nätverket svarade på frågorna.

Vi ställde frågor om hur ansvaret för MR-frågor omhändertas i verksamheten till hbtq-nätverket i staden. Nätverket består av yrkesverksamma som möter hbtqi+personer i sina professioner och som kommer från både stadens och regionens verksamheter. Tre verksamheter från hbtq-nätverket svarade på frågorna.

Efter hand som arbetet fortskridit har information och fakta inhämtats genom kortare intervjuer och e-postkommunikation med personer i olika funktioner inom Göteborgs Stads verksamheter, exempelvis planeringsledare och utvecklingsledare.

Påminnelser

I vissa fall då svarsfrekvensen varit låg bland communityt och HR-funktioner har två till tre påminnelser gått ut.

Genomlysning av hbtqi+ som människorättsområde

För att få en uppfattning av hur området hbtqi+ som människorättsområde förvaltas i Göteborgs Stad har en genomlysning av ett antal policys, planer, program och beslut samt partipolitiska motioner gjorts. Syftet har varit att undersöka synlighetsmönster.

Nyckelord vid sökningen var: MR/mänskliga rättigheter, normkritik/normmedvetenhet, hbtq, diskriminering och intersektionalitet.

Förståelse för komplexa livsvillkor

I webbenkäten riktad till allmänheten och som spreds på sociala medier fanns en öppen fråga där de svarande ombads lämna övriga synpunkter. En del av svaren som citeras behöver förstås utifrån att personer ibland lämnar svar som uttrycker flera delar av sina livsvillkor. Livsvillkor handlar inte enbart om relationen till Göteborgs Stad. Det kan vara svårt att skilja den ena myndigheten från den andra, vilket kan komma till uttryck i citaten.

Det behövs också en intersektionell förståelse för svar från personer och organisationer, informella nätverk och grupper. I dessa svar finns en vidgad syn på hbtqi+identiteter, makt och privilegier knutna till andra variabler, exempelvis etnisk tillhörighet och socioekonomi.

Sökord

MR/mänskliga rättigheter

Normkritik/ normmedvetenhet

Hbtq

Diskriminering

Intersektionalitet

Problematisering och rekommendationer

I problematisering och slutsatser finns tendenser som undersökningen visar. Utifrån dessa ges rekommendationer för det fortsatta arbetet med att förbättra hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg.

Säkerhet

Vid insamlingen av information har Antidiskrimineringsbyrån Väst vidtagit erforderliga åtgärder för att säkerställa att alla känsliga personuppgifter är skyddade och krypterade enligt kraven i dataskyddsförordningen (Integritetsskyddsmyndigheten, IMY). All insamlad data från enskilda personer kommer att raderas från hårddiskarna på de datorer som har använts i arbetet med rapporten inom tre månader efter det att rapporten behandlats i kommunfullmäktige. Antidiskrimineringsbyrån Väst kommer att arkivera originalfiler (inga känsliga personuppgifter) och slutlig rapport på en krypterad extern hårddisk som därefter förvaras i ett säkerhetsskåp.

För att ta emot mejl rörande denna rapport skapades en särskild e-postadress som inte varit knuten till Göteborgs Stad.

Brister i undersökningen

När det gäller webbenkäten riktade till enskilda personer i allmänheten går det inte att säkerställa resultat, men svaren kan ge indikationer. Det går inte med säkerhet att säga att alla respondenter är hbtqi+personer. Det går inte heller att säkerställa om en och samma person har svarat flera gånger. Eftersom webbenkäten möjliggjorde att en person kunde kryssa i flera olika identiteter går det inte att korstabullera för separata identiteter. Samma problematik uppstod i de frågor där flera svar var möjliga. Det är en teknisk brist som Antidiskrimineringsbyrån Väst står för.

Liksom allt annat i samhället har arbetet på olika sätt påverkats av pandemin. Sjukdom har ibland medfört att svar fördröjts. Av tidsskäl har användningen av studier och forskning fått avgränsas.

Låg svarsfrekvens kan förklaras av en undersökningströtthet, såväl i communityt som i Göteborgs Stad. Webbenkäter från flera håll har cirkulerat på sociala plattformar, riktade bland annat till målgrupper inom hbtqi+sfären.

I Göteborgs Stad har ett antal enkäter gjorts under hösten som kan ha påverkat svarsbenägenheten från HR-funktioner.

Under arbetets gång har det även uppmärksammats att vissa benämningar varit felaktiga, framförallt när det gäller hur personer vill identifiera sig.

Något om dem som svarat på webbenkäten i sociala medier

Antalet svar på webbenkäten riktad till allmänheten som cirkulerade på sociala medier under hösten 2021 var 583. Av dem var 27 på engelska då webbenkäten även var översatt till engelska. Det går det inte att säkerställa resultat, men svaren kan ge indikationer.

En svårighet är att veta om det verkligen är hbtqi+personer som är respondenter, liksom det är svårt att veta om en och samma person har svarat flera gånger. Det går inte att styra vilka hbtqi+personer som svarat, det vill säga att svaren inte kan representera alla hbtqi+personers erfarenheter och synpunkter. Alla svarande har inte heller svarat på samtliga frågor.

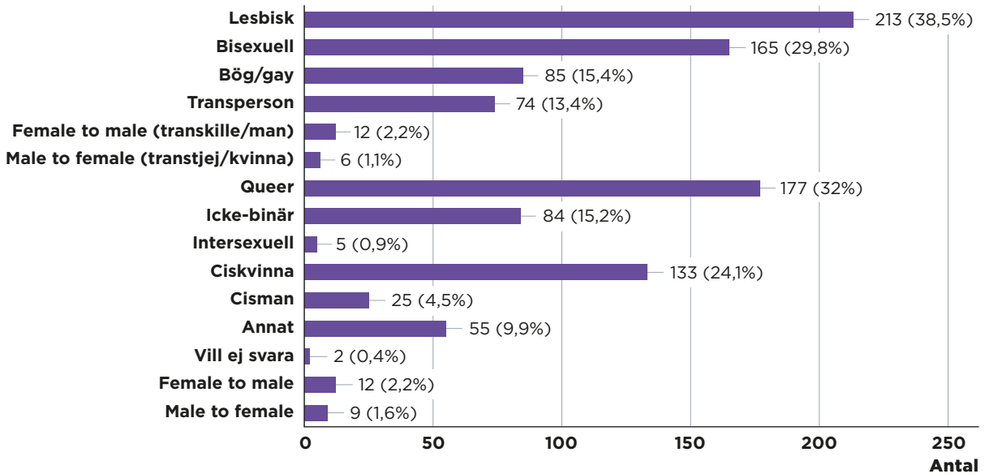
Men något kan sägas om dem som svarade på webbenkäten. Diagrammet på nästa sida visar vilka identiteter som uppgivits.

Identiteter

De svarande hade möjlighet att klicka i flera olika identiteter. Det illustrerar dels variationen bland de svarande, dels att de inte identifierar sig inom enbart en kategori.

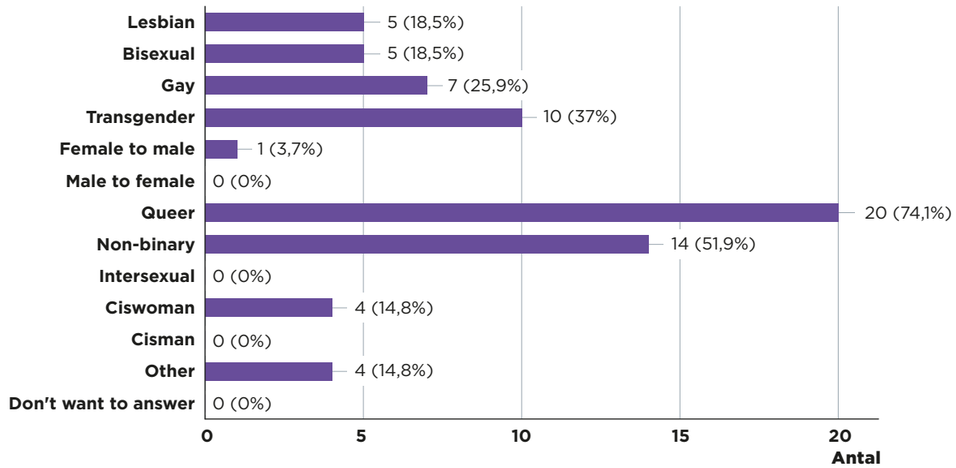
1. Hur vill du definiera/identifiera dig utifrån hbtqi+perspektivet?
Tillvalen bygger på en grov indelning och du kan kryssa i flera val.

553 svar



1. How do you define or identify yourself in the terms of lgbtqi+spektra?
This is a rough division and you can choose multiple alternatives.

27 svar



Bland dem som svarade på svenska (556) är kategorin ”lesbisk” störst, följd av ”queer”. Detta kan innebära att en person kan identifiera sig som både lesbisk (sexuell läggning) och queer (könsidentitet, könsuttryck).

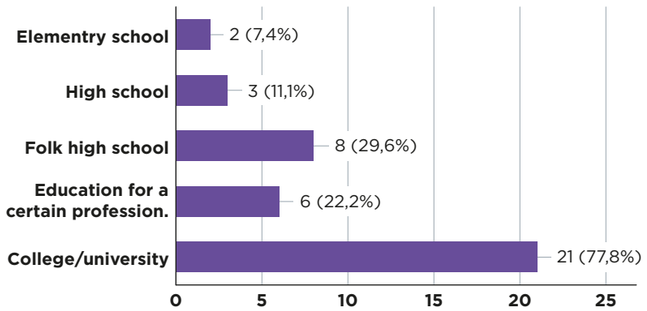
Bland dem som svarade på engelska (27) är kategorin ”queer” störst, följd av ”ickebinär”.

Utbildning

När det gäller utbildningsnivå går det att se att en stor andel av de svarande har högskoleutbildning. En gardering här är att individer kan ha fyllt i flera utbildningsnivåer då den möjligheten gavs. Andelen svarande i webbenkäten med högskole/universitetsutbildning är högre i jämförelse med riket i övrigt, visar statistik från Statistikmyndigheten. Andelen svarande på svenska på webbenkäten är ungefär 69 procent och på engelska närmare 78 procent. I riket är 44 procent högutbildade.

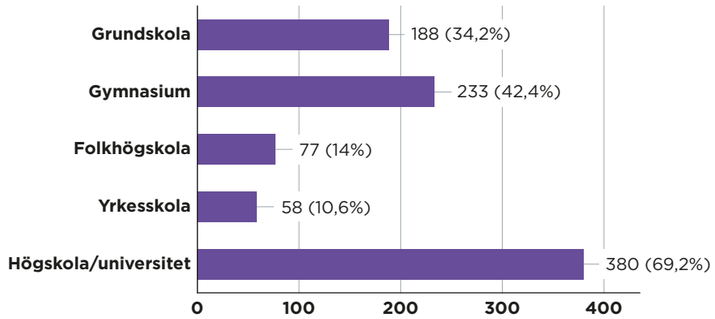
23. Which level of education do you have?
You can choose multiple alternatives.

27 svar



23. Vilken utbildningsnivå har du?
Du kan kryssa i flera alternativt.

549 svar



69 %

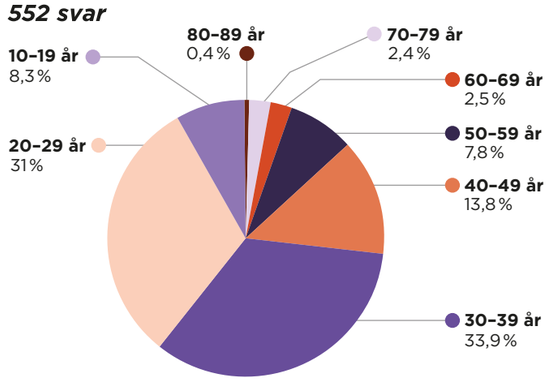
är högutbildade bland de som svarade på den svenska webbenkäten.

Ålder

Åldrarna bland de svarande varierar stort. Majoriteten är mellan 30 och 39 år och en stor andel är mellan 20 och 29 år. Det finns också en andel som är 10 till 19 år och de äldsta svarande är 80 till 89 år.

21. Hur gammal är du?

552 svar

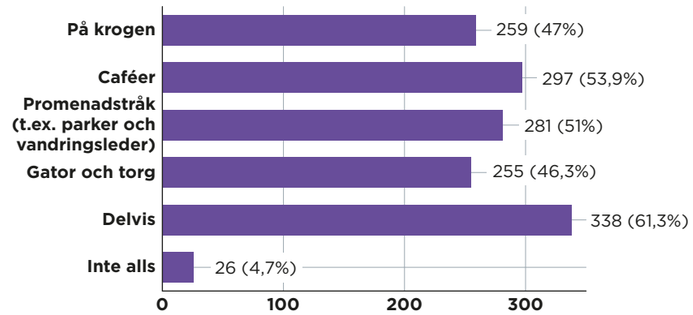


Öppenhet

Flera av frågorna handlar om att kunna vara öppen. De som svarat uppger att de i stor utsträckning kan vara öppna i offentliga miljöer i Göteborg.

4. Känner du att du kan vara öppen i offentlig miljö i staden?
Du kan kryssa i flera alternativ.

551 svar



Boende

De svarande på webbenkäten hade möjlighet att uppge var de bor, exempelvis i vilken stadsdel. Det framgår att de som svarat bor och/eller vistas på många olika platser i Göteborg.

I webbenkäten riktad till allmänheten och som spreds på sociala medier fanns en öppen fråga där de svarande ombads lämna övriga synpunkter. Svaren, varav en del citeras, behöver förstås utifrån att personer ibland uttrycker flera delar av sina livsvillkor. Livsvillkor handlar inte enbart om relationen till Göteborgs Stad. Det kan också vara svårt att skilja den ena myndigheten från den andra, vilket också kan komma till uttryck i citaten.

Även en intersektionell förståelse för svar från personer och organisationer, informella nätverk och grupper behövs. I dessa finns en vidgad syn på hbtqi+identiteter, makt och privilegier knutna till andra variabler, exempelvis etnisk tillhörighet och socioekonomisk status.

Att ha kännedom om och förstå komplexiteten av livsvillkor kan ha betydelse för exempelvis hbtqi+personers behov och för bemötandet i kommunala verksamheter.

Några citat från webbenkäten som kan illustrera komplexiteten i livsvillkor för enskilda personer:

> **Se till så att transpersoner faktiskt får den vård vi behöver samt påverka regeringen att införa den nya könstillhörighetslagen som vi blivit lovade.**

> **Mer representation behövs! I mitt bostadsområde finns absolut ingen representation eller stöd whatsoever. Får folk reda på att du tillhör hbtq+community så finns en stor risk för hatbrott, jag har både sett det och blivit utsatt (om än för ett par år sedan, nu rör jag mig nästan aldrig kring folk).**

> **Under pridemånaden är det väldigt isolerande att bara se flaggan som representerar homosexuella, varför läggs inget fokus på andra grupper ur hbtq+community? Och varför sitter flaggorna bara uppe under en väldigt kort period när de likaväl kunnat pryda staden året om, för att visa faktisk solidaritet?**

> **Det finns oerhört mycket Göteborgs Stad kan göra för att förbättra våra livsvillkor. Som det är nu varken ser eller erbjuds jag något stöd alls utifrån mina upplevelser, utom den fasad som Göteborgs Stad målar upp under pridemånaden.**

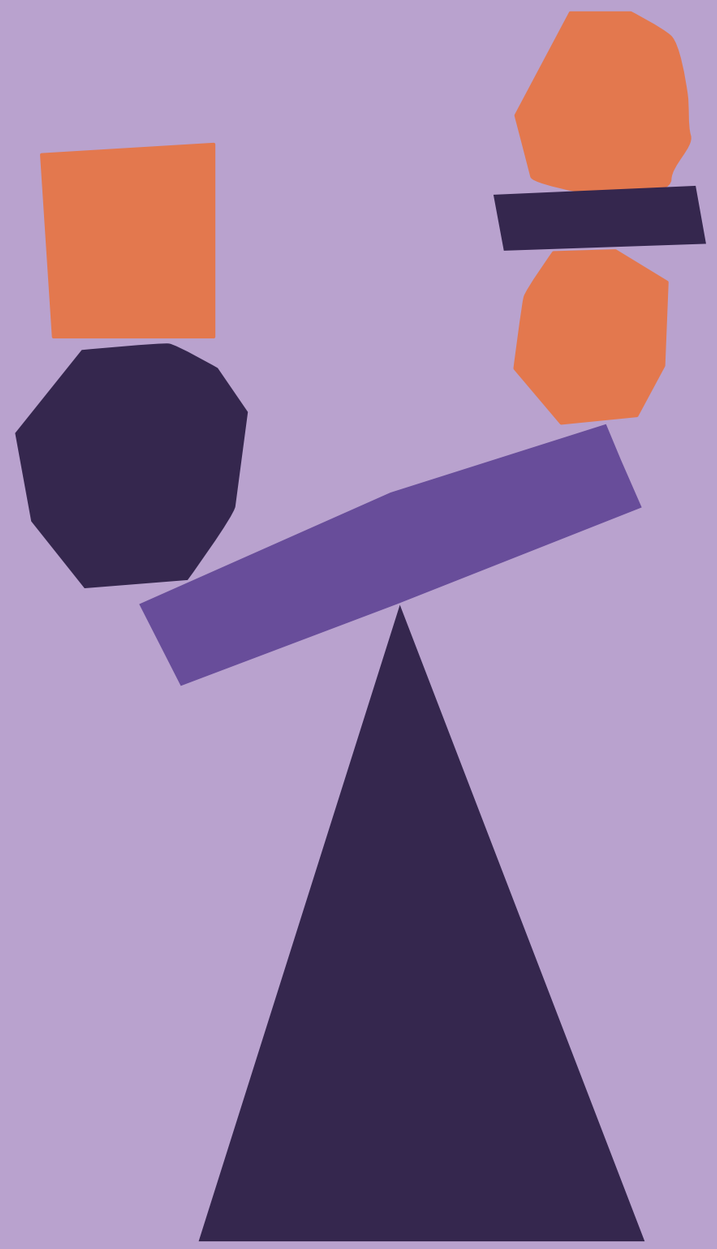
> **Efter festligheterna är vi som bortglömda, specifikt vi som inte är cis, och lämnas för döden om vi inte orkar slå oss blodiga för rätten att leva.**

Majorna
Centrum
Biskopsgården
Brämaregården
Hisingen
Kortedala
Kålltorp
Strömmensberg
Landvetter
Lundby
Centralt
Hisings Backa
Lundby
Kungsladugård
Björkekärr
Örgryte
Angered
Härlanda
Västra Frölunda
Högsbo
Backa
Olivedal
Krokslätt
Askim
Björkekärr
Linné
Olskroken
Lövgärdet
Masthugget
Gamlestaden
Centrala Hisingen
Kviberg
Munkebäck
Västra Hisingen

Kungsladugård
Guldheden
Eriksberg
Södra Biskopsgården
Bergsjön
Väster
Östra Centrum
Haga
Johanneberg
Annedal
Brunnsbo
Rambergsstaden
Bergsjön
Östra Torpa
Kållered
Gårda
Norra Hisingen
Kungälv
Partille
Liseberg
Backa
Annedal
Förort
Kallebäck
Östra Göteborg
Vårväderstorget
Kyrkbyn
Sisjön
Stampen
Lindholmen
Krokslätt
Eriksberg
Länsmansgården
Askim

Vasastan
Tuve
Lunden
Partille
Tynnered
Flatås
Frihamnen
Björlanda
Hovås
Trollhättan
Skepplanda
Södra skärgården
Högsbohöjd
Hjällbo
Kungsbacka
Norra Gårda
Lindome, arbetar i Göteborg
Haga och Bergsjön
Kville
Tuve
Gothenburg
Askim
Fiskebäck
Hisings Kärra
Hisings Backa
Strömstad, flickvän bor i Göteborg
Kungsbacka (vänner, aktiviteter finns i gbg)
Kvillebäcken, Hisingen
Kungälv

Bor i Lerums kommun, går i skola i Utby
Partille
Mölndal, arbetar och vistas i Göteborg
Kungälv, har umgänge, aktiviteter och utbildning i Göteborg
Ale, jobbar i Göteborg
Stigberget
Skår
Kärralund
Borås
Bohus/Angered
Jobbar övergripande i hela staden
Mölndal, men arbetar för Göteborgs Stad
Torslanda
Flatås
Utanför Göteborg, men arbetar och umgås i Göteborg
Innerstad
Nya Gårda
Numera Stockholm, annars Kyrkbyn
Billdal
Bergsjön
Partille, vistas i Göteborg dagligen för arbete och studier



Inledning

Inledning

Mänskliga rättigheter ingår i de folkrättsliga regler och principer som stater har att förhålla sig till. Även om hbtqi+personers rättigheter inte räknas upp i FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter finns dessa tydligare inskrivna i exempelvis EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna. FN-kommittéer övervakar hur länderna sköter sina åtaganden gentemot sina medborgare medan Europakonventionen och EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna är mer tydligt rättsligt bindande i domstol. Diskrimineringsförbudet är centralt. Sverige har infört förbudet mot diskriminering genom lagstiftning och det återfinns i regeringsformen och diskrimineringslagen. De grunder för diskriminering som är primära utgångspunkter i det här uppdraget är könsöverskridande identitet och uttryck (könsidentitet, könsuttryck) samt sexuell läggning (DL 2008:567).

Hbtqi+personers rättigheter tenderar att osynliggöras när nya styrande ramverk introduceras, exempelvis den internationella överenskommelsen Agenda 2030 i dess dimension social hållbarhet.

Ett exempel på hur osynlighet kan te sig är *Statistisk lägesbild 2021. Genomförandet av Agenda 2030 i Sverige* från Statistikmyndigheten, SCB, där sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck inte finns uppräknade.

> **Delmål 10.2 Främja social, ekonomisk och politisk inkludering**
> *Till 2030 möjliggöra och verka för att alla människor, oavsett ålder, kön, funktionsnedsättning, ras, etnicitet, ursprung, religion eller ekonomisk eller annan ställning, blir inkluderade i det sociala, ekonomiska och politiska livet.*

Normkritik

Det här uppdraget har normkritik och intersektionalitet som utgångspunkter.

Normkritik är en maktanalys som ifrågasätter dominerande normer på samhällsnivå vilka samverkar med normsystem som organiserar mellanmänskliga relationer. Ett normsystem består bland annat av rättsliga, moraliska, sociala, kulturella, religiösa och estetiska normer som alla är invävda i storsamhällets styrande normer. Formella lagar uttrycker samhällets normsystem, andra normer finns inbäddade i traditioner, seder, bruk, attityder och åsikter. Normer är förbundna med sociala värden. De utgör också medel för att förverkliga tillstånd som anses betydelsefulla i det samhälle en lever i.

Nationella sekretariatet för genusforskning i Göteborg har utformat en modell som visar sambanden mellan maktordningar, normer, diskriminering och förtryck. Den visar också att normkritik och intersektionalitet sammanfaller. Figuren är hämtad från skriften *Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv* (Almén 2014, 2016).

Normers funktion är välstuderad. De anses fungera socialiserande och förkroppsligar samhällets värdesystem. De kan också sägas vara en form av mer eller mindre dold disciplinering och har en kontrollerande funktion. Normlydnad belönas, normbrott bestraffas (Parsons 1951, Canguilhem 1991, Bicchieri, 2006)

Norm-kritik

En maktanalys som ifrågasätter dominerande normer på samhällsnivå vilka samverkar med normsystem som organiserar mellanmänskliga relationer.

Kategori	Norm	Missgynnad	Förtryck
Kön	Manlig norm	Kvinnor, personer som varken identifierar sig som kvinnor eller män	Sexism
Etnisk tillhörighet	Vithetsnorm, etnisk majoritet	Icke-vita, etnisk minoritet	Rasism, etnocentrism
Klass	Medel-klassnorm	Arbetarklass, underklass	Klassförtryck
Sexualitet	Heteronorm	Homo, bi, queer	Homofobi
Funktion	Funktionsnorm	Personer med funktions-nedsättning	Ableism
Könsidentitet	Tvåkönsnorm	Transperson, intersexuell	Cis-sexism, transfobi

Nationella sekretariatet för genusforskning i Göteborg har utformat en modell som visar sambanden mellan maktordningar, normer, diskriminering och förtryck.

Normer har ett nära samband med normalitetsbegreppet. Samhällets institutioner genomsyras av föreställningar och förväntningar om en tänkt normalitet. Kunskapsuppbyggnad, lagstiftning, politiska beslut och resursfördelning är exempel på strukturella faktorer som är avgörande för hur den ideala – normala – människan eller medborgaren är tänkt att leva, se ut och bete sig för att belönas med privilegier av olika karaktär. Den som ser sig som ”normal” behöver sällan fundera över detta (Boltanski 2011).

Normkritik är omdiskuterat och sammanblandas ibland med identitetspolitik. Att få ha och tillerkännas en identitet är en fundamental mänsklig rättighet. Människor har rätt att bli erkända för den identitet de önskar bli erkända för, också kallat erkännandepolitik (Bettcher 2014). ”Alla människor är födda fria och jämlika i värdighet och rättigheter”, som det står i artikel 1 i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna. Det glöms ibland bort att etiketter och kategorier som definierar Den Andre ofta har skapats av dem som har makt och stort socialt kapital i olika samhällssfärer (Oni-Eseleh 2021). Hbtqi+personer har historiskt kategoriserats som avvikande och beskrivits i termer av sociala problem som behövts åtgärdas genom exempelvis kriminalisering. Även om hbtqi+personers rättigheter har stärkts tenderar omgivningen betrakta hbtqi+personer som Den Andre som inte är En Av Oss.

Något som också diskuteras är införandet av ett tredje juridiskt kön och hur detta skulle inverka på jämställdhetspolitiken och implementering av jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhet har utvecklats från feministisk kritik av normer om mäns överordning och kvinnors underordning – könsmaktordningen. Som koncept skulle jämställdhet inte finnas om kritiken av könsnormer saknades.

Könsbinär jämställdhet, baserat på de två juridiska könen man och kvinna, är idag en stark norm som tagit decennier att om-normera (re-norming) från den tidigare normen om mäns överordning och kvinnors underordning. Norm är inte detsamma som mål. Jämställdhetsmålen är inte uppnådda, men det råder i stort konsensus om att jämställdhet bör prägla vårt samhälle (Breger et al. 2020).

Disciplinering och straff

Statistik, bland annat befolkningsstatistik, har varit ett kraftfullt instrument för att fastställa normalitet och avvikande. Under andra hälften av 1800-talet växte idéerna om normalfördelning och genomsnittsmänniskan – the average man – fram (Quetelet 1848). Den svenska varianten kom att kallas Medelsvensson och lanserades 1933 (Höjer 2001, Kullenberg 2011, Jacobson 2013).

Föreställningen om en genomsnittsmänniska bidrog till att skapa normalitets- och avvikandebegreppen.

Uppvisningar av en tänkt normalitet sker på olika arenor. Den ideala kroppen är ett exempel som förekommer frekvent i det mediala landskapet, bland annat på sociala plattformar. Den ljushyade, ungdomliga, heteronormativa kroppen utan funktionsnedsättning och med rätt BMI – kroppsmasseindex – som den dominerande normen och idealet mot vilket annat viktas och värderas. Utifrån denna kropp kan exempelvis skönhetsideal, mode och livsstilsideal utformas och upprätthållas. Den som bryter mot idealet riskerar att bestraffas på olika sätt; mikroaggressioner, exkludering och diskriminering är några exempel på sociala bestraffningar. På sociala medier kan hat och hot finnas. På det viset har ”det normala” en disciplinerande funktion både för den som strävar efter att leva efter dominerande normer och för den som bryter mot det påstått normala (Foucault 1975, McGuire & Fritsch 2019).

Statens legitimitet bygger på erkännande och tilltro från medborgarnas sida. Med staten avses såväl nationalstaten som delegerad makt till kommuner och regioner. Om statens legitimitet ska kunna upprätthållas behöver strukturella brister och mönster av ojämlikhet korrigeras (Habermas 1984). Göteborgs Stads hbtqi+arbete kan beskrivas som en sådan korrigering. I första hand ska det förbättra livsvillkor, i andra hand ska tilliten till kommunen som institution stärkas.

Intersektionalitet

Förenklat utgår intersektionalitet från att maktordningar, normer och kategorier samverkar och är invävda i varandra. På individnivå kan en enkelt uttryckt säga att ingen människa enbart är exempelvis ett kön. Människor har flera identiteter.

Med ett intersektionellt synsätt kan exempelvis könsdiskriminering inte enbart förklara strukturell ojämställdhet. Andra faktorer, exempelvis sexualitet och funktionalitet samspelar med kön. För att förstå hur komplicerade maktförhållanden uppstår krävs en intersektionell analys vid varje situation och förhållande som ska åtgärdas (Crenshaw 1989, Carastathis 2014).

Ordet intersektion betyder skärningspunkt. Gynnande skärningspunkter kan exempelvis uppstå när en kombination av heterosexualitet, maskulinitet och ljus hudfärg samverkar. Var och en av dessa karaktäristika ses som överordnade och sammanfaller med dominerande normer i det svenska majoritetssamhället. I exempelvis en karriär kan dessa skärningspunkter och normer vara till fördelar för både grupper och enskilda personer.

På motsvarande sätt kan kombinationerna muslim, transperson och afrosvensk samverka till en missgynnande position. Var och en betraktas de som underordnade kategorier i storsamhället. Mot bakgrund av dominerande normer framstår dessa underordnade kategorier som avvikande och problematiska. När de skär in i varandra uppstår ytterligare en dimension av underordning som kan vara till nackdel för flera grupper/minoriteter i befolkningen såväl som för enskilda personer. Ibland används den enklare termen samverkande diskriminering för att beskriva vad som sker i skärningspunkter. En person eller en grupp kan diskrimineras på flera grunder samtidigt och blir då multipelt diskriminerad (Gopaldas, Ahir, DeRoy Gabelli, & Glenna 2015).

Lio Gustafsson
Kurator,
RFSL Göteborg

Ser ohälsa på nära håll

Lio Gustafsson är en av initiativtagarna till Regnbågsgenerationer, en medlemsgrupp i RFSL Göteborg som startade hösten 2021.

Vardagsvis arbetar den som kurator på RFSL Göteborg. Dit söker sig människor med hög ohälsa. Den har tidigare även drivit Hänget, som var en mötesplats för unga hbtqi+personer.

– Jag kan inte uttala mig om den psykiska hälsan i hela communityt. De jag möter har hög ohälsa. Jag skulle säga att 40 procent av de ärenden jag har kan relateras till könsidentitet och trans, och många av dem är yngre personer.

– Det kan handla om att komma ut, att förstå sin egen könsidentitet, om vårdfrågor eller oförstående föräldrar.

Asylsökande stor grupp

Asylsökande och migranter är också en stor grupp, omkring 30–40 procent, säger Lio Gustafsson. Då kan det finnas stress och oro inför asylutredningen eller frågor om hur det är att leva i Sverige som hbtqi+person. Hur tryggt är det på ett asylboende, till exempel? Frågor som rör heder förekommer också.

– Ett ansvarsfullt och ibland tungt jobb. Men jag blir ofta arg på systemet, dåligt bemötande och orättvisor, och det kan skapa energi.

Där generationer kan mötas

Det nyskapade Regnbågsgenerationer, där Lio Gustafsson är en av initiativtagarna, är en social mötesplats för hbtqi+personer i alla åldrar och deras eventuella familjer. Gruppen försöker ha låg tröskel för att vara så välkomnande som möjligt. Aktiviteter kan vara pyssel och lek för barn, att umgås och att samtala.

I Lio Gustafssons arbete ingår att ge rådgivning till bland annat föräldrar och personer i olika professioner som är osäkra på hur de ska bemöta hbtqi+personer.

– Det kan uppfattas som respektlöst när folk säger fel pronomen, även om intentionen inte är sådan. Men det är fundamentalt att varje person får bestämma hur den vill uppfattas och tilltalas. Trygga platser och sammanhang är nödvändiga.

– Professionella behöver ha kunskap om detta, och inte slentrianmässigt köna personer som hon eller han eller ifrågasätta någons identitet. Det är deras ansvar att ta reda på hur personen de möter vill bli tilltalad. En hbtqi+person ska inte behöva ta ansvar för att lära upp någon vars yrke det är att möta sårbara människor.

Lio Gustafsson har viss samverkan och goda kontakter med personer som i sina yrken möter hbtqi+personer i kommunala verksamheter, exempelvis Resursteam heder och ungdomsmottagningar.

Den möter en hel del klienter som berättar om utsatthet för heder.

– Ett misstag är att tro att heder endast finns på vissa platser och i vissa grupper. Även i rikare områden och områden där majoriteten har svensk härkomst finns hedersliknande normer och medvetenheten om det börjar öka, vilket är bra.

Civilsamhället ett komplement

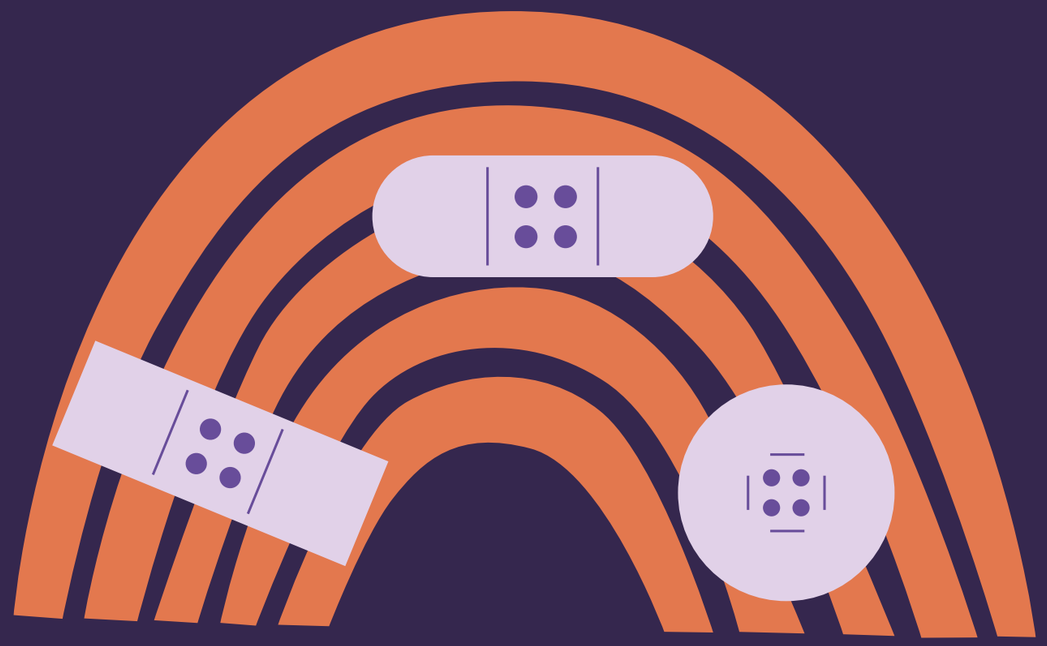
– Göteborgs Stad har försökt att påverka oss på RFSL Göteborg att bistå med skyddat boende, men det är inte vårt ansvar utan kommunens. Vi i civilsamhället ska vara ett komplement.

Att kommunen skapar fler mötesplatser är positivt, menar Lio Gustafsson. Göteborg är inte helt och hållet en trygg stad för alla hbtqi+personer.

– Jag har inte personligen drabbats av våld eller kränkande handlingar i så hög grad. Men ganska ofta i offentliga rum, exempelvis på spårvagnen, finns en nedvärderande jargong, förlöjliganden och okvädningsord. Det behöver inte vara direkt riktat mot en person men säger något om attityder.

RFSL Göteborg har på senare år utsatts för två aktioner från Nordiska motståndsrörelsen, NMR, med klistermärken på entrén och hotbrev.

”Det kan uppfattas som respektlöst när folk säger fel pronomen, även om intentionen inte är sådan. Men det är fundamentalt att varje person får bestämma hur den vill uppfattas och tilltalas. Trygga platser och sammanhang är nödvändiga.”



Tema:

Utsatthet och diskriminering

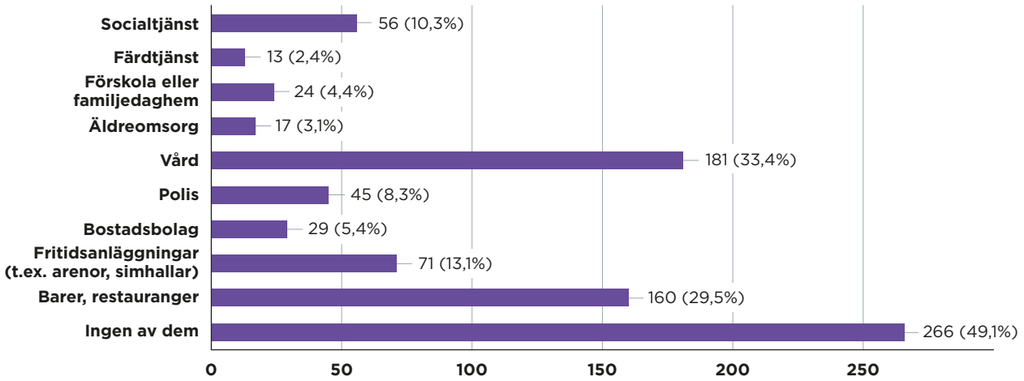
Lägesbild av htbqi+personers livsvillkor

Tema: Utsatthet och diskriminering

Hbtqi+personer är en heterogen grupp. Det innebär att sårbarhet och utsatthet skiljer sig åt inom gruppen. Brist på kunskap om och förståelse för hbtqi+personers livsvillkor och situationer hos myndighetsutövare är en utsatthet i sig. Oro och rädsla för att bli utsatt, så kallad minoritetsstress, är en annan form av utsatthet som ofta leder till sämre hälsa och psykiskt välmående (Powell 2021).

8. Har du erfarenhet av kränkande bemötande i någon eller flera av följande verksamheter?
Du kan kryssa i flera alternativ.

542 svar



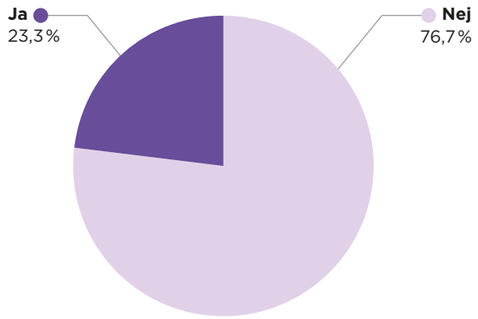
Bland dem som svarade på webbenkäten riktad till allmänheten uppgav 33 procent av dem som svarade på svenska att de har erfarenhet av kränkande bemötande i vården. Motsvarande siffra för de som svarade på engelska är 40 procent. Av kommunala verksamheter är det på fritidsanläggningar och i socialtjänsten flest svarande angett kränkande bemötande.

33 %

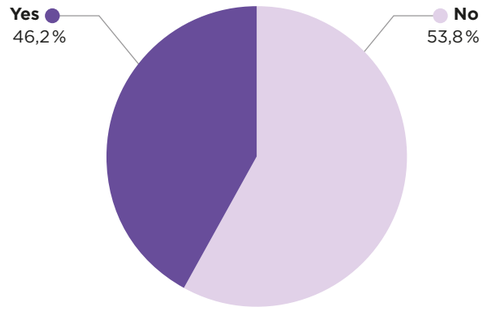
av dem som svarade på svenska på webbenkäten uppger att de har erfarenhet av kränkande bemötande i vården.

Svaren från webbenkäten visar också att 46 procent av dem som svarat på engelska har varit utsatta för hatbrott. Motsvarande siffra för dem som svarat på svenska är drygt 23 procent. Av samtliga som svarat att de varit utsatta för hatbrott, oavsett språk, är det mindre än 20 procent som har anmält det.

Har du utsatts för hatbrott?



Have you experienced hate crime?



Siffran kan jämföras med undersökningen *A long way to go for LGBTI* equality från 2020, gjord av EU:s byrå för grundläggande rättigheter, FRA, där omkring 2 500 svenska svar inkommit. 20 procent av dem som svarat från Sverige uppger att de inte har anmält attacker till polisen av rädsla för homofobiska och/eller transfobiska reaktioner.

73 procent av dem som har svarat på den svenska versionen av webbenkäten som ingår i arbetet med den här rapporten har upplevt diskriminering på grund av någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen. Motsvarande siffra hos dem som svarat på engelska är 89 procent.

8 procent av dem som svarat på engelska har anmält diskriminering och 6,4 procent av dem som svarat på svenska har anmält.

I hbtq-planen står det att anmälningsbenägenheten hos hbtq-personer som utsatts för våld i nära relationer också den är låg, med ett beräknat mörkertal på 95 till 97 procent.

Nationellt centrum för kvinnofrid, NCK, uppmärksammar att unga hbtq-personer riskerar att utsättas för kränkningar, trakasserier, diskriminering och våld som en följd av hbtq-fientlighet och hetero-/cisnormer i samhället. Som en konsekvens av utsattheten har unga hbtq-personer betydligt sämre hälsa än den övriga befolkningen, visar flertalet studier. Hbtqi+personers utsatthet gör att vårdbehovet kan vara stort. Det är därför av stor vikt att vården har kompetens att bemöta och förstå personerna och deras behov (NCK 2021).

HBTQ-personers upplevelse av vårdmötet: En litteraturstudie kommer fram till att hbtq-personer ofta upplever det som ansträngande att komma ut för sjukvårdspersonal. Brist på kunskap, exkluderande kommunikation samt normativa antaganden om sexuell läggning och kön var faktorer som genererade negativa upplevelser. Dessa upplevelser kunde leda till sämre vård i form av uteblivna medicinska undersökningar eller till att hbtq-personer valde att inte söka vård alls (Svensson & Pråme 2018).

I *Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. Resultat från en kartläggande litteraturöversikt* från 2017 skriver Folkhälsomyndigheten:

> *Minoritetsstress förklarar sämre hälsa bland hbt-personer. Minoritetsstress inkluderar utsatthet för fördomar, stigma och diskriminering och rädsla för att bli negativt bemött eller avvisad, och försök att undkomma detta. Minoritetsstress inkluderar även internaliserad homo-, bi- och transfobi, det vill säga att en person tar på sig omgivningens negativa attityder och gör dem till del av sin självbild.*

Underbeforskat område

Sedan *Normbrytande liv* publicerades 2014 har det genomförts ett antal studier och undersökningar gällande hbtqi+personers livsvillkor. Det konstateras dock i dessa publikationer att det fortfarande saknas forskning och statistik gällande hbtqi+personers levnadsvillkor.

I SOU 2017:92 *Transpersoner i Sverige, Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* konstateras att det behövs mer forskning om vilka indikatorer på minoritetsstress som är mest relevanta för just gruppen transpersoner i Sverige, för att uppnå bästa möjliga effekt av insatser som genomförs i syfte att förbättra den psykiska hälsan inom gruppen.

Statistikmyndigheten, SCB, skriver till exempel i *Lämna ingen utanför. Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige* (2020):

> *Vissa uppgifter tyder på att hbtq-personer är en särskilt utsatt grupp, särskilt på området hälsa. Gruppen har dock ett mycket litet avtryck i officiell statistik. Sexuell läggning är en diskrimineringsgrund men går ofta inte att använda som en statistisk indelning.*

Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, Forte, konstaterar samma sak i *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer. Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns?* (2018). Forte rekommenderar följande:

- *Frågor kring hbtq-identitet bör användas i samtliga befolkningsundersökningar i Sverige.*
- *Frågor kring hbtq-identitet bör ingå i hälsokartläggningar i skolan och arbetslivet.*

Göteborgs Stads verksamhetsområden har inget utvecklat arbete när det gäller minoritetsperspektiv. Behov och livssituationer varierar över tid. 2014 skrev Diskrimineringsombudsmannen, DO, att personer upplever diskriminering inte främst som isolerade händelser, utan som en rad mer eller mindre tydliga handlingar under en längre tid, en kedja av negativa upplevelser.

Av de kommunala dokument som har genomlysts för det här uppdraget är det hbtq-planen och *Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020–2023* som tar upp hbtqi+perspektivet på ett djupare sätt.

Begrepp omnämns men utan åtgärder

Den nationella handlingsplanen för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter 2020–2023 tar upp det intersektionella perspektivet i fokusområdet Våld, diskriminering och andra kränkningar. Flera av remissvaren som kommit in rörande Göteborgs Stads senast föreslagna planer och program tar upp detta perspektiv. Om det intersektionella perspektivet omnämns sker det oftast i inledningen av planerna och programmen. Det är dock sällan som det följs upp i planernas och programmens åtgärder, strategier och mål.

Av de kommunala dokumenten är det endast hbtq-planen, *Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad*, *Göteborgs Stads plan för en jämlik stad 2019–2022* och *Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026* som nämner ordet intersektionalitet.

Göteborgs Stad har när denna rapporten skrivs inte antagit någon ny plan mot våld i nära relationer. Den tidigare planen löpte ut 2019. Förslag till ny plan har gått ut på remiss, men har återremitterats bland annat på grund av att remissinstanserna ansett att vissa perspektiv saknats. Till exempel saknas hbtqi+perspektivet. Tendensen att inte omnämna specifika perspektiv, utan istället skriva i mer generella och övergripande termer, kan iakttas i flera av de planer och program som har föreslagits under 2020 och 2021.

Tabellen på nästa sida visar frekvensen av nyckelord som i sökts i några av de dokument som genomlysts i arbetet med det här uppdraget.

Denna perspektivblindhet är till exempel märkbar i förslagen till *Göteborgs Stads barnrättsplan 2022–2024* och *Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026*.

Remissinstanserna som yttrat sig om ovanstående förslag nämner att det ofta saknas kompetens om specifika perspektiv i Göteborgs Stad. Att inte nämna särskilt utsatta grupper och beskriva deras situation i Göteborgs Stad innebär att många förvaltningar och instanser riskerar att helt missa dessa perspektiv.

Att inte nämna särskilt utsatta grupper och beskriva deras situation i Göteborgs Stad innebär att många förvaltningar och instanser riskerar att helt missa dessa perspektiv.

	MR/mänskliga rättigheter	Normkritik/ normmedvetenhet	HBTQ	Diskriminering	Inter-sektionalitet
Planer					
Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor år 2017–2023	48	72	266	35	3
Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad	44	2	2	12	1
Göteborgs Stads plan för en jämlik stad 2019–2022	7	7	2	3	3
Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023	19	5	2	43	0
Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020–2023	19	7	16	3	0
Göteborgs Stads plan för arbetet mot våld i nära relationer 2021–2024	12	1	3	2	0
Göteborgs Stads handlingsplan för åldersvänliga Göteborg 2021–2024	3	9	3	3	0
Göteborgs Stads barnrättsplan	12	1	2	7	0
Strategisk plan för suicid-prevention i Göteborg	0	0	0	2	0
Program					
Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026	10	10	3	14	2
Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2020–2026	17	7	2	17	0
Göteborgs Stads folkhälso-program 2019–2020	1	0	0	1	0
Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023	2	5	1	5	0
Göteborgs Stads trygghets-skapande och brottsförebyggande program 2022–2026 (ej antaget)	4	0	1	1	0
Riktlinjer och rutiner					
Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap	1	0	1	11	0
Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakas-serier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet	1	0	1	13	0
Budget					
Förslag till budget 2022	3	1	7	2	0

Dokument ur vilka nyckelbegreppen MR/mänskliga rättigheter, normkritik, normmedvetande, hbtq, diskriminering och intersektionalitet sökts.

Osynliggörandet av perspektiv är en utsatthet i sig. Att inte bli sedd, tagen på allvar eller förstådd är en utsatthet som riskerar att leda till försämrad hälsa och välbefinnande för personerna som det berör (Björk & Wahlström 2018). Socialnämnd Nordost fattade i december 2021 beslut om att upprätta en plan mot våld i nära relationer för den egna verksamheten. Den inkluderar hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel.

Socialstyrelsen tydliggör via sitt kunskapsstödjande material *Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld* (2021) att en person kan vara särskilt utsatt för våld i nära relationer beroende på fysisk eller psykisk funktionsnedsättning, homo- eller bisexuell läggning eller könsöver-skridande identitet, missbruk, ålder eller migrationsbakgrund. Social-styrelsen skriver vidare:

> *Samhällets heterosexuella norm kan till exempel dölja att våld även kan ske i samkönade relationer. Omgivningen kan ha svårare att se, förstå och hantera våldet och därmed också svårare att ge rätt stöd och hjälp. Det kan bli till ett hinder för en hbtqi-person att ta steget till att söka stöd på grund av rädsla att diskrimineras och bemötas med fördomar och oförståelse. Och det kan bli svårare att beskriva utsattheten om det inte finns någon förväntan om att det kan förekomma.*

Göteborgs Stads riktlinje mot våld i nära relationer berör att särskilda grupper riskerar att förbises på grund av bristande observans. Exempel-vis kan det gälla personer som utsätts för hedersrelaterat våld och förtryck. Särskild kompetens krävs för att förstå sammanhanget i vilket hedersvåld sker men också för att kunna ge rätt stöd. Riktlinjen nämner också att:

> *Grupper för vilka stödinsatserna kan behöva utvecklas är barn, äldre personer, hbtq-personer, personer med funktionsnedsättning och personer med missbruksproblematik. För ett gott bemötande och möjligheten att upptäcka våld i nära relationer krävs därför ett normmedvetet och inkluderande förhållningssätt.*

Skydd för våldsutsatta

Inför framtagandet av hbtq-planen lyfte communityt och HBTQ-rådet, ett av Göteborgs Stads fem rättighetsbaserade råd som är kopplade till kommunstyrelsen, fram behovet av adekvat skydd och stöd för våldsutsatta hbtqi+personer som särskilt viktigt. Det blev ett tema i planen, till vilket flera åtgärder har knutits.

En prioriterad åtgärd är att öka kunskapen om hur läget ser ut i Göteborg för hbtqi+personer som är utsatta för våld och förtryck.

Göteborgsregionens enhet för forskning och utveckling, FoU i Väst, genomförde 2020 en kvalitativ studie om hbtq-personers erfarenheter av stöd efter att ha utsatts för våld i en nära relation på uppdrag av Göteborgs Stad. Studien baserar sig på intervjuer med åtta hbtq-personer som bor eller har sökt stöd i Göteborg. Rapporten visar att intervjupersonerna är osäkra på vilket stöd som är tillgängligt för dem. De är också osäkra på om de kommer att få ett bra bemötande ifall de söker stöd. Ofta finns en bild av att våld i nära relationer är något som män utsätter kvinnor för, vilket kan göra det svårare att förstå det våld en utsätts för (Turner & Hammersjö 2021).

Samma bild framkommer i Nicole Ovesens avhandling *Intimate Partner Violence and Help-Seeking in Lesbian and Queer Relationships* (2021). Hon konstaterar att flera av personerna som medverkat i avhandlingen har svårt att identifiera den upplevda situationen som våld i nära relation. Anledningen är den normativa beskrivningen att våldet endast är något som förekommer i heterosexuella relationer, och då med främst kvinnor som offer och män som förövare.

I *Kartläggning av våld i nära relationer i Göteborgs Stad* 2017 finns ingen statistik som specifikt avser hbtqi+personer. Däremot finns RFSL Göteborg med i uppräkningen av ideella verksamheter dit våldsutsatta personer kan vända sig.

Studien *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018* (Baianstovu et al. 2018) tar upp flera av de maktordningar som ligger bakom förtrycket och möjliggör hur de samverkar:

> *Ett exempel är att unga hbtq-personer med intellektuella funktionsnedsättningar är särskilt sårbara eftersom funktionsnedsättningen kan öka risken för att normbrott avslöjas och repressalier utmäts. Den särskilda sårbarheten förklaras inte av funktion, ålder, kön eller sexualitet var och en för sig – utan av dessa maktordningars samverkan. I den bemärkelsen kan den särskilda sårbarheten för hedersrelaterat våld och förtryck sägas ha en intersektionell natur.*
>
> *Den sammantagna bilden är att såväl äldre kvinnor, pojkar, män som hbtq-personer osynliggörs, avvisas och går miste om insatser på grund av den ensidiga bilden av hedersvåldets offer som en ung, heterosexuell kvinna.*

Amandakommissionen konstaterar i *Granskning av Göteborgs Stads arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck 2017–2018*:

> *Det har saknats statistik, rutiner och övergripande analyser av Göteborgs Stads arbete och hur olika målgruppers (barn, unga, flickor, pojkar, föräldrar, vuxna, hbtq-personer, personer med funktionsnedsättning, äldre) som är utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck behov synliggörs och tillgodoses.*

På Göteborgs Stads webbplats nämns följande övergripande verksamheter för hbtqi+personer som varit våldsutsatta: Stödcentrum för brottsutsatta, Kriscentrum för kvinnor, Kriscentrum för män, Mikamottagningen och Barnahus. Verksamheterna är HBTQ-diplomerade av Västra Götalandsregionen. Det är ingen av verksamheterna som har ett uttalat hbtqi+uppdrag, även om flera av dem möter en del hbtqi+personer.

Mikamottagningen och Barnahus är medlemmar i HBTQ-nätverket som består av yrkesverksamma som möter hbtqi+personer i sitt arbete. Båda uppger att det inte finns en funktion med inriktning mot mänskliga rättigheter i deras verksamheter. En tjänsteperson på Mikamottagningen uppger:

> **Det finns ingen som egentligen håller i trådarna och ansvarar för att MR samtalas kring, samtal kring normer, inkludering ex. Det är upp till arbetsgruppens intresse. MR är ett stort område och behövs brytas ner annars blir det oklart och rinner lätt ut i sanden.**

Mikamottagningen anger att det är upp till personalen att hålla sig uppdaterad på området. Om inte intresset funnits bland personalen, så hade den inte tagit del av Göteborgs Stads planer som finns inom mänskliga rättigheter. Det saknas initiativ från ledningen.

Regionen slutade genomföra HBTQ-diplomering av Göteborgs Stads verksamheter 2017. För de verksamheter som redan är diplomerade av regionen erbjuder regionen så kallade ”catch up”-utbildningar. Regionen uppger att ”catch up”-utbildningen är ett sätt för nyanställda att få tillgång till den kunskap som verksamheten redan fått. Den är däremot inte tänkt att hålla verksamheten uppdaterad.

Kriscentrum för män, KCM, är främst en samtalsmottagning för män som utövar våld. Den har ibland även tagit emot män som utsatts för våld. Det har dock varit riskfyllt för män som blivit utsatta av män, då de riskerar att möta eller komma i kontakt med förövarna i kontakten med kommunen. Verksamheten möter klienter från hbtqi-gruppen och även klienter som är anhöriga till hbtqi-personer. Statistik förs inte över antalet klienter i dessa grupper.

KCM uppger att verksamheten är HBTQ-diplomerad. Flera konkreta åtgärder har gjorts under åren efter diplomeringen. Exempel på åtgärder är att regnbågsflaggan finns väl synlig i väntrummet och att toalettskylten med kvinna/man-symbolerna är borta och har ersatts av en stiliserad toalettstol som symbol (även i blindskrift). Magasinet QX finns i tidskriftshyllan i väntrummet och West Pride uppmärksammas årligen i väntrummet.

Före pandemin deltog KCM på West Pride tillsammans med kollegor på Familjerådgivningen och Köpare av sexuella tjänster, KAST. Deltagandet bestod i att befolka ett tält med information till allmänheten. Verksamheterna har också fått kontinuerlig information från Göteborgs Stads SRHR-grupp på sina arbetsplatsträffar. SRHR står för Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter. En av KCM:s medarbetare har medverkat i utbildningar som SRHR-gruppen arrangerat på temat sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter.

KCM uppger att klientmallarna har ändrats från Fru/Sambo till Partner och i samtal med nya klienter alltid används ordet partner.

Skyddat boende samt jour- och stödverksamhet

En åtgärd i hbtq-planen som HBTQ-rådet lyft fram som särskilt akut är inrättandet av skyddade boenden/boendeplatser med skalskydd för män, transpersoner samt lesbiska och bisexuella kvinnor som utsätts för våld i nära relationer. Åtgärden finns med i planen utifrån en rekommendation i *Normbrytande liv*.

Länsstyrelserna i Stockholm, Skåne och Västra Götaland genomförde 2015 *Kartläggning av skyddat boende för särskilt utsatta personer.* Den syftade till att identifiera hinder som kan finnas för att ge särskilt utsatta personer adekvat hjälp i skyddat boende. Kartläggningen syftade också till att få en tydligare och uppdaterad bild kring vilka resurser (till exempel kompetens, personal, fysisk miljö, särskilda skyddsåtgär-

der) som behövs för att svara upp mot särskilt utsatta personers behov av skyddat boende.

I kartläggningen som publicerades 2016 genomfördes ett 70-tal intervjuer med företrädare från såväl kommuner som skyddade boenden. I rapporten där kartläggningen redovisas står:

> *HBTQ-kvinnor har inte nämnts i någon intervju, däremot har HBTQ-män nämnts. Det senare kan eventuellt delvis förklaras av att det är lättare för kvinnor att få tillgång till skyddat boende, varför HBTQ-kvinnor inte lyfts i samma utsträckning som HBTQ-män. En annan förklaringsfaktor till att HBTQ-personer överlag lyfts i liten utsträckning skulle dock kunna vara att bemötandet inom socialtjänsten och i skyddade boenden kan vara heteronormativt, och att våldsutsatta HBTQ-personer avstår från att söka hjälp av den anledningen.*

En uppföljning av hbtq-planen genomfördes 2019, två år efter att den antagits. Utredaren konstaterade att arbetet med skyddade boenden för hbtqi+personer inte var påbörjat.

Skydd som saknas

Hösten 2021 beslutade kommunfullmäktige att ge kommunstyrelsen i uppdrag att ta fram en tidplan och kostnadskalkyl som omfattar skyddat boende samt inrättandet av en jourverksamhet för våldsutsatta personer. Det ska rymmas inom budget. Den ska också innefatta hur, när och var återrapportering av åtgärden ska ske.

I tjänsteutlåtandet *Redovisning av uppdrag om hur målen i hbtq-planen gällande inrättandet av ett skyddat boende och jourverksamhet för våldsutsatta ska kunna verkställas senast under 2022* skriver stadsledningskontoret följande:

> *Beredningen indikerar att Göteborgs Stad idag har svårt att leva upp till sin lagstadgade skyldighet att tillgodose skyddat boende (med hög grad av skydd och stöd) för våldsutsatta män, för transpersoner (transmän och ickebinära) och för lesbiska och bisexuella kvinnor samt även exempelvis för personer med funktionsnedsättning och äldre som utsatts för våld. Likaså har brister i hbtq och normkritik identifierats i verksamheter som möter våldsutsatta vilket innebär svårigheter att erbjuda professionell och likvärdig service.*

Stadsledningskontoret föreslår att ansvarig nämnd, socialnämnd centrum, undersöker möjligheten att göra om ett av nämndens befintliga boenden till ett boende för alla våldsutsatta – där det finns kompetens och möjlighet att erbjuda plats för våldsutsatta oavsett kön, könsidentitet och sexuell läggning, och också för till exempel våldsutsatta personer med funktionsnedsättning och äldre personer utsatta för våld.

Bland de svarande på webbenkäten som cirkulerade på sociala medier för denna rapports framtagande fanns också önskemål om en jourtelefon, eller stödtelefon. Ett exempel:

> **Mer info i skolor, stödgrupp/chattforum/telefonlinje eller liknande för personer som ej vågar ”komma ut”/har frågor och funderingar kring sin sexuella läggning och ej har någon i sin närhet att prata med om sina funderingar, fler mötesplatser för hbtqi+personer (gärna för olika åldrar), att chefer och personer i ledande positioner tar seriöst på arbetet för att förbättra för hbtqi+ på arbetsplatsen.**
>
> **Vi har West Pride – en vecka per år där många hbtqi+ personer vågar vara sig själva utan att bli ”dömda”… en vecka per år!!! Därför fler mötesplatser, arrangemang etc. där hbtqi+personer ”vågar vara sitt rätta jag” och känna att man duger som man är!**

Ett positivt exempel som nämns i stadsledningskontorets utredning är Villa Vidar. Det är ett skyddat boende för personer mellan 14 och 18 år, som är eller riskerar att bli utsatta för hedersrelaterat våld och förtryck. På dess webbplats står att boendet även är till för hbtq-personer som behöver vård, stöd och behandling.

En annan viktig del i stödet till våldsutsatta hbtqi-personer är inrättandet av en jour- och stödverksamhet direkt riktad till hbtqi-personer. Stadsledningskontoret föreslår att ett sådant stöd skulle kunna utgöras av en samordnarfunktion tillsammans med en kompetensförstärkning vad gäller hbtq och normkritik inom befintliga strukturer och verksamheter i Göteborgs Stad hos socialförvaltning centrum. Där finns Dialoga, ett kompetenscentrum om våld i nära relationer och hedersrelaterat våld.

Skyddat boende för kvinnor

Kriscentrum för kvinnor, KCK, är det skyddade boende som Göteborgs Stad erbjuder våldsutsatta kvinnor. På dess webbsida står att det skyddade boendet har plats för tolv kvinnor och medföljande barn. Det ska finnas personal tillgänglig dygnet runt.

Enligt ansvarig tjänsteperson har KCK även tagit emot transkvinnor och lesbiska kvinnor. Dock inga ickebinära, män eller transmän. KCK kan anpassa sin verksamhet beroende på vilken grad av skydd personen bedöms behöva.

Dåvarande social resursförvaltning fattade 2018 beslut om att utöka KCK:s verksamhet med ytterligare fyra externa lägenheter med lägre grad av säkerhet/skydd. Syftet var att kunna tillgodose behov för en bredare målgrupp, till exempel hbtqi+personer, äldre i behov av hemtjänst, personer med funktionsnedsättning i behov av personlig assistans och vuxna våldsutsatta med flera barn. Kravet på tillgänglighetanpassning samt begränsad tillgång av lägenheter generellt har medfört att endast en av dessa lägenheter hittills tagits i bruk.

Resursteam heder

Resursteam heder startades 2018. De fyra teamen som ingår i Resursteam heder bedriver ingen myndighetsutövning. Uppdraget är att vara ett stöd för personer som utsätts eller riskerar att utsättas för hedersrelaterat våld och förtryck. De ska även stötta yrkesverksamma i det dagliga arbetet med målgruppen.

Stödet till yrkesverksamma kan vara konsultation i enskilda ärenden men också innebära kompetenshöjande aktiviteter, såsom föreläsningar för personal inom Göteborgs Stad som möter utsatta. De stöttar skolpersonal när det kan finnas oro över en enskild elev. Resursteam heder fungerar ocksåsom sakkunniga samt gör risk- och skyddsbedömningar i socialtjänsten. Samverkan är en viktig del av Resursteam heders arbete och de har ett nära samarbete med bland annat polis och sjukvård som kommer i kontakt med målgruppen.

Flexibilitet och mobilitet

Resursteam heder arbetar också förebyggande. Enligt ansvarig tjänsteperson sker det främst i skolan, där det går att se tidiga signaler. Teamen ska vara mobila, flexibla och ge möjligheten till anonymitet, vilket enligt uppgiftslämnaren är en framgångsfaktor.

Resursteam heder har ett samverkansuppdrag och har exempelvis anordnat ett rundabordssamtal med personer som har kompetens inom hbtqi+ men inte nödvändigtvis heder. Där deltog personer från civilsamhället, Göteborgs Stad och Västra Götalandsregionen. Samtalet ledde till kontakt mellan aktörerna vilket kan möjliggöra bättre samverkan i det fortsatta arbetet framåt.

Ett annat exempel är att Resursteam heder deltar i ett samråd med Barnahus. Där träffas bland annat polisen, socialtjänsten och åklagare. Resursteam heder ingår även i nätverk med socialjouren och gränspolisen.

Resursteam heder uppger att totalt 353 ärenden behandlades under år 2020. Av dessa ärenden handlade 21 uttalat om hbtqi+. Personerna det gällde var mellan 12 och 30 år.

Åtta personer var barn under 18 år som redan var placerade enligt socialtjänstlagen, SoL, eller Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU.

Tretton personer var över 18 år. Åtta av dessa blev placerade på skyddat boende i enlighet med socialtjänstlagen.

Bland de 21 ärendena fanns personer som varit utsatta för fysiskt, psykiskt och/eller sexuellt våld från partner, familj och övrigt nätverk. Det är vanligt med psykisk och fysisk ohälsa samt missbruk, uppger ansvarig tjänsteperson. Sex mot ersättning förekommer också, särskilt bland män, för till exempel tillgång till boende. Personerna hittar sällan trygghet i det egna nätverket. Ibland är expartnern enda alternativet för personen som utsatts, även om expartnern varit den som utsatt personen för våld. Transpersoner som lever ut sin identitet kan bli utsatta inte bara av familj och släkt utan också av personer som de umgås med och i den offentliga miljön.

13 %

av polisanmälda hatbrott 2020 var hbtqi-relaterade uppger Brå.

Rädsla och trygghet

Brottsförebyggande rådet, Brå, uppger i *Polisanmälda hatbrott 2020* att tretton procent av de anmälda hatbrotten var hbtqi-relaterade. Av dessa var åtta procent homofobiska hatbrott, två procent transfobiska hatbrott och övriga hbtqi-relaterade hatbrott (tre procent).

Otrygghet kan tolkas och uttryckas på olika sätt visar svar på den webbenkät som spreds i sociala medier för det här uppdraget. Ett exempel:

> **Jag tror det är sammanlänkat med integrationen, jag känner mig otrygg i delar av staden där andra kulturer är mer påtagliga. När (kompis)gäng av killar (från förorten) dyker upp i centrum trakasserar de gärna, mest med ord, men jag har varit med om tre tillfällen då det har gränsat till misshandel (jag har polisanmält ett av dem). Annars är det tyvärr personer i min ålder (50+) som visar intolerans och diskriminerar, de har låg kunskap om individens rättigheter. Helt vanliga goa göteborgare kan kränka på vidriga sätt av ren okunskap. De vill inte heller ta åt sig sådan kunskap, det är min erfarenhet. De yngre generationerna är mycket bättre, med ett undantag, berusade killgäng. Då är det farligt för mig på stan.**

Utifrån hela Göteborgs Stads perspektiv har såväl gemensam trygghetsundersökning som perspektiv om hatbrott saknats. Detta har halkat efter då Göteborgs Stads övergripande samordning och organisation av Trygg i Göteborg som helhet varit bristfällig under flera år, enligt planeringsledaren på avdelning trygghet och samhälle på stadsledningskontoret. Framöver kommer Göteborgs Stad att ha en utökning av SOM-undersökningen gällande frågor kopplade till brott och otrygghet som kan ge mer underlag för det fortsatta arbetet.

Pilotprojekt för normmedvetet arbetssätt

Åren 2016–18 genomfördes pilotmodellen Normmedvetet arbetssätt med fokus på hbtq inom äldreomsorgen i fem stadsdelar. Slutrapporten för pilotmodellen belyser att ett normmedvetet arbetssätt kan förverkliga mänskliga rättigheter och skapa förutsättningar för mer jämlika verksamheter. Målet med pilotmodellen var att höja den normmedvetna/normkritiska kompetensen hos alla i de deltagande verksamheterna. Den skulle också möjliggöra ett systematiskt och långsiktigt arbetssätt där kompetensen tas om hand.

I utvärderingen av pilotmodellen framkommer att de fem deltagande verksamheterna främst har arbetat med personalen. I vissa fall har de äldre involverats i olika aktiviteter. Det är dock svårt att säga vad det har inneburit för dem. Utvärderingen konstaterar:

> *Frågar man deltagarna om de känner sig välkomna så frågar man dem som väljer att komma. Mer intressant hade varit att fråga de som inte kommer om varför de inte kommer.*

Kommunfullmäktige beslutade 2021 att Äldre samt vård- och omsorgsnämnden får i uppdrag att utreda förutsättningarna för att senast under 2022 inrätta en enhet eller avdelning inom särskilt boende med inriktning för hbtq-personer inom befintligt bestånd.

Folkhälsa och utsatthet

Folkhälsa är en aspekt i allt människorättsarbete (WHO 1946). Ohälsa och tillitsbrist finns på flera håll, inte minst i hbtqi+community (Kia, MacKinnon & Legge 2016). Internationellt sett har forskning och utveckling av folkhälsa bland hbtqi+personer ägnats allt mer intresse i takt med att minoritetshälsa blivit ett forskningsfält (Harvard SOIGE 2021).

Utsatthet av skilda slag uppkommer utifrån förutfattade meningar och attityder, vilket påverkar hbtqi+personers psykiska och fysiska hälsa (Forte 2019). Kunskap om och förståelse för hbtqi+personers perspektiv och livssituationer krävs i det fortsatta arbetet, både bland de yrkesverksamma som möter personerna och bland allmänheten.

Föreningen för transpersoner i Sverige, FPES, genomförde 2020 en undersökning om den svenska allmänhetens kunskap om och attityder till trans. Undersökningen utfördes via Kantar Sifos riksrepresentativa och slumpmässigt rekryterade onlinepanel. Mellan 4 och 18 november 2020 samlades 1 000 intervjuer in från en panel i åldersspannet 18 till 79 år. I undersökningen uppger en tredjedel att de har en liten kunskap om trans.

Under West Pride 2021 gjorde Demokrati- och medborgarservice en undersökning om hur Göteborgs Stad kan förenkla vardagen för hbtqi+personer. Ett tema handlade om hälsa. Nedanstående kommentarer är hämtade från den undersökningen:

» *Lyfta frågan kring psykisk ohälsa bland hbtqi+personer. Var finns hjälp att få?*

» *Hbtqi+personers hälsa behöver följs upp och belysas mer.*

» *Främja hbtqi+personers lika förutsättningar att uppnå en god hälsa genom kunskapsspridning.*

» *Hbtqi-personer bryter på olika sätt mot normer. Det kan innebära att man blir sämre behandlad eller i värsta fall diskriminerad. Ett bra bemötande kan minska risken för diskriminering och förbättra hälsan hos hbtqi+personer, därför viktigt att Göteborgs Stad jobbar* AKTIVT *med denna fråga året runt.*

Kronisk stress

Sedan utbrottet av covid-19 tidigt under 2020 har förutsättningarna för en god och jämlik folkhälsa förändrats. Folkhälsomyndighetens rapport *Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? Samlad bedömning utifrån svensk empiri och internationell forskning under 2020* (2021) visar att redan utsatta grupper, exempelvis hbtqi+personer, i högre grad drabbats av konsekvenser av pandemin, till exempel ensamhet, isolering, sämre psykisk och fysisk hälsa samt sämre tillgång till trygga rum.

Redan utsatta grupper, exempelvis hbtqi+personer, har i högre grad drabbats av konsekvenser av pandemin.

Som en följd av att personer eller grupper betraktas som normbrytare av majoritetssamhället kan minoritetsstress, oro och rädsla för att bli utsatt, uppstå. Personer och grupper upplever mikroaggressioner, härskartekniker, diskriminering, kränkningar, våld, hatbrott och orättvisor av olika slag återkommande under livet. Därtill kan arbetslöshet, underbetalda arbeten och svårigheter att få bostad komma.

När det upprepas genom livet bildas en konstant kedja av bland annat diskriminering och negativt bemötande.

Ett citat som kan illustrera hur minoritetsstress och komplexa livsvillkor kan se ut:

> **Create more dialogue about ethnic minorities and discriminations we face as non-Swedish born individuals in Gothenburg. The discrimination, xenophobia and racism I experience mostly comes from white Swedish heterosexual and homosexual people. It is based on biases and the xenophobic public discourse in Sweden. I have suffered from depression and limited movement due to racism and xenophobia in Gothenburg. I am a PhD student in gender studies and I am very concerned about my future regarding the anti-immigration sentiment in Sweden currently. Violence is often triggered by for example the recent report on crime in Sweden, political address that mark people of foreign background as homophobic, and the general debates about migration in Sweden. I think something should be done to intersectionally approach this.**
>
> Skapa mer dialog om etniska minoriteter och den diskriminering som vi icke-svenskfödda möter i Göteborg. Den diskriminering, främlingsfientlighet och rasism jag upplever kommer framförallt från svenska hetero- och homosexuelle personer. Det är baserat på fördomar och den främlingsfientliga debatten i Sverige. Jag har varit deprimerad och känner inte att jag kan röra mig fritt i Göteborg. Jag är doktorand i genusstudier och väldigt orolig för min framtid med tanke på de negativa attityderna till immigranter. I den allmänna politiska debatten utmålas personer med utländsk bakgrund som homofobiska vilket kopplas ihop med debatten om migration. Jag tror det behövs en intersektionell approach till det här. *(Rapportförfattarens översättning)*

Minoritetsstress är kronisk och kan leda till sämre fysisk och psykisk hälsa; dålig sömn, depression, diabetes och en rad andra tillstånd och sjukdomar. Grunden till minoritetsstress är en friktion mellan majoritetsbefolkning och minoriteter.

Till den fysiska hälsoaspekten kommer den psykologiska. Minoritetsstress kan påverka självbilden och självkänslan negativt, så att majoritetens negativa eller likgiltiga attityder blir ett självstigma. Till följd av minoritetsstress kan det också finnas förhöjd risk för suicid (Powell 2021).

Organisationen Positiva Gruppen Väst svarade på en fråga om utsatthet:

> **Vi märker inom organisationen att det finns en övergripande minoritetsstress i den här målgruppen. Att de både lever med hiv och är hbtqi-personer.**

I regel är minoriteten historiskt stigmatiserad. Det kan gälla hbtqi+personer liksom bland annat nationella minoriteter och personer med funktionsnedsättning. Stigmat kan överföras mellan generationer. Stigma kan inte beskrivas som något positivt, men det kan påverka gruppers och minoriteters möjlighet till sammanhållning och inbördes bekräftelse. Hbtqi+community kan sägas vara ett exempel på en

skyddande och sammanhållande kraft (Kia, MacKinnon, Abramovich & Bonato 2021).

> *Folkhälsomyndigheten skriver i Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homo- och bisexuella samt transpersoner. Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017 (2020):*
>
> *Teorin om minoritetsstress kan användas för att förklara olika skillnader i hälsa mellan hbtq-personer och övriga befolkningen. Begreppet syftar på den sammantagna stress som en individ som tillhör en minoritetsgrupp kan exponeras för genom livet.*

Minoritetsstress

Den sammantagna stress som en individ som tillhör en minoritetsgrupp kan exponeras för genom livet.

När det handlar om sexuell identitet, könsidentitet eller könsuttryck brukar den stressen bero på erfarenheter av förväntat, upplevt eller internaliserat stigma som är sammankopplat med minoritetsidentiteten. Denna sammantagna stress kan vara en del av förklaringen till den sämre psykiska hälsan bland hbtq-personer.

Västra Götalandsregionens dokument *Handlingsplan för psykisk hälsa 2018–2022*, som gäller i Göteborgs Stad i egenskap av medlemskommun och en av huvudmännen, nämner kortfattat minoritetsstress i mål 4 om utsatta grupper:

> *Personal ska få ökad kunskap om hur gruppers utsatthet, bland annat minoritetsstress och skillnader i psykisk hälsa, kan relateras till att personer bryter mot normer utifrån exempelvis sexuell läggning, könsidentitet och nationellt ursprung. Kunskapen om mänskliga rättigheter, normativt bemötande och hur det påverkar individer i enskilda möten ska också öka.*

I regionens *Handlingsplan för suicidprevention 2020–2025*, också den gällande i Göteborgs Stad, står att kunskapsnivån om riskfaktorer för psykisk ohälsa behöver öka. Vissa särskilt sårbara grupper har ökad risk för suicid, bland annat minoritetsgrupper.

Däremot är inte minoritetsstress i kombination med specifikt hbtqi+ personer utvecklat i *Handlingsplan för psykisk hälsa 2018–2022* och i *Handlingsplan för suicidprevention 2020–2025*.

År 2020 publicerade Folkhälsomyndigheten *Psykisk ohälsa, suicidalitet och självskada bland unga transpersoner. En kvalitativ intervjustudie om riskfaktorer, skyddsfaktorer och möjliga förbättringar i samband med psykisk ohälsa*. Rapporten refererar till internationella och nationella data, bland andra Socialstyrelsens patientregister, som samtliga visar på större förekomst av suicid och självskada hos unga transpersoner och ickebinära i åldrarna 16 till 29 år jämfört med cispersoner i åldersgruppen. Även minoritetsstress tas upp i rapporten:

> *Övergripande handlar de möjliga förbättringarna om insatser för att minska minoritetsstress, diskriminering, mikroaggressioner och internaliserat stigma, och därmed skapa bättre förutsättningar för transpersoner i samhället.*

Minoritetsstress som bidragande orsak till både psykisk och fysisk ohälsa är relativt osynligt i de kommunala styrdokument som är genomlysta i arbetet med det här uppdraget.

Internationellt sett är forskningen om minoritetsstress som drabbar sexuella minoriteter förhållandevis omfattande, visar meta-analyser.

Det gäller dock inte minoritetsstress bland trans-, queer- och intersexpersoner. Som SOU 2017:92 *Transpersoner i Sverige, Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* konstaterar finns det behov av forskning om vilka indikatorer som kan belysa minoritetsstressmodeller när det gäller transpersoner specifikt.

Minoritetsstress-modellen som gäller sexuella minoriteter är inte direkt överförbar till stress gällande trans/queer/intersexminoriteter, visar en avhandling från University of Pennsylvania.

Faktorer som exempelvis patologisering, könsnormer och biopolitik behöver särskilt beaktas för att kunna förstå kronisk stress hos trans/queer/intersexpersoner. Patologisering avser i det här sammanhanget att det exempelvis finns en diagnos knuten till transpersoner i behov av könsbekräftande behandling: könsdysfori. Osäkerhet och väntan på behandling ökar stressen. Bristen på erkännande av identiteter inom transspektrat är synonymt med en icke-legitim identitet (Cinicola 2020).

En rad instanser ifrågasätter medicinska ingrepp som syftar till att möjliggöra klassificering av intersexpersoner i binära könskategorier. FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter slog 2016 fast att ingrepp på intersexpersoner kränker den kroppsliga integriteten och bryter mot flera rättigheter, exempelvis barns rättigheter och rättigheten att leva fri från tortyr. Även svenska Statens medicinsk-etiska råd betonar att tidiga kirurgiska ingrepp endast får göras då de är medicinskt befogade. Rådet menar att ingrepp som syftar till att endast normalisera yttre könsmarkörer inte bör genomföras innan barnet självt kan delta i beslutsfattandet. Det är viktigt att skydda alla barns rätt till kroppslig integritet.

OECD uppmanar i undersökningen *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* från 2020 Sverige att upphöra med könsstympning och andra ingrepp för att könsnormalisera intersexpersoner.

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter slog 2016 fast att ingrepp på intersexpersoner kränker den kroppsliga integriteten och bryter mot flera rättigheter.

Problematisering och rekommendationer

Tema: Utsatthet och diskriminering

Sammantaget tycks det finnas ett arbete kvar att göra i Göteborgs Stad när det gäller hbtqi+personers utsatthet. Utifrån det som belysts finns det brister i kunskapsunderlaget om olika former av utsatthet och behov av stöd, hjälp och skydd. Det har blivit tydligt i informations-insamlingen som gjorts i arbetet med denna rapport att kompetensen om hbtqi+personers livsvillkor varierar i Göteborgs Stad. Konsekvensen av det blir att det ser olika ut i Göteborgs Stad vad gäller bemötande och stödinsatser för hbtqi+personer. Utifrån webbenkäten riktad till allmänheten går att anta att hbtqi+personer bor på många platser i Göteborg. Den jämlikhet som Göteborgs Stad eftersträvar, enligt gällande program och planer, blir svår att uppnå om likvärdighet i bemötande och stöd saknas. Ur ett normkritiskt perspektiv finns risken att jämlikhetsarbetet präglas av köns- och heteronormativitet. Följden kan bli perspektivblindhet med resultat att hbtqi+personers rättigheter inte tillgodoses.

Den genomlysning som har gjorts av Göteborgs Stads styrande dokument illustrerar att normkritik i flera fall är osynliggjort. Det finns heller inte någon tydlig struktur i Göteborgs Stad för arbetet med mänskliga rättigheter.

Eftersom det fortfarande saknas specifik kunskap om hbtqi+personers livsvillkor i många verksamheter kan det att bli svårt att hålla en jämn kvalitet och service för alla Göteborgs invånare utifrån mer generellt hållna styrdokument. Konsekvensen blir att Göteborgs Stad inte kan uppfylla den lagstadgade skyldigheten att behandla alla invånare likvärdigt.

Ett strategiskt ansvar för att driva, bevaka och följa upp hur Göteborgs Stads verksamheter arbetar med de normkritiska och intersektionella perspektiven krävs för att det ska finnas någon möjlighet till kvalitetskontroll. Till exempel hade en systematisk uppföljning av HBTQ-diplomerade verksamheter som möter våldsutsatta kunnat ge en positiv effekt för våldsutsatta hbtqi+personer.

För att kunna göra en sådan uppföljning kommer en övergripande MR-funktion att bli nödvändig om Göteborgs Stad ska kunna leva upp till skyldigheterna enligt den lagrådsremiss som regeringen presenterade i februari 2022. I lagrådsremissen föreslås att statliga förvaltningsmyndigheter, kommuner och regioner på begäran av Institutet för mänskliga rättigheter ska lämna uppgifter om vilka åtgärder som har vidtagits i den egna verksamheten för att säkerställa de mänskliga rättigheterna.

De data som insamlats i arbetet men den här rapporten indikerar att bemötandet från Göteborgs Stad kan vara bristfälligt. Det kan skapa minoritetsstress. Personer som söker råd och stöd från Antidiskrimineringsbyrån har ofta upplevt diskriminering och missgynnande under en lång tid. Dessa personer saknar vanligen tillit till det offentliga och kan därutöver sakna möjligheter att påverka sin egen situation. Konsekvensen kan bli att de inte söker sig till det offentliga för att få det stöd de har rätt till.

Folkhälsa

Pandemin har synliggjort att folkhälsa behöver beaktas i det fortsatta arbetet för hbtqi+personers livsvillkor. Följderna riskerar annars att bli långsiktiga eller till och med oöverskådliga.

Ohälsa är en form av utsatthet. Även om Göteborgs Stad inte alltid är vårdgivare, likt Västra Götalandsregionen, bör det tas på största allvar att hbtqi+personer har sämre hälsa än befolkningen i övrigt. Det gäller inte minst transpersoner, queer, intersexpersoner och ickebinära personer. Att leva i minoritetsposition kan i sig vara en faktor som leder till ohälsa.

Den information – såväl från myndigheter som forskning – som inhämtats för arbetet med den här rapporten visar att det sedan 2014, då *Normbrytande liv* togs fram, finns ett betydligt bättre kunskapsunderlag i Sverige som visar att hbtqi+personer är en särskilt utsatt grupp när det gäller hälsa. Kunskapsbilden åskådliggör att livsvillkoren är sammansatta av faktorer som specifikt kan knytas till minoritetspositionen, bristen på förståelse av omgivningen och stigma. Därutöver kan multipel utsatthet finnas där faktorer som till exempel funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet och socioekonomi påverkar en persons välmående.

Utsatta personers livsvillkor präglas ofta av en kedja av negativa upplevelser i kontakter med det offentliga. Det påverkar hur en person tolkar varje situation och verksamhet den möter. Upplevelserna behöver också tolkas ur ett maktperspektiv då exempelvis en person som söker hjälp eller stöd är i beroendeställning.

Enligt socialstyrelsen är det vanligt att personer som diagnostiseras med könsdysfori även har hög förekomst av andra psykiatriska diagnoser, exempelvis autism, depression och ångestsjukdomar. Personer med registrerat födelsekön kvinna som diagnostiserats med könsdysfori hade 13,7 gånger högre risk för suicid än befolkningen i övrigt. Motsvarande siffra för de med födelsekön man är 4,9. Personer med ytterligare psykiatriska diagnoser hade generellt ännu högre risk för suicid (2020).

Kön till könsbekräftande behandling är lång. Stopp i delar av vårdkedjan förekommer också. Väntan kan påverka personers psykiska välmående, möjlighet att studera, arbeta eller på annat sätt försörja sig. Kommunens stöd kan bli avgörande för dessa personers välmående.

Göteborgs Stad följer Västra Götalandsregionens handlingsplaner för psykisk hälsa och suicidprevention. I handlingsplanen för psykisk hälsa nämns hbtqi+perspektivet en gång. I handlingsplanen för suicidprevention är det inte nämnt alls.

Kommunen har ett folkhälsoprogram som inte adresserar den specifika ohälsa som kan vara en följd av strukturell diskriminering och att befinna sig i minoritetsposition. Där står bland annat:

Folkhälsoprogrammet har sin värdegrund i FN*:s deklaration om mänskliga rättigheter och i det övergripande nationella folkhälsomålet att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa på lika villkor för hela befolkningen – oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Den demokratiska värdegrunden och ett tydligt beaktande av barns perspektiv är centralt.*

Programmets formuleringar är ett typexempel på hur kommunala styrdokument å ena sidan inkluderar alla, å andra sidan saknar mål och åtgärder för att skapa samhälleliga förutsättningar för god hälsa hos grupper och enskilda som är särskilt utsatta för diskriminering. Programmet tar inte hänsyn till hälsobestämmande faktorer som exempelvis minoritetsstress och multipel utsatthet.

Våldsutsatthet

När det gäller våldsutsatthet i nära relationer är anmälningsbenägenheten låg. En anledning till det är att de utsatta själva kan ha en heteronormativ förståelse av våldet. Därför ställer det höga krav på normkritisk kompetens och hbtqi+kompetens i de verksamheter som möter våldsutsatta. Våldsutsatthet i nära relationer har under lång tid präglats av heteronormativitet där kvinnor betraktats som offer och män som förövare, en stereotyp föreställning som fortfarande lever kvar trots ökad kunskap på området. Samhällets stöd och åtgärder är i stort formade efter denna föreställning. Liksom när det gäller hälsa är hbtqi+gruppen i sin helhet eftersatt när det gäller tillgång till hjälp, stöd och skydd. Göteborgs Stad skulle kunna erbjuda adekvat stöd och hjälp samt kunnigt bemötande för att korrigera bristen på likvärdighet. Tid och ekonomiska resurser krävs för att brukar- och klientnära verksamheter ska ges erforderlig utbildning och kunskap på området. I stadsledningskontoret förslag gällande skyddat boende och jourverksamhet, antaget av kommunfullmäktige hösten 2021, föreslås att en hbtqi- och normkritisk samordnarfunktion skapas utifrån erfarenheter från Resursteams heders arbete. En sådan funktion kan möjliggöra en mer strukturerad och systematiserad kompetenshöjning på hbtqi+området när det gäller våldsutsatthet.

Utöver detta förslag kan en jourtelefon inrättas, liknande de stödlinjer som BRIS, Mind och Rädda Barnen har. Funktionen skulle kunna vara ett stöd för personer som har behov av att samtala med en kunnig person, men inte alltid är i behov av en praktisk eller akut insats. Behovet av en sådan funktion har lyfts av svarande i webbenkäten riktad till allmänheten.

För att förstå behov av skydd, stöd och hjälp bland hbtqi+personer i Göteborg behövs mer lokal kunskap om olika typer av utsatthet. De undersökningar som har gjorts lokalt är ofta kvalitativa och behöver kompletteras med kvantitativa undersökningar av en bred representation från hbtqi+community. Det behövs också en större förståelse för vilken typ av brottslighet som personerna riskerar att utsättas för.

Behovet av att skapa trygga miljöer för hbtqi+personer i Göteborgs Stad uttrycks i informations-inhämtningen för arbetet med rapporten. Det finns dock hbtqi+personer som upplever att de funktioner som har till uppgift att upprätthålla ordning och se till att Göteborgs Stad är en tryggare plats att verka och vara i, utgör ett hot mot community då de ofta blir utsatta av till exempel ordningsvakter.

Kompetenshöjande insatser och attitydförändring för alla verksamheter och på flera nivåer krävs för att nå upp till de lokala målen i hbtq-planen och målen i den nationella planen för hbtqi+personers lika rättigheter och möjligheter.

Delaktighet

I ett beslut av kommunstyrelsen gällande reglementen till Göteborgs Stads rättighetsbaserade råd föreslås att skrivningarna om maktordningar och normkritiskt perspektiv tas bort.

Kommunstyrelsen vill också att det framförallt ska vara intresseorganisationer som ska finnas representerade i de rättighetsbaserade råden, inte enskilda personer från community.

Hbtqi+community är heterogent och består av olika sammansättningar, nätverk och organisationer. Beslutet kan därför bli problematiskt ur ett representativt perspektiv. Beskrivningar från community ger bilden av att inte alla organisationer, grupper och nätverk behandlas lika av Göteborgs Stad. Därmed får de inte samma utrymme och möjlighet att arbeta med påverkansarbete, vilket riskerar att minska Göteborgs Stads möjlighet att få en korrekt bild av hbtqi+personers livsvillkor.

Det är oroväckande att normkritik och intersektionalitet ska utgå ur de demokratiska inrättningarna som råden utgör. En tolkning är att Göteborgs Stad inte klarar av att härbärgera en finkalibrig syn på makt. Om de rättighetsbaserade råden inte tillåts uttrycka sammansatta livsvillkor präglade av flera maktfaktorer kan rådens existensberättigande ifrågasättas.

Beskrivningar från community ger bilden av att inte alla organisationer, grupper och nätverk behandlas lika av Göteborgs Stad.

Rekommendationer

- Skapa en lokal handlingsplan för suicid och psykisk hälsa, alternativt sammanställ åtgärder för att förbättra psykisk hälsa och förhindra suicid som kan finnas i andra styrande dokument.
- För att stärka hälsoarbetet rekommenderas
  a) att hälsa blir ett eget tema i nästa hbtqi-plan eller
  b) att hälsa på tydligt och konkret sätt lyfts in i andra teman.
- Uppdatera Göteborgs Stads folkhälsoprogram och införliva minoritetsstress och stigma som sociala hälsobestämmande faktorer.
- Utför en större studie för att undersöka hur hälsoläget är bland hbtqi+personer i Göteborg.
- Inrätta snarast ett skyddat boende med en inkluderade syn på våldsutsatthet och hbtqi+.
- Inrätta en jourtelefon för personer som har behov av att samtala med en kunnig person, men inte alltid är i behov av en praktisk eller akut insats.
- Genomför lokala trygghetsundersökningar där hbtqi+ perspektivet införlivas och där olika brottstyper synliggörs, till exempel hatbrott och diskriminering.
- Säkerställ att de funktioner som har till uppgift att upprätthålla ordning i Göteborgs Stad är utbildade på hbtqi+ området.
- Politiska beslut när det gäller mänskliga rättigheter behöver vara konsekventa. Det är högst skiftande hur MR präglar styrande dokument. Exempelvis kan mänskliga rättigheter och normmedvetenhet ingå i politikerutbildningen som stadsledningskontoret erbjuder politiker.
- Tillsätt ett hbtqi+ombud, liknande äldreombudsmannen, som en kanal mellan invånare och politiker och som bevakar frågan och följer upp hbtqi+arbetet i Göteborgs Stad.
- Säkerställ att det finns systematik, kontinuitet och uppföljning på områdena mänskliga rättigheter, normmedvetenhet, diskriminering och hbtqi+ i de kompetenshöjande insatserna.
- Säkerställ att hbtqi+community har möjlighet till representation i HBTQ-rådet. Urvalet av intresseorganisationer bör vara brett och innehålla en vid definition av vad som är en intresseorganisation.

Osita Rivera
Reclaim Pride

Obekväm aktivism

Göteborg har blivit en bättre plats att leva på som hbtqi+person.
Samtidigt kan Göteborgs Stad inte nöja sig med att vara hbtqi+vänlig när det är bekvämt.
Det menar Osita Rivera, aktiv i nätverket Reclaim Pride, som drivit en JO-process mot Göteborgs Stad och fått rätt.

Europas största pridefestival, Europride, i augusti 2018 stärkte Göteborgs kredd inom området hbtqi+. Värdskapet delades med Stockholm. Europride beskrivs som en manifestation för mänskliga rättigheter. I Göteborg var West Pride arrangör och Göteborgs Stad bidrog med lokaler och andra resurser.

Med anledning av Europride bildade ett antal personer Reclaim Pride.

– Vi ville skapa en alternativ festival eftersom vi märkte ett behov av ett sammanhang med en kritisk hållning till kommersialiseringen av prideörelsen, säger Osita Rivera. Vi har en icke-kapitalistisk utgångspunkt. Vi oroas också av den politiska utvecklingen i Europa, mot en fascistisk samhällsutveckling. Det är en kamp för vår och andras överlevnad, som vi ser det.

– Därför är vi också måna om att skapa koalitioner med andra grupper och aktivister, också utanför hbtqi+community.

Några tuffa år

För Osita Rivera och övriga i Reclaim Pride har de senaste åren varit slitsamma. Nätverkets festival 2018, som hölls på Fängelset i Härlanda, förmörkades av att den dåvarande stadsdelsförvaltningen Örgyte-Härlanda försökte stoppa en planerad programpunkt: visningen av filmen Burka Songs 2.0 med ett efterföljande panelsamtal. Strax innan panelsamtalet skulle hållas meddelade stadsdelsförvaltningen att en inbokad paneldeltagare, en muslimsk kvinna, inte fick delta. Skälet som gavs var att hon ansågs ha åsikter som inte ligger i linje med Göteborg Stads värdegrund.

Efter flera turer beslutade Reclaim Pride att ändå genomföra programpunkten som planerat, trots att förvaltningen meddelat att det skulle få konsekvenser.

– Hela skeendet var obehagligt för oss och personalen på Fängelset som inte var delaktiga i förvaltningens beslut. Vi anser att det handlade om islamofobi men också om att Göteborgs Stad tog sig rätten att köra över oss.

När festivalen var slut och Reclaim Pride hade tänkt över vad som egentligen hänt beslutade nätverket att anmäla agerandet till Justitieombudsmannen, JO, som tog upp det till prövning. Bara det är som att ta sig igenom ett nålsöga.

JO:s beslut ett erkännande

Efter närmare tre år kom JO:s beslut och det gav Reclaim Pride rätt. Förvaltningens handlande strider mot objektivitetsprincipen i grundlagen. Att stoppa någon på grund av vad personen tycker, tänker och eventuellt har tänkt säga är felaktigt.

– Det är stort att vi fick rätt, det handlade inte bara om att vår känsla var riktig utan att vi gjorde en ansvarsutkrävande handling. JO:s beslut är ett erkännande. Vårt agerande blev också en solidarisk handling med muslimska aktivister och har lett till ett koalitionsbyggande, säger Osita Rivera.

2019 arrangerade nätverket ännu en reclaimfestival, denna gång på Världskulturmuseet. Reclaim Pride har dessutom genomfört en mängd olika aktiviteter under Trans Awareness Week och Transgender Day of Rememberance i november under 2020 och 2021 med den könsbekräftande vården i fokus.

En känsla av avvisande från Göteborgs Stad

Osita Rivera ser att Göteborg på senare år har blivit en bättre plats att leva på för hbtqi+personer.

– HBTQ-rådet är en viktig instans i arbetet för bättre livsvillkor. Det finns också flera nya nätverk som ser saker på liknande sätt som vi. Och organisationer som Qrab, Queerrörelsens arkiv och bibliotek, och SAQMI, The Swedish Archive for Queer Moving Images, är viktiga. På så sätt ser det hoppfullt ut.

– Men vi i nätverket känner oss bortstötta av Göteborgs Stad efter hela JO-processen där vi efterfrågat ursäkt och upprättelse. Det känns som beröringsskräck. En tystnadskultur där de inte hörsammar oss. Vi hoppas att ömsesidigt återfå förtroendet för varandra. Vi är redan en del av hbtqi+Göteborg. Att inte samarbeta med Göteborgs Stad vore synd.

Fatima Yusuf Ali
Frölunda Queerfika

Samtal över gränserna

Frölunda Queerfika är sedan hösten 2021 en ny verksamhet i Frölunda kulturhus. Initiativtagaren heter Fatima Yusuf Ali.

– Jag har i flera år funderat på att skapa ett forum där folk med många olika bakgrunder kan samlas för att samtala, lära mer om varandras kulturer och respektera varandras olikheter.

Fatima Yusuf Ali har lång erfarenhet av engagemang i föreningslivet, bland annat i RFSL och Newcomers. Hon har även varit politiskt engagerad.

Nu pluggar hon kulturvetenskap, och under hösten 2021 gjorde hon praktik på Frölunda kulturhus. Där fann hon en öppenhet och ett intresse för det som hon vill skapa och som nu fått namnet Frölunda Queerfika.

– Det är en positiv erfarenhet att de stöttar med personal och upplåter lokal. Vi fick också mycket hjälp med spridning på sociala plattformar. Men i övrigt är det ideellt.

Folk från olika delar av Göteborg

– Hittills har vi träffats sex gånger och våren 2022 kör vi igång igen. Samtalen är det viktiga, det finns olika sätt att få igång dem. Första gången gjorde vi ett slags rollspel som inbjöd till att skapa en berättelse om bland annat diskriminering. Det blev ett fint samtal. Vi har också haft filmvisning.

Visserligen ligger Queerfika i Frölunda, men folk från olika delar av Göteborg har kommit. Syftet är att utforska livsvillkor och föreställningar tillsammans, att reflektera över kulturutövning och samhällskulturer men inte vara privat.

De egna tankar Fatima Yusuf Ali haft på en ny mötesplats tar spjärn mot regeringens handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter:

> *Kultursektorn är en viktig arena för diskussion, påverkan och förändring. Att kunna delta i och spegla sig i kulturen, liksom i historien och hitta förebilder i det förflutna är betydelsefullt för identitetsbyggande och självkänsla. Hbtqi-personer ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling. Mångfald är en förutsättning för ett levande kulturliv och en öppen demokrati.*

Många mötesplatser är separatistiska

Fatima Yusuf Ali påpekar att det finns en del mötesplatser och trygga rum för hbtqi+personer i Göteborg. Ofta har hon upplevt att de tenderar att vara separatistiska, det vill säga att de riktar sig i huvudsak till en grupp. Det är viktigt att de finns, menar hon.

– Men ibland blir det också en uppdelning, och jag har saknat att olika generationer, etniska tillhörigheter, religioner och hela spektrat hbtqi+ möts och skapar ett tryggt utrymme tillsammans. Jag vill undvika ett vi-och-dom-tänkande som är så inrotat. Människor är så mycket mer än en enda identitet.

”Jag har saknat att olika generationer, etniska tillhörigheter, religioner och hela spektrat hbtqi+ möts och skapar ett tryggt utrymme tillsammans. Jag vill undvika ett vi-och-dom-tänkande som är så inrotat. Människor är så mycket mer än en enda identitet.”

Tema:

Mötesplatser, inkluderande rum och föreningsliv

Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor

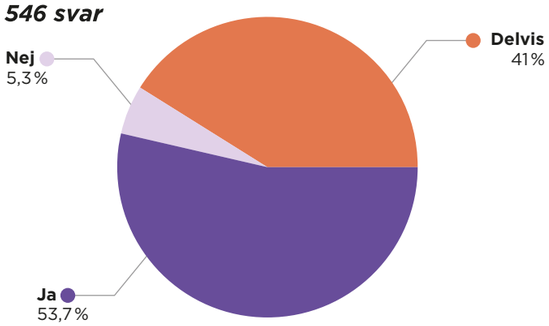
Tema: Mötesplatser, inkluderande rum och föreningsliv

Regeringen anser att det är viktigt att fortsätta att underlätta för det civila samhällets organisationer att självständigt bedriva och utveckla sin verksamhet och därigenom bidra till ett demokratiskt och hållbart samhälle. Detta är särskilt viktigt mot bakgrund av att coronapandemin inneburit stora utmaningar för civilsamhällets arbete och utrymme.

Ovanstående citat är taget ur den nationella handlingsplanen för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Handlingsplanen tar upp vikten av hbtqi+personers möjlighet att utöva sina demokratiska rättigheter och möjligheten till bättre hälsa genom aktiviteter i till exempel idrottsföreningar.

5. Kan du vara öppen i föreningar och/eller församlingar?

546 svar



I webbenkäten som spreds på sociala medier för arbetet med den här rapporten uppgav en majoritet att de helt eller delvis kan vara öppna i föreningar och/eller samfund.

Ett återkommande tema i de svar som inhämtats via webbenkäten är dock önskemål om mötesplatser för hbtqi+personer. En svarande på webbenkäten skriver:

> **Jag tycker att olika mötesplatser för hbtqi+-personer är väldigt hjälpsamt för att hitta andra likasinnade. Det kan vara både aktivistiska sammanhang, men också bara typ fika eller andra slags aktiviteter som inte är kopplade till hbtqi+ som ”ämne”. Så att fortsätta skapa och ge stöd till sådana organisationer som skapar dessa events eller mötesplatser tycker jag är det mest givande.**

Dessa önskemål kom också fram i Demokrati- och medborgarservices undersökning *Hur kan Göteborgs Stad förenkla vardagen för hbtqi+ personer?* som genomfördes under West Pride 2021.

Flera svarande på webbenkäten riktad till allmänheten för den här rapporten tar upp att behovet av trygga mötesplatser och inkluderande rum uppkommer på grund av de heteronormativa föreställningar som finns i samhället. Kollektivtrafiken är ett offentligt rum där personer kan känna sig utsatta. Ett exempel från webbenkäten:

> **Det är svårt att veta hur en kan förebygga att folk stirrar på en i offentligheten och framförallt när en åker kollektivtrafik, men kanske någon satsning i relation till kollektivtrafiken skulle kunna göras. Det är rum där okända människor ibland tar sig friheter men som ändå i teorin ska vara tillgängligt för alla. När jag åker med andra queers eller med min partner känner jag mig ofta extremt sårbar i kollektivtrafiken. Är en inte en smal vit funktionsnormföljande heterosexuell cisperson i kollektivtrafiken blir en strax ett villebråd för folks kommentarer och blickar och jag vet även att bekanta och vänner har utsatts för våld i samband med kollektivt resande med anledning av att de är hbtq.**

Studien *Jag skyddar mig själv men jag begränsar mig själv. En kvalitativ studie om hur hbtq-personer hanterar minoritetsstress i Sverige* påvisar communityts stöttande betydelse. Att skapa förutsättningar för trygga mötesplatser och inkluderande rum för hbtqi+personer betyder mer än att personerna ska kunna utöva sina demokratiska rättigheter. Det ger också, uppger målgruppen, hälsofrämjande effekter (Dumas-Peterson & Rangsjö 2020).

Göteborgsförslaget, dit allmänheten kan skicka förslag och idéer till politikerna, fick 2018 ett förslag från en förälder om en trygg mötesplats för nyblivna regnbågsfamiljer. Önskemålet var ett återkommande sammanhang som inte var heteronormativt. I november 2019 fattade förskolenämnden beslut om att genomföra kompetenshöjande insatser för samtliga öppna förskolor i syfte att stärka hbtq-kompetensen och den normmedvetna kompetensen på alla Göteborgs Stads öppna förskolor.

Förskoleförvaltningen fick också i uppdrag att starta och bedriva riktade tider för regnbågsfamiljer på utvalda öppna förskolor. Sedan hösten 2021 anslås nu sex timmar i veckan specifikt för regnbågsfamiljer på öppna förskolan i Sannegården och i Johanneberg. Personalen har utbildats i hbtq-frågor och lekmaterialet på öppna förskolan har uppdaterats. Bland annat har barnlitteraturen kompletterats med böcker där alla sorters familjer skildras.

Sedan hösten 2021 anslås nu sex timmar i veckan specifikt för regnbågsfamiljer på öppna förskolan i Sannegården och i Johanneberg

Normkritiken en framgångsfaktor

De svar som lämnades från organisationer, informella nätverk och grupper i samband med den här rapporten uttryckte en önskan om fler mötesplatser.

RFSL Göteborg skriver:

> **Det finns naturligtvis massor att göra ... trygghetsskapande, attitydförändrande åtgärder samt fler mötesplatser för hbtq kan vara något.**

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, skriver i *Uppdrag att stärka förutsättningarna att skapa mötesplatser för unga hbtq-personer. Delrapport för regeringsuppdrag* att de i tidigare uppdrag och rapporter har identifierat att normkritik och intersektionalitet är perspektiv och metoder som är framgångsrika i arbetet med unga hbtq-personers fritid (MUCF 2020).

Status Queer är en ideell organisation och har funnits i Göteborg sedan 2018. Organisationen använder konst och kultur för att samla personer i Göteborg utifrån ett intersektionellt perspektiv. De uppger att trots att de har eftersökt ett hbtqi+community med större variation ur ett intersektionellt perspektiv har de inte hittat det. Status Queer säger också att de har talat med andra hbtqi+personer som har levt i Göteborg i hela sina liv och de har samma upplevelse av communityt.

Göteborgs Stad driver några mötesplatser som riktar sig specifikt till målgruppen hbtqi+. Exempel på detta är Gays in Angered, G.I.A, för unga hbtqi+personer i åldrarna 13 till 25 år. Det är ett tryggt rum och ett sammanhang för den som är hbtqi+ eller går i tankar om sin identitet. Ett annat exempel är House of Colors som är en mötesplats med häng och aktiviteter för ungdomar som identifierar sig som hbtq, eller funderar över sin sexualitet och/eller könsidentitet. House of Colors riktar sig främst till dem som är i gymnasieåldern, men även de som är lite yngre eller äldre är välkomna.

Actionpark är en betongarena längs evenemangsstråket, mellan de stora publika arenorna Ullevi och Scandinavium. De har en aktivitet som kallas *Tjej, Intersex och Trans Skate* som riktar sig till tjejer, intersex- och transpersoner. På hemsidan står:

> *Vi vill be er andra att visa respekt och under denna tid välja en annan plats att åka på. Vi har valt att ha dessa tillfällen för just att öka tillgängligheten och jämställdheten i Actionpark.*

Andra mötesplatser i Göteborgs Stad, såsom verksamheterna som ingår i ungdomssatsningen Hisingen och Kulturhuset Kåken, är hbtqi-certifierade av RFSL. Hbtqi-certifieringen är en process där en verksamhet med stöd av RFSL påbörjar, eller förstärker, ett strategiskt arbete med syfte att skapa en god arbetsmiljö och ett hbtqi-kompetent bemötande.

Fritid Västra Hisingen är hbtqi-certifierade vilket innebär att alla deras verksamheter är hbtqi-inkluderande och att de arbetar normkritiskt. De skriver på hemsidan:

> *All personal genomgår utbildning i grundläggande HBTQ-kunskap, normkritik, diskrimineringsgrunderna och lagstiftningen som hör till. Certifieringen berör både verksamhet och arbetsgrupp/miljö. Vi personal ska aktivt arbeta med att all personal och deltagare i verksamheten ska känna sig inkluderade oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexualitet eller ålder. Normkritik ska genomsyra allt arbete. HBTQ-certifieringen är ett ständigt pågående arbete.*

Regnbågshylla på bibliotek

Kulturhuset Kåken har bland annat en öppen förskola, hälsotek, kafé och bibliotek. Biblioteket och programverksamheten är hbtqi-certifierade och arbetar normkritiskt och normkreativt för att alla ska känna sig välkomna till en trygg plats att vara på. I biblioteket har de det som de kallar för Regnbågshyllan. Där finns htbqi+titlar samlade som är uppdelade i olika genrer och som en kan ta del av, antingen som fysiska medier eller via bibliotekets onlinetjänster. I boklistorna finns även titlar på engelska.

Behovet av mötesplatser där hbtqi+communityt kan samlas, mötas och känna sig trygga lyftes upprepat i svaren på frågorna i webbenkäten som spreds på sociala medier, liksom i svar från organisationer, grupper och nätverk. I hbtq-planen ingår åtgärden att i samverkan med det civila samhället inrätta en större mötesplats, regnbågshus kallat. Kommunfullmäktige beslutade i oktober 2021 att tilldela Demokrati- och medborgarservice 1,5 miljoner kronor för att verkställa åtgärden i hbtq-planen om att inrätta en mötesplats, ett regnbågshus som ska invigas under 2022.

Enligt projektledaren för regnbågshuset har lokalförvaltningen ombetts att ta fram förslag på lämpliga lokaler. I valet av placering prioriteras trygghet och säkerhet samt tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. En dialog med polisen om säkerhetsläget på olika platser i Göteborg ingår i projektet. En referensgrupp från communityt planeras i skrivande stund att inrättas för råd och synpunkter på bland annat placeringen.

Det kan vara svårt att hitta en lokal i centrala Göteborg som uppfyller kraven, därför letar lokalförvaltningen också fastigheter vid knutpunkter utanför centrum. Storleken på lokalen är tänkt att vara mellan 300 och 700 kvadratmeter. Lokalen ska kunna rymma 50 till 70 personer vid exempelvis ett event. På grund av en förhållandevis kort projekttid hinns inte större ombyggnationer med. Exempelvis kafé- eller restaurangverksamhet kommer inte att finnas med från start.

Demokrati- och medborgarservice har inte till uppgift att fylla huset med innehåll utan det är upp till communityt att skapa en levande verksamhet. Däremot behövs troligen en samordnare eller producent som ser till att exempelvis arrangemang inte krockar med varandra, enligt projektledaren. Projektet är planerat att presenteras på bland annat West Pride 2022.

Brister i likabehandling

Hbtqi+community i Göteborg är heterogent. Det finns olika upplevelser av Göteborgs Stad beroende på hur en identifierar sig och om en berörs av flera diskrimineringsgrunder.

En svarande på webbenkäten skriver:

> **Skapa fler platser/sammanhang för hbtqi+personer att hänga på och göra reklam för det ännu mer än vad som görs. BIPOC queers är en osynlig grupp inom hbtqi+ communityt och rent generellt upplever jag att det är svårt som en lesbisk BIPOC-person att känna mig helt välkommen i svenska hbtqi+communityt. Det är extremt mycket grupperingar och svårt att känna sig delaktig.**

BIPOC står för Black, Indigenous and People of Color. Det som den svarande tar upp finns även med i MUCF:s rapport *Det är viktigt att se att det går bra för många. Unga hbtq-personers röster om trygga och inkluderande miljöer 2021*. Där framgår att det intersektionella perspektivet har stor betydelse för personer inom hbtqi+community som bryter mot majoritetssamhällets normer på fler än ett sätt.

En av frågorna riktade till organisationer, grupper och nätverk löd: **Har verksamheten/personer i verksamheten varit utsatta för trakasserier, kränkningar, diskriminering eller hatbrott?**
På den frågan svarar Reclaim Pride:

> **Både osynliggörande av Göteborgs Stad men också att personer blivit tillsagda av anställda inom stadens verksamhet att en inte bör nämna engagemang i Reclaim Pride om en vill arbeta inom staden. Personer som är verksamma inom Reclaim Pride har av staden kallats professionella aktivister. Det är inte ett okej sätt att bemöta queer-community med att tysta kritik.**

Även Queerkalendern tar upp osynliggörande från Göteborgs Stad, liksom att Göteborgs Stad brister i att synliggöra aktiviteter som rör hbtqi+personer.

Av svaren som inkommit i insamlingen av information för det här uppdraget kan det utläsas att det finns hbtqi+grupper och personer som upplever att hbtqi+community i Göteborg inte är till för dem. Det beror inte enbart på hur Göteborgs Stad arbetar med frågorna. Det är också en upplevelse av att de organisationer och föreningar som finns i community inte är öppna för alla.

Som en åtgärd i hbtq-planen tog idrotts- och föreningsförvaltningen i Göteborgs Stad 2019 fram materialet *Normer och trygga möten. Metodmaterial för ett mer inkluderande föreningsliv*. Metodmaterialet gjordes av Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, RFSL.

Det är främst idrotts- och föreningsförvaltningen som har spridit information om att materialet finns att tillgå. Förvaltningen uppger att pandemin har försvårat spridningen av materialet och att det, när denna rapport skrivs, inte finns något sätt att följa upp hur många föreningar som använder sig av materialet. Förvaltningen har dock inlett en process tillsammans med Riksidrottsförbundet och SISU Idrottsutbildarna om att göra en webbutbildning av materialet. När den är klar kommer det gå att mäta hur många föreningar som tagit del av materialet.

Lokalförvaltningen jobbar med att bygga inkluderande omklädningsrum på alla nya skolor och att bygga om på vissa.

Hbtqi-personer är en av Göteborgs Stads prioriterade målgrupper i utvecklingsbidraget som ska stimulera ideella föreningar och organisationer till att utveckla sin verksamhet på ett sätt som bidrar till ett mer jämlikt och jämställt Göteborg, enligt idrotts- och föreningsförvaltningen. Föreningar kan ansöka om bidraget för faktiska kostnader kopplade till en satsning eller egen idé för att bli mer inkluderande. De kan också ansöka om bidrag för att bli hbtqi-certifierade/diplomerade. Exempel på föreningar som har blivit certifierade med hjälp av bidraget är Qviding FF, Stampede Movement och Angereds Atletiska förening.

Stora idrottsföreningar, såsom IFK Göteborg och Frölunda HC har lyft frågan om hbtqi+ på olika sätt. IFK Göteborg spelade 2021 en match i regnbågsfärgade matchtröjor. Frölunda HC deltog 2020 i Pride Week vilken är den första hbtq-satsningen i svensk elithockey där Svenska Hockeyligan, SHL, och Sportbladet i Aftonbladet belyser hbtq-frågor inom idrottsvärlden. Även om föreningarna inte finansieras av Göteborgs Stad finns så är deras hemmaarenor Gamla Ullevi respektive Scandinavium, ägda av kommunala fastighetsbolaget Higab. När klubbar av den här storleken signalerar hbtqi+personers rättigheter kan det få det stor uppmärksamhet och kan påverka mindre idrottsföreningar till att inkludera hbtqi+personer.

I svaren från webbenkäten riktad till allmänheten framkom önskemål om att Göteborgs Stads toaletter och omklädningsrum ska vara tillgängliga för personer som bryter mot könsnormer. Det finns också med som ett mål i hbtq-planen. En utvecklingsledare på lokalförvaltningen uppger att ett större arbete pågår i förvaltningen, kallat *Inkluderande arbetsplats* med målet att få en arbetsplats fri från kränkningar och trakasserier utifrån någon av diskrimineringsgrunderna. Bland annat arbetar förvaltningen också med att bygga inkluderande omklädningsrum på alla nya skolor och att bygga om på vissa. Dessa möjliggör bland annat kroppslig integritet för alla och att en kan välja könade eller okönade omklädningsrum med mer eller mindre avskildhet vid omklädning och dusch, uppger utvecklingsledaren.

Lundbybadet har sedan renoveringen 2021 ett könsneutralt omklädningsrum och Valhallabadet byggde ett könsneutralt omklädningsrum, flexrummet kallat, som stod klart 2018. Även på Angered Arena finns flexrum.

Idrotts- och föreningsförvaltningen handlägger bidrag till idrottsföreningar, pensionärsföreningar och kulturföreningar för ungdomar, liksom bidrag till parasportföreningar. Det är dock fler förvaltningar än idrotts- och föreningsförvaltningen som handlägger bidrag till civilsamhället inom Göteborgs Stad. En förvaltning är socialförvaltningen centrum som handlägger föreningsbidrag till staden-övergripande verksamheter inom det sociala området. På goteborg.se står:

> *De 108 organisationer som får stöd från socialnämnden centrum spänner över många områden. Det som är gemensamt är att de alla verkar för ökad jämlikhet, efterlevnad av mänskliga rättigheter, delaktighet och inkludering av människor som av olika anledningar är utsatta.*

Socialförvaltningen centrum uppger att metodmaterialet *Normer och trygga möten* inte sprids bland de föreningar som ansöker om bidrag från förvaltningen. Svaren som har inkommit från webbenkäten för den här rapporten pekar på att det finns ett behov av att Göteborgs Stad inkluderar fler föreningar än idrottsföreningar i sitt arbete för ett demokratiskt och inkluderande föreningsliv. Det finns behov av en variation av mötesplatser. En respondent skriver:

> **Skapa mötesplatser för lesbiska kvinnor som är äldre än 30–40 år. Dessa platser existerar inte alls idag. Om du inte har skaffat dig lesbiska vänner i tidiga år är det svårt att hitta detta community. Visst det finns barer och caféer men där är det främst yngre personer eller bögar.**
>
> **Var är de lesbiska kvinnorna som är 30+? Var träffas dom? Det finns en tradition inom den lesbiska ”rörelsen” som går tillbaka långt i tiden och där man träffades hemma på ”symöten” eller dyl. Världen har förändrats och inte ens på de digitala plattformarna finns dessa kvinnor. Så var är dom? Finns många ensamma lesbiska kvinnor som inte har en plattform för att träffa nya vänner eller en ny kärlek. Det krävs också en attitydförändring inom gruppen – att våga gå ut och träffa nya människor.**

Queerkalendern, en organisation som verkar för att samla queera events och göra dem tillgängliga för fler för att bryta ensamhet och synliggöra den mångfald av hbtqia-kultur som finns i Göteborg, beskriver det så här:

> **Det saknas förståelse från stadens sida om hur klass, kön, queer och rasism samspelar och påverkar vilka möjligheter en har att ta del av stadens verksamhet.**

En av frågorna till organisationer, grupper och nätverk var: **Hur uppfattar ni att hbtqi+klimatet har förändrats de senaste åren?**

Kvinnofolkhögskolan svarar att det är polariserat och individualiserat – som samhället i stort. Det har lett till fragmentisering och färre allianser.

FPES Väst uttrycker att öppenheten har ökat och därmed synligheten vilket gör att fler vågar komma ut.

The Swedish Archive for Queer Moving Images, Saqmi, menar att queers inte är ekonomiskt starka. Nedskärningar och utförsäljningar av bostadsbestånd drabbar diskriminerade grupper, exempelvis hbtqi+personer. Segregationen är extremt stark och tydlig i Göteborg, menar Saqmi.

Delaktighet

En illustration av hur varierad bild communityt har av Göteborgs Stad är svaren på frågan **Hur kan hbtqi+klimatet i Göteborg beskrivas ur verksamhetens/nätverkets perspektiv?**
Status Queer svarar:

> **The lgbtq climate in Gothenburg is fractured along the lines of ability, race, class, age, gender and sexualities. There is a vacuum of spaces and projects which improve the quality of LGBTQ+ people’s lives. That is not to say that nothing exists, but that which does exist is either hidden, inaccessible through its harsh enforcement of separatism or does not work to enrich LGBTQ+ lives (rather to provide basic services the healthcare system should be providing like sexual health service).**
>
> **We hear a lot of anecdotal feedback from people that they still face threats and physical violence and that they have no spaces to meet others like them and no spaces that are welcoming to them.**
>
> Hbtqi+klimatet i Göteborg är splittrat baserat på funktion, ras, klass, ålder, kön och sexualitet. Det finns ett vakuum gällande mötesplatser och projekt som förbättrar livskvaliteten för hbtqi+personer. Inte för att det inte finns något alls, men det som finns är antingen gömt eller otillgängligt genom sin hårda tillämpning av separatism eller arbetar inte för att berika hbtqi+liv (som att tillhandahålla basservice som vårdsystemet borde erbjuda såsom service inom sexuell hälsa).
>
> Vi hör berättelser från personer som fortfarande upplever hot och fysiskt våld och att de inte har några mötesplatser för andra personer som är som dem, och inga mötesplatser som är välkomnande för dem.
>
> *(Rapportförfattarens översättning)*

RFSL Göteborg, West Pride, FPES Väst och Positiva Gruppen Väst beskriver däremot att klimatet för hbtqi+personer i Göteborg är bra och att de har en bra dialog med tjänstepersoner och politiker och Göteborgs Stads HBTQ-råd. De skriver att det fortfarande finns arbete kvar att göra, men deras bild är överlag positiv.

I data från enskilda såväl som från communityts organisationer, grupper och nätverk beskrivs en låg tillit till Göteborgs Stads arbete för att förbättra villkoren för hbtqi+personer. Det kan vara en konsekvens av att dessa grupper och personer känner sig osynliggjorda i Göteborgs Stads arbete och att de i flera fall inte känner sig välkomna i communityt.

Det offentliga rummet är också en mötesplats. Ett nytt konstverk som kan gestalta och påminna om kampen för hbtqi+personers livsvillkor är på väg att uppföras. Under 2021 utlystes en upphandling av konstverket och tre konstnärer/konstnärsgrupper har ombetts att ge förslag.

Deras förslag bedöms och utvärderas under februari till mars 2022 och när den här rapporten blir offentlig är konstnär/konstnärgrupp troligen utsedd och har offentliggjorts. Konstgestaltningen ska uppföras på Esperantoplatsen enligt Göteborg Konst. Invigning ska ske 2023, enligt uppgift.

Monumentet är initierat av Göteborgs Stads HBTQ-råd genom Charles Felix Lindbergs donationsfond.

Problematisering och rekommendationer

Tema: Mötesplatser, inkluderande rum och föreningar

Bilden av vem som är en hbtqi+person i Göteborg behöver vidgas för att Göteborgs Stads utbud av mötesplatser ska kunna anpassas efter de varierande behov som communityt lyfter.

Behovet av inkluderande, tillgängliga och varierade mötesplatser för hbtqi+personer är stort. Det framkommer av den information som inhämtats. Ett stort antal personer uppger att de saknar mötesplatser där de kan känna sig hemma. Till exempel äldre hbtqi+personer och rasifierade hbtqi+personer. Det efterfrågas också mötesplatser där en variation av hbtqi+personer kan mötas. Det gäller inte enbart verksamheter och föreningar som direkt vänder sig till hbtqi+personer, även andra föreningar och mötesplatser ska vara tillgängliga och inkluderande. Ett arbete för att höja normmedvetenhet och kunskapen om och förståelsen för det intersektionella perspektivet kan möjliggöra ett bredare utbud av mötesplatser.

Flera organisationer, grupper och nätverk som tillfrågades om sina verksamheter arbetar med hbtqi+frågor uppgav att de inte gör det. Unga Rörelsehindrade Göteborgsklubben uppger till exempel att de inte arbetar direkt med frågorna, men att hbtqi+ kommer upp när de har träffar om eller ger information om fördomar, relationer, sex, familjebildning och personlig service.

Hälsoaspekten är av stor vikt när en tittar på möjliga effekter av tillgång till en mångfald av mötesplatser. Flertalet svarande på webbenkäten som spreds på sociala medier har uppgett att de önskar ett tryggt forum för hbtqi+personer att umgås i, träffa likasinnade och ha möjlighet att vara sig själva utan oro för att utsättas för trakasserier, hat och/eller hot. De har också uppgett att de önskar en förutsägbarhet vad gäller bemötande och förståelse från personerna de möter.

Det efterfrågas också fler queera mötesplatser och mötesplatser för BIPOC (Black, Indigenous and People of Color). Flera svarande på webbenkäten uppger att de upplever sig utsatta i ”stor-communityt” ibland och efterfrågar separatistiska mötesplatser.

Definitionen av mötesplats är vid. Det kan handla om det offentliga rummet i Göteborgs Stad, utomhus såväl som inomhus. Det kan också handla om ett fik, en föreningslokal eller en aktivitet. En inkluderande miljö och ett normkritiskt förhållningssätt kan skapa en större öppenhet för olika delar av communityt. Det är viktigt att en tänker på alla aspekter av inkludering. Trygghet i stadsplanering, bemötandet, reklam, informationsmaterial och könsneutrala omklädningsrum och toaletter är betydelsefulla för helheten.

Göteborgs Stad har flera mötesplatser men de flesta vänder sig till ungdomar. Det finns träffpunkter för äldre personer i allmänhet men de har sällan tänkt in ett normkritiskt och intersektionellt perspektiv.

Den demokratiska aspekten är också viktig. Det finns en större möjlighet till påverkansarbete när en engagerar sig i föreningslivet. Genom att träffa personer en kan utbyta erfarenheter och kunskap med ökar förståelsen för sin egen situation och kunskapen om vilka rättigheter en har rätt till. Föreningarna arrangerar ofta aktiviteter och medlemsträffar för sina medlemmar. Det har varit annorlunda under pandemi-åren, men många föreningar har arrangerat digitala eller utomhusevent.

Communityt består också av en variation av nätverk och digitala konton. Det finns inte alltid en tydlig organisering, men det är en aktiv rörelse som arrangerar olika typer av aktiviteter och arrangemang.

Reclaim Pride uppger att när Göteborgs Stad motarbetar fria kulturhus så skadar det föreningslivet och demokratin, men också särskilt redan utsatta diskriminerade grupper såsom queers. De menar vidare att gentrifieringen skadar hbtqi+personer. Personer med pengar ges ytor och makt medan personer med mindre pengar vräks, osynliggörs och hänvisas till andra platser. Detta utan att dessa andra platser finns då hyresrätter säljs ut och kulturhus och andra kostnadsfria mötesplatser läggs ner.

I webbenkäten som riktats till allmänheten på sociala medier såväl i svar från organisationer, grupper och nätverk framkommer att hbtqi+organisationer upplever att Göteborgs Stad inte behandlar alla lika. De organisationer som har beviljats organisationsbidrag från Göteborgs Stad har en förhållandevis positiv bild av Göteborgs Stad, och upplever att klimatet för hbtqi+personer är oförändrat eller till och med bättre. De organisationer som upplever att klimatet för hbtqi+personer har försämrats har också en tydligare betoning på intersektionalitet samt saknar större ekonomiska resurser. Risk för favorisering kan finnas, vilket Göteborgs Stad behöver vara uppmärksam på för att tillse den demokratiska aspekten i bidragstilldelningen eller vid upplåtandet av lokaler.

Göteborgs Stad kan möjliggöra trygga mötesplatser och inkluderande rum på flera sätt. Ett är att ge föreningslivet resurser att skapa aktiviteter och mötesplatser. Ett annat sätt är att Göteborgs Stad kan utveckla sitt eget utbud av mötesplatser genom att arbeta mer normkritiskt och intersektionellt.

Mot bakgrund av vad som har framkommit om mötesplatser, inkluderande rum och föreningsliv rekommenderas följande:

Rekommendationer

- Sprid metodmaterialet *Normer och trygga rum* till fler föreningar än de som idrotts- och föreningsförvaltningen ansvarar för och erbjud en utbildningsinsats i samband med detta.
- Möjliggör att mångfalden i communityt inkluderas och välkomnas på mötesplatser och i föreningar. Exempelvis skapa mötesplatser för äldre hbtqi+personer och queera personer.
- Inrätta mötesplatser i olika delar av staden under förutsättning att de är säkra platser.
- Ge föreningslivet ekonomiska resurser för att kunna skapa och upprätthålla mötesrum och aktiviteter.
- Säkerställ att det regnbågshus som ska upprättas är välkomnande för hela communityt.

Agneta Wirén
Lärare och aktivist i den feministiska rörelsen och hbtqi+rörelsen

Ständigt i rörelse

HBT-seniorerna har för första gången blivit inbjudna till Göteborgs Stads pensionärsråd, efter att ha legat på i flera år.

– Vi ska diskutera boendeformer för äldre hbtqi+personer, utifrån en motion av Vänsterpartiet. Det är ett framsteg, säger Agneta Wirén, en av de drivande krafterna i HBT-seniorerna.

Agneta Wirén är central i arbetet för att möjliggöra en god och värdig ålderdom för hbtqi+personer. Tillsammans med Berit Larsson startade hon HBT-seniorerna 2009. Det är en medlemsgrupp i Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter, RFSL.

Tanken med HBT-seniorerna var dels påverkan, dels social samvaro. Gruppen bjöd exempelvis in politiker från Göteborgs Stad, bland annat för att påminna om att de är en resurs. De bjöd också in författare och gjorde utflykter.

Att få bo bra

En viktig fråga för HBT-seniorerna är boende. Föreningen HBTQ-bo har haft som målsättning att verka för att boende för hbtq-personer kommer till stånd i Göteborg. Föreningen ska dock läggas ner, för få är intresserade.

Under intervjun deltar även Berit Larsson en stund. Berit Larsson är aktiv i HBT-seniorerna och är ledamot i HBTQ-rådet.

Vad har förändrats i Göteborgs Stad sedan de båda började engagera sig?

– Inom förvaltningarna går det att prata om hbtqi+ mer, säger Berit Larsson. De ser oss inte längre som offer. Nu börjar de fatta att de kan se oss som en resurs. Problemet för oss är våra jämnåriga. Vad händer när vi hamnar på boende?

Agneta Wirén håller med. Hon säger att folks attityder är något som behöver arbetas med hela tiden. Enbart lagar och riktlinjer löser inte problemen.

– Tjänstepersoner kan man anmäla, det kan man inte göra med privatpersoner. Det oroar många.

Att boendeformer ska diskuteras i Göteborgs Stads pensionärsråd är ett viktigt steg. Även hemtjänst och annan omsorg är betydelsefull.

– Personalomsättningen inom hemtjänsten är ett problem för alla äldre, men det kan vara särskilt stort för hbtqi+seniorer. De kan oroa sig för att behöva gå tillbaka in i garderoben. Oron över att personalen har låg kompetens finns också.

– Det verkar vara segt för kommunen att gå från ord till handling. Vad det handlar om är bemötande, attityder och fördomar. Heteronormativiteten är så grundmurad.

Den sociala funktionen har stärkts

– Pandemin har inneburit att påverkansarbetet i HBT-seniorerna har fått stå tillbaka till förmån för det sociala. Vi har bland annat fått bidrag från Göteborgs Stad för att förhindra social isolering. Gruppen har kunnat träffas utomhus och vi har också kunnat besöka museer i staden.

Agneta Wirén tycker att påverkansarbetet i HBT-seniorerna generellt har avtagit.

– Geisten är inte så stor längre, det är tråkigt. Att vi finns har haft betydelse, säger hon.

Omkring 50 personer får regelbundet utskick från HBT-seniorerna. Agneta Wirén uppskattar att det är cirka 15 personer som kommer på aktiviteterna. Hon tycker att HBT-seniorerna har fått alltför lite plats i Göteborgs Stads forum.

De kommunala träffpunkterna har inte haft något hbtqi+fokus. Det gäller särskilt lesbiska kvinnor. Det finns till exempel inga mötesplatser för kvinnliga hbtqi+seniorer.

Lång bana i rörelser

Agneta Wirén var med och startade Kvinnofolkhögskolan i Göteborg 1985.

– Vi var ett fantastiskt gäng som startade skolan och som hade tid. Vi var feminister sedan länge och kompletterade varandra.

Skolan var tidig med en kurs som hette Lesbiskt liv redan på 90-talet. Den handlade om att vara lesbisk, historiskt och i nutid. Efter flera års diskussioner tog skolan 2010 beslut om att öppna verksamheten även för transpersoner. Det är Agneta Wirén stolt över.

– Jag hoppas att skolan ska ta ytterligare ett steg framåt för att förståelsen för trans blir bättre. Det finns fortfarande transpersoner på skolan som inte känner sig väl bemötta.

Diskussionen om att kalla Kvinnofolkhögskolan för en ”feministisk skola” har påbörjats. Hon hoppas att det ska bli verklighet.

Agneta Wirén har varit aktiv inom den feministiska rörelsen sedan början av 1970-talet och hbtqi+rörelsen sedan mitten av 1980-talet. Hon ser ganska ljust på framtiden när det gäller hbtqi+frågor och tror att samhället kan ändra sig.

– Jag har sett sådan förändring de senaste 50 åren, både inom lagstiftning och bland folks attityder.

”Pandemin har inneburit att påverkansarbetet i HBT-seniorerna har fått stå tillbaka till förmån för det sociala. Vi har bland annat fått bidrag från Göteborgs Stad för att förhindra social isolering. Gruppen har kunnat träffas utomhus och vi har också kunnat besöka museer i staden.”

Tasso Stafilidis
Strateg för konst, kultur och social hållbarhet på Göteborg & Co.
Utbildare och sakkunnig på West Pride

Satte Göteborg på hbtqi+ kartan

Tasso Stafilidis är för många synonym med West Pride. Han har arbetat för att festivalen ska vara hela Göteborgs angelägenhet.

Nu har han inte längre en ledande position i organisationen. Istället tar hans starka engagemang sig uttryck i utbildningar och teater.

Trots att Tasso Stafilidis vare sig är verksamhetschef eller ordförande för West Pride längre förknippas han fortfarande med organisationen. Han utför utbildningar och diplomeringar för West Pride.

Bland annat ingår hans föreställning Kärlekens pris i flera av West Prides utbildningar som pågår under hela året, inte bara i samband med festivalen.

West Prides hbtqi-diplomering erbjuds till företag, organisationer och myndigheter inom privat och offentlig sektor. Den består av fem utbildningstillfällen. Där ingår föreläsning och workshops i grundläggande hbtqi-kunskap, mångfald, intersektionalitet och likvärdigt bemötande. Dessutom ges teaterföreställningen Kärlekens pris med efterföljande samtal.

Hbtqi-diplomeringens innebörd är att sätta igång ett processarbete för förändring och utveckling. En handlingsplan ska fastställas och arbetet ska pågå under tre år. West Pride ger stöd i utveckling och implementering av en handlingsplan för normmedvetet bemötande. Dessutom följs arbetet med handlingsplanen upp.

Skolorna viktiga att utbilda

Organisationer som har diplomerats av West Pride under 2021 är institutionen för pedagogik och specialpedagogik vid Göteborgs universitet och kultur- och fritidsförvaltningen i Tjörns kommun. Göteborg Filmfestival har påbörjat en diplomeringsprocess. Diplomeringen gäller i tre år och därefter kan verksamheterna omdiplomeras.

– Utöver skolor har ingen verksamhet i Göteborgs Stad diplomerats via West Pride de senaste åren men ett antal utbildningsinsatser har gjorts, säger Tasso Stafilidis. Vi har också utbildat polisregion Väst sedan 2010, både chefer och vissa specialgrupper.

– Om inte vi från hbtqi-communityt utbildar polisen, vem ska göra det då?

Tasso Stafilidis tycker att West Pride bidrar till att polisen tar tag i de behov av hbtqi-kunskap som finns i organisationen. Det handlar om ren grundkunskap men också om bemötandefrågor och om att ha en levande dialog om hbtqi-personers livssituation och behov. Han önskar att fler från communityt skulle bidra till detta.

Enligt West Prides verksamhetsrapport för 2021 har skolpersonal och elever på 20 skolor i Göteborg utbildats. Totalt har 3 955 elever tagit del av utbildningar.

Teater som pedagogik

– West Pride har arbetat med ett antal fokusskolor med stöd av grundskoleförvaltningen i Göteborgs Stad, ett utbildnings- och förändringsarbete som pågår över en hel termin. Under 2021 har fokusskolorna varit exempelvis Emmaskolan i Hammarkullen och Kärrdalskolan i Lundby.

Föreställningen Kärlekens Pris har spelats fler än 500 gånger i Göteborgs Stad och i Västra Götaland sedan 2010. Den baseras på vittnesmål av hbtqi+personer från olika länder i världen och tar även upp frågan om hedersförtryck.

– Jag har märkt att det finns problem på skolorna som påverkar framförallt samtalsklimatet när det gäller hbtqi. Det är inte helt och hållet en backlash, men en svårighet.

– Vi kommer till skolor där det är påtagligt problematiskt att prata om hbtqi. De barn och ungdomar som lever i hedersförtryck riskerar även att kontrolleras på skoltid när religiösa företrädare återfinns på skolorna som exempelvis kamratstödjare eller liknande.

Enligt Tasso Stafilidis har skolpersonal uttryckt att de upplever att det är lättare att prata med eleverna om frågorna efter det att West Pride varit där och lyft dem.

Ett systematiskt arbete behövs

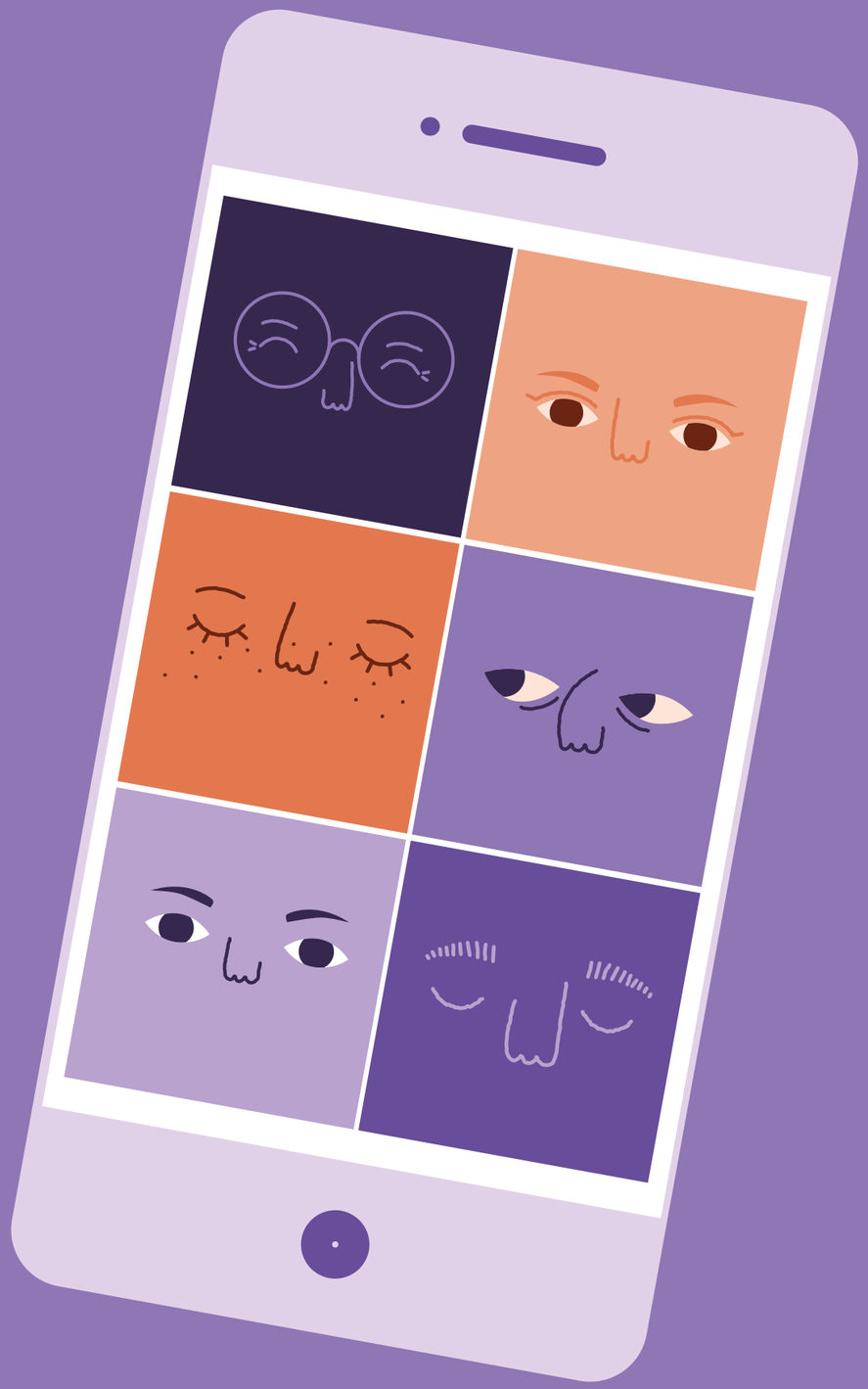
West Pride har nyligen svarat på en enkät från grundskoleförvaltningen gällande förvaltningens omorganisation och borttagandet av en specifik MR-funktion. West Pride har uttryckt sin oro för att det kan leda till att förvaltningen tappar fokus på hbtq-frågorna.

West Pride pekar också på att utbildningsförvaltningen, grundskoleförvaltningen och förskoleförvaltningen behöver arbeta systematiskt för att arbetet med hbtqi-frågor och mänskliga rättigheter inte ska hänga på enskilda eldsjälar.

Hur ser du på arbetet framåt?

– West Pride kommer att fortsätta sitt arbete med att lyfta hbtqi-frågorna, genom utbildningsinsatser och diplomeringar. Jag kommer att bidra så länge jag orkar och är engagerad. Jag ser dock att det behövs nya metoder för att klara av att prata om hbtqi-frågor, jämställdhet och mänskliga rättigheter utan att det ska uppfattas rasistiskt och kränkande. I många av de länder som de flesta flyktingar lämnat är homosexualitet kriminaliserat och även belagt med dödsstraff. Så både fördomar och okunskap bland infödda svenskar måste motverkas, likaså det motstånd och den stigmatisering som vissa fått lära sig i generationer. Samhället behöver komma ut med information och kunskap till både elever och deras föräldrar, om vi ska klara av att motverka kränkningar och diskriminering.

– Det värsta en kan göra är att lägga locket på. Det är förhållandevis lite pengar som läggs på detta, det hade behövts större satsningar för att jobba med det mer systematiskt – inte bara en temadag en gång per år.



Tema:

Kommunikation

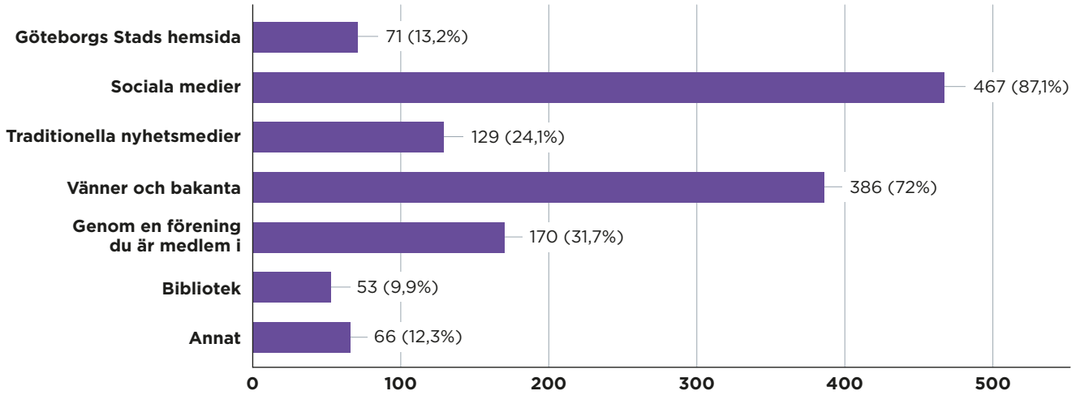
Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor

Tema: Kommunikation

De som har svarat på webbenkäten riktad till allmänheten hämtar i stor utsträckning information som kan vara av intresse på hbtqi+ området från sociala plattformar, exempelvis Instagram. Även om svaren inte är statistiskt signifikanta ligger de i linje med medieanvändningen i stort.

20. Hur får du information om sådant som rör hbtqi+personer?
Du kan kryssa i flera alternativ.

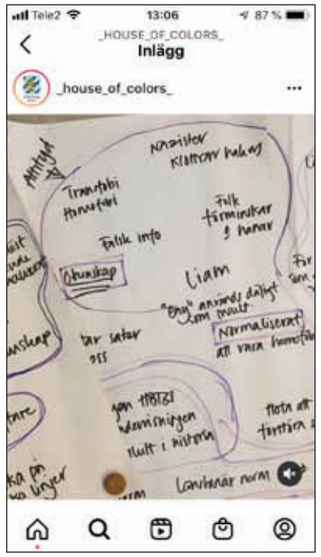
536 svar



Mediebarometern 2020 redovisar att sociala medier användes av 83 procent i åldrarna 9 till 85 år. Den totala medieanvändningen har ökat från omkring sex timmar per dag till närmare sju timmar per dag mellan 2020 och 2021, visar *Medieutveckling 2021* från Myndigheten för press, radio och tv. I åldrarna 15 till 24 år spenderas nästan åtta timmar per dag. Pandemin uppges vara den största orsaken till ökningen.

Hbtqi+ på Göteborgs Stads konton

Bland dem som har svarat på webbenkäten som spreds i sociala medier är goteborg.se en mindre informationskälla. Dock har Göteborgs Stad har ett antal verksamheter med egna självständiga konton på sociala medier, bland annat verksamheter med inriktning på hbtqi+. Några exempel är House of Colors, Vårvindens fritidsgård och Gays in Angered, G.I.A. Kontona är uppdaterade och aktiva i varierande grad. Antidiskrimineringsbyrån Väst, som följer ett stort antal konton och verksamheter med inriktning på hbtqi+ på sociala medier, kan konstatera att Göteborgs Stads konton bidrar till att upplysa och informera om exempelvis aktiviteter i flöden på sociala medier.



Exempel från konton på Instagram för verksamheter som drivs i Göteborgs Stads regi, House of Colors och Actionpark.

Sociala medier fungerar som nyhetskälla, dels genom att traditionella medier lägger ut sina nyheter som delas, dels genom vänners och bekantas delningar. Sociala medier betraktas också som underhållning, tidsfördriv och en arena för uppvisande av den egna personen, självrepresentation.

Normalitet och avvikande

Generellt sett är innehållet i sociala medier i hög grad normativa, exempelvis när det gäller vilka kroppar som anses önskvärda. Historiskt har medier av olika slag, liksom samtida sociala medieplattformar, varit och är följsamma när det gäller att upprätthålla samhälleliga normer och maktstrukturer. Normalitet är ett kraftfullt maktinstrument med en disciplinär komponent. Kraften ligger bland annat i att det som anses vara normalt är taget för givet och outtalat. Det bara är. (Foucault 1975).

Ett sätt att upprätthålla det som betraktas som normalt är att framställa den påstått avvikande på ett stereotypt sätt. De med liten makt i samhället kan exempelvis beskrivas på ett förklenande vis, som problem eller som ett hot mot samhället. Exempelvis är transpersoner föremål för mediala ifrågasättanden av olika karaktär, bland annat huruvida transkvinnor ska jämställas med ciskvinnor, eller om de ska ses som män som antas vilja förtrycka ciskvinnor. Det har även förekommit ifrågasättanden av könsbekräftande behandling för unga personer. Kontinuerliga ifrågasättanden från medier såväl som från omgivningen kan leda till ”social susceptibility”, social känslighet för mediala skildringar och samhället i övrigt (Raza, Zaman & Ifthikar 2021).

Normbrytare i sociala medier

En stor del av forskningen om hur människor upplever användandet av sociala medier undersöker binära könskategorier. Men det finns också forskning om hur normbrytare, exempelvis transpersoner, använder sociala medier. Här kan det finnas vissa skillnader i användandet i jämförelse med de som identifierar sig som kvinnor eller män enligt tvåkönsnormen. Det finns utrymme och möjligheter till identifikation, experimenterande med den egna könsidentiteten och/eller könsuttrycket. Plattformarna, som kan vara konton för nätverk och aktivism i spektrat trans/queer/intersex, kan vara medskapande till en community-känsla. Vanligen är de noggrant modererade och syftar till att förmedla en positiv upplevelse av att vara exempelvis transperson samt att utgöra ett tryggt rum (Buss, Le & Haimson 2021).

Göteborgs Stads verksamheter på området hbtqi+ riktar sig vanligen till unga och det är också dessa konton som är mest synliga i flöden. Dessa verksamheter på hbtqi+fältet presenteras också på goteborg.se. Verksamheterna är hbtqi-certifierade.

Utöver Göteborgs Stads verksamheter på sociala medier finns dessutom ett antal konton som tillhör organisationer, nätverk, grupper och enskilda personer i hbtqi+community. Sammantaget ger de en välinformerad, om än inte heltäckande, bild av vad som händer i Göteborgs Stad.

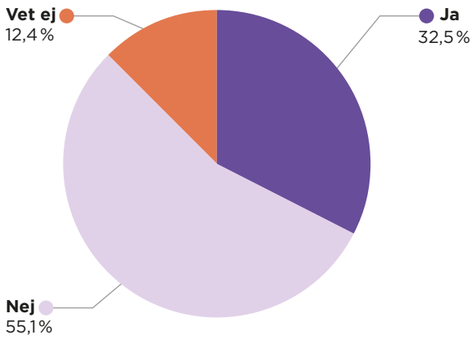
I webbenkäten fanns en öppen fråga där önskemål om vad Göteborgs Stad kan göra för att förbättra hbtqi+personers livsvillkor ges, vilka har samband med kommunikation. Ett av svaren:

> **Större satsningar på att marknadsföra föreningar och stödgrupper för hbtqi+personer för att nå ut till större delen av allmänheten. På så vis kan fler personer som är i behov av att få kontakt med andra hbtqi+personer eller likasinnade lättare göra detta. Jag tror det är ett bra sätt för allmänheten att normalisera hbtqi+personer. Jag tror också det inspirerar hbtqi+personer till att aktivt ta del av andras stöd och socialisera sig istället för att ensamma behöva bearbeta sin stress och/eller trauma.**

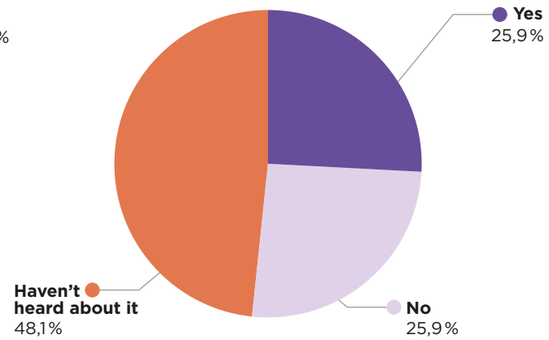
Alla använder dock inte sociala plattformar men kan efterfråga information på hbtqi+området. Bland de svar som inkom från webbenkäten som spreds i sociala medier och från communityt önskade större synlighet av hbtqi+ i offentligheten. Positiva Gruppen Väst lyfter bristen på synlighet i Göteborgs Stads medieplattformar:

> **Att stötta individer och ha mer spegling av mångfald i Göteborgs Stads verksamheter genom bilder, texter m.m.**

Har du kännedom om Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer som lever och bor i staden?



Have you any knowledge about the city municipal work to improve living conditions for lbtqi+persons in Gothenburg?



Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer ser ut att vara mindre känt bland de som svarade på webbenkäten riktat till allmänheten som cirkulerade på sociala medier. Bland de svarande på svenska kände 55 procent inte till arbetet och drygt 12 procent vet inte. Av svaren på engelska framgår att 74 procent inte känner till eller har hört talas om arbetet för att förbättra hbtqi+personers livsvillkor. Ett av svaren på webbenkäten som spreds på sociala medier:

> **Var tydligare med stadens ståndpunkt mot homofobi. Se över hur ni jobbar för att förbättra livsvillkoren då det inte når ut till oss i förorten speciellt för oss som är dubbla minoriteter. Flagga för Pride längre än några dagar under West Pride.**

Citatet visar också att det går att sammanblanda Göteborgs Stad med West Pride, något som framkom i många synpunkter från webbenkäten riktad till allmänheten.

Göteborg Stads hemsida saknar översättningar utöver teckenspråk och finska. Flera lagar berör språklig tillgänglighet. I exempelvis *Språklagen (2009:600)* finns bestämmelser om det svenska språket, de nationella minoritetsspråken och det svenska teckenspråket. Texter som rör och riktar sig till nationella minoriteter är inte översatta, inte heller information som rör hbtqi+personer inom nationella minoriteter på goteborg.se. Även översättning till engelska saknas på goteborg.se.

En synpunkt om information på engelska från en av de svarande på webbformuläret kan illustrera den bristande möjligheten att ta del av Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer. Som framgår kan information kopplas till trygghet och säkerhet samt en bristande känsla av sammanhang.

> **I think Gothenburg municipal should focus more on providing English information for LGBTQ+people and also create more opportunities for NGOs to create events and sense of community and safety.**
>
> **Coming from a country where the LGBT legal rights (Romania) are not as in place as in Sweden is unfortunately to say that I feel more safe back home (Bucharest) than in city centre areas (Brunnsparken, Kungsportsplatsen, Avenyn). I feel unsafe to hold my boyfriend's hand on the street and I feel like I might get attacked or someone would comment something. So far, there where only people staring at us and laughing. Also, back home there are multiple LGBTQ+support groups and the sense of community is more impregnated within the people. It feels like the community is invisible in Gothenburg.**
>
> Jag anser att Göteborgs Stad ska fokusera mer på att ha mer information på engelska för hbtqi+personer och även skapa möjligheter för föreningar och organisationer att skapa event som stärker en känsla av community och säkerhet.
>
> Jag känner mig tyvärr säkrare i Bukarest än i Brunnsparken, på Kungsportsplatsen och Avenyn, trots att lagstiftningen för hbtqi+ personer inte är på plats i Rumänien på samma sätt som i Sverige. Det är otryggt att hålla min pojkvän i hand på gatorna och jag känner att jag kan bli attackerad eller att någon kommenterar. Hittills har jag upplevt att folk stirrar på oss och skrattar. Därhemma finns också ett antal supportgrupper för hbtqi+personer och en känsla av communityt är impregnerad i människor. Det känns som om communityt är osynligt i Göteborg. *(Rapportförfattarens översättning)*

Normkritisk medvetenhet

Göteborgs Stads policy och riktlinje för kommunikation visar att det finns en normkritisk ambition när det gäller Göteborgs Stads kommunikation.

> *Göteborgs Stads information och kommunikation ska främja ett jämställt samhälle genom att inte befästa stereotypa bilder av människor utifrån diskrimineringsgrunderna. Därför ska vi till exempel tänka normkritiskt när vi producerar kommunikationsmaterial.*

På temasidan *Kommunikation i Göteborgs Stad* finns en flik som heter *Normkritik.* Den redogör i korthet hur en kommunikatör, eller någon annan som publicerar material i Göteborgs Stad, kan göra en normkritisk analys av text och bild. På sidan *Grafisk profil* finns en flik om normmedvetet bildval. Där står bland annat:

> *Att arbeta normmedvetet när du väljer bild är ett av stadens avgörande verktyg för att garantera tillgänglig kommunikation utifrån målgruppernas olika behov och förutsättningar.*

Där finns också exempel på normmedvetet bildtänkande i stillbild och film, och hur dessa kan göras. Den typen av bilder som rekommenderas saknas ofta i större bildbanker. De är estetiskt tilltalande utan att vara överdrivet estetiska i bemärkelsen perfektion. Inte heller framstår de som anonyma, som om de kan vara fotograferade var som som helst, utan är förankrade i Göteborg. På sidan *Grafisk profil* finns överlag gott om verktyg för att producera text, bild och film.

Inom ramen för detta uppdrag ryms inte en fullständig genomgång av alla undersidor på huvudportalen eller verksamheter med egna webbplatser i Göteborg Stads regi. En observation är att det ofta används symboler och illustrationer på huvudportalen. Färgerna är klara och med illustrativa bildlösningar, exempelvis bilden från presentationen av Vårvindens fritidsgårds sociala medier, liksom Mötesplats Runt hörnets hänvisning till sina sociala medier.

Utsatthet och kommunikation

Ett tema i hbtq-planen är Utsatthet och diskriminering, däribland våldsutsatthet. Snabbaste sättet att hitta något om hjälp för våldsutsatta på goteborg.se är att söka på orden ”våld hbtq”. Då kommer en till sidan *Stöd till våldsutsatta* HBTQ-*personer*. Där finns en lista på hbtq-diplomerade verksamheter (Västra Götalandsregionens diplomering har varit riktad till även kommunal verksamhet men upphört).

En av verksamheterna är Stödcentrum för brottsutsatta där alla välkomnas oavsett sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck. En länk, vid diplomeringssymbolen för hbtq-diplomering om vad det innebär, leder till vårdgivar-webben i Västra Götalandsregionen och Kunskapscentrum för sexuell hälsa. På undersökningsdagen den 3 februari 2022 finns ingen information om hbtq-diplomering på vårdgivar-webben.

Sociala plattformar är stora kanaler för att sprida budskap och information om hbtqi+aktiviteter.

På samma sida – *Stöd till våldsutsatta hbtq-personer* – saknas Resursteam heder. Även om det inte är en hbtq-diplomerad verksamhet arbetar Resursteam heder med hbtqi+personer. Under sidan *Hjälp till barn och unga som mår dåligt* finns en lista där de kommunala verksamheterna finns tillgängliga. Därutöver finns rubriken *Andra bra telefonnummer*. Ett av dessa är:

> **HBTQ-jouren, 020-34 13 16**
> *För dig som är HBTQ-person och har blivit utsatt för kränkningar, hot och våld finns HBTQ-jouren. Även anhöriga och vänner till våldsutsatta hbtq-personer är välkomna.*

Det kan ge intryck av att det finns en jour som drivs av Göteborgs Stad. Numret går dock till RFSL:s riksförbunds stödmottagning som riktar sig till alla hbtqi-personer, inte specifikt unga personer. Genom att skriva ut det på liknande sätt som övriga organisationer i listan, exempelvis BRIS, blir det tydligare vem som tar emot samtal och driver verksamheten.

Sociala plattformar är stora kanaler för att sprida budskap och information om hbtqi+aktiviteter, och communityt är livaktigt på dessa plattformar. Men det finns också andra kommunikationsmöjligheter. Affischering i det offentliga rummet är ett exempel där Queerkalendern ger en en synpunkt om att detta skulle kunna vara ett möjligt förbättringsområde för Göteborgs Stad. Som i flera andra citat i den här rapporten finns ett intersektionellt perspektiv.

> **Queerkalendern startades från början som en reaktion på att Göteborgs Stad har minskat de offentliga platser där hbtqia-personer kan sätta upp plakat och på så sätt nå andra.**
>
> **Hbtqia-personer har ofta sämre ekonomi än företag, ändå har de offentliga anslagstavlorna minskat, placerats mer undanskymt, försvunnit från offentliga platser såsom Brunnsparken. Vidare har Göteborgs Stad tillåtit att kommersiella aktörer nu affischerar med stora och ej begränsat antal affischer. Tidigare var gränsen en affisch per organisatör. Det gör att små föreningar inte når ut som förut och det skadar föreningslivet, demokrati såväl som särskilt utsatta grupper såsom hbtqia-personer, unga och personer som utsätts för rasism.**
>
> **För hbtqia-personer betydde det att verksamhet som riktar sig mot queer har tystats och/eller blivit tvungna att riskera böter genom olaga affischering.**

I arbetet med den föreliggande rapporten har vissa avgränsningar fått göras. Exempelvis har i stort sett allt tryckt material bortfallit. Dock fanns en inaktuell broschyr med titeln *HBTQ & Äldreomsorg* på West Pride 2021. Den är daterad 2017 och informerar om ett pilotprojekt med normmedvetet arbetssätt som är avslutat. Idrotts- och föreningsförvaltningen delade ut en broschyr – *Satsningar för inkludering och HBTQ* – under West Pride 2021 som bland annat informerar om att könsneutrala omklädningsrum finns i simhallarna, Angered Arena och Lundbybadet.

Problematisering och rekommendationer

Tema: Kommunikation

Visuell kommunikation på intraservice har gjort ett ambitiöst arbete när det gäller att introducera normkritik i bild på Göteborgs Stads hemsida. Där förklaras också kortfattat vad normer, normkritik och normkreativitet är. Den senare möjliggör okonventionella bildval som inte reproducerar maktordningar, maktstrukturer och stereotypa skildringar. En möjlighet till inkluderande kommunikation.

På metanivå sammanfaller synlighet i publicistiska material med mönster av strukturell diskriminering i samhället. Det innebär bland annat att en patriarkal norm om två könskategorier och heterosexualitet men även normer om funktionalitet, urban medelklasslivsstil, religiositet, kroppsform och ålder, exempelvis. Det betyder att befolkningsgrupper som bryter mot dessa normer har liten synlighet och är systematiskt underrepresenterade, alternativt helt osynliga. Att exkluderas i medialt hänseende och att vara ekonomiskt, socialt och kulturellt marginaliserad kan skapa en känsla av betydelselöshet.

Att behandla kommunikation på ett normmedvetet sätt som Visuell kommunikation, utgår från en långvarig medieteoretisk diskussion om symbolisk representation och stereotypa skildringar. Det kan ge möjlighet till identifikation för olika befolkningskategorier och personer på ett icke-stereotypt sätt. Bilder används i liten skala på huvudportalen men finns i högre grad på verksamheters enskilda sidor, exempelvis på KulturAtoms och andra kulturverksamheters sidor.

Utifrån den information som inhämtats från Göteborgs Stad i arbetet med den här rapporten är detta det mest tydliga och utförliga exemplet på hur normkritik kan användas.

En kommunal webbplats skiljer sig från andra plattformar när det gäller ansvaret att leverera samhällsinformation som kan ge stöd för enskilda att fatta välinformerade beslut. Av stor vikt är att upplysa om den enskildas rättigheter och möjligheter till samhällsservice. Fake news och konspirationsteorier har under lång tid florerat på sociala medier. Mot bakgrund av det får en kommunal webbplats med korrekt och saklig information stor betydelse. Sociala medier skiljer sig från annan publicering då de utgör en arena som kompenserar osynliggörande på andra plattformar. Där går att få information, bekräftelse, kontakter och möjlighet till identifikation. Att göra sig synlig.

I webbenkäten riktad till allmänheten fanns frågan: **Har du kännedom om Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer som lever och bor i Göteborgs Stad?**

En majoritet svarade att de inte gjorde det. Även om det inte är ett statistiskt säkerställt svar kan det indikera att det framstå som oklart vad Göteborgs Stad utför när det gäller hbtqi+området. Den information som finns är också relativt svår att hitta. Det ger utrymme för att intensifiera spridandet av samhällsinformation samt att systematisera informationen. Informationen om hbtqi+ och riktad till hbtqi+personer framstår som fragmentarisk. Byråkratier har länge kämpat med att göra samhällsinformation lättillgänglig både när det gäller att finna den och begripa den. Med den normkritiska ansats Visuell kommunikation har finns förutsättningar till förbättring när det gäller information inom hbtqi+området och om Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer.

En hel del svar på webbenkäten som spreds på sociala medier uttrycker att att det kan vara svårt att skilja på Göteborgs Stad och West Pride. Här finns utrymme för ett tydliggörande i Göteborgs Stads informationskanaler.

Göteborgs Stad har ett gott rykte när det gäller arbetet för mänskliga rättigheter – inklusive hbtqi+personers rättigheter – och skulle kunna välja att framhäva det ytterligare. Det handlar både om branding av Göteborgs Stad, att presentera sig som en attraktiv och inkluderande arbetsgivare och som en inkluderande stad för alla.

Rekommendationer

- Var tydlig med information om var våldsutsatta hbtqi+personer kan få skydd och hjälp.
- Skapa en samlad sida med material om hbtqi+ som är riktad både till communityt och medarbetare med information om rättigheter och skyldigheter, Göteborgs Stads hbtqi+arbete, var normmedveten kompetens finns, guide till service och tjänster, utbildningsmaterial, relevant samhällsinformation om exempelvis nya lagar och regler samt politiska förslag och beslut.
- Synliggör variationen i communityt i Göteborgs Stads kommunikation.
- Översätt information till de nationella minoritetsspråken, andra stora språk, bland annat arabiska, persiska och engelska för att nå hbtqi+ personer med annat modersmål än svenska.
- Framhäv stadens hbtqi+arbete på goteborg.se regelbundet med exempelvis en box på startsidan med en länk till den föreslagna sidan med samlad information.
- Säkerställ genom resurser att existerande konton på sociala medier som drivs av självständiga verksamheter i Göteborgs Stad, exempelvis House of Colors, kan upprätthållas och uppdateras.
- Skapa konton/sidor (och verksamheter) på sociala medier för fler målgrupper än unga hbtqi+personer.
- Upprätta ett kalendarium på sociala medier och Göteborgs Stads hemsida om aktiviteter som rör hbtqi+personer såväl arrangerade av kommunen som communityt.
- Ta fram en app med uppdaterad service för hbtqi+personer samt möjlighet för communityt att lägga in aktiviteter/kalenderhändelser.
- Möjliggör jämlik affischering i Göteborgs Stads offentliga rum.
- Visa Göteborgs Stads tydliga ställningstagande för hbtqi+personers rättigheter i alla offentliga rum, exempelvis genom kampanjer på reklamplats, i kollektivtrafiken och på sociala medier.
- Göteborgs Stad vill framstå som en stad som har ett kvalificerat arbete för mänskliga rättigheter, inte minst på hbtqi+området. Det skulle kunna lyftas som värde på budskapsplattformar som rör Göteborgs Stads branding. För att tydliggöra arbetet för mänskliga rättigheter kan Göteborgs Stad utropa sig till en Human Rights City.

Nasrin Pakkho
Filmare

Dokumentären som vittnesmål

Nasrin Pakkho kunde hösten 2021 premiärvisat sin film Jag vill bara komma hem. Den skildrar fem transpersoners vittnesmål om hur det är att leva i Sverige. Filmen visades bland annat under West Pride i oktober 2021.

– Jag har ett behov av att lyfta minoriteters livserfarenheter. Det är en dold del av Sveriges historia.

Nasrin Pakkho har en gedigen bakgrund som skådespelare, filmare, aktivist och folkbildare, främst inom konst och kultur.

Hur länge har du arbetat med ämnen som rör hbtqi+?

– Sedan början av 1990-talet, då jag gjorde en dokumentär om den lesbiska kören Lucky Lips. Där medverkar flera välkända sångare, exempelvis Christina Kjellson och Eva Warberg, säger Nasrin Pakkho.

– Jag försöker alltid få in perspektivet direkt eller indirekt i nästan allt arbete jag gör. I skolor där jag undervisar, till exempel, kan hbtqi+ vara laddat. Då är ofta kön och kärlek bra ingångar för att komma vidare in på exempelvis trans som ibland är minerad mark. Jag vill uppmuntra till att titta bakom det som är synligt för att komma vidare.

– Men just i skolan behöver det göras mycket mer, dels för att möjliggöra för hbtqi+personer att kunna få vara som de är, dels för att motarbeta fördomar.

De filmer Nasrin Pakkho gör kräver mycket förarbete, bland annat för att de som intervjuas ska känna förtroende och trygghet med att framträda. Hon jobbar också för att öka intresset inför filmen och dess ämne.

– Jag är tacksam för alla dem som medverkar i mina filmer.

Filmen Regnbågens sång om hbtqi+seniorer, som hade premiär på Göteborg Film Festival 2014, har rosats och väckt uppmärksamhet. Vad ville du berätta med den?

– Här ville jag visa vilka utmaningar det kan vara att åldras som hbtqi+person. En del av dem som medverkar levde under en tid då homosexualitet var kriminaliserat och sjukdomsstämplat. De har banat väg för yngre generationer.

Filmen tar också upp oron över hur personer ska bemötas när de behöver äldreomsorg av olika slag. Det kan handla om boende och hemtjänst.

– Regnbågens sång har väckt ett visst intresse i verksamheter som arbetar med äldreomsorg. Projektet fick finansiering av Västra Götalandsregionen för att sprida ett fortbildningspaket med film och ett pedagogiskt häfte till alla vårdsamordnare i regionen. Även en film jag gjorde som heter Teatersällskap, på uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen, har erbjudit ett fortbildningspaket för att jobba med de sju diskrimineringsgrunderna på arbetsplatser. Allt gratis.

– Oavsett hur personer och kollektiv identifierar sig behövs kunskap om den kamp som förts – och förs – för ökad kunskap, erkännande, respekt och mänskliga rättigheter. Här finns en rikedom av kunskapskällor. Det är också en folkhälsofråga, eftersom vi vet att hbtqi+personer har sämre hälsa än befolkningen i övrigt.

– Dessvärre har jag även mött likgiltighet vid vissa tillfällen. ”Det snackas så mycket om hbtqi+”, sägs det avfärdande. Det betraktas inte som kärnfrågor.

Hur tycker du det är att arbeta i Göteborg utifrån dina perspektiv?

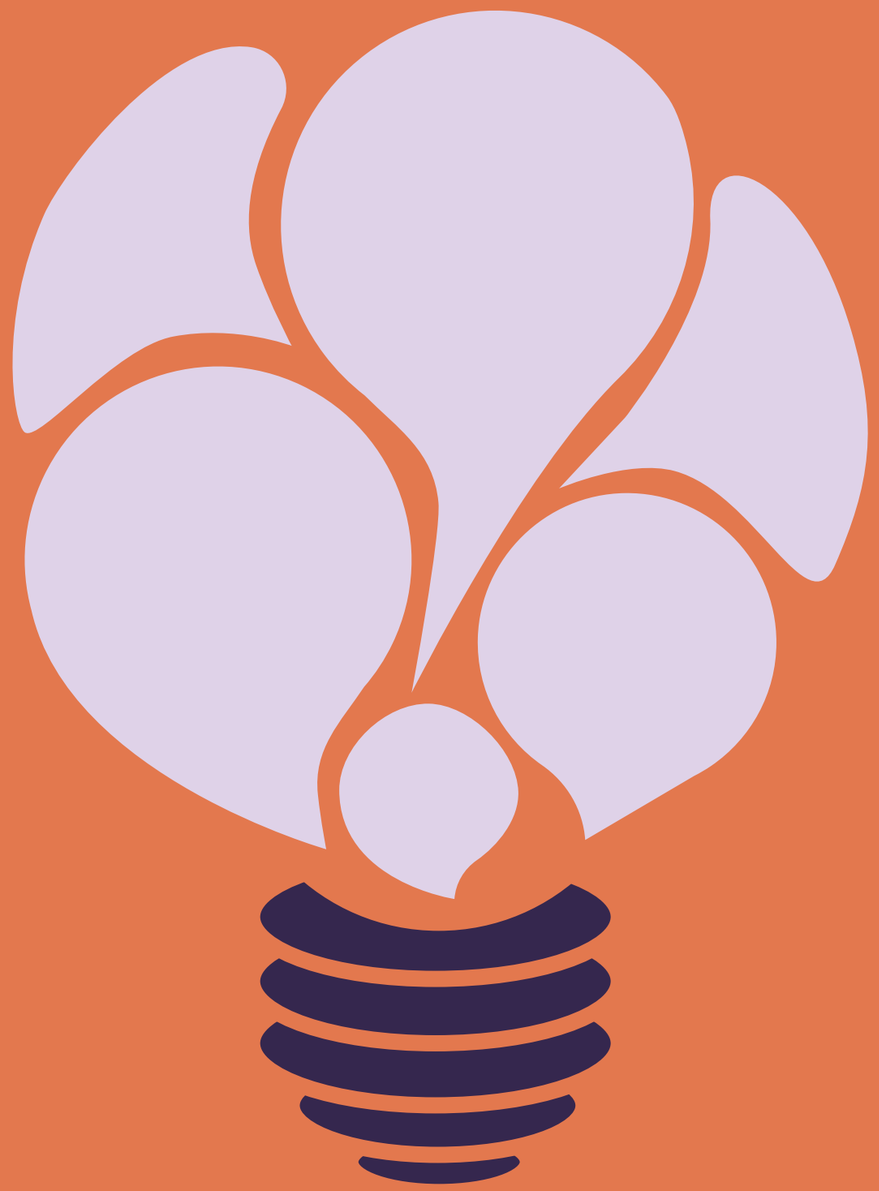
– Jag är stolt över att ha tilldelats Kaj Heinopriset 2020. Ett erkännande. Kaj Heino var en hbtqi+aktivist som gick bort 2016. Till hans minne instiftades därefter ett pris som uppmärksammar värdefulla insatser för att synliggöra och förbättra hbtqi+personers livsvillkor.

Nasrin Pakkho har en lång lista över filmer där hbtqi+ varit centralt. Som många kulturutövare har hon kämpat med finansiering av sina projekt och till stor del stått för dem själv. Dock tycker hon sig märka ett ökat intresse för att synliggöra hbtqi+ av Västra Götalandsregionen och på senare år.

– Jag har haft förmånen att få undervisa och arbeta i projekt på Kvinnofolkhögskolan i cirka 14 år, en av de platser som aktivt arbetar med hbtqi+.

Nasrin Pakkho anser att HBTQ-rådet är en inrättning som visar att Göteborg Stad arbetar seriöst. Staden är annars mycket upptagen med sin byråkrati. Hon vill också säga att West Pride gör riktigt bra ifrån sig. Kombinationen av aktörer ger förutsättningar för framåtskridande på området, menar hon.

”Oavsett hur personer och kollektiv identifierar sig behövs kunskap om den kamp som förts – och förs – för ökad kunskap, erkännande, respekt och mänskliga rättigheter. Här finns en rikedom av kunskapskällor. Det är också en folkhälsofråga, eftersom vi vet att hbtqi+personer har sämre hälsa än befolkningen i övrigt.”



Tema:

HR och kompetens

Lägesbild av hbtqi+personers livsvillkor

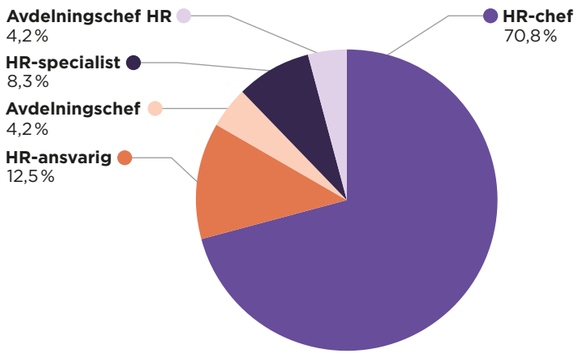
Tema: HR och kompetens

Göteborgs Stads budget framhåller att hbtqi-kompetensen fortsatt ska öka, liksom det normkritiska arbetet. Forskningsstudien *Normer som skaver* bildar enligt budgeten, en grund för kompetensökningen.

> *För staden som arbetsgivare finns det tre övergripande områden utifrån rapporten Normer som skaver, som behöver prioriteras i det fortsatta arbetsmiljöarbetet.*
>
> *Det handlar om att undanröja trakasserier och motverka subtila och omedvetna kränkande handlingar, om ett fortsatt arbete med normmedvetet ledarskap och ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete samt öka HBTQ-kompetensen.*

För att inhämta information om hur hbtqi-kompetens och normkritik förvaltas i Göteborgs Stad som arbetsgivare skickades bland annat en anonymiserad webbenkät till 53 HR-funktioner. 24 svar inkom. Majoriteten är HR-chefer.

Vilken befattning har du?



En av frågorna var: **Bedrivs det något konkret och strategiskt arbete för att öka hbtqi-kompetensen inom ditt ansvarsområde?** 46 procent svarade att det inte bedrivs något konkret eller strategiskt arbete för att öka hbtqi-kompetensen inom deras ansvarsområde. Skäl till varför ett arbete för att öka hbtqi-kompetensen inte bedrivs skiljer sig åt:

> **Vi arbetar med inkludering, respekt och omtanke inför kunder, brukare och medarbetare. Alla skall mötas med värdighet och medmänsklighet utan att inlemmas i fack eller kön, ras, etnicitet etc eller stämplas för någon trossats.**

> **Hbtq-rörelsen är ett politiskt särintresse som inte gynnar samarbete och positiva möten. Dessutom är den kidnappad av vänstern och vi vill inte öppet ta ställning i någon politisk fråga oavsett från vilket håll den kommer. Vi skall inte agera inför medmänniskor med en politisk agenda.**

> **Mycket av vårt fokus ligger på generella insatser såväl som punktinsatser vad gäller kränkande särbehandling, sexuella trakasserier och diskriminering. Detta med bakgrund av dels våra förhållningssätt och dels resultatet av vår medarbetarundersökning. Bedömningen är dock att våra insatser stödjer inkludering och framgångsrika arbetssätt, där vi bland annat under 2020 spelade Inkludo (onlinespel där flera spelar samtidigt) på alla våra enheter.**

- **För tillfället bedrivs det inget konkret arbete.**
- **Fokus på frågor som bedöms mer prioriterade.**

> **Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet har förvaltningen ändrat underlaget för den organisatoriska och sociala arbetsmiljöronden i enlighet med föreskrifterna i Organisatorisk och social arbetsmiljö, i Arbetsmiljöverkets författningssamling. I underlaget ingår numera ett avsnitt som rör kränkande särbehandling samt hot och våld.**
> **I samtalsmallen för utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare ingår en fråga om medarbetaren upplever att vi har en arbetsplats som är fri från kränkningar och trakasserier. HR avdelningen har inte genomfört någon riktad satsning avseende hbtqi.**

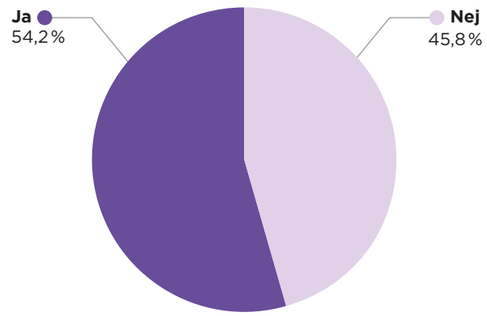
De som svarar att det bedrivs ett hbtqi-arbete anger bland annat:

> **Manifesterar tillsammans med övriga Göteborg vid event. Medarbetare uppmanas att ta del av någon del av någon föreläsning vid ex Pride.**

- **Föreläsningar för hela bolaget.**

> **Intersektionellt förhållningssätt. Förvaltningen har utbildat sig inom och arbetar med universellt utformade arbetsplatser. Nyckelpersoner har genomgått utbildning inför West Pride.**

Bedrivs det något konkret och strategiskt arbete för att öka hbtqi-kompetensen inom ditt ansvarsområde?



Göteborgs Stads budget för 2022 pekar på områden som kan stärka hbtqi+personers livsvillkor i Göteborg. Dessa korresponderar med hbtq-planen där temat HR och kompetens ingår.

Målen i temat är att skapa en god arbetsmiljö för hbtqi-personer samt att erbjuda professionalitet och likvärdighet i Göteborgs Stads service och tjänster. Målen har därmed bäring dels på det ansvar Göteborgs Stad som arbetsgivare har för personer som bryter mot hetero- och könsnormer, dels på ansvaret för hur invånare som tillhör hbtqi+ kollektivet ska bemötas.

En synpunkt från webbenkäten riktad till hbtqi+personer i allmänheten, vilket huvudsakligen spreds i sociala medier, kan illustrera vad som efterfrågas:

> **Det bästa tror jag är om personal i offentlig verksamhet gör det enkelt för enskilda att vara öppna med sin sexualitet eller könsidentitet om de vill, utan att samtidigt tvinga någon att ofrivilligt ”outa sig” i ett sammanhang där det inte känns tryggt eller bekvämt. T.ex. genom att ställa öppna frågor som ”har du någon partner?” eftersom sådana frågor öppnar både för svar som inte är heteronormativa och för könsneutrala svar (t.ex. ”nej jag har ingen partner”).**

De svar som inkommit på webbenkäten bekräftas av en undersökning som Demokrati- och medborgarservice i Göteborgs Stad gjorde under West Pride 2021 där önskemål från hbtqi+personer samlades in. Under rubriken *Synpunkter på Göteborgs Stad som arbetsgivare* fanns bland annat dessa önskemål:

> **Skapa ett öppet klimat på Göteborgs Stads arbetsplatser! Mer utbildning och upplysning!**

> **Mer upplysning och kunskap om hbtqi+på våra arbetsplatser i Göteborgs Stad.**

> **Alla anställda i kommunen som arbetar med att tillgodose invånare med vård, omsorg, stöd och utbildning behöver ges mer kompetenshöjande utbildning i hbtqi+frågor. Alla chefer och personalansvariga ska alltid utbildas och hållas uppdaterade i hur det skapas en arbetsmiljö där alla, oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck, kan vara öppna och ges lika förutsättningar.**

> **Förtroendevalda politiker ska erbjudas kontinuerlig utbildning i hbtqi+frågor med fokus på den kommunala verksamheten.**

Den tredje möjligheten

I medarbetarenkäten 2014 kompletterades könskategorierna *Kvinna* och *Man* med kategorin *Annat*, vilket var första gången i Göteborgs Stad. Det gav möjlighet för personer som inte identifierade sig som kvinnor eller män att medverka i medarbetarenkäten. Observera att *Annat* inte säger något om sexuell läggning.

En av frågorna som ställdes i medarbetarenkäten gällde kränkningar eller trakasserier på arbetsplatsen.

Bland dem som valt kategorin *Annat* hade 33 procent upplevt kränkningar eller trakasserier på sin arbetsplats. Bland dem som kategoriserat sig som kvinnor och män hade 18 procent kvinnor respektive 16 procent män uppgett att de hade haft upplevelser av kränkningar och trakasserier på arbetet.

Detta gav upphov till hbtq-planens åtgärd ”Genomför en större studie om arbetsmiljön för hbtq-personer anställda i Göteborgs Stad”, vilken genomfördes av forskarna Sofia Björk och Mattias Wahlström på institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs universitet.

Resultaten presenterades 2018 i boken *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad.* Totalt besvarade 206 hbtq-personer och 798 personer som inte var hbtq den enkät som ingick i studien och som skickades till sammanlagt 2 300 slumpmässigt utvalda personer.

Fokus i studien var:

- Öppenhet och att komma ut som hbtq.
- Hbtq-personers upplevelser av bemötande på arbetsplatsen.
- Hbtq-personers upplevelse av delaktighet och social inkludering i arbetsgemenskapen.
- Arbetsmiljöns konsekvenser för hbtq-personers psykiska välbefinnande.

Studien utgick 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.

Obetänksamhet, jargong och nedsättande attityder var förhållandevis vanliga upplevelser bland dem som ingick i studien Normer som skaver.

Hbtq-personer mer utsatta än cispersoner

Forskarna konstaterade att förklaringar till hbtq-personers utsatthet inte bör sökas vare sig hos hbtq-personer själva eller primärt hos de individer som medvetet eller omedvetet utför kränkande eller diskriminerande handlingar. Istället finns orsakerna i de ofta outtalade kulturella mönster som förekommer på grupp-, organisations- och samhällsnivå.

Normer som skaver visade två bilder av hbtq-personers arbetsmiljö.

Många hade det bra på jobbet och kunde leva öppet inför flertalet av kollegerna. Samtidigt uppgav 40 procent av de hbtq-personer som ingick i studien att de var utsatta för sexuella trakasserier, kränkningar och diskriminering.

Obetänksamhet, jargong och nedsättande attityder till hbtq-personer var förhållandevis vanliga upplevelser i vardagen bland dem som ingick i studien.

Hbtq-personers psykiska välbefinnande var lägre i jämförelse med personer som inte var hbtq. Forskarna pekar på att det kan handla

om såväl välbefinnandet på arbetsplatsen som påfrestningar av att konstant leva i ett heteronormativt samhälle. Ett citat ur *Normer som skaver*:

> *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.*

Normer som skaver diskuterar bland annat osynliggörande. Att inte synas, existera, i arbetsplatskulturen och samhällskulturen bidrar till känslor av att vara exkluderad. På en arbetsplats kan ett sådant osynliggörande komma till uttryck i något så vardagligt som samtal mellan kolleger på lunchen, samtal som i regel är hetero- och kärnfamiljsnormativa.

Eftersom samhällsnormen är sådan är det så självklart att ingen funderar över att samtalet handlar om heterosexualitet och tvåkönsnorm. Det kan förstärka känslan av att vara osynlig, även för den som exempelvis är heterosexuell singel. Dessutom finns de ständiga bedömningarna om att våga komma ut i olika situationer, för olika grupper och personer, som kan vara en stressfaktor.

Osynliggörande är en härskarteknik, även om homo- eller transfoba intentioner saknas, och det kan vara ett mer eller mindre medvetet exkluderande av hbtq-personer.

Minoritetsstress

Till detta ska läggas att det i kollektivet hbtqi+ kan finnas personer med minoritetsstress, vilket kan innebära en förväntan om dåligt bemötande, på arbetet och i övriga samhället – en bristande tillit som leder till att personer avhåller sig från att söka hjälp eller service i Göteborgs Stad. Eller att söka arbete i Göteborgs Stad.

Normer som skaver visar att kunskap om hbtqi+personers situation samt köns- och heteronormativitet är viktig, inte enbart för medarbetare. Kunskap är också en förutsättning för att hbtqi+personer bland Göteborgs invånare ska kunna erbjudas professionell och likvärdig service av Göteborgs Stad.

I medarbetarenkäten för 2020, som besvarades av 26 280 personer, kategoriserade sig 139 personer som Annat. Det är ett fåtal. Samtidigt uppgav en högre andel i kategorin Annat att de utsatts för kränkningar, trakasserier, hot och våld jämfört med kategorierna Kvinna och Man.

Bland annat svarade 52 procent att de utsatts för kränkande eller diskriminerade behandling som har samband med diskriminerings-grunden könsöverskridande identitet eller uttryck.

Andelen är något högre jämfört med vad transpersoner uppger i EU-studien *A long way to go for LGBTQ equlity* från 2020. I studien ingick cirka 2 500 personer från Sverige, varav 650 identifierade sig som någon kategori inom transspektrat. 41 procent uppgav att de någon gång under de senaste tolv månaderna hade utsatts för diskriminering i arbetslivet. Bland arbetslösa uppgav 72 procent att de utsatts för diskriminering.

52 %

av de som valde kategorin Annat i medarbetarenkäten för 2020 har utsatts för kränkande eller diskriminerade behandling som har samband med diskriminerings-grunden könsöverskridande identitet eller uttryck.

Transpersoner blir generellt sett ratade vid rekrytering oftare än de som identifierar sig som kvinnor eller män – cispersoner. En svensk studie, publicerad i den vetenskapliga tidskriften *Labour Economics*, visar att cispersoner fick 40 procent fler positiva svar från arbetsgivare än transpersoner, en statistiskt säkerställd siffra (Granberg, Andersson & Ahmed 2020).

Tre områden som kan förbättras

Forskarna bakom *Normer som skaver* lyfter tre områden för möjliga förbättringsåtgärder:

- Förstärk aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mer subtila kränkande handlingar.
- Arbeta fortsatt med normmedvetet ledarskap.
- Stärk och underhåll organisationens normkritiska arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar.

Forskarna skriver vidare:

> *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.*

Åren 2018–2019 gjordes en uppföljning av hur åtgärderna i Göteborgs Stads hbtq-plan implementerats. Den konstaterade att de kompetenshöjande insatserna gällande temat HR och kompetens, hade förhållandevis hög implementeringstakt. Uppföljningen visar också att hbtqi+ vanligtvis införlivats i generella kompetenshöjningar om mänskliga rättigheter och normkritik. Hbtqi+ är inget "eget spår".

Stadsledningskontoret ansvarar för åtta åtgärder

Stadsledningskontoret är ansvarigt för de sammanlagt åtta åtgärderna i hbtq-planen som ska genomföras inom temat HR och kompetens. De ska genomföras löpande under planens giltighetstid. Genomförandet av forskningsprojektet *Normer som skaver* var en av åtgärderna inom temaområdet.

Bland övriga åtgärder märks att normmedvetet ledarskap ska inkluderas i ledarskapsutbudet. Normkritik ska ingå i introduktionsutbildning för nyanställda. Kompetensutvecklingsinsatser i normkritik inom HR på stadsledningskontoret ska genomföras där detta är relevant,

likaså utbildningar som riktar sig till medarbetare som arbetar med våldsutsatta i Göteborgs Stad.

De möjliga förbättringsområdena från *Normer som skaver* är inskrivna i politiska styrdokument.

Återigen, Göteborgs Stads budget för 2022:

> *För staden som arbetsgivare finns det tre övergripande områden utifrån rapporten Normer som skaver, som behöver prioriteras i det fortsatta arbetsmiljöarbetet. Det handlar om att undanröja trakasserier och motverka subtila och omedvetna kränkande handlingar, om ett fortsatt arbete med normmedvetet ledarskap och ett stärkt och fortsatt norm-kritiskt arbete samt öka HBTQ-kompetensen.*

I kommunstyrelsens verksamhetsplan för 2022 står:

> *Normmedvetenheten i stadens organisation ska öka och kunskaps-höjande initiativ ska tillgängliggöras för förvaltningar och bolag. Det inbegriper även ett internt arbete för bredare kompetens och arbetssätt inom exempelvis mänskliga rättigheter kopplat till kontorets processer och tvärfrågor.*

Det innebär att det finns incitament att arbeta med normkritik, normmedvetande och ökad kompetens inom hbtqi+området.

Temat HR och kompetens i hbtq-planen är i föreliggande rapport upplagt efter de förbättringsområden som angavs i *Normer som skaver*.

Förbättringsområde 1: Förstärk aktivt arbete för att undanröja trakasserier och motverka mer subtila kränkande handlingar

2017 trädde diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder gällande alla diskrimineringsgrunder för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i kraft. Diskrimineringsombudsmannen, DO, genomförde en analys av kommunernas riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier under 2017 och 2018. Resultatet presenterades 2020 i Vilja, förstå och kunna. En analys av kommuners riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Rapporten visade att 262 av 287 kommuner inte levde upp till lagstiftningen, vilket DO fann anmärkningsvärt.

DO bedömde 2019 att Göteborgs Stad inte uppfyllde diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder när det gäller trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Göteborgs Stad behövde rutiner som omfattar hela organisationen, var DO:s bedömning.

Under 2021 togs beslut om en övergripande rutin för hela Göteborgs Stad gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Rutinen har inget uttalat samband med *Normer som skaver* och innehåller inga skrivningar som kan kopplas till normkritik eller normmedvetande. Den är generell och gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder, vilket är i linje med diskrimineringslagen.

Rutinen har ingen tydlig koppling till diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder i fyra steg för att undersöka risker för diskriminering, förebygga trakasserier och sexuella trakasserier samt följa upp och utvärdera insatta åtgärder. De fyra stegen är:

1. undersöka
2. analysera
3. åtgärda
4. följa upp och utvärdera.

Rutinen har koppling till andra styrande dokument, bland annat hbtq-planen och *Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023*. Det senare innehåller flera hänvisningar till normkritik och normmedvetenhet i arbetet med att göra Göteborgs Stad attraktiv som arbetsgivare.

I december 2021 gav DO ut översikten *Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Vad visar forskning?* Den belyser tre områden som särskilt viktiga: normer och attityder i organisationskulturen, normbrytande ledarskap samt hövlighet. Arbetsgivare behöver undersöka vilka attityder och beteenden som präglar relationen mellan medarbetare samt mellan medarbetare och chefer.

Under 2021 gjorde stadsledningskontoret en strategisk fördjupning inom HR avseende aktiva åtgärder och kränkande särbehandling, där kravet på aktiva åtgärder är belyst. Fördjupningen visar att de från bolag och förvaltningar som deltog i en workshop om ämnet delvis arbetar på sätt som sammanfaller med diskrimineringslagens modell för förebyggande arbete, även om det inte är strukturerat på det sätt som lagen föreskriver. Arbetssätten tycks också skilja sig åt mellan Göteborgs Stads verksamheter.

2019 påbörjades en omfattande utbildningsinsats riktad till HR-chefer, HR-specialister och förtroendevalda.

Omfattande arbete

I samband med att DO påtalade brister i Göteborgs Stads arbete med aktiva åtgärder gällande trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier 2019 påbörjades en omfattande utbildningsinsats riktad till HR-chefer, HR-specialister och förtroendevalda.

Planeringsledaren med ansvar för utbildningsinsatsen på stadsledningskontoret säger att uppdraget är att bygga upp ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt som ska ingå i de ordinarie arbetsuppgifterna. Ett stödmaterial tas också fram där normmedvetenhet ingår.

Syftet är att lägga en fast grund och bygga en struktur för arbetet. Genom åren har det genomförts en mängd utbildningsinsatser och projekt på mångfalds- och MR-området, inom jämställdhet, liksom i normkritik. Dock är det oklart vad dessa ledde till då det saknas systematik och uppföljningar i arbetet, enligt ansvarig planeringsledare.

Utbildningen har bestått av Faktaundersökning 1 och 2 som utförts av Arbetsmiljöforum by Metodicum. Kort beskrivet ger Faktaundersökning kunskaper om tillämpningen av lagstiftning och om hur utredningar genomförs. Därutöver har deltagarna bland annat fått konkret träning i utredningsförfarande utifrån olika case. Intresset för utbildningarna har varit mycket stort, säger planeringsledaren. I Faktaundersökning 1 deltog 88 personer och i nummer 2 deltog 58 personer.

Förbättringsområde 2: Arbeta fortsatt med normmedvetet ledarskap

Vad som sker på detta förbättringsområde, eller om något sker systematiskt, är svårt att få grepp om. Omorganisationen och pandemin kan vara två förklaringar till det, men det framgår inte tydligt att det är så.

Användningen av normkritik/normmedvetande är förhållandevis utvecklat i *Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023*. Om chefskap står:

> *Du är lyhörd för behov och förväntningar från dem vi är till för och undanröjer hinder för medarbetarna att tänka nytt, utveckla verksamheten och förstärker arbetet med normmedvetna arbetssätt.*

Göteborgs Stads riktlinje för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer innehåller inga skrivningar eller kompetenskrav när det gäller normkritik eller normmedvetande, vilket inte heller dokumentet *Kompetenskriterier för chefer i Göteborgs Stad* gör.

Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap nämner inte normmedvetenhet. Självklara formuleringar i dokumentet är att diskriminering inte får förekomma.

I årsrapporten för kommunstyrelsen 2020 uppges att:

> *Samtliga centrala utvecklingsprogram för chefer innehåller delar där normmedvetenhet ingår. Som exempel finns en modul i programmet Morgondagens chef som heter "Stadens förhållningssätt, normer och värden". Vidare ingår Personligt ledarskap som del i stadens utbildningar och i det sammanhanget tas normmedvetet ledarskap upp och diskuteras.*

Vid en sökning på programmet *Morgondagens chef* på Göteborgs Stads webbplats återfinns en sida som heter *Utbildningar i Mänskliga rättigheter med fokus på icke-diskriminering och att jobba normmedvetet*. Där står att inga utbildningar finns för tillfället.

Normmedvetenhet tycks ingå här och där men svaret på frågan om hur det görs, det vill säga metodiken, är oklart.

I arbetet med den här rapporten tillfrågades en rad personer i HR-funktioner på stadsledningskontoret och intraservice om normmedvetet ledarskap. Inga tydliga svar framkom.

HR-direktören på stadsledningskontoret svarade på frågan:

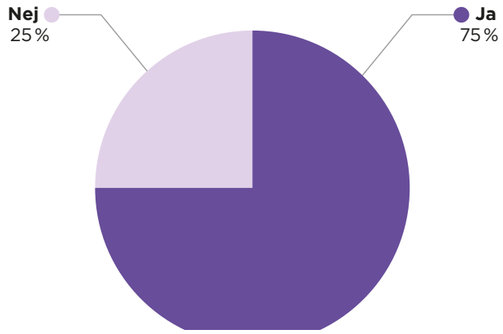
> **I det mesta som vi från SLK genomför så har vi med avsnitt om normer – både i ledarutvecklingsprogram men även där vi rustar organisationen att upptäcka och arbeta förebyggande och hantering av kränkningar/trakasserier och sexuella trakasserier. Vi som arbetsgivare behöver arbeta med alla diskrimineringsgrunder och vi har genom Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap nolltolerans när det gäller trakasserier/sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.**

Normmedvetenhet tycks ingå här och där men svaret på frågan om hur det görs, det vill säga metodiken, är oklart.

Utbildning i normkritik

Av dem som anonymt besvarat webbenkäten riktad till HR-funktioner i föreliggande rapport är flertalet HR-chefer. 75 procent uppger att de har utbildning inom området hbtqi/normkritik.

Har du eller någon annan inom din personalfunktion utbildning på området hbtqi/normkritik?



Svaren visar att utbildningarna är av varierande slag. 87 procent svarar att de använder normkritisk och kompetensbaserad rekrytering. Några har också genomgått en utbildning på Kvinnofolkhögskolan, inköpt av Göteborgs Stad. Ett antal har tagit del av olika föreläsningar om normkritik.

En av frågorna i webbformuläret löd: **På vilket sätt har förvaltningen/bolaget tagit sig an uppdrag och inriktningar i Göteborgs Stads senaste budgetar om ett "normmedvetet ledarskap och ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete samt öka HBTQ-kompetensen"?**

Även här ges skiftande svar, men de flesta saknar tydliga kopplingar till hbtqi+. Någon svarar att det inte står högt upp på priolistan. Andra deltar på West Pride och anställda får gå på föreläsningar på arbetstid. Överlag verkar normkritik/normmedvetenhet tas upp inom ramen för normkritisk rekrytering, det systematiska arbetsmiljöarbetet, värdegrundsarbete, kränkande behandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt inkluderande arbetssätt.

> **Vi har satt oss in i det men kan inte säga att det varit högst på priolistan.**

> **Här har förvaltningen ett arbete kvar att göra.**

> **Vi rekryterar normkritiskt genom att genomföra urvalstester före genomgång av urvalet samt har lyft in likabehandlingsmålen i vår affärsplan.**

> **Svårt att beskriva några konkreta åtgärder kopplat till det (normmedvetet ledarskap och ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete samt öka HBTQ-kompetensen). Generellt utvecklingsarbete, kunskapshöjande insatser, ökad medvetenhet kopplad till bolagets arbete samt i uppföljning och uppsiktsarbete.**

Flera svarar dock att chefer utbildas i normkritik och normmedvetet ledarskap med inriktning på samtliga diskrimineringsgrunder samt i mänskliga rättigheter. En förklaring till att arbetet avstannat på vissa håll är omorganiseringen av Göteborgs Stad. Några svar på frågan om hur normmedvetet ledarskap förvaltas i den verksamhet de tillfrågade arbetar i:

> **Vi har fortsatt att arbeta med ledarskap. Alla chefer genomgår en utbildning. Till detta har vi uppmärksammat våra styrande dokument på olika sätt och olika insatser.**

> **Vi har klarlagt våra arbetsätt och arbetat med Inkludo. Senast hade alla chefer utbildningen ”Kränkningar och skitsnack” via Iknow som är en digital utbildning och reflektion på ett Ledarforum.**

> **Förvaltningen har ett aktivt arbete inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet för att undanröja risk för samtliga typer av trakasserier. Förvaltningen har inte genomfört någon samlad insats gentemot chefsgruppen avseende normmedvetet ledarskap.**

Under övriga synpunkter menade någon att normmedvetet ledarskap och hbtqi-kompetens är ett hittepå-projekt som har mycket tveksamt värde och i huvudsak sysselsätter personer som inte bidrar i verksamheterna. Att webbenkäten riktad till HR-funktioner fått låg svarsfrekvens kunde tas som intäkt för att detta arbete stjälper mer än det hjälper.

I formuläret fanns också frågor om aktiva åtgärder. Flertalet svarade att deras organisation arbetar med dem utifrån DO:s checklista samt gör planer för aktiva åtgärder och likabehandlingsplaner. Ofta tas ämnet upp på arbetsplatsträffar.

På frågan **Vet du – utifrån ett arbetsgivarperspektiv – hur du ska agera om någon diskrimineras, trakasseras och/eller kränks på grund av sexuell läggning eller könsidentitet/könsuttryck?** svarade samtliga ja. Ofta följde ett tillägg om att detta finns i en handlingsplan eller om genomgången utbildning i utredningsmetodik samt tillämpning av *Göteborg Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet*, som infördes i juni 2021. Några svar:

> **Åtgärderna ser olika ut beroende på hur jag får kännedom om det men det viktigaste är att kommunicera att det inte är acceptabelt och vid behov starta en utredning.**

> **Nolltolerans råder. Utreder och vidtar åtgärder utifrån vad som skett.**

Upphandling

I hbtq-planen finns åtgärden ”Inkludera ett kriterie om normkritisk kompetens vid ramavtals-upphandling av konsulttjänster för chefs- och medarbetarutveckling”.

Förvaltningen för inköp och upphandling meddelar att den senaste upphandlingen av konsulttjänster för chefs- och medarbetarutveckling gjordes 2019. Processerna för upphandlingar är långa. När en leverantör har upphandlats tar det upp till ett och ett halvt år innan leverantörens arbete kommer igång.

En ramavtals-upphandling gjordes 2014 där kriteriet om normkritisk kompetens fanns med. Omkring 220 anbud inkom men det resulterade inte i något. Kompetenskraven var alltför otydliga menar sagespersonen på förvaltningen för inköp och upphandling. Sedan dess har kriteriet för ramavtal eller stora upphandlingar inte använts på området. Det har verkat meningslöst, enligt uppgiftslämnaren.

Svårigheterna att få in ett kriterium om normkritisk kompetens i kommun-gemensamma upphandlingar uppges vara flera. Inledningsvis måste beställaren kunna normkritik för att veta vad som ska efterfrågas och för att kunna värdera inkomna anbud. Kraven på en leverantör måste kunna specificeras. Det är dessutom oklart vad som ska räknas som normkritisk kompetens – en halvdagsföreläsning eller högskoleutbildning?

Uppgiftslämnaren på förvaltningen för inköp och upphandling menar att intentionen bakom kriteriet är gott, men att det skulle resultera i exkludering av många leverantörer när det saknas något att ta på. En möjlig väg vore om Göteborgs Stad erbjöd utbildning i normkritik/normmedvetande till leverantörer som är intresserade av sådan.

Inget hindrar enskilda beställare i begränsade upphandlingar att ställa krav om normkritisk kompetens. Det händer sällan, säger uppgiftslämnaren, och även då måste beställaren kunna avgöra vad som ska räknas som den efterfrågade kompetensen.

Om Göteborgs Stads budget innehåller formuleringar om normmedvetet ledarskap så gör förvaltningen för inköp och upphandling en bedömning om kriteriet går att tillämpa. Just 2019, då den senaste upphandlingen för chefs- och medarbetarutveckling gjordes, fanns inte formuleringen om normmedvetet ledarskap med i budgeten. Uppgiftslämnaren uppger att det var en lättnad eftersom kriteriet om normkritisk kompetens är oklart. Det framkommer även att hbtq-planen eller *Normer som skaver* är relativt okända på förvaltningen, vilket också bidrar till att kontexten för ett kriterium om normmedvetet ledarskap blir otydlig.

Förbättringsområde 3: Stärk och underhåll organisationens normkritiska arbete och hbtq-kompetens genom verksamhetsanpassade utbildningar

Närmare 77 procent av HR-ansvariga som har besvarat frågeformuläret har utbildning i hbtqi och normkritik. Exempel på svar:

> **Alla inom HR och majoriteten av förvaltningens chefer har gått utbildning kring normmedveten kompetensbaserad rekrytering.**

> **HR har fått fördjupningsutbildning av ”Mitt Liv AB” (konsultföretag som arbetar med inkludering och mångfald i arbetslivet). Vi har också haft workshoppar och utbildningar.**

- **Högskoleutbildning och vidareutbildning inom normkritik.**
- **Minns ej men tror det var via Kvinnofolkhögskolan.**

Av svaren att döma har det funnits möjligheter att lära mer om hbtqi+ och normkritik. De som svarat nej anger att de är nya i sin funktion eller att omorganisationen har inneburit att kompetensen har splittrats.

Uppgifter från område HR på stadsledningskontoret gör gällande att normer och normmedvetenhet tas upp i utbildningsinsatser. Sedan 2019 är kränkningar och trakasserier ett återkommande tema i utbildningar för nya chefer under Arbetsmiljöveckan. Där har en workshop med tydlig inriktning normmedvetenhet och fallbeskrivningar ingått åren 2019 och 2020. Huvudsakligen utförs workshops av förvaltningen intraservice där det finns en funktion som arbetar heltid ute i förvaltningar och bolag. Normmedvetenhet tas upp i utbildningarna för nya chefer, även om det inte är på ett särskilt djupt plan.

Ett stort antal föreläsningar och workshops i Göteborgs Stads verksamheter genomförs av förvaltningen intraservice. En sagesperson uppger att exkluderande normer och diskriminering belyses till närmare 90 procent som en källa till ohälsa på arbetsplatserna eller i att det blir olikvärdig service. Det är alltid beställaren som avgör vad en utbildning/workshop ska handla om, ämnet bestäms inte av den som ska utföra föreläsningar eller utbildningar. Enligt uppgift är det få beställare som vill ha fokus på hbtqi men inför West Pride 2022 har några förfrågningar om hbtqi inkommit.

Utbildningar om normkritik och normmedvetenhet efterfrågas inte ofta längre, säger uppgiftslämnaren som också informerar om att det saknas systematiskt arbete där utvärderingar eller uppföljningar görs på området. Öar av kunskap och aktivt arbete finns här och där, ofta drivet av engagerade enskilda personer. Normkritik har hamnat i skymundan och kanske hbtqi ännu mer när det gäller utbildningar, menar uppgiftslämnaren. Ett samlat grepp saknas.

I flera svar på webbenkäten riktad till allmänheten finns önskemål om ökad kompetens. Ett exempel:

Inrätta en kunskapsresurs kring HBTQI+ som stadens anställda kan vända sig till i akuta frågor och som stöd i sitt arbete. Som också har som uppdrag att på ett strukturerat sätt utbilda stadens anställda (särskilt chefer och ledning) i ämnet. Samt att bistå med kunskap i arbetet med de aktiviteter som ligger i HBTQ-planen. SRHR-teamet en utmärkt resurs att bygga ut för dessa ändamål!

I flera svar på webbenkäten riktad till allmänheten finns önskemål om ökad kompetens.

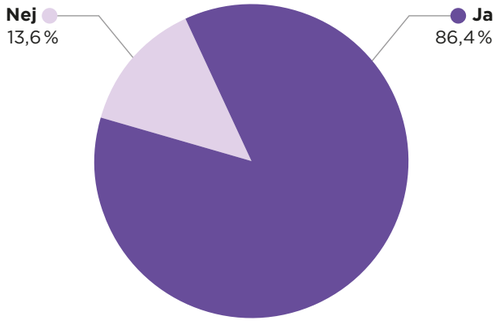
Rekrytera rätt

87 procent av dem som besvarat frågeformuläret riktat till HR-funktioner uppger att de använder handboken *Rekrytera rätt – med fokus på kompetens och normkritik. En handbok till dig som rekryterar i Göteborgs Stad* som togs fram 2018.

Vi satsar på kompetensutveckling inom samtliga diskrimineringsformer och en kultur för allas lika värde.

Normkritisk och kompetensbaserad rekrytering, utbildningar genomförda av West Pride och RFSL. Utbildning i diskrimineringslagen.

Arbetar ni utifrån handboken Att rekrytera med fokus på kompetenser och normkritik som Göteborgs Stad tog fram 2018?



MR-nätverket

Göteborgs Stad hade en MR-strategisk avdelning på stadsledningskontoret före omorganisationen 2021 där hbtqi-området ingick. Tjänstepersoner med MR-ansvar fanns i stadsdelarna och de bildade ett MR-nätverk. Från några av dem inkom svar om hur mänskliga rättigheter förvaltas i deras nuvarande förvaltning.

En av frågorna var: **Hur ser ansvaret för MR-frågor ut på din arbetsplats?** Några av svaren:

Ansvaret för MR-frågorna i de uppdrag som vi har idag efter omorganisationen ska ligga på alla chefer och medarbetare och där vi som har kompetens inom området ska stötta våra chefer och kollegor på olika sätt.

Eftersom kunskaperna om MR på kontoret är bristfälliga så finns det generellt en liten förståelse varför MR-frågorna blir relevanta för de uppdrag som ska utföras. Därför har inte vår kompetens efterfrågats på ett sådant sätt som vore önskvärt, utan vi har fått bjuda in oss själva/tränga oss in så att säga så att MR-frågorna lyfts in i de uppdrag och arbetsprocesser som finns på vår arbetsplats.

Ansvaret ligger enligt reglemente, planer och program på alla, cheferna har ett ansvar för att leda och planera arbetet men det är utvecklingsledaren MR och jämlikhet som driver frågorna och pushar i rätt riktning.

MR-nätverket ombads också svara på om det finns en MR-funktion i verksamheten. Ett av svaren:

Förvaltningen startar just nu upp ett MR-team. MR-teamet ska vara ett övergripande team med ansvar för MR-arbetet på förvaltningsnivå. Det praktiska MR-arbetet är fortsatt varje berörd avdelnings och enhets ansvar. Jag har uppdrag att vara sammankallande för MR-teamet. MR-teamets uppdrag är bland annat:

- **Teamet bidrar till samarbete och samverkan mellan avdelningar för effektivare arbete och nyttjande av synergieffekter.**
- **Teamet tar fram underlag för strategiska beslut till avdelningsledningar och förvaltningsledning.**

En annan fråga löd: Hur ser det praktiska lokala arbetet för mänskliga rättigheter ut hos er? Ett av svaren löd:

Vi har t.ex. ett större pågående arbete som kallas Inkluderande arbetsplats med målet att få en arbetsplats fri från kränkningar och trakasserier utifrån någon av diskrimineringsgrunderna.

Alla chefer plus alla medarbetare får utbildning och handledning för att jämlikhetsperspektivet ska integreras i deras ledarskap/medarbetarskap så att vi verkligen kan förändra beteenden.

Vi jobbar också med att bygga inkluderande omklädningsrum på alla nya skolor och att bygga om på vissa (kostar betydligt mer när det gäller ombyggnation). Dessa möjliggör bl.a. kroppslig integritet för alla och en kan välja könade eller okönat omklädningsrum med mer eller mindre avskildhet vid omklädning och dusch.

Fler svar om det praktiska lokala arbetet med mänskliga rättigheter:

Samordningsuppdrag för våld i nära relation och HRV (hedersrelaterat våld) – arrangera utbildningsinsatser inom området, besvara remisser – interna och externa, Politiska uppdrag från Vård- och omsorgsförvaltningen Äldre och kommunfullmäktige.

Kan handla om nationella minoriteter, utreda hbtq-boende, kartlägga behovet av vård och omsorg på finska, Införa screeningmetoder för att upptäcka våldsutsatta inom våra verksamheter, Uppföljningar av planer och program, informationsinsatser kopplat till MR-området, besöka och stötta verksamheter med MR-frågor, implementering av planer och program inom MR-området.

På förvaltningsnivå finns pågående arbete med områden som t.ex.:

- **Stöd till förskolor/annan pedagogisk verksamhet gällande arbetet mot diskriminering och kränkande behandling**
- **Arbetet med nationella minoriteter och med finskt förvaltningsområde**
- **Arbete med våld i nära relationer och hedersrelaterat våld**
- **Normkritiskt arbete – stöd till förskolor t.ex. på studiedagar**
- **West Pride**
- **Normkritik och regnbågstider på öppna förskolor**

Ytterligare en fråga var: Hur omhändertas/implementeras planer och program som rör mänskliga rättigheter i allmänhet och hbtqi i synnerhet där du arbetar? Några av svaren:

Vi har en plan som heter Plan för mänskliga rättigheter och jämlikhet – ur ett hyresgästperspektiv. Planen sammanfattar alla planer och program som finns i staden på MR-området och fokuserar på just de delar vi är berörda av. Genom att sammanfatta blir det lättare för cheferna att fokusera på det just de behöver genomföra.

Min erfarenhet är att kunskapen om de planer och program och dess innehåll som rör MR är generellt dålig på min arbetsplats. Planer och program som rör MR är för det mesta riktade ut till förvaltningar och bolag som har en mer direkt kontakt med våra invånare.

Det blir för det mesta vi som samordnat arbetet med att ta fram planer och program inom MR som driver på att frågorna ska omhändertas även på en staden-övergripande nivå och de insatser som är direkt riktade till stadsledningskontoret, men med varierat resultat.

Ofta är det när planerna och programmen följs upp som frågorna kommer på agendan. Det här gäller samtliga planer och program inom MR (hbtqi inkluderat).

Uppgiftslämnarna tillfrågades även om huruvida det finns några konkreta uppdrag som rör hbtqi-området specifikt. Ett par av svaren:

Sedan november 2019 har vi ett nämnduppdrag gällande att starta upp och bedriva riktade tider för regnbågsfamiljer på två öppna förskolor samt att utbilda alla öppna förskolor inom hbtq och normer. Arbetet med uppdraget är pågående och ska återrapporteras till nämnden i november 2022.

Alla öppna förskolor har genomgått en utbildning på fyra halvdagar med fokus på hbtq och normmedvetet arbete på förskolan, och är nu i fasen att börja implementera lärdomarna från utbildningen i det löpande praktiska arbetet.

Två öppna förskolor har regnbågstider varje vecka. Stöd ges från förvaltningen i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Vi utreder förutsättningarna för att under 2022 inrätta en avdelning inom särskilt boende med HBTQ-inriktning.

Problematisering och rekommendationer

Tema: HR och kompetens

Åtminstone sedan 2010 har idén om att normkritik och normmedvetande skulle kunna vara ett sätt att motverka diskriminering och exkludering funnits i Göteborgs Stad. Kompetens på hbtqi+området har också ansetts vara viktig.

Ett skäl till att normkritik och intersektionalitet började användas i allmänhet var att mångfaldsbegreppet är diffust. Ett av problemen var att det var svårt att veta vem som skulle kategoriseras som mångfald. I praktiken var det framförallt kön, klass och etnicitet som inräknades. Det fanns även en idé om att mångfaldsarbete skulle avspegla befolkningens sammansättning. I teorin låter det bra men i praktiken skulle den idén kunna behöva förverkligas genom kvotering utifrån befolkningens sammansättning. Mångfald blev alltmer komplicerat att försöka genomföra. Ytterligare problem är att det var oklart vem som skulle bestämma till vilken kategori en person tillhör.

Fortfarande betraktas mångfald som ett positivt värde och många gånger som ett mål. Däremot fanns ingen metod som ansågs legitim för att kunna uppnå målet."Diversity management" som metod att få in mångfaldsstrukturer i organisationer har aldrig riktigt etablerats i Sverige. Mångfaldsbegreppet blev urvattnat och till intet förpliktigande. En lösning på homogenitet i arbetslivet behövs och där finns en plats för normkritik som vänder blicken mot maktstrukturer med utestängningseffekter. Ofta läggs en ideologisk innebörd i begreppet, trots att det ursprungligen är en vetenskaplig ansats bestående av flera maktkritiska perspektiv.

Sedermera har modeller utvecklats för hur normkritik kan göras till ett mer praktiskt arbete. Normkritisk pedagogik är ett exempel. Inte heller normkritik löser segregationen på arbetsmarknaden. Den kan dock vara en av flera modeller för att skapa utrymme för fler och för att motverka diskriminering och förtryck.

Göteborgs Stad är en stor arbetsplats och en får ha respekt för att implementering av normkritik kan ta tid. Frågan är dock om det pågår ett offensivt arbete när det gäller hbtqi+kompetens och normkritik/normmedvetande. Det är svårt att får en tydlig bild av vad som kompetensmässigt sker. Om 2014, då *Normbrytande liv* togs fram, är ett riktmärke ger informationen som inhämtats för detta uppdrag en likartad bild som då. Överlag tycks utbildningar gälla samtliga diskrimineringsgrunder och i den mån normkritik/normmedvetenhet förekommer gäller även detta samtliga diskrimineringsgrunder.

Liksom i flera av de temaområden som behandlas i föreliggande rapport syns en risk att arbetet med ökad hbtqi+kompetens och normmedvetenhet i organisationen tynar bort när det ska ingå i ett generellt icke-diskriminerande arbete. En tolkning är att hbtqi+ och normkritik har frikopplats från arbetsmiljöarbetet i Göteborgs Stad och gjorts lika diffust som mångfaldsbegreppet. Detta trots att normer som kontrollfunktion och disciplinering är väl befolkat sedan länge.

Det riskerar att få konsekvenser i en heteronormativ miljö där normbrytare kan känna sig ovälkomna. I stället för att vara en attraktiv arbetsgivare kan Göteborgs Stad uppfattas som en exkluderande arbetsgivare.

Självklart ska ingen glömmas bort oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Men eftersom den här rapporten handlar om hbtqi+ måste det betonas att övergripande kunskap om icke-diskriminering riskerar att dölja normers funktion som maktinstrument, i det här fallet könsnormer och heteronormen.

Av svaren på webbenkäten riktad till HR-funktioner att döma finns en medvetenhet om hbtqi+, normkritik och normmedvetande bland merparten av de 24 svarande. Uppdragen är dock breda och gäller samtliga sju diskrimineringsgrunder vilket betyder att inget enskilt perspektiv ska ägnas mer intresse än något annat.

I arbetet med den här rapporten riktades också frågor till personer på kvalificerade HR-funktioner på stadsledningskontoret huruvida det bedrivs något arbete för att nå målen i hbtq-planen rörande HR och kompetens. Svaren var vaga och oprecisa.

"Vi har alltid något om normer på utbildningarna", var den vanligaste typen av svar, men vi fick inget grepp om vad som egentligen görs.

De data som på olika sätt inhämtats för den här rapporten tyder inte på en direkt negativ attityd till vare sig hbtqi+området eller normkritik. Sammantaget ger det mer ett intryck av att det inte finns med som ett skall-krav i uppdragsbeskrivningar.

Utifrån *Normer som skaver* och svar från webbenkäten som spridits på sociala medier till allmänheten hösten 2021 samt undersökningen som gjordes av Demokrati- och medborgarservice under West Pride 2021 finns det önskemål om hbtqi+specifik kompetens i högre grad på arbetsplatserna i Göteborgs Stad. Några exempel:

> **Obligatorisk utbildning kring hbtqi+ och normkritik i synnerhet, för alla som arbetar i förvaltningar med klientorienterade områden. I dagsläget har inte heller alla verksamheter en likabehandlingsplan, och det finns väldigt lite intresse kring detta.**
>
> **Göteborgs Stad behöver specifikt fokusera på transpersoners levnadsvillkor och hur bemötande är avgörande, speciellt med tanke på att transpersoner är överrepresenterade i självmordsstatistiken. I dagsläget anses det vara något som vissa inte tror på, att det ens finns transpersoner, att det skulle vara en okej åsikt att bära. Det tyder dels på en intolerant attityd och dels på okunskap. Transpersoner och queera personer arbetar överallt i Göteborgs Stad och vi är så trötta på att driva dessa frågor i motvind.**

Ska Göteborgs Stad utvecklas till att vara en arbetsplats för alla i framkant finns det mycket att arbeta med. Framförallt tystnadskulturen som kommer av en starkt organiserad hierarki.

Avsaknad av kunskap och kompetens har flera konsekvenser. Dels riskerar hbtqi+personer att känna sig otrygga på sin arbetsplats, dels riskeras att hbtqi+personer bland invånarna få ett oförstående och undermåligt bemötande i kontakter med Göteborgs Stad. Ytterligare en konsekvens kan vara att politiker och förvaltningar i brist på kompetens inte kan göra bedömningar när det gäller resurstilldelning eller andra avgörande beslut som rör hbtqi+personer. Dessutom riskerar medarbetare och chefer som inte är hbtqi+personer att tvångsmässigt fastna i heteronormen och könsnormer och av den anledningen inte ha möjlighet att se till att Göteborgs Stad fullföljer sina åtaganden gentemot invånarna.

Rekommendationer

- Utarbeta en strategi och ta fram en rutin för hur normkritik och normmedvetande de facto kan bli en analys- och arbetsmetod för att motverka diskriminering och stärka arbetet för mänskliga rättigheter.
- Inrätta en expertfunktion med inriktning på mänskliga rättigheter på HR-avdelningarna i Göteborgs Stad. Funktionen kan fungera som en controller för området mänskliga rättigheter.
- Gör ett strategiskt val genom att ta tydligt ställning mot homo- och transfobi för att Göteborg Stad på sikt ska kunna upprätthålla anseendet som en hbtqi+vänlig och attraktiv arbetsgivare. En uppryckning för att förvalta kunskaperna på hbtqi+området utifrån *Normer som skaver* krävs.

Arne Nilsson
Forskare och författare

En annan historia

Arne Nilsson är aktuell med boken Bög på klassresa: en memoar. Den är en fristående fortsättning på Bög i folkhemmet: en memoar.

Båda böckerna skildrar hans liv i Göteborg mellan åren 1948 och 1977 med utgångspunkt i uppväxten i ett arbetarhem på Guldheden. Idag har han en position som en av landets främsta homo- och queerforskare.

Folkhemsbygget tog fart på 1930-talet i samband med en rad välfärdsreformer. Alva och Gunnar Myrdals *Kris i befolkningsfrågan*, som handlade om familjepolitik, fick stort genomslag. Alva Myrdal förespråkade visserligen kvinnors frigörelse men i realiteten upprätthölls ett heteronormativt kärnfamiljsideal.

Innan komma ut fanns

I *Bög i folkhemmet: en memoar* skriver Arne Nilsson om hur det idealet påverkade hans uppväxt.

– Där jag växte upp under det tidiga 1950-talet bodde mest arbetarklass. Livet där präglades av sammanhållning men också av social kontroll, och det var en extrem könsuppdelning. Att vara annorlunda där var svårt. Begreppet komma ut fanns inte då, och det hade jag ändå inte vågat.

– Det fanns homofobi i min familj samtidigt som min pappa stimulerade mig att studera, det var ganska ovanligt för arbetarklassfamiljer.

Intersektioner som fördjupar

Arne Nilsson kom att söka sig till universitetet, studerade sociologi, senare genusvetenskap och homo- och queerstudier.

– Jag flydde från Guldheden och höll mig kvar som en evig student för att slippa ingå i det heteronormativa livet. På universitetet fanns möjligheter till ett friare liv, jag vågade mig på erotiska möten med andra män till exempel, även om jag inte var öppen i nutida bemärkelse.

Intersektioner mellan tidsanda, plats, klass, kön och sexualitet har präglat Arnes Nilssons liv såväl som hans forskning om homosexuellt liv i Göteborg. Såna & riktiga karlar: om manlig homosexualitet i Göteborg utspelar sig under decennierna runt andra världskriget. Arne Nilsson intervjuade ett antal personer som gestaltar ett Göteborg med ett aktivt manligt homoliv. Det var framförallt ett liv i parker och pissoarer med såväl snabba sexuella möten som umgänge vänner och bekanta emellan.

– Intressant nog fanns det en hel del män som inte sågs som homosexuella utan som levde ett å ena sidan heterosexuellt liv på dagtid, å andra sidan hade sexuella möten med män på kvällstid. Vid andra tillfällen kunde dessa män begå våldsbrott mot ”såna”, homosexuella män.

Dold historia nu synlig

En annan stad: kvinnligt och manligt homoliv 1950–1980 skrevs tillsammans med Margareta Lindholm, även hon sociolog och forskare samt skönlitterär författare. Också den forskningen byggde till stor del på intervjuer. Både titeln och innehållet var överraskande för en del och visar en dimension av staden som dittills inte varit synlig i allmänhetens ögon. Männens arena var till stor del fortfarande utomhus i skydd av mörkret, kvinnornas inomhus.

– Det handlade inte så mycket om sexualitet som om kön och plats. Kvinnor hade generellt ingen stor plats i offentligheten utan träffade ”väninnor” i hemmiljö.

– Kvinnor levde mycket oftare i varaktiga parrelationer än män, särskilt i början av perioden. Män kunde dock leva i samkönade parrelationer, även om det inte var uttalat för omgivningen.

Kamp och identitet

En annan stad sträcker sig fram till 1980. Under 1970-talet började en politisk kamp för homosexuellas rättigheter ta form. Identiteter som lesbisk och homosexuell blev viktiga, både för den kollektiva kampen men också för människors förståelse av sig själva och sina liv. 1979 togs sjukdomsstämpeln av homosexualitet bort.

Under 1970-talet kom klubblivet igång där Esperantoplatsen så småningom blev ett nav. Bland annat låg Café Hellman, som drevs av RFSL, och klubben Touch där. På Bellmansgatan låg Bacchus som blev populärt även bland heteros.

Attraktiv arbetskraft

Men åter till Arne Nilssons forskning. ”Såna” på Amerikabåtarna: de svenska Amerikabåtarna som manliga homomiljöer synliggjorde ännu en plats som ”familjen” (tidigare term för dagens ”community”) kanske kände till men inte allmänheten. Svenska Amerika Linien hade en strålglans och omgavs av flärd.

– Få visste att båtarna var en arbetsplats för homosexuella män. Särskilt många var de bland uppassare. Det bör förstås i ljuset av heteronormativitet och homofobi i samhället i stort. Många trivdes inte i konventionellt manliga arbeten och skaffade istället färdigheter och kunskaper som var användbara i hotell- och restaurangbranschen, exempelvis god förmåga att känna in människors önskningar.

Homofobi

Göteborg har setts som en farlig stad för hbtqi+personer. Liksom stora delar av världen var Sverige och Göteborg influerat av McCarthy-tiden. Joseph McCarthy var en republikansk senator som främst är känd för sin hetsjakt på kommunister och homosexuella under 1950-talet. Under delvis samma tidsperiod utspelades den så kallade rättsrötedebatten i Sverige, med rykten om skandaler inom makteliten där homosexualitet påstods vara en komponent. Namn som förekom var Kejne, Haijby och kung Gustaf V. Förloppet piskade ytterligare på homofoba stämningar där Göteborg inte förskonades.

– Men bilden går att nyansera. De intervjuade i böckerna gav ofta en ganska ljus bild av sina homoliv. I början av 2000-talet, när jag forskade vid Arbetslivsinstitutet, gjordes en större undersökning där indikatorer på homofobi ingick. Göteborg skiljde sig inte nämnvärt från Stockholm och Malmö.

Avslutning

Avslutande ord

Ett återvändande till citatet i inledningen till avsnittet om temat HR och kompetens, vilket givits av en HR-chef:

> **Hbtq-rörelsen är ett politiskt särintresse som inte gynnar samarbete och positiva möten. Dessutom är den kidnappad av vänstern och vi vill inte öppet ta ställning i någon politisk fråga oavsett från vilket håll den kommer. Vi skall inte agera inför medmänniskor med en politisk agenda.**

Den här typen av åsikt är troligen inte spridd inom Göteborgs Stad. Men med en sådan inställning ökar inte möjligheterna till öppen och trygg arbetsmiljö för hbtqi+personer i verksamheten. Den ger uttryck för köns- och heteronormativitet samt avspeglar en föraktfull attityd till hbtqi+personer.

Det kan givetvis handla om en enstaka individ som uttrycker en politisk åsikt likväl som den anser att hbtqi+personer inte bör ha någon sådan. Självklart har varje person rätt att ha vilken åsikt den vill men den får inte leda till handling. Göteborgs Stad måste bemöda sig att säkerställa att personer på HR och andra nyckelfunktioner inte uttrycker eller agerar utefter en åsikt som denna. Chefer är normsättare i kraft av överordnad formell position och de måste kunna föra det vidare in i organisationen.

Rättigheter har sällan ”delats ut” av maktens institutioner av ren givmildhet. Göteborgs Stad arbetar inte för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer av snällhet. Det är av skyldighet.

Rättigheter har sällan ”delats ut” av maktens institutioner av ren givmildhet. Göteborgs Stad arbetar inte för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer av snällhet. Det är av skyldighet.

Att erkännas och få tillgodogöra sina mänskliga rättigheter har i allmänhet föregåtts av en politisk rättighetsrörelse. Dessa har sedan lång tid kallats politiska särintressen. När majoriteten gynnas anses mänskliga rättigheter dock vanligen vara ett allmänintresse.

Byråkratiskt sett finns det givetvis fördelar på kort sikt att slippa bygga in en djupare förståelse för normbrytare – i det här fallet hbtqi+personer – och maktreglerande normer i systemet. På lång sikt handlar det om att stärka Göteborg Stads legitimitet med ökat förtroende och ökad tillit till kommunen. Både från enskilda personer och av civilsamhället.

Mänskliga rättigheter bygger inte på en nyttoaspekt. Men om Göteborgs Stad vill se sig med de glasögonen finns ett anseende att upprätthålla. *fDi European Cities and Regions of the Future 2020/21* som rankar Europas bästa destinationer för investeringar visar att Göteborg klättrar, inte minst på grund av sin plats nummer två när det gäller humankapital och livsstil. En rad variabler mäts, exempelvis livslängd, utbildningsnivå och antalet läkare per capita. Även sociala framsteg mäts utefter Social Progress Index, där rättigheter, inkludering och icke-diskriminering ingår.

Invånarna i Göteborg utgör humankapitalet, liksom anställda i Göteborgs Stad.

Oavsett vilket synsätt som tillämpas: Ta vara på människorna i Göteborg. Alla.

Samtliga rekommendationer

Rekommendationer är gjorda av Antidiskrimineringsbyrån Väst och delas inte nödvändigtvis av Göteborgs Stad eller hbtqi+community i Göteborg. De är inte redovisade i någon prioriteringsordning utan följer följer rapportens temaavsnitt.

1. Skapa en lokal handlingsplan för suicid och psykisk hälsa, alternativt sammanställ åtgärder för att förbättra psykisk hälsa och förhindra suicid som kan finnas i andra styrande dokument.

2. För att stärka hälsoarbetet rekommenderas
a) att hälsa blir ett eget tema i nästa hbtqi-plan eller
b) att hälsa på tydligt och konkret sätt lyfts in i andra teman.

3. Uppdatera Göteborgs Stads folkhälso-program och införliva minoritetsstress och stigma som sociala hälsobestämmande faktorer.

4. Utför en större studie för att undersöka hur hälsoläget är bland hbtqi+personer i Göteborg.

5. Inrätta snarast ett skyddat boende med en inkluderade syn på våldsutsatthet och hbtqi+.

6. Inrätta en jourtelefon för personer som har behov av att samtala med en kunnig person, men inte alltid är i behov av en praktisk eller akut insats.

7. Genomför lokala trygghetsundersökningar där hbtqi+perspektivet införlivas och där olika brottstyper synliggörs, till exempel hatbrott och diskriminering.

8. Säkerställ att de funktioner som har till uppgift att upprätthålla ordning i Göteborgs Stad är utbildade på hbtqi+området.

9. Politiska beslut när det gäller mänskliga rättigheter behöver vara konsekventa. Det är högst skiftande hur MR präglar styrande dokument. Exempelvis kan mänskliga rättigheter och normmedvetenhet ingå i politiker-utbildningen som stadsledningskontoret erbjuder politiker.

10. Tillsätt ett hbtqi+ombud, liknande äldre-ombudsmannen, som en kanal mellan invånare och politiker och som bevakar frågan och följer upp hbtqi+arbetet i Göteborgs Stad.

11. Säkerställ att det finns systematik, kontinuitet och uppföljning på områdena mänskliga rättigheter, normmedvetenhet, diskriminering och hbtqi+ i de kompetenshöjande insatserna.

12. Säkerställ att hbtqi+community har möjlighet till representation i HBTQ-rådet. Urvalet av intresseorganisationer bör vara brett och innehålla en vid definition av vad som är en intresseorganisation.

13. Sprid metodmaterialet *Normer och trygga rum* till fler föreningar än de som idrotts- och föreningsförvaltningen ansvarar för och erbjud en utbildningsinsats i samband med detta.

14. Möjliggör att mångfalden i community inkluderas och välkomnas på mötesplatser och i föreningar. Exempelvis skapa mötesplatser för äldre hbtqi+personer och queera personer.

15. Inrätta mötesplatser i olika delar av staden under förutsättning att de är säkra platser.

16. Ge föreningslivet ekonomiska resurser för att kunna skapa och upprätthålla mötesrum och aktiviteter.

17. Säkerställ att det regnbågshus som ska upprättas är välkomnande för hela community.

18. Var tydlig med information om var vålds-utsatta hbtqi+personer kan få skydd och hjälp.

19. Skapa en samlad sida med material om hbtqi+ som är riktad både till community och med-arbetare med information om rättigheter och skyldigheter, Göteborgs Stads hbtqi+arbete, var normmedveten kompetens finns, guide till service och tjänster, utbildningsmaterial, relevant samhällsinformation om exempelvis nya lagar och regler samt politiska förslag och beslut.

20. Synliggör variationen i community i Göteborgs Stads kommunikation.

21. Översätt information till de nationella mino-ritetsspråken, andra stora språk, bland annat arabiska, persiska och engelska för att nå hbtqi+personer med annat modersmål än svenska.

22. Framhäv stadens hbtqi+arbete på goteborg.se regelbundet med exempelvis en box på startsidan med en länk till den föreslagna sidan med samlad information.

23. Säkerställ genom resurser att existerande konton på sociala medier som drivs av själv-ständiga verksamheter i Göteborgs Stad, exempelvis House of Colors, kan upprätt-hållas och uppdateras.

24. Skapa konton/sidor (och verksamheter) på sociala medier för fler målgrupper än unga hbtqi+personer.

25. Upprätta ett kalendarium på sociala medier och Göteborgs Stads hemsida om aktiviteter som rör hbtqi+personer såväl arrangerade av kommunen som community.

26. Ta fram en app med uppdaterad service för hbtqi+personer samt möjlighet för community att lägga in aktiviteter/kalenderhändelser.

27. Möjliggör jämlik affischering i Göteborgs Stads offentliga rum.

28. Visa Göteborgs Stads tydliga ställnings-tagande för hbtqi+personers rättigheter i alla offentliga rum, exempelvis genom kampanjer på reklamplats, i kollektivtrafiken och på sociala medier.

29. Göteborgs Stad vill framstå som en stad som har ett kvalificerat arbete för mänskliga rättigheter, inte minst på hbtqi+området. Det skulle kunna lyftas som värde på bud-skapsplattformar som rör Göteborgs Stads branding. För att tydliggöra arbetet för mänskliga rättigheter kan Göteborgs Stad utropa sig till en Human Rights City.

30. Utarbeta en strategi och ta fram en rutin för hur normkritik och normmedvetande de facto kan bli en analys- och arbetsmetod för att motverka diskriminering och stärka arbetet för mänskliga rättigheter.

31. Inrätta en expertfunktion med inriktning på mänskliga rättigheter på HR-avdelningarna i Göteborgs Stad. Funktionen kan fungera som en controller för området mänskliga rättigheter.

32. Gör ett strategiskt val genom att ta tydligt ställning mot homo- och transfobi för att Göteborg Stad på sikt ska kunna upprätthålla anseendet som en hbtqi+vänlig och attraktiv arbetsgivare. En uppryckning för att förvalta kunskaperna på hbtqi+området utifrån *Normer som skaver* krävs.

Källor

Göteborgs Stads styrdokument

Budget för Göteborgs Stad 2022

Göteborgs Stads barnrättsplan (ej antagen)

Göteborgs Stads folkhälsoprogram 2019–2020

Göteborgs Stads handlingsplan för Åldersvänliga Göteborg 2021–2024

Göteborgs Stads plan för arbetet mot hedersrelaterat våld och förtryck 2020–2023

Göteborgs Stads plan för arbetet mot våld i nära relationer 2021–2024

Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor år 2017–2022

Göteborgs Stads plan för en jämlik stad 2019–2022

Göteborgs Stads plan för stärkta insatser mot rasism 2020–2023

Göteborgs Stads policy för kommunikation

Göteborgs Stads program för attraktiv arbetsgivare 2019–2023

Göteborgs Stads program för en jämlik stad 2018–2026

Göteborgs Stads program för full delaktighet för personer med funktionsnedsättning 2020–2026

Göteborgs Stads riktlinje för arbete mot våld i nära relationer

Göteborgs Stads riktlinje för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap

Göteborgs Stads riktlinje för inkluderande dokument: Enkäter, blanketter och formulär

Göteborgs Stads riktlinje för kommunikation

Göteborgs Stads riktlinje för rekrytering, utveckling och avveckling av förvaltnings- och bolagschefer

Göteborgs Stads riktlinjer mot våld i nära relationer 2016

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet

Göteborgs Stads trygghetsskapande och brottsförebyggande program 2022–2026 (ej antaget)

Handlingsplan för arbetet med de mänskliga rättigheterna i Göteborgs Stad

Handlingsplan för psykisk hälsa 2018–2022 i Västra Götalandsregionen

Handlingsplan för suicidprevention 2020–2025 i Västra Götalandsregionen

Kompetenskriterier för chefer i Göteborgs Stad

Ny plan för Göteborgs Stad mot våld i nära relationer 2021–2024 (ej antagen)

Socialnämnd Nordosts plan mot våld i nära relationer 2021–2023

Verksamhetsplan för Göteborgs Stad 2022

TU, redovisningar, rapporter med mera

Förbundsstyrelsen, Göteborgsregionen (2020). *§ 201. Handlingsplan för suicidprevention 2020–2025*, protokollsutdrag.

Stadsledningskontoret (2021). *Göteborgs Stads anvisning för barnbokslut 2021 – nulägesanalys.*

Amandakommissionen (2020). *Granskning av Göteborgs Stads arbete mot hedersrelaterat våld och förtryck 2017–2018.*

Stadsledningskontoret (2021). *Hederskultur, våldsbejakande islamistisk extremism och gängkriminalitet. En studie av samband.*

Demokrati- och medborgarservice (2021). *Hur kan Göteborgs Stad förenkla vardagen för HBTQI+ personer?*

Länsstyrelserna i Stockholm, Skåne och Västra Götaland (2016). *Kartläggning av skyddat boende för särskilt utsatta personer.*

Stadsledningskontoret (2021). *Kartläggning av stadens styrande dokument med syftet att förenkla och minska antalet program.*

Dialoga Social resursförvaltning (2017). *Kartläggning våld i nära relationer.*

Stadsledningskontoret (2020). *Medarbetarenkäten i Göteborgs Stad.*

Göteborgs Stad (2019). *Normer och trygga möten. Metodmaterial för ett mer inkluderande föreningsliv.*

Dialoga Social resursförvaltning (2018). *Nulägesrapport Göteborgs Stads plan mot våld i nära relationer 2014–2018.*

Stadsledningskontoret (2021). *Redovisning av socialnämnd Centrums uppdrag angående stadens beredskap mot hot från den radikalnationalistiska miljön.*

Stadsledningskontoret (2021). *Redovisning av uppdrag att ta fram en riktlinje i arbetet mot våldsbejakande extremism och radikalisering.*

Stadsledningskontoret (2021). *Redovisning av uppdrag om hur målen i hbtq-planen gällande inrättandet av ett skyddat boende och jour-verksamhet för våldsutsatta ska kunna verkställas senast under 2022.*

Stadsledningskontoret (2021). *Redovisning av uppdrag om hur målet i hbtq-planen gällande inrättandet av ett regnbågshus ska kunna verkställas senast under 2022 samt förslag om ansvarig nämnd.*

Göteborg Stad (2018). *Rekrytera rätt – med fokus på kompetens och norm-kritik. En handbok till dig som rekryterar i Göteborgs Stad.*

Stadsledningskontoret (2021). *Samlingsärende uppföljning KS 2021-05-19.*

Stadsledningskontoret (2021) *Samordna planer och program KF 2020-12-10 § 20.*

Göteborgs Stad (2018) *Slutrapport för pilotmodellen: Normmedvetet arbetssätt med fokus på hbtq inom äldreomsorgen.*

Stadsledningskontoret (2021) *Strategisk fördjupning HR-aktiva åtgärder och kränkande särbehandling.*

TU Socialnämnd Nordost (2020) *Socialnämnd Nordosts plan mot våld i nära relationer 2021–2023.*

Förskoleförvaltningen (2019). *Tjänsteutlåtande gällande beredning av Göteborgsförslag om öppen förskola för regnbågsfamiljer.*

Statsledningskontoret (2019). *Uppföljning av Göteborgs Stads plan för att förbättra hbtq-personers livsvillkor 2017–2021.*

Kamilla Julin (2018). *Utvärdering av modellen för ett normmedvetet arbetssätt med fokus på HBTQ inom äldreomsorgen i Göteborgs Stad.*

Stadsledningskontoret (2021). *Äldreombudsmannens rapport för Göteborgs Stad.*

Stadsledningskontoret (2021). *Översyn av reglementen för kommun-styrelsens rättighetsbaserade råd.*

Motioner och yrkanden

Daniel Bernmar (V) och Bettan Andersson (V) (2021). *Motion om boendeformer riktade mot äldre HBTQ-personer*.

Daniel Bernmar (V) och Bettan Andersson (V) (2019). *Motion om att ta fram en modell för att införa normmedvetet arbetssätt i äldreomsorgen*.

Stina Svensson (Fi) (2021). *Motion om att arbeta med våldsutsatta i nära relationer med traumatiska erfarenheter*.

Mariya Voyvodova (S), Helene Odenljung (L), Anna Sibinska (MP), Maria Berjaoui (VägV), Daniel Bernmar (V), Stina Svensson (FI), David Lega (KD), Axel Josefson (M) (2018). *Motion till Charles Felix donationsfonden – Göteborg – HBTQ-staden*.

M, L, C, D, KD (2021). *Yrkande angående översyn av reglementen för kommunstyrelsens rättighetsbaserade råd*.

Socialdemokraterna (2021). *Yrkande långsiktiga boendelösningar för våldsutsatta*.

Yttranden

Yttrande om hbtq-plan och ny hbtq-rapport från HBTQ-rådet.

Personreferenser i Göteborgs Stad

Katrin Ceesay

Mariah Collin

Seroj Ghazarian

Linda Hansson

Veronica Liliedal

Kristina Liljedahl Scheel

Lena Magnusson

Julia Olander

Tanja Ramic

Inger Rydström

Emilia Åman

Personer som enbart hänvisat vidare räknas inte upp.

Myndighetspublikationer och nationella dokument

FN (2015). *Agenda 2030.*

Regeringen (2021). *Den nationella handlingsplanen för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter 2020–2023*.

MUCF (2021). *Det är viktigt att se att det går bra för många. Unga hbtq-personers röster om trygga och inkluderande miljöer.*

Diskrimineringsombudsmannen (2021). *Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet. Vad visar forskning?*

Folkhälsomyndigheten (2021). *Hur har folkhälsan påverkats av covid-19-pandemin? Samlad bedömning utifrån svensk empiri och internationell forskning under 2020*.

Forte (2018). *Hälsa och livsvillkor bland unga hbtq-personer, Vad vet vi och vilka forskningsbehov finns?*

Regeringen (2022). *Lagrådsremiss En skyldighet att lämna uppgifter till Institutet för mänskliga rättigheter.*

SCB (2020). *Lämna ingen utanför, Statistisk lägesbild av genomförandet av Agenda 2030 i Sverige*.

Folkhälsomyndigheten (2017). *Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer. Resultat från en kartläggande litteraturöversikt*.

Folkhälsomyndigheten (2020). *Psykisk ohälsa, suicidalitet och självskada bland unga transpersoner. En kvalitativ intervjustudie om riskfaktorer, skyddsfaktorer och möjliga förbättringar i samband med psykisk ohälsa*.

Folkhälsomyndigheten (2020). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homo- och bisexuella samt transpersoner. Resultat från befolknings-undersökningen SRHR2017*.

SOU 2017:92. *Transpersoner i Sverige, Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor.*

Statistikmyndigheten SCB (2021). *Statistisk lägesbild 2021. Genomförandet av Agenda 2030 i Sverige.*

Nationellt centrum för kvinnofrid (2021). *Unga hbtqi-personers utsatthet för våld*. https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-mot-hbtqi-personer/unga-hbtqi-personers-utsatthet-for-vald/

MUCF (2020). *Uppdrag att stärka förutsättningarna att skapa mötesplatser för unga hbtq-personer. Delrapport för regeringsuppdrag (A2019/01404/MRB).*

Diskrimineringsombudsmannen (2020). *Vilja, förstå och kunna. En analys av kommunernas riktlinjer och rutiner avseende trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.*

Socialstyrelsen (2021). *Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld. Ett utbildningsmaterial för dig som arbetar inom socialtjänsten*.

Statens medicinsk-etiska råd (2017). *Vården av intersexuella barn. Etiska aspekter på tidiga kirurgiska ingrepp.*

Socialstyrelsen (2020). *Vanligt med flera psykiatriska diagnoser hos personer med könsdysfori*.

Lagar, konventioner, internationella organ

EU:s byrå för de grundläggande rättigheterna (2020). *A long way to go for LGBTI equality*.

FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (2019). *Born Free and Equal. Sexual Orientation, Gender Identity and Sex Characteristics in Human Rights Law*.

Diskrimineringslag (2008:567)

Regeringskansliet (2014). *Den mörka och okända historien – Vitbok om övergrepp och kränkningar av romer under 1900-talet*. Ds (2014:8).

EU-stadgan för de grundläggande rättigheterna.

EU-direktivet om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer (2016/2102, i kraft 2018).

Europarådet (1950). *Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen)*.

EU-kommissionen (2021). *EU: s strategi för barnets rättigheter*.

EU (2010). *Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna*.

FN (1948). *FN:s deklaration för de mänskliga rättigheterna*.

Human rights and health – World Health Organisation WHO Constitution 1946 (fact sheet 2017).

Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (1990:52).

Minoritetslagen (2009:724).

OECD 2020. *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*.

FN:s råd för mänskliga rättigheter (2016). *Resolution om skydd mot våld och diskriminering på grund av sexuell läggning och könsidentitet*.

Regeringsformen (1974:152).

Socialtjänstlag (2001:453).

Språklagen (2009:600).

Studier, undersökningar, forskning

Almén, Mikael (2016). *Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv.* Nationella sekretariatet för genusstudier 2014.

Andersson, R., Heide, M., & Simonsson, C (2021). *Kommunikativt medarbetarskap.* Lunds universitet.

Baianstovu, Rena; Strid, Sofia; Cinthio, Hanna; Särnstedt, Emmie & Enelo, Jan-Magnus (2018). *Det hedersrelaterade våldets och förtryckets uttryck och samhällets utmaningar. En kartläggning i Göteborg, Malmö och Stockholm 2017–2018*. Örebro universitet.

Bicchieri, Cristina (2006). *The Grammar of Society: the Nature and Dynamics of Social Norms.* Cambridge University Press.

Björk, Sofia & Wahlström, Mattias (2018). *Normer som skaver, Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad.* Institutionen för sociologi och arbetsvenskap, Göteborgs universitet.

Bettcher, Talia (2014). ”Feminist Perspectives on Trans Issues”, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy.*

Bodestad, Lina (2020). *Ingen e-tjänst är en ö. Konsultutredning om flerspråkig kommunikation i Göteborgs Stads digitala kanaler.* Layer 10 AB.

Boltanski, Luc (2011). *On Critique, A Sociology of Emancipation*. Polity Press.

Breger, Melissa; Sorensen, Lucy; Asal, Victor & Willis, Charmaine (2020). ”Corporal Punishment, Social Norms, and Norm Cascades. Examining Cross-National Laws and Trends in Homes Across the Globe”. *William & Mary Journal of Race, Gender, and Social Justice.*

Buss, Justin; Le, Hayden & Haimson, Oliver L (2021). ”Transgender identity management across social media platforms”. *Media, Culture & Society.*

Canguilhem, Georges (1991). *The Normal and the Pathological.* Zone Books.

Carastathis, Anna (2014). *The Concept of Intersectionality in Feminist Theory.* California State University.

Cinicola, Paul M (2020). *Uncomfortable Proxies in Transgender Minority Stress Research. An Anthropological Synthesis of Transphobia*. University of Pennsylvania.

Crenshaw, Kimberlé (1989). ”Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. *University of Chicago Legal Forum*. University of Chicago.

Dumas-Peterson & Ransjö (2020). *Jag skyddar mig själv men jag begränsar mig själv. En kvalitativ studie om hur hbtq-personer hanterar minoritets-stress i Sverige*.

fDi (2020). *fDi European Cities and Regions of the Future 2020/21*

Foucault, Michel (1975). *Surveiller et punir: Naissance de la prison*. Paris Gallimarde.

Föreningen för transpersoner i Sverige, FPES (2021). *Undersökning av den svenska allmänhetens kunskap om och attityder till trans*.

Gopaldas, Ahir & DeRoy Gabelli, Glenna (2015). *An intersectional approach to diversity research*. Fordham University.

Granberg, Mark; Andersson Per & Ahmed, Ali (2020). *”Hiring Discrimination Against Transgender People. Evidence from a Field Experiment”*. Labour Economics.

Habermas, Jürgen (1984). *Den rationella övertygelsen. En antologi om legitimitet, kris och politik*. Akademilitteratur.

Hall, Stuart (1997). *Representations and Signifying Practices.* Sage in association with the Open University.

Höjer, Henrik (2001). *Svenska siffror. Nationell integration och identifikation genom statistik 1800–1870*. Gidlunds förlag.

Internetstiftelsen (2021). *Svenskarna och internet 2021*.

Jacobson, Maria (2007). ”Medierna legitimerar manlig dominans”. *Kvinnornas svarta bok, en antologi om kvinnors situation i världen i dag*. Damm förlag.

Jacobson, Maria (2013). *Statistikens dubbla potential. Frigörelse eller förtryck? Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori*. Göteborgs universitet.

Jacobson, Maria (2014). *Normbrytande liv i Göteborg. Lägesrapport om hbtq-personers livsvillkor 2014*. Göteborgs Stad.

Jacobson, Maria; Lindström, Annika & Apelmo, Carin (2019). *Normkritisk granskning av webbsidor*. Västra Götalandsregionen.

Kia, Hannah; MacKinnon, Kinnon Ross; Abramovich, Alex & Bonatod, Sarah (2021). ”Peer support as a protective factor against suicide in trans populations. A scoping review”. *Social Science & Medicine.* Elsevier.

Kia, Hannah; MacKinnon, Kinnon Ross & Legge, Melissa Marie (2016). ”In pursuit of change. Conceptualizing the social work response to LGBTQ microaggressions in health settings”. *Social Work in Health Care.* Taylor & Francis.

Kuno, Sofia; Sjöström, Kina; Sandin, Niclas; Möllerop, Christian Antoni & Björk Blomqvist, Mikael (2013) *Misstro: Om hbtq-personers förtroende för olika samhällsinstanser och vad som behöver förändras.* RFSL.

Leijerholt, Ulrika (2019). *Public sector branding, An internal brand management perspective*. Umeå School of Business, Economics and Statistics Umeå.

Lippmann, Walter (1922/2010). *Public Opinion*, Greenbook Publications.

Kullenberg, Christopher (2011). "Sociology in the Making. Statistics as a Mediator between the Social Sciences, Practice, and the State".*The Mutual Construction of Statistics and Society*. Routledge.

McGuire, Anne & Fritsch, Kelly (2019). "Fashioning the Normal Body". *Power and Everyday Practices*. University of Toronto Press.

Nordicom (2021). *Mediebarometern 2020.* Göteborgs universitet.

Oni-Eseleh, Ohiro (2021). "Othering and marginalization of minorities. A Synopsis of Identity and Social Rejection". *Academia Letters*. Adelphi University.

Ovesen, Nicole (2021). *Intimate Partner Violence and Help-Seeking in Lesbian and Queer Relationships. Challenging Recognition*. Uppsala universitet.

Parsons, Talcott (1951). *The Social System.* Routledge.

Peterson, Abby; Wahlström, Mattias & Wennerhag, Magnus (2018). *Pride Parades and LGBT Movements. Political Participation in an International Comparative Perspective.* Routledge.

Powell, Alisha (2021). *What Minority Stress Means for LGBTQ+, BIPOC, & More*. https://www.choosingtherapy.com/minority-stress/.

Quetelet, Adolphe (1848). *Du systeme social et des lois qui le régissent.* Guillaumin.

Raza, Syed H.; Zaman, Umer & Iftikhar, Moneeba (2021). "Examining the Effects of Media-Generated Stereotypes on Receivers' Trust and Attitude in Pakistan. Moderating Influence of Ethnicity and Gender*". Information*. MDPI.

Rosello, Mireille (1997). *Declining the Stereotype: Ethnicity and Representation in French Cultures.* University Press of New England.

Svensson, Ylva & Pråme, Matilda (2018). *HBTQ-personers upplevelse av vårdmötet. En litteraturstudie*. Malmö högskola.

The Harvard SOGIE (Sexual Orientation and Gender Identity and Expression) Health Equity Research Collaborative (2021)

Thoma, Brian; Eckstrand, Kristin & Montano, Gerald (2021). "Gender Nonconformity and Minority Stress Among Lesbian, Gay, and Bisexual Individuals. A Meta-Analytic Review". *Perspectives on Psychological Science.* Sage Journals.

Turner, Russell & Hammersjö, Anjelica (2021). *Hbtq-personers erfarenheter av stöd efter att ha utsatts för våld i en nära relation*. Göteborgsregionen.

Verrastro, Valeria; Fontanesi, Lilybeth; Liga, Francesca: Cuzzocrea & Gugliandolo, Maria Cristina (2020). "Fear the Instagram: beauty stereotypes, body image and Instagram use in a sample of male and female adolescents". *QWERTY – Open and Interdisciplinary Journal of Technology, Culture and Education.*

Yu Tian, Jeongwon Yang & Ploypin Chuenterawong (2021). "Share or not? Effects of Stereotypes on Social Media Engagement Using the Stereotype Content Model". *Journalism Practice.* Taylor & Francis.

Ås, Berit (1978)."Hersketeknikker". *Kjerringråd.*

Österberg, Marcus (2022). *Januaris topplista för alla i offentlig sektor*. Webperf.

Bilagor

Bilaga 1: Samtliga frågor i undersökningen

Frågor på webbformulär/sociala medier, anonymiserade

1. Hur vill du definiera/identifiera dig utifrån hbtqi+perspektivet?
(Tillvalen bygger på en grov indelning och du kan kryssa i flera alternativ).

- ☐ Lesbisk
- ☐ Bisexuell
- ☐ Bög/gay
- ☐ Transperson
- ☐ Female to male (transkille/man)
- ☐ Male to female (transtjej/kvinna)
- ☐ Queer
- ☐ Icke-binär
- ☐ Intersexuell
- ☐ Ciskvinna
- ☐ Cisman
- ☐ Annat
- ☐ Vill ej svara

2. Kan du vara öppen för din familj?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej

3. Kan du vara öppen för dina vänner?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej

4. Känner du att du kan vara öppen i offentlig miljö i staden?
Du kan kryssa i flera alternativ.

- ☐ På krogen
- ☐ Caféer
- ☐ Promenadstråk (t.ex. parker och vandringsleder)
- ☐ Gator och torg
- ☐ Delvis
- ☐ Inte alls

5. Kan du vara öppen i föreningar och/eller församlingar?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej

6. Kan du vara öppen på din arbetsplats?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej
- ☐ Inte aktuellt

7. Kan du vara öppen på din skola/utbildning?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej
- ☐ Inte aktuellt

8. Har du erfarenhet av kränkande bemötande i någon eller flera av följande verksamheter? *Du kan kryssa i flera alternativ.*

- ☐ Socialtjänst
- ☐ Färdtjänst
- ☐ Förskola eller familjedaghem
- ☐ Äldreomsorg
- ☐ Vård
- ☐ Polis
- ☐ Bostadsbolag
- ☐ Fritidsanläggningar (t.ex. arenor, simhallar)
- ☐ Barer, restauranger
- ☐ Ingen av dem

9. Om ja, har du anmält det? (Till exempel till ansvarig chef eller dylikt)

- ☐ Ja
- ☐ Nej

10. Har du erfarenhet av diskriminering på grund av någon eller flera diskrimineringsgrunder utifrån diskrimineringslagens termer?
Du kan kryssa i flera alternativ.

- ☐ Kön
- ☐ Könsöverskridande identitet eller uttryck
- ☐ Etnisk tillhörighet (här ingår även nationella minoriteter och hudfärg mm)
- ☐ Religion eller annan trosuppfattning
- ☐ Funktionsnedsättning
- ☐ Sexuell läggning
- ☐ Ålder
- ☐ Har inte upplevt diskriminering

11. Om ja, har du anmält det? (T.ex. till en antidiskrimineringsbyrå).

- ☐ Ja
- ☐ Nej

12. Har du utsatts för hatbrott?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

13. Om ja, har du i så fall polisanmält detta?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

14. Har du, eller har haft, negativ erfarenhet av hederskultur?

- ☐ Ja
- ☐ Nej

15. Om ja, har du berättat det för någon?

- ☐ Ja
- ☐ Delvis
- ☐ Nej

16. Har du varit utsatt för våld på grund av din sexuella läggning eller din identitet någon gång under de senaste fem åren? Du kan kryssa i flera alternativ.

- ☐ Av en partner
- ☐ Av familj och/eller släkt
- ☐ Av någon annan du känner
- ☐ Av någon du inte känner på en offentlig plats
- ☐ Jag har inte blivit utsatt för våld

17. Hur ofta utsätts du för nedsättande ord eller andra kränkande uttryck på grund av din sexuella läggning, din identitet eller om hbtqi+personer i allmänhet?

- ☐ Varje vecka
- ☐ Någon gång per månad
- ☐ Någon gång per år
- ☐ Aldrig

18. Hur upplever du att livsvillkoren för hbtqi+personer är i Göteborg?

- ☐ Goda
- ☐ Dåliga
- ☐ Blandade
- ☐ Ingen åsikt

19. Har du kännedom om Göteborgs Stads arbete för att förbättra livsvillkoren för hbtqi+personer som lever och bor i staden?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Vet ej

20. Hur får du information om sådant som rör hbtqi+personer?
Du kan kryssa i flera alternativ.

- ☐ Göteborgs Stads hemsida
- ☐ Sociala medier
- ☐ Traditionella nyhetsmedier
- ☐ Vänner och bekanta
- ☐ Genom en förening du är medlem i
- ☐ Bibliotek
- ☐ Annat

21. Hur gammal är du?

- ☐ 10–19 år
- ☐ 20–29 år
- ☐ 30–39 år
- ☐ 40–49 år
- ☐ 50–59 år
- ☐ 60–69 år
- ☐ 70–79 år
- ☐ 80–89 år
- ☐ 90–100 år

22. Var bor du? Exempelvis stadsdelen du bor i eller annan ort men tidvis vistas i Göteborg för arbete, studier eller av annat skäl.

_____

23. Vilken utbildningsnivå har du? *Du kan kryssa i flera alternativ.*

- ☐ Grundskola
- ☐ Gymnasium
- ☐ Folkhögskola
- ☐ Yrkesskola
- ☐ Högskola/universitet

24. Har du under pandemin haft möjlighet att arbeta hemifrån?

- ☐ Ja
- ☐ Nej
- ☐ Arbetar ej

25. Om du fick välja fritt, vad önskar du att Göteborgs Stad gör för att förbättra hbtqi+personers livsvillkor?

_____

Frågor till organisationer, informella nätverk och grupper genom e-post

1. Bedriver din organisation något hbtqi+arbete? Om ja, vad?
2. Om nej, är det något som ni har funderat på?
3. Beskriv verksamheten kortfattat.
4. Hur kan hbtqi+klimatet i Göteborg beskrivas ur verksamhetens/nätverkets perspektiv?
5. Hur tycker ni att hbtqi+klimatet har förändrats sedan tidigare/de senaste åren/hänvisa till *Normbrytande liv*?
6. Har verksamheten/nätverket haft kontakt med Göteborgs Stad i någon fråga som rör hbtqi+?
7. Har verksamheten/personer i verksamheten varit utsatta för trakasserier, kränkningar, diskriminering eller hatbrott?
8. Hur skulle Göteborg stad kunna förbättra arbetet för hbtqi+personer i Göteborg?
9. Övriga synpunkter?

Frågor till HR-funktioner via anonymiserat formulär

1. Vilken befattning har du?
2. Bedrivs det något konkret och strategiskt arbete för att öka hbtqi+kompetensen inom ditt ansvarsområde?
   Om ja: vad? Om nej: varför inte?
3. Hur arbetar din organisation med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder utifrån samtliga diskrimineringsgrunder?
4. Vet du – utifrån ett arbetsgivarperspektiv – hur du ska agera om någon diskrimineras, trakasseras och/eller kränks på grund av sexuell läggning eller könsidentitet/könsuttryck?
5. Hur agerar du om du får kännedom om att en nedsättande jargong om hbtqi+personer, homofobi och transfobi förekommer inom ditt ansvarsområde?
6. Hur många gånger det senaste året har du/din personalfunktion agerat på grund av ovan nämnda skäl?
7. Har du eller någon annan inom din personalfunktion utbildning på området hbtq/normkritik? Om ja: vilken?
8. Arbetar ni utifrån handboken *Att rekrytera med fokus på kompetenser och normkritik* som Göteborgs Stad tog fram under 2018?
9. På vilket sätt har förvaltningen/bolaget tagit sig an uppdrag och inriktningar i stadens budgetar om ett ”normmedvetet ledarskap och ett stärkt och fortsatt normkritiskt arbete samt öka HBTQ-kompetensen” utifrån rapporten *Normer som skavers* rekommendationer?
10. Övriga synpunkter?

Frågor till hbtq-nätverket genom e-post

1. I vilken verksamhet arbetar du?
2. Vilken typ av tjänst har du?
3. Hur ser ansvaret för MR-frågor ut på din arbetsplats?
4. Hur ser det ut på din enhet/verksamhet? Finns det en MR-funktion?
5. Hur omhändertas/implementeras planer och program som rör mänskliga rättigheter i allmänhet och hbtqi i synnerhet där du arbetar?
6. Hur integreras MR-perspektivet på din enhet/verksamhet?
7. Hur ser det praktiska lokala arbetet för mänskliga rättigheter ut hos er?
8. Har ni några konkreta uppdrag som rör specifikt hbtqi-området?

Frågor till MR-nätverket genom e-post

1. I vilken verksamhet arbetar du?
2. Vilken typ av tjänst har du?
3. Hur ser ansvaret för MR-frågor ut på din arbetsplats?
4. Hur ser det ut i din förvaltning? Finns det en MR-funktion?
5. Hur omhändertas/implementeras planer och program som rör mänskliga rättigheter i allmänhet och hbtqi i synnerhet där du arbetar?
6. Hur integreras MR-perspektivet i din förvaltning i den nya organisationen?
7. Hur ser det praktiska lokala arbetet för mänskliga rättigheter ut hos er?
8. Har ni några konkreta uppdrag som rör specifikt hbtqi-området?

Bilaga 2: Organisationer som blivit tillfrågade om att delta i undersökningen

De svarande är markerade i fet stil.

Antidiskrimineringsbyrån Väst medlemmar

- **Autism- och Aspergerföreningen distrikt Göteborg**
- DHR Göteborg
- FEMMIS
- Forum för feministiska föräldrar
- Frivilligorganisationen Agape
- Funktionsrätt Göteborg
- Funktionsrätt Västra Götaland
- **FPES Väst**
- Göteborgs Dövas förening
- **Göteborgskooperativet för Independent Living, GIL**
- HBTQ-studenterna Göteborg
- **Infoglobe**
- **Interfem**
- **Positiva gruppen Väst**
- **RFSL Göteborg**
- **RFSU**
- Riksföreningen för ME Patienter Väst
- **RISK Lokalföreningen i Göteborg**
- SLM Göteborg
- **Unga rörelsehindrade Göteborg**
- Utopias

Övriga organisationer/nätverk/konton

- EKHO
- Elektra Göteborg
- Forum Skill
- Fryshuset Göteborg
- FUB Göteborg
- Gays in Angered, G.I.A
- HBT-seniorerna
- Homan Göteborg
- **Kvinnofolkhögskolan**
- Lesbisk makt/Lesbisk frukost
- Mötesplats Simone
- Newcomers
- **Queerkalendern**
- Queer Up
- Queeroutdoorbrigade
- Queerrörelsens Arkiv och Bibliotek, QRAB
- **Reclaim Pride**
- RFSL Skaraborg
- RFSL Sjuhärad
- **SRF Göteborg**
- **Status Queer**
- Stolta föräldrar
- **Swedish Archive for Queer Moving Images, SAQMI**
- Tjejjouren Väst
- Trajosko Drom
- Transammans
- **West Pride**

Kontakt

Telefon:
031-365 00 00 (Göteborgs Stads kontaktcenter)

E-post:
goteborg@goteborg.se

Göteborgs Stad 210309-001-010 Mars 2022