



HBT-arbete utifrån likabehandlingspolicy

Första och andra linjens chefers möjligheter för och föreställningar kring arbetet med HBT-frågor på Skellefteå kommun

Stina Ahlskog

Elisabeth Karlsson

VT2014

Personalvetarprogrammet, 180 hp

Examensarbete i sociologi med inriktning mot personal- och arbetslivsfrågor, 15 hp

Handledare: Elin Kvist

Sammanfattning

HBT-frågor är idag en alltmer omtalad fråga i den samhälleliga debatten. Sedan diskrimineringslagstiftningen ändrades år 2009 har organisationer ett alltmer omfattande ansvar att arbeta för att motverka diskriminering i alla dess former. Då Skellefteå kommun har fattat beslut om att öka sitt invånarantal till 80 000 invånare år 2030 görs stora insatser för att se till att alla människor har samma förutsättningar att leva och verka i kommunen. Uppdraget var därför att undersöka första och andra linjens chefers möjligheter att utifrån den befintliga likabehandlingspolicyn arbeta med HBT-frågor. Studien baseras på 12 intervjuer med första- och andra linjens chefer på en kvinnodominerad och en mansdominerad arbetsplats inom kommunen. Resultatet visar att cheferna upplever en begränsning i hur de kan använda sig av likabehandlingspolicyn i sitt dagliga arbete. Dokumentet ses mer som spelregler snarare än något som konkret kan användas praktiskt. Den mest framträdande föreställningen kring HBT-frågor bland cheferna på de arbetsplatser som undersökts var att det inte fanns någon problematik med diskriminering inom deras verksamhetsområde. Därför fanns en föreställning bland några av cheferna att något förebyggande arbete med dessa frågor inte behövdes. Det går att utläsa vissa skillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade arbetsplatser i hur man arbetar med HBT-frågor samt de föreställningar som finns kring hur dessa frågor talas om på arbetsplatserna. Cheferna på de kvinnodominerade arbetsplatserna var mer benägna att bedriva ett proaktivt likabehandlingsarbete än cheferna på de mansdominerade arbetsplatserna. Ingen bedriver dock ett specifikt arbete med HBT-frågor i dagsläget.

Nyckelord: HBT, likabehandling, diskriminering, heteronormativitet, queerteori, manligt och kvinnligt ledarskap, policy.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	ii
Inledning	1
Diskriminering i Sverige	2
HBT-frågor i Skellefteå.....	3
Uppdraget	3
Syfte och frågeställningar	4
Tidigare forskning	5
Övergripande teorier	5
Queerteori.....	5
Heteronormativitet.....	6
<i>Heteronormativitet i arbetslivet</i>	7
Kön i organisationer.....	8
Vilken skillnad gör en policy?	9
HBT-personer och arbetslivet	10
Chefers förutsättningar att arbeta med HBT-frågor	11
Metod	12
Studiens design	12
Hermeneutik	12
Urval och bortfall	13
Avgränsning	14
Datainsamling.....	14
Databearbetning och analys	16
Tillförlitlighet och etik	17
Tillförlitlighet	17
Etiska överväganden.....	18
Resultat och analys	20
Likabehandlingspolicyn på Skellefteå kommun	21
”Temaarbetsplatser” eller ”dra igen jalousiet”	21
Andra dokument och stöd.....	22
Hur påverkar föreställningar arbetet med HBT-frågor?	23
Erfarenheter av diskriminering, stötande kommentarer och jargong.....	23
Att tala om HBT	25
<i>Benämningar på HBT</i>	25
<i>För vem är det jobbigt?</i>	26
HBT – en generationsfråga?.....	27
Sammanfattande slutsats	28
Likabehandlingspolicyn på Skellefteå kommun	28
Hur påverkar föreställningar arbetet med HBT-frågor?.....	28
<i>Erfarenheter av diskriminering, stötande kommentarer och jargong</i>	28
<i>HBT – ett problematiskt begrepp?</i>	29
<i>Generationsfrågan</i>	29
Tydliga skillnader mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser	30
<i>Proaktivt eller reaktivt arbete</i>	30
<i>Syn på sin egen roll</i>	30

Diskussion	31
Resultat- och analysdiskussion.....	31
Metoddiskussion	32
Förförståelsens påverkan på studien.....	32
Fortsatta studier inom området	33
Avslutningsvis	33
Litteraturförteckning.....	34
Bilagor	37

Bilaga 1 – Informationsbrev/inbjudande mail

Bilaga 2 – Intervjuguide

Bilaga 3 – Skellefteå kommuns likabehandlingspolicy

Inledning

I denna del presenteras en kort bakgrund kring HBT-frågor i världen, inom EU, i Sverige och på lokal nivå i Skellefteå. Dessutom redogörs även för diskrimineringslagstiftningen och RFSLs kartläggning av HBT-vänliga kommuner, samt en överblick av uppdraget.

Både i Sverige och runt om i världen är HBT-frågor i dagsläget ett aktuellt ämne. HBT är ett samlingsbegrepp som står för homosexuell, bisexuell och transperson (RFSL, 2006). Samhället sägs idag vara heteronormativt och enligt Nationella sekretariatet för genusforskning (2012) innebär begreppet heteronormativitet:

”Den sociala norm eller grupp av normer som säger att det normala, naturliga, förväntade eller önskvärda i ett samhälle är att sexuella handlingar, begär och familjebildningar är något som förekommer mellan kvinnor och män. Därmed blir sexuella handlingar, begärsinriktningar etc mellan personer av samma kön betraktade som onormala, onaturliga, eller oönskade.” (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2012)

Detta innebär att människor i allmänhet förutsätter att människor man har i sin omgivning är heterosexuella, och på så sätt skapas och upprätthålls sociala strukturer. Om man inte tillhör den del av befolkningen som definierar sig som heterosexuell kan detta medföra problem i vardagen. Några exempel på HBT-frågor i samhällsdebatten är exempelvis under vinter-OS i Sotji 2014, där det diskuterades mycket kring att homosexuell propaganda riktad mot barn blivit förbjudet enligt lag i Ryssland. Manifestationer för HBT-personers lika rättigheter kunde dessutom ses under friidrotts-VM då höjdhopperskan Emma Green Tregaro målade sina naglar i regnbågens färger för att visa sitt stöd. Det senaste exemplet på hur HBT alltmer blir en del i det dagliga samtalet är Österrikes bidrag i Eurovisionsschlagerfestivalen 2014 där gränserna för vedertagna normer testades genom Conchita Wursts könsöverskridande uttryck. Detta är några få exempel på att HBT-frågor och HBT-personer idag börjar vinna mark i den samhälleliga debatten. Trots detta är HBT-frågor i allmänhet, och HBT-frågor i arbetslivet i synnerhet ett område som det ännu inte forskats så mycket på. Därför är denna studie ett bidrag till kunskapen kring hur man arbetar med HBT-frågor inom kommunal verksamhet.

I maj 2013 kom en rapport av European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) som syftade till att undersöka i hur hög utsträckning HBT-personer i EU känner sig diskriminerade i det dagliga livet. Totalt deltog cirka 93 000 personer i undersökningen. Resultaten för Sverige visade att 17 % av dem som svarade på enkäten upplevde att de någon gång under de senaste 12 månaderna diskriminerats på arbetsplatsen. Sverige låg relativt dåligt till i jämförelse med resterande EU-länder gällande diskriminering på arbetsplatsen. Hela sju länder hade bättre statistik än Sverige: Danmark, Spanien, Tjeckien, Slovenien, Belgien, Finland och Nederländerna (European Union Agency for Fundamental Rights, 2013).

Diskriminering i Sverige

Den första januari 2009 trädde en ny diskrimineringslagstiftning i kraft i Sverige (SFS (2008:567)). Lagen säger att det är förbjudet att diskriminera någon på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Med diskriminering menas att någon missgynnas eller trakasseras på grund av någon av de ovanstående anledningarna. Enligt lag ska alltså alla människor behandlas lika oavsett om de avviker från det som anses som norm eller inte (SFS (2008:567)). Samtidigt som den nya lagstiftningen trädde i kraft gjordes även förändringar gällande diskrimineringsombudsmännen i Sverige. Tidigare fanns fyra olika diskrimineringsombudsmän för att fylla olika syften: Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Idag är alltså dessa sammanslagna till en: Diskrimineringsombudsmannen. Detta är en statlig myndighet vars uppgift är att arbeta mot diskriminering och se till att diskrimineringslagstiftningen följs. Myndighetens målsättning är:

"[...] ett samhälle där människors lika rättigheter och möjligheter respekteras – oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder." (Diskrimineringsombudsmannen, 2012)

HBT-frågor i Skellefteå

Genus-, jämlikhets- och diskrimineringsfrågor är återkommande ämnen för debatt även på landstings- och kommunnivå. Skellefteå kommun, med sina 71 988 invånare år 2013 (Länsstyrelsen Västerbotten, 2014) är inget undantag. Kommunen har satt som mål att år 2030 vara 80 000 invånare. För att kunna omvandla befolkningsmålet till verklighet är det viktigt att samtliga invånare behandlas likvärdigt och har samma förutsättningar att bo och verka i Skellefteå (Skellefteå kommun, 2014). HBT-frågorna börjar dessutom även ta plats bland kommunens invånare, bland annat genom att en lokal avdelning av RFSL startades i Skellefteå under vintern 2013/2014. RFSL är riksförbundet för homosexuella, bisexuella och transpersoner (RFSL, 2014). Förbundet startades år 1950, har 33 lokala föreningar och cirka 6000 medlemmar och har som huvudsyfte att arbeta för att HBT-personer ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter som alla andra i samhället (RFSL, 2014).

År 2006 gjorde RFSL en kartläggning över landets alla kommuner där man undersökte HBT-personers förutsättningar att leva ett gott liv. Fem olika områden bedömdes; skola, kommunens verksamhet och personal, HBT-samhällets infrastruktur, frekvensen brott med homofobiskt motiv och allmänhetens attityd till homosexuella. Denna kartläggning placerade Skellefteå på en åttonde plats av Sveriges totalt 290 kommuner, vilket kan anses vara väldigt bra (RFSL, 2006). Sedan 2008 har RFSL dessutom erbjudit organisationer i Sverige möjligheten att HBT-certifiera sig. För att erhålla en certifiering måste man uppfylla fem kriterier på förhand uppsatta av RFSL och certifieringen är ett kvitto på att man uppfyller dessa. En central del i detta är att organisationen bedriver ett systematiskt arbete för HBT-personers lika rättigheter, samt att medarbetare eller medlemmar får utbildning och kunskap kring dessa frågor (RFSL, 2014).

Uppdraget

Till fullmäktige i Skellefteå kommun inkom år 2012 en motion om att genomföra en HBT-certifiering. Motionen fick avslag då det ansågs att arbetet med HBT-frågor redan ingick i den befintliga policyn för likabehandling och jämställdhet. Då möjliga uppslag till C-uppsats söktes under vintern 2013/2014 bokades ett möte med HR-avdelningen på Skellefteå kommun. Deras förslag var att undersöka om den befintliga likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) innefattar HBT-frågor samt första och andra linjens chefers möjlighet att utifrån policyn för likabehandling och jämställdhet arbeta med HBT-frågor. Detta utvecklades till att ta reda på

om chefernas föreställningar om HBT påverkar det systematiska arbetet med HBT-frågor. Eftersom det från uppdragsgivarens håll talas om HBT-frågor och inte HBTQ-frågor kommer begreppet HBT användas genomgående i denna studie.

Genom diskussion med uppdragsgivaren utvecklades detta till att även innefatta eventuella skillnader mellan en mans- och kvinnodominerad arbetsplats. I denna studie definieras begreppen kvinno- och mansdominerad arbetsplats utifrån om det är en övervägande del kvinnor eller män som är anställda på den specifika arbetsplatsen. Denna undersökning är alltså en del i kommunens övergripande mål att bli 80 000 invånare år 2030 (Skellefteå kommun, 2014).

Syfte och frågeställningar

Syfte

Syftet med denna uppsats är att skapa kunskap och fördjupad förståelse kring om och på vilket sätt första och andra linjens chefers föreställningar kring HBT påverkar arbetet med HBT-frågor. Vidare undersöks första och andra linjens chefers upplevelser av de förutsättningar de har att utifrån den befintliga likabehandlingspolicyn arbeta med HBT-frågor inom en kommunal verksamhet.

Centrala frågeställningar

1. Vilka möjligheter upplever första och andra linjens chefer att de har att utifrån likabehandlingspolicyn arbeta med HBT-frågor?
2. Påverkar första och andra linjens chefers föreställningar om HBT det systematiska arbetet med likabehandling?
3. Finns några skillnader mellan en mans- respektive kvinnodominerad arbetsplats gällande frågeställning 1 och 2?

Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras tidigare forskning inom området som är relevant för denna studie. Här redogörs för större övergripande teorier såsom queerteori, heteronormativitet och kön i organisationer. Dessutom resoneras det kring tidigare forskning rörande HBT-frågor i arbetslivet och uppfattningar bland fackmedlemmar samt en teori kring policy och vad de gör inom en organisation.

Övergripande teorier

Tidigare forskning gällande HBT-frågor i arbetslivet är något bristfällig. Många avhandlingar och vetenskapliga artiklar fokuserar mycket på det bemötande HBT-personer får i olika offentliga instanser, men sällan hur deras arbetsliv ser ut när de är anställda. Att göra en forskningsgenomgång endast inom området HBT i arbetslivet var därför problematiskt varför sökningen vidgades till att även innefatta större övergripande teorier kring heteronormativiteten i dagens samhälle, queerteori och vad en policy egentligen innebär. Teorierna kring queerteori och heteronormativitet ifrågasätter de mekanismer i samhället som upprätthåller heterosexualiteten som norm, och därför marginaliserar dem som inte faller in under den kategorin. Queeteorin presenteras för att ge en bättre förståelse för heteronormativiteten samt vad som faller utanför ramen för vad som är ”normalt”.

Queerteori

Begreppet queer myntades i USA i början av 1990-talet och är ett ord med många innebörder. Den ursprungliga betydelsen är knäpp och avvikande, men ordet har kommit att användas av HBTQ-aktivister för att beteckna teorier och aktivism. Det kan också användas som paraplybegrepp för HBT-personer eller personer som faller utanför normen. Queeteorin är inte en enhetlig teori utan bör ses som olika perspektiv på kultur, samhälle och identitet. Det som är gemensamt för dessa olika perspektiv är att alla intresserar sig för det som vi anser vara normalitet och avvikelser (Ambjörnsson, Vad är queer, 2006). Queeteorins mest centrala område är de normer som finns kring genus, sexualitet och den normerande heterosexualiteten. Man menar att heterosexualiteten är socialt, kulturellt och historiskt skapad varför man inte kan ta den för givet utan måste hela tiden söka förståelse i hur den skapas och upprätthålls. För att förtydliga vad man söker efter används begreppet heteronormativitet som innebär de institutioner, strukturer, lagar, relationer och handlingar som upprätthåller heterosexualiteten som något som är normalt och naturligt. Att hatbrotten

mot HBT-personer har ökat istället för minskat och att homosexualitet klassades som en sjukdom för 30 år sedan är exempel på uttryck för heteronormativiteten (Ambjörnsson, 2006).

Enligt queerteorin är kön någonting som ständigt måste konstrueras. Detta sker under ett tvångssystem som ger belöningar eller sanktioner till dem som antingen utför eller inte utför sitt kön på ett korrekt sätt. Det finns alltså olika uppsättningar regler för hur man förväntas bete sig som man respektive kvinna. Män och kvinnor iscensätter sitt eget kön beroende på hur de vill bli uppfattade, med kvinnor som mer accepterande och inkännande och män som hårdare och mer gränssättande mot avvikare (Rosenberg, 2002; Ambjörnsson, 2004).

Heteronormativitet

En norm är en uppsättning sociala och kulturella regler som människor förväntas hålla sig till. Oftast förblir normerna osynliga för oss ända tills någon eller något avviker från dessa. Ordet normalitet innebär den trygghet människor känner när de inte är avvikande medan normativitet är ett outtalat krav på att människor följer de regler som någon annan satt upp kring vad som är normalt (Rosenberg, 2002). I början av 1900-talet ansågs homosexualitet som något perverst och som en samhällsfara. I och med detta blev heterosexualiteten någonting mer positivt och normalt, och ansågs som den rätta levnadsformen. I takt med att heterosexualiteten ansågs som mer positiv försämrades förhållandena för de homosexuella, och de blev en tydligare avvikelse från normen (Ambjörnsson, 2006).

Heteronormativiteten grundar sig på att det finns två kön, kvinna och man, och att dessa två ska attraheras av varandra. Allt som faller utanför denna ram klassas som avvikande och är därmed fel. De som faller utanför denna ram kan lida olika typer av bestraffningar: allt från fängelse och våld till mer diffusa uttryck som homofobi, kulturell dominans och stereotypisering (Rosenberg, 2002). I samhället vi lever i idag läggs stor vikt på att placera in människor i olika fack, exempelvis homo- eller heterosexuell, där homosexuell ofta betraktas som något sämre och mindre naturligt än heterosexuell. Icke-heterosexuella människor har förtryckts genom tystnad i alla tider. Eftersom sexualitet inte behöver synas utanpå kan den av just den anledningen vara lätt att kamouflera och hålla hemlig, och därför bortses från och ignoreras av andra. Om man inte lever upp till den heterosexuella normen är det lätt att man gömmer sig i den så kallade ”garderober”. Detta är en metafor för att man döljer sin rätta identitet för omvärlden och stannar kvar där med risk för att ignoreras. (Ambjörnsson, 2006)

Med det sagt är det fortfarande inte all heterosexualitet som faller inom ramarna för det som anses som normalt utan det finns en värdehierarki där en viss sexualitet är mer eller mindre normal och det ena är bättre än det andra. Ambjörnsson (2006) skriver i sin bok "Vad är queer" att det inte bara finns ett sätt att vara heterosexuell på. Den sexualitet som är mest önskvärd är den som sker i hemmet mellan en man och kvinna som är jämnåriga och med ett syfte att avla barn. Kvinnor och män som lever med en betydligt äldre partner, de som lever i polyamorösa förhållanden och de som väljer att skaffa barn tillsammans men inte bo ihop tillhör den typen av heterosexuella som faller utanför ramen. Detta visar på att även heterosexuella kan falla utanför heteronormen (Ambjörnsson, 2006).

Heteronormativitet i arbetslivet

År 2006 gjorde Arbetslivsinstitutet en undersökning gällande heteronormativitet i arbetslivet. Denna syftade till att kartlägga aspekter av arbetslivets heteronormativitet samt hur dessa uppfattades beroende på könstillhörighet, sexualitet och klasstillhörighet. Studien ville flytta fokus från den direkta diskrimineringen av icke-heterosexuella till att istället problematisera heterosexualiteten som norm. Författarna (Sahlström & Bildt, 2006) skriver att icke-heterosexualitet betraktas som något tillhörande privatlivet och som inte ska uttryckas på arbetsplatsen, vilket leder till en begränsning av icke-heterosexuellas utrymme i arbetslivet. Vidare byggde de sin frågeställning på tidigare forskning som visade att kvinnodominerade arbetsplatser i lägre utsträckning uppvisar heteronormativitet när det kommer till diskriminering och trakasserier. En av frågeställningarna blev således huruvida heterosexuella män är mer heteronormativa i sina handlingar och attityder än heterosexuella kvinnor (Sahlström & Bildt, 2006). Resultaten av studien visade att det fanns stora skillnader i uppfattningar och att de varierade beroende på vilken aspekt av heteronormativiteten man tittade på. En påtaglig skillnad var att svaret "vet ej" var mer frekvent förekommande bland heterosexuella än icke-heterosexuella på frågor som exempelvis handlar om kollegors attityder till homo- och bisexuella. Detta kan enligt författarna tolkas som att man helt enkelt inte talat om icke-heterosexuella och icke-heterosexualitet på arbetsplatsen. Dem som tillhör gruppen heterosexuella upplever inte att de talat om heterosexuella och heterosexualitet då heteronormativiteten oftast är en outtalad norm som man inte behöver förhålla sig till (Sahlström & Bildt, 2006).

Kön i organisationer

På 60- och 70-talet var det fortfarande ovanligt med kvinnliga chefer och man gjorde studier på om kvinnor överhuvudtaget var kapabla att vara chefer. De resultat som framkom var att kvinnor och män i chefspositioner liknade varandra, men att kvinnors chefskap var med vissa brister. Dessa brister troddes vara biologiska eller inlärd genom socialisation (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). På 80-talet kom den så kallade ståndpunktsfeminismen. Den byggde på tanken att vissa egenskaper är universella för alla kvinnor vilket skapar olika förutsättningar för kvinnor och män i organisationer. Dessa erfarenheter var exempelvis barnafödande, ta hand om barn samt att vissa hormoner påverkar kvinnor och därför är de essentiellt annorlunda än män i exempelvis organisering (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007).

Forskning som bedrevs på 80-talet syftade till att förklara olikheterna i hur kvinnor och män gjorde karriär och skillnader i arbetsuppgifter könen emellan. Dessa studier kallades W-I-M (women-in-management). Inom dessa antogs att kvinnor och män utövar olika ledarskap och har olika ledarstil. Man syftade alltså till att beskriva skillnader mellan könen i ledarstil där kvinnor är annorlunda jämfört med män och ska tillåtas vara det (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). De termer som användes för att beskriva den manliga ledarstilen var exempelvis konkurrens, kontroll, känslolöshet, analytiskt förmåga och hierarkiskt tänkande. De kvinnliga motsvarigheterna var demokrati, relationer och samarbete (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). Utöver detta visar tidigare forskning att kvinnor i större utsträckning än män förväntas vara måna om andras välbefinnande och prioritera andra före sig själva, samt ha egenskaper såsom känslsam, sympatisk, omhändertagande och hänsynsfull. Stereotypen av män är snarare att de har ett mer egoistiskt förhållningssätt än kvinnor samt att de besitter egenskaper som tävlingsinriktad, dominant, självsäker, bestämd och våghalsig (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002; Eagly & Wood, 1991).

Mer nyanserad forskning har dock påvisat att det finns svårigheter med att fastställa skillnader mellan kvinnor och män när det kommer till ledarskap. Tvärt om återfinns liknande personlighetsdrag, värderingar och färdigheter hos både män och kvinnor på chefspositioner. Att kvinnor i mindre utsträckning blir chefer tror forskare snarare handlar om vilka utbildningar kvinnor och män väljer, samt att kvinnor har uppfattningen att det dom investerar i utbildning för att uppnå en chefsposition inte ger samma avkastning som för en man. Utöver

detta tros organisationer konstrueras för att passa män och manligt beteende, vilket innebär att kvinnor missgynnas på arbetsplatser (Alvesson & Billing, 2011).

Vilken skillnad gör en policy?

Inom organisationer idag finns en stark trend av att skriva policys och stöddokument. Enligt Bonniers svenska ordbok (2006) är en policy ett:

”[...] grundläggande handlingsprogram i ett företag eller en organisation”
(Malmström, Györki, & Sjögren, 2006)

Syftet med dessa policys är alltså att de ska finnas både som ett uttryck för en organisations ställningstagande i en viss fråga, samt som ett stöd i det dagliga arbetet. Exempel på områden där organisationer vanligtvis har policys är jämställdhet, rekrytering, likabehandling, arbetsmiljö etc.

Ahmed (2006) väcker dock frågan om vad en policy egentligen innebär och vad som faktiskt händer när den blivit antagen inom en organisation. Resultaten av Ahmeds studier visar att orden som finns på ett papper, exempelvis i form av en policy, inte i sig garanterar att en organisation faktiskt gör vad den säger sig göra. I vissa fall innebär en antagen policy det rakt motsatta: om en organisation antar en policy som exempelvis uttalar sig mot rasism kan det leda till hinder i hur det faktiska arbetet mot rasism görs. Detta genom att de blockerar möjligheterna att se huruvida det man säger sig vara emot faktiskt pågår inom den egna organisationen eller inte. En del i detta är *performativitet*, vilket betyder handlingsaspekten i ett yttrande (i skriftlig eller muntlig form), alltså vad som egentligen händer efter att yttrande har gjorts. Vissa performativ är ”olyckliga”, vilket innebär att de inte utför en handling eftersom förutsättningarna för att de ska fungera inte finns. Ahmed (2006) exemplifierar detta genom en ursäkt: om någons ursäkt inte är uppriktigt menad blir ursäkten ”olycklig”. Vidare tar Ahmed (2006) ansatsen att texter är handlingar som ”gör saker”, men att de inte är färdiga handlingar utan är beroende av hur de praktiskt utförs.

”To track what texts do, we need to follow them around [...] to see how they move as well as how they get stuck.” (Ahmed, 2006, s. 105)

Ahmed (2006) menar också att om policys är performativiteter borde de innebära ett åtagande och engagemang för personer inom organisationen. Baserat på intervjuer med de personer som praktiskt använder sig av dessa texter drar Ahmed (2006) slutsatserna att denna typ av dokument ses som icke-åtaganden i sig och att bristen på engagemang i dokumenten innebär en mindre sannolikhet att andra också ska engagera sig i dokumentet. Det engagemang och åtagande som en policy är menat att vara innebär i verkligheten inget åtagande alls.

”We create the illusion of being behind an action, even at the moment the action is not performed.” (Ahmed, 2006, s. 112)

En policys enda funktion blir att den kan användas inom organisationen som stöd för eller emot vissa specifika handlingar. En policy kan alltså inte handla av sig själv, utan den är beroende av arbetet kring den för att fungera. Den behöver alltså inte heller beskriva principer eller värderingar som en organisation har, men kan förvandla den ”illusionen” till verklighet genom att de som använder den tvingar medlemmar i organisationen och därför organisationen självt att lyda under dessa värderingar. Således menar Ahmed att uttalanden om engagemang faktiskt gör någonting – de tillåter glappet mellan vad organisationer säger att de gör, och vad de faktiskt gör, att synliggöras (Ahmed, 2006).

HBT-personer och arbetslivet

År 2004 gjordes en undersökning av Arbetslivsinstitutet¹ som syftade till att klarlägga hur diskriminering på grund av sexuell läggning såg ut på arbetsplatserna i Sverige. Undersökningen gjordes i form av enkäter som skickades ut till 20 000 personer. Respondenterna bestod både av ett urval ur befolkningen samt ett urval ur intressegrupper för homo- och bisexuella kvinnor och män. Resultatet visade att fördomar, trakasserier och bristande socialt stöd från chefer, kollegor och andra var vanligare bland fackmedlemmarna på mansdominerade arbetsplatser än på kvinnodominerade (Arbetslivsinstitutet, 2004). Resultaten visade även att inom samtliga fackförbund upplevde majoriteten av de homo- och bisexuella medlemmarna att deras kollegor hade fördomar mot HBT-personer. Trots detta var det en relativt låg andel som upplevde trakasserier på arbetsplatsen. Författaren menar att detta är bevis på bristande kunskap och insikt då de som inte är medvetna om den ”tysta”

¹ Arbetslivsinstitutet lades ner år 2006.

² Dessa svar presenteras separat i Sammanfattande slutsats.

formen av diskriminering inte heller upplever denna typ av diskriminering som ett problem (Arbetslivsinstitutet, 2004).

I studien ”Homosexuellas villkor i arbetslivet” (Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003) påtalas hinder för homosexuella personer i arbetslivet. Exempelvis kan det handla om att man döljer sin sexualitet för arbetsgivare och kollegor av rädsla att bli annorlunda behandlad, samt för att man inte vill riskera att missgynnas i rekryteringssammanhang. Ett visst moment påtalas också genom att många åtgärder och satsningar för att förbättra homosexuellas villkor finns, men att det förutsätter en öppenhet hos HBT-personer. Denna öppenhet riskerar dock att försätta dessa personer i en situation där diskriminering förekommer. Författarna lyfter att de problem som de homosexuella informanterna tagit upp i denna studie inte upplevs som problem för de heterosexuella i organisationen. Det den ena ser som ett problem behöver alltså inte upplevas lika för den andre. En förklaring till detta kan vara att majoriteten av HBT-personer väljer att dölja sin sexuella läggning och med det även de problem som dyker upp på arbetet (Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003).

Chefers förutsättningar att arbeta med HBT-frågor

För att uppnå ett öppet klimat på arbetsplatsen samt ta tillvara på medarbetarnas kompetenser och tidigare erfarenheter behöver chefen aktivt arbeta med värderingar och förhållningssätt bland medarbetarna. År 2011 kom boken *Regnbågschefen* (Elisson, 2011) ut och är bland de första i sitt slag. Den riktar sig till chefer som är intresserade av att arbeta med mångfaldsfrågor i allmänhet och HBT-frågor i synnerhet, men som inte vet hur. Boken behandlar frågan om hur man inkluderar istället för att exkludera på arbetsplatsen. Författaren menar att ett mångfaldsarbete självklart tar tid, men att det alltid leder till någonting positivt. Exempelvis resulterar det ofta i att medarbetarna får vara sig själva i större utsträckning och därför presterar bättre på arbetet. Andra positiva effekter är en förbättrad arbetsmiljö, starkare varumärke, ökad trivsel och att man uppfattas som en mer attraktiv arbetsgivare (Elisson, 2011). Författaren menar att invändningar alltid kommer att dyka upp när man inleder ett arbete med mångfald och/eller diskriminering. Några av de vanligaste invändningarna är: ”Vad har sexuell läggning med jobbet att göra?”, ”Jag skyltar inte med min heterosexualitet”, ”Man får tycka vad man vill”, ”Vi är väl på jobbet för att jobba” eller ”Jag bryr mig inte om vilken sexuell läggning mina kollegor har”. Författaren menar att det grundläggande i ett proaktivt likabehandlingsarbete inte handlar om att man ska lyfta fram vissa grupper specifikt (exempelvis HBT), utan syftet är att se till så att organisationens grundläggande värderingar

inkluderar människor istället för att exkludera. Alla på arbetsplatsen måste veta vad organisationen prioriterar, hur man ska agera och vilka riktlinjer som finns (Elisson, 2011).

Metod

I denna del diskuteras valet av metod samt hur urval, databearbetning och analys genomförts. I slutet av detta avsnitt redogörs också för etiska överväganden samt uppsatsens reliabilitet och validitet utifrån det kvalitativa begreppet tillförlitlighet.

Studiens design

Denna studie fokuserar på att undersöka första och andra linjens chefers föreställningar kring HBT-frågor samt deras möjlighet att arbeta med dessa frågor utifrån likabehandlingspolicyn (Bilaga 3). Denna studie är abduktiv vilket innebär att utgångspunkten är den data som samlats in i relation till tidigare forskning. Abduktionen består i en växelverkan mellan induktion och deduktion där man prövar det enskilda fallet mot en allmän teoretisk ram (Fejes & Thornberg, 2009).

Hermeneutik

Hermeneutik är en metod som används inom samhällsvetenskapen för att tolka och analysera människors agerande i en specifik kontext. För att kunna göra detta behöver forskaren sätta sig in i intervjupersonens situation och på så sätt försöka förstå *varför* denne tänker och agerar som hen gör. Att förstå kontexten är alltså av yttersta vikt för att kunna göra en korrekt analys av intervjupersonens svar. Den samhällssyn som råder är pluralistisk eftersom intervjupersonernas utsagor ska kunna sättas in i ett större vetenskapligt sammanhang, och därför per automatik hamnar i en annan kontext än den ursprungliga. Utsagorna ska alltså kunna stå för sig själva samtidigt som de är delar i en större helhet (Watt Boolsen, 2007).

Inom hermeneutiken är förförståelsen en viktig del att ta i beaktande. Som forskare kan man aldrig vara helt neutral, utan måste alltid förhålla sig till sin förförståelse som del i analysen av materialet och de resultat man kommer fram till. Det är alltså förförståelsen som delvis avgjort vilket ämne som valts samt ur vilken vinkel det har studerats (Ödman, 2007). Denna förförståelse påverkade valet av ämne för denna uppsats på så sätt att Personalvetarprogrammet lett till ett intresse för likabehandling och diskrimineringsgrunder på arbetsplatser. Utbildningen har innehållit kurser i exempelvis genus och arbetslagstiftningen,

vilket har påverkat sättet att se på verkligheten. Förförståelsen spelade också en stor roll i tolkningen av det material som framkommit.

”Vi kan inte förstå utan att redan ha förstått.” (Ödman, 2007, s. 102)

Urval och bortfall

För att på bästa sätt kunna matcha intervjupersonerna mot syfte och problemformulering användes ett så kallat målinriktat urval. Med andra ord valdes alltså intervjupersoner som bäst kunde svara på forskningsfrågorna (Bryman, 2011). HR-avdelningen på Skellefteå kommun bidrog med listor med namn på chefer som skulle kunna tänkas passa studiens syfte. Detta hade fördelar i form av att HR-avdelningen på Skellefteå kommun kunde vara behjälpliga i urvalsprocessen då de kunde bistå med respondenter som bäst kunde svara på forskningsfrågorna. Detta blev samtidigt en nackdel då respondenterna inte kunde få samma anonymitet som om HR-avdelningen inte varit delaktiga i urvalsprocessen. Detta gav också uppdragsgivaren möjlighet att i viss utsträckning påverka vilka som medverkade i studien. Risken med detta är att uppdragsgivaren medvetet eller omedvetet valt ut avdelningar inom kommunen som de trodde skulle svara på ett visst sätt. Alltså respondenter som skulle uttrycka sig i överdrivet positiva eller negativa ordalag kring arbetet med HBT-frågor. Ett alternativ hade varit att endast be om förslag på verksamheter som var kvinno- respektive mansdominerade och sedan valt ut arbetsplatser samt chefer från dessa. Utifrån listorna med namn på chefer gjordes ett slumpmässigt urval (Bryman, 2011) på sex chefer från de respektive arbetsplatserna. Detta genom att skriva upp chefernas namn på lappar och slumpmässigt dra sex namn från vardera avdelning, samt tre eller fyra reserver ifall ordinarie chef inte hade möjlighet eller skulle välja att inte delta. Det slumpade sig så att på de mansdominerade arbetsplatserna blev endast manliga chefer utvalda och på de kvinnodominerade arbetsplatserna endast kvinnliga chefer. Efter att urvalet var gjort skickades ett mail till de utvalda cheferna om deltagande i studien. Med i mailet fanns ett informationsbrev (Bilaga 1) där respondenten hälsades välkommen, fick en kort presentation om forskarna samt information om själva intervjuförloppet och syftet. På de kvinno-dominerade arbetsplatserna fanns ett stort bortfall och därför fick ett stort antal reserver användas. Detta skedde dock i den inledande fasen och har därför inte påverkat antalet intervjuer som gjorts eller kvaliteten på dessa.

Avgränsning

Denna studie har avgränsats genom att endast fokusera på första och andra linjens chefers föreställningar om och möjligheter att arbeta med HBT-frågor utifrån likabehandlingspolicyn (Bilaga 3). Likabehandlingspolicyn som sådan analyseras inte närmare då den är skriven på ett övergripande sätt. Fokus har istället legat på chefernas uppfattning om sina möjligheter att bedriva ett aktivt likabehandlingsarbete utifrån den. Utöver detta har antalet intervjuer avgränsats till 12 stycken, av vilka sex stycken på kvinnodominerade arbetsplatser och sex stycken på mansdominerade arbetsplatser inom offentlig sektor. Detta begränsade urval gör att det kan finnas svårigheter att generalisera resultatet till övriga populationen.

Datainsamling

Till denna studie användes kvalitativa intervjuer vid insamlingen av material. Kvale & Brinkmann (2009) menar att intervjuer som metod ger utrymme för varje respondent att uttrycka sina egna tankar och reflektioner kring ämnet. På detta sätt ger intervjuer ett mer djupgående material till skillnad från enkäter vars material är av ett mer kvantitativt slag. Att göra en kvalitativ studie gav fördelar i form av att kunna få en djupare förståelse för respondenternas egen bild av arbetet med HBT-frågor. Ytterligare en fördel med kvalitativa intervjuer i detta syfte är att det fanns möjlighet att återuppta kontakten med respondenterna om kompletteringar till det material som samlats in var nödvändigt. Möjligheten till respondentvalidering gavs också för att dubbelkolla att respondenterna uppfattats på ett korrekt sätt (Kvale & Brinkmann, 2009). Alternativet hade varit att göra en kvantitativ studie i form av exempelvis enkäter vilket hade öppnat upp för ett större urval och därmed hade resultatet kunnat generaliseras till övriga populationen. Dessutom hade respondenterna varit helt anonyma och hade kanske därför kunnat svara mer öppet och ärligt än i en intervjusituation.

En nackdel med en intervjustudie är den så kallade intervjuareffekten och social önskvärdhet. Dessa innebär att respondenten inte ger helt korrekta svar, utan försöker anpassa sina svar till vad de tror att forskaren vill höra (Bryman, 2011). Något som upptäcktes efter att samtliga intervjuer genomförts och transkriberats var att det fanns en skillnad i hur respondenternas svar mottogs av forskarna beroende på om det var en manlig eller kvinnlig respondent. Då kvinnor intervjuades användes en mjukare och tystare röst. Dessutom användes mer instämmande och bekräftande ord och ljud såsom ”mm”. I intervjusituationerna med manliga respondenter talades det högre, mer bestämt och kraftigare instämmande ord och

ljud såsom ”jah!” användes. Huruvida detta har påverkat resultatet eller inte är svårt att bedöma. Möjligheten finns att detta har påverkat kvinnor att svara på ett mjukare sätt och män att svara på ett hårdare sätt. För att vara helt säkra på att så inte skett skulle en kontrollgrupp behövas där man specifikt använder sig av ett visst sätt att tala för att kunna göra en bedömning. Eftersom forskarna agerat likadant i situationerna tros dock förutsättningarna ha varit desamma för alla inom gruppen kvinnor samt för alla inom gruppen män. Detta problem hade dock kunnat undvikas vid en kvantitativ metod.

Inför intervjuerna arbetades en intervjuguide (Bilaga 2) fram med relevanta teman för att passa studiens syfte och betona vilka ämnen intervjun kommer att fokusera på. Intervjuerna var semistrukturerade för att bäst tjäna syftet (Bryman, 2011). Frågorna som ställdes var öppna för att kunna ge respondenten möjlighet och utrymme att med egna ord beskriva upplevelser och erfarenheter utan att bli styrda av oss som forskare (Westlund, 2009). Målet var att testa intervjufrågorna innan intervjustudien genomfördes, och därför bokades tid för en pilotintervju. Då intervjuguiden fungerade bra under denna gjordes inga ändringar. Först efter att tre intervjuer var gjorda upplevdes en avsaknad av följdfrågor och därför lades några frågor till i intervjuguiden (Bilaga 2). Detta hade kunnat undvikas om fler pilotintervjuer gjorts på förhand (Bryman, 2011). Den pilotintervju som genomfördes tog cirka 30 minuter vilket sågs som ett tecken på att resterande intervjuer skulle ta lika lång, eller möjligtvis ännu längre, tid. En viss förvåning uppstod därför då de första intervjuerna endast tog mellan 17 och 30 minuter. Efter en genomgång av frågorna upplevdes att frågor och svar ändå svarade upp mot syftet och att inga tillägg eller justeringar i den intervjuguide (Bilaga 2) som fanns behövdes.

Intervjuerna genomfördes till stor del på respondenternas egna kontor. Detta för att skapa en känsla av trygghet samt att intervjusituationerna blev mer naturliga för respondenterna i en ”hemmamiljö”. Under intervjusituationerna sattes i största möjliga mån förförståelsen åt sidan till förmån för respondenternas egna berättelser. Sedan togs den in igen i arbetet med att analysera datan. Intervjuerna spelades, efter samtycke från respondenterna, in på diktafon eller mobiltelefon. Detta för att som intervjuare kunna ägna all uppmärksamhet åt respondenten, inte behöva anteckna löpande och kunna vara aktiv under intervjun genom att ställa följdfrågor (Bryman, 2011). Varje intervju transkriberades sedan av den forskare som genomfört intervjun för att sedan kodas och tolkas genom ett hermeneutiskt förhållningssätt.

I inledningen av intervjun informerades respondenterna kort om begreppet HBT då det användes i ett antal av de frågor som ställdes. Valet att informera berodde på att det inte var självklart att intervjupersonerna var bekanta med begreppet. Dessutom var syftet att undvika att respondenterna skulle uppleva situationen som en kunskapsprövning samt på samma gång förklara vad HBT-frågor innebar i denna kontext.

Databearbetning och analys

Ett hermeneutiskt förhållningssätt handlar främst om att tolka, förstå och förmedla respondentens bild av ett fenomen (Westlund, 2009). Detta passade syftet då det var respondentens upplevelse av arbetet med HBT-frågor som skulle studeras. Den hermeneutiska tolkningsprocessen kan enligt Ödman (2007) liknas vid att lägga ett pussel. Från början kan det upplevas som nästintill omöjligt att veta var man ska börja eller hur materialet någonsin ska kunna få någon struktur och mening. Men efter ett tag börjar delar i helheten kunna urskiljas, för att så småningom kunna sättas i relation till helheten. Det är också så vi har strukturerat vår bearbetning av det empiriska materialet (Ödman, 2007).

Efter att samtliga intervjuer genomförts och transkriberats placerades respondenternas svar in under respektive fråga för att ge en bättre överblick över materialet. Sedan skrevs datamaterialet ut i pappersform för att förenkla bearbetningen. Ett flertal genomläsningar av materialet i sin helhet gjordes för att bättre förstå innehållet. Under genomläsningen försöktes förförståelse, forskningsfrågor och fördomar läggas åt sidan för att på så sätt ge respondenternas berättelser möjligheten att utveckla sig. Stycken där respondenten varit särskilt engagerad eller berörd samt där vissa utsagor återkom i berättelsen markerades med färgpennor för att underlätta analysarbetet. När genomläsning och markering i materialet var klart jämfördes de upptäckter som gjorts i texten forskarna emellan. Det som huvudsakligen söktes efter var likheter och skillnader i de utsagor som markerats vilka sedan ordnades under kategorier som beskrev utsagorna. För att få en bättre överblick användes en whiteboardtavla där återkommande och utstickande delar i utsagorna antecknades. Nästa steg var att koppla in tidigare litteratur och forskning för att tolka materialet. Syftet med detta var att fördjupa kunskapen samtidigt som tolkningen testades mot tidigare teorier. Denna del i analysarbetet kallas den *hermeneutiska spiralen* vilken innebär att det sker en konstant pendling mellan material och litteratur i tolkningsarbetet samtidigt som spiralen gräver sig längre ner och fördjupar tolkningen (Westlund, 2009).

Tillförlitlighet och etik

Tillförlitlighet

Inom kvalitativa studier kan det vara svårt att mäta validitet och reliabilitet då dessa ursprungligen är begrepp för att beskriva kvalitet inom den kvantitativa forskningen. Vid kvalitativa studier pratar man ibland istället om tillförlitlighet. Inom begreppet tillförlitlighet finns fyra delkriterier för att bedöma hur bra en studie är. Dessa är: *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *möjlighet att styrka och konfirmera* (Bryman, 2011).

Trovärdighet motsvarar intern validitet, alltså att det ska finnas en god överensstämmelse mellan de observationer forskaren gjort och den teori som formuleras (Bryman, 2011). Respondenternas svar låg dock antingen väldigt nära varandra eller visade på tydliga skillnader mellan kvinnligt och manligt. Detta svarar på de frågeställningar som ställts i inledningen av studien och resultaten därför har en hög trovärdighet.

Överförbarhet handlar om hur stor möjlighet det finns att kunna generalisera en studies resultat till en större population. (Bryman, 2011) Studien baserades på 12 intervjuer vilket är aningen få för att kunna generalisera resultaten till en större population. Syftet med denna studie var inte att kunna dra slutsatser till en vidare krets än den organisation som studien gjordes på, men kan ändå tänkas stämma överens med liknande organisationer. Därför har resultaten ändå i viss utsträckning en god överförbarhet.

Pålitlighet är ett begrepp som kan liknas vid reliabilitet, och bedömer sannolikheten att samma resultat skulle framkomma om en annan forskare skulle genomföra samma studie vid ett annat tillfälle (Bryman, 2011). Intervjuguiden (Bilaga 2) var semistrukturerad och gav alltså både riktning till intervjuarna samt en viss frihet för följdfrågor. En högre struktur hade lett till en högre pålitlighet då samma intervju kan upprepas av en annan forskare (Bryman, 2011). Men eftersom inga större utsvävningar från de ursprungliga frågorna gjordes utan följdfrågor användes då någonting behövde utvecklas kan resultaten ändå ses som pålitliga. Det är möjligt att en ännu högre pålitlighet hade kunnat uppnås om fler intervjuer från fler typer av arbetsplatser hade genomförts. Svårigheten med detta hade varit tiden då kvalitativa studier tenderar att vara tidskrävande eftersom det krävs tid för att boka intervjuer, genomföra dem samt transkribera.

Möjlighet att styrka och konfirmera motsvarar objektivitet. I en kvalitativ studie kan det vara svårt för en forskare att vara fullständigt objektiv i förhållande till studien och därför är detta en möjlighet att kontrollera att forskaren agerat i god tro (Bryman, 2011). För att styrka resultaten har en teoretisk referensram använts där viktiga begrepp och områden för studien har behandlats. Resultaten har konfirmerats genom att fråga respondenterna under intervjutillfället om de upplever att de blivit uppfattade på ett korrekt sätt.

Denna studie kan sägas vara tillförlitlig då resultaten svarar upp mot frågeställningarna, det finns god möjlighet att generalisera resultaten till liknande organisationer, intervjuguiden i hög utsträckning följts i intervjusituationerna samt att forskarna agerat i god tro.

Etiska överväganden

I samband med intervjuerna informerades respondenterna om de fyra etiska riktlinjerna vid forskning: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002). Informationskravet innebär att respondenten blir informerad av forskaren om studiens syfte, deras uppgift i studien samt information som kan påverka respondentens deltagande. Respondenten ska även få information om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att avbryta sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). Detta krav uppfylldes då informationsbrevet (Bilaga 1) som skickades ut till de utvalda respondenterna innehöll information kring studien och dess syfte. Vid intervjutillfället informerades respondenterna också om att de när som helst kunde avbryta sin medverkan.

Samtyckeskravet innebär att forskaren ska ha respondentens samtycke till deltagande innan studien börjar och på så sätt bestämmer respondenten själv över sin medverkan (Vetenskapsrådet, 2002). För att uppfylla samtyckeskravet tillfrågades respondenterna i samband med intervjutillfället om det gick bra att intervjun spelades in på diktafon eller mobiltelefon. Att respondenterna svarade på det mail som skickades ut tolkades som att de gav sitt samtycke till att medverka i studien. I mailet poängterades också tydligt att deltagandet i studien var frivilligt. Ett annat problem med kvalitativa intervjuer är att respondenterna ibland säger mer än de tänkt säga vilket kan innebära problem med samtyckeskravet (Bryman, 2011). I inledningen av intervjuerna informerades samtliga respondenter om de forskningsetiska principerna, och specifikt att de har rätt att bestämma över sin egen medverkan samt att de kan välja att avbryta den närhelst de vill. Därför kan

kravet att informera respondenterna ses som tillgodosett samt att de getts möjlighet att ta kontakt även i efterhand om de önskat stryka eller ändra sina utsagor. Då ingen av respondenterna uttryckt ett sådant önskemål eller behov kan kravet anses som uppfyllt.

Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter om deltagarna som samlas in ska behandlas konfidentiellt och personuppgifter ska förvaras oåtkomligt för obehöriga (Vetenskapsrådet, 2002). Alla respondenter informerades om att de skulle anonymiseras och att det bara var forskarna som skulle ta del av det transkriberade materialet. Allt material som spelades in raderades direkt efter att transkriberingarna var genomförda och alla respondenter anonymiserades under analysarbetet. Att inte anonymisera könet på respondenterna var ett medvetet val eftersom skillnader mellan män och kvinnor var en av frågeställningarna i studien.

Det sista kravet, nyttjandekravet innebär att den information som samlades in endast får användas i forskningsändamål (Vetenskapsrådet, 2002). Detta krav uppfylldes genom att försäkra respondenterna vid intervjutillfället att intervjumaterialet bara var tillgängligt för forskarna samt att det inte skulle användas till någonting annat än denna studie.

I urvalsprocessen slumpade det sig så att det endast blev kvinnliga chefer på de kvinnodominerade arbetsplatserna och manliga chefer på de mansdominerade arbetsplatserna. Detta kunde inte påverkas då det är så organisationen ser ut i dagsläget. Det etiska dilemmat var dock hur cheferna på respektive arbetsplats skulle benämnas. Eftersom en av forskningsfrågorna var att titta på skillnader mellan kvinnodominerade respektive mansdominerade arbetsplatser var det nödvändigt att skriva ut könen på cheferna. En diskussion kring huruvida detta kunde avslöja vilken person som sagt vad och därigenom bryta konfidentialitetskravet fördes. Eftersom det fanns lika andelar manliga och kvinnliga respondenter ansågs dock att så inte var fallet, samt att det var relevant och nödvändigt för att kunna presentera resultatet gentemot frågeställningarna.

För att anonymisera våra respondenter valde vi att ge dem fiktiva namn. Inget av namnen överensstämmer med vad någon av respondenterna faktiskt heter. Namnen är valda från en lista över de vanligast förekommande namnen i Sverige.

Eftersom HBT-frågor fortfarande är ett känsligt ämne både på samhälls-, organisations- och individnivå är det svårt att garantera att ämnet inte tagits upp på arbetsplatserna efter studien. Det fanns en strävan efter att i största möjliga mån få intervjupersonerna att känna sig bekväma med att uttrycka sig fritt samt att deras utsagor respekterats genom att anonymisera dem. För att ytterligare anonymisera vissa utsagor som behandlar specifika händelser eller personer på arbetsplatser uteslutits. Detta för att undvika att någons identitet eller arbetsplats ska röjas.

Resultat och analys

I denna del presenteras de resultat som framkommit under studien. Resultaten presenteras tillsammans med analysen av materialet då en hermeneutisk ansats innebär att dessa inte kan skiljas åt. Resultat och analys har delats upp i två underrubriker som representerar frågeställning 1 och 2. Jämförandet av skillnader i svar mellan kvinno- och mansdominerade arbetsplatser (frågeställning 3) redovisas inte under en egen rubrik utan sker kontinuerligt under de olika rubrikerna.² Hur stor andel av respondenterna som svarat på ett visst sätt i en fråga kommer presenteras med hjälp av begreppen samtliga (12), majoriteten (8-11), några (4-7) och enstaka (1-3). Chefer på kvinnodominerade arbetsplatser kommer benämnas som "kvinnliga" och cheferna på de mansdominerade arbetsplatserna som "manliga".

Respondenternas erfarenheter av att vara chef såg väldigt olika ut. Skillnaderna i hur länge de jobbat på den arbetsplats de för närvarande är chef över varierade från mindre än ett år till 12-13 år. Antalet medarbetare man ansvarar för varierade också kraftigt, från 7 till 35 stycken. Detta innebär att det kan finnas stora skillnader i hur man ser på sitt personalansvar samt en skillnad i hur lång tid man haft på sig att sätta sig in i verksamheten.

När vi bad respondenterna berätta lite om sitt arbete svarade majoriteten att det handlar om ekonomiskt ansvar, kunder, drift etc. De kvinnliga cheferna uttryckte i högre utsträckning än de manliga att personalansvar ingick i deras arbetsuppgifter. Vi tolkar detta som att man då i högre utsträckning känner ett ansvar för de frågor som rör personalen utöver exempelvis löner och den dagliga driften. Detta ledde vidare till frågor kring hur man arbetar för att medarbetarna ska känna sig delaktiga och inkluderade på arbetsplatsen. Majoriteten av

² Dessa svar presenteras separat i Sammanfattande slutsats.

respondenterna uppgav att man använder sig av arbetsplatsträffarna dels för att alla ska få komma till tals, dels för att ta upp frågor rörande exempelvis diskriminering.

Likabehandlingspolicyn på Skellefteå kommun

Denna del av resultatet syftar till att besvara den första frågeställningen i studien. Här presenteras vilka möjligheter som första och andra linjens chefer upplever att de har att kunna använda sig av likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) under följande rubriker: *”Temaarbetsplatser” eller ”dra igen jalousiet”, andra dokument och stöd samt erfarenheter av diskriminering, stötande kommentarer och jargong.* Skillnader mellan manliga och kvinnliga chefer presenteras löpande där sådana framkommit.

”Temaarbetsplatser” eller ”dra igen jalousiet”

Majoriteten av respondenterna, både på kvinno- och mansdominerade arbetsplatser, kände till likabehandlingspolicyn såtillvida att man läst igenom den. Några respondenter hade visat upp dokumentet på arbetsplatsen i samband med arbetsplatsträffar, men endast enstaka uppgav att de använde sig av den i det dagliga arbetet. Beträffande tillgänglighet visste samtliga var de kunde hitta policyn om de kände ett behov av att använda den. Gällande vilken erfarenhet man sa sig ha av likabehandlingspolicyn uppgav respondenterna på de kvinnliga arbetsplatserna i högre utsträckning att man uppfattade likabehandlingspolicyn som något man tar sin utgångspunkt i när man arbetar med olika diskrimineringsfrågor i sin arbetsgrupp. De kvinnliga respondenterna upplevde att man i hög utsträckning arbetade exempelvis med teman i arbetsgrupperna för att belysa de olika problem som kan uppstå kring olika diskrimineringsgrunder. De manliga uppgav istället i högre utsträckning att de inte hade någon erfarenhet alls av policyn.

Syftet med en policy är att den ska finnas både för att kommunicera organisationens ställningstagande externt samtidigt som den ska fungera som ett stöd internt (Malmström, Györki, & Sjögren, 2006). Vi tolkar de kvinnliga respondenternas svar som att de inte känner ett engagemang i likabehandlingspolicyn som sådan, men att de arbetar mycket aktivt med själva frågorna rörande diskriminering. Detta menar vi bekräftar Ahmeds (2006) slutsats om att en policy inte handlar av sig själv, utan rättfärdigas genom de handlingar som sker runt den. Vad policyn gör i detta fall är att synliggöra skillnaderna i vad organisationen säger sig göra (likabehandlingspolicyn) med vad som faktiskt görs på arbetsplatserna. En av respondenterna säger följande om likabehandlingspolicyn:

”Det är bra att veta att den finns där att luta sig tillbaka på om det händer någonting.” – Kristina

Glappet blev desto större då vi tittade på de manliga respondenternas svar på frågan om vilka erfarenheter de har av likabehandlingspolicyn. De svarade i mycket hög utsträckning att de inte hade någon erfarenhet alls, vilket vi tolkade som att policyn ses mer som ett fint dokument än någonting som är till för att användas praktiskt. En av respondenterna uttryckte detta på följande sätt:

”Förr stoppade vi det [...] i en pärm och stoppade in det i hyllan bakanför och drog igen jalousiet. [...] Nu stoppar vi det i en fil och så skickar vi in det någonstans [...] och så sen att varsågod nu klarar vi oss om någon kommer och besöker oss.” – Johan

Andra dokument och stöd

På frågan om det finns andra dokument som de kan använda sig av i sitt dagliga arbete svarade majoriteten av respondenterna att de vänder sig till Kommunhälsan³ eller de HR-specialister som finns tillgängliga inom kommunen. På de kvinnodominerade arbetsplatserna använde man sig dessutom av exempelvis Arbetsmiljöverkets hemsida, internetbaserade verktyg såsom Google⁴ och Youtube⁵, olika filmer som behandlar diskriminering och psykosocial arbetsmiljö samt att man diskuterade kollegor emellan. De manliga respondenterna uttryckte istället att man använde sig av så kallat ”sunt förnuft”. Vi tolkar detta som att samtliga vet var de ska vända sig om de känner ett behov av stöd, men att de söker andra vägar än att vända sig till policyn. Vår tolkning av detta är att de kvinnliga cheferna visar en nyfikenhet genom att de söker information aktivt och förebyggande. De manliga cheferna uppfattar vi förlitar sig mer på sitt eget omdöme samt att de vet var informationen finns om de skulle behöva den. Detta vill vi koppla till att kvinnor är mer relationsfokuserade än män och därför har en vilja att vara andra till lags samt har en icke uttalad förväntan på sig att vara mer måna om andras välbefinnande. Detta samtidigt som män

³ Kommunhälsan är Skellefteå Kommuns egna interna företagshälsovård med bland annat socionom, personalvetare, psykolog, läkare och företagssköterska.

⁴ Google är en sökmotor som kan användas för att hitta sidor på internet som är relevanta för det man letar efter.

⁵ Youtube är en webbplats där användare kan ladda upp egna filmer.

är mer självsäkra och därför inte har samma press på sig att arbeta proaktivt (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002; Eagly & Wood, 1991).

Hur påverkar föreställningar arbetet med HBT-frågor?

I följande del är syftet att besvara studiens andra frågeställning. Här redogörs om chefernas föreställningar påverkar arbetet med HBT-frågor under följande rubriker: *Att tala om HBT och HBT – en generationsfråga?*. Skillnader mellan manliga och kvinnliga chefer presenteras löpande där sådana framkommit.

Erfarenheter av diskriminering, stötande kommentarer och jargong

Majoriteten av respondenterna har i sina roller som chefer ingen erfarenhet alls av diskrimineringsärenden. Några uttryckte dock att de har arbetat med diskriminering i andra arbetsrelaterade situationer, eller att problemen har rört samarbetssvårigheter, konflikter eller kulturella krockar inom arbetsgrupperna. Inte heller hade någon mottagit klagomål från medarbetare att de upplevt kommentarer och skämt på arbetsplatsen som stötande.

”Sen är ju frågan också [...] att vara kränkt eller diskriminerad, det är ju en personlig åsikt som man har. [...] en del känner sig faktiskt kränkta för lite och inget och en del har hög tålighetsgrad.” – Per

De flesta av de manliga cheferna uttryckte att det finns en viss typ av jargong på mansdominerade arbetsplatser. Denna jargong beskrivs bland annat som ”en hård muntlig jargong”, ”rå men hjärtlig” eller att man har ”högt i tak”. Detta beskrevs bland annat som att den fysiskt tuffa arbetsmiljö man befinner sig i gör att medarbetare uttrycker sig på ett hårdare sätt. Någon enstaka manlig chef uttryckte dock att det var en mogen nivå på jargongen ”fastän det inte fanns någon tjej där”. Detta kan sättas i relation till de kvinnliga chefernas uppfattning att det inte finns någon jargong alls på de kvinnodominerade arbetsplatserna, men att man inte vet säkert eftersom att man inte finns med bland medarbetarna på daglig basis.

”Jag tror att jargongen är att det finns fast det inte finns, att vi behandlar alla lika men jag tror inte att det egentligen är så.” – Kristina

Inom queerteorin menar man att det finns olika uppsättningar regler för hur man förväntas bete sig som man respektive kvinna, samt att man iscensätter sitt eget kön beroende på hur

man vill bli uppfattad (Ambjörnsson, 2004; Rosenberg, 2002). Manliga ledare förväntas vara kontrollerande, känslolösa och ha ett hierarkiskt tänkande. Kvinnliga ledare förväntas vara mer lyhörda för andras behov, omhändertagande och relationsfokuserade i sitt ledarskap (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007). Detta menar vi tar sig uttryck genom att cheferna på de mansdominerade arbetsplatserna tycks vara medvetna om den jargong som finns i deras arbetslag medan cheferna på de kvinnodominerade arbetsplatserna har en föreställning om att någon sådan jargong inte finns bland kvinnor. En av respondenterna säger:

”Nää ja vet inte om [...] den här jargongen [finns] bland kvinnor.”

– Linnéa

Vi tolkar det som att samtliga respondenter har en bild av deras medarbetares beteenden också ska följa detta könsmonster. Både de manliga och de kvinnliga cheferna både upprätthåller och återskapar framförallt bilden av det typiskt kvinnliga i sina uttalanden. De kvinnliga cheferna gör detta genom att förvänta sig att andra kvinnor inte använder sig av en hård jargong, och de manliga cheferna genom att antyda att kvinnliga medarbetare dämpar en hård jargong i ett mansdominerat arbetslag. De manliga cheferna upprätthåller också bilden av det typiskt manliga genom att uttrycka att en hård jargong är det naturliga och förväntade på en mansdominerad arbetsplats.

Undersökningen som gjordes av Arbetslivsinstitutet (2004) visade på att bland annat fördomar och trakasserier var vanligare ibland fackmedlemmar i mansdominerade branscher än i kvinnodominerade. Inom samtliga fackförbund upplevde dock majoriteten av de deltagande HBT-personerna att fördomar fanns på arbetsplatsen men att de inte upplevt trakasserier. Vi menar att detta kan vara överförbart till de arbetsplatser vi undersökt i denna studie. Att cheferna inte mottagit klagomål eller anmälningar om diskriminering eller stötande kommentarer behöver i sig inte innebära att det inte finns problem med attityder mot HBT-personer på arbetsplatserna. En av respondenterna uttryckte sig såhär:

”Vi har ju bara killar som jobbar hos oss och de säger ju inte att det inte blir några HBT-frågor för det [...] men inte som man vet om i alla fall. [...] vi har varit förskonade från kränkningar och allt sånt där egentligen på våran arbetsplats.” – Johan

En annan aspekt av detta är huruvida kvinnodominerade arbetsplatser faktiskt uppvisar heteronormativitet i mindre utsträckning än mansdominerade arbetsplatser. Vår tolkning av de svar cheferna gett är att det i alla fall finns en föreställning om att så är fallet. Detta stämmer överens med den kartläggning som gjordes av Sahlström & Bildt (2006) för Arbetslivsinstitutet. Frågan kvarstår dock om samma resultat skulle finnas kvar om observationer eller intervjuer gjordes bland medarbetarna. Det är alltså, baserat på de svar respondenterna gett, inte säkert att deras föreställningar stämmer överens med hur det faktiskt ser ut på de olika arbetsplatserna. En av respondenterna säger:

”Alltså det är inget som vi möts av i det dagliga arbetet [...] visst har vi kollegor som det kan beröra det har vi, men ingenting som är uttalat.”

– Kristina

Att tala om HBT

Benämningar på HBT

En del i heteronormativiteten är att vi gärna vill placera in människor i fack. Vi tänker oss att vi förstår vem människor är baserat på exempelvis hur de klär sig eller hur de pratar. Men när det gäller sexualitet märks det sällan på utsidan (Ambjörnsson, 2006). Några av respondenterna uttryckte att det inte fanns några HBT-personer på deras arbetsplatser eller ens på förvaltningen som helhet. Detta menar vi kan visa på den heteronormativitet som råder i samhället. Så länge man inte sagt någonting annat förväntas man alltså per automatik vara heterosexuell. Att enstaka respondenter använde sig av ord och uttryck såsom ”av annan art” och ”är med i HBT” tolkar vi som att man inte är van vid eller bekväm med att tala om HBT-frågor och -personer. Vi tolkar det som att det finns svårigheter med att veta hur man ska benämna personer som faller utanför den ram och de normer som finns. De kvinnliga cheferna använder i större utsträckning ett annat språk för att komma runt problemet med benämning. De manliga cheferna uttrycker sig mer direkt men använder andra formuleringar än exempelvis HBT.

Vi menar att om man tar för givet att ens sexuella läggning är något som ska synas utanpå eller måste offentliggöras om den faller utanför normen kan det också vara svårt att se om HBT-personer faktiskt finns på arbetsplatsen. Detta innebär att HBT-personer kan förbli osynliga på arbetsplatsen och därmed indirekt diskrimineras utan att cheferna är medvetna om

detta. Det är möjligt att HBT-personer väljer att dölja sin sexualitet på arbetsplatsen och därmed också de problem de stöter på (Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003). Att detta kan leda till en osynlighet på arbetsplatsen kan påvisas genom följande citat:

”[...] mig veterligt har vi inga sådana människor här, så att för oss är det ett litet problem, om det nu ska vara ett problem.” – Erik

Studien som genomfördes av Sahlström & Bildt (2006) för Arbetslivsinstitutet visade på att heterosexuella i större utsträckning svarat ”vet ej” på frågan om kollegors attityder gentemot HBT-personer (Sahlström & Bildt, 2006). Vi tolkar det som att icke-heterosexualitet är något som det inte talas om på arbetsplatserna. Som heterosexuell upplever man alltså inte själv att man talar om heterosexualitet eftersom detta är en så stark och självklar norm. Chefernas föreställningar om att icke-heterosexualitet inte finns på arbetsplatsen kan således handla mer om att man inte talar om det snarare än att det inte finns.

För vem är det jobbigt?

Medan många av de kvinnliga cheferna uttryckte att man aktivt arbetar med olika typer av diskrimineringsfrågor, om än inte nödvändigtvis med HBT-frågor specifikt, uppger de manliga cheferna att de upplever det svårt att arbeta med dessa frågor innan man har ett konkret problem. Majoriteten av respondenterna uppgav att själva ämnet HBT är knepigt och kan uppfattas som jobbigt att prata om, men att det är *andra* som kan ha problem med det – inte cheferna själva. Majoriteten av respondenterna uttryckte att de själva inte har några problem med att människor i deras omgivning är homo-, bi- eller transsexuella och vissa ger exempel på detta ur sitt eget liv. Samtidigt uttryckte enstaka chefer att det nästan är bättre att man *inte* vet medarbetarnas sexuella läggning eftersom det då skulle försvåra diskrimineringsarbetet och/eller uppfattas som att man gör det för ”någons skull”. Alternativt uttryckte någon enstaka chef att sexuell läggning inte har någonting med jobbet att göra. Så länge medarbetaren sköter sitt arbete är dess sexuella läggning inte av intresse.

”Alltså HBT-frågor vet du, det är någonting som är så stilla och tyst om det, så jag känner att det är inget bekymmer.” – Per

Dessa svar uppfattade vi som något paradoxala då man först säger att man arbetar med HBT-frågor samtidigt som vi uppfattade att respondenterna inte riktigt visste hur de skulle benämna HBT-personer. Att detta är besvärligt att tala om tolkar vi som att man ser HBT som någonting avvikande och konstigt som måste talas om som ett särskilt diskussionsämne, medan man inte ser hur man själv är med och skapar heteronormativitet genom att uttrycka sin egen heterosexualitet (Ambjörnsson, 2006). Detta stämmer överens med heteronormativiteten som menar att heterosexualiteten inte behöver diskuteras, utan det är så vanligt att man inte märker det. Detta tolkar vi som typiska inslag av heteronormativitet, alltså att icke-heterosexualitet är någonting privat som inte ska uttryckas på arbetsplatsen medan heterosexualitet är allmänt och därför reflekterar man inte över om det uttrycks eller inte (Elisson, 2011). Även här menar vi att det finns en risk för att HBT-personer döljer sin sexualitet av rädsla för att bli annorlunda behandlad (Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003).

HBT – en generationsfråga?

”Säg att det var nån som var homosexuell för 20 år sen, han måste ju ha haft ett rent helvete på ren svenska [...] idag är det ju accepterat på ett helt annat sätt och det är ju så öppet och allting.” – Karl

Bland de manliga respondenterna var det vanligt att man gjorde skillnad på hur man uppfattar att jargong används beroende på vilken generation man tillhör. Det verkar vara en föreställning att de ”äldre” på arbetsplatsen kanske har svårare att acceptera HBT-personer, eller att de åtminstone talar om det på ett hårdare sätt än den ”yngre” generationen. De manliga cheferna uppgav att unga personer ”matas” med mer information kring HBT via media vilket bidrar till att den yngre generationen ser det som någonting naturligt. I motsats till detta står, enligt de manliga respondenterna, den ”äldre” generationen som har andra och starkare föreställningar om vad som är normalt och inte. Enstaka respondenter uppgav att problemet med hård jargong kommer per automatik att ordna sig i takt med att man anställer fler unga personer i arbetslagen. Vidare hade någon enstaka respondent föreställningen att de äldre personerna på arbetsplatsen även uppfattar informationsdagarna kring diskrimineringsgrunder och likabehandling som någonting ”abstrakt”, och inte förstår meningen med dessa. Vi tolkar detta som ett tecken på att några av cheferna upplever att det inte gör någon skillnad ifall de ordnar utbildningar eller temadagar för sina medarbetare

eftersom det finns en föreställning om att det inte kommer att göra någon skillnad. De problem, som cheferna i varierande utsträckning är bekanta med, som eventuellt finns bland medarbetarna kommer alltså inte att finnas kvar om några år när personalstyrkan är utbytt. Dessa svar återfanns inte bland de kvinnliga respondenterna, som istället i mycket hög utsträckning uppgav att man arbetade aktivt med diskrimineringsgrunder och att detta var uppskattat bland personalen.

Sammanfattande slutsats

I denna del presenteras en kort sammanfattning av de resultat som framkommit i denna studie. Här samlas också de mest framträdande fynden gällande skillnader mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser under en egen rubrik.

Likabehandlingspolicyn på Skellefteå kommun

I vårt resultat såg vi skillnader mellan hur manliga och kvinnliga chefer använde sig av likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) i sitt dagliga arbete. De manliga cheferna såg det som ett fint papper som inte är till för att användas i praktiken. De kvinnliga cheferna använde policyn i en betydligt högre utsträckning och tog avstamp i den för att arbeta med diskrimineringsfrågor överlag. De kvinnliga respondenterna använder sig även av andra sökvägar än likabehandlingspolicyn för att hitta information till arbetet kring likabehandling. Policyn i sig används till viss del som ram för hur likabehandlingsarbetet ska bedrivas. Till största del sågs den dock mest som en referensram för vad organisationen säger sig stå för och inte vad organisationen faktiskt gör.

Hur påverkar föreställningar arbetet med HBT-frågor?

Erfarenheter av diskriminering, stötande kommentarer och jargong

Samtliga chefer svarade att de inte hade några erfarenheter av vare sig diskrimineringsärenden eller stötande kommentarer på arbetsplatsen. Cheferna på de mansdominerade arbetsplatserna hade en större medvetenhet om vilken typ av jargong som skulle kunna finnas bland medarbetarna, medan cheferna på de kvinnliga arbetsplatserna menade att någon sådan jargong sällan eller aldrig förekommer bland kvinnor. Detta menar vi bekräftar den undersökning av Arbetslivsinstitutet (2004) som visade att HBT-personer upplevde att fördomar fanns på arbetsplatsen, men att HBT-personerna sällan blev utsatta för trakasserier. Ingen människa är fördomsfri, men det är inte alltid dessa tar sitt uttryck i konkreta handlingar. Möjligheten finns att det är såhär det ser ut på arbetsplatser runt om i Sverige: det

finns fördomar som kommer till uttryck genom sättet man pratar kring dem men att man själv inte är medveten om att man har dem. Därför utsätter man människor i sin närvaro för en typ av indirekt diskriminering genom exempelvis homofobi eller stereotypisering (Ambjörnsson, 2006).

HBT – ett problematiskt begrepp?

Majoriteten av respondenterna hade svårigheter att benämna HBT som just HBT. Istället använde man sig av omskrivningar eller talade runt begreppet istället för att säga det rakt ut. Dessutom uttryckte majoriteten av respondenterna att de själva inte hade några problem med HBT-personer eller att tala om det, men att det kunde finnas andra på arbetsplatsen eller bland medarbetarna som inte var bekväma med detta. Vi tolkade detta som en förskjutning av problemet där man inte såg sin egen del i att skapa och återskapa heteronormativitet i den dagliga interaktionen med medarbetarna. Inte heller såg man det faktum att vardagliga samtalsämnen också kan bidra till att upprätthålla heteronormativiteten. Vi tolkade det som att HBT sågs som ett separat samtalsämne som *medvetet* måste föras på tal för att finnas. Vidare uppmärksammade vi att några av respondenterna uttryckte att det inte fanns några HBT-personer på arbetsplatsen samtidigt som man reflekterade kring att sexuell läggning inte syns utanpå. Detta är ytterligare ett uttryck för svårigheterna som fortfarande finns kring HBT-frågor i allmänhet. Att diskutera någonting som står utanför eller långt bort från en själv, såsom exempelvis Österrikes bidrag i Eurovisionsschlagerfestivalen, är lättare än att tala om frågor som ligger närmare. Detta är ytterligare en faktor som gör det svårt för HBT-personer att synas utan att det ska bli ett diskussionsämne och de riskerar att hamna i ett moment 22; organisationer vill göra satsningar för att förbättra HBT-personers villkor, men för att detta ska kunna ske måste HBT-personer vara mer öppna vilket innebär en risk för diskriminering (Forsberg, Jakobsen, & Smirthwaite, 2003).

Generationsfrågan

Några av respondenterna uttryckte att det fanns en skillnad i hur dessa frågor uppfattas och talas om beroende på vilken generation man tillhör. Den ”äldre” generationen menade man hade en hårdare jargong och attityd gentemot HBT-personer än vad den ”yngre” generationen har. Någon enstaka respondent menade också att detta inte var ett problem som skulle bestå i takt med att personalstyrkan byts ut. Vi tolkade detta som att respondenterna uppfattade arbetet med HBT-frågor som svårt att utföra innan man har personal som kan tillgodogöra sig den information och de mer öppna synsätt som idag finns kring HBT.

Tydliga skillnader mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser

Proaktivt eller reaktivt arbete

En av de största skillnaderna mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser var synen på det egna arbetet med diskrimineringsfrågor. De kvinnliga cheferna hade överlag en mer proaktiv inställning där man ansåg att det var viktigt att arbeta med alla diskrimineringsgrunder i förebyggande syfte. Bland de manliga cheferna var den reaktiva synen mer vanligt förekommande, alltså att det först måste finnas ett problem innan man kan arbeta med frågorna. Detta tolkade vi som ett återskapande av sitt eget kön, alltså att man som kvinna förväntas vara bland annat lyhörd för andras behov och omhändertagande, och som man förväntas man vara kontrollerande och känslolös. Detta får till följd att de kvinnliga cheferna har en större möjlighet än de manliga cheferna att utifrån sin könsroll att kunna arbeta proaktivt med diskrimineringsfrågor. De normer och förväntningar som finns på de olika könen kan alltså underlätta eller begränsa handlingsutrymmet för dem i sin chefsroll.

Syn på sin egen roll

En av sakerna som vi fann intressant var den definitionen som cheferna gav gällande vad som ingår i deras arbetsuppgifter. De kvinnliga cheferna uppgav i högre utsträckning än de manliga cheferna att personalansvar ingick i deras arbetsuppgifter. Vår tolkning av detta är att om man ser personalansvar som en av sina arbetsuppgifter är det mer sannolikt att man också känner ett större ansvar för sina medarbetare. Detta i kombination med att ens könstillhörighet möjliggör eller begränsar utrymmet för att arbeta med mer mellanmännsliga arbetslivsfrågor gör kvinnliga chefer mer benägna att arbeta aktivt med diskrimineringsfrågor. Detta beror sannolikt också på vilken typ av arbetsplats eller bransch man arbetar inom samt hur många medarbetare man har ansvar för. Men vi menar att den syn man har på sin egen roll (Eriksson-Zetterquist & Styhre, 2007) i kombination med andra variabler spelar roll för hur man i slutänden kommer att agera. Exempelvis könstillhörighet och förväntningar på denna är en stor del i hur arbetet med HBT-frågor kommer att bedrivas.

Diskussion

I detta avsnitt förs en diskussion kring resultaten i förhållande till uppdraget. Sedan lyfts frågan till en samhällsnivå och resultaten som framkommit problematiseras och kritiserats. En kort metoddiskussion gällande förförståelsens betydelse för resultatet förs också.

Resultat- och analysdiskussion

Resultaten som framkommit i vår studie visar att likabehandlingspolicyn som är antagen inom Skellefteå kommun inte specifikt används av första och andra linjens chefer i deras arbete med likabehandling. Inte heller används den som stöd och hjälp för att bedriva detta praktiska arbete. Eftersom likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) är väldigt generell i sin utformning tror vi att detta kan leda till att den är svår att applicera i det dagliga arbetet. Skellefteå kommun har haft HBT-certifiering på förslag från politiskt håll. För att kunna göra detta behöver organisationen bland annat kunna uppvisa att de bedriver ett systematiskt arbete för HBT-personers lika rättigheter (RFSL, 2014). Motionen som kom upp i kommunfullmäktige gällande HBT-certifiering fick avslag då man ansåg att arbetet med HBT-frågor redan omfattades av likabehandlingspolicyn (Bilaga 3). I resultatet visade det dock sig att cheferna inte använder policyn på det praktiska sätt som det kanske är tänkt. Vi tror att en handlingsplan som specificerar vilket arbete som ska bedrivas och på vilket sätt det ska göras kunde vara cheferna behjälpligt. På så sätt konkretiseras likabehandlingspolicyn och blir något som kan användas i det dagliga arbetet. Med det sagt tror vi, utifrån resultatet, att likabehandlingspolicyn ändå fyller en funktion även om den inte används konkret av samtliga chefer. Vi menar att likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) i dagsläget fungerar som övergripande spelregler kring hur organisationen ska agera gällande likabehandling.

Några av respondenterna i vår studie uttrycker att de inte har några problem med diskriminering på sina arbetsplatser. Vi tror att om man har föreställningen att det inte finns några problem så kan det leda till svårigheter att se när det faktiskt är problem oavsett om det handlar om HBT eller andra diskrimineringsgrunder. Vi tror att denna problematik kan finnas på fler nivåer i samhället. Om man väljer att inta ett reaktivt förhållningssätt tror vi att många kommer drabbas av olika former av diskriminering innan en förändring sker. Det är bättre att förekomma än att förekommas, och vi tror att även om det inte finns några problem i dagsläget är det bättre att ändå bedriva ett proaktivt likabehandlingsarbete för att förhindra eventuella framtida diskrimineringsproblem. Eftersom detta är en del i Skellefteå kommuns

målsättning att bli 80 000 invånare år 2030 så är det inte bara önskvärt utan också nödvändigt att kommunen som arbetsgivare föregår med gott exempel och bedriver ett aktivt likabehandlingsarbete.

Metoddiskussion

Tanken med denna studie var inledningsvis att utvärdera den befintliga likabehandlingspolicyn på Skellefteå kommun. Då likabehandlingspolicyn visade sig vara mycket generell och kortfattad utvecklades syftet till att ta reda på hur första och andra linjens chefer uppfattade sina möjligheter att använda sig av den. Vidare upptäckte vi att respondenternas föreställningar kring HBT och HBT-frågor inverkade mycket på hur det faktiska arbetet bedrevs. Därför tog vår studie en oanad vändning till att handla mer om hur chefernas föreställningar faktiskt ser ut. Detta är såklart både intressant och relevant för fortsatt utveckling av likabehandlingspolicyn (Bilaga 3) och hur det fortsatta arbetet med detta på Skellefteå kommun ska utformas.

Förförståelsens påverkan på studien

Då man använder sig av ett hermeneutiskt förhållningssätt accepterar man att förförståelsen alltid är en del av det man studerar, och att den kommer påverka både hur studien utformas och hur det material som framkommit tolkas. Detta är såklart även sant i vårt fall. De erfarenheter, kunskaper och förutfattade meningar vi bär på har självklart även inverkat på denna studie. Exempelvis har vår utbildning påverkat oss på så sätt att vi tänker i termer av genus, arbetsrätt och vikten av att medarbetare ska känna sig uppskattade och meningsfulla på arbetsplatsen. Vi har dessutom vänner som är HBT-personer vilket gör det naturligt för oss att prata kring frågorna utan större svårigheter. Vår intention när vi gick in i intervjusituationerna var ändå att i största möjliga mån förhålla oss neutrala då respondenter uttryckt sig på ett sätt som inte är naturligt för oss. Detta för att inte påverka deras svar. Att undanhålla sina egna värderingar kan dock vara svårt och vi kan alltså inte med säkerhet svara på att vår förförståelse inte påverkat resultatet. Å andra sidan är det precis vad hermeneutiken förutsätter att förförståelsen ska göra. Därför kan vår studie vara svår att upprepa, då en annan forskare med annan förförståelse mest troligt skulle tolka respondenternas svar på ett annat sätt.

Fortsatta studier inom området

Under denna studie upptäckte vi att det finns bristfälligt med forskning gällande chefers förutsättningar att arbeta med HBT-frågor. Mycket av den tidigare forskningen avhandlar exempelvis bemötandet som HBT-personer upplever i vardagliga situationer såsom på vårdcentraler eller inom skolan. Som vi sett i denna studie kan det upplevas som problematiskt att tala om dessa diskrimineringsfrågor ur ett chefsperspektiv. Som ett komplement till vår studie skulle det vara intressant att undersöka medarbetarnas upplevelser och föreställningar kring HBT-frågor på deras arbetsplatser. Detta skulle bidra till en ökad förståelse för helheten inom offentlig sektor. Vårt arbete har bidragit till kunskap kring chefers möjligheter och föreställningar kring HBT-frågor. Eftersom detta är ett relativt obeforskat område finns dock mycket kvar att studera.

Avslutningsvis

HBT-frågor är som sagt en het fråga i den samhälleliga debatten idag. Det är lätt att gå in i en studie med en tanke om hur saker och ting borde vara, men det visade sig att det är betydligt svårare att få det att fungera i verkligheten. I samband med att vi gjorde vår undersökning sändes Eurovisionsschlagerfestivalen, och det hade varit otroligt intressant att få ta del av chefernas upplevelser av hur mycket man talar om HBT på arbetsplatserna efter detta. Vi förstod att Conchita drog mycket uppmärksamhet och väckte många frågor på olika håll i samhället, vilket vi tror hade märkts även på de arbetsplatser vi undersökte. Det hade varit intressant att få göra intervjuer även efter sångtävlingen då vi tror att det är ett ämne som behandlats i fikarum världen över.

Litteraturförteckning

- Ahmed, S. (2006). The Nonperformativity of Antiracism. *Meridians* , 7 (1), 104-126.
- Alvesson, M., & Billing, Y. D. (2011). Understanding Gender and Organizations. i U.
- Ambjörnsson, F. (2004). *I en klass för sig : genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Stockholm: Ordfront Förlag.
- Ambjörnsson, F. (2006). *Vad är queer*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Arbetslivsinstitutet. (2004). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bolander, E., & Fejes, A. (2009). Diskursanalys. i A. Fejes, & R. Thornberg, *Handbok i kvalitativ analys* (ss. 81-105). Stockholm: Liber AB.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Eagly, A. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale: N.J: Erlbaum.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* , 109 (3), 573-598.
- Eagly, A., & Wood, W. (1991). Explaining Sex Differences in Social Behavior: A Meta-Analytic Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin* , 17 (3), 306-315.
- Elisson, P. (2011). *Regnbågschefen - praktisk guide för chefer: så blir du bra på hbt-frågor*. Malmö: Liber AB.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Styhre, A. (2007). *Organisering och intersektionalitet*. Malmö: Liber AB.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2013). *European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*. Wien: FRA.
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2009). Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. i A. Fejes, & R. Thornberg, *Handbok i kvalitativ analys* (ss. 13-37). Stockholm: Liber AB.
- Forsberg, G., Jakobsen, L., & Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Karlstad: Författarna.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Malmström, S., Györki, I., & Sjögren, P. A. (2006). *Bonniers Svenska Ordbok*. Stockholm: Albert Bonniers Förlag AB.
- Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Stockholm: Atlas.

Sahlström, J., & Bildt, C. (2006). *"Vet ej" – en studie av heteronormativitet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet och författare.

SFS (2008:567). (2009). *Diskrimineringslag*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Watt Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser: Forskningsprocess, människa, samhälle*. Malmö: Gleerups utbildning AB.

Westlund, I. (2009). Hermeneutik. i A. Fejes, & R. Thornberg, *Handbok i kvalitativ analys* (ss. 62-80). Stockholm: Liber AB.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Ödman, P.-J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: Hermeneutik i teori och praktik*. Finland: Norstedts Akademiska Förlag.

Elektroniska källor

Diskrimineringsombudsmannen. (den 20 01 2012). *Om DO: DO*. Hämtat från

Diskrimineringsombudsmannens webbplats: <http://www.do.se/sv/Om-DO/> den 07 04 2014

Länsstyrelsen Västerbotten. (den 21 03 2014). *Befolkningsstatistik Västerbotten*. Hämtat från Länsstyrelsen Västerbotten:

<http://www.lansstyrelsen.se/vasterbotten/SiteCollectionDocuments/Sv/samhallsplanering-och-kulturmiljo/planfragor/Planeringsunderlag/Befolkning/>

Befolkningssiffror%20för%20Västerbottens%20län%20kommuner%201990%20och%202013.pdf den 21 03 2014

Nationella sekretariatet för genusforskning. (den 02 02 2012). *Ordlista*. Hämtat från

Nationella sekretariatet för genusforskning:

<http://www.genus.se/meromgenus/ordlista/#heteronormativitet> den 19 03 2014

RFSL. (den 24 10 2006). *Begreppslista RFSL*. Hämtat från RFSLs hemsida:

<http://www.rfsl.se/?p=410> den 21 03 2014

RFSL. (den 14 05 2014). *HBT-certifiering RFSL*. Hämtat från RFSLs hemsida:

<http://www.rfsl.se/?p=4960> den 14 05 2014

RFSL. (den 15 05 2006). *Kommunundersökningen 2006*. Hämtat från RFSLs hemsida:
http://www.rfsl.se/public/KU2006_webb.pdf den 14 05 2014

RFSL. (den 14 05 2014). *Om oss: RFSL*. Hämtat från RFSLs hemsida:
<http://www.rfsl.se/?p=109> den 14 05 2014

Skellefteå kommun. (den 14 05 2014). *Skellefteå 2030*. Hämtat från Skellefteå 2030:
www.skelleftea2030.se den 14 05 2014

Bilagor

Bilaga 1 – Informationsbrev/inbjudande mail

Hej!

Vi är två Personalvetarstudenter som skriver vår C-uppsats på Skellefteå kommun. Studien syfte handlar om hur du som första och andra linjens chef upplever arbetet med HBT-frågor och dina möjligheter att arbeta med dessa utifrån den befintliga likabehandlingspolicyn.

Detta ämne är aktuellt då Skellefteå kommun har som mål att bli 80 000 medborgare år 2030. För att kunna omvandla befolkningsmålet till verklighet är det viktigt att samtliga invånare behandlas likvärdigt och har samma förutsättningar att bo och verka i Skellefteå.

Vi kommer att genomföra totalt 12 intervjuer inom kommunen, varav hälften på en mansdominerad arbetsplats och andra hälften på en kvinnodominerad arbetsplats. Genom ett slumpmässigt urval bland första och andra linjens chefer på Skellefteå kommun har du blivit utvald att delta i denna studie.

Denna intervju är frivillig och anonym, men för att få en så bra bild som möjligt av det rådande läget uppskattar vi ditt deltagande. Intervjuerna kommer att äga rum under v. 15 och v. 16 (7-11/4 och 14-17/4) och tar 45-60 minuter i anspråk så boka av 60 minuter. Lämna gärna förslag på datum och tid som passar dig för denna intervju.

Vänligen svara snarast möjligt, även om du väljer att inte delta i studien.

Med vänliga hälsningar,

Elisabeth Karlsson och Stina Ahlskog

Bilaga 2 – Intervjuguide

Forskningsetiska riktlinjer

Informationskravet

Syftet med denna studie är att undersöka första och andra linjens chefers möjligheter att utifrån likabehandlingspolicyn arbeta med HBT-frågor. Vi vill alltså ta reda på vilka förutsättningar ni upplever att ni har att kunna arbeta med HBT-frågor. Detta är en del i Skellefteå Kommuns målsättning att år 2030 vara 80 000 medborgare.

Samtyckeskravet

Du som intervjuperson har rätt att bestämma över din medverkan i denna studie. Det innebär att du inte behöver svara på frågor som du inte vill svara på, och att du när som helst kan avbryta din medverkan.

Konfidentialitetskravet

Information som du lämnar är konfidentiell vilket innebär att ingen annan än forskarna har tillgång till materialet. Inga personuppgifter lämnas ut till utomstående.

Nyttjandekravet

De resultat som framkommer kommer enbart användas till detta specifika forskningsändamål.

HBT

HBT är en förkortning och står för homo-, bi- och transpersoner. När vi säger HBT-frågor menar vi alltså de frågor som rör dessa personer i arbetslivet (arbetsmiljö, diskriminering, trakasserier etc.).

Bakgrund

1. Hur länge har du arbetat som chef?
2. Vad gjorde du innan? (Utbildning, tidigare arbeten, tidigare chefspositioner etc)
3. Berätta lite om ditt arbete idag... (vem arbetar du mot? Kunder, medarbetare, internt etc...)
4. Hur många finns i din arbetsgrupp?

Allmänt om förutsättningar

5. Har du någon erfarenhet av diskrimineringsärenden? (Vad har de handlat om, ge exempel, kan du berätta mer om...)
Om du skulle stöta på en sådan fråga, hur tror du att du tänker då?
6. Kommunen har idag en politiskt fastställd likabehandlingspolicy. Vilka erfarenheter har du av denna? (Har du sett/läst den, använt dig av den, ingen erfarenhet alls? Hur kommer det sig att...)
(Om ja, hur rent praktiskt använder du dig av den?)
7. Finns det andra dokument (förutom likabehandlingspolicyn) som rör exempelvis likabehandling som du kan använda som stöd i ditt dagliga arbete?

Arbetsplats och arbetsgrupp

8. Hur ser arbetet ut med HBT-frågor på din arbetsplats/avdelning? (Ge exempel, berätta mer om...)
9. Hur pratas det kring dessa frågor på arbetsplatsen?
(Pratas det alls? I vilka forum?)
10. Hur är jargongen på arbetsplatsen kring HBT? (Skämt, kommentarer eller liknande om TV-serier, reklam, personer på arb.platsen)
11. Har du fått in klagomål på att medarbetare har upplevt kommentarer som stötande?
(Ge exempel, vad handlade det om, vilken händelse, berätta mer...)
12. Hur arbetar du för att inkludera alla på arbetsplatsen? (Ge exempel... arbete mot kommentarer eller liknande...)

Praktiskt arbete

13. Upplever du att diskrimineringsfrågor i allmänhet, och HBT-frågor i synnerhet är ett prioriterat område? (Borde det bli viktigare, är det tillfredställande som det är nu, på vilket sätt?)

14. Vilka konsekvenser tror du att det får eller skulle kunna få om man inte arbetar aktivt med dessa frågor? (Ge exempel, berätta mer, egna erfarenheter, hört om något?)

15. Saknar du något för att arbeta med HBT-frågor? (Stöd i form av utbildning, strategier etc)

16. Är det någonting som jag inte tagit upp som du skulle vilja tillägga?

Skellefteå kommuns policy för likabehandling och jämställdhet

Skellefteå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare för alla. Medarbetare med olika kön, bakgrund och erfarenheter tillför verksamheterna nya idéer och nya perspektiv.

Det ska alltid vara vad man gör, inte vem man är, som räknas.

När verksamhetsfrågor hanteras och beaktas utifrån olika perspektiv blir Skellefteå kommun en kreativ och framsynt organisation. Det stärker vår konkurrenskraft.

Likabehandling betyder att alla medarbetare har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet. Samt att deras kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara i utvecklingen av verksamheterna.

Vi ska främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och ha ett inkluderande arbetsätt där vare sig diskriminering eller trakasserier förekommer. Alla medarbetare ska behandlas och mötas med respekt och värdighet.

Alla medarbetare har ett personligt ansvar att leva upp till policyn.