

# Homosexuellas villkor i arbetslivet



# Homosexuellas villkor i arbetslivet

Gunnel Forsberg  
Liselotte Jakobsen  
Goldina Smirthwaite

Homosexuellas villkor i arbetslivet.

© Författarna 2003.

Karlstads universitet, Jämställdhetscentrum, ämnet Genusvetenskap  
Arbetsrapport september 2003.

Distribution:

RFSL

Riksförbundet för sexuellt likaberättigande

Box 350

101 26 Stockholm

Tel: 08-457 13 00

Fax: 08-30 47 30

Omslag och grafisk form av Kevin McIntyre.

Tryckt hos Elanders Graphic Systems AB, Angered 2003.

ISBN 91-631-4418-2

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b>	<b>X</b>
<b>1. Utgångspunkter för studien</b>	<b>1</b>
<b>1. 1 Bakgrund</b>	<b>1</b>
<b>1. 2 Studiens syfte och frågeställningar</b>	<b>2</b>
<b>1. 3 Teoretiska utgångspunkter</b>	<b>3</b>
Genusrelationer i rörelse	3
Socio-geografisk konstruktion av köns- och genusrelationer	4
Handlingsmönster och rutiniserande praktiker	5
Arbetsliv, kroppsliga erfarenheter och homosocialitets-processer	6
<b>1. 4 Metodologiska överväganden</b>	<b>7</b>
De individuella intervjuerna	9
Öppen eller dold <sup>16</sup>	9
Verksamma i storstadsregion	10
Rekrytering av intervjupersoner	10
Dokumentation och anonymitet	10
Lokaler och intervjulängd	11
Intervjuguide	11
Bearbetning och analys av intervjumaterialet	12
Fokusgrupper	12
Situationer som diskuterats i fokusgrupperna	13
<b>2. Kunskapsöversikt</b>	<b>15</b>
<b>2. 1 Öppenhet och döljande</b>	<b>15</b>
Öppenhet - ett tillstånd med variationer	16
Valsituationer	17
Vilka döljer, för vem och varför?	18

Att avslöja sig som lögnare	20
Döljandets former och konsekvenser	20
Öppenhetens risker och fördelar	24
<b>2. 2 Diskriminering, trakasserier, utsatthet</b>	<b>25</b>
Diskrimineringens utbredning	27
Diskrimineringens och trakasseriernas karaktär	27
Brottsutsatthet	29
<b>2. 3 Attityder</b>	<b>29</b>
<b>2. 4 Arbetsliv, heteronormativitet och strategier</b>	<b>32</b>
Homosexuellas situation i kyrkan	35
Diskriminering i Den norske kirke	35
Erfarenheter från Finland	36
Belysning av svenska förhållanden	38
Homosexuellas situation inom polisen	41
Homosexuellas situation inom Försvarsmakten	45

### **3. Situationer där sexuell läggning aktualiseras** **51**

<b>3.1 Representation - en generell situation</b>	<b>51</b>
<b>3.2 Relationen mellan ledningen och allmänheten</b>	<b>57</b>
<b>3.3 Relationen mellan ledningen och den anställda</b>	<b>60</b>
Hinder i karriären	61
<i>"Man skulle bli stoppad"</i>	61
<i>Förebilder saknas</i>	63
<i>Kamouflerad diskriminering</i>	63
<i>Utestängning från informella sammanhang</i>	65
<i>Anställningstillfället/ anställningsintervjun</i>	66
<i>Vitsord</i>	66
<i>"Policymentaliteten" lever kvar</i>	67
<i>Sällningar på vägen mot anställning som präst</i>	68
<i>Lämplighetsprövningar</i>	69
<i>Att bli prästkandidat</i>	69
<i>Prästvigning</i>	70
<i>Pastorsadjunksplacering</i>	70
<i>Att söka prästtjänst</i>	72

<i>Omplacering, förbud och avstängning från vissa uppgifter</i>	73
<i>Ledningen tar avstånd</i>	76
<i>Kyrkoledningens syn på mångfald</i>	76
<i>Ryktes spridning om ledningen</i>	80
<i>Ledningens bemötande av anställdas partnerrelationer</i>	81
<i>Negligering och osynliggörande</i>	82
<i>Kontroll av den anställda</i>	85
<i>Tjänstebostad - missad förmån</i>	85
<i>Anböriga underrättas inte</i>	86
<i>Manifest homofobi</i>	87
<b>3.4 Relationen mellan den anställda och allmänheten</b>	<b>87</b>
Svenska kyrkan	88
<i>Man blir den homosexuella prästen</i>	88
<i>Omnämmande ses som "statement"</i>	93
<i>Allmänheten kan skvallra</i>	94
<i>Allmänheten ger stöd</i>	94
Försvarsmakten	95
<i>Mönstring och värnplik</i>	95
Polisen	97
<i>Visitering</i>	98
<i>Outing</i>	98
<i>Homosexuella som brottslingar/ misstänkta brottslingar</i>	99
<i>Homosexuella som brottsoffer</i>	99
<i>Förlust av auktoritet</i>	100
Omsorgsyrkena	100
<i>Mötet med "de gamla"</i>	101
<i>"Det spårar ur ibland"</i>	101
<i>"De gamla" - inte bara avståndstagande</i>	103
<i>De gamlas anböriga</i>	103
<i>I samvaron med barnen</i>	104
<i>Barnens föräldrar</i>	105
<i>Pedofildebatten</i>	108
Jämförelse mellan omsorgsyrkena i relation till vårdtagarna	109
<b>3.5 Relationen kollegor emellan</b>	<b>110</b>
Verksamhetsöverskridande strukturer där sexuell läggning aktualiseras	110
<i>Rädsla för aktualisering</i>	111
<i>Homosexuella för själv sin läggning på tal</i>	111
<i>Osäkerhet bland arbetskamraterna</i>	112
<i>Dolda homosexuella undviker eller tar avstånd från öppet homosexuella kollegor</i>	112

<i>Situation anlädande</i>	114
<i>Tystnad, negativa kommentarer samt "prat bakom ryggen" på homosexuella</i>	115
<i>Relationsprat</i>	119
<i>Relationen "räknas inte fullt ut"</i>	120
<i>Inte direkt nedsättande skämt om homosexuella</i>	120
<i>Homofoba åsikter kommer till uttryck</i>	121
<i>Kollegor vägrar hälsa</i>	123
<i>Nattvarden</i>	124
<i>Självårdsituationer</i>	125
<i>I kvinnoprästmotståndares närhet</i>	130
<i>Kvinnliga heterosexuella präster upprätthåller heteronorm</i>	131
<b>Försvarsspecifika situationer</b>	131
<i>Baler och festligheter</i>	131
<i>Jargong och "det sitter i väggarna"</i>	132
<i>I bastun och duschen</i>	135
<i>Polisen "håller koll"</i>	137
<b>Specifikt för polisen och omsorgsyrkena</b>	140
<i>Man arbetar nära varandra och pratar mycket</i>	140
<b>Specifikt för äldreomsorgen</b>	140
<i>Arbetskamrater avslöjar för "tredje man"?</i>	140

## **4. Sammanfattande diskussion** **143**

<b>4.1 Fokusgruppernas möte med informanternas uppfattning</b>	<b>143</b>
<i>Språkbruket skiljer sig åt</i>	145
<i>Att vilja vara öppen eller göra ett statement</i>	146
<i>Homosexualitet signalerar sexualitet</i>	146
<b>4.2 Villkoren varierar</b>	<b>147</b>
<b>Verksamheternas gemensamma och särskiljande drag</b>	147
<i>Barnomsorgen</i>	147
<i>Äldreomsorgen</i>	148
<i>Svenska kyrkan</i>	149
<i>Polisen</i>	150
<i>Försvarsmakten</i>	150
<i>Arbetskulturens betydelse för upplevelse av kränkningar</i>	151
<i>Allmänhetens förväntningar: skydda de unga</i>	152



<b>4. 3 Genusrelationerna - en avgörande faktor?</b>	<b>152</b>
<i>Homosexuella män i mans- respektive kvinnodominerade yrken</i>	153
<i>Homosexuella kvinnor i mans- respektive kvinnodominerade yrken</i>	155
<b>4.4 Våra frågeställningar igen</b>	<b>156</b>
<b>REFERENSER</b>	<b>159</b>

## Förord

Denna rapport redovisar en pilotstudie som Jämställdhetscentrum och ämnet Genusvetenskap vid Karlstads universitet genomfört inom ramen för Equalprojekten ”Normgivande mångfald” och ”Homo- och bisexuella i omsorgen”, vilka också har finansierat studien. Denna forskningsverksamhet är en gemensam men fristående del inom dessa projekt men ska även ses som stödjande för de förändringsinriktade insatser som de två projekten bedriver under en treårsperiod. Studien syftar till att utveckla frågeställningar och teoretiska utgångspunkter för en större forskningsinsats om homo- och bisexuellas villkor i arbetslivet. Denna inventering görs på ett relativt explorativt sätt genom att med hjälp av öppna frågor fånga in vidden av de problem som möter homo- och bisexuella personer i arbetslivet.

Föreliggande studie är också ett delprojekt inom forskningsprogrammet, ”Genusrelationer i rörelse” som under perioden 2001-2005 utgör en vetenskaplig bas för den genusvetenskapliga forskningen vid Jämställdhetscentrum. Detta forskningsprogram är utarbetat som en mångvetenskaplig inspirationskälla snarare än ett ramverk för enskilda projekt och anpassas till och utvecklas av de problemställningar som analyseras i enskilda delprojekt.

Forskningsprogrammet har utgjort en inspirationskälla även för föreliggande projektarbete som till väsentlig del har bestått i individuella intervjuer och gruppintervjuer genom fokusgruppsdiskussioner. Med hjälp av dessa har vi fångat in en stor variationsvidd i de situationer i arbetslivet där sexuell läggning problematiseras. Ansvarig för intervjuer och diskussioner har varit Goldina Smirthwaite. Genom det generösa tillmötesgående som hon under sina intervjuer mött från såväl öppna som dolda icke-heterosexuella har projektet fått många värdefulla och spännande insikter i icke-heterosexuellas vardagliga arbetsliv. Ett stort tack vill vi därför rikta till alla som på detta sätt ställt upp och berättat.

Vi vill även tacka den referensgrupp bestående av forskare som bidragit

med värdefulla synpunkter. I referensgruppen har följande personer ingått: doktorand Lars Gårdfeldt, fil dr Lena Martinsson, docent Arne Nilsson samt fil. dr Eva Reimers.

Ett tack vill vi också rikta till projektgrupperna med representanter för de båda Equalprojekten ”Normgivande mångfald” samt ”Homo- och bisexuella i omsorgen”, som varit diskussionspart i uppläggnig av studien och bearbetning av material.

För det slutliga resultatet ansvarar dock forskningsgruppen, bestående av assistent Goldina Smirthwaite, fil. dr och lektor i genusvetenskap Liselotte Jakobsen samt professor Gunnel Forsberg.

Karlstad 2003-09-01

Gunnel Forsberg

# 1. Utgångspunkter för studien

## 1.1 Bakgrund/inledning

Under en följd av år har forskning och politik i allt större utsträckning kommit att intressera sig för köns- och genusrelationer som utmanar den heterosexuella normeringen i samhället och de försök som gjorts och görs till inbrytningar och omförhandlingar av denna dolda process. En relativt omfattande forskning och massmedial debatt (se nedan under forskningsöversikt) har synliggjort situationer där homo- och bisexuella personers privatliv kränks; situationer som kan innebära såväl diskriminering och trakasserier av den enskilde som organisationsproblem på arbetsplatsen. Genom detta arbete har såväl den svenska staten som den europeiska kommissionen kommit att uppmärksamma problemet, bland annat inom ramen för gemenskapsinitiativet Equal.

Equalprogrammets syfte är att genom transnationellt samarbete främja nya metoder i kampen mot diskriminering och orättvisor av alla slag när det gäller tillträdet till arbetsmarknaden. Inom Equalprogrammet har två svenska projekt beviljats medel för att under en treårsperiod fokusera homo- och bisexuellas villkor och situation i arbetslivet. Det ena projektet - *Normgivande mångfald*- omfattar Försvarmakten, polisen samt kyrkan. Det andra projektet - *Homo-och bisexuella inom omsorgen* - inriktar sig på anställda inom barn- och äldreomsorg. Organisationer som deltar i de båda projekten är bl.a. Rikspolisstyrelsen, Polisförbundet, TCO, Statstjänstemannaförbundet, Försvarmakten, Värnpliktsrådet, Försvarsförbundet, Officersförbundet, Saco-försvaret, RFSL, Riks-EKHO, Svenska kyrkans församlingsförbund, Kyrkans akademikerförbund, SKTF, LO och Kommunal. I projekten ingår således både arbetsgivarpart och arbetstagarpart.

## 1. 2 Studiens syfte och frågeställningar

De kränkande situationer som icke-heterosexuella personer möter i sitt arbetsliv kan graderas från enstaka förödmjukande händelser, över så kallad vardagsdiskriminering till öppen diskriminering och hotande handlingar. Men en stor del av situationerna kan också vara av den karaktären att de i sig inte har ett kränkande uppsåt, men ändå upplevs negativt av homo- och bisexuella, till exempel genom att de manifesterar den heterosexuella normeringen.

Mot denna bakgrund har undersökningen lagts upp som en pilotstudie med två syften: dels skall pilotstudien utmytna i en forskningsansökan till nationellt forskningsråd för en större insats inom forskningsområdet,<sup>1</sup> dels skall den identifiera relevanta frågeställningar inom ämnesområdet.

Ansatsen är därmed övervägande explorativ. Två övergripande och provisoriska frågeställningar har varit vägledande för pilotstudien:

- I vilka situationer aktualiseras sexuell läggning, dels inom själva arbetsorganisationen/ verksamheten, dels i samband med icke-heterosexuellas möte med allmänheten/brukarna?
- Kan vi urskilja något beträffande vilka mekanismer som tenderar att reproducera, respektive modifiera eller förändra den heterosexuella normeringen på arbetsplatserna?

Begreppet ”situation ” är centralt i sammanhanget. Verksamheterna konstitueras av de sociala relationerna mellan ledningen och de anställda, de anställda emellan och mellan verksamheten och allmänheten/brukarna. Dessa relationer utgör strukturer som förmedlas till de inblandade aktörerna genom att de formar just de *situationer* dessa befinner sig i, varmed de också utgör ett objektivt inflytande som villkorar handlingsmönster och förser skilda aktörer med intresse av att agera på skilda sätt. En ”situation” i denna mening är därmed vare sig en ”händelse” eller ett ”förlopp”, utan snarare ett ”tillstånd”, som tenderar att producera bestämda händelser/förlopp.<sup>2</sup> Det är emellertid viktigt att framhålla, att det rör sig om just tendenser, händelseutvecklingen är aldrig helt determinerad eller fastlåst.

När vi talar om situationer där sexuell läggning ”aktualiseras”, är detta situationer där sexuell läggning av olika anledningar uppmärksammas, explicit eller implicit. Exempel på tydliga, explicita aktualiseringar kan vara sammanhang där sexuell läggning uppmärksammas i policydokument eller debatterats i till exempel personaltidningar. Det finns emellertid också en lång rad exempel på mindre manifesta aktualiseringar. Aktualisering syftar även

på situationer där den homosexuella själv känt oro för att sexuell läggning ska uppmärksammas, till exempel i samband med anställningsintervjuer eller i samtal kollegor emellan under kafferaster. Det är viktigt att framhålla att aktualisering av sexuell läggning alltid innebär att såväl hetero- som icke-heterosexuell läggning aktualiseras, det ena kan inte aktualiseras utan att det andra med nödvändighet också gör det. Däremot medför den heterosexuella normeringen att heterosexuell läggning oftast förblir oproblematiserad.

Ursprungligen avsåg forskningsuppdraget en studie av homo- och bisexuella inom de fem verksamheterna. Det visade sig emellertid att samtliga intervjupersoner själva definierade sig som homosexuella. Inom ramarna för pilotstudien hade vi inte möjligheter att gå vidare och komplettera urvalet, varför de resultat vi redovisar från de individuella intervjuerna således gäller uteslutande homosexuellas erfarenheter.

Nedan beskriver vi de teoretiska utgångspunkterna för det perspektiv vi anlagt, samt de metodologiska överväganden vi gjort och den undersökningsmetod detta resulterade i.

### 1. 3 Teoretiska utgångspunkter

Vid Jämställdhetscentrum vid Karlstads universitet har Forskargruppen för genusvetenskapliga studier utformat ett forskningsprogram, *Genusrelationer i rörelse*, som kombinerar teoretiska förklaringsmodeller inom olika discipliner i studier av hur genusrelationer konstrueras, reproduceras, omdefinieras och förändras.<sup>3</sup> Pilotstudien har bedrivits inom ramarna för detta forskningsprogram.

#### *Genusrelationer i rörelse*

Den bärande utgångspunkten i forskningsprogrammets tankemodell är att kön är en grundläggande kategorisering av mänskligheten som verkar strukturerande på många väsentliga områden av livet, samt att köns- och genusbegreppen är relationella. Med detta avses att konstruktionerna av kön, det vill säga vad vi förstår med begreppen kvinna och man, har en avgörande betydelse för såväl social organisation som individuellt identitetsskapande. Att begreppen är relationella innebär att de får sin betydelse och avgränsning i relation till varandra. Det relationella perspektivet innebär vidare att betydelser och gränser är konstruerade, flytande och föränderliga. Detta innefattar också

förståelsen av relationerna mellan olika former av femininiteter respektive maskuliniteter.

I föreliggande rapport uppmärksammas speciellt att det i förståelsen av könsrelationer ligger en implicit uppfattning om att dessa relationer är heterosexuella. Den förståelse av könsrelationer som präglar en arbetsplats styr de handlingar och praktiker som hör till själva arbetsuppgifterna, liksom den präglar den sociala samvaron kollegor emellan. Här uppstår situationer där sexuell läggning aktualiseras med varierande konsekvenser.

En annan bärande tanke i forskningsprogrammet är att den individuella aktörsnivån och den samhällsorganisatoriska nivån kopplas samman i en rumslig kontext och att denna koppling manifesteras genom vardagliga handlingar i lokala miljöer. Även denna koppling är föränderlig; den är ständigt föremål för prövning och krav på omtolkning. De lokala miljöerna i föreliggande studie utgörs av arbetsplatser inom barn- och äldreomsorgen, försvaret, polisen och kyrkan. Det är de vardagliga handlingarna där de heterosexuella genuskategorierna konstrueras och förkroppsligas som speciellt uppmärksammas i studien. Vad är det som sker när personalen i barnomsorgen möter förskolebarnen på morgonen? Vad är det som sker när de unga pojkarna ”rycker in i lumpen”? Vad är det som sker i polisens radiobilar under långa patrullerande kvällspass? Vad är det som sker när en ny kyrkoherde ska väljas? Detta är exempel på situationer som förekommer i den reguljära verksamheten i de yrkesområden vi studerat. Samtidigt pågår, obemärkt för de flesta, en konstruktion och reproduktion av en förgivet tagen heteronormativitet.

## *Socio-geografisk konstruktion av köns- och genusrelationer*

Utgångspunkten att den lokala miljön (kontexten) har en stor betydelse tar sin utgångspunkt i den samhällsgeografiska analysen om rummets inflytande i genuskonstruktionen.<sup>4</sup> Doreen Massey<sup>5</sup> menar att platser och rum bör förstås som utdragna sociala relationer. Förståelsen av kön och genus är inte något universellt som flyter omkring i ett vakuum, utan den skapas genom mänsklig interaktion i olika geografiska och sociala miljöer.<sup>6</sup> Detta kan uttryckas som könskonstruktionens rumslighet. Det innebär att ojämsliddheten mellan könen ser olika ut i olika rumsliga kontexter. Detsamma gäller naturligtvis även

andra former av social konstruktion, som till exempel heteronormativitet.

Ett konstruktivt sätt att tolka de uttryck som de sociala relationerna tar sig i en speciell arbetsituation, är således att också analysera den sociala och rumsliga miljö där dessa relationer utspelar sig. Det finns en obeständighet också i de socio-geografiska relationerna.

Maktstrukturerna är inte en gång för alla givna, de är utsatta för många motstridiga krafter från ekonomiska, sociala och politiska processer. Man kan, som McDowell och Massey<sup>7</sup> beskriva rummet som en väv av dominans och underordningsrelationer men också av solidaritet och samarbete. Det finns på samma gång krafter som vill upprätthålla ordningen och krafter som vill förändra och ifrågasätta. Den rådande maktstrukturen måste därför upprätthållas genom regelverk och handlingsrutiner.

Detta synliggör också betydelsen av den kroppsliga erfarenheten så som den kommer till uttryck i de socio-geografiska relationerna. Nancy Duncan<sup>8</sup> avslutar inledningen till sin antologi *Body Space*, att vår förståelse är "*embodied, engendered and embedded in the material context of place and space.*" Den socio-geografiska relationen konstruerar sålunda den heteronormativa kontexten på de enskilda arbetsplatserna. Dessa normsystem bildar den kulturella kontext som man arbetar inom

I miljöer där heterosexuella relationer är norm och strukturerar rummet, kan vardagen bli obekvämt för icke-heterosexuella som genom sitt arbete befinner sig i dessa miljöer. Det finns många exempel på miljöer där feminina respektive maskulina heterosexuella normer iscensätts. Personalutrymmen kan vara bra exempel. Fikarumsmiljön kan se mycket olika ut i de kvinnodominerade respektive mansdominerade verksamheter som studeras i denna studie. Skiljer sig arbetsvillkoren och situationerna för icke-heterosexuella mellan olika geografiska miljöer? Har det betydelse om arbetsplatsen finns i en storstadsregion eller i ett mindre samhälle?

## *Handlingsmönster och rutiniserande praktiker*

I föreliggande studie fokuseras situationer där handlingar och praktiker synliggör och befäster den heteronormativa kontexten. Detta riktar ljuset mot situationer och handlingsmönster snarare än mot attityder och identiteter.<sup>9</sup> Här har vi inspirerats av Charles Tillys<sup>10</sup> analys av hur praktiker och handlingar inom organisationer styrs och rutiniserats av "skript" och "lokal kunskap".

Begreppen representerar ett annat sätt att benämna den samhälls-



organisatoriska nivån respektive den individuella och lokala aktörsnivån.<sup>11</sup> *Skripten* är stora samhällsliga förståelsemönster när det gäller sociala relationer, medan *lokal kunskap* kännetecknas av att vara just lokal; den består av närmast underförstådda överenskommelser mellan människor i en viss verksamhet. Heteronormativitet är ett exempel på skript, men samtidigt finns konkurrerande skript, till exempel i form av lagstiftning om hets mot folkgrupp och förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning. I de olika organisationerna filtreras skripten genom den lokala kunskapen, vilket innebär att den lokala kunskapen har stor betydelse för hur den enskilda arbetsplatsen fungerar. Den lokala kunskapen kan förändra skripten, men det omvända gäller också.

I pilotstudien har vi velat pröva begreppens eventuella fruktbarhet när det gäller icke-heterosexuellas villkor på skilda arbetsplatser – kan de till exempel förklara variationer härvidlag?

## Arbetsliv, kroppsliga erfarenheter och homosocialitetsprocesser

Det är väl känt att arbetslivet är konstruerat efter kön, att uppgifter betraktas som lämpliga för antingen kvinnor eller män och att de sociala praktiker som skapar och vidmakthåller dem konstrueras för att innefatta de socialt sanktionerade karaktäristika för femininitet och maskulinitet. Detta sker inom en formell (föreställd) könsneutral organisationsstruktur, men samtidigt inom en informell arbetsplatsstruktur som vidmakthåller könskonstruktionen.

Linda McDowell<sup>12</sup> säger att våra kroppar kan betraktas som sociokulturella artefakter. I försöken att passa in i den sociokulturella omgivningen reproduceras och projekteras individen. Omgivningen producerar och reflekterar i sin tur kroppen, menar McDowell och hänvisar till en studie av Elizabeth Grosz<sup>13</sup> som visar hur rummet och arbetsplatsen blir sexualiserad genom vår kroppsliga närvaro. Därmed kan man också säga att våra könsbestämda identiteter skapas och återskapas i jobbet, snarare än att vi går in i arbetslivet med färdig och opåverkbar identitet. Grosz' studie från början av 1990-talet påvisade förekomsten av en mängd olika sociala praktiker på "verkstadsgolvet"; praktiker som innebär konstruktion av en implicit femininitet inom kvinnodominerade verksamheter jämfört med en "okroppsliggjord" konstruktion av maskulinitet inom den mansdominerade arbetslivsnormen. I kvinnodominerade verksamheter blir kroppen en

könsbestämmd situation, till skillnad från kroppens uttryck i mansdominerade verksamheter.

Organisationerna i sig är präglade av könsmässig förståelse och mening och strukturerad genom sociala sexualiserade relationer. Detta ska inte i första hand förstås i termer av åtrå och längtan, utan som uttryck för makt och kontroll och antaganden om ”korrekt” könsbeteende. Detta, menar McDowell, styr organisationens ledningspraktik och påverkar såväl arbetsvärdering, belöningar och befordran som de vardagliga relationerna mellan kollegorna på arbetsplatsen.

Här finns viktiga skillnader mellan manliga och kvinnliga arbetsplatser. Människor handlar utifrån sina intentioner och trosföreställningar, vilka alltid är kulturellt skapade och historiskt och rumsligt positionerade. Dessa handlingar har i sin tur en effekt på framtida trosföreställningar och intentioner, på människors kunskaper och förståelse av världen och deras plats i den. Det betyder att det som människor tror är korrekt beteende och handlingar av män och kvinnor speglar och påverkas av hur de tror att män och kvinnor är.

Den feministiska forskningen om arbetslivet bör, menar McDowell, även fortsättningsvis analysera maktförhållande kring klass, ras, sexualitet, ålder, fysiska förhållanden osv. Samtidigt är det, menar hon, nödvändigt att hålla fast vid att detta är ett forskningsfält som teoretiskt och politiskt fokuserar på att sexualitetsordningar är den axel runt vilken makten opererar. Detta är också en viktig utgångspunkt i denna studie.

## 1. 4 Metodologiska överväganden

Undersökningen utformades med utgångspunkt i ovanstående teoretiska perspektiv. Metodansatsen har varit rent kvalitativ. Kvalitativ metod är i allmänhet att föredra när syftet är explorativt. Dessutom pågår parallellt en omfattande enkätstudie vid Arbetslivsinstitutet med likartade frågeställningar. Här ställs ett stort antal frågor med anknytning till sexuell läggning och arbetsliv. Även den studien är delvis integrerad i Equalprojektet.

Vi har valt att genomföra ett mindre antal personliga intervjuer och diskussionsmöten. Det empiriska materialet är av två slag: dels individuella intervjuer med homosexuella inom Försvarmakten, Polismyndigheten, Svenska kyrkan samt barn- och äldreomsorgen, dels samtal i fokusgrupper med representanter från dessa verksamheter.

I arbetet med de individuella intervjuerna och fokusgrupperna bygger vi på en metodologisk överbrygning från de samhällsvetenskapliga teorier som utgör våra vetenskapliga utgångspunkter. Den metodologiska strategin vilar i sin tur på övergripande samhällsteoretisk förståelse av förhållandet mellan individers handlingar och verklighetsförståelse och det omgivande samhället.<sup>14</sup>

Utgångspunkten är att vi som individer föds in i ett samhälle som redan är socialt konstruerat av generationerna före oss. De sociala konstruktionerna är av många olika slag, materiella och kulturella, men de förmedlas till oss genom att de formar de *situationer* vi befinner oss i. Det är så vi blir en del i "samhället" och "kulturen". Det gäller också de sociala konstruktioner vi intresserar oss för i denna studie: heteronormativa praktiker och ideologier.

När vi som individer befinner oss i olika situationer, intar vi samtidigt olika sociala positioner - överordnad, underordnad, man, kvinna, högutbildad, lågutbildad, infödd, invandrad, ung, gammal, och så vidare – här kan listan göras mycket lång. Vi intar alltid många olika sociala positioner samtidigt. De positioner vi intar gör att vi har intresse av att handla på vissa bestämda sätt. Visserligen kan kombinationen av positioner innebära att vi dras i olika riktningar, men för det mesta medför de ändå att vi är *predisponerade* för vissa handlingssätt men inte för andra; vi *tenderar* att handla i enlighet med positionsintressena. Däremot är vi inte *determinerade* att göra så. Som mänskliga individer har vi alltid ett val. Det är till exempel möjligt att välja att handla icke-heteronormativt i situationer där sexuell läggning aktualiseras på arbetsplatserna. Villkoren för att välja skilda handlingar är emellertid olika. Frågan är vad som underlättar, möjliggör eller begränsar olika handlingssätt i de aktuella situationerna.

På basis av detta resonemang har vi valt att som ett första steg intervjua homosexuella<sup>15</sup> om deras erfarenheter av situationer i arbetslivet där sexuell läggning aktualiseras. I nästa steg har vi fört samtal i fokusgrupperna omkring ett mindre antal situationer, som utifrån de individuella intervjuerna framstod som dels särskilt betydelsefulla, dels av tämligen generell karaktär. De olika situationerna presenterades för gruppen som därefter inbjöds att diskutera dem. Förhoppningen har varit att detta kan tjäna två syften: dels öka kunskapen om mekanismerna som reproducerar heteronormativitet i de olika verksamheterna, dels föra in medvetenhet om, och reflektion över, alternativa handlingssätt i verksamheterna.

## De individuella intervjuerna

Syftet med de individuella intervjuerna har således varit att de homosexuellas egna berättelser skulle bilda grund för problembeskrivningen. Strävan har varit att få med erfarenheter från såväl öppna som dolda homosexuella, liksom homosexuella av olika kön och från olika geografiska miljöer (till exempel storstad och landsbygd). Inom ramarna för denna pilotstudie har det dock inte varit möjligt att få alla dessa olika variationer representerade i intervjumaterialet.

Däremot har ambitionen varit att minst en homosexuell man och minst en homosexuell kvinna skulle medverka från varje verksamhet. Majoriteten av de intervjuade har ansett sig vara öppna med sin läggning i relation till arbetskamrater och ledning. Föreliggande studie är som nämnts en pilotstudie, och inom ramarna för denna har det varit nödvändigt att begränsa antalet intervjupersoner. Det medför att vi bara utifrån intervjuerna kunnat belysa begränsade delar av verksamheterna. Till exempel är de båda intervjupersonerna från Svenska kyrkan präster, och uttalar sig främst om homosexuella prästers situation medan homosexuellas erfarenheter från andra personalkategorier inom kyrkan förblir obelysta. När det gäller Försvarsmakten, finns en övervikt till förmån för den militära verksamheten, medan homosexuellas villkor i försvarets civila verksamhet inte tas upp i samma utsträckning.

Sammanlagt har 15 intervjuer utförts. 13 av dessa är intervjuer med personer anställda inom verksamheterna, två av intervjuerna gjordes med personer med särskild sakkunskap och inblick i homosexuellas arbetsvillkor.

### Öppen eller dold<sup>16</sup>

Då öppet homosexuella har intervjuats, har dessa i vissa fall även kunnat ge värdefull information om arbetslivsrelaterade situationer och upplevelser från tiden då de dolt sin sexuella läggning. Flera av intervjupersonerna som vid tillfället för intervjun var öppna, har haft perioder bakom sig där de dolt sin sexuella läggning. En del har emellertid berättat om sin läggning i stort sett samtidigt som de börjat identifiera sig själva som homosexuella, och kan alltså inte berätta om några erfarenheter från dolda perioder. De två som intervjuats och som karaktäriseras som dolda är dolda på sin arbetsplats; endast någon eller några enstaka - själva homosexuella - personer med anknytning till arbetsplatsen känner till deras sexuella orientering. Däremot

är de så pass öppna att de på fritiden har en umgängeskrets som delvis består av andra homosexuella; de besöker också speciella samlingsställen.

## *Verksamma i storstadsregion*

Alla utom en intervjuperson bor i någon av storstadsregionerna. Intervju-materialet är därför präglad av storstadens förutsättningar, som till väsentliga delar skiljer sig från förutsättningar på mindre orter och på landsbygden.<sup>17</sup> I en storstad är det möjligt att vara delvis öppen på så sätt att man har ett fritidsumgänge som man är öppen inför, medan man döljer sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Detta är svårare på en mindre ort där det är vanligt att personer man umgås med på fritiden på något sätt är relaterade till någon på ens arbetsplats. För de dolda intervjupersonerna har det alltså varit möjligt att vara dolda på arbetet men öppna under stora delar av fritiden. Storstaden erbjuder en möjlighet till ”partiell öppenhet”.

## *Rekrytering av intervjupersoner*

Intervjupersonerna från de fem yrkesområdena har i stor utsträckning rekryterats med hjälp av så kallad snöbollsmetod. Knutna till projektet fanns ett antal personer som kände någon homosexuell som var villig att medverka i en intervju. Dessa intervjupersoner har sedan i sin tur kunnat tipsa vidare om fler personer. Ytterligare en kontaktväg har varit en e-postlista som upprättades i anslutning till projektet ”Homo-och bisexuella i omsorgen”. Via efterlysningar på den listan rekryterades en av intervjupersonerna.

## *Dokumentation och anonymitet*

Samtliga intervjuer utom en spelades in på band. Undantaget är en intervjuperson som var orolig för vad som skulle inträffa om hennes sexuella läggning blev känd på arbetsplatsen. Hon var överhuvudtaget tveksam inför att medverka i intervjun. När hon till slut ändå valde att medverka bedömde vi det som oetiskt att införa ytterligare ett orosmoment/risk för avslöjande genom att använda bandspelare.

Samtliga intervjuade informerades på ett tidigt stadium om att de själva kunde välja anonymitetsgrad i studien och att de skulle få läsa de uppgifter

som användes om dem före rapportens publicering. Intervjupersonerna har haft möjlighet att ta bort eller ändra uppgifter som de tror skulle kunna leda till att de identifieras. De har också haft möjlighet att begära att banden med intervjun skall återlämnas till dem efter att rapporten är färdigställd, eller att banden raderas.

## Lokaler och intervjulängd

Intervjupersonerna har haft möjlighet att föreslå var intervjuerna skulle äga rum. I två fall ägde intervjuerna rum på intervjupersonens arbetsplats, i ett fall på intervjupersonens partners arbetsplats och i ytterligare ett fall i intervjupersonens hem. När inga särskilda önskemål framförts har intervjuerna ägt rum i lokaler som RFSL tillhandahållit. Tiden för intervjuerna varierar mellan cirka 45 minuter och tre timmar.

## Intervjuguide

Intervjuerna har genomförts med hjälp av en intervjuguide, innefattande en rad olika områden. Vid de första tre intervjuerna användes ett s.k. intervjuträdd. Detta utvecklades sedan till en mer specificerande frågeguide. Frågorna har varit orienterade kring ett antal huvudområden, såsom

- *bakgrund*, dvs. uppväxtförhållande, utbildning, yrkesliv, boende, flyttningar och barn,
- *nuvarande förhållanden*, när det gäller partner och sysselsättning,
- *öppenheten om den sexuella identiteten*, i arbetet, i familjen och övrigt socialt liv samt risker och reaktioner i samband med eventuella ”komma ut” processer. Erfarenheter av att dölja homosexualiteten och risker med detta, till exempel i arbetslivsrelaterade situationer där det är svårt att hålla sin sexuella orientering hemlig,
- *relationer till arbetskamrater och chefer*, i kollegiala sammanhang, i samband med anställningar mm samt eventuella strategier för att hantera olika svåra situationer,
- *mötet med allmänhet*, till exempel vårdtagare och deras anhöriga, i vilken utsträckning homosexualiteten varit känd hos dessa grupper och vad det betytt för mötet,
- *speciella situationer när den sexuella läggningen aktualiserats.*

## Bearbetning och analys av intervjumaterialet

Intervjuerna har till stora delar transkriberats ordagrant. En viss, lätt redigering har skett så att talspråksrelaterade småord och upprepningar tagits bort. Uppgifter som bedömts kunna leda till att personen identifieras har heller inte tagits med. De transkriberade intervjuerna har analyserats huvudsakligen utifrån att fokus för studien är de situationer i arbetslivet där sexuell läggning aktualiseras.

## Fokusgrupper

Samtal i fokusgrupper är en variant av gruppintervju. En vanlig definition av en fokusgrupp är att det är ett möte mellan ett antal individer, från fyra till åtta, som kallats samman för att diskutera ett visst ämne. Ämnet väljs av forskaren, som också leder och modererar diskussionen.<sup>18</sup> Samtalets längd varierar, men det pågår som regel från 90 till 120 minuter.<sup>19</sup>

Jämfört med andra typer av intervjuer, inklusive gruppintervjuer, karakteriseras fokusgruppen av just samtalsformen, som innebär en friare konversation i en mera vardaglig och naturlig situation. Bemötanden och argumentation etcetera är inte bara tillåtet, utan eftersträvansvärt. Genom dialogen mellan deltagarna får forskaren tillgång till de transpersonella förståelser och den mångfald av dimensioner – sociala, kulturella, politiska, personliga etcetera – som är förknippade med den fråga som fokuseras – områdets diskurs. Vi kan ställa oss frågor såsom: Vilka är individernas kunskaper och försanthållanden? Vilka är deras erfarenheter? Vilka är bevekelsegrunderna för de skilda ståndpunkter de intar? Detta ger i sin tur ökad insikt om hur det går till när den sociala verkligheten konstrueras.

Ett sådant angreppssätt överensstämmer väl med intentionerna bakom denna studie. Därutöver tillkommer två omständigheter som gör att metoden är särskilt lämplig i vårt fall. Dels har fokusgrupper visat sig speciellt användbara när man är intresserad av att jämföra ”verklighetsbilder” mellan skilda sociala grupperingar,<sup>20</sup> vilket har stor relevans i denna studie av skilda verksamheter/arbetsplatser, dels innebär fokusgrupper att relativt mycket information kan insamlas på relativt kort tid, något som är särskilt värdefullt i en pilotstudie.

Samtal har förts i fyra fokusgrupper (barn- och äldreomsorgen representerades av en fokusgrupp), där deltagarna har valts ut mot bakgrund

av de individuella intervjuerna med homosexuella. Ursprungligen var intentionen att fokusgrupperna skulle sättas samman så att möjligheter gavs att i grupperna göra jämförelser mellan olika men likartade verksamheter. Ambitionen var att polisen och militären på samma sätt som barn- och äldreomsorgen skulle utgöra en gemensam grupp, men detta var av praktiska skäl inte möjligt.<sup>21</sup>

De individuella intervjuerna visade att villkor och situationer för homosexuella varierar kraftigt mellan de studerade verksamheterna. Detta innebar bland annat att de olika fokusgrupperna kom att samtala om olika situationer.

De individuella intervjuerna tydde dessutom på att vissa befattningshavare inom verksamheterna spelar en mer avgörande roll än andra. Dessa befattningshavare har funktioner som innebär att de på olika sätt utgör *gate keepers*, det vill säga nyckelpersoner vad gäller de problemsituationer som pekats ut, på så sätt att de har formella möjligheter att påverka händelseförloppen. Vi har därför strävat efter att så långt möjligt rekrytera sådana befattningshavare till fokusgrupperna. I ett par fall lyckades detta inte fullt ut. Vi menar dock att sammansättningen av fokusgrupperna sammantaget är sådan, att de viktigaste funktionerna finns representerade. Fokusgrupperna har bestått av fackliga företrädare, chefer på olika nivå samt personer med särskilt ansvar för personalfrågor och rekrytering.

## Situationer som diskuterats i fokusgrupperna

Utifrån de individuella intervjuerna identifierades ett antal allmänna situationer där den sexuella läggningen aktualiserats. Dessa bildade utgångspunkt för diskussionerna i fokusgrupperna. De situationer som identifierades var dels situationer av arbetsplatsintern karaktär, dels situationer kopplade till verksamhetens externa relationer. Dessutom urskiljdes *språkliga handlingar*, såsom uttryck, skämt, fördomsfulla formuleringar eller skriftliga utlåtanden, respektive *kroppsliga beteenden och praktiker* såsom fysiskt synliggörande eller negligering. Vissa av dessa situationer och handlingar är generella och gäller i större eller mindre utsträckning inom alla studerade verksamheter, andra är specifika, dels på grund av verksamhetens karaktär, dels på grund av könssammansättningen inom den.



(Noter till kapitel 1)

- 1 En sådan ansökan har ingetts till Forskningsrådet för arbetsliv och samhälle (FAS) i juni 2003.
- 2 Jämför ordboksdefinitionen, där ”situation” står för ”sammanfattningen av de rådande omständigheterna. Ofta med tanke på det åtgärder som dessa naturligen ger upphov till”. (Nordstedts svenska ordbok 1990).
- 3 Forskningsprogrammet baseras på de ämnen som finns företrädna vid Jämställdhetscentrum. Dessa är kulturgeografi, sociologi, religionsvetenskap, etnologi, företagsekonomi, pedagogik, psykologi, socialt arbete och kulturvetenskap.
- 4 Forsberg (1998)
- 5 Massey (1994)
- 6 Även Jakobsen (1999)
- 7 McDowell & Massey (1999)
- 8 Duncan (1996 s 10)
- 9 Givetvis är attityder och identiteter viktiga delar i konstruktionen av såväl situationer som handlingsmönster, men i detta sammanhang är det inte detta som fokuseras utan på vilket sätt situationer och handlingar skapar problem i arbetslivet.
- 10 Tilly (1988)
- 11 Denna teoretiska begreppsapparat har med framgång prövats i en tidigare delstudie inom ramen för forskningsprogrammet (Bergman & Schough 2001).
- 12 McDowell, (1999)
- 13 Grosz (1995)
- 14 Archer (1995), Danermark m fl (1997)
- 15 Som nämnts söktes även bisexuella personer för intervjustudien, men samtliga som var villiga att medverka identifierade sig själva som homosexuella.
- 16 För vidare diskussion av öppenhet och därtill relaterade begrepp, se kunskapsöversikten.
- 17 Se till exempel Heikkinen (2002) i Lehtonen (red) samt Norrhem (2001)
- 18 Bedford & Burgess (2001)
- 19 Det kan nämnas att termen ”fokusgrupp” på senare tid kommit att associeras allt mer med näringslivet (inte minst när det gäller marknadsföring) och med politiska aktiviteter, en följd av att varianter av fokusgruppstekniken blivit allt vanligare i sådana sammanhang. Inom samhällsvetenskaperna är fokusgrupper emellertid en forskningsmetod med anor från 1940-talet, och det är fokusgruppen i denna bemärkelse, som ren forskningsmetod, vi beskriver här.
- 20 Burgess (1996)
- 21 Militärens övningsperioder medgav inte ett fokusgruppmöte på de tider gruppdeltagarna från polisen hade möjlighet att medverka.

## 2. Kunskapsöversikt

Kunskapsöversikten belyser företrädesvis skandinavisk litteratur om homosexuellas villkor i samhället. Litteraturen består huvudsakligen av statliga utredningar och vetenskapliga avhandlingar. Eftersom det främst är arbetslivsrelaterade företeelser som är av intresse i föreliggande studie, är även kunskapsöversikten huvudsakligen inriktad på sådant som berör arbetslivet. Översikten är strukturerad så att först belyses forskning som mer generellt berör homosexuellas situation i samhälle och arbetsliv. Därefter följer en genomgång av forskning om de verksamheter föreliggande studie behandlar. Den allmänna delen av kunskapsöversikten är strukturerad utifrån vad litteraturen har att säga om följande teman:

- Öppenhet och döljande
- Diskriminering, trakasserier och utsatthet
- Attityder kopplade till icke-heterosexuell läggning
- Arbetsliv, heteronormativitet och strategier

### 2.1 Öppenhet och döljande

Kopplat till icke-heterosexuellas grad av öppenhet angående sin läggning, finns en rad termer, till exempel ”komma ut”, ”i garderoben”, ”dold” och ”öppen”. En del av begreppen har mer vardaglig karaktär och används ofta till vardags inom homovärlden<sup>1</sup>. Två sådana begrepp är just ”komma ut” och ”i garderoben”. Begreppet ”komma ut” har två centrala aspekter, en inre och en yttre: dels kan det syfta på att den homosexuella själv inför sig själv blir varse och erkänner sin erotiska dragning till personer av samma kön.<sup>2</sup> Dels kan det syfta på att den icke-heterosexuella ”kommer ut” inför sin omgivning, det vill säga gör sin läggning känd för andra personer. Begreppet kan även

användas samtidigt om båda dessa aspekter, men enligt Margareta Lindholm, som bland annat forskat om homosexuellas öppenhet anspelar ”komma ut” oftast på att ”man öppet uttrycker en sexuell identitet som tidigare varit dold”.<sup>3</sup> Lindholm undviker att använda begreppet ”komma ut” eftersom begreppet ”komma ut” kan ge sken av att det är möjligt att just ”komma ut” en gång för alla. Har man en gång ”kommit ut” så är man så att säga ute. Men så är inte fallet för det stora flertalet icke-heterosexuella. För att leva öppet måste homosexuella om och om igen berätta om sin läggning, eftersom heteronormativiteten gör att människor antas vara heterosexuella tills de gör något eller säger något som visar på motsatsen. Lindholm skriver att ”Det finns ett starkt repetitivt drag här som är viktigt att uppmärksamma”.

## *Öppenhet - ett tillstånd med variationer*

Lindholm beskriver öppenhet på följande sätt: ”Öppenhet är något obeständigt, tillfälligt. Inte något bestående. Öppenheten är en handling som för att bli verksam måste utföras igen och igen i olika sociala situationer. Den kan inte överföras från en situation till en annan.”<sup>4</sup> Av detta framgår dels att öppenheten har en repetitiv karaktär, och dels att öppenheten kan variera från situation till situation. Det har inom sexualitetsforskningen påpekats att begreppet ”öppen” är ett grovt begrepp som inte i sig själv fångar de variationer öppenheten kan rymma. En person kan till exempel vara öppen i sitt privata liv, men ”i garderoben” på sin arbetsplats. Eller vara öppen inför somliga av kollegorna, men dold inför andra. Och hur ska man tolka personer som inte vidtar några åtgärder för att dölja sin sexuella läggning, men ändå uppfattas av omgivningen som heterosexuella? Var öppenhetens gränser går kan alltså diskuteras, men vår utgångspunkt är att öppenheten kan ses som en glidande skala: från homosexuella kändisar som är helt öppna inför alla dem som via media tar del av deras liv, till ”okända” personer som i sitt vardagsliv låter större eller mindre delar av omgivningen få kännedom om deras sexuella läggning.

Lindholm resonerar kring öppenhet i termer av dubbelliv och dubbellivssituationer: ”De enda situationer där en person behöver bli öppen gång på gång är heteronormativa situationer. Dubbellivssituationer är alltid heteronormativa situationer. Och det kan vara många situationer - eftersom man sällan på ett självklart sätt blir igenkänd och erkänd som homosexuell i ett heteronormativt samhälle.” Lindholm understryker dock att det inte handlar om alla situationer eller relationer: ”Gaysammanhang, parrelationer,

vän- och familjekretsar kan utgöra sammanhang, där man är självklar som person och dubbellivssituationen inte aktualiseras.” Vidare skriver Lindholm att ”dubbelliv kan vara en metafor för skiktade livssammanhang, och då beteckna att man är helt öppen i vissa sammanhang och helt dold i andra”.<sup>5</sup> Återigen, öppenhet bör alltså snarare förstås som någonting varierande och partiellt än som någonting absolut, en och samma person kan vara helt öppen eller helt dold beroende på sammanhang. Och för många av dem som är helt öppna i alla sammanhang de nu ingår i, gäller på grund av samhällets generella heterosexuella normering att de så fort de hamnar i nya sammanhang riskerar att förutsättas vara heterosexuella tills de själva säger eller visar något annat.

I föreliggande studie kommer vi att söka undvika att använda begreppet ”komma ut”. Begreppet ”i garderoben” är ett i homovärlden vanligt förekommande begrepp vars innebörd är att man lever dolt. ”Garderoben” kan även ses som en symbolisk beteckning för tystnad och osynlighet.<sup>6</sup> Då begreppet förekommer i rapporten är det ovanstående betydelse det har.

## Valsituationer

Håkansson identifierar tre olika typer av situationer där homosexuellas sexualitet aktualiseras i förhållande till heterosexuella, situationer som ställer homosexuella inför valet att antingen röja sin läggning eller fortsätta dölja den. De situationstyper Håkansson identifierar kan alla kategoriseras in i det som Lindholm benämner dubbellivssituationer.

Den första typen av situation handlar om att heterosexualitet görs till en universell norm, och att homosexuella därför tilltalas och behandlas som om de vore heterosexuella. På följande sätt beskriver Håkansson generellt homosexuellas relation till heterosexuella. ”Relationerna till heterosexuella präglas av homosexuellas osynlighet. Människor antas vara heterosexuella ända tills de talar om eller visar att de inte är det.”<sup>7</sup>

Den andra typen av situation handlar om att homosexuellas längtan på något sätt manifesterar sig (till exempel att blicken dras till en person av samma kön).

Den tredje typen av situation karakteriserar Håkansson som specifik och *särskilt påfrestande* för homosexuella: Den handlar om att det till exempel explicit talas om homosexualitet, men under förutsättningen att alla närvarande är heterosexuella. Exempel ges bland annat från en intervju med en 20-årig homosexuell man som under sin militärtjänstgöring fick höra hur ”fruktansvärt äckligt” det var med homosexualitet, och vad en del

andra rekryter ansåg att man borde göra med homosexuella; nämligen samla ihop dem och ge dem ”ett kok stryk”. Informanten säger: ”Det är det värsta förtrycket för den som inte är öppet homosexuell, att höra alla fördomar, böghävel och alltihop...”<sup>8</sup>

Dessa tre typer av situationer kräver någon form av handling, menar Håkansson, och konstaterar att homosexuella ofta tycks handla på ett sådant sätt att den sexuella läggningen förblir dold.

## Vilka döljer, för vem och varför?

I den brett upplagda norska studien *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn i Norge*,<sup>9</sup> hädanefter kallad NOVA-rapporten, uppger cirka en tredjedel<sup>10</sup> av respondenterna att deras sexuella läggning är känd av alla eller del flesta av kollegorna. Kvinnor är något mer öppna angående sin sexuella läggning än män, och det är färre öppna bland de unga än i övriga åldersgrupper. Största andelen som döljer sin sexuella orientering återfinns bland unga män. Öppenheten är minst i mindre städer och glesbygd, detta gäller för både kvinnor och män. Det finns också skillnader i öppenhet mellan olika yrkeskategorier: Bland männen är öppenheten minst bland arbetare ”og primærnæringsdrivende. Blant kvinnene er det lavere funksjonærer som er minst åpne”.

Naturligtvis finns individuella undantag från dessa generaliserade förhållanden. När det så gäller själva orsakerna till döljandet visar flera undersökningar att homosexuella förebygger diskriminering och annan utsatthet genom att inte vara öppna.<sup>11</sup> Homosexuella väljer ofta noga ut vilka som ska få känna till deras sexuella läggning. Valet sker efter en bedömning av möjliga reaktioner: de personer som bedöms vara mest negativa till homosexualitet har minst chans att få veta om att de känner eller överhuvudtaget kommer i kontakt med homosexuella.<sup>12</sup>

Viss forskning visar att det kan finnas vissa grupper och sammanhang där homosexuella generellt är öppna i mindre utsträckning än i andra.<sup>13</sup> Enligt Håkansson tycks det som att arbetsplatserna är de miljöer där homosexuella hemlighåller sin läggning längst. Att det är på arbetet man väntar längst med att berätta förklarar Håkansson bland annat med att negativa reaktioner på en arbetsplats kan få materiella konsekvenser, samt att människorna på arbetsplatsen kan utgöra en grupp där det kan vara svårt att isolera information bara till dem man vill ska få den.<sup>14</sup> Men även inom själva arbetsorganisationerna finns en skillnad: Enligt NOVA-rapporten

tycks det som om homosexuella är mindre öppna inför sina arbetsgivare/överordnade än inför sina arbetskamrater/medstudenter. Möjligen kan detta sättas i samband med Håkanssons resonemang om att öppenhet på arbetsplatsen kan få negativa materiella konsekvenser. Det verkar rimligt att anta att chefer/överordnade har större inflytande på ens karriär och inkomst än arbetskamrater, och att det alltså finns mer rent materiellt att riskera om en överordnad är negativt inställd till homosexuella än om en likställd arbetskamrat skulle vara det. En annan tänkbar orsak till att homosexuella är mindre öppna inför chefer/överordnade än inför arbetskamrater kan också vara att man helt enkelt har mindre kontakt med, och känner cheferna sämre än dem man arbetar med dagligen.

Vissa resultat tyder på att homosexuella invandrare i mindre utsträckning är öppna inför landsmän än inför svenskar.<sup>15</sup> Haansbæk har intervjuat 21 homosexuella invandrare, 11 kvinnor och 10 män. De kommer från Chile, Colombia, Peru, Kuba, Kurdistan, Iran, Irak, Syrien, Afrikas horn, Eritrea, Bangladesh, Vietnam och Ryssland. Haansbæks studie visar att intervjupersonerna ofta är uppvuxna i samhällen som i hög grad avvisar homosexualitet. Generellt uppfattade intervjupersonerna det som lättare att vara öppna inför svenska vänner och bekanta än inför familj och landsmän. Många kände sig tvungna att dölja sin sexuella läggning i heterosexuella invandramiljöer. ”Avslöjar de sin sexuella läggning blir det svårt att behålla en god kontakt med invandramiljöerna. Det är därför inget ovanligt att man väljer bort invandramiljöerna”, skriver Haansbæk. 12 av intervjupersonerna levde dolt inför en eller båda föräldrarna. Haansbæk skriver vidare att ”Det tycks som om den främsta orsakerna till att homosexuella invandrare inte är öppna inför familjen är en önskan om att skydda familjen eller rädsla för att bli utstött, en inte helt ogrundad rädsla.” 10 av intervjupersonerna har upplevt en direkt brytning med familjen till följd av att de är homosexuella. I stort sett alla Haansbæks intervjupersoner berättar att deras relationen till familjen blivit negativt påverkad av att de är homosexuella. Intervjupersonerna tror att familjernas negativa reaktioner dels beror på ”brustna drömmar” om att intervjupersonerna ska föra släkten vidare, och dels på den skam som anses drabba familjen om en familjemedlem visar sig vara homosexuell. ”Mycket tyder på att rädslan för att bli utstött ur sin miljö har stor betydelse för familjens reaktion”, skriver Haansbæk.

När och var man väljer att vara öppen tycks alltså kunna variera på ett sätt som kan kopplas till etnicitet. För människor med viss etnisk bakgrund tycks familj och landsmän utgöra kretsar i vilka de tenderar att dölja sin sexuella

läggning sexuella läggning, medan det för befolkningen som helhet främst tycks som att arbetslivet är en sådan arena.

Men att dölja eller försöka dölja sin läggning innebär inte med automatik att man undviker att bli diskriminerad.<sup>16</sup>

## *Att avslöja sig som lögnare*

En aspekt av döljandet är att tillkännagivandet av den sexuella läggningen ofta även innebär att man tillkännager att man själv har ljugit under en kortare eller längre tid. Håkansson påpekar att detta att berätta om sin läggning kan få karaktären av en bekännelse, en bekännelse som ofta kan bestå av två olika saker: Dels erkänner man själva homosexualiteten. Dels erkänner man att man ljugit eller dolt viktiga sidor av sitt liv. Det är bara om man nyss blivit medveten om sin homosexualitet, eller om bekantskapen är ny som man inte har hunnit ljuga eller dölja.<sup>17</sup>

## *Döljandets former och konsekvenser*

I det följande förstås döljandet främst som ett resultat av samhällets heteronormativitet. Det är alltså egentligen inte döljandet i sig som utgör huvudproblemet eller orsaken till problemet, utan snarare är döljandet en konsekvens av den heteronormativitet som gör att homosexuella riskerar och känner oro inför negativa reaktioner om deras sexuella läggning blir känd.

Vad kan då döljandet - eller rättare sagt; vad kan den heteronormativitet som ytterst orsakar döljandet - få för konsekvenser? Detta är en för föreliggande studie ytterst relevant fråga, då det som ovan nämnts tycks som att arbetslivet är en av de arenor där homosexuella väntar längst med att berätta om sin läggning.<sup>18</sup> Ett sätt att närma sig frågan är via en annan fråga, nämligen den om varför öppenhet är viktig. Lindholm ställer denna fråga, och besvarar den på följande sätt:

(...) uttrycket ”sexuell identitet” står för mycket mer än sexualitet i betydelseerna begär och intima kroppsliga handlingar. Det inrymmer också kärlek, intimitet, nära relationer, vänskap. Om man inte har möjlighet att vara öppen med en sexuell identitet som till exempel lesbisk (hur socialt instabil denna kategori än är) så kan man inte heller uttrycka eller existera socialt utifrån något väsentligt i sin person. Man blir avskuren från en social tillhörighet (som en kärleksrelation, sin familj

eller en grupptillhörighet), historia och kultur, och bemöts utifrån en heteronormativ förståelseram.<sup>19</sup>

Detta ligger i linje med Håkanssons<sup>20</sup> resonemang då han påpekar att dolda homosexuella inte på samma villkor som exempelvis heterosexuella kan vara *sociala*. Är man dold homosexuell, måste kanske stora delar av ens *sociala* tillvaro förbli dold för bland annat arbetskamrater. På följande sätt beskriver Håkansson vad han menar med sexualitetens sociala sidor, sidor som alltså dolda homosexuella kan känna sig tvingade att gömma undan: ”Heterosexualiteten materialiserar sig inte bara i vissa umgängesformer och specifika beteendens som dans utan framförallt i vardagligt familjeliv. När heterosexuella talar om familjen, hemmet och fritiden, talar de om de sociala sidorna av sin sexualitet”.<sup>21</sup>

I Håkanssons avhandling exemplifieras hur dolda homosexuella upplever sig utestängda i den typ av situationer som beskrivs ovan, samt hur besvärande det kan vara för homosexuella då de förväntas delta i heterosexuella arbetskamraters sexualiserade tal om det motsatta könet.

Håkansson konstaterar att homosexuella ofta tycks handla på ett sätt som döljer homosexualiteten ”och därmed vidmakthåller dess sociala osynlighet”. ”Döljandets ändamål är att bli uppfattad som heterosexuell, eller med andra ord, att andra inte ska ifrågasätta sitt antagande att man som alla andra är heterosexuell”, skriver Håkansson.<sup>22</sup> Vidare menar Håkansson att det finns många olika tekniker att dölja, samt att dessa är situationsanpassade.

Ett vanligt sätt att dölja är att gemensamma aktiviteter omtalas som att man utfört dem ensam. Man utvecklar en vana att tala i jag-form i situationer där heterosexuella talar i vi-form.<sup>23</sup>

Men döljandet kan också ta formen av komplicerade iscensättningar av olika slag, till exempel att man uppträder tillsammans med en person av motsatt kön som man låtsas ha ett förhållande med. Exempel ges också från intervjuer, där intervjupersonerna redogör för hur de känt sig tvingade att hitta på historier om att de hade partner av motsatt kön, historier som kunde vara nog så komplicerade och som det sedan gällde att hålla i minnet så man inte avslöjade sig. En konsekvens av döljandet är alltså att det går åt energi att hålla i minnet vad man sagt till vem.

Det vanligaste döljandet är sannolikt det passiva, menar Håkansson. Detta döljande beskriver han i termer av fåordighet, förtegenhet, att man väljer opersonliga och neutrala samtalsämnen samt ger korta och undvikande svar.<sup>24</sup> ”När ett sådant beteende blivit ett fast mönster i förhållandet till andra



människor, är det stor risk att man uppfattas som en diffus och lite tråkig, sval och ointresserad eller hemlighetsfull och otillgänglig person” skriver Håkansson. Umgänget uppfattas inte som särskilt givande varken av den homosexuella - som kanske till och med tycker det är plågsamt - eller de övriga. Det är lättare att hålla relationen på en opersonlig och neutral nivå om kontakterna blir så kortvariga som möjligt. För en del homosexuella leder detta till att umgänget med heterosexuella inskränks till sådana relationer som är svåra att undvika, till exempel de som måste upprätthållas i arbetet.

En konsekvens av att (behöva/tycka sig behöva) leva dold kan alltså vara ensamhet. Av till exempel *Homosexuella och samhället* framgår att homosexuella förebygger diskriminering bland annat genom att dra sig undan umgänge med heterosexuella och/eller dra sig undan från umgänge med andra homosexuella. Till exempel väljer homosexuella ibland bort varaktiga relationer med partners av samma kön. Och när en sådan relation finns kan man välja att dölja den exempelvis genom att inte bo tillsammans.<sup>25</sup>

Den finska forskaren Teppo Heikkinens forskning visar resultat som i väsentliga delar överensstämmer<sup>26</sup> med Håkanssons och dem i betänkandet *Homosexuella och samhället*.<sup>27</sup> Heikkinen har intervjuat 15 homosexuella män och bland annat belyst vilka strategier de använder för att dölja sin homosexualitet på sina respektive arbetsplatser.<sup>28</sup> En vanlig strategi är att hemlighålla sina personliga levnadsförhållanden, eller berätta endast om delar av dem. I situationer där homosexualiteten eller den homosexuella relationen riskerade att bli avslöjad kunde en del av männen antingen använda uppdiiktade historier de förberett tidigare, eller försöka styra över samtalet till något annat ämnesområde. En del av männen kunde använda ”det heterosexuella antagandet” på arbetsplatsen till sin egen fördel genom att inte opponera sig då folk förutsatte att de var heterosexuella.<sup>29</sup> Andra försökte undvika arbetsrelaterade sociala kontakter i den utsträckning att de uppfattades som avsiktligt fientliga eller avståndstagande. En del försökte dölja sin partner från medarbetarna genom att be partnern att inte ringa till arbetsplatsen. Inte heller deltog de dolda informanterna i sociala tillställningar som hade samband med arbetet.

Håkansson skriver att den som försöker undvika sin oro genom att minimera kontakter med andra kan känna skuld känslor för att han eller hon avvisar andras öppningar till kontakt eller aldrig delar med sig av mer personliga tankar. Man känner sig snål och ogin. Skuld känslor kan också infinna sig hos homosexuella som på något plan upplever att de gjort orättvisa bedömningar av sin omgivning då de agerar som om omgivningen skulle reagera negativt

om den fick kännedom om deras läggning. Den senare anledningen till skuldkänslor var inte ovanlig bland respondenterna i Håkanssons material, och Håkansson pekar på en motsättning mellan förväntningar och faktiskt beteende: ”man har inte talat om att man är homosexuell, men man tror inte det skulle väcka några starkare känslor om man gjorde det.”<sup>30</sup>

Bland döljandets konsekvenser för individen tar Håkansson förutom ensamhet och skuldkänslor även upp oro. En följd av att försöka framställa sig som någon man inte är, borde vara en förhöjd uppmärksamhet på samspelet mellan andra människor. Sådant som andra inte tänker på utan gör helt rutinmässigt, kan dolda homosexuella vara mycket medvetna om eftersom det rymmer risk för avslöjande. ”Det gäller att vara uppmärksam på sådana detaljer i det sociala samspelet och att så tidigt som möjligt ha beredskap för och förutse kritiska situationer” skriver Håkansson. Den förhöjda uppmärksamheten kan leda till oro. Andra oroskällor är rädslan för att inte kunna dölja tillräckligt väl, till exempel rädsla för att det ska uppstå situationer där tidigare använda döljandetekniker (exempelvis inövade historier) inte fungerar och där improvisationsförmågan inte räcker till.

Håkanssons resultat får stöd i bland annat i NOVA-rapporten, som visar att genom att hålla sig dold på arbetsplatsen förebygger man diskriminering och mobbning.<sup>31</sup> Men priset man måste betala för detta är en ständig rädsla för att kollegorna på något sätt ändå ska få reda på ens sexuella läggning, och för att de andra pratar ”bakom ryggen” på en. Att vara dold kan också leda till skuldkänslor. Av NOVA-rapportens intervjuer framgår också strategier som används för att hantera skuldkänslor kring att inte ”vara öppen nog”, till exempel säger en kvinna att ”Heterofile går ikke heller rundt og forteller det.”<sup>32</sup>

Men inte bara ryktesspridning eller rädsla för ryktesspridning kan utgöra problem. Exempel finns också på att motsatsen, d v s att arbetskamrater *inte* pratar om någons sexuella läggning, kan vara problematiskt. För homosexuella som vill vara öppna på arbetsplatsen kan det vara ett både ansträngande och tidskrävande arbete att få alla kollegor informerade. I NOVA-rapporten ges exempel från en intervju med Ingrid, en ung, lesbisk kvinna som vid tiden för intervjun arbetar på en större skola. Ingrid vill vara öppen inför såväl lärare som elever, men fann att det inte var en helt enkel uppgift att få de cirka 70 lärarkollegorna informerade. Ingrid såg det inte som hanterbart att berätta för allesammans vid ett och samma tillfälle, utan föredrog att prata med någon eller ett par personer i taget. ”Efter fire måneder, så visste alle det, men de fire månedene var ille. Jeg måtte omtrent ta for meg to og to om gangen” berättar

hon. Då hon började på arbetsplatsen hade hon trott att om hon berättade för två eller tre stycken skulle alla andra automatiskt få veta det. Men hon blev snart varse ”at sladder om homofile det spres faktisk ikke”. Ingrid upplevde att det som hon själv betraktade som en positiv och oproblematiske del av sin personlighet blev behandlat som en intim hemlighet av hennes kollegor.

## Öppenhetens risker och fördelar

Flera av NOVAs informanter berättar om positiva konsekvenser av att vara öppna med sin sexuella läggning. En del informanter har dock tagit upp kostnader som kan vara förenade med öppenheten. En av dessa kostnader är trakasserier och särbehandling. Forskning visar också att öppet homosexuella i större utsträckning än dolda är utsatta för brott<sup>33</sup>. Det finns dock många fördelar med att vara öppen, till exempel upplever öppet homosexuella i mindre grad psykiska besvär än dem som lever dolt.<sup>34</sup>

Heidi Hoffman, som intervjuat homosexuella kvinnor och män om deras arbetslivssituation skriver att öppenhet angående den sexuella läggningen är en viktig faktor när det gäller möjligheten att uppnå nära relationer på arbetsplatsen.<sup>35</sup> Öppet homosexuella finner det lättare att etablera nära relationer med såväl medarbetare som överordnade, framhåller Hoffman och påpekar att trivsel på arbetsplatsen hänger samman med arbetsplatsens interpersonella relationer.

De som var öppna på arbetsplatsen var det på grund av olika anledningar: Somliga såg öppenheten som ett ”statement”. Enligt dem medförde öppenheten förtroende och positiv respons på arbetsplatsen. Somliga intervjuade blev gradvis öppna eller gjorde ingenting aktivt för att dölja sin läggning, därför att de ville kunna ”vara sig själva” på arbetsplatsen. Andra sade att deras homosexualitet var så tydligt avläsbar att det inte fanns någon anledning att mer explicit ta upp frågan.

Öppenhet uppfattades som ett sätt att minska negativa attityder till homosexuella, samt att förebygga rykten. Några kände att deras öppenhet dämpade vanligt förekommande fördomar om homosexuella män. I de flesta fall hade de öppet homosexuella närmare relationer till arbetskamrater och överordnade än vad de dolda homosexuella hade. De dolda kände sig i stor utsträckning utanför arbetsgemenskapen. De hade inte nära relationer till medarbetarna och vanligtvis deltog de inte i personalfester eller liknande tillställningar. Inte heller umgicks de med arbetskamraterna på fritiden, och

de höll arbetslivet separerat från sitt privata liv. Forskning har aktualiserat att detta kan utgöra karriärhinder för homosexuella inom yrkesområden där man förväntas ha arbetslivsrelaterat umgänge även på sin fritid.<sup>36</sup>

Nästan samtliga intervjupersoner hade arbetslivsrelaterade erfarenheter av att det talats om homosexuella i negativa ordalag. Deras reaktioner på dessa ”kaffepaus-konversationer” var i stor grad avhängiga av hur pass öppna de var med sin läggning. Några öppet homosexuella hade protesterat mot prat som de uppfattade som förolämpande. Protesterna kunde ske i form av att de till exempel sa att de inte höll med, samt uppmanade arbetskamraterna att i olika böcker söka reda på fakta om homosexuella. De som var dolda homosexuella hade i regel funnit situationen svårhanterlig, och avstått från att kommentera. De försökte undvika att delta i den typen av diskussioner, därför att de var rädda för att avslöja sin attityd till sexuella minoriteter, och att avslöjandet av attityden skulle leda fram till att deras egen läggning också avslöjades.

## 2. 2 Diskriminering, trakasserier, utsatthet

Diskriminering är ett begrepp som kan ges lite olika innebörder, men gemensamt för alla de forskare och utredare vars resultat redovisas i denna översikt är att de med diskriminering syftar på någon form av negativ behandling.

Den så kallade SEDA-rapporten ”*Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Betänkande av Utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuella läggning (SEDA)*” behandlar arbetsrättsliga aspekter.<sup>37</sup> Här förklaras och exemplifieras olika typer av diskriminering på följande sätt:<sup>38</sup>

*Direkt diskriminering* innebär att *lika fall behandlas olika*. Här förutsätts objektivt sett ett orsakssamband mellan diskrimineringsgrunden och den diskriminerande effekten. En vägran att anställa en homosexuell person med uttrycklig eller underförstådd förklaring att den sexuella läggningen är orsak till vägran, är ett exempel på *avsiktlig direkt* diskriminering. Ett exempel på *oavsiktlig direkt* diskriminering på grund av sexuell läggning skulle vara en vägran att befordra en homosexuell person till arbetsledare, om vägran grundar sig på slentriantänkande eller fördomar t.ex. om homosexuellas förutsättningar att fungera som förmän i en starkt maskulin miljö. Här är dock fråga om *uppsåtlig* diskriminering, i den meningen att arbetsgivaren är medveten om att hänsyn till sexuell läggning är styrande för beslutet. Däremot föreligger inte någon vilja (avsikt) att missgynna

eller skada arbetstagaren. (...) *Indirekt diskriminering* brukar anses föreligga när ett krav eller handlingsätt som framstår som neutralt mellan olika grupper i praktiken medför att personer som tillhör en viss grupp sätts i ett sämre läge än andra. Det är här fråga om att *olika fall behandlas lika* (på samma sätt).

Följande svensk lagstiftning finns mot diskriminering på grund av sexuell läggning:<sup>39</sup>

§ ”Med sexuell läggning avses homosexuell, bisexuell och heterosexuell läggning.

§ En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla honom eller henne mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle behandla andra personer med annan sexuell läggning i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med den missgynnades sexuella läggning. Förbudet gäller inte om behandlingen är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen är viktigare än intresset av att förhindra diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.”

Men bland annat NOVA-rapportens författare använder sig huvudsakligen av en vidare definition av diskriminering, som inte bara syftar till förhållande av arbetsrättslig karaktär (till exempel att bli uppsagd, eller nekad anställning) utan även omfattar baktaleri, mobbning och trakasseri. Det är också i denna vidare bemärkelse som vi i föreliggande studie använder begreppet.

Även i den huvudsakligen finskproducerade antologin ”*Sexual and Gender Minorities at Work*” förs en diskussion om olika typer av diskriminering: *Direkt*-respektive *strukturell* diskriminering.<sup>40</sup> *Direkt diskriminering* förekommer när en person nekas anställning eller befordran, blir degraderad eller avskedad på grund av sin sexuella läggning. *Strukturell diskriminering* kan handla om ett homonegativt klimat på arbetsplatsen, ett klimat som får icke-heterosexuella medarbetare att tro att de gör bäst i att inte avslöja sin sexuella läggning, och att de skulle bli utsatta för diskriminering om deras läggning blev känd. Praktiker som effektivt motverkar samtal om familjeliv eller partnerskap som avviker från den heterosexuella normen utgör också strukturell diskriminering.

## Diskrimineringens utbredning

Hur pass stor risk finns då för diskriminering eller annan utsatthet om man som homosexuell avslöjar sin läggning? Frågan är förstås omöjlig att besvara generellt. Till exempel är Håkanssons allmänna intryck från de undersökningar han gjort att homosexuella som berättar om sin läggning oftast möter positiva reaktioner från heterosexuella, och sällan direkt negativa eller avståndstagande. Det är också så homosexuella själva sammanfattar sina erfarenheter, skriver Håkansson. Men Håkansson tror att dessa övervägande positiva erfarenheter har sin bakgrund i att de personer som fått veta är nog utvalda - de har valts ut just för att de förväntats reagera positivt.<sup>41</sup>

Ett par svenska SOU-rapporter som behandlar homosexuellas situation framhåller att diskriminering förekommer men att omfattningen av den är svårbedömd. Beträffande arbetslivet, vilket är av särskilt intresse för föreliggande studie, fann man i SOU-rapporten *Homosexuella och sambället* från 1984 att diskriminering förekom. Diskrimineringen kunde bestå i att homosexuella sades upp, nekades befordran, blev förflyttade eller överhuvudtaget inte anställdes. Man vågade dock inte på basis av de undersökningar man gjort fastslå att diskrimineringen var särskilt utbredd. Men man ansåg inte att frågan om själva omfattningen av diskrimineringen var avgörande, och man förordade att det skulle lagstiftas mot diskriminering.<sup>42</sup> Utredningens arbete medförde dock inte någon lagstiftning mot diskriminering av icke-heterosexuella personer i arbetslivet.<sup>43</sup>

1997 utreddes frågan om homosexuellas situation i arbetslivet igen. Det skedde inom ramen för den s k SEDA-utredningen som drar följande slutsats: "Undersökningarna visar att diskriminering förekommer, men inte att diskriminering är ett verkligt brännande problem. (...) Diskriminering förekommer. Diskrimineringens utbredning är däremot svår att bedöma."<sup>44</sup>

NOVA-rapporten, som använder sig av en vid definition av diskriminering visar att (givet denna vida definition) har omkring var femte icke-heterosexuell kvinna och var fjärde icke-heterosexuell man har upplevt någon form av diskriminering på arbetsplatsen/studieplatsen.

## *Diskrimineringens och trakasseriernas karaktär*

Enligt SEDA-rapporten tycks mer subtila/svåråtkomliga former av trakasseri utgöra ett stort problem. SEDA rapporten redovisar bland annat resultat från en enkätundersökning bland medlemmarna i homosexuella intresseorganisationer. Enligt denna är gällande det mest förekommande klagomålet (177 av totalt 650 svar) trakasserier från arbetskamrater,

arbetsgivare och fackliga företrädare: ”Trakasserierna har bestått av dåliga skämt, viskningar, hån, förlöjliganden, förtal, anspelningar på hiv/aids, översexualitet och liknande typer av mobbning. Även mer subtila former har rapporterats, till exempel undanhållen information om förhållanden på arbetsplatsen, avståndstagande, utfrysning ur arbetsgemenskapen eller ur socialt umgänge vid sidan av arbetet, plötsliga tystnader och menande blickar när den homosexuella kommer in i till exempel. kafferummet m. m.”<sup>45</sup>

SEDA-rapportens resultat visar god överensstämmelse med dem i NOVA-rapporten.

När det gäller diskriminering på arbetsplatser/studiemiljöer utgörs enligt NOVA-rapporten det största problemet av de sorters mobbning och social utstötning som är mindre handgripliga - och alltså svåra att bevisa/påvisa. Till denna kategori räknas till exempel vissa typer av skämt, tvetydiga påståenden samt gester och ryktesspridning.<sup>46</sup> Bland unga är det särskilt vanligt att man uppger att man blivit utsatt för denna form av diskriminering.

NOVA-rapporten resonerar kring frågan om huruvida öppenhet är en förutsättning för diskriminering, och kommer fram till att det inte är det. Även dolda homosexuella och homosexuella som vill/försöker vara dolda kan utsättas, till exempel genom att kränkande påstående om homosexuella som grupp görs i deras närvaro. NOVAs undersökning visar dock att det är en lägre andel som lever dolt som blivit utsatta för diskriminering än bland dem som är öppna inför kollegor och arbetsgivare. Bland kvinnorna uppger 79 procent öppet homosexuella att de *inte* upplevt diskriminering, medan motsvarande siffra för de dolda är 90 procent. För männen gäller att cirka 75 procent av de öppna och 81 procent av de dolda *inte* upplevt diskriminering.<sup>47</sup> Rapportförfattarna gör dock förbehållet att frågorna i undersökningen beträffande öppenhet gäller *nuvarande* arbetsförhållande, medan svaren om upplevelser av diskriminering kan sträcka sig bakåt i tiden. Man framhåller också att trots att det är långt fler homosexuella som är öppna inför kollegor/medstudenter idag än vad det var på 1970-talet, har andelen som upplevt diskriminering sjunkit. Medan cirka 20 procent i en undersökning från 1978 svarade att de blivit utsatta för ”sjikane eller frosset ut av kolleger” svarar enbart sju procent av respondenterna i NOVA-undersökningen att de blivit trakasserade eller mobbade av kollegor eller chefer.<sup>48</sup> I undersökningen från 1978 hade tre procent blivit uppsagda från sina arbeten. Det är samma andel som i NOVAs undersökning svarar att de blivit tvingade att sluta på arbetet eller med sina studier.



## Brottsutsatthet

Eva Tibys rapport *De utsatta. Brott mot homosexuella kvinnor och män* behandlar homosexuellas utsatthet för brott, närmare bestämt utsattheten för just de brott som kan relateras till att offren är icke-heterosexuella.

Tiby påpekar när det gäller könsaspekten att såväl utländska som svenska tidigare studier av homosexuellas utsatthet för brott är ”mycket mansdominerade”. I sina egna undersökningar finner Tiby att mellan 15 och 24 procent av de homosexuella kvinnorna är utsatta för brott på grund av sexuell läggning, jämfört med mellan 28 och 36 procent av männen. Män tycks alltså i högre grad vara brottsutsatta än kvinnor. Några andra skillnader mellan könen är att kvinnorna är mer monogama än män, och att de mer sällan visats ut i nöjeslivet, i synnerhet på de platser där det är vanligt att brott begås, till exempel parker. Kvinnorna är oftare än männen bekanta med den som utsätter dem.

Även när det gäller typen av brott finns vissa skillnader: Kvinnorna är i mindre grad utsatta för våld men mer utsatta för förolämpning och förtal. De två sistnämnda brotten beskriver Tiby som typiska ”upprepningsbrott”. Särskilt på arbetsplatserna är kvinnornas utsatthet större än männens. Kvinnorna polisanmäler hälften så ofta som männen, men anser sig dubbelt så ofta få ett bra bemötande från polisen.

Tiby menar att skillnaderna i utsatthet mellan kvinnor och män stärker antaganden om homofobi snarare än livsstil som förklaring till brott. Av kvinnornas berättelse framgår att de i hög grad utsatts i hemmen och i arbetslivet; överhuvudtaget långt borta från krog- och nöjeslivet. ”De ofta rapporterade förolämpningarna och trakasserier på arbetsplatserna kan knappas förklaras med riskförenad livsstil hos de utsatta. En majoritet av de utsatta är dessutom upprepat utsatta. Detta gäller i viss mån dem som utsatts i nöjeslivet, men framförallt gäller det dem som drabbats av trakasserier på arbetsplatser och i grannskapet”, skriver Tiby.<sup>49</sup>

### 2. 3 Attityder

Forskningen om homosexuellas situation visar relativt samstämmigt att den allmänna attityden till icke-heterosexuella blivit mer öppen och accepterande, även om icke-heterosexuella fortfarande är en utsatt grupp. Utredningen *Homosexuella och sambället* från 1984 beskriver homosexuellas situation på följande sätt:



Inställningen i Sverige till homosexualitet är inte lika fördömande som tidigare. Situationen är trots detta långt ifrån tillfredsställande. Hemlighetsmakeriet kring homosexuella relationer är stort. Homosexuella är vidare en särskilt utsatt grupp i samhället beroende på att den möter så liten förståelse. Angrepp mot homosexuella möts ofta inte med någon särskilt stark reaktion medan angrepp mot andra grupper, till exempel handikappade, möts på ett sådant sätt att fortsatta angrepp blir omöjliga. (...) Sammanfattningsvis kan det slås fast att frågor rörande homosexuellas inbördes relationer, samhällets inställning och lagstiftning är viktiga sociala frågor. Det är således en angelägen uppgift att förbättra homosexuellas situation.<sup>50</sup>

SEDA-utredningen från 1997 skriver att öppenheten gentemot homo- och bisexuellas från samhällets sida ”ökat väsentligt under senare år”, samt att misstänksamheten och fördomarna minskat något. Homo- och bisexuella bedöms dock alltså vara en utsatt grupp.

NOVA-rapporten visar att den norska opinionen under de senaste två decennierna blivit mer positivt inställd till homosexuella. Jämförelser har gjorts med norska undersökningar från 1983, 1989 och 1992, och dessa jämförelser visar att en större andel av befolkningen än tidigare ställer sig bakom homosexuellas rätt att vigas i kyrkan och att anställas som präster. Den positiva opinionsrörelsen gäller även synen på homosexuellas rätt att adoptera barn. Undersökningen visar också att andelen med negativa attityder till homosexuellas rättigheter är större bland män än bland kvinnor, och större bland äldre över 60 år än i övriga åldersgrupper.<sup>51</sup>

Jämförelser med undersökningar från 1970- och 80-talen visar att det skett en ändring i positiv riktning när det gäller homosexuellas situation på arbetsplatserna. I enkäten frågar NOVA hur arbetskollegorna reagerade då de fick kännedom om respondentens homosexualitet. Svaren visar att de som informerat kollegorna i stort sett mötte positiva reaktioner: 45 procent av dem som uppger att kollegorna känner till deras homosexualitet säger att kollegorna reagerade *övervägande positivt*, 38 procent svarar *ganska positivt* och endast 3 procent säger *ganska/övervägande negativt*. 15 procent svarar att de inte känner till arbetskollegornas reaktion.<sup>52</sup>

NOVA-rapportens författare menar att det faktum att andelen öppna i deras urval är relativt stort, samtidigt som andelen som blivit utsatt för diskriminering har minskat tyder på att situationen för homosexuella när det gäller studier och arbetsliv är bättre idag (det vill säga 1999 då rapporten publicerades) än vad den var för två årtionden sedan. Man anser att detta

kanske kan tillskrivas en positiv växelverkan: När flera är öppna på sina arbetsplatser utan att mötas av negativa sanktioner eller diskriminering, kan det troligen vara en faktor som gör att ännu fler kommer ut.

I Folkhälsoinstitutets rapport *Föreställningar vanföreställningar. Allmänhetens attityder till homosexualitet* (2001) redovisas resultaten från enkätundersökningar omfattande cirka 10 000 personer i åldrarna 16-79 år. Inställningen till homosexuella i Sverige är mer positiv än i många andra länder, skriver rapportförfattarna, och man bedömer att utvecklingen gått i positiv riktning under senare decennier, såväl i Sverige som i många jämförbara länder. Själva enkätstudien gäller dock enbart Sverige, och resultatet ger för handen att mellan var tredje och var fjärde invånare är mer eller mindre negativ till homosexuella.

Det finns dock stora variationer mellan olika befolkningsgrupper: Den största och mest markanta skillnaden hittar man mellan grupperna kvinnor och män: ”Dubbelt så många män (35%) som kvinnor (16%) har en negativ attityd till homosexuella.”<sup>53</sup> Även när det gäller hur pass maskulin man uppfattade sig vara, fanns kopplingar mellan maskulinitet och homonegativitet. Av de män som bedömt sig själva som ”mycket” eller ”maximalt” maskulina var 44 procent negativa till homosexuella. Men för de män som bedömt sig själva som ”minimalt” maskulina eller ”feminina” hade siffran sjunkit till 24 procent. ”Siffrorna visar att ju mer uttalat manlig man ansåg sig själv vara - desto mer negativ attityd till homosexuella” konkluderar rapportförfattarna. Den könsrelaterade attitydskillnaden återkommer också i diskussionen av yrkessektor och attityd: ”Vilken sektor man arbetar inom kan spela en viss roll. Men att de<sup>54</sup> mest positiva attityden till homosexuella återfinns bland offentliganställda beror nog på kvinnodominansen och inte på att man arbetar just inom den sektorn. Samma sak gäller för egenföretagare - här dominerar männen och bland dessa är attityden mest negativ.”<sup>55</sup>

En faktor som mycket tydligt är knuten till attityden till homosexuella är utbildningsgrad. Bland dem som har akademisk examen uppgår 16 procent en negativ attityd, jämfört med 30 procent av dem vars högsta utbildning är grundskolan. Detta återspeglas också i facklig tillhörighet och attityd, skriver rapportförfattarna: ”Andelen negativa är dubbelt så stor bland LO-medlemmar som bland Saco-medlemmar. Sambandet med utbildningsnivå påverkar också här.”<sup>56</sup>

Vidare är yngre mer positiva än äldre, och det finns också attitydskillnader som har samband med tätortsgrad: ”Enkelt uttryckt: ju mer glesbygd desto mer negativ attityd till homosexuella”. Det finns även markerade skillnader

kopplade till län: mest positiva attityder tycks finnas i Stockholm.

När det gäller arbetslivet tycks attityder till homosexuella ha samband med erfarenhet av homosexuella arbetskamrater: ”En intressant jämförelse yppar sig då man ställer dem som *inte* har erfarenhet av att arbeta på en arbetsplats med homosexuella arbetskamrater mot dem som *har* dessa erfarenheter. Bilden blir inte oväntad. Ju mer kontakt med - och kunskap om - en viss grupp människor, desto mindre fördomar och negativa attityder.”<sup>57</sup>

Ett område som är av speciellt intresse för föreliggande studie, och som berörs i Folkhälsoinstitutets rapport, handlar om att vårda och utbilda barn. Rapportförfattarna betecknar detta som ”en fråga med betydande laddning”. Respondenterna har fått ta ställning till påståendet ”Det mesta talar för att homosexuella inte bör ha arbeten med omvårdnad eller utbildning av barn”. Totalt svarade 59 procent att detta påstående var osant. ”/D/et pekar på att en majoritet av svenska folket generellt accepterar att homosexuella har hand om barn” skriver rapportförfattarna, och tillägger att andra undersökningar visar liknande resultat.<sup>58</sup> Rapportförfattarnas optimistiska skrivningar kan dock problematiseras: 59 procent är en mycket knapp majoritet. Studiens resultat hade också kunnat formuleras i termer av att nära hälften av befolkningen är negativ till eller osäker på om homosexuella bör arbeta med barn.

Ännu ett område som tangeras i rapporten och som är av särskilt intresse för föreliggande studie är kyrkan: ”Det finns vissa samband, men svaga, mellan medlemskap i kyrkliga eller religiösa föreningar eller hembygdsföreningar och en mer negativ attityd till homosexuella.”

## 2. 4 Arbetsliv, heteronormativitet och strategier

2002 publicerades den huvudsakligen finskproducerade antologin *Sexual and Gender Minorities at Work* som bland annat behandlar heteronormativitet och arbetsliv. Ett av avsnitten, Teppo Heikkinens, handlar om strategier homosexuella män använder för att hantera heteronormativa arbetsmiljöer. Heikkinen ger följande bakgrundsförutsättningar och exemplifieringar av heteronormativitet: På arbetet är människor i social interaktion med varandra. Dels kan arbetet i sig självt vara av sådan karaktär att det innebär mellanmännskliga kontakter, till exempel olika omsorgsyrken. Dels kan anställda interagera socialt sinsemellan under till exempel kafferaster och på personalmöten. Utöver att det under sådana tillfällen pratas om saker som berör själva arbetet, kan situationer i samband med raster och möten leda

till att man även pratar om sådant som berör ens familjeliv, barn eller till exempel vad man gjort under semester tillsammans med sin partner. Sådana samtal och framställningar av heterosexuella relationer betraktas runt om på arbetsplatserna som något så pass naturligt, normalt och allmänmänniskt att det kan vara svårt att tänka på dem i termer av att det är just heterosexuella relationer som manifesteras:<sup>59</sup>

These discussions on and presentations of heterosexual relations at work is considered so natural, normal, commonplace and inherently automatic that it almost passes unobserved, even if these relations are constantly present in the form of flirtation, sexual innuendo, talk, exchange of news, sharing of family events or discussion on marital bliss or problems, among others.<sup>60</sup>

Mot bakgrund av den generella heteronormativiteten, och antagandet om att människor är heterosexuella om ingenting annat sägs eller något särskilt tyder på motsatsen ("the heterosexual assumption") kan många arbetsmiljöer betraktas som heterosexualiserade rum/platser ("spaces") På dessa heterosexualiserade platser tvingas homosexuella anpassa sitt liv dels när det gäller vad de säger och dels när det gäller vad de gör, menar Heikkinen. Han påpekar också att arbetsplatsens heteronormativitet kan påverka hur homosexuella anställda förmår utföra sina arbetsuppgifter. Det kan till exempel vara svårt att vara kreativ under omständigheter där man känner att ens levnadssätt nedvärderas och att man inte passar in.

Hur hanterade då Heikkinens intervjupersoner sina heteronormativa arbetsmiljöer, och vad gjorde de för erfarenheter? En del av Heikkinens intervjupersonerna som ville vara öppna på arbetsplatsen fann detta lättare om där även fanns andra homosexuella anställda, men en del av dessa medarbetare ville i sin tur inte själva bli identifierade som homosexuella och undvek därför umgänge med intervjupersonerna.

För en del intervjupersoner förbättrades situationen på arbetsplatsen när de kunde prata öppet om sitt vardagsliv. De kunde lindra effekterna av rykten och skvaller. Somliga intervjupersoner försökte bereda mark genom att bearbeta sina medarbetares attityder till homosexuella. I den mån intervjupersonerna avslöjade sin sexuella läggning skedde det i störst utsträckning inför kvinnor. Det tycktes som om de hade intimare och mer okomplicerade relationer med heterosexuella kvinnliga arbetskamrater än med heterosexuella manliga arbetskamrater skriver Heikkinen, och drar slutsatsen

att den heteronormativitet som kommit till uttryck på arbetsplatserna huvudsakligen begränsar interaktionen och samarbetet mellan homosexuella och heterosexuella *män*.

Jukka Lehtonen skriver om unga icke-heterosexuella människors erfarenheter och tankar kring yrkesliv och militärtjänst.<sup>61</sup> Han har intervjuat 16 kvinnor och 14 män i åldrarna 15-20 år, samtliga icke-heterosexuella och/eller transpersoner. Endast ett fåtal arbetsplatser är beredda på att ta emot och vet hur de ska hantera unga icke-heterosexuella anställda, skriver Lehtonen. Den anställdes sexualitet kan bli förnekad, eller så kan hon/han bli åtsagd att hålla tyst om den. Homosexualitet och bisexualitet är ofta associerad med stereotyper, som i sin tur är kopplade till kön: homosexuella män förväntas vara feminina medan lesbiska kvinnor förväntas vara maskulina. Mot den bakgrunden kan feminina män uppfattas som bögar, medan maskulina kvinnor kan uppfattas som lesbiska oavsett vilken sexuell läggning de har.

Lehtonen beskriver bland annat en arbetsplatskultur där det förekommer homonegativa stereotyper och där det skämtas homonegativt ”bakom ryggen” på arbetskamrater. Den typen av arbetsplatskultur uppmuntrar inte direkt de unga anställda att berätta om sin sexuella läggning, påpekar Lehtonen. De unga människor han intervjuat och som har en klädstil eller beteende som inte överensstämmer med könsstereotyperna kan ofta mötas med förvåning på arbetsplatsen, och även bli diskriminerade och mobbade. Flickor som arbetar med kundservice kan uttryckligen bli tillsagda att använda smink, medan pojkar får höra att de ska ta av sig sina örringar när de är på arbetet. Men för många icke-heterosexuella ungdomar kan just detta att ha sin egen klädstil vara viktigt i samband med konstruktionen av den egna sexuella identiteten.

En del ungdomar tänker mycket noga efter när det gäller arbetsplatsens och arbetsuppgifternas karaktär och huruvida deras icke-heterosexualitet kommer att vålla problem, och väljer på den grundvalen bort vissa yrken eller arbetsplatser.

Bland de intervjuade ungdomarna har Lehtonen funnit flera olika strategier för att hantera yrkeslivet och den sexuella läggningen. En del har beslutat sig för att inte välja arbetsuppgifter där de kan känna oro inför att bli diskriminerade eller på annat sätt dåligt behandlade. Andra försöker välja en arbetsplats eller arbetsområde som har ett positivt förhållningssätt till homosexuella. Åter andra letar efter arbeten där det är lätt att dölja sin sexuella läggning.

En situation där heteronormativiteten tycks ha stor betydelse är

själva anställningssituationen. Hoffman<sup>62</sup>, som i sin studie bland annat behandlar själva anställningsförfarandet redovisar följande: Flertalet av hennes informanter har genomgått anställningsintervjuer. Arbetsgivarna hade inte frågat direkt om den sexuella läggningen, däremot hade frågor om familjesituationen förekommit. Majoriteten hade dolt sin sexuella läggning under intervjusituationen, men hade senare kunnat vara öppna på arbetsplatsen. Den generella strategin tycks ha varit att först bli bekant med arbetskamrater och överordnade, och därefter komma ut.

### *Forskning om icke-heterosexuellas villkor inom de studerade verksamheterna*

Skillnaderna är stora när det gäller den mängd forskning som finns om icke-heterosexuellas villkor inom de olika verksamheter föreliggande studie behandlar. Barnomsorgen och äldreomsorgen är eftersatta områden beträffande forskning om icke-heterosexuella anställdas villkor. Det tycks överhuvudtaget som om forskningen om icke-heterosexuellas situation i arbetslivet i mycket större utsträckning intresserat sig för mansdominerade yrken och organisationer än för kvinnodominerade.

### *Homosexuellas situation i kyrkan*

Till skillnad mot vad som är fallet för barn- och äldreomsorgen, finns det när det gäller kyrkan en omfattande forskning av relevans för homosexuella anställdas situation. Nedan belyses forskning kring kyrkans inställning till, och homosexuella kyrkoanställdas situation i Sverige, Norge och Finland. Mellan dessa tre länders största kyrkor tycks finnas stora överensstämmelser vad gäller synen på och villkoren för homosexuella.

### *Diskriminering i Den norske kirke*

I NOVA-rapporten,<sup>63</sup> som presenterar en omfattande undersökning av homosexuellas levnadsvillkor i Norge, pekas just kyrkan ut i samband med särskilt iögonfallande diskriminering av homosexuella i arbetslivet: ”Det kanske mest iøynefallende eksempelet på diskriminering i yrkeslivet er Den norske kirkes utestenging av lesbiske og homofile fra en rekke stillinger”.<sup>64</sup> På ett kyrkomöte i Trondheim slog man fast kyrkans syn på homosexuella,

och tog de arbetsrättsliga konsekvenserna av kyrkomötets beslut från 1995. Här heter det att "...personer som lever i homogilt samliv ikke kan inneha kirkelig tjeneste som vigslet prest, diakon eller kateket." Eftersom detta utgör relativt små yrkesgrupper ger denna diskriminering inte något stort utslag i statistiken, men kan likväl få allvarliga konsekvenser för de människor som drabbas, konstaterar NOVA-rapporten. Kyrkans inställning har dessutom stor symbolisk betydelse, och har på grund av detta blivit utsatt för mycket debatt såväl innanför som utanför kyrkan.

## *Erfarenheter från Finland*

I den finska antologin *Sexual and Gender Minorities at Work* behandlas förhållanden inom den evangelisk-lutherska kyrkan av Marja Suhonen.<sup>65</sup> Den evangelisk-lutherska kyrkan har motsvarande ställning i Finland som Svenska kyrkan har i Sverige, och benämns hädanefter kort och gott kyrkan.

Suhonen baserar sin artikel på kyrkans officiella uttalanden i modern tid, samt på enskilda fallstudier. De officiella uttalanden Suhonen tar upp har det gemensamt att de förmedlar en avståndstagande syn på homosexuella och/eller homosexuellas rättigheter, till exempel rätten att ingå äktenskap eller att som kyrkoanställd medverka i någon vigselliknande ceremoni mellan homosexuella.

Liksom i Norge tycks det i Finland vara problematiskt att inneha vissa kyrkliga tjänster och leva öppet i en samkönad relation. Numera betraktas inte homosexualitet som ett godtagbart skäl för avsked, åtminstone inte officiellt skriver Suhonen, men ger direkt ett exempel på ett fall från 2001 där en lesbisk präst avskedades under sådana omständigheter att det kan kopplas till hennes sexuella läggning. I detta fall avgjordes ärendet av biskopen och den lokala kyrkoherden. Ur deras synvinkel var det problematiskt att prästen ifråga bodde tillsammans med sin lesbiska partner. Hade prästen flyttat ifrån sin livskamrat hade hon kunnat få ha sitt arbete kvar.

Avskedanden är en extrem form av diskriminering som kan drabba homosexuella kyrkoanställda. Kyrkan kräver av sina anställda att de ska "förbli tysta" och undertrycka sin homosexualitet. Utöver just avskedanden har kyrkan andra former av maktutövning att ta till när det gäller att få homosexuella att stanna "i garderoben", skriver Suhonen. Ett sådant maktmedel är visstidsanställningar istället för fasta anställningar. Homosexuella kan uppleva sig fångade i en fälla då de får visstidsanställningar: kommer de ut med sin läggning offentligt riskerar de att anställningen inte förnyas. I



Suhonens artikel berättas om homosexuella som känner sig fångade på detta vis och som nekas möjlighet att avancera. Det nämns också att homosexuella av dessa skäl valt att lämna sina anställningar.

Även om kyrkan principiellt sett inte betraktar sexuell läggning som ett godtagbart skäl för uppsägning ligger homosexualitet ofta till grund då homosexuella inte anställs. En homosexuell person kan till exempel nekas ordination. Det är upp till biskopen att bestämma huruvida en person är lämplig att ordineras som präst eller inte. Det beslutet behöver inget rättfärdigande eller någon förklaring. Själva det faktum att biskopen bedömt någon vara olämplig för prästämbetet betraktas som tillräckligt. En sådan praxis medger diskriminering på grund av sexuell läggning på ett sätt som inte är tillåtet i andra yrkessektorer.

Men även om en del av biskoparna betraktar homosexualitet som ett skäl för att en person inte ska bli ordinerad till präst, finns det inga generella riktlinjer utfärdade angående ordination av homosexuella präster. Suhonen hävdar dock att det är känt att även de biskopar man vet har ordinerat homosexuella som präster kräver att dessa ska dölja sin läggning eller ”leva i garderoben”.

Inom kyrkan finns fortfarande uppfattningen att homosexualitet är en synd. Det finns också speciella rörelser som har som mål att ”bota” homosexuella och omvända dem till heterosexualitet. I dessa rörelser anser man att homosexualitet är en synd, en sjukdom eller åtminstone en psykisk störning. Även om denna form av ”botande” inte är en vedertagen del av aktiviteterna inom kyrkan, finns det kyrkoanställda som genomgått träning för att kunna bota homosexuella. ”Vi kan bara föreställa oss vilken påverkan sådana aktiviteter har på homosexuella kollegor i församlingen”, skriver Suhonen.<sup>66</sup>

Men även om situationen för homosexuella kyrkoanställda lämnar mycket i övrigt att önska, bedömer Suhonen att den är på väg att gradvis förbättras. Tecken som Suhonen ser på att förbättringar håller på att ske, är att det bildats två kristna föreningar som syftar till att stärka homosexuellas status inom kyrkan.<sup>67</sup>

## Belysning av svenska förhållanden

I Sverige har under senare år bland annat följande två studier som berör homosexuellas situation inom kyrkan publicerats: *När tystnaden blir människa*<sup>68</sup> och *Den välvilliga motviljan*. Den förra är producerad inom ramen för projektet



”Församling för alla?”, medan den senare är en licentiatavhandling i etnologi.

I Göteborg startade år 2000 projektet ”Församling för alla?” som bland annat syftade till att ”få igång samtal och utmana församlingarna att bejaka mångfald (.)” Olika undersökningar gjordes inom ramen för projektet, och resultaten presenteras i rapporten *När tystnaden blir människa* som publicerades år 2002. Rapporten syftar till att belysa hur kristna församlingar förhåller sig till homosexualitet. Eva Reimers har skrivit avsnittet ”Kyrkans syn på samkönad kärlek - några utvecklingslinjer”. Enligt henne kan man lite förenklat säga att kyrkans attityd till homosexualitet har genomgått följande utveckling: Från att ha setts som en ”styggelse”, ett brott som bör straffas med döden, betraktas nu homosexualitet som ett ”problem” som bör utredas, diskuteras och på olika sätt tas hänsyn till. Mellan dessa båda faser fanns en lång period då kyrkans främsta strategi var att förneka och osynliggöra samkönad kärlek. I Sverige kännetecknas ”problemfasen” av en rad olika böcker och utredningar där man försöker förklara och utveckla former för hur kyrkan och enskilda församlingar ska förhålla sig till homosexuella människor, skriver Reimers. Hon menar att en rad sådana utredningar har det gemensamt att de definierar homosexualitet som en avvikelse från det normala och ett problem för kyrkan. I projektet ”Församling för alla?” är dock utgångspunkten en annan, framhåller Reimers: Här ses inte homosexualiteten som ”problemet” i mötet med de kristna församlingarna, utan problemet är kyrkornas och de kristnas homofobi.

För att belysa hur kristna församlingar behandlar frågan om homosexualitet skickades en enkät till 95 församlingar i Göteborg hösten 2000. Bland dem ingick såväl frikyrkoförsamlingar som församlingar inom Svenska kyrkan. En majoritet av de församlingar som svarat anser sig vara positivt inställda till att ha medarbetare och förtroendevalda som lever i en samkönad relation. Men på frågorna om huruvida det fanns öppet homosexuella anställda i församlingen, och om det förekommer samkönade vigslar var det bara fem respektive sex församlingar som svarade ja.

Rapportförfattarna bedömer att de kyrkor som kommit längst på vägen när det gäller att inkludera homosexuella i församlingsgemenskapen är Svenska kyrkan och Missionsförbundet.

Rapporten behandlar även bibelsyn, exkludering av homosexuella, samt hur församlingar blir öppna och inkluderande. Trots att församlingarna har olika inställningar till homosexualitet svarar i stort sett alla att Bibeln/

bibelsynen styr hur man närmar sig dessa frågor. Bibeln eller bibelsynen kan alltså användas som argument för å ena sidan en inkluderande och å andra sidan en exkluderande inställning. Men att överhuvudtaget tala om bibelsyn kan vara kontroversiellt – många kristna menar att de inte företräder någon särskild bibelsyn - man bara ”läser som det står”. ”Förmodligen är det så att man uppfattar sitt sätt att läsa och förstå Bibeln som självklart och att det därför inte finns något behov av att resonera mer om det,” skriver rapportförfattarna.<sup>69</sup> Därefter ger de ett antal exempel som visar att kristna i alla tider har läst och tolkat Bibeln utifrån sin tids förutsättningar. Rapportförfattarna framhåller bibelsynens betydelse:

Det som ständigt gör bibelsynen aktuell och viktig är att den påverkar människor och samhällssyn, men den berör också andra områden, som till exempel forskning och vetenskap. I fråga om homosexualitet är det uppenbart att bibelsynen får direkta konsekvenser för hur man ser på, och bemöter den som är homosexuell och hur man bedriver själavård. En traditionell bibelsyn är till exempel ofta knuten till föreställningen om att homosexualitet är möjlig att bota och att det är i enlighet med Guds ord och vilja att så skall ske.<sup>70</sup>

Ett viktigt resultat av projektet ”Församling för alla?” är att just mötet med en homosexuell människa är betydelsefullt för församlingens inställning till homosexuella. Många församlingar har berättat om hur de blivit medvetna och börjat arbeta aktivt för att bli inkluderande först i samband med att de mött homosexuella människor.

Etnologen Susanne Lindström har i sin licentiatavhandling *Den välvilliga motviljan. Föreställningar om kön och sexualitet inom svenska kyrkan* undersökt hur normer för sexualitet, samlevnad och kön upprepas i Svenska kyrkan. Hennes material består huvudsakligen av Svenska kyrkans utredningar om förhållandet mellan homosexualitet och kristen tro, samt livshistorier från icke-heterosexuella personer anställda inom kyrkan. För föreliggande studies del kan den del som handlar om kyrkans utredningar vara av särskilt intresse, då den visar på föreställningar och normer kring sexualitet som kyrkan står för, föreställningar och normer som kan antas ha stor betydelse för icke-heterosexuella kyrkoanställdas arbetsvillkor.

Två av de relativt samtida dokument som Lindström går igenom är *Svenska kyrkans utredningar 1994: 8* (SKU 1994:8), samt Teologiska kommitténs samtalsdokument från 2002. I SKU 1994: 8 förs det fram dels

en huvudlinje, dels en alternativlinje. Huvudlinjen är ämnad att fungera som kyrkans ”normala hållning”. Enligt denna har livet och sexualiteten skadats genom syndafallet, vilket innebär att människan måste leva i spänning mellan ideal och verklighet. Homosexualiteten betraktas följaktligen som ett resultat av syndafallet. Men även om huvudlinjen ser homosexualitet som en konsekvens av syndafallet tar den avstånd från att homosexualitet skulle vara en synd: homosexualitet kan istället likställas med andra konsekvenser av syndafallet, till exempel att kvinnan ska föda barn med smärta. Huvudlinjen ställer sig positiv till en lagstiftning som ger ekonomiskt och juridiskt skydd för homosexuell samlevnad – samtidigt som man ser det som ett problem om denna lagstiftning skulle bli identisk med den som gäller för heterosexuella par. Huvudlinjens ställningstagande kan därför ses som ett bejakande, men med reservation, menar Lindström. Alternativlinjen menar att homosexualitet inte är ett uttryck för Guds goda skapelse, utan snarare ett uttryck för ett funktionsfel i skapelsen. Lindström gör följande jämförande analys av de båda linjerna:

Det enda som i själva verket skiljer de båda linjerna åt är synen på skapelsen. Huvudlinjen intar i jämförelse med alternativlinjen en mer tillmötesgående hållning (...) Trots dessa skillnader finns i grunden en enighet i hållningen gentemot homosexualitet som avvikelse från ett heterosexuellt ideal.<sup>71</sup>

Nästa dokument Lindström analyserar är *Homosexuella i kyrkan. Ett samtalsdokument från svenska kyrkans teologiska kommitté* från 2002. ”Detta samtalsunderlag är i likhet med SKU 1994:8 ett aktstycke i oenighet inom kyrkan”, skriver Lindström.<sup>72</sup> Man menade dock från Teologiska kommitténs sida att denna oenighet måste få finnas, men istället för att presentera olika linjer valde man att låta dem som reserverade sig mot samtalsunderlaget få plats med sina säryttranden i slutet av dokumentet. ”Det som i realiteten handlar om splittring väljer man här att kalla *försonad mångfald*”, skriver Lindström och drar följande slutsats om vad denna försonade mångfald medför för homosexuella: ”För homosexuellas vidkommande innebär denna försonade mångfald att de skall godta att det finns medlemmar inom kyrkan som är av uppfattningen att utlevd homosexualitet inte är i enlighet med vad kyrkan kan acceptera.”<sup>73</sup>

I kommittén är man överens om att kyrkan inte ska fördöma samkönad kärlek, och inte heller stödja rörelser som säger sig kunna bota homosexuella från deras homosexualitet. Men det ingår i den teologiska diskursen att det

måste finnas plats för alla inom kyrkan, även för dem som inte kan acceptera homosexualitet. Lindström formulerar sig i termer av att ”de utestängda ska visa tolerans mot de intoleranta” och att det som problematiseras hela tiden är homosexualiteten, aldrig heteronormativiteten eller homofobin.<sup>74</sup> I säryttrandena som reserverar sig mot Teologiska kommitténs dokument hävdas det bland annat att dokumentet inte tar tillräcklig hänsyn till ”syndens och ondskans realitet”.

Sammanfattningsvis menar Lindström att analysen av utredningarna visar på två tendenser: Dels att göra homosexuella till ”de andra”, dels att osynliggöra homosexualitet.

## *Homosexuellas situation inom polisen*

Beträffande homosexuellas situation inom polisen finns en del forskning. Inte lika mycket som om homosexualitet och kyrka, men definitivt mer än vad det finns om barn- och äldreomsorgen. Utöver svensk forskning som behandlar könskonstruktion inom polisen,<sup>75</sup> har också en omfattande norsk studie tagit upp detta tema och även ägnat särskild uppmärksamhet åt temat sexualitet. I *Politiblikket* ägnar Liv Finstad ett kapitel åt minoritetsgrupper inom polisen, där homosexuella ingår.<sup>76</sup> I avsnittet ”Politiet - et antihomoyrke?” redogör hon för resultat från en amerikansk studie av homosexuella polisers villkor. Studien är utförd av sociologen Leinen i samarbete med GOAL (Gay Officers Action League) i New York. Även om förhållandena i Skandinavien i många avseenden skiljer sig från de amerikanska, kan Leinens resultat och utgångspunkter ändå vara av intresse. En central utgångspunkt för Leinen är att polisyrket är ett yrke som traditionellt symboliserar manlighetens kärna, samt att det är ett av de mest homofientliga yrken som finns. Homosexuella uppfattas som ett hot mot rådande ordning, stabilitet, moral och normalitet. Homosexualitet signalerar en personlig och moralisk defekt som gör personen ifråga olämplig som polis.<sup>77</sup> Ett viktigt tema i Leinens studie är hur homosexuella hanterar sina identiteter som både homosexuella och poliser. De flesta av hans intervjupersoner är helt eller delvis dolda på jobbet, och tycks lägga ner en hel del energi när det gäller att skapa en bild av sig själva som ”normala” och ”lika de andra” kollegorna. Många upplever att detta är enda sättet för dem att bli accepterade. Hemlighetsmakeriet är påtagligt både i arbetslivet och i det sociala livet, särskilt för dem som uppsöker mötesplatser som många poliser betraktar som illegitima - parker, bastuar och vissa typer av klubbar. Det ironiska, skriver Leinen, är att dem han intervjuat är mer rädda

för att bli avslöjande som homosexuella av kollegor som är ute på uppdrag på sådana ställen, än för att bli utsatta för kriminella handlingar.

Det är alltså inte helt enkelt att vara homosexuell inom polisen - men det är heller inte helt lätt att vara polis i gaymiljöer. En polisman säger att hans polisvänner inte är lika chockerade över att han är homosexuell som hans homosexuella vänner är över att han är polis. De homosexuella poliserna lever ett dubbelliv på många fronter, vilket är slitsamt. De måste hela tiden kontrollera vilken information de ger om sig själva. Konsekvensen av att ge filtrerad information, och konstruera döljande historier är att de homosexuella poliserna blir främmandegjorda, alienerade, från såväl sig själva som sina kollegor. Leinen drar slutsatsen att homosexuella poliser får kämpa mer med att ”administrera sina dubbla identiteter” än anställda inom många andra yrken.

Så långt Leinens studie. Vad har då Finstad själv funnit i sin studie när det gäller homosexuella polisers situation? Finstad menar att poliskulturen inrymmer variationer och spänningar, men att detta inte utesluter att en speciell yrkeskultur framträder. Men hon framhåller också att man egentligen inte bör tala om poliskultur i singular.

Hon hävdar att inom den norska polisen är kvinnor, invandrare och homosexuella *godtagna men utmanande* minoriteter.<sup>78</sup> En central distinktion Finstad gör är den mellan synliga och osynliga minoriteter. Till de synliga hör kvinnor samt människor med invandrarbakgrund. Homosexuella däremot utgör en till stora delar osynlig minoritet. Finstad menar att det finns en väsensskillnad mellan synliga respektive osynliga minoriteter: När det gäller de synliga minoriteterna måste man vid rekrytering ta hänsyn till att dessa ska finnas representerade - annars blir det pinsamt för ett polisväsende som proklamerar att man önskar mångfald. Men ett sådana hänsyn behöver man inte ta när det gäller osynliga minoriteter. I samtal om polisens bredd och sammansättning är det ytterst få som har nämnt att det skulle vara någon speciell poäng med att rekrytera fler öppett homosexuella till polisen, skriver Finstad.<sup>79</sup>

Finstad menar att man kan dra en parallell till de officiella skälen som anges för en ökad rekrytering av kvinnor och invandrare; man kan tänka sig att homosexuella poliser kunde efterlysas i egenskap av brobyggare och på grund av deras insikt i homosexuellas livserfarenhet. Man kan också tänka sig att homosexuella, i likhet med invandrare, skulle ha behov av att möta ”sina egna” i uniform. Även om man inte vet huruvida den enskilda polisen man möter tillhör ens ”egna”, kan ändå vetskapen om att det arbetar homosexuella

inom polisen vara betydelsefull. Detta är särskilt viktigt om homosexuella har mött bristande tolerans och tillmötesgående hos polisen. Men det viktigaste som homosexuella inom polisen kan bidra med är inte att de eventuellt skulle vara duktigare än andra kollegor på att göra undersökningar om våld och hot mot homosexuella, utan det viktigaste bidraget är istället att vara *öppet* homosexuella poliser: ”Begrundelsen er så enkel som denne: Homofile er overalt, også i politiet”, skriver Finstad.<sup>80</sup>

Det tycks som om homosexuella inom polisyret främst använder sig av två anpassningsstrategier: diskretion, och ”allt-har-sin-tid”-strategin. Båda dessa strategier kan kopplas till selektiv öppenhet. De har det gemensamt att man bara berättar om sin läggning för några utvalda kollegor.

”Diskreta” homosexuella poliser kan ställa frågan: varför ska just homosexuella fläka ut sitt privatliv? Hur poliser väljer att leva privat är inte relevant, så länge man inte gör något olagligt. ”Diskreta” homosexuella poliser håller inte med om att liten eller selektiv öppenhet vittnar om självförtryck, eller fördomar hos polisen. Diskretionen säger heller ingenting om huruvida man är trygg med sin yrkesroll och livsföring eller inte, menar de.

”Allt-har-sin-tid”-strategin går ut på att man först etablerar sig som en god kollega, sedan kan man berätta att man ”tilfeldigvis er homofil.”<sup>81</sup> Mycket tyder på att det är lättare för en erfaren och respekterad polis att berätta än för en färsk poliskonstapel. När den yrkesmässiga skickligheten inte kan betvivlas har man en annan grund att stå på.

Angående öppenhet skriver Finstad att erfarenheterna är entydiga: de som kommer ut på arbetet får positiva reaktioner från sina kollegor och polisen verkar inte vara annorlunda än andra arbetsplatser.<sup>82</sup> Öppenheten kan sättas i samband med lämplighet som polis. Då Finstad diskuterar lämplighet som polis i relation till öppenhet, betonar hon att det inte är själva läggningen som är problemet, utan det hemlighetsmakeri kring läggningen som kan uppstå. Den som inte är öppen konfronteras för det första med att behöva bemästra flera olika identiteter, vilket tar energi. Att leva aktivt dolt betyder som regel något för självuppfattningen, och ger upphov till känslan av att inte vara lika bra som andra. Inom vissa yrken sätts dessutom problemen med hemlighetsmakeriet på sin spets, och polis är just ett sådant yrke. Polisens säkerhetskrav är tydligt förankrade i ett säkerhetstänkande som innebär att poliser inte får vara belastade med något som andra kan utnyttja. Poliser får inte vara - eller göra sig - sårbara. När öppenhet och hemlighetsmakeri bedöms utifrån säkerhetsaspekten tycks det som att homosexuella poliser som inte kan vara öppna blir fångade i en fälla de inte kan ta sig ur, vare sig med

hjälp av diskretions- eller ”allt-har -sin-tid” strategin: Först ska man etablera sig som en god och duglig polis, sedan kan man berätta om sin läggning. Men för att bli uppfattad som en bra polis måste man vara en kollega som inte är belastad med något, och belastad är man om man har något man inte kan berätta och som skulle kunna utgöra en hållhake.

Homosexuella poliser blir antagligen i långt större utsträckning än andra yrkesgrupper konfronterade med betydelsen av att vara öppen, menar Finstad: Oavsett hur mycket man än försöker hålla sin läggning dold, finns det sannolikt alltid något i omgivningen som vet något eller har sina misstankar. Graden av öppenhet kan därför ha betydelse för karriärmöjligheter – har ”dolda” homosexuella lika stor chans som heterosexuella att få arbete till exempel i den Kungliga norska poliseskorten? undrar Finstad. Finstad sätter i detta sammanhang ordet dolda inom citationstecken, därför att hon menar att ”dolda” poliser ofta tror att de är just dolda. Men poliser är en yrkesgrupp som vet mycket inte bara om andra, utan även om varandra: ”Ulike registre kan brukes aktivt for å bli kjent med nye kolleger: hvem bor hvor, hvem bor sammen med hvem, har han eller hun barn?”<sup>83</sup> Att hålla sig dold för sina kollegor inom polisen kan alltså kanske vara svårare än att hålla sig dold för sina kollegor inom många andra yrkesgrupper.

Finstad tror inte att dolda poliser har samma möjlighet till avancemang som andra. Den som rör sig uppåt på karriärstegen måste räkna med att bli mer synlig. För att inte ”skapa ringar på vattnet” kan det hända att dolda homosexuella poliser i större utsträckning än andra nöjer sig med mer underordnade positioner där de kan bevara sin anonymitet.

En faktor Finstad menar eventuellt kan försvåra avancemang för poliser som upplever att de inte kan vara öppna med sin läggning, är den nya ledarskapsfilosofin. Den gamla militäriska kommandoinriktade ledarskapsstilen där få ger order och många lyder har på senare år fått ge vika för andra, mer känslö-, kommunikations- och samarbetsorienterade ideal. Pedagoger, psykologer och konsulter hämtas in till polisens interna ledarskapsutbildningar. Medan det tidigare betraktades som oprofessionellt av en polis att visa känslor, ses det idag som problematiskt om polisen *inte* använder sina personliga resurser. Ledarskapsfilosofins ökade inriktning på känslor och det personliga kan medföra att poliser som vill hålla sin läggning dold avstår från att söka ledande befattningar, menar Finstad.

Det är inte bara när det gäller karriäraspekter som doldheten kan vara problematisk. Osynliga minoriteter får stillatigande finna sig i den rådande humorn och jargongen. Dolda homosexuella polismän kan känna sig mer



eller mindre tvingade att spela med i den heterosexuella könshumorn, eller låtsas som om de spanar på tjejer då radiobilen är ute och patrullerar. Och eftersom homosexuella inom polisen är en osynlig minoritet blir det inte möjligt att korrigera uppfattningar om vad som är vanligt eller mindre vanligt. När tystnaden råder kan poliskollegor fortsätta leva med stereotypa föreställningar om homosexuella, till exempel att sexuell läggning syns utanpå; att lesbiska poliskvinnor per definition är manhaftiga medan homosexuella polismän är feminina.

Finstad menar att det råder tydlig skillnad mellan manliga respektive kvinnliga homosexuella poliser när det gäller öppenhet: ”Det er åpenbart enklere for lesbiske politikvinner for homofile politimenn å selvfølgeliggjøre sin livserfaring og snakke like naturlig om sine kjaerester som heterofile kolleger gør i lunsjpausen eller i patruljebilen.”<sup>84</sup>

## Homosexuellas situation inom Försvarsmakten

Det finns ett par skandinaviska studier som särskilt tar upp homosexuellas situation. År 2000 kom Krister Fahlstedt rapport *Studie över situationen för homosexuella inom Försvarsmakten*<sup>85</sup>. En av Fahlstedts utgångspunkter är att Försvarsmakten till skillnad från samhället i övrigt saknar ”goda exempel” för homosexuella. En annan utgångspunkt är att Försvarsmakten har rykte om sig att vara homofientlig, i synnerhet fientlig mot homosexuella män. Fahlstedt har genomfört en enkätundersökning bland 37 icke-heterosexuella anställda inom Försvarsmakten, samt tre djupintervjuer med personer utvalda bland dem som medverkade i enkätundersökningen. Fahlstedt sammanfattar: ”Såväl enkäterna som intervjuerna pekar entydigt på att ytterst få är helt öppna med sin läggning på arbetet eller känner någon annan som är det. Detta trots att många lever öppet i sin privata umgängeskrets och även känner homosexuella kollegor.”<sup>86</sup>

Orsaker man anger till att inte vara öppen på arbetsplatsen handlar till övervägande del om rädsla för olika former av arbetsrelaterade tråkigheter, till exempel om risk för att bli hindrad i karriären eller rädsla för att enskilda kollegor ska reagera negativt.<sup>87</sup> Då Fahlstedt vägt samman svaren för såväl de öppna homosexuella som de dolda kommer han fram till resultatet att cirka var tredje homosexuell medarbetare en eller flera gånger känt sig trakasserad. Trakasserier kan ske på olika sätt, och Fahlstedt illustrerar med några av de inkomna enkätsvaren:



Genom generella uttalanden om bögar, negativa och kränkande skämt. Även om det inte var riktat till mig personligen.

Små kommentarer som ”bögdjävulen” för att referera till personen i fråga. Inget ”allvarligt” kanske men det är lite som att vara utklädd färgad person och sitta och höra på alla rasistiska skämt som slängs ut när personen i fråga inte är i närheten.

Pratas bakom ryggen. Min tjänstgöring på arbetsplatsen har ifrågasatts.<sup>88</sup>

Fahlstedt bedömer att många av de fall som beskrivits i enkäterna borde ha lett till utredning, men att viljan att anmäla förefaller låg. En slutsats Fahlstedt drar är att antidiskrimineringslagen inte fullt ut skyddar den som inte vill eller vågar vara öppen angående sin sexuella läggning. Den problematiken förstärks inom Försvarmakten eftersom graden av öppenhet där är lägre än på andra håll i samhället, menar Fahlstedt. Ännu en slutsats han drar är att flera personer bär på arbetsrelaterade kränkande upplevelser som de känner att de inte kan berätta om på arbetsplatsen.

Fahlstedt varnar för ett potentiellt arbetsmiljöproblem.<sup>89</sup> Han använder begreppet ”påtvungad slutenhet” för att beskriva situationen för homosexuella medarbetare som upplever att de inte kan vara öppna på arbetsplatsen. Konsekvenserna av denna påtvungade slutenhet kan vara att man känner sig utestängd samt presterar sämre:

En direkt konsekvens av att inte vara öppen är att man automatiskt utestängs från vissa samtalsämnen alternativt att man slingrar sig och ljuger för att inte röja sanningen. Själva rädslan för att bli avslöjad är ofta påtaglig och den är ständigt närvarande. Det är sannolikt (.) att sådana omständigheter även påverkar arbetsmiljön och därmed även förutsättningarna för ett väl utfört arbete.<sup>90</sup>

85 procent av respondenterna i Fahlstedts enkätundersökning svarade att de upplever svårigheter i umgänget med sina nära medarbetare. En respondent uttrycker sig på följande sätt: ”Det tar väldigt hårt på mitt psyke att leva med halvsanningar. Att behöva konstruera ett socialt liv för att passa in i deras bild av vad jag umgås med för vänner och vad vi hittar på under fritid.”<sup>91</sup>

Fahlstedts studie visar dock att många av dem som valt att vara öppna med sin läggning har bemötts positivt, åtminstone i de miljöer de vid tiden för studien var verksamma i. Men som Fahlstedt påpekar, Försvarmakten

är en synnerligen rörlig arbetsplats. Chefer på alla nivåer byts ofta, liksom arbetsuppgifter och arbetsplatser för den enskilda: ”Även om man hypotetiskt är trygg – och därmed *skulle kunna* komma ut – i sin nuvarande position, finns farhågan att omvärlden kan se ut på ett helt annat sätt om bara en månad eller ett år.”<sup>92</sup>

Ett av de problem som Fahlstedt menar finns för icke-heterosexuella inom Försvarsmakten är ”den officiella tystnaden”. ”Man vet helt enkelt inte vad FM står för i frågan om homosexuella medarbetare. (.) Bristen på en tydlig och ärligt upplevd viljeinriktning medför att den utsatte tenderar att ’tro det värsta’”.<sup>93</sup> Enkätundersökningen visar att Försvarsmakten upplevs som betydligt mer homonegativ än samhället i övrigt.

Även i den finska delen av Equalprojektet förekommer viss forskning om homosexuellas villkor i det militära. Jukka Lehtonen har intervjuat ett 30-tal icke-heterosexuella ungdomar, och bland annat frågat om deras erfarenheter av och inställning till att göra värnplik. I Finland är militärtjänstgöringen obligatorisk för manliga medborgare, men genomsnittligt är icke-heterosexuella män mindre angelägna om att få göra militärtjänst. I Lehtonens undersökning beskrivs atmosfären i det militära som anti-gay, rasistisk och kvinnofientlig. En av de intervjuade säger:

Officers kept talking about ”niggers” and this sort of thing. ”All sorts of Somali people come here to destroy Finland” and ”This is not the Swedish army!” [ In many Finnish jokes Swedish men are referred to as gay.], and ”Eyes of the ass in front of you!” Some of the gay jokes were really vicious. And they would constantly make a point that ”When you fuck the women you do this and you do that.”<sup>94</sup>

Lehtonen tar upp några bakomliggande faktorer när det gäller icke-heterosexuellas skepticism inför att göra militärtjänst: Icke-heterosexuella ungdomar som försöker att inte bete sig i linje med traditionell heterosexuell maskulinitet tenderar att oftare än andra även ifrågasätta andra normer i samhället. Utöver detta kan deras inställning till att göra sin ”medborgerliga plikt” skilja sig från andras eftersom icke-heterosexuella kan känna att de på grund av sin sexuella läggning inte fullt ut behandlas som ”goda medborgare” av samhället. För en del män kan detta att göra militärtjänsten markera att man blir en fullvärdig medborgare, medan det för andra kan vara så att de genom att vägra göra militärtjänst tar avstånd från ett heterosexualiserat medborgarskap. En del icke-heterosexuella vägrar göra militärtjänst eftersom

militären är känd för sitt homofoba klimat.

Den militära kulturen innebär nackdelar för både kvinnor och icke-heterosexuella män. De genusrelaterade praktikerna och attityderna som ungdomar lär sig inom militärtjänstgöringen kommer sannolikt att föras vidare till dessa ungdomars framtida arbetsplatser, och återspeglas i arbetsplatskulturen i form av homonegativa och kvinnofientliga attityder, konkluderar Lehtonen.

(Noter till kapitel 2)

1 Vi kommer företrädesvis att använda uttryck som ”homo-”, t ex ”homovärlden”, istället för ”gay-”, ”gayvärlden” då ordet gay bär spår av en tydligare manlig normering än ”homo-”, som vi uppfattar som mer inkluderande.

2 För diskussion av att ”komma ut” och identifiera sig som homosexuell, se till exempel Lundedahl (1998). Lundedahl menar att snarare än att den homosexuella upptäcker en ”autentiskt” sexuell identitet, är den sexuella identiteten någonting som konstrueras simultant med att personen kommer ut. Eftersom föreliggande studie inte primärt handlar om identitet går vi inte här djupare in på den diskussionen, men det är ändå värt att nämna att det både inom homo-samhället och sexualitetsforskare finns olika uppfattningar och förståelser av hur sexuell läggning konstitueras.

3 Lindholm (2003) s 11

4 Lindholm (2003) s 15

5 Lindholm (2003) s 17

6 Se till exempel Lindholm (2003), Koosovsky Sedgwick (1990)

7 Håkansson (1987) s 135

8 Håkansson (1987) s 142

9 Detta omfattande forskningsprojekt om homosexuellas villkor genomfördes 1997-1999 vid Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA), på uppdrag av Barne- og familiedepartementet. Rapporten består av tre delar: En översikt över tidigare skandinavisk forskning på fältet (del I), en undersökning av norska befolkningens attityder till homosexuella\_ (del II) samt en empirisk underökning av livsvillkor och livskvalitet homosexuella (del III).

10. 65 procent av kvinnorna och 61 procent av männen. Totalt besvarades enkäten av cirka 3000 icke-heterosexuella personer.

11 Till exempel *Homosexuella och samhället* (SOU 1984:63), Håkansson (1987), Tiby (2000)

12 SOU 1984:63

13 Håkansson (1987)

14 Ibid s 169

15 Haansbæk (2002)

16 Se NOVA-rapporten (1999), samt avsnittet nedan som behandlar diskriminering

17 Håkansson (1987)

18 Håkansson (1987)

19 Lindholm (2003) s 53 f

20 Håkansson (1987)

21 Ibid

22 Ibid s 144

- 23 Lindholm (2003), Håkansson (1987)
- 24 Jfr Lindholm, som har liknande resultat, intervjupersonerna kan till exempel beskriva sig i termer av ”öpersonlig” och ”stängd” när det gäller relationer till arbetskamrater.
- 25 Håkansson (1984) ”Det okända och det förbjudna”. Undersökningsrapport, bilaga 3, SOU 1984: 63, *Homosexuella i sambället*
- 26 Håkansson (1987)
- 27 SOU 1984:63
- 28 Teppo Heikkinens kapitel” Gay Men in Heteronormative Workplaces and Work Communities”, Heikkinen (2002 s 30 f f i Lehtonen (2002)
- 29 Jfr Håkanssons (1987) resonemang om olika döljandetekniker.
- 30 Håkansson (1987)
- 31 Jfr Håkansson (1987)
- 32 Ang skuld känslor i samband med bristande öppenhet, jfr Håkansson (1987), Lunddahl (1998), Lindholm (2003)
- 33 Tiby (2000)
- 34 NOVA (1999)
- 35 Hoffman, avsnittet ”Well-being at Work within the Clerical and Service sector” i Lehtonen (red) (2002) Hoffman redogör för sina resultat från intervjuer med 10 homosexuella, fem kvinnor och fem män, som arbetar med kontors- och serviceyrken. De intervjuade kommer från en mängd olika yrken men Hoffman pekar ut en förenande faktor: de flesta intervjupersoner hade arbetsuppgifter som Hoffman kallar utåtriktade, vilket innebär kontakt med medarbetare och kunder/intressegrupper.
- 36 Lehtonen (red) (2002)
- 37 SOU 1997:175
- 38 SOU 1997:175
- 39 Svensk författningssamling 1999:133
- 40 Jfr NOVA-rapporten, där man gjort distinktionen direkt respektive indirekt diskriminering
- 41 Håkansson (1987) s 175 f f
- 42 SOU 1984:63, s 70 f
- 43 SOU 1997:175, s 42
- 44 Ibid, s 11
- 45 SOU 1997:175 s 87
- 46 NOVA (1999) s 243
- 47 NOVA (1999) s 245
- 48 Ibid s 245
- 49 Tiby (2000) s 131
- 50 SOU 1984:63
- 51 Dessa resultat stämmer väl överens med de svenska resultat som presenteras i FSI-rapporten *Föreställningar/vanföreställningar. Allmänhetens attityder till homosexualitet*, vilken behandlas nedan.
- 52 NOVA (1999) s 234
- 53 Österman & Carpelan (2001) s 21
- 54 (sic!)
- 55 Jfr NOVA-rapporten (1999)
- 56 Österman & Carpelan (2001) s 22
- 57 Ibid s 33
- 58 Ibid s 29
- 59 Jfr den feministiska diskussionen om mannen som norm för de mänskliga, det manliga kallas ibland för ”the gender of no gender”. Mannen ses inte som könsspecifik, utan som allmänmänsklig och osynlig som könsvarelse. I patriarkatet ser man inte mannen ”för bara män”, jfr uttrycket att inte ”se skogen för alla träd”, se t ex. Lindén & Milles (red.) (1995) På motsvarande sätt blir heterosexualiteten inte en specifik sexualitet, utan ett normaltillstånd; i det heteronormativa samhället

ser man inte det heterosexuella för bara heterosexualitet.

60 Ibid s 83

61 Lehtonen i Lehtonen (red) (2002) s 50 f f

62 Hoffman (2002) i Lehtonen (red).

63 NOVA (1999)

64 NOVA (1999) s 241

65 Suhonen (2002) "Closeted in the Name of God - The Status of Homosexual Employees in the Evangelical Lutheran Church of Finland" i Lehtonen (red)

66 Suhonen i Lehtonen (red) (2002) , s 76, rapportförfattarnas översättning

67 Dels finns föreningen Arcus, som huvudsakligen tycks bestå av homosexuella. Den förefaller kunna jämföras med svenska EKHO, även om Arcus anses ha en "låg profil". Enligt Suhonen är den "låga profilen" dels en nödvändighet, dels en avsiktlig strategi. Många Arcus-medlemmar är anställda inom kyrkan, och risker finns att dessa skulle drabbas om Arcus övergav sin "låga profil", skriver Suhonen. Dels finns föreningen Yhteus (Allians), som tycks bestå övervägande av heterosexuella kyrkligt engagerade människor som vill verka för att förbättra homosexuellas situation.

68 Blomster, B & Svensson, G (red) (2002) *När tystnaden blir människa*, EKHO, Göteborg

69 Blomster & Svensson (2002) s 108

70 Ibid s 109

71 Lindström (2003) s 31

72 Lindström, S: (2003)

73 Lindström, S: (2003)

74 Lindström (2003) s 34 f

75 Till exempel Andersson (2003)

76 Finstad L (2000) Politiblikket. Oslo. Pax Forlag A/S

77 Finstad (2000) och Leinen (1993)

78 Finstad (2000) s 266

79 Finstad (2000) 261-265

80 Finstad (2000) s 265-266

81 Finstad (2000) s 259

82 Här hänvisar Finstad till NOVA-rapporten (1999)

83 Finstad (2000) s 260-267

84 Finstad (2000) s 256

85 Studien utfördes inom ramen för enskild uppsatsskrivning vid Försvarshögskolans managementinstitution.

86 Fahlstedt (2000) s 21

87 Fahlstedt (2000) s 41

88 Fahlstedt (2000) s 35

89 Fahlstedt (2000) s 35 f

90 Fahlstedt (2000) s 24 f

91 Fahlstedt (2000) s 25

92 Fahlstedt (2000) s 28

93 Fahlstedt (2000) s 41

94 Lehtonen (2002) s 56

## 3. Situationer där sexuell läggning aktualiseras

Redovisningen nedan av de centrala situationerna är huvudsakligen strukturerad utifrån följande relationer:

- mellan ledningen allmänheten
- mellan ledningen och den anställda
- mellan den anställda och allmänheten
- kollegor/anställda emellan.

Vi ger begreppet ledning en vid tolkning. Med ledning avser vi personer i ledande befattningar inom verksamheterna på såväl central som lokal nivå. Ledningen kan till exempel för Försvarsmaktens del syfta på såväl Överbefälhavaren som på befäl av lägre rang. För kyrkans del kan det vara såväl en enskild kyrkoherde som biskopen, och för omsorgsyrkenas del kan det handla såväl om en enskild avdelningsföreståndare på ett daghem som om verksamhetsansvariga högre upp i hierarkin. Vad som gäller i varje enskilt fall framgår då situationen beskrivs.

### 3.1 Representation - en generell situation

Det finns en situation som mer än andra tenderar att skära igenom alla de ovan nämnda relationskategorierna, en situation där sexuell läggning tycks få en särskild laddning: situationen *representation*. Den handlar dels om hur organisationen representeras ut gentemot allmänheten, samt allmänhetens reaktioner på hur sexuell läggning kommer till uttryck (eller osynliggörs), dels om hur ledningen anser att sexuell läggning ska ingå i organisationens

representation, samt om hur pass representativ för organisationen en öppet homosexuell person är. Den handlar också om kollegors inställning till att låta sig själva och organisationen representeras av homosexuella personer eller låta sig representeras i sammanhang kopplade till sexuell läggning.

Representationsaspekten tycks mest laddad inom kyrkan, polisen och militären, medan den inom barn- och äldreomsorgen knappast aktualiseras alls utan tycks relativt oproblematiske. Inom kyrkan kan representationen till exempel handla om att vissa inte anser att homosexuella präster är förenligt med ”den rätta tron”, man ifrågasätter homosexuella prästers legitimitet och tycker inte att dessa är lämpliga representanter för kyrkan. Men det kan också handla om de homosexuella prästernas egen kluvenhet inför att representera en organisation som man uppfattar som förtryckande. Som homosexuell präst kan man känna att man ”lurar” folk att tro att kyrkan generellt är mer homovänlig än vad den är. Att man existerar inom kyrkan som öppet homosexuell präst kan felaktigt uppfattas som en garant för att homosexuella kommer att bli bra bemötta då de kontaktar organisationen, vilket inte alltid är fallet. Som homosexuell präst kan man då tycka att ”man lurar in folk i kränkningar”.

Inom militären aktualiseras frågan om representation ur en mängd olika aspekter i samband med såväl inhemsk tjänstgöring som utlandstjänstgöring. När det gäller representationssituationer tar informanterna bland annat upp yrket som försvarsattaché, vilket tycks svårförenligt med öppen homosexuell läggning. Möjligheterna till att bli utnämnd till försvarsattaché måste ses mot bakgrund av att flertalet länder har en mindre liberal inställning till homosexuella än Sverige har. I en del länder är homosexualitet kriminaliserat (till och med på sina håll belagt med mycket stränga straff<sup>1</sup>) och i en del länder finns uttryckta förbud mot öppet homosexuella att arbeta inom armén. Bland annat dessa omständigheter gör att öppet homosexuellas möjligheter att bli skickade som försvarsattachéer till vissa länder tycks mycket begränsade, att sända en homosexuell skulle vara att skicka en person som enligt värdlandets lagstiftning skulle kunna betraktas som kriminell eller benägen att utföra kriminella handlingar. Även fokusgruppen från försvaret håller för troligt att man som homosexuell skulle kunna bli hindrad från att få en befattning som attaché i något speciellt land. Man betonar dock att man inte har insyn i den process som föregår att någon blir utnämnd till attaché, men att man ”skulle kunna tänka sig”, och att man ”inte skulle bli förvånad” om det var så. Någon i gruppen säger att just representation och detta med internationella kontakter förmodligen är den situation där det är störst risk att homosexuella

blir stoppade. Man vet inte exakt hur stoppet skulle gå till, men skulle kunna tänka sig att den homosexuella personen ”helt enkelt inte blir tillfrågad”.

Men det är inte bara i relation till länder med homonegativa lagar och regler som representationsaspekten tycks bli problematisk. Även inom Sveriges gränser förekommer riklig representation i vissa befattningar, vilket enligt intervjupersonerna kan påverka homosexuella negativt. Livet som officer kan innehålla en hel del representation där det ibland kan vara en fördel att ha en trevlig hustru med konversationstalang.<sup>2</sup> Homosexuella män har dock inte samma möjligheter att ta med, eller dra fördel av sin partners eventuella sociala talanger i dessa sammanhang. På följande sätt menar Johan, homosexuell intervjuperson för försvaret, att detta kan påverka karriären:

Jag tror att det kan finnas en ganska stor skara människor som ser att ”ja, men för att befordra någon till överste, då ska du bli förbandschef, med all den representation som du får med dig, kanske middagsbjudningar som du själv ska stå värd för flera dagar i veckan och hur ska det gå, vad ska det ge för bild av Försvarsmakten om det är någon som är homosexuell?” Man förutsätts, om man är man, att ha en representativ fru vid sin sida. Och vid den typen av avvägningar tror jag att det tenderar att inte hamna vid det positiva, det talar inte till din fördel att du är homosexuell. Det handlar om Försvarsmaktens rykte, och man har inte förmåga att se att det kunde vara bra för Försvarsmaktens rykte.

Fokusgruppen ifrågasätter informanten Johans synpunkt och undrar hur gammal han är, (”hur gammal är den här människan som säger det?”), underförstått att det måste ha varit länge sedan förhållandena var sådana. ”Jag tror det här är en generationsfråga. Det här är lite passé på något vis” säger en diskussionsdeltagare.

Informanten Peter menar dock att det skulle vara helt otänkbart för honom att ta med sin samkönade partner i representationssammanhang, då skulle det ”höjas *rejält* på ögonbrynen” och han skulle i fortsättningen inte vara efterfrågad på sådana tillställningar. Dessutom tror han att det skulle ”tisslas och tasslas” om honom efteråt i korridorerna. Peter menar att det skulle tolkas som ett ”statement” om han tog med sin pojkvän, och kommenterar situationen på följande sätt:

Det skulle inte ses som att jag tar med mig den man som ger mej någonting här i livet, utan det skulle uppfattas som att jag gjorde ett statement. Men det är ju inte det jag gör. Många heterosexuella har så svårt



att förstå, varför måste homosexuella hålla varandra i handen, göra ett sånt statement av det. Men det är inget statement, man vill ju pussa varandra, krama varandra.

En aspekt av situationen representation är alltså att homosexuella utanför sina egna sammanhang i till exempel homovärlden eller den privata umgängeskretsen riskerar att inte ses som individer utan som representanter för en sexuell läggning. Då läggningen inte döljs riskerar homosexuella att uppfattas som att de ”skyltar med sin sexuella läggning” eller ”demonstrerar” - helt oavsett om deras avsikt varit att ”göra ett statement” eller ej. Situationen representation kan alltså även handla om att man som homosexuell blir sedd som representant för sin läggning, och att den ”representantfunktionen” kan vara svår att befria sig ifrån.<sup>3</sup>

En evenemang där situationen representation ställs på sin spets är Pride-festivalen. Inom militären har det förekommit diskussioner om lämpligheten av uniformerat deltagande i Pride, men detta är ingenting som varken intervjupersonerna eller fokusgruppen diskuterar i nämnvärd utsträckning. Fokusgruppen ger uttryck för att de anser det vara i sin ordning om homosexuella militärer deltar med uniform i Pride, så länge ledningen godkännt det. Detta kan ses i kontrast till polisen, där flera i fokusgruppen blir upprörda över eller är uttalat negativa till ett sådant deltagande. Inom polisen har det också förekommit en mycket livlig och, som någon säger, ”infekterad” debatt om frågan, vilket också avspeglar sig i såväl informanternas som fokusgruppens utsagor. Gustav, homosexuell informant från polisen, ger följande karaktäristik av stämningen när ”uniformsfrågan” aktualiseras:

När den här uniformsfrågan kom upp, då tog en del poliser tag i mig, ”ja, tack Gustav, nu har du sparkat in dom här bögarne i garderoben igen”. Då bara pratade ju alla om det här med uniformer, sen vissa bara *skrek* ut ”dom där *djävla* bögarne”, och då blev dom ännu räddare.

Gustav berättar att det blivit mycket ”skriverier” om att homosexuella poliser ansökt om att få gå i uniform på pridefestivalen.

Det har ju blivit mycket skriverier angående det här att vi...en kriminalinspektör, han gick ju ut, tog kontakt med tv och sånt då, och ansåg att vi är ju clowner, vi är clowner och svärtar ner polisen. (...) Varför, jo det är bara för att vi vill gå ut i uniform och ragga.

Uniformsfrågan tycks alltså ha blivit en anledning till att aktualisera homosexualitet vilket innebär att även kraftigt homofoba åsikter kommer till uttryck. Detta tycks enligt Gustav få till konsekvens att dolda homosexuella inom polisen blir än mer skeptiska till att sluta dölja sin läggning. Utifrån Gustavs berättelse tycks som om det finns manifesterat missnöje inom poliskåren med att polisen representeras i sammanhang kopplade till icke-heterosexualitet. Tre exempel på sådana sammanhang är Gaypolisföreningen, QX-galan och Pridefestivalen. Ett argument som används mot att uniform ska användas i dessa sammanhang är att uniformen är kopplad till tjänstgöring; en uniformerad polis signalerar att han eller hon är där för att upprätthålla ordningen och ska ha skyldighet att ingripa. Detta argument tycks dock inte hindra att uniform används i andra representationssammanhang, sammanhang som inte är kopplade till sexuell läggning. Enligt Gustav finns det en annan och mer negativ attityd till när uniform används i representationssammanhang kopplade till sexuell läggning än vid annan representation:

Ja, det är det här att hade det vart att polisens herrar eller damer hade tagit guld eller nånting och dom skulle visa upp sig i uniform, då hade dom inte sagt ett ord. (...) För tre år sedan var det en internationell kvinnlig konferens här, alla kvinnliga poliser gick i deras lands uniform. Svenska kvinnliga poliser gick i uniform från /anonymiserad plats/ till /anonymiserad plats/ ingen ifrågasatte någonting där. När vi går i uniform, då frågas det vi poliser om det händer nånting, då måste vi ingripa. Men dom här kvinnorna (...) skulle också tvingas ingripa då? Om du åker nånstans på en föreläsning, du visar upp dig kanske med barn, och det händer nånting, skulle du också tvingas ingripa i så fall? Det är klart man skulle nog ingripa...(...) så fort vi /homosexuella poliser/ visar upp oss så, frågas det ”varför är ni här?”

Även i diskussionen med fokusgruppen framgår att det tydligt att det finns ett missnöje med att poliser i uniform deltar i Pride. Bland annat kommenterar man ett sådant deltagande på följande sätt:

Det fanns dom typerna som skulle gå först i det här gaytåget i Stockholm, som ville helst göra det i uniform, men delar av uniform kanske. Och sen såna jävla stringtrosor bara då – men det är ju en viss typ av väldigt utagerande....och dom blir man ju lite förbannad på, men det kanske man inte ska bli, men det blev den känslan. Ska man gå i bara polisskjorta och string och en stor lösballes, kanske, emellan sig...vad ger då det här, om man ska vara seriös..?

Pridefestivalen är ”ett spektakel” och anspelar på sexualitet anser man. Mer acceptabelt skulle det i så fall vara om homosexuella poliser hade ett eget tåg, så man inte visade upp sig tillsammans med ”lösbröst och grejer”. Sexualiseringen, och det man uppfattar som bristande seriositet, är alltså en anledning till att man är negativ till att uniformerade poliser deltar i Pride. Dessutom är demonstrationer en privatsak. Kommer man i uniform ger man sken av att man är där för att upprätthålla ordning kring demonstrationen, inte för att demonstrera. Man motsätter sig att polisuniformen ”ska börja användas för att manifesteras homosexualitet”. En av anledningarna till att man är negativ till uniformerat deltagande är att polisen ska vara neutral:

Nej, jag tycker det ger fel signaler (...), jag tycker man ska hålla inne med den/uniformen/ såväl i sin politiska åsikt som om man är homosexuell eller inte. Jag tycker nästan så ska polisuniformen representera polisen (...). Det kanske nästan inom mej finns en inbyggd rädsla för att förknippas med det då/homosexualitet/, men nästan tycker jag det är enkelt och bra, vi ska vara opolitiska, vi ska kunna gå in i det mesta oavsett vad vi tycker och tänker.

Jämförelser görs med att man skulle gå i uniformerad i demonstrationståg för att visa att man är moderat, socialdemokrat, greenpeacemedlem, kattvän etc. Någon gör jämförelsen och väcker frågan om polisen skulle kunna delta i ett demonstrationståg under parollen ”poliser mot invandrare”.

Här finns ett fenomen som är genomgående för flera verksamheter, och som kommer till mycket tydliga uttryck just när det gäller polisen, nämligen en diskrepans mellan hur de homosexuella informanterna uppfattar sin läggning och incitamenten för att den skulle representeras, och hur deltagarna i fokusgruppen uppfattar det. Homosexuella talar ibland om detta i termer av att det kan finnas en oförmåga hos heterosexuella att se att homosexuell läggning är en identitet och inte en åsikt. Homosexualitet jämförelses av heterosexuella ofta med politisk uppfattning eller fritidsintresse, men man bör ”skilja mellan liv och åsikt” menar många homosexuella själva. Homosexuell är någonting man *är*, inte någonting man *tycker*. Homosexualitet är inte en opinionsyttring jämförbar till exempel med en yttring för en partipolitisk ståndpunkt. Gustav säger:

Många anser då, att vad har homosexualitet att göra med polisen (...). Det är en opinionsyttring, polisen får inte ha någon opinionsyttring, vi ska vara neutrala på allting, objektiva. Men att vara homosexuell, det är en identitet,

det är ingen opinionsyttring.

Denna skillnad i förståelse av sexuell läggning blir tydlig i diskussionerna kring representation, och då i synnerhet i diskussionerna kring Pride.

Ännu en aspekt av situationen representation, är homosexuellas upplevelse av att representera ”den organisation som förtrycker”. Denna fråga aktualiseras av Thomas, homosexuell informant från kyrkan. Han menar att ett av de stora problemen för homosexuella inom kyrkan är den slitning som uppstår av att vara en del i, och representant för, den institution man känner sig kränkt av:

Som homosexuell i kyrkan, eller som jag upplever det själv, att man slits mellan detta att å ena sidan var utsatt för de krafter inom kyrkan som vill diskriminera, alltså man drabbas personligen av det, och å andra sidan är man en representant för denna kyrka, det är en väldigt komplex situation. Att vara en del av förtryckarmakten samtidigt som man drabbas av den.

Bortsett från vad det innebär för den egna självkänslan att ingå i och representera en organisation man upplever sig förtryckt av, finns även en aspekt som inkluderar främst den icke-heterosexuella delen av allmänheten. Thomas uttrycker detta bland annat i termer av att han ”lurar folk in i kränkningar”.<sup>4</sup>

## **3.2 Relationen mellan ledningen och allmänheten**

I föreliggande studie har inte situationer som aktualiserar sexuell läggning i relationen mellan allmänheten och ledningen tagits upp i någon större utsträckning av intervjupersonerna. En anledning till det är förmodligen att merparten av de intervjuade inte själva tillhör organisationsledningarna inom de berörda verksamheterna. Hade vi valt att intervjua organisationsledningarna istället för homosexuella anställda är det möjligt att denna typ av situation tagits upp oftare i intervjuerna. Hypotetiskt kan man alltså tänka sig att denna typ av situationer förekommer ofta, men att de endast sällan kommit till vår kännedom, eftersom intervjupersonerna endast har begränsad insikt i vad som händer mellan ledningen och allmänheten.

Situationer där man hypotetiskt kan tänka sig att sexuell läggning aktualiseras i relationen mellan ledningen och allmänheten är till exempel:

- a) någon person ur allmänheten kontaktar respektive verksamhetsledning för att ge sina synpunkter, positiva eller negativa, på att det arbetar homosexuella inom organisationen.
- b) någon person ur allmänheten kontaktar ledningen för kyrkan, försvaret, polisen eller barn-och äldreomsorgen för att fråga om eller ge sina synpunkter på organisationens bemötande och/eller inställning till homosexuella.
- c) ledningen medverkar i media på ett sätt som aktualiserar sexuell läggning.

För kyrkans del aktualiseras sexuell läggning i relationen mellan ledningen och allmänheten i samband med homosexuellas möjligheter att få del av kyrkans service, till exempel att vigas/bli välsignade. Homosexuellas rätt till vigsel/välsignelse har tagits upp vid ett par tillfällen under intervjuerna, men inte på ett sådant sätt att det kopplas direkt till relationen allmänhet-ledning. Man kan dock säga att i denna fråga fattar kyrkans ledning beslut relaterat till sexuell läggning, beslut som får konsekvenser för hur allmänhetens partnerrelationer hanteras av kyrkan.

För kyrkans del ges ett enda konkreta exempel på att sexuell läggning aktualiseras i relationen ledning- allmänhet . Det är fokusgruppen som ger exempel på när allmänheten i form av konfirmanders föräldrar reagerat negativt på att konfirmandundervisningen sköts av en präst som är homosexuell:

Jag har alltså varit i grupper av konfirmander där den som jobbar i dom här grupperna på något sätt i något sammanhang har kunnat prata om det här /att han/hon är homosexuell/ och *där* är det okej. Men sen går nån av konfirmanderna hem och berättar för sina föräldrar, det är då turbulensen börjar, för konfirmanderna *älskar* den här personen. Men alltså på grund av den läggningen då, så blir det tvärstopp.

I regel vänder sig föräldrar i dylika fall till kyrkoherden, och kan till exempel komma med krav på ändring för att deras son eller dotter ska fortsätta, de kan också påpeka att de pratat med andra föräldrar som tycker likadant. Då brukar det krävas ”föräldramöten och samtal och sådär”. Fokusgruppen betonar att det är ”oerhört viktigt hur vist församlingens ledning hanterar de här frågorna.”

En orsak till att konfirmanders föräldrar, eller äldre medlemmar ur allmänheten, protesterar mot öppet homosexuella präster tror fokusgruppen

är att de protesterande vill att kyrkan ska "vara som den var". Det gäller inte bara protester mot homosexuella menar fokusgruppen, utan att man i största allmänhet inte tycks vilja att kyrkan ska förändra sig, den yngre generationen ska få ta del av samma kyrka man själv en gång lärde känna. "Det ska vara som det var, så att säga, och det vill man lämna över till sina barn".

Även för polisens del finns ett exempel på när allmänheten kontaktat polisedningen i samband med att sexuell läggning aktualiserats, men ett positivt sådant. Exemplet gäller att polisen varit prisutdelare vid OX-galan. QX är en tidning företrädesvis om och för icke-heterosexuella. I samband med att polisen varit prisutdelare hade allmänheten hört av sig med positiva synpunkter till polisedningen, berättar informanten Gustav. Det är dock inte orimligt att tänka sig att allmänheten i detta sammanhang kan ha hört av sig med såväl positiva som negativa kommentarer.

Ännu ett exempel på när sexuell läggning aktualiseras i relationen mellan polisedningen och allmänheten, är frågan om speciell utbildning för poliser i att möta homosexuella brottsoffer. En sådan utbildning kan bland annat handla om att lära sig ställa rätt sorts frågor för att kunna identifiera så kallade hatbrott. Om en sådan utbildning ska genomföras måste beslut fattas på ledningsnivå.

Den situation där det svenska försvaret framförallt möter allmänheten är värnplikten, där sexuell läggning kan aktualiseras på flera sätt: en informant berättar att han hört talas om ett fall där en öppet homosexuell person på grund av sin sexuella läggning närmast med automatik hade gallras bort vid mönstringen. Vidare aktualiseras - enligt informanterna - sexuell läggning under värnplikten i form av nedsättande jargong och uttryck om homosexuella.

Ytterligare en situation där sexuell läggning aktualiserats i relation mellan allmänhet och ledning har tagits upp av intervjupersonerna. Den sammanhänger med att ÖB tilldelades priset Guldlambdan. Guldlambdan är ett pris som delas ut till en person som gjort positiva insatser för homosexuella. Nu var det inte ÖB själv som hämtade priset, utan han skickade en ersättare, vilket skulle komma att resultera i ryktesspridning bland försvarsanställda (se mer om situationen i avsnittet "Mellan ledning och den anställde").

För omsorgsyrkenas del har sexuell läggning i relation mellan ledning och allmänhet aktualiserats endast vid två tillfällen, och i båda dessa fall gällde det barnomsorgen. Man kan dock tänka sig att sådana situationer förekommit utan att informanterna eller fokusgruppen känt till dem. Den ena händelsen som togs upp av en informant inom barnomsorgen var att en förälder reagerat

negativt på att en avdelningsföreståndare på ett daghem var lesbisk. Det är inte otänkbart att föräldern utöver att ta upp detta med personen ifråga även kontaktat någon högre upp i ledningsfunktionen.

Den andra händelsen gäller samma daghemsföreståndare. Denna händelse kan ses som exempel på en mer generell situation som skulle kunna uppstå inom vilken som helst av de relationer som utgör ramarna för analysen. Denna situation handlar om när allmänheten förutsätter heterosexualitet och den homosexuella protesterar<sup>5</sup>, och kom till tydligt uttryck just i intervjun med den lesbiska daghemsföreståndaren Berit. Berit är hade vid tillfället för intervjun relativt nyligen startat ett eget daghem. I samband med arbetet och att Berit startat eget företag har hon varit på olika typer av sammankomster. Berit vill vara helt öppen, och när man där har tagit för givet att hon är heterosexuell har hon visat att så inte är fallet:

Det var inte så länge sen jag var på nånting...och, ja och så ”din man, är det bra?”. Jag sa jag lever inte men nån man utan med en kvinna. ”Jamen det går också bra”. Likaså blev jag inbjuden till någonting när jag startat eget, ”Och självklart får din man komma med”, och då sa jag likadant då, så jag har aldrig backat på nånting.

Situationen kan beskrivas i termer av att allmänheten aktualiserar sexuell läggning på ett heteronormativt sätt genom att uttrycka att den förutsätter heterosexualitet, medan den homosexuella agerar på ett sådant sätt att det framgår att det heteronormativa antagandet i detta fall är felaktigt.

### **3.3 Relationen mellan ledningen och den anställde**

Inom ramen för relationen mellan ledningen och den anställda aktualiseras sexuell läggning i vårt material i en rad olika situationer:

- Situationer kopplade till policydokument och andra typer av dokument
- Omplaceringar och förbud att utföra vissa uppgifter
- I anställnings-, befordrings- och karriärrelaterade situationer
- I situationer där anställdas partner involveras
- Manifesterad homofobi

## *Hinder i karriären*

En rad situationer skulle kunna sammanfattas under beteckningen ”Hinder i karriären”. Denna situation är av övergripande karaktär, och kan i sin tur delas in i några mer avgränsade situationer, till exempel ”Anställningssituationen” samt ”Utestängning från vissa uppgifter”. Generellt skulle man kunna säga att heteronormativiteten i samhället potentiellt skulle kunna utgöra en form av karriärhinder för anställda inom alla de verksamheter vi undersökt. Dels kan man låta bli att anställa, rekrytera eller förordna en person man vet är homosexuell, dels kan homosexuella själva på grund av heteronormativiteten vara rädda för att söka sig till nya arbetsplatser. Exempel på detta finns från flera sektorer – man tycker sig ha det ganska bra på den arbetsplats man nu är, men vem vet om människor skulle vara lika toleranta mot homosexuella på ett annat ställe? Och inom flera av verksamheterna betonas att det finns vägar att stoppa en person utan att det framgår att det är på grund av den sexuella läggningen som personen ifråga stoppas.

### *”Man skulle bli stoppad”*

Situationen ”Hinder i karriären” stöter vi dock i störst utsträckning på inom kyrkan och försvaret. För Försvarets maktens del uttrycker de dolda informanterna oro för att de skulle bli stoppade om deras sexuella läggning blev känd. Förebilder saknas, de homosexuella som är öppna och har nått någon position nådde den innan de gick ut öppet med sin läggning. Alla informanter från försvaret ger uttryck – om än i olika grad – för att de tror att öppen homosexuell läggning kan inverka menligt på karriärmöjligheterna. Eva, homosexuell informant från försvaret, tror till exempel att om det kom fram att hon var homosexuell skulle hon bli av med jobbet. Hon skulle bli utfrusen, eller råka ut för något annat som skulle göra det svårt för henne att arbeta kvar. Och informanten Peter säger:

Jag tror att om jag skulle berättat att jag var homosexuell, då tror jag helt klart att jag – jag har egentligen gjort en ganska snabb karriär, har haft roliga jobb, spännande arbetsuppgifter... jag tror helt klart att det skulle ha påverkats negativt. Jag tror jag skulle ha blivit *stoppad*.

Peter har arbetat som yrkesofficer i ett land där ”officerare blir sparkade om de är homosexuella”. Han säger att ”hade jag varit öppet homosexuell hade det varit ganska olämpligt att skicka mig till /anonymiserat land /. Då hade



jag inte fått det jobbet, det är jag helt övertygad om.” Detta hade i sin tur medfört att Peter missat den meritering som utlandstjänstgöringen inneburit för honom. Om sina framtida önskemål i arbetslivet säger Peter:

Jag skulle vilja komma till en ambassad och arbeta som attaché. Nu har vi ändrat reglerna så att även kvinnor och samkönade par enligt lag får söka, men ...men...det är ungefär som, visst – men det är ungefär som att homosexuella enligt lag får prövas som adoptivföräldrar. Men det kommer inte att ske, det skulle till – nej, jag vet inte.

Peter menar att det finns rationella skäl att inte vara öppen inom Försvarmakten om man har karriärambitioner.

Johan, öppet homosexuell informant från försvaret, tycks inte lika säker som Peter på att öppenhet är ett hinder i karriären. Visserligen har han inte stigit gradmässigt sen han kom ut som homosexuell, men säger att han ändå har intressanta arbetsuppgifter. Angående om det är ett hinder i karriären att vara öppet homosexuell, säger Johan:

Nej, men det *ska* det ju inte kunna vara. Och i någon slags formell mening är det ju inte det heller. Däremot är det otroligt, otroligt svårt att veta vad som egentligen rör sig under ytan, ett slags informellt inflytande som man aldrig har någon insyn egentligen i – det som händer i bastun.

Under intervjuens gång ändrar sig dock Johan, och tar upp ett antal tillfällen där han tror att homosexualitet kan vara ett karriärhinder. Här finns således en ambivalens, som också andra intervjupersoner gett uttryck för. Ambivalensen består i att samtidigt som man vill synliggöra att diskriminering finns och att åtgärder och satsningar för att förbättra homosexuellas villkor behövs, vill man också att så många som möjligt ska vara öppna. Men hur ska det locka till öppenhet när nackdelarna kan vara så påtagliga? Man framhåller fördelarna med öppenhet, och vill då inte fokusera den diskriminering man tidigare velat fästa uppmärksamheten på.

Johan, som tidigare sagt att det inte *ska* vara något hinder att vara öppen säger senare under intervjun:

Jag vill absolut inte gå så långt så jag vill tro att det ska vara något genomgående, men återigen är det vi lever med, vi homosexuella, hela tiden, att det behöver inte vara något genomgående för att vara ett problem. Utan det räcker om så var tionde eller var femtionde är fientligt

inställda till det här. För är det en person med något slags inflytande över dig, direkt eller indirekt, så räcker det för att du ska kunna drabbas av problem.

Ett sätt att undvika att bli ”bortplockad” på grund av sin sexuella läggning är att man stannar ”i garderoben”.<sup>6</sup> Johan kommenterar: ”De flesta är ju väldigt lyckosamma i sitt garderobande. De är så otroligt måna om att hålla alla dörrar stängda att ...de drabbas kanske inte av – det blir inte möjligt att plocka bort en för man har inte ens anat. Så är det för dom flesta, att man lyckas med garderoben.”

#### *Förebilder saknas*

En aspekt av de försvarsanställdas oro för att de skulle bli stoppade i karriären om deras sexuella läggning blev känd är att det saknas förebilder som visar att det är möjligt att vara öppet homosexuell och avancera inom Försvarsmakten. Intervjupersonen Peter berättar om ett par fall där personers karriärutveckling verkar ha avstannat efter att deras sexuella läggning blivit känd. Den position de uppnått fick de innan de ”kom ut”. För att Peter själv skulle våga vara öppen säger han att det skulle krävas ”att några lyckas göra karriär som är öppet homosexuella.”

#### *Kamouflerad diskriminering*

Denna situation handlar om att det inom verksamheten på ledande befattningar finns ett motstånd mot homosexuella, men att detta motstånd kan maskeras till någonting annat. Konsekvensen blir att den homosexuella inte får anställning eller befordran, dock utan att det framgår att det är ett avståndstagande/ogillande av homosexualitet som ligger bakom.

Denna situation har aktualiserats främst inom verksamheterna kyrkan, polisen och militären, däremot inte i tillnärmelsevis samma utsträckning i barn- och äldreomsorgen där frågan inte tycks utgöra ett lika stort problem - möjligen beroende på att det i dessa yrken inte finns karriärstegar.

Inom flera av organisationerna talar fokusgrupperna om att man idag är mycket medveten om att homosexualitet inte är ett legitimt skäl för att neka någon anställning eller befordran. Till exempel säger en deltagare i fokusgruppen för polisen följande angående att homosexuella inte skulle få tjänst på grund av sin sexuella läggning:

Det skulle ju *aldrig* vara så att nån skulle säga att det berodde på den

anledningen. Den diskussionen skulle ju aldrig föras som sexuell läggning, eller om du är utlänning till exempel, utan det skulle ju pratas om andra saker (...) då försöker man ju prata om hur han jobbar, om han är flexibel, om samarbete, om vad han kan om jobbet, om precis allt det här andra....men det vet man väl att *om* man vill se negativt på nån, av vilket skäl det än må vara, så kan ju människor modellera sitt sätt att prata om den här personen. Och det kommer man ju aldrig tillrätta med, om inte den personen är väldigt oskicklig så att det lyser igenom tydligt för alla, men det är ju i regel inte såna människor. (...) Jag tror inte man skulle säga 'inte kan vi ta Lena, hon är ju homosexuell', *aldrig*, utan då väljer man andra förklaringar.

Det betonas dock att detta inte bara gäller homosexuella, utan alla personer som man av någon anledning "stör sig på". Fokusgruppen för polisen tycks dock inte anse att den sortens diskriminering av homosexuella förekommer eller är vanligt förekommande. De verkar snarare vilja tydliggöra att *om* det skulle förekomma skulle det var ytterst svårt att bevisa. "Jag tycker, inte kan väl det ha den minsta betydelse vilken sexuell läggning du har? (.) Inte skulle väl det ligga en i fatet?" undrar någon i fokusgruppen. Någon svarar att diskussionen om den sexuella läggningen skulle komma upp, men att "ingen skulle väl säga nej, eller snarare, man skulle vara jädligt försiktig med det."

Angående hinder i karriären betonar fokusgruppen yrkesskickligheten starkt: "Är man duktig som polis, då är det skitsamma" Är man bara duktig ska det inte vara några problem om man är homosexuell, såvida inte man har några psykiska problem relaterat till sin läggning. Samtidigt menar man att det kan finnas människor inom organisationen som har negativ inställning till homosexuella, och vill stoppa, men att det inte *borde* vara så att det går.

En av de homosexuella informanterna från polisen berättar emellertid att hon sökt en tjänst som hon inte fått trots att hon var mycket kvalificerad. Själv tror hon att det var på grund av sin sexuella läggning hon inte fick tjänsten, men menar att hon inte kan bevisa det. Detta är en situation flertalet av de öppet homosexuella informanterna inom kyrkan, försvaret och polisen upp: man tror sig veta att man blivit diskriminerad, men ingenting har uttalats så pass tydligt att man har något bevis. Inom barn-och äldreomsorgen berättar inte informanterna om liknande erfarenheter, utan verkar överlag tycka sig bättre bemötta av verksamhetsledningarna.

Några i fokusgruppen för kyrkan ger uttryck för att de tror att diskriminering på grund av sexuell läggning vid tjänsteställningar kan förekomma, men att detta döljs. En diskussionsdeltagare beskriver situationen på följande sätt:

Så tror jag att man kanske hos någon personlighet som man bland annat vet har en sexuell, homosexuell läggning, kanske försöker hitta andra saker som man använder som argument för att inte anställa. Jag tror att bland dom som sitter med såna här frågor så vet man ändå om det här att etnisk eller sexuell diskriminering det (...), då kan man utsätta sig för att bli åtalad. I alla urvalsprocesser (...) finns tusen olika möjligheter att tala om för en person att den här är inte lämplig, men grundorsaken kanske är någonting helt annat. Det existerar naturligtvis i våra förhållanden också, att ”jag gillar inte dej, och jag kommer att hitta orsaker till att tala om rent lagligt att jag gillar inte dig, så du kommer inte att få det här jobbet.” Det är jag fullständig övertygad om att det finns på många ställen, alltså. Jag hittar anledningar eftersom jag gett mig katten på att hitta dom, och använder fullt lagliga metoder, ingen kan slå mej på fingrarna. Och jag vet att det har varit så för några år sedan, att det fanns prästkandidater som blev nekade just på grund av sin sexuella läggning.

I fokusgruppen för kyrkan förs alltså resonemang mycket snarlika dem som förs i fokusgruppen för polisen när det gäller möjligheten att dölja att den sexuella läggningen spelar roll för huruvida man får en viss tjänst, befordran eller vissa möjligheter i yrkeslivet.

#### *Utestängning från informella sammanhang*

Ett karriärhinder tror Gustav, homosexuell informant från polisen, kan bestå i att man som homosexuell kan var utestängd från informella kontakter och umgänge med människor i ledande positioner inom organisationen:

Vi har en ledningsgrupp, sju män sitter där, så vet dom att de ska få en homosexuell man som ska ingå i den här gruppen, många kan ju ha svårt, dom kanske badar bastu varje fredag och tycker det är jätteobehagligt, många män som kanske ligger mellan 50 och 60 år idag, har ingen kunskap om det här, det kan jag visst tänka mej att det kan va en rädsla och att man kan bli stoppad.

Här kan jämförelser göras med genusforskning som gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. Det finns forskning som påvisar att kvinnors karriärutveckling hindras bland annat av att kvinnor inte har tillträde till mer informella sammanhang där beslut fattas och relationer viktiga för karriären byggs upp.<sup>7</sup>

### *Anställningstillfället/ anställningsintervjun*

Generellt sett tycks själva anställningsintervjun/ anställningstillfället vara ett tillfälle då sexuell läggning kan aktualiseras, om inte på annat sätt i form av en oro hos den arbetssökande: ”Kommer jag att få frågor om mitt privatliv? Vad ska jag svara då?”

Exempel på att man velat dölja sin sexuella läggning i själva anställningssituationen finns från alla verksamheter. Gunilla, anställd inom äldreomsorgen, berättar att hon inte alltid vågat vara öppen då hon kommit till nya arbetsplatser. Hon har inte varit ”säker på klimatet” och bland annat gjort sig föreställningar om att folk skulle ”tycka man var äcklig” om de fick reda på att hon var lesbisk. Det har lett till att hon under anställningsintervjuer har ljugit då hon fått frågor om sin familjesituation, till exempel har hon sagt att hon varit ensamstående även om hon i själva verket varit sambo. På följande sätt berättar Gunilla hur det kan kännas att inte kunna vara öppen vid en anställningsintervju:

Man sitter och känner såhär att ”nu är jag allt ärlig, för hon frågar om civilstånd”, och ensamstående, och så tänker man att det är ju riktigt, för jag är inte gift....Och jag sammanbor ju i och för sig men jag är liksom ensamstående för jag har min ekonomi för mej själv...man rättfärdigar så att säga inför sig själv.<sup>8</sup>

Att inte vara öppen kan ge en känsla av oärlighet, man tycker sig behöva rättfärdiga sina undvikande svar inför sig själv.

### *Vitsord*

Peter, homosexuell informant från Försvarsmakten, menar att försvarets system med vitsord ger stora möjligheter att stoppa homosexuella:

Jag tror att man blir hindrad i sin karriär. Du har inte samma möjligheter / som homosexuell/. (...)Vi har ett väldigt underbart system inom försvaret, att när du ska befordras, så betygsätts man två gånger, och det görs utav din chef, och din chef däröver då, och om du inte får tillräckligt bra betyg så kan du inte gå vidare. Till exempel nu när jag ska läsa till /anonymiserad officersgrad/, det beror på hur bra betyg jag har fått av mina chefer. Det är ju väldigt svårt om två chefer säger att ”han är inte bättre” och jag säger ”jo det är jag visst det”, då kommer man att lyssna på två chefer som tycker att jag inte är det. Så det är väldigt *lätt* att stoppa någon. Det är bara att två chefer skriver ner vitsorden, då är man ju stoppad. Och vi är helt

och hållet beroende av våra chefer, våra närmaste chefer. Vi är helt otroligt beroende av dem hela tiden. (...) Det är det största problemet att det blir stopp i karriären. De som inte gillar homosexuella kan ganska lätt se till att de inte kommer vidare. Vi är så beroende av våra vitsord.

I fokusgruppen finner man det dock osannolikt att vitsord skulle skrivas på ett sådant sätt att homosexuella stoppades. Man säger bland annat att "cheferna nuförtiden, dom är jäkligt vidsynta". Någon säger att "det har hänt så mycket inom försvaret på de senaste åren att man har inte *råd* att stoppa personer bara för att de skulle ha en avvikande läggning (...), man har inte folk till alla befattningar." Lite senare säger någon att "regementet har en hel mängd uppgifter, och vi har inte personal till alla uppgifter, så det där /sexuell läggning/ det är helt ovidkommande, det gäller att få rätt människa på rätt befattning för att göra ett bra jobb, (...) det har inte ens funnits på kartan att fundera i såna termer." Någon tillägger dock att "visst är det möjligt att skriva ett vitsord så att personen blir stoppad, och det är chefen som skriver vitsordet, och det är endast han som har ansvaret för det, för det är han som skriver under". Det påpekas också att systemet med vitsord tillämpas olika inom olika förband, och att det är under omdaning.

Vidare menar fokusgruppen att om det nu skulle vara så att homosexuella har den typen av problem så är det inte värre än i andra organisationer. Som exempel nämner man brandkåren, kyrkan och polisen. Den homosexuella som vill kämpa för sina rättigheter inom försvaret har dokumenten på sin sida. Även om det kan vara svårt och tufft, så är kampen möjlig att föra.

### *"Policymentaliteten" lever kvar*

Johan, homosexuell informant från försvaret, berättar om en mentalitet som han tror kan påverka homosexuellas karriärmöjligheter negativt, en mentalitet/inställning som kom till uttryck i en beryktad policy angående försvarsattachéer:

Den var påskriven av nuvarande ÖB och den uttrycker då, att för att bli försvarsattaché ska man ha överstelöjtnants grad, och det är det inget att säga om, det är ett krav som är helt i sin ordning. Men därutöver så var hela policyn uttryckt så att den förutsatte att överstelöjtnant var man, den förutsatte att han var gift och den förutsatte att han var gift med en kvinna. Och därutöver lade policyn viss kraft vid att beskriva vilka färdigheter som medföljande hustru skulle besitta då, om språk och social kompetens och sånt här, lite mindre kraft vid att beskriva vilken

kompetens försvarsattachén kanske skulle ha. Men utöver den lite lustiga omständigheten så var ju den här policyn fullständigt åt helvete, därför att den exkluderade kvinnor, den exkluderade ensamstående eller för den delen bara sambos och den exkluderade ju självklart alla homosexuella.

Både HomO och JämO kritiserade policyn, och ÖB kom att ta avstånd från den. Men Johan tror att den mentalitet som kom till uttryck i policyn lever kvar i Försvarsmakten, trots att ÖB gjort ett officiellt avståndstagande. Viktiga beslut med konsekvenser för enskildas karriärmöjligheter fattas i slutna kretsar, och här menar Johan att mentaliteten kan finnas kvar även om den officiella policyn är ändrad:

Jag känner mej ganska säker på att det policyn stod för fortfarande lever kvar. Det jag menar är att du kan inte stödja dej på policyn för att till exempel exkludera någon, men beredningen av ett sånt här ärende, vem som ska bli försvarsattaché, sker i en väldigt, väldigt sluten krets med mycket begränsad insyn. Du har egentligen ingen möjlighet att någonsin få reda på varför du inte blev uttagen, därför att det går alltid att hänga upp det på andra argument nånstans, någon egenskap som dom menar att du behöver och sådär. Och där tror jag, i den miljön, i den mer subtila världen är jag helt övertygad om att det fortfarande finns, att det spelar in, kanske särskilt i sammanhang där du får en roll där du ska vara representant för Försvarsmakten.

Den mentalitet som policydokumentet var ett uttryck för, och Johans kommentarer om att det ”alltid går att hänga upp det på andra argument” än homosexualitet om någon inte får en sökt befattning, kan kopplas samman med situationen *kamouflerad diskriminering*, en mer generell situation som tas upp inom flera av verksamheterna.

### *Sällningar på vägen mot anställning som präst*

På vägen mot att bli anställd som präst finns en mängd instanser där oönskade personer kan sällas bort. Prästutbildningen varar i flera år. Tidigt under utbildningens gång, i regel andra terminen, anmäler man sitt intresse till ett stift där man vill verka som präst. Om stiftet accepterar en blir man prästkandidat där. Prästkandidat är man sedan under hela utbildningen fram till prästvigningen. Efter att man prästvigts gör man sin pastorsadjunkts-tjänstgöring. Den varar i regel ett år, men möjlighet till ett halvårs förlängning brukar finnas om pastorsadjunkten inte hittat något annat arbete under

adjunktstiden. Efter adjunktstiden kan man bli anställd som präst.

Under alla dessa faser - prästutbildningen, tiden som prästkandidat, prästvigningen, tiden som pastorsadjunkt samt då man söker anställning som präst - tycks det finnas risk för diskriminering på grund av sexuell läggning. Intervjupersonerna berättar om att under prästutbildningen kan man som homosexuell bli särbehandlad eller till och med uppmanad att antingen ändra sin läggning eller avbryta utbildningen. Både fokusgrupp och informanter talar om att det finns stift som inte tar emot homosexuella som prästkandidater. Även pastorsadjunktsplicering, prästvigning samt när man söker anställning som präst är situationer där intervjupersonerna berättar att sexuell läggning aktualiserats. Och i olika former av lämplighetsprövningar kan den sexuella läggningen uppdagas och tas med i bedömningen.

### *Lämplighetsprövningar*

På följande sätt berättar en deltagare i fokusgruppen för kyrkan om lämplighetsprövningar:

Som kyrkoarbetare skulle man nästan generellt kunna säga – generellt när det gäller prästerskapet är det ju naturligtvis så här att det här uppdagas, inte alltid men ganska ofta, på ett tidigt stadium i samband med lämplighetsprövningar. För det är ju ändå så, att många av medarbetarna är ju såna som ändå ska stå och prata *för*, enligt kyrkan, prata *för* ett vanligt så att säga heterosexuellt *äktenskap* inför alla människor, så det blir ju betydelsefullt på det sättet ganska tidigt egentligen...att det är *svårt* så att säga att stå och viga personer eller prata för ett heterosexuellt äktenskap om man själv är homosexuell. Det kan vara svårt. Det är ju ändå den officiella på ett sätt som /ohörbart/ i många sammanhang...som existerar...oavsett vad vi tycker, så finns det tyvärr så, ja. (Deltagare i fokusgruppen för kyrkan)

Av citatet att döma tycks det som att sexuell läggning både kan uppdagas genom lämplighetsprövningar, samt spela en (negativ) roll i bedömningen för huruvida man är lämplig för den sökta tjänsten eller inte.

### *Att bli prästkandidat*

”Du har ju stift i det här landet som inte tar emot en sån /homosexuell/ kille som blivande präst...” säger en deltagare i fokusgruppdiskussionen, och ytterligare ett par av deltagarna instämmer. En diskussionsdeltagare berättar om personlig kännedom om homosexuella prästkandidater som ”inte kom



in vid något stift”. De var antagna till prästutbildningen, men fann inget stift som ville ta emot dem.

### *Prästvigning*

Informanterna har känt oro för att inte få bli prästvigda om deras sexuella läggning skulle ha blivit känd. Thomas, homosexuell informant från Svenska kyrkan, säger: ”Som det är nu är det fullt möjligt att vara biskop i svenska kyrkan och vara emot homosexuella(...), det finns inga garantier om att man inte blir diskriminerad.” Att en sådan oro kan vara befogad tycks det finnas visst stöd för i fokusgruppen. Någon i gruppen undrar dock: ”Man kan väl inte vägras vigung på grund av sin sexuella läggning?” Varpå någon annan säger att det nog är svårare för kvinnoprästmotståndare att bli vigda än för homosexuella, då kvinnoprästmotstånd är uttryckligen förbjudet. Ytterligare någon tar upp att det handlar om inställningen hos olika biskopar; åtminstone tidigare var det så att det fanns stift som inte tog emot homosexuella prästkandidater. Biskopen har stor makt att fatta beslut om lämplighet, och möjligheterna till insyn i varför någon inte prästvigs tycks mycket begränsade:

När du blir förklarad icke lämplig, så behöver det inte skrivas ett papper överhuvudtaget. Det räcker i princip att biskopen tycker att den här personen är inte lämplig, han behöver inte argumentera för det utan biskopen vägrar viga bara, punkt slut. Det behövs ingen argumentation om biskopen är stenhård på det. Kandidaten har inte rätt att veta varför han/hon blir nekad. (Deltagare i fokusgruppen för Svenska kyrkan)

Det finns ingen möjlighet att överklaga biskopens beslut. Bedömningen gäller för hela Sverige. Generellt sett är det så att om man nekas prästvigning i ett stift gäller nekandet i fem år, sedan ska man tillbaka till samma stift och prövas igen. Någon i fokusgruppen menar att även om man egentligen ska tillbaka till samma stift går det kanske att efter fem år försöka prövas i ett annat stift.

### *Pastorsadjunktsplacering*

Under det första året efter prästutbildningen blir man som regel placerad som pastorsadjunkt. Det tillskapas en speciell utbildningstjänst där den blivande prästen får tjänstgöra ett år. I alla urvalsprocesser riskerar homosexuella att sällas bort – stift som inte vill ta emot homosexuella som prästkandidater kan

knappast förväntas vilja ta emot dem som pastorsadjunkter. Men utöver den mer generella ”bortsorteringsrisken” riskerar homosexuella att missgynnas på ytterligare ett sätt i samband med pastorsadjunktspaceringen, i synnerhet dolda homosexuella. Dolda homosexuella kan nämligen inte på samma sätt som heterosexuella åberopa familjeförhållanden för att få placering vid en viss ort. För intervjupersonen Thomas del hade detta kunnat få negativa konsekvenser för framtiden inom prästyrket. Thomas blev placerad som pastorsadjunkt vid en avlägset belägen ort, till skillnad från heterosexuella kollegor som kunde åberopa sin familj som ett argument för att bli placerade närmare hemorten.

De andra hade ju *familj*, så att säga, vilket gjorde att de blev placerade där de hade sin familj, medan jag då av biskopens adjunkt skulle placeras i /avlägset belägen ort/ eftersom jag inte hade någon familj, och det var ju då som jag insåg att det här går inte, jag orkar inte. (Thomas)

Vid tidpunkten för pastorsadjunktspaceringen hade Thomas varit tillsammans med sin man i sex år. Men han hade redan bott separat från sin man under ett år då han studerade vid annan ort, och både han och mannen kände att de inte skulle orka med att vara separerade ytterligare ett år. Det var i detta läge Thomas bestämde sig för att berätta för biskopen om sin homosexualitet, och att han ville ha placering så att han skulle slippa separeras från sin man. Tre månader före prästvigningen kontaktade Thomas biskopen och berättade om sin situation. Men en viktig förutsättning för att Thomas skulle våga berätta var att han redan på förhand genom bekanta lyckats ta reda på att biskopen inte var negativ till homosexuella: ”Innan jag hade fått reda på var han stod vågade jag inte säga något”. För Thomas del blev situationen lyckad. Då biskopen fick kännedom om situationen blev Thomas placerad i en närmare belägen församling. Men vad hade hänt om biskopen tillhört den skara som är negativ till att prästviga homosexuella? Eller om Thomas inte haft bekanta som kunnat ta reda på biskopens inställning? Konsevenserna om Thomas inte kunnat få redan på att biskopen var homovänlig kommenterar Thomas på följande sätt:

Ja, då hade det kanske blivit att jag hade blivit placerad där /i den avlägset belägna församlingen/, och frågan är om jag hade kunnat klara det, eftersom det är väldigt omtumlande det första präståret. Man är helt ny i alla situationer, och då bo i /avlägset belägen ort/ som jag inte har någon koppling till och vara skild från min trygghet, liksom mitt liv, nej det – det

hade försvårat mitt arbete mycket.

Thomas menar att det i dessa sammanhang är viktigt att biskopar är tydliga med om de är positiva till homosexuella.

### *Att söka prästjänst*

En annan situation då prästvigningen väl är klar hänger samman med rädsla för att bli diskriminerad på grund av sin sexuella läggning då man söker prästjänst. De homosexuella informanterna från Svenska kyrkan, Thomas och Elisabeth, berättar båda att de väntade med att bli öppna till deras anställningskontrakt var påskrivna och klara, och de känner till ”många som inte är öppna i det större sammanhanget, för att man inte får högre tjänster.”

Flera i fokusgruppen bekräftar att det finns risk för diskriminering på grund av sexuell läggning. Trots att det inte *borde* vara så. Man tror dock att det kan vara svårt att komma åt att det just är på grund av den sexuella läggningen som personen ifråga blivit diskriminerad.<sup>9</sup>

Ett par i gruppen menar att om man vill stoppa någon, så finns det vägar att göra detta på utan att det behöver framgå att det är sexuell läggning det handlar om. Bristande insyn i rekryteringen tycks kunna utgöra ett potentiellt problem, diskussioner om vem som ska få en viss tjänst kan föras ”i rummen bortikring” eller ”bakom ryggen”. Här betonar flera i fokusgruppen att facken har en väsentlig roll att fylla när det gäller bevakning av att diskriminering inte ska ske.

Fokusgruppen menar att anledningarna till att homosexuella diskrimineras i dessa situationer bland annat är rädsla och okunskap, människor är rädda för ”det okända”. Dessutom aktualiseras teologiska argument, exempelvis *lex natura*:

Lex natura (...), i den analys man gör av Bibeln som urkund kommer till – ska vi säga – den *naturliga* ordningsprincipen (...), men naturligtvis så är det så att en stor del av samhället har alltid varit, det är klart kanske 98 procent till 80 procent, har alltid hävdad då att vi har en grundläggande naturens ordning och den är då heterosexuell och inte homosexuell. Det som vi idag går tillbaka på och försöker analysera är andra tankar på vad är kärlek, kyrkan har ibland lite svårigheter med vad är kärlek för någonting.

I fokusgruppen aktualiseras också att det inte är säkert att det är inställningen

till den sexuella läggningen som orsakar att en homosexuell inte får anställning: ”Däremot så är det så, att ibland kan det ju vara den här *demonstrativa personligheten*, där det finns med annat som gör att man kanske inte vill anställa.” Begrepp som ”demonstrativ” och ”demonstrera sin läggning” återkommer påfallande ofta då fokusgruppen för kyrkan diskuterar homosexuella. Att det som uppfattas som ”demonstrativt” kan utgöra hinder för karriären finns belagt bland annat i en studie av kyrkan i Finland.<sup>10</sup> De homosexuella intervjupersonerna har delvis andra förklaringar än fokusgruppen till varför det inom kyrkan finns motstånd mot homosexuella. Till exempel att kyrkan är patriarkal och ”har problem med sina föreställningar om manligt och kvinnligt” .

#### *Omplacering, förbud och avstängning från vissa uppgifter*

En situation som kan inträffa mellan ledningen och homosexuella anställda, är att ledningen hindrar homosexuella från att arbeta med vissa typer av uppgifter. Hindret kan bestå av en omplacering, ett direkt förbud eller utestängande. För såväl Svenska kyrkans som Försvarsmaktens del har denna typ av situation tagits upp av informanterna, medan den inte tycks ha setts som något problem av informanterna inom polisen eller barn- och äldreomsorgen.

För Försvarsmaktens del är det informanten Johan som tar upp att det finns en föreställning inom organisationen om att homosexuella skulle ha svårt att ”hålla fingrarna” från de värnpliktiga. Denna föreställning kan leda till omplaceringar, dock utan att skälet till omplaceringen kommer i öppen dag, menar Johan:

Jag tror att, det som jag själv drabbats av, och också hört från några andra att de drabbats av, är den här föreställningen att är du homosexuell, i alla fall man och homosexuell, då kan du inte hålla dina fingrar ifrån unga pojkar hur länge som helst. Det är något misstänkt i att man sökt sig till försvaret, eller rättare sagt, det är inte bara misstänkt, utan det är *uppenbart* att man sökt sig till försvaret, därför att där finns 18-19 åriga unga killar hela tiden, de blir aldrig äldre, utan det är ju ett ständigt inflöde av nya killar i den åldern. (...) Du känner att du blir flyttad på till nya befattningar där du inte har det här ansvaret. Och det har jag inte bara utifrån mig själv, utan det finns två andra fall i min nära omgivning där folk har känt så här under delar av sin karriär, att de har blivit fräntagna personalledande befattningar på ett sätt som inte var naturligt. Men så är det så otroligt svårt att leda i bevis vad som ligger bakom, för det är ju aldrig någon som

säger öppet att ”det var ju för att du är homosexuell”. Och någonstans är vi hela tiden i vårt system i händerna på arbetsgivaren, så det ligger i vårt system att vi kan bli flyttade på från befattning till befattning, och vi *ska* bli flyttade på, men problemet är ju om man tycker sig se någon systematik i det att man, alltså ett undvikande av vissa typer av befattningar.

Johan har själv råkat ut för en sådan omplacering. Det var i samband med att han tagit parti för en värnpliktig, som han tyckte blivit orättvist behandlad. Vid detta tillfälle var Johan ännu inte öppet homosexuell, men han vet att misstankarna fanns. Både misstankar om att han skulle vara homosexuell, och misstankar om att han skulle ha någon form av sexuellt/privat förhållande med värnpliktiga. Johan berättar:

De trodde att jag på något sätt hade utnyttjat min befälsställning över soldaterna. Men det finns ingenting, varken då eller nu som skulle kunna belägga att det var så, utan det fanns bara i deras föreställningsvärld. I flera omgångar så var jag inkallad till chefer på olika nivåer i samband med ärendet (...) och i de här samtalen så kunde jag ju mellan raderna läsa ut de här misstankarna, även om det aldrig var något som man fullt ut konfronterade mej med, så fanns det där subtilt hela tiden. Inte så att jag kan citera eller komma ihåg något av det här i huvudet, men i något av det här samtalet så tog det sig plötsligt vändningen att den här chefen jag pratade med blev intresserad av mitt privatliv och såtillvida att ”hur har du det med din flickvän” som var helt irrelevant i sammanhanget, och där jag kände att det enda det här gick ut på var att försöka luska ut någonting, få fram något erkännande ”ja, jag är homosexuell”. det var nästan det handlade om. Eller att på det viset försöka antyda för mej att ”vi vet nog”.

Johan menar att det var hans sexuella läggning och misstanken om att han på något sätt skulle ha otillbörliga relationer till värnpliktiga ledde till att han omplacerades:

...några månader efter den här historien blev /jag/ omplacerad till en ny befattning, och det var ju självklart ingen som sa att det berodde på det eller det, utan det försökte man ju förespegla mig att det var ett naturligt steg i min vidare karriär, men det var ju en helt oönskad – egentligen så plockades jag ju från chefskapet över soldaterna, chefskapet överhuvudtaget, jag gick in i stabsbefattning, ett handläggjarjobb, och det var ingenting jag önskade på något enda litet vis. Det är helt klart att det

kan aldrig nånsin ses som en befördran.

Inom kyrkan har situationen ”förbud och avstängning från vissa uppgifter” bland annat handlat om att en homosexuell präst inte får hålla en temakväll om sexuell läggning. Men inte bara homosexuella själva, utan även medarbetare som inte utestänger homosexuella kan enligt informanten Thomas riskera repressalier. Thomas blev inbjuden av en vikarierande komminister i en församling att komma och tala om homosexuella. Men då kyrkoherden fick kännedom om att vad som pågick förbjöd han komministern att genomföra församlingskvällen. På följande sätt berättar Thomas om situationen:

Den här komministern hade fått överlåtitt på sig, fått förtroendet att anordna församlingskvällar kring olika teman. Det är inget konstigt, så är det i de flesta församlingar, det är inget större förtroende. Och jag var bara en i en lång rad av olika föreläsare. Men när kyrkoherden ser reklambladet för detta, så blir han vansinnig och ringer (...). Han skäller ut henne efter noter för detta. (...) Men hon lyckas ändå fråga honom om vad det är som är det kontroversiella. Om det är själva ämnet, för då kan hon nog be mej komma och prata om något annat, vilket ämne som helst, eller om det är föreläsaren, för då kan hon nog få någon annan som kan komma och föreläsa om samma ämne. Men det är både ock, jag får inte komma dit och prata om något, och ingen får komma dit och prata om ämnet.

Enligt Thomas fick den vikarierande komministern initiativet att bjuda in honom negativa konsekvenser för henne själv:

Hon vikarierade i den här församlingen och hade gjort i många år, och så blir det då en tjänst ledig, och hon söker den. Och hon är omtyckt i församlingen, men hon får inte tjänsten. Och det får ju tidningen X-bladet reda på då, att hon inte får den här tjänsten, och att i botten ligger en konflikt kring att kyrkoherden tycker att hon har kört över församlingen och agerat på ett självsvaldigt sätt genom att bjuda in mej för att prata om det här ämnet.

Berättelsen gör gällande att inte bara homosexuella själva riskerar olika former av uteslutning, utan även att kyrkoanställda som inte utestänger homosexuella kan riskera repressalier från ledningen.

I fokusgruppen lämnas en redogörelse för denna händelse, och gruppen får frågan om sina tankar kring situationen att en kyrkoherde förbjuder en homosexuella föreläsare att komma, eller förbjuder att ämnet homosexualitet

diskuteras en temakväll. Någon i fokusgruppen säger att ”Kyrkoherden kan inte förbjuda en präst att komma och prata. (...) Kyrkoherden har inte den makten idag, man kan inte (.) säga att jag förbjuder dej att ta hit den och den.”

Gruppen menar också att det inte skulle vara något problem att arrangera en sådan temakväll i det stift de själva är anställda inom, samt att det inte heller skulle möta hinder att ta upp temat inom ramen för predikan. Ett par deltagare i fokusgruppen ifrågasätter också om det verkligen var den sexuella läggningen som utgjorde problem i detta fall. Man menar att det kanske var några andra personliga motsättningar mellan prästen och komministern som gjorde sig gällande.

### *Ledningen tar avstånd*

Ett exempel på när ledningen explicit tar avstånd från homosexualitet finns från Svenska kyrkan. En av de homosexuella informanterna blev tillsagt att inte nämna vilken församling han präst i om han skulle ”uttala sig som homo”:

Jag fick veta från mitt kyrkoråd att om jag ska uttala mig som homo får jag inte säga att jag är präst i den församlingen, utan de vill inte förknippas med det, utan då får jag säga att jag är präst i svenska kyrkan, vilket har gjort att jag än i dag säger att jag är präst i svenska kyrkan, för jag vill inte bli belagd med sådana saker, även om jag tror att nuvarande kyrkorådet inte skulle säga något sådant.

Exempel på liknande avståndstagande från ledningens sida har inte aktualiserats för de andra verksamhetsområdena.

### *Kyrkoledningens syn på mångfald*

Ledningen för Svenska kyrkan accepterar både homosexuella samt motståndare till homosexuella. En situation som informanterna tar upp och som de tycker är ytterst plågsam är att det förväntas av dem att de ska finna sig i att inte vara accepterade. Det benämns av en av informanterna som det största hindret för homosexuella i kyrkan. På frågan om vad som är det största hindret svarar han:

Det är väl detta att man vet att det tas för givet att det är hedervärt att vilja fränkänna oss tryggheten i våra liv, att det är en hedervärd ståndpunkt, och att det gör att det är full acceptabelt att ha den ståndpunkten, att man

som homosexuella förväntas finna sig i det.(...) Det framgår bland annat av Teologiska kommitténs rapport.

I fokusgruppen diskuteras denna situation, bland annat med utgångspunkt i Susanne Lindströms licentiatavhandling<sup>11</sup> där Teologiska kommitténs samtalsdokument om sexuell läggning analyseras. Lindström uttrycker sig i termer av att homosexuella tvingas ”tolerera de intoleranta”. Angående denna situation drar en av medlemmarna i fokusgruppen paralleller till kvinnoprästmotståndare, och säger: ”Idag tror man väl inte att man ska komma fram till någon minsta gemensamma nämnare, minsta gemensamma nämnare är att lägga sig på motståndarnas planhalva (...) Istället så tror jag att man får acceptera att kyrkan inte är en auktoritet på det viset, och inte heller en åsiktsgemenskap.”

Generellt verkar medlemmarna i fokusgruppen vara inställda på att Svenska kyrkan ska rymma mångfald i den bemärkelsen att även motståndare till homosexuella ska accepteras. Om så inte sker menar man att Svenska kyrkan förvandlas till en sekt:

Faran är så att säga, det gäller inte bara den här frågan utan det gäller en annan fråga också, du puttar över kanten dom som inte passar, eller dom som inte ingår i åsiktsgemenskapen om man nu ska ha en sän, då har vi ju helt plötsligt en sekt och inte en kyrka längre.

Någon ser det som en ”livsfarlig trend” att exkludera och påpekar att det bland de homosexuella finns fanatiker.<sup>12</sup>

P1: Många av dom här, eller många vet jag inte, men några av dom här dom är ju också fanatiker. Tycker man inte som jag då är man ute och cyklar, då har man fel åsikt, Och det är ju också ett sätt att resonera /ohörbart/.

I: Vilka tänker du på, bland homosexuella eller bland homosexuell-motståndare?

P1: Nämen när jag var yngre tyckte jag samma sak, jag tyckte sparka ut, sparka dom i häcken dom här som är emot kvinnliga präster, dom har inget här att göra, dom är inte ens kristna, dom är inte kärleksfulla. Idag har jag lugnat mej något kanske, men det finns, ju och på andra sidan också då, homosexuella har ju naturligtvis resonerat på samma sätt, ”vad har dom där idioterna här att göra som inte kan acceptera att det finns annorlunda typer av kärlek”...och det kan man väl kanske möjligtvis hålla



med om, men samtidigt så inser jag ju också att det är väldigt inskränkt och livsfarligt om man skulle börja begränsa erfarenheten på det sättet, att man exkluderar grupper(..) det är en livsfarlig trend.

Överhuvudtaget är intrycket av diskussionen i denna fråga att fokusgruppen bejakar att flera olika åsikter ska få finnas i Svenska kyrkan, utestängning av ”de intoleranta” ses inte som en lämplig metod:

Jag har svårt för att man skulle.. i alla lägen ska polarisera, tro att man kan lösa problemet genom att utesluta, stänga dörren. Jag tror det är bättre ifall man kan /ohörbart/ jobba med det här.

Personen i citatet ovan betonar vikten av att människor kan förändra sin inställning och att man kan skapa ett drägligt arbetsklimat även om olika åsikter finns.

Även om man i fokusgruppen inte tycks vilja utestänga eller utesluta motståndare till homosexuella, tycks det finnas en stor förståelse för att motståndare till homosexuella kan utgöra ett arbetsmiljöproblem för homosexuella. Paralleller dras flera gånger till kvinnoprästmotståndare och det arbetsmiljöproblem dessa medför för kvinnliga präster. Men problemet med kvinnliga präster och kvinnoprästmotståndare beskrivs som ”det stora” problemet, medan frågan om homosexuellas arbetsmiljö beskrivs som mer marginell:

Detta är ju bara en liten krusning på vägen jämfört med den stora problematiken, genderproblematiken, med ämbetssyn, kvinnopräster och så vidare. Vi hade statistiskt sett någon procent av Sveriges kyrkas tillhöriga som gick ur endera därför för att man inte tyckte om kvinnliga präster, eller att man var så förbaskad på dom som var motståndare. (.) Idag så är inte den här frågan om homosexualiteten tillnärmelsevis så intressant som den tidigare genderproblematiken har varit. Och det gör att det blir svårare att riktigt kanske se det här som ett arbetsmiljöproblem när vi har den andra typen av arbetsmiljöproblem som har funnits också.

Man tror också att det kommer att gå fortare för homosexuella att få gehör än vad det gjort för de kvinnliga prästerna, de kvinnliga prästerna har ”banat väg.”

Men även om man i fokusgruppen har förståelse för att människor som inte accepterar homosexuella kan utgöra arbetsmiljöproblem finns

det tydliga tendenser till att problemen förläggs antingen till en annan tid eller någon annanstans och att fokus flyttas bort från institutionen Svenska kyrkan och dess strukturer. Till exempel påpekar någon att situationen i kyrkan inte är annorlunda än på andra arbetsplatser: ”Om det är uttalade motståndare så måste det vara ett jätteproblem för den stackarn som råkar vara homosexuell, men det gäller ju alla arbetsplatser tror jag och inte särskilt kyrkan.” Här kommer ord att stå mot ord mellan fokusgruppdeltagaren och de homosexuella informanterna. De sistnämnda menar att kyrkan är en arbetsplats med särskilda problem att acceptera homosexuella. Deras erfarenhet av kyrkan som en ”annorlunda” arbetsplats tycks få stöd i den skandinaviska forskning som finns om homosexuellas situation i arbetslivet.<sup>14</sup> Denna forskning tyder på att kyrkan skiljer sig från ”andra arbetsplatser” i denna fråga. Det tycks vara få arbetsplatser/organisationer som så livligt som just kyrkan har diskuterat frågan om homosexualitet, vilket bland annat medför att det just inom kyrkan gjorts tydliga avståndstaganden gentemot homosexuella/homosexuellas rättigheter.

En tendens i fokusgruppen för Svenska kyrkan är att arbetsmiljöproblemet med bristande acceptans av homosexuella snarare sätts i samband med enskilda individer eller enskilda händelser än med strukturell diskriminering:

...så kan jag inte generellt säga att det är ett arbetsmiljöproblem, men som sagt det kan bli. Men det här är ju väldigt avhängigt en enskild situation, likaväl som det är avhängigt en enskild situation om någon blir sexuellt trakasserad som är heterosexuell. Det är ingen skillnad. (Deltagare i fokusgruppen för Svenska kyrkan)

Det påpekas också att homosexuella inte är ensamma om dessa problemen, homosexuella jämförs med nazister som också skulle kunna råka ut för att inte bli accepterade:

Men det spelar ju ingen roll om det är homosexualitet det gäller eller om det är något annat, oberoende om det är ett motstånd eller vad det är, om man är nazist eller var man nu är och resten inte är det så blir det, kan det ju bli ett arbetsmiljöproblem.(.) Så det är inte direkt knutet till just homosexualiteten, men ändå då att det är någon som är annorlunda. (Deltagare i fokusgruppen för Svenska kyrkan)

En annan deltagare i fokusgruppen säger:

Problemet ligger inte i kyrkan i så fall, utan problemet ligger hos dessa medlemmar i kyrkan som inte accepterar att man ska få vara med i kyrkan om man har de sexuella läggningen.(.) Det är dom som har problemet. Det är ju dom som har problem.....och hur dom ska lösa det problemet, det kan ju bara ske genom att man mognar som människa.

Det som de homosexuella informanterna uppfattar som ett strukturellt problem inom kyrkan, tolkas här som ett problem tillhörande enskilda individer, och lösningen är de enskilda individernas personliga mognad.

### *Ryktesspridning om ledningen*

En situation där avståndstagande gentemot homosexuella kommit till uttryck inom försvaret berör priset Guldlambdan. Guldlambdan är ett pris som för något år sedan delades ut till Överbefälhavaren för hans positiva insatser för homosexuella. ÖB hämtade dock inte själv sitt pris, utan skickade en ersättare, och snart började ryktena gå. Peter, homosexuell informant från försvaret, berättar:

.....några rykten som jag hörde runt fikabordet var att ÖB hade sagt att han kommer aldrig i livet att gå och ta emot Guldlambdan. Det var därför han inte var där. Nu vet jag inte om det där är sant.....men det är ju lite roligt att helt plötsligt sprids det såna rykten i fikarummen då att ÖB, jovisst, han hade fått ett pris av bögarne då, men han gick aldrig och hämtade det där priset. Och direkt så sprids det då rykten att ÖB över sin döda kropp skulle gå och acceptera det där priset personligen, så han skickade en annan general då, som är lägre än han. Det tror inte jag på, i och för sig.....men ryktena...

(...) det är alltså någon som har lagt ner energi på att istället för att konstatera att.....att försvaret har faktiskt fått ...ska vi kalla det ett jämställdhetspris, meningen med priset är i alla fall att det ska vara en positiv grej, och direkt så vänds det här då (.) till att ”fy fan, jag skulle inte vilja ta i det där priset ens med tång, utan ska skicka en något lägre general, så slipper jag själv gå”.

Att ÖB inte personligen hämtade det pris han fått har uppenbarligen haft en stor symbolisk betydelse och gett utrymme för ryktesspridning och tolkningen att ÖB egentligen skulle vara negativt inställd till homosexuella.

### *Ledningens bemötande av anställdas partnerrelationer*

Andra situationer i relationen mellan ledningen och den anställda där den sexuella läggningen kan aktualiseras är situationer som på något sätt involverar den anställdes partner. Sådana situationer kan röra sig om evenemang som arbetsgivaren ordnar och där de anställda förväntas eller får ta med sin partner eller familj. Det kan också handla om vilka möjligheter en partner har att följa med då den anställde skickas iväg på långväga uppdrag. Dessa två typer av situationer har främst aktualiserats inom kyrkan och Försvarsmakten.

Inom Försvarsmakten aktualiserar informanten Peter en rad situationer där han inte har samma möjligheter som sina heterosexuella kollegor. En av dessa situationer gäller medföljande partner vid utlandstjänstgöring. Peter känner osäkerhet över vad han och hans eventuella framtida partner skulle ha för möjligheter i en sådan situation. En medföljande homosexuell partner är inte tillnärmelsevis samma sak som en medföljande fru.

Om jag sökte som attaché, och skulle ta med min pojkvän, antingen skulle de tvingas skicka iväg mig, tvingas på grund av massmediatrycket om det uppdagas att ”han fick inte jobbet för att han var homosexuell” Alternativet är att jag skulle stanna hemma och väljer att inte åka iväg på utlandstjänstgöring. Jag är inte beredd att lämna min partner hemma under tre års tid, och själv vara borta i tre års tid, det är inte ett alternativ.  
(Peter)

Ett alternativ som kommer på tal är att partnern skulle följa med i hemlighet och bo hos Peter i smyg: ”Men det verkar ju som ett ganska fånigt liv för någorlunda vuxna män. Jag tror att antingen så skulle jag bli öppet homosexuell, eller så skulle jag skita i att åka iväg”, kommenterar Peter.

Inom kyrkan har ett flertal situationer kopplade till arbetsledningen och den homosexuellas partnerrelation aktualiserats. En gäller den omdebatterade frågan om homosexuellas rätt till vigsel. Som homosexuell präst kan man viga heterosexuella par, men har inte själv rätt att bli vigd. Andra situationer gäller att informanterna upplevt att de och deras partnerrelation särbehandlats i förhållande till hur heterosexuella kollegors partnerrelationer bemötts. Inom den kyrkliga världen finns en mängd olika tillfällen då inte bara den kyrkoanställda själv, utan även hans eller hennes make/maka bjuds in. Men villkoren för inbjudan tycks inte vara desamma för dem som lever i en samkönad partnerrelation som för dem som lever i en olikkönad. Thomas berättar till exempel om ett tillfälle då han tillsammans med ett tiotal andra

präster hjälpt till att arrangera ett prästmöte. Som tack för hjälpen inbjöd biskopen alla de präster som hjälpt till. Av en slump fick Thomas veta att de andra hade blivit inbjudna med sina respektive, medan Thomas inte hade fått någon inbjudan till sin man.

Inom fokusgruppen råder det delade meningar om hurvida homosexuella anställda särbehandlas när det gäller partners medverkan i olika sammanhang. En diskussionsdeltagare säger sig inte ha noterat någon särbehandling av homosexuella, tvärtom: ”Som stiftsledningarna fungerar idag så har jag aldrig märkt att det finns någon särskilnad mellan att behandla homosexuella annorlunda (...), utan dom har blivit inbjudna som alla andra till allting som har varit.”

En annan person i fokusgruppen säger dock:

Jag tycker inte att det är så tydligt då, att den här livspartner är med överallt, utan – nästan har jag en erfarenhet av att (...) antingen så är man tyst, eller så är man väldigt tydlig. (...) Det här känner inte jag igen, det ni beskriver i kyrkan, att man tar med sig sin partner på kyrkkaffe och gudstjänst...och det är inte alldeles självklart att han blir medbjuden till biskopen på middag, det tror jag inte alls har varit så givet. (...) Det känner inte jag igen, den här rakheten.

Angående ledningens förhållande till homosexuella anställdas partnerrelationer tycks det alltså vara något motstridiga uppgifter, inte bara mellan informanternas erfarenheter och vad fokusgruppen beskriver, utan även inom själva fokusgruppen.

### *Negligering och osynliggörande*

Exempel finns i vårt material på hur ledningen mer eller mindre aktivt negligerat homosexuella. Exempelen är hämtade från försvaret respektive polisen.

Johan, homosexuell informant från Försvarmakten berättar om ett tillfälle då en överste skulle hålla ett inledningsanförande inför 300 elever vid en militär utbildning. Johan, som också arbetade med den utbildningen, hade några dagar tidigare berättat för översten om sin läggning och om sitt engagemang i homofrågor. Han blev positivt bemött, och översten bad honom till och med skriva ihop ett stycke om mångfaldsfrågor till välkomstalet som översten skulle hålla då eleverna anlände till utbildningens första dag. Johan blev glad och smickrad över att få bidra till överstens tal och

skrev ihop en text som handlade om att oavsett man var svart eller vit, man eller kvinna eller vilken sexuell läggning man har skulle man vara välkommen i försvaret. Men när talet väl skulle hållas hände följande:

Sen blev det måndag och de här 300 eleverna ställdes upp då, och översten äntrade talarstolen. Så kom han ju mycket riktigt till ett parti som jag kände igen, och läste ordagrant det jag hade skrivit, undantaget att han utelämnade sexuell läggning.

Fokusgruppen får detta återberättat för sig, och får frågan om sexuell läggning är något som negligeras i sådana sammanhang. En deltagare säger: ”Jag tror att det här har för stora proportioner egentligen, det är inget konstigt, jag vidhåller det.” En annan deltagare tycker att: ”Man kan ju undra, varför tog den personen inte upp det. Var det medvetet förbiseende eller var det omedvetet? (...) Omedvetet förbiseende eller var det helt naturligt kanske, att det spelade ingen roll.” Med ”helt naturligt” menar gruppen att den sexuella läggningen skulle vara lika oviktig som om man var ”rödhårig eller tycker om fiskbullar”. Gruppen fortsätter diskutera varför sexuell läggning inte nämndes och en person säger:

P1: Antingen är det en människa som är oerhört vidsynt, som tyckte att det hör inte ens hemma att ta upp, eller också är det en som inte vill prata om sånt, som är oerhört icke-vidsynt, som tycker att det ska inte förekomma, det är väl dom alternativen som finns.

P2: Eller också glömde han bort det

P3: Han kunde ju ha varit lite rädd att han skulle behöva förklara det där sen då, att det skulle bli väsen om det och att han skulle behöva lägga ut texten...

Informanten själv, Johan, har också reflektioner kring varför översten underlät att nämna just sexuell läggning:

Alltså den positiva tolkningen, och det tror jag man ska göra i det här fallet, är att det handlar om någon slags missriktad välvilja. Det finns en sån ovana bara vid ordet homosexuell, att vi tror att bara genom att säga det så pekar vi ut någon, eller gör någon rädd eller ledsen. Så jag tror det är någon slags missriktad välvilja. Liksom att visst, det kan finnas någon homosexuell här, men låt dom få vara det ifred, liksom.

Exempel två när det gäller negligering/osynliggörande är hämtat från

polisen. Enligt Gustav, informant från polisen, verkar det finnas en sorts aktivt ointresse för homosexuellas villkor, ett ointresse som kom till uttryck bland annat på en ledarskapskonferens där den högsta ledningen för Sveriges polismyndigheter deltog. Detta ointresse/negligeringen visade sig genom att man undvek gaypolisernas bokbord, och i det man skrev i utvärderingen av konferensen. Gustav berättar:

Jag hade en ledarkonferens (...) i Växjö, då var ju kvinnligt, manligt nätverk, prästerna var där, sen hade gaypolisen ett bokbord där också. Då gick dom till kvinnligt, manligt, hoppade över gaypolisen, sen gick dom till prästerna. Sen var det en del som vid utvärderingen sa dom ”men vad har homosexualitet med ledarutbildning att göra?” (...) Dom ansåg att det fanns ingen.....vi /gaypolisföreningens kunskap/ behövs inte, för man kan vara ledare utan det här.

Homosexuella anställda inom polisen har också försökt få ledningen att vid rekrytering annonsera även i gaypress, till synes utan resultat:

Vi har ju försökt prata med vår rekrytering då, att vi vill att man ska sätta in annonser i gaypress. Inte att man söker homosexuella poliser, man söker poliser. Det ingår i läsekretsen där. Det fanns det inga pengar till. Och dom är inte intresserade av det, ”vi kommer ju in ändå”. Men invandratidningar, kvinnotidningar och sånt, det tycker man att man behöver sätta in i. (Gustav)

Här är det relevant att göra en jämförelse med Liv Finstads rön angående skillnanden i villkor för synliga respektive osynliga minoriteter inom polisen. När det gäller de synliga minoriteterna kvinnor och invandrare måste man vid rekrytering ta hänsyn till att dessa ska finnas representerade - annars blir det pinsamt för ett polisväsende som säger sig vilja ha mångfald. Men ett sådana hänsyn behöver man inte ta när det gäller osynliga minoriteter. I samtal om polisens bredd och sammansättning är det ytterst få som har nämnt att det skulle vara någon speciell poäng med att rekrytera fler öppet homosexuella till polisen, skriver Finstad.<sup>15</sup>

Negligeringen av homosexuella kan också visa sig genom att ledningen inte säger ifrån då homosexuella kränks/förlöjligas. Från Försvarsmakten berättar informanten Johan om en personalledningskonferens där en av talarna skämtar på ett opassande sätt om homosexuella, varpå konferensdeltagarna började skratta och applådera. Ingen från ledningen säger dock ifrån. Till slut

tar Johan mod till sig och protesterar själv inför alla konferensdeltagarna. Men han får inte något stöd från de högsta personalcheferna under hela den tid konferensen varar. Johan kommenterar händelsen på följande sätt: ”Det är särskilt prekärt eftersom det var på personalchefskonferens, en samling på ett hundratal personer. Och personalchefer ska ju både vara utbildade och ha en slags empatisk förmåga att förhålla sig till andra människor, självklart såna här aspekter av mänskligheten /syftar på sexuell läggning/.”

### *Kontroll av den anställda*

Vissa av försvarets arbetsuppgifter är säkerhetsklassade, vilket innebär att Säpo gör en genomgång av de anställdas och deras nära anhörigas bakgrund och privatliv, bland annat med avseende på ekonomi och eventuell brottslighet. Inom ramen för den kontrollen kan sexuell läggning aktualiseras även om den försvarsanställda önskar hålla sin läggning dold:

Det är någonting som jag funderar på nu. Vi tvingas ju till exempel att uppge att vi är homosexuella. Vi har ju säkerhetsklasser beroende på vilken tjänst vi har. Där jag är nu, så måste man uppge om vi är sambos. Men jag är inte sambo idag, eller registrerad partner, så jag har ingenting att uppge heller. Men den dagen jag flyttar ihop, så måste jag uppge...Det är väldigt, väldigt många – jag har många kompisar som bor ihop men som har var sitt telefonnummer. (Peter, homosexuell informant, Försvarmakten)

Denna situation har gemensamma nämnare med situationen ”lämplighetsprovning” som förekommer i relationen mellan ledningen och den anställda inom kyrkan. Inom försvaret tycks dock provningen kunna drivas ett steg längre i och med att Försvarmakten har formella resurser att göra en omfattande kontroll av den anställdes och dennes anhörigas privatliv, till exempel deras ekonomi.

### *Tjänstebostad - missad förmån*

Försvarsanställda har enligt uppgift från informanten Peter möjlighet att få femåriga hyreskontrakt på tjänstebostäder attraktivt belägna mitt i Stockholm. Som dold homosexuell har dock inte Peter tyckt sig kunna/vilja använda sig av den personalförmånen, och berättar om detta på följande sätt:

Man kan ju få tjänstebostäder genom försvaret, ganska fint, mitt i Stockholm, men det skulle jag aldrig ha. När jag läste på försvarshögskolan bodde jag i militära studentlägenheter, då var jag alltid, alltid, alltid



jättenervös för om kompisar kom upp och hälsade på mej, mina homosexuella kompisar då, jag tyckte som att det strålar homosexuell, det står homosexuell i pannan. Jag tyckte det var jättejobbigt då att umgås med mina homosexuella kompisar.

(.) Jag känner att jag vill kunna vara tillsammans med någon utan att hela min arbetsplats vet om det. Jag är väldigt glad över att jag har separerat mitt privatliv från mitt arbetsliv.(.) Det är just att bo i samma trappuppgång där det bara bor kollegor.

Denna situation har i vår studie aktualiserats enbart inom försvaret, men det är möjligt att även andra av de undersökta verksamheterna har tjänstebostäder, eller bostäder kopplade till verksamheten, placerade på ett sådant sätt att liknande problem för anställda som känner att de måste dölja sitt privatliv skulle kunna uppstå.

### *Anhöriga underrättas inte*

Johan, informant från Försvarmakten berättar om en arbetslivsrealitet där dolda homosexuella riskerar att missgynnas:

Försvaret är potentiellt en väldigt farlig arbetsplats, och särskilt om vi går ut på internationella uppdrag som är en allt större del av vår tillvaro. Och som en del i det är det viktigt för arbetsgivaren, för Försvarmakten, att ha koll på nära anhöriga till oss när vi går ut, för att om nånting händer så ska man kunna meddela det på ett begävat sätt, och det är klart att är du homosexuell och inte öppen, så inte fan anger du din partner av samma kön i ett sånt sammanhang, och att inte kunna göra det, att gå ut, även för all del här hemma då, det finns en del farlig verksamhet här också, och att veta att om nåt händer så kommer min partner att stå ovetandes om det därför att.....ja, man har inte kunnat meddela....så det där kan ju vara lite tungt.....Det handlar ändå om någon slags grundtrygghet att veta att om nåt händer så blir det omhändertaget hemma.

I citatet från Johan blir det tydligt att dolda homosexuella inte har samma möjlighet att få del av den trygghet som kan komma heterosexuella eller öppet homosexuella till del, den trygghet det innebär att veta att ens nära anhöriga/partner kommer att underrättas i händelse av ett allvarligt tillbud av något slag. Situationen har inte tagits upp av informanterna från polisen, men det är tänkbart att dolda homosexuella där kan känna samma oro - även polisyrket är potentiellt farligt och kan inbegripa situationer där anhöriga kan

behöva underrättas.

### *Manifest homofobi*

I en jämförelse mellan de olika yrkeskategorierna tycks det i vårt begränsade empiriska material som om barnomsorgen skulle vara det område som har en mest öppen attityd till homosexuella. Där verkar till exempel inte generellt finnas någon homonegativ jargong, och flera av informanterna känner att de kan vara öppna i alla situationer, inklusive anställningsintervju. Men det är ändå inom just barnomsorgen som vi återfunnit ett av de tydligaste exemplen på direkt homofobi. Berit, lesbisk informant från barnomsorgen, berättar om en anställd som efter att hon fått reda på att Berit var lesbisk inte längre vågade vistas i samma rum som Berit utan att ytterligare någon person var närvarande:

...i min roll som föreståndare så hade jag ju möjlighet att sätt mej i samtal med henne då, och bad om ett samtal med henne tillsammans med personalansvarig, eftersom det var ett föräldrakooperativ, och jag sa det jag upplever att vi har samarbetssvårigheter, och då sa hon, ”ja, jag tycker att det är lite äckligt med dej, jag kan inte...jag kan inte vara, vågar inte vara ensam med dej”. Och då frågade jag vad det var hon var rädd för, och det kunde hon inte precisera och det var ju säkert nån dold fördom, eller om hon själv nånstans har nån rädsla för det här....

Detta exempel är ovanligt i vårt material, dels för att det homofoba manifesteringen riktar sig nedifrån och upp, det vill säga det är en underordnad som visar homofobi gentemot en homosexuell överordnad. Det är också ovanligt därför att det härrör från barnomsorgen. Sexuell läggning tycks sällan aktualiseras inom barnomsorgen i relationen mellan ledningen och den anställde, möjligen beroende på att barnomsorgen inte är en typisk karriärverksamhet.

## **3.4 Relationen mellan den anställde och allmänheten**

De olika verksamheterna skiljer sig kraftigt åt när det gäller kontakten med allmänheten. Utöver rekryteringssammanhang, då organisationerna riktar sig utåt, finns det stora skillnader i förutsättningarna för situationerna där mötet mellan organisationerna och allmänheten sker. Det finns också stora

skillnader när det gäller vilka grupper ur allmänheten organisationerna till störst del kommer i kontakt med. Avsnittet om relationer mellan homosexuella och anställda är därför strukturerat utifrån verksamhetsområde. Vid varje verksamhetsområde finns en inledande karaktäristik över verksamhetens generella relation till allmänheten.

## *Svenska kyrkan*

För kyrkans del ingår kontakter med stora grupper och skiftande kategorier av människor i det dagliga arbetet. För den kyrkligt aktiva delen av allmänheten får man förmoda att kontakterna med kyrkan är täta. Utöver gudstjänster ordnas evenemang som församlingskvällar, kyrkkaffe samt barn- och ungdomsverksamheter av olika slag. Det kan också finnas relationer av mer individuell karaktär, till exempel att någon uppsöker en präst för själavård. Men även den del av befolkningen som inte kan karaktäriseras som regelbundet kyrkligt aktiv, stöter ändå då och då på kyrkans verksamhet. Det kan till exempel vara i samband med olika högtider och ceremonier. Den allmänhet som kyrkan möter kan karaktäriseras som heterogen med avseende bland annat på kön och ålder. Förutom det direkta, personliga mötet, aktualiseras kyrkan för allmänheten även genom media. Förehavanden och uttalanden från människor anställda inom kyrkan kan ibland tilldra sig stor medial uppmärksamhet. I det empiriska materialet har vi sett att sexuell läggning aktualiseras i stort sett alla de typer av möten med allmänheten som nämnts ovan.

För kyrkans del kan tre typsituationer där sexuell läggning aktualiseras i relation till allmänheten urskiljas:

- allmänheten kan bli kränkt/motarbetat och söka stöd hos homosexuella kyrkoanställda
- allmänheten kan kränka/motarbete homosexuella kyrkoanställda
- allmänheten kan stötta/uppmuntra homosexuella kyrkoanställda

### *Man blir den homosexuella prästen*

En situation vi identifierat i intervjumaterialet har vi valt att kalla ”Man blir den homosexuelle prästen”, en fras som informanterna själva använder för att karaktärisera sin situation. Situationen ”man blir den homosexuelle prästen” har många aspekter. Bland annat medför den att man kommer att representera en organisation som ibland förtrycker homosexuella, och att

homosexuella kommer att vända sig till en för att bearbeta de kränkningar de blivit utsatta för. Som homosexuell präst kan man uppleva det som att man ”lurar” människor till en organisation som kränker dem. Man kan också uppleva det som att man enbart blir intressant som homosexuell. En av informanterna uttrycker sig på följande sätt: ”Man får hålla föredrag tusen gånger om sin homosexualitet, men aldrig om sin tro”.

En, som det tycks central aspekt av situationen är att man som ”den homosexuella prästen” aldrig ”kan ta ledigt från kränkningarna”:

Det är i stor utsträckning att homosexuella som drabbas av kränkningar från kyrkans sida, dem som de vågar vända sig till är andra, öppna homosexuella kyrkoarbetare, vilket gör att man aldrig kan liksom ta ledigt från kränkningarna, eftersom man ständigt får nya förtroenden, man hamnar i nya självvårdssituationer där någon har råkat ut för något från en präst eller i en församling, vilket givetvis är tyngande i arbetet, det leder till.. /funderingen/....vad är det för institution jag tjänar? (Thomas, homosexuell informant)

Att bli ”den homosexuella prästen” innebär alltså att man blir den som andra homosexuella vänder sig till då de blivit kränkta. De kränkningar man själv som homosexuell utsätts för aktualiseras kontinuerligt genom kontakten med homosexuella personer ur allmänheten som blir utsatta för liknande kränkningar. Exempel på kränkningar som allmänheten tar upp med de homosexuella prästerna är enligt informanterna:

-*Välsignelseakt*: homosexuella blir nekade välsignelseakt.

-*Dop*: homosexuella som fått barn och vill beställa till för dop och i samband med det får kränkande kommentarer kring att de är två mammor eller två pappor.

-*Predikan*: predikan har aktualiserat homosexualitet på ett negativt sätt.

-*Självvård*: Det förekommer att människor som söker hjälp hos kyrkan inte blir hjälpta med det problem de sökt för, utan att självvårdaren istället riktar sin sig på den hjälpsökandes sexualitet, förklarar hur ”fel” den är och på olika sätt försöker förmå den hjälpsökande att byta läggning eller lämna sin partner.

En annan aspekt av situationen ”man blir den homosexuelle prästen” är samvetsfrågan. En av informanterna upplever att han genom att vara

öppet homosexuell präst bidrar till att ge kyrkan en sorts legitimitet som en organisation som behandlar homosexuella på ett bra sätt. När kränkningar ändå sker upplever han det ibland som om han medverkat till att lura de homosexuella att söka upp en organisation som kränker dem:

...alltså samvetsfrågor. I vart fall när man liksom är öppen inte bara inför vänner och arbetskamrater, utan helt öppen så att man officiellt blir en homosexuell präst liksom, då kommer man in i, eller åtminstone jag har kommit in i, dom här samvetsfrågorna att man bidrar till att ge legitimitet åt en institution, att det ger en ...för vissa människor ger det en sorts garant för att kyrkan ändå trots allt är en någorlunda bra institution gentemot de homosexuella, eftersom det tydligen ändå kan finnas öppet homosexuella präster, och det är ju en samvetsfråga, eftersom det skapar ett förtroende som för människor som vänder sig till fel ställe inte blir uppfyllt, utan tvärtom, människor luras in i kränkningar istället. Det är liksom en fråga som – jag bearbetar mycket och funderar kring.(...). Jag har mött många sådana exempel på människor som först vänder sig till vilken präst som helst, och sedan tar reda på en homosexuell präst...och måste först bearbeta traumat efter mötet med kyrkan innan de kan ta itu med sitt första problem. (Thomas, homosexuell informant)

Thomas hamnar i en situation där han känner att han vill *skydda* människor från den institution han verkar i. Dessa aspekter av att vara ”den homosexuelle prästen” handlar om att allmänheten på olika sätt har kränkts av kyrkan. Men det finns också fall där det är allmänheten som står för kränkningen. Allmänheten kan vända sig direkt till den homosexuella prästen och på olika sätt trakassera, kränka och hota honom eller henne. Informanterna berättar om hur de fått motta hatbrev, mordhot, kränkande berättelser där de själva figurerar, samt önskningar och förutsägelser om deras nära förestående död. Hoten och kränkningarna har kommit i form av brev, samtal, sms eller e-post. En av informanterna, Thomas, har fått så många hatbrev att han börjat dela in dem i olika genrer. Breven kommer ofta i samband med att han medverkat i något mediesammanhang eller på annat sätt framträtt som präst och homosexuell. Breven tycks sällan komma från kollegor, utan oftare från okända människor. Breven är ibland undertecknade med namn, och ibland inte, undertecknanden eller anonymitet tycks hänga samman med vilken ”hatbrevsgenre” breven tillhör. På följande sätt beskriver Thomas de olika hatbrevsgenrerna:

Det finns den här ”jag som skött mej hela mitt liv-genren”, som ofta är skrivna på skrivmaskin på gulnat papper, alltså de har köpt något sånt här skrivmaskinspapper och kuvert för femtio år sedan, och så har de använt det i femtio år. (...)då börjar dom med att då har dom ju varit lågstadielärlarinna i 30 år och försökt lära barnen att leva goda liv, och liksom moraliska liv, och dom har uppfostrat fyra barn och hjälpt till i kyrkans barntimmar, och, ja, det börjar med att man får reda på hur förträffligt de själva har levt sitt liv, till att sedan övergå till hur förskrämda dom är att se att andra inte följer dem i spåren. Att ”hur ska det gå med sådana präster och så vidare.” Det är en kategori där man kan ana att en stor del av ....brevet spelar två funktioner. Dels sätta mig på plats, dels känna vad bra man själv är. Sedan så finns det den här bibeluppläxande genren, där brevskrivaren tyckts tro att jag inte känner till de bibelord som brukar användas till att förtrycka människor med. Och sedan så finns ju den här mer högerextremistiska genren, eh.. och kiss och bajsgenren, och en märklig blandgenre som består utav fromma bibelcitater och.....”Jesus hatar synden, därför ska man inte köra kuken i röven”, en paradoxal genre som är from och vulgär på samma gång. Och de som undertecknar är i regel dom här ”jag har minsann i alla år...” för dom har ju någonting att vara stolta över, så dom är i regel undertecknade.....och även dom här som anger bibelcitater bara, de är i regel undertecknade, dom andra är oftast anonyma.

Thomas har bland annat fått brev som anspelar på en händelse 2002 då en homosexuell kannibal rituellt dödade, styckade och åt upp en annan homosexuell man. Händelsen fick stort utrymme i media, framförallt i kvällspressen, vilket tycks ha inspirerat dem som skrev brev till Thomas. Brevskrivarna hade kopierat en artikel i Expressen och klippt in Thomas namn istället för den mördade mannens:

Det är några av de här trosrörelsekristna som har skrivit brev till mig.(.) De skrev brev utifrån den här tyske kannibalen. Det var ett jättehemskt brev. När jag gick in ock kollade på Expressenartikeln om den där kannibalen såg jag att meningarna var klippta/ därifrån/, fast insatt med mig huvudperson, jag blev den som blev styckad. (Thomas)

Brevet var undertecknat med namn. Förutom berättelsen och namnunderskrifter innehöll brevet också påståenden om att Thomas ”för ut en falsk lära” och ”glorifierar dödens kultur”.

Brevskördens omfattning varierar, men Thomas berättar att det *alltid*

kommer negativa brev efter att han medverkat i media i frågor som på något sätt aktualiserar homosexualitet och kyrka. Thomas gör dock skillnad mellan mordhot och dödsönskningar. Dessa olika former av allmänhetens uttryck för missnöje med homosexuella präster tycks komma från olika personkategorier:

IP: Det är ju en väsentlig skillnad mellan önskan om ens död och mordhot. För önskan om vår död har vi ju fått väldigt mycket. Och konstaterande om vår snart förestående död.

I: Vilka är det som kommer med sådana....?

IP: Ja, det är ju de här fromma, bibellärda människorna, det är dom som skriver att man förtjänar döden och sådant.

Kanske kan man tolka det så att Thomas erfarenhet är att de ”fromma, bibellärda människorna” ur allmänheten nöjer sig med dödsönskningar, medan mera extrema grupperingar går steget vidare och kommer med direkta hot. Ibland kan negativa påstående om homosexuella också komma från allmänheten i direkta möten. Thomas berättar om ett tillfälle då han i egenskap av homosexuell präst blivit inbjuden att hålla föreläsning i en kyrka:

Där var det ju också några såna här utav den här frälsta kategorin (...), där de förklarade utifrån uppenbarelseboken att det är en massa tecken som ska visa sig, och dom har då fått lära sig av sina pastorer att detta är ett tecken i sig att det finns öppet homosexuella präster, det är ett tecken på att vi lever i den yttersta tiden och att domens dag är nära. Och hade det varit något som de sagt mellan oss så hade jag ju kunnat vara betydligt mer rak, men nu var vi i en församling på en 45 personer där jag måste ta lite självvårdande ansvar, jag kan ju inte låta vad som helst utspela sig där liksom, så då så valde jag att säga som ett konstaterande att ”då skulle man alltså kunna säga att för dej är det glädjande att jag står här, att det finns sådana som är öppet homosexuella präster, för det betyder ju att Jesus snart kommer tillbaka, att domens dag väntar oss och frälsningar er då”. Jaa, säger dom.

Denna episod visar på en skillnad mellan situationer då kränkningarna kommer skriftligt eller i enrum jämfört med när de kommer inför en församling: i egenskap av präst tar Thomas ett självvårdande ansvar och har inte frihet att bemöta dem som kränker honom på ett sådant sätt att ”vad som helst” skulle utspela sig. Allmänheten blir indragen i konflikten inte bara som

kränkare, utan också som en part som kräver hänsynstagande då kränkningen ska hanteras.

*Omnämmande ses som "statement"*

Thomas berättar om en radioandakt där han i förbifarten omnämnde sin man. Thomas man omnämndes endast perifert, men Thomas tvekade innan han utformade predikan: Å ena sidan visste han att om hans man omnämndes, skulle "folk hänga upp sig på det", å andra sidan brukar andra predikanter exemplifiera med berättelser ur sina egna liv, så varför skulle inte även han göra det? Det var även förenat med vissa vånda att konstruera en berättelse där mannen inte omnämndes:

Det gick liksom inte att återberätta själva historien utan att återberätta att "när jag och min man. (...) jag nämner min man, då, bara i inledningen, för sedan behövs inte mer. (...) Andakten handlar om hur vi behöver hjälp att reda ut det trassliga, och hur gud vill hjälpa oss med det, den handlar inte om homosexuella rättigheter, inte om bröllop, inte om partnerskap, inte om homosexuella präster, men ändå är det som vissa hör, och som jag märker i brevskörden efteråt, alltså den här *oerhörda* aggressiviteten över att bara *kunna med* att sitta i radio och som präst tala om sina.... Om man som homosexuell och som präst väljer att delta i det offentliga, vara helt offentlig, så får man hatbrev, men inte *bara* om man talar om sina rättigheter, utan det kan vara bara detta att man nämner i förbifarten (...), det ses som ett statement.

En tolkning av situationen är att benämmandet av familjemedlemmar i radioandakten bara får ske om det inte bryter mot den heterosexuella normen, annars blir det aggressiva reaktioner. Man kan tolka situationen så, att Thomas hade tvingats ljuga eller undanhålla för att undvika att "göra ett statement". Episoden är intressant därför att den visar hur homosexuella får konstruera om sina upplevelser för att passa in i heteronormativiteten, en situation många homosexuella vittnar om i intervjumaterialet, men som ställs på sin spets i prästrollen där det bokstavligen talat handlar om att konstruera en berättelse för att åskådliggöra något i predikan. När en heterosexuell präst i predikosammanhang tar exempel från sitt egen liv kan det uppfattas som att han eller hon använder metaforer för att tydliggöra en teologisk poäng. När en homosexuell präst på ett motsvarande sätt exemplifierar med egna erfarenheter tycks det i större utsträckning uppfattas som "ett statement."

Relevanta frågor som berör homosexuella prästers arbetssituation är bland



annat: har den homosexuella prästen tillgång till hela sin sfär att exemplifiera med, eller är det vissa personer som måste uteslutas, göras könsneutrala eller helt enkelt bytas kön på för att de ska kunna omnämas? Hur pass nära ”sanningen”, de egna erfarenheterna, kan man ligga i predikan och andakt som homosexuell präst jämfört med en heterosexuell präst?

### *Allmänheten kan skvallra*

Ett sätt på vilket allmänheten kan utgöra ett orosmoment för homosexuella präster är att den kan skvallra, till exempel för andra inom kyrkan. Informanterna beskriver prästycket som ett yrke som gör en ”officiell”, man blir något av en offentlig person som riskerar att bli igenkänd. Elisabeth, homosexuell präst, berättar:

Som präst blir man så officiell. (...) Vi vågade inte gå hand i hand på stan, när vi var präster i två olika församlingar som låg ganska långt ifrån där vi bodde. Det var ändå så här att vi kände att när som helt kan nån se oss som kan skvallra. För att vi kunde inte var helt öppna i våra församlingar av olika skäl.

Att prästrollen bär viss prägel av offentlighet kan förstås ha en hämmande effekt när det gäller öppenhet.

### *Allmänheten ger stöd*

Allmänheten är står inte bara för krav, trakasserier och risker, utan även för stöd och uppmuntran. Både Thomas och Elisabeth berättar om positiva reaktioner sammanknippade med deras öppenhet. Elisabeth berättar till exempel att hon sett homosexuella par hålla varandras händer då hon leder gudstjänsten, och att hon fått positiva kommentarer från homosexuella kyrkobesökare. Och Thomas berättar om positiva reaktioner även från äldre kyrkobesökare och församlingsmedlemmar som inte gett uttryck för att de själva skulle vara homosexuella:

Det ska jag säga också att det som gör att...att man inte blir modstulen är att det kommer så mycket fina brev, och framförallt att det är så många som söker någon att prata med, föräldrar till homosexuella, och gamla människor som bär på skuld känslor för att de var aviga mot någon i familjen som de nu förstår är homosexuell, så det är mycket såna kontakter som sker på så sätt (...). Vid något tillfälle, då hade jag varit med i tidningen, och på det servicehem där jag hade gudstjänster, då skickade

dom kort till mej, vi hejar på dej, och det är häftigt, liksom ett gäng, gamla, gamla tanter.(...)det faktiskt så att dom som jag trodde skulle vara farligast har varit dom mest stödande, det vill säga de äldre veckobesökarna, de som är konstant återkommande i kyrkan och som man lite slarvigt kallar för kyrktanter. (...) Det finns en och annan farbror också, men tanterna är väldigt stödande så.

Av interjuverna med såväl Thomas som Elisabeth framgår att de uppfattar det stöd de får från allmänheten som mycket värdefullt.

## Försvarsmakten

Militären<sup>16</sup> är den verksamhet inom vårt studieområden som tycks ha mest begränsad kontakt med allmänheten. Utöver rekryteringskampanjer och evenemang av olika slag består den allmänhet militären kommer i kontakt med till största delen av unga män som mönstrar eller gör sin militärtjänst. Vårt material visar talrika exempel på hur sexuell läggning kan aktualiseras i samband med militärtjänstgöringen.

### *Mönstring och värnplik*

Informanten Johan återberättar vad en kollega sagt, kollegan hade pratat med en homosexuell person som just mönstrat:

Han hade nämnt för psykologen att han var homosexuell, men inte på något problematiskt sätt, utan han hade självmant nämnt att så var det. Och då hade psykologen svarat att ”Men då ska inte du behöva göra lumpen, det är så besvärligt därute”. Om det är vanligt eller inte, det kan jag bara hoppas att det inte är. Det var inte så att han berättade det för att slippa göra lumpen, utan han gjorde det för att det är en del av hans personlighet, och hon gjorde det aktiva, nämligen att göra det till ett slags motiv för att.....det är åt helvete!

Johan uppmärksammar att de värnpliktiga har en utsatt situation. De befinner sig långt ner i hierarkin. Det är enligt Johan helt otänkbart att de skulle sätta sig upp och protestera mot homofoba officerare. Inte heller omfattas de värnpliktiga av diskrimineringslagstiftningen, vilket gör det omöjligt för dem att dra ett fall inför domstolen. Däremot har Försvarsmakten på policynivå tagit avstånd från diskriminering av homosexuella. Johan menar att sexuell läggning i sig inte borde få utgöra ett skäl för att plockas bort från dem som

gör lumpen: ”Det är på nåt sätt att kapitulera inför faktum; Försvarmakten är inte inkluderande, du slipper!”

Peter, homosexuell informant från Försvarmakten beskriver den verklighet de värnpliktiga möter på följande sätt:

När du rycker in i lumpen, så pratar man hela tiden om bögvstånd, när man marscherar bakom varandra ska man hålla bögvstånd. Det är en allmän term. 1, 25 meter ska man hålla, och när man kommer för nära så kallas det bögvstånd. Det är såna där termer som används alltså, av befäl och alla, och de nya värnpliktiga som kommer in, de har ingen aning om vad ett bögvstånd är förrän de rycker in, det är ju ingenting som någon spontant bara kläcker idén varje gång det kommer värnpliktiga, utan det är något som förs med då, som en accepterad term.

När det gäller militärtjänsten och de homosexuellas situation där, säger en person i fokusgruppen att han inte vet hur de har det, eftersom han ”inte stött på någon”, men om han skulle gissa ”tror jag inte att det är så lätt att vara det kanske”. Anledningen till att han tror att det inte är så lätt säger han är att han inte tror att ”attityden är så öppen”.

De andra betonar dock att situation förändras ”kapitalt de senaste åren” och att unga inte ”bryr sig så mycket”. Till exempel är det ”ingen som höjer på ögonbrynen” över att det nu finns en del kvinnliga värnpliktiga, och man tror att en liknande utveckling har ägt rum eller håller på att äga rum när det gäller homosexualitet. Man talar om att homosexualitet nu är allmänt accepterat i samhället, och förutspår alltså en liknande utveckling i Försvaret. USA tas som exempel:

Man kan ju alltid titta på USA då, det som händer i USA brukar alltid hända här 10 år senare. (...) Dom är ju inga utstötta så, utan dom lever ju ett liv med yrken med ganska hög status. (Deltagare i fokusgruppsdiskussionen)

Det kan ses som djupt ironiskt att just USA tas som exempel på positiv utveckling i samband med att man diskuterar homosexuellas situation i försvaret. I USA riskerar öppet homosexuella officerare att avskedas. Det finns dock ingenting som tyder på att personen i fokusgruppen var ironisk.

Om en värnpliktig berättade att han var homosexuell, säger någon i fokusgruppen att han tror att ”ingenting skulle hända”. Då diskussionsledaren aktualiserar frågan om ”prat bakom ryggen” håller diskussionsdeltagarna med om att det ”skulle bli prat, men det är inget konstigt”, det vill säga det

skulle inte ses som konstigt att någon var homosexuell.

Att uttrycket "bögdjävlar" skulle användas inom försvaret känner man inte igen. Man säger att det inte förekommer, åtminstone inte under tjänstetid. En deltagare i fokusgruppen säger: "Nej, det tycker jag inte, åtminstone under tjänstetid är språket mer vårdat än så, det tycker jag absolut." En annan menar att: "Det är från person till person, hur personen är. En del har ju såna uttryck, men det är som /diskussionsdeltagare X/ säger, rent uttalat, det finns inte". Man säger dock att man bara har insyn om vad som händer under dagtid/tjänstetid, och att man kanske egentligen inte har så stor insyn där heller.

Termen bögvstånd känner man dock igen, men tror inte att den är vanligt förekommande, i alla fall inte "nuförtiden". Skulle det förekomma tror man det beror på att "de yngre ska vara lite coola och tuffa". Men det är "förvånansvärt sällan" man hör uttrycket. Man säger också att det kan vara olika från förband till förband; på de förband man själv har varit känner man inte igen detta. Att förbandskulturen kan variera med avseende på om uttryck som bögvstånd används, menar man bland annat beror på om det finns "någon chef som sätter stopp för det": "Är det en plutonschef som tillåter att det där används eller slinker igenom om han hör det, ja då fortsätter det. Men om han direkt säger 'vi har inte ett sånt språkbruk här', då tror jag att det försvinner." "Att cheferna är tydliga, det är A och O" säger någon, och menar att just inom militären har cheferna mycket stort inflytande.

## *Polisen*

För polisens del finns det liksom för kyrkan en lång rad situationer där möten med allmänheten äger rum. I yrkets natur ligger att polisen kan möta allmänheten dels i form av brottslingar eller misstänkta brottslingar, och dels i form av brottsoffer. Olika situationer i samband med brottsutredningar kan alltså karaktäriseras som en form av möte med allmänheten. Men polisen möter också allmänheten i situationer där den varken är misstänkt brottsling eller brottsoffer. Det kan handla om demonstrationer och bevakningsuppdrag eller informations- och serviceverksamhet av olika slag, till exempel skolinformation och ansökan om pass. Även för polisens del kan man hävda att den allmänhet den möter består av en heterogen grupp människor. Det empiriska materialet visar exempel på att sexuell läggning aktualiseras då polisen möter allmänheten både i form av brottsoffer och brottsmisstänkt, men också i form av allmänhet ute på gator och torg.

### Visitering

I polisens talrika kontakter med allmänheten kan sexuell läggning aktualiseras genom att allmänheten anspelar på homosexualitet. Dessa situationer uppträder i vårt material främst när allmänheten misstänks för att ha gjort något brotligt. Särskilt visitering tycks vara en situation då sexuell läggning aktualiseras. Som homosexuell polis kan man känna sig oroad över att bli anklagelser om sexuellt ofredande:

Om du är homosexuell i Piteå då blir du en offentlig person. Alla vet, där går bögen, där går flatan. Så att alla vet om dej, det kan vara en nackdel. Till exempel om du griper en person.....det finns ju risk att du kan bli....eftersom vi har befogenhet att visitera, ja visitera om man har en massa föremål på sej.....misstänkt narkotikabrott och sånt, vi klär av, ja gör en kroppsvisitation då....att sexuella trakasserier, alltså att man säger att dom anmäler en att man har ofredat dom eller nåt sånt. (Homosexuell informant från polisen)

Även fokusgruppens diskussion visar att i visiteringssituationen aktualiseras sexuell läggning. Bland annat anklagas kvinnliga poliser som ska visitera kvinnor för att vara lesbiska och njuta av att visitera. ”Njuter du nu” kan kvinnorna fråga, och begära att bli visiterade av en manlig polis. Men fokusgruppen berättar också om att det finns lesbiska kvinnor som sökt upp polisen som det tycks just för att *få bli* visiterade, samt homosexuella män som sökt upp manliga poliser av samma skäl, ”lite sadomasochistiskt”.

### Outing

Informanterna berättar om en rädsla man som dold homosexuell polis kan känna för att bli ”outad” dvs få sin sexuella läggning avslöjad. I yrket rör man sig mycket ute bland folk, och risken eller åtminstone oron finns att man ska bli igenkänd och avslöjad som homosexuell.

”Det är ju en sorts grundregel man har bland gayfolk att man outar inte varandra. Men ändå är man ju rädd för att man stöter på nån som gör det”, säger Kristin, homosexuell informant från polisen.

Det verkar inte orimligt att tänka sig att människor som råkat i delo med polisen skulle kunna känna sig motiverade att ”outa” en dold homosexuell polis i hämnsyfte, men någon sådan situation har inte tagits upp av informanterna.

### *Homosexuella som brottslingar/misstänkta brottslingar*

Att det kan upplevas olustigt att som dold homosexuell polis ha att göra med homosexuella brottslingar/misstänkta brottslingar illustrerar följande exempel: Kristin berättar om en situation då en lesbisk kvinna blivit arresterad, och en lesbisk polis fick i uppgift att förhöra denna. Men den lesbiska polisen ville inte åta sig uppgiften på grund av risken att den arresterade senare skulle känna igen henne i homosammanhang, och att det skulle leda till någon form av otrevligheter.

### *Homosexuella som brottsoffer*

Sexuell läggning kan aktualiseras till exempel i mötet med homosexuella som brottsoffer. På följande sätt beskriver en medlem i fokusgruppen upplevelser av att möta homosexuella i en utsatt situation, till exempel så kallat lägenhetsbråk mellan homosexuella:

Det är ju ett sånt där läge så man vet inte vad man ska tycka, dom grinar och dom slåss och dom rivs, eller man kommer i dom här extremsituationerna, nån som är utklädd, en man som är utklädd till kvinna och...ja, det blir det här, man får liksom skaka lite på huvudet innan man förstår vad de håller på med. 'är det en lek?' men så inser man ju att det här är människor som sitter i sin sorg och allt sitt....man stöter på det ganska ofta som polis.

Då man får kontakt med homosexuella som blivit misshandlade hanteras det "som alla andra, men sen kanske det blir lite fniss efteråt. Det är en säkerhetsventil. Men personen ifråga, han känner ju inte....han blir behandlad med värdighet så att säga", säger en av deltagarna i fokusgruppen.

Homosexuella poliser själva kan ha en annan utgångspunkt när det gäller mötet med homosexuella som brottsoffer. Gustav, homosexuell informant från polisen, berättar om vikten av att signalera att man är en "öppen" polisstation:

Jag har sett till så att vi har fått upp regnbågsflaggan<sup>17</sup> i reception (.) det är faktiskt många som har vart här och anmält och vi är väl den station som är mest öppen, och många homosexuella har valt att komma till vår station och göra anmälan. För att dom får ett väldigt bra bemötande här.

Gustav framhåller polisen i England som föredöme, där finns bland annat särskilda "gay-poliser" som väljer att ha ett märke med regnbågsflaggan på sin uniform för att på så sätt signalera att homosexuella kommer att bli bra bemötta.

### *Förlust av auktoritet*

Bland allmänheten i vissa områden tycks det enligt informanterna vara svårare att arbeta som homosexuell polis. Mindre orter pekats ut som svåra miljöer<sup>18</sup> för homosexuella poliser, liksom svenskgläsa områden. Gustav berättar om kollegan Pelle som arbetar i ett multietniskt område. På grund av att allmänheten i området inte längre respekterade honom då det blev känt att han var homosexuell fick han gå över till inre tjänst:

Jag vet Pelle då, han jobbar ute i /område känt för att vara multietniskt/ men när han träffa Mona Sahlin, då var det en bild och dom här bilderna dom var i tidningen, och alla invandrarbarn i /det multietniska området/ såg Pelle där, och då blev det att ”då jobbar bögen idag”, och han kände att...hans auktoritet sattes på spel. Och det är en stor, kraftig, manlig kille. Och det är just det här att...i vissa kulturer är homosexuella, det är...om man säger kvinnor, en kvinna kan inte säga åt sitt 18-åriga barn för hon är lägre i rang än vad han är, det är bara pappan som kan säga åt honom. Är du homosexuell då har du ingen auktoritet alls, dom bryr sig inte om vad du säger, och det är ett problem om man säger, det är någonting som man kanske måste jobba hårt med i invandratäta områden. Att förstå att Sverige har en lagstiftning och vi ska respektera varandra, och att religionen inte är det som går först, det är mänskliga rättigheter som går först. Det tror jag att man kanske inte satsar på idag, många grupper då. Och framförallt muslimska grupper då som har väldigt svårt för det här.

I Gustavs berättelse blir det tydligt att han anser att risken för auktoritetsförlust om den sexuella läggning blir känd är större om man arbetar med vissa kategorier ur allmänheten. Även Kristin, vår andra polisinformant, kände till ”fallet Pelle”

## *Omsorgsyrkena*

De båda omsorgsyrkena som ingår i studien har mer gemensamt i sina relationer med allmänheten än vad de övriga har och kommer att behandlas under samma rubrik. Att ta upp dem samtidigt ger möjligheter att jämföra de skillnader som finns omsorgsyrkena emellan.

För omsorgsyrkena består de anställdas yrkesrelaterade kontakter med allmänheten huvudsakligen av kontakter med dem som är föremål för omsorgen – det vill säga barn respektive gamla, samt barnens och de gamlas anhöriga.

### *Mötet med "de gamla"*

När det gäller mötet med själva vårdtagarna, tycks det i vårt empiriska material som om fler problematiska situationer kan uppstå i relation till "de gamla" än i relation till barnen.

Fokusgruppen för barn-och äldreomsorgen ger i stora drag beskrivningen av barn som öppna och ännu oförstörda, medan gamla människor desto oftare kan ha fördomar mot såväl invandrare som homosexuella. Bilden av att äldre vårdtagare kan var negativt inställda till homosexualitet bekräftas av informanterna. Gunilla, homosexuell anställd inom äldreomsorgen berättar:

Jag känner att mycket fördomar vi stöter på är ju ute bland dom gamla, det är där dom verkligen finns och där finns dom ju öppet. I själva organisationen och bland arbetskamraterna, där döljs det ju, men där ute, där har vi ju egentligen större problem.

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

Som det framgår av Gunillas berättelse, kan "de gamla" på ett överrumplande sätt ställa frågor om vårdarens privata liv. Men det förekommer även att de äldre vårdtagarna frågat kollegor till homosexuella hur personen ifråga är lagd.

### *"Det spårar ur ibland"*

Fokusgruppen diskuterar frågan hur det är att vara homosexuell och arbeta med gamla människor som vårdtagare. "Det kan nog vara tufft ibland", säger man. De gamla "har växt upp i en annan tid", och "har sina fördomar". De gamla har "fördomar både mot invandrare och mot sexuella avvikelser". Fokusgruppen uttrycker att det finns paralleller mellan invandrades och homosexuellas situation i mötet med de gamla vårdtagarna. En gemensam nämnare är att man arbetar med människor som i många fall inte är fullt friska, människor hos vilka spärrarna försvunnit. Just de åldersrelaterade sjukliga förändringarna lyfts fram av fokusgruppen som en omständighet



som tycks göra det tämligen lönlöst att ställa krav på vårdtagarna om att bemöta homosexuella och invandrare på ett korrekt sätt.

Det spårar ur ibland (.) Den äldre säger vad den tycker och tänker,” vill inte ha en neger inne i huset”, eller ”nån sån där som inte kan prata, svarting” eller....ja, alla dom här orden kommer ju fram då va. Och det är ju så att i åldrandet och de sjukdomar som inträffar när man blir gammal att spärrarna försvinner, man säger precis vad man tycker och tänker. (Deltagare i fokusgruppen för barn- och äldreomsorgen)

På frågan om det skulle det vara möjligt för en homosexuell anställd att vara helt öppen och arbeta med de gamla säger fokusgruppen.

P1: Jag tror att en homosexuell anställd måste nog anpassa sig lite grand hur den ska prata om sin läggning, jag menar, man kan väl ifrågasätta varför ska den springa runt och säga jag är homosexuell, jag menar vi springer ju inte omkring och säger ”jag är inte homosexuell”, det finns ingen som gör. Så där måste ju den själv bestämma om den ska prata med vederbörande överhuvudtaget, men jag ser liksom ingen anledning till varför den ska börja dra upp det.

P2: Sexuell överhuvudtaget är en annan sak för de som är äldre än för oss som är yngre (.) det är ju mer tabubelagt, man pratar tyst om sådant överhuvudtaget.(...) Det där med sexuella avvikelser, det är man nog inte intresserad av att höra.

I fokusgruppen har man inte kännedom om ifall någon icke-heterosexuell medarbetare skulle stött på problem i sin relation till de gamla, men på frågan om hur man skulle hantera en sådan situation svarar man följande:

För det första så kan du inte ändra på den gamles värderingar eller fördomar, det går inte. Är man 90-95 år och har ett par år kvar att leva, så kan du inte lägga energi på att omvandla den här människan, det går inte. Då får man ju titta på ”hur gör vi för att du ska klara av det här jobbet?” (...) Man får ta varje situation för sig. (...) Är det hemtjänst så får man ju försöka så att du inte behöver gå hem till den och den personen som har den inställningen.

Erfarenhet av att hantera denna typ av problem finns när det gäller anställda med invandrabakgrund. Är en vårdtagare negativt inställd till människor av

utländsk härkomst byter man om möjligt så att någon annan får ta sig an vårddagaren ifråga.

### *"De gamla" - inte bara avståndstagande*

En potentiell aktualisering av sexuell läggning i relation till vårddagarna skulle kunna uppstå i samband med är att en vårddagare själv är homo- eller bisexuell. Något sådant har dock inte dykt upp i vårt material, det har bara vid något tillfälle påpekats att "alla gamla är ju inte heller heterosexuella", mer som ett konstaterande av ett statistiskt fakta än kopplat till en faktisk situation där detta skulle ha manifesterats.

Då Hans, en av informanterna från äldreomsorgen, får frågan om öppenhet inför vårddagarna berättar han att han är öppen såtillvida att han helt öppet pratar med arbetskamrater om sitt privatliv, till exempel i korridorer och på andra ställen där vårddagarna kan höra. Han bryr sig alltså inte om att dölja sin sexuella läggning för "de gamla". Men han är å andra sidan inte så öppen att han direkt skulle berätta för dem om någon omständighet i sitt privatliv som skulle få dem att förstå att hans partner inte är en kvinna, även om han i övrigt pratar en hel del med de gamla. På frågan om varför han inte är lika öppen gentemot de gamla som gentemot arbetskamraterna svarar han:

Jag vet inte. Jag har väl fått för mej när man började lite grand också så tycker man dom här fina gamla människorna i /Högstatusområden i närheten av Stockholm/ som har växt upp i från familjer. Visst, det förekommer väl där också, mer eller mindre, men ändå så.....nej, jag vet inte. Sådär efteråt kan jag tycka att dom här gamla bönorna, dom kanske skulle ha tyckt att det var rätt kull! Jag vet inte, jag kanske skulle ha tagit chansen på en gång!

Hans, som tycks ha enbart positiva erfarenheter av att vara öppet homosexuell inom äldreomsorgen, kan alltså tänka sig att han skulle blivit positivt bemött även av de gamla om han varit öppen "på en gång". Möjligen kan man tolka Hans så, att nu när han redan etablerat relationer med de gamla blir det svårare att berätta för dem eftersom de lärt känna honom i tron att han var heterosexuell.

### *De gamlas anhöriga*

Kontakten med anhöriga tycks inte vara lika omfattande inom äldreomsorgen som i barnomsorgen. Hans, som arbetar inom äldreomsorgen, berättar att

man träffar ”de gamlas” anhöriga då och då när de är på besök, men att man ”aldrig får någon djupare relation så man står och pratar jättelänge om vad vi har gjort eller vad dom har gjort , utan man pratar om /de anhörigas/ mamma eller pappa då.” Hans verkar inte ha känt att han skulle behöva dölja sin läggning inför de anhöriga. Å andra sidan tycks det inte som att han lärt känna de anhöriga så bra att han skulle diskutera sitt privatliv - vem han bor med, och vad han och hans sambo har för relation- med de anhöriga heller. Inte heller Gunilla, anställd inom äldreomsorgen, tycks ha någon närmare relation till de gamlas anhöriga: ”Dem har man ju inte så mycket att göra med.....I vårt yrke ska vi inte prata om oss själva.”

Dessutom befinner sig ”de gamlas” anhöriga i en position där de inte tycks ha så stora möjligheter att ställa krav - även om de nu av någon anledning skulle misstycka till att till exempel deras gamla mamma vårdades av en homosexuell. Inom barnomsorgen har en situation aktualiserats där en förälder haft synpunkter på en anställds homosexualitet, men för att karaktärisera relationen mellan vårdare och anhöriga inom äldreomsorgen säger Gunilla:

Dom här anhöriga är ju vuxna människor som skulle bli förtvivlade om inte nån ville ta hand om deras gamla föräldrar, så dom skulle aldrig kunna säga det att du får inte vårda min mamma eller pappa. Och det finns ju också gamla människor som är homosexuella.

### *I samvaron med barnen*

I samvaron med barnen kan sexuell läggning aktualiseras på olika sätt, och av olika skäl. En situation är till exempel då förskoleläraren i det pedagogiska arbetet med barnen diskuterar könsroller och par av samma kön. Men det kan också vara så att barnen spontant tar upp frågan. Exempel finns i vårt material på att denna form av aktualiserande kan vara såväl positivt som negativt präglad.

...nämen ibland så kan ju barna prata jag ska ju gifta mej, Marcus säger jag ska gifta mej med Robin, och då säger nån; nähe, två killar kan inte gifta sej eller nåt sånt där. Och då kan barnen säga: ”jo det kan dom visst det” å sådär. (Erik, homosexuell anställd inom barnomsorgen)

Det är inte bara så att barnen säger saker, utan de kan även aktualisera sexuell läggning genom sina egna praktiker. Carita, homosexuell anställd inom barnomsorgen, som i sitt pedagogiska arbete ofta diskuterar könsroller och

frågor om sexuell läggning med barnen, berättar att barnen ”testar själv att”, dvs de testar att själva vara kära i någon av samma kön.

Men exempel finns också på när barn har gett uttryck för homofobi. Carita, lesbisk anställd inom barnomsorgen, berättar att hon vid ett par tillfällen varit med om att barn sagt att homosexualitet är ”äckligt”.

Fokusgruppen bekräftar Eriks och Caritas beskrivningar berättelse om barnens öppna attityd till samkönad kärlek. Barnen beskrivs generellt av fokusgruppen som mindre fasta i sina förställningar och mer ”oförstörda” än vuxna bland annat när det gäller synen på sexuell läggning. Fokusgruppen diskuterar påståendet att ”det finaste som finns är när två barn är kära i varandra oavsett om det är två pojkar, två flickor eller flicka pojke” och kommenterar på följande sätt: ”Jamen för förskolebarn så är det ju så! (...)Om en flicka på förskolan säger att jag är kär i min kompis Anna, så är det jättefint, och så leker dom och det är jättekul och så har dom det jättebra.”

Barnen blir kära i varandra ”huller om buller. Bara man leker och har roligt och trivs”. De ”lägger inte samma värderingar som vi gör”. Finns det fördomar så är ”det hemifrån det kommer. Vi på förskolan gör så mycket som man inte gör någon annan stans.” ”Barn är otroligt naturliga oftast, utan det är hur pass skadade de har blivit av sina föräldrar när det gäller fördomar.”

Fokusgruppen betonar att det är de vuxna som skapar fördomar hos barnen. Dock har man noterat en viss skillnad från den tiden man hade sexåringar kvar inom förskolan. Då var det någon sexåring som kunde säga ”jamen det där går ju inte” om homosexualitet. Men för de mindre barnen finns /märks inte de heteronormativa begränsningarna på samma sätt. Föräldrarna skulle i så fall kunna utgöra ett större heteronormativ problem än barnen, men fokusgruppen tycks inte ha några erfarenheter av att föräldrar reagerat med anledning av homosexualitet. Man har inom gruppen erfarenhet av homosexuella medarbetare.

### *Barnens föräldrar*

Jämfört med äldreomsorgen tycks de anställda inom barnomsorgen ha förhållandevis mycket kontakt och komma närmare anhöriga till dem man har hand om. Intervjupersonerna tar ofta upp situationer där man pratar med föräldrar. Yrket tycks vara av en sådan karaktär och ha sådan struktur att det medför gott om tillfällen för möten mellan föräldrar och personal. Utöver särskilda aktiviteter möts man kanske så ofta som varje vardag, två gånger om dagen i samband med hämtning och lämning av barn. Detta kan jämföras med äldreomsorgen: ”de gamla” måste till skillnad från barnen inte lämnas

och hämtas, och det finns ingenting strukturellt i själva verksamheten som tvingar de gamlas anhöriga att regelbundet eller ens överhuvudtaget komma på besök.

Samtliga de intervjuade homosexuella inom barnomsorgen har varit öppna med sin läggning inför barnens föräldrar, eller har åtminstone inte vidtagit några åtgärder för att dölja sin sexuella läggning eller sitt partnerförhållande. Erik beskriver sin relation till barnen på följande sätt:

Ja, alltså jag har aldrig stött på...jag har aldrig blivit trackad nån gång utav nån förälder eller utav nån.....nej, jag har aldrig blivit utsatt om jag säger så, en endaste gång.(..) Alltså jag har väl inte varit så öppen mot föräldrar så att jag har....men jag har ju sagt att, ja, det blir ju mer och mer att man va öppen tycker jag....sådär inte så att jag lever ihop med en kille, men att jag är sambo och utan barn och sen efter ett tag, vissa föräldrar får man kontakt med och sådär, och då är det inga problem liksom.

Erik säger alltså att det är ”inga problem”. De andra informanterna har erfarenheter av vissa enskilda problematiska händelser (vi återkommer till dem nedan) men beskriver generellt föräldrakontakterna i positiva ordalag. När det gäller positiva aktualisering av sexuell läggning kan det handla om att föräldrarna frågar på ett intresserat sätt om homosexualitet, eller att de säger att den homosexuellas partner tillför verksamheten någonting intressant och gott. Som öppet homosexuell blir man den som föräldrarna vänder sig till om det är så att deras barn visar på något beteende som kan sättas i samband med homosexualitet ”Dom frågar mej, dom går ju aldrig till någon annan. Och så säger dom att dom går till mej för att jag har erfarenhet och att dom tycker det är intressant”, berättar Carita, homosexuell anställd inom barnomsorgen.

Som nämndes ovan har det dock förekommit viss negativa aktualisering av sexuell läggning i relationen mellan anställda och föräldrar. I ett fall handlade det om att föräldrarna tog sitt barn från det aktuella daghemmet, och agerade på ett sådant sätt att den homosexuella anställda, Carita, satte det i samband med att hon var så öppen med sin läggning. Hon funderade på om föräldrarnas beslut handlade om att hon praktiserade en ”fri pedagogik” med avseende på sexuell läggning, men då hon frågade föräldrarna hade de svarat nej. Deras beslut att ta barnet från dagis handlade dels om att där fanns ett annat barn som betett sig homosexuellt mot deras barn, och dels föräldrarnas egen arbetssituation, de hade på grund av arbete bestämt sig för att flytta. Även om det inte är lätt att säga vad som var föräldrarnas egentliga motiv

att ta barnet från daghemmet, resulterade situationen i att Carita kände oro inför att föräldrarnas beslut på något sätt hängde samman med hennes egen sexuella läggning eller den bejakande pedagogik hon stod för.

Carita har ännu en erfarenhet av när sexuell läggning aktualiserats på ett negativt sätt i kontakten med föräldrarna. I det fallet handlade det om en femårig flicka som sagt att homosexualitet var ”äckligt”. Carita drog slutsatsen att uppfattningen om homosexualitet som äckligt var något som flickan fått med sig hemifrån, och beslutade sig för att ta upp saken med någon av föräldrarna, dock utan särskilt lyckat resultat:

Han bara skrattade, och så ville jag bara få honom att förstå att det är en viktigt fråga för mej, och att jag tar upp det här, och att jag önskar att ni vårdar språket, jag sa inte att ni vårdar språket men att det behöver inte alls vara äckligt. (Carita)

Även Berit, homosexuell anställd inom barnomsorgen, har en negativ erfarenhet av hur aktualisering av sexuell läggning gått till i relationen mellan henne och föräldrar. Hon berättar om situationen på följande sätt:

..och sen var det en förälder, som när jag kom ut med att såhär ser faktiskt mitt liv ut /lesbisk sambo/, då bad hon att få samtal med mej, och hon bad mej att inte berätta det för hennes son, för hon ville inte att hennes son skulle tro att det fanns andra familjekonstellationer än en mamma och en pappa. ”Man kan faktiskt inte va två mammor.” (...) och då så sa jag att hon var väldigt trångsynt, för dessutom fanns det i...på det här dagiset fanns det ett lesbiskt par som hade barn där, och dom var...hade full acceptans utav både föräldrar och personal. Så då sa jag, det är ju trånlynt, alltså. Men sen kom hon ju och bad om ursäkt i och för sig, och var mer rädd att ....., för han /sonen/ tyckte minsann att det var orättvist att i vissa familjer fanns det två mammor, för det ville han också ha. Hon kände sig hotad där på något sätt.

Föräldern ville alltså till en början inte att Berit skulle berätta om sin läggning för just hennes son. Detta vållade Berit en del problem bland annat av praktisk natur; hur skulle hon kunna var öppen inför resten av barnen och fortfarande vara dold just när det gällde denna pojke?

Jag sa till henne/föräldern/ att jag kan inte ge dej ett löfte att jag inte säger det, utan det kan ju va i en samling ett barn frågar mej Berit, vad ska du göra när du går hem från jobbet, eller får vi följa med? Och jag har ju vid

flera tillfällen bjudit hem hela dagiset hem, och det var ju ingenting som jag tänkte sluta med, utan jag sa att det är ju upp till dej då om han följer med dom gångerna. Jag annonserar ju alltid i förväg att nu blir det en jullunch hos mej, eller nu blir det si, så det vet ni om, och då får ni ta ställning då

Berit berättar sedan att föräldern efter en tid kommit och bett om ursäkt.

### *Pedofildebatten*

Generellt görs det i samhället ibland kopplingar mellan homosexualitet och pedofili. Informanterna i studien har dock inte själva drabbats av en sådan koppling, utan ställer sig ganska främmande inför det. Berit berättar att hennes sambo flera gånger försökt förbereda henne på olika situationer, situationer som det inte ens fallit henne in skulle kunna vara något problem. Just pedofilmisstankar är en sådan situation. Berit kommenterar detta:

Jag kan inte ens en gång tänka mej att nån skulle kunna.....kläcka den tanken (...).Jag har aldrig funderat, jag vet att Anna/sambon/ nämnde det för mej, och det var i hela det här/pedofildebatten, härvorna i Karlstad och Örebro/, hon försöker nog förbereda mej, jag är så naiv på något sätt (skratt) jag tror så gott om världen.

Berit har försökt rekrytera en homosexuell man till daghemmet hon förestår, utan att besväras av någon föreställning om att han skulle drabbas av eventuella pedofilmisstankar.

Informanten Erik, homosexuell anställd inom barnomsorgen, berättar överhuvudtaget mycket om positiva erfarenheter av kontakter med barn, föräldrar och arbetskamrater, säger att han inte komma på något som kan förbättras för homosexuella inom barnomsorgen. Han säger att han inte heller stött på någon som varit utsatt på grund av sin läggning, men efter en stund kommer han in på den tidsperiod då ett antal ”pedofilhärvor” avslöjades på daghem i mellansverige. Erik tycks dock inte själv känna sig särskilt ”drabbad” av pedofildebatten, utan tycks snarare i samband med den ha fått det bekräftat att dagisbarnens föräldrar hade förtroende för honom.

Angående pedofildebatten menar fokusgruppen att situationen nog är värre för de män som går förskollärarytbildningen, än för dem som redan varit ute i yrket och hittat sin yrkesidentitet. Någon i gruppen betonar att oro för att bli misstänkt för pedofili det inte bara gäller homosexuella män, utan män generellt inom förskolelärarytbildningen. Män generellt kan vara oroliga för hur de kommer att uppfattas då utbildningen är klar och de går

in i yrkeslivet som förskollärare. Någon i gruppen säger att föräldrar till barn inom barnomsorgen ”kan vara extremt rädda för allting”. En rädsla man tror kan förekomma är för män i förskolan, och kanske blir rädslan påspädd av om det är en homosexuell man.

En iakttagelse är att frågan om pedofili under intervjuerna och fokusgruppsamtalen inom barnomsorgen har aktualiserats i förvånansvärt liten utsträckning med tanke på pedofildebatten i samhället och de anklagelser vissa grupper riktar mot homosexuella. Noteras bör att detta dock är en pilotstudie med ett litet antal informanter - tre öppett homosexuella intervjupersoner från barnomsorgen, samt tre fokusgruppsdeltagare som representerar barnomsorgen.

### *Jämförelse mellan omsorgsyrkena i relation till vårdtagarna*

Som framgått av avsnitten ovan finns stora skillnader mellan omsorgsyrkena när det gäller karakteriseringen av ”omsorgstagarna”. ”De gamla” beskrivs ofta som fördomsfulla, de kan till exempel vara homofoba och invandrarfientliga. Barnen - åtminstone de under sex år - beskrivs i rakt motsatta termer, de är ”oförstörda”, ”har inga fördomar” utan förhåller sig ”naturligt” till olika människor. Det tycks också som om de anställda inom barnomsorgen på ett annat sätt än inom äldreomsorgen delar med sig av sitt privatliv till omsorgstagarna. Till exempel berättar en av informanterna från barnomsorgen att hon regelbundet bjuder hem barnen till sig, och att hennes lesbiska partner då och då deltar i verksamheten med barnen. Någoting motsvarande berättas det inte om inom äldreomsorgen. Det tycks också som att personalen inom barnomsorgen delar med sig mer genom att prata om sina egna funderingar kring könsroller och samliv, och uppfattar det som en del i det pedagogiska arbetet med barnen. Inom äldreomsorgen finns sannolikt inte samma krav på att fostra och vara en förebild, snarare tvärtom: ”Man kan inte ändra en gammal människa” är en åsikt som återkommer i fokusgruppens diskussion.



### 3.5 Relationen kollegor emellan

#### *Verksamhetsöverskridande strukturer där sexuell läggning aktualiseras*

Situationer när sexuell läggning aktualiseras anställda emellan rymmer många verksamhetsspecifika drag. Därför är detta avsnitt strukturerat så att först följer en redogörelse för mer generella, branschöverskridande situationer och därefter följer en beskrivning av situationer som är mer specifika för de olika verksamheterna.

#### *Mötet med nya människor*

Att hamna tillsammans med en ny grupp av människor, till exempel på kurs eller konferens, kan upplevas som påfrestande av såväl öppna som dolda homosexuella. För dolda kan det till exempel handla om att känna att man behöver ljuga vid presentationen och en rädsla för att avslöjas. För öppna kan det handla om att återigen behöva ”komma ut”. Som diskuterades i kunskapsöversikten går det inte att ”komma ut” en gång för alla, utan mötet med nya människor innebär ofta en ny ”komma ut”-situation.

Det är ju alltid jobbigt när man hamnar i en ny grupp av människor, till exempel när du åker upp konferens eller kurser, där man ska presentera sig för varandra. Det är jobbigt. Det är ju fortfarande jobbigt idag tycker jag, även om jag är öppen, Att ta det där steget och berätta ”jag är tillsammans med en tjej”, det är skitjobbigt fortfarande.(...)Den starkaste driften är ju alltid att få tillhöra gruppen. Det sitter i ryggraden det där med att man är rädd att inte få tillhöra gruppen (Kristin, homosexuell informant från polisen)

Det är bara Kristin från polisen som så direkt tagit upp situationen ”mötet med nya människor”, men den får ändå anses vara av ganska generell karaktär. Möten med nya människor är något som äger rum inom varje yrkesområde, om inte annat så då man byter arbete. Homosexuella har betonat att ”komma ut”, det är ingenting man gör eller kan göra en gång för alla, utan hela livet består av en lång rad ”komma ut” situationer. I princip innebär varje möte med nya människor som inte vet om att man är homosexuell, att man antingen får leva med att de tror man är något man inte är - det vill säga uppfyller normen

som heterosexuell- eller att man får ”komma ut” igen.

### *Rädsla för aktualisering*

En situation som kan förmodas förekomma inom alla de olika verksamhetsområdena är att det finns dolda homosexuella som är känner skräck eller oro för att ämnet homosexualitet överhuvudtaget på något sätt ska aktualiseras. Gustav från polisen berättar om hur han upplevde situationen innan han själv blev öppen:

Vill du inte ta upp det här ämnet, visar man program om homosexuella på TV-n, ja då är det jättesvårt för jag vet själv då att ”gud, måste dom visa det just nu”.....men.....då. Men nu vill man ju alltid att det ska pratas mer om det. (..) Jag tror att.....då du är inte stark, så kanske nån.. skräcken är att .....du måste ju veta om det här va, det går rykten kanske om att du är bög eller nånting och så visar dom ett program om homosexuella och du får frågan då, ”ja vad säger du om det här?” Och det är ju skräcken då att få frågan.

Händelser som tycks kunna aktualisera sexuell läggning som ett diskussionstema i arbetsgruppen är till exempel den så kallade uniformsfrågan inom polisen, eller att homosexualitet tas upp i något mediasammanhang.

### *Homosexuella för själv sin läggning på tal*

En närmast motsatt situation då sexuell läggning aktualiseras, är då homosexuella själva för sin läggning på tal. Flera informanter från omsorgsyrkena berättar om sådana situationer, till exempel hur det kan gå till när de ”kommer ut” inför nya medarbetare eller kollegor de tidigare varit dolda inför.

Det är ingen som har direkt frågat så, utan mer några nya som kommit in på jobbet och så har man jobbat tillsammans och så har man suttit och pratat vid något tillfälle, och ”så har jag varit iväg med Nicke eller vad pojkvännen då hette, ja jag är bög förresten, det kanske du inte visste?” ”Jamen det misstänkte jag nog sådär säger dom, dom har säkert hört ryktesvägen sådär fast dom inte vill säga nånting. Så såna situationer har ju uppkommit, men det har ju liksom aldrig varit så att nån har ställt mej frågan rakt ut. (Hans, äldreomsorgen)

Även informanterna från polisen, militären och kyrkan berättar om då de i

olika sammanhang aktualiserat sexuell läggning genom att börja prata som sig själva och sin situation. Ibland har de bemötts med som det tycks en viss trötthet eller ointresse, ”kan du inte prata om någonting annat?”

### *Osäkerhet bland arbetskamraterna*

En situation som tycks vara relativt allmän är att heterosexuella kollegor kan känna osäkerhet inför hur de ska bemöta och umgås med sina homosexuella arbetskamrater. Detta tema dyker upp i de flesta fokusgrupperna.

Fokusgruppen för polisen berättar till exempel om att man är rädd för det okända. Ett par diskussionsdeltagare tar upp att de tycker det är svårt att veta hur man ska bemöta homosexuella kollegor, man är rädd för att den homosexuella kollegan ska tro att man stöter på honom och man verkar känna osäkerhet inför hur signalerna tolkas av den homosexuella kollega. Det kan också vara svårt att veta vad man ska prata med homosexuella om, då man inte känner att man har gemensamma erfarenheter i livsområden som uppfattas som centrala. En deltagare i fokusgruppen för polisen uttrycker det på följande sätt: ”Man tappar den här naturliga kontakten, men kanske mycket därför att *jag* är osäker. Jag vet inte riktigt vad jag ska prata om. Det som är nära för mej är ju min familj och barn, men det känns som att det ämnet är borta.”

Vikten av homosexuellas öppenhet tas upp och betonas ett flertal gånger i fokusgrupperna. Till exempel säger man inom fokusgruppen för polisen ”Man vågar inte ställa frågan. Men vet man att det är på det sättet då kan man nog prata mer avslappnat. Ovissheten gör att det blir lite konstiga saker.” Att man inte vågar fråga beror på att ”man är rädd att ha fel”. En fråga till en heterosexuell person skulle kunna störa relationen kollegor emellan, kollegan skulle kunna börja fundera på ”vad sänder jag ut för signaler.”

Heterosexuellas osäkerhet i umgänget med homosexuella arbetskamrater är någonting som i olika utsträckning aktualiseras inom samtliga verksamheter. Ännu en aspekt av situationen ”osäkerhet bland arbetskamraterna” är den rädsla dolda homosexuella ibland tycks känna inför umgänge med sina öppet homosexuella kollegor.

### *Dolda homosexuella undviker eller tar avstånd från öppet homosexuella kollegor*

En situation som kan förmodas vara generell, men som i vårt material bara uppträder i två verksamheter är att dolda homosexuella undviker eller tar avstånd från kollegor som är öppet homosexuella.<sup>19</sup>

Flest exempel på detta finns inom polisen, men även från barnomsorgen

berättas om liknande fall. Gustav, som en tid lämnade polisyrket på grund av den homonegativa stämningen, återanställdes efter några år. Han hade under sin bortavaro kommit ut som homosexuell, och när han återanställdes inom polisen säger han att hans rykte hunnit före honom, vilket fick följande konsekvenser:

...mitt rykte hade redan kommit innan jag börja där. Då fanns det två som inte ville jobba med mej. Dom misstänkte jag var bögar båda två. (.) dom hade jättesvårt, dom andra hade inget problem. Det är det här att dom vill inte bli sedd med en bög då. Jag tror många hemliga bögar har jättesvårt, dom vill inte va med andra bögar...

Gustav märkte att de män han trodde var homosexuella inte ville arbeta med honom utan konsekvent valde bort honom i olika situationer, till exempel när det gällde vem man skulle åka ut på uppdrag tillsammans med. Han säger också att ”man *såg*, på kroppsspråk och annat sånt att dom trivdes inte med mitt sällskap.” Gustav berättar även om hur fyra dolda kollegor sagt åt honom att om han tänkte vara öppen, skulle han inte blanda in dem.

Kristin har liknande erfarenheter från polisen, men i hennes fall gick det längre än ”bara” undvikande och tillsägelser. Kristin var under flera år tillsammans med en kvinna som arbetade i samma arbetslag, en kvinna som var mycket angelägen om att relationen skulle förbli hemlig:

det var på grund av henne som jag inte var öppen kan jag säga för att hon sa hela tiden att kommer detta ut så gör jag slut. Hon var livrädd, hon hade inte kommit så långt med sej själv och sin egen identitet. Hon var inte lesbisk egentligen, det var bara det att hon var kär i mej så att säga.(...)hon var så fruktansvärt otrevlig mot mej offentligt, bara för att dölja det (..)hon förnedrade mej hela tiden. Att jag var så gammal eller.....och sa jag nånting så var inte det bra.

Carita från barnomsorgen berättar följande om lesbiska kollegors reaktion när de möts i yrkesrelaterade sammanhang utanför homovärlden:

...vi går på olika tillsättningar där jag möter andra förskolor och där jag känner....vi känner igen varandra på ett eller annat sätt....och jag vet innan, eller så visar dom tydligt att du, säg *ingenting* om mitt privatliv för då dödar jag dej.

Dolda homosexuella inom olika yrkesområden tycks alltså ibland känna skräck eller oro för att umgänget med deras öppna kollegor på ett eller annat sätt ska leda till att de avslöjas.

### *Situation anlämdande*

En situation som tycks laddad för många dolda homosexuella är situationen anlämdande. Denna situation kan upplevas problematisk varhelst man kan vänta sig att stöta på kollegor. Särskilt problematiskt kan det kanske upplevas om man inte ”bara” har en homosexuell relation, utan dessutom har det med en person som arbetar inom samma verksamhet. Arbetar man i samma verksamhet finns risk för att kollegor och andra branschverksamma dels känner en eller båda i det samkönade paret, och dels känner varandra vilket kan medföra att rykten sprids. Om man ofta anländer till evenemang tillsammans visar man att man även har ett privat umgänge, utanför arbetstid.

Elisabeth, homosexuell informant från Svenska kyrkan, var en period tillsammans med en lesbisk präst. Hon berättar om följande strategi som hon och hennes partner hade inför prästmöten ”När vi skulle gå prästmöten i stad X...till exempel att...nämen vi går inte in i porten samtidigt för då syns det ju att vi bor ihop liksom sådär (...) nån stannade lite utanför och pratade med nån och så gick den andra in, och så var vi inte för mycket tillsammans där inne.”

Situationen anlämdande är för de homosexuella informanternas del laddad i relation till kollegorna inte bara i yrkessammanhang utan även i fritidssammanhang där kollegor ingår. Thomas och hans man hade abonnemang på Teatern, vilket tycktes vara relativt vanligt att kyrkoanställda hade. Detta vållade en del besvär:

Det är ganska många kulturintresserade uppenbarligen i kyrkan, vilket gjorde att vi ständigt stötte på....och då fick vi ju framstå som liksom bekanta då....eller som vänner. Men det gjorde ju också att vi kunde inte anlända tillsammans till teatern, eftersom det skulle ju då registreras. Oftast tog vi ju då bussen och ofta hade vi då varit hemma och ätit middag endera hos mej eller hos min pojkvän, och då satt vi med (.) tabellen ””om du tar den 18.47, så tar jag den 18,57”, och sedan så träffades vi på trappan då ”Nämen hej” och så. (...) Och ibland så tog vi bilen, särskilt om det regnade då. Men i såna sammanhang om vi skulle någonstans så körde vi fram tills bara var några kvarter ifrån, och sedan fick jag gå ur. Det var en absurd situation, särskilt när det spöregnade.....men så var det, ständig planering.

*Tystnad, negativa kommentarer samt ”prat bakom ryggen” på homosexuella*

I alla de undersökta yrkesområdena utom barnomsorgen har informanterna sagt att deras sexuella läggning bemötts med en sorts tystnad parad med ”prat bakom ryggen”. Man pratar alltså inte direkt *med* informanterna om deras sexuella läggning eller partnerförhållande, däremot pratar man *om* dem.

Detta uttrycks mycket tydligt av Peter, informant från Försvarmakten. Han beskriver öppet homosexuellas situation i organisationen på följande sätt: ”Det talas ju bakom deras ryggar...(..)Befäl X/en person som är öppet homosexuell/ om du pratar med honom, liksom, jag tror han uppfattar sin tillvaro som ganska okej. Men han, han hör ju inte när han har gått 20 meter bort, vad som sägs om honom.” Peter säger att om han själv skulle komma ut ”så tror jag att det skulle nog tisslas hela tiden om mej bakom min rygg. Det finns ju några som är öppet homosexuella i försvaret, och det pratas...våldigt mycket. Det är väldigt roligt att kommentera att de är homosexuella.”

Johan, informant från Försvarmakten, som själv är öppen och ”kom ut” för några år beskriver sin situation och medarbetarnas förhållningssätt på följande sätt:

Man får fortfarande säga att från jobbets sida, med undantag för några nära kollegor, men utav kollegor i allmänhet är det tystnad. Varken då eller nu är det någon kollega som kommenterar, varken positivt eller negativt, utan det är bara någon sorts tystnad. Nu är jag så trygg i hela den värld jag befinner mig i, men det var jag ju inte då. Då tyckte jag det var rätt jobbigt just det här att inte få några reaktioner ens av folk som man har jobbat med i 10 -15 år.

Johan säger att trots att kollegorna inte pratade direkt med honom angående hans situation, vet han att de pratade bakom hans rygg.

Inom polisen tycks pratet om kollegor vara synnerligen utbrett, poliser beskrivs som en yrkesgrupp som ”har koll” på varandra, och ”snacket går alltid”:

Snacket går ju, snacket går ju alltid. I och med att du som gay är ganska så.....intetsägande som människa egentligen, du ger ingenting av dej själv, då kommer ju snacket igång. Och när du är singel under en längre period så går ju snacket också. Det finns ju tjejer som har varit singlar länge inom polisen och så, snacket går att dom är gay fast dom inte är det. Men sen så lägger man väl ihop två och två. Om dom ser att jag umgås med någon tjej länge...det är klart att dom vet väl inte riktigt till hundra, snacket går och

dom *tror* ju. (Kristin, homosexuell informant från polisen)

Gustav, homosexuell informant från polisen, berättar att han på grund av sin sexuella läggning varit föremål för en omfattande ryktesspridning bland kollegorna. Någon kollega hade till exempel sagt till honom ”det går rykten Gustav, är du en sån som tycker om handväskor?” På grund av den negativa attityd som fanns gentemot homosexuella sökte sig Gustav bort från polisen, och ägnade sig under några år åt ett helt annat yrke. När han sökte tillbaka till polisen igen hade han bestämt sig för att vara öppen. Om någon frågade, skulle han berätta hur han levde. Men det var bara en enda person, en kvinnlig kollega, som frågade honom rakt ut. Däremot var det en hel del ”prat bakom ryggen”. Gustav tacklade situationen på följande sätt:

Ingen frågade förutom den här tjejen då. Jag tänkte, dom får fråga...  
- Sen gick det så långt efter ett år då, jag hörde att många ifrågasatte mej och då sa jag det att nu har du mej framme, du kan ju fråga alla frågor du har ställt till dom här tjejerna jag har pratat med. ”Nej, jag bryr mej inte” Jomen det är klart du bryr dej, sa jag, för jag har ju hört att du har frågat. Då sa jag att eftersom inte du kommer och frågar så berättar jag för dej istället.

Reaktionerna Gustav fått sammanfattar han med att kollegorna sagt ”jag bryr mej inte”. Gustav menar dock att kollegorna visst ”bryr sig”, men att deras anledning att bry sig var inte omtanke om honom utan snarare att de ville komma med sensationer och ha något att prata med kollegorna om. Då Gustav själv har velat prata om homosexuellas liv och situation har kollegorna i många fall ställt sig avvisande, och frågat om han ”inte kan prata om något annat”.

...många har ju en viss bild av hur dom tror att lesbiska och bögar är, och då kan man ju få berätta den rätta bilden istället. Men det är ju ofta att många pratar inte om det, inte ens idag, jag tar ofta upp det här ämnet, men många bryr sej inte och sen går över med en gång och börjar prata om nåt annat då, dom bryr sej inte och sen försöker jag komma tillbaka till det här när dom byter, och dom ork...det är inget att prata om det här.  
(Gustav, homosexuell informant från polisen)

Situationen inom polisen tycks ha en central gemensam nämnare med den inom äldreomsorgen; man pratar *om* homosexuella inte *med*. Gunilla,

informant från äldreomsorgen, beskriver situationen på följande sätt:

Man hör hur snacket går. Man suger i sig lätt, stämningar....De flesta kvinnor är gifta, de har barn, de har hus eller lägenhet, dom håller på med sina gardiner och blommor, deras man jobbar på industrier....dom anammar allt utbud i teve och tidningar, dom köper alla nyheter...dom köper de mesta företeelser faktiskt, okritiskt. Och människor som på något sätt inte är som alla andra, det räcker att dom är överviktiga, att dom har en konstig inredning hemma, att dom aldrig har varit ute med nån kille, att dom har epilepsi eller något avvikande intresse....det kan vara precis vad som helst, det kan vara....ja. Och då hör man att ”tröttsamma människor det är som inte är som alla vi andra”. Vad dom här människorna delar är ju ofta deras syn på utanförskapet, det blir ett intresse om du förstår vad jag menar, i alla fall om man nu ska grovhugga det. ”Och idag ska vi göra som vi alltid gör när vi fikar, nu ska vi prata om dom som inte är som vi, för det har vi gemensamt eftersom vi är så lika varandra” Och i ett sånt läge så känner man att det är ingen idé. Jag får ingen förståelse för det, jag kan inte vara öppen framförallt, jag känner inte att jag är mottagen som den jag är, därför att dom vet inte vem jag är, och dom vill inte veta, och får dom veta lite grand så vill dom helst ”sudda, sudda”..så.(...)Jag kan inte minnas att jag på någon arbetsplats har blivit mobbad eller.....Jag vet inte vad andra människor skulle säga, men jag tror att många som är homosexuella skulle hålla med mej om jag säger att det handlar inte om att bli utstött nödvändigtvis, att få höra taskiga saker, utan det är mer att bli negligerad, att inte bli tagen på allvar och att det finns ett understatement i omgivningen om att ”du är annorlunda. Har vi lust att prata om ditt annorlundaskap, då gör vi det. Men vill vi inte det så är du ganska ointressant”. Så ...man har ett utanförskap.

Bortsett från en viss yttlig nyfikenhet tycks inte kollegorna egentligen vara intresserade av Gunillas liv och partnerrelation. ”Avvikande” blir ointressanta som *samtalspartner* då de inte kan bekräfta den homosociala och heterosexuella likhet som kollegorna har sinsemellan och bekräftar sig själva och varandra i. Som *samtalsämnen* blir dock ”avvikande” personer desto mer attraktiva ty genom de ”avvikandes” annorlundaskap framstår de övrigas likhet/homogenitet och gemenskap desto tydligare. Gunilla berättar om hur bemötandet kan bli när hon försökt vara öppen och berätta om sig själv och sitt liv som lesbisk; hon beskriver sig själv som naiv då hon trodde att kollegor skulle intressera sig:



Det var mycket naivitet över det hela då. Jag tyckte att såhär var jag. Men jag fick ju ingen bra respons på det alltid, mest tystnad. Eller ”ja ja, vi fattar det, men nu pratar vi inte mer om det”. Och tillslut så anammar man det här att man pratar inte om sig själv, man kanske nämner det men sen så säger man ingenting, det är ingen som har lust att höra, det är ingen som frågar och då blir man tyst själv. Och sen så blir det....man interagerar med varandra i detta att....man blir en halv människa, man är där, man pratar, man har gjort saker, fast...det är alltid liksom pseudohändelser på något sätt.....(Gunilla, informant från äldreomsorgen)

Det finns dock en skillnad i hur de manliga och den kvinnliga informanten upplever sin situation inom omsorgsyrkena, vi återkommer till det nedan. De manliga homosexuella informanterna från omsorgsyrkena tycks paradoxalt nog känna sig mer inneslutna i sina kvinnliga kollegors gemenskap än vad Gunilla gör.

Carita från barnomsorgen förmedlar en bild som påminner om den Gunilla förmedlar från äldreomsorgen: ”mina kollegor...dom är femtio plus för det första, och lever väldigt trångsynt (.) Många heterosexuella lever väldigt inrutat, och är inte ens intresserade av att se andra människors livssituation,” säger Carita. Men även om hon uppfattade det som att kollegorna inte på allvar var ”intresserade av att se andra människors livssituation”, visade kollegorna ett livligt intresse då homosexuella uppträdde i skvallerpressen. Carita härmar hur det kunde låta på daghemmets gård när någon homosexuell kommit ut i media. Kollegorna fnittrar, skrattar och säger ”Ooo, det kunde man ju inte tänka sig att han är....ja tänk att han är böj”. Dom kunde knappt inte säga det här ordet böj! Och ’tänk att dom kan se ut sådär”.

Enligt Carita verkar det som att frågan om sexuell läggning ofta aktualiseras i samband med mediakonsumtion, till exempel att man läst om någon homosexuell kändis i en tidning.

Fokusgruppen för barn- och äldreomsorg bekräftar att det nog kan pratats en hel del om homosexuella. Den sortens prat, skämt och spekulationer förstår fokusgruppen huvudsakligen i termer av att man bearbetar sin ovana och rädsla för det som är okänt. ”Man bearbetar sin egen inställning”, säger någon. Man kan inte begära att alla ska acceptera på en gång, fortfarande finns ovana vid homosexuella, uttrycker några av deltagarna. ”Folk måste vänja sig vid tanken. Man får inte glömma bort den biten, det tror jag är viktigt.” ”Människor måste ges tid att arbeta med sig själva, sin egen rädsla.”

Gruppen betonar att homosexuella själva måste ”bjuda till”, hjälpa medarbetarna på traven. Medarbetare kan vara ovana, inte veta vad de ska

säga till homosexuella eller prata med homosexuella om.

P1: Då måste de /de homosexuella/ också förstå det här, bjuda in själva va, hjälpa kollegorna på traven för att kunna vara med i en gemenskap, för att kunna delta. För dom kan inte sitta utanför och förvänta sig att alla andra helt plötsligt ska vända om och liksom förstå dom här situationerna.

P2: De måste bjuda in sig själva på något sätt...  
(Deltagare i fokusgruppen för barn- och äldreomsorg)

Inom just äldreomsorgen framhåller fokusgruppen den höga medelåldern bland de anställda som en försvårande omständighet för homosexuella medarbetare.

### *Relationsprat*

En situation där sexuell läggning tycks aktualiseras inom de flesta yrken är prat om relationer. För dolda homosexuella kan dessa situationer upplevas som problematiska, situationerna ger upphov till halvsanningar och undvikanden. Som dold blir man en mästare på att styra bort samtalen från sin personliga partnerrelation. Kristin från polisen beskriver en av de stora fördelarna med att gå från dold till öppen på följande sätt:

Det är ju det här med att jag slipper lägga ner en massa energi på att...inte ljuga, men att undvika sanningen om du förstår vad jag menar för det är skillnad, som hemlig så blir man ju mästare på att leda in samtalen på ”sånt som inte är farligt för mej”. (...) Till exempel om du sitter och pratar med någon som pratar om sin relation, hur svårt den har det i sin relation, så är man, så kan ju jag sitta och svara som expert också för jag har ju också relationer, men sen om det kommer in på att fråga *mej*, då byter man ju ämne helt.(..)

I intervjumaterialet finns exempel från alla de studerade verksamheterna på homosexuella som pratar om sin relation öppet tillsammans med heterosexuella arbetskamrater. Det finns dock en tendens i materialet att de kvinnliga informanterna upplever att deras lesbiska partnerrelation inte tas på fullt allvar av kollegor, den tycks inte tillmätas samma vikt som de heterosexuella kollegornas partnerrelationer.

### *Relationen ”räknas inte fullt ut”*

Kvinnliga informanter från polisen, äldreomsorgen och kyrkan berättar om erfarenheten att deras partnerrelation inte tycks tas på allvar eller ”räknas fullt ut” av kollegorna. Kristin från polisen berättar om hur kollegorna fnittrar och skrattar då hennes partnerrelation kommer på tal. På frågan om det största problemet för homosexuella inom polisen svarar Kristin:

Det är ju attityden gentemot.....mina kollegors attityd gentemot homosexualitet. Den okunskap som råder. Det är det största problemet tycker jag. Det ser man ju lite grand där i insändarna /i Polistidningen/ också, att det är väldigt många som tror att det är ett fritidsintresse. Fortfarande. Att jag har sex med nån av samma kön, det är bara det handlar om för dom. Dom förstår inte att det är min identitet, att det är hela mitt sätt att vara, liksom att jag.....att jag kan prata vid fikabordet om vad jag och min tjej har gjort på fritiden. Ända därifrån då...det förstår inte folk. Dom tycker att ”men du behöver väl inte prata om det där”. (Kristin, homosexuell informant från polisen)

Kollegorna tycks inte uppfatta Kristins lesbiska relation som lika seriös som heterosexuella relationer. Kristin upplever att kollegorna uppfattar hennes relation som ”ett fritidsintresse”.

### *Inte direkt nedsättande skämt om homosexuella*

Ett par öppna informanter berättar att det skämtas om homosexualitet bland kollegorna, men inte på ett sätt som informanterna själva uppfattar som direkt nedsättande eller kränkande. Kristin från polisen berättar att kollegorna verkar tycka att allt som Kristin säger som anspelar på att hon lever med en kvinna i stället för en man är roligt:

Ja det kan ju vara att jag kan ju skoja om att nu ska jag gå hem och dänga upp Eva, och så kanske dom säger samma sak.....ja, det kanske var ett lite dumt exempel, men allting blir så extra roligt när det handlar om att vi är två tjejer.(...) Just det här vem som kan borrhmaskinen, bilen, sånt där kan dom tycka är småroligt då. (..) (Kristin, informant från polisen.)

”Man skämtar och skojar och att ´du är ändå inte i min smak´ ´jasså är jag inte det´, det rör sig på det planet ungefär”, berättar Gunilla från äldreomsorgen.

### *Homofoba åsikter kommer till uttryck*

Informanterna berättar om flera olika situationer då homofoba åsikter kommer till öppet och som det tycks, välartikulerat uttryck. Dessa situationer bör inte reduceras till skämt eller ”jargong”, utan bör snarare ses som genuina åsikter som hysas av en del kollegor. Det är främst inom kyrkan och polisen som det finns exempel på att sådan åsikter artikulerats. För kyrkans del har åsikterna manifesterats till exempel genom upprop, mediauttalanden och artiklar. För polisens del har den typen av åsikter har bland annat kommit till uttryck i samband med bildandet av Gay-polisföreningen, i samband med Pridefestivalen och att vissa poliser ansökte om att få paradera i uniform, och i olika sammanhang bland Polistidningens insändare. Gustav, homosexuell informant från polisen, berättar vad som sagts då gaypolisföreningen bildades: ”när vi bildade gaypolisföreningen, då var det någon i /anonymiserat/, ordföranden i /anonymiserat/, då hade väl någon avdelning sagt att ’sånahära.....såna som dom borde inte få finnas i polisen, dom borde avskedas’”.

Gustav gör bedömningen att av 25 artiklar och insändare i Polistidningen om homosexualitet har en eller två varit positiva, medan resten varit direkt negativa. Gustav ger följande smakprov på åsikter som framförts av en kriminalinspektör till Polistidningen, av allt att döma på fullaste allvar: ”Sen är det ju /anonymiserad/ som skriver in till Polistidningen och jämför oss med pedofiler och nekrofiler och att vi normaliserar denna avvikande abnormitet.”

Sexuell läggning aktualiseras i en mängd olika situationer i de kollegiala relationerna i kyrkan, ofta, som det tycks, i negativ bemärkelse. En av informanterna uttrycker sig på följande sätt angående var motståndet är värst, bland medarbetarna eller i församlingen:

Medarbetarna, absolut alltså. Det är precis som i kvinnoprästfrågan att....alltså församlingsbor lever ju i det vanliga samhället, (...) medan människor i kyrkan ibland lever i institutionen inte bara 40 timmar i veckan utan också resten av veckan, och kanske går dom på något föräldramöte där de möter vanliga människor. (Elisabeth, homosexuell informant från Svenska kyrkan)

Kollegor kan till exempel visa motstånd mot homosexuella genom att ta upp homosexualitet på ett negativt sätt i predikan eller genom att ifrågasätta homosexuella kollegors yrkeslegitimitet. Thomas, homosexuell informant

från Svenska kyrkan, berättar om hur en kollega offentligt ifrågasatt homosexuella prästers prästlegitimitet. I tidningsartikeln menade kollegan att homosexuella som hemlighållit sin läggning under antagningsprocessen inte är riktiga präster eftersom de "lurat till sig prästämbetet" bland annat genom att inte berätta för biskopen att de var homosexuella.

Thomas menar att denna form av ifrågasättande är tecken hur homosexuella kränks dubbelt; först genom att miljön är så homonegativ att de inte vågar vara öppna, och sedan genom att de anklagas för lurendrejeri då de dolt sin läggning.

När det gäller kyrkan ger informanterna en lång rad exempel på när prästkollegor eller andra kyrkoanställda uttalat sig på ett kränkande sätt om homosexuella. Dels kan uttalandena ha skett offentligt det vill säga i olika former av massmedier eller från predikstolen, och dels kan de ha skett mer lokalt i en situation med anknytning till arbetsplatsen. Elisabeth, homosexuell informant från Svenska kyrkan, ger följande exempel på hur kränkningar i den vardagliga arbetsmiljön kan gå till:

Jag har ju suttit vid personalbord där vi ätit lunch fem -sex stycken där en av kvinnorna ganska tydligt berättar hur äckligt det är med homosexuella och sådär utan att jag känner att jag kan säga någonting.

Vid ett annat tillfälle var Elisabeth tillsammans med medarbetare på väg in i personalrummet när kränkningen kom:

När det var den här bilden i kyrkans tidning på två brudar som hade gift sig - eller vad de nu hade gjort - men...(..) så bara sa hon, usch, usch vad äckligt precis innan vi skulle gå in i personalrummet, och då var jag liksom 20 meter därifrån, så jag gick inte i det med det, men det var någon annan som hon ville ha medhåll med då som sa att det där är väl inte så farligt.  
(Elisabeth)

Dessa två kränkningar är typiska exempel på något som kan benämnas strukturell eller indirekt diskriminering.<sup>20</sup> Den kränkande kvinnan kände inte till att Elisabeth var homosexuell, utan gjorde missaktande uttalanden om homosexuella utan att veta att en homosexuell person var närvarande. Liknande exempel finns det gott om dels inom militären, där en nedsättande jargong om homosexuella enligt informanterna är vanlig, samt inom polisen. Exempel på homofientliga verbala handlingar av mer offentlig karaktär är då präster aktualiserar homosexualitet på ett negativt sätt i predikan.

...det finns många som kommer till mej i samtal och säger att de inte vet om de vågar gå in i kyrkan för att dom inte vet vad prästen ska säga i predikan om dom som homosexuella, ja det finns tydligen präster som alltid säger något om det, ....som ska passa på liksom....

Exempel på verbala handlingar som är avståndstagande gentemot homosexuella/homosexuellas rättigheter, och som i ännu högre grad präglas av offentlighet var de som ägde rum då Thomas hade hållit sin första välsignelseakt för homosexuella. Ett 50-tal präster undertecknade då ett prästupprop och ytterligare en protestlista med 1000 underskrifter cirkulerade. ”Ett 50-tal präster skriver ju på en lista att biskopen inte var deras andlige ledare längre eftersom biskopen inte tog avstånd från mej. Och en prästfru samlade upp en lista med 1000 namnunderskrifter där de krävde att biskopen skulle ändra sig gentemot mig och så vidare..”

## *Specifika exempel och situationer för kyrkan*

### *Kollegor vägrar hälsa*

Ett sätt kollegors ogillande inställning till homosexuella kan komma till uttryck är att de vägrar hälsa. Thomas, homosexuell informant från kyrkan, ger ett par exempel på sådana situationer, situationer som Thomas menar kan vara obehagliga inte bara för den homosexuelle prästen själv, utan även för församlingsmedlemmar och andra som mer eller mindre frivilligt blir vittnen till prästernas inbördes konflikt. På frågan vad kollegor kan göra som är negativt, svarar Thomas:

Ja, att inte ta i hand, att...såna saker. Och där blir det ju tydligt att det ibland blir en kränkning av mej, utan också av de människor som vi är satta att tjäna. Som vi ett tillfälle var jag uppe och pratade med en hundraåring, en man. Han och hans hustru har i alla år gått i kyrkan, och därigenom eftersom de gått decennium efter decennium så fanns ju på hans hundraårssuppvaktning inte bara jag , det vill säga den nuvarande komministern, utan även förre, pensionerade komministern, som är en konservativ farbror. (.) Gästerna var i hög utsträckning väldigt gamla, och för den generationen så blir prästerna hedersgäster mer eller mindre, och förväntas prata med varandra. Och min äldre kollega var där, hade kommit före mej, vilket ju göra att den där 100-åringens superlyckliga 96-åriga hustru känner sig lycklig över att nu kommer en präst till, och ropar till sina gäster: här kommer komminister Svensson. Och jag hälsar

på hundraåringen, och sen hälsar jag på pastor vad han nu heter då, och jag sträcker fram handen, och den hundraårige farbrorn sitter och tittat på mej, hans hustru tittar på mej, och alla andra gäster tittar på mej, men min kollega, min kollega vägrar att ta min hand. (...) Jag hade ju varit med om detta förut utav några andra människor och kollegor. Det hade skett i kyrkan, när en kollega skulle ha ett dop och jag skulle ha ett dop efter honom, där han vägrar att ta i hand. Nästa gång jag mötte honom, också i en liknande situation, där jag verkligen sträckte fram handen och sa ska vi inte hälsa? ska vi inte hälsa?. och där lägger handen på ryggen och säger ”nej.” (.) Så jag hade varit med om det förut, och ville inte utsätta de här gamla människorna, utan när jag sträckte fram min hand och han bara tittade på mej så.....så valde jag att försöka liksom städa undan situationen, genom att säga, nämen å, det ser jag ju nu, du har ju alltid pratat om att din fru har så gröna fingrar, och så drog jag iväg och frågade ”vad är det här för en krukväxt?”

Fokusgruppen för kyrkan känner inte till att någon person skulle blivit utsatt för liknande behandling, och gruppen verkar generellt sett ganska skeptisk till att sådant förekommer. Åtminstone tror man inte att det förekommer inom det egna stiftet. En diskussionsdeltagare säger dock:

Jag tror att det finns då någon gång möjligheter till demonstrationer, likaväl som att någon som är homosexuell ibland har ett behov av att demonstrera det här, likaväl så finns det då motståndare som någon gång kommer att demonstrera det också. Det är en liten, liten grupp på båda sidor som kommer in i en polarisering där det kan finnas, men jag skulle tro att stiftets diakoner och präster ( ) i den mån dessa frågor blir aktuella skulle handskas med dem på ett professionellt sätt.

### *Nattvarden*

Ytterligare en situation där sexuell läggning kan aktualiseras är nattvarden. Elisabeth, homosexuell informant från kyrkan, ger exempel på en kollega som hade den typen av åsikter att hon var osäker på hon verkligen skulle få ta emot nattvarden av honom om han fått reda på att hon inte bara var kvinnlig präst, utan dessutom lesbisk:

Min kollega då som var kvinnoprästmotståndare, jag kunde känna när han hade nattvard någon gång på en gudstjänst när jag var med, att jag var lite osäker på hur mycket han visste i och med att rykten ändå går så fort sådär, så kunde jag känna att jag vet inte om jag vågar gå fram till honom

av rädsla för att han inte vill ge mej nattvarden för han tycker att jag lever i synd. Och det är så djupt så jag kan börja gråta. ....Den här oerhörda ovissheten om att man kan vara så förkastad. Jag är inte säker på att jag får ta emot nattvarden eller ej, som betyder oerhört mycket för mej för att han tycker att jag är förtappad. Allt det där som man behöver gå igenom i sitt hjärta, det är det som är det svåraste, allt som inte syns..

Som det framgår av citatet var nattvardssituationen med denna kollega för Elisabeths del förenad med stor ovisshet och vända.

### *Själavårdssituationer*

I intervjuerna aktualiseras ett flertal situationer när prästerna själva haft behov av själavård, men att själavårdare eller kollegor istället för att hantera den situation prästerna vill ha hjälp med fixerar sig vid deras sexuella läggning. Thomas ger exempel på en misslyckad debriefingsituation: I samband med en större olyckshändelse medverkade Thomas genom att förmedla dödsbud till de anhöriga, och i debriefingsituationen som följde på det framgår hur Thomas inte kunde använda den möjlighet som kom andra, heterosexuella präster och pastorer till del. Till saken hör att Thomas, trots att han inte är anställd i någon församling näraliggande där katastrofen skett ändå tidigt via sin pojkvän som arbetar i området fick veta vad som hänt. Därigenom kom Thomas att bli en av de första präster som var med och lämnade dödsbud. I debriefingsituationen fick han dock problem med att snabbt konstruera en trovärdig berättelse om varför han var en av de första prästerna på plats. Två psykologer höll i debriefingen och Thomas hade möjlighet att gå en debriefingträff, där åtta frikyrkopastorer samt en präst från svenska kyrkan samlats. Man satt i en cirkel, och var och en skulle i tur och ordning berätta när och hur man fick kännedom om katastrofen. Man gick medsols och Thomas var sist i raden att berätta.

Då så berättade de, var och en, både manliga och kvinnliga pastorer att ”ja, Maria ropade ju från köket, Bertil kom ner, det har hänt något fruktansvärt. Så var det nästa, ja min fru sa, och så nästa att ja, min man sa ...Det här gjorde att alla återberättade en vardagsituation, om än en väldigt annorlunda vardag, en vardagsituation från sitt liv, hur klockradion går igång, hur hustrun ligger bredvid dem i sängen, hur de nås om nyheten av en hemsk katastrof, eller den äkta maken är nere och sätter på kaffe i köket.....och då är frågan, jag börjande tänka direkt - egentligen är det ju absurt, för där är vi för att prata om de jobbigheter vi fick se det där



dygnet, och vara med om, och sedan istället hamnar i en situation där jag blir stressad och funderar ”vad ska jag säga”? Det fanns liksom inte någon förklaring....jag kunde liksom inte se hur jag skulle kunna hitta på en story kring det. Sen så tänkte jag, nej jag säger som det är, min pojkvän väckte mej och berättade om olyckan.” Och jag märkte att det spreds ju en oro direkt, bland de där människorna. Psykologerna, de hanterade ju det hela. Och sedan fortsatte de att ställa lite fler frågor, vi skulle var och en prata och berätta om våra känslor kring det hela /katastrofen/. Men så brast det för en av pastorerna därinne.

Pastorn gjorde klart och tydligt att han ogillade homosexualitet, att homosexualitet var syndigt, och att han ”inte kunde stödja detta”.

Så det blev ju en för oss alla en väldigt märklig debriefingsituation. Vad det ledde till var ju att det blev ingen riktig debriefing. Alltså det blev en så stor spänning kring detta / Thomas homosexualitet/, alltså det var för jobbigt för dom andra.....och för mej också. Jag upplevde situationen som väldigt kränkande. Så jag behövde ju debriefa den där debriefingen efteråt. (Thomas)

Då situationen återberättas för fokusgruppen undrar någon om ”det inte blir konstruerat” samt om det inte handlar om mogenheten hos den som håller i debriefingsituationen. Fokusgruppens intresse riktas i större grad mot de psykologer som höll i debriefingen, än mot den homofientlige pastorns beteende som tenderar att försvinna i gruppens resonemang. Någon säger dock att möjligheten finns att liknande skulle kunna inträffa i det egna stiftet.

En situation som aktualiseras i fokusgruppen är själavården för enskilda konfidenter. När det gäller att man som kyrkoanställd själv behöver själavård, tycks det finnas en väl inarbetad praxis att själavård inte ska ges av en kollega eller någon man känner. Kyrkoherden får till exempel inte vara själavårdare åt dem som är anställda i hans eller hennes egen församling: ”Det finns inget skrivet kring detta, men det är en outtalad regel” säger någon i fokusgruppen, och någon tillägger ” Du kan ju inte känna den som du så att säga anlitar som själavårdare, utan det ska ju vara en utomstående person.”

Eftersom man inte ska känna sin själavårdare på förhand kan det innebära att det kan bli svårt att veta vilken inställning den person man söker upp egentligen har till homosexuella människor. En av informanterna tar upp ett exempel där en person som troddes var positivt inställd plötsligt då saken

kommer på tal i ett enskilt samtal visar att han anser homosexualitet vara oförenligt med prästrollen, och att homosexualiteten kanske är ”något som går över”. Risken finns alltså att man som homosexuell kyrkoanställd själv i själavård kan stöta på en avogt inställd kollega.

I fokusgruppen berättar en person om möten med enskilda homosexuella konfidenter som inte känt sig accepterade av den präst eller diakon de haft som själavårdare. De har känt sig besvikna över att ”kyrkan inte kunnat hantera det här”. Personen som berättar om detta betonar att det handlat om ”enskilda präster och diakoner” som betett sig på ett sådant sätt att den homosexuella känt sig besviken. En förklaring till beteendet kan tänkas vara att själavårdarna ifråga blivit överraskade. Någon säger att ”Det är klart att det kan bli konfrontationer här,(.) en som aldrig har mött någon homosexuell och kanske upptäcker hos sig själv att det finns någon homofobi där, så kan det bli en knepig situation”. Men någon i gruppen undrar också om det inte kan vara så att problemet ligger hos den homosexuelle själv istället för hos själavårdaren:

P1: Det kanske har överraskat någon i samtalet eller i själavården att Andersson är bög då, så har det blivit kanske svårt att handskas med i rummet, inte vet jag vart sånt uppstår.”

P2: Ibland undrar jag också vart problemet är, är det hos den själavårdande prästen eller är det hos, ja, hos Andersson?

P1: För det är klart att har du inte jobbat med en homosexuell förut så kan det ju bli svårt när du är själavårdare, men då måste du få handledning på det, omdelbart.

P2: Jamen jag menar att det inte behöver bli ett problem hos *själavårdaren*. Problemet kan lika gärna sitta hos den som är homosexuell. Att det kan vara svårt att prata om det här för att den här frågan kan vara större eller mindre.

Fokusgruppsamtalet visar att det hos någon, eventuellt några i gruppen, finns kännedom om homosexuella som i själavården upplevt sig felbehandlade relaterat till sin sexuella läggning. Men samtalet visar också att skulden för en misslyckad själavård ibland lika gärna tycks kunna läggas på den hjälpsökande.

Några i fokusgruppen förhåller sig skeptiska till att kränkningar av

homosexuella personer i samband med självvård skulle kunna hända i det egna stiftet. Sådant får inte hända, då är man en dålig självvårdare. Dock sägs det i gruppen att man som självvårdare möter många ”korkade” människor så det gäller att se upp och att man inte får låta sig överraskas:

P1: En sak som är väldigt viktig att får fram är ju det att en självvårdares egna uppfattning inte ska lysa igenom i sitt möte med klienter, den *får* inte göra det. Så att den självvårdare som visar sin attityd gentemot en homosexuell, som är avogt inställd till homosexuella rent privat, så gör /ohörbart/ fel, det är en *dålig* självvårdare, ska inte vara självvårdare. (.) Ja man möter ju så många korkade människor inom citationstecken (skratt) som självvårdare, så där måste man ju se upp.

P2: Man får aldrig bli överraskad.

Gällande denna situation liksom många andra finns en diskrepans mellan situationer informanterna berättar om och vad fokusgruppen menar förekommer i den egna lokala organisationen. Fokusgruppen betonar vad som *får* förekomma, medan informanterna i långt större utsträckning talar om händelser som de menar de *facto har förekommit*, händelser och situationer som egentligen inte borde få förekomma men gör det i alla fall. Fokusgruppen uttrycker sig också vid upprepade tillfällen i termer av att situationer som de homosexuella informanterna berättar om blir ”konstruerat”. Motsättningar och problem som informanterna berättar om tenderar i en del av fokusgrupperna att ses som något som *konstrueras* och *skapas* snarare än som situationer som inträffat.

I bland annat fokusgruppen för kyrkan finns en tendens att lägga över en stor del av ansvaret för hur den homosexuella kollegan behandlas på den homosexuella själv. Människor är rädda för ”det annorlunda”, därför tycks det åvila ett stort ansvar på den homosexuella hur han eller hon förhåller sig till sina kollegor i relation till sin läggning:

P: Jag känner ju bara hur viktigt det liksom blir att någonstans förmedla att det här/ icke-heterosexualitet/ inte är farligt, eller att det smittar inte. För någonstans är vi ju väldigt rädda för det annorlunda, och det är klart de här människorna representerar ju säkert det, det okända det är okänt för mej, för jag kanske aldrig tror att jag har träffat en bög eller några såna där saker, så det blir ju väldigt annorlunda och knepigt, och här har man väl menar väl jag egentligen, det största ansvaret måste ju ligga på mej själv, att

jag är så integrerad i detta så att jag på nåt vis vågar kärleksfullt och ömsint berätta detta för mina kamrater, både ute och i kyrkan och så.

I: Du tänker på den homosexuella....?

P: Ja (.) och jag känner ju präster som alltså gör det väldigt frimodigt och självklart, besöker ett lärarkollegium och berättar att ”jag är en resurs i de här frågorna, använd gärna mej, och särskilt om ni tycker att det svårt.” Och då blir det ju något ofarligt va, då smittar det ju inte, då blir det inget konstigt och såhär.

Det talas också i fokusgruppen mycket om att homosexuella *demonstrerar* sin läggning, och om *demonstrativa* personer. Då den samkönade partnern tas med till exempel på gudstjänster och samlingar inne i kyrkan kan det uppfattas som en demonstration.

De homosexuella som jag känner till (). Dom säger det inte till mej att jag är böig eller homosexuell, däremot så demonstrerar man det i sitt sätt att vara, man kanske tar med sin flickvän eller pojkvän och visar upp vem man är på det sättet. -(...) att man har - det var därför jag använde ordet demonstrera - man har ett behov av att inte bara att visa utan lite grand demonstrera att det här är mitt liv och såhär ser mitt umgänge ut, och då har man behovet av att kanske mer än visa, men vill offentliggöra, det har jag mött. (Deltagare i fokusgruppen för Svenska kyrkan)

Fokusgruppsdeltagarens flitiga användande av ordet demonstrera blir relevant att sätta i relation till de homosexuella informanternas egna erfarenheter. Många av intervjupersonerna beklagar sig över att de inte kan ta med sin partner, eller ens flyktigt omnämna denne, utan att det ses som ”ett statement”. En intressant fråga infinner sig: hur tar man med sin samkönade partner till exempel till den heteronormativa miljö som en gudstjänst kan utgöra utan att det kommer att uppfattas som en demonstration? Var går gränsen för vad som ses som demonstrativt? Detta att inte aktivt osynliggöra sin relation - kan även det uppfattas som en demonstration?

Någon i fokusgruppen tar upp att han tror det är viktigt för homosexuella att få synliggöra sig som just homosexuella, och att han själv som heterosexuell inte upplever ett sådant behov hänger samman med att han redan har samhällets stöd. Behovet av synliggörande sätts här i samband med diskrimineringen av homosexuella.

*I kvinnoprästmotståndares närhet*

Lesbiska präster riskerar att möta motstånd inte bara på grund av sin sexuella läggning utan även på grund av sitt kön. För både den manliga och den kvinnliga informanten tycks kvinnoprästmotstånd fungera som en fingervisning om hur man kommer att bli bemött om man kommer ut som homosexuell.

Om en person är negativ till kvinnliga präster kan det väcka oro för att denne också är negativt inställt till homosexuella präster. Kvinnoprästmotstånd kan naturligtvis vara en signal även till manliga dolda homosexuella präster, men sannolikt aktualiseras kvinnoprästmotståndet - som i sin tur alltså är en indikator på var kollegan i fråga står när det gäller homosexuella - oftare för kvinnliga präster än för manliga. Det tycks överhuvudtaget inte som att frågan om lesbiska prästers situation helt går att separera från frågan om kvinnliga prästers situation. Elisabeth har fått möta på hårt motstånd som kvinnlig präst. I nedanstående exempel berättar hon om hur det motståndet kunde ta sig uttryck, och hur det påverkade henne inte bara i egenskap av kvinna utan även som lesbisk:

I X-köping finns det betydligt mer av kvinnoprästmotståndare. Det är en tydlig värld man lever i, att man är antingen för eller emot, som församlingsbo och som anställd. Kvinnoprästmotståndare accepteras på ett helt annat sett med hela det paketet och allt vad det står för, och vi hade då en kyrkoherde och så hade vi två präster och den andra prästen vad kvinnoprästmotståndare. Jo, och då hade vi en frivillig söndagsskollärare som...efter ett par veckor sedan jag hade anställts, ringde och bad att få ett samtal, och som präst vet man ju då inte om det är ett självvårdssamtal eller sådär, men jag kunde någonstans höra att ...hon tillhör en tradition som heter bibeltrogna vänner där man är väldigt from och har koll på sin andlighet och uppfostrar sina barn....så jag gissade att hon inte skulle vända sig till mej för ett självvårdssamtal (...) då, när hon ringde till mej, så kände jag att hon ringer inte för sin egen skull, utan det är något med mej, så jag tänkte att jaha, då har hon fått veta. Då har ryktena börjat gå, tänkte jag. Och så satte hon sej där och så var det ganska spänt, och så börja vid prata och då visar det sig att hon har ingen aning om att jag är lesbisk, utan hon sitter där för att jag är kvinna. Och då kände jag att, aha, då det är som att komma 30 år tillbaks i tiden. Och nånstans så tog det mej oerhört hårt det samtalet. Och så kände jag att är det problem att jag är kvinna här, som är så uppenbart, så orkar inte jag vara lesbisk också, det blir för mycket.

Angående att Elisabeth var kvinna och präst hade söndagsskoleläraren haft följande åsikter. Hennes bibelsyn sa ju henne att det var fel att präster var kvinnor. ”Vi har bett mycket för vem som ska få tjänsten, och vi blev väldigt besvikna eller fundersamma när det visade sig att du fick den, och vi kommer ju att jobba ihop” - i och med att jag var ansvarig för barn-, och ungdomsverksamheten- och ”hur ska det gå, och hur ser du på det här och det här” och så förhörde hon sig om olika teologiska saker då, var hon hade mej så att säga, om jag kunde vara någorlunda godkänd fast jag var kvinna....För Elisabeth blev alltså den inställning söndagsskolläraren visade till kvinnliga präster närmast ett bevis på att hon inte skulle bli accepterad om hon kom ut som lesbisk.

#### *Kvinnliga heterosexuella präster upprätthåller heteronorm*

Elisabeth berättar att hon upplever det som oerhört påfrestande att hon som lesbisk inte kan räkna med heterosexuella kvinnliga prästers stöd. Att kvinnliga präster själva är ifrågasatta verkar inte med automatik innebära att dessa har förståelse eller vilja att verka för att upplösa andra underordningar än den könsrättsliga. Till exempel berättar Elisabeth att hon deltog i ett möte för kvinnliga präster där det sades ”att nästa gång det blir en kvinnlig biskop är det viktigt att det blir en normal, med man och barn”. De kvinnliga (heterosexuella) prästerna kunde uttrycka att det blev ”för mycket” att inte bara verka för (heterosexuella) kvinnliga präster, utan även för lesbiska.

## *Försvarsspecifika situationer*

### *Baler och festligheter*

Sexuell läggning aktualiseras i samband med baler och andra typer av festligheter som tycks särskilt vanliga inom försvaret. Johan, homosexuell informant från försvaret berättar:

Det finns ju i vår system lite problematiska sammanhang, jag tänker på baler och såna här saker, där det skulle vara naturligt så klart att definierar du dig fullt ut som homosexuella så tar du ju hellre med dig din partnern, eller något partnerliknande till en sådan tillställning, och det tror jag att många betraktar som fullständigt omöjligt,. för där sitter det så otroligt hårt ...att är du en kille går du med en tjej, är du tjej går du med en kille, no matter what sexuell läggning, där är det på nåt sätt överordnat att det ska vara 50 procent män och 50 procent kvinnor.

Informanten Peter menar att det skulle vara otänkbart för honom att ta med sig sin partner till en bal eller liknande evenemang, enligt honom skulle man inte kunna "gå dit och ha trevligt", utan förutom att det skulle kunna inverka menligt på karriären skulle man få räkna med att bli ifrågasatt och få ägna delar av kvällen åt att försvara sig och sin relation samt förklara sitt handlade.

Fokusgruppen för försvaret tror dock inte att det skulle vara förenat med något större problem om någon tog med sin samkönade partner på till exempel kadettbal eller liknande. Då situationen förs på tal börjar gruppen skratta och fnissa. På frågan om det skulle fungera att som homosexuell ta med sig sin partner till en sådan tillställning, svarar man att "det skulle det göra". "Jag kan lätt se det problemet", säger någon i gruppen. Men någon annan tillägger att när "den första väl har gjort det" skulle det gå över och man jämför med när kvinnliga militärer tog med sina frackklädda kavaljerer: det kändes ovant i början, men man vande sig. På frågan om vad som skulle hända om det kom ett homosexuella manlig par säger gruppen:

(Skratt)

P1:-Man skulle titta och "jaha", man skulle notera och så var det med det.

P2: - Man skulle titta och så skulle man prata lite och så skulle...en del tycka att det var lite jobbigt.....

(här hörs ett protesterade "njaa" från någon i gruppen)

...och en del skulle tycka att det inte gjorde så mycket och sen så.....(skratt)...så skulle det nog inte pratas mer om det än om nåt annat.

P3: Nej det tror inte jag heller.

Fokusgruppen ger här en bild av att det skulle vara odramatiskt om en homosexuell person skulle ta med sin partner på bal. Värt att notera är att de homosexuella informanterna själva har en annan uppfattning.

## *Situationer specifika för försvaret och polisen*

### *Jargong och "det sitter i väggarna"*

Från ett par av yrkessektorerna, Försvarsmakten och polisen, berättas det om jargong som är nedsättande mot homosexuella. Ett par av informanterna

från Försvarsmakten tar upp att de tror att försvaret är mer homofientligt än samhället i övrigt. Att de dolda intervjupersonerna valt att inte vara öppna handlar dels om risken för att bli missgynnad i karriären eller att inte kunna få de arbetsuppgifter man vill. Men det handlar också, oavsett risker för att missgynnas i karriären, om att de befinner sig i en miljö som de uppfattar som allmänt homofob: I den dagliga samvaron hörs tillräckligt ofta negativa kommentarer om homosexualitet eller homosexuella för att det ska kännas svårt att ”komma ut”. Det finns flera exempel på nedsättande skämt och kommentarer, ett nedsättande skämt som förekommer är exempelvis ”Om man tappar tvålen i duschen får man se till att vända ändan mot väggen när man plockar upp den”.

Situationen inom försvaret beskrivs av de homosexuella informanterna som allmänt homonegativ. Visst finns det konkreta exempel på situationer där homosexuella kan särbehandlas på ett missgynnande sätt, men många gånger tycks det också svårt att sätta ord på hur homonegativiteten kommer till uttryck. Det tycks som om man vill beskriva en miljö där man upplever en negativ inställning till homosexuella, men inte kan redogöra exakt för vad den upplevelsen grundar sig på. Det är något som ”sitter i väggarna”, och som - även om det ibland upplevs ganska påtagligt - kan vara svårt att konkretisera. Till exempel säger Peter, som själv är dold homosexuell:

Jag tror inte att mina kollegor skulle börja trakassera mej om de fick reda på att jag är homosexuell. Men det finns tillräckligt mycket som gör att jag inte självmant vill berätta det. Tillräckligt mycket negativa...det är så svårt att peka på exakt vad det är, det är den där...när det väl förs på tal om homosexuella, så är det alltid negativa kommentarer om det...böggjävlar. Det är sällan ens bara bögg, utan nästan jämt ordet jävlar efter (...) Det är svårt att säga exakt vad dom har sagt, något elakt ord, men i allmänhet, väldigt negativa termer. ”Vad ska böggarna göra i försvaret?”

Men trots att Peter säger att det är svårt att peka på exakt vad det är som skapar den negativa stämningen kring homosexualitet ger han alltså flera konkreta exempel på hur homofobin kan komma till uttryck, till exempel det flitiga användande av uttrycket ”böggjävlar”. Jargongen inom det militära beskriver han som både sexistisk och homofob med inslag av rasism. Det är accepterat att komma med en kommentar om bögg, eller om kvinnor då, eller invandrarskämt”, säger Peter.

Nedsättande kommentarer om homosexuella tycks kunna dyka upp i skiftande sammanhang, man nämner till exempel ”logement



och kaserngårdar”, exempel ges även från konferenser samt fester och kvällsaktiviteter.

Informanten Johan bekräftar att jargongen inom Försvarsmakten kan präglas av homofobi. Han menar att bilden som allmänheten har av Försvarsmakten som homofob stämmer. De senaste två åren har tack vare medvetna insatser ett visst nyvaknat intresse för homosexuellas uppstått. Men räknar man bort den tiden säger Johan att:

Jag har aldrig hört någon säga något om homosexuella under hela min karriär annat än dumma skämt. Det har aldrig kommit fram i något positivt eller neutralt sammanhang.

Fokusgruppen menar dock att homofob jargong inte förekommer i någon större utsträckning, om än alls, åtminstone inte såvitt de känner till. Någon säger dock att de har ganska begränsad insyn i hur människor pratar sinsemellan, men själva känner de inte igen att sådan jargong skulle förekomma. De menar att ”officer är man inte bara på arbetstid” utan dygnet runt, och att man måste uppföra sig på ett representativt sätt, vilket till exempel inte medger att man använder uttryck som ”böjävlar”.

Även från Polisen berättar informanterna om en nedsättande jargong riktad mot homosexuella:

Informanten Gustav ger exempel på hur han varit i situationer där kollegor sagt saker i stil med ”dom där djävla bögar” och gått in på olika negativa saker som borde göras med dem. Sådana kommentarer hör enligt Gustav till vardagen, och en situation där sådana kommentarer kan komma är till exempel när man sitter och åker med kollegorna, eller när någon varit ute och åkt med en homosexuell kollega:

Ja om man nu säger att man åker i en buss, vi är fyra, fem killar, så åker man förbi /känt gayställe/ eller nån restaurang så säger dom ”fy fan, fy fan, du ser dom där äckliga som går in där (...) man hör verkligen förnedrande om homosexuella då. Och då, om man känner sig själv homosexuell så kör man ju samma tråd då, bara för att inte.....man går inte upp och försvarar.....och då är det svårt, då är det många som tänker att ”jag kan inte berätta, om dom har sån inställning så kommer jag också att bli...ja dom kommer ju att fördöma mej”. Men det är det här okunskapen då att män, homosexuella män så är promiskuösa, homosexuella män dom blir kåta på alla män. (...) Det var mer det här att det var väldigt negativt att vara böj, det var äckligt att vara böj och ja, det var inga positiva saker.

För...polisen har alltid varit väldigt konservativ (...) Sen likadant hade vi en homosexuell kille som jobbade, då skulle han jobba i vårt arbetslag. ”Anders, du får åka med Kalle” eller nånting. Och sen kom dom tillbaka och ”ja då måste vi sätta Anders i karantän för ju vart med Kalle”. Det är såna småsaker, men dom förstår inte hur illa dom gör folk. Jag brukar säga, har man den jargongen, det är klart att den person som känner sig träffad mår du dåligt.....att spela ett spel, han mår jättedåligt men det vet inte dom om.

Även Kristin berättar att hon hört negativ jargong mot homosexuella: ” Jo, det är klart att folk har varit negativa mot bögar och sånt, ja.(...) till exempel när dom slår ner bögar i parken, att det liksom förtjänar dom eftersom dom ändå är där och sätter på varann i buskarna, och såna där grejer” Jargongen riktar sig mer mot homosexuella män än mot lesbiska, menar Kristin. Hon säger dock att det blivit skillnad sedan hon blev öppen, nu säger inte folk negativa saker om homosexuella så att hon hör.

Fokusgruppen bekräftar att det kan förekomma jargong om homosexuella, till exempel i samband med att man åker radiobil.

”Det kan vara rätt rå jargong i bilen”, säger en diskussionsdeltagare, som dock menar att samarbete med kvinnliga kollegor dämpar jargongens råhet. Även om jargongen karaktäriseras som ”rätt rå” säger diskussionsdeltagarna att man ”sitter inte och säger bögdjävlar”, ”man sitter inte och vräker ur sig”. Diskussionsdeltagarna ger exempel på vad man kan säga, till exempel om man sitter i bilen och bevakar en mötesplats för homosexuella, det kan vara jargong om kläder och beteenden: ”Nu kommer han där i läderbraxen och vickar på rumpan”. Man tror dock inte att det är specifikt för polisen.

### *I bastun och duschen*

Inom polisen och inom Försvarsmakten kan sexuell läggning aktualiseras i samband med dusch och bastu. Gustav från polisen menar att det finns fördomar om att homosexuella män är sexfixerade. Dessa föreställningar kan till exempel leda till en rädsla och oro för att duscha med homosexuella män. Duschar gör man till exempel efter fysisk träning som man har en gång i veckan. Även om ingen uttrycker oro för att bli antastad i duschen, kan homosexuella själva känna att de inte ens vill riskera att en kollega får en sådan tanke:

Gustav: Vi hade en kille som var här som var gay och han väntade. För jag frågade, varför sitter du alltid och väntar? Varför duschar inte du samtidigt?

Han satt alltid tills alla var klara, sen gick han in i duschen. Då berättade han då en gång att han vill inte utsätta oss för det va, att ha han i duschen.

I: Var det nån som hade klagat nån gång?

Gustav: Nej men det var vad han själv kände då för att..(...) han, ja, kände väl att han ville inte utsätta andra för det...men då istället som jag sa då att har dom problem då får dom vänta tills jag är klar för jag tänker inte vänta på andra.....

Även för Kristin, den kvinnliga homosexuella informanten från polisen är duschen en laddad situation, just på grund av oron vad andra ska tänka:

...jag passar mej ju väldigt noga gentemot kvinnliga arbetskamrater och sådär, jag är ju inte den som kramas. Jag är inte sådär så att jag.....jag tänker ju. liksom på.....i duschen sådär att dom inte ska känna sej...titta på dom å sådär, att dom inte ska känna sej hotade. Men det ligger ju mer hos mej än hos dom antar jag. (Kristin, homosexuell informant från polisen)

En faktor som Gustav sätter i samband med att dusch kan bli en laddad situation mellan homo- och heterosexuella arbetskamrater är föreställningen om homosexuella män som sexfixerade, ”översexuella”. Fokusgruppen resonerar bland annat på följande sätt om detta tema:

Visst finns det väl mycket fördomar om att homosexuella män är sexfixerade, och det har väl de här bastuklubbarna och alla såna här inrättningar och ställen där poliser berättar om där det är samlingspunkter för homosexuella män överhuvudtaget som dom träffar på, och där dom har anonym sex kan man säga, med olika partner. Det händer väl inte så ofta att man ramlar på såna tillställningar med massor med kvinnor, om man säger så...såvitt vi vet, det är i alla fall aldrig nån som pratar om det, men det andra, det pratas det om inom polisen. Det är ju kända platser.

I fokusgruppen för polisen nämns även bastubad. Då aids var en ny förekomst i Sverige hade det på varit ”väldiga diskussioner” angående att homosexuella poliser skulle ha egen bastu, ”man skulle inte beblanda sig med dem”:

Det var väldiga tongångar om att vi får inte beblanda oss med dom, och de var då sittskydden kom till, man skulle sitta på korkplattor. De skulle desinficeras sen (...) Det ställdes upp stora ställ med korkplattor som inte

var tvättade och som var tvättade. Sen kom det in folk med skyddshandskar och skyddsmask och så tvättade man dom här. (...) Plattorna finns kvar än på sina håll, men nu är det väl allmänt att man sitter på såna...man har ju förstått att det blir inte rent bara för att man sprutar lite tvål och vatten på dem.....och det är ingen fara, smittan kommer ju inte bara för att man sitter så.”

Även i försvaret aktualiseras situationen dusch och bastu, men inte på samma tydliga sätt som hos polisen. Andelen öppet homosexuella tycks vara lägre i Försvaret än inom polisen, kanske finns här ett samband med att situationen duschning inte tycks lika laddad inom Försvarmakten. Om homosexuella där är dolda i större utsträckning finns det mindre som talar för att de skulle oroa sig över vad heterosexuella eventuellt skulle tycka om att duscha med dem. Men man kan dock notera ett skämt som en informant i Försvarmakten ger som exempel på jargong som förekommer, skämtet handlar om att tillsammans med homosexuella får man se upp för att tappa tvålen i duschen, så man inte måste böja sig ner. Då fokusgruppen för Försvarmakten får frågan om i vilka situationer sexuella läggning kan aktualiseras, är det de först kommer att tänka på just duschning; ”hela systemet är uppbyggt på att det bara finns ett kön”.

## Specifikt för polisen

### *Polisen ”håller koll”*

Inom polisen uppträder en yrkesspecifik situation med så många olika aspekter att den förtjänar att behandlas separat: polisen ”håller koll”. Polisen beskrivs ibland som en mycket ”skvallrig” yrkeskår, som ”håller koll” på sina kollegors förehavanden.

..alltså att skaffa en pojkvän eller flickvän och du jobbar som polis, och du ses ute med samma person, då börjar de ifrågasätta, ja vem är det? Sen är det ju så här att folk är ju väldigt svaga, dom vågar ju aldrig fråga, dom pratar ju med varandra istället. Och ja, man ...i sina gissningar så frågar man andra har du hört nåt eller sett nåt. (...) (Gustav, homosexuell informant från polisen)

Ryktesspridning och prat om homosexuella har vi redan tidigare varit inne på, men det finns vissa drag i polisyrkets karaktär som gör att just aspekten ”hålla koll” kan tolkas rent bokstavligt. I polisens arbetsuppgifter ingår att

spana och hålla uppsikt över vad som händer i grannskapet. Detta tycks av flera homosexuella poliser upplevas som ett riskmoment - man kan aldrig veta riktigt säkert när någon kollega dyker upp.

Som polis, man jobbar i arbetslag, man sitter med en person åtta till tio timmar och pratar om allt. Polisen är ute och ser, man ser. ”jaha, jag såg du var ute igår, vem var det du hade med dej?” Dom ser så mycket, det är jättesvårt att hålla sig hemlig. (Kristin, homosexuell informant från polisen)

Ja. Så att det är ju.....att man inte kan gå tillsammans, till teatern eller på nån fest eller nånting...bara för att man inte ska gå på /samma /sida om det kommer nån polis. (Gustav)

Vissa ställen är särskilt laddade, där gäller det att inte bli sedd om man vill hålla sin läggning hemlig. Liksom vissa situationer - man vill inte bli sedd till exempel hand i hand med någon av samma kön. Polisinformanterna ger talrika exempel på situationer i offentliga miljöer då de ertappats eller varit rädda för att ertappas tillsammans med ”fel” person, eller i närheten av ”fel” sorts nöjesinrättning. De homosexuella informanterna berättar till exempel om hur de inte vågat ställa sig i kö utanför homoställen. Var det köbildning gick de hellre förbi än att riskera att bli ståendes där och eventuellt bli sedd av någon kollega: ”Jag såg ju till att...var det kö utanför, jag ställde mej aldrig i kö. Och man titta ju väldigt noga omkring sig att det inte fanns ja polisbilar eller nånting man kände till innan man sprang in dit, och man skulle därifrån snabbt”, berättar Gustav.

Men rädslan för att bli upptäckt handlar inte bara om att man som av en händelse skulle råka bli sedd vid fel ställe eller med fel person. På följande sätt berättar Gustav om poliser som aktivt och målmedvetet spionerar på sina misstänkt homosexuella arbetskamrater:

Det fanns ju dom som skickade ut spaningspatruller bara för att kolla. Var den gick, vilka den såg, vad den gjorde, vilka ställen den gick på. För att märka vilka det var då. /som var homosexuella/ (...) Det är ju mer att polisen kan göra som så att ”ja, första fridan, nu kollar vi honom”. Man jobbar ju alltid tillsammans, för att.....på jobbet åker man ju inte, det är ju ofta då på fritiden. Alltså, det går så långt att man tar till sin fritid för att spana och se vad folk...(..) till exempel, som spanare.....du bor på en adress. Nån ställer sej utanför. När du går ut, då hänger han på.

Vilka affärer, vilka personer möter du? Då kan man ju se till exempel en fredagskväll att ”ja, ska vi se vart den tänker ta vägen. Han gick dit och dit”.

Fokusgruppen bekräftar bilden av polisen som en yrkesgemenskap där man ”håller koll” på varandra: ”Det ligger ju i yrkets natur, man ska ha koll på saker. Och så omfattar det även arbetskamrater (skratt)” Dock känner man inte till att någon medvetet skulle spionerat på en kollega för att utröna dennes sexuella läggning. Däremot tar man upp att poliser är ute mycket och kör bil, och de ser sina kollegor även när dessa är lediga. Man ”håller koll”, till exempel kan man dra sina slutsatser om man upprepade gånger ser sin kollegas bil parkerad på något visst ställe. Skulle man komma på att någon kollega hade en homosexuell relation ”skulle man nog kippa efter andan”.

Situationer i yrket som tycks befrämja nära relationerna inom polisen är att man ”åker radiobil”, arbetar i turlag och arbetar skift:

Man kör ihop, och i och med att man är ledig samtidigt så umgås man även privat. Då blir det ju oerhört starkt, både arbete och fritid. (...) Man sitter och åker med varandra 8 timmar i sitt pass. Man slipar sig mot varandra. Man kan inte sitta och prata väder och vind, utan det blir att man om varandra, och den och den....(.) Där är nånstans basen, radiobilen. Alla poliser går igenom det och slipas in. En del åker ju hela livet radiobil. (Deltagare i fokusgruppen)

Särskilt svårt att hålla sin läggning hemlig är det kanske för de poliser som når mer framskjutna positioner. Medlemmar i fokusgruppen tar upp att det i ”polissverige finns ett oerhört nätverk, de flesta har jobbat någon annanstans”. De allra flesta har börjat i en större stad, och sedan flyttat ut, så man har ett nätverk i stort sett över hela landet. De flesta som har specialiserat sig har också nätverk med andra län.” Får man kännedom om att någon är homosexuell är det något ”som man säger ganska fort.” Är man öppet homosexuell på en polismyndighet når sannolikt ryktet före om man söker tjänst någon annanstans.

Ännu en omständighet som kan försvåra för homosexuella som önskar hålla sin läggning hemlig för kollegorna är att poliser ”vet hur man ska ställa frågor”. Poliser ska bland annat kunna förhöra brottsmisstänkta som försöker dölja omständigheter. Denna arbetsuppgift medför träning i att kunna fråga på ett sådant sätt att det blir lätt att försäga sig för den som önskar dölja något.

## Specifikt för polisen och omsorgsyrkena

### *Man arbetar nära varandra och pratar mycket*

Som framgår av avsnittet ”polisen håller koll” tycks poliser komma varandra nära och prata förhållandevis mycket om sina kollegor. Detta är en gemensam nämnare mellan polisen och omsorgsyrkena. Fokusgruppen för barn- och äldreomsorgen beskriver situationen på följande sätt:

Kvinnor har ju oftast ganska bra kontroll på sina arbetskamrater, hur dom har det, om de är gifta, skilda, var de bor, ungar och allt.....preventivmedel ....och allt, ja dom har full kontroll!

Någon i fokusgruppen påpekar att det skulle bli en väldigt konstig situation om man visste det mesta om alla sin arbetsgrupp förutom en. I små arbetslag som förekommer till exempel inom äldreomsorgen kan man bli väldigt ”tighta”. Detta kan innebära att homosexuella som vill vara dolda skulle kunna hamna i situationer där de förväntas berätta om sitt privatliv och då tvingas fabricera historier för att inte verka ”konstiga”.

## Specifikt för äldreomsorgen

### *Arbetskamrater avslöjar för ”tredje man”?*

Detta är en situation som strikt sett inte utspelar sig arbetskamraterna emellan, utan snarare i en triangelrelation mellan den icke-heterosexuella anställda, hennes eller hans kollegor, samt vårdtagaren. Samtliga informanter - två män och en kvinna - som intervjuats från äldreomsorgen -är helt öppna inför arbetskamraterna. Vårdtagarna inom äldreomsorgen är de dock inte öppna inför, åtminstone inte i samma utsträckning. Det kan hända att en och annan av ”pensionärerna” vet, men som regel gäller att informanter inte själva har pratat om saken med vårdtagarna. Ett problem kan dock vara att arbetskamrater kan berätta för ”de gamla” att någon är homosexuell, utan att personen ifråga själv önskat göra sin sexuella läggning känd inför vårdtagarna. Så tycks ha varit fallet när det gäller Gunilla, homosexuell anställd inom äldreomsorgen. Hon är helt öppen inför arbetskamraterna, men diskuterar inte sitt privatliv i någon större utsträckning med ”de gamla”. Däremot berättar hon att kollegor avslöjat homosexuella arbetskamraters läggning inför vårdtagarna:

Det har faktiskt hänt med den här killen jag jobbar ihop med. Han var ganska förtrolig med en kvinna /boende/ här, och hon hade frågat en arbetskamrat ”vet du om han är bög”? Och hon /arbetskamraten/ hade jobbat inom teater själv, så hon var ju väldigt lyhörd också för det här, så då sa hon att ”det får du fråga honom själv”. Men jag vet inte om dom sa nånting, för när nån kommer och frågar sådär, så blir människor så glada över att ha nånting att berätta, så dom kan mycket väl tala om det.

På frågan om vårdtagarna känner till att hon är lesbisk svarar Gunilla:

Jag vet inte. Men jag kan gissa. Det var en pensionär som sa till mej apropå att jag fyllt år, och så säger hon såhär, och jag vart fullständigt överrumplad ”och vad tyckte din väninna om det nu då?” Och jag tänkte att jag har inte pratat om nån väninna, var kommer detta ifrån? Och det var ingen dement person eller så, utan ganska klar....och det pratade jag också bort, för jag tänkte ”vad är detta nu då”, för jag har inte pratat med dom gamla om mitt privatliv så. (...) Hon verkade så initierad, och jag tänkte, hur har hon blivit det? Men då känner man så här att mina arbetskamrater pratar, och det får dom gärna göra, det gör inte mej nånting, men eftersom det inte hade kommit från mej så vart jag så ställd.

Möjligen förekommer det även inom andra verksamheter att kollegor berättar för allmänheten om att någon anställd är homosexuell, men i vårt material är det endast inom äldreomsorgen som detta aktualiseras.

(Noter till kapitel 3)

1 Se t ex den tidning RFSL gav ut i samband med projektets ”HBT i Världen”, samt Haansæk (2002)

2 Jfr Jakobsen (1999) samt Jakobsen och Carlsson (1993) och vidareutvecklingen av livsformsanalysen, där bland annat representationshustruns livsform teoretiserats. Vad händer om den man som befinner sig i karriärens livsform inte har en ”representationshustru” vid sin sida, utan en annan man?

3 Jfr den feministiska diskussionen om att män ofta ses som representanter antingen för det allmänmänskliga eller för sig själva som individer, medan kvinnor oftare får representera ett kön, en särart, en avvikelse från ”det normala” t ex ”kvinnlige chefer”, ”kvinnlige författare” etc medan mannens könstillhörighet sällan explicitörs. Lindén & Milles (red) (1995)

4 För citat och mer ingående beskrivning av detta, se vidare i avsnittet som behandlar relationen mellan den anställde och allmänheten.

5 Jfr kapitlet Kunskapsöversikt, och de resonemang som där förekommer om ”det heterosexuella antagandet”.



6 Jfr till exempel Håkansson (1987) och NOVA (1999), som visar att homosexuella förebygger diskriminering genom att inte vara öppna.

7 Se t ex Lindgren, G och Wahl, A.

8 Jfr Håkansson (1987) om det problematiska med att öppenhet inte bara innebär att man ”erkänner” sin läggning, utan även att man tidigare ljugit. Jfr även Lindhom (2003), om den skambelagda doldheten.

9 För citat, se under rubriken Kamouflerad diskriminering.

10 Suhonens artikel i Lehtonen (red) (2002)

11 Lindström (2003)

12 Tolkningen att personens utsaga gäller homosexuella styrks av det som senare sägs på bandet, då en annan medlem i fokusgruppen hänvisar tillbaks till det citerade partiet och sätter det i samband med att det finns homosexuella som vill demonstrera sin läggning.

14 Se till exempel NOVA (1999) och Lehtonen (red) (2002)

15 Finstad (2000)

16 Som tidigare nämnts består ju Försvarsmakten även av en civil sida, men då detta är en pilotstudie av begränsad omfattning har det inte varit möjligt att belysa även den civila försvarsverksamheten.

17 Symbol för bland annat homo-och bisexuella, samt transpersoner.

18 Jfr Norrhem (2001) och Lehtonen (red) (2002)

19 Jfr till exempel Lehtonen (red) (2002)

20 För diskussion av begreppen strukturell och indirekt diskriminering, se kunskapsöversikten. Behovet av synliggörande kan också frikopplas från den homosexuella läggningen och istället knyts till att man vill slippa bli tagen för något man inte är. I och med att samhället är heteronormativt finns ett heterosexuellt grundantagande, dvs antagande om att personer är heterosexuella tills någonting tyder på motsatsen. Man skulle kunna kalla det heterosexuella grundantagandet för en sorts fördom om att människor är heterosexuella. Att inte vilja bli omfattad av ett antagande som är falskt är dock inget unikt för homosexuella. Till exempel visar nyare forskning (Peterson 2003, Nordberg, kommande) att heterosexuella betar sig på motsvarande sätt som homosexuella, om de hamnar i motsvarande situation. I yrken där man förväntas vara homosexuell - till exempel damfrisör och flygplanssteward - poängterar de manliga heterosexuella att de är just heterosexuella på samma sätt som homosexuella kan låta förstå att det antagande (den fördom om heterossexualitet) man har om dem är felaktigt. Informanten Peter tror dock att i och med att den del unga män med utländsk bakgrund också gör värnplikt i Sverige stävjas rasismen något. Peter menar att det är svårare att komma med till exempel rasistiska skämt om man står rakt framför någon som man ser tillhör en etnisk minoritet, än vad det är att komma med nedsättande ”bögskämt”, då man inte vet eller tror att det finns homosexuella personer i församlingen.

## 4. Sammanfattande diskussion

Avslutningsvis vill vi ta upp några generella drag i resultaten, som vi funnit speciellt relevanta för att förstå villkoren för homosexuella i arbetslivet. Vi vill också sammanfatta pilotstudiens resultat i relation till studiens syfte och frågeställningar.

En generell slutsats är att homosexuella, trots en samstämmig forskning som påvisar att det skett en attitydförändring till det bättre, fortfarande upplever problematiska situationer i arbetslivet som inte upplevs av heterosexuella. Samtidigt visar det sig att det råder en diskrepans mellan intervjupersonernas uppfattning/upplevelser och fokusgruppsdeltagarnas föreställning.

En annan generell slutsats är att arbetslivet innehåller vissa gemensamma situationer att hantera för homosexuella. Samtidigt är det uppenbart att uttrycken för detta varierar mellan verksamheterna beroende på organisationsstruktur, könsstruktur och allmänhetens förväntningar på respektive verksamhet.

En tredje generell slutsats som man kan dra av det empiriska materialet är att det finns en bakomliggande genusaspekt som förklarar en stor del av variationerna.

Nedan utvecklar vi dessa tre slutsatser något.

### 4.1 Fokusgruppernas möte med informanternas uppfattning

Mellan intervjupersonernas berättelser och fokusgruppdiskussionerna finns överlag en påfallande diskrepans. Intervjupersonerna och fokusgrupperna

ger olika eller direkt motsägande beskrivningar. Ett genomgående mönster är att de homosexuella intervjupersonerna berättar om ett problem, medan fokusgruppen säger att detta problem sannolikt inte förekommer, åtminstone inte ”nuförtiden” eller just på de arbetsplatser man själv känner till. En vanlig kommentar är att man inte känner igen problemet.

En rimlig förklaring är att man ser olika delar av verkligheten beroende på vilken position man befinner sig i. De homosexuella informanterna berättar om problem de upplevt. Dessa problem har de blivit varse därför att de levt homosexuellt i verksamhetens vardag och gjort vissa erfarenheter. Dessa problem har inte blivit uppenbara för heterosexuella personer i organisationen, särskilt med tanke på att dolda homosexuella inte berättar öppet på arbetsplatsen om de problem de upplever där. Heterosexuella vet generellt mindre om homosexuellas erfarenheter än homosexuella själva gör. Detta stämmer med SEDA-rapportens redovisning av resultat från en SCB-undersökning. Enligt denna är det mindre än en procent av de svarande (totalt svarade 3029 personer) som vet eller tror att någon diskriminerats på grund av sexuell läggning på den egna arbetsplatsen. En annan enkätundersökning, riktad till icke-heterosexuella, (650 svarande personer) som också redovisas i SEDA-rapporten visar att 36 procent av de svarande vet eller tror sig ha blivit diskriminerande i arbetslivet.<sup>1</sup> Jämförelser mellan dessa studier är vanskliga att göra, dels därför att antalet svarande skiljer sig avsevärt, dels därför att frågorna är olika ställda. Med förbehåll för dessa skillnader enkätundersökningarna emellan, tycks det ändå som om det föreligger en betydande diskrepans mellan den diskriminering homosexuella upplever, och den diskriminering relaterat till sexuell läggning befolkningen i allmänhet känner till.

Lindholm för ett liknande resonemang.<sup>2</sup> Hon menar att homosexuella kan känna en ambivalens i samband med att vara olika öppna i olika sammanhang. Grunden för denna ambivalens är ”diskrepansen mellan den samhälleliga öppenheten (på strukturell och diskursiv nivå) och det faktum att denna hittills bristfälligt integrerats på individnivå och i de vardagsliv där personer lever sina (mer eller mindre skiktade) liv”. Kanske kan det faktum att fokusgrupperna ibland tenderar att tro att diskriminering inte förekommer kopplas till just den samhälleliga öppenheten på diskursiv nivå? Flera fokusgruppsmedlemmar tar upp just att de upplever att samhället har blivit öppnare gentemot homosexuella. I de fall de inte känner några homosexuella som kan förmedla sin egen bild, kan samhällets diskursiva öppenhet ses som ett tecken på att diskriminering inte förekommer.

Ett intryck vid jämförelsen mellan fokusgruppernas diskussioner och informanternas berättelser är att fokusgrupperna ofta tycks utgå från hur det får vara, vad som är lagligt eller inte, eller hur det borde vara. Informanterna tar i större utsträckning upp konkreta händelser och situationer som de menar sig faktiskt ha upplevt, de talar om något som *är* snarare än om något som *bör* vara på ett visst sätt.

En annan förklaring till att informanterna respektive fokusgrupperna ger olika bild av verksamheten kan vara att fokusgrupperna är sammansatta av människor som visserligen arbetar inom samma verksamhet, men inte nödvändigtvis för samma arbetsgivare eller på samma arbetsplats. En förklaring till att verklighetsbeskrivningarna skiljer sig åt, kan alltså vara att det helt enkelt inte är samma arbetsplats man talar om. Den förklaringen motsägs till viss del av att flera av informanterna har arbetat inom samma verksamhet, men på olika platser i landet och beskriver likartade problem på dessa, vilket ger intrycket av att det förekommer verksamhetskulturer som trots variationer enskilda arbetsplatser emellan ändå har vissa gemensamma drag.

Ytterligare en möjlig förklaring till att beskrivningarna skiljer sig åt kan vara att fokusgruppsdeltagarna sett sig som organisationsrepresentanter och därmed velat ge en så positiv bild av organisationen som möjligt, eller att de hamnat i försvarsställning då missförhållanden inom verksamheten kommit upp till diskussion.

## Språkbruket skiljer sig åt

Det finns också en diskrepans mellan fokusgrupperna och informanterna när det gäller sättet att tala om ämnet. Fokusgrupperna använder sig då och då av uttryck som ”sexuella avvikelser” och ”sexuellt avvikande”, begrepp som informanterna ytterst sällan använder om sig själva.

Den enda gång som en informant använt ordet ”avvikande”, var i samband med att hon berättade om hur hon uppfattades av arbetskamraterna. Det är i sammanhanget viktigt att framhålla att begreppet ”sexuellt avvikande” kan uppfattas som stötande och kränkande, men fokusgruppsdeltagarna tycks många gånger omedvetna om det kränkande i uttrycket.

Det problematiska med begreppet ”sexuellt avvikande” är att det inte främst tycks relatera till en ”avvikelse” från en samhällelig norm, utan kanske snarare till en avvikelse från en naturgiven normalitet, vilket kan ha historiska förklaringar. Ser man bakåt i tiden finns en lång historia av hur

homosexuellt beteende/homosexualitet sjukdomsförklarats. I Sverige togs sjukdomsstämpeln bort först 1979. Den som använder begreppet ”sexuellt avvikande” om homosexuella bidrar därmed (kanske omedvetet) till en syn på homosexualitet som en avvikelse från ”det normala” eller ”det friska”.

*Att vilja vara öppen eller göra ett statement*

En punkt där det skiljer sig mellan de homosexuellas berättelser och fokusgruppernas diskussioner är när det gäller att ”vara öppen” respektive ”demonstrera sin läggning” – göra ett *statement*. Fokusgrupperna riktar ett starkt imperativ till homosexuella om att vara öppna, och uttrycker sig överlag i positiva ordalag om homosexuellas öppenhet men negativt om döljandet. Om homosexuella inte är öppna kan det ge upphov till rykten, spekulationer och obehag – störa arbetssituationen genom att ”skapa funderingar om den personen” (undantag finns dock, till exempel inom äldreomsorgen, där man menar att det kanske inte alltid är så lämpligt att vara helt öppet homosexuell inför de äldre vårdtagarna).

Samtidigt framgår det tydligt att homosexuellas öppenhet ibland uppfattas som en demonstration. Det är naturligtvis omöjligt att säga vad som varit fallet i de enskilda situationer fokusgrupperna refererar till när de talar om att homosexuella mer eller mindre demonstrerat sin läggning. Det som ändå kan vara värt att notera, är vad de homosexuella informanterna själva ofta anger som en olustig situation: skulle de handla på samma sätt som heterosexuella arbetskamrater – till exempel ta med sin partner till något evenemang, eller omnämna sin partner – är de säkra på att det av omgivningen skulle uppfattas just som ”ett statement”, även om de själva inte avsett det som ett sådant.

*Homosexualitet signalerar sexualitet*

I ett par av fokusgrupperna finns en tendens som kan tyckas paradoxal, sett i förhållande till att man i fokusgrupperna ibland lyfter fram de problem som kan uppstå på arbetsplatsen om en homosexuell inte är öppen. Man ställer sig nämligen ganska frågande till varför homosexuella skulle vara öppna: ”Varför skulle dom springa runt och säga ’jag är homosexuell’, heterosexuella springer ju inte omkring och talar om vilken läggning de har.” När diskussionerna tar den riktningen, tycks det som om man i fokusgrupperna bara uppfattar att det är det personen ”gör i sängkammaren” som måste döljas. Man tycks inte ha reflekterat närmare över att det kan vara ett helt liv som måste undanhållas – vem man lever tillsammans med, vad man gör utanför arbetet, och så

vidare.

Detta kan man koppla bland annat till Håkanssons och Lindholms forskning som visar på den sociala aspekten av homosexualitet.<sup>3</sup> Kanske kan man uttrycka det som att homosexualitet inte bara är en sexuell läggning, utan också en social läggning bland annat med avseende på med vem man delar sitt vardagsliv, eller med vem man har kärleksrelationer. Den sociala aspekten av homosexualitet, och vad döljandet av den innebär, tycks ibland försvinna i fokusgruppernas diskussion.

## 4.2 Villkoren varierar

Resultaten visar att en del av de situationer som upplevs som problematiska att hantera för homosexuella uppstår i alla de studerade verksamheterna. Det finns emellertid samtidigt ganska stora variationer, som av allt att döma sammanhänger med organisationsstruktur, allmänhetens förväntningar på respektive verksamhet och arbetskraftens kön. Nedan behandlar vi först verksamheterna, deras organisationsstruktur och deras relation till allmänheten. Därefter tar vi i ett särskilt avsnitt upp diskussionen om betydelsen av kön.

### *Verksamheternas gemensamma och särskiljande drag.*

Verksamheterna kan beskrivas utifrån de olika situationer, i vilka sexuell läggning kan aktualiseras. De situationer som vi kunnat identifiera i denna studie uppstår dels inom ramen för organisationsinterna relationer, dels i samband med verksamhetens relationer till allmänheten. Till stor del har detta stöd i den forskningsverksamhet som tidigare bedrivits. Här sammanfattas detta för respektive verksamhet.

#### *Barnomsorgen*

Barnomsorgen kan karaktäriseras som en kvinnodominerad, omsorgsinriktad verksamhet, som inte innehåller några direkta karriärvägar. I jämförelse med till exempel försvaret och polisen präglas den dagliga verksamheten inte av samma tydliga och formella hierarki. Det finns heller inget självklart avancemang inbyggt i de barnomsorgsansställdas yrkesliv; man förväntas inte kontinuerligt ”stiga i graderna”. I vårt material har vi också funnit att sexuell läggning aktualiseras i betydligt lägre grad inom barnomsorgen i just

relationen mellan den anställde och organisationsledningen, än vad den gör inom de karriärstrukturerade organisationerna.<sup>4</sup>

Det finns också exempel på att sexuell läggning aktualiserats de anställda emellan, men tydligt negativa reaktioner hör till sällsyntheterna. Arbetskulturen innehåller ingen sexualiserad jargong.

Barnomsorgen är en verksamhet som har mycket täta kontakter med allmänheten. Organisationen och dess anställda möter dagligen allmänheten, dels genom barnen man har hand om, dels genom barnens anhöriga – oftast barnens föräldrar. Relationen mellan organisationen och allmänheten framstår som en mycket central strukturerande relation. Vi fann att sexuell läggning aktualiserats i denna relation vid ett flertal tillfällen. Det finns ofta en förväntan hos föräldrarna om att personalens erfarenheter av familjeliv ska likna barnens hemmiljö, varför homosexuella anställda kan uppfattas som ett problem. Intressant är emellertid att såväl intervjupersonernas berättelser som fokusgruppdiskussionen samtidigt tyder på att det inom barnomsorgen, och även bland barnens föräldrar, finns drag av öppenhet och acceptans inför homosexuella, som vi inte funnit i de övriga verksamheter som ingått i studien.

Barnomsorgen är annars ett utforskat område med avseende på icke-heterosexuellas villkor inom yrkesområdet. Ändå är det ett område där sexualitet och därmed sexuell läggning kan sägas ha en särskild laddning; under senare år har flera så kallade ”pedofilskandaler” eller ”pedofilhärvor” uppdagats och fått intensiv bevakning i media. Detta har fått till följd att manliga förskollärare och blivande förskollärare känt sig utsatta och misstänkliggjorda, och att särskilda nätverk och grupper för att stödja dessa har bildats.<sup>5</sup> Skräcken för pedofili är en relevant faktor att beakta i studien av homosexuellas villkor inom barnomsorgen. Detta mot bakgrund av att homosexuella – i synnerhet homosexuella män – har sexualiserats på ett annat sätt än heterosexuella. Heterosexualitet kan sägas representera en normalitet, en ”icke-sexualitet” och en ”icke-läggning”, medan homosexualitet oftare uppfattas som just en läggning och en sexualitet - i motsats till ”det neutrala”.<sup>6</sup> Mot den bakgrunden ter det sig måhända anmärkningsvärt att ingen av intervjupersonerna nämnde något om problem i samband med pedofildebatten.

### *Äldreomsorgen*

Mycket av det som gäller för barnomsorgen gäller även för äldreomsorgen. Äldreomsorgen är kvinnodominerad, omsorgsinriktad och saknar uttalade

och formaliserade karriärstegar som de anställda förutsätts klättra i. Vi fann heller inte här att sexuell läggning aktualiserades i någon större utsträckning i relationen mellan de anställda och ledningen.

När det gäller relationerna de anställda emellan, finns heller inte här några tydliga markeringar mot homosexualitet och inte någon sexualiserad jargong. Emellertid visar forskning kring liknande yrken att här ofta kan finnas starka inslag av homosocialitet (det samma gäller många manligt dominerade yrken).<sup>7</sup> Homosocialitet handlar bland annat om att man söker det som är lika, det som känns vant och inte främmande. Ett känt uttryck som kopplar till homosocialitet är ”män väljer män”. Homosocialitetsforskningen har hittills främst handlat om kön, men det är rimligt att tänka sig att homosocialitet är relevant även när det gäller sexualitet. En frågeställning för denna studie handlar alltså om hur situationen för homosexuella anställda ter sig inom en kvinnodominerad arbetsorganisation som till vissa delar kan antas vara präglad av homosocialitet. Hur är det att avvika från de normer för kvinnlighet som många av arbetskamraterna är bärare av? Detta belyses mer ingående i avsnittet nedan. Det resultat vi fått i denna pilotstudie indikerar dock att det för homosexuella kvinnors del kan upplevas som mer bekymmersamt att ”vara annorlunda” inom äldreomsorgen än inom barnomsorgen.

Relationen till allmänheten är viktig även inom äldreomsorgen, men där mötet med allmänheten för barnomsorgens del handlar om dagliga möten med både barn och föräldrar, handlar det för äldreomsorgens del till största delen om mötet med själva vårdtagarna. Inom äldreomsorgen finns inte något strukturerande element som regelbundet skapar möten mellan organisationens anställda och omsorgstagarnas anhöriga, varför sexuell läggning sällan tycks aktualiseras i förhållande till de gamlas anhöriga.

Ytterligare en faktor som kan ha relevans för skillnader mellan när sexuell läggning aktualiseras inom barn- respektive äldreomsorgen, är faktorer kopplade till normering, fostran och förebilder. Anställda inom barnomsorgen förväntas av många föräldrar vara goda förebilder för barnen och ha en normgivande funktion. Personalen inom äldreomsorgen förväntas inte ha samma förebildsfunktion i förhållande till de gamla.

### *Svenska kyrkan*

Inom Svenska kyrkan som helhet finns många kvinnliga anställda, och även inom prästyrket har andelen kvinnor ökat avsevärt de senaste årtiondena. Trots detta är kyrkan, till skillnad från barn- och äldreomsorgen, av tradition en mansdominerad och manligt normerad verksamhet. Kyrkan är vidare



en organisation med uttalade karriärmöjligheter. Studien visar också på att sexuell läggning i mycket stor utsträckning tenderar att aktualiseras i karriärrelaterade, organisationsinterna situationer lokaliserade i relationen mellan anställda och organisationsledning.

Sexuell läggning aktualiseras även organisationsinternt kollegor emellan. Kyrkan har Bibeln som central urkund, och olika läsningar och tolkningar av Bibeln, i kombination med olika kristna traditioner, ser ut att kunna skapa olika, men mycket bestämda, uppfattningar om homosexualitet och homosexuellas rättigheter.

Jämfört med barn- och äldreomsorgen är den allmänhet kyrkan kommer i kontakt med mycket heterogen. Kyrkans verksamhet riktar sig till alla åldrar och samhällskategorier. Gudstjänster, barntimmar, konfirmandläger, vigslar, begravningar - listan på verksamheter och tjänster där kyrkan kommer i kontakt med en heterogen allmänhet kan göras lång. Vi har också funnit att relationen mellan verksamheten och allmänheten för kyrkans del är en betydelsefull relation när det gäller aktualiserande av sexuell läggning.

### *Polisen*

Även Polismyndigheten är en traditionellt mansdominerad och karriärstrukturerad organisation, och vi finner även här att sexuell läggning mycket ofta aktualiseras i karriärrelaterade situationer mellan den anställda och ledningen.

Sexuell läggning aktualiseras också kollegor emellan. Som framgår även av tidigare studier förekommer inom polisen en jargong som bland annat inbegriper anspelningar på sexualitet,<sup>8</sup> vilket bidrar till att sexuell läggning aktualiseras tämligen frekvent i den dagliga verksamheten.

Polisen kommer, liksom kyrkan, i kontakt med en heterogen allmänhet. I polisens arbetsuppgifter ingår förutom att upprätthålla ordningen även informations- och serviceverksamhet, som till exempel passutlämning, hantering av hittegods etcetera. Utöver dessa informations- och serviceinriktade möten, möter polisen allmänheten både i form av (misstänkta) brottslingar och brottsoffer. Vi fann att i synnerhet de två senare relationerna tycks ge upphov till situationer där sexuell läggning på olika sätt aktualiseras.

### *Försvarsmakten*

Försvarsmakten är i likhet med Svenska kyrkan och Polismyndigheten en mansdominerad verksamhet och en karriärstrukturerad organisation. Här

finns en tydlig karriärstege, avancemang är en normal del av det militära yrkeslivet och man är beroende av överordnades gillande för att kunna avancera. Här återfinns också mönstret, att sexuell läggning mycket ofta aktualiseras i relationen mellan den anställde och ledningen.

Så sker också i relationerna de anställda emellan. Här finns en starkt nedsättande jargong om homosexuella och intervjupersonerna menar att den negativa inställningen ”sitter i väggarna”.

Jämfört med de andra verksamheterna är försvaret emellertid en mer sluten organisation. Bortsett från den civila delen av försvarets verksamhet och de kontakter med allmänheten som kan finnas där, tycks den situation där militären primärt kommer i kontakt med allmänheten vara värnplikten. Det blir också en mycket begränsad, eller homogen, del av allmänheten militären där möter; unga män företrädesvis i åldrarna 18-20 år och en och annan ung kvinna. I situationen värnplikten, som är en situation i relationen mellan Försvarmakten och allmänheten, har vi funnit att sexuell läggning aktualiseras på ett flertal sätt.

## *Arbetskulturens betydelse för upplevelse av kränkningar*

I vårt material finns en intressant skillnad mellan hur homosexuella inom de olika verksamheterna upplever sin situation. Ett av de tydligaste enskilda exemplen på homofobi kommer från barnomsorgen. Intervjupersonen berättar om att en arbetskamrat öppet sagt att hon tycker lesbiska är äckligt, och att hon är rädd för att vistas ensam i samma rum som vår lesbiska informant. I vårt material är det bara informanter från barnomsorgen och inom kyrkan som berättar om den sortens öppna och avsiktliga markeringar av ogillande. Ändå tycks de anställda inom barnomsorgen vara tillfreds med sitt arbetsliv, de beskriver det i mycket positiva ordalag och ber närmast om ursäkt för att de inte har några problem att berätta om. Hur kan det komma sig?

Vi har noterat, att då de anställda inom barnomsorgen beskriver de kränkningar de varit utsatta för, pratar de om dem i termer av enstaka händelser, det är inte något som generellt karaktäriserar arbetet. Intervjupersonerna tycks närmast betrakta dem som kränker med viss medömkan, för att de är så trångsynta. Det blir de homofoba personerna som framstår som problemet, inte arbetsplatsen generellt. Detta kan jämföras med verksamheten inom

polisen och militären. De homosexuella informanterna där rapporterar inte om direkta angrepp mot dem som personer. Ändå beskriver de arbetslivet i mer negativa ordalag och som mer problematiskt än informanterna från omsorgsyrkena. Denna iakttagelse leder oss fram till hypotesen, att om det i en verksamhet inte generellt finns negativ jargong om homosexuella blir även ganska grova kränkningar, direkt riktade mot personen, förhållandevis lätta att hantera. De kan betraktas som isolerade undantag i en generellt positiv arbetssituation. Inom verksamheter där det förekommer nedsättande jargong om homosexuella kan arbetslivet däremot upplevas som mycket problematiskt, även om inga personligt riktade kränkningar eller avståndstaganden äger rum.

### *Allmänhetens förväntningar: skydda de unga*

Ett återkommande tema i såväl intervjuerna som fokusgruppdiskussionerna handlar om förväntningar hos allmänheten om att barn och unga ska skyddas från homosexuella. Inom barnomsorgen kommer detta upp i samband med pedofildebatten och den oro manliga förskollärare kan känna för pedofilmisstankar. En iakttagelse är dock, som påpekats ovan, att frågan om pedofili under intervjuerna och fokusgruppsamtalen inom barnomsorgen har aktualiserats i förvånansvärt liten utsträckning med tanke på intensiteten i den allmänna debatten.

Allmänhetens förväntan om skydd för de unga kommer också tydligt till uttryck inom kyrkan, där fokusgruppen bland annat berättar om hur föräldrar till konfirmander har reagerat starkt negativt på att konfirmationsläraren varit homosexuell. Även inom militären finns tydliga aktualiseringar av detta tema. Enligt informanterna kan manliga homosexuella misstänkas för att ha sökt sig till militären på grund av den ständiga tillströmningen av 18-19-åriga unga män, och homosexuella som arbetar med de värnpliktiga riskerar omplacering. Inom polisen tycks temat inte lika aktuellt, och av förklarliga skäl heller inte inom äldreomsorgen.

## **4. 3 Genusrelationerna - en avgörande faktor?**

Studien tyder således på att arbetsvillkoren för homosexuella är olika, bland annat beroende på om verksamheten man arbetar inom är kvinno- eller mansdominerad. Effekterna av detta varierar emellertid i sin tur beroende

på om den homosexuella själv är kvinna eller man. Den socialt konstruerade innebörden av kön och de sociala könsrelationerna, det vill säga genus och genusrelationerna, framstår i själva verket som den enskilt starkast strukturerande faktorn i pilotstudiens empiriska material, till och med starkare än sexuell läggning i sig.

## *Homosexuella män i mans- respektive kvinnodominerade yrken*

Tendensen i intervjuerna och fokusgruppsamtalen är att homosexuella män inom typiskt mansdominerade yrken, som polis och militär, tycks mer utsatta på grund av sexuell läggning än homosexuella kvinnor. Tidigare forskning om polisen visar samma tendens.<sup>9</sup> När det gäller polisen berättar såväl intervjupersoner som fokusgruppen om en jargong som främst är nedsättande för homosexuella män, att det finns en föreställning om att homosexuella män är sexfixerade och att homosexuella män förlöjligas. Homosexuella män anses vara mer feminina.

Anledningen till att det finns större mostånd mot manlig än kvinnlig homosexualitet inom polisen är enligt såväl fokusgrupp som intervjupersoner att polisen är ett mansdominerat yrke, och att (heterosexuella) män kan uppleva homosexuella män som ett hot.

En situation som på många sätt liknar den inom polisen tycks finnas inom militären. Intervjupersonerna berättar om nedsättande jargong om homosexuella män, och om föreställningen att homosexuella män är sexfixerade. Man får en bild av en arbetsplatskultur som befrämjar hävdandet av en viss form av traditionell manlighet, och då i form av ett avståndstagande från ”det kvinnliga”. Detta får tänkas ha betydelse för synen på homosexuella män eftersom dessa ibland förbinds med femininitet och omanlighet.

Sett mot bakgrund av traditionella normer om kön tycks homosexuella män inom mansdominerande yrken kunna upplevas som dubbelt hotande. Det dubbla hotets ena aspekt handlar om att homosexuella män förväntas att enligt en stereotyp manlig modell förvandla föremålet för sin åtrå till objekt och/eller antasta det. Den andra aspekten handlar om att homosexuella män inte ses som tillräckligt manliga, utan tvärtom feminina. Kopplingen till det feminina innebär en nedvärdering. Med omanliga, feminina kollegor kan officersyrket inte längre fungera som en arena för konstruktion av traditionellt manlig identitet.

Det dubbla hotets båda aspekter kan tyckas paradoxala då hotet i det ena fallet kopplas till stereotyp manlighet och i det andra till bristande manlighet. Den gemensamma nämnaren är dock att homosexuella män utmanar traditionella (heterosexuella) normer för manlighet, och därigenom på olika sätt upplevs hotfulla.

Bilden intervjupersonerna förmedlar av inställningen till och situationen för homosexuella män inom de mansdominerade yrkena kontrasterar starkt mot hur situationen för homosexuella män inom de kvinnodominerade omsorgsyrkena beskrivs. För omsorgsyrkenas del tar såväl fokusgrupp som informanter upp att det är en fördel att vara man oavsett om man är homosexuell eller inte. Män är eftertraktade inom dessa yrken, och även om en man är homosexuell så är han ju ”ändå karl”. Homosexuella män tycks också uppskattas som arbetskamrater av kvinnorna, ”de utgör inget hot” som andra män. De homosexuella männen ”blir väninnor” till sina kvinnliga arbetskamrater, ”dom blir vänligt nära varandra”.

En av informanterna från äldreomsorgen berättar dock att hon hört kvinnliga arbetskamrater tala i schabloniserande, nedsättande ordalag om homosexuella män generellt, homosexuella män anses vara sexfixerade vilket är ”äckligt”. Men trots att de kvinnliga arbetskamraterna kan uttrycka sig negativt om homosexuella män generellt, uppskattar de, enligt intervjupersonen, de enskilda homosexuella män de möter. Vi får intrycket att de kvinnliga arbetskamraterna konstruerar en schablonbild av homosexuella män, och att det är denna schablonbild de tar avstånd ifrån, snarare än verkliga, homosexuella män. Schablonbilden tycks inte hindra dem från att uppskatta de homosexuella män de möter som individer.

Att det är lättare för homosexuella män att verka inom kvinnodominerade yrken än inom mansdominerade får visst stöd i tidigare forskning. Till exempel visar en undersökning från Folkhälsoinstitutet att den största och mest markanta skillnaden mellan olika befolkningsgruppers attityder till homosexuella finns mellan grupperna kvinnor och män.<sup>10</sup> Dubbelt så många män som kvinnor har en negativ attityd till homosexuella. Vid en jämförelse mellan olika sektorer visar undersökningen att den mest positiva attityden till homosexuella återfinns inom den offentliga sektorn, vilket rapportförfattarna sätter i samband med att denna sektor är kvinnodominerad. Rapportförfattarna påpekar också att de mest negativa attityderna återfinns bland egenföretagarna, där männen dominerar. Flera studier visar också att homosexuella män tycks välja kvinnliga arbetskamrater oftare än manliga att berätta om sin läggning för.<sup>11</sup> Till exempel har den finska forskaren

Heikkinen funnit att de homosexuella män han intervjuat tycktes ha intimare och mer okomplicerade relationer till kvinnliga än till manliga heterosexuella arbetskamrater.<sup>12</sup> Heikkinen, som intervjuat just homosexuella män, menar att heteronormativiteten på deras arbetsplatser huvudsakligen begränsar interaktionen mellan homo- och heterosexuella män.

## *Homosexuella kvinnor i mans- respektive kvinnodominerade yrken*

Som framgår ovan anser såväl intervjupersoner, fokusgrupp samt tidigare forskning att homosexuella kvinnor är mer accepterade inom polisen än homosexuella män. För militären framträder en relativt likartad bild.

De manliga homosexuella informanterna får dock inte medhåll från den kvinnliga homosexuella informanten från Försvarmakten. Ett par teman som återkommer spontant vid upprepade tillfällen i intervjuerna är den manliga kulturen, liksom den manliga självbilden. De båda manliga informanterna framhåller hur homosexuella män kan upplevas som ett hot. Den kvinnliga informanten (som är dold homosexuell) däremot, menar att det kan vara ”värre” att vara lesbisk än manlig homosexuell i Försvarmakten: den lesbiska avviker nämligen två gånger, dels på grund av att hon är kvinna och därigenom bryter mot den manliga normen i officerskollektivet, dels på grund av att hon är homosexuell, vilket bryter mot heteronormen. Den lesbiska informanten beskriver situationen som kvinna och lesbisk inom Försvarmakten som ett ”dubbelt handikapp”. Hon tror att det generellt är svårare att vara lesbisk än att vara homosexuell man i det militära. Hon menar att om männen skulle veta att kvinnorna var lesbiska skulle det ”gå deras ära förnär”.

Utifrån detta resonemang tycks det som om kvinnor i Försvarmakten skulle kunna hamna i en situation där de samtidigt som de förväntas leva upp till en traditionell bild av kvinnlighet, ”vara kvinnliga”, förväntas leva upp till en manlig norm för det mänskliga och inte ”vara kvinnliga”. Schablonbilden av lesbiska som mer manhaftiga än andra kvinnor tycks passa in på den senare förväntningen. De manliga informanterna tar vid flera tillfällen upp att kvinnor i armén nästan förutsätts vara lesbiska.<sup>13</sup>

Den nedsättande jargong om homosexuella som informanterna från såväl polisen som Försvarmakten berättar om riktas, som nämnts, i första hand mot homosexuella män. De kvinnliga informanterna från försvaret och

polisen berättar heller inte om att de själva blivit utsatta. Däremot berättar den enda öppna kvinnliga informanten från de mansdominerade verksamheterna om ett problem som hon delar med en av de kvinnliga informanterna från äldreomsorgen: båda upplever att deras lesbiska partnerrelationer inte tas på samma allvar som heterosexuella kollegors partnerrelationer.

För de homosexuella kvinnornas del framträder inte samma markanta skillnad mellan villkoren inom mans- respektive kvinnodominerade yrkesområden som det gör för de homosexuella männens del. Problemet med homonegativ sexualiserad jargong tycks inte existera eller åtminstone inte vara utbrett inom de kvinnodominerade omsorgsyryken, och i de mansdominerade yrkena är det till största delen homosexuella män som är jargongens måltavla.

Överhuvudtaget berättar de kvinnliga informanterna (kyrkan utgör här ett undantag) om färre problem än de manliga, och de tycks också mer tillfreds med sin arbetssituation. Ett problem som möjligen skulle kunna vara specifikt kvinnligt på en kvinnodominerad arbetsplats tas upp av en öppet homosexuell informant från äldreomsorgen. Hon menar att medan män, oavsett om de är hetero- eller homosexuella, har hög status inom kvinnodominerade omsorgsyryken, kan lesbiska kvinnor upplevas som ”tristare” än både män och heterosexuella kvinnor. De kvinnliga heterosexuella arbetskamraterna inom äldreomsorgen har inte samma utbyte av att prata med lesbiska som av att prata med män eller kvinnliga kollegor som lever med män, menar hon. Arbetskamraterna är också en relativt homogen grupp av kvinnor med likartad livsstil och intressen. De upplever att hon, förutom att hon på grund av sin sexuella läggning blir ointressant för dem att prata med, också är för avvikande i gruppen.

Ytterligare en skillnad mellan verksamheterna består i, att medan informanterna från de mansdominerade yrkesområdena talar mycket om homofobin bland deras manliga heterosexuella kollegor, tas motsvarande problem inte alls upp i samma omfattning för kvinnornas del, varken inom de mans- eller kvinnodominerade yrkesområdena. Ämnet aktualiseras endast vid ett par tillfällen, och i det ena fallet rent hypotetiskt.

## **4.4 Våra frågeställningar igen**

Våra frågeställningar har handlat om att identifiera situationer i arbetslivet där sexuell läggning aktualiseras. Vidare har vi sökt urskilja mekanismer som kan

tänkas reproducera, respektive modifiera eller förändra den heterosexuella normeringen på arbetsplatserna.

Vi har identifierat ett antal situationer, som kan kategoriseras efter de sociala relationer som ger upphov till dem: relationen mellan ledningen och allmänheten, relationen mellan ledningen och den anställde, relationen mellan den anställde och allmänheten, samt relationen de anställda emellan. Dessa relationer ser olika ut för de olika verksamheterna, vilket påverkar dels vilka situationer som överhuvudtaget kan uppstå, dels innehållet i situationerna.

Även om verksamheterna uppvisar generella och gemensamma drag, finns också ganska avgörande skillnader och särdrag. Större delen av de variationer vi fann framstår heller inte som slumpmässiga, utan följer ett mönster. Vi kan dra slutsatsen att villkoren för homosexuella i arbetslivet varierar, ibland kraftigt, bland annat beroende på om verksamheterna är karriärstrukturerade eller ej, om de är mans- eller kvinnodominerade och om den homosexuelle är man eller kvinna. Vi kan identifiera de sociala genusrelationerna som den sannolikt starkast strukturerande faktorn när det gäller villkoren för homosexuella i arbetslivet.

Dessa faktorer är alltså mekanismer som påverkar *effekterna* av den heterosexuella normeringen på arbetsplatserna. Däremot har vi inte kunnat identifiera mekanismer som påverkar normeringens vara eller icke vara. Det förtjänar emellertid att lyftas fram, att vi inom barnomsorgen såg tecken på något som skulle kunna vara en pågående normförändring. Huruvida detta är riktigt, och hur det i så fall kan förklaras är emellertid frågor som måste avvakta ytterligare forskning.

Sammanfattningsvis menar vi att vår studie kan ge ett viktigt bidrag till diskussionen om villkoren för homosexuella i arbetslivet bland annat för att den innefattade barn- och äldreomsorgen. Dels har dessa verksamheter inte tidigare varit föremål för forskning på detta område, dels är det när sinsemellan olikartade verksamheter (eller andra fenomen) jämförs, som vi får möjlighet att urskilja och studera deras specifika egenskaper.



(Noter till kapitel 4)

<sup>1</sup> SOU 1997:175, s 78 f f

<sup>2</sup> Lindholm (2003)

<sup>3</sup> Håkansson (1987), Lindholm (2003)

<sup>4</sup> För beskrivning av vad som kännetecknar karriärarbete, se till exempel Jakobsen (1999)

<sup>5</sup> Se till exempel Nordbergs avhandling (kommande) om män i kvinnodominerade yrken.

<sup>6</sup> För diskussioner kring det heterosexuella som norm, se till exempel Rosenberg (2002)

<sup>7</sup> Lindgren (1992) om ”Doktorer, systrar och flickor”

<sup>8</sup> Se till exempel Finstad (2000) och Andersson (2003)

<sup>9</sup> Finstad (2000)

<sup>10</sup> Österman & Carpelan (2001) *Föreställningar vanföreställningar. Allmänhetens attityder till homosexualitet.*

<sup>11</sup> Se t ex Lehtonen (red) (2002)

<sup>12</sup> Heikkinen i Lehtonen (red) (2002)

## REFERENSER

- Archer M S (1995) *Realist Social Theory: The Morphogenetic Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Andersson S (2003) *Ordande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Stockholm
- Bergman A & Schough K (2002) *Brytande handling - betraktelser av förändringens villkor vid en arbetsförmedling*. Karlstad university studies 2002:6.
- Blomster B & Svensson G (red) (2002) *När tystnaden blir människa*. Göteborg: EKHO
- Burgess J (1996) Focusing on fear: The use of focus group in a project for Community Forest Unit, Countryside Commission. *Area* (28), 130-135.
- Czarniawska B & Solli, R (red.) (2001) *Organising Metropolitan Space and Discourse*. Malmö: Liber.
- Danermark B et.al. (1997) *Att förklara sambället*. Lund: Studentlitteratur.
- Duncan N (red.) (1996) *Body Space*. London & New York: Routledge.
- EU:s strukturfonder 2000 – 2006
- Fahlstedt K (2000) *Studie över situationen för homosexuella inom Försvarsmakten*. Stockholm: Försvarshögsskolans managementinstitution.
- Finstad, L (2000) *Politiblikket*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Grosz E (1995) *Space, time and perversion: essays on the politics of bodies*. New York: Routledge.
- Forsberg G (1997) Rulltrapperegioner och social infrastruktur. I: Sundin, E. (red) *Om makt och kön - i spåren av offentliga organisationers omvandling. Rapport till Utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*, Stockholm, SOU 1997:83. Sid 31-68.
- Forsberg G (1998) Regional variations in the gender contract: gendered relations in labour markets, local politics and everyday life in Swedish regions. *Innovation* 11:191-209.
- Forskargruppen för genusvetenskapliga studier (2001) *Genusrelationer i rörelse - ett forskningsprogram*. Karlstads universitet samhällsvetenskapliga institutionen arbetsrapport 2001:14 Karlstad: Karlstad University Studies
- Heikkinen T (2002) Gay Men in Heteronormative Workplaces and

- Work Communities i Lehtonen (red) (2002) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors: Stakes.
- Hoffman H (2002) Well-being at Work within the Clerical and Service sector i Lehtonen J (red) (2002) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors: Stakes.
- Lindgren G (1992) *Doktorer, systrar och flickor : om informell makt* Stockholm : Carlsson
- Lindgren G Broderskapets logik i *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1996:1
- Hegna K, Kristiansen H W & Ulstein Moseng B (1999) *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn NOVA rapport 1: 1999* Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Haansbaek T (2002) ... som en kamel med två pucker. Om homosexual invandrare i Sverige. Statens folkhälsoinstitut, rapport nr 2002:4.
- İnnala S M (1995) *Structure and Development of Homophobia*. Department of Psychology. Göteborgs universitet.
- Jakobsen L (1999) *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys*. Lund. Arkiv förlag.
- Jakobsen L & Carlsson J Ch:(1993) *Arbete och kärlek. En utveckling av livsformsanalysen*. Lund: Arkiv förlag
- Lehtonen J (red) (2002) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors: Stakes
- Lindén C & Milles U (red) (1995) *Feministisk bruksanvisning*. Stockholm: Norstedts
- Lindström S (2003) *Den välvilliga motviljan. Föreställningar om kön och sexualitet inom Svenska kyrkan*. Institutionen för kultur och medier Umeå universitet
- Lundahl P (1998) *Lesbisk identitet*. Stockholm: Carlssons
- Massey D (1994) *Space, Place and Gender*. London: Polity Press.
- McDowell L (1999) *Gender, identity & place - understanding feminist geographies*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Nordberg Mari (kommande) Jämstallhetssputspets?
- Norrhem S (2001) *Den botfulla kärleken. Homosexualitet och vanlighetens betydelse*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Sedgwick Kosovsky E (1990) *Epistemology of the Closet*. New York.
- Simonsen K (2001) *Praxis, rum og mobilitet*. Frederiksberg: Roskilde universitets Forlag.
- Suhonens M (2002) Closeted in the Name of God - The Status

- of Homosexual Employees in the Evangelical Lutheran Church of Finland i Lehtonen (red) (2002) *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors: Stakes.
- Petersson M (2003) *Identitetsföreställningar: Performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*. Göteborg: Mara.
- Tilly C (2000) *Obeständig ojämlikhet*. Lund. Arkiv
- SOU 1984:63 *Slutbetänkande från Utredningen om homosexuellas situation i samhället, Homosexuella och samhället*. Stockholm
- SOU 1997:175 *Betänkande om utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning SEDA* Stockholm: Fritzes.
- Wahl A (1992) *Könsstrukturer i organisationer*. Stockholm: EFI
- Tiby E (2000) *De utsatta - Brott mot homosexuella kvinnor och män*. Folkhälsoinstitutet Stockholm.
- Österman T & Carpelan L (2002) *Föreställningar/vanföreställningar - allmänheten attityder till homosexualitet* Stockholm: SFI