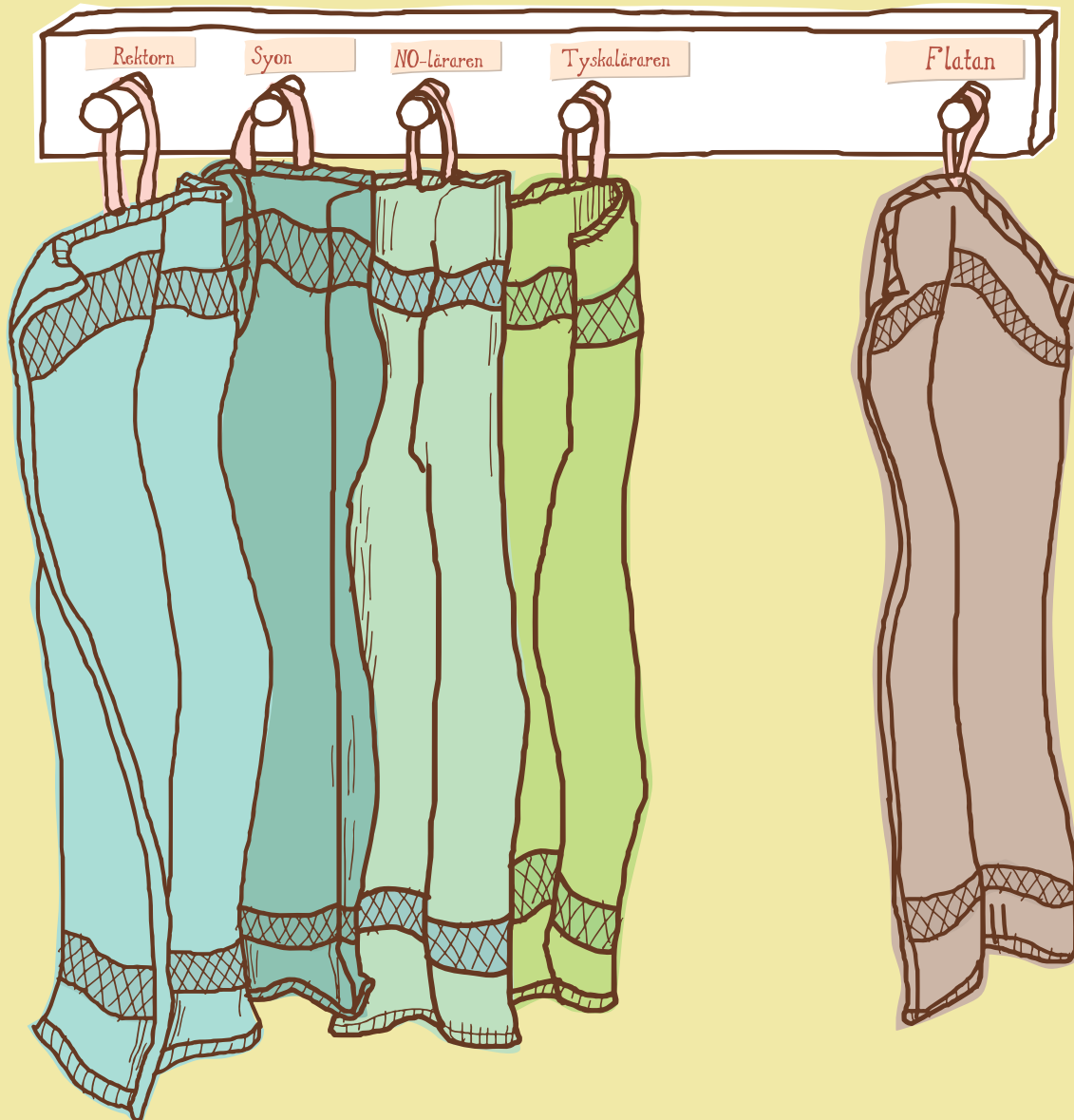



TYVÄRR STÅR INTE DISKRIMINERINGSFRÅGOR PÅ SCHEMAT.



## Gör din arbetsplats mindre heterosvensson

**Att ljuga för att passa in. Det är vad många homo- och bisexuella gör på sin arbetsplats. Så fundera en stund över varför det så ofta ställs frågor om privatlivet på anställningsintervjuer. Är det kanske för att se om personen passar in i mallen? Och har du någonsin funderat över när du kom på att du är hetero eller hur det känns att vara det, undrar läraren och skribenten Magdalena Westlund.**

På anställningsintervjun får den arbetssökande ofta svara på frågor om sin familj och fritidsintressen. I en redan formell och osäker situation tvingas jag som lesbisk att antingen ljuga om min livssituation eller chansa på att min blivande chef är en upplyst person (helst homo själv). För hur skulle du som chef reagera, om du aldrig träffat, umgåtts eller känt en homo- eller bisexuell och den manlige arbetssökande sa: "Jo, på min fritid är jag aktiv i RFSL:s styrelse där jag särskilt arbetar för att transsexuellas röst ska höras mer. Annars brukar jag och min pojkvän umgås med våra barn". Här kommer den

 *HBT = homo-, bisexuella och transpersoner*  
**Homofobi** = en ideologi, en uppfattning eller en medveten värdering hos en individ, en grupp eller ett samhälle och som ger uttryck för en negativ syn på homosexualitet eller på homo- och bisexuella människor. En homofobisk hållning strider mot principen om alla människors lika värde och rättigheter.



traditionella arbetsgivaren att tänka: "RFSL? Är han transvestit, vad ska kunderna säga? Bögar får väl inte skaffa barn? Stackars barn! En sådan kan vi inte ha. Det passar inte vår profil." Istället för att tänka: "Vilken aktiv och ansvarstagande man!" Arbetsgivaren gör, enligt honom själv, en objektiv bedömning med företagets bästa i tankarna. Diskriminering heter det egentligen och är ett hårt slag för den arbetsökande eller den anställde. En nära vän till mig, vi kan kalla henne för Mia, blev utsatt för direkt diskriminering och var tuff nog att gå vidare med det tack vare HomO.

Mia blev kontaktad av en familj som gärna ville ha henne som kontaktperson. En kontaktperson är någon som lyssnar, uppmuntrar fritidsaktiviteter och är ett personligt stöd för att hjälpa en annan människa ta eget ansvar och aktivera sig. Det viktiga i kontakten är ömsesidigt förtroende och att den enskilde känner trygghet i kontakten. Att vara kontaktperson innebär också att kunna möta den enskilde och dennes livssituation med respekt. Familjen kände redan Mia och ville gärna ha just henne som kontaktperson åt sin dotter Elsa, 17 år. För att bli godkänd som kontaktperson måste dock stadsdelsförvaltningen göra en intervju med personen i fråga. För Mia verkade det

vara en ren rutinsak och hon gick dit utan någon som helst föräring om vad som skulle ske. Hon hade inga prickar i några register och familjen hade uttryckligen sagt att de vill ha just henne.

Intervjun rullade på. Mia fick frågor om sin fritid och hon berättade om sitt politiska engagemang som feminist. Inga problem. Det var när hon i en bisats lade in "och jag som lesbisk" som problemen för stadsdelsförvaltningen började.

Den ansvarige för intervjun (A) frågade om Elsas familj visste om att Mia var lesbisk. Enligt A var det mycket viktigt att Mia var öppen med sin homosexualitet eftersom det annars skulle kunna "innebära komplikationer". Mia förklarade att hon visst var öppen med sin sexualitet men att det för anställningens del var oväsentligt huruvida Elsas föräldrar visste att hon var lesbisk. Oron för hur Mias sexualitet skulle påverka Elsa fortsatte under intervjun och i en del av konversationen utspelade sig följande:

A: "Det är ju många i Elsas ålder som söker sin identitet. Hur gammal är hon?"

M: "17"

A: "Och hur gammal är du?"

M: "22"

A: "Eftersom Elsa är yngre är det troligt att hon ser upp till dig, inte för att du skulle påverka henne åt det hållet eller inleda något med henne..."



Sammanfattningsvis hade A under intervjun vid ett femtontal gånger uttryckt farhågor om de "komplikationer" och "problem" som skulle kunna uppstå på grund av Mias homosexualitet och bristen på information om detta till övriga parter. Dessutom påpekade A att de tidigare hade haft ett fall där en lesbisk kontaktperson hade missbrukat sin ställning. A använde denna information som ett argument för att homosexualitet kunde innebära problem på en arbetsplats.

Mia gick där ifrån chockad och kränkt. Hon var naturligtvis alldeles överrumplad och hennes tilltro på omvärlden rubbades. Som politiskt aktiv var hon ganska väl förtrogen med sina rättigheter (mänskliga sådana) och visste var hon kunde vända sig. Hon ringde direkt till HomO och de kunde lugnt konstatera att det som hade hänt var ett solklart fall av diskriminering. Mia skrev en ansökan, där hon förklarade vad som hade hänt (anmälan till HomO behöver aldrig vara formellt skriven) och skickade in den till HomO. Under tiden fick Mia mycket hjälp och stöd med att gå vidare med sin anmälan.

Efter ungefär ett år skrevs pappren om förlikning under: ekonomisk ersättning till Mia, en skriftlig ursäkt och att de i samarbete med HomO ska arbeta fram en

policy mot diskriminering men även genomföra utbildning av personal.

Det Mia skulle vilja råda andra som hamnar i en situation liknande hennes är:

- Ta din känsla av att det känns fel på allvar! Är du osäker, ring HomO och fråga.
- Skriv ned allting som händer. Mia hade fört en mycket detaljerad dagbok över alla kommentarer och händelser. Hennes anmälan var mycket tydlig (över uppenbara kränkningar).
- En diskriminerande händelse kan vara psykiskt påfrestande och det finns hjälp att få. RFSL har kuratorsmottagningar och besöken är gratis.

Som arbetsgivare bör du tänka på:

- Mångfald på en arbetsplats är berikande. Rekrytera aktivt för att göra arbetsplatsen mindre heterosvensson.
- Om den arbetsökande påvisar att du kränkt denne: lyssna, ta till dig och erkänn att du handlat fel. Försök inte förklara bort det inträffade.
- När du ställer frågor om personens privatliv, är det då för att se om personen passar in i mallen? Eller varför ställer du frågor om privatlivet?
- På varje arbetsplats finns det homo-, bi- transpersoner. Vi finns överallt, i hela samhället och har (nästan) samma rättigheter som heterosexuella.



Diskrimineringen som vi utsätts för är vår uppgift att definiera och det är din uppgift att lyssna på oss när vi berättar.

- Tag kontakt med HomO för att beställa information och utbildningsmaterial till din arbetsplats för att göra den mindre homofob.
- Om du tror att du inte har några fördomar, så är du illa ute. Alla har fördomar, men vi hanterar vår fördomsfullhet på mer eller mindre kränkande vis.
- Erkänn dina fördomar, ta kontakt med t ex RFSL och lär dig mer. Generaliseringar brukar inte hålla ens för enäggtvillingar!
- Att komma ut är plågsamt för många men självutvecklande (i bästa fall). Ta och ställ dig samma frågor: När kom du på att du var hetero? Varför är du hetero? Är du säker på det? Du kanske inte har träffat rätt person av samma kön? Hur har heterosexuella sex? Varför måste du visa hela tiden att du är hetero? Det heteronormativa samhället är inte sunt för någon.
- NÄSTAN samma rättigheter är inget vi ska behöva vara tacksamma för. Mänskliga rättigheter gäller för alla och inte bara nästan och det är inget någon ska behöva vara tacksam för. Det är en självklarhet.
- Blanda inte ihop identitet, praktik och preferens (se ordförklaringar)! En person kan identifiera sig som hetero, ha sex med samma kön och föredra båda könen.

Mia kunde tydligt se och analysera den kränkande och diskriminerande händelsen. Hon orkade och vågade gå vidare och fick lite plåster på såren. I många fall, på många arbetsplatser arbetar det människor som inte vågar eller orkar strida för att få omgivningens godkännande. Det tog mig fyra år att bli bekväm med att vara öppet lesbisk på min arbetsplats och det var inte tack vare någon annan än mig själv. Den indirekta diskrimineringen jag utsattes för var omedveten från mina kollegers sida men det gjorde det inte mindre plågsamt för mig.

Arbetslivsinstitutet konstaterar i sin rapport (*Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*, Arbetslivsrapport nr 2004:10) att de heterosexuella (majoritetsgruppen) uppfattar sina kollegor som mindre fördomsfulla än vad homo- och bisexuella gör. I klartext innebär detta att en heterosexuell, vit chef aldrig kan uttala sig om hur t ex en transsexuell, svart kvinnas vardag ser ut. Tyvärr är det oftast just heterosexuella som bestämmer om en homo, bi- transpersons upplevelse av en händelse är diskriminering eller inte. En vit, heterosexuell chef måste vara ännu mer lyhörd just för att han/hon är vit och heterosexuell. Om du aldrig själv har



upplevt diskriminering på grund av sexuell läggning; hur kan du då uttala dig? Det är ditt ansvar som chef att se till att alla på din arbetsplats trivs och vad har du gjort på senaste tiden för dina homo-, bisexuella eller transpersoner? Det är ditt ansvar att se till att det finns handlingsplaner mot diskriminering av alla de slag (men om du är svensk, heterosexuell, frisk man så har du förmodligen minimalt lite personliga erfarenheter av att bli diskriminerad).

Jag tänkte att istället för långa akademiska definitioner av indirekt diskriminering så kan ni få följa med en dag på min arbetsplats: Jag kommer till skolan och ser att affischerna för RFSL:s informations- och stödlinje är nedtagna. Någon har ordentligt tagit bort häftstiften, rullat ihop affischerna och lagt dem på mitt skrivbord. Jag miss-tänker vem det är, men frågar arbetslagsledaren vad som pågår. Han harklar sig besvärat och förklarar att det är NO-läraren. Hon kom inrusande i hans arbetsrum och grät av förskräckelse för nu fick det vara nog med denna homopropaganda på skolan! Jag frågar arbetslagsledaren hur en informationslinje, finansierad av LAFA (Landstinget förebygger Aids) och RFSL kan vara propaganda? Han blir lika lång som röd i ansiktet och svarar: "Jaha, hon trodde att det var en sexlinje som skulle få

folk att BLI homosexuella..." Jag går därifrån med gråten i halsen och känner mig väldigt ensam.

I korridoren hörs plötsligt: "Håll käften jävla böggjävell!" En lärare rusar fram, hytter med näven och väser: "Han är inte bögg! Sluta upp med skällsorden!" Dagen som började illa fortsätter i samma takt. Ett ord som för mig är fint blir ett skällsord och något de manliga lärarna inte vill befatta sig med. Det är, för honom, helt otänkbart att det skulle finnas elever som är HBT.

I lärarrummet ligger biologiboken framme och jag tittar förstrött i den. Kapitlet om homosexualitet (glöm HBT) ligger inklämt mellan incest och sexuella avvikelser. En elev berättar för mig att läraren deklarerade inför sexualundervisningen att de minsann bara ska prata om den normala sexualiteten d v s heterosexualiteten. Att bekräfta en norm är detsamma som att vara objektiv tydligen.

Sjuksyster kommer upp till mitt klassrum och frågar försynt hur mycket jag egentligen pratar om homosexualitet. Hon hade hört några elever tala om analsex och det var ju förskräckligt för de gick ju bara i sexan och det måste vara jag som talat med dem om det. "Du vet väl att det bara är tio procent av befolkningen som är homosexuella och därför ska du bara prata om det



### Lästips

#### Föreställningar - vanföreställningar.

Allmänhetens attityder till homosexualitet Statens Folkhälsoinstitut 2002. En undersökning gjord bland åldrarna 16-79 år vars huvudsakliga inriktning är att finna en bakgrund och ett sambandsmönster som kan belysa attityden till homosexuella.

Beställ från Folkhälsoinstitutets distributions-tjänst, e-post: fhi@strd.se

#### Bög - så funkar det! av Calle Norlén

En humoristisk bok med gott om självironiska betraktelser över livet som bög. Boken innehåller en mängd roliga, intressanta kuriositeter: definitioner av begrepp, tips på filmer, listor över kända homosexuella personer med mera.



### webbtips

[www.frittfram.se](http://www.frittfram.se)

Fritt Fram är ett utbildningsverktyg om diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning och består av en videokassett med fem korta filmer, en kursbok, en cd-rom och en webbplats. Materialet kan användas separat eller som en del i breda utbildningar om diskriminering. Det finns också en handledning för kursledare.

[www.homo.se](http://www.homo.se)

[www.rfsl.se](http://www.rfsl.se)

[www.ilga.org](http://www.ilga.org)

För internationella utblickar - kolla på ILGA - International Lesbian and Gay Association

tio procent av tiden". Mällös tittar jag på henne när hon går iväg och önskar att jag synliggjort att jag inte ens pratar en bråkdel av de tio procenten som jag tydligen är berättigad till. En skolvecka har 45 timmar och det innebär att jag får prata enkom om homosexualitet i 4,5 timmar nonstop.

På lunchen sitter vi lärare och gaggar. Det har börjat en ny lärare och alla presenterar sig för henne. Folk berättar vad de heter, var de bor, vilken typ av lärare de är och vad deras män heter. Alla skrattar artigt och överdrivet åt varandras försök till skämt och sedan är det min tur. "Jag och min flickvän Carolina bor i Bagarmossen". Ansiktena stelnar till och leendena försvinner, bara för en sekund men ändå. De hämtar sig snabbt och försöker kompensera sin homofoba reaktion med att le ännu bredare och nicka frenetiskt. Jag känner mig som om jag precis berättat att jag tycker om att äta bajs.

Alldeles förtvivlad efter en alldeles normal heteronormativ dag försöker jag lätta mitt hjärta för SO-läraren. "Nej men lilla du! Det är ingen här som har något mot homosexuella!" är hennes tröst till mig. Hon har nämligen inget alls emot homosexuella och därför så finns det inga problem med homofobi på vår skola! Och det kan hon säga som är hetero som helst. Svårt för

henne som sagt att bli diskriminerad på grund av sexuell läggning.

Ingen av dessa händelser har jag anmält till HomO, eftersom de kändes så små då. En lång, smärtsam rättegång mot mina arbetskamrater som inte menade något illa. För om det vore så att homo-, bi-, transpersoner utsätts endast en gång i livet för plumpa skämt, osynliggörande och homofoba ställningstaganden så skulle det kanske vara lättare att se, men dag ut och dag in, år ut och år in gör att förtrycket internaliseras. Dessutom ska vi acceptera att heterosexuella måste vänja sig vid vår existens och att de behöver tid för att fundera på om vi ska ha samma rättigheter. Sedan undrar de heterosexuella varför folk inte kommer ut?

*\*Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen (Arbetslivsrapport nr 2004:10)*

Titta lite på dessa \*siffror och tänk till:

- Om öppenhet med sin homo-, bi-, sexualitet inför andra på arbetsplatsen: Inom förskolan gentemot föräldrar och barn: sju procent av både kvinnor och män.
- Inom äldreomsorgen gentemot vårdtagare och anhöriga: fyra procent av kvinnorna och tio procent av männen.
- Inom Svenska kyrkan gentemot församlingsbor: femton procent av kvinnorna och tolv procent av männen.
- Inom polisen gentemot personer de möter i tjänsten: en av tio kvinnor och sexton procent av männen.
- Inom försvarsmakten gentemot personer de möter i tjänsten: en av tio män.
- Om fördomar mot homo- och bisexuella: 50 procent av alla homo- och bisexuella kvinnor och män inom samtliga fackliga centralorganisationer upplevde att kollegorna hade fördomar.
- Om trakasserier: Något mer än 25 procent av de homo- och bisexuella kvinnorna och männen inom samtliga fackliga centralorganisationer upplevde trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen.

*Magdalena Westlund, skribent och lärare*