



# »» Det trodde jag inte om Sverige ««

En studie om arbetsmarknadssituationen för  
hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund

<b>PRESENTATION</b>	04	<b>DISKUSSION</b>	36
Syfte	04	Öppenhet	37
Målgrupp	06	Att berätta eller inte berätta	38
Områden	07	Rädsla för negativ särbehandling	40
Tidigare studier	07	Föreställningar om etnicitet	41
<b>FYRA PORTRÄTT</b>	08	Ett pedagogiskt ansvar	42
<b>Elisa</b>	08	Diskriminering på arbets- marknaden	44
<b>Marcus</b>	13	Medvetenhet om utsatthet för diskriminering	47
<b>Viktor</b>	17	Arbetsmarknadsdiskriminering som beror på migrations- villkor	49
<b>Clara</b>	20	<b>SAMMANFATTNING OCH FÖRSLAG</b>	51
<b>CENTRALA BEGREPP</b>	24	<b>METOD</b>	51
<b>Hbt</b>	24	<b>Referensgrupp</b>	04
<b>Heteronormativitet</b>	24	<b>Enkät</b>	52
Lästips	26	Pappersenkät	52
<b>Intersektionalitet</b>	26	Webbenkät	52
Lästips	28	<b>Djupintervjuer</b>	53
<b>Diskriminering</b>	29	Frågeområdet	53
Vad är diskriminering?	29	Urvalsmetod och kriterier	53
Diskriminerings- lagstiftningen i Sverige	33	Bakgrund	53
Förslag om ny diskrimi- neringslagstiftning	34	Material	56
Individuell, institutionell och strukturell diskriminering	35	<b>REFERENSER</b>	57
<b>Etnicitet – Svenskhet som norm</b>	36		
Lästips	36		

# Presentation

I denna RFSL-rapport redovisas en undersökning om arbetsmarknadssituationen för hbt-personer (homosexuella, bisexuella och transpersoner) med etnisk minoritetsbakgrund. Studien bygger på enkäter och djupintervjuer och är en del av IN-projektet – för ett inkluderande arbetsliv – som finansieras med medel från Integrationsverket. RFSL gör inte anspråk på att presentera en vetenskaplig rapport. Denna skrift bör betraktas som icke vetenskaplig och visar på en bild av arbetsmarknadssituationen för hbt-personer utifrån de egna upplevelser som människorna vi intervjuade berättade om.

## SYFTE

- Att få en bild av hur människor i målgruppen kan uppleva sin situation på arbetsmarknaden.
- Att samla information om målgruppens förhållningssätt till sexuell läggning, kön och etnicitet på arbetsmarknaden.
- Att föreslå åtgärder
- Att formulera nya frågor för vidare studier.

## MÅLGRUPP

Vi har valt att begränsa målgruppen till att omfatta homosexuella, bisexuella och transpersoner i arbetsför ålder, som bor i Sverige och som är födda utanför EU/EES (de sammanslutna länderna vid projektets start) eller är födda i Sverige men har två föräldrar födda utanför EU/EES. Denna avgränsning sker utifrån indikatorer som visar på att personer i denna målgrupp har särskilda upplevelser av diskriminering eftersom de är utsatta för en flerdimensionell maktstruktur där kön, sexuell läggning och etnicitet flätas samman.

*Särskilt starkta är beläggen för att invandrare födda i länderna utanför västvärlden oberoende av utbildning och vistelsetid, i högre utsträckning än andra grupper drabbas av exkludering och diskriminering. Sammantaget visar forskningen att det finns en etnisk hierarki så att vissa grupper är mera »andra« än andra »andra«.*

*Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige, SOU 2005:56*

*Det finns stora skillnader i vilken utsträckning hetero- respektive homo- och bisexuella uppfattar diskriminering på sina arbetsplatser, något som tyder på omedvetenhet bland de heterosexuella som besvarat enkäten. Denna omedvetenhet syns i statistiken. Att arbeta i en miljö där diskrimineringen förekommer påverkar hälsan. [...]*

*En fjärdedel av alla homo- och bisexuella i intressegruppsurvalet är inte öppna med sin sexuella läggning på jobbet. I befolkningsurvalet är andelen dubbelt så stor.*

*Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor. Arbetslivsinstitutet, Carina Bildt, 2004)*

## OMRÅDEN

I denna studie valde vi att koncentrera oss kring två teman: öppenhet och diskriminering på arbetsmarknaden.

## TIDIGARE STUDIER

Genom internetsökningar samlade vi information om andra genomförda studier. Vi sökte efter liknande projekt för att ta reda på andras erfarenheter inom området arbetsmarknaden med specifik fokus på etnicitet, sexuell läggning och könsidentitet. Sökningen gav som resultat ett flertal studier, men ingen av dessa behandlade arbetsmarknadserfarenheterna av vår målgrupp. Det visar att denna studie är ett pionjärbete.

Vi kom i kontakt med Fiona Colgan från The Centre for Equality Research in Business at London Metropolitan University. Hon leder projektet Tackling »Multiple discrimination« and social exclusion at work: lesbian, gay and bisexual workers – an examination of the intersection between gender, race, age, disability and sexual orientation. Studien är en pågående stor undersökning finansierad av European Social Found. Den beräknas vara färdig i augusti 2006.

<sup>1</sup> Intersektionell analys om dubbel kränkning i en arbetslivskontext med »lesbiskhet« och etnicitet som grund.

<sup>2</sup> Rapporten behandlar diskrimineringsgrunder separat och inom olika samhällsområden, bl.a. inom arbetsmarknaden.

STUDIER	Etnicitet	Köns-identitet	Sexuell läggning	Arbetsmarknaden
»... som en kamel med två pucklar...« (FHI, 2002)	X		X	
Homosexuellas villkor i arbetslivet (Karlstads universitet, 2003)			X	X
Lesbiske og homofile med innvandrerbakgrunn (Nova-rapport, Norge 2003)	X		X	
Homo- och bisexuellas arbetsvillkor (Arbetslivsinstitutet, 2004)			X	X
»Straight people dont't tell do they...?« (Ministry of laubor, Finland, 2004)			X	X
»Deras föräldrar var inte svenskar, det är därför de är lesbiska« (Dina Avrahami, CEIFO 2005) <sup>1</sup>	X		X (lesbiskhet)	X
Särbehandlad och kränkt – om samband mellan diskriminering och hälsa (FHI, 2005) <sup>2</sup>	X		X	X

# Fyra porträtt

Vi har intervjuat tio personer. Här väljer vi att presentera situationen på arbetsmarknaden för fyra av dessa. Urvalet av porträtt har gjorts med ambitionen att visa en stor variation i människors erfarenheter och förutsättningar på arbetsmarknaden.

## Elisa

Elisa föddes i ett land i Sydamerika men har bott i Sverige i nästan hela sitt liv. Hon får ibland kommentarer som beror på att hon har ett svenskt efternamn men ett utseende som uppfattas som utländskt.

– Sedan var det någon som frågade efter ett halvår om jag var adopterad – bra, det tog dig ett halvår att komma fram till det!

### Är det så på anställningsintervjuer också?

– Nej, där tittar dom i pappren och tittar på mig; ... ja det är jag. Sen frågar dom lite om familjen; ... ja min pappa är svensk, det är därför. Och förut när jag träffade folk jag inte kände så tittade dom på mitt hår – jag hade långt mörkt hår – och när jag sen pratade svenska så sa dom »va bra svenska du pratar«. Ja, jag har pratat svenska sen jag var ett år. Jag har bott i Sverige hela mitt liv.

Elisa är 29 år, lesbisk och byggnadsarbetare. Hon jobbar idag med tidsbegränsade projekt på byggen vilket gör att hennes tillgång till arbete ser olika ut vid olika tidpunkter.

– Innan det så jobbade jag på lager, med distribution. Jag jobbade på plocksidan, med att plocka varor. Efter det var jag arbetslös ett tag och därefter arbetade jag i ett annat företag på distributionslager, först på plocksidan och sedan med att lasta varor. Jag jobbade där nästan ett år och innan dess jobbade jag som byggnadsarbetare. Och sen har jag gjort en massa andra jobb också.

Elisa valde specifik bygg- och lagerutbildning som Arbetsförmedlingen hade rekrytering för.

– Byggutbildningen fick jag av min arbetsförmedlare, hon kämpade hårt för att jag skulle komma in på den. Byggföretaget var lite sådär när det gällde tjejer och så...

De tyckte att de inte hade någon garanti för att en tjej kommer att fortsätta byggtiden ut. Så jag och min arbetsförmedlare höll på och kämpade. Hon var en riktig klippa. Genom hela byggutbildningen så fortsatte jag att gå till henne. När jag hade problem såg hon till att det blev bra. [...]

– De jobben jag har haft har jag sökt av intresse. Jag kan inte ha ett arbete om det inte intresserar mig. Och kroppsjobb har jag för jag kan inte sitta stilla i åtta timmar. Men både lager och bygg är sådana jobb jag fått tjata mig till och stått på mig på utbildningarna för att få vara kvar på. När jag blev klar med byggutbildningen hade jag ingen praktikplats, fast nästan alla killar hade fått det, men skolan hade inte lyckats skaffa det till mig. Min dåvarande arbetsförmedlare slogs för mig och ringde runt och sa, det här är särbehandling. Sedan när hon hittade en plats till mig ville dom inte betala hela lärlingslönen, så då gick arbetsförmedlingen in och sa att dom kunde stå för det första halvåret. Arbetsgivaren trodde inte att

jag skulle vara kvar, men jag sa till min arbetsförmedlare att det är det här jag vill göra. Jag vet inte varför ingen trodde på mig.

Elisa fick senare en annan arbetsförmedlare och erfara ett annat bemötande.

– Till henne sa jag att jag ville gå lagerutbildningen, och hon undrade vad jag skulle in på lager och göra. Jag sa att jag ville jobba på lager och ta truckkörkort. För henne fick jag insistera och till slut ordnade hon det.

Elisa arbetar idag för ett företag som hyr ut personal. Hon upplever att hon är nöjd med sitt arbete och har mycket bra kontakt med kollegorna. Elisa uttrycker att hon känner sig uppskattad och att hon får stöd när hon behöver det.

– För det mesta är jag väldigt öppen om att jag är lesbisk, för jag skulle aldrig komma ihåg att ljuga om det och det skulle bara kännas så korkat. Så för det mesta har jag alltid varit öppen och det har liksom inte varit några problem. För det mesta...

– På en arbetsplats hände det att jag aldrig kom ut för henne som lärde upp mig. Jag vet inte, hon fick för sig att jag hade pojkvän, och jag tänkte okej. Jag orkade inte försöka förklara det hela.

Vidare berättar Elisa att hon har varit öppen på många arbetsplatser och att hon i efterhand har fått veta att »rykten« om henne har spridit sig.

– Sedan vet jag att när jag jobbade som plattsättare, så – har jag fått reda på i efterhand – hade ryktet spridit sig till förrådskillarna. Det är dom som tar med sig skvallret upp till kontoret, och då hade en av killarna sagt att en av cheferna hade kommit in och sagt »visste ni om att hon är en såndär«! Så jag har blivit en »såndär«. Det hade tagit en eller två månader innan ryktet hade spridits.

#### **Hur var reaktionerna då?**

– Det var aldrig nåt problem. Några tyckte det var kul, dom sa bara

»nu ska vi ut och spana på tjejer«! Pubertala killar...

– Det var en gång på en arbetsplats som dom placerade en kille med mig, han var från Skåne. Sen fick jag reda på att enda anledningen till det var att han var omöjlig med alla andra tjejer på företaget. Dom tyckte att jag kunde hantera honom, just för alla tjejer hade blivit jätteirriterade på honom. Vi var kanske sju tjejer och han hade jobbat med fyra av dom, och dom hade i princip gått till chefen och sagt att antingen så går han eller så går vi. Då placerades han hos mig och han var en extremt jobbig maniska... Han var en typisk karla-karl som jobbar på bygge och ska hävda sin manlighet hela tiden, och jag fick reda på av mina kollegor att han tyckte att enda anledningen att jag var lesbisk var att han inte hade gett mig en ordentlig omgång än. Han sa att han hade omvänt två tjejer tidigare. Jag sa bara »jaha, gud vilken duktig karl du är«.

– Han var på mig som fan på jobbet, han pratade i ett och va jättegrov i munnen. Jag kände att jag inte orkade lyssna så jag gick omkring med mina hörselkåpor hela dagen.

Elisa berättar att hon försöker undvika sådana situationer. Hon är medveten om hur det är i branschen.

– Det är bygge, och vill killarna vara grottmänniskor så får dom gärna vara det. Jag tänker inte lyssna på dom. Vill dom hålla på och tönna sig så får dom göra det. Och det har mina arbetskamrater fått erfara. Jag arbetade på ett ställe där en kollega tyckte att det enda stället kvinnan skulle vara på var vid spisen eller vid sängen, det är det enda dom duger till. Och mina kollegor liksom sitter där och garvar och jag bara gick där ifrån. Varje gång han därefter ville ha nåt så tittade jag bara fult på honom och sa att han kunde ordna det själv, han som var karl. Några dagar efteråt kom han fram till mig och bad om ursäkt, sa att det inte var så han menade. Jag sa att han ändå skulle tänka på att jag var ensam tjej på det

här jobbet. Annars vill jag inte jobba där. I övrigt så var dom alltid imponerade av att en så kort person som jag orkade med så mycket, och jag fick beröm. Men om dom har problem med kvinnor så vill jag inte höra det, utan då får dom hålla det för sig själva.

Elisa menar att hon inte är förvånad över att många kvinnor inom bygg- arbetsplatser »hoppas av«. Hon understryker också att det finns män som behandlar alla med respekt men att jämställdhet är en icke-fråga inom bygge.

– Det ska inte finnas några utvkningsbilder nånstans. Inte bara för att de kvinnor som kommer dit inte ska bli illa berörda utan också för att inte den yngre generationen ska bli det. Nu är det är väldigt många yngre killar som också tar illa upp [...] Även när det kommer folk utifrån och kontrollerar arbetsplatserna och ser in i byggbodarna och det sitter en massa nakna tjejer på väggarna, det ser ju inte heller bra ut. Men nu försöker byggföretagen städa upp lite och det är jätteskönt.

#### **Vem är det som har drivit på den frågan då?**

– Den har kommit ända uppifrån facknivå... tror jag det var. För vad jag minns var det inte tjejerna som tog upp det utan det var gubbarna själva som tog upp den frågan. Sen så var det väldigt många som ville få det vinklat till att det skulle varit tjejerna som ville det.

#### **Är du fackligt ansluten?**

– Ja, jag är medlem sedan jag började jobba på byggen.  
– Jag är bara med i Byggnads för a-kassans skull, så jag funderar på att ändra mitt medlemskap. Byggnads anser jag vara det värdelösaste facket som finns. Jag har fått höra väldigt mycket historier om att det har kommit tjejer tidigare och gnällt om att dom blir illa behandlade utav sina arbetskamrater, och ombudsmän som tyckt att »ger du dig in i leken så får du leken tåla«.

På frågan om på vilket sätt hon tror att man skulle kunna förbättra situationen för målgruppen på arbetsmarknaden säger hon:

– Ändra hela arbetsmarknaden! Jag förstår att det är jättemånga som har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Jag har den fördelen att jag har ett svenskt efternamn.

## **Marcus**

### **Vad betyder ett arbete för dig?**

– Det är mitt liv. Det är det målet jag strävar efter.

Marcus är en bisexuell man på 44 år, han har bott i Sverige i ungefär 15 år då han emigrerade från ett land i Mellanöstern. Marcus har vid olika perioder varit arbetslös och varit på anställningsintervju vid flera tillfällen. Han har tidigare arbetat temporärt inom Arbetsmarknadsverket. Han sökte flera tjänster och slutligen fick han arbete genom att själv erbjuda sig att praktisera på den arbetsförmedling där han var inskriven som arbetssökande:

– Jag sa: jag skulle vilja praktisera hos er. Och den personen som då var min handläggare uppmanade mig att skriva e-post till chefen. Jag gjorde det och blev inkallad till intervju. De ville veta varför jag ville praktisera där. Vi kom överens att jag skulle få göra det...

Jag hade som mål att få det jobbet, och under tiden gjorde jag bra ifrån mig. Efter tre månader fick jag förfrågan från min chef om jag ville vikariera för en person som hade slutat. Jag tackade ja och efter tre månader till fick jag tjänsten.

Marcus arbetar idag som arbetsförmedlare, han gör matchningar mel-

lan arbetsgivare och arbetssökande. Han trivs med sitt arbete och sina arbetsuppgifter. Marcus berättar att det kan vara stressigt att arbeta på Arbetsförmedlingen och att denna stress ibland kan påverka bemötandet.

#### **Hur upplever du kontakten med era klienter?**

– Det är olika. Arbetsförmedlingen är en myndighet och den spelar två olika roller. Vi är alltså ett serviceföretag, fast vi är statliga. Det betyder att jag är skyldig att erbjuda dig dina rättigheter. Men samtidigt bevakar vi statens a-kassa och där kommer myndighetsrollen in. Jag måste även kontrollera dig.

Marcus berättar om att det finns regler som arbetssökande måste förhålla sig till för att ha rätt till ersättning, och när en person inte följer reglerna kan det leda till att ersättningen uteblir. Han menar att sådana beslut känns obehagliga, och därför är det viktigt med information om vad som gäller på arbetsförmedlingen.

Marcus tycker att kontakten med chefen och arbetskamraterna är bra, och han känner att de visar uppskattning för hans arbetsinsatser. Han menar också att det ibland kan uppstå situationer på jobbet då hans födelseland spelar roll, särskilt vid samtal om vilka traditioner man är uppväxt med. Marcus förklarar att han är medveten att han inte kan de svenska traditionerna, men att det gör skillnad för honom hur andra talar om den saken. Han tycker att det är avgörande hur man säger något, och att det spelar roll även när det handlar om andra saker som till exempel ens ålder eller etnicitet.

– Det var en svensk kvinna som kom till förmedlingen och ville att jag skulle skriva ett intyg på att hon hade behov av en dator, att hon behövde datorn för att söka jobb hemifrån. Jag sa till henne att jag inte kunde yttra mig, att det finns datorer här överallt. Jag sa att jag kunde intyga att hon

var registrerad som arbetssökande så att den personen som ska låna ut eller bevilja en dator ska förstå att hon har behov av en dator. Och då säger hon »du förstår inte mig... finns det inte någon svensk handläggare?«

Vid kontakt med arbetsgivare som söker arbetskraft upplever han att arbetsgivarna har en negativ bild av arbetssökande med etnisk minoritetsbakgrund. Han ser på vissa av arbetsgivarnas språkkrav som problematiska.

#### **Tolkar du det som ett krav?**

– Ja, det är ett krav, men vi som myndighet måste säga till arbetsgivaren att vi inte kan ställa språkkrav. Vi kan inte skriva så, men vi kan motivera att personen som söker jobbet ska prata bra svenska, så att alla har rätt att söka det jobbet. Men idag har arbetsgivare rätt att själva skriva sina annonser. De kan skriva »perfekt svenska« eller »flytande svenska«. Och vem pratar flytande svenska? Jo, det är bara svenskar.

– Enligt mina erfarenheter har arbetsgivare en negativ bild av personer med invandrabakgrund. Eller... jag säger såhär: negativ bild har de på allting. De kan säga till mig »ni på Arbetsförmedlingen har inga sökande som passar för mig i mitt företag«. Och varför inte det då? »bah... dom är inskrivna på Arbetsförmedlingen«. Det är alltså samhället som har förmedlat den negativa synen på de arbetslösa, på dem som är inskrivna på arbetsförmedlingen, dem som har invandrabakgrund och allra sämst: personer med invandrabakgrund och som är inskrivna på Arbetsförmedlingen.

Marcus har mycket yrkesstolthet och pratar positivt om de bestämmelser som finns inom Arbetsmarknadsverket om frågor som rör jämställdhet och etnicitet.

– Det är väldigt noggrant med kön inom arbetsmarknadsverket. Och jag kan tala om för dig att Arbetsmarknadsverket är det enda verk i hela landet som har en handlingsplan när det gäller jämställdhet och invandrabakgrund... [...]

– Jag har nyligen hört att vår generaldirektör har sagt att hon efterlyser folk med invandrarbakgrund som har intresse för att gå vidare och bli chefer i framtiden. Och det tycker jag är väldigt positivt.

### **Är du öppen på jobbet?**

– Att jag är bisexuell? Jag säger såhär: Jag brukar INTE skryta om detta, men om någon av mina kollegor frågar mig så har jag alltid varit ärlig och sagt det.

Marcus berättar om att han har bra kontakt med sina kollegor och att han umgås med flera av dem även utanför arbetsplatsen. Marcus upplever inte att hans sexuella läggning är ett problem på arbetsplatsen.

### **Känner din chef till någonting om ditt liv, dina relationer eller förhållanden?**

– Känner? Nej, det tror jag inte att hon vet någonting om överhuvudtaget, alltså privat.

### **Känner du själv till någonting om din chef?**

– Hon är en ensamstående kvinna med vuxna barn och hon vet att jag är en ensamstående kille. Det är chefens ansvar att få veta lite grand. Men sedan vem hon träffar eller var hon festar eller hur, det vet jag ingenting om, hon vet ingenting om mig heller. Men den dagen hon ställer frågan till mig då ska jag vara ärlig och berätta för henne.

Marcus ser positivt på sin framtid och vill göra karriär inom sitt yrke.

– Jag skulle vilja vara kvar inom Arbetsmarknadsverket och i en högt uppsatt position där jag kan bestämma för att underlätta själva jobbet och hanteringen av arbetslösheten så att folk ska kunna ha det lättare och få service för att komma snabbare in i arbetslivet.

## Viktor

Viktor är en homosexuell man på 38 år, han har bott i Sverige i mer än sex år. När Viktor flyttade till Sverige från ett land i Mellanamerika fick han ett så kallat svartarbete som lokalvårdare inom bland annat hotellbranschen via personer han kände. Han jobbade där i tre månader men han fick ingen lön.

### **Vad gjorde du då?**

– Ingenting. De bara sparkade ut mig och sa »du måste flytta härifrån, du får en tusenlapp om du vill«. Det var min betalning för tre månaders arbete.

### **Visste du vilka rättigheter du hade eller om du kunde göra en anmälan?**

– Nej, Jag visste inte hur jag skulle agera, min situation var osäker, jag hade halva kroppen i Sverige och andra halva utanför. Jag visste inte heller om de skulle ta mig på allvar om jag sa: Du måste betala mig. Då skulle det bli katastrof och jag skulle bli utvisad direkt.

Viktor levde som bostadslös en period och tog ett annat arbete. Där träffade han en kompis som erbjöd honom del i sin bostad och hjälp att få fram ett arbetstillstånd. Senare tog han ett annat arbete som lokalvårdare, som han fick via arbetsförmedlingen, men han blev snart sjuk på grund av den dåliga arbetsmiljön, resorna och ansträngningen.

– Jag arbetade i sju månader men då blev jag överansträngd, utbränd. Jag förflyttade mig runt omkring i stan, fram och tillbaka på bara några timmar, det var tufft, verkligen tufft. Jag sov inte mycket och åt ingenting, jag fick mycket jobb.

Viktor berättar att han anlätades för åtta timmars jobb om dagen men det krävdes tolv timmar för att kunna utföra arbetet. Han jobbade varje dag inklusive helger, vilket han anser skedde på grund av att han hade bra kännedom om det distrikt han skötte.

– Jag orkade inte mer. Jag kunde inte äta och inte sova, jag bara kräktes och kräktes. Arbetsplatserna var bra, men det fanns ingenstans man kunde äta. Vi fick äta tillsammans med råttorna eller vid någon sophög för det fanns ingen annanstans att vara på.

#### **Vilka arbetsplatser var det?**

– Det var att städa upp trappor, som till exempel det här huset. Och där fanns ingenting, de bara ville tjäna pengar, arbetsgivarna menar jag. Om jag frågade: Var ska vi äta någonstans? »Det får du fixa själv, fråga i fastigheten om det finns någonstans vi kan låna en stol eller något sådant«. Men det blev inte så eftersom man hade för mycket arbete, man klarade sig inte med språket... Jag blev tvungen att äta var som helst, på gatan eller så.

#### **Tog du upp detta med din arbetsgivare?**

– Jag behövde pengar, eftersom min sambo hade dålig ekonomi. Jag bara accepterade, det var bara att tacka ja och gå vidare.

Viktor slutade på sitt arbete och blev arbetslös på nytt. Han började läsa svenska och skrev in sig på Arbetsförmedlingen. Där blev han erbjuden att komma på anställningsintervju på den skolan där han idag jobbar officiellt som lokalvårdare.

#### **Vad har du för arbetsuppgifter?**

Jag arbetar inom golvbehandling inom fritidsverksamheten, som tolk, som gymnasielärare i spanska och som fritidspersonal, i de tre sistnämnda yrkena som obehörig. Jag ställer upp när de behöver personal, när de behöver någon översättning på spanska, när nyanlända har kommit Sverige och det behövs någon som ta hand om deras barn på fritidsverksamheten eller i skolan. Det handlar mycket om pengar.

#### **Har du fyra olika arbetsplatser?**

– Nej, det är samma skola. Det är olika avdelningar.

#### **Om du fick välja bland dessa uppgifter...**

– Jag tycker om när man har flera uppgifter. Jag tycker att det är mycket bättre, då blir det inte så tråkigt. Fast det där gör vi utan att rektorerna får veta det.

#### **Varför får rektorerna inte veta?**

– För att de kräver behörig personal. Och eftersom det handlar mycket om pengar finns det ingen behörig personal.

#### **Vem beordrar dig att byta arbetsuppgifterna?**

– Det är personalen som inte klarar av eller som behöver koppla av. Men när jag anlitas som obehörig tolk eller gymnasielärare då är det min närmaste chef som frågar, från ekonomiavdelningen. Hon har jobbat länge... 35 år på samma skola och har varit rektor och allt möjligt på samma plats. Det är hon som vet hur allt fungerar.

Viktor blev under flera år sexuellt trakasserad av en av sina arbetskamrater på sin nuvarande arbetsplats. Trakasserier bestod i närmanden, både fysiska och muntliga, med ovälkomna inviter, oförskämdheter och fysisk kontakt. Den sista tiden funderade Viktor på att göra en polisanmälan, men då tillträdde en ny skolrektor som gick ut till personalen med en anonym personalkät. Enkäten innehöll bl.a. frågor om sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Enkätsvaren redovisades vid ett möte.

– Rektorn sa att han var helt ny i skolan, att det var någon som hade blivit sexuellt trakasserad och att han gärna ville komma i kontakt med den personen.

Viktor berättar att den man som sexuellt trakasserade honom kände sig utpekad och slutade en kort tid efter att mötet ägde rum.

Viktor trivs med sina arbetskamrater, han känner sig uppskattad och säger att han har mycket bra kontakt med barnen och föräldrarna, vilka visar honom tillit. Han berättar att barnen och vissa av föräldrarna vet om

hans homosexualitet. När det gäller arbetskamraterna har Viktor kommit ut endast för en person som inte längre arbetar i den skolan. Diskussioner eller samtal om homosexualitet sker inte bland personalen, och Viktor får aldrig några direkta frågor.

– Nej, de flesta gör aldrig det. De frågar inte direkt om du är homosexuell, det gör de inte. Däremot säger barnen att jag är böj och att jag är homosexuell.

Viktor har tagit friår vilket betyder att han tar ledigt under ett helt år men behåller sin tjänst. Han studerar just nu på gymnasienivå och har planer på att läsa vidare. I framtiden skulle Viktor vilja arbeta som rektor.

## Clara

– Ett arbete för mig betyder livet, att kunna leva. Om du arbetar lever du gott men om du inte gör det lever du dåligt. Och jag gillar att leva gott, så jag gillar att arbeta.

Clara definierar sig själv som transsexuell kvinna. Hon är bisexuell, är 33 år gammal, och har bott i Sverige i ungefär sju år. Intervjun genomfördes på spanska eftersom Clara inte pratar svenska. Idag arbetar hon på heltid som lokalvårdare.

– Mitt arbete består av städning, hygien. Jag gör olika saker, olika typ av städning, kontor, lokaler, lägenheter och hus. Ibland flyttstädar jag lägenheter, och när någon dör ska man slänga ut alla möbler i en container. Jag bär material från ett ställe till ett annat. Men ofta blir det mest städning.

### **Hur mycket bestämmer du själv över dina arbetsuppgifter?**

– Nej, det är mina chefer som bestämmer. Men som tur är arbetar jag i

ett mycket bra företag, väldigt stort, väldigt bra, med mycket god kamratanda och chefer som är helt fantastiska. Så jag trivs bra. De bestämmer, men jag upplever inte att de skickar mig att göra saker som är alltför tunga eller som tar för många timmar. Nej, jag tycker att det är rättvist.

Vidare berättar Clara att hon har bra kontakt med sina chefer och att hon får uppskattning för sina arbetsinsatser. För det mesta arbetar hon ensam, och det är därför hon inte har mycket kontakt med andra arbetskamrater.

### **Tidigare berättade du att din chef visar uppskattning för ditt arbete. På vilket sätt?**

– Till att börja med så har han gett mig beröm, vanligtvis gör han det på nyårsfesten när företaget anordnar en fest och bjuder oss på middag och ger oss julklappar. Den högsta chefen, i det här fallet han som är ägaren, chefernas chef, ansvarar för ett tacktal till de olika avdelningarna, till exempel trädgårdsavdelningen, teknikavdelningen, städavdelningen. Han säger att vi har jobbat bra, och de tre sista åren har han alltid gett speciellt beröm till oss i städavdelningen. Han har sagt att vi har gjort allting bra, att vi har jobbat mycket bra, att »vi« har tjänat bra under hela året och därför är vi mycket nöjda med städningsspersonalen.

Clara är fackanslutet. Hon menar att säkerhet är viktigt, att man aldrig vet vad som kommer att ske.

– Jag fick information om facket på svenska men eftersom jag inte förstod så bra har en arbetskamrat översatt den till mig. Jag tyckte att det var bra, nuförtiden förstår jag mera om detta med facket, på mitt jobb finns en person som pratar spanska och har förklarat bättre för mig. Och de har också förklarat på en pridefestival, det var någonting om facket i parken och där fanns det spanskalande som förklarade. Mycket bra, faktiskt, nu förstår jag bättre.

Clara förklarar att hon pratar lite svenska, att hon skulle vilja lära sig språket men inte hinner med studier. Hon menar att hennes svårigheter med svenska språket har varit ett hinder för att utöva hennes yrke.

#### **Vilket är ditt yrke?**

– Jag är frisör, sminkös, nagelskulptör och massös.

#### **Har du arbetat med det tidigare?**

– Jag har jobbat i hela mitt liv som frisör, sedan jag var 15 år, jag är diplomerad från L'Oreal. Tyvärr har jag inte kunna utöva mitt yrke i det här landet i och med att de kräver perfekt svenska. Jag har inte heller sökt något arbete som frisör men har vänner från Sydamerika som jobbar med det. De pratar perfekt svenska och har sagt till mig att det behövs. Jag förstår det, för kommer det en person för att klippa sig och du inte kan förstå, hur ska du då kunna hjälpa den?

#### **Är det därför du inte har sökt arbete inom din profession?**

– Ja, det är därför. Men jag tänker göra det längre fram. Ja, för att jag inte tänker städa hela livet, dessutom är jag trött.

#### **I skolan (sfi) hur var kontakten med klasskamraterna?**

– Jag kände mig obekvämt i skolan, jag fick gå i en skola i ett område där vi alla var immigranter. Klart det är normalt, det är en skola för immigranter, men den enda »konstiga« människa var jag. Där fanns det svarta, turkar, araber, somalier och alla slags typer och sydamerikaner men för dem var JAG den enda »konstiga människan«. När de tittade på mig såg de en tjej och när jag pratade hörde de en kille och då tittade alla på mig. Naturligtvis kommenterade ingen detta – med ett undantag, en tjej. Hon blev oförsämd och jag satte henne på plats. Egentligen var det på grund av det här som jag inte kom tillbaka. Det var detta som fick mig att inte gå tillbaka till skolan. Jag kände mig obekvämt, jag mådde dåligt och jag kände mig diskriminerad på grund av henne. Jag vet att så får man inte

göra i Sverige. Jag satte henne på plats och gick inte tillbaka. Dessutom gillade jag inte det området särskilt mycket.

#### **Vad bestod handlingen i?**

– Bestod i diskriminering, tjejen diskriminerade mig för att jag var en transsexuell.

#### **På vilket sätt gjorde hon det?**

– Hon angrep mig muntligt. Och då svarade jag på ett anständigt sätt men satte henne på plats, sa att hon skulle hålla sig till sin plats som den kvinna hon är och att hon skulle respektera mig och se mig som jämlik som en tjej som jag är. Men hon accepterade inte detta, för henne var jag inte en tjej utan något slags freak.

#### **Tog du upp detta med din lärare eller skolrektorn?**

– Nej, inte med någon. Och detta hände framför läraren och framför mina klasskamrater.

#### **Hur reagerade läraren?**

– Nej, ingen sa någonting. Klassen avslutades för dagen, jag tog bussen hem och gick inte tillbaka.

#### **Har skolan hört av sig till dig sedan dess?**

– Nej.

Clara skulle vilja läsa vidare, hon är särskilt intresserad av att läsa språk. Hon skulle även vilja byta jobb och vara verksam inom sitt yrke.

– Ärligt talat, jag skulle vilja öppna en latinsk frisersalong. En latin-sk/svensk salong här i Sverige i Stockholm. Det är min dröm. Men jag skulle också vilja ha råd, eller få ett lån med bankens hjälp för att köpa ett hus i mitt hemland. Men mest av allt skulle jag vilja arbeta som frisör. Jag skulle faktiskt vilja byta jobb, göra det jag verkligen tycker om. Mitt arbete är väldigt tungt, det är hårt.

# Centrala begrepp

## Hbt

Hbt är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella och transpersoner. Homo- och bisexualitet är, liksom heterosexualitet, sexuella läggningar, medan transpersonsbegreppet handlar om kön. Transperson är ett paraplybegrepp som tillkom framförallt för att kunna vara en samlande term i sexualpolitiska frågor och för att inte exkludera någon som kunde antas gynnas av en transvänlig politik. RFSL har ingen definition på begreppet annat än att olika grupper ingår när man talar om transpersoner. Transpersoner definierar sig sällan som detta utan enskilda transpersoner brukar kanske hellre mena att de är bara män, kvinnor, neutrer, eller olika kombinationer av detta. De definierar sig kanske också som transsexuella, transvestiter, transgenderister, drag-Queens, drag-Kings eller något annat.

Gemensamt för homosexuella, bisexuella och transpersoner är deras förhållande till heteronormen – att de bryter mot den.

## Heteronormativitet

Begreppet heteronormativitet används för att beskriva de normer och föreställningar som får heterosexualitet att verka naturligt, universellt och

önskvärt för alla. Heteronormativitet är inte detsamma som heterosexualitet utan bör snarare ses som ett system som reglerar våra relationer och begär. Det påverkar också hur vi förstår kön, och hur vi tänker oss vad som är en riktig man och en riktig kvinna, nämligen som två kompletterande bitar av ett pussel. Precis som många andra normer i samhället är heteronormen ganska »osynlig«. Det hänger ihop med idén om att heterosexualitet är någonting självklart och att man därför inte behöver tala om det.

Heteronormativitet är heller inte detsamma som homofobi även om det hänger ihop. Om man tänker sig att homofobi tar sig uttryck i rädsla, avståndstagande, diskriminering och våld så står heteronormativiteten snarare för den typ av makt som bäst opererar i det tysta. Man talar till exempel inte om att någon »kommer ut« som heterosexuell när personen i fråga för första gången tillkännager ett sexuellt intresse för det motsatta könet. Men om samma person blir intresserad av någon av samma kön avkrävs en förklaring. Genom att ständigt påminna om heterosexualitetens naturlighet så uppstår det problem för dem som inte vill eller kan identifiera sig med heteronormativitetens mallar.

Ur diskrimineringssynpunkt kan det ibland vara svårt att förstå hur man ska komma åt problem när någon känner sig diskriminerad på grund av heteronormativiteten. Detta beror just på att den fungerar på ett tyst sätt. Om ingen säger något så kan man heller inte anklaga någon för diskriminering. Men om ingen säger något alls, inte heller den person som t.ex. är homosexuell, så kan hon eller han ändå känna sig utesluten och diskriminerad eftersom hon eller han då inte har möjlighet att tala om samma saker som arbetskamraterna.

Det som är viktigt att förstå med begreppet heteronormativitet är att det är ett teoretiskt begrepp som används för att förstå hur osynliga normer får heterosexualitet att framstå som självklart.

## LÄSTIPS

Butler, Judith, 2005: *Könet brinner* (texter i urval av Tiina Rosenberg), Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm

Josefsson, Cristina och Ulla Kindberg, 2005: *Normer i heterofabriken*, Tryck 08 Tryck, Stockholm

Kulick, Don (red.), 1996: *Queer theory; Vad är det och vad är det bra för?*, Lambda Nordica, vol. 2, nr 3-4, november 1996, Scandinavian University Press, Östfold Trykkeri A/S, Norge

Kulick, Don (red.), 2005: *Queersverige*, Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm

Rosenberg, Tiina, 2003: *Queerfeministisk agenda*, Atlas bokförlag, Sverige

## Intersektionalitet

De senaste åren har begreppet intersektionalitet dykt upp inom den svenska universitetsvärlden och i synnerhet inom feministisk och genusvetenskaplig teori. Det är ett begrepp som kommer ur ett samspel mellan feministisk teori och postkolonial teori, främst från svarta, amerikanska feminister som Patricia Hill-Collins, Kimberlé Crenshaw och bell hooks. De menade att man inte kan teoretisera och arbeta med maktordningar mellan män och kvinnor utan att också förstå innebörden av rasism och etnicitet. I Sverige introducerades begreppet i början av 2000-talet av Paulina de los Reyes,

Irene Molina och Diana Mulinari, då de i flera böcker och artiklar kritiserade den svenska kvinnorörelsen för att vara alltför färgblind.

Begreppet intersektionalitet är ett teoretiskt begrepp och ett analytiskt redskap som används för att förstå hur flera olika sociala hierarkier, eller maktordningar, samspelar och interagerar med varandra. Utgångspunkten är att om man verkligen ska förstå människors villkor så kan man inte kategorisera dem som t.ex. bara kvinnor, eller bara homosexuella, eller bara japaner, eller bara pensionärer. Varje människa har en hel uppsättning identiteter och varje människa placeras i olika fack beroende på när och var i världen de befinner sig eller vilka de möter. Och världen är på samma gång fylld av flera olika hierarkier och orättvisor som tar sig uttryck i t.ex. rasism, sexism och homofobi.

Om man gör en undersökning med intersektionalitet som analytiskt redskap så lägger man alltså vikt vid hur olika kategorier omskapas varandra och därmed förändrar maktordningar och hierarkier. Exempelvis kan man inte enkelt säga att en vit, svensk kvinna från medelklassen alltid har mindre makt än alla svenska män i medelklassen även om man är feminist och tror att vi har en könsmaktordning i det svenska samhället. För om mannen också är invandrad från Somalia och är homosexuell så kanske kvinnan ändå har lättare att avancera på den svenska arbetsmarknaden och få högre lön än vad han har möjlighet till.

En viktig poäng med begreppet intersektionalitet är att inte tänka sig kategorier som separata enheter som kan plussas på varandra i enkla hierarkiska maktordningar (svart + kvinna + homosexuell + tonårig + synskadad = person det är väldigt synd om) utan att de snarare sammanflätas och ömsesidigt förändrar varandra i en dynamisk process. Teoretiskt sett innebär detta att intersektionalitetsbegreppet inte bara tynger ner och cementerar olika kategorier, utan att man också kan se utveckling och

möjligheter genom att identifiera hur flera maktordningar påverkar människors livsvillkor. På motsvarande sätt kan man också identifiera hur enskilda människors identiteter är komplexa och hur de laborerar med olika kategorier för att förhålla sig till omvärlden.

## LÄSTIPS

Collins, Patricia Hill, 1998: »It's all in the Family: Intersections of Gender, Race, and Nation«, i *Hypatia*, vol. 13 (3)

Crenshaw, Kimberlé Williams, 1995: »Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color«, i K. Crenshaw et.al.: *Critical Race Theory. The Key Writings that Formed the Movement*, The New Press, New York

de los Reyes, Paulina, Irene Molina och Diana Mulinari, 2004: *Intersektionaliteter*, Liber, Stockholm

de los Reyes, Paulina, Irene Molina och Diana Mulinari, 2003: *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige*, Atlas bokförlag, Stockholm.

hooks, bell, 1983: *Feminist Theory. From Margin to Center*. Pluto Press, London

*Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 2005: »Intersektionalitet«, vol. 2–3/2005

## Diskriminering

Diskriminering kan ta sig uttryck på många olika sätt och är inte alltid lätt att definiera när den utövas. Diskriminering i lagens mening delas i kategorierna: direkt, indirekt, trakasserier och instruktion att diskriminera.

### VAD ÄR DISKRIMINERING?

**Direkt diskriminering.** Direkt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

**Indirekt diskriminering.** I praktiken sker diskriminering oftast mindre öppet. Därför ingår även indirekt diskriminering i bestämmelserna. Indirekt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken missgynnar personer med viss sexuell läggning, funktionshinder, etnicitet mm. Detta gäller såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringssätten kan motiveras av berättigade mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

**Trakasserier.** Trakasserier är ett oönskat beteende som syftar till, eller leder till, att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Trakasserier kan exempelvis vara stötande kommentarer och anspelningar, utfrysning eller förlöjliganden.

**Instruktion att diskriminera.** En uppmaning till någon att diskriminera indirekt eller direkt, eller en uppmaning till någon att utsätta någon annan för trakasserier, är även det olagligt enligt diskrimineringslagstiftningen.

## Diskrimineringslagstiftningen i Sverige

Det finns idag fem kategorier av diskriminering i den svenska lagstiftningen, och de är: etnisk tillhörighet, där även religion eller annan trosuppfattning ingår, kön, funktionshinder och sexuell läggning. Förutom de lagar som räknas upp nedan kan arbetsmiljölagen i vissa fall tillämpas.

### ETNISK DISKRIMINERING

LAG (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

LAG (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

LAG (2003:307) om förbud mot diskriminering

Brottsbalken (1962:700), 16:9 Olaga diskriminering

LAG (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

### KÖNSDISKRIMINERING

JÄMSTÄLLDHETSLAG (1991:433)

LAG (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

LAG (2003:307) om förbud mot diskriminering

LAG (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

### DISKRIMINERING PÅ GRUND AV FUNKTIONSHINDER

LAG (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder

LAG (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

LAG (2003:307) om förbud mot diskriminering

LAG (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever

### DISKRIMINERING PÅ GRUND AV SEXUELL LÄGGNING

LAG (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

LAG (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

LAG (2003:307) om förbud mot diskriminering

BROTTSBALKEN (1962:700), 16:9 Olaga diskriminering

LAG (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

## FÖRSLAG OM NY DISKRIMINERINGSLAGSTIFTNING

Regeringen tillsatte en diskrimineringskommitté som i början av 2006 presenterade ett slutbetänkande (SOU 2006:22). Här redovisas några av kommitténs föreslagna åtgärder gällande diskrimineringen på arbetsmarknaden:

- En samlad lagstiftning.
- Att inkludera ålder och könsidentitet som nya diskrimineringsgrunder. Detta förslag innebär, om det antas, att även transpersoner kommer att få diskrimineringskydd.
- Att behålla delad bevisbörda. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ska bevisa att diskriminering inte har förekommit.
- Otillgänglighet kan räknas som diskriminering. Det betyder att det vid ombyggnation av arbetsplatser kan bli aktuellt att anpassa för fysisk tillgänglighet.
- Möjlighet till positiv särbehandling på grund av etnicitet. Förslaget har frivillighet som förutsättning, dvs arbetsgivaren får själv avgöra om positiv särbehandling ska tillämpas, dock får den endast tillämpas under begränsad tid.

*Med könsidentitet avses i den nya lagen om förbud och andra åtgärder mot diskriminering en persons identitet, utseende eller beteende med avseende på kön, oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normer för kvinnor respektive män.*

Slutbetänkande av diskrimineringskommittén (SOU 2006:22)

## INDIVIDUELL, INSTITUTIONELL OCH STRUKTURELL DISKRIMINERING

Diskriminering är också ett begrepp som utifrån en diskussion om ojämlikhet i samhället kan delas in i fler kategorier. Masoud Kamali, regeringens maktutredare beskriver diskrimineringen som: individuell, institutionell och strukturell.

Individuell diskriminering betecknar diskriminering som utförs avsiktligt av enskilda personer.

I institutionell diskriminering ingår institutioners (organisationer som är uppbyggda av formella strukturer som t.ex. regler, lagar och förordningar) policyer, traditioner och arbetssätt. Institutionell diskriminering kan också utövas av personer inom institutionen, avsiktligt eller oavsiktligt.

Strukturell diskriminering betecknar ett etablerat system som resulterar i ojämlikhet och exkludering. Kamali menar att organiseringsformen och den institutionella ordningen kan resultera i exkludering, även om diskrimineringen ofta är oavsiktlig.

## Etnicitet – svenskhet som norm

*Om vi enbart fokuserar på »de Andra» när det gäller integration och rasism reproducerar vi fokus på de andra, vi studerar till exempel ofta föreställningar om »de Andra» och rasifieringen av »de Andra».*

*Precis som kön associeras till kvinnor associeras etnicitet till invandrare.*

Citat från forskaren Katarina Mattsson i artikeln »Det självklara vita«, intervju av Anki Bengtsson för tidningen *Mana*, 2006.

På samma sätt som heteronormen bättre syns i närvaron av hbt-personer, kan svenskheten bättre beskådas som norm i närvaron av den som avviker från normen – i detta fall »andra än svenskar«. Här fyller »avvikaren« en viktig roll i skapandet av svenskhet utifrån antagandet att dessa två skilda kategorier (svenskar och icke-svenskar) utgör ett motsatspar.

*Olikhet är dock inte givet utan den skapas relationellt och i kontrast till något annat. Den andra är vad vi inte är.*

ur *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37

Hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund beskrivs som offer för sin egen kultur utifrån antaganden om »kulturella skillnader«. Dessa beskrivningar blir tydliga i den pågående debatten om hedersrelaterat våld som ofta har sin fokus på kvinnor och etnicitet, och förklaringsmodellen i den allmänna debatten är »kultur«. Debatten om hedersvåld inkluderar sällan hbt-personer, men när den gör det får »kulturella förklaringar« en mer framträdande roll än vid diskriminering och våld mot hbt-personer. Den senare typen av diskriminering förklaras däremot som uttryck för heteronormativitet och homofobi. Även om kultur är en relevant aspekt att ta upp i diskussionen om hedersvåld tycks kultur vara en mycket mer angelägen

förklaringsmodell än själva heteronormativiteten och homofobin. Mycket förenklat skulle man kunna sammanfatta denna problematisering som att »svenska« hbt-personer lider av heteronormativitet och homofobi medan hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund lider av kultur.

Svenskheten inbegriper en självbild av Sverige som hbt-progressivt. Detta antagande bygger på kvantitativa jämförelser med omvärlden, vilket skapar ett system som upprätthåller föreställningar om »vi och dom«, ett system som består av två parter: Sverige och världen utanför.

### LÄSTIPS

Bengtsson, Anki, 2006: »Det självklara vita«, i Tidningen *Mana*

De los Reyes, Paulina & Kamali, Masoud, 2005: *Bortom vi och dom, Teoretiska reflektioner om makt integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41

De los Reyes, Paulina, 2006: *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. SOU 2006:37

Johnsson-Latham, Gerd 2005: *Patriarkalt våld som hot mot mänsklig säkerhet – en kartläggning av åtgärder mot patriarkalt våld och förtryck, särskilt i hedersnamn mot kvinnor och homo- och bisexuella samt transpersoner*. Regeringskansliet, Stockholm

Kamali, Masoud, 2005: *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. SOU 2005:69

Lappalainen, Paul, 2005: *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. SOU 2005:56

# Diskussion

## ÖPPENHET

Ingen heterosexuell person skulle på jobbet undvika samtal om sin familj eller om sina relationer av rädsla att få sin sexuella läggning avslöjad; heterosexualitet anses vara given. En del homo- och bisexuella upplever rädsla inför samtal om relationer och familj. Det kan ha att göra med att personen inte vet vilka värderingar andra har eller att man själv upplever att ens känslor inte är lika mycket värda som andras.

Att berätta att man lever i en relation med någon av samma kön kan ibland betraktas som att någon pratar ogenerat om det mest intima, t.ex. sexlivet. Motsvarande samtal om heterosexuellas relationer uppfattas däremot som neutrala.

## ATT BERÄTTA ELLER INTE BERÄTTA

Våra intervjupersoner har olika sätt att hantera sina komma ut-situationer. Oavsett hur öppna homo- och bisexuella är på sina arbetsplatser tvingas alla att förhålla sig till dessa situationer. I exemplet Elisa (sid 10) berättar hon om sin öppenhet på arbetsplatsen och ger exempel på att hon inte alla gånger orkar förklara.

*– För det mesta är jag väldigt öppen om att jag är lesbisk, för jag skulle aldrig komma ihåg att ljuga om det och det skulle bara kännas så korkat. Så för det mesta har jag alltid varit öppen och det har liksom inte varit några problem. För det mesta... På en arbetsplats hände det att jag aldrig kom ut för henne som lärde upp mig. Jag vet inte, hon fick för sig att jag hade pojkvän, och jag tänkte okej. Jag orkade inte försöka förklara det hela.*

Att »orka förklara det hela« kräver en del av den som faktiskt vill vara öppen på jobbet. Att bemöta det felaktiga antagandet om att man själv skulle vara heterosexuell kräver tydligen något. Det gäller även om personen själv anser att hon har »alltid varit öppen« och att det »inte varit några problem«. Våra intervjupersoner har olika strategier att förhålla sig till komma ut-situationer på arbetet, och det är enbart de som avviker från heteronormen som måste förhålla sig till de situationerna.

## RÄDSLOR FÖR NEGATIV SÄRBEHANDLING

Några av intervjupersonerna anger rädsla för negativ särbehandling som skäl till att inte vara öppen på jobbet. Så här berättar en student om sin rädsla för öppenhet.

*Tycker du att det finns nackdelar eller fördelar med att vara öppen på skolan?*

*– Jag vet inte, jag skulle inte vilja säga det till mina lärare för det är dom som sätter betygen, och jag skulle inte vilja att dom, om dom inte gillade mig, skulle sänka mina betyg. Det skulle jag inte vilja.*

Döljande kan ibland fungera som en strategi för att undvika diskriminering. En ung man som inte är öppen med sin sexuella läggning, berättar att han tror att det skulle kunna förekomma negativa reaktioner om någon på arbetsplatsen upptäckte att han är bisexuell.

*Varför tror du det?*

*– Ja, för att de flesta skämtar liksom om homosexuella människor.*

*Hur förhåller du dig till de kommentarerna?*

*– Jag tar det som ett skämt. Det är ingenting som sårar mig... nej.*

*Absolut inte. Jag tar det som ett skämt och så skrattar jag med därför att ibland är de ganska roliga och ibland så skämtar jag.*

I situationer då arbetskamraterna på en arbetsplats förutsätter att personer i vår målgrupp är heterosexuella eller börjar prata mer allmänt om homosexualitet – det är då man använder olika strategier för att dölja sin sexuella läggning.

I sådana situationer väljer homosexuella ofta att handla på ett sätt som de hoppas ska få deras homosexualitet att förbli okänd och osynlig. Sätten att dölja den egna homosexualiteten är många och naturligtvis anpassade efter den specifika situationen. (Håkansson 1984)

Oavsett hur positivt arbetskamraterna reagerar är beslutet om öppenhet mycket noggrant tänkt utifrån vissa riskbedömningar.

## FÖRESTÄLLNINGAR OM ETNICITET

Föreställningen om att personer med etnisk minoritetsbakgrund skulle ha en negativ inställning till hbt-personer förutsätter att dessa utgör en grupp med gemensamma värderingar och förhållningssätt samt att andra inte har samma negativa inställning.

Avsikten med detta avsnitt är inte att diskutera huruvida personer med etnisk minoritetsbakgrund har en negativ syn på hbt-personer eller inte, utan att visa hur föreställningar om etnicitet också påverkar hbt-personers val av strategier för öppenhet respektive döljande.

En del av dessa föreställningar finns även hos några av våra intervju-personer. Vi träffade en person som arbetar som lärare i hemspråksundervisning. Han väljer att inte vara öppen inför barnens föräldrar. Som skäl anger han att dessa föräldrar är muslimer och att berätta om sin homosexualitet kan innebära negativa konsekvenser för honom. En annan person pratade om ett sommarjobb där hon aldrig berättade om sin homosexualitet.

*– Sedan när jag hade kommit ut, jobbade jag på en siciliansk restaurang och då var jag inte öppen, för då var det nog med att vara vegetarian. Men sen var det två av kollegorna där som jag började umgås med och dom berättade jag naturligtvis för. Sen fick jag höra att om någon hade fått reda på det och sprungit runt och berättat det skulle alla bara sagt »och«? Så det hade nog varit ganska lugnt att berätta ändå.*

*Men det var ett medvetet val att inte berätta?*

*– Ja, för att det var bara ett sommarjobb, det fanns ingen anledning.*

Denna intervju-person väljer strategiskt att inte berätta. Två huvudsaker vägs in i strategin: etnicitet och den tiden hon kommer att vara på den arbetsplatsen.

Att det finns föreställningar om att personer med etnisk minoritetsbakgrund har en negativ syn på hbt-personer pekar också på att det finns föreställningar om »andra« som skiljer sig i sin syn på hbt-personer. Bilden av Sverige som hbt-progressivt med en befolkning med en liberal

syn på hbt-personer finns också hos vår målgrupp. En intervjuperson berättade om sina föreställningar.

*– Det är konstigt för mig det här landet. När jag bodde i mitt hemland trodde jag homosexualitet var en vanlig sak att i Sverige [...] Nu efter att ha varit ett år i Sverige... om jag får ett arbete kommer jag att dölja min homosexualitet.*

Denna person blev placerad av Migrationsverket på en liten ort. Hans föreställningar om hur liberalt det nya samhället skulle vara stämde inte med hans erfarenheter.

### ETT PEDAGOGISKT ANSVAR

En intervjuperson som är öppen på arbetsplatsen uppger sig ha ett pedagogiskt ansvar med sin öppenhet gentemot sina arbetskamrater. Så här svarar han om fördelarna med att vara öppen på jobbet.

*– Ja, det finns både fördelar och nackdelar. Är jag öppen, då kan jag sprida information om och förmedla det liv som jag har... som öppen bisexuell eller homosexuell kan jag förmedla det.*

Ansvarer går ut på att upplysa sina arbetskamrater om hbt genom sin egen person. Ingen av respondenterna betraktar möjligheten att vara öppen på arbetsplatsen som en arbetsmiljöfråga där själva arbetsmiljön ska vara tillåtande för den som vill berätta, utan de menar att de själva bär ansvaret. Antaganden om att alla är heterosexuella tills motsatsen bevisas uppfattas som givna.

### DISKRIMINERING PÅ ARBETSMARKNADEN

När Per Arne Håkansson i betänkandet *Homosexuella och samhället* 1984, skrev att diskriminering existerar mer som ett hot än som en handling, pekade han indirekt på effekterna av det som idag kallas för heteronormativitet. Denna norm är en form av diskriminering som opererar i det tysta. Den tvingar normavvikaren till att förhålla sig specifik till normen. Detta märks tydligt i begreppen som »komma ut«. Avvikelsen kan aldrig förstås utan normalitetsramarna.

Diskriminering kan uttrycka sig på olika sätt, men det finns en gemensam utgångspunkt, att någon avslöjas, visar eller talar om sin olikhet. Att kunna identifiera olikheten utgör grunden för diskriminering. Skillnaden mellan olika grad av utsatthet för diskriminering på arbetsmarknaden påverkas av märkbara attribut som signalerar olikhet, t. ex. hudfärg, brytning eller feminitet respektive maskulinitet som uppfattas som avvikande från normen. Att kunna dölja sin normavvikelse är en tillgång som ger större handlingsutrymme för att undkomma diskriminering och möjlighet att strategiskt kunna välja en viss exponeringsgrad.

På en individuell nivå kan detta betraktas som en möjlighet men på en mer strukturell nivå bidrar döljandet till att människor undviker situationer med en hög exponeringsgrad. Att avstå från något leder till en ojämlig situation på arbetsmarknaden mellan de som avstår och de som inte behöver avstå. Till denna situation bör dessutom räknas in att människor som kommer in senare på arbetsmarknaden får sämre anställningsvillkor, vilket också innebär en riskfaktor som vägs in i döljandet.

Kategorier som etnicitet, kön och sexuell läggning avslöjar en dimension av diskriminering som tar olika former och överlappar varandra.

## MEDVETENHET OM UTSATTHET FÖR DISKRIMINERING

De människor vi har träffat berättar om diskriminering på olika sätt beroende på vem som drabbas av den. En återkommande berättelse är den som handlar om andras utsatthet, där utsattheten beskrivs som mycket värre för andra än en själv. En person som vi intervjuade berättade att hon får fördömanden från en klasskamrat om sin lesbiskhet och beskriver hennes kommentarer som »typiska saker« som hon själv »inte tar illa upp« för. Senare berättar hon om utsattheten hos en av hennes lärare som är homo-sexuell.

*– Men jag vet att en av mina lärare, hon gillar tjejer, och en annan lärare, biologiläraren, han gillar killar. Vi vet om det, men vi låtsas som att vi inte vet om det, för jag vet inte om det är lämpligt för honom att jobba på vår skola om han är det. Men vi känner honom från vår förra skola, så vi vet om att han är det...*

*När du sa att det inte skulle vara lämpligt för en sådan lärare att jobba på er skola, vad menade du då?*

*– Nä, jag vet inte, men andra ungdomar, inte när det gäller lärarinnan, men när det gäller läraren, så säger dom alltid dåliga saker, som att dom inte vill vara i hans klass. Jag vet inte hur det skulle vara om de gick hem till sina föräldrar och berättade för dom. Så i min klass pratar vi inte om det. Jag vet folk som hoppade av hans biologiklass, när dom fick reda på att han var gay.*

På frågan om etnicitetsfrågor berättar samma person om situationen i hennes skola – där hon själv inte drabbas, men andra gör det.

*– Det är aldrig någon som pratar direkt om det. Men på den andra skolan var vi många svarta ungdomar, och dom tyckte att dom inte*

*ville gå på en hel vit skola. Fast det fanns några vita ungdomar på skolan. Men den skolan jag går på nu, där är vi kanske fem stycken svarta utav tusen! Jag kommer ihåg en gång då det satt en kille vid sofforna, och då sa en tjej: »skolan kommer att styras utav er apor«, och då blev killen väldigt arg och slog till henne. Men det var inget direkt riktat till mig eller så. Jag har aldrig blivit utsatt personligen.*

Intervjupersonen berättar att hon aldrig blivit utsatt. Men hon berättar också att hon har reflekterat över hur många svarta det finns i skolan. Medvetenhet om utsattheten finns, men det är lättare att se den hos andra.

I exemplet Clara (sid 22) kan vi däremot se ett tydligt självrapporterat fall av diskriminering. Kränkningen som drabbade Clara och fick henne att lämna skolan får direkta konsekvenser för hennes situation på arbetsmarknaden, vilket hon själv är medveten om. Hon föredrar ändå att inte utsätta sig själv för ytterligare fler kränkningar och avstår från undervisningen vilket leder till hennes ofördelaktiga situation på arbetsmarknaden.

Den 1 april 2006 trädde en ny lag<sup>3</sup> om förbud mot diskriminering i skolan. Den nya lagen syftar till att förtydliga skolans ansvar som garanterar alla barns och elevers trygghet i skolan. Det innebär att diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning och funktionshinder förbjuds i förskolan, skolan och vuxenutbildningen. Men hade den nya lagen kunnat ge Clara den skydd hon behövde? Troligen inte, i praktiken krävs att läraren har tillräcklig kompetens i hbt-frågor för att förstå att händelsen som drabbade Clara var en kränkning. Den kompetensen får man inte genom lärarutbildningen. Denna kompetensbrist möjliggör en fortsatt diskriminering och kränkning av hbt-personer i skolmiljön.

<sup>3</sup> Lag (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

## ARBETSMARKNADSDISKRIMINERING SOM BEROR PÅ MIGRATIONSVILLKOREN

Immigranternas status i fråga om »legalitet« respektive »illegalitet« påverkar avsevärt deras situation på arbetsmarknaden.

En av våra intervjupersoner berättar om att han blev beviljad asyl i Sverige och erbjuden en lägenhet i Norrland, där han nu upplever en svår isolering. Han är medveten om att det på orten inte finns något arbete för honom. Han jobbade under en kort tid inom en kommunal verksamhet som erbjöd praktikplats åt arbetssökande; praktikplatsen drevs inom ramen för ett EU-projekt och kombinerades med svenskundervisningen. På denna arbetsplats kunde han inte vara öppen med sin homosexualitet på grund av de fördomar som hans arbetskamrater gav uttryck för. Han funderar nu på att flytta från orten till en större stad där han hoppas ha lättare att få ett arbete samt kunna leva öppnare och få möjlighet att träffa andra homosexuella.

*Tror du att det påverkar din arbetssituation?*

*– Ja, det finns ont om jobb här i stan. Nästan alla är arbetslösa. Många som jag känner går på socialbidrag, många får pengar från Arbetsförmedlingen... [...]*

*– Det är svårt i den här lilla orten. Man har ingen kontakt med andra. Till exempel i Stockholm eller Sundsvall kan man gå till många arbetsplatser och prata direkt med chefen och hitta jobb, hitta praktikplats. Men här finns ingenting. Jag skulle kunna hitta själv men det finns ingenting.*

*Vill du flytta härifrån?*

*– Ja, men när jag pratar med min socionom... ja. Hon säger: »Nä! Här är bra, bra väder, bra luft, här har du lugn och ro, varför du vill flytta till annan stad?« [...]*

*– När jag pratar med henne säger jag att jag blir deprimerad. Hon säger: »Nej, du måste fortsätta.« Men hon har rätt, jag kanske måste säga till henne vad mitt problem är.*

Hur denna placering påverkar hans arbetsmarknadssituation har inte styrt Migrationsverkets beslut. Skälet till att han blev placerad på denna lilla ort är att där finns lediga lägenheter att erbjuda. Även om myndigheternas beslut inte har för avsikt att diskriminera eller erbjuda sämre alternativ för dem som omfattas av dessa, blir resultatet ändå sämre villkor ur ett strukturellt perspektiv. Hans möjlighet att skaffa sig ett önskad socialt nätverk, en bostad på en ort där det finns arbete och möjlighet att leva öppet, beror mycket på migrationsmyndigheternas beslut.

Personer som vistas i Sverige utan formella tillstånd omfattas däremot inte av den reglerade migrationen och migrationsmyndigheternas beslut. De saknar alla former av rättigheter (Khosravi, 2006). Denna situation påverkar dessa immigranternas försörjningsmöjligheter, och de blir hänvisade till den informella arbetsmarknaden, där diskriminering och exploatering är vanligt förekommande. I exemplet Viktor (sid 17) berättar han om de arbetsvillkor han utsattes för och hur dessa påverkade hans tillvaro. Men trots att han slutligen fick ett arbetstillstånd tvingades han ändå till arbetsvillkor som inte var förhandlingsbara. Han anlätades för åtta timmars jobb om dagen men det krävdes tolv timmar för att kunna utföra själva arbetet. Han jobbade varje dag inklusive helger vilket han anser skedde på grund av att han hade bra kännedom om distrikten han skötte.

*– Jag orkade inte mer. Jag kunde inte äta och inte sova jag bara kräktes och kräktes. Arbetsplatserna var bra, men det fanns ingenstans man kunde äta. Vi fick äta tillsammans med råttorna eller vid någon sophög för det fanns ingen annanstans att vara på. [...]* Om jag

*frågade: Var ska vi äta någonstans? »Det får du fixa själv, fråga i fastigheten om det finns någonstans vi kan låna en stol eller något sådant«. Men det blev inte så eftersom man hade för mycket arbete, man klarade sig inte med språket... Jag blev tvungen att äta varsomhelst, på gatan eller så.*

*Tog du upp detta med din arbetsgivare?*

*– Jag behövde pengar, eftersom min sambo hade dålig ekonomi. Jag bara accepterade, det var bara att tacka ja och gå vidare.*

Viktors ekonomiska situation tvingade honom, som han själv uttryckte det, »att tacka ja, och gå vidare«. Det sättet han immigrerade på påverkar hans ekonomi som i sin tur tvingar honom till sämre arbetsvillkor.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att det sättet människor immigrerar på påverkar deras arbetssituation på arbetsmarknaden. Antingen genom att de omfattas av den reglerade migrationen som placerar dem på en ort där det varken finns arbete eller möjligheter att skaffa sig ett nätverk som öppen homosexuell. Eller så migrerar människor utan statligt tillstånd, vilket lämnar dem i en situation av rättslöshet.

# Sammanfattning och förslag

Hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund hanterar döljandet och komma ut-situationer med hjälp av olika strategier där olika faktorer eller riskbedömningar vägs in. Döljandet syftar till att undvika diskriminering eller negativ särbehandling. Detta bekräftas av tidigare studier om homo- och bisexuella i arbetslivet.

Föreställningar om etnicitet utifrån antaganden om andras syn på hbt-personer påverkar strategierna för döljande och komma ut-situationerna. Det finns även föreställningar om etnicitet där »svenskar« automatiskt betraktas som liberala gentemot hbt-personer, föreställningar som inte alltid bekräftas. Att kunna vara öppen på arbetsplatsen betraktas som en individuell möjlighet. Vilken dessutom innebär ett pedagogiskt ansvar för den öppna individen som ska upplysa sina arbetskamrater med hjälp av sin egen person.

Diskrimineringen på arbetsmarknaden av hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund är både individuell och strukturell – och där spelar kategorier av kön, sexuell läggning och etnicitet in. Medvetenheten om diskriminering och utsatthet för diskriminering varierar mycket. Utsatthet för diskriminering blir för våra intervjupersoner lättare att konstatera hos andra än att se den hos sig själva, och fler studier som belyser denna situation behövs.

Människors utsatthet för diskriminering och exploatering på arbetsmarknaden påverkas bland annat av hur immigrationen skett samt de regler som styr immigrationen till Sverige. Den uppstådda situationen kan ibland även tvinga dem till arbetsvillkor som upplevs som icke-förhandlingsbara. Placeringsort har betydelse för öppenhet och i sin tur för arbetsmarknads-situationen.

På vilket sätt kan man underlätta situationen på arbetsmarknaden för vår målgrupp? Den frågan ställdes till samtliga av våra intervjupersoner, vilka på olika sätt svarade att utbildning och informations-spridning kring frågor om diskriminering var mycket viktiga.

En av personerna vi intervjuade beskrev den handläggare som hjälpte henne att kunna ta sig genom byggnadsutbildningen som »en riktig klippa«. Vad har denna handläggare som gjorde henne till »en riktig klippa«? Att hon insisterade på att hennes kund skulle få den utbildningen hon verkligen ville satsa på?

En annan intervjuperson berättade om de sexuella trakasserierna som pågick under flera år. Trakasserierna slutade inte av någon slump utan upphörde först när en ny rektor tillträdde och gick ut med en personalenkät där möjlighet att anmäla sexuella trakasserier fanns.

En person som arbetar på Arbetsförmedlingen berättar stolt om att chefen för Arbetsmarknadsverket välkomnar etnisk mångfald inom verket. Var kommer den chefens insikt ifrån?

Denna chef, denna handläggare och denna rektor har någonting gemensamt. De gör skillnad på arbetsmarknaden. Om arbetsmarknaden ska vara tillgänglig även för hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund är det av stor vikt att öka medvetenhet om alla dessa frågor. Att inte diskriminera någon, att inte kränka någon eller att inte tillåta trakasserier på arbets-

platser eller i skolor ska inte handla om chefens eller den anställdes personliga insikt och engagemang i frågorna. Utan det ska vara en självklar del i den kompetens som finns hos chefer, rektorer, handläggare och som underlättar och gör det möjligt för hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund att finnas på arbetsmarknaden.

## VI FÖRESLÅR:

**1) Utbilda alla chefer.** För alla offentliga verksamheter behövs särskilda kompetenshöjande insatser om både hbt-frågor och etnicitet. Det är viktigt att utbilda alla chefer och ledare som har ansvar för att skapa arbetsplatser där alla oavsett etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck kan vara öppna och ges samma möjligheter.

En del verksamheter har påbörjat ett sådant arbete, men eftersom varje diskrimineringsgrund behandlas separat riskerar konsekvenserna att bli att dessa får olika prioriteringar.

**2) Utbilda alla som möter klienter.** De som möter klienter i tjänsten har ett särskilt ansvar eftersom klienterna ofta upplever sig vara i underläge. Utbilda därför alla inom offentlig verksamhet som möter klienter så att de har kunskap om homosexuella, bisexuella och transpersoners livssituation såväl som kunskap om etnicitetsfrågor.

**3) Informationsinsatser.** Genomför informationsinsatser om hbt-frågor och etnicitet riktade till elever inom vuxenskola, yrkesutbildningar, sfi och andra yrkesförberedande studier med syfte att sprida kunskap för att förebygga diskriminering i skolan och på arbetsmarknaden.

**4) Metodutveckling.** Idag finns flera olika projekt som arbetar utifrån olika diskrimineringsgrunder, vanligtvis med en diskrimineringsgrund i taget. Det behövs nya metoder för att arbeta med hbt-frågor kopplade till etnicitet, metoder som också skapar nya sätt att arbeta med mångfalds- och antidiskrimineringsfrågor.

**5) Sammanhållen diskrimineringslagstiftning.** I linje med diskrimineringskommitténs betänkande stödjer RFSL en sammanhållen diskrimineringslagstiftning, men dock inte förslaget om en enda sammanslagen ombudsman. RFSL vill behålla expertombudsmän för alla diskrimineringsgrunder och ha en övergripande chefsombudsman. Genom att behålla expertombudsmän får varje diskrimineringsgrund det fokus som krävs samtidigt som ett ökat samarbete mellan ombudsmännen gör det möjligt att hantera frågor som sträcker sig över flera diskrimineringsgrunder.

# Metod

## Referensgrupp

En referensgrupp bildades i syfte att till undersökningen knyta en grupp människor med kompetens inom arbetslivsforskning, etnicitet, genusstudier och personer med erfarenhet om arbetslivsfrågor kopplade till sexuell läggning. Gruppen är konsultativ och är befriad från projektansvar. Följande personer ingår i referensgruppen:

### **Anna Adeniji**

Doktorand, Tema Genus, Linköpings universitet

### **Julio Fuentes**

Sociolog, verksamhetssekretare

SIOS (Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige)

### **Frans af Schmidt**

Projektsamordnare, Arbetslivsinstitutet.

### **Anette Sjödin**

Projektkoordinator, RFSL

### **Maria Sjödin**

Verksamhetschef, RFSL

## Enkät

Syftet med enkäten har varit:

- att generera nya frågor att ta upp med intervjupersoner,
- att komma i kontakt med potentiella intervjupersoner, särskilt sådana personer som inte är föreningsorganiserade,
- att samla bakgrundsinformation om de personer som svarar, för vidare strategiskt urval.

Enkäten erbjöds som pappers- och webbenkät.

### PAPPERSENKÄT

Pappersenkäten erbjöds under Stockolms Pridefestival i både Prideparken och Pride House.

Enkäten erbjöds också till föreningen HOMAN (Homosexuella iranier), delades ut tillsammans med tidningen IG som vänder sig till spansktalande hbt-personer och till ett par informella nätverk.

Pappersenkäten gav 26 inkomna svar varav 21 st kom från målgruppen.

### WEBBENKÄT

Webbenkäten publicerades i RFSL- och QX-community mellan den 13 september och 10 november 2005.

Webbenkäten gav 724 svar, varav 55 st kom från målgruppen.

Båda enkäterna gav totalt 72 svar från personer som tillhörde målgruppen.

## Djupintervjuer

Tio personer intervjuades. Vi valde att använda en intervjumodell som kallas för halvstrukturerad intervjumodell. Denna metod innebär att samtalet utvecklas fritt utifrån vissa bestämda ramar.

### FRÅGEOMRÅDET

Vi ställde generella frågor som öppnade för samtal, bland annat frågor om sysselsättning, arbetslöshet, kontakten med arbetskamrater och kunder, språk, skola och facklig organisering. Vi ställde också frågor om vuxenutbildning eller sådana utbildningarna som kan betraktas som yrkesförberedande.

### URVALSMETOD OCH KRITERIER

Vi kombinerade strategisk urvalsmetod och i ett fall kedjeurvalsmetodik. Syftet har varit att undvika homogena urval.

### BAKGRUND

Med bakgrund menar vi ålder, kön, sexuell läggning, födelseland, vistelse-tid i Sverige, inkomst, sysselsättning, utbildning, bostadsortens geografiska placering och storlek mm. Personerna har fått definiera sin sexuella läggning och könsidentitet.

Sexuell läggning	Ålder	Kön	Födelseland	Bostadsort	Vistelsetid i Sverige	Sysselsättning	Inkomst	Utbildning
Bisexuell	22 år	Kvinna	Land i östra Afrika	Storstad, Svealand	Mer än 15 år	Sjukskriven	100 000–200 000 kr	Gymnasial
Bisexuell	23 år	Man	Land i Sydamerika	Storstad, Svealand	Anger ej	Deltidsarbete och deltidstudier	Mindre än 100 000 kr	Universitet 20–120 p
Bisexuell	29 år	Kvinna (crossdresser)	Land i Sydöstra Asien (adopterad)	Storstad, Svealand	Mer än 15 år	Deltidsarbete och studier	Vet ej	Universitet mer än 120 p
Bisexuell	33 år	Kvinna (transsexuell)	Land i Sydamerika	Storstad, Svealand	5-10 år	Heltidsarbete	Anger ej	Eftergymnasial
Bisexuell	44 år	Man	Land i Mellanöstern	Storstad Svealand	Mer än 15 år	Heltidsarbete	300 001–400.000 kr	Universitet 20-120 p
Homosexuell	18 år	Kvinna	Land i Karibien	Storstad, Svealand	Mindre än 5 år	Studier	Mindre än 100 000 kr	Gymnasial
Homosexuell	29 år	kvinn	Land i Sydamerika (adopterad)	Storstad, Götaland	Mer än 15 år	Deltidsarbete	100 000–200.000 kr	Eftergymnasial
Homosexuell	29 år	Man	Land i centrala Asien	Storstad Götaland	Mindre än 5 år	Deltidsarbete	100 000–200.000 kr	Universitet mer än 120 p
Homosexuell	31 år	Man	Land i Mellanöster	Småstad, Norrland	Mindre än 5 år	Arbetslös, heltidsstudier	Mindre än 100 000 kr	Gymnasial
Homosexuell	38 år	Man	Land i Mellanamerika	Storstad, Svealand	5-10 år	Deltidsarbetar och deltidstudier	200 000–300.000 kr	Gymnasial

En svårighet med urvalet har varit att välja ut personer som skiljer sig ifrån varandra i många avseende som inkomst, utbildning, erfarenheter av diskriminering/icke-diskriminering, organisering, t.ex. föreningsmedlemmar (vi prioriterade personer som inte var organiserade), mm. Resultatet av alla dessa kriterier i urvalet har varit att inga personer födda i EU/EES och som har båda föräldrarna födda utanför EU/EES intervjuades.

## MATERIAL

Alla intervjuer spelades in digitalt och transkriberades av intervjuarna själva (Romina Ramos och Carlos Díaz). Åtta intervjuer gjordes på svenska, en på engelska och en på spanska. Av anonymitetsskäl har vi valt att inte ange respondenternas riktiga namn. Vi har också tagit bort information om företag, bostadsort, skola och annan information som kunde kopplas till intervjupersonerna.

# Referenser

- Avrahami, Dina, 2005: »Deras föräldrar var inte svenskar, det är därför de är lesbiska«, i CEIFO, No. 8 2005
- Bildt, Carina, 2004: *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor*, 2004:16, Arbetslivsinstitutet, Stockholm
- Kampen for kjærligheten*. En dokumentar om homofile ungdommer med innvandrerbakgrunn. Regi: Bent Heggen Larsen. Film med stöd av Barne- og Familiedepartementet, Nordisk Institutt for Scene og Studio. 2003
- Camauër, Leonor & Stig Arne Nohrstedt, 2006: *Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen*. SOU 2006:21
- Dahl, Ulrika, 2005: »Det viktigaste är inte vad extremisterna tycker utan vad den stora majoriteten gör«, *En kunskapsinventering av forskning om homofobi och heteronormativitet*, HomO, Forum för levande historia, Stockholm
- de los Reyes, Paulina och Diana Mulinari, 2005: *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Liber, Malmö
- de los Reyes, Paulina, 2006: *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*. SOU 2006:37

de los Reyes, Paulina, Irene Molina och Diana Mulinari 2002: *Maktens (o)lika förklädnader*. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige, Atlas, Stockholm

Edling, Jan 2005: *Agenda för Sverige*, Flexicurity, <http://www.arenafortillvaxt.com/Agenda%20f%F6r%20Sverige.pdf>

*En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Slutbetänkande av diskrimineringskommittén del 1 och 2*, SOU 2006:22

Forsberg, Gunnel, Liselotte Jakobsen och Goldina Smirthwaite, 2005: *Homosexuellas villkor i arbetslivet*, Karlstads universitet, 2003, Mölnlycke

Frykman, Jonas, 2006: *Särbehandlad och kränkt – om samband mellan diskriminering och hälsa*, Statens Folkhälsoinstitut, R 2005:49, Stockholm

Fuentes, Julio, 2004: *I arbetsmarknadens väntrum*. Rapport om projektet Vägar till arbete för funktionshindrade med utländsk bakgrund. SIOS, Samarbetsorgan för etniska organisationer i Sverige.

Haansbæk, Thomas, 2002: »... som en kamel med två pucklar...« Statens Folkhälsoinstitut, nr 2002:4, Kristianstad

Henley, Rickard, 2006: *Liv i lärarrummet*, RFSL

HomO 2003, *Tystnadens tyranni – om heterosexualiteten som norm och homofobi i skolan*. HomO

Hyltenstam, Kenneth & Eija Kuyumcu, 1991: *Språk – Invandrare – Arbetsmarknad*. Om språkets roll för invandrarnas situation på arbetsmarknaden, Arbetsmarknadsdepartementet, Stockholm

Håkansson, Per Arne, 1984: »Det okända och förbjudna«, i *Undersökningsrapport. Homosexuella och samhället*, Betänkande av utredningen om homosexuellas situation i samhället, Socialdepartementet, SOU 1984:63, Stockholm

Josefsson, Cristina och Ulla Kindenberg, 2005: *Normer i heterofabriken*, NTG Fritt Fram, RFSL, Stockholm

Kamali, Masoud, 2005: *Bortom VI och DOM Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41, Stockholm

Kamali, Masoud, 2005: *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. SOU 2005:69

Kenneberg, Louise och Kristina Sibbmark, 2005: *Vilka deltar i svenska för invandrare?*, rapport 2005:13, IFAU – Institutet för arbetsmarknads- politisk utvärdering, Uppsala

Khosravi, Shahram, 2006: »Territorialiserad mänsklighet: irreguljära immigranter och det nakna livet«, i *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet*, SOU 2006:37

Lappalainen, Paul, 2005: *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. SOU 2005:56, Stockholm

Lehtonen, Jukka and Kati Mustola, 2004: »Straight people don't tell do they...?«, i *Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*, Ministry of laubor, Finland

Nielsen, Mika, 2004: *Rapport från en intervjustudie med homo- och bisexuella kvinnliga studenter*. Lunds Universitet 2004:227

*Personer med utländsk bakgrund* – Riktlinjer för redovisning i statistiken, SCB 2002:3

*Rapport integration 2005*, Integrationsverket 2006, Malmö

Ring, Jonas och Scarlett Morgentau, 2004: *Intolerans. Antisemitiska, homofobiska, islamofobiska och invandrarfientliga tendenser bland unga*. Brottsförebyggande rådet

Sahlström, Jenny, 2004: »Vet ej« – en poststrukturalistisk och intersektionell studie av heteronormativitet i arbetslivet utifrån en kvantitativ undersökning. C-uppsats. Uppsala universitet, Sociologiska institutionen

Statistiska centralbyrån 2005: *Tillsammans – Integration i svenska samhället*

Tiby, Eva, 2003: *De utsatta, Brott mot homosexuella kvinnor och män*, Folkhälsoinstitutet. 2003:3, Stockholm

Tiby, Eva, 1999: *Hatbrott? Homosexuella kvinnors och mäns berättelser om utsatthet för brott*. Doktorsavhandling, Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet

*Transpersoner och diskrimineringen*, Dokumentation av seminariet för diskrimineringskommittén, 2005, RFSL

Ulstein, Moseng, Bera, 2003: *Lesbiske og homofile med innvandererbakgrunn*, Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA Rapport 14/2003, Oslo

Öhländer, Magnus (red), 2005: *Bruket av kultur. Hur kultur används och görs socialverksamt*, Studentlitteratur, Lund