

Jenny Sablström och Carina Bildt

”Vet ej”

– en studie av heteronormativitet i arbetslivet

ARBETSLIV I OMVANDLING | 2006:6
ISBN 91-7045-788-3 | ISSN 1404-8426



Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum för arbetslivsfrågor. På uppdrag av regeringen bedriver institutet forskning, utveckling och kunskapsförmedling. I dialog med arbetslivets aktörer verkar vi för ett arbetsliv med goda villkor, utvecklingsmöjligheter och en hälsosam arbetsmiljö för både kvinnor och män. Institutet har omkring 400 anställda och finns på flera orter i landet. Besök gärna www.arbetslivsinstitutet.se för mer information.

Arbetsliv i omvandling är en av Arbetslivsinstitutets vetenskapliga skriftserier. I serien publiceras avhandlingar, antologier och originalartiklar. Främst välkomnas bidrag avseende vad som i vid mening kan betraktas som arbetsorganisation och arbetsmarknad. De kan utgå från forskning om utvecklingen av arbetslivets organisationer och institutioner, men även behandla olika gruppers eller individers situation i arbetslivet. En mängd ämnesområden och olika perspektiv är således tänkbara.

Författarna till bidragen finns i första hand bland forskare från de samhälls- och beteendevetenskapliga samt humanistiska ämnesområdena, men även bland andra forskare som är engagerade i utvecklingsstödande forskning. Skrifterna vänder sig både till forskare och till andra som är intresserade av att fördjupa sin förståelse av arbetslivsfrågor.

Manuskripten lämnas till redaktören som ombesörjer att ett traditionellt ”refereeförfarande” genomförs. I huvudsak publiceras bidrag från forskare med anknytning till Arbetslivsinstitutet.

ARBETSLIV I OMVANDLING

Redaktör: Eskil Ekstedt

Redaktion: Marianne Döös, Jonas Malmberg, Anita Nyberg, Lena Pettersson och Ann-Mari Sätre Åhlander

© Arbetslivsinstitutet & författare, 2006

Arbetslivsinstitutet,
113 91 Stockholm

ISBN 91-7045-788-3

ISSN 1404-8426

Tryckt hos Elanders Gotab, Stockholm

Sammanfattning

Heteronormativitet är ett problem i arbetslivet. Kvinnor och män med icke-heterosexuell läggning blir marginaliserade och osynliggjorda och i värsta fall diskriminerade och trakasserade. Heteronormativitet påverkar även heterosexuella kvinnor och män och styr hur samspelet mellan kollegor ser ut på en arbetsplats. Vi har intresserat oss för vilka betydelser kön, sexuell läggning och klass har för upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet.

Genom att kartlägga och analysera svar från både icke-heterosexuella och heterosexuella som deltagit i undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet”, en studie som utförts inom ramen för forskningstemat Arbetsliv i storstad, vill vi understryka att alla är bärare av heteronormativiteter och att det är heteronormativiteten och dess exkluderande verkan som är problemet, inte enskilda individer.

Studiens syfte är att kartlägga och analysera några aspekter av arbetslivets heteronormativitet och hur olika personer uppfattar dessa utifrån könstillhörighet, sexualitet och klasstillhörighet. Vidare har vi för avsikt att problematisera de kvantitativa mått på heteronormativitet som en enkätundersökning kan ge genom att analysera och diskutera resultaten utifrån en poststrukturalistisk ståndpunkt. Frågor vi ställer oss är bland annat: Går det att mäta en norm och hur kan man se på forskning som utgår från identitetskategorier?

Våra resultat visar att arbetslivet och dess heteronormerande attityder och praktiker uppfattas olika beroende på kön – om du är kvinna eller man, beroende på sexualitet – om du är icke-heterosexuell eller heterosexuell och beroende på klasstillhörighet – om du är arbetare, lägre tjänsteman eller högre tjänsteman. Skillnaderna är olika stora och varierar beroende på vilken aspekt av heteronormativitet man tittar på. Vi såg dock tydligt att det var mycket vanligare bland heterosexuella än bland icke-heterosexuella att svara ”vet ej” på frågor som till exempel handlar om kollegors attityder till homo- och bisexuella. Vilken sorts fråga man svarat på och hur den i olika grad speglar en självbild eller ligger längre från det egna jaget påverkar troligtvis hur man svarar på och uppfattar heteronormativitet på sin arbetsplats. Ju längre frågorna kommer från den egna personen desto starkare uppfattas heteronormativiteten.

Det går inte att studera heteronormativitet utan en intersektionell ansats. Resultaten från vår undersökning visar att kön, sexualitet och klass korsar varandra och att mönster förändras i dessa skärningspunkter.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	
Bakgrund	1
Problemformulering och syfte	3
Teoretisk ram	4
Queerteori och heteronormativitet	5
Perspektiv på klass	8
Intersektionalitet	10
Metod	11
Studiegrupp	12
Enkätfrågor som analyserats	14
Metodologiska frågeställningar och problem	15
Resultat	16
Hela studiegruppen	17
Kön	17
Sexualitet	18
Klass	19
Sexualitet och kön	20
Diskussion	23
Hela studiegruppen	23
Kön	25
Sexualitet	27
Klass	30
Kön och sexualitet	33
Metodologiska frågor	36
Att mäta och förändra en norm	37
Referenser	40
Bilaga 1. Enkäten	43

Bakgrund

När Fredrik under en kafferast på jobbet berättar att han var på bio med sin fru under helgen är det få som tycker att han pratar om sin heterosexualitet – han berättar om sin helg. Men när hans kollega Fatima nämner att hon var på bio med sin fru förra helgen är det inte alla som hör henne berätta om sin helg, många uppfattar det som att hon också pratar om sin homosexualitet.¹

I arbetslivet pratar människor om relationer och familjer på en daglig basis. Normen är heterosexualitet liksom en uppdelning i två kön som utesluter varandra. Föreställningar om en naturlig och allomfattande heterosexualitet får konsekvenser för de människor som inte tillhör den heterosexuella normen, såväl i arbetslivet som på en samhällelig nivå i övrigt.

Arbetslivsinstitutet fick hösten 2002 regeringens uppdrag att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor (Bildt 2004a). Bakgrunden till uppdraget var den diskrimineringslagstiftning som trädde i kraft 1999 och som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (Bildt 2004b). Arbetsgivarna, som är ansvariga för att denna lagstiftning följs, gjorde dock mycket litet för att utarbeta handlingsplaner för att motverka diskriminering på arbetsplatser. Även den fackliga aktiviteten, som mera handlar om att försvara medlemmars rätt att inte bli diskriminerade på arbetet, var låg. Tillsammans med långvariga påtryckningar från intressegrupper för homo- och bisexuella, ledde detta till regeringsuppdraget hösten 2002. Våren 2003 genomförde Arbetslivsinstitutet enkätundersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet – en studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning” där ett brett befolkningsurval samt intressegrupper för icke-heterosexuella tillfrågades om sin arbetssituation. Resultat från denna undersökning har publicerats löpande sedan våren 2004 (Bildt 2004a, Bildt & Robertsson 2004, Nilsson 2006), främst inom ramen för forskningstemat Arbetsliv i storstad.² Arbetet har utförts i samarbete med två olika Equalprojekt.³ Föreliggande rapport baseras på data som samlats in med hjälp av denna enkätundersökning. Fokus är heteronormativa praktiker och attityder på arbetsplatser. Det inledande stycket är ett exempel på en heteronormativ praktik, det som ibland kallas ”indirekt” eller ”dold” diskriminering, och som bygger på en oreflekterad

¹ Illustrationen lånad från Lehtonen och Mustola (2004, s 18).

² Temats övergripande syfte är att skapa och sprida kunskap som bidrar till ett mer jämlikt arbetsliv där människor inte diskrimineras på grund av kön, klass, etnicitet eller sexuell orientering.

³ Arbetslivsinstitutets undersökning ”Arbetsvillkor och utsatthet”, finansierades till delar av EU-programmet ”Equal” vars mål är att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Sverige, Finland och Nederländerna deltar för närvarande i detta projekt. De två svenska Equalprojekten var ”Homo- och bisexuella inom omsorgen” inriktat på kommunala verksamheter med fokus på förskola och äldreomsorg samt ”Normgivande mångfald” inriktat på kyrkan, försvaret och polisen.

heteronormativ grund. Vid diskriminering av icke-heterosexuella så⁴ diskuteras denna typ av förtryck mer sällan, det som vanligen uppmärksammas är direkta eller öppna angrepp på personer eller grupper som på olika sätt avviker från den heterosexuella normen (Bildt 2004a). I vår studie vill vi flytta fokus från den så kallade ”öppna diskrimineringen” och från icke-heterosexuellas upplevelser, och istället problematisera heterosexualiteten som norm. De typer av normförtryck som finns genom tystnader, tal och attityder är svåra att mäta. Genom att titta på hur några aspekter av heteronormativitet i arbetslivet uppfattas av de tillfrågade utifrån deras könstillhörighet, sexualitet och klasstillhörighet söker vi mer kunskap om styrkan i arbetslivets heteronormativa praktiker och attityder. Med hjälp av kvantitativa mått på heteronormativitet tolkade utifrån poststrukturalistiskt influerade teorier om kön, sexualitet och klass vill vi även problematisera bilden av de svar en enkätundersökning kan ge.

Det har påtalats att det i befolkningsundersökningar i princip aldrig inkluderas frågor om sexuell identitet och att i den mån det uppmärksammas är det som något som särbehandlas (Olsson & Olsson 2004). Den stora arbetsmiljöundersökning som utförs av Statistiska centralbyrån på uppdrag av Arbetsmiljöverket vartannat år innehåller exempelvis ingen fråga om sexuell identitet. Risken är att en sådan undersökning inte blir representativ för vare sig icke-heterosexuella eller heterosexuella.⁵

Grundläggande forskning om icke-heterosexuellas villkor både i arbetslivet och övrigt samhällsliv är nödvändig och angeläget. Lika viktigt är dock att kartlägga och problematisera den heterosexuella normeringen som omfattar alla, icke-heterosexuella såväl som heterosexuella. Två studier har varit betydelsefulla som inspiration för vår undersökning: socialantropologen Fanny Ambjörnssons avhandling om genus, sexualitet och klass bland gymnasietjejer (2004) och sociologen Beverly Skeggs studie av kön, sexualitet och klass bland kvinnor i arbetarklassen i England (1999). Gemensamt för dessa studier är problematiseringen av en normativ (hetero)sexualitet och analyser av maktordningarna kön, sexualitet och klass. Kön, sexualitet och klass ses i dessa studier som föränderliga och intimt förbundna men även som starkt normerande och beroende av kontext.

Vår studie utgår från den feministiska ståndpunkt som hävdar att samhällets organisering bygger på en könsmaktsordning där den strukturella ordningen

⁴ Lagens skiljer på direkt och indirekt diskriminering och trakasserier. I forskningssammanhang talas det inte nödvändigtvis om diskriminering med samma definitioner. Jämför Nilsson (2006) som föreslår att ett exempel på ”dold” diskriminering är att icke-heterosexuella tvingas söka sig till arbetsplatser där det förekommer lägre grader av heteronormativitet.

⁵ Ett uttalat argument för att inte inkludera frågor om sexuell identitet är att frågan anses så känslig att man skulle förlora i svarsfrekvensen om denna fråga ställdes. En jämförelse kan göras med tidiga befolkningsundersökningar där ingen fråga om könstillhörighet ställdes, vilket genererade resultat som varken var representativa för kvinnor eller män, se Bildt (2004a, s 4).

mellan könen är hierarkisk med gruppen män som generellt överordnade gruppen kvinnor. Denna könsmaktsordning innebär olika villkor för kvinnor och män, såväl icke-heterosexuella som heterosexuella.⁶ De strukturella uttrycken för könsordningen kan bland annat avläsas i hur arbete och makt fördelas utifrån kön, men också hur den sociala konstruktionen av kön bygger på ett heteronormativt antagande som utgår ifrån att en man per definition är en heterosexuell man och en kvinna per definition är en heterosexuell kvinna.

En annan viktig utgångspunkt för vår studie är att människor är både lika och olika. De skillnader som forskningen ofta inriktar sig på att söka och hitta är med detta synsätt föränderliga. Vi ser olikheter som produkter av sociala processer och därför endast möjliga att definiera relationellt (Ambjörnsson 2004, Rosenberg 2002). Detta synsätt är avgörande att ha med sig när vi kommer till den del i rapporten där resultaten presenteras.

I rapporten kommer vi genomgående att använda oss av termerna ”icke-heterosexuella” och ”icke-heterosexualitet”, istället för de mer vanligt förekommande ”homo- och bisexuella” och ”homo- och bisexualitet”. Detta är ett sätt att försöka bli av med distinktionen mellan homosexualitet och heterosexualitet som (varandra) uteslutande och exklusiva. En icke-heterosexuell person definieras här som någon som har sexuella känslor, erfarenheter, drömmar och/eller fantasier som inkluderar hennes eller hans eget kön. En icke-heterosexuell person kan definiera sig själv som lesbisk, bög eller bisexuell. En del icke-heterosexuella inkorporerar alla element, medan andra bara några få. Samma princip kan användas för att definiera heterosexuella. Förutom ovanstående så finns det personer som inte har några sexuella känslor, beteenden eller någon definition av sig själv i dessa termer. Man kan, som exempel, vara icke-heterosexuell i sina känslor men heterosexuell i beteendet. Eller vara icke-heterosexuell i sitt beteende men heterosexuell i sina känslor. Istället för att upprätthålla sexualitet som essens så betonar denna ansats handlingar (Lethonen & Mustola 2004).

Problemformulering och syfte

Heteronormativitet är ett problem i arbetslivet. Kvinnor och män med icke-heterosexuell läggning blir marginaliserade, osynliggjorda och i värsta fall diskriminerade och trakasserade (Bildt 2004a). Heteronormativitet påverkar även heterosexuella kvinnor och män och styr samspelet mellan kollegor på en arbetsplats. Icke-heterosexualitet betraktas som något privat som man inte ska ta med sig till jobbet, vilket är en förställning som begränsar icke-heterosexuellas ut-

⁶ Sociologerna Margareta Lindholm och Arne Nilsson (2002) understryker att könsordningen, som innebär manlig överordning, kan medföra konsekvenser som innebär att lesbiska kommer i andra hand eller osynliggörs i förhållande till homosexuella män. De olika konsekvenser som könsordningen får för icke-heterosexuella kvinnor och män beror i grunden på asymmetriska maktförhållanden mellan könen.

rymme på arbetsplatsen. Heterosexualitet är det allmänna, den ständigt närvarande normen, osynlig för de flesta som omfattas av den. Heteronormativitet ser ut att variera i styrka och uttryck beroende på kontext och tid. Kvinnodominerade arbetsplatser visar upp lägre grad av heteronormativitet, åtminstone när det gäller förekomst av diskriminering och trakasserier. Att arbetsplatsens könsfördelning ser ut att påverka heteronormativiteten ledde fram till en frågeställning om betydelse av kön för upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet. Är heterosexuella män mer heteronormativa i sina handlingar och attityder än heterosexuella kvinnor? Går det att se sätt som de skiljer sig åt på? Eller liknar varandra på? Att klass är en stark strukturerande faktor i både i samhälle och arbetsliv är väl kartlagt. Betyder klasstillhörighet något för uppfattningen av arbetslivets heteronormativitet? Hur påverkas uppfattningar om arbetslivets heteronormativitet utifrån om du är icke-heterosexuell eller heterosexuell?

Viktigt i vår problemformulering av arbetslivets heteronormativitet är att ingen av grupperna av icke-heterosexuella och heterosexuella är homogena. Inom grupperna har människor olika positioner med avseende på kön, klass, ras/ethnicitet, ålder, geografisk position och så vidare. Våra frågor för denna studie rör sig endast runt några av dessa olikheter. Sexualitet är ett nyare forskningsområde än klass, men har visat sig ha stor betydelse för samhällets organisering. Både samhället i stort och arbetslivet genomsyras av en heteronorm som både fungerar strukturerande och reglerande för kön och sexualitet. Hur sexualitet och klass eventuellt samverkar är ett relativt utforskat område.

Genom att kartlägga och analysera svar från både icke-heterosexuella och heterosexuella som deltagit i undersökningen "Arbetsvillkor och utsatthet" vill vi understryka att alla är bärare av heteronormativiteter och att det är heteronormativiteten och dess exkluderande verkan som är problemet, inte enskilda individer.

Studiens syfte är att utifrån svaren från enkätstudien "Arbetsvillkor och utsatthet" kartlägga och analysera några aspekter av arbetslivets heteronormativitet och även att undersöka intersektionalitet genom att se på hur olika personer uppfattar dessa utifrån könstillhörighet, sexualitet och klasstillhörighet. Vidare har vi för avsikt att problematisera de kvantitativa mått på heteronormativitet som en enkätundersökning kan ge genom att analysera och diskutera resultaten utifrån en poststrukturalistisk ståndpunkt. Frågor vi ställer oss är bland annat: Går det att mäta en norm och hur kan man se på forskning som utgår från identitetskategorier?

Teoretisk ram

Vårt empiriska material kräver en mångfacetterad teoretisk ram. Vår övergripande ansats är att det råder intersektionalitet mellan de olika maktordningar en person inkorporerar. Kön, sexualitet och klass är maktordningar som tillsammans interagerar över tid och rum och definierar strukturella positioner.

Nedan presenteras queerteori där det huvudsakliga fokuset är hur queerteori ser på kön, sexualitet och normalitet. Därefter följer teorier om klass, främst som de formulerats Pierre Bourdieu och Beverly Skeggs. Sist presenteras intersektionalitetsbegreppet.

Queerteori och heteronormativitet

Ett av de teoretiska ramverk vi förhåller oss till i denna studie är queerteori och ett av dess centrala begrepp – heteronormativitet. Vi kommer först att ge en kortfattad bakgrund till queeteorins tillkomst och därefter gå in på det som är essentiellt för vår studie: synen på kön och sexualitet såsom queerteoretiker formulerar det. I samband med det kommer vi att presentera och diskutera begreppet heteronormativitet.

Queerteori är ingen enhetlig eller systematisk skolbildning utan är en samlade term för forskning som undersöker kön och sexualitet med fokus på hur vissa sätt att organisera sexualitet privilegieras, sanktioneras och upplevs som normala, medan andra benämns som avvikande och därmed ovälkomna (Jagose 1996). Queeteorin har formats med starka influenser av feministisk forskning, Gay and Lesbian Studies och den poststrukturalistiska teoribildningen. Utifrån ett poststrukturalistiskt perspektiv ses identiteter såsom kön och sexualitet som något som skapas av de handlingar vi dagligen utför. Enligt detta synsätt finns alltså inget biologiskt eller naturligt kön som bestämmer våra identiteter som kvinnor och män eller som icke-heterosexuella eller heterosexuella. Kön/genus och sexualitet ses därmed som en effekt av olika sorters handlingar, inte en orsak till att handla.⁷ Queeteorin ser homo- och heterosexualitet som historiskt sett lika problematiska kategorier, som båda är i lika stort behov av analys och förståelse (Dyer 1997).

Med verket *Sexualitetens historia* gjorde Michel Foucault upp med synen på sexualitet som något a-historiskt och av naturen givet. Genom att granska historiska dokument kunde Foucault följa hur synen på och uppfattningar av sexualitet har förändrats beroende på kontext och tid.⁸ För att kunna studera sexualitet i ett historiskt perspektiv är det viktigt att skilja på sexuellt beteende och sexuell identitet. Samkönat och olikkönat sex förefaller ha funnits i många

⁷ Butler (1999, s 25–33) är starkt kritisk till att göra en distinktion mellan kön (sex) och genus (gender). Genus, kan enligt Butler inte särskiljas från biologiskt kön, även den kroppsliga skillnaden skapas kulturellt, i likhet med det sociala könet. Vi kommer fortsättningsvis att använda oss av kön/genus för att beteckna socialt och biologiskt kön såsom varande sammanflätade (Butler 1999, s 9–11, jämför Lindholm 1996).

⁸ Foucault (2002) hävdar att innan slutet av 1800-talet så fanns varken homosexualitet eller homosexuella, varken som begrepp eller identitet. Samkönat sex fördömdes men ansågs som en frestelse vem som helst kunde råka ut för. I och med sekelskiftets ökade medikalisering och kategorisering av människor började den person som ägnade sig åt samkönat sex betraktas som en särskild typ av individ, en individ med specifika egenskaper som hörde till en homosexuell identitet.

dokumenterade kulturer, det är benämningarna och betydelserna av dessa handlingar som skiftat.

Judith Butler skriver i sin banbrytande bok *Gender Trouble* att kön/genus blir till genom upprepningar (1999). Kön/genus måste genom handlingar ständigt återskapas för att vara övertygande. Butler myntar i samma bok begreppet ”den heterosexuella matrisen”. Den heterosexuella matrisen avser det kulturella ”raster” genom vilket kroppar, kön och begär görs eller blir begripliga. Genom den heterosexuella matrisen blir könen begripliga som de två kategorierna ”kvinna” och ”man”. En kropp med bröst och vagina åtrår en kropp med penis och vice versa, och genom det heterosexuella begäret blir en person också förståelig som ”kvinna” eller ”man”. Den heterosexuella matrisen drar en tvingande linje från kropp, till kön, till begär där femininitet och maskulinitet särskiljs och knyts samman genom det heterosexuella begärets handlingar. Matrisen får även en tvingande karaktär som gör vissa handlingar begripliga och andra obegripliga (Rosenberg 2002). Därmed blir en person som åtrår en person av samma kön obegriplig, därför att detta genom den heterosexuella matrisen tolkas som något onormalt och något som ”stör” binära uppfattningar av kön och sexualitet.⁹

Liksom kön/genus konstrueras den heterosexuella identiteten genom upprepade handlingar där ett centralt moment är att framställa heterosexualiteten som naturlig. Där feministisk teori har poängterat att relationerna mellan könen är hierarkiska så utvidgar queerteorin dessa tankar till att även gälla sexualiteten. Den heterosexuella normeringen, där hierarkisering av sexualitet ingår, fungerar inte bara exkluderande för icke-heterosexuella utan även för heterosexuella som inte uppfyller normativa heterosexuella kriterier (Ambjörnsson 2004, Rosenberg 2002). En promiskuös kvinna eller en asexuell man, eller en 80-årig svart kvinna som har sex med en vit 20-årig man, faller också utanför ramarna för en normativ heterosexualitet. Gayle Rubin talar om en ”sexuell värdehierarki” där de sexuella beteenden som är mest positivt sanktionerade är de som rör sig inom hemmet, i en frivillig, icke-kommersiell, monogam tvåsamhet, mellan två personer av motsatt kön, ur samma generation, utan sexuella hjälpmedel och i syfte att skaffa barn (Rubin 1993). Det finns alltså även hierarkier även inom heterosexualiteten, där vissa beteenden blir normerande och andra betraktas som avvikande. En viktig poäng för queerteorin är således att skilja på heterosexuella beteenden och normativ heterosexualitet (Rosenberg 2002).

⁹ Jämför även Monique Wittig som talar om ”The Straight Mind” som en beteckning på den dominerande tolkningen av historien, kulturen och språket som gör heterosexualitet till något universellt och som stipulerar villkoren för den obligatoriska sociala relationen mellan ”kvinna” och ”man” – den heterosexuella relationen (Wittig 1998, s 436). Även Adrienne Rich (1983) som talar om en ”obligatorisk” heterosexualitet där heterosexualiteten inte ses som ett fritt eller naturligt valt alternativ utan som en mångfacetterad väv av normativa praktiker.

Tiina Rosenberg definierar normativ heterosexualitet eller heteronormativitet på följande sätt:

Heteronormativitet är enkelt uttryckt antagandet att alla är heterosexuella och att det naturliga sättet att leva är heterosexuellt. Med begreppet heteronormativitet åsyftas i forskningssammanhang de institutioner strukturer, relationer och handlingar som vidmakthåller heterosexualitet som något enhetligt, naturligt och allomfattande. Heteronormativitet grundar sig på synen om en binär könsuppfattning och en hegemonisk heterosexuell norm. Heteronormativitet är aktivt normerande, och allt som faller utanför stämplas som avvikande och är/blir därmed fel. Bestraffningar rör sig från mer konkreta och handgripliga former som fängelsestraff och våld till mer svårgripbara uttryck som marginalisering, osynliggörande, stereotypisering, kulturell dominans och homofobi (Rosenberg 2002, s 100–101).

Heterosexuella normer och övriga normer finns aldrig till i kraft av sig själva. En norm existerar bara i relation till en tänkt och utpekad motpol. Heterosexualitet som norm fungerar bara i motpol till vad den inte är. Normativitet utgör det maktsystem som vidmakthåller och understödjer normer. Även om det normala presenteras som ett statistiskt genomsnitt så är det helt beroende av moraliskt etablerade normer.¹⁰ Återigen, det är inte heterosexuell samlevnad som genererar heterosexualitetens status som norm, utan heteronormativiteten genom att definiera och utestänga det onormala. Don Kulick beskriver relationen mellan norm och avvikelse som ett ömsesidigt och ojämnt beroende. Homosexualitet fungerar enligt Kulick som ”en betydelsefull frånvaro – en frånvaro som skapas genom att dess närvaro ständigt döljs eller bortses från” (Kulick 1996).

Iris Marion Youngs resonemang runt begreppet förtryck är intressant för att ytterligare granska heteronormativitet. Young menar att normers förtryck inte är beroende av enskilda individers intentioner, eller att de som utsätts för förtryck är undersåtar under en brutal regim. Förtryck är en följd av vardagliga och ”normala” regler och beteenden. Normers förtryck kan med detta synsätt ses som något strukturellt snarare än resultatet av enskilda människors avsikter eller politik. Orsaken till förtrycket ligger i normer, sedvanor och symboler som aldrig ifrågasätts. De finns i föreställningar som ligger inbäddade i traditioner och institutionaliserade regler och rutiner. Och de finns framförallt i de samhälleliga konsekvenser av att dessa regler och rutiner är allmänt omfattade och åtlydda (Young 2002). Heteronormativitet är ett exempel på en sådan norm.

Raia Prokhovnik identifierar heteronormativitetens två bärande principer som dels uteslutningar av avvikelser genom uppdelningen i kategorierna ”vi-de”, dels genom assimilering som sker genom införlivandet av avvikelser i normen (1999).

¹⁰ Rosenberg (2002, s 10). Norm och avvikelser är med nödvändighet hierarkisk. Jämför Ambjörnsson (2004, s 22).

I det dikotoma tänkandet ”vi-de” betonas skillnader mellan kategorierna, samtidigt som liten eller ingen hänsyn tas till de likheter som finns mellan kategorierna och/eller de skillnader som förekommer inom dem. Den andra principen innebär i praktiken att tidigare uteslutna grupper ska ansluta sig till den dominerande kulturen. Därför är det den dominerande gruppens privilegium att presentera sina normer som universella och neutrala i förhållande till kön, sexualitet, ras/etnicitet och klass (Rosenberg 2002).

En inbyggd paradox vid poststrukturalistiskt influerade studier som inbegriper kön/genus och sexualitet är viljan att ifrågasätta identiteter som bygger på binära och hierarkiska uppdelningar, samtidigt som dessa identiteter ”behövs” för att överhuvudtaget ha en position att utgå från i sin kritik. Denna rapport rör sig i högsta grad runt denna paradox. Detta är ett dilemma som både feministiska forskare och queerforskare uppmärksammat (Lindholm 1996, Rosenberg 2002).

Margareta Lindholm diskuterar i sin artikel ”Vad har sexualitet med kön att göra?” det problematiska med identitetskategorier när man sysslar med köns- och sexualitetsforskning (1996). Där skriver hon bland annat:

Hävdandet av en gemensam identitet som grund eller ämne för forskning kan bli en upprepning av den hierarkisering som man menar sig göra motstånd mot. Detta därför att identitetskategorier alltid blir normerande och utesluter många av de man säger sig företräda (s 50).

Queerteori ifrågasätter idén om att utmana maktförhållanden utifrån identitetskategorier. Icke-heterosexualitet är en integrerad del av heteronormativiteten, det som gör heterosexualiteten till det normala. Viljan att jämställa icke-heterosexualitet med heterosexualitet kan därför aldrig i grunden utmana heteronormativiteten (Ambjörnsson 2004, Rosenberg 2002). Lindholm menar att det viktigaste ur forskningssynpunkt inte är att sträva efter förstärkning eller upplösning av identiteter, utan att se båda delar som nödvändiga för en utsatt grupp. Det fruktbara är att se identitetskonstruktioner som ofrånkomliga och grundläggande i och för det senmoderna samhället, och att det just därför är intressant att utforska dess uppkomst, formering och förändring (Lindholm 1996). En uppfattning vi ansluter oss till i denna rapport.

Perspektiv på klass

Allt fler forskare framhåller vikten av att betrakta klass mindre som en socioekonomisk klassifikation och mer som kulturellt, socialt och känslomässigt uttryckt differentiering, konstruerad genom aktiva handlingar och sociala relationer (Ambjörnsson 2004). Flera av dessa forskare hämtar inspiration från Bourdieus studie av klassrelationer i det franska samhället. Bourdieus klassteori om ”kapitalrörelser” i det sociala rummet och Skeggs reflektioner runt klass i sin

studie av konstruktioner av klass och kön bland arbetarklasskvinnor i England bildar bakgrund till vårt perspektiv på klass.

Uppkomsten av den nya borgarklassen under 1700- och 1800-talen resulterade i nya sätt att konstruera och bestämma individer. Medelklassen normaliserades och arbetarklassen patologiserades och gjordes därmed ansvarig för sociala problem i samhället (Skeggs 1999). Mot slutet av 1800-talet hade femininitet och maskulinitet blivit etablerade (medel)klasstecken, tecken för ett speciellt sätt att vara kvinna och man på. Vita medelklasskvinnor och män kunde använda sin närhet till tecknet femininitet respektive maskulinitet för att konstruera distinktioner mellan sig själva och andra.

Föreställningar om och upplevelser av klass, kön och sexualitet är intimt sammanbundna (Ambjörnsson 2004, Skeggs 1999). Skeggs menar att om vi inte förstår vilken betydelse klasspositionen har för en individ så blir människors rörelser genom det sociala rummet (vilket inbegriper exempelvis utbildningar, familjer, arbetsmarknader) och i synnerhet av sin subjektivitet obegripliga. Tillgången på kunskap är ett av de viktigaste inslagen i reproduktionen av klass. Den strukturella positionen en individ har ger tillgång eller inte tillgång till olika (kulturella) kapital.

Klass är enligt Bourdieu varken någon essens eller någon obestämd uppfattning fluktuerande tecken, utan en godtycklig pålagd definition med verkliga sociala effekter (Moi 1994). Genom fyra typer av kapital urskiljer Bourdieu hur klassformeringen sker mellan abstrakta strukturer och vardagslivets konkreta detaljer. Bourdieu talar om: 1) Det ekonomiska kapitalet, vilket är en persons samlade ekonomiska tillgångar 2) Det kulturella kapitalet som kan förekomma i tre olika former, förkroppsligat kapital som långvariga mentala och kroppsliga dispositioner, objektifierat kapital såsom kulturella tillhörigheter och institutionaliserat kapital vilket leder fram till sådant som utbildningskvalifikationer. Här ingår också femininitets- och maskulinitetsnormer som förkroppsligas och som kan användas som kulturella resurser¹¹ 3) Det sociala kapitalet, vilket innebär resurser baserade på förbindelser och grupptillhörighet och alstras genom relationer 4) Symboliskt kapital är den form som olika typer av kapital antar när de varseblivits och blivit legitima. Just legitimering är den avgörande mekanismen i omvandlingen till makt. Allt kapital är kontextspecifikt och människor fördelas i det övergripande sociala rummet efter hur stor volym av kapital de totalt besitter, vilken sammansättning deras kapital har, vilken vikt de olika kapitalformerna i deras sammanlagda kapital har jämfört med varandra och hur volymen och sammansättningen utvecklas med tiden enligt deras rörelsebana genom det sociala rummet (Skeggs 1999).

¹¹ Detta innebär inte att könsbaserade relationer är rent kulturella. Kulturellt kapital existerar bara i förhållande till ett nätverk av andra kapitalformer. Kön (och sexualitet) bär på olika stort symboliskt kapital i olika sammanhang (Moi 1994).

Skeggs säger att det är de symboliska striderna som leder till att ojämlikheter i fråga om kapital kan reproduceras och att det symboliska kapitalet är ett mäktigt kapital, det ger makt (1999). Kvinnors erfarenhet av klass är uteslutning, medan män i arbetarklassen kan använda klass som en positiv källa till identitet, som ett sätt att låta sig ingå i en positivt värderad social kategori.

Klass påverkar vilka subjektpositioner som är tillgängliga. Det förekommer inget fritt fall eller ”val” av subjektpositioner utan snarare en beskuren tillgång till och begränsad rörlighet mellan olika subjektpositioner (Skeggs 1999). Klasskillnader reproduceras genom olika förfogande över såväl ekonomiskt kapital som det som Bourdieu talar om som kulturellt och socialt sådant. På samma sätt upprätthålls klasskillnaderna genom att den härskande eliten framställer den rådande ordningen som naturlig, självklar och som en icke-kultur omöjlig att ifrågasätta. Medan eliten framstår som neutral och normal, kommer alla andra klasser beskrivas som specifika och avvikande (Ambjörnsson 2004). Majoritetskulturens, det vill säga medelklassens definition och moraliska bestämning av kulturella och känslomässiga uttryck, är den härskande normen.

Intersektionalitet

Ordet intersektionalitet kommer från engelskans ”to intersect” vilket betyder att genomskära, att korsa. Intersektionalitet ska snarare än en teori ses som ett analytiskt hjälpmedel som strävar efter att inte rangordna identitetskonstruktioner utan i stället fokusera på hur de är sammanflätade på olika nivåer (Dahl 2005). En poststrukturalistisk förståelse av intersektionalitetsperspektiv innebär att man ser identitetskategorier som både relationella och processuella samt identiteter som något som uppstår i skärningspunkter mellan flera olika maktordningar baserade på exempelvis kön, sexualitet, klass, ras/etnicitet, ålder och geografisk position. Intersektionalitetsbegreppet rymmer en förståelse för att maktordningarna är oupplösligt förenade med varandra (Lykke 2003). Vi ingår alla i ett intersektionellt nätverk av samhällsstrukturer och maktaxlar som definierar en rad livsvillkor (Young 2002). Poängen med en intersektionalitetsanalys är att undersöka hur de olika maktordningarna interagerar och konstruerar varandra (Lykke 2003).

McCall menar att man inom intersektionalitetsforskningen grovt kan urskilja tre olika metodologiska förhållningssätt. Gemensamt för förhållningssätten är hur de försöker förhålla sig till den hantering av komplexitet som intersektionaliteten förutsätter. De olika förhållningssätten definieras i princip av sin inställning till kategorier, hur de uppfattar och använder kategorier för att utforska det sociala livets intersektionalitet (McCall 2005). McCall urskiljer ett antikategoriskt förhållningssätt vilket beskrivs som en metodologi som förkastar och dekonstruerar analyskategorier; ett intrakategoriskt förhållningssätt som medger att sociala kategorier vid en given tidpunkt representerar stabila och varaktiga relationer,

men som också intar en kritisk hållning till kategorier. McCall introducerar även ett tredje förhållningsätt som hon kallar interkategoriskt förhållningsätt där forskaren provisoriskt använder sig av befintliga analyskategorier för att dokumentera ojämlika förhållanden mellan sociala grupper. För denna rapports räkning lägger vi oss närmast detta tredje förhållningsätt.

Metod

Målet med undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet” var att skaffa en övergripande bild av och generell kunskap om hur icke-heterosexuellas situation i arbetslivet såg ut. För detta ändamål konstruerades en enkät (bilaga 1) som skickades ut till ett urval av Sveriges befolkning. Avsikten med enkäten var att göra en strukturerad kartläggning som ett första steg i arbetet med att utarbeta handlingsplaner för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatser. En enkätundersökning ger ofta en snabb och generaliserbar kunskapsgrund. Men den har också begränsningar som uppstår redan i frågeformuleringsfasen. För denna rapports räkning är det särskilt viktigt att diskutera. Den vetenskapliga utgångspunkten vid enkätkonstruktionen var socialkonstruktivistisk. Med denna utgångspunkt uppmärksammas samband mellan meningar, makt och språk och kön och sexualitet ses som konstruktioner som skapas och förhandlas genom processer. Det faktum att poststrukturalismen företräder en socialkonstruktivistisk syn på verklighet, identiteter och identitetsförande var en förutsättning för att enkätmaterialet skulle kunna tjäna som empiriskt underlag i vår rapport. I enkätstudiens utformning fanns också ett underliggande emancipatoriskt ställningstagande med en vilja att förändra assymetriska maktförhållanden (Bildt & Robertsson 2004).

Vi använder oss av primärdata från undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet”. Det statistiska materialet har bearbetats med hjälp av SPSS. Chi2-analyser har genomförts och de skillnader mellan grupper som redovisas är statistiskt signifikanta med $p < 0,05$.

I idealfallet är metodologi en samling sammanhängande tankar om den filosofi och de metoder som ligger bakom forskningsprocessen och kunskapsproduktionen. I vår studie lägger vi oss nära det som McCall kallar det interkategoriska förhållningssättet eller det kategoriska förhållningssättet vilket utgår ifrån att det förekommer ojämlikhetsrelationer mellan redan konstituerade sociala grupper, hur bristfälliga och föränderliga dessa grupper än må vara. Hur relationerna ser ut och förändras mellan dessa grupper är i fokus. En kategorisk hållning går också ut på att utforska huruvida det egentligen alls förekommer meningsfulla ojämlikheter mellan grupper. Med detta sätt behandlar man ojämlikheter mellan grupper som en hypotes (McCall 2005).

Studiegrupp

I sitt urval av studiepersoner utgick forskarna från att både homo-, bi- och heterosexuella är bärare av den heterosexuella normen. Man ville också kunna jämföra homo- och bisexuellas villkor med heterosexuellas. Detta ledde till att man kombinerade ett befolkningsurval och ett intressegruppsurval bestående av medlemmar i olika intresseföreningar för homo- och bisexuella samt ett urval av individer som arbetade inom de yrkesområden Equalprojekten fokuserar på.

Urvalet kom att bestå av:

- Cirka 9 000 slumpmässigt utvalda individer 18–64 år som bodde i Sverige mars 2002.
- Cirka 11 000 slumpmässigt utvalda individer 18–64 år som arbetade inom fem olika sektorer på arbetsmarknaden; kommunal äldreomsorg, förskola/barnomsorg, totalförsvaret, polisen och svenska kyrkan.
- Cirka 7 400 medlemmar i olika intresseföreningar för icke-heterosexuella.

Sammanlagt 20 218 personer i befolkningsurvalet fick enkäten hemskickad. Av dessa besvarade 10 458 personer enkäten, vilket motsvarar ungefär 52 procent. I intresseurvalsgruppen fick 7 443 personer enkäten. Av dessa svarade 3 315 personer, vilket är 45 procent.

Fördelningen av icke-heterosexuella och heterosexuella i befolknings- och branschurvalet (tabell 1) överensstämmer med åtminstone en tidigare undersökning (Lewin 1997). Vi vill dock problematisera den låga andel som svarat att de är icke-heterosexuella. Svaret på frågan om sexualitet beror på hur man definierar sexualitet. En syn på sexualitet som uteslutande icke-heterosexuell eller heterosexuell missar en mängd andra samkönade praktiker/begär. Även om enkäten ”Arbetsvillkor och utsatthet” innehöll frågor som även inbegrep sexuella praktiker/begär som inte gick ut på att den svarande måste definiera sig som antingen homo-, hetero- eller bisexuell så är det svårt att i ett heteronormativt samhälle benämna och uppge icke-heterosexuella känslor och förbindelser. Är man inte öppen med sin icke-heterosexualitet eller sitt samkönade begär så är sannolikheten stor att man antingen inte svarar på en enkätfråga om sexualitet eller att man uppger att man är heterosexuell (Nilsson 2006).

I tabellen nedan (tabell 1) syns andelen icke-heterosexuella och heterosexuella i de olika urvalsgrupperna.

Tabell 1. Urvalsgruppernas fördelning på kön och sexualitet, procent och antal.

Urvalsgrupper	Kvinna		Man		Totalt	
	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal
<i>Intressegruppsurval</i>						
Icke-heterosexuell	94,9	1 162	98,4	1 932	97,1	3 094
Heterosexuell	5,1	63	1,5	31	2,9	94
Totalt antal personer		1 225		1 963		3 188
<i>Branschurval</i>						
Icke-heterosexuell	2,7	77	3	71	2,8	148
Heterosexuell	97,3	2 747	97	2 334	97,2	5 081
Totalt antal personer		2 824		2 405		5 229
<i>Befolkningsurval</i>						
Icke-heterosexuell	2,1	45	2,6	45	2,3	90
Heterosexuell	97,9	2 068	97,4	1 680	97,7	3 748
Totalt antal personer		2 113		1 725		3 838

De största skillnaderna mellan icke-heterosexuella kvinnor och män i de olika urvalen är att graden av öppenhet var betydligt större bland de icke-heterosexuella kvinnorna och männen i intressegruppsurvalet, samtidigt var det betydligt fler av dem (jämfört med befolkningsurvalet), särskilt bland kvinnorna, som uppgav att deras arbetskamrater hade fördomar om icke-heterosexuella och att det förekom diskriminering på arbetsplatsen (Bildt 2004b). Intressegruppsurvalet hade generellt sett högre utbildningsnivå än befolkningsurvalet, detta är dock inte något som påverkar de siffror som redovisas under klasstillhörighet i resultatavsnittet eftersom jämförelserna sker mellan grupperna.

Bortfallet i undersökningen är något större än förväntat. 52 procent av de tillfrågade i befolkningsurvalet besvarade enkäten och 45 procent av dem som var medlemmar i olika intresseföreningar för icke-heterosexuella.¹² Generellt är svarsfrekvensen lägre bland män än bland kvinnor, den är lägst i den yngsta åldersgruppen och färre i storstadsregionen har svarat än övriga landet. Unga män är de som har lägst svarsfrekvens. Bortfallsanalys för intressegruppsurvalet låter sig inte göras eftersom dessa enkäter skickades ut av organisationerna själva och inga bakgrundsdata tillhandahölls. Den lägre svarsfrekvensen i detta urval kan förklaras av att det av sekretesskäl inte var möjligt att skicka ut påminnelser till dem som inte svarade inom den föreskrivna tiden.

Avsikten med denna undersökning är inte att generera resultat som är giltiga för hela befolkningen, utan snarare att genom att slå ihop flera olika urval få ett datamaterial att analysera i syfte att generera tankar om hur det kan se ut med graden av heteronormativitet i arbetslivet. De som svarat i intressegruppsurvalet är inte säkert representativa för icke-heterosexuella. Tillsammans med den rela-

¹² Vanligtvis är bortfallet i undersökningar som denna mellan 20 procent och 40 procent, dock med en tydlig trend mot allt större bortfall, framför allt i storstadsregioner (Bildt m fl 2001).

tivt låga svarsfrekvensen gör detta att resultaten här bör tolkas försiktigt och framförallt ses som preliminära indikationer, snarare än slutliga resultat som är representativa för befolkningen i stort.

Enkätfrågor som analyserats

Utifrån studiens syfte identifierade vi ett antal frågor i enkäten som på olika sätt kan ses som mått på arbetsplatsens heteronormativitet. De statistiska analyserna har gjorts med SPSS. Vi gjorde en faktoranalys som visade att de frågor vi valt att analysera föll ut i tre olika grupper. Därför skapade vi tre olika mått, istället för ett samlat, som var den ursprungliga intentionen. Det första måttet bestod av frågor som rörde vad den tillfrågade trodde att arbetskamrater hade för inställningar till icke-heterosexuella. Svag heteronormativitet betyder här att den svarande till liten del eller inte alls tror sig ha arbetskamrater som skulle föredra att slippa jobba med icke-heterosexuella och/eller att icke-heterosexuella är olämpliga för yrket. Stark heteronormativitet betyder här att den svarande helt eller delvis instämmer i ovanstående påstående. Även ”vet ej”-svaren är redovisade och kommer att analyseras. Den andra bestod av frågor om vilka attityder det fanns till icke-heterosexuella på den tillfrågades arbetsplats och inom den tillfrågades yrke. Svag heteronormativitet betyder här att den svarande finner attityderna mycket eller ganska positiva. Stark heteronormativitet betyder här att den svarande finner attityderna mycket eller ganska negativa. Det tredje och sista måttet på arbetsplatsens heteronormativitet bestod av frågor som rörde hur talet på raster låter, inkluderas icke-heterosexuella när det talas om relationer, eller talar man enbart om heterosexuella relationer? Svag heteronormativitet betyder här att det talas om både homo- och heterosexuella par eller mest om icke-heterosexuella par. Stark heteronormativitet betyder att det mest talas om heterosexuella par.

Efter att ha definierat de ovan beskrivna tre frågeområdena gjorde vi en uppdelning av svarsalternativen på dessa frågor i tre sammanhållna svar: svag heteronormativitet, stark heteronormativitet och vet ej. Svaret ”vet ej” är ofta ett svarsalternativ man väljer att inte inkludera när svarsfrekvenser redovisas. Här visade det sig dock vara ett avsevärt stort antal som valt just detta svarsalternativ. Tolkningen av detta var att det höga antalet ”vet ej”-svar betydde något i sig, något som både kunde säga något om hur frågan ställts, om frågans art och om heteronormativitet. Därför bedömde vi det som viktigt att redovisa ”vet ej”-svaren i resultatsammanställningen.

De tre måtten på heteronormativitet i arbetslivet analyserades sedan uppdelat på kön, sexualitet och klasstillhörighet.

De svarandes klass, eller socioekonomisk tillhörighet, är kategoriserad utifrån den så kallade SEI-koden, som grundar sig på uppgifter om yrke och det för respektive yrke normala utbildningskravet, inte på uppgifter om individens egen

utbildning. Det finns ett antal klassifikationer inom SEI-koden. Vi har valt ett aggregat bestående av tre grupper: arbetare, lägre tjänstemän och högre tjänstemän.¹³ Detta grova mått på klasstillhörighet får i vår undersökning motsvara arbetarklass, medelklass och övre medelklass. Aggregaten är inte avsedda som några exakta mått på klasstillhörighet utan ska bidra till en övergripande diskussion om betydelser av klass i samband med sexualitet, kön och heteronormativitet.

Metodologiska frågeställningar och problem

Ett heteronormativt samhällssystem med dess sammanhängande makt- och underordningsprocesser gör det svårt att använda enbart enkät som undersöknings- eller analysmetod. Enkätfrågor uppstår, konstrueras och formuleras inte i en värdeneutral eller objektiv kontext. Således är inte sammankopplingen mellan kvantitativa data och en positivistisk ståndpunkt självklar. Kvantitativa data kan användas även när den vetenskapliga utgångspunkten är subjektivistisk (Bildt & Robertsson 2004). Viktigt för enkätens frågekonstruktion var följaktligen vilka frågor som skulle ställas för att inte återskapa en heterosexuellt normerad världsbild och även hur frågor skulle ställas för att inte tvinga in svaren i en redan färdig norm. Ett exempel där synen på sexualitet som något som ”görs” fick konsekvenser var vid frågeformuleringen om den svarandes sexualitet. Här skiljde man det på sexuella känslor, tankar och fantasier och sexuella handlingar samt definition av sexualitet. Svartalternativen för dessa frågor kunde besvaras med att känslor, tankar, fantasier riktades uteslutande eller oftast mot kvinnor, män eller mot både män och kvinnor. Man kunde även svara att könet inte spelar någon roll eller att man inte hyser sexuella känslor eller är sexuellt aktiv.

Enkäten ger en ögonblicksbild där enskilda personer ”fryses” fast i kategorierna kvinna, man, arbetarklass, medelklass, övre medelklass, icke-heterosexuell och heterosexuell. Inom dessa kategorier kan man dessutom se variationer och dela upp i ytterligare kategorier såsom ålder, religion, geografisk position, etcetera. Och alla dessa uppdelningar/kategorier/identiteter är i sin tur föränderliga och beroende av kontext. Bourdieus syn på klass förutsätter mer flytande och performativa definitioner av klass än det som vi kan fånga med hjälp av SEI-koden. På samma sätt som vi låser fast kön i kategorierna kvinna och man så låser vi med SEI-koden fast klass i till synes orubbliga kategorier. SEI-koden ska i denna studie ses som en provisorisk abstraktion, lika provisorisk som kön och sexualitet. I diskussionen återkommer vi till hur man med hjälp av poststrukturalistisk teoribildning där Bourdieus klassbegrepp ingår kan söka

¹³ I vår sammanslagning motsvarar arbetare både icke facklärda och facklärda arbetare, Lägre tjänstemän både lägre och mellantjänstemän, Högre tjänstemän både högre tjänstemän och egna företagare.

diskutera kön, sexualitet och klass såsom inte varande orubbliga kategorier ohjälpligt begränsade av biologi och materiella och kunskapsmässiga tillgångar utan även som iscensättningar som sker genom handlingar och språk.

Den metodologiska fråga som bör ställas är ifall man kan ha en poststrukturalistisk teoretisk utgångspunkt och en kvantitativ empiridel som baseras på en enkät med en typ av färdiga kategorier som poststrukturalismen avfärdar? McCall menar att ett angreppssätt där statistik används fyller sin funktion även för intersektionalitetsforskare med en poststrukturalistisk ansats. Poststrukturalismens kritiska ansats söker att destabilisera binära oppositioners strukturer och därmed bidra till att öppna möjligheter för att förskjuta de sociala maktrelationer som dessa inbegriper. Detta kan göras genom att erbjuda analyser av hur mening skapas genom språkliga konstruktioner (Eriksson m fl 1999, s 18). I vår studie applicerar vi dessa tankar i teori och analys. Där metoden provisoriskt låser fast klass, kön och sexualitet i kategorier gör teori och analys genom ett poststrukturalistiskt angreppssätt en dekonstruktiv intervention i förhållande till samma kategorier.

Att mäta normer är svårt, kanske extra svårt när det gäller normer runt sexualitet. I förlängningen krävs det mer djupgående kvalitativa metoder för att fortsätta utforskandet av heteronormativitet i arbetslivet. Arne Nilsson formulerar det som: ”Enkät är ett trubbigt instrument för att registrera sådant som förståelser av och normer kring sexualitet” (Nilsson 2006).

Vi kommer inte att kunna uttala oss om några specifika arbetsplatser och deras heteronormativitet. Det vi kan uttala oss om är hur personers upplevelser av några olika aspekter av arbetslivets heteronormativitet varierar beroende på de svarandes eget kön, sexualitet och klasstillhörighet. Vi kan även uttala oss mycket preliminärt om intersektionalitet mellan dessa tillhörigheter. Utifrån kunskap om den könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige kan vi dra försiktiga slutsatser om hur arbetsplatsens könssammansättning påverkar heteronormativitetens styrka.

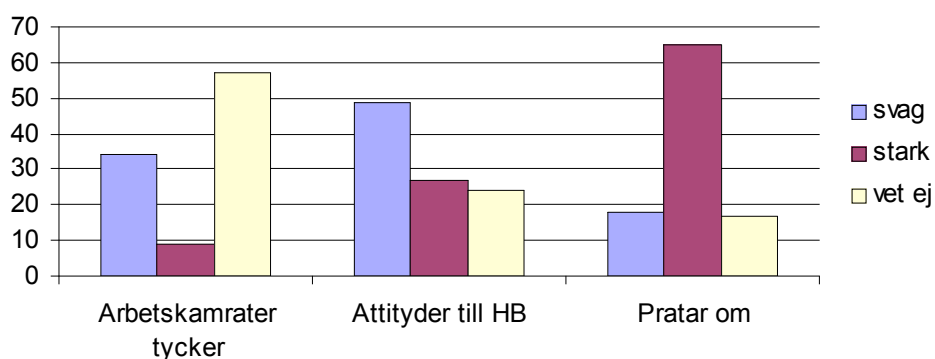
Resultat

Som en första del i resultatpresentationen börjar vi med att redovisa hur hela befolkningen – det vill säga befolkningsurvalet, branschurvalet och intressegruppsurvalet sammanslaget – utan vidare uppdelningar i kön, sexualitet och klass besvarat frågorna som rör de tre olika aspekterna av arbetslivets heteronormativitet. Detta gör vi för att belysa hur det ser ut i befolkningen i stort. Därefter bryts svaren ner utifrån de svarandes kön, sexualitet och klasstillhörighet. Resultaten presenteras i stapeldiagram som visar procentuella fördelningar.

Hela studiegruppen

Sett till hela studiegruppens svar och frekvenser av svar på de olika måtten på arbetsplatsens heteronormativitet ser man att det skiljer sig relativt mycket beroende på vilken fråga man tittar på. Till att börja med skiljer sig svarsfrekvenserna markant åt mellan de tre olika måtten. Vid första frågan om vad arbetskamrater tycker, är det över hälften av de svarande som valt svarsalternativet ”vet ej” (figur 1). Skillnaderna mellan den låga andel som finner heteronormativiteten stark när det gäller vad arbetskamraterna tycker och den betydligt högre andelen som finner den stark när det gäller attityder visar även att det är olika aspekter av heteronormativitet som mäts. En knapp tiondel tycker att heteronormativiteten är stark vid frågan om vad arbetskamraterna tycker. En dryg fjärdedel tycker det samma när det frågas efter attityder till icke-heterosexuella på arbetsplatsen och inom yrket. En majoritet av befolkningen – över hälften – svarade att man bara pratade om heterosexuella relationer. De som svarade att man pratade om både icke-heterosexuella och heterosexuella var nästan lika många som de som svarade att de inte visste, knappt en femtedel av befolkningen svarade så.

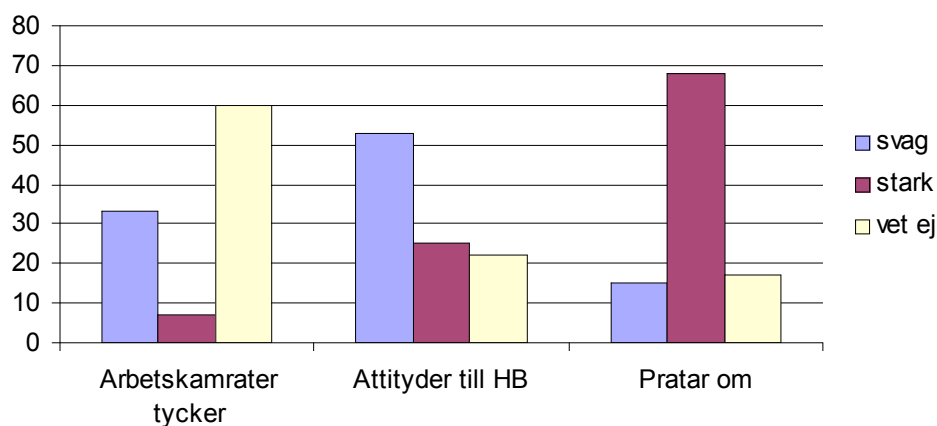
Figur 1. Hela studiegruppen: Arbetslivets heteronormativitet



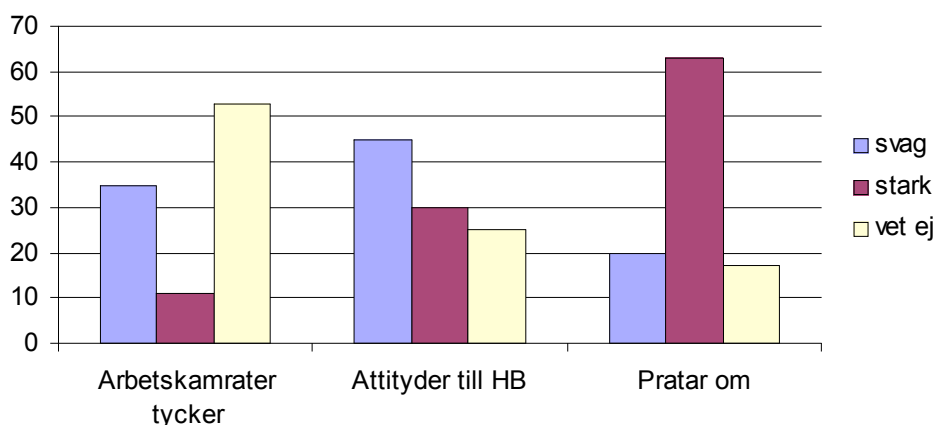
Kön

Den procentuella fördelningen av svarsfrekvenser för de tre olika måtten på heteronormativitet överensstämmer tämligen väl med den fördelning som hela befolkningen uppvisade (figur 2 och 3). När det gäller de första två måtten finner vi att kvinnorna i mindre utsträckning än männen uppfattar heteronormativiteten som stark. Däremot, när det gäller prat på kafferaster, är det långt fler än hälften av både kvinnor och män som svarat att man enbart pratar om heterosexuella par. Det är lika många kvinnor som män som säger att de inte vet eller aldrig pratar om parförhållanden och familjeliv på arbetet.

Figur 2. Kvinnor: Arbetslivets heteronormativitet



Figur 3. Män: Arbetslivets heteronormativitet

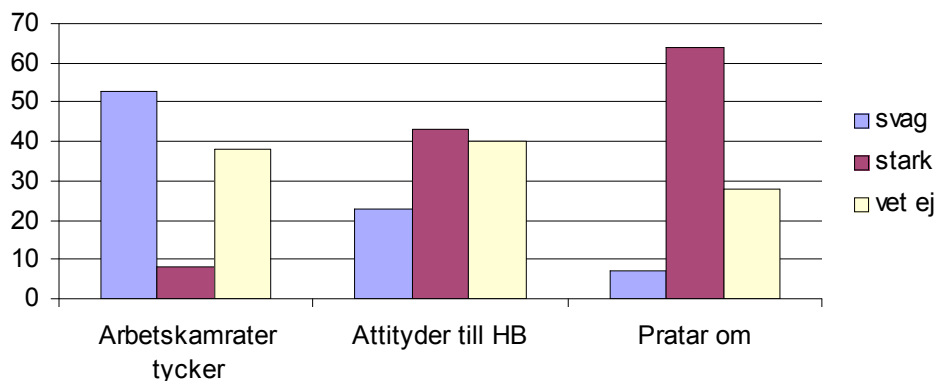


Sexualitet

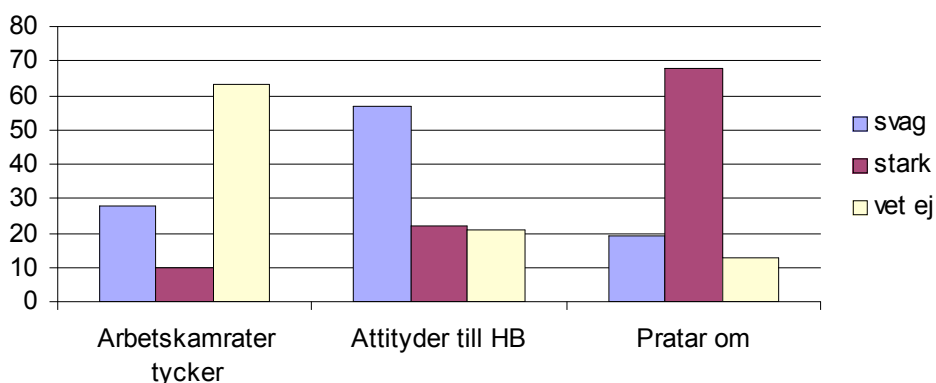
När det gäller vad arbetskamrater tycker så är det betydligt fler icke-heterosexuella än heterosexuella som uppfattar heteronormativiteten som svag (figur 4-5). För attitydmåttet är det ett omvänt mönster då det är en dubbelt så stor andel icke-heterosexuella som heterosexuella som uppfattar heteronormativiteten som stark och det är mer än dubbelt så stor andel heterosexuella som icke-heterosexuella som uppfattar heteronormativiteten som svag. Däremot är det betydligt mindre andel heterosexuella som svarat vet ej på detta mått på heteronormativitet än icke-heterosexuella. Det är en något större andel heterosexuella än icke-heterosexuella som svarat att man endast pratar om heterosexuella parförhållanden och även att man pratar om både icke-heterosexuella och heterosexuella

förhållanden. Det är dock betydligt större andel icke-heterosexuella som svarat att man aldrig pratar om parförhållanden eller att man inte vet om man gör det.

Figur 4. Icke-heterosexuella: Arbetslivets heteronormativitet



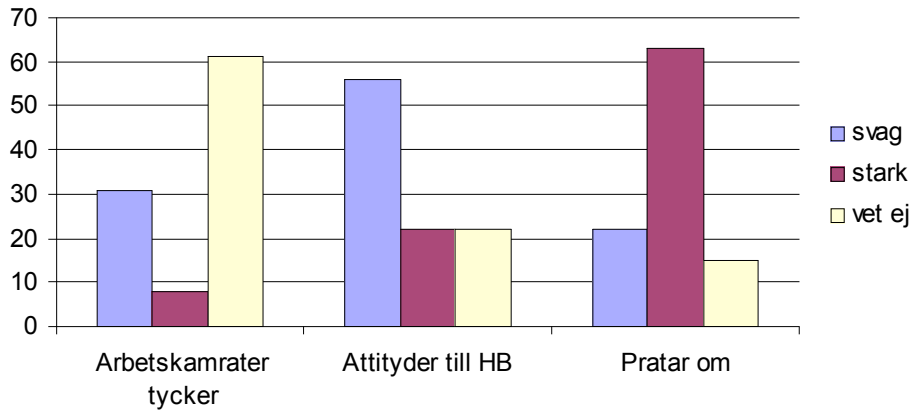
Figur 5. Heterosexuella: Arbetslivets heteronormativitet



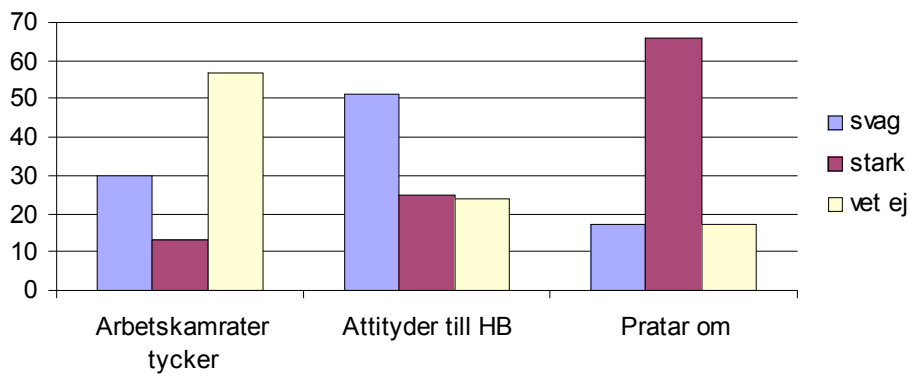
Klass

Svarsmönstret för de tre måtten på heteronormativitet utifrån den klasstillhörighet man har är det hittills mest oregelbundna, motsägelsefulla och svårtolkade mönstret. Skillnaderna mellan grupperna är tämligen små (figur 6-8). När det gäller det andra måttet framkommer att det är arbetare som i störst utsträckning uppfattar att heteronormativiteten är svag och det är de högre tjänstemännen som i minst utsträckning uppfattar detsamma. Det är även de högre tjänstemännen som i störst utsträckning uppfattar att heteronormativiteten är stark. De lägre tjänstemännen ligger ungefär mittemellan arbetare och högre tjänstemän i sina uppfattningar.

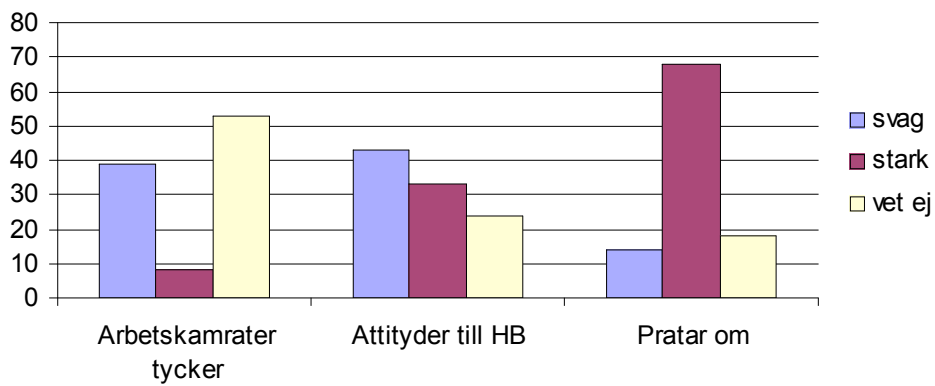
Figur 6. Arbetare: Arbetslivets heteronormativitet



Figur 7. Lägre tjänstemän: Arbetslivets heteronormativitet



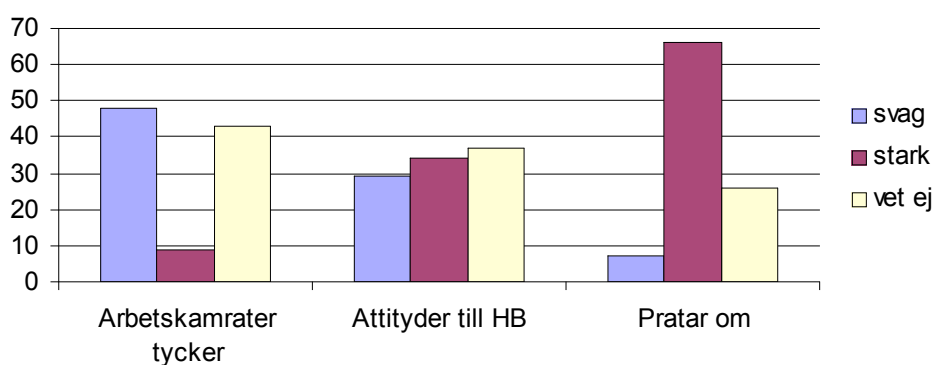
Figur 8. Högre tjänstemän: Arbetslivets heteronormativitet



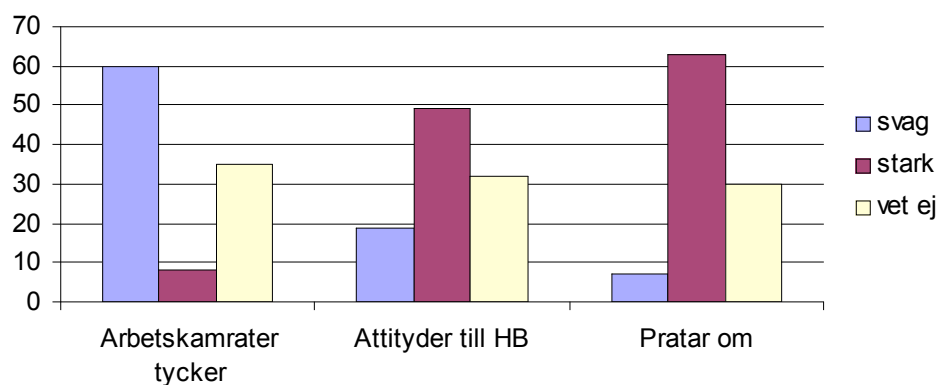
Sexualitet och kön

Mönstret från när materialet enbart var uppdelat i sexualitet kvarstår. Tendensen är att heterosexuella i mindre utsträckning uppfattar heteronormativiteten som stark jämfört med icke-heterosexuella. När det gäller måttet som bygger på vad arbetskamrater tycker om homo- och bisexuella är det flest heterosexuella män som uppfattar heteronormativiteten som stark (figur 9-12). Heterosexuella kvinnor är de som i minst utsträckning tycker heteronormativiteten är stark här. Det är en påfallande skillnad mellan icke-heterosexuella kvinnor och icke-heterosexuella män vid uppfattningar av svag heteronormativitet, där icke-heterosexuella män i betydligt större utsträckning uppfattar heteronormativiteten som svag. Det är fler icke-heterosexuella kvinnor än icke-heterosexuella män som valt att svara att de inte vet vad arbetskamrater tycker. Heterosexuella kvinnors och mäns uppfattningar liknar varandra, både när det gäller det första och det andra måttet, medan icke-heterosexuella kvinnor och män visar störst olikheter i sina uppfattningar. Icke-heterosexuella mäns uppfattningar av en hög grad av heteronormativitet på arbetsplatsen vid det andra måttet följer inte med i mått tre och syns inte heller i det första måttet. När det gäller tal om parförhållanden på raster så är det framför allt heterosexuella kvinnor som uppger att de bara pratar om heterosexuella par medan det är störst andel icke-heterosexuella kvinnor och heterosexuella män som pratar om både icke-heterosexuella och heterosexuella förhållanden. Icke-heterosexuella män och heterosexuella kvinnor tycker alltså i mindre utsträckning att heteronormativiteten är svag ur denna aspekt. Det är nästan dubbelt så stor andel heterosexuella kvinnor som icke-heterosexuella kvinnor som uppger att man pratar om både icke-heterosexuella och heterosexuella på rasterna och detsamma gäller för män men där är diskrepansen ännu större.

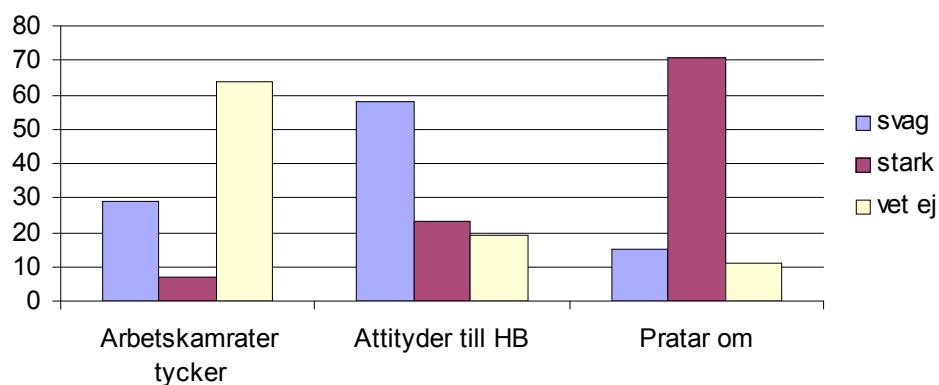
Figur 9. Icke-heterosexuella kvinnor: Arbetslivets heteronormativitet



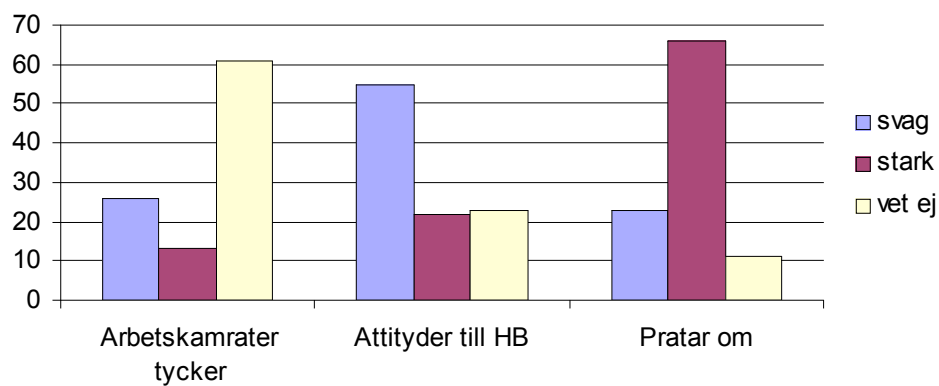
Figur 10. Icke-heterosexuella män: Arbetslivets heteronormativitet



Figur 11. Heterosexuella kvinnor: Arbetslivets heteronormativitet



Figur 12. Heterosexuella män: Arbetslivets heteronormativitet



Diskussion

Vårt samlade intryck är att arbetslivet och dess heteronormerande attityder och praktiker uppfattas olika beroende på kön – om du är kvinna eller man, beroende på sexualitet – om du är icke-heterosexuell eller heterosexuell och beroende på klasstillhörighet – om du är arbetare, lägre tjänsteman eller högre tjänsteman. Betydelsen av klass är svårast att säga något om, men kön och sexualitet visar en tydlig påverkan.

Hela studiegruppen

Den höga frekvensen ”vet ej”-svar för det mått på heteronormativitet som baseras på vad man tror att arbetskamraterna tycker om homo- och bisexualitet är ett mönster som kvarstår även när det görs andra indelningar av materialet i kön, sexualitet och klass. Denna höga frekvens av ”vet ej”-svar kan tolkas på olika sätt. Det kan vara svårt att svara på frågor om vad arbetskamrater tycker och tänker, särskilt om något som det inte talats om på arbetsplatsen. Frågan inställer sig då varför det är så få som har en uppfattning om vad arbetskamrater kan tänkas tycka om icke-heterosexuella? Är det för att det finns så få icke-heterosexuella jämfört med heterosexuella? Ur ett queerteoretiskt perspektiv skulle en sådan förklaring inte hålla eftersom heterosexualiteten endast skapas i relation till icke-heterosexualiteten. Om majoriteten av de svarande inte vet vad deras arbetskamrater tycker betyder det antagligen att de inte har pratat om icke-heterosexuella eller icke-heterosexualitet. Inte heller har de pratat om heterosexualitet eller om heterosexuella eftersom det enligt den heteronormativa ordningen är en naturliggjord norm och inget en person i regel behöver förhålla sig till. Att inte veta vad arbetskamrater har för inställning till icke-heterosexuella kan också betyda att man inte behöver veta. Är du heterosexuell själv så behöver du inte ta reda på hur det förhåller sig med arbetskamraters inställningar till icke-heterosexuella. Med heteronormativitetens logik så vet man redan. Heteronormativiteten är en blind fläck, den finns överallt och ingenstans. Homofoba yttringar i form av öppen diskriminering och trakasserier är bara en liten del av heteronormativiteten. Tystnader är en stor del av heteronormativiteten. ”Vet ej”-svar kan således ses som en del av heteronormativiteten.

Det första måttet, baserat på frågor om den svarande har arbetskamrater som på olika sätt inte vill arbeta med icke-heterosexuella, är troligtvis den aspekt av heteronormativitet som främst speglar den svarandes självbild. Om jag har eller inte har arbetskamrater med eller utan fördomar mot icke-heterosexuella är också ett mått på vem jag själv är och bland vilka människor jag valt att befinna mig. Att så få svarat att heteronormativiteten är stark på deras arbetsplats i detta avseende kan även tänkas ha med denna aspekt av frågorna att göra, att man inte vill bli ihopkopplad med intoleranta attityder.

Att skillnaderna är så stora mellan de olika måtten på heteronormativitet kan med hjälp av queerteorin tolkas som att de heterosexuella normeringar som genomsyrar samhällets institutioner är så naturliggjorda och vardagliga att de inte uppfattas av en majoritet av befolkningen. Utifrån andra analyser av materialet från enkäten ”Arbetsvillkor och utsatthet” såg forskarna att det verkade vara betydligt lättare att uppfatta fördomar ju längre bort från den egna vardagen de var, vilket vi kan även se svaren på ovanstående frågor som ett exempel på (Bildt 2004a). I SEDA-utredningen, som tillsattes för att utreda behovet av förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, ingick en undersökning som visade att en fjärdedel av de tillfrågade inte tyckte att icke-heterosexuella var lämpade för alla jobb (SOU 1997:175), ett resultat som stämmer väl med våra resultat. I SEDA-utredningens enkät till befolkningsurvalet frågades det dock inte efter den svarandes egen sexualitet, något som, förutom det uppenbart heteronormativa antagandet, även kan tänkas ha betydelse för svaren.

Det går således att se en skillnad mellan en nivå där en person ska uttala sig mer specifikt om arbetskamraters åsikter, och som även kan tänkas spegla en själv, och på den nivå där man kan uttala sig mer generellt om arbetsplatsen och yrket. Det kan vara så att när en person svarar på frågor om vad arbetskamrater tycker så är det de arbetskamrater man jobbar närmast som man refererar till. Utifrån en klass- och könssegregerad arbetsmarknad kan en möjlighet vara att dessa arbetskamrater har samma klasstillhörighet som man själv har och/eller tillhör samma kön som man själv. Svaret på dessa frågor kan således också vara en utsaga om en arbetsplats med en homogen köns- och klassammansättning. När en person mer generellt ska uttala sig om attityder betyder svaret möjligtvis också att man säger något om människor på arbetsplatsen som man inte har något direkt samröre med, som kanske har en annan klasstillhörighet och vars verksamhet inte reflekterar det man själv gör på arbetsplatsen. Kan det första måttet, med detta synsätt, även vara en iscensättning av sig själv utifrån vilket kön man tillhör, vilken sexualitet man definierar och vilken klass man befinner sig i? Vad en person tror om sina arbetskamraters åsikter kanske säger mer om hur man vill att det ska vara, utifrån sin egen hållning? Att det sedan i allmänna attityder, vad de andra mer generellt tycker och i det faktiska talet om parförhållanden på raster framkommer andra och starkare heteronormativa attityder ligger kanhända närmare en verklighet? Vi kommer att ta med oss dessa frågor in i de fortsatta diskussionerna i denna rapport, där vi försöker förstå våra resultat, försöker förstå betydelsen av kön, sexualitet och klasstillhörighet för upplevelsen av heteronormativitet i arbetslivet.

Den relativt låga grad av heteronormativitet som hela studiegruppen uppvisar i de första två måtten på heteronormativitet är förutom en avspegling av några av heteronormativitetens centrala aspekter förmodligen även en avspegling av en samhällelig diskurs, där exempelvis lagstiftning ingår. Partnerlagstiftningen och icke-heterosexuellas rätt att provas som adoptivföräldrar har givit signaler om att

det finns en relativ tolerans gentemot icke-heterosexuella (Rosenberg 2002). Denna samhälleliga diskurs verkar fungera på en nivå som främst heterosexuella verkar reagera på. Tidigare forskning visar att det finns en stor skillnad mellan hur heterosexuella och icke-heterosexuella upplever heteronormativitet på sina arbetsplatser. Där heterosexuella tycker de har ett gott klimat på arbetsplatsen, att det inte förekommer diskriminering av icke-heterosexuella, håller icke-heterosexuella inte med om i samma utsträckning, utan tycker tvärtom att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning (Forsberg m fl 2003). Margareta Lindholm anser att det finns en diskrepans mellan den samhälleliga öppenheten på en strukturell och diskursiv nivå och det faktum att den hittills bristfälligt integrerats på individnivå och i de vardagsliv där personer lever sina liv (Lindholm 2003).

Den tredje aspekten av heteronormativitet som vi valt att studera är hur man pratar om homo- och bisexuella på arbetsplatsen. Pratas det om parförhållanden och familjeliv överhuvudtaget och, om så är fallet, vilka sorters par pratar man då om – om heterosexuella eller om både icke-heterosexuella och heterosexuella? Frågorna kan betyda olika saker för de som svarat, och även för oss som ska tolka. Hur det talas om icke-heterosexuella par i de fallen man gör det vet vi inget om utifrån enkätsvaren, inte heller på vilken nivå det talas – är det offentligt kända icke-heterosexuella par man pratar om eller är det någon eller några på arbetsplatsen? Pratar man i positiv eller negativ ton? Och hur definierar de svarande ”prat om parförhållanden”? Det kan exempelvis tänkas att kvinnor och män definierar detta olika. Prat om relationer är kvinnligt kodat och kallas ofta för ”skvaller”, vilket kan göra att män i mindre utsträckning uppfattar att det är något de själva håller på med. Tolkningen av att den svarande befinner sig på en arbetsplats där det pratas om både icke-heterosexuella par och heterosexuella par är alltså vanskelig. Svaren kan indikera att heteronormativiteten är svagare eftersom det pratas även om icke-heterosexuella, men eftersom vi inte vet på vilket sätt det pratas så kan det lika gärna betyda att icke-heterosexuella finns med i samtalen på ett negativt sätt, kanske som ett sätt för heterosexuella att positionera sig som heterosexuella, och utifrån det så är det en stark heteronormativitet på arbetsplatsen. Detta är viktigt att ha i åtanke när denna fråga behandlas vidare. Frågan som ligger till grund för detta mått på heteronormativitet, som rörde en konkret arbetsplatspraktik, var uppenbarligen lättast att besvara. Det beror troligtvis på att den avslöjar lite eller inget alls om den svarande själv, utan refererar kanske enbart till hur något är, något utanför den svarandes egen kontroll, och uppfattas sannolikt som mindre värdeladdad än de andra frågorna.

Kön

Att svarsmönstren var så pass lika i de könsuppdelade analyserna och i analyserna av hela befolkningen kan säga oss något om vilka arbetsplatser de svarande

kvinnorna och männen befinner sig på. Enligt tidigare forskning har kvinnodominerade arbetsplatser lägre grader av diskriminerande inslag gentemot icke-heterosexuella än vad mansdominerade arbetsplatser har (Bildt 2004b, Nilsson 2006, Forsberg m fl 2003). Vi kan också tolka kvinnors och mäns olika svar och uppskattning av heteronormativa inslag mot en fond av heteronormativa beteenden för kön. I enlighet med en normativ femininitet är/blir en kvinna ”kvinna” genom att inneha egenskaper som är ihopkopplade med femininitet, exempelvis att vara empatisk och tolerant (Ambjörnsson 2004). Att kvinnor i större utsträckning än män anger en svagare heteronormativitet kan på så sätt även ses som ett sätt att ”göra kön”, det som Butler kallar performativitet. Enligt Butler är kön något som ständigt måste upprepas för att bli trovärdigt, kön är en effekt av dessa upprepningar och en sådan upprepning kan vara uppvisandet av ”kvinnliga” egenskaperna såsom tolerans och omsorg om andra (Rosenberg 2002). Könsidentiteten skapas genom de handlingar som utförs och måste kontinuerligt iscensättas för att fortsätta existera. Eftersom kön enligt queerteori konstrueras under ett tvångssystem som ger sanktioner/belöningar åt dem som utför/inte utför sitt kön rätt så kan svaren på våra frågor även ses som ett svar på hur kvinnor och män vill bli uppfattade, hur de iscensätter sitt eget kön,¹⁴ med kvinnor som mer accepterande och inkännande och män som hårdare och mer gränssättande mot avvikare (Ambjörnsson 2004, Rosenberg 2002).

Heterosexuella män kan på liknande sätt iscensätta sin maskulinitet genom att starkare ta avstånd från och iscensätta sämre attityder (än kvinnor) till icke-heterosexuella, framförallt i förhållande till icke-heterosexuella män som i enlighet med den heterosexuella matrisen blir obegripliga kroppar och kan kodas som feminina. För att bli en ”manlig” man så gäller det att ta avstånd från det feminint kodade. Hans Robertsson hävdar i sin studie av maskulinitetskonstruktioner och könssegregering i sjukvård att homofobi är den bärande principen för vår kulturs definition av manlighet (2002) och att den tjänar till att upprätthålla en kulturellt bestämd mansbild, den hegemoniska maskuliniteten. Den heterosexuella matrisen tvingar på så sätt in kvinnor och män i dualistiska positioner. Att förhålla sig till normer för femininitet och maskulinitet är av avgörande betydelse för en fördjupad förståelse av heteronormativitet och dess konsekvenser för olika undergrupper i befolkningen.

Med kunskap om den starkt könssegregerade arbetsmarknad Sverige har idag kan vi anta att många kvinnor och många män i vår studiegrupp befinner sig på könssegregerade arbetsplatser (Gonäs m fl 1999, Sörensdotter 2002). En könssegregerad arbetsplats har i tidigare forskning visat sig ha betydelse för heteronormativitetens styrka, då kvinnodominerade arbetsplatser visar en lägre grad av

¹⁴ Renita Sörensdotter skriver i sitt paper ”Heteronormativa yrkesval och homosociala gruppnormer inom hemtjänsten” att omsorg, godhet och mjukhet främst länkas till heteronormativ femininitet vilket bland annat gör det ”naturligt” för kvinnor att välja omsorgsyrken. De blir igenom sina yrkesval sedda som ”riktiga” kvinnor (Sörensdotter 2002, s 8).

heteronormativitet och mansdominerade arbetsplatser en högre grad av heteronormativitet (Nilsson 2006). Men är det kön i sig som är avgörande för heteronormativitetens styrka eller kan det också tillskrivas hur kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatser är organiserade och även hur de olika arbetsplatserna uppfattas i förhållande till status? I den tidigare nämnda SEDA-utredningen konstaterades att män i alla åldersgrupper var mer negativa till att ha icke-heterosexuella arbetskamrater än vad kvinnor var. Det har även visat sig att män i högre utsträckning än kvinnor, oavsett sexualitet, upplever att det förekommer diskriminering och trakasserier på grund av sexualitet på arbetsplatsen (Bildt 2004b, Robertsson 2002, Rödahl 2004). I en pilotstudie om homosexuellas arbetsvillkor utförd vid Karlstad universitet 2003 konstaterades att kvinnodominerade arbetsplatser tenderade att ha färre inslag av heteronormativa praktiker med avseende på diskriminering och trakasserier än vad mansdominerade arbetsplatser hade.¹⁵ Att de kvinnodominerade arbetsplatserna saknade tydliga karriärvägar och i lägre grad än mansdominerade arbetsplatser var hierarkiska och dessutom omsorgsinriktade ansågs bidra till färre heteronormativa inslag såsom tydligt negativa reaktioner på icke-heterosexuella arbetskamrater. En finsk studie från 2003 av kvinnodominerade verksamheter visade dock att det där finns starka inslag av homosocialitet där icke-heterosexuella kvinnor upplever sig alienerade då mycket av den homosociala samvaron till stor del rör sig kring en enhetlig heterosexuell identitet och framförallt runt roller i den heterosexuella arbetsdelningen i hemmet (Kousmanen 2002).

När det gäller pratet på kafferasten kan man utifrån en könsteoretisk utgångspunkt spekulera i hur pass medveten den svarande är om att man talar om familjer/parförhållande. Det är något fler kvinnor än män som befinner sig på arbetsplatser där man enbart pratar om heterosexuella förhållanden. Ett resultat som förvånar något jämfört med svaren på tidigare frågor. Ett antagande skulle kunna ha varit att männens uppfattning av en högre grad av heteronormativitet skulle hänga ihop med att man inte heller pratade om icke-heterosexuella par. Ett sådant antagande får inte stöd i vår studie, där man ser att män alltså i större utsträckning än kvinnor pratar om både icke-heterosexuella om heterosexuella relationer på raster, men i mindre utsträckning än kvinnor pratar om enbart heterosexuella relationer, vilket väcker tankar om vad män tänkt på när de angivet att man på deras arbetsplats talar om icke-heterosexuella. Att tala om icke-heterosexuella par, innebär det även att referera nedsättande till dem, eller innebär det att inbegripa icke-heterosexuella arbetskamrater i samtalet?

Sexualitet

Tidigare forskning har visat att det finns en stor skillnad mellan hur icke-heterosexuella och heterosexuella uppfattar sina arbetsplatser och deras grader av

¹⁵ De studerade verksamheterna var barn- och äldreomsorg.

heteronormativitet. I den tidigare nämnda Karlstadstudien konstaterades att det fanns en avsevärd diskrepans mellan icke-heterosexuellas och heterosexuellas upplevelser av diskriminering på grund av sexualitet. Heterosexuella respondenter tyckte sällan eller aldrig att det var problem på arbetsplatsen med avseende på icke-heterosexualitet eller icke-heterosexuella. De icke-heterosexuella respondenterna var ofta av åsikten att det både var ett problem att vara icke-heterosexuell på arbetsplatsen och att det förekom diskriminering på grund av sexuell läggning (Forsberg m fl 2003). Även tidigare resultat från ”Arbetsvillkor och utsatthet” har visat samma tydliga trend (Bildt 2004a). Resultatet i vår studie när det gäller aspekten av heteronormativitet som bygger på frågan om fördomsfulla arbetskamrater, att det är betydligt fler icke-heterosexuella än heterosexuella som uppfattar heteronormativiteten som svag, kan mot den bakgrunden te sig något överraskande. Det är alltså icke-heterosexuella som tycker heteronormativiteten är svagast i detta avseende. Resultatet överraskar något med tanke på queerteorins antagande om en normativ heterosexualitet där icke-heterosexuella som är uteslutna från normen torde ha lättare att uppfatta heteronormativitet. En möjlig tolkning är att icke-heterosexuella har sett till att befinna sig på arbetsplatser med låg grad av heteronormativitet, genom att mer eller mindre medvetet söka sig till såväl yrken som arbetsplatser där heteronormativiteten är lägre än på flertalet arbetsplatser i samhället.

Det finns intressanta skillnader beroende på vilken aspekt av heteronormativitet man tittar på. Det är ungefär lika stor andel icke-heterosexuella som heterosexuella som uppfattar heteronormativiteten som stark när det gäller den aspekt som bygger på fördomsfulla arbetskamrater, ungefär en tiondel av de svarande, vilket överensstämmer med de resultat som hela befolkningen och befolkningen uppdelat på kön uppvisade. Däremot ser det ut som att där icke-heterosexuella svarat att heteronormativiteten är svag har heterosexuella valt att svara att de inte vet. Det är nästan dubbelt så stor andel heterosexuella som icke-heterosexuella som svarat att de inte vet på det första måttet på heteronormativitet. Förutom att man kan spekulera i om icke-heterosexuella och heterosexuella befinner sig på samma arbetsplatser så leder det tankarna till det som är centralt för heteronormativiteten: framställandet av heterosexualiteten som naturlig, detta kan ske genom att aldrig benämna den. Jämför med det som Kulick kallar ”den betydelsefulla frånvaron”, en frånvaro som skapas genom att dess närvaro ständigt döljs eller bortses ifrån (1996). Man kan också säga att icke-heterosexuella och heterosexuella utifrån dessa resultat aldrig befinner sig på samma arbetsplats. Även om man delar samma fysiska arbetsplats så verkar det som att man mentalt upplever sin arbetsplats tämligen olika beroende på vilken sexualitet man har. Sexualitet är således en mycket strukturerande faktor i arbetslivet.

Heterosexuellas relativa omedvetenhet om arbetslivets heteronormativitet beläggs också i de studier som Arbetslivsinstitutet tidigare publicerat samt av

SEDA-utredningen. SEDA-utredningen konstaterade att mindre än en procent av de heterosexuella som tillfrågats visste om eller trodde att någon på deras arbetsplats blivit diskriminerad på grund av sexuell läggning (Bildt 2004b, Forsberg m fl 2003, Nilsson 2006). Motsvarande andel för icke-heterosexuella var 36 procent (SOU 1997:175). Med avseende på dessa resultat framstår heterosexuella som tämligen aningslösa i förhållande till den heteronormativitet som reglerar både deras eget, men framförallt deras icke-heterosexuella arbetskamraters arbetsliv. Det framtonar en bild där sexualitet i hög grad är reglerande för uppfattningar om hur arbetslivets heteronormativitet ter sig. Olika sexualitet ger olika upplevelser av arbetslivet. I analysen av dessa resultat är det viktigt att lyfta fram Iris Marion Youngs syn på förtryck (2002). Heteronormativitet och dess inneboende hierarkisering av sexualiteter är en form av förtryck, men förtryck är inte nödvändigtvis beroende av enskilda individers intentioner. Både icke-heterosexuella och heterosexuella är bärare av heteronormativitet, och i enlighet med Iris Marion Young vill vi se det heteronormativa förtrycket främst som en form av vardagliga och ”normala” regler och beteenden. Heteronormativitetens förtryck ska således ses som något strukturellt snarare än resultatet av enskilda individers avsikter eller politik.

Att det är ett omvänt svarsmönster för måttet som bygger på frågor om attityder till homo- och bisexuella på arbetsplatsen och i yrket aktualiserar frågan om vi hittar icke-heterosexuella och heterosexuella på olika platser i arbetslivet? Väljer icke-heterosexuella arbetsplatser där man vet att det är lägre grad av heteronormativitet eller arbetsplatser där man inte behöver interagera så mycket med arbetskamrater? De motsägelsefulla resultaten på frågorna kan också visa på en spänning mellan retorik och praktik. En illustration av skillnader mellan retorik och praktik kan man se i Ambjörnssons studie av hur bland annat heterosexuellitet skapas bland tonårstjejer. Bland de heterosexuella tonårstjejerna finns även en lesbisk tjej. Ingen av de heterosexuella medelklasstjejerna har ”problem” med den lesbiska kamraten, det vill säga de har alla en tolerant inställning till icke-heterosexualitet, men de har ändå många invändningar som motsade den toleranta inställning men generellt höll på. Åsikter som att den lesbiska tjejen borde vara mer ”kvinnlig” och inte se så ”typiskt” lesbisk ut, det vill säga anstränga sig mer för att se feminin ut återkom i de heterosexuella tjejernas tal (Ambjörnsson 2004). Ambjörnsson visar på en diskrepans mellan hur de som är heterosexuella uppfattar situationen, de tycker de är öppna och toleranta, men i sitt tal visar de en annan bild där den som inte är heterosexuell inte riktigt kan göra ”rätt”. I enlighet med en av heteronormativitetens avgörande principer så ska avvikelser införlivas i normen. Det är okej att vara annorlunda fast på majoritetens villkor och de som omfattas av normen ser den inte. Tolerant kan bara den vara som tillhör en privilegierad grupp. Välvilja och tolerans fungerar inte i omvänd riktning (Edemo & Rindå 2004, Rosenberg 2002).

Tidigare studier har visat att det i större utsträckning går att hitta manliga icke-heterosexuella på kvinnodominerade arbetsplatser än på andra typer av arbetsplatser (Nilsson 2006). En finsk studie av lesbiska mödrar i arbetslivet visade att många av dessa valt att bli egna företagare för att slippa arbetslivets heteronormativitet och framförallt kraven på en normativ femininitet (Lehtonen & Mostola 2004). Resultatet av det tredje måttet kan tyda på att icke-heterosexuella i större utsträckning befinner sig på arbetsplatser där man inte talar om parrelationer. Icke-heterosexuella befinner sig kanske samtidigt i något mindre utsträckning på arbetsplatser där heteronormativiteten är lägre med avseende på tal om enbart heterosexuella relationer. En finsk studie fann samband mellan öppenhet och olika former av diskriminering på arbetsplatsen.¹⁶ Detta motsades av resultaten från ”Arbetsvillkor och utsatthet” där man fann att öppenhet istället hade samband med lägre grader av uppfattad diskriminering på arbetsplatsen än om man inte var öppen (Bildt 2004b).

Klass

Skeggs (1999) påpekar att klasstillhörighet påverkar vilka subjektspositioner som är tillgängliga, vilket borde ge vid handen att olika närhet till en medelklassnorm torde generera olika svar på frågor om heteronormativitet. Sambanden mellan klasstillhörighet och uppfattningar av heteronormativitet i arbetslivet såg mycket olika ut beroende på vilket mått av heteronormativitet vi tittade på. Vid en första anblick leder detta till ett konstaterande där det ser ut som om kön och sexualitet verkar mer strukturerande för uppfattningar av arbetslivets heteronormativitet än vad klass är. Resultaten kan dock problematiseras mer än så. Om det första måttet på heteronormativitet åtminstone delvis kan sägas mäta den svarandes självuppfattning och även möjligtvis en iscensättning av ett jag så vill vi koppla svaren till att även klass är något man ”gör”. Klass är både en orsak till att handla och en effekt av att handla. En persons ”kapital” består dels av ekonomiskt kapital, dels av socialt och kulturellt kapital (Skeggs 1999). Det är främst genom begreppen socialt och kulturellt kapital vi vill försöka tolka svaren på de tre heteronormativitetsfrågorna i förhållande till personers klasstillhörighet. Därmed inte sagt att ekonomiskt kapital inte har betydelse för uppfattningar av heteronormativitet. I det första måttet på heteronormativitet är det lägre tjänstemän som i högst utsträckning uppfattar att heteronormativiteten är stark, medan det är högre tjänstemän som i högst utsträckning uppfattar heteronormativiteten som svag. Det är flest personer med arbetarklasstillhörighet som svarat vet ej på detta mått.

Att högre tjänstemän befinner sig på platser där de har arbetskamrater som har positiv inställning till icke-heterosexuella säger oss kanske någonting om arbets-

¹⁶ Lehtonen och Mustola (2004). Endast självdefinierade icke-heterosexuella deltog i denna enkätstudie, inga heterosexuella.

platsen, men möjligtvis även något om personen som svarat. I en välutbildad människas självförståelse ligger en föreställning om fördomsfrihet och tolerans, detta gäller särskilt för kvinnor (Ambjörnsson 2004). Egenskaper som reflexivitet och tolerans kan sägas vara en del av en utbildad persons kulturella kapital och något man även iscensätter och upprepar för att befästa sin klasstillhörighet. Om man tillhör den hegemoniska medelklassen är det kanske inte lika viktigt att markera avstånd till det som avviker, det man inte är, eftersom man själv ingår i normen medelklass. Eftersom frågan även kan tänkas antyda vilka sorters arbetskamrater man omger sig med så kan den möjligtvis säga något om hur högre tjänstemän uppfattar både sig själva och andra högre tjänstemän. Den svarande iscensätter i denna mening sitt kulturella kapital i form av tolerans och reflexivitet. Vad som sedan händer i praktiken på arbetsplatsen saknar vi information om, men det man kan se är att uppfattningen om en svag heteronormativitet i det första måttet för de högre tjänstemännens del inte följer med i det tredje måttet, som rör pratet på kafferaster. Där är det de högre tjänstemännen som i störst utsträckning uppfattar heteronormativiteten som stark, vilket eventuellt kan tyda på att svaren på det första måttet är något vanskliga att dra slutsatser ifrån för de högre tjänstemännens del.

I hittills redovisade resultat så ser man att det är stor skillnad på svarens procentuella fördelning beroende på vilket mått på heteronormativitet som analyserats. Att använda sig av enbart attityder som mått på exempelvis tolerans kan därför bli missvisande. Vi har uppfattningen att attityder, beteende och handlingar inte nödvändigtvis går hand i hand, vilket även resultaten i denna undersökning kan ses som indikation på. Ambjörnsson (2004) talar i sin avhandling om ”intoleransens retorik” där de studerade arbetarklasstjejerna inte vinnlade sig om att framstå som toleranta ifråga om attityder till avvikare, vilket medelklass-tjejerna gjorde. Ambjörnsson konstaterar dock att skillnaderna de båda grupperna emellan kanske främst var en skillnad i språkbruk och tonfall, inte nödvändigtvis att grupperna hade diametralt olika åsikter.

När det gäller det mått som bygger på attityder till homo- och bisexuella på arbetsplatsen och inom yrket framkommer en intressant diskrepans då mönstret mellan klasserna blir det omvända. Resultatet visar att det är arbetare som i störst utsträckning uppfattar att heteronormativiteten är svag och de högre tjänstemännen som i minst utsträckning gör det. Detta motsäger andra attitydundersökningar som tar upp olika klassers inställningar till icke-heterosexualitet (Carpelan & Österman 2002, Ring & Morgentau 2004, Svallfors 2004). Närhet till en medelklassnorm och möjligheten att omsätta socialt och kulturellt kapital till symboliskt kapital som denna närhet innebär gjorde att vi hade förväntat oss att högre tjänstemän skulle uppfatta heteronormativiteten som svagare än arbetare. Eller kan man tolka resultatet som att en utbildad person har större möjlighet att uppfatta och reflektera över attityder som finns i samhället och därmed uppfattar heteronormativiteten som starkare än både lägre tjänstemän och arbetare? Eller

att högre tjänstemän tycker sig ha större möjlighet att bedöma sin omgivning och dess heteronormativitet? En liknande tolkning är att svaren gällande attityder ger en möjlighet att uttala sig om "andra", de som inte är som man själv, och att högre tjänstemän i större utsträckning än andra tycker sig ha tolkningsföreträde i fråga om vad andra tycker, särskilt när det gäller andra som befinner sig i underordnade grupper. Att arbetare och lägre tjänstemän är de som i minst utsträckning uppfattar heteronormativiteten som stark och i störst utsträckning är de som uppfattar heteronormativiteten som svag kan säga något om dessa arbetsplatsers könssammansättning. Finns det fler kvinnor på arbetsplatser där arbetare och lägre tjänstemän befinner sig? Och medverkar detta till en lägre grad av heteronormativitet? Skulle det då innebära att arbetsplatser som högre tjänstemän befinner sig på är mer mansdominerade? Med tanke på mäns generellt sett högre positioner i samhället så är det inte en helt apart tolkning att mansdominansen i de högre tjänstemannayrkena är större och att det möjligtvis kan vara en del av förklaringen till den högre graden av heteronormativitet de uppfattar. Tidigare analyser av enkätsvaren från "Arbetsvillkor och utsatthet" har visat att medlemmar i de mansdominerade LO-förbunden i högst utsträckning svarade att de har arbetskamrater med fördomar om icke-heterosexuella, och det är även de som i högst utsträckning svarade att det förekommer trakasserier av icke-heterosexuella på arbetsplatsen (Bildt 2004b).

Arbetarnas uppfattningar om en lägre grad av heteronormativitet kan också ses mot bakgrund av det Skeggs skriver om närhet till normaliteten beroende på vilken klasstillhörighet man har. Närhet till normaliteten, det vill säga medelklassen, ger större makt att skapa distinktioner mellan sig själv och andra enligt Skeggs. Kan man på så sätt tolka arbetarnas lägre grad av heteronormativitet som att man som arbetarklassen inte skiljer ut och distingerar människor i samma utsträckning som medelklassen (se Nilsson 1998)? Vi anser att indelningar i klass generellt är svåra och mångfacetterade. Även denna vår egen indelning i klass utifrån yrkestillhörighet är problematisk. Vilket yrke man har och vilket arbetsområde man jobbar i påverkar troligtvis resultaten, men även tillgång till ekonomiskt kapital. Om man arbetar i ett konkurrensutsatt arbete eller inte, om man bor i en ort med hög arbetslöshet eller inte är faktorer som med sannolikhet är viktiga för hur man uppfattar heteronormativitet och hur stort utrymme eller inte det finns för avvikare. För en avfolkningsbygd i Norrlands inland med arbetstillfällen men för liten befolkning har man sannolikt inte "råd" att vara kräsen och avvisa avvikare, samtidigt som man som boende i en industriort med hög arbetslöshet kan tillåta sig att ha mindre tolerans mot det som avviker. Vi är böjda att hålla med forskare som anser att klass till stor del handlar om inkludering och exkludering, och att detta är något som måste studeras med en intersektionell ansats för att kunna generera trovärdiga resultat.

Hur klass och sexualitet skär in i varandra är ett tämligen utforskat område. Skeggs menar att klass internaliseras som en viss form av subjektivitet och att

denna erfars som en förvisning om att man inte alltid är ”rätt” (1999). Medelklassen har betydligt fler alternativ för hur de kan vara. Hon menar att eftersom heterosexualiteten är en stark markör för normalitet så torde den i högre grad sporra dem som tilldelats positioner långt ifrån normaliteten att investera i heterosexualitet, vilket är en intressant och mångbottnad empirisk fråga som borde studeras vidare.

Kön och sexualitet

Vad händer i intersektionerna mellan sexualitet och kön? Att icke-heterosexuella män i större utsträckning än heterosexuella män befinner sig på kvinnodominerade arbetsplatser har tidigare resultat från ”Arbetsvillkor och utsatthet” visat. Men de heterosexuella kvinnorna delar inte de icke-heterosexuella männens uppfattningar om att heteronormativiteten i stor utsträckning är svag, utan ligger närmare de heterosexuella männen i sin uppfattning om en svag heteronormativitet. Tidigare forskning har även visat tendenser där icke-heterosexuella män som befinner sig på kvinnodominerade arbetsplatser känner sig tämligen väl tillfreds och även lyfts uppåt i organisationen på grund av sitt kön (Robertsson 2002, Röndahl 2004).

Man kan spekulera i om icke-heterosexuella män väljer arbetsplatser, eller måste välja arbetsplatser med svag heteronormativitet i större utsträckning än icke-heterosexuella kvinnor. Tidigare forskning visar att icke-heterosexuella kvinnor uppfattar sig som mer utsatta på arbetsplatser än icke-heterosexuella män gör, men även att icke-heterosexuella kvinnor i mindre utsträckning än icke-heterosexuella män aktivt sökte sig bort från yrken och arbetsområden för att de vantrivdes på grund av sin sexualitet (Lindholm & Nilsson 2002, Tiby 1999).

Att heterosexuella kvinnors och mäns uppfattningar liknar varandra i de första två måtten på heteronormativitet som vi använt oss av, samtidigt som icke-heterosexuella kvinnor och män visar störst olikheter i sina uppfattningar säger något om heteronormativitet i arbetslivet. Vi ser det som ett uttryck för att det heteronormativa trycket ser annorlunda ut för icke-heterosexuella män än för icke-heterosexuella kvinnor, vilket stöds av tidigare forskning som visar att icke-heterosexuella män upplever mer trakasserier på grund av sin sexualitet på arbetsplatsen än icke-heterosexuella kvinnor. Samtidigt visar tidigare forskning att icke-heterosexuella kvinnor utsätts för andra uttryck av heteronormativitet än icke-heterosexuella män, och att dessa heteronormativa uttryck har mer att göra med konforma krav på förväntad femininitet (Kousmanen 2002). När den heterosexuella matrisen förkroppsligas utifrån utseende (könskaraktistika) och (heterosexuellt) begär så blir icke-heterosexuella kvinnor och icke-heterosexuella män obegripliga kroppar, men på sätt som skiljer sig från varandra. Icke-heterosexuella män ingår både i gruppen män, som strukturellt sett är överordnade gruppen kvinnor, men även i gruppen icke-heterosexuella som strukturellt sett är

underordnade gruppen heterosexuella. En analys av resultaten av det första måttet på heteronormativitet kan vara att icke-heterosexuella män har lättare än icke-heterosexuella kvinnor att finna en plats i arbetslivet där heteronormativiteten är svag. Icke-heterosexuella män återfinns i större utsträckning på kvinnodominerade arbetsplatser än andra arbetsplatser och det kan bero på att de som tillhörande gruppen män, trots sin sexualitet, har högre status än kvinnor och därmed åtnjuter fördelar på grund av sitt kön. Kvinnors heterosocialitet lyfter de icke-heterosexuella männen uppåt i en kvinnodominerad organisation. Kanske kan man dra slutsatsen att icke-heterosexuella män blir enklare att tolka utifrån den heterosexuella matrisen i ett kvinnodominerat sammanhang? De är trots sin icke-heterosexualitet män och som män har de inte samma krav på att vara sexuellt tillgängliga för det motsatta könet (som ett element i sin maskulinitet) som kvinnor har i sin femininitet. Kvinnor kan på detta sätt fortfarande se icke-heterosexuella män som män fastän de inte är (hetero)sexuellt tillgängliga. Icke-heterosexuella kvinnor blir otolkbara genom att vara sexuellt otillgängliga och därmed inte uppfylla en iscensättning av femininitet där heterosexualiteten är central och som inbegriper att vara heterosexuellt tillgänglig för män.

Icke-heterosexuella kvinnors och icke-heterosexuella mäns olika svar och uppfattningar om heteronormativitet i arbetslivet kan även kopplas till att kvinnlig respektive manlig icke-heterosexualitet har olika historia, där den manliga icke-heterosexuelle varit den mer synliga och bland annat därmed den som starkast fördömts av majoritetssamhället. Detta har i sin tur att göra med kvinnor och mäns generellt sett olika positioner i samhället, där män har haft och har mer frihet att röra sig utanför hemmet och på så sätt vara mer synliga. I det moderna samhället har kvinnor ofta förknippats med det privata, medan män med det offentliga (Lindholm & Nilsson 2002).

Hur kan man förstå att icke-heterosexuella män i större utsträckning än icke-heterosexuella kvinnor uppfattar att heteronormativiteten i arbetslivet är stark? Finns de icke-heterosexuella kvinnorna och icke-heterosexuella männen på olika arbetsplatser? Är heterosexualiteten som norm mer tvingande för män än för kvinnor? Icke-heterosexuella kvinnor torde med bakgrund i att vara intersektionellt marginaliserade i förhållande till normen, både som kvinnor i förhållande till en manlig norm, och som icke-heterosexuella i förhållande till en heterosexuell norm utsättas för och uppleva andra uttryck för heteronormativitet än icke-heterosexuella män. Icke-heterosexuella mäns uppfattningar av en hög grad av heteronormativitet på arbetsplatsen när det gäller attityder till homo- och bisexuella avviker från det första och tredje måttet på heteronormativitet i vår undersökning. Vi tolkar det som att icke-heterosexuella män befinner sig på arbetsplatser där det finns en svagare heteronormativitet, det visar sig i det första och det tredje måttet, medan det andra måttet mer mäter generella attityder som inte på samma sätt berör den egna personen. I de generella attityderna kan man

anta att det ingår en bedömning av samhället i stort, där icke-heterosexuella män i enlighet med könsmaktssystemets logik är de som är mest synliga.

En möjlig analys utifrån de olika svaren för icke-heterosexuella uppdelat på kön är att femininiteten är mer ”töjbar” än maskuliniteten. Man kan fortfarande både iscensätta femininitet och tolkas som kvinna fastän man är icke-heterosexuell (så länge man uppfyller ett feminint utseende). I några olika undersökningar har det visat sig att kvinnor i större utsträckning än män definierar sig som bisexuella än som homosexuella (Bildt 2004a, Lehtonen & Mustola 2004). Detta kan peka åt olika håll och även hänga samman med resultaten här. Ett antagande kan vara att femininiteten lämnar större utrymme att vara sexuell på än vad maskuliniteten gör. Ett annat sätt att tolka det är att det finns mindre utrymme inom femininiteten att definiera sig som uteslutande icke-heterosexuell då kvinnor definieras utifrån sina relationer med män på ett annat sätt än män definieras utifrån sina relationer med kvinnor (Ambjörnsson 2004). Att icke-heterosexuella män hotar maskuliniteten mer än icke-heterosexuella kvinnor hotar femininiteten kan bero på att femininiteten har lägre status än maskuliniteten. Den lägre statusen gör att femininiteten inte blir ett lika bräckligt projekt som maskuliniteten. Kvinnor har mindre att förlora än män. Kvinnor behöver inte i samma utsträckning markera avstånd till icke-heterosexualitet, utan behöver markera tillgänglighet för män, vilket inte utesluter icke-heterosexualitet. I enlighet med en hegemonisk maskulinitet måste män markera avstånd till icke-heterosexuella män och därmed manifesteras både avstånd från det som är feminint kodat och att de inte är sexuellt tillgängliga för andra män (Robertsson 2002).

Att det är nästan dubbelt så stor andel heterosexuella kvinnor som icke-heterosexuella kvinnor som uppger att man pratar om både icke-heterosexuella och heterosexuella på rasterna samt att detsamma gäller för män men att diskrepansen då är ännu större ser vi som en indikation på att heterosexuella och icke-heterosexuella män inte befinner sig på samma arbetsplatser och möjligen en indikation på att icke-heterosexuella och heterosexuella kvinnor inte heller gör det. Tidigare forskning indikerar att icke-heterosexuella aktivt söker sig till arbetsplatser med lägre grader av heteronormativitet (Lehtonen 2002, Nilsson 2006). Att heterosexuella män är de som i störst utsträckning uppfattar att det pratas om både icke-heterosexuella och heterosexuella på kafferasten, kan det tolkas som att icke-heterosexualitet är mer närvarande som samtalsämne bland män? Man kan spekulera i om det är viktigare för män att positionera sig i förhållande till icke-heterosexualitet och att det är på det sättet icke-heterosexuella förekommer i talet på kafferasterna.

Metodologiska spörsmål

Den här studien har baserats på en enkät som tillkommit med delvis andra syften än vad vi haft här, något som inneburit både begränsningar och utmaningar. Begränsningarna har bland annat bestått i en frustration över och ett ifrågasättande av enkät som metod när man som vi har en poststrukturalistisk forskningsansats. Detta har i sin tur lett fram till utmaningen att ställa frågor till forskningen och materialet om vilken kunskap som forskning baserad på identitetskategorier producerar och även vad man vill att denna kunskap ska leda till.

Den initiala målsättningen med studien var att möjliggöra ett uttalande om hur olika arbetsplatsers heteronormativitet varierade i styrka. Ett uttalat fokus var även ett intersektionellt angreppssätt som kunde ta in de olika maktasymmetrier en person ingår i. Kön, klass, sexualitet och etnicitet var de aspekter vi ville studera närmare. Det visade sig dock vara svårt att inkorporera både frågeställningar om olika arbetsplatser och frågor om kön, klass, sexualitet och etnicitet, det blev för många aspekter att hantera samtidigt.¹⁷ Vi valde då att fokusera på heteronormativitet, kön, klass och sexualitet vilka är de områden vi har mest kunskap om.

I skärningspunkterna mellan våra empiriska data och de teorier vi valt att angripa samma material med blev frågor om forskning utifrån identitetskategorier, om vilken kunskap vi ville och kunde bidra med, samt frågan om förändring akuta. Vad är förändring, vad ska den leda till, vad ska förändras, vilka ska förändra och vilka ska förändras? Så småningom växte det fram ett förhållningssätt där vi försökte förhålla oss både till nödvändigheten av identitetskategorier och ett starkt ifrågasättande av dem, särskilt med avseende på icke-heterosexualitet/heterosexualitet. Den kunskap vi velat bidra med är att diskutera heteronormativitet som ett fenomen som begränsar/utökar människors livsutrymme beroende på var man befinner sig i förhållande till olika normaliteter.

I studien gör vi ingen uppdelning av kategorierna homosexuella och bisexuella, utan använder begreppet icke-heterosexuella för att inkorporera båda sexualiteterna. Detta är en metodologisk avgränsning som utan tvekan tar bort en dimension av undersökningen, inte minst därför att tidigare forskning visar att homo- och bisexuellas villkor skiljer sig åt och att bisexuella har kritiserat sexualitetsforskningen för sitt ensidiga fokus på homosexuella (Rydström 2004). Vår inställning är att trots dessa adekvata invändningar det för studien överordnade syftet är så generellt hållet att vi tjänar på en uppdelning i icke-heterosexuella och heterosexuella utan vidare uppdelningar i homo- respektive bisexuella.

Hur väl tillgodoser vi den intersektionella ansats som studien erkänner sig till? Att välja att redovisa resultaten i separata kategorier betyder inte att tanken om intersektionalitet inte är närvarande. Själva tanken om intersektionalitet mellan olika maktordningar är utgångspunkten för hela studien. Detta är ett sätt att titta

¹⁷ Därmed inte sagt att en sådan studie är omöjlig.

på intersektionalitet. Vi använder oss av redan konstituerade sociala grupper ”hur bristfälliga och föränderliga dessa grupper än må vara” som McCall (2005) säger för att undersöka hur kön, sexualitet och klass statistiskt sett ser ut att påverka uppfattningar av heteronormativitet i arbetslivet. Trots sitt kategoriska förhållningssätt är detta en intersektionell intervention.

Att mäta och förändra en norm

Heteronormativitet handlar i hög utsträckning om makt. Den som tillhör normen har privilegiet att vara något annat än sin sexualitet. Den som tillhör normen kan vara välvilligt inställd till andra människor och berömma sig själv för att ha en fördomsfri inställning, men hon eller han har även makten att fördöma annorlundaskap. Människor som själva omfattas av normen tror ibland att gränsen för vad en människa får vara, känna och uttrycka inte finns eller spelar någon roll – eftersom de aldrig tror sig ha tangerat eller passerat den själva och känt konsekvenserna (Edemo & Rindå 2004). Frågor som uppkommit är bland annat: Hur riktar man åtgärder mot normen? Hur ser man på att inskränka privilegier som de som omfattas av normen har, men ofta inte ser att de har?

Om du är kvinna eller man påverkar hur du uppfattar arbetslivets heteronormativitet. Detta kan säga något om arbetsplatsen, det kan säga något om hur du iscensätter ditt kön i enlighet med den heterosexuella matrisen och något om heteronormativa uttryck för kön. Eftersom svaren utifrån såväl kön som sexualitet och klass varierar mellan de tre aspekterna av heteronormativa uttryck eller praktiker så drar vi slutsatsen att det är avgörande att närma sig frågor om heteronormativitet på olika plan och med olika mått. Det räcker exempelvis inte med att endast mäta attityder som mått på heteronormativitet. Viktigare än att fastslå vem eller vilka som har mest fördomar eller är mest toleranta mot normavvikare är att analysera hur dessa värderingar formas och vems värderingar som anses ”toleranta” respektive ”fördomsfulla” (Dahl 2005). Om attitydundersökningar fortsätter att nöja sig med att komma fram till att det är arbetarklassen som har mest fördomar mot icke-heterosexuella och att det därmed är arbetarklassen som behöver kunskap och upplysning för att förändra sina åsikter så (re)produceras en annan normativitet: den att det är avvikarna (från en medelklassnorm) som är de som har fel åsikter och behöver utbildas. De som omfattas av normen slipper på så sätt granskning. Slutsatsen av ett sådant resonemang kan i värsta fall bli att de som avviker från den heterosexuella normen ska utbilda de som avviker från exempelvis en medelklassnorm. Därmed förskjuts ansvaret för att förändra ett ojämlikt samhälle till dem som redan är marginaliserade i förhållande till normen.

När kön och sexualitet interagerade kunde vi se att icke-heterosexuella kvinnor och icke-heterosexuella män stod betydligt längre ifrån varandra i sina uppfattningar av arbetslivets heteronormativitet än vad heterosexuella kvinnor

och heterosexuella män gjorde. Detta kan ha att göra med dels icke-heterosexuella kvinnor och icke-heterosexuella mäns olika historia, som är starkt ihopkopplad med osynlighet respektive synlighet. Det kan också ha att göra med att de befinner sig på olika arbetsplatser eller att trycket på normativ femininitet respektive normativ maskulinitet ser olika ut, där maskuliniteten möjligtvis har svårast att hantera avvikare. Det är avgörande för fortsatt forskning att både studera och analysera icke-heterosexuella kvinnor och icke-heterosexuella män separat, samt att särskilt uppmärksamma och utforska icke-heterosexuella kvinnors villkor utifrån en intersektionell ansats. Den forskning som fortsätter att generera resultat som fokuserar på icke-heterosexuella mäns särskilda utsatthet (jämfört med icke-heterosexuella kvinnor) bör problematiseras och ifrågasättas utifrån könsfaktorer.

Det tydligaste mönstret som framträdde var hur icke-heterosexuella och heterosexuella skiljde sig åt i sina uppfattningar av arbetslivets heteronormativitet. Heterosexuella uppfattade inte heteronormativiteten i lika stor utsträckning som icke-heterosexuella och markant och talande var den höga andel heterosexuella som valt att svara att de inte visste, vare sig om arbetskamraters inställning eller vilka attityder som fanns på arbetsplatsen. Dessa ”vet ej”-svar ser vi som en kärna i heteronormativiteten, som den blinda fläck heteronormen är i samhället. Heterosexualitet som norm är så naturliggjord och inbäddad i vardagliga antaganden om kön och sexualitet att många kan hävda att de inte ser den eller vet om den, trots att det är något de förhåller sig till ständigt. Heteronormativiteten finns överallt och ingenstans. De som försökt eller bara råkat överträda gränsen för sexualitet och kön vet ofta exakt var den går. Vi hävdar att detta är en kunskap som även människor som aldrig tror sig varit i närheten av ett könsöverskridande uttryck eller samkönat begär bär med sig.

Klass visade sig vara svårast att analysera och se några regelbundna mönster i. Det fanns skillnader och likheter i hur man uppfattade arbetslivets heteronormativitet utifrån klasstillhörighet, men de var oregelbundna och svåra att tolka. En möjlig slutsats kan vara att andra maktordningar en person ingår i är mer avgörande för uppfattningar om heteronormativitet än vad klasstillhörighet är. En annan slutsats är att de mått på klass vi valt var ofullständiga och svåra att använda. Klasstillhörigheten är kanske ännu mer än kön och sexualitet kontextbunden? Geografisk position, typ av yrke man befinner sig i (konkurrensutsatt eller inte, hög arbetslöshet eller inte, etcetera) torde även det ha stor betydelse för hur man uppfattar arbetslivets heteronormativitet. En utgångspunkt och ett antagande för att studera hur heteronormativitet uppfattades beroende på klasstillhörighet var att olika närhet till en medelklassnorm skulle generera olika resultat. Att högre tjänstemän var de som uppfattade attityderna på arbetsplatsen som mest negativa, till skillnad från andra attitydundersökningar där arbetare uppger högre grad av heteronormativitet än tjänstemän, tolkade vi dels som ett uttalande om en arbetsplats med segregering mellan arbetare och tjänstemän där

tjänstemännen möjligtvis uttalade sig om ”de andras” – arbetarnas – attityder med den reflexivitet som tillkommer en person som iscensätter sin medelklassposition. En möjlig tolkning av skillnaderna mellan högre tjänstemän och arbetares uppfattningar är att det finns en skillnad i retorik och praktik som är omöjlig att komma åt med hjälp av en enkätundersökning. I iscensättningar av klass ingår för arbetarklassen en hårdare retorik gentemot avvikare, medan en iscensättning av medelklass kräver en reflexivitet och intellektualisering som uppmanar till att uttrycka en mer tolerant inställning. Hur det ser ut i praktiken/er vore ett angeläget forskningsområde.

Hur blir det med förändringen då? Kan heteronormativiteten upplösas? Att uppvärdera och jämställa icke-heterosexuella med heterosexuella är som vi redan konstaterat både kontraproduktivt och meningslöst. De båda kategorierna förutsätter varandra även om relationen är hierarkisk och därmed ojämlig. Vad kan då ett förändringsanspråk innebära? I rapportens bakgrundsavsnitt tog vi upp att heteronormativiteten begränsar alla människor, oavsett sexuell läggning. Problemet med dessa till synes legitima bevekelsegrunder för förändring är att genom att anföra dels ett majoritetens bästa, och dels genom att fokusera på icke-heterosexuellas sämre hälsa, glömmar man bort att granska den normativitet som får icke-heterosexuella att må sämre och som begränsar heterosexuella. Riskerna är att åtgärder riktas enbart till icke-heterosexuella istället för mot heteronormativiteten. När man anför allas bästa som anledning till förändring så följer frågan om en marginaliserad grupp kan få det bättre om inte en dominerande grupp ger avkall på privilegier de får genom att tillhöra normen?

Det går inte att studera heteronormativitet utan en intersektionell ansats. Resultaten från vår undersökning visar att kön, sexualitet och klass korsar varandra och att mönster förändras i dessa skärningspunkter. I skärningspunkter med andra maktordningar skulle resultaten med största sannolikhet ge annorlunda mönster. Etnicitet/ras och ålder samt geografisk lokalisering är maktordningar som vi lämnat utanför denna undersökning trots att vi tror att de skulle kunna påverka resultaten.

Frågan om förändring är komplex per se, men heteronormativiteten kan förändras, liksom normer för kön, sexualitet och klass. De kan förändras eftersom de är sociala och kulturella produkter. Varför och hur de kan och ska förändras ger vi oss inte på att peka ut här. Intentionen är snarare att väcka frågan hos den som läser. Vår förhoppning är att fortsatt forskning inom området ska fokusera både på icke-heterosexuellas livsvillkor utifrån en intersektionell ansats, men framförallt fokusera på normaliteter och normativitet på bred front.

Referenser

- Ambjörnsson Fanny (2004) *I en klass för sig. Genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Stockholm, Ordfront förlag.
- Bildt Carina (2003) ”Homo på jobbet – vem bryr sig?” Seminariumanförande i Almedalen 2003, publicerat på www.arbetslivsinstitutet.se
- Bildt Carina (2004a) ”Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bis sexuellas arbetsvillkor” Arbetslivsrapport nr 2004:16, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Bildt Carina (2004b) ”Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen” Arbetslivsrapport nr 2004:10, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Bildt Carina, Alfredsson Lars, Punnet Laura, Theobald H, Torgén Margareta & Wikman Anders (2001) ”Effects of drop out in a longitudinal study of musculoskeletal disorders” *Occupational and Environmental Medicine*, vol 57, s 194–199.
- Bildt Carina & Robertsson Hans (2004) ”Som man frågar får man svar” i Olsson Anna-Clara & Olsson Caroline (red) *I den akademiska garderoben*. Stockholm, Atlas.
- Butler Judith (1999) *Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity*. New York och London, Routledge.
- Carpelan Lars & Österman Torsten (2002) *Föreställningar/vanföreställningar. Allmänhetens attityder till homosexualitet*. Stockholm, Statens folkhälsoinstitut.
- Dahl Ulrika (2005) ”Det viktigaste är inte vad extremisterna tycker utan vad den stora majoriteten gör” *En kunskapsinventering om homofobi och heteronormativitet*. Stockholm, HomO och Levande Historia.
- Dyer Richard (1997) ”Heterosexuality” i Medhurst Andy & Munt R Sally (red) *Lesbian and Gay Studies, A Critical Introduction*. London & Washington, Cassell Academic – Contemporary Studies Series.
- Edemo Gunilla & Rindå Joakim (2004) *Någonstans går gränsen. En lärarhandledning om kön, sexualitet och normer i unga människors liv*. Stockholm, RFSL.
- Eriksson Catharina, Baaz Maria & Thörn Håkan (red) (1999) *Globaliseringens kulturer. Den postkoloniala paradoxen, rasismen och det mångkulturella samhället*. Nora, Nya Doxa
- Forsberg Gunnel, Jakobsen Liselotte & Smirthwaite Goldina (2003) ”Homosexuellas villkor i arbetslivet” Arbetsrapport, Karlstad, Karlstad universitet.
- Foucault Michel (2002) *Sexualitetens historia, bd 1, Viljan att veta*. Göteborg, Daidalos.
- Gonäs Lena, Plantega Janneke & Ruberry Jill (red) (1999) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet
- Jagose Annamarie (1996) *Queer Theory. An introduction*. New York, New York University Press.

- Kousmanen Paula (2002) "Tactics, Family Performatives and Gendered Styles of Lesbian Parents in the Labour Market" i Lehtonen Jukka (red) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors www.valt.helsinki.fi/sosio.tutkimus/equal
- Kulick Don (1996) "Queer Theory: Vad är det och vad är det bra för?" *Lambda Nordica* nr 3–4.
- Lehtonen Jukka (red) (2002) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors, www.valt.helsinki.fi/sosio.tutkimus/equal
- Lehtonen Jukka & Mustola Kati (red) (2004) "Straight people don't tell, do they...?" *Negotiating the Boundries of Sexuality and Gender at Work*. Helsingfors, ESF Research Report Series 2b/04.
- Lewin Bo (red) (1997) "Sex i Sverige 1996" preliminär rapport, Stockholm, Folkhälsoinstitutet.
- Lindholm Margareta (1996) "Vad har sexualitet med kön att göra?" *Lambda Nordica* nr 3-4
- Lindholm Margareta (2003) *Dubbelliv: Reflektioner om döljande och öppenhet*. Ystad, Kabusa böcker.
- Lindholm Margareta & Nilsson Arne (2002) *En annan stad. Manligt och kvinnligt homoliv 1950–1980*. Göteborg, Alfabetanamma.
- Lykke Nina (2003) "Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen" *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1.
- McCall Leslie (2005) "Intersektionalitetens komplexitet" *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 2–3.
- Moi Toril (1994) "Att erövra Bourdieu" *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 1.
- Nilsson Arne (1998) *Såna & riktiga karlar*. Göteborg, Anamma Böcker AB.
- Nilsson Arne (2006) (kommande) "Är storstadens arbetsliv särskilt homovänligt?"
- Olsson Anna-Clara & Olsson Caroline (red) (2004) *I den akademiska garderoben*. Stockholm, Atlas.
- Prokhovnik Raia (1999) *Rational Woman – A Feminist Critique of Dichotomy*. London, Routledge.
- Rich Adrienne (1983) "Compulsory heterosexuality and lesbian existence" s 177–205 i Snitow Ann, Stansell Christine & Thompson Sharon (red) *Power of Desire*. New York, Monthly Review Press.
- Ring Jonas & Morgentau Scarlett (2004) *Intolerans: Antisemitiska, Islamofobiska och Invandrarfientliga tendenser bland unga*. Stockholm, Forum för Levande Historia och Brottsförebyggande rådet.
- Robertsson Hans (2002) *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetsliv i omvandling 2002:11, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Rosenberg Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*. Stockholm, Atlas.

- Rubin Gayle (1993) "Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality" i Ablove Henry, Barale Michèle Aina & Halperin David (red) *The Lesbian and Gay Studies Reader*. New York, Routledge.
- Rydström Jens (2004) "Från fula gubbar till goda föräldrar – synen på sexualitet och genus i lagstiftning och debatt 1944–2004" i Olsson Anna-Clara & Olsson Caroline (red) *I den akademiska garderoben*. Stockholm, Atlas.
- Röndahl Gerd (2004) *Homosexuell vårdpersonal i heteronormativ arbetsmiljö. En studie, med fenomenografisk ansats, om upplevelser i arbetsmiljön*. Uppsala, Institutionen för folkhälso- och vårdvetenskap och HomO.
- SOU 1997:175, *SEDA-utredningen, Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning: Betänkande av Utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning*. Stockholm, Fritzes.
- Skeggs Beverly (1999) *Att bli respektabel. Konstruktioner av klass och kön*. Göteborg, Daidalos.
- Svallfors Stefan (2004) *Klasssamhällets kollektiva medvetande*. Umeå, Boréa Förlag.
- Sörensdotter Renita (2002) "Heteronormativa yrkesval och homosociala gruppnormer inom hemtjänsten" konferenspaper presenterat på konferensen "Vetenskap och emancipation?" i Umeå. Publicerad på www.genus.gu.se
- Tiby Eva (1999) *Hatbrott? Homosexuella kvinnors och mäns berättelser om utsatthet för brott*. Avhandlingsserie nr 1, Stockholm, Kriminologiska institutionen.
- Wittig Monique (1998) "Straight mind" i Hoagland Sarah Lucia & Penelope Julia (red) *For lesbians only*. London, Onlywoman Press.
- Young Iris Marion (2002) *Att kasta tjejkast. Texter om feminism och rättvisa*. Stockholm, Atlas.

Bilaga 1. Enkäten

Arbetsvillkor och utsatthet

De flesta av oss tillbringar en stor del av våra liv på arbetet och självklart är det viktigt att arbetsmiljön utformas på ett så bra sätt som möjligt för alla. Ändå vet vi att det ibland förekommer mobbning och diskriminering på arbetsplatserna och att vissa grupper är mer utsatta än andra.

Regeringen har uppdragit åt Arbetslivsinstitutet att genomföra denna studie. Studien utgör ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning. Arbetslivsinstitutet har i sin tur givit Statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att utföra denna enkätundersökning. Bakom enkäten står Arbetslivsinstitutet och utvecklingsprojekten Normgivande mångfald och Homo- och bisexuella i omsorgen, som är en del av EU:s Equal-program. I projekten ingår bl.a. TCO, LO, Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) och Försvarsmakten. Vi är intresserade av allas upplevelser, såväl heterosexuellas som homo- och bisexuellas.

Du är en av ca 20 000 personer som har fått enkäten. Urvalet till undersökningen har skett via registret för totalbefolkningen (RTB) och ett delurval via Pliktverket.

Undersökningen vänder sig till alla, också till dig som för närvarande fullgör värn- eller civilplikt (eller har ryckt ut för högst 3 månader sedan; betrakta i så fall det kompani/motsvarande du tjänstgör eller har tjänstgjort vid som din nuvarande arbetsplats).

Deltagandet är naturligtvis frivilligt, men vi ber dig ändå att ta dig tid att besvara frågorna. Dina svar är viktiga och kan inte ersättas med någon annans. Genom att besvara frågorna bidrar du till värdefull ny kunskap.

Alla svar behandlas så att den personliga integriteten skyddas och det går inte att utläsa vad enskilda personer har svarat. De lämnade uppgifterna skyddas av personuppgiftslagen (1998:4) och sekretesslagen [19 kap 4 § sekretesslagen (1980:100)].

Den ifyllda enkäten återsänds snarast, och helst inom en vecka, i det portofria svarskuvertet. Du kan också välja att i stället besvara enkäten via Internet. Samma integritetsskydd gäller vare sig du väljer att svara på pappersenkäten eller via webben. Om du väljer att svara via webben så finner du (ditt personliga) användarnamn och lösenord högst upp på sidan. Den länk du går in på är :

<https://www.h.scb.se/aliarbetsvillkor>.

Med vänliga hälsningar

Carina Bildt

Projektledare/Arbetslivsinstitutet



Om du har några frågor om undersökningen är du välkommen att ringa till:

Carina Bildt	08-619 68 11, (070-658 60 70)	Arbetslivsinstitutet (ALI)
Gunilla Ljunggren	08-5069 4584	Statistiska centralbyrån (SCB)
	<i>Equalprojektet Normgivande mångfald</i>	
Krister Fahlstedt	08-788 77 49	Försvarsmakten
Elisabet Qvarford	070-333 02 08	TCO
	<i>Equalprojektet Homo- och bisexuella i omsorgen</i>	
Vincent Andersson	08-797 26 58	LO
Anette Sjödin	070-776 45 28	Riksförbundet för sexuellt likaberättigande

Var snäll och kryssa endast i ett svarsalternativ på frågorna, om inte annat anges.

FRÅGOR OM SYSSELSÄTTNING, ANSTÄLLNINGSFORM OCH BRANSCH

1 Vilken är din nuvarande sysselsättning? Flera svar kan anges

- | | |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Yrkesarbetar <input type="text"/> % av heltid | 6 <input type="checkbox"/> Studier <input type="text"/> % av heltid |
| 2 <input type="checkbox"/> Arbetslös <input type="text"/> % av heltid | 7 <input type="checkbox"/> Arbetsmarknadsåtgärd |
| 3 <input type="checkbox"/> Sjukskriven sedan mer än 3 månader | 8 <input type="checkbox"/> Har sjukbidrag/förtidspension |
| 4 <input type="checkbox"/> Har ålderspension | 9 <input type="checkbox"/> Avtalspension el dylikt |
| 5 <input type="checkbox"/> Föräldraledig <input type="text"/> % av heltid | 10 <input type="checkbox"/> Totalförsvarspliktig |
| | 11 <input type="checkbox"/> Annat |

2 Du som inte förvärvsarbetar för närvarande, när slutade du ditt senaste arbete?

- 1 År
- 2 Har aldrig haft något arbete

Nedan följer några frågor till dig som är yrkesverksam eller totalförsvarspliktig. Det gäller också dig som kan svara på frågorna utifrån hur situationen var på ditt senaste arbete (om du slutat ditt arbete för mindre än två år sedan eller t ex är föräldraledig). Övriga går direkt till fråga 38 på sidan 9.

3 Vilken är din nuvarande anställningsform?

- | | |
|---|---|
| 1 <input type="checkbox"/> Fast anställning (tillsvidareanställd) | 5 <input type="checkbox"/> Egen företagare, ej anställd |
| 2 <input type="checkbox"/> Timanställning | 6 <input type="checkbox"/> Totalförsvarsplikt |
| 3 <input type="checkbox"/> Vikariat | 7 <input type="checkbox"/> Arbetsmarknadsåtgärd |
| 4 <input type="checkbox"/> Annan tidsbegränsad anställning (projekt mm) | 8 <input type="checkbox"/> Annat |

4 Vilken är din nuvarande arbetsgivare?

- | | |
|---|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Statlig myndighet/verk | 6 <input type="checkbox"/> Övrig offentlig sektor |
| 2 <input type="checkbox"/> Av staten helägt företag (bolag eller stiftelse) | 7 <input type="checkbox"/> Svenska kyrkan |
| 3 <input type="checkbox"/> Kommun | 8 <input type="checkbox"/> Privat företag |
| 4 <input type="checkbox"/> Av kommun helägt företag (bolag eller stiftelse) | 9 <input type="checkbox"/> Intresseorganisation/förening |
| 5 <input type="checkbox"/> Landsting | 10 <input type="checkbox"/> Annan arbetsgivare |

5 Inom vilket område arbetar du?

- | | | |
|---|--|--|
| 1 <input type="checkbox"/> Barnomsorgen | 6 <input type="checkbox"/> IT-sektorn | 11 <input type="checkbox"/> Restaurang/hotell |
| 2 <input type="checkbox"/> Byggsektorn | 7 <input type="checkbox"/> Jordbruk/djurhållning | 12 <input type="checkbox"/> Sjukvården |
| 3 <input type="checkbox"/> Försvaret | 8 <input type="checkbox"/> Kyrka/samfund | 13 <input type="checkbox"/> Tillverkningsindustrin |
| 4 <input type="checkbox"/> Grafiska branschen | 9 <input type="checkbox"/> Mediasektorn | 14 <input type="checkbox"/> Transportsektorn |
| 5 <input type="checkbox"/> Handeln | 10 <input type="checkbox"/> Polisen | 15 <input type="checkbox"/> Utbildningssektorn |
| | | 16 <input type="checkbox"/> Äldreomsorgen |

17 Annat, vilket?.....

6 Vad har du för arbete? (t ex snickare, byggnadsingenjör, brandman, sjuksköterska, präst, polis, IT-utvecklare, militär, förskollärare)

.....

7 Vad har du för huvudsakliga arbetsuppgifter? (Ange högst 5 arbetsuppgifter)

1.....

2.....

3.....

4.....

5.....

FRÅGOR OM ARBETSPLATSEN

8 Finns din arbetsplats på en annan ort än där du bor? Med arbetsplats menar vi avdelning, enhet eller liknande.

- 1 Ja, jag veckopendlar
- 2 Ja, jag dagpendlar (t ex från Enköping till Stockholm)
- 3 Nej, jag bor och arbetar på samma ort

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

- 1 1 år eller mindre
- 2 2-4 år
- 3 5-9 år
- 4 10 år eller mer

10 Hur många personer arbetar på din arbetsplats?

- 1 1 (Jag själv) 4 10-19
- 2 2-4 5 20-49
- 3 5-9 6 50 eller fler

11 Hur är könsfördelningen på din arbetsplats?

- 1 Nästan alla är kvinnor (81-100 %)
- 2 En stor del är kvinnor (61-80 %)
- 3 Ungefär lika många kvinnor som män (mellan 40 och 60 %)
- 4 En stor del är män (61-80 %)
- 5 Nästan alla är män (81-100 %)

12 Hur är fördelningen av hetero-, homo- och bisexuella på din arbetsplats? (så vitt du vet)

- 1 Nästan alla är heterosexuella (81-100 %)
- 2 En stor del är heterosexuella (61-80 %)
- 3 Ungefär lika många hetero- som homo- och bisexuella (mellan 40 och 60 %)
- 4 En stor del är homo- eller bisexuella (61-80 %)
- 5 Nästan alla är homo- eller bisexuella (81-100 %)
- 6 Vet ej

13 Är din närmaste arbetsledare kvinna eller man?

- 1 Kvinna
 2 Man
 3 Jag har ingen arbetsledare

14 Är du själv arbetsledare?

- 1 Ja
 2 Nej → GÅ TILL FRÅGA 16

15 Om ja, hur många människor är direkt underställda dig?

- 1 1-5 personer
 2 6-20 personer
 3 21 personer eller fler

16 Har du i arbetet något att göra med personer som inte är anställda på din arbetsplats (t ex kunder, klienter, passagerare, elever)? Med arbetsplats menar vi avdelning, enhet etc.

- 1 Nästan hela tiden
 2 Ungefär $\frac{3}{4}$ av tiden
 3 Halva tiden
 4 Ungefär $\frac{1}{4}$ av tiden
 5 Lite, ca $\frac{1}{10}$ av tiden
 6 Nej inte alls

17 Hur kroppsligt ansträngande upplever du vanligtvis ditt arbete?

Kryssa för aktuell siffra på skalan. Siffran 6 innebär ingen ansträngning alls – t ex ligga på sängen. 20 är maximal ansträngning – t ex springa det fortaste man kan en längre sträcka.

- | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mycket, mycket lätt | Mycket lätt | Ganska lätt | | Något ansträngande | | Ansträngande | | Mycket ansträngande | | Mycket, mycket ansträngande | | | | |

18 Krav och kontroll i arbetet

- | | Nej
aldrig | Nej
sällan | Ja
ibland | Ja
ofta |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a Kräver ditt arbete att du arbetar mycket fort? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| b Kräver ditt arbete att du arbetar mycket hårt? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| c Kräver ditt arbete en för stor arbetsinsats? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| d Har du tillräckligt med tid för att hinna med arbetsuppgifterna? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| e Förekommer det ofta motstridiga krav i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| f Får du lära dig nya saker i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| g Kräver ditt arbete skicklighet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| h Kräver ditt arbete påhittighet? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| i Innebär ditt arbete att man gör samma sak om och om igen? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| j Har du frihet att bestämma <i>hur</i> ditt arbete skall utföras? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |
| k Har du frihet att bestämma <i>vad</i> som skall utföras i ditt arbete? | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> |

	Varje dag	Ett par dagar per vecka	En dag per vecka	Ett par dagar per månad	Inte alls, sällan de senaste 3 tre mån.	Ej relevant
19 Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/> Har ingen chef
20 Händer det att arbetskamrater visar uppskattning för något du gjort?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/> Har inga arbetskamrater
21 Händer det att underställda visar uppskattning för något du gjort?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/> Har inga underställda
22 Händer det att andra personer visar uppskattning för något du gjort (t ex patienter, kunder, klienter, samarbetspartners, passagerare, elever)?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/> Har ingen kontakt med andra

Här följer några påståenden om hur du uppfattar att ni förhåller er till varandra på din arbetsplats.

	Helt	Delvis	Vet ej	Litet	Inte alls
23 I hur hög grad instämmer du i följande påståenden?					
a Jag känner att jag trivs på den här arbetsplatsen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b Jag lever för mitt arbete.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c Jag tycker att arbetet intar en central plats i mitt liv.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d Jag tror att jag skulle kunna få ett annat arbete om jag blev arbetslös.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e I stort sett trivs jag bra med det här arbetet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f Jag oroar mig för att bli arbetslös i framtiden.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g De flesta av de personliga mål jag sätter upp har med mitt arbete att göra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
h Jag har starka band knutna till mitt nuvarande arbete, som skulle vara svåra att klippa.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
i Jag oroar mig för att behöva sluta mitt arbete tidigare än jag skulle önska.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
j De flesta intressen jag har i livet har med mitt arbete att göra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
k Jag är tillfredställd med min övergripande arbetssituation.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
l Flera av de viktigaste händelserna i mitt liv har med mitt nuvarande arbete att göra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
m Jag känner mig orolig för att bli uppsagd under det närmaste året.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
n Jag känner mig nöjd med de arbetsuppgifter jag har.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
o Jag skulle önska en högre grad av anställningstrygghet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

24 Hur väl stämmer följande påståenden in på din arbetsplats?

	Helt	Delvis	Vet ej	Litet	Inte alls
a Kvinnors och mäns bidrag värderas lika.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
c Homo- och bisexuella arbetskamrater kan vara öppna med sin sexuella läggning.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
d Funktionshindrade får det stöd de behöver.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
e Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
f Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med personer med invandrabakgrund.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
g På min arbetsplats har öppet homo- och bisexuella avancerat till chefstjänster.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
h Arbetskamrater med invandrabakgrund accepteras fullt ut.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
i Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
j Det kvinnor säger värderas lika högt som det män säger.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
k Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
l Arbetskamrater med invandrabakgrund tilldelar man ofta de tråkigaste arbetsuppgifterna.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
m Funktionshindrade får de minst kvalificerade arbetsuppgifterna.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
n Kvinnliga och manliga arbetsledare har lika mycket auktoritet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
o Det är bara på ytan som funktionshindrade accepteras.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
p Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella män.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

25 Umgås du regelbundet med arbetskamrater på fritiden?

- 1 Ja, i hög utsträckning
 2 Ja, i viss utsträckning
 3 Nej, i liten utsträckning
 4 Nej, inte alls

Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella...

	Mycket positiv	Ganska positiv	Ganska negativ	Mycket negativ	Vet ej
26 ...på din arbetsplats?					
a Mot kvinnor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b Mot män	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
27 ...inom ditt yrke?					
a Mot kvinnor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b Mot män	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
28 ...i samhället i övrigt?					
a Mot kvinnor	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
b Mot män	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

29 Vad har du själv för inställning till att ha kvinnliga respektive manliga homo- och bisexuella arbetskamrater? (Frågan gäller alla, oavsett egen sexuell läggning)

1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

30 Händer det att man pratar om homo- eller bisexualitet på din arbetsplats, t ex under kafferastrarna? Med arbetsplats menar vi avdelning, enhet eller liknande.

- 1 Ja, oftast i en positiv anda
- 2 Ja, både i positiv och negativ anda
- 3 Ja, oftast i en negativ anda
- 4 Nej, aldrig
- 5 Vet ej

31 Händer det att man pratar parförhållanden och familjeliv på din arbetsplats, t ex under kafferastrarna?

- 1 Ja, men mest om heterosexuella par
- 2 Ja, om både om hetero- och homosexuella par
- 3 Ja, men mest om homosexuella par
- 4 Nej
- 5 Vet ej
-

32 Förekommer det någon gång fester mm på din arbetsplats där de anställda har möjlighet – eller förväntas - bjuda sina respektive, om de lever i parförhållanden?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej } GÅ TILL FRÅGA 35

33 Om ja på fråga 30. Vilka är välkomna?

- 1 Främst heterosexuella partners
 2 Både heterosexuella och homosexuella partners
 3 Främst homosexuella partners
 4 Vet ej

34 Om ja på fråga 30. Följer din partner med ibland? (Flera alternativ kan anges)

- 1 Ja
 2 Nej, jag vill inte
 3 Nej, inga partners brukar följa med
 4 Nej vi skulle inte känna oss bekväma
 5 Nej, hon/han vill inte
 6 Jag har ingen partner

35 Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats...

	Ja	Nej	Vet ej
a... genom nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
b... genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
c... genom osynliggörande där man inte tagit notis om en homo- eller bisexuell arbetskamrats närvaro?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
d... genom att en homo- eller bisexuell arbetskamrat inte blivit tillfrågad i sammanhang där det vore naturligt att göra det?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
e... genom att en homo- eller bisexuell arbetskamrat blivit undanhållen arbetsrelaterad information?	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>

36 Förekommer det någon annan typ av diskriminering/trakasserier på din arbetsplats?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej

37 Är du själv utsatt för någon annan typ av diskriminering/trakasserier?

	Ja	Nej
a Från chefer/överordnade	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
b Från arbetskamrater	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
c Från underställda	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
d Från andra jag möter i mitt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

FRÅGOR OM HÄLSA

38 I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är...

- 1 Utmärkt
 2 Mycket god
 3 God
 4 Mindre god
 5 Dålig

39 Hur länge har du sammanlagt varit sjukskriven de senaste tre månaderna?

- 1 1-7 dagar
 2 8-14 dagar
 3 15-28 dagar
 4 29-90 dagar
 5 0 dagar → GÅ TILL FRÅGA 42

40 Om du har varit sjukskriven de senaste tre månaderna. Hur många gånger?

- 1 1 gång
 2 2 gånger eller mer

41 Om du har varit sjukskriven de senaste tre månaderna. Var det någon gång på grund av arbetsrelaterad sjukdom/besvär av fysisk eller psykisk natur?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej

42 Har du varit hemma på grund av sjukdom de senaste tre månaderna utan att sjukskriva dig (t ex tagit kompedigt eller semester)?

- 1 Ingen gång → GÅ TILL FRÅGA 44
 2 1 gång
 3 2-3 gånger
 4 4 gånger eller fler

43 Om du har varit hemma på grund av sjukdom utan att sjukskriva dig de senaste tre månaderna. Var det någon gång på grund av arbetsrelaterad sjukdom eller besvär av fysisk eller psykisk natur?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej

NÅGRA BAKGRUNDSFRÅGOR

44 Är du...

- 1 Kvinna
 2 Man

45 Hur gammal är du?

- | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | 20 år eller yngre | 5 <input type="checkbox"/> | 51-60 år |
| 2 <input type="checkbox"/> | 21-30 år | 6 <input type="checkbox"/> | 61-64 år |
| 3 <input type="checkbox"/> | 31-40 år | 7 <input type="checkbox"/> | 65 år eller äldre |
| 4 <input type="checkbox"/> | 41-50 år | | |

46 Vilken är din högsta avslutade utbildning?

- 1 Grundskola eller motsvarande
 2 Gymnasieutbildning/yrkesskola
 3 Eftergymnasial yrkesutbildning
 4 Universitet/högskola 20-119 poäng
 5 Universitet/högskola 120 poäng eller mer

47 Har du barn under 18 år (egna, partners eller gemensamma) som bor helt eller delvis tillsammans med dig?

- 1 Ja, 1 barn
 2 Ja, 2 barn
 3 Ja, 3 barn eller fler
 4 Nej, inga barn

48 Hur stor var din årsinkomst år 2002?

- | | | | |
|----------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Mindre än 100 000 kr | 4 <input type="checkbox"/> | 300 001 – 400 000 kr |
| 2 <input type="checkbox"/> | 100 001 – 200 000 kr | 5 <input type="checkbox"/> | 400 001 – 500 000 kr |
| 3 <input type="checkbox"/> | 200 001 – 300 000 kr | 6 <input type="checkbox"/> | 501 000 kr eller mer |

49 Är du fackligt organiserad?

- 1 Ja
 2 Nej

47 Om ja. I vilket förbund?

1

50 Är du religiöst aktiv? (Flera alternativ kan anges)

- 1 Ja, jag deltar i gudstjänst, bön m.m.
 2 Ja, jag har förtroendeuppdrag i en religiös sammanslutning/kyrka eller motsvarande
 3 Nej

51 Vilken etnisk bakgrund har du?

- 1 Född i Sverige, båda föräldrarna födda i Sverige
 2 Född i Sverige, någon eller båda föräldrarna född i annat land
 3 Född i annat land än Sverige

59 Hur definierar du din sexuella läggning?

- 1 Heterosexuell
 2 Homosexuell
 3 Bisexuell
 4 Annat
 5 Jag definierar inte min sexuella läggning

Du som definierar dig som homo- eller bisexuell får nu ytterligare några frågor. Till er andra säger vi:

Tack för din medverkan!

FRÅGOR TILL DIG SOM DEFINIERAR DIG SOM HOMO- ELLER BISEXUELL

60 Hur öppen är du med din homo- eller bisexualitet i din uppväxtfamilj?

- 1 Mycket öppen
 2 Ganska öppen
 3 Inte alls öppen

61 Hur öppen är du med din homo- eller bisexualitet bland vänner?

- 1 Mycket öppen
 2 Ganska öppen
 3 Inte alls öppen

62 Hur öppen är du med din homo- eller bisexualitet på arbetsplatsen (i förhållande till chefer, arbetskamrater och ev underställda)? Med arbetsplats menar vi avdelning, enhet eller liknande.

- 1 Helt öppen
 2 Relativt öppen
 3 Inte alls öppen
- GÅ TILL FRÅGA 64

63 Om du är öppen på din arbetsplats. Upplever du det som...

- 1 ...positivt?
 2 ...negativt?
 3 ...både positivt och negativt?
 4 ...neutralt?

64 Hur öppen är du med din homo- eller bisexualitet i förhållande till personer som du träffar genom ditt arbete (kunder, elever, samarbetspartners, patienter m.m.)?

- 1 Helt öppen
 2 Relativt öppen
 3 Inte alls öppen
 4 Jag träffar inga kunder, klienter eller liknande
- } —————→ GÅ TILL FRÅGA 66

65 Om du är öppen med din homo- eller bisexualitet mot kunder, elever, samarbetspartners, patienter eller liknande som du träffar genom ditt arbete. Upplever du det som...

- 1 ...positivt?
 2 ...negativt?
 3 ...både positivt och negativt?
 4 ...neutralt?

66 När berättade du på din arbetsplats att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Under anställningsintervjun
 2 När jag började på min arbetsplats
 3 När jag hade jobbat ett tag
 4 Annat
 5 Har ej berättat

67 Om du valt att på jobbet inte öppet gå ut med din homo- eller bisexualitet. I vilken utsträckning har ditt beslut påverkats av följande skäl/antaganden?

	Ingen utsträckning	Nästan ingen utsträckning	Viss utsträckning	Stor utsträckning	Mycket stor utsträckning	Ej tillämpligt
a Jag vill skilja mellan mitt arbete och mitt privatliv.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
b Då kommer jag att få höra en massa dumma skämt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
c I så fall får jag inte längre utföra vissa uppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
d I så fall kommer några arbetskamrater att frysa ut mig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
e Det har arbetskamraterna inget med att göra.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
f Då riskerar jag att bli utsatt för hot och/eller våld.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
g Det skulle påverka min framtid inom yrket negativt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
h I så fall skulle man skvallra om mig.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
i Det skulle påverka relationen till kunder, elever, samarbetspartners, patienter m fl negativt.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
j I så fall skulle arbetskamraterna behandla mig sämre.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
k Jag vill inte bli känd som den homosexuella på jobbet.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
l Då skulle jag inte kunna jobba kvar på den här arbetsplatsen.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
m Då skulle det sprida sig utanför jobbet och det vill jag inte.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

68 Hur många av dem som arbetar på din arbetsplats tror du känner till att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Alla
 2 Nästan alla
 3 Ungefär hälften
 4 Några stycken
 5 Inga
 6 Vet ej
 7 Jag har inga arbetskamrater

69 Händer det att du avstår från att delta i ett samtal (med arbetskamrater eller andra på din arbetsplats) därför att du vill undvika att ditt privatliv som homo- eller bisexuell blir känt eller ifrågasatt?

- 1 Ja, med arbetskamrater
2 Ja, med andra (t ex kunder, elever, samarbetspartners, patienter eller liknande)
4 Nej, aldrig

70 Hur många av de kunder, elever, samarbetspartners, patienter eller liknande som du träffar genom ditt arbete tror du känner till att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Alla
2 Nästan alla
3 Ungefär hälften
4 Några stycken
5 Inga
6 Vet ej
7 Jag träffar inga andra än mina arbetskamrater

71 Känner din närmaste arbetsledare till att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Ja
2 Nej
3 Vet ej
4 Jag har ingen arbetsledare

72 Känner dina underordnade till att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Ja
2 Nej
3 Jag vet inte
4 Jag har inga underordnade

73 Skulle du vilja vara mera öppen med din homo- eller bisexualitet?

- 1 Ja, i min uppväxtfamilj
2 Ja, bland vänner
3 Ja, på jobbet
4 Nej, jag vill inte vara mer öppen
5 Jag är redan helt öppen

74 Har omgivningens attityder till homo- och bisexuella påverkat ditt yrkesval?

- 1 Ja, i stor utsträckning
2 Ja, i liten utsträckning
3 Nej, inte alls
-

75 Har omgivningens attityder till homo- och bisexuella påverkat ditt val av arbetsplats?

- 1 Ja, i stor utsträckning
 2 Ja, i liten utsträckning
 3 Nej, inte alls

76 Har du någon gång under de senaste 4 åren diskriminerats/trakasserats på en arbetsplats på grund av din sexuella läggning?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej
- } → GÅ TILL FRÅGA 78

77 Om ja: Har du diskriminerats av ...

	Ja	Nej
...arbetskamrater	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
...chefer	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
...underställda	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
...andra jag möter i mitt arbete	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>

78 Har det någon gång hänt dig att du tvingats sluta på en arbetsplats, på grund av att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej

79 Har det någon gång hänt att du har förflyttats från en arbetsuppgift till en annan, på grund av att du är homo- eller bisexuell?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej

80 Har det förhållande att du är homo- eller bisexuell varit orsaken till, eller bidragit till, att du inte har befordrats på en arbetsplats?

- 1 Ja
 2 Nej
 3 Vet ej
-

