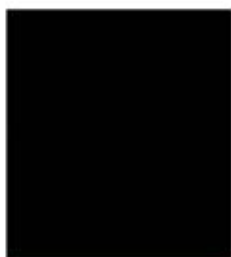




FRITT FRAM



FÖR EN GOD
ARBETSMILJÖ



HOMO, BI & HETERO PÅ JOBBET

OM FRITT FRAM

Utbildningsmaterialet *Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet* har tagits fram av samarbetsprojektet Fritt Fram, som arbetat mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Målet med projektet har varit att skapa arbetsplatser där det är fritt fram att vara sig själv oavsett sin sexuella läggning. Fritt Fram har sedan 2002 utvecklat metoder och förändringsverktyg samt utbildat och höjt kompetensen kring sexuell läggning i arbetslivet.

Fritt Fram har drivits av arbetsgivare, fackförbund och intresseorganisationer. Projektet har delfinansierats av Europeiska Socialfonden inom ramen för Equalprogrammet.

Utbildningsmaterialet *Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet* består av en handbok och en dvd med filmatiserade intervjuer och scener. Materialet vänder sig till alla som är verksamma i arbetslivet och som har intresse av att lära sig mer om hur man kan arbeta med frågor kring sexuell läggning.

Fritt Fram har även producerat ett flertal andra böcker, filmer och broschyrer, alla med fokus på sexuell läggning. Detta material finns för beställning och/eller nedladdning på www.frittfram.se

Under 2007 drivs Fritt Fram av:

Akademikerförbundet SSR
EKHO, Ekumeniska grupperna för
kristna homo- och bisexuella samt transpersoner
Försvarmakten
HomO, Ombudsmannen mot diskriminering
på grund av sexuell läggning
Läraryrket
RFSL, Riksförbundet för homosexuellas,
bisexuellas och transpersoners rättigheter
Sveriges Kommuner och Landsting
Södertälje kommun

Fritt fram för en god arbetsmiljö
Homo, bi & hetero på jobbet
Första upplagan 2007

Text: Anna-Carin Jansson, Maria Jacobson
Grafisk form: Mera text & form
Illustrationer: Eva-Lena Hedvall / Mera text & form
Fotografier: Johan Wingborg där inget annat anges
Tryck: Ljungbergs tryckeri

©RFSL 2007

ISBN 978-91-976096-9-2

Distribution: www.frittfram.se

FRITT FRAM

FÖR EN GOD ARBETSMILJÖ

HOMO, BI & HETERO PÅ JOBBET

INNEHÅLL

Förord	4
--------	---

1. DET HETERONORMATIVA ARBETSLIVET

Grundbegrepp och bakgrund som förklarar vikten av öppna arbetsplatser.

Och vad jobbar du med då?	8
---------------------------	---

Alla människor har en sexuell läggning	11
--	----

Ordlista	13
----------	----

Medelsvensson, vem är det?	15
----------------------------	----

Vad har det med jobbet att göra?	23
----------------------------------	----

Normerna kastade överbord	28
---------------------------	----

Svensk hbt-lagstiftning	30
-------------------------	----

Den sårande välviljan	32
-----------------------	----

"Kan man inte visa vem man är blir man ingen"	36
---	----

2. EN EXKLUDERANDE ARBETSKULTUR

Hur ser motståndet ut? Vilka mekanismer styr en diskriminerande arbetskultur?

Förtryck i det tysta	42
----------------------	----

En kram betyder så mycket	47
---------------------------	----

Boxaren som inte räds motstånd	48
--------------------------------	----

Du och jag och dom andra	52
--------------------------	----

Så blev jag en stereotyp	56
--------------------------	----

Har kunden alltid rätt?	59
-------------------------	----

3. DET KONKRETA ARBETET FÖR ÖPPENHET

Vem har ansvar för vad? Hur gör man?

Mottagning i regnbågens färger	64
Diskriminering ska motverkas enligt lag	70
HomO rapporterar	72
Vad ska arbetsgivaren göra?	74
Försvar för mänskliga rättigheter	78
Vad ska facket göra?	82
”Fackets uppgift är att driva på”	84
Arbetskamrater kan bryta tystnaden	86
Arbetstagarens rätt att behandlas väl	87

Fritt Fram för ett öppet och inkluderande arbetsliv!

Som barn lekte de flesta av oss kurrägömma. När vi tyckte att ingen längre skulle behöva gömma sig ropade vi "fritt fram". Nu är vi vuxna och att en del, mot sin egen vilja, håller sig gömda är inte längre någon lek. Det är alltså hög tid att ropa "fritt fram" igen!

Så skrev vi i inledningen till det första Fritt Fram-materialet som såg dagens ljus våren 2004. Sedan dess har arbetet och resonemangen utvecklats. Närmare 15 000 personer har utbildats inom ramen för samarbetsprojektet Fritt Fram. Samtidigt har många olika organisationer beställt materialet och genomfört utbildningar i egen regi.

Nu ger vi ut ett helt nytt Fritt Fram-material – en bok och en dvd framtagna utifrån den samlade erfarenheten från alla dessa utbildningstillfällen, samtal och diskussioner. Frågan om sexuell läggning har inte bara lite yrvaket hamnat på agendan i arbetslivet; den har fått en alltmer självklar ställning. Fokus har under åren förflyttats, från homo- och bisexuella, till att se på en norm för hur vi inordnar våra liv – i samhället, på jobbet, privat. Den brukar kallas heteronormen. Man kan lite förenklat säga att det är en föreställning om den förväntade heterosexualiteten. Hur påverkar heteronormen våra möjligheter att skapa öppna och inkluderande arbetsplatser? Kan vi omforma och nyskapa normen, töja och tänja på gränserna för hur man "ska" vara? Det är en utmaning för arbetsgivare, fackliga organisationer och för arbetstagare. Alla vill vi ju ha en arbetsmiljö där vi trivs och får utvecklas. En sådan arbetsmiljö blir god, inte bara för den enskilda individen utan för hela arbetsplatsen.

Fritt fram betyder inte längre att sluta leka kurrägömma på jobbet. Fritt Fram handlar om att deklarerera fria, öppna och inkluderande arbetsplatser. Och det är något som inte bara gynnar dem som står utanför heteronormen. Det tjänar hela arbetsplatsen på.

Stockholm i september 2007

För Fritt Fram

Gunnar Svensson, koordinator

1.

DET HETERONORMATIVA ARBETSLIVET





***Varannan homo- och bisexuell
i Sverige är inte öppen
på sin arbetsplats***



OCH VAD JOBBAR DU MED DÅ?

I mötet med en ny bekantskap frågar vi ofta vad personen jobbar med. Arbete hänger inte bara ihop med inkomst – utan också med identitet och delaktighet.

I snitt arbetar vi i Sverige 41 år av våra liv. Både män och kvinnor förväntas yrkesarbeta. Jämfört med andra länder ligger det så kallade arbetskraftsdelta-gandet för de svenska kvinnorna högt. Detsamma gäller gruppen äldre.

På jobbet ska vi vara effektiva och högpresterande för att stå oss i konkurrensen. För att nå dit behöver vi må bra. Den som tillåts vara sig själv fungerar bättre. Både på jobbet – och i övriga livet. Därför krävs en god arbetsmiljö.

Hur ser då arbetslivet ut – där vi tillbringar så stor del av våra liv? Precis som i övriga samhället förutsätts det ute på arbetsplatserna att alla är heterosexuella. Utan närmare eftertanke.

Arbetsmiljön kan därför på en och samma arbetsplats skilja sig markant åt beroende på vilken sexuell läggning en person har. Forskning visar att det finns klara skillnader mellan hur homo- och bis sexuella upplever situationen på jobbet jämfört med heterosexuella.

Homo- och bis sexuella upplever exempelvis i betydligt högre grad än heterosexuella att det finns fördomar kring sexuell läggning bland arbetskamraterna.

Förutom glåpord, förlöjliganden och skämt om homo- och bis sexuella kan ren diskriminering förekomma. Tillsammans påverkar detta möjligheterna att vara öppen. En studie visar att fler lesbiska och bis sexuella kvinnor än heterosexuella är långtidssjukskrivna. Det finns också en ökad risk för dålig hälsa för den som inte är öppen med sin sexuell läggning.

Lagen ska skydda och påverka

1999 kom lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Samtidigt inrättades HomO, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, för att se till att lagen efterlevs.

Lagen ska ge upprättelse åt personer

som blivit utsatta men också påverka attityder och värderingar.

Målet är att trygga en god arbetsmiljö för alla – oavsett om personen är homo-, bi- eller heterosexuell. Och skapa ett inkluderande och öppet arbetsklimat där inte någon stängs ute, exkluderas. Rättigheter och skyldigheter ska vara lika – oavsett kön, funktionshinder, tro, etnisk tillhörighet och sexuell läggning.

Lagen räcker inte till

Men enbart lagstiftning räcker inte för att skapa en god arbetsmiljö. Det handlar också om attityder, värderingar – och kunskap. För även om lagen kräver alla arbetstagares rätt till en god arbetsmiljö, visar en studie att endast hälften av alla homo- och bisexuella är öppna på jobbet. Det vill säga; de kan inte dela med sig av sina liv när de vistas på sin arbetsplats på samma sätt som människor med heterosexuell läggning. Har till exempel en kvinna förlovat sig med sin flickvän under helgen, vet hon kanske inte om hon vågar ha sin förlovningsring på jobbet på måndagen eller inte. För att slippa höra skämt och förlöjliganden om bögar avstår kanske en homosexuell man från fredagens after work.

Hur öppen någon är med sin sexuella läggning på jobbet, hur mycket någon vågar vara sig själv, hänger ihop med hur trygg man är på arbetsplatsen. En arbetsmiljöfråga – och en facklig fråga. Siffror som tyder på att homo- och bisexuella personer i mindre grad än heterosexuella är med i facket manar till eftertanke. Är det en signal om att de inte tycker att facket tar tillvara deras intressen?

Varje arbetsgivare är ytterst ansvarig för att diskriminering och exkludering inte förekommer på arbetsplatsen. Men såväl fack som arbetskamrater har stor betydelse. En öppen och tillåtande arbetsmiljö tjänar alla på.

Källor:

Försäkringskassan 2007

Europa närmar sig sysselsättningsmålen, Ann Christin Jans, Elisabeth Landgren Möller, SCB:s Valfärd nr 1/2003

Svensk arbetsmarknad i ett internationellt perspektiv, Hans Eriksson, SCB:s Valfärd nr 1/2005

Homosexuellas villkor i arbetslivet, Gunnel Forsberg, Liselotte Jakobsen, Goldina Smirthwaite, Jämställdhetscentrum, Karlstads universitet 2005, andra upplagan

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

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

Utbildning som förändringsverktyg, Olle Brynja, Carina Bildt, Arbetslivsrapport 2005:13, Arbetslivsinstitutet

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

Facket måste göra mer för homosexuella, Carina Bildt, Anna Ekström, Ulla Lindqvist, Sture Nordh, GP Debatt 2004-07-07

Jag arbetar som lokalvårdare på några skolor.
En av de första sakerna jag gjorde på jobbet var
att berätta för cheferna att jag är transvestit.
Jag har varit ute och festat med jobbet klädd som
Elin och med de flesta har det gått bra. Men efter
en större personalfest fick jag höra av cheferna
att några inte uppskattat att jag kom som Elin.
Det var därför bäst om jag i förväg alltid frågade
om det gick bra, tyckte de. Jag är fullt inställd på
att komma som Elin i fortsättningen också, även
om jag så klart kan ta hänsyn och fråga först.
Det känns bara tråkigt att det är viktigare att
några får ha sina fördomar i fred än att jag har
rätt att vara mig själv.

Erik/Elin, lokalvårdare

ALLA MÄNNISKOR HAR EN SEXUELL LÄGGNING

Alla människor har en *sexuell läggning*. Man kan vara *homo-, bi- eller heterosexuell*.

Eftersom heterosexuell läggning uppfattas som så självklar är det många som inte ens tänker på att det är en sexuell läggning. Heterosexualitet anses vara det normala, givna och förväntade. Det är en utgångspunkt som är så dominant att den beskrivs som en styrande norm – den så kallade *heteronormen*. Därmed blir annan sexuell läggning betraktad som onormal och konstig. Heteronormen handlar inte bara om sexuell läggning. Den säger oss också hur "riktiga" flickor/kvinnor och "riktiga" pojkar/män förmodas vara, hur de kompletterar varandra och bildar "riktiga" par.

Komma ut eller inte?

Normen tvingar homo- och bisexuella att ständigt göra val; ska man visa vem man är – det vill säga *komma ut* – eller inte? Hur kommer det att tas emot? Påverkar det min arbetssituation? Hur kommer arbetskamraterna att reagera? Chefen?

Att komma ut är en pågående process som heterosexuella slipper – efter-

som alla förväntas vara heterosexuella. Det uppfattas som en vardaglighet när en man som är gift med en kvinna talar om sin fru eller om att hämta barnen i skolan.

För homo- och bisexuella kan liknande situationer handla om att behöva göra ett val; berätta eller inte berätta? Exempel på komma ut-situationer kan vara alltifrån att prata om den man lever med, till att ta med sin pojk-/flickvän till personalfesten. Omgivningen är avgörande för hur *öppen* en person kan vara. Samtidigt krävs respekt. Alla måste själva bestämma hur öppen man vill vara. Att berätta eller skvallra för arbetskamrater om en persons sexuella läggning kallas att *outa*, ett ord hämtat från engelskans out.

Könsöverskridare

Andra personer som bryter mot heteronormen går under paraplybegreppet *transpersoner*, där bland andra *transsexuella* och *transvestiter* ingår.

En transsexuell person identifierar sig inte med det kön som fastställdes

vid födseln. Transvestiter kallas personer som ibland klär sig i det andra könets kläder. I transpersoners fall handlar normbrytandet om kön – inte sexuell läggning. Transpersoner kan vara såväl homo-, hetero- som bisexuella. Här ställs föreställningarna om vad "riktiga" kvinnor och "riktiga" män ska vara på ända.

Precis som för homo- och bisexuella handlar komma ut-processen för transpersoner om att behöva göra val, det vill säga välja om man öppet ska visa vem man är i olika situationer.

På senare år har begreppet *hbt* börjat användas. Det är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner.

KOMMA UT

Begreppet komma ut härrör från engelskans "coming out of the closet" – komma ut ur garderoben. Att komma ut är en livslång process. En person ställs inför valet att komma ut vid varje nytt tillfälle då omgivningen inte känner till personens sexuella läggning. Ibland kritiseras homosexuella och bisexuella för att "skylta" med sin läggning på ett sätt som inte heterosexuella anses göra. Men heterosexuella avkrävs ingen deklaration om sin läggning eftersom samhället i stort utgår från att alla är heterosexuella. I själva verket skyltar heterosexuella mycket oftare med sin läggning men sällan med orden "jag är heterosexuell". Att hålla sin älskade i handen, pussas på stan, att prata om vad man gjorde på helgen med sin fru eller man – det signalerar heterosexualitet.

Det finns också samhälleliga aspekter på begreppet komma ut, i bemärkelsen synliggöra. Generellt har marginaliserade och diskriminerade grupper – även hbt-gruppen – gjorts osynliga, i exempelvis medier. Det i sin tur har tvingat ut människor i offentligheten för att de ska få fram sitt budskap.

Att vara förebild är också ett sätt att synliggöra. Förebilder kan avdramatisera en komplicerad situation och trampa upp vägar för efterkommande.

ORDLISTA

SEXUELL LÄGGNING	homo-, bi- och heterosexualitet
SEXUELLT BETEENDE	sexuella handlingar som en person – oavsett sexuell läggning – kan ägna sig åt, till exempel fetischism eller sado-masochism
HETEROSEXUALITET	förmåga att bli kär, förälskad i och attraherad av personer av motsatt kön
HOMOSEXUALITET	förmåga att bli kär, förälskad i och attraherad av någon av samma kön
BISEXUALITET	förmåga att bli kär, förälskad i och attraherad av personer oavsett kön
HBT	samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner
HETERONORMEN	föreställningen om heterosexualitet som det normala, önskvärda och förväntade
BÖG	homosexuell man
LESBISK	homosexuell kvinna
FLATA	homosexuell kvinna
GAY	homosexuella män och kvinnor
TRANSPERSONER	samlingsnamn på könsöverskridare, till exempel transvestiter och transsexuella
TRANSVESTIT	en person som ibland klär sig i det som typiskt associeras med det andra könet
TRANSSEXUELL	person som inte identifierar sig med det kön som fastställdes vid födseln
DRAGSHOW	en form av underhållning där personer uppträder klädda i det andra könets kläder
GENUS	socialt och kulturellt skapad könsroll

Jag arbetar med många kunder men delar kontor med fyra personer. Där är jag helt öppen, har alltid varit. För kunderna – ofta stora företag – berättar jag aldrig att jag är lesbisk. Och de frågar aldrig hur jag lever. Men ganska nyligen frågade en kvinna om jag bodde ensam. Nej, jag är sambo, svarade jag. Jaha, sa hon, vad arbetar han med? Det är ingen han, sa jag, det är en hon. Sen var det inte mer med det. Men mest är det tystnad. Givetvis talar mina uppdragsgivare om sina fruar och män på ett vardagligt sätt, om att man ska resa bort ihop eller gjort något trevligt tillsammans. Jag tror att de kanske vet. Men en del företag är konservativa. Och de vill att allt ska fungera smidigt. Om det till exempel kommer någon som tycker att homosexualitet är obekvämt så kanske företaget tycker det är bra att ingen vet säkert vad jag är. Det skulle kunna bli komplicerat och störa arbetet. Jag tar inte illa vid mig, jag har ju inte med dem att göra på heltid. Arbetade jag fast på något av dessa företag skulle tystnaden vara svårare.

Ulla-Karin, ekonomisk rådgivare,
sambo med Beatrice

MEDEL- SVENSSON, VEM ÄR DET?

Villa, vovve och Volvo. Så sägs ibland om medelsvenssons liv. Det låter tryggt. Bakom ligger en idé om det normala, genomsnittliga och önskvärda – en tankemodell som samhället är format efter. Vad menas då med normal?

Med normal kan menas genomsnittlig. I samhällsbygget utgår man från en genomsnittlig medborgare – svensson – som mall. Utifrån den formas medborgarnas livsvillkor. Alla ska ges möjlighet till ett normalt, "vanligt" liv eftersom alla har lika stort värde.

En av de viktigaste utgångspunkterna för alla människors lika värde är FN:s Deklaration om mänskliga rättigheter från 1948. Den är styrande för de flesta nationers statsskick. Trots att alla människors rättigheter betonas i lagstiftning över hela världen förekommer diskriminering och förtryck. Därför har nya FN-konventioner tillkommit för att motverka ojämlikhet och nedvärderande behandling på en rad områden, till exempel när det gäller kön och sexuell läggning. Även EU har ett diskrimineringsförbud på grund av sexuell läggning i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Och i

Sverige antogs 1999 lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Sedan tidigare fanns det förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder.

Ny kunskap och lagstiftning påverkar gradvis värderingar och attityder. Samtidigt lever traditionella föreställningar om vad som är normalt och önskvärt kvar. Om medelsvensson för 40 år sedan var en vit man med fru, två barn, villa, vovve och Volvo så finns det idag formella förutsättningar för fler sorters svenssons.

Mannen som mall

Män som grupp står modell för "standardsvensken" i många avseenden. Successivt har kvinnors ställning stärkts. På 1970-talet gjordes en rad reformer för att hävda kvinnors rätt till arbete.

Det handlade bland annat om barn-omsorg och föräldraförsäkring. Könroller blev ett begrepp som beskrev de förväntningar som kvinnor och män skulle leva upp till. De utgår i hög grad från att kvinnor och män av "naturen" är varandras motsatser. Mansrollen förknippas med aktivitet, styrka och behärskning. I kvinnorollen ingår känslomässighet, passivitet och omsorg.

Könrollerna började uppfattas som stelnade och gammalmodiga i en tid när det moderna samhället ställde nya krav – rollerna behövde luckras upp. JämO, jämställdhetsombudsmannen, inrättades 1980 för att tillse att lagen mot könsdiskriminering i arbetslivet efterlevdes.

Genusordningen fördelar makten

Men fortfarande gynnas män som grupp mer än kvinnor som grupp. Trots att samhället strävar efter att utjämna löneskillnader mellan könen tjänar till exempel män – i kraft av sitt kön – mer pengar på sitt arbete. Män har fortfarande större möjlighet att bli chefer. Idag talas det om att män är överordnade och kvinnor underordnade, den så kallade genusordningen. Det är ett maktförhållande som skär igenom livets alla områden.

Det talas dessutom om att makt och status är knutet till en mängd olika faktorer som samspelar. Social tillhörighet, etnicitet, hudfärg, inkomst, sexuell läggning är några exempel på vad som kan avgöra en persons position i samhället. I korthet kan det betyda att en svart arbetarkille står lägre i rang än en vit fast de har samma jobb. En högutbildad kvinna har däremot inte

nödvändigtvis högre status än en man med lägre utbildning.

Viljan att passa in

Lagar, regler och normer skapar den ram varifrån den enskilda människan kan agera – och försöka bli så normal som möjligt. Då menas strävan att uppnå det av samhället önskvärda och föredömliga. Att skaffa sig utbildning och arbete är föredömligt och önskvärt. Det finns också regler för vad som är socialt önskvärt hos "riktiga" kvinnor och "riktiga" män – förutom att de är heterosexuella. Denna kunskap förmedlas på en mängd sätt – inte minst genom massmedierna. I inslag och artiklar av gör-om-mig-karaktär är ett vanligt önskemål att kvinnor vill bli mer "kvinnliga". Att vara kvinna upplevs inte nog kvinnligt.



Kyssen var en ren slump.
Det var som om hennes mun
bara råkade ... hitta hennes



FN:S DEKLARATION OM DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA

Artikel 1: Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. De har utrustats med förnuft och samvete och bör handla gentemot varandra i en anda av gemenskap.

EU:S STADGA OM DE MÄNSKLIGA RÄTTIGHETERNA

Kapitel 3, artikel 21: All diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning skall vara förbjuden.

Ramarna för "riktiga" kvinnor och "riktiga" män är så givna att det uppfattas som konstigt när någon stiger utanför dem. Könsoverskridare – transpersoner – kan ses som avvikare och kanske också som hot mot den fasta könsuppdelningen.

Oskrivna lagar och sociala regler – normer – styr samhället minst lika mycket som formella lagar och beslut. Heteronormen är en sådan norm. Heterosexuell läggning betraktas som så normal att den nästan är osynlig. "Herr och fru Svensson" förknippas knappt med sexuell läggning.

Heteronormen tar sig många vardagliga uttryck. Det kan handla om Parvin som på lunchen berättar att hon och hennes man ska åka på semester till Belgien. Eller att Carlos förklarar att han inte kan jobba över för att han måste hämta barnen eftersom hans fru jobbar på annan ort. Alldagliga kommentarer på arbetsplatsen som berättar om den sociala sidan av personernas sexuella läggning.

Säger däremot Parvin att hon och hennes fru ska titta på nya köksmöbler i helgen kan det uppfattas som en "manifestation" av homosexualitet. En generad tystnad kan uppstå. Eller så kanske en arbetskamrat utbrister: "Är du lesbisk? Du ser inte sån ut!" I sin tur kan det få Parvin att dra sig för att tala om sitt privatliv på arbetsplatsen.

Kanske skämtas det om homo- och bisexuella på ett sätt som kan tyckas oskyldigt. Konsekvensen av sådana skämt är dels att den heterosexuella verklighetsuppfattningen upprätthålls, dels att de kränker dem som inte är heterosexuella. Hör man sådana skämt

på sin arbetsplats är det inte säkert att man vill berätta – komma ut – på jobbet. Man gör sig osynlig. Det finns siffror som visar att 50 procent av homo- och bisexuella i Sverige inte är öppna på sin arbetsplats.

Majoriteten som de "naturliga"

Normalitet kan också kopplas ihop med sundhet, friskhet och naturlighet. Ofta sammanfaller det "naturliga" med majoritetens sätt att leva. Homosexualitet upphörde 1979 att vara ett sjukdomsbegrepp i Sverige. 1990 strök Världshälsoorganisationen homosexualitet som mental sjukdom. Men än idag uttrycks åsikten att heterosexualitet är det naturliga.

Vissa normer gör livet lättare. Att visa respekt i sociala sammanhang, till exempel, är positivt för alla. Och någon ordning måste det väl vara?

Problemet uppstår när normer leder till ojämlikhet. Det som uppfattas som avvikande eller onormalt är lägre värderat. Det ständiga upprepandet av till exempel heteronormen fungerar som en utestängande mekanism – exkludering – från den sociala samvaron för den som inte lever enligt normen.

Begreppen öppenhet och inkludering är betydelsefulla mot bakgrund av alla människors rätt att vara som de är OCH allas lika värde.

Det finns många efternamn – varför nöja sig med bara Svensson?

Källor:

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

På nära håll är ingen normal, Handikapdiskurser i Sveriges Television 1956–2000, Karin Ljuslinder, Umeå universitet 2002

Jag hade jobbat inom hemtjänsten i flera år och jag trivdes både med vårdtagarna och med jobbar-kompisarna. Men allt förändrades när jag förlovat mig. En jobbarkompis upptäckte ringen och bad att få läsa inskriptionen. Hon visste att jag var bög och blev inte förvånad när hon läste att det var en "Thomas" jag hade förlovat mig med. Jag tyckte jag hade en bra jobbrelation med henne. Trots det försvarade hon mig inte när det "sipprat ut" på jobbet att jag förlovat mig med en man. Varken hon – eller andra som jag trodde jag kunde lita på – stod upp för mig när jag fick problem. Ingen sa öppet något om min homosexualitet. Istället fick jag helt plötsligt kritik. För allt möjligt. Allt jag gjorde var fel. Förut hade alla tyckt att jag var så "duktig" och "trevlig", men nu hittade man hela tiden småsaker att anmärka på. Jag kände att de tog avstånd. Sånt här är svårt att ta på, men stämningen blev obehaglig. Efter ett halvår fick jag nog. Jag slutade.

Sven, sjuksköterska, numera gift med Juan

1. Är heterosexualitet en sexuell läggning?

- A. Nej, det är det normala.
- B. Ja, tillsammans med homo- och bisexualitet.
- C. Nej, sexuell läggning har med fetischism, sado-masochism och sexlekar att göra.

2. Vad betyder hbt?

- A. Homosexuell beteendeterapi.
- B. Hembygdens bevarandetrupp.
- C. Homosexuella, bisexuella och transpersoner.

3. Har man rätt att vägra någon anställning på grund av sexuell läggning?

- A. Ja, om personen berättar att han eller hon är homo- eller bisexuell.
- B. Det beror på vilket sorts jobb det handlar om.
- C. Nej.

4. När avskaffades homosexualitet som sjukdomsbegrepp i Sverige?

- A. 1944.
- B. 1979.
- C. 1988.

5. Vad är en transperson?

- A. Transpersoner är ett paraplybegrepp för könsöverskridare.
- B. Transpersoner jobbar med healing.
- C. Personer som jobbar inom transportsektorn.

6. Vad kallas föreställningen om att ett riktigt kärlekspar består av en man och en kvinna?

- A. Romantik.
- B. Heteroläggningen.
- C. Heteronormen.

7. Är det arbetsgivarens ansvar att alla, oavsett sexuell läggning, har en god arbetsmiljö?

- A. Det är upp till var och en att skaffa sig en bra arbetsmiljö.
- B. Kan vara. Men sexuell läggning är inget chefen ska lägga sig i.
- C. Ja, det är arbetsgivarens skyldighet enligt lag, men även facket och arbetskamraterna spelar roll.

8. Är det en rättighet för hbt-personer att kunna vara öppna på jobbet?

- A. Nej, ingen annan skyttar med sitt sexliv.
- B. Ja, likaväl som heterosexuella personer kan vara det.
- C. Jag fattar inte grejen, varför ska det pratas så mycket om homofiler?

9. Får en arbetsgivare kräva att en chef som är man har en hustru som kan stötta honom vid representation?

- A. Ja. Det skulle väl bli väldigt konstigt om en Tore tog emot tillsammans med en man?
- B. Självlärt. Det tillhör affärskulturen.
- C. Nej. Ett sådant krav kan handla om indirekt diskriminering.

Svaren hittar du på sista sidan i boken.



Jag har inga fördomar,
för mig är det okej att du är hetero.

VAD HAR DET MED JOBBET ATT GÖRA?

En vanlig uppfattning är att arbetsplatsen är en neutral zon. Vi är ju där för att arbeta och inget annat. Kärlekslivet hör till det privata. I själva verket är en av grunderna för arbetslivet just sexuell läggning. Den heterosexuella läggningen.

Byggnadsarbetare. Sjuksköterska. Vad ser du framför dig? Säkert ser du vad många andra ser. Byggnadsarbetaren ska vara fysiskt stark, härdad för väder och vind – egenskaper som vikts för manlighet. Sjuksköterskor bör vara empatiska och omhändertagande, något som kommit att kopplas ihop med kvinnlighet. Hela yrken har könsmärkts genom att kvinnor och män bedömts vara lämpade för olika arbeten, utifrån vad som anses "naturligt" kvinnligt och manligt. Tittar man på könsfördelningen i de 30 vanligaste yrkena på den svenska arbetsmarknaden står det klart att könstillhörighet fortfarande styr arbetslivet. Kvinnor finns i vård, skola, omsorg och på kontor. Män i transport, teknik, industri och byggnad. På så vis finns en tydlig könsordning, en princip som organiserar arbetslivet.

Flera yrkesbeteckningar är könsbestämda rent språkligt. Arbetare är mas-

kulinum och syftar på en han. Liksom sköterska är femininum och avser en hon. Att olika yrken inte är könsneutrala understryks när vi talar om en kvinnlig brandman eller en manlig sjuksköterska.

Formade motpoler

Manlighet och kvinnlighet har formats som motpoler. Könsskillnaderna sägs bero på biologiska och psykologiska skillnader mellan män och kvinnor. Som "riktiga" män och "riktiga" kvinnor förväntas vi att attraheras av det motsatta könet. Den heterosexuella läggningen uppfattas också som "naturlig". Heterosexualitet förknippas med att vara man och kvinna. Därför utgår vi ifrån att alla är heterosexuella om inget annat sägs.

Kombinationen man-kvinna har också gjorts till förebild för en del yrkesrelationer: chef-sekreterare, läkare-sjuksköterska, flygkapten-flygvärdinna.



**Vem är kvinnan och
vem är mannen
i ert förhållande???**

Numera finns kvinnor som chefer, men få män är sekreterare. Idag är ungefär hälften av läkarkåren kvinnor, enligt Läkarförbundet. Knappt nio procent av Vårdförbundets sjuksköterske-medlemmar är män.

Män fanns dock tidigt i den militära sjukvården som skötare. De anställdes på de så kallade sinnesanstalterna när social-Sverige började expandera i början av 1900-talet. Militärt drillade män sattes att vakta sköra människor. Försumlighet och övergrepp förekom. När psykiatribehandlingen skulle omformas drog man därav slutsatsen att män som grupp inte passade för att vårda. I stället framstod kvinnor som bättre lämpade. Idén om sjuksköterskeyrket handlade om att kvinnor, precis som i moderskapet, skulle få möjlighet att fullända sin vårdande "natur". Parallellt såg kvinnorörelsen vården som en möjlighet för kvinnor att förvärvsarbeta och ta plats i det offentliga livet. På det viset gynnades kvinnor av att yrket könsmärktes. Med tiden har traditionella kvinnosyss-

lor professionaliserats. Samtidigt skapades en könsuppdelad arbetsmarknad som nu uppfattas som ett problem.

Hbt-personer finns överallt i arbetslivet. Ändå tros vissa yrken vara särskilt intressanta för dem. Transpersoner associeras ofta med underhållningsbranschen. Kvinnodominerade yrken ses som "fristäder" för homosexuella män. Det antas fortfarande att män söker sig till vård och omsorg för att de är mjuka, feminina – och homosexuella. Vilken sexuell läggning kvinnor inom vården har diskuteras däremot inte. Historisk forskning tyder på att homosexuella ofta har valt rörliga yrken, miljöer där det går att få ihop ett privatliv med ett yrkesliv.

Kärlek på jobbet – heterospelet

Heteronormen går inpå bara skinnet. När vi talar om "vänsterprassel" förutsätts att det är en man och en kvinna som prasslar. Vi utgår från att attraktion på jobbet handlar om spelet mellan kvinnor och män – heterospelet. I

vissa yrken har attraktionen ansetts som en krydda, till exempel mellan kvinnliga sköterskor och manliga läkare eller patienter. Dessa relationer har varit populära teman i exempelvis film- och skönlitteratur. Den antydda erotiken finns också med när beröring kommer på tal. Intimvård tillhör sköterskors uppgifter. Eftersom kvinnors sexualitet setts som passiv och sjuksköterskan som disciplinerad, har denna sorts beröring inte betraktats som möjliga sexuella inviter när den utförs av kvinnor.

LÄTTARE I STORSTADEN?

En vanlig förmodan är att det är lättare att leva som hbt-person i storstaden. Man föreställer sig att det är enklare att vara anonym, att det är mindre traditionellt, modernare och lättare att träffa likasinnade. En undersökning gjord av Arbetslivsinstitutet 2003 visar att fler homo- och bisexuella personer utanför storstäderna upplevde negativa attityder på arbetsplatsen. Vad gäller konkreta uttryck för homofobi var det emellertid ungefär likadant i storstäder som på övriga orter. Det var heller ingen stor skillnad mellan storstad och mindre orter när det gäller diskriminering på arbetsmarknaden.

Källa: Storstaden – en attraktiv homomiljö?
Arne Nilsson, i antologin Kors & tvärs,
intersektionalitet och makt i storstadens
arbetsliv, Normal förlag 2006

**MÅSTE NI
ALLTID SKYLTA
MED ER
HETEROSEXUALITET?**





JAG HAR INGET EMOT HETEROSEXUELLA BARA

Beröringen män emellan är däremot hårdare reglerad. Att män rör vid varandra accepteras nästan bara i exempelvis idrottssammanhang. Intimvård däremot blir, enligt flera forskningsstudier, ett brott mot beröringsreglerna för män. Därmed kan män som utför intimvård orsaka oro med sexuella undertoner. Kanske bidrar det till att merparten av de manliga sköterskorna arbetar inom områden som kräver minst intimvård?

Heteronorm på hög nivå

Kvinnor som väljer mansdominerade yrken kan ses som okvinnliga, men också som tuffa och självständiga. Debatten har på senare år handlat om ledarskap, särskilt i näringslivet. Obligatorisk heterosexualitet genomsyrar organisationer även på hög nivå. Likaså föreställningar om att mäns och kvinnors egenskaper ska komplettera varandra. De bör tillföra olika saker i

ledarskapet. Utgångspunkten är att manligt ledarskap är auktoritärt och kontrollerande medan kvinnligt är lyhört och intuitivt. Jämställdhet är viktigt – men spänningen mellan könen är kanske lika högt värderad. Mäns manlighet förs sällan på tal medan kvinnor förväntas "bejaka" sin kvinnlighet genom att göra sig attraktiva. Men när kvinnor gör anspråk på makt används deras sexualitet, oavsett läggning, emot dem – orden flata och lesbisk används som skällsord.

DE INTE TAFSAR

Källor:

Jämställdhetens spjutspets? Manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet, Marie Nordberg, Bokförlaget Arkipelag 2005

Stridspiloter i vida kjolar, Om ledarutveckling och jämställdhet, Pia Höök, Ekonomiska forskningsinstitutet 2001

Lathund om jämställdhet, SCB 2005

Kön och organisation, Mats Alvesson, Yvonne Due Billing, Studentlitteratur 1997

Det mangranna sällskapet, Om konstruktion av kön i företag, Ulla Eriksson, BAS Förlag 2000

Den diplomatiska punkten, Maskulinitet som kroppsligt identitetsskapande projekt i svensk sjuksköterskeutbildning, Henrik Eriksson, Acta Universitatis Gothoburgensis 2001

Manlighetens många ansikten – fäder, feminister, frisörer och andra män, red. Thomas Johansson, Jari Kuosmanen, Liber 2003

Kors & tvärs, intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv, red. Ewa Gunnarsson, Anders Neergaard och Arne Nilsson, Normal förlag 2006

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

*Hur tog dina
föräldrar
det när du
berättade att
du är hetero?*



NORMERNA KASTADE ÖVERBORD

”Prydlig, skötsam och serviceminded man sökes för jobb till sjöss. Vi ser gärna homosexuella sökande.”

Så hade förstås inte en rekryteringsannons kunnat se ut, varken förr eller senare. Men i ett av Sveriges mest kända företag genom tiderna, Svenska Amerika Linien, ansågs homosexuella män – ”såna” – vara mer skötsamma och duktiga. Det framkom när sociologen Arne Nilsson undersökte livet på båtarna på ett nytt sätt.

Arne Nilsson har forskat på hur livet ombord såg ut kring mitten av 1900-talet. Hans resultat är ett exempel på hur den traditionella synen på en yrkesgrupp har nyanserats. När han började studera Amerikabåtarna var det en väl dokumenterad verksamhet. Det var Sveriges främsta varumärke under lång tid och omgavs av ett nästan mytiskt skimmer av glamour, rikeedom och kändisskap. Greta Garbo reste till exempel hem till Sverige med Amerikalinjen. Men ingen hade tidigare tittat på vilken betydelse sexuell läggning hade på livet ombord.

Sjömän, var inte det riktiga karlar, helst med en flicka i varje hamn?

– Jodå. Och det fanns en uppdelning också på Amerikabåtarna. Det fanns de ”riktiga” sjömännen, som matroser

och andra, men de var i minoritet. De män som fick arbeten på båtarna som kockar, servicepersonal och uppassare åt passagerare var ofta högt kvalificerade, särskilt på kryssningarna, som alltmest tog överhanden. De utvalda rekryterades från de bästa krogarna och sågs som restaurangvärldens adel. En hel del av dessa män var homosexuella.

Många av dem kände inte till att det fanns fler homosexuella ombord innan de började där. De såg helt enkelt jobbet som ett steg i karriären och en möjlighet att komma ut i världen.

Men en del visste om att båtarna var homovänliga miljöer och sökte sig dit av det skälet. De kom kanske inte ut – men de kom bort från exempelvis pressen att gifta sig.

Både Arne Nilssons och annan forskning tyder på att homosexuella personer ofta sökte sig till rörliga yrken. Rörliga både i geografisk bemärkelse och i yrken med hög personalomsättning. Det möjliggjorde både dubbelliv och skapade stora kontaktytor – som i sin tur medförde att man kunde träffa ”likasinnade”.

Homosexuella män ansågs inte supa och härja som andra sjömän utan

betraktades som pålitliga, skötsamma, med vårdat språk och talang för att skapa en vacker och trevlig atmosfär.

Är inte det en myt att homosexuella män skulle vara trevligare och bättre på utseende?

– Homosexuella män besitter givetvis inte "av naturen" sådana färdigheter, lika lite som alla heterosexuella män är duktiga på bilar. När man lever ett dubbelliv tror jag man utvecklar en känslighet för stämningar och förväntningar. Man blir socialt skicklig och anpasslig helt enkelt, säger Arne Nilsson. Ombord förväntades en sak, på land gällde att man kunde passera som heterosexuell.

Det fanns fler skäl till att "såna" var populära. Kryssningspassagerarna var i regel förmögna, ofta kvinnor. Kvinnorna blev väl ompysslade utan att det fanns ett sexuellt intresse i bakgrunden. Deras makar kunde tryggt skicka iväg dem på långa resor.

Genom sitt antal och sin attraktivitet kom de homosexuella männen på båtarna i ett slags maktställning. De var inte utstötta eller marginaliserade. Man kan säga att de satte normen för hur den glansfulla kulturen på båtarna skapades.

Förr var det nästan bara män som arbetade på passagerarfartygen. Nuförtiden arbetar där även ganska många kvinnor.

Var det inte också så att gifta män med familj hade det svårare att vara borta länge, som på Amerikabåtarna? Att familjen band dem till land?

– Inte självklart. Vid den tiden hade män generellt större tillträde till offentligheten och kraven på dem att vara närvarande i familjen var inte alls så starka som nu. För en del år sedan gjorde jag en uppföljande studie på ett större företag om hur de som stod längst ner på karriärstegen såg på sina möjligheter. 1960, då studien gjordes första gången, var det lättare för gifta män att avancera och komma loss än för ogifta. 30 år senare var det tvärtom, då såg ogifta män större möjligheter till karriär än gifta.

Runt mitten av 1900-talet härskade hemmafruidealet. Men självklart arbetade också kvinnor i offentligheten. I intervjuer som Arne Nilsson och hans forskarkollega Margareta Lindholm gjort för en tidigare bok om homolivet i Göteborg framkom att det fanns en hel del lesbiska på Spårvägen och som taxichaufförer i staden. Också de rörliga yrken.

Ett annat yrke som förändrats utifrån normer om kön och sexuell läggning är flygvärdinnans.

– I flygets barndom, före andra världskriget, inspirerades man av lyxbåtarna och lyxtågen, med manlig personal som serverade. Män sågs som en trygghetsfaktor när flyget ännu var lite riskfyllt. När kvinnor kom in i bilden associerades de med sjuksköterskor. När affärsflyget växte fram efter kriget blev heterosexualitet viktig; flygvärdinnorna skulle vara attraktiva för männen och ett bra utseende blev en av yrkeskvaliteterna.

SVENSK HBT- LAGSTIFTNING

- 1944** avkriminaliserades sexuella handlingar mellan vuxna av samma kön
- 1972** blev Sverige först i världen med att införa en lag om könskorrigering
- 1979** avskaffade Socialstyrelsen homosexualitet som sjukdomsbegrepp
- 1987** infördes förbud att diskriminera homosexuella
- 1995** infördes Lag om registrerat partnerskap
- 1999** infördes Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
- 1999** tillsattes Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning, HomO
- 2003** inkluderades sexuell läggning i lagen om hets mot folkgrupp
- 2003** fick samkönade par samma möjlighet som heterosexuella att prövas för gemensam adoption och närståendeadoption
- 2005** fick kvinnor som lever i samkönade relationer rätt till assisterad befruktning
- 2007** föreslog en statlig utredning att äktenskapsbalken ska ändras och könsneutralt äktenskap införas

– När männen åter kom in i yrket hade det feminiserats. De män som arbetade i kabinen antogs vara homosexuella, ett antagande som ofta görs när män väljer ett yrke som är kvinnodominerat, säger Arne Nilsson.

Än idag finns det flygbolag som i rekryteringsannonser skriver: Kvinnor, inte under 1,60 långa, med slät hy utan ärr, finnar och tatueringar sökes.

Källor:

"Såna" på Amerikabåtarna, Arne Nilsson,
Normal förlag 2006

En annan stad, manligt och kvinnligt homoliv
1950–1980, Margareta Lindholm, Arne Nilsson,
Alfabetanamma 2002

Kingfisher Airlines, www.flykingfisher.com

BARA EN ÅSIKT

"Ska homosexuella få gifta sig?" Frågan ställdes i flera olika medier efter att en statlig utredning i mars 2007 föreslagit att även personer av samma kön ska kunna ingå äktenskap.

Det är vanligt att frågor som gäller hbt-personers mänskliga rättigheter behandlas som ett offentligt diskussionsämne alla – inte minst dem det inte berör – får ha en åsikt om. Under senare år har till exempel lagstiftningen kring partnerskap, rätten att prövas som adoptionsföräldrar och lesbiska pars möjlighet till insemination debatterats livligt.

Skulle det vara möjligt att bjuda in läsarna till en liknande diskussion om till exempel rätten att gifta sig istället handlade om judar eller människor med olika hudfärg? Eller skulle det anses medialt intressant att ställa frågor om vilka rättigheter heterosexuella ska ha eller inte?

Även runt fikabordet på jobbet uttrycks det åsikter. Men vem har tolkningsföreträde? Var går gränsen för när någons – ofta majoritetens – rätt att uttrycka en åsikt om andra personers mänskliga rättigheter övergår till kränkningar? Om man i lunchrummet dagligen får höra arbetskamraters uppfattningar om vilka rättigheter de kan tänka sig att man ska ha – vad händer då?

Okunskap såväl som avståndstagande kan maskeras med att det "bara handlar om en åsikt".

DEN SÅRANDE VÄLVILJAN

"Och ... vad ska du göra under julen då?"

Det uppsluppna tjattret i personalrummet tar tvärt slut och en nervös tystnad sprider sig med blixstens hastighet. Kvinnan som ställt frågan till mig, en äldre godmodig kollega, blir svagt röd om kinderna. En manlig kollega som precis ska ta sig en klunk kaffe, hejdar sig med koppen bara någon centimeter från munnen. De andra säger ingenting.

Vi hade jobbat i årtal tillsammans. Men det var precis där och då det blev tydligt för mig att jag var den enda som aldrig brukade få någon fråga om vare sig jular, födelsedagar eller semestrar. Själv berättade jag kanske inte så mycket om mitt hemmaliv. Men visst hände det att jag sa något om jag och min kvinna hade gjort någon speciell resa. Om vi hade varit på ett lyckat teaterbesök. Råkat ut för p-böter tre gånger samma dag. Eller bestämt oss för att sälja lägenheten och köpa hus. Men där och då slog det mig plötsligt – under den där tysta tiondelen av en sekund – att jag aldrig fått någon följdfråga. Och att nu när jag för första gången fick en fråga som rörde mitt familjeliv, så var den ställd på ett väldigt speciellt sätt: "Vad ska DU göra ...?"

Jag behövde inte se mig om i rummet för att förstå att alla hade förstått. Alla visste att det var något känsligt som kommit upp till ytan. Av någon orsak uppfattades det som så mycket mera privat att fråga om min sambos och mina julplaner än om de andra familjernas. Episoder från familjelivet var annars ett vanligt samtalsämne på jobbet. Mina kollegor berättade ofta och otvunget om sjuka barn. Om hur fruns eller makens födelsedag skulle firas. Eller vilka släktkalas som skulle hinnas med.

Jag kunde skönja en sorts missriktad välvilja. Det var av omtanke om mig man omsorgsfullt undvek samtalsämnen som kunde uppfattas som känsliga. Som om ingen ville göra mig generad genom att över huvud taget låtsas om att kvinnan som jag levt tillsammans med hela tiden jag jobbat här, var min käresta. Denna så kallade omtanke tog sig även andra uttryck. Bland annat sorterades ett antal samtalsämnen automatiskt bort vid fikapauserna – åtminstone om jag också satt med. Allra mest brännbart var ordet homosexualitet. Riksbekanta bögpar eller lesbiska par benämndes till och med konsekvent för "kompisar". Samhällsdebatter om homosexuellas rättigheter togs aldrig upp. Däremot kunde hatbrott diskuteras och fördömas – om det handlade om rasism. Inte homofobi.

Kanske var det denna nervösa välvilja som gjorde att även jag ibland undvek att prata om mitt liv utanför jobbet. Att även jag försökte dölja att kärlek kan se ut på många olika sätt.

Men nu hade allt kommit upp till ytan. Nu var det dags.

"Jag och min älskade Amina ska gifta oss på nyårsafton", svarar jag och tittar mina kollegor rakt i ögonen.

Sign. Lyckligt gift

För ett tag sen började en ny tjej jobba hos oss. Jag fick en känsla av att hon nog var lesbisk. Hjälp, tänkte jag, eftersom jag vet hur en del av mina arbetskamrater håller på med puckade bögskämt. Det är inte mer intressant att hon är lesbisk än att jag är heterosexuell. Men jag ville ändå visa att jag fattat; att jag tycker att det är okej att alla är som de är. Självklart måste det vara upp till henne att vara så öppen hon vill, men jag funderade ändå på om jag kunde säga något för att underlätta. Jag har inte frågat henne rätt ut. Utan ställt allmänna frågor, typ: "Var bor du?", "Hur har helgen varit?". För att ge henne möjlighet att berätta. Men hon har inget sagt. En annan arbetskamrat var mer direkt en dag då vi tre satt tillsammans. Och då svarade hon oss att hon var lesbisk men inte ville gå ut med det på jobbet. Det är skittråkigt att det ska vara så. För jag har svårt att tro att hon egentligen inte skulle vilja prata lika öppet om vardagssaker som vi andra. Det blir så konstigt när man vet att någon inte kan vara sig själv på jobbet. Men tyvärr skulle min chef aldrig ta tag i detta. Och själv vet jag inte vad jag ska göra.

Mathilda, socialpedagog, sambo med Tobias

Jag sökte ett jobb som volontär på ett härbärge för kvinnor. Jag hade stor erfarenhet av att arbeta med utsatta kvinnor och mannen som gjorde intervjun med mig var till en början mycket positiv. Vi hade suttit i två timmar och pratat då han fick syn på min ring och frågade vad min man arbetade med. Det är en kvinna, svarade jag. Då blev han helt tyst. Sen sa han att han måste prata med styrelsen innan han kunde ge besked om jobbet. Skälet var att plötsligt "behövde de sköra kvinnorna på härberget stabila förebilder". Två veckor senare ringde jag och bad om besked. Jag var inte längre aktuell för jobbet, svarade de.

Monika, numera gift med Nancy

”KAN MAN INTE VISA VEM MAN ÄR BLIR MAN **INGEN**”

– Om man inte kan vara som man är på jobbet vet man till slut inte om man lever. Man blir ingen, säger Cathrin Wasshede.

– Jag har det bra på min arbetsplats, men jag vet inte om jag skulle orka byta jobb. Och börja om en gång till, säger Börje Blomster.

Två personer med olika yrkesbakgrund samtalar om öppenhet på jobbet.

Cathrin Wasshede har en bred yrkesbakgrund, hon har arbetat inom hemtjänst, förskola, skola, omsorg, teater och universitetet. Hon är gift sedan flera år och hon och hennes fru har en son tillsammans. Just nu undervisar hon på Göteborgs universitet samtidigt som hon gör klar sin avhandling i sociologi.

Börje Blomster har arbetat med sjukvård i stort sett hela sitt liv, mestadels som narkosköterska. Han har också arbetat utomlands med biståndsarbete samt varit projektledare i olika byggnadsprojekt inom sjukvården i Göteborg.

Egentligen hade Börje funderingar på att arbeta inom byggsektorn eftersom han tycker om att snickra. Men ”när jag kom underfund med att jag var gay hade jag en föreställning om att en gay-person inte kunde jobba på ett bygge.”

Också Börje är gift sedan lång tid tillbaka. Både Börje och Cathrin är idag öppet homosexuella på sina jobb men vägen dit har sett olika ut för dem. Cathrin pendlar mellan att vara ”offensivt” öppen och att ligga lågt och göra omskrivningar. I samband med att Börje träffade sin nuvarande make valde han öppenhet som strategi, genom att till exempel prata om sitt vardagsliv på samma sätt som sina heterosexuella arbetskamrater.

Idag talas det mycket om att arbetsplatser ska vara öppna och inkluderande, det vill säga att arbetslivet ska kunna hantera människors olikheter och inte utestänga någon. Hur vill ni beskriva en sådan arbetsplats?

Cathrin: Det viktigaste är att inte ta något för givet. När folk får veta att



Börje Blomster och Cathrin Wasshede.

Bild: Maria Jacobson

man är gift, utgår de i regel ifrån att det är med en man. De frågar till exempel: Vad jobbar han med då? Då måste man genast börja förklara sig, bestämma sig för om man ska komma ut som lesbisk eller inte. Redan från början hamnar man i ett underläge. Det vore lättare och bättre att fråga: Vad jobbar din partner med?

Börje: Jag tror att man själv är med och skapar en öppen arbetsplats. Jag har erfarenhet både av att vara tyst och sluten och av att vara en aktör i detta.

För mig är en arbetsplats öppen när jag kan prata om alla vardagligheter utan att reflektera över det, kunna säga vad som faller mig in i just den situationen.

Cathrin: Det är något jag aldrig varit med om! Jag är hela tiden medveten om att jag är lesbisk och att någon kan reagera på det. För att kunna vara öppen måste jag ladda mentalt. Det är ibland lättare att vara offensivt öppen, att själv ta initiativet, än att hamna i ett läge där jag måste förklara mig.

Kan man fråga en arbetskamrat om han eller hon är homosexuell?

Cathrin: Ja, om man frågar folk om de är heterosexuella också! Jag brukar uppmuntra folk att ställa frågor om det är något de inte vet. På ett respektfullt sätt såklart. Det måste vara okej eftersom människor har olika kunskaper. På barnavårdscentralen till exempel frågar de oss om vi kallar oss mamma och mamma, eller något annat. Och det tycker jag är bra.

Om man känner till att en arbetskamrat är homosexuell kan man då berätta det för andra kollegor – alltså outa en person som har valt att inte vara öppen?

Börje: Jag tycker det råder tystnadsplikt. Personen själv måste få välja. Jag mådde oerhört dåligt av att någon annan först berättade om mig. På en tidigare arbetsplats skämtades det rätt mycket om bögar. Nu i efterhand kan jag tolka det på två sätt. Troligen visste de att jag var gay och de kan så att säga ha velat locka fram mig genom att anslå en lättsam ton. Men man kan också se det som ett avståndstagande, en tråkig jargong. Jag har haft en chef som var öppen i privatlivet men inte på jobbet. Vi umgicks delvis på samma middagar, men det kunde jag inte låtsas om – jag kunde inget säga. Och det blev ju jättemärkligt. När han slutade var det som om han inte hade varit någon. Han var ingen, man blir inte det om man måste vara tyst om vem man är.

Cathrin: Jag tycker det är fel att outa. Alla har sina skäl att inte vara öppna. Men det är viktigt att alla underlättar för den som skulle vilja vara öppen. Många, det är jag övertygad om,

väntar på rätt tillfälle. Men det kommer sällan.

Vad är det som gör det lättare eller svårare att vara öppen?

Börje: Komma ut gör man hela tiden. I nya projekt, med nya personer, såna man inte snackat med tidigare. Jag kom ut första gången för drygt 25 år sedan. Då var jag gift med en kvinna. Under några år var jag inte mogen att säga något till min omgivning utan jag bidrog aktivt till att folk inte skulle få veta något om mig. Det var till slut min före detta fru som "outade" mig genom att berätta för sina släktingar om varför vi skildes. Det var plågsamt just då, för egentligen måste varje person själv bestämma, men nu kan jag se att det blev den kick jag behövde. När jag träffade min man blev öppenhet ett kriterium för oss. Vi blev symboler för att vara öppna i en kyrklig miljö – och sedan var det ingen väg tillbaka.

Cathrin: Jag har alltid varit öppen privat men absolut inte alltid på jobbet. Det har pendlat väldigt mycket, beroende på vilket stöd jag har haft. Om jag varit aktiv i feministiska grupper, fått stöd i rätten att finnas till. Den värsta perioden jag varit med om var när jag jobbade i en skola där det inte alls kändes som man kunde vara öppen. Då var jag helt inkognito. Jag berättade ingenting om mitt privata. Det gick så långt att jag slutade att äta lunch med de andra. När de gick och åt, gick jag och la mig i pausrummet. En annan strategi att slippa komma ut har varit att använda andra, neutrala ord, som sambo, personen jag lever med, i stället för min fru.

Börje: Jag tror att det är lättare om man har en partner och kanske ännu mer om man har barn.

Cathrin: Ja, jag har märkt en stor skillnad sedan vi fick barn. Har man barn uppfattas man automatiskt som heterosexuell och därför blir man accepterad på ett helt annat sätt. Man accepteras för att man är mamma, inte som lesbisk. Det gäller att förhålla sig till det här, till exempel genom att vara tydlig med att man lever med en annan kvinna, att barnet har TVÅ MAMMOR.

Börje: Det är likadant för bögar. Även om många har något emot att bögar skaffar barn så finns det ändå något gemensamt att samtala om. Bögar med barn liksom stiger i värde i folks ögon.

Vad händer om omgivningen inte tillåter att man är öppen?

Cathrin: Jag mår jättedåligt. Till slut vet man knappt om man lever om man inte kan vara sig själv. Självförnekelsen gör verkligen att man blir ingen alls. Trots att jag varit politiskt aktiv, är gift sedan länge och har medverkat i tidningsartiklar kan jag fortfarande känna en sorts skräck. Det finns en homofobi i samhället som också finns i mig. Jag är rädd för att folk ska ändra sitt sätt mot mig. Jag är också rädd för att nazister ska stå utanför min dörr. Rädslan är inte helt rationell men den finns där och jag vet att den finns hos många.

Vem har ansvaret för att en arbetsplats är öppen och inkluderande?

Börje: Arbetsgivaren har ett ansvar att utbilda sig. Annars händer ingenting.

Man kan inte lägga på enskilda individer att orka föra kampen. Jag har jobbat i många år på min arbetsplats och har det bra där, men jag vet inte om jag skulle orka byta jobb. Och börja om en gång till. Jag sökte förresten ett jobb inom samma organisation nyligen och funderade på om jag skulle vara öppen på intervjun. Och det var jag. Jag fick inte jobbet och då kommer tankarna: Var det negativt eller positivt att jag berättade? Jag visste ju att mina meriter var goda. Ville de jobba med en bög eller inte? Man vet ju aldrig riktigt säkert.

Cathrin: Ledningen måste vara uppdaterad och se till att diskriminering av olika slag diskuteras hela tiden: Hur gör vi för att inte exkludera någon? Hur pratar vi med varandra? Hur undviker vi att vara heteronormativa? Det är nog det största problemet, den osynliga heteronormen.

På vårt jobb har vi ett internt nyhetsbrev.

Där står det om någon fyller år, får barn och annat personligt. När jag och min fru fick barn, tittade jag efter om det skrivits något. Det hade det, men det stod att jag hade fått barn, min fru nämndes inte. Först tänkte jag att jag bara var paranoid, det kanske aldrig stod parets namn. Men så kollade jag och alla andra hade sin partner med. Först blev jag förbannad. Sedan skämdes jag. Jag tänkte att det var mitt fel, att jag inte varit tillräckligt öppen. Men om hon som skrev nyhetsbrevet var tveksam, borde hon ha frågat.

Linnea, busschaufför, gift med Katarzyna

En av mina högsta chefer var lesbisk. Men det visste ingen förrän hon slutat, då blev det av någon anledning känt. Hon hade aldrig pratat om sitt privata. Det var en person alla hade att göra med på arbetsplatsen. Hon var uppskattad och ansågs som mycket kompetent. När det kom fram att hon var lesbisk blev flera förvånade: Va, att hon är sån! Hon som är så duktig.

Bengt, arbetsförmedlare, förlovad med Sverker

2.

EN EXKLUDERANDE ARBETSKULTUR

FÖRTRYCK I DET TYSTA

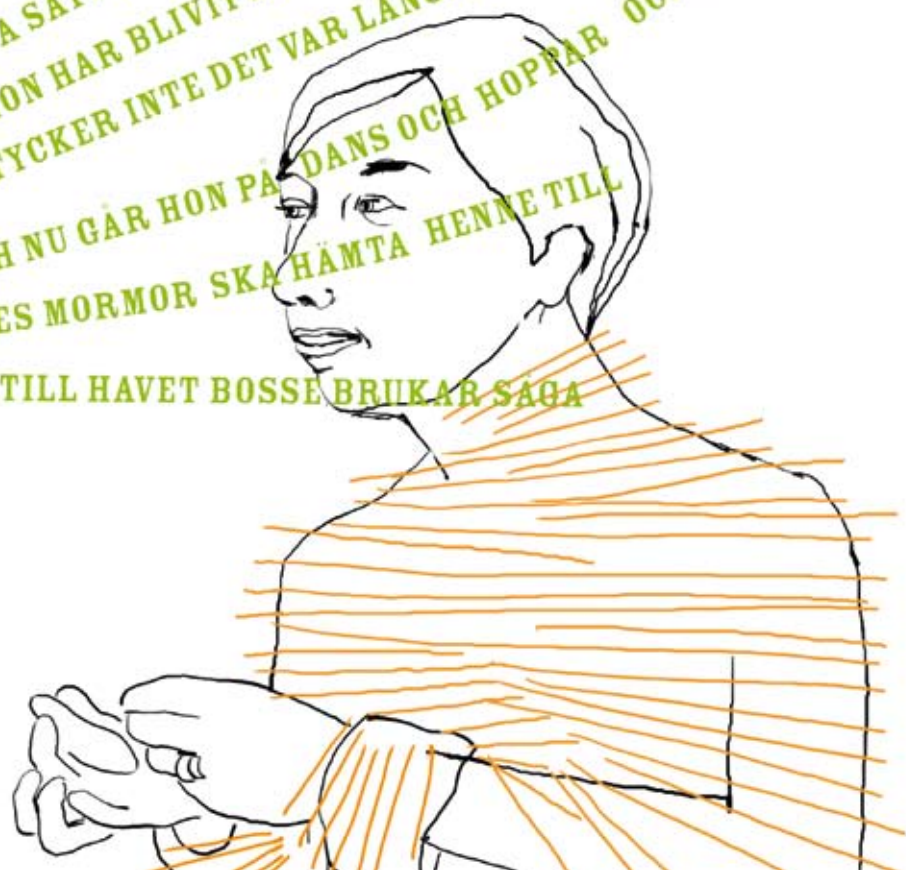
Förtryck har många former. Hot och våld är tydliga. Men tystnaden? Hbt-personer vittnar ofta om att tystnaden kan vara lika illa. Den kan dölja kränkningar och avståndstaganden – ett socialt förtryck.

DEN BEKVÄMA TYSTNADEN

En vanlig, och till synes oskyldig, tystnad är när inga andra berättelser än majoritetens får utrymme. Det är bekvämt att slippa anpassa sin verklighetsbild till dem som bryter normen. Kan ta sig uttryck genom att man pratar på om sitt eget privatliv och inte "märker" att denna verklighet inte delas av alla. Genom att använda ett heteronormativt språk stängs dörrar till andra liv, andra erfarenheter. Att vid ett tillfälle inte bli tillfrågad om vad man gjort i helgen på fikapausen på måndag morgon kan alla leva med. Men i tio år?



BOSSE OCH BARNEN SKA FÖRMODLIGEN ÅKA TILL RHODOS PÅ
SEMESTERN DET SKA BLI SKÖNT BOSSE BRUKAR SÄGA
ÄR BÄSTA SÄTTET ATT KOPPLA AV MÅSTE HÄMTA FIA PÅ SKOLAN
SEDAN HON HAR BLIVIT SÅ STOR NU DET GÅR SÅ FORT
JAG TYCKER INTE DET VAR LÄNGE SEDAN HON LITEN BEBIS
OCH NU GÅR HON PÅ DANS OCH HOPPAR
HENNES MORMOR SKA HÄMTA HENNE TILL
SKA ÅKA TILL HAVET BOSSE BRUKAR SÄGA



HÄNSYNNENS TYSTNAD

Under hänsynens täckmantel kan man välja att låtsas att alla är heterosexuella. Av respekt till en icke-heterosexuell arbetskamrat ställer man inga frågor eller lyssnar inte – eftersom man ser sexuell läggning som något mycket privat. Trots att alla på jobbet talar om sina liv på ett vardagligt sätt betraktas homo- och bisexuellas privatliv som mer privat. Och heterosexualitet förknippas inte med sexuell läggning.

SKAMMENS TYSTNAD

Hänsyn kamouflerar ibland skammens tystnad. Man utgår ifrån att en icke-heterosexuell person har något att skämmas för. Bakom ligger – ofta omedvetet – en föreställning om den egna gruppens överlägsenhet. Man skiljer på tillfällig skam och skam som förknippas med social nedvärdering. Den tillfälliga skammen uppstår när man gjort eller sagt något man ångrar – man känner skammens rodnad. Den nedvärderande skammen är offentlig och kommer ur diskriminering och förtryck. Ibland talar man också om införlivad skam, till exempel när icke-heterosexuella övertar omvärldens fördomar och attityder och nedvärderar sig själva.

RÄDSLANS TYSTNAD

Personer som utsatts för trakasserier eller kränkande behandling säger ibland att det värsta inte är förövarens handlingar – utan att ingen ingrep eller sa ifrån. Majoritetens tystnad kan tolkas som ett godkännande. Till exempel när det skämtas om homosexualitet så skrattar alla även om en del egentligen tycker det är obehagligt. Man kan vara rädd för negativa följder om man går emot strömmen. Av rädsla att själv stämplas som homo- eller bisexuell kan man också hålla tyst.

POLITISKT KORREKT TYSTNAD

Med politisk korrekthet kan menas en strävan att förändra språket – utan att nödvändigtvis ändra uppfattning. Nedvärderande eller stereotypa uttryck byts ut. Man kan också mena att politisk korrekthet uttrycker de åsiktsströmningar som ligger rätt i tiden. Jämställdhet och hbt-frågor är exempel på sådana strömningar. Det betraktas som så självklart med alla människors lika rättigheter, oavsett kön och sexuell läggning, att det inte behöver diskuteras. Ja, det blir nästan tjatigt att ta upp frågorna. Och vem vill vara tjatig?

AVLEDNINGENS TYSTNAD

För att avleda uppmärksamheten från något som uppfattas som jobbigt kan man framhäva att annat är viktigare. "Nu måste vi se till att leverera i tid till kunden först och främst." "Det finns inga resurser för att göra ett hbt-projekt just nu." Eller också förklaras det att det viktigaste är att ta itu med jämställdheten först, eftersom det ändå inte finns så många hbt-personer på den aktuella arbetsplatsen. Tystnad är raka motsatsen till öppenhet. Hbt-personer och annorlunda livsvillkor tigs ihjäl samtidigt som den heteronormativa världsbilden framställs som den enda eftersträvarsvärda.

Källor:

Underdog Shame, Philosophical essays on women's internalization of inferiority, Ullaliina Lehtinen, Göteborgs universitet 1998

Tystnadens tyranni, HomO 2003

Trots att jag i de flesta situationer är öppen på jobbet händer det ibland att jag inte klarar det. För ett par år sedan hade jag ett utvecklings-samtal med min dåvarande chef. När vi kom in på något som rörde privatlivet fegade jag ur och sa hela tiden "personen jag lever med". Inte hennes namn eller min fru. Jag hade svårt att släppa det efteråt, det kändes pinsamt. Särskilt som han troligen visste om att jag är lesbisk.

Helene, datatekniker, gift med Rebecka

EN KRAM BETYDER SÅ MYCKET

Jag tänker ofta på en händelse jag var med om när jag arbetade på ett aktivitetshus för människor med psykiska funktionshinder. Flera av husets besökare mår ibland så dåligt att de tvingas lägga in sig på sjukhus. Precis så hade det varit för en av besökarna; en stor, kraftig man i 40-årsåldern. Han hade inte kunnat komma till aktivitetshuset på länge. Men en morgon satt han åter i rökrummet och tog en cigarett. Då dök en av husets timanställda musikledare upp och mannen, som kände musikledaren sedan gammalt, lyste upp med hela ansiktet. Han gick fram till musikledaren och gav honom en jättekram.

"Usch, sluta! Det räcker. Jag är väl inte bög heller", sa musikledaren och sköt bort mannen. Han vände sig sedan om och flinade menande mot de andra som satt i rökrummet. Fortfarande kan det göra ont i mig när jag tänker på den avvisade mannens blick. Han såg så skör ut – så förödmjukad!

Nu vet jag inte om mannen var bög – men helt uppenbart förstod han att "bög" i det här sammanhanget använts för att visa ogillande. Om någon som var svag och sökte fysisk kontakt. Pervers på något vis. Jag fick en stor klump i magen. Musikledaren visste mycket väl att jag är lesbisk – vilket inte brukade hindra honom från att prata förklenande om homosexuella. Men den här gången gick han definitivt över gränsen – på flera sätt. Även om det var ett sorts "skämt". Jag visste varken ut eller in. Musikledaren var mycket populär i arbetsgruppen. Han ansågs som lite häftig. Kul och grabbig.

"Kom ska du få en kram, jag blev jätteglad av att se att du är tillbaka", sa jag och slog armarna om den stora mannen. Han kramade tillbaka med kraft. Men själv kände jag att jag befann mig i en arbetsmiljö som allt mer frätte sönder mig.

Sign. Dålig arbetsmiljö tär

BOXAREN SOM INTE RÄDS MOTSTÅND

Idrottsrörelsen, Sveriges största folkrörelse, är nog med att välkomna alla. Ändå tog det Riksidrottsförbundet drygt hundra år innan arbetet mot homofobi och osynliggörandet av homo- och bisexuella påbörjades.

– Motståndet mot att lyfta frågan om sexuell läggning handlar inte om ovilja utan om okunskap, fastslår Bettan Andersson, ordförande i Svenska Boxningsförbundet och pionjär inom hbt-arbetet i idrottssammanhang.

Med tre miljoner utövare, stor publik, 600 000 ideellt verksamma ledare och dessutom att stort antal anställda, är idrottsrörelsen en sektor som berör de flesta i samhället. Allas möjlighet till delaktighet är också ett av idrottsrörelsens mål. I idéprogrammet *Idrotten vill* som antogs av Riksidrottsförbundets stämma 2005, slås det fast att alla som vill "oavsett nationalitet, etniskt ursprung, religion, ålder, kön eller sexuell läggning samt fysiska eller psykiska förutsättningar" ska få vara med i föreningsdriven idrottsverksamhet. Målsättningen är tydlig: "Idrotten vill ge alla en kamratlig och trygg social gemenskap."

Idéprogrammet, en reviderad upplaga av ett tio år äldre program, lyfter för

första gången fram att idrottsrörelsen är till för alla oavsett sexuell läggning. Dessutom sägs att diskriminering av homo- och bisexuella ska motverkas.

Lång kamp

Bettan Andersson, som 1988 blev världens första licensierade kvinnliga boxare, är den som hårdast drivit kampen mot homofobin inom idrotten. Hon betvivlar inte idrottsrörelsens goda vilja – men det finns mycket kvar att göra.

I början av 2000-talet drog hon, tillsammans med landslagsboxaren Katrin Enoksson, igång projektet *Utjämning – om homofobin inom idrottsrörelsen* och väckte därmed frågan. Dessförinnan hade Bettan Andersson redan



Bettan Andersson.

Bild: Johan Wingborg

länge kämpat för en jämställd idrott. Då mötte hon samma sorts motstånd. En oförmåga – eller ovilja – att se problemet.

– Idrotten vill att alla ska vara välkomna, det är jag övertygad om. Men oavsett om det handlar om jämställdhet mellan könen, diskriminering på grund av sexuell läggning eller diskriminering på grund av något annat skäl, ser man inte det som ett problem. Det är inte en idrottsfråga säger man.

Hon har också stött på uppfattningen att "tiden inte räcker till". Be-

drivs det redan ett arbete för att få in exempelvis fler kvinnor, hinns frågan om sexuell läggning inte med. Ett förebyggande arbete ställs mot ett annat. Det kan också vara svårt att se vad utestängande strukturer och kulturer kan få för praktiska konsekvenser.

– Ibland måste man lägga det på nivån: "Er klubb kanske missar någon som skulle ta OS-guld på grund av att ingen tar tag i homofobin här", för att få folk att reagera.

Det är sällan någon idrottare eller ledare öppet och tydligt tar avstånd från

ALLAS RÄTT ATT VARA MED

En folkrörelse för alla? Eller en arena för homofobi?

Med projektet Utjämning – om homofobin inom idrottsrörelsen bröt Bettan Andersson och Katrin Enoksson, två stora namn inom svensk boxning, tystnaden. År 2002 hamnade för första gången homosexuella idrottare villkor på agendan. Avstampet var Pridefestivalens stora parad i Stockholm. För första gången gick då homosexuella idrottare bakom en egen paroll. I samband med detta bildades nätverket Homosexuella idrottare.

Under projektet, som med stöd från näringslivsdepartementet pågick fram till 2003, gjordes bland annat en hbt-enkät bland specialförbunden. 40 av 67 förbund svarade. Det framgick att majoriteten aldrig hade diskuterat hbt inom sitt förbund. De hade ingen policy eller handlingsplan. Flertalet svarade dessutom att det hos dem inte fanns några som var öppet homosexuella, bisexuella eller transpersoner. Skälen till tystnaden var bland annat:

"Hbt-personer har inte syns till",
"För det har inte varit nödvändigt",
"Frågan har inte varit aktuell" och
"Vi har inte känt behov av det".

Källa: Projekt Utjämning – om homofobin inom idrottsrörelsen, Bettan Andersson, Katrin Enoksson 2003

homosexuella, enligt Bettan Andersson. Istället finns en del omedvetna föreställningar; att alla är heterosexuella, att alla "behandlas lika" och att huvuduppgiften för en klubb är att hålla på med idrott – och inte "en massa annat".

Därför möttes hon och Katrin Enoksson av en kompakt tystnad när de började driva kravet om att även "sexuell läggning" skulle skrivas in i Riksidrottsförbundets idéprogram.

Homofobi – en ickefråga

– Jag hade ända sedan jag själv började boxas arbetat med jämställdhetsfrågor och visste att det kunde vara segt. Men min erfarenhet är att det är ännu svårare att driva frågor om sexuell läggning. Det var till exempel så sent som 2002 nästan omöjligt att få medierna intresserade av att ta upp homofobin inom idrotten. En fullkomlig icke-fråga, trots att det inte finns något som pekar på att det skulle finnas färre homo- och bisexuella inom idrottsrörelsen än i övriga samhället.

Idrottsrörelsen är, menar Bettan Andersson, en spegling av samhället. Men kanske är den manliga normen särskilt tydlig inom idrotten.

– Av tradition förknippas idrott mycket med manlighet; med styrka och muskler. Med "riktiga" män. Och en homosexuell man är ju ingen "riktig" man, han finns inte. Han får inte finnas.

Ett sätt att visa att man är en "riktig" man är att ta avstånd från "bögen". Skriker någon till exempel "bögavstånd", signalerar han heterosexualitet och att han är en "riktig" man. I idrotts-sammanhang, där män ofta är fysiskt nära varandra, kan det finnas ett extra



behov av detta. På ett motsvarande sätt kräver idrottens manlighetsideal att kvinnor som idrottar signalerar heterosexualitet för att visa att de är "riktiga" kvinnor.

– Ju "manligare" idrotten är, desto större krav på "riktig" kvinnlighet hos de tjejer som praktiserar idrotten. Det vill säga, du ska ställa upp på att klä dig åtsittande, sminka dig och överhuvudtaget uppträda "feminint" för att inte skrämja bort medier och sponsorer.

Sedan frågan om sexuell läggning kom med i idéprogrammet har arbetet med att "motverka mobbning, trakasserier och alla former av diskriminering" på grund av sexuell läggning satts igång runt om i idrotts-Sverige.

– Sexuell läggning finns nu bland annat omnämnt i alla Riksidrottsförbundets skrifter och i ett utbildnings-

program som tagits fram för att utbilda alla idrottsledare i socialt ledarskap. Men naturligtvis räcker inte detta. Nötningseffekten är viktig. Att hela tiden hålla frågan vid liv. Och här måste klubbarna jobba vidare.

Idrottsrörelsen som arbetsgivare

En aspekt som ofta glöms bort, menar Bettan Andersson, är att idrottsrörelsen även är arbetsgivare. Förutom en stor grupp ideella ledare, finns det ju också anställda. Och då gäller naturligtvis befintliga lagar för att reglera relationen arbetsgivare-arbetsstagare.

– Jag tror att idrottsrörelsen överlag har en del att jobba på i sin roll som arbetsgivare. Man kanske tar ett styrelseuppdrag i en klubb för att man älskar sporten, men glömmar lätt bort ansvaret man tar på sig som arbetsgivare. Allt från utvecklings- och lönesamtal till att arbeta i enlighet med diskriminerings- och arbetsmiljölagstiftningen.

– I rollen som arbetsgivare borde det inte vara så svårt att se varför det är så viktigt att arbeta inkluderande. Tvingas man att på jobbet dölja sitt privatliv, kan man ju knappast kalla det för en god arbetsmiljö.

Källor:

Idrotten vill – Riksidrottsförbundet, reviderad upplaga 2005

Riksidrottsförbundets policy – mot diskriminering på grund av sexuell läggning inom idrotten

"Kom igen gubbar!" Om pojkfotboll och maskuliniteter, Jesper Fundberg, Carlssons 2003

DU OCH JAG OCH DOM ANDRA

Göteborgare är goa och glada. Smålänningar är snåla.
Det stämmer förstås inte utan är förenklingar.

I fallet göteborgare har det goa och glada nästan gjorts till ett varumärke för staden genom att förstärkas i reklam och marknadsföring. Egentligen är det fråga om stereotyper, generaliseringar som lyfts fram och upprepats. De kan vara positivt eller negativt laddade. I sin negativa form är stereotyper kränkande och diskriminerande. De delar in personer i grupper baserade på värderingar om kön, sexuell läggning, ålder, nationalitet, etnisk tillhörighet, yrke, utbildning, social bakgrund och utseende med mera. En stereotyp upprätthålls i offentligheten men är också en inre bild av en grupp och dess medlemmar.

Stereotyperna är intimt förknippade med fördomar och bygger på negativa

värderingar av gruppmedlemmar-
nas egenskaper. I förlängningen
innebär de en övervärdering av
den egna gruppen kombinerat
med ogillande av andra grup-
per. Den egna gruppen kopp-
las ihop med det normala,
socialt önskvärda och tillmäts
högre status i samhället.

Ett vi-och-dom-synsätt uppstår.
Förklenande omdömen, stereotypa



Jag och min man
var och fiskade
i helgen





uppfattningar, diskriminering och förtryck förklaras med att andra grupper är avvikande på något sätt. Förklaringen förläggs hos "dom andra". "Dom" blir ett problem. "Deras" liv villkoras av grupper med högre status i samhällsordningen – det blir en dimension av förtryck.

Stereotypa föreställningar färgas av moraliska, sociala och politiska värderingar och har blivit ett sätt att sortera omvärlden. Den ständiga upprepningen över tid gör dem stabila och de upplevs så småningom som "sanningar".

Att kategorisera är ett sätt att hantera sin omgivning. Problemen uppstår när kategorierna knyts till makt. Stereotypa uppfattningar utnyttjas för att utöva makt av olika slag, både i samhället i stort och mellan människor. När det stiftas lagar som förbjuder diskriminering av olika grupper är det ett sätt för samhället att kompensera för att dessa grupper missgynnas av rådande system.

Även om stereotypa föreställningar fyller en funktion för den enskilda människan är de också ett hinder som gör det svårare att förstå vem man egentligen har framför sig. Stereotyperna styr hur man upplever och bemöter andra människor.

Källor:

Public Opinion, Walter Lippman 1922

Allt är Möjligt, handbok i mediekritik,
Maria Jacobson 2004

Jag tror att det skulle vara mindre känsligt att uppfattas som homo i det politiska parti där jag är aktiv, jämfört med i olika idrottssammanhang. Inom idrotten är manligheten fortfarande det stora idealet. Jag spelade fotboll i yngre dagar och där handlar det om att skilja ut sig från "kärringen" och "bögen". Att prata om "bögar" blir ett sätt att hantera att man är fysiskt nära varandra, både på plan och i duschen. På senare år har jag arbetat som tränare i en individuell sport och märker en tydlig skillnad på hur kvinnor och män använder sina kroppar. De anpassar sina rörelsemönster till vad som anses vara kvinnligt respektive manligt. Det finns också många exempel på kvinnor på elitnivå som med sin klädsel och sitt utseende tydligt markerar att de inte är homosexuella.

Roger, f d tennistränare, arbetar för att motverka våld mot kvinnor, sambo med Agneta

SÅ BLEV JAG EN STEREOTYP

Ögonen är själens spegel, sägs det. Själv är jag svag för nackar. Hos mig kan de väcka intresse, begär och ömsinhet. Det är en av anledningarna till att jag i åtta år hade snaggat, nästan rakat hår. Attraktivt och bekvämt. Tyckte jag. Någon tyckte det var coolt att en medelålders kvinna vågade: "Du har så snyggt bak-huvud att du kan ha så kort hår."

Andra ställde sig undrande. "Nu kan jag inte hålla mig längre, jag måste fråga, varför har du så kort hår?" frågade en vän, ganska upprört, under en semesterresa.

I undervisningssituationer i skolmiljöer möttes jag av två standardfrågor:

a. Är du lesbisk?

b. Försöker du likna en man?

På båda ställde jag samma motfråga: Varför tror du det?

Svaren blev:

a. Du ser lesbisk ut., Lesbiska brukar ha kort hår.,

Bara så man vet.

b. Du har så kort hår, kavaj och så rör du dig som en man.,

Du verkar så manhaftig.

Min frisyra, klädsel och undervisningsstil utlöste ett helt batteri av antaganden om olika grupper. Jag blev en stereotyp.

Det var nästan alltid killar som ställde frågorna men tjejerna hakade på. Ungdomarna var uppenbart mer intresserade av min sexuella läggning och könsidentitet än det jag skulle tala om. Ibland fick jag inte sagt det jag skulle därför att dessa diskussioner drog ut på tiden.

Snart blev det tydligt att om jag nu var lesbisk så kunde mina åsikter och kunskaper avfärdas som oviktiga eller marginella. Det uppfattades då som att jag talade i egen sak.

Om jag däremot var hetero var det jag sa mer allmängiltigt. Sexuell läggning avgjorde min placering i gruppens rangordnings-system. Hetero innebar hög status.

Och varför ville jag verka manlig? Trots allt är jag ju kvinna och min stil la sig i vägen för det jag skulle undervisa om, tyckte studenterna. Det var provocerande. Tyckte jag att det var något fel på att visa sig kvinnlig? Att jag själv argumenterade för att det är kvinnligt med snagg köpte de inte.

Jag har funderat på varför min sexuella läggning blev så viktig. Varför försvann mitt budskap bara för att jag hade en viss frisyr? Jag har kommit fram till att med en frisyr kan man störa en maktordning, bryta normer – i många fall omedvetna sådana. Hur skulle jag tackla denna insikt? Byta frisyr, ha klänning och prata mindre kraftfullt?

Jag provade med att presentera mig som öppet heterosexuell. Resultatet? Vi kunde ägna oss åt innehållet i föreläsningen.

Sign. Nyklippt

MÖTEN I ÖGONHÖJD

Tolerans, acceptans och respekt sägs i allmänhet stå för något fint. Men vad händer när vi skärskådar begreppen? Är tolerans verkligen ett positivt ord? Vem har möjlighet att tolerera vem? Kan till exempel en homosexuell person uttrycka sin tolerans genom att säga: Kalle, jag har inget emot att du gifter dig med en kvinna. För mig är det helt okej att du gillar kvinnor. Samma sak gäller ordet acceptans. Skulle en heterosexuell person kunna få höra: Här är du välkommen, vi accepterar alla hur de än är.

Finns det respekt som bygger på annat än möten i ögonhöjd?

Det är lättare att vara homosexuell i en miljö där man befunnit sig länge. Då har man redan en plats och identitet. Om jag är böig i ett helt nytt sammanhang blir jag enbart en representant för en sexuell läggning.

Per-Erik, projektanställd inom socialtjänsten,
Nejads partner

Killarna på bygget där jag jobbar är ganska radikala kring frågor om till exempel äktenskap. De ser inga problem med att två män eller kvinnor gifter sig med varandra. Däremot är det en annan sak med en böig i arbetslaget. Då säger de flesta att det kan funka "om han kan låta bli att tafsas" – även om det nog skulle skämtas en del. Flera säger att de nog skulle se sig om en extra gång i duschen. Jag uppfattar att de menar att en homosexuell kille skulle hota den manliga gemenskapen och rangordningen dem emellan. Heterosexualiteten bekräftas genom att dels prata om kvinnor i sexuella termer, dels genom att prata om "bögen" på ett avståndstagande sätt.

Johan, förman, sambo med Jessica

HAR KUNDEN ALLTID RÄTT?

– Hörru, är Kvällsbladet slut eller?

Det är tisdag kväll och Jens som arbetar extra på en bensinmack sköter kassan medan butikschefen fyller i beställningslistor.

Kunden som frågar – en man i medelåldern – har tydligen inte upptäckt att tidningsstället finns bara en meter ifrån honom.

– Nej då, svarar Jens vänligt och pekar till höger om mannen. Alldeles bakom din rygg hittar du både Kvällsbladet och Aftonextra. Det är bara att välja!

– Välja! Det är inte mycket att välja på, muttrar mannen och tar upp pengar för att betala sin Kvällsbladet. Aftonextra har blivit rena bögtidningen! Aldrig i livet att jag skulle köpa en tidning där man visar bilder på två vuxna karlar som kysser varandra. Det är ju för fan äckligt!

Han hämtar knappt andan innan han fortsätter:

– Jag skiter väl i om det är bögparad i Stockholm eller vad de nu skriver om. Jag vill slippa att se sån skit bara för att jag köper en vanlig jädra kvällsblaska!

Kvällstidningskunden riktigt frustar av avsky samtidigt som han vänder sig om för att få medhåll av de andra i kön. Men både damen efter och mannen efter henne väljer att titta ner. De säger inget.

Inte heller Jens kommer sig för att säga något.

För bara tre dagar sedan var situationen en helt annan. Som en bland många upplevde Jens då hur han förbehållslöst kunde vara öppen. Då gick han stark och stolt – hand i hand med sin nya kärlek – i den stora Prideparaden. Inget kunde hindra honom från att vara öppen med sin kärlek, sin rätt att älska.

Men här och nu – mitt bland en homofobisk man och en massa andra kunder? Med chefen som hör på?

Butikschefen har inte undgått kundens höga tonläge. Han lämnar sina listor och kommer också han fram till kassan.

– Äsch, säger han till tidningsköparen och försöker låta sorglös. Det vet väl alla att det inte är modernt längre att vara normal. Skulle tidningarna skriva om normala människor skulle de inte få mycket sålt.

Lättsamheten verkar falla kunden i smaken. Han ser riktigt nöjd ut när han till slut betalar sin tidning och går.

– Du, Jens, säger chefen, när även de andra kunderna lämnat butiken. Det är viktigt att tänka på att oavsett hur kunden är, så har kunden alltid rätt.

Sign. Flugan på väggen

Är det så här? Har kunden alltid rätt?

På följande sidor kan du läsa om arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Läs mer om bemötande i Krock eller möte? Om professionellt bemötande och heteronormen, Maria Jacobson, Anna-Carin Jansson, Fritt Fram 2006, www.frittfram.se

HOMOSEXUELLA BORTSORTERADE

Trots att det strider mot lagen om förbud mot diskriminering, var åtta av elva ledande chefsrekryterare beredda att sortera bort homosexuella arbets sökande – om uppdragsgivaren begär det. Det framgick av ett undersökande reportage i Veckans affärer nr 13/2004.

Reportern tog kontakt med ett antal ledande rekryteringsföretag i Stockholm under förevändning att "hans företag önskade rekrytera en ny informationschef som inte var homosexuell". Flertalet kunde tänka sig att utföra uppdraget. Önskemålet väckte endast i undantagsfall förvåning.

Källa: Näringslivets sista tabu – Veckans affärer nr 13/2004

Jag var med om en otrevlig händelse på akut-mottagningen när min fru kom till sjukhuset i ambulans och jag i bil efteråt. Då fick jag gå genom den vanliga entrén. Jag sa till kvinnan i receptionen att min fru just kommit in akut och att jag ville komma till henne. Hon frågade då om min väninna kommit med ambulans. ”Nej, det är ingen väninna, det är min fru”, sa jag. Då gick hon och ropade in mot ambulansrummet: ”Här är en kvinna som vill komma in till sin väninna.” Då blev jag förbannad och sa argt att ”DET ÄR MIN FRU” med påföljd att hon blängde på mig. Jag var så upprörd över Sigrid och höll på att tappa fattningen och skälla ut receptionisten. Men jag sansade mig och prioriterade Sigrid.

Eleonor, församlingsassistent

Min man var tvungen att söka vård och vi fick träffa flera läkare och sjuksköterskor inför olika undersökningar. De hälsade på honom först förstås och sen vände man sig till mig och frågade vem jag var. ”Jag är Bengts man”, svarade jag. Upprepade gånger blev reaktionen ”Va??”. Som om de inte hörde. Vid ett tillfälle hörde man inte heller andra gången utan jag fick säga tre gånger: ”Jag är Bengts man”. Men när de väl fattat fick vi ett fint bemötande. Efter den grundliga presentationen kom de ihåg oss i fortsättningen!

Lennart, skolkurator

3.

DET KONKRETA ARBETET FÖR ÖPPENHET

MOTTAGNING I REGNBÅGENS FÄRGER

Personal som trivs och stannar kvar. Patienter som blir snabbare friska. Det är några skäl till varför Luisa Escuder Miquel, chef på Riksby vårdcentral i Bromma, med öppen famn tog emot en medarbetares förslag om att synliggöra ett hbt-perspektiv i verksamheten.

Några minuters väg från tunnelbanestationen Abrahamsberg ligger Riksby vårdcentral. I väntrummet finns tidningar och information om hälsovården. Som i vilket annat väntrum som helst. Men en sak är annorlunda; en regnbågssymbol på väggen. Tecknet som signalerar öppenhet och medvetenhet om frågor som rör homosexuella, bisexuella och transpersoner.

Längst ner i korridoren finns medarbetaren Johan Wikström, kurator på vårdcentralens psykosociala team och den som tog initiativet till hbt-arbetet.

– Jag är en person som inte bara kan sitta och avverka patienter på löpande band. Jag vill gärna jobba med någon fråga som engagerar mig, förutom det vardagliga slitet. Och hbt-frågor är något jag brinner för, säger han.

Johan Wikström har arbetat på Riksby vårdcentral i drygt två år, lika

länge som det psykosociala teamet har funnits. Han har tidigare arbetat bland annat på Psykhälsan, Rådgivningen på RFSL och som skolkurator.

Till psykosociala teamet kommer patienter med utmattningssyndrom, lättare depressioner och livskriser. Det som rymms inom det som kallas första linjens psykiatri.

– När jag sa till chefen att jag tyckte om att arbeta i projekt och gärna med hbt, tänkte hon direkt. Hon gav mig fria händer att fundera ut hur man skulle kunna göra.

Samtidigt gick chefen, Luisa Escuder Miquel, en utbildning i jämställdhet. I samband med den tillfrågades Riksby vårdcentral om att delta i SVT:s jämställdhetsprogram *Jobba jämt* som skulle sändas senare under 2005. Så blev det och jämställdhetskonsulterna från tv kom till Riksby.



Johan Wikström.
Bild: Johan Wingborg

– När de var här diskuterades jämlikhet och jämställdhet. Och då kom hbt in som en del av jämlikhetsbegreppet. Det satte igång samtal bland personalen om hur vi egentligen beter oss mot varandra och mot patienterna.

Johan Wikström upplevde inte arbetsplatsen som diskriminerande eller intolerant. Däremot kunde han se att det fanns kunskapsluckor. Även bland välutbildad personal saknas ofta grundkunskap om heteronormen och hbt-personers livssituation.

– Jag har hört folk inom vården som undrar om hbt är en särskild terapiform för homosexuella. Därför är det viktigt att börja från grunden.

Långt mellan lag och verklighet

Luisa Escuder Miquel var medveten om att diskriminering och exkludering förekommer i samhället. Det är långt mellan lagens fina skrivningar och verkligheten.

– Alla har sina förutfattade meningar. Innan vi anordnade våra utbild-

HBT-PROJEKTET PÅ RIKSBY VÅRDcentral

Bakgrund: Av Folkhälsoinstitutets rapport nr A 2005:19 framkommer att det råder en tydlig ojämlikhet i hälsa mellan hbt-personer och den övriga befolkningen.

Syfte: Avsikten är att utbilda personalen i ett icke-heteronormativt bemötande för att motverka kränkande bemötande och ett sämre omhändertagande av hbt-personer.

Mål: Samtliga personal vid Riksbys vårdcentral ska genomgå planerad utbildning för att säkerställa Riksbys vårdcentralers kompetens att möta patienter ur hbt-gruppen.

Metod: Under hösten 2006 och våren 2007 ska i samarbete med RFSL-rådgivningen i Stockholm en hbt-utbildning genomföras som ska kunna ligga till grund för en modell för hbt-certifiering av enheter inom primärvården.

Innehåll: Representant från riksdagens hbt-grupp deltar vid utbildningens start. Tonvikt kommer att läggas vid värderingsövningar, varvat med fakta och information utifrån socialt, psykologiskt, samhällsligt och medicinskt perspektiv. Utvärdering kommer att genomföras samt samtal kring en handlingsplan för att hålla hbt-kunskapen vid liv framledes.

ningsdagar visste jag till exempel inte hur viktigt det är för hbt-personer att doktorn känner till patientens sexuella läggning. Att det har stor betydelse för bemötandet och för resultatet av behandlingen att doktorn vet.

Som chef ser hon ett stort värde i att tydliggöra olika patientgruppers villkor och förutsättningar. Det som kanske mest var en kul grej från början, tv-programmet, blev ett startskott för ett mer långsiktigt arbete med olika diskrimineringsgrunder, exempelvis etnicitet och funktionshinder.

Utbildningsdagar

Kunskapsluckorna på hbt-området var det man tog itu med först. Hittills har två utbildningsdagar anordnats för all personal på vårdcentralen. Vid första tillfället diskuterades heteronormen, vad hbt egentligen är och varför detta är viktig kunskap. Andra gången låg betoningen på homo- och bisexuella kvinnors och mäns hälsosituation och hbt-personers hälsa i förhållande till övriga befolkningen. Tredje tillfället ska handla om transfrågor. Kunskap varvas med värderingsövningar.

– Vid ett personalmöte sa Luisa att det "kanske inte bara är Johan som ska hålla på med de här frågorna". Hon menade att det är viktigt att fler involveras med tanke på exempelvis introduktion av ny personal och för att uppdatera kunskaperna. Så håller man frågan levande. Därför bildades en hbt-grupp, bestående av en läkare, en kurator, en sjuksköterska och en sekreterare, säger Johan Wikström.

Överlag har personalen varit positiv till hbt-projektet. Framförallt har det

satt igång många nya tankar och diskussioner.

– Nyligen kom en av läkarna ut från sitt mottagningsrum och grämde sig över att han varit heteronormativ. Istället för att ställa en öppen fråga om hur patienten levde hade han utgått från att patienten var heterosexuell. Det visar att personalen har blivit medveten.

Arbetsgivarens ansvar

Johan Wikström betonar att allt jämlikhetsarbete, även hbt, kräver arbetsgivarens engagemang för att lyckas. Man kan inte förlita sig på eldsjälar. Till syvende och sist är det arbetsgivaren som bär ansvaret för arbetsmiljön.

– Som chef har Luisa varit mycket tydlig. Hon har gjort klart att det är obligatoriskt att gå på utbildningen, att det är en kompetens nödvändig för jobbet. Därför formulerar vi också våra rekryteringsannonser på ett inkluderande sätt.

Luisa Escuder Miquel instämmer. För henne är det självklart att det är arbetsgivarens ansvar att personalen trivs och att gamla fördomar bryts för att i stället skapa en tillåtande attityd i personalgruppen.

– Det gynnar både personal och patienter. På sikt tror jag också att det lönar sig ekonomiskt. En patient kanske inte behöver göra tio besök hos doktorn, utan klarar att bli frisk på fem-sex om bemötandet är kompetent och respektfullt.

– Jag har i min tur fått mycket stöd av mina chefer. Alla är positiva – men det får inte kosta. Vi har genomfört det här inom befintlig budget.

Hon är övertygad om att det öppna arbetsklimatet skapar välmående i personalgruppen.

– En personal som trivs stannar. Varje ny rekrytering kostar skjortan. Vi har också en förhoppning om att skapa en modell för implementering, en sorts certifiering, som kan användas på andra håll inom vården. Projektet är en investering för framtiden med andra ord.

"Riksby VC verkar aktivt mot all typ av diskriminering och arbetar med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Vi välkomnar alla att söka oavsett ålder, kön, etnicitet och sexuell läggning."

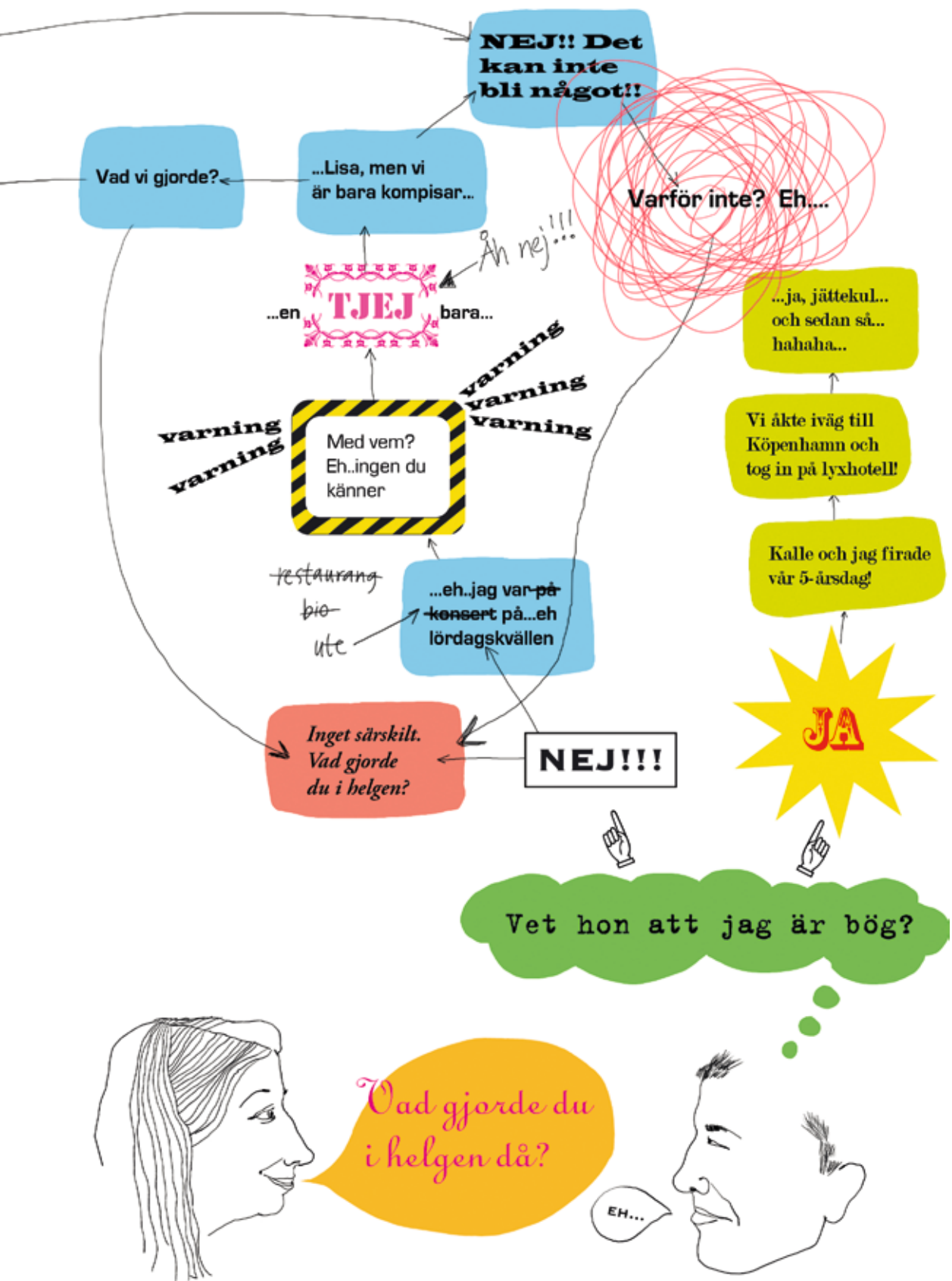
Ur platsannonser från Riksby vårdcentral



Inget speciellt...
på bio bara

Jag tycker att alla har ett ansvar för att skapa ett inkluderande klimat på jobbet. Det gäller att inte vara heteronormativ. Inte utgå ifrån att alla har en heterosexuell läggning. Ställa öppna frågor. På mitt jobb, jag arbetar med ungdomar som inte kan bo hemma, frågar jag till exempel alltid den som ska komma och bo hos oss om hon eller han har pojkvän eller flickvän. Jag utgår inte från det ena eller det andra. Det handlar om ett förhållningssätt, där man visar att inte en viss sexuell läggning är den rätta. Nu tycker jag att just min arbetsplats fungerar bra. Det finns en öppenhet. Men skulle någon droppa ett bögskämt eller någon annan taskig kommentar gäller det att stoppa direkt. Visa att det faktiskt inte är acceptabelt.

Eeva, socialarbetare med förmåga att bli kär i personer oavsett kön



DISKRIMINERING SKA MOTVERKAS ENLIGT LAG

Lagen slår tydligt fast arbetsgivarens ansvar för att ingen på arbetsplatsen ska diskrimineras eller trakasseras. I lagen står också att diskriminering ska motverkas.

För att särskilt lyfta fram förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning kom en lag 1999. Sedan tidigare fanns lagar som förbjöd diskriminering i arbetslivet på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning samt funktionshinder. Tillsammans utgör dessa de så kallade diskrimineringsgrunderna.

Riksdagen behandlar 2007 ett förslag om en ny, sammanhållen diskrimineringslagstiftning med alla diskrimineringsgrunder i en och samma lag. Lagförslaget innehåller krav på aktiva åtgärder, vilket skulle innebära en förstärkning av skyddet mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

Två nya diskrimineringsgrunder föreslås: ålder och könsidentitet. Det skulle kunna få som konsekvens att även transpersoner får ett diskrimineringsskydd. Regeringens målsättning är att denna lag ska träda i kraft under 2008.

En gemensam myndighet, istället för som tidigare flera myndigheter, förslås att bevaka den nya diskrimineringslagstiftningen.

Vad innebär diskriminering?

Diskriminering är ett brott mot principen om rätten till likabehandling, som i sin tur är en grundläggande princip om mänskliga rättigheter. Med diskriminering menas särbehandling som inte kan anses sakligt motiverad. Diskriminering kan vara både direkt och indirekt. Trakasserier är också en form av diskriminering. I diskrimineringslagstiftningen ingår även förbud att ge instruktioner eller order att diskriminera.

Direkt diskriminering

Arbetsgivaren får inte behandla en arbetssökande eller en arbetstagare sämre än arbetsgivaren skulle behandla personer med annan sexuell läggning i en likartad situation. Ett konkret

exempel kan vara att en homosexuell person inte erbjuds samma vidareutbildning som sina arbetskamrater. Orsaken är att arbetsgivaren inte tycker att det är lönt, eftersom man ändå inte vill ha homosexuella chefer.

Det ställs i lagen inte krav på att särbehandlingen behöver vara avsiktlig för att räknas som diskriminering. Orsaken bakom särbehandlingen kan vara vårdslöshet eller okunskap.

Indirekt diskriminering

När man sätter upp villkor som framstår som neutrala men som i praktiken är klart mindre förmånliga för vissa människor. Exempel på indirekt diskriminering på grund av sexuell läggning är krav på att en manlig arbetstagare – för att kunna räkna med fortsatt karriär i företaget – ska ha en hustru som är beredd att stötta maken vid till exempel representation i hemmet eller i andra sociala sammanhang.

Trakasserier

Trakasserier är beteenden som kränker en arbetstages/arbetskamrats integritet genom att till exempel svärta ned eller förlöjliga en person. Det är ett beteende som är skrämmande eller förnedrande genom exempelvis förolämpningar, utfrysning, skämt, stötande kommentarer eller anspelningar på någons utseende. Det är alltid den som

är drabbad som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande eller inte.

Arbetsgivaren har en skyldighet att omedelbart utreda och vidta åtgärder mot trakasserier så fort det kommit till dennes kännedom att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt. En arbetstagare som har anmält sin arbetsgivare för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning får inte utsättas för repressalier av sin arbetsgivare.

Trakasserier från arbetsgivarens sida är en form av diskriminering.

RESURS

Fram tills riksdagen beslutar om en ny lagstiftning finns mer information om lagarna på HomO:s hemsida, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.
www.homo.se

HOMO RAPPORTERAR

TRAKASSERIER PÅ BOKFÖRLAG

En kvinna hade haft ett vikariat på ett bokförlag. Innan hon anställdes frågade företagets vd övriga anställda vad de skulle tycka om att få en homosexuell arbetskamrat. Arbetsgivaren har därefter vid ett flertal tillfällen talat om kvinnans sexuella läggning med anställda och kunder. Bland annat har hon beskrivits som "lesbisk radikalfeminist". Arbetsgivaren har också avstått från att vidta någon åtgärd när kvinnan utsatts för kränkningar från andra anställda. Arbetsgivaren har inte heller gett kvinnan något stöd när hon klagat på kränkningar som hon utsatts för. Hon har slutligen felaktigt sagts upp från sin anställning. Sedan HomO överlämnat ärendet till kvinnans fackförbund – Svenska Journalistförbundet – har förbundet träffat en förlikning för kvinnans räkning med företaget. I överenskommelsen har ingått ekonomisk ersättning från företaget till kvinnan.

Källa: www.homo.se

TRAKASSERIER PÅ RESTAURANG

En man som arbetar som köksbiträde har anmält att han genom åren blivit illa behandlad av sina arbetskamrater. Han har påtalat detta för sitt fackförbund, Kommunal, som gjort bedömningen att anledningen till att han blivit illa behandlad är hans sexuella läggning. Mannen har velat ha HomO:s stöd för att få arbetsgivaren att agera för en omplacement. Kommunal har på förfrågan från HomO åtagit sig att driva mannens ärende. Förbundet har därefter träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om mannens fortsatta arbetssituation.

Källa: www.homo.se

KRÄNKT AV KRIMINALVÅRDEN

Kriminalvårdsmyndigheten i Sundsvall har beslutat att frånta en kvinnlig kriminalvårdare vissa arbetsuppgifter som normalt utförs av kriminalvårdare, bland annat visitation av intagna och urinprovstagning. Bakgrunden till beslutet är att kriminalvårdaren är homosexuell och att vissa intagna bland annat har vägrat att låta sig visiteras av henne. Kriminalvårdsmyndigheten i Sundsvall har motiverat beslutet med bland annat hänsyn till kriminalvårdarens säkerhet. Kriminalvårdarens fackförbund, SEKO, har vid tvisteförhandlingar angående diskriminering på grund av sexuell läggning träffat en överenskommelse med arbetsgivaren. Överenskommelsen har inneburit att beslutet att frånta kriminalvårdaren arbetsuppgifter har återkallats samt att hon har erhållit skadestånd för den kränkning hon har utsatts för av arbetsgivaren.

Källa: www.homo.se

KRÄNKANDE UTTALANDEN FRÅN ARBETSLEDARE

En man har i anmälan till HomO uppgett att hans arbetsledare och närmaste chef vid ett tillfälle stått och samtalat med några anställda inom hörhåll från honom. De diskuterade äktenskap för homosexuella och i samband därmed uttryckte arbetsledaren att han anser att homosexuella är äckliga, vidriga och onormala. På arbetsplatsen var det allmänt känt att anmälaren är homosexuell. Efter händelsen förde mannen arbetsledaren åt sidan och förklarade för honom att han inte tyckte om att han talade på detta sätt om homosexuella. Han kände sig kränkt med tanke på att han själv är homosexuell. Arbetsledaren svarade att han tyckte att mannens reaktion på det inträffade var överdriven. Vidare att han har de åsikter han givit uttryck för och att han hade rätt att ge uttryck för dem. Arbetsgivaren har bestridit brott mot lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Främst hänvisades till att arbetsledaren har handlat i egenskap av privatperson och inte som företrädare för arbetsgivaren. Efter överläggningar har HomO för mannens räkning träffat en förlikning med arbetsgivaren. I överenskommelsen har bland annat ingått ekonomisk ersättning till mannen och ett åtagande för arbetsgivaren att utarbeta en skriftlig policy mot diskriminering och trakasserier.

Källa: www.homo.se

VAD SKA ARBETS- GIVAREN GÖRA?

Arbetsgivaren får inte diskriminera en arbetstagare på grund av sexuell läggning. En arbetsgivare som får reda på att en anställd anser sig ha blivit utsatt för trakasserier är skyldig att utreda saken och vidta åtgärder för att få stopp på trakasserierna.

Gör arbetsgivaren inte det kan han eller hon blir skadeståndsskyldig mot den som blivit utsatt. Enligt lagen är också arbetsgivaren skyldig att motverka diskriminering.

CHECKLISTA FÖR ARBETSGIVARE:

1) HÖJ KOMPETENSEN. Ge chefer och medarbetare en grundutbildning i hbt-kompetens. Integrera frågeställningar om sexuell läggning i organisationens befintliga chefsutbildningar, internutbildningar och introduktioner för nyanställda. Hur upptäcker man diskriminering? Hur hanteras och motverkas den?

FÖRDELAR MED ÖPPENHET

Jag kan inte upptäcka att vi förlorat en enda kund. Det är snarare tvärtom. Kanske inte så att vi fått några nya kunder för att jag gått ut som transvestit. Men som en affärspartner sa, det är lättare att göra affärer med en människa som är helt ärlig. Företaget har vunnit i respekt.

Claes Schmidt/Sara Lund, marknadschef på Slagthuset om reaktionerna efter att han offentligt kommit ut som transvestit.

Källa: Affärsvärlden 060822

ETIK PÅ ARBETSPLATSEN

Ledarskap och relationer mellan anställda inom SKF baserar sig på fyra kärnvärden. Bland annat eftersträvas att alla anställda ska bli jämlikt, respektfullt och rättvist behandlade oavsett ras, kön, ålder, etnicitet, kast, funktionshinder, religion, sexuell läggning, fackligt medlemskap eller politisk tillhörighet.

Ur SKF:s uppförandekod 2007

2) UPPRÄTTA HANDLINGSPLAN. Upprätta en handlingsplan med tydliga mål där konkreta insatser, exempelvis utbildningar, beskrivs och tidsplaneras. Se till att det finns en åtgärdsplan och rutiner för att motverka och hantera diskriminering och trakasserier. Det bör tydligt framgå vem som är ansvarig för olika åtgärder.

3) BRYT TYSTNADEN. Börja diskutera och uppmärksamma språkbruket på arbetsplatsen/i arbetsgruppen. Hur skämtar vi och vad skämtar vi om? Var går gränsen? Du som chef kan markera även i förebyggande syfte vilken jargong och attityd som inte godtas på arbetsplatsen. Ta inte för givet att alla, vare sig anställda eller patienter/kunder/klienter, är heterosexuella. Be hellre medarbetarna ta med sig en eventuell partner till personalfesten – inte sin fru eller make. Se över anställningsförhållanden, avtal och dokument som efterlevnadspension och anställningsförmåner. Alla anställda ska ha samma skydd och förmåner.

4) SE ÖVER REKRYTERINGEN. Se över kravspecifikationerna vid rekrytering så att de är neutrala när det gäller sexuell läggning. Var tydlig i platsannonser med att alla, oavsett sexuell läggning, är välkomna att söka. Lyft frågan och synen på sexuell läggning under anställningsintervjuerna med blivande chefer och medarbetare.

NCC TAR STÄLLNING

Utbildning i all ära, men det här handlar ju om värderingar. Det gäller att få en organisation som bygger på respekt, ärlighet och tillit. Vi har inte hunnit göra så mycket än, men vi har börjat med att ta ställning. Och det viktigaste är nog ändå vardagsdiskussionerna, att man vågar säga ifrån där. För heteronormen är stark, det är helt otroligt, fastän vi lever i år 2006.

Jeanette Juhnstam, hälsostateg på byggföretaget NCC. Källa: www.prevent.se

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Volvokoncernen rekryterar och behandlar sina medarbetare på ett sätt som inte är diskriminerande avseende kön, ras, religion, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, nationalitet, politisk åsikt, fackföreningstillhörighet, socialt eller etniskt ursprung. Koncernen uppmuntrar mångfald på alla nivåer i koncernen.

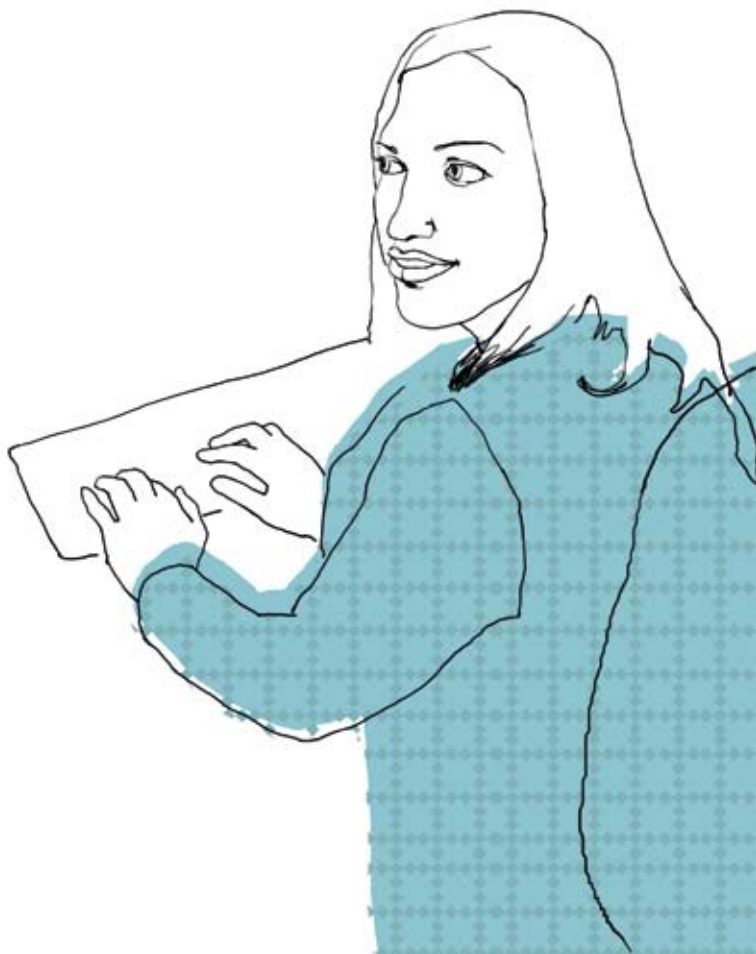
Ur Volvos uppförandekod 2007

HBT-NÄTVERK PÅ IBM

"Samhället är blandat, precis som våra potentiella kunder som vi vill nå. De består inte bara av vita män i kostym."

Carina Strand är personalchef på IBM. Som personalchef är hon en av dem som driver mångfaldsfrågorna i företaget. Tidigare har svenska IBM främst jobbat med mångfaldsfrågor som rör jämställdhet, etnicitet och funktionshinder. Nu är hon väldigt glad över att det första hbt-nätverket är igång. Och ur ledningens perspektiv handlar mångfaldsfrågor lika mycket om affärsnytta som att skapa en arbetsplats för alla. För det gäller att kunna attrahera en mångfald av kunder.

Källa: www.prevent.se





FÖRSVAR FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

Det svenska försvarets yttersta uppgift är att värna demokrati och mänskliga rättigheter. Därför är det självklart att koppla hbt-arbetet till kärnverksamheten. Krister Fahlstedt på försvarshögkvarteret har varit med hela vägen. I början av 2000-talet var hbt en ickefråga i det militära. Nu vill Sveriges största statliga arbetsgivare bli en förebild på området.

Krister Fahlstedt är kapten i flygvapnet och chef för försvarets arbetsmiljöavdelning. I slutet av 1990-talet pluggade han till personalchef på Försvarshögskolan. I sin examensuppsats skrev han om homosexuella inom försvaret.

– Jag kom fram till att sju av tio homosexuella inte kände sig trygga med att vara öppna. Bristen på öppenhet var det stora problemet.

Nära 80 procent av de tillfrågade ansåg att Försvarsmaktens attityd gentemot homosexuella är negativ, jämfört med 25 procent för samhället som helhet.

Till en början beskriver Krister Fahlstedt reaktionen från Försvarsmakten på hans studie som ljummen. Responsen var desto större på andra

håll – riksdagens försvarsutskott satte sig in i ämnet och medierna kunde för första gången presentera en öppet homosexuell yrkesmilitär.

– Ganska snabbt fick jag möjlighet att prata med ÖB om hur homo- och bisexuella har det inom försvaret. Att hela tiden förankra frågan i högsta ledningen har varit en framgångsfaktor. Det är helt avgörande att få med personer i rätt position, med makt att fatta beslut. Tydligt ledarskap är A och O.

Det ena gav det andra. Krister Fahlstedt blev mer och mer involverad i hbt-arbete, både inom försvaret och utanför. En rad organisationer gick samman i två projekt för att synliggöra homo- och bisexuella i arbetslivet. Försvaret blev tillfrågat att delta och



Krister Fahlstedt.

Bild: Johan Wingborg

Krister Fahlstedt fick uppdraget att representera sin arbetsgivare. Så småningom blev han också projektledare för Fritt Fram.

ÖB:s stöd ett stort symbolvärde

En milstolpe i försvarets hbt-historia ägde rum i december 2001. Då bildades nätverket HoF – Homo-, bi- och transpersoner i försvaret. En ideell förening, självständig från Försvarsmakten.

– När vi kallade till presskonferens för att berätta om nätverket deltog dåvarande ÖB Johan Hederstedt. Hans närvaro gav ett stort symbolvärde, kanske större än vad han själv förstod. Till exempel sa han: "Kommer det till min kännedom att en endaste person inom försvaret drabbas av problem på grund

av sexuell läggning kommer jag personligen att engagera mig."

– Det uttalandet har betytt jättemycket.

Från att ha varit exkluderande satte försvaret på allvar igång med ett strategiskt arbete. Utbildning har från början stått högst på dagordningen – de första att utbildas var ÖB:s ledningsgrupp.

– Det är lätt att tro att bara för att ledningen är positivt inställd kan de frågan. Men en erfarenhet är att alla, oavsett position, behöver grundkunskaper.

Därefter utbildades chefsgrupperna på alla förband och efter dem samtliga anställda och värnpliktiga vid sex pilotförband.

– Vi körde med något av en chocktaktik. Alla utbildningar var orderstyrda

och obligatoriska. Vill man verkligen ha resultat fungerar det inte med frivillighet. Trots att försvaret vid den här tiden var inne i en nedskärningsperiod stod ledningen pall och markerade att detta inte var ett lyxprojekt utan handlade om kärnverksamheten.

En ansvarig på alla förband

Under tiden har också en organisationsstruktur för hbt-arbetet byggts upp. På alla förband finns en ansvarig kontaktperson som fortlöpande vidareutbildas – "tentaklarna utåt i organisationen". På försvarshögkvarteret har en tjänst som hbt-handläggare inrättats 2007 och en övergripande handlingsplan har påbörjats. I försvarets alla grundläggande utbildningar finns hbt-kunskap på schemat. Hittills har 4 000 personer utbildats.

– Nu är vi inne i en lugnare fas. De förband som vill ha utbildning får själva ta kontakt.

Och så var allt frid och fröjd. Eller?

Som överallt annars finns också ett motstånd inom försvaret. Det tar sig olika uttryck. Först och främst måste man komma förbi den gängse bilden av soldaten som en "riktig" heterosexuell man. En böj stor idealet.

– Det svåraste är att komma till insikt om problemet. Det finns fortfarande en tendens att marginalisera: "Det är så få det handlar om och här på vårt förband finns det inga hbt-personer alls". Tystnaden tas som intäkt för att allt är bra.

– En annan variant är att ha någon som alibi: "Pelle är ju öppen och det går ju bra." Man ser inte att det finns många bland övriga 899 som inte är öppna.

– En del undrade också vad som skulle hända med jämställdhetsarbetet, om hbt skulle ta kraft och resurser från det. Men det visade sig istället att kraft tillfördes.

Under utbildningarna har det gång på gång slagit honom hur viktigt ledarskapet är. På vissa förband har inte översten varit närvarande vid utbildningstillfället, vilket markerar att ämnet inte anses tillräckligt viktigt. "En blöt filt" lägger sig över diskussionen, säger han.

Krister Fahlstedt vill inte gärna tala om homofobi, men konstaterar att han emellanåt ser och hör saker som får honom att haja till.

– På en arbetsplats jag besökte hade någon ristat in på toalettdörren: "Aids botar homosexuella."

Välkomnar tydligare lag

Eftersom Försvarsmakten är medveten om att trakasserier förekommer både på grund av kön och sexuell läggning är arbetet med attityder viktigt. Krister Fahlstedt välkomnar en ny diskrimineringslagstiftning som väntas vara tydligare när det gäller det förebyggande arbetet.

– Det räcker inte med att leva upp till lagen som den ser ut nu. Den omfattar i stort sett bara förbud mot diskriminering och trakasserier. Det nya lagförslaget däremot ställer större krav på att arbetsgivarna tar tag i tystnaden, aningslösheten och heteronormen.

Försvarets hbt-arbete är knutet till kärnverksamheterna. Några av dem är att värna mänskliga rättigheter och demokrati. Krister Fahlstedt menar att det är en trovärdighetsfråga att internt leva upp till sina föresatser.

– Det finns bara vinster, både för individen och för organisationen. Ett öppet klimat skapar tryggare medarbetare. Ett kvitto på att vi åstadkommit något är när enskilda hbt-personer tar klivet och vågar komma ut. Varje sådan berättelse gör det mödan värd!



VAD SKA FACKET GÖRA?

Fackföreningarna har förstahandsrätten – och därmed förstahandskyldigheten – att företräda sina medlemmar i diskrimineringsärenden. Först när en facklig organisation förklarat att den inte har för avsikt att företräda sin medlem kan den ansvariga ombudsmannamyndigheten driva ärendet.

Det är fackets ansvar att se till att anmälan om diskriminering görs till arbetsgivaren. När den är gjord ska arbetsgivarens handläggning övervakas. Facket ska se till att rätt och tillräckliga åtgärder vidtas. Den anställda ska hållas informerad om ärendets gång. Särskilt viktigt är det att den utsatta inte drabbas av arbetsgivarens åtgärder. Det är till exempel inte den som utsatts som ska omplaceras utan gärningsmannen.

I första hand bör facket och arbetsgivaren komma fram till en lösning. Går inte det kan facket inleda en tvisteförhandling. Om inte tvisten blir löst kan facket lämna in en stämningsansökan till Arbetsdomstolen.

CHECKLISTA FÖR FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA

1) FACKLIG UTBILDNING. Erbjud fackligt förtroendevalda hbt-utbildning. Både kunskap om lagstiftning och diskussioner om nedsättande jargong och hur vi bemöter varandra på arbetsplatsen bör tas upp. Vad har jag för föreställningar och attityder kring homo- och bisexuella samt transpersoner? Vad kan man skoja om och inte? Vilka osynliga normer styr på arbetsplatsen?

2) RUTINER. Verka för att arbetsgivaren – i samråd med facket – utarbetar rutiner för hur diskriminering och trakasserier ska förebyggas. Förekommer diskriminering och/eller trakasserier ska det vara tydligt för alla till vem man kan vända sig, vem som bär ansvaret. Arbetet mot diskriminering handlar om arbetsmiljö och bör tas upp på exempelvis skyddsronder/i samverkan. Ge medlemmar möjlighet att via enkäter eller liknande anonymt få svara på hur de trivs och vad eventuell vantrivsel beror på.

3) INITIATIV. Om arbetsgivaren inte tar sitt ansvar är det viktigt att facket är pådrivande. Facket kan exempelvis med temamöten, studiecirkel och på arbetsplatsträffar verka för ett öppet klimat på arbetsplatsen. Se över anställningsförhållanden, avtal och dokument som efterlevnadspension och anställningsförmåner. Alla anställda ska ha samma skydd och förmåner.

4) LYHÖRDHET. Var beredd på att ta emot medlemmar som utsatts för diskriminering eller trakasserier. Kom ihåg att den utsatta har tolkningsföreträde av situationen. Förminska inte upplevelsen. Tänk på att det kan vara svårt att berätta att man blivit kränkt. Underlätta genom att ställa öppna frågor.

5) STÖD TILL UTSATTA. Uppmana medlemmen att anmäla till arbetsgivaren. Eller, om du har medlemmens godkännande, gör själv en anmälan. Övervaka arbetsgivarens handläggning av anmälan – utredning ska ske snabbt! Om utredningen visar att trakasserier förekommer – övervaka att arbetsgivaren vidtar tillräckliga åtgärder för att stoppa dem. Var observant på att det inte är den som utsatts som ska bli föremål för exempelvis omplacering. Informera medlemmen om arbetsgivarens utrednings- och åtgärdsskyldighet samt om skadeståndsansvaret om arbetsgivaren missköter sina plikter.

”FACKETS UPPGIFT ÄR ATT DRIVA PÅ”

Självklart har det sociala livet på jobbet med arbetsmiljö att göra. Att säga att diskriminering på grund av sexuell läggning inte är en facklig fråga är rent svammel. Det säger Pertti Vainikainen, ombudsman på Kommunal i Norrbotten, som menar att facket bör gå i bräschen för inkluderande arbetsplatser.

Anställningsvillkor och löner är en sak. Attityder och samtalsklimat en annan. Längre har fackföreningarna ägnat större delen av sin kraft åt traditionella fackliga frågor. Men nu är det dags att bredda perspektiven, menar Pertti Vainikainen. Stå upp för mänskliga värden – som allas rätt att kunna vara som de är på jobbet. Det handlar om allas rätt till en god arbetsmiljö. Trycka på – om inte arbetsgivarna tar sitt ansvar.

– Det måste vara fruktansvärt att inte kunna kommunicera öppet, som vem som helst, på grund av att det finns vissa normer på ens arbetsplats.

På Kommunal i Norrbotten, där Pertti Vainikainen arbetar som ombudsman, har arbetet med att skapa inkluderande arbetsplatser redan satts igång.

Det började med ett par artiklar i lokalpressen. RFSL Nord, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella och

transpersoners rättigheter i Norrbotten, satte då fokus på hbt-personers villkor. Genom RFSL:s offentliga framträdanden fick många upp ögonen för hur det kan se ut. Pertti Vainikainen, som länge hade arbetat med jämställdhetsfrågor och diskrimineringsärenden, läste och tog till sig informationen.

– Jag reagerade på det som berättades och tog kontrakt med RFSL Nord. Vi inledde ett samarbete. De hade sakkunskapen och jag den fackliga plattformen.

Diskussionen måste ”avcensureras”

Samarbetet har tagit sig olika uttryck. Vid till exempel Nolia-mässan hösten 2006, Sveriges största, deltog Kommunal och RFSL Nord sida vid sida för att visa den breda allmänheten att facket och hbt-frågor hör ihop. Det gäller att hitta sätt att ”avcensurera” diskussionen på, menar Pertti Vainikainen.

Även om han är varm anhängare av att se helheter, att identifiera de återkommande mekanismer som stänger folk ute, anser han att det är viktigt att skaffa sig kunskaper om varje diskrimineringsgrund för sig. Och just när det gäller hbt finns det många tabun att tränga igenom.

– Fortfarande har många svårt att prata naturligt om de här frågorna, det går inte att komma ifrån. Man vet inte heller så mycket.

Arbetet måste in i hela organisationen

Det viktigaste vapnet är därför kunskap. Inom ett par tre år hoppas Pertti Vainikainen att alla inom Kommunal Norrbotten – såväl skyddsombuden ute på arbetsplatserna som de fackliga ledarna och ombudsmännen – ska ha fått utbildning om de olika diskrimineringsgrunderna. Tanken med den handlingsplan som håller på att tas fram är att kunskapen – och insikterna – ska finnas överallt. Arbetet får inte stå och falla med enskilda eldsjälur utan måste in i "hela organisationen". En uppfattning som delas av förbundsstyrelsen i Stockholm.

– Förbundet är väldigt tydligt i den här frågan. Kommunal har satt ner foten. Nu kan man bara hoppas att fler fackförbund gör likadant.

Eftersom diskriminering hänger ihop med värderingar, räcker det inte bara att plugga in begrepp och lagtexter. I det utbildningskoncept som Pertti Vainikainen tagit fram för ett pågående nationellt jämställdhetsprojekt, lämnas även utrymme åt självreflektion. Vad har jag för föreställningar? Hur agerar jag? Istället för enstaka

utbildningsdagar bjuds deltagarna in till återkommande internat. Eftersom upplägget fallit så väl ut kommer även utbildningarna i hbt att utformas på liknande sätt.

– I de kursutvärderingar vi fått in i jämställdhetsprojektet finns det kommentarer som "detta är den bästa utbildning jag gått på" och "jag har fått helt nya insikter". Det finns de som jobbat som ombudsmän i 25 år som förändrats helt som individer. Utgångspunkten är att alla måste ta eget ansvar för sina värderingar, göra sin egen resa.

Pertti Vainikainen tycker att det är viktigt att lyfta fram arbetsgivaransvaret när det gäller diskriminering och dålig arbetsmiljö. Men även facket har ett ansvar, konstaterar han. Missköter arbetsgivaren sina åtaganden bör facket gå före och se till att frågan hamnar på dagordningen. Ta initiativ – exempelvis börja med en inventering på den lokala arbetsplatsen. Hur ser det ut här? Vad har vi för problem? Och om lagen inte följs, måste det finnas kunskap och beredskap för att stötta arbetstagare som far illa.

– Det bästa är om fack och arbetsgivare jobbar ihop. Då når vi allra längst.

ARBETSKAMRATER KAN BRYTA TYSTNADEN

Arbetsgivaren har ansvaret för arbetsmiljön. Självklart är det en facklig uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen och verka för en inkluderande arbetsmiljö. Men även arbetskamrater spelar stor roll.

Hur kan jag, som arbetskamrat, bidra till en öppen och inkluderande arbetsplats?

Utgå inte från att alla är heterosexuella. Ställ hellre frågan: Lever du tillsammans med någon? än: Vad heter din man/fru? Det finns många sätt att leva på. Finns det utrymme runt fikabordet för andra berättelser än de som rör majoriteten?

Vad gör jag om det förekommer nedsättande jargong på min arbetsplats?

Passivitet och tystnad uppfattas lätt som medhåll när det exempelvis "skämtas" om hbt-personer på olika sätt. Genom att inte skratta åt skämten tar du ställning.

Vad kan jag göra om en arbetskamrat är utsatt för trakasserier eller diskriminering?

Du kan erbjuda ditt stöd genom att visa att du inte accepterar situationen och genom att lyssna på den som utsatts. Du kan också bidra med att skriva ned händelser för att styrka den utsattas berättelse.

ARBETSTAGARENS RÄTT ATT BEHANDLAS VÄL

Det kan vara svårt att berätta att man blivit kränkt på jobbet. Precis som det kan vara svårt att föra sin egen kamp. Men lagstiftningen är mycket tydlig; ingen ska behöva utsättas för trakasserier eller diskriminering på sin arbetsplats.

Vem avgör om det jag upplever är trakasserier?

Du har tolkningsföreträdare. Det är den drabbade som avgör om handlingen eller beteendet är kränkande eller inte.

Vad gör jag om jag känner mig kränkt?

Du behöver inte acceptera att bli illa behandlad. Berätta vad som hänt för din närmaste chef eller någon annan chef som du har förtroende för. Skriv ned allt som hänt dig. Vilken dag var det? Vilken tid? Fanns det vittnen? Prata med din fackliga företrädare eller ditt skyddsombud och se till att de för din talan. Den fackliga företrädaren kan begära en förhandling med arbetsgivaren och kräva åtgärder.

Vad har jag rätt att kräva?

Din arbetsgivare ska vidta åtgärder. Du kan begära att din arbetsgivare gör en utredning. Den ska tydligt visa vad som hänt och vad man ska göra åt det. Kom ihåg att det är viktigt att det skrivs protokoll där det framgår vad som bestämts, vilka åtgärder som ska göras och av vem.

Resan kan börja

Heterosexualitet är inte normalt – det är bara vanligt förekommande. Så lyder en slogan. Den sammanfattar vad den här boken vill bidra till; att ifrågasätta ingrodda föreställningar som leder till exkludering och diskriminering. För att referera till Pertti Vainikainen på Kommunal i Norrbotten:

Alla har ett ansvar och alla behöver göra sin egen resa inför arbetet med att skapa ett öppet arbetsklimat.

Göteborg 2007

Anna-Carin Jansson

Maria Jacobson

Rätt svar till Testa dig själv på sidan 21:

1–**B**, 2–**C**, 3–**C**, 4–**B**, 5–**A**, 6–**C**, 7–**C**, 8–**B**, 9–**C**

TEKNISK INFO

e-Dvd:n "Fritt Fram" kan spelas både i en dvd-spelare och i datorns dvd-läsare. Den innehåller två versioner av materialet beroende på vilken typ av spelare du använder. Vid uppspelning på datorn finner du, förutom innehållet på dvd:n, olika dokument för utskrift samt klickbara länkar.

PC Windows XP och framåt:

Dataversionen öppnas automatiskt när du spelar skivan i din dvd-läsare.

MAC OS 10 (G5 eller Intel processor)

och framåt: Dubbelklicka på ikonen för "Fritt fram" på skrivbordet och spela

sedan upp filen "MAC". Det kan hända att dvd-versionen spelar upp automatiskt när skivan stoppas i dvd-läsaren. Du kan då välja att stänga av den och istället välja filen MAC då den är bättre lämpad för uppspelning på en dator.

Dvd för TV eller projektorvisning:

e-Dvd:n spelas upp som en vanlig dvd när du spelar den i en dvd-spelare och du navigerar med hjälp av fjärrkontrollen.

Utbildningsmaterialet *Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet* har som mål att skapa öppna arbetsplatser där alla kan trivas. Sverige har i lag förbjudit diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Men vägen är fortfarande lång till ett arbetsliv där alla kan delta i fikarumssnacket, där alla kan ta med sin partner på julfesten, där alla har samma möjlighet att göra karriär – oavsett sexuell läggning.

Materialet består av en handbok och en dvd med filmatiserade intervjuer och scener och vänder sig till alla som är verksamma i arbetslivet och som har intresse av att lära sig mer om hur man kan arbeta med frågor kring sexuell läggning.

Utbildningsmaterialet *Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet* är ett verktyg för att skapa en arbetsplats som välkomnar alla.

Fritt Fram för en god arbetsmiljö – homo, bi & hetero på jobbet har tagits fram av samarbetsprojektet Fritt Fram, som arbetat mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Fritt Fram har drivits av arbetsgivare, fackförbund och intresseorganisationer. Projektet har delfinansierats av Europeiska Socialfonden inom ramen för Equalprogrammet.

www.frittfram.se



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

