Förändring genom utbildning?

Utvärdering av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen

Anna Larsen och Carina Bildt

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2005:14
ISSN 1401-2928

Temaforskning – Arbetsliv i storstad
Temaledare Ewa Gunnarsson

Arbetslivsinstitutet

Förord

Arbetslivsinstitutet har haft i uppdrag att utvärdera projektet Homo- och bisexuella i omsorgen, som är ett projekt inom EU-programmet EQUAL. Projektet har som syfte att öka kunskapen och förändra negativa attityder mot homo- och bisexuella på arbetsplatser inom kommunal omsorgsverksamhet genom utbildning. Målet är att alla homo- och bisexuella som vill ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning. Utvärderingen har gjorts inom ramen för forskningstemat Arbetsliv i storstad. Temats övergripande syfte är att skapa och sprida kunskap som bidrar till ett mer jämlikt arbetsliv där människor inte diskrimineras på grund av kön, klass, etnicitet eller sexuell orientering.

Sammanfattning

Trots lagstiftning förekommer både direkt och indirekt diskriminering och trakasserier av homo- och bisexuella kvinnor och män i arbetslivet. Den forskning som bedrivits på området är inte omfattande. Projektet Homo- och bisexuella i omsorgen inom EU-programmet EQUAL har som syfte att öka kunskapen och förändra negativa attityder på arbetsplatser inom kommunal omsorgsverksamhet genom utbildning. Målet är att alla homo- och bisexuella som vill ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning. En måluppfyllelse-utvärdering av projektet genomfördes genom enkäter och intervjuer med deltagare. En kontrollgrupp bestående av anställda inom omsorgsverksamhet som inte deltagit i någon utbildning inom projektet användes som jämförelsematerial. Resultaten visade att projektet haft viss effekt, bl a på hur man uppfattade arbetskamraternas attityd till homo- och bisexuella, samt att deltagarna var övervägande positiva till utbildningen. Dock krävs sannolikt upprepade insatser för att uppnå omfattande förändring.

Innehållsförteckning

Inledning 1
- Bakgrund och beskrivning av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen 2
- Aktuell forskning på området 4
- Studien Homosexuellas villkor i arbetslivet 4
- Studien Arbetsvillkor och utsatthet 5
- Studien Föreställningar/vanföreställningar 6
- Europeisk forskning: Sexual preference and work 7
- Utvärderingsteori i korthet 9

Syfte 11

Metod 12
- Allmänt 12
- Intervjuer 12
- Enkät 13
- Studiegrupp 13

Resultat 15
- Intervjuer 15
- Enkäter 22

Diskussion 27
- Faktorer som kan ha påverkat resultaten 27
- Teman 29
- Deltagarnas åsikter om utbildningen 34
- Avslutande kommentarer 37

Referenser 38

Appendix A 40

Appendix B 41

Appendix C 42

Inledning

Varje individ som söker eller innehar en anställning bör ha rätt att bedömas utifrån sina personliga egenskaper och förutsättningar att utföra arbetet. […] Varje individ bör också ha rätt att i arbetslivet inte bemötas utifrån osakliga, irrelevanta, godtyckliga eller rent av kränkande bedömningsgrunder. Eftersom sexuell läggning normalt saknar betydelse i arbetslivet bör en arbetsgivare i princip inte beakta arbetssökandes eller arbetstagares sexuella läggning i något avseende. Kränkande hänsyn till sexuell läggning utgör diskriminering som bör vara förbjuden. (SOU 1997:175, s 9)

Så inleds betänkandet från den statliga utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (*SEDA*). Detta betänkande innehöll det lagförslag som kom att bli Lag (1999:133) mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Sverige har alltså lagstiftning som förbjuder denna typ av diskriminering från arbetsgivares sida gentemot anställda och arbetssökande[1]. Trots detta förekommer diskriminering av homo – och bisexuella på arbetsplatser i dag. Kanske inte främst i öppen, systematisk, form från arbetsgivares sida i den mån att homo- och bisexuella till exempel avskedas på grund av sin sexuella läggning, men erfarenhet och forskning visar att homo- och bisexuella ofta osynliggörs, ifrågasätts och/eller hamnar i ett ofrivilligt utanförskap. Ibland sker detta genom öppen diskriminering och tydliga trakasserier, men ofta handlar det också om handlingar från medarbetares och arbetsgivares sida som beror på okunskap och slentrian. Denna dolda diskriminering är svårare att upptäcka, förebygga och åtgärda. Bakom denna diskriminering ligger ofta negativa attityder mot homo- och bisexuella.

Gonsiorek (1993) påpekar att den minoritetsstatus som homo- och bisexuella individer har är speciell såtillvida att det trots viss utveckling i en del kretsar fortfarande är accepterat att uttrycka homofoba eller nedvärderande åsikter om homo och bisexuella, medan till exempel rasistiska eller sexistiska kommentarer inte skulle anses lämpliga i samma sällskap.

Utvecklingen av samhällsklimatet kan sägas ha gått i en positiv riktning de senaste decennierna med ökad öppenhet mot homo- och bisexuella från samhällets sida och till exempel en ökad synlighet i massmedierna. Homo- och bisexualitet har på många sätt avdramatiserats. Trots detta finns fortfarande mycket av negativa attityder och fördomar kvar. I en studie från Folkhälsoinstitutet [FHI] (Österman, T., 2002) framkom efter sammanvägning av olika variabler att uppskattningsvis mellan var fjärde och var tredje invånare har en mer eller mindre negativ attityd till homosexuella. Dessa negativa attityder hänger samman med den könsstruktur vi har i samhället med heterosexualiteten som norm och organiserande princip (heteronormativitet). Denna könsstruktur, eller detta genussystem har två överordnade organiserande principer: särhållande av kön och manlig överordning

1 På diskrimineringsområdet finns nu även Lag (2003:307) mot diskriminering, som berör förbud mot diskriminering i samband med yrkesutövning, sökande av bostad, hälso- och sjukvård m.m.

(Hirdman, Y., 1988). Det innebär att i stort sett alla livsområden och företeelser är uppdelade och märkta utefter kön, och att kvinnligt och manligt inte bör sammanblandas, samt att det manliga alltid är överordnat det kvinnliga.

Sedan 1970-talet har man inom både forskning och politik intresserat sig allt mer för samhällets könsstrukturer och därmed för heterosexualiteten som norm och organiserande princip. Därmed har man också intresserat sig för individer och grupper som omförhandlar eller bryter mot denna heterosexuella norm, och vilka konsekvenser detta normbrott får (se till exempel Norrhem, S. /2001/ för exempel på denna typ av forskning). I många sammanhang är detta emellertid ett eftersatt område, och det finns ett behov av ny forskning och nya arbetsmetoder.

Ett begrepp som börjat användas på senare år är ”*hbt*”. Detta är en förkortning för homosexuella, bisexuella och transpersoner, och används mer allmänt om frågor som rör dessa sexuella läggningar, till exempel i sammansättningar som hbt-frågor, hbt-perspektiv och hbt-samhället. (Olsson, A-C., 2004).

Bakgrund och beskrivning av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen

Projektet Homo- och bisexuella i omsorgen är ett projekt inom EQUAL-programmet, ett EU-program som i Sverige administreras av ESF-rådet (Eu:s Sociala Fond). EQUAL är ett omfattande program som syftar till att främja nya metoder för att motverka ojämlikhet och diskriminering av olika slag i arbetslivet. EQUAL ska bidra till att alla människors förmåga, kompetens och utvecklingsmöjligheter tas tillvara oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och eventuella funktionshinder. Sammanlagt pågår ca 1400 lokala projekt i medlemsländerna, i Sverige ca 50. Två av dessa svenska projekt fokuserar på homo- och bisexuellas situation och villkor i arbetslivet. Normgivande mångfald omfattar polisen, kyrkan och Försvarsmakten (detta projekt har utvärderats av Olle Brynja på uppdrag av Arbetslivsinstitutet.) Homo- och bisexuella i omsorgen är främst inriktat på anställda inom kommunernas äldre- och barnomsorg.

Förutsättningar i EQUAL-programmet är att flera olika organisationer ska samarbeta nationellt i så kallade utvecklingspartnerskap, och att dessa i sin tur ska samarbeta med utvecklingspartnerskap i andra EU-länder. De två svenska projekten samarbetar transnationellt med det finska projektet *Sexual and Gender Minorities at Work* och det holländska *Enabling Safety for LesBiGay Teachers* (dessa fyra projekt tillsammans är för övrigt de enda av de ca 1400 lokala projekten som rör diskriminering på grund av sexuell läggning). I detta transnationella samarbete har man tagit fram en metodbok, ”Straight Talk: Gays, lesbians and bisexuals at work” där arbetsgivare, fackligt arbetande och anställda kan få råd om hur man arbetar med frågor kring öppenhet, attityder och trakasserier/diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetet.

Syftet är att öka kunskapen om homo- och bisexualitet på arbetsplatserna, och förändra negativa attityder. Projektet ska vara ett stöd till arbetsmarknadens parter i arbetet för att motverka diskriminering och trakasserier. Det *övergripande målet* är att alla, oavsett sexuell

läggning, ska kunna vara öppna och behandlas jämlikt på sin arbetsplats. Så här beskrivs det övergripande målet och de två delmålen i broschyren ”Jämlik?” som tagits fram för att kort beskriva projektet Homo- och bisexuella i omsorgen[2]:

”Vi vill…
• Verka för ett öppet klimat på arbetsmarknaden.
Alla människor har rätt till en trygg arbetssituation där man respekteras för den man är.
• ’Göra en ickefråga till en fråga’, dvs. uppmärksamma att homo- och bisexuella arbetsgivare och arbetstagare, vårdtagare, anhöriga till barn och gamla finns och föra arbetet vidare.
• Vi har nått vårt mål när alla homo- och bisexuella kan vara öppna och behandlas jämlikt inom omsorgen.”

Målgrupperna för projektets arbete är i första hand kommunala arbetsgivare och arbetstagare, i andra hand homo- och bisexuella arbetsgivare och arbetstagare, och i tredje hand brukare/kunder. De metoder man använt/använder är ny forskning, nya utbildningsverktyg, information/utbildning internt och externt samt stöd till kommuner och organisationer.

De fyra parter som ingår i utvecklingspartnerskapet Homo- och bisexuella i omsorgen är LO, SKTF, Kommunal och RFSL. Projekttiden för genomförandefasen löper från maj 2002 till 31/12 2004.

De två samarbetande projekten Homo- och bisexuella i omsorgen och Normgivande mångfald har två spår: forskning och utbildning. Den forskning som bedrivits är dels en kvalitativ studie som genomförts av forskare vid Karlstads universitet (Forsberg,G., Jakobsen, L., & Smirthwaite, G., 2003) på uppdrag av projekten och dels en stor kvantitativ studie (Ljungren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å., & Jädert Rafstedt, M-L., 2003) som genomförts av Arbetslivsinstitutet (ALI) och Statistiska centralbyrån (SCB) på uppdrag av Näringsdepartementet och i samarbete med de två projekten.

Tillsammans med HomO har projekten också tagit fram utbildningsmaterialet ”Fritt Fram: homo, bi och hetero på jobbet” som består av kursbok, video, CD-rom och en skriftlig handledning. Innehållet är korta dramatiserade scener av möjliga situationer i arbetslivet med tillhörande diskussionsfrågor, beskrivningar och definitioner av diskriminering och trakasserier, information om lagar på området, förslag på förebyggande arbete etc. Materialet bygger i mycket på de rön man gjort i de två forskningsprojekten som nämns ovan.

Arbetet i utbildningsdelen av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen har skett i tre steg; först skickades information till alla kommuner och berörda fack, sedan inleddes samarbete med ett antal kommuner, vilket sedan fördjupades i ett mindre antal (Botkyrka, Gävle och Linköping). Från projektets sida har man försökt anpassa sitt arbete efter kommunernas ramar, och kommit in där det passat med sin utbildningsinsats. Man har

[2] Broschyren rekvireras via RFSLs hemsida: www.rfsl.se/equal.

försökt engagera fackligt aktiva, huvudskyddsombud, chefer med flera för att sedan få dem att sprida kunskaper och engagemang vidare i organisationerna.

Under hösten 2004 pågick utbildningsinsatserna, och det är dessa som här utvärderas.

Aktuell forskning på området

På området homo- och bisexuellas villkor och situation i arbetslivet har inte särskilt mycket forskning bedrivits i Sverige. Av stort intresse här är de två nyligen genomförda forskningsprojekt som nämnts tidigare, ”Homosexuellas villkor i arbetslivet” (Forsberg,G., Jakobsen, L., & Smirthwaite, G., 2003) och ”Arbetsvillkor och utsatthet” (Ljungren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å., & Jädert Rafstedt, M-L., 2003) .

Studien Homosexuellas villkor i arbetslivet

”Homosexuellas villkor i arbetslivet” är en kvalitativ, explorativ studie där forskarna gjort intervjuer och fokusgruppsdiskussioner med anställda inom kommunal barnomsorg och äldreomsorg, Svenska Kyrkan, Försvaret och Polisen. Studiens frågeställningar handlar om att identifiera situationer i arbetslivet där sexuell läggning aktualiseras, man ville också undersöka vilka mekanismer som kan tänkas reproducera, respektive modifiera den heterosexuella normeringen på arbetsplatsen. Författarna skriver:

Vi har identifierat ett antal situationer, som kan kategoriseras efter de sociala relationer som ger upphov till dem: relationen mellan ledningen och allmänheten, relationen mellan ledningen och den anställde, relationen mellan den anställde och allmänheten, samt relationen de anställda emellan. Dessa relationer ser olika ut för de olika verksamheterna, vilket påverkar dels vilka situationer som överhuvudtaget kan uppstå, dels innehållet i situationerna.

Även om verksamheterna uppvisar generella och gemensamma drag, finns också ganska avgörande skillnader och särdrag. Större delen av de variationer vi fann framstår inte heller som slumpmässiga, utan följer ett mönster. Vi kan dra slutsatsen att villkoren för homosexuella i arbetslivet varierar, ibland kraftigt, bland annat beroende på om verksamheterna är karriärstrukturerade eller ej, om de är mans- eller kvinnodominerade och om den homosexuelle är man eller kvinna. Vi kan identifiera de sociala genusrelationerna som den sannolikt starkast strukturerande faktorn när det gäller villkoren för homosexuella i arbetslivet. (Forsberg,G., Jakobsen, L., & Smirthwaite, G., 2003, s 157)

Forskarna fann att trots att det skett en attitydförändring till det bättre är det fortfarande så att homosexuella upplever problematiska situationer i arbetslivet som inte upplevs av heterosexuella. Det råder också skillnad mellan hur de homosexuella intervjupersonerna upplever sin situation på arbetet och de heterosexuella fokusgruppsdeltagarnas upplevelser och föreställningar om hur homosexuella bemöts i arbetslivet. Genomgående uppfattar fokusgruppsdeltagarna/de heterosexuella eventuella problem som redan lösta eller betydligt mindre omfattande än de icke-heterosexuella informanterna. Genomgående säger fokusgruppsdeltagarna att ett visst problem inte förekommer nuförtiden, eller i alla fall inte på de arbetsplatser man själv känner till. Fokusgruppsdeltagarna talar i hög grad om hur det

borde vara, hur man ska/bör/får agera och liknande medan intervjupersonerna talar om hur de upplever sin verklighet. Arbetslivet ger upphov till vissa gemensamma situationer att hantera för homosexuella, men dessa varierar mellan olika typer av verksamheter beroende på organisationsstruktur, organisationskultur, könsstruktur e t c.

I detta sammanhang är studiens beskrivning av de kommunala verksamheterna barn- och äldreomsorg särskilt intressant. Barn- och äldreomsorgen är starkt kvinnodominerade verksamheter som saknar direkta karriärvägar. Dessa verksamheter har inte heller samma tydliga formella hierarki som t ex polisen och försvaret. I sitt material finner forskarna att sexuell läggning inom barn- och äldreomsorgen aktualiseras i betydligt lägre grad i relationen mellan anställd och organisationsledning än vad den gör i de karriärs- och hierarkiskt strukturerade organisationerna. Här finns inte heller någon sexualiserad jargong som del av arbetskulturen. I de exempel som finns på hur sexuell läggning aktualiseras mellan anställda förekommer sällan tydliga negativa reaktioner.

En central strukturerande relation för dessa verksamheter är relationen mellan organisationen och allmänheten; de anställda möter dagligen antingen barn och deras föräldrar eller vårdtagare och ibland deras anhöriga. Här finns skillnader i hur/om sexuell läggning aktualiseras. Inom barnomsorgen tycks denna fråga oftare komma upp. Enligt forskarna kan homosexuella anställda här uppfattas som ett problem i den mån föräldrarna har förväntningar på att personalens erfarenheter av relationer och familjeliv ska likna barnens hemmiljö. Dock påpekas också att såväl de homo- och bisexuella anställdas som fokusgruppsdeltagarnas berättelser tyder på att det inom barnomsorgen och hos många föräldrar finns en grad av öppenhet och acceptans för homosexualitet som man inte funnit hos de andra undersökta grupperna i studien.

Inom äldreomsorgen aktualiseras sexuell läggning mer sällan i förhållande till vårdtagare och anhöriga än vad den gör inom barnomsorgen i förhållande till barn och deras anhöriga. En faktor som kan påverkar detta är den roll av fostrande förebilder som personalen inom barnomsorgen av många föräldrar förväntas inta. Inom äldreomsorgen finns inte detta inslag av fostran och normering.

Studien Arbetsvillkor och utsatthet

”Arbetsvillkor och utsatthet” är en omfattande kvantitativ studie genomförd av ALI och SCB. Undersökningen fokuserar på frågor om arbetsmiljö, diskriminering och hälsa, samt attityderna till och förhållandena för homo- och bisexuella på arbetsmarknaden. En postenkät skickades våren 2003 till drygt 20 000 personer i ett befolkningsurval. Befolkningsurvalet består av tre delar: ett slumpmässigt urval på ca 9 000 personer ur Registret över totalbefolkningen (RTB), ett urval på ca 10 000 personer anställda inom polisen, försvarsmakten, svenska kyrkan, kommunal äldreomsorg och kommunal barnomsorg, samt ett urval på ca 1 000 värnpliktiga. Enkäten skickades också till ca 7 500 personer i ett intressegruppsurval, d v s medlemmar i Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) och andra organisationer för homo- och bisexuella. Omkring 13 500 svar erhölls totalt, svarsfrekvensen var cirka 50 %.

Även i denna studie fanns stora skillnader i upplevelser mellan heterosexuella och homo- och bisexuella. Undersökningen visade bland annat att hälften av de homo- och bisexuella anser att det finns fördomar bland deras arbetskamrater (mot 26 procent kvinnor och 33 procent män av de heterosexuella, många av de heterosexuella svarar att de inte vet något om detta), och ca var fjärde väljer att inte vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Även i denna studie är ett genusperspektiv nödvändigt vid tolkningen av resultaten, skillnader finns mellan kvinnors och mäns svar, och skillnaderna varierar också beroende på om man arbetar inom en mans- eller kvinnodominerad bransch.

I den del av studien ”Arbetsvillkor och utsatthet” som gäller kommunal barn- och äldreomsorg (inom vilka 93 procent av de anställda är kvinnor) svarar omkring 70 procent att de inte vet något om fördomar mot homo- och bisexuella på arbetet. Var femte uppger att det finns arbetskamrater som har fördomar mot homo- och bisexuella, var fjärde anser att homo- och bisexuella kan vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. På de två frågorna hur attityderna är generellt sett till homo- och bisexuella män och kvinnor på arbetsplatsen, och inom den tillfrågades yrke, blir svaren lika; en fjärdedel anser att attityderna är mycket eller ganska positiva. Omkring en av tio anser att attityderna är mycket eller ganska negativa.

När det gäller förekomsten av diskriminering och trakasserier mot homo- och bisexuella på arbetsplatsen uppger ca en tredjedel att de inte har någon uppfattning om detta. En av tjugo uppger att det förekommer nedsättande och förlöjligande omdömen, att jämföra med en av fem anställda inom de mansdominerade branscherna polis och försvar.

Av de anställda inom barn- och äldreomsorgen definierar sig två procent som homo- eller bisexuella, sex procent uppger att de väljer att inte definiera sin sexuella läggning. (I urvalet som dragits ur Registret över totalbefolkningen är siffrorna samma.) Av de homo- och bisexuella inom barnomsorgen uppger sju procent att de är öppna med sin sexuella läggning gentemot barn och föräldrar, medan ungefär 30 procent är öppna inför sina arbetskamrater. Av de anställda inom äldreomsorgen uppger 4 procent av kvinnorna och 10 procent av männen att de är öppna gentemot vårdtagarna och deras anhöriga. 25 procent av kvinnorna och 30 procent av männen var öppna gentemot arbetskamraterna. Fördjupade analyser av svaren på enkäterna har visat att de allra flesta homo- och bisexuella kvinnorna och männen som var öppna med sin sexuella läggning på arbetet uppfattade sin öppenhet som ett positivt inslag i arbetet. (Bildt, C., 2004). Dessa personer var anställda på arbetsplatser där diskriminering på grund av sexuell läggning inte förekom.

Studien Föreställningar/vanföreställningar

En enkätstudie för att bland annat undersöka svenska folkets attityder till homosexuella/homosexualitet och samband med attityder till andra företeelser genomfördes 1998-2000 av Folkhälsoinstitutet (Österman, T., 2002). I denna studie framkom efter sammanvägning av olika variabler att uppskattningsvis mellan var fjärde och var tredje invånare har en mer eller mindre negativ attityd till homosexuella. Attityderna till

homosexuella och homosexualitet låg i denna studie så nära varandra att de kan sägas vara samma sak. (Österman, T., 2002).

Skillnaderna mellan olika befolkningsgrupper är emellertid stora, och många variabler som kön, klass, ålder, utbildningsnivå, bostadsort med mera har samband med attityderna. De mest negativa är främst män, lågutbildade, äldre och boende utanför storstadsregionerna. I detta sammanhang kan det vara intressant att notera att offentliganställda är mer positiva till homosexuella än anställda inom alla andra branscher och egenföretagare. Negativ attityd till homosexuella visade sig också ha samband med bland annat negativ attityd till invandrare och andra minoriteter. Detta kan sägas stämma överens med resultaten i studien ”Arbetsvillkor och utsatthet”: där framkommer att det på arbetsplatser där diskriminering på grund av sexuell läggning förekommer i hög grad också förekommer diskriminering på annan grund som kön, etnicitet och funktionshinder.

Föreställningar om att antalet homosexuella ökat på senare år, och sådana föreställningar som att homosexuella vill ha fler sexuella relationer än heterosexuella har också samband med negativ attityd till homosexuella. Man påpekar dock att utvecklingen av opinionen tycks gå i positiv riktning. Inte oväntat påverkar de erfarenheter man får genom personlig kontakt med homosexuella attityderna starkt i positiv riktning.

Europeisk forskning: Sexual preference and work

En studie kallad ”Sexual preference and work” genomfördes 1998 på uppdrag av vad som kan kallas den nederländska motsvarigheten till fackförbundet LO (Sandfort, T., & Bos, H.,1998). Undersökningsdeltagare var två stora grupper av kommunalanställda och sjukhusanställda. Då Nederländerna liksom Sverige anses vara ett land med relativt tolerant åsiktsklimat (se t ex Österman, T., 2002) och en relativt stark diskrimineringslagstiftning kan det här vara intressant att nämna denna rapport. Den centrala frågan i undersökningen var huruvida en persons sexuella läggning har betydelse för hur denne upplever sitt arbete. Hur påverkar i så fall dessa skillnader till exempel arbetsbörda, frånvaro och hälsa? Man var också intresserad av huruvida det fanns skillnader inom gruppen bi- och homosexuella kvinnor och män i hur arbetssituationen upplevdes. 10 000 sjukhusanställda och 10 000 kommunanställda fick besvara en enkät med frågor kring detta. Av mottagarna svarade 24 procent, av dessa definierade sig 7 procent som antingen homo- eller bisexuella.

Det visade sig att sexuell läggning i hög grad påverkade hur man upplever vissa aspekter av sitt arbete/sin arbetssituation. I de fall där skillnader förekommer är homo- och bisexuellas upplevelse nästan alltid mer negativ än heterosexuellas. Upplevelsen påverkas också av den svarandes kön (lesbiska kvinnor tycks stöta på fler problem än homosexuella män) och inom vilken sektor denne är anställd (homosexuella män inom sjukhussektorn upplever t ex sin arbetssituation som positiv i nästan lika hög grad som sina manliga heterosexuella kollegor). Däremot tycks upplevelsen inte påverkas av till exempel ålder eller utbildningsnivå.

Skillnader i upplevelser fanns inom följande sex områden:

- *Att få information om/inom organisationen*. Fler homosexuella, speciellt lesbiska kvinnor, än heterosexuella anställda ansåg sig inte få tillräckligt med information om organisationen. De fick också mindre feedback rörande sitt arbete än heterosexuella kollegor.

- *Relationer med kollegor och chefer.* Homosexuella ansåg sig oftare ha dåliga relationer med chefer och/eller kollegor än heterosexuella i studien. De upplevde sig också ha mindre gemenskap med kollegorna. Homosexuella män upplevde sig oftare som mobbade på arbetsplatsen än sina heterosexuella kollegor.

- *Socialt stöd på arbetet.* I både vardags- och problemsituationer på arbetet upplevde sig lesbiska kvinnor få mindre stöd än vad deras heterosexuella kvinnliga kollegor upplevde att de fick. De kände sig också mindre trygga med sina kollegor, och de kände sig mindre uppskattade och som om de inte hörde hemma i arbetsgruppen oftare än de heterosexuella kvinnorna.

- *Att kunna vara sig själv på arbetet.* Fler homosexuella än heterosexuella anställda ansåg att deras kollegor inte accepterade deras livsstil. Framförallt lesbiska kvinnor upplevde det som svårt att vara sig själva på jobbet, och talade också mindre om privata angelägenheter med sina arbetskamrater.

- *Tillfredsställelse med arbetet och självförtroende.* De homosexuella svarande var mindre nöjda med sitt arbete/sin arbetssituation än de heterosexuella. Även här upplevde lesbiska kvinnor sin situation som sämre än vad homosexuella män gjorde, speciellt de lesbiska kvinnorna i sjukhussektorn. Homosexuella män i kommunsektorn hade sämre självförtroende och en mer negativ uppfattning om sig själva än heterosexuella män i undersökningen.

- *Hälsoproblem.* Homosexuella led mer av stress än sina heterosexuella kollegor, och hade oftare en känsla av att inte kunna klara av situationen. Sjukfrånvaron var också högre för de homosexuella svarande, och de rapporterade högre frekvens av en rad hälsoproblem som aptitlöshet, utmattning, huvudvärk e t c.

De faktorer som hade mest betydelse för hur man uppfattade sin situation var det sociala stödet på arbetet, i vilken utsträckning man kände att man kunde vara sig själv på arbetet och i vilken utsträckning man fick information om/inom organisationen. Dessa tre faktorer har samband med hur man svarat på de övriga frågorna. Om man till exempel upplever sig som delaktig och att man får stöd av sina kollegor lider man mindre av stress, är mer nöjd med sitt arbete och har lägre sjukfrånvaro. Vad gäller trakasserier/mobbning i form av att känna sig utesluten fanns inga skillnader mellan homo- och heterosexuella, man upplevde inte heller någon skillnad i karriärmöjligheter. Studiens resultat visar alltså inte på en öppen, systematisk diskriminering gentemot homo- och bisexuella. Det är snarare fråga om indirekt diskriminering, som kanske till och med delvis sker omedvetet, men som därmed inte är mindre problematisk för dem som drabbas. (Sandfort, T., & Bos, H.,1998).

Utvärderingsteori i korthet

Den litteratur som finns kring utvärdering har i stor omfattning skrivits av statsvetare och rör utvärdering på ”hög nivå” inom politik och offentlig förvaltning. Jag kommer här att ge en kortfattad översikt över viktiga inslag i utvärderingsteori, i viss mån anpassad för denna utvärdering som genomförs på projektnivå.

Att *utvärdera* betyder enligt Svenska Akademins ordlista (1987) att ”fastställa eller bedöma värdet/resultatet av något”.

Definitionen av utvärdering skiftar i litteraturen. Enligt Vedung är utvärderande en tillbakablickande verksamhet, en noggrann efterhandsgranskning, som idkas för att i efterhand upptäcka, kartlägga och bedöma åtgärders genomförande och resultat. Syftet är att åstadkomma ökad självreflexion, fördjupad förståelse och bra grund för framtida beslut. ”Utvärdering utgår ifrån att goda avsikter inte är tillräckligt utan att det är resultatet som räknas” (Vedung, 1998, s 19).

Utvärdering rör *slutprestation* (utflödet, det som i slutänden lämnar myndigheten, företaget eller projektet, t ex tjänster, produkter eller som i detta fall utbildningsinsatser) *utfall* (vad som händer när slutprestationerna når mottagarna, mottagarnas åtgärder och hur andra personer eller tillstånd påverkas av mottagarnas handlande) samt *förvaltning* (vad som pågår inom förvaltningssfären av myndigheten/företaget/projektet, hur inflöde omvandlas till utflöde/slutprestation).

Utvärdering genomförs i regel mot speciella bedömningskriterier eller mot i förväg uppsatta mål. Exakt vilka kriterier man använder beror delvis på utvärderingens syfte. Ofta kombineras flera olika syften vid utvärdering, tre huvudsyften är:

Kontrollerande. Huvudmän initierar utvärderingen för att kontrollera om deras underställda eller anlitade sköter sig. Frågor som exempelvis ställs är: Uppnår man målen? Används resurserna på ett rimligt sätt? Får rätt mottagare del av slutprestationerna? Riktar sig till programmets/projektets ledning.

Främjande/korrigerande. Syftet är att bidra till en förbättring av det granskade programmet/projektet. Informationen man söker ger svar på frågor som: Vad beror utfallet på? Vilka faktorer i genomförandet är av avgörande betydelse? Genomförs främst av och för dem som konkret handlägger programmet, eller deras ledning.

Kunskapsutvecklande. Utvärderingen initieras för att samla information som kan bidra till förståelse av händelser och processer. Samtidigt kan den ge bakgrundsinformation och upplysning i konkreta beslutssammanhang. Bedrivs ofta inom någon akademisk disciplin och gäller då ofta försöksverksamheter eller experiment.

Ytterligare ett syfte bör nämnas; nämligen de fall då utvärdering används strategiskt för att t ex kunna lägga ned välfungerande verksamheter, få resurser för att upprätthålla ickefungerande verksamheter, för att vinna tid, dölja misslyckanden et c, dessa strategiska motiv för utvärdering döljs alltid bakom legitima motiv som främjande eller kontrollerande.

För att kategorisera olika utvärderingsmodeller kan man använda begreppet organiserande princip som redskap. Utvärderingens organiserande princip är dess logiska utgångspunkt; grundfrågan som ställs. Ofta fungerar det värdekriterium man valt att

utvärdera mot som organiserande princip, men inte alltid. Vedung delar med ledning av den organiserande principen in utvärderingar i tre övergripande grupper: Effektmodeller, ekonomiska modeller och institutionella modeller. Principiellt går en skiljelinje mellan effekt – och ekonomiska modeller, som är inriktade på insatsernas konkreta resultat, och institutionella modeller, som enbart säger vem som ska utföra utvärderingen och enligt vilket regelverk detta ska ske. Vi ska här titta närmare på den första gruppen (effektmodeller), eftersom de två övriga inte kan bli aktuella vid en utvärdering av detta slag. (Som exempel på ekonomiska modeller kan nämnas kostnads-intäktsanalys, som exempel på institutionella modeller finns den svenska SOU-modellen för offentliga utredningar.) Här följer exempel på en rad *effektmodeller för utvärdering*:

- *Måluppfyllelsemodellen*. Den organiserande principen är här programmets/projektets egna mål. Fokus riktas mot två frågor: Motsvarar utfallet och/eller slutprestationerna de från början uppställda målen? (= *Mätning mot mål*.) Och: Beror detta i så fall på insatsen? (= *Effektmätning*.) Denna modell är tydlig och enkel. Den erbjuder enligt Vedung en objektiv lösning på problemet vad som skall användas som måttstock vid utvärdering, måttstocken blir ju projektets egna mål och utvärderaren behöver inte själv ta ställning till huruvida dessa är bra eller inte.

Denna utvärderingsmodell var tidigare den i särklass mest använda, men den har också utsatts för mycket kritik; en återkommande sådan är att måluppfyllelsemodellen inte tar hänsyn till kostnader och därför inte ger någon heltäckande bild av ett projekts effektivitet. Ett annat problem är att ett programs/projekts mål kan vara mycket oklara; om de som initierat projektet inte själva är på det klara med vad man vill uppnå blir det naturligtvis omöjligt för utvärderaren att lista ut det. Det kan också finnas ett huvudmål och en rad delmål som ska vägas mot varandra, hur detta ska ske anges sällan i målbeskrivningen. Målen kan också vara svåra att mäta. En tredje kritik rör möjliga bieffekter. En strikt målutvärdering ignorerar allt utanför målområdet och missar därmed eventuella positiva eller negativa bieffekter av ett program/projekt. Detta kan ge en falsk bild av vad man egentligen åstadkommit med insatserna.

- *Bieffektsmodellen.* Måluppfyllelseutvärdering som även tar hänsyn till positiva och negativa sidoeffekter.

- *Systemmodellen.* Även denna är en utvidgad form av måluppfyllelseutvärdering. Det utvärderade uppfattas som en komponent i sitt större sammanhang. Systemmodellen utvärderar alla stadier i verksamhetsprocessen från initiering till återkoppling.

- *Mållös utvärdering.* Enligt denna modell bör utvärderaren (som här måste vara en extern person) medvetet ignorera programmets/projektets mål och helst inte känna till dem överhuvudtaget. Detta för att motverka att uppmärksamheten riktas mot påstådda effekter i stället för verkliga effekter. Utvärderingens organiserande princip ska vara resultat, oavsett om dessa är planerade eller inte – även denna modell utgör alltså ett försök att tackla problemet med bieffekter. Kritik har riktats mot denna modell bland annat på grund av risken för att utvärderaren sätter in sina egna målsättningar i stället för projektets som måttstock.

- *Brukarorienterad utvärdering.* Vid brukarorienterad utvärdering är mottagarnas mål, behov och/eller förväntningar organiserande princip. Huvudfrågan är om programmet motsvarar vad brukarna vill ha.(Då brukarorienterade utvärderingar genomförs inom offentlig sektor kan paralleller dras till konsumentundersökningar, men inom offentlig sektor handlar det ju också om deltagardemokratiska aspekter.) Effektfrågan blir inte lika central här som i de övriga modellerna.

- *Intressentmodellen.* Kallas ibland även för ”lyhörd utvärdering”. Organiserande princip är här farhågor och frågor hos dem som berörs av programmet/projektet; brukare, beslutsfattare, finansiärer, handläggare m fl. Denna typ av utvärdering genomförs ofta med användande av kvalitativa metoder.

Syfte

Syftet med denna utvärdering är att undersöka vilka eventuella effekter de utbildningsinsatser som genomförts inom projektet Homo- och bisexuella i omsorgen haft för de anställda som deltagit däri. Syftet är också att undersöka hur deltagarna uppfattat utbildningen.

Utvärderaren är studerande på psykologprogrammets sista termin. I denna utbildning ingår att författa en examensuppsats motsvarande 20 akademiska poäng, vilket alltså är föreliggande arbete.

Metod

Allmänt

Denna utvärdering är en måluppfyllelseutvärdering, och har därmed projektets utfall i fokus. (En processutvärdering har genomförts av Carina Bildt.) Projektets utfall kan mätas genom svaren på frågor som: Har utbildningsinsatserna påverkat arbetsklimatet? Vad har deltagarna lärt sig? Hur har de uppfattat utbildningen? Tror de att de kommer använda sig av eventuella nya kunskaper?

Utvärderingen har genomförts med hjälp av två angreppssätt: en kvantitativ del består av en enkät och statistisk analys av dess svar. En kvalitativ del består av intervjuer samt i någon mån observationer. Detta upplägg valdes i förhoppningen att de olika typerna av insamlade data skulle komplettera varandra och ge en mer fyllig bild, samt att kunna kompensera för bristerna i respektive metod.

Intervjuer

Syftet med intervjuerna var att undersöka hur intervjupersonerna upplevt det kurstillfälle de deltagit vid, samt vad utbildningen eventuellt kunde ha för påverkan på arbetsplatsen.

Totalt genomfördes 12 intervjuer med 14 personer (vid två tillfällen intervjuades två personer tillsammans.) Fördelningen för dessa var: nio personer anställda i äldre- och handikappomsorg inom Botkyrka kommun, fyra personer anställda inom skola, barnomsorg och handikappomsorg i Gävle kommun samt en person anställd inom skolan i Linköpings kommun. Två av de intervjuade var även lokala fackrepresentanter, fyra arbetsledare. 13 av de intervjuade var kvinnor, en man. Alla hade deltagit i någon av projektets utbildningar.

Intervjuer genomfördes med personer både i Stockholmsområdet och i två kommuner ute i landet för att få större spridning i materialet.

Intervjupersonerna rekryterades främst på plats i samband med de sex utbildningstillfällen då författaren deltog som observatör. Några kontaktades också i efterhand via sina arbetsledare/sin arbetsplats. Intervjuerna genomfördes på arbetsplatserna eller i vissa fall i den lokal där utbildningstillfället hållits. En intervju genomfördes per telefon.

Den information som gavs vid rekryteringen av intervjupersonerna var att författaren/intervjuaren utvärderade projektet Homo- och bisexuella i omsorgen på uppdrag av Arbetslivsinstitutet. Det poängterades att frågorna skulle komma att handla om deras upplevelse av utbildningstillfället de deltagit i och inte om deras inställning till homo- och bisexuella/homo- bisexualitet. Intervjuerna beräknades ta omkring 20 minuter. I början av varje intervju upprepades denna information, med tillägget att intervjupersonerna skulle avidentifieras i utvärderingsrapporten.

Intervjuerna var semistrukturerade, en intervjuguide (appendix A) användes som utgångspunkt. Denna innehöll frågor som: Lärde du dig som deltagare något nytt? Hur

uppfattade du utbildningen? Vad var bra respektive mindre bra? Kommer du att använda dig av eventuella nya kunskaper? Har/kommer utbildningsinsatserna påverka arbetsklimatet? Vissa frågor varierades eller tillkom under den period intervjuerna skedde. Intervjuerna spelades in som ljudfiler på mp-3 spelare.

Intervjuerna lyssnades igenom och transkriberades ordagrant. Utskrifterna lästes igenom upprepade gånger, och information som kunde besvara någon av frågeställningarna valdes ut för vidare analys. Även teman som intervjupersonerna själva tog upp som bedömdes vara av intresse vid utvärderingen sammanställdes. Teman som återkom hos flera intervjupersoner tillmättes stor vikt, men även teman som enbart togs upp av någon intervjuperson har analyserats om de bedömdes kunna tillföra utvärderingen viktig information. Angreppssättet kan beskrivs närmast genom det som Kvale kallar ”att skapa mening genom ad hoc-metoder”. (Kvale, S., 1997, s 175). Detta innebär ett eklektiskt tillvägagångssätt där man växlar mellan olika tekniker. Här har metoder som meningskategorisering och meningskoncentrering använts. Viss inspiration har också hämtats från metoden grounded theory. (Se t ex Hallberg, L., 1988).

Enkät

Syftet med enkäten var: att undersöka om det fanns ett samband mellan hur man upplevde bland annat attityderna mot homo- och bisexuella män och kvinnor, och förekomsten av diskriminering/trakasserier på sin arbetsplats med om man själv och/eller ens kollegor deltagit i projektets utbildningsinsats eller inte. Vi ville också ta reda på vad de som deltagit vid något utbildningstillfälle ansåg om utbildningen.

Studiegrupp

Enkäten skickades till alla anställda (1005 personer) inom Vård och omsorg, det vill säga äldre- och handikappomsorg, i Botkyrka kommun. I denna kommun har man haft ett antal utbildningsdagar/aktiviteter knutna till projektet Homo- och bisexuella i omsorgen där många arbetslag och chefer deltagit.

Av de anställda i Botkyrka svarade 453 (alltså 45 %). Av dessa uppgav 343 stycken att de arbetade inom äldreomsorgen och 145 att de arbetade inom handikappomsorgen/annat, 9 hade ej uppgivit vilket område de arbetade inom. Av de svarande uppgav 106 (10,5 %) personer att de deltagit i någon utbildningsinsats om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetet under de senaste åren. (Fördelade enligt arbetsområde: äldreomsorg 54 personer och handikappomsorg 46 personer, 6 av dem som deltagit hade ej uppgivit arbetsområde).

För att få jämförelsematerial skickades enkäten till 398 anställda inom omsorgsförvaltningen i Huddinge kommun, som i demografiska avseenden liknar Botkyrka, men där inga utbildningar eller andra aktiviteter hållits inom projektet. De anställda valdes ut på så sätt att enkäterna skickades till varannan arbetsplats från en lista med alla arbetsplatser inom äldreomsorgen i Huddinge kommun uppställda i bokstavsordning. Enkäten besvarades av 156 personer, det vill säga 39%.

Könsfördelningen för dem som besvarade enkäten var ungefär lika i de båda kommunerna, totalt för båda kommunerna 91 % kvinnor och 9 % män. (Då andelen män i materialet var så liten presenteras resultatet inte uppdelat efter kön).

Flertalet av enkätens frågor hämtades ur den tidigare beskrivna studien *”Arbetsvillkor och utsatthet”*. Detta gjordes för att möjlighet skulle finnas att använda resultatet från den studien, främst vad gäller urvalet anställda inom vård och omsorg i Stockholmsområdet, som jämförelsematerial i analysen. De frågor som var mest relevanta för utvärderingen valdes ut genom diskussion mellan personer i projektgrupperna för *Homo- och bisexuella i Omsorgen* och *Normgivande mångfald*. Några nya frågor konstruerades angående deltagarnas upplevelse av utbildningsinsatsen (frågorna 17 – 24, se Appendix C). Frågorna i ”Arbetsvillkor och utsatthet” har utformats av en projektgrupp med breda kunskaper om homo- och bisexuella kvinnors och mäns arbets- och levnadsförhållanden. Projektgruppen bestod av personer från ALI och personer från projektgrupperna för Homo- och bisexuella i omsorgen och Normgivande mångfald. (Om enkätens tillkomst och olika metodologiska överväganden i samband därmed kan läsas i: Bildt, C. och Robertsson, H. /2004/.) Eftersom enkäten till största delen inte utformats av författaren kallas den i följande ”vår enkät”.

Enkäten distribuerades, tillsammans med frankerat svarskuvert, via personalens postfack på arbetsplatserna. Den inleddes med en informationssida (Appendix B) och innehöll 22 frågor (Appendix C) kring dessa områden: socialt stöd på arbetsplatsen, attityder, diskriminering/trakasserier, förtroende för fack och chefer i diskrimineringsfrågor samt deltagarnas upplevelser av och åsikter om projektets utbildning.

Enkäterna var inte kodade på något sätt, utöver en markering som visade vilken kommun den sänts till. Efter cirka två veckor skickades en skriftlig påminnelse via arbetsplatsen till alla som fått enkäten.

Svaren på enkäterna behandlades sedan statistiskt med hjälp av datorprogrammet SPSS. Syftet var att undersöka om det fanns något samband mellan hur man svarade angående bland annat attityder till homo- och bisexuella på arbetsplatsen och om man deltagit i utbildningen eller inte. Den analys som genomfördes var: Pearsons chi^2 – test[3], vilket är en analys av om olika grupper skiljer sig åt i de avseenden man vill studera. Annorlunda uttryckt kan man säga att Pearsons chi^2-test används för att ta reda på huruvida eventuella skillnader mellan de olika grupperna kan förklaras med slumpen eller ej.

För att kunna undersöka om det fanns någon skillnad i hur man besvarade enkätens frågor mellan dem som deltagit vid något utbildningstillfälle och dem som inte gjort det, delades vid databearbetningen enkätdeltagarna in i fyra grupper:

Kontroll (anställda i Huddinge kommun, 82 personer),

Kontroll i studiekommunen (de i Botkyrka kommun som svarat att de ej deltagit i någon utbildningsinsats och inte heller känner till att någon sådan förekommit, 360 personer),

Ej deltagit själv men känner till utbildningsinsatsen (kollegor deltagit, Botkyrka, 52 personer) och

De som själva deltagit i utbildningsinsatsen (Botkyrka, 106 personer).

---

[3] Signifikansnivå: 5 %

Resultat

Intervjuer

Nedan redovisas resultatet av utvärderingsintervjuerna samt i någon mån intryck från de observationer av utbildningstillfällen som gjorts. Intervjuresultatet har delats in i teman, delvis efter de frågor som återfinns i intervjuguiden, men delvis också utefter vad som framstått som återkommande och viktiga teman under analysen av materialet.

De intervjuade personerna utgör en relativt heterogen grupp; de har ganska olika typ av tjänster och arbetar på olika enheter/arbetsplatser. Deras utbildningsnivå varierar från grundskolenivå till högskoleutbildning. Ingen av de intervjuade sa sig själv vara homo- eller bisexuell eller ha någon nuvarande arbetskamrat som var det.

Vad visste deltagarna om projektet och själva kurstillfället innan, och vem bestämde att de skulle delta?

Inte någon av de intervjuade deltagarna kände till projektet Homo- och bisexuella i omsorgen innan projektet aktualiserades på deras arbetsplats. De flesta, utom några personer i arbetsledande ställning, verkar inte heller ha fått någon särskilt omfattande information om vad utbildningstillfället skulle handla om i samband med att de kallades/informerades av chefer eller motsvarande inom sin organisation.

Genomgående har personalen, utom fackombuden i Linköping, kallats till kurstillfället, och alltså inte själva valt om de ville delta eller inte. Flera av de intervjuade säger emellertid spontant att detta är ett bra förfaringssätt eftersom många som verkligen skulle behöva delta för att lära sig om och diskutera hbt-frågor annars med stor sannolikhet skulle välja att inte komma. ”För det första tycker jag att det var bra att det var en kallelse… [---] Ja, hade det varit frivilligt, oftast är det ju så att dom som verkligen behöver, dom väljer bort det då.” (Intervjuperson [Ip] 6).

Några respondenter berättar att de först funderat över om kurstillfället verkligen varit nödvändigt för dem själva då de ansåg sig insatta på området. Men de har sedan vid deltagandet kommit underfund med att det var mycket givande även för dem. Några få respondenter anser att man borde fått välja själv om man ville delta vid kurstillfället eller inte. Dessa personer tyckte sig redan själva ha de kunskaper de behövde om hbt-frågor, två tyckte också att man inte särskilt behövde ta upp dessa frågor.

Vad var positivt och negativt med utbildningen?

Allmänt. Påfallande många av de intervjuade deltagarna tyckte att allt eller det mesta var bra med det kurstillfälle de deltog i. Många svarar på frågan vad som var bra att det bästa var att man överhuvudtaget tog upp frågan. Framförallt uppskattade man att utbildningen innehöll många diskussioner och moment där deltagarna själva fick ta ställning. Flera av intervjupersonerna säger att utbildningstillfället därmed fick dem att börja fundera på om de inte själva hade mer fördomar än vad de tidigare trott. En kvinna säger: ”Första anblicken,

när vi diskuterade att vi skulle iväg kände jag är det något problem, är folk så här att det finns fördomar och ja… känner sig homosexuella trakasserade? För jag känner mig själv ganska öppen i sinnet och så, men innan den här dagen var över så… någonstans har ju jag också… känner jag ju att jag har haft, att man reagerat om man har pratat om homosexuella…” (Ip 4). Flera var också förvånade över åsikter och föreställningar en del av deras arbetskamrater gav uttryck för, och började därmed fundera över om inte risken för diskriminering eller fördomsfull behandling av homo- eller bisexuella på arbetsplatsen var större än vad de tidigare tänkt sig.

Ett vanligt svar på frågan vad som inte var bra är ”inget” eller att kurstillfället var för kort. Många av intervjupersonerna har deltagit vid en halvdag eller mindre. Några av dem som deltagit vid en heldag tyckte istället att kurstillfället var lite för långt, och kunde komprimerats mer eller delats upp på två halvdagar.

Åsikter om utbildningens innehåll. Särskilt populära bland de intervjuade, oavsett verksamhetsområde och befattning, var värderingsövningarna. (Deltagarna får ta ställning till olika påståenden av typen ”Man kan se utanpå om någon är homosexuell” och ”Heterosexuella berättar om sin sexuella läggning på arbetet” genom att i rummet ställa sig på platser som representerar svarsalternativen ”Ja”, ”Nej” eller ”Kanske/Vet inte”. Sedan får deltagarna berätta varför de valt det svarsalternativ/den åsikt de har och diskutera kring detta.) Flera nämner att detta tvingade dem och andra att ta ställning i knepiga frågor, och tänka efter varför de tänkte/tyckte som de gjorde. Många nämner detta som det mest intressanta enskilda inslaget, några hade velat ha mer av detta och hade velat gå djupare in på deltagarnas egna åsikter.

Ingen av de intervjuade hade några negativa synpunkter på innehållet i sig, några få ansåg dock att de redan kände till allt eller i stort sett allt som togs upp under utbildningstillfället. Tre personer tyckte att de redan kände till det mesta, men var positiva till utbildningstillfället som helhet och ansåg att det var viktigt och intressant att diskutera de frågor som togs upp. Två personer ansåg att ingenting var nytt för dem och var negativa till hela projektet, de ansåg bland annat att det var onödigt att fokusera på människors sexuella läggning eftersom detta är en privatsak, och att det knappast finns problem med diskriminering etc. på grund av sexuell läggning på kvinnodominerade arbetsplatser.

Åsikter om utbildningens form och genomförande. De allra flesta av de intervjuade deltagarna är mycket positiva till kursens form. Man anser att den är bra och omväxlande upplagd med olika inslag som faktaföreläsning, filmavsnitt och gruppdiskussioner. Många uppskattade att kurstillfällena var utformade så att deltagarna skulle delta aktivt. Flera beskriver kurstillfället som intressant och roligt. Som tidigare nämnts anser en stor del av intervjupersonerna att den allra viktigaste och mest intressanta komponenten i utbildningen är deltagarnas egna diskussioner. Några säger att de hade velat ha ett längre utbildningstillfälle, för att få utrymme för än mer diskussioner.

Påfallande många nämner också att de upplevt kursledaren/-na (vilken eller vilka som höll i utbildningen varierade något mellan tillfällena) som mycket engagerande och professionella. Man uppskattar att de aktiverat och involverat deltagarna på ett bra sätt. Några nämner att kursledarna, i de fall de arbetat parvis, kompletterat varandra bra med

olika stilar och personligheter. Några säger att de uppskattade att kursledarna själva berättade att de var homosexuella. De anser att detta är bra eftersom en del av deltagarna antagligen aldrig umgåtts med någon homo- eller bisexuell person, i alla fall som de vet om. Genom mötet kan homo- och bisexualitet avdramatiseras och fördomar/föreställningar kontrasteras mot en verklig person. ”Man fick svar på sina frågor, det var verkligen en öppen dialog.” Säger en person anställd inom äldreomsorgen. (Ip 12:1).

En person ansåg att kursledarna borde varit en homosexuell och en heterosexuell person, stället för två homosexuella personer som vid det tillfälle då hon deltog, för att kursen inte skulle bli ”så vinklad”.

Lärde sig deltagarna något nytt? Kursens ”nivå”?

De intervjuade tillfrågades om hur de upplevt kurstillfällenas nivå med avseende på förkunskaper och liknande. De flesta anser att kursen var på en lagom nivå för de grupper med blandade deltagare man vänder sig till. Flera nämner också att den varierade pedagogiken passar bra för grupper där många inte är vana att sitta på föreläsningar.

Några av de högskoleutbildade intervjupersonerna säger att de inte själva lärde sig så mycket nytt, men att kursen bör ligga på en grundläggande nivå eftersom deltagarnas förkunskaper och erfarenheter är så olika. En kvinna säger: ”Nivån var lagom. Jag har hört kommentaren ’det var för låg nivå’, men jag tycker, man kan inte förutsätta någon nivå på något sätt, det var grundläggande och det tycker jag ska tas upp om man har en sån här dag.” (Ip 6)

På frågan om de lärt sig något nytt och i så fall vad, är det främst två konkreta områden som omnämns, som vi kan kalla historik och begrepp/språkbruk. Vad gäller historiken är det till exempel flera som nämner att de inte känt till att homosexualitet varit både kriminellt och sjukdomsklassat i Sverige, liksom i många andra länder. Detta verkar ha förvånat en del. Varje kurstillfälle inleds med en liten begreppsutredning vad gäller sexuell läggning kontra sexuella beteenden. Denna distinktion är uppenbarligen ny för många, flera av intervjupersonerna uttrycker detta, och det har även framgått vid observationerna av kurstillfällen.

Många kände sig också osäkra på området språkbruk: Vilka uttryck får man/ska man egentligen använda? Är ”bög” och ”flata” acceptabelt? En hemtjänstanställd säger: ”Flata – det var ett helt nytt ord för mig! Då frågade jag är det fel? Är det ett fult ord, eller kan man säga det?” (Ip 7). Denna del av utbildningstillfällena ledde ofta till livlig diskussion, och några av de intervjuade säger att det är bra att ha fått veta vad homo- och bisexuella kvinnor och män ofta använder för uttryck själva.

På en annan nivå talar många av de intervjuade deltagarna om en upplevelse av ökad medvetenhet, att de börjat fundera mer på hur man uttrycker sig och hur de själva och arbetskamraterna bemöter varandra och andra. Några säger att de kommit på att de nog har fler fördomar och föreställningar än vad de själva trott. Några säger också att de förstått av utbildningens exempel ur verkligheten att homo- och bisexuella antagligen utsätts för mer och värre diskriminering i arbetslivet än de tidigare föreställt sig.

En person säger att hon nu tror att homosexuella personer har fler negativa föreställningar om vad som kommer att hända om de är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen än vad det finns fog för, att homosexuella har fler fördomar om heterosexuella än tvärtom. Hon syftar då på en av utbildningsmaterialets filmade intervjuer där en kyrkvaktmästare berättar hur hon föreställde sig att det skulle få mycket negativa konsekvenser om hon var öppen med sin sexuella läggning inför arbetskamrater och vänner. När hon väl ”kom ut” som homosexuell visade det sig att hon bemöttes med övervägande positiva reaktioner.

Kommer man att använda sig av det man lärt?

Vad gäller huruvida man kommer att använda det man lärt sig på något sätt i sitt arbete varierar svaren en del. De flesta intervjuade deltagarna anser som framkommit ovan att de har fått nya kunskaper och/eller sett saker ur nya synvinklar genom kurstillfället. Många av dessa tror också att de kommer att ha nytta av sina nya kunskaper i framtiden. Några säger sig redan ha haft användning för erfarenheterna från kursen (i vissa fall har det gått upp till åtta veckor mellan kursen och intervjutillfället.) Flera personer nämner att man nu känner sig mer förberedd i det fall man skulle få en kollega på arbetsplatsen som är homo- eller bisexuell, att man förhoppningsvis är mer medveten och öppen. En kvinna anställd inom äldreomsorgen svarar på frågan om hon tror att kommer att använda sig av det hon lärt sig i arbetet: ”Ja, absolut, man har mer förståelse nu, kanske ett bättre bemötande, mer kunskap.” (Ip12:1).

Några nämner nyttan också för brukarna inom till exempel skola, handikapp- och äldreomsorg av att personalen inom dessa verksamheter inte automatiskt utgår ifrån att alla de kommer i kontakt med är heterosexuella. Någon säger dock att det krävs att eventuella homo- och bisexuella arbetskamrater och brukare är öppna med sin läggning för att man ska kunna använda sig av sina nya kunskaper och förhållningssätt.

Flera av de intervjuade som är arbetsledare eller fackombud säger att de rent konkret kommer att använda sig av de ovan beskrivna värderingsövningarna på sina arbetsplatser. Några har också för avsikt att visa de inspelade scenerna från videofilmen och diskutera kring dessa. En kvinna berättar att hon kommer att försöka använda utbildningsmaterialet i den idrottsklubb där hon är engagerad. Hon anser att man måste öka medvetenheten i sådana verksamheter om att de ungdomar som är medlemmar kan vara homo- eller bisexuella likväl som heterosexuella.

Några av de intervjuade säger att de inte vet om de kommer att ha användning för det de lärt sig, bland annat eftersom de inte har någon homo- eller bisexuell arbetskamrat, eller vet om de kommer att få det i framtiden.

De två intervjupersoner som var negativa till kursen som helhet ansåg, som nämnts tidigare, inte att de lärt sig något som de kunde ha användning för i framtiden.

Påverkan på arbetsplatsen generellt av utbildningen; arbetsklimat och konkreta förändringar?

Frågorna huruvida utbildningstillfället kommer att påverka arbetsklimatet eller leda till några andra förändringar på arbetsplatsen är förstås svåra att svara på, men det är ändå av intresse att ta reda på vad deltagarna tror. Flera av de intervjuade hoppas att kursen ska bli en början till att diskutera bemötande och attityder på arbetsplatsen. Förhoppningar uttrycks också om att detta ska spilla över på andra områden och frågor, att man kanske har påbörjat något som i förlängningen kan leda till ett öppnare klimat. En person inom handikappomsorgen uttrycker sig så här: ”Som jag känner, att det här kan vara en början till att diskutera bemötande, attityder, hur vi är mot varandra som människor överhuvudtaget på våran arbetsplats. Vi kanske går runt och tror att vi har ett bra arbetsklimat, att vi pratar med varandra, men när det kommer till kritan kanske det bara är om väder och vind eller du vet… att det är ganska ytligt i alla fall då, och det kanske sitter dom som inte vågar säga vad de tycker i andra frågor heller. Jag tycker att det här är väl en grej man kan börja med att jobba då, så att man får en känsla av att alla är delaktiga på arbetsplatserna och törs säga vad de tycker och så.” (Ip 4).

Vad gäller konkreta förändringar är det inte någon som kan ge exempel på sådana de tror kommer att ske, utom de anställda inom Gävle kommun. Där har förslaget väckts att någon typ av hbt-utbildning ska införas i den kurskatalog ur vilken de anställda kan välja utbildningar, och att området sexuell läggning ska finnas med i kommunens trygghetsplan.

Flera av de intervjuade anser att det inte behövs några konkreta förändringar på arbetsplatsen eftersom man redan har ett öppet klimat utan trakasserier och diskriminering, men att det ändå är bra att diskutera ämnet. Kanske kan man nu hantera problem bättre om de skulle uppstå. Denna uppfattning hänger antagligen ihop med att man inte tror sig ha några homo- eller bisexuella på sin arbetsplats, vilket i stort sett alla de intervjuade gav uttryck för. Som heterosexuell kan det ju också vara svårt att uppfatta eller bedöma i vilken mån homo- och bisexuella befinner sig i en utsatt position på arbetsplatsen.

Flera anser att det inte räcker med ett utbildningstillfälle för att uppnå verkliga förändringar, även om initiativet är bra och kanske kan leda till någon förändring. ”Fast jag tror att man måste prata och diskutera mycket, mycket mer, för att få dem som är väldigt negativt inställda att bli mer fördomsfria. Det krävs ju mycket, många diskussioner och många möten och kurser, om ens det hjälper… Men en sån här liten kort kurs tror jag inte hjälper så där jättemycket för dem som har väldigt mycket fördomar… /---/ men det kan ju hjälpa för dem som har bara lite fördomar och okunskap.” Säger en kvinna anställd inom hemtjänsten. (Ip 1).

Behövs det mer utbildning på området sexuell läggning?

På frågan om det behövs mer utbildning på området svarar i stort sett alla ja. De allra flesta säger också att de skulle tacka ja till ett nytt erbjudande gällande någon liknande kurs längre fram. Många nämner vikten av upprepning för att kunna åstadkomma förändringar. Flera

säger också att alla anställda inom kommunen borde få delta vid ett sådant här utbildningstillfälle. En kvinna inom hemtjänsten säger: ”Jag tänker att det här är en början, och jag hoppas att det blir en fortsättning, inte bara en början och sen slut.” (Ip 7).

Två personer anser att det inte vore bra med ytterligare fokus på sexuell läggning eftersom diskriminering/trakasserier etc. inte förekommer på deras arbetsplatser. Ytterligare utbildning på området skulle då riskera att ge upphov till irritation. Någon annan anser att hon hellre skulle vilja ha utbildning om något annat, om tillfälle ges i framtiden, eftersom det finns många eftersatta områden i den organisation där hon arbetar, som till exempel jämställdhet.

Har man efteråt talat något om utbildningen på arbetsplatsen?

Hur lång tid det gått mellan utbildningstillfället och utvärderingsintervjun varierar för intervjupersonerna mellan en dag upp till cirka åtta veckor. Till de ganska få personer som inte intervjuades i direkt anslutning till kursen ställdes frågan huruvida de hade talat något efteråt om kursen eller sexuell läggning på arbetsplatsen. De flesta av de tillfrågade säger att de talat något om utbildningstillfället eller sådant som togs upp under detta. En kvinna berättar hur man diskuterat på den arbetsplats inom hemtjänsten där hon arbetar. Några tyckte att kursen var bra och intressant, medan några i gruppen sagt efteråt att homosexualitet är onormalt eller en sjukdom. En annan kvinna säger att man pratat i efterhand på hennes arbetsplats i positiva ordalag om utbildningstillfället.

En fråga på arbetsplatsen?

Spontant säger de flesta att diskriminering inte förekommer på deras arbetsplats (de flesta ej direkt frågade), de flesta säger också att de inte finns någon homo- eller bisexuell på arbetsplatsen. Några säger dock att det kanske inte skulle vara så lätt att vara öppen som homo- eller bisexuell där de arbetar, att det kanske skulle ge upphov till skvaller och liknande om än inte direkt diskriminering eller trakasserier. Flera talar om att homosexualitet får anses som ett ”icke-ämne” på arbetsplatsen, man talar helt enkelt inte om sådana saker som sexuell läggning. En arbetsledare säger: ”… att överhuvudtaget lyfta upp de här frågorna… Det är ju ingenting som diskuteras på det sättet på arbetsplatsen, så kanske man inte ens tänker på det.” (Ip 8).

Någon säger att det väl förekommer något skämt om homosexualitet någon enstaka gång, men inte mer än så. Två tycker att sexuell läggning inte heller bör vara något man talar om arbetskamrater emellan, att det tillhör privatlivet.

En kvinna tar upp att hon saknat något inslag om sexuell läggning i den utbildning till undersköterska hon gick för några år sedan. Inom utbildningen talade man mycket om bemötande av olika grupper, men just sexuell läggning fanns inte med på agendan.

”Andra är värre – och det är värre på andra platser”

Flera av de intervjuade deltagarna talar om att vi alla har fördomar i någon mån, men att det kan vara svårt att se dem hos sig själv. I linje med detta är det många av de intervjuade som

omtalar sina arbetskamrater som mer okunniga eller fördomsfulla än de själva, i synnerhet på arbetsplatser där många av de anställda har invandrarbakgrund och/eller är religiösa. Det är dock inte någon som säger att det förekommer diskriminering, trakasserier eller olämplig behandling av homo- eller bisexuella på arbetet. Å andra sidan säger också i stort sett alla att det inte finns någon homo- eller bisexuell på deras arbetsplats.

En av de intervjuade som själv har invandrarbakgrund tycker att det är mycket tydligt att många av hennes arbetskamrater från andra länder är mer intoleranta och har fler fördomar. Delvis på grund av att de ofta vuxit upp i kulturer där homosexualitet är mer tabubelagt än i den svenska, delvis för att de oftare är troende och anser att homo- och bisexualitet är ”fel” eller orätt på religiösa grunder.

Några talar också om att äldre arbetskamrater har svårare än yngre att acceptera till exempel homosexualitet. Många talar dessutom spontant om att det antagligen är större risk för diskriminering/trakasserier av homo- och bisexuella på andra arbetsplatser än deras egen, speciellt då på mansdominerade arbetsplatser. En kvinna säger: ”/---/ då funderar man ju på hur det ser ut på de här tekniska förvaltningarna där det är många män, många medelålders män, och där man kanske inte alls pratar om sånt här eller ens vill låtsas om det…”. (Ip 3).

Ett återkommande tema är också hur det var förr jämfört med nu, inte på arbetsplatsen utan i samhället generellt. Kanske är detta ett slags ”småprat” inom intervjuns ram, eller så vill man framhålla att det ju trots allt blivit bättre. En person säger att vi tror att det blivit så mycket bättre mot förr i tiden, men frågar sig om det verkligen har det. Hon undrar om det kanske är så att vi i dag anstränger oss för att vara så kallat politiskt korrekta och inte uttrycker våra fördomar öppet, men att de finns där i lika hög grad som förr.

”Människosyn och värderingar”

”Så kände jag lite grann igår, är det homosexualiteten i sig eller är det överhuvudtaget ens värderingar?” (Ip 4).

”det handlar om så mycket som vi egentligen behöver prata om hela tiden, det här med möten, och värdegrunder… det är hela synen på människor, det är hela vårt jobb, som det handlar om hela tiden egentligen, vi som möter så mycket människor.” (Ip 5). Säger en kvinna anställd inom handikappomsorgen.

Ett uttryck som återkommer i många intervjuer är ”människosyn”. Man kopplar, vilket är naturligt, samman kursens innehåll med människosyn överhuvudtaget. Paralleller dras även till begrepp som etik och värdegrund. Flera av de intervjuade påpekar sambandet mellan intolerans gentemot homo- och bisexuella och rasism, sexism och andra typer av intolerans. En del av dem säger att det just därför är positivt att utbildningen hållits, genom att undersöka sin inställning på något område kan man påverkas att börja fundera på hur man tänker, tycker och beter sig även på andra områden.

Några få säger att det egentligen inte borde behövas separata insatser av detta slag, eftersom ens inställning till homo- och bisexualitet ”bara handlar om människosyn”. En anställd i arbetsledande position uttrycker att hon tyckte att utbildningen plockade ut frågan

om sexuell läggning ur sitt sammanhang, att den inte kan behandlas för sig. En annan arbetsledare säger dock (med hänvisning till de diskussioner om just människosyn som fördes bland deltagarna vid det utbildningstillfälle där hon var med) att hon upplevde det delvis som ett sätt att prata bort sig, att slippa ta i frågan rent konkret.

Förslag till förändringar av kurstillfällenas innehåll och form

Som tidigare framgått var de flesta av de intervjuade deltagarna nöjda eller mycket nöjda med utbildningen, både vad gäller innehåll och genomförande. En del hade ändå förslag på olika förändringar som skulle kunna göras. Många av dem som deltog vid ett kortare utbildningstillfälle hade velat ha en längre kurs eller fler tillfällen, några av dem som deltog i en heldag hade hellre delat upp utbildningstillfället i två halvdagar.

Någon önskade att fackets roll vid diskriminering/trakasserier skulle tagits upp och poängterats mer. Någon annan föreslog att en person som själv blivit diskriminerad i arbetslivet kunde vara med. Hon påpekar att det blir väldigt påtagligt och svårt att förneka problematiken då. Två av de intervjuade ville att man skulle fokusera ytterligare på deltagarnas egna åsikter och föreställningar. Många anser att det skulle vara bra om alla anställda inom kommunerna gick en liknande utbildning, inte bara de som nu deltagit.

Kursmaterialet

Författaren/intervjuaren hade också för avsikt att be intervjupersonerna ge eventuella synpunkter på kursmaterialet, boken ”Fritt fram”, men det visade sig att bara några få av dessa sett boken. Dessa var främst arbetsledarna. Detta berodde delvis på att boken, som är kostnadsfri, under hösten 2004 tagit slut på förlaget. Det verkade dock som att flera av deltagarna skulle få tillgång till materialet på arbetsplatsen längre fram.

Faktorer utanför projektet som påverkat upplevelsen

Flera intervjupersoner tar upp faktorer som inte ligger inom projektets ram men som ändå påverkat hur de upplevt utbildningstillfället de deltagit i. Ett antal deltagare nämner att det är bra och viktigt att på detta sätt träffa kollegor från olika arbetsplatser som inte träffas dagligen. Några säger att denna blandning av deltagare från olika enheter eller grupper bidrog till att göra diskussionerna intressanta.

Några påpekar att det var bra att kursledaren kom till deras arbetsplats och höll utbildningstillfället. (Vilket varierat mellan olika kurstillfällen). Dels för att så många som möjligt då kunde delta, men också för att det känns minst stressigt så. Å andra sidan säger någon att det är skönt och omväxlande att komma bort från jobbet vid sådana här tillfällen.

Enkäter

För att underlätta läsandet av resultaten upprepas här den gruppindelning av enkätbesvararna som gjordes vid dataanalysen:

a) Kontroll (anställda i Huddinge kommun, 82 personer),

b) Kontroll i studiekommunen (de i Botkyrka kommun som svarat att de ej deltagit i någon utbildningsinsats och inte heller känner till att någon sådan förekommit, 360 personer),

c) Ej deltagit själv men känner till utbildningsinsatsen (kollegor deltagit, Botkyrka, 52 personer) och

d) De som själva deltagit i utbildningsinsatsen (Botkyrka, 106 personer).

Stöd på arbetsplatsen

Vi ville undersöka hur de anställda upplevde stödet på arbetsplatsen och om detta eventuellt påverkades av om man deltagit i projektets utbildningsinsatser. Vi frågade därför hur ofta överordnade, arbetskamrater, eventuella underställda och brukare/vårdtagare/klienter visade uppskattning. Det visade sig att upplevelsen av stöd på arbetsplatsen inte påverkades av huruvida man själv (eller andra på arbetet) deltagit i projektets utbildning.

Anmärkningsvärt är dock att så mycket som 67 % i hela materialet svarat att deras överordnade bara visar uppskattning ett par gånger per månad, alternativt sällan eller aldrig de senaste tre månaderna. 46 % ansåg detsamma vad gäller kollegorna och 32 % vad gäller brukare/vårdtagare. Enkätdeltagarna tillhör alltså en grupp som upplever sig ha dåligt stöd på sina arbetsplatser. 62 % uppger också att de sällan eller aldrig umgås med kollegor privat.

Arbetskamraternas attityder till att samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor och män

Det var stor skillnad mellan dem som deltagit vid något utbildningstillfälle och dem som inte gjort det vad gäller svaret på frågan ”Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella *kvinnor*” ($\chi^2 = 31.034$, df = 15, $p = 0.009$). Av dem som deltagit (d v s grupp a) svarade 53 % ”Inte alls” och 33 % ”Vet inte”. Bland de övriga där man inte deltagit själva (grupp b, c och d) svarade 36 – 39 % ”Inte alls” och 50 – 56 % ”Vet inte”.

Ingen skillnad fanns mellan dem som deltagit i utbildningen och dem som inte hade det i hur man trodde arbetskamraterna ställde sig till att samarbeta med homo- eller bisexuella *män*. Totalt svarade 57 % att detta inte alls stämmer och 33 % att de inte visste.

Kan homo- och bisexuella arbetskamrater vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen?

I hela materialet svarar 38 % ”Helt” eller ”Delvis” på denna fråga. 42 % svarar ”Vet inte” och endast 10 % svarar ”Litet” eller ”Inte alls”. Ingen statistiskt signifikant skillnad fanns mellan dem som deltagit i utbildningen och dem som inte gjort det.

Har man arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor och män inte är lämpade att arbeta inom ens yrke?

Skillnad finns mellan grupperna i hur man svarar på denna fråga (avseende kvinnor: χ^2 = 25.111, df = 12, p = 0.014, avseende män: χ^2 = 23.149, df = 12, p = 0.026) Av dem som själva deltagit i utbildningen (grupp a) svarar 45 % ”Vet ej” och 48 % svarar ”Inte alls” på påståendet ”Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke”. Bland dem som inte deltagit själva men vars kollegor gjort det (alltså grupp c) svarar 63 % ”Vet ej”, i båda kontrollgrupperna a och b svarar 60 % ”Vet ej”. Det är också betydligt färre av dem som inte deltagit som svarar ”Inte alls” (26 – 35 %). Det är alltså stor skillnad mellan hur dessa och de som deltagit i utbildningen svarar, dock påverkar inte om ens kollegor men inte man själv deltagit i utbildningen i någon större grad hur man svarat på frågan.

På frågan om man har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella *män* inte är lämpade att arbeta inom ens yrke svarar man enligt samma mönster, med den skillnaden att i den grupp där svararnas kollegor deltagit vid ett utbildningstillfälle är det här färre som svarar ”Vet inte”. Här tycks det faktum att arbetsplatsen varit i kontakt med projektet alltså ha påverkat hur man upplever arbetskamraternas attityder.

Fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män

Totalt uppgav 18 % att deras arbetskamrater har fördomar. 55 % av antalet svarande uppger att de inte vet i fall deras arbetskamrater har fördomar mot homo- och bisexuella. Ingen statistiskt signifikant skillnad fanns mellan grupperna i hur man svarar på denna fråga.

Uppfattade attityder till homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatsen, inom yrket och i samhället i övrigt

Skillnad finns mellan dem som deltagit i utbildningen och dem som inte har det i hur man uppfattar att attityderna till homo- och bisexuella kvinnor och män är på *arbetsplatsen* (avseende den uppfattade attityden till *kvinnor*: χ^2 = 28.377, df = 12, p = 0.005, avseende den till *män*: χ^2 = 24.629, df = 12, p = 0.017) och i *yrket* (avseende den uppfattade attityden till *kvinnor*: χ^2 = 21.732, df = 12, p = 0.041, avseende attityden till *män*: χ^2 = 22.912, df = 12, p = 0.028). Generellt kan sägas att de som deltagit vid ett kurstillfälle uppfattade attityderna till både homo- och bisexuella kvinnor och män som mer positiva både på arbetsplatsen och inom yrket. Även de som inte deltagit men vars kollegor gjort det uppfattade attityderna som mer positiva än de personer som ingick i de båda kontrollgrupperna. Det var också fler som inte deltagit som svarade ”Vet inte”.

Ingen skillnad fanns mellan grupperna vad gäller uppfattad attityd till homo- och bisexuella kvinnor och män i *samhället*.

Diskuterar man homo- och bisexualitet på arbetsplatsen?

Skillnad finns mellan grupperna med avseende på om man uppger att homo- och bisexualitet diskuteras på arbetet ($\chi^2 = 27.923$, df = 12, $p = 0.006$). Till exempel svarar 35 % av dem som själva deltagit i projektets utbildningssatsning och 29 % av dem vars kollegor deltagit ”Nej aldrig” på denna fråga, medan hela 51 % i kontrollkommunen Huddinge ger samma svar.

Diskuterar man parförhållanden och familjeliv?

Ingen skillnad finns mellan grupperna med avseende på om man anser att parförhållanden och familjeliv diskuteras, och i så fall vilken sorts förhållanden. Av de svarande totalt anger 49 % att man talar om parförhållanden, men mest om heterosexuella sådana. 22 % anger att man inte talar om familjeliv och parförhållanden på arbetsplatsen.

Förekommer det diskriminering och/eller trakasserier på grund av sexuell läggning på de tillfrågades arbetsplatser?

Det finns ingen skillnad mellan grupperna i hur man svarat på frågan om det förekommer nedsättande och förlöjligande omdömen om *homo- och bisexuella i allmänhet* på arbetsplatsen. Totalt svarar 63 % ”Nej” på denna fråga och 29 % ”Ja”.

Svaren på frågan om det förekommer nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella *riktat mot någon arbetskamrat* skiljer sig inte heller mellan grupperna. Här svarar 43 % att de inte har någon homo- eller bisexuell kollega. 33 % svarar att det inte förekommer, 18 % att det förekommer och 7 % att de inte vet.

Vart kan man vända sig om man skulle utsättas för diskriminering eller trakasserier?

I svaren på frågan om man kan vända sig med förtroende till sin chef ifall man själv skulle utsättas för diskriminering/trakasserier är skillnaden mellan dem som deltagit i kursen och dem som inte gjort det signifikant ($\chi^2 = 22.104$, df = 12, $p = 0.036$). Betydligt fler av dem som själva deltagit i kursen (och vars chefer antagligen också gjort det) svarar ”Ja” på denna fråga, 81 % jämfört med 62 % i kontrollkommunen, 63 % i kontrollgruppen i studiekommunen och 71 % av dem vars kollegor deltagit i utbildningen. Bara 12 % av dem som själva deltagit svarar ”Vet inte” på denna fråga.

Skillnad finns också mellan grupperna med avseende på om man anser att man kan vända sig till sitt fackförbund centralt ($\chi^2 = 16.133$, df = 6, $p = 0.013$). 40 % i kontrollkommunen svara ”Ja” på denna fråga och 13 % ”Nej”, medan motsvarande siffror för dem som deltagit i utbildningen är 60 % ”Ja” och 3 % ”Nej”. (56 % av dem vars kollegor deltagit svarar ”Ja” och 4 % ”Nej”.)

Däremot finns ingen signifikant skillnad mellan grupperna i svaren på frågan huruvida man anser att man kan vända sig till sitt fackförbunds lokala representant. Noteras kan dock att man totalt över grupperna är mer osäker, hela 55 % svarar ”Vet inte”, 40 % svarar ”Ja” och 5 % ”Nej”.

Frågor om utbildningen, besvarades enbart av dem som deltagit

En övervägande majoritet av kursdeltagarna som svarat på enkäten var positiva både till kursens innehåll och form. (Tabell 1 nedan) De flesta anser också att utbildningen bidragit till ökad kunskap på arbetsplatsen om hur man ska hantera trakasserier och diskriminering på grund av sexuell läggning. På frågorna om man trodde att utbildningen skulle komma att leda till konkreta förändringar på arbetsplatsen och om det behövdes mer utbildning på det aktuella området var man dock mer osäker. (Tabell 2)

Tabell 1. Deltagarnas åsikter om utbildningens form och innehåll (n = 106).

	Svar (%)		
Fråga	Bra	Dåligt	Ingen åsikt
Åsikt om utbildningens innehåll	66	9	25
Åsikt om utbildningens form	64	10	26

Tabell 2. Frågor om hur deltagarna ser på utbildningsinsatsens eventuella påverkan på arbetsplatsen, och om det behövs ytterligare utbildning på hbt-området[4] (n = 106).

	Svar (%)		
Fråga	Ja	Nej	Vet ej
Har utbildningen lett till ökad kunskap på arbetsplatsen?	62	12	26
Kommer utbildningen leda till konkreta förändringar eller åtgärder?	24	30	46
Behövs det ytterligare utbildning på området?	33	27	40

Diskussion

Nedan diskuteras först faktorer som kan ha påverkat de två delundersökningarnas resultat uppdelade för respektive undersökning. Sedan diskuteras resultaten i sig från båda delundersökningarna, indelade i teman.

Faktorer som kan ha påverkat resultaten

Intervjuer

Över lag var det relativt svårt att få personer att ställa upp och låta sig intervjuas. Ibland var det också svårt att få detaljerad information från intervjupersonerna. Vid genomförandet av forsknings- eller utvärderingsintervjuer spelar det naturligtvis stor roll för resultatet hur intervjudeltagarna uppfattar intervjuaren. Hur den intervjuade tolkar intervjuarens avsikter och åsikter kan bli avgörande för vilken information man, omedvetet eller medvetet, väljer att förmedla respektive inte förmedla. Det är därför viktigt att intervjuaren informerar

[4] För frågornas exakta formulering se enkäten, Appendix C

respondenterna om på vems uppdrag arbetet utförs, hur intervjuerna kommer att användas, vilken grad av anonymitet deltagarna kan vänta sig etc.

Trots att författaren/intervjuaren i början av varje intervju samt vid observationer av utbildningstillfällen talade om att intervjun skulle komma att handla om intervjupersonens upplevelse av kurstillfället de deltagit i, fanns antagligen en viss oro för att få sina föreställningar och eventuella fördomar synade eller ifrågasatta. Denna oro får väl i viss mån sägas vara befogad, då det är svårt att tala om en utbildning rörande homo- och bisexualitet utan att ens åsikter om företeelsen som sådan kommer till uttryck. I samband med detta kan nämnas att det i de intervjuer som genomfördes ibland framstår som om intervjupersonen har ett behov av att visa intervjuaren att man inte har några fördomar. Kanske är det också så att många av dem som deltagit i utbildningen tillhör en personalgrupp som inte är van att bli tillfrågad vad man anser om olika saker.

Eftersom intervjupersonerna är självselekterade finns givetvis en risk att de som intervjuades hör till dem som är mer positiva till utbildningsinsatsen eller dem som på något sätt känner engagemang i till exempel diskrimineringsfrågor. En del av de intervjuade har antagligen också uppfattat det som om intervjuaren ”hör till” projektet, även om information gavs om att ALI var uppdragsgivare för utvärderingen. Detta kan ha påverkat vilken sorts omdömen, negativa eller positiva, man velat ge om utbildningen. Dock fick intervjuaren/författaren intrycket att man var mer orolig för att ge uttryck för sådant som kunde uppfattas som fördomsfullt än negativa åsikter om kursen eller arbetsplatsen. Inte någon av de intervjuade verkade oroa sig för att de skulle kunna identifieras i rapporten, flera sa till och med att de inte brydde sig om i fall de framgick vilka de var.

De intervjuade personerna utgör en ganska heterogen grupp; de har ganska olika typer av tjänster och arbetar på olika enheter/arbetsplatser. Deras utbildningsnivå varierar från grundskolenivå till högskoleutbildning. Några har invandrarbakgrund.

Enkät

Bortfallet är relativt stort för båda de undersökta kommunerna (Botkyrka: 55 % och Huddinge: 61 %). Ett stort bortfall är emellertid att förvänta vid denna typ av enkätundersökning. I den stora SCB-undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet” var bortfallet för urvalet kvinnodominerade branscher 51 % och för befolkningsurvalet

52 %. Mottagarna av enkäter har ofta ingen större motivation att besvara dessa. I detta fall fanns inga positiva konsekvenser att vänta om man fyllde i enkäten och inte heller några negativa om man inte gjorde det. Respektive kommuns chefer hade inte informerat om enkäten i organisationerna utan bara godkänt att de skickats ut, något som antagligen ökat bortfallet. Samma sak kan sägas för enkäterna som för intervjuerna när det gäller ”självselektion”, det vill säga att det finns en risk att de som var mer positiva till utbildningen har svarat på enkäten i större utsträckning än de som var negativa. Man kan dock också tänka sig att personer som är mycket negativt inställda till utbildningen svarat just av det skälet att de ville uttrycka sitt missnöje. De som är negativt inställda till att frågor

som rör sexuell läggning överhuvudtaget tas upp kan givetvis också i stor utsträckning ha låtit bli att besvara enkäten.

Man vet sedan länge att människor har en tendens att välja det svarsalternativ som representerar mittenvärden på skalor (till exempel 3 av 1-5) eller svarsalternativet ”vet ej”. Antingen av slentrian eller kanske för att det faktiskt motsvarar ens åsikt eller uppfattning. (Wikman, A., 1991) Även i detta material finns en sådan tendens, en stor andel av de svarande väljer alternativet ”vet ej” på många frågor. Ett annat problem är att olika personer tolkar samma svarsalternativ olika, och man har också sett att samma individ kan tolka samma svarsalternativ olika på olika frågor (Wikman, A.). Hur sällan är till exempel ”sällan” och hur förhåller sig svarsalternativet ”sällan” till ”ofta”?

Ett observandum är att så få som 44 % har valt svarsalternativet ”Ej relevant” på frågan hur ofta underställda visar uppskattning för något det gjort. Det innebär alltså att hela 66 % valde något av svarsalternativen som utgår ifrån att man har underställda. Enligt författarens uppfattning är det orimligt att så hög andel av de svarande är arbetsledare eller chefer. (Som jämförelse kan nämnas att i SCB-undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthet” svarar 22 % i befolkningsurvalet att de har arbetsledande position.) Vad säger då detta om resultatet i övrigt? Kanske är det just en fingervisning om risken för slentriansvar på enkätfrågor. Det skulle också kunna vara en indikation på att enkäten är otydlig, eller att svararna av andra orsaker inte förstått frågan.

Teman

Allmänt

Generellt kan sägas att en hel del av resultaten från intervjuerna och enkäterna stämmer överens, i den mån samma ämnen tagits upp, även om det också finns sådant som skiljer sig. Resultaten från både intervjuerna och enkäterna stämmer också relativt väl överens med tidigare forskning på området.

Stöd på arbetsplatsen

Ingen skillnad fanns i hur man svarade på frågorna om stöd på arbetsplatsen beroende på om man deltagit i kursen eller inte. Anmärkningsvärt många anser dock att deras arbetsledare och arbetskamrater sällan eller aldrig visar dem uppskattning (totalt 67 % respektive 46 %). Vilket stämmer väl med SCB-undersökningen ”Arbetsvillkor och utsatthets” (fortsättningsvis kallad SCB-undersökningen) resultat för kvinnodominerade branscher, det vill säga äldre- och barnomsorg. Kanske hänger detta ihop med att kommunal omsorgsverksamhet är kvinnodominerad och anses ha låg status. Som påpekas i den kvalitativa studien Homosexuellas villkor i arbetslivet saknar dessa verksamheter i stort sett karriärvägar och har inte en så strikt formell hierarki. Detta kanske också gör att stöd och uppmuntran förekommer mer sparsamt. Riskerna med bristande socialt stöd på arbetsplatsen är kända. Till exempel fann Bildt i de fördjupade analyserna av materialet i SCB-undersökningen ett tydligt samband mellan dåligt stöd på arbetsplatsen och ökad risk för

försämrad hälsa. Vid bristande socialt stöd från chefer och kollegor ökade risken för ohälsa med mellan 50 och 75 %. (Bildt, C., 2004). Naturligt nog fanns också ett samband mellan socialt stöd på arbetsplatsen och huruvida homo- och bisexuella kunde vara öppna med sin sexuella läggning. Även den holländska studien Sexual preference and work (Sandfort, T. & Bos, H., 1998) pekar på socialt stöd på arbetet som en viktig faktor för hur man uppfattar sin situation. (Området socialt stöd togs inte upp specifikt i intervjuerna.)

Arbetskamraternas attityder till att samarbeta med homo- och bisexuella kvinnor och män

I enkätresultaten fanns skillnad i svaren på denna fråga gällande kvinnor mellan gruppen som deltagit i kursen och dem som inte gjort det. Inget skillnad fanns då frågan ställdes angående män. Denna skillnad i hur man tror att arbetskamraterna ställer sig till att samarbeta med kvinnor respektive män är svår att förklara.

Kan homo- och bisexuella arbetskamrater vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen?

Här fanns ingen skillnad mellan svaren beroende på om man deltagit i kursen. Dock kan konstateras att svaren i vår enkät skiljer sig från dem i SCB-undersökningen. I denna svarade bara 26 % i urvalet för kvinnodominerade branscher (i befolkningsurvalet 28 %) av deltagarna att påståendet att arbetskamrater kan vara öppna stämde helt eller delvis mot 38 % i vår enkät. (Detta trots att det sociala stödet upplevdes som så svagt i vår enkät, vilket som nämnts enligt Bildts analyser [2004] har samband med om homo- och bisexuella kan vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.)

Detta var inte en fråga som ställdes direkt till de flesta intervjupersonerna, men berörs ändå indirekt i många intervjuer. Inte någon av de intervjuade säger att de har någon homo- eller bisexuell arbetskamrat. Stämmer detta verkligen, eller kan det vara så att de har homo- eller bisexuella arbetskamrater som av någon anledning inte är öppna med sin sexuella läggning? Enligt SCB-undersökningens hbt-urval arbetar 6 % av dem som definierar sig som homo- eller bisexuella inom äldreomsorg (mot 8 % av totalbefolkningen). Det är alltså sannolikt att de intervjuade har någon homo- eller bisexuell kollega. Några talar om att det kanske skulle vara svårt att vara öppet homo- eller bisexuell på deras arbetsplats eftersom det finns arbetskamrater som har fördomar eller skulle ”skvallra” om personen i fråga. De personer som inte tror att det skulle vara några problem att vara öppen med sin sexuella läggning är de som är mest negativa till utbildningen. Detta verkar rimligt, tror man inte att det finns några större problem tycker man inte heller att det behövs insatser för att göra något åt problemen.

Har man arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor och män inte är lämpade att arbeta inom ens yrke?

I enkätresultaten fanns skillnad i svaren på denna fråga mellan dem som deltagit vid något av projektets utbildningstillfällen och dem som inte gjort det. Av dem som deltagit i

utbildningen svarar betydligt fler att påståendet inte stämmer. Deltagandet har alltså haft någon slags påverkan i detta fall

Fördomar mot homo- och bisexuella på arbetsplatsen?

18 % uppgav i enkäten att det stämde helt eller delvis att deras arbetskamrater hade fördomar oavsett vilken grupp man tillhörde. Man kan fråga sig varför det inte fanns någon skillnad i svaren, här om någonstans, borde det kanske finnas. Antagligen behövs dock fler insatser för att verkligen förändra djupt rotade attityder.

Av intervjupersonerna svarar många att de tror att kursen haft/kommer att ha någon form av påverkan på arbetskamraternas sätt att bete sig och tänka. Många påpekar dock att det antagligen behövs mer än denna inte särskilt omfattande insats för att påtagligt förändra något. Några talar om att utbildningstillfället faktiskt fått dem att inse att deras arbetskamrater, och i vissa fall även de själva, har fler fördomar än de tidigare trott. Kursen kan alltså ha fått vissa att anse att deras kollegor nu har färre fördomar, medan andra just på grund av kursen upptäckt hur mycket fördomar deras arbetskamrater har.

Förekommer det diskriminering och/eller trakasserier på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen?

Ingen skillnad fanns mellan grupperna med avseende på om man ansåg att diskriminering/trakasserier förekom (varken i allmänhet eller riktat mot någon specifik person). Totalt svarar 63 % ”Nej” och 29 % ”Ja” vad gäller nedsättande och förlöjligande kommentarer om homo- och bisexuella i allmänhet. I det kvinnodominerade branschurvalet i SCB-undersökningen svarade bara 4 % ”Ja”. Då frågan formuleras så att den gäller trakasserier/diskriminering mot någon specifik person svarar 18 % ”Ja” i vår enkät, i SCB-undersökningen 1 %. Författaren har ingen förklaring till dessa skillnader mellan vår enkät och SCB:s urval för kvinnodominerade branscher. Våra enkätresultat kan också jämföras med SCB-undersökningens hbt-urval där 27 % svarar att diskriminering/trakasserier förekommer generellt och 9 % att det förekommer mot någon specifik person.

Ingen av de intervjuade nämner att trakasserier eller diskriminering skulle förekomma på deras arbetsplats. Å andra sidan är det ingen som säger att de har någon homo- eller bisexuell arbetskamrat. Flera talar, som nämnts ovan, om att de tror att det skulle kunna vara svårt att vara öppen på deras arbetsplats. Något som ju kan tolkas som att dessa intervjupersoner ser en viss risk för att trakasserier skulle kunna förekomma.

Vid en jämförelse av våra enkät- och intervjuresultat med hbt-urvalets tycks mönstret att man som heterosexuell förminskar eller inte uppfattar diskriminering/ trakasserier mot homo- och bisexuella tydligt även här. Som påpekas bland annat i studien Homosexuellas villkor i arbetslivet är det trots allt så att homosexuella upplever problematiska situationer i arbetslivet som inte upplevs av heterosexuella, det råder också skillnad mellan de homosexuellas upplevelser och de heterosexuellas föreställningar. (Jämför också resonemanget nedan under ”Andra är värre, och det är värre på andra platser”)

Vart kan man vända sig om man skulle utsättas för diskriminering eller trakasserier på arbetet?

Signifikant skillnad fanns i hur man svarade på frågorna om man kunde vända sig till sin chef eller sitt fackförbund centralt ifall man skulle utsättas för diskriminering/ trakasserier och mellan dem som deltagit i kursen och dem som inte gjort det. Fackförbundens engagemang i projektet och arbetsgivarens/chefens initiativ att ta kursen till arbetsplatsen gjorde kanske att man kände förtroende för dessas förmåga att hantera denna typ av problem.

Om man deltagit i kursen eller inte påverkar dock inte hur man ställer sig till att vända sig till sin lokala fackrepresentant. Kanske tror man inte att denne har tillräcklig kompetens, eller så är det helt enkelt svårare att vända sig till någon arbetskamrat i känsliga frågor. Som Bildt (2004) påpekar i sin fördjupade analys av SCB-undersökningens material uppdelat efter fackförbundstillhörighet har fackförbunden och deras representanter en viktig funktion att fylla i arbetet mot diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning i arbetslivet. Med ledning av resultaten i den nu genomförda enkäten tycks mer arbete alltså behöva läggas på att utbilda arbetsplatsombuden i hbt-frågor, och informera arbetstagarna om att man ska kunna vända sig till arbetsplatsombuden i dessa frågor.

Uppfattade attityder till homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatsen, inom yrket och i samhället i övrigt

Skillnad fanns mellan deltagare och ickedeltagare med avseende på hur man uppfattade attityderna till homo- och bisexuella, både kvinnor och män, på arbetsplatsen och inom yrket. De som deltagit uppfattade attityderna som mer positiva. Det fanns dock ingen skillnad mellan grupperna i hur man ansåg attityderna vara till homo- och bisexuella personer i samhället. Detta ter sig ganska naturligt, om utbildningen har någon effekt på människors attityder borde ju den effekten ligga på arbetsplatsnivå och möjligtvis inom yrket, så som deltagarna själva uppfattar det, och inte på samhällsnivå.

Är homo- och bisexualitet något man talar om på arbetsplatsen? Diskuterar man parförhållanden och familjeliv?

I enkätmaterialet fanns skillnad mellan de olika grupperna med avseende på om man uppger att homo- och bisexualitet diskuteras på arbetet. Betydligt fler av de anställda i kontrollkommunen svarar att man aldrig gör detta än de som deltagit i utbildningen.

I intervjumaterialet framstår dock homo- och bisexualitet som ett ämne man sällan eller aldrig talar om på arbetsplatserna. En intervjuad säger till exempel att det förekommer något enstaka skämt någon gång ibland, annars inget. Det finns en möjlighet att de skilda resultaten i de två delundersökningarna delvis beror på skillnaden i tidpunkt för informationsinsamlandet i förhållande till tidpunkten för utbildningsdeltagandet. De flesta intervjuerna skedde ganska snart inpå utbildningstillfället medan det för många som svarat på enkäten kan ha gått längre tid sedan utbildningen. Enkätbesvararna har alltså haft större möjlighet att upptäcka en eventuell förändring.

Ingen skillnad fanns mellan grupperna med avseende på hur man svarade på enkätens fråga om huruvida man ansåg att parförhållanden och familjeliv diskuterades på arbetsplatsen. Totalt ansåg dock 22 % att man inte talade om sådant på arbetsplatsen. Verkar det rimligt att man på så mångas arbetsplatser inte talar om relationer och familj? En parallell kan här dras till en värderingsövning som ofta användes av kursledarna vid utbildningstillfällena. Deltagarna ombads att ta ställning till påståendet ”heterosexuella talar om sin sexuella läggning på arbetsplatsen”. Ofta valde en mycket stor del av deltagarna svarsalternativet ”Nej”. Vid närmare diskussion visade det sig att de flesta aldrig tänkt på att man talar om sin sexuella läggning när man till exempel säger att man varit på bio med sin man/fru i helgen. Tal om sexuell läggning verkade vara något man tänkte sig som direkta uttalanden av typen ”jag är heterosexuell”. Kanske är det samma sak vad gäller tal om parförhållanden och familjeliv; att man inte räknar indirekt talande?

”Andra är värre, och det är värre på andra platser”

I intervjuerna talar många av deltagarna om att det antagligen ser mycket värre ut med fördomar, diskriminering och trakasserier på andra arbetsplatser än deras egen. Man nämner ofta mansdominerade arbetsplatser som exempel på platser där det borde vara värre. I detta ligger det kanske en viss sanning. I Bildts (2004) analyser av SCB-undersökningens material efter fackförbundstillhörighet framkom till exempel att de högsta antalet svarande LO-medlemmar som angav att de hade kollegor som hade fördomar mot homo- och bisexuella personer tillhörde traditionellt mansdominerade LO-förbund. Det var också inom dessa mansdominerade förbund homo- och bisexuella kvinnor och män var minst öppna med sin sexuella läggning. Som tidigare nämnts visar också FHIs undersökning Svenska befolkningens attityder till homosexualitet (hädanefter FHI-studien) att män är mer negativt inställda till homosexualitet (utan att det för den skull behöver gå så långt som till fientlighet eller hat).

Män, religiösa, äldre och personer med invandrarbakgrund framhålls alltså som framkommit av flera intervjupersoner som exempel på personer med fördomsfull inställning gentemot homo- och bisexuella. Men detta kan ju också , helt eller delvis, vara uttryck för andra fördomar eller föreställningar, som till exempel att invandrare och/eller religiöst engagerade automatiskt är intoleranta och okunniga när det gäller frågor som rör sexuell läggning. Författaren/intervjuaren får också intryck av att man gärna (kanske omedvetet) vill visa hur fördomsfri man själv, och ofta den egna arbetsplatsen, är genom att framhäva hur illa det eventuellt är på andra arbetsplatser som kontrast.

Flera av de intervjuade talar också rent allmänt om sina arbetskamrater som mer fördomsfulla och mindre insatta i hbt-frågor än de själva. I detta kan det ju ligga någon sanning. Som nämnts tidigare kan det vara så att flera av dem som intervjuats är intresserade av och insatta på området och därför ställt upp som intervjupersoner. Dessa uttalanden kan emellertid också tolkas i ljuset av de rön som gjorts i studien Homosexuellas villkor i arbetslivet. I denna nämner de homo- och bisexuella intervjupersoner problem de möter på arbetsplatsen på grund av sin sexuella läggning, medan de heterosexuella

intervjupersonerna säger att detta problem inte förekommer på deras arbetsplats, i alla fall inte nuförtiden. De homo- och bisexuella informanterna talar om hur det är, medan de heterosexuella talar om hur det borde vara. Det kan alltså åtminstone delvis handla om en viss ovilja eller oförmåga att se de problem homo- och bisexuella män och kvinnor kan möta i arbetslivet, och ett medvetet eller omedvetet sätt att försöka förskjuta problemen och ansvaret någon annanstans.

”Människosyn och värderingar”

Ett uttryck som återkommer i många intervjuer och även under observationerna är ”människosyn”. Man kopplar, vilket är naturligt, samman kursens innehåll med människosyn överhuvudtaget. Paralleller dras även till begrepp som etik och värdegrund. Flera av de intervjuade påpekar sambandet mellan intolerans gentemot homo- och bisexuella och rasism, sexism och andra typer av intolerans. Några tycker inte att separata insatser som detta projekt egentligen ska behövas, eftersom det ”bara handlar om människosyn”. I detta finns antagligen en vilja att lyfta fram hbt-frågor mer som något som ryms inom sfären för mänskliga rättigheter, arbetsmiljöfrågor e t c än ett särintresse. Detta är förstås lovvärt. Dock tolkar författaren det som att det också hos vissa av de intervjuade kan finnas en ovilja att se det aktuella området som något man behöver lägga resurser och engagemang på.

I denna ovilja att se sexuell läggning som ett separat område, som behöver behandlas för sig kan givetvis finnas en medveten eller omedveten önskan att slippa ägna sig åt frågan över huvud taget. En parallell kan dras till genus och jämställdhet. Ofta bemöts ju krav på utbildningsinslag om kön med kommentaren att då måste vi även ha inslag om etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning e t c. Vilket ibland kan framstå som ett slags förhalningsförsök snarare än en vilja att bredda ansatsen. Dock ska inte här förnekas att det är en svår fråga huruvida olika områden ska behandlas var för sig eller tillsammans, i vilken mån man vinner eller förlorar på det ena eller andra förfaringssättet.

I någon mån upplever författaren/intervjuaren också användandet av uttrycket människosyn något klichéartat eller slentrianmässigt. Begreppet tycks ha blivit ett modeord som ingår i ett sätt att uttrycka sig som strävar mot politisk korrekthet, utan att det kanske alltid finns så mycket eftertanke bakom.

Deltagarnas åsikter om utbildningen

Åsikter om kursens innehåll.

En övervägande majoritet (66 %) av enkätens besvarare tyckte att kursens innehåll var bra (9 % att det var dåligt). De allra flesta intervjuade var också mycket positiva till kursen, både när det gäller innehåll och form.

Ingen av de intervjuade hade några negativa synpunkter på innehållet i sig, några få ansåg dock att de redan kände till allt (eller i stort sett allt) som togs upp under utbildningstillfället. Frågan är om detta avspeglar att man verkligen kände till allt och hade funderat på allt, eller om denna uppfattning delvis också beror på ointresse för frågorna

och/eller en ovilja att befatta sig med dem? Enligt författaren/intervjuarens tolkning är svaret både ja och nej. Tre personer tyckte att de redan kände till det mesta, men var positiva till utbildningstillfället som helhet och ansåg att det var viktigt och intressant att diskutera de frågor som togs upp. Två personer ansåg att ingenting var nytt för dem och var negativa till hela projektet, de ansåg bland annat att det var onödigt att fokusera på människors sexuella läggning eftersom detta är en privatsak, och att det knappast finns problem med diskriminering på grund av sexuell läggning på kvinnodominerade arbetsplatser (jämför ”Andra är värre, och det är värre på andra platser” ovan).

Givetvis kan det faktum att deltagandet inte var frivilligt ha gjort att de som varit negativt inställda på förhand blivit mer negativa, då de upplevt sig som ”ditkommenderade”. Samtidigt kan ju, som flera intervjuade påpekat, valfritt deltagande vid denna typ av projekt leda till att de som är känner sig mest främmande inför homo- och bisexualitet inte deltar.

Åsikter om kursens form och genomförande.

Av dem som svarade på enkäten ansåg 64 % att kursens genomförande var bra, 10 % att det var dåligt. Också på detta område var de intervjuade över lag mycket positiva.

Särskilt nämndes att man uppskattade att deltagarna aktiverades, att man fick diskutera och ta ställning. Många använde ord som ”roligt” och ”mycket intressant” för att beskriva vad de tyckte. Detta stämmer väl överens med vad vi idag vet om pedagogik och inlärningspsykologi: ju mer deltagarna involveras aktivt vid utbildning/inlärning desto större blir möjligheterna till inlärning och, inte minst, ofta upplever deltagarna det som roligare.

Många nämner också kursledarna som en positiv faktor i sig. Dessa har upplevts som engagerande, professionella och kunniga. Några nämner att de tyckte att det var bra att kursledarna berättade att de var homosexuella, för att en del kanske inte känner någon homo- eller bisexuell kvinna eller man. Eventuella stereotypa föreställningar och fördomar kan på detta sätt kontrasteras mot en verklig person. I FHI-studien nämns just avsaknad av kontakt med homosexuella personer som en utmärkande faktor för dem som är mest negativt inställda till homosexualitet (Österman, T., 2002, s 14 – 15).

Lärde deltagarna sig något nytt, och kommer man i så fall att använda sig av det man lärt?

De allra flesta intervjuade anser att de lärt sig något nytt eller fått nya perspektiv genom utbildningsinsatsen, och 62 % av deltagarna som besvarat enkäten tror att utbildningen bidragit till ökad kunskap på arbetsplatsen om hur man ska hantera diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning. De flesta av de intervjuade ansåg att kursen låg på en lagom nivå med tanke på de olika förkunskaper och erfarenheter de personer som ingår i målgruppen hade. Några ansåg att de redan kunde det mesta eller allt, men att det ändå var bra att utbildningen var grundläggande. Som redan nämnts tyckte några få, som var negativt inställda till hela utbildningsinsatsen, att de redan kunde allt.

Flera av intervjupersonerna omtalar specifikt att de tidigare inte kände till mycket av historiken kring hbt-frågor i Sverige. Man säger att man blivit förvånad över att

homosexualitet varit både kriminaliserat och sjukdomsklassat långt in på 1900-talet. Här har utbildningen tydligen fyllt en lucka i deltagarnas kunskaper. Skolan tar inte ofta upp frågor som rör sexuell läggning, och i den mån det görs är det som en del av sexualundervisningen, och då handlar det om biologiska och i någon mån psykologiska perspektiv. Många av kursdeltagarna är också tillräckligt gamla för att ämnet inte ska ha berörts alls under deras skoltid.

Flera av deltagarna nämner också det avsnitt i utbildningen man kan kalla ”språkbruk” som något som givit dem nya kunskaper. Många kände sig osäkra på vilka ord man skulle/kunde använda om kvinnliga och manliga homosexuella. Här fanns en tydlig rädsla att göra bort sig eller kanske säga något kränkande utan avsikt. För dem som sällan eller aldrig träffar eller umgås med öppet homo- eller bisexuella personer kan detta inslag alltså något ha minskat avståndet och osäkerheten.

Många av de intervjuade deltagarna talar om att utbildningen givit dem en tankeställare, eller fått dem att bli mer uppmärksamma på arbetsklimatet och deras eget och andras sätt att tänka och uttrycka sig. Flera säger att de förstått att de själva och ibland även arbetskamraterna haft fler fördomar än vad de trott. Flera säger också att de förstått att diskriminering och trakasserier i olika former på grund av sexuell läggning är ett mer omfattande problem än de tidigare tänkt sig. Här har utbildningen alltså haft en viktig effekt: att lyfta ämnet och göra det till en fråga man reflekterar över. Detta är ett av de mål som förekommer i den tidigare nämnda broschyr som givits ut för att beskriva projektet (se s 5).

Paradoxalt nog framgår det av några intervjuer just när deltagarna berättar vad de lärt sig att de missat eller missförstått någon viktig del av det som tagits upp på utbildningen. Detta behöver givetvis inte innebära att de inte lärt sig något, eller inte fått nya infallsvinklar genom utbildningstillfället. Kanske är det delvis så att missuppfattningarna blir tydliga just när dessa intervjupersoner ger sig in på ett nytt område och talar om någonting som de tidigare aldrig diskuterat? Häri ligger i så fall en viktig förändring. Delvis är det givetvis också så att det krävs mer än ett utbildningstillfälle för att komma till rätta med djupt rotade föreställningar och tankesätt, vilket många av de intervjuade också påpekat.

De flesta av de intervjuade och de som besvarat enkäten anser alltså att deltagandet i kursen gett dem själva och deras arbetskamrater ökade kunskaper och/eller nya tankar och sätt att se på saker. Svårare är förstås att svara på om, och i så fall hur man kommer att använda dessa kunskaper eller idéer. Många tror att de kommer att ha nytta av sina kunskaper i framtiden, några säger sig redan ha haft användning av dem. Några deltagare nämner exempel på konkreta användningsområden och sätt att försöka sprida kunskapen vidare inom sina respektive organisationer. Ett av de delmål som satts upp för projektet är att sprida kunskaper och förhållningssätt. Huruvida detta mål uppnåtts är svårt att bedöma, men det tycks i alla fall finnas en vilja och en önskan hos de flesta intervjupersonerna att arbeta vidare.

Påverkan på arbetsplatsen generellt av utbildningen; arbetsklimat och konkreta förändringar?

Av deltagarna som svarat på enkäten trodde 24 % att utbildningsinsatsen kommer att leda till konkreta förändringar eller åtgärder på arbetsplatsen, 30 % svarade att de inte trodde det. Resten, det vill säga 46 % visste inte. Av de intervjuade var det också många som var antingen var osäkra eller inte trodde att några konkreta förändringar skulle ske. Detta är kanske naturligt eftersom utbildningen handlar mer om attityder, föreställningar och förhållningssätt än konkreta åtgärder.

Av de intervjuade uttrycker flera förhoppningar om att utbildningsinsatsen i förlängningen kan leda till en bättre arbetsmiljö för alla. Man talar om att en öppnare attityd i förhållande till homo- och bisexualitet kanske också kan ”spilla över” på andra områden. Denna förhoppning ligger i linje med tidigare forskning som visat att attityder till olika företeelser hänger ihop. Till exempel har de som är mest negativa till homosexualitet/homosexuella också negativ attityd till invandrare (se t ex Österman, T., 2002).

Flera av intervjupersonerna påpekar att det kanske inte räcker med ett enstaka utbildningstillfälle för att åstadkomma påtagliga förändringar. Detta är en befogad kommentar, att påverka människors attityder kräver långsiktigt arbete. Ett projekt som detta kan utgöra en början.

Behövs det ytterligare utbildning på området sexuell läggning?

I svaren på frågan om det behövs mer utbildning om sexuell läggning skiljer sig intervjupersonerna och de som besvarat enkäten något åt. 33 % av enkätbesvararna ansåg att det behövdes ytterligare utbildning, 27 % att det inte behövdes (40 % var alltså osäkra). Av de intervjuade deltagarna tyckte alla utom två att det behövdes mer utbildning på området, alla utom tre skulle tacka ja till att delta i någon liknande kurs i framtiden. Detta är ett bra betyg för kursen. Därför tolkar författaren det som att anledningen till att man tycker att det behövs ytterligare utbildning inte skulle bero på brister i kursen i sig utan på att man helt enkelt anser att upprepning och/eller utvidgning är nödvändig för att uppnå större förändringar. Att i stort sett alla intervjuade tycker att mer utbildning behövs medan de som besvarat enkäten är mer tveksamma beror kanske på att flera av de intervjuade, som ju är självselekterade, är mycket positiva till kursen och kanske mer intresserade av området än den stora grupp som svarat på enkäten.

Avslutande kommentarer

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att projektets utbildningsinsatser haft viss effekt. Skillnad finns mellan den grupp som inte deltagit i någon utbildning och den som deltagit bland annat i hur man upplever arbetskamraternas attityder till homo- och bisexuella personer, attityden till att samarbeta med homo- och bisexuella kvinnor, och om man anser att man kan vända sig till facket centralt och/eller chefen om man blir utsatt för diskriminering. En övervägande del av deltagarna är också positiva eller mycket positiva till

utbildningen. Man upplever sig ha fått en ökad medvetenhet och nya kunskaper, och inte minst, fått diskutera och reflektera. Föreställningar och fördomar har kunnat brytas mot verkliga personer.

Har projektet då uppnått de mål man satt upp, att alla homo- och bisexuella ska kunna vara öppna med sin sexuella läggning och behandlas jämlikt inom omsorgen? Har man bidragit till ett öppnare klimat på arbetsmarknaden? Har man gjort en ickefråga till en fråga? Vad gäller det övergripande målet att alla homo- och bisexuella ska kunna vara öppna och behandlas jämlikt inom omsorgen, har det givetvis inte uppnåtts genom projektet. Denna formulering är väl också snarare att betrakta som en programförklaring än ett konkret mål man förväntat sig att uppnå. Genom att i rimlig utsträckning uppfylla de två delmålen, att göra en ickefråga till en fråga samt att verka för ett öppet klimat på arbetsmarknaden, har man dock bidragit till att verkligheten närmat sig programförklaringens vision. Som flera av intervjupersonerna påpekar behövs sannolikt återkommande fokus på ämnet för att uppnå stora förändringar. Som en kvinna anställd inom hemtjänsten säger: ”Jag tänker att det här är en början, och jag hoppas att det blir en fortsättning...”

Referenser

Litteratur

Bildt, C. (2004) Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen, Arbetslivsrapport nr 2004:10, Arbetslivsinstitutet

Bildt, C. & Robertsson, H. (2004) Som man frågar får man svar. I Olsson, A-C, & Olsson, C. (red.) I den akademiska garderoben (s 129 – 152). Stockholm: Atlas

Forsberg, G., Jakobsen, L. Och Smirthwaite, G. (2003) Homosexuellas villkor i arbetslivet. Karlstads universitet, Jämställdhetscentrum

Fritt fram: homo, bi och hetero på jobbet Produktion: Happiness, (kursmaterial: bok, videofilm och cd-rom) distribution: HomO

Gonsiorek, J. (1993) Threat, stress and adjustment: Mental health and the workplace for gay and lesbian individuals, in Diamant, L. (ed.) (1993) Homosexual issues in the workplace Washington: Taylor & Francis.

Hallberg, L. (1988) En kvalitativ metod influerad av grounded theory-traditionen Rapport från Psykologiska institutionen, Göteborgs Universitet, nr 2, 1988

Henley, R. (ed.) (2004) Straight talk: gays, lesbians and bisexuals at work Stockholm: RFSL

Hirdman, Y. (1988) Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning Uppsala: Maktutredningen

Jämlik? Homo- och bisexuella i omsorgen, ett projekt inom EQUAL-programmet u. å., Broschyr

Kvale, S. (1997) Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur

Ljunggren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å. och Jädert Rafstedt, M-L., (2003) Arbetsvillkor och utsatthet Statistiska centralbyrån

Norrhem, S. (2001) Den hotfulla kärleken. Homosexualitet och vanlighetens betydelse. Stockholm: Carlssons

Olsson, A-C., (2004) I den akademiska garderoben – det har väl ingenting med utbildning att göra? I Olsson, A-C, & Olsson (red.) I den akademiska garderoben (s 9 - 18). Stockholm: Atlas

Sandfort, T. & Bos, H. (1998) Sexual preference and work
Abvakabo FNV, Zoetermeer

Vedung, E. (1998) Utvärdering i politik och förvaltning
Lund: Studentlitteratur

Wikman, A. (1991) Att utveckla sociala indikatorer: en surveyansats belyst med exemplet arbetsmiljö Stockholm: Statistiska centralbyrån

Österman, T. (2002) Föreställningar/Vanföreställningar: Allmänhetens attityder till homosexualitet: studie Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut

Offentligt tryck

SOU 1997:175. Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning: Betänkande av utredningen mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (SEDA).

Ds 1994:117. Utvärdering i offentliga sektorn – problem och lösningar: Rapport utgiven av Stat-kommunberedningen

Appendix A

INTERVJUGUIDE

(Information om syfte, ljudinspelning, anonymitet/avidentifiering i rapport. Frågor?)

- Tjänst/arbetsuppgifter?
- Vad känner du till om projektet ”Homo- och bisexuella i omsorgen?”
- Hur kommer det sig att du deltog? Vem bestämt?
- Vad var bra med utbildningen? (Innehåll / genomförande)
- Var det något som inte var bra? (- ” - - ” -)
- (Vad tyckte du om utbildningsmaterialet?)
- Vad har du lärt dig av utbildningen?
- Tror du att du kommer att använda dig av det du lärt dig i ditt arbetet?
- I andra sammanhang?
- Hur kommer det du och dina kollegor lärt er påverka arbetsklimatet?
- Tror du att det kommer leda till några konkreta förändringar eller åtgärder på arbetsplatsen?
- (Om intervjun sker en tid efter kurstillfället: Har du funderat något på det du lärde dig? Har ni talat något om utbildningen eller det ni lärde er arbetskamrater emellan?)
- (Behövs det mer utbildning på området diskriminering på grund av sexuell läggning?)
- Något du vill lägga till innan vi avslutar?

Appendix B

Arbetslivsinstitutet

Arbetsvillkor och utsatthet: uppföljning

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

Den här studien är ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning. Bakom enkäten står Arbetslivsinstitutet och utvecklingsprojektet Homo- och bisexuella i omsorgen, som är en del av EU:s Equal-program. I projektet ingår LO, Kommunal, SKTF och Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL). Vi är intresserade av allas upplevelser, såväl heterosexuellas som homo- och bisexuellas.

Du är en av c:a 1 200 personer som har fått enkäten. Enkäten är en uppföljning av en större studie som genomfördes 2003. I denna studie har vi valt att skicka enkäten till personer som arbetar inom vård- och omsorg i kommunal regi. Deltagandet är frivilligt, men vi ber dig ändå att ta dig tid att besvara frågorna. Dina svar är viktiga och kan inte ersättas med någon annans. Genom att besvara frågorna bidrar du till värdefull ny kunskap.

Alla svar behandlas så att det inte går att utläsa vad enskilda personer har svarat.

Den ifyllda enkäten återsänds snarast, och helst inom en vecka, i det portofria svarskuvertet.

Med vänliga hälsningar

Carina Bildt

Projektledare/Arbetslivsinstitutet

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

Anna Larsen, 0000-00 00 00
eller
Carina Bildt, 00-00 00 00

Appendix C

1. Inom vilket område arbetar du?

☐ Barnomsorgen/förskolan ☐ Äldreomsorgen ☐ Annat, vilket? ……..

2. Är du… **Kvinna** ☐ **Man** ☐

	Varje dag	Ett par dagar per vecka	En dag per vecka	Ett par dagar per månad	Inte alls, sällan de senaste tre mån.	Ej relevant
3. Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Händer det att arbetskamrater visar uppskattning för något du gjort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Händer det att underställda visar uppskattning för något du gjort?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Händer det att andra personer visar uppskattning för något du gjort (t ex vårdtagare, barn, samarbetspartners, kunder och klienter)?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

7. Umgås du regelbundet med arbetskamrater på fritiden?

☐ Ja, i hög utsträckning ☐ Ja, i viss utsträckning
☐ Nej, i liten utsträckning ☐ Nej, inte alls

---

8. Hur väl stämmer följande påståenden in på din arbetsplats?

	Helt	Delvis	Vet ej	Litet	Inte alls
a Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor.	☐	☐	☐	☐	☐
b Homo- och bisexuella arbetskamrater kan vara öppna med sin sexuella läggning.	☐	☐	☐	☐	☐
c Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	☐	☐	☐	☐	☐
d På min arbetsplats har öppet homo- och bisexuella avancerat till chefstjänster.	☐	☐	☐	☐	☐
e Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män.	☐	☐	☐	☐	☐
f Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	☐	☐	☐	☐	☐
g Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- och bisexuella män.	☐	☐	☐	☐	☐

Hur upplever du att attityderna, generellt

sett, är gentemot homo- och bisexuella…

	Mycket positiv	Ganska positiv	Ganska negativ	Mycket negativ	Vet ej
9 …på din arbetsplats?					
a Mot kvinnor	☐	☐	☐	☐	☐
b Mot män	☐	☐	☐	☐	☐
10 …inom ditt yrke?					
a Mot kvinnor	☐	☐	☐	☐	☐
b Mot män	☐	☐	☐	☐	☐
11 …i samhället i övrigt?					
a Mot kvinnor	☐	☐	☐	☐	☐
b Mot män	☐	☐	☐	☐	☐

---

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

☐ **Ja, oftast i en positiv anda**
☐ **Ja, både i positiv och negativ anda**
☐ **Ja, oftast i en negativ anda**
☐ **Nej, aldrig**
☐ **Vet ej**

---

13. Händer det att man diskuterar parförhållanden och familjeliv på din arbetsplats, t ex under kafferasterna?

- ☐ **Ja, men mest om heterosexuella par**
- ☐ **Ja, om både hetero- och homosexuella par**
- ☐ **Ja, men mest om homosexuella par**
- ☐ **Nej**
- ☐ **Vet ej**

---

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

	Ja	**Nej**	**Vet ej**	
a …genom nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet?	☐	☐	☐	
				Har ej någon homo-/ Bisexuell kollega
b …genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat?	☐	☐	☐	☐

---

15. Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin chef om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning?

☐ **Ja** ☐ **Nej** ☐ **Vet ej**

---

16. Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin fackliga representant eller fackförbundet centralt om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning?

a) Facklig representant	☐ **Ja**	☐ **Nej**	☐ **Vet ej**
b) Fackförbund centralt	☐ **Ja**	☐ **Nej**	☐ **Vet ej**

---

17. Har du hört talas om ett projekt som kallas Homo- och bisexuella i omsorgen?

☐ **Ja** ☐ **Nej** ☐ **Vet ej**

---

18. Känner du till om det förekommit någon utbildningsinsats kring diskriminering på grund av sexuell läggning på din arbetsplats under de senaste åren?

- ☐ **Ja, det har förekommit någon sådan insats**
- ☐ **Nej, det har inte förekommit någon sådan insats**
- ☐ **Vet ej**

Om du svarat ”ja” på fråga 18, var vänlig och svara även på dessa frågor:

19. Deltog du i utbildningsinsatsen?

☐ **Ja** ☐ **Nej**

20. Tror du att utbildningsinsatsen har bidragit till ökad kunskap på din arbetsplats om hur man ska hantera diskriminering på grund av sexuell läggning?

☐ **Ja** ☐ **Nej** ☐ **Vet ej**

---

21. Tror du att utbildningsinsatsen kommer att leda till några konkreta förändringar eller åtgärder på din arbetsplats?

☐ **Ja** ☐ **Nej** ☐ **Vet ej**

22. Vad anser du om utbildningsinsatsens innehåll?

☐ **Bra** ☐ **Dåligt** ☐ **Ingen åsikt om innehållet**

23. Vad anser du om det sätt på vilket utbildningen genomfördes?

☐ **Bra** ☐ **Dåligt** ☐ **Ingen åsikt om genomförandet**

24. Behövs det ytterligare utbildningsinsatser?

☐ **Ja** ☐ **Nej** ☐ **Vet ej**

Tack för din medverkan!