



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH SPECIALPEDAGOGIK

“VAD JOBBAR DIN POJKVÄN MED DÅ?”

En kvalitativ studie om upplevelser av heteronormativitet på
arbetsplatsen

Elena Kimovska & Mirjana Radanovic

Examensarbete:	15 hp
Program:	Kandidatprogrammet i pedagogik
Nivå:	Grundnivå
Termin/År:	Vt/2020
Handledare:	Susanne Dodillet
Examinator:	Michael Hansen

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program:	Kandidatprogrammet i pedagogik
Nivå:	Grundnivå
Termin/År:	Vt/2020
Handledare:	Susanne Dodillet
Examinator:	Michael Hansen
Nyckelord:	normer, heteronormativitet, HBTQ, arbetslivet, queerteori, normkritisk pedagogik

Syfte: Syftet med studien är att belysa HBTQ-personers upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet.

Teori: Studien har sin utgångspunkt i normkritiskt perspektiv samt queerteori. Gemensamt för dessa två teorier är att båda handlar om ifrågasättande av normer och rådande maktförhållanden.

Metod: För att besvara studiens frågeställningar har vi genomfört kvalitativa intervjuer med elva HBTQ-personer. Intervjuerna genomfördes via telefon.

Resultat: Heteronormativitet på respondenternas arbetsplatser har kommit till uttryck i form av kollegornas heteronormativa språkbruk, nedvärderande kommentarer om HBTQ-personer, men framförallt i form av diskriminering av individer på grund av deras sexuella läggning. Studiens resultat har visat att hur man som HBTQ-person hanterar heteronormativa arbetsmiljöer kan bero på om man är öppen med sin sexuella läggning eller inte.

1. Inledning	4
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	6
1.3 Centrala begrepp	6
2. Tidigare forskning	7
2.1 Öppenhet på arbetsplatsen	7
2.2 Diskriminering på grund av sexuell läggning	8
2.3 Relation med kollegor	9
3. Teoretisk utgångspunkt	10
3.1 Normkritisk perspektiv och normkritisk pedagogik	10
3.2 Queerteori	11
3.3 Den heterosexuella matrisen	12
4. Metod	12
4.1 Metodval	12
4.2 Urval	12
4.3 Genomförande av intervjuer	13
4.4 Etiska överväganden	14
5. Resultat och analys	15
5.1 Presentation av respondenter	15
5.2 Öppenhet på arbetsplatsen	15
5.3 Diskriminering på grund av sexuell läggning	18
5.4 Relation med kollegor	20
5.5 Språkbruk på arbetsplatsen	22
5.6 Analys utifrån teoretiska ramverk	23
6. Diskussion	24
6.1 Metoddiskussion	24
6.2 Resultatdiskussion	25
7. Slutsatser	26
7.1 Pedagogik för förändring	27
REFERENSLISTA	27

1. Inledning

På alla arbetsplatser finns det *normer*¹ som skapas genom interaktionen kollegor emellan. Det kan handla om normer som rör själva arbetet, exempelvis hur en viss arbetsuppgift ska utföras. Det kan dock även handla om normer utan någon direkt koppling till arbetet, såsom normer kring utseende, sexualitet m.m (Eklöf, 2017). I denna uppsats kommer vi att inrikta oss på en av de normerna som kan ha en negativ inverkan på individers upplevelser av det sociala klimatet på arbetsplatsen, nämligen *heteronormen*.

Heteronormen är en av de starkaste och mest grundläggande normerna i vårt samhälle. Den handlar om att man måste vara antingen kille eller tjej, att tjejer och killar förväntas vara olika och att det anses vara självklart för tjejer att bli kära i och attraherade av killar och tvärtom (RFSL, 2011)

Som en av de starkaste normerna i vårt samhälle bidrar heteronormen till en kategorisering av individer utifrån sexualitet, där *icke- heterosexuella* stämplas som avvikande och onormala (Rosenberg, 2002). Heteronormen är även grunden till diskriminering, något som tidigare forskning har visat förekommer och gestaltas i exempelvis kollegornas attityder, värderingar, kommentarer samt avståndstaganden från HBTQ-personer (Forsberg, Jacobsen & Smirthwaite, 2003). Diskriminering på grund av sexuell läggning i arbetslivet är förbjuden i Sverige sedan år 1999 men lagen har visat sig inte räcka till för att förhindra HBTQ-personers utsatthet. "Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs" (Arbetsmiljöverket, 2016). Det är alltså arbetsgivaren som är skyldig till att motverka samt åtgärda all diskriminering på arbetsplatsen.

Diskriminering på grund av sexuell läggning beskrivs av Arbetslivsinstitutet (2005) som "en reell arbetsmiljörisk som måste tas på allvar" (s.7). Detta på grund av att en stor del av livet tillbringas på arbetsplatsen, och under den tiden förväntas man vara effektiv och högpresterande. För att kunna uppfylla dessa förväntningar behöver man dock må bra, något som i sin tur kräver en god arbetsmiljö (Jansson & Jacobsen, 2007). När man talar om arbetsmiljön tänker man i första hand oftast på den fysiska aspekten av den. Den fysiska arbetsmiljön handlar om de faktorer på en arbetsplats som kan ha en direkt inverkan på arbetstagarens fysiska välbefinnande (Weman-Josefsson & Berggren, 2013). En annan aspekt av arbetsmiljö är den sociala som handlar om hur vi samspelar med och påverkas av de personer vi arbetar med (Arbetsmiljöverket, 2016). Goda sociala relationer på arbetsplatsen gynnar både den enskilda

¹ normer — "normer bygger på idén om normalitet och avvikelser och därmed skapar normer hierarki där somliga ges och tar sig rätten att benämna, betrakta och behandla andra som avvikande och möjliga att ifrågasätta" (Martinsson & Reimers, 2008, s.27).

individerna men också organisationen (Härenstam & Bejerot, 2010).

1.1 Problemformulering

HBTQ-personer har enligt Folkhälsomyndigheten (2014) sämre psykiska hälsotillstånd än den övriga befolkningen, något som bland annat är ett resultat av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Idag diskrimineras människor på sina arbetsplatser på grund av att de inte tillhör den heterosexuella normen. Diskriminering av HBTQ-personer sker i både direkt och indirekt form. Den indirekta diskrimineringen kan exempelvis handla om ett heteronormativt språkbruk och den bygger vanligtvis på en ofreflekterad heteronormativ grund (Sahlström & Bildt, 2006, s. 1). Det heteronormativa språkbruket kan leda till en känsla av social exkludering av HBTQ-personer. Exkludering från den sociala gemenskapen kan exempelvis ske under fikarasten då samtal om relationer och familj kan förekomma, och där det vanligtvis tas för givet att alla närvarande är heterosexuella och/eller cispersoner. De personer som inte är öppna med att de är HBTQ kan under sådana samtal uppfattas som ointresserade eller osociala på grund av eventuella undvikande svar på frågor om exempelvis relationer och familj.

Även öppna HBTQ-personer blir exkluderade från den sociala gemenskapen, något som kan ske på grund av de heterosexuellas bristande kunskap i bemötande av HBTQ-personer. Den direkta diskrimineringen kan exempelvis innebära att en person inte får den befordran den förtjänar enbart på grund av sin sexuella läggning. Att ens sexuella läggning får en direkt konsekvens för hur man blir bemött är också ett exempel på direkt diskriminering.

Tidigare forskning inom ämnet heteronormativitet i arbetslivet har visat att heterosexuella sällan lägger märke till heteronormativa miljöer och dess konsekvenser för HBTQ-personer (Arbetslivsinstitutet, 2005; Sahlström & Bildt, 2006). De stora skillnaderna i heterosexuellas och HBTQ-personers upplevelser av heteronormativitet tyder på svårigheten att sätta sig i någon annans position och se saker ur ett annat perspektiv. Det är därför av stor betydelse att synliggöra normer, i detta fall heteronormen, och ifrågasätta rådande maktförhållanden mellan *normbärare*² och *normbrytare*³ för att någon förändring ska kunna inträffa.

² normbärare — någon som följer rådande normer tex. normer kring kön och sexualitet.

³ normbrytare — någon som bryter mot de rådande normerna genom att tex. identifiera sig bortom den binära könsuppdelningen.

1.2 Syfte

Syftet med föreliggande uppsats är att belysa HBTQ-personers upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet. Eftersom upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet kan skilja sig från person till person gör vi inte anspråk på att skapa en heltäckande kartläggning av detta problem. Vi vill istället genom kvalitativa intervjuer med HBTQ-personer dokumentera några av deras unika upplevelser.

För att besvara studiens syfte har följande frågeställningar formulerats:

- Hur kommer heteronormativitet till uttryck på respondenternas arbetsplatser?
- Vilka strategier använder sig respondenterna av för att hantera heteronormativa arbetsmiljöer?

1.3 Centrala begrepp

Begreppet *icke-heterosexuell* används i ett flertal studier som vi kommer att redovisa bland annat i tidigare forskning. Vi har inledningsvist avsett att använda oss av det begreppet i andra delar av uppsatsen, men sedan bestämt oss att inte göra det då begreppet kan ses som något problematiskt. Begreppet erkänner nämligen den heterosexuella normen, något som hela uppsatsen ställer sig kritisk mot. Vi har därför valt att framförallt använda oss av begreppet HBTQ i så stor utsträckning som möjligt. Detta på grund av att HBTQ står för *homosexuella*, *bisexuella*, *transpersoner* och *queer* och ett inkluderande begrepp som kan användas när vi talar om våra respondenter som identifierar sig som antingen homo- eller bisexuell. Begreppet *homosexuell* används för att beskriva en person som känner sexuell attraktion och/eller kärlek till en annan person av samma kön. Begreppet *bisexuell* innebär att man kan bli attraherad av och/eller kär i vanligen män och kvinnor. Ett begrepp som lätt kan blandas ihop med begreppet bisexuell är pansexuell. En person som identifierar sig som pansexuell kan attraheras och/eller bli kär i en person oavsett kön, det är alltså personligheten som leder till attraktion och kärlek och inte individens kön. Det är också viktigt att förtydliga att T:et i HBTQ inte har någonting med sexuell läggning att göra, utan handlar om könsidentitet. En *transperson* beskrivs i Ohlsson Sandahl (2018) som “en person som på något sätt är överskridande i sin könsidentitet och könsuttryck” (s.48). Motsats till transperson är *cisperson* – en person “som identifierar sig med det kön den tillskrivits vid födseln” (Björk & Wahlström, 2018, s.19). Begreppet *heterosexuell* innebär att en person kan känna sexuell attraktion eller bli förälskad endast i någon av annat kön. *Heteronorm*, som också är huvudbegrepp i denna uppsats, utgår ifrån att

“människor är cispersoner och att alla är heterosexuella (Ohlsson Sandahl, 2018, s. 28). Heteronormen omfattar därmed både sexuell läggning och könsidentitet. Ett annat uttryck som är vanligt förekommande när man talar om HBTQ är *komma ut*. Att komma ut innebär att en person vars sexualitet och/eller könsidentitet bryter mot normer berättar eller på något sätt visar det för sin omgivning (Ohlsson Sandahl, 2018). Begreppet queer är ett paraplybegrepp som används för alla som faller utanför heteronormen. Det kan alltså handla om både normavvikande sexualiteter och könsidentiteter.

2. Tidigare forskning

Detta avsnitt om tidigare forskning syftar till att ge en överblick av HBTQ-personernas upplevelser av heteronormativa arbetsmiljöer.

2.1 Öppenhet på arbetsplatsen

Losert (2008) skriver att graden av öppenhet på arbetsplatsen kan bero på flera olika faktorer som till exempel antal kollegor, könsfördelning eller hur länge en person har haft en anställning. Enligt Forsberg m.fl. (2003) finns det många fördelar med att vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Det kan till exempel minska risken för psykisk ohälsa, vilket de som lever dolt upplever i större grad. Även den sociala gemenskapen på arbetsplatsen kan bättra sig, förutsatt att kollegorna tolererar och accepterar *den icke-heterosexuella*. Björk och Wahlström (2018) refererar till Lindholm (2003) som konstaterar att det finns både för- och nackdelar med att inte vara öppen med sin sexuella läggning. Nackdelen med att inte vara öppen är att man bland annat behöver “ägna sig åt döljandet”. Fördelen med att inte vara öppen är att man kommer ifrån känslan “att man slutar vara en person och blir en homosexuell varelse” (s.46). Att man blir en “homosexuell varelse” handlar om att en person blir starkt identifierad med sin sexuella läggning, och att individens andra egenskaper hamnar i skymundan.

Öppenhet kring sexuell läggning kan i vissa fall resultera i diskriminering och särbehandling, något som gestaltas genom “avståndstagande, utfrysning ut arbetsgemenskapen eller ur socialt umgänge vid sidan av arbetet, plötsliga tystnaden och menande blickar när den *homosexuella* kommer in i till exempel kafferummet m.m.” (Forsberg m.fl., 2003, s. 28). Öppenhet kan även vara påfrestande vid mötet med andra människor på grund av den vanliga antaganden att alla närvarande är heterosexuella vilket medför ett återkommande behov av *komma ut-processer*.

I Forsberg m.fl. (2003) beskrivs döljandet av sexuell läggning som “en konsekvens av den heteronormativitet som gör att heterosexuella riskerar och känner oro inför negativa reaktioner

om deras sexuella läggning blir känd” (s.20). Den oron grundas mestadels på kollegornas kommentarer, fördomar och skämt om HBTQ-personer (Losert, 2008; Reingardé, 2010). Rädsla för negativa reaktioner är en återkommande orsak till döljandet av sexuell läggning i tidigare studier om heteronormativitet i arbetslivet. Icke-heterosexuella väljer oftast ut vilka individer som ska känna till deras sexuella läggning. Enligt Forsberg m.fl. (2003) sker valet utifrån en riskanalys innehållande möjliga reaktioner och att “de personer som bedöms vara mest negativa till homosexualitet” oftast förblir ovetande om de icke-heterosexuellas existens (s.18). Håkansson (1987) hävdar att det är på arbetsplatsen som man väljer att hålla sin sexuella läggning hemlig längst just på grund av det kan vara svårt att berätta det för endast några av kollegor, utan att informationen sprids vidare (Forsberg m.fl., 2003). Den finska forskaren Teppo Heikkinen har i intervjuer med 15 homosexuella män identifierat olika strategier som de använder sig av vid döljandet av sin sexuella läggning. Den vanligaste strategin är att man inte alls pratar om sina hemförhållanden, eller att man endast berättar de delar som inte kan leda till avslöjandet av sexuell läggning.

Forsberg m.fl. (2003) hävdar att homosexuella med utländsk bakgrund upplever att det är “lättare att vara öppen inför svenska vänner och bekanta än inför familj och landsmän” (s.19). Björk och Wahlström (2018) beskriver detta som en övervägningsprocess som innebär att man som icke-heterosexuell ständigt behöver överväga “om det är värt att komma ut i ett visst sammanhang till en viss person” (s.48). Björk och Wahlström (2018) påstår att den överväganden omfattar en “fördomsprofilering”, som innebär att man har förutfattade meningar på vad en individ har för åsikter om exempelvis homosexualitet baserat på dennes etnicitet, religion etc.

2.2 Diskriminering på grund av sexuell läggning

En stor del av den diskrimineringen som hbtq-personer utsätts för är av den “tysta” och indirekta formen. Problemet med den tysta formen av diskrimineringen är att det är svårupptäckt för alla andra förutom för den som utsätts för diskrimineringen och därmed svår att åtgärda (Arbetslivsinstitutet, 2004).

Reingardé (2007) intervjuade HBTQ-personer i Litauen om deras erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen. Studien visade att indirekt diskriminering är den mest förekommande formen av diskrimineringen som tog sin form i exempelvis kommentarer och skämt om HBTQ-personer samt försämrade relation med kollegor. Direkt diskriminering kom till uttryck genom att HBTQ-personer inte gavs möjligheter till befordran och professionell utveckling samt nekades anställning. Berättelser om direkt diskriminering nämndes dock framförallt i former av erfarenheter från det förflutna. Studien har även visat att lesbiska kvinnor som arbetar på mansdominerade arbetsplatser inte endast utsätts för diskriminering på grund av

sexuell läggning utan även för diskriminering på grund av könstillhörighet.

I Arbetslivsinstitutets (2004) rapport *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen* kan man läsa att de som inte lever i enlighet med den heterosexuella normen så riskerar man att bli ifrågasatta, osynliggjorda samt diskriminerade. Diskrimineringen behöver inte vara riktad till en specifik person utan kan fungera som ett framläggande av individens åsikter om heterosexualitet som det enda “normala”. Det kan exempelvis handla om ett antagande att alla närvarande är heterosexuella, något som antyder att heterosexuella relationer är de “naturliga”. Sammanfattningsvis så visade rapporten av diskriminering på grund av sexuell läggning förekommer, framförallt i kollegornas uttalade fördomar om HBTQ-personer (Arbetslivsinstitutet, 2004).

Yilmaz och Göçmen (2016) genomförde en studie i syfte att undersöka HBTQ-personers upplevelser av diskriminering i bland annat arbetslivet. Metoden för undersökningen var kvalitativa intervjuer med 149 HBTQ-personer i Turkiet. Diskriminering på grund av sexuell läggning eller könstillhörighet på arbetsplatsen är inte förbjudet enligt lag i Turkiet. Studien identifierade två huvudproblem som HBTQ-personer utsätts för i arbetslivet, nämligen begränsade arbetsmöjligheter samt diskriminering på arbetsplatsen. Begränsade arbetsmöjligheter är största problemet för HBTQ-personer som är öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Detta leder till att många HBTQ-personer i Turkiet måste antingen dölja sin sexuella läggning eller leva utan något arbete och därmed inkomst. Respondenterna i studien berättar också att man som HBTQ-personer inte har tillgång till alla yrken. Det finns istället ett flertal “yrken” som är “reserverade” för just HBTQ-personer som exempelvis mode, konst eller prostitution (Yilmaz & Göçmen, 2016).

2.3 Relation med kollegor

Sociala relationer på arbetsplatsen kan handla om relationer mellan anställda, relationer mellan anställda och chefer samt relationer mellan anställda och klienter/brukare/kunder. Vissa av dessa relationer är enligt Härenstam och Bejerot (2010) nödvändiga för att arbetet helt enkelt ska kunna utföras. Andra typer av relationer rör dock socialitet, dvs “människans behov av att tillhöra en grupp, att ingå i en gemenskap”, något som i arbetslivet kan utgöras av exempelvis pratet under fikarasterna (s.11).

Öppenhet kring sexuell läggning på arbetsplatsen har enligt Björk och Wahlströms (2018) rapport om HBTQ-personernas sociala miljö på arbetsplatsen i Göteborg stad en positiv inverkan på relationen med kollegor. Eftersom en persons sexuella läggning inte enbart handlar om sex utan även om kärlek, familj och hemförhållanden riskerar personer som inte är öppna med sin sexuella läggning att uppleva förekomsten av prat om dem ämnen som svårhanterliga. I sådana

situationer kan man som HBTQ-person antingen välja att ge korta och undvikande svar på frågor eller lösa situationen i form av lögn om en heterosexuell relation. Det kan leda till ytliga och påfrestande relation med kollegor där man som HBTQ-person ständigt behöver dölja eller ljuga om sitt privatliv.

De som däremot är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen upplever att de är en del av den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Dock kan även öppenhet i vissa fall leda till obekväma situationer då HBTQ-personer tvingas svara på alltför personliga frågor som rör deras sexuella läggning (Björk & Wahlström, 2018). Likväl kan bristen på nyfikenhet om HBTQ-personers privatliv också ses som ett problem som kan förstärka osynligheten på arbetsplatsen. Bristen på nyfikenhet kan vara en följd av okunskap kring bemötande av HBTQ-personer, något som leder till att heterosexuella hellre avstår från att ställa frågor om relationer och familj (Björk & Wahlström, 2018).

HBTQ-personer som arbetar inom äldreomsorgen pratar vanligen inte om sitt privatliv med vårdtagare/klienter. Gamla människor påstås ha fördomar och vara negativt inställda till HBTQ-personer. En annan försvårande omständighet för HBTQ-personer inom äldreomsorgen är att det är hög medelålder bland de anställda och att de på grund av sin ålder har svårt för att acceptera människors olikheter (Forsberg m.fl., 2003).

3. Teoretisk utgångspunkt

3.1 Normkritisk perspektiv och normkritisk pedagogik

Våra föreställningar om vad som betraktas som normalt respektive onormalt är grunden till diskrimineringen. Dessa föreställningar kan dock medvetandegöras “genom att inta ett normkritiskt perspektiv” (Elmeroth, 2012, s.125). Att inta ett normkritiskt perspektiv innebär att ifrågasätta och utmana rådande normer. De som följer normen har makten att antingen upprätthålla normen eller försöka suddas ut gränsen mellan vad som anses vara normalt respektive avvikande. Avsaknad av ett normkritiskt perspektiv försvårar möjligheten att upptäcka orättvisor och osynliggör därmed diskrimineringen (Karlsson & Elmroth, 2012).

Normkritisk pedagogik beskrivs som en lärandemetod vars syfte är “att plantera ett specifikt sätt att tänka på social förändring genom lärande och utbildning, samt en tydlig agenda om vad som ska uppnås” (Bromseth & Darj, 2010, s.12). Normkritisk pedagogik handlar om att rikta fokus på normer som styr våra värderingar och ifrågasätta dess ursprung istället för att lära sig att tolerera den som avviker från normen. Både queerpedagogik och normkritisk pedagogik ställer sig

kritiska mot toleranspedagogiken där fokus ligger på att lära sig att tolerera normbrytaren istället för att ställa sig frågan hur normer skapas och vilka som gynnas av dessa normer. Normkritisk pedagogik handlar om att se normer som grunden till ojämlik behandling och diskriminering i samhället, att med andra ord bli medveten om vad normer kan ha för effekter på individers liv. Sammanfattningsvis så är kärnan i normkritisk pedagogiskt arbete att synliggöra, granska och ifrågasätta normer för att därmed förhindra ojämlik behandling och diskriminering (Lundberg & Werner, 2016).

3.2 Queerteori

Queerteori utgår från att det finns ett behov av “en mer nyanserad och problematiserande diskussion om sexualitet, samhälle, identitet och utanförskap” (Ambjörnsson, 2016). Kritiken av heteronormativitet beskrivs i Rosenberg (2002) som queerteorins “mest centrala och användbara teoretiska ansats” (s. 100). Problemet med heteronormativitet är att allt som faller utanför det blir stämplat som avvikande (Rosenberg, 2002). Heteronormativitet verkar alltså genom att upprätthålla gränsen mellan homo- och heterosexuella, där det ena betraktas som bättre och mer naturligt (Ambjörnsson, 2016, s.55).

Enligt queerteoretiker handlar sexualitet om mer än endast sexuella handlingar, det kan handla om personernas levnadssätt och identitet. Michel Foucault och hans verk om sexualitetens historia har enligt Ambjörnsson (2016) betytt mycket för queerteorin. I sitt verk beskriver Foucault hur människor klassificeras och sorteras i olika fack och hur de i samband med det tilldelas nya identiteter.

Den person som tidigare kanske enbart betraktat sig som någon som hade sex med människor av samma kön, fick plötsligt en ny identitet. Han (för Foucault talar om män) blev en »homosexuell« ... “Genom att stoppa i fack... kom vissa människor att betraktas som mer önskvärda än andra. Vi har alltså att göra med en sorts normaliseringsprocess som sorterar människor i bra och dåliga, normala och onormala.
(Ambjörnsson, 2016, s.41)

Dessa normaliseringsprocesser resulterar i en hierarki bland sexualiteter. Att vara heterosexuell betraktas som något naturligt. Att vara homosexuell däremot har fram till 1979 betraktats som en sjukdom i Sverige. Trots att sjukdomstämpel upphörde och att homosexuella numera bland annat får gifta sig betyder det inte att hierarkin inte längre existerar (Ambjörnsson, 2016). HBTQ-personer riskerar att utsättas för diskriminering, hot och våld “enbart på grund av avvikande sexualitet och genus” (s.56).

3.3 Den heterosexuella matrisen

Ambjörnsson (2016) skriver att kategorierna man och kvinna finns endast inom en "heterosexualiserad förståelseram". Denna ram kallas för den heterosexuella matrisen och är ett begrepp skapat av queerteorins grundare Judith Butler. Butler menar att den heterosexualiserade förståelseramen organiserar kroppar i man och kvinna, för att dessa sedan ska kunna ställas i motsats till varandra. Män och kvinnor ska vara motsatser till varandra, bland annat beteende- och utseendemässigt. Män och kvinnor förväntas också endast kunna känna attraktion till varandra. Den heterosexuella matrisen sätter därmed ramarna för hur en person ska vara beroende på dennes kön samtidigt som den framställer heterosexualitet som det normala (Ambjörnsson, 2016).

4. Metod

4.1 Metodval

Studien har genomförts med hjälp av kvalitativa intervjuer. Då studien var inriktad på intervjupersonernas upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet ansåg vi att kvalitativa intervjuer var en lämplig metod. Detta på grund av att kvalitativa intervjuer enligt Bryman (2011) ger utförliga svar på frågor. Vi valde att genomföra semistrukturerade intervjuer, då vi både ville ha struktur men samtidigt lämna utrymme för respondenterna att ta upp det de var specifikt intresserade av och ansåg vara relevant. Intervjuguide omfattade fyra teman med dithörande öppna frågor. De fyra teman var *öppenhet på arbetsplatsen*, *diskriminering på grund av sexuell läggning*, *relation med kollegor* samt *språkbruk på arbetsplatsen*. Det var bland annat Forsberg m.fl (2003), Sahlström och Bildt (2006) samt Björk och Wahlström (2018) som har inspirerat vårt val av teman. Insamlad data har analyserats utifrån de valda teoretiska verktygen. Analysen utifrån de valda teoretiska verktygen hoppas vi ska ge oss en uppfattning om hur normer och andra förväntningar påverkar HBTQ-personers tillvaro.

4.2 Urval

Urval av respondenter i denna studie var målinriktat. Ett målinriktat urval innebär att urvalet av respondenter görs utifrån relevansen för forskningsfrågorna (Bryman, 2011). Eftersom syftet med studien var att undersöka upplevelser av heteronormativitet på arbetsplatsen var kriterierna för urvalet av respondenter följande:

1. Att de identifierade sig som HBTQ
2. Att de antingen arbetar nu eller har arbetat under det senaste året.

Sammanlagt har elva personer deltagit i denna studie. Sju av dem kom vi i kontakt med genom att en av oss skrev ett inlägg i facebookgrupper för HBTQ-personer i Sverige. I inlägget informerade vi om studiens tema och uppmanade personer som var villiga att ställa upp på intervju att ta kontakt med oss via PM eller mejl. Resterande fyra respondenter hittade vi i vår bekantskapskrets. Inläggen i facebookgrupper resulterade i att tio personer hörde av sig varav sju blev intervjuade. Anledningen till att endast sju av dem blev intervjuade är att två av dem hörde av sig ångrade sig av okänd anledning och inte ville delta i studien. Den tredje hade missat att studien skulle handla om heteronormativitet i arbetslivet, och valde att hoppa av när temat förtydligades.

4.3 Genomförande av intervjuer

Alla intervjuer genomfördes via telefon. Telefonintervjuer ansågs som en lämplig metod för datainsamling då de flesta av våra respondenter bodde utanför Göteborgsområdet. Respondenter fick dock som alternativ att bli intervjuade via telefon eller via zoom, men samtliga valde det förstnämnda. Alla intervjuer spelades in, något som gav oss möjlighet att lyssna på dessa i efterhand och upptäcka viktig information som vi annars troligen hade gått miste om. Vi valde att spela in intervjuerna för att inte behöva lägga alltför stor vikt vid att anteckna så att vi istället aktivt kunde fokusera på respondenternas svar.

Studiens ämne berör bland annat sexuell läggning, något som för vissa är ett känsligt ämne. Då känsliga ämnen ska behandlas är telefonintervjuer enligt Bryman (2011) att föredra. Han hävdar att det bottnar i att det ibland kan vara svårt att ställa och svara på känsliga frågor när intervjuaren och respondenten är fysiskt närvarande för varandra. Eftersom vi genomförde alla intervjuer via telefon kan vi emellertid inte yttra oss om huruvida telefonintervjuer är att föredra, då vi inte har något att jämföra med. Två av våra respondenter påpekade dock att det kändes bättre att berätta om sina upplevelser via telefon, något som styrker Brymans (2011) konstateranden om fördelar med telefonintervjuer.

Enligt Trost (2010) kan två intervjuare kännas "som någon slags maktövertagelse" mot respondenten (s.67). Detta ville vi undvika och valde därför att dela upp intervjuerna. En av oss intervjuade de som vi kom i kontakt med via facebook, medan den andra intervjuade de personer som fanns i vår bekantskapskrets. Eftersom både hade tillgång till det inspelade materialet ansåg

vi att ingen gick miste om något när vi genomförde intervjuerna på det sättet.

4.4 Etiska överväganden

I denna studie har vi valt att följa Vetenskapsrådets (2002) fyra forskningsetiska principer, nämligen: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innebär att alla som deltar i studien blir informerade om studiens syfte (Bryman, 2011; Vetenskapsrådet, 2002). Alla respondenter i vår studie har blivit informerade om studiens syfte redan då de fick förfrågan om att medverka. Respondenterna har också informerats om att de när som helst under intervjun kan välja att avbryta sitt deltagande eller att hoppa över frågor som kan upplevas som känsliga. Som tidigare nämnts har alla intervjuer spelats in. Detta skedde med respondenternas godkännande. Som respondent har man enligt *samtyckeskravet* rätt att delta i studien på egna villkor. Respondenterna har blivit informerade om hur materialet kommer att användas samt vem som kommer att ha tillgång till det. Att insamlad data inte kommer att föras vidare och “att ingen skall kunna få reda på vem som sagt eller gjort vad” kallas enligt Trost (2010) för *konfidentialitet* (s.61). Vi följer nyttjandekravet genom att använda all insamlad endast i forskningssyfte (Vetenskapsrådet, 2002).

Respondenterna i denna studie är anonyma och har blivit tilldelade pseudonymer. Vi kommer därför inte att tillkännage respondenternas namn, bostadsort eller exakt arbetsplats i syfte att värna om deras identitet. Respondenterna har blivit underrättade om sin anonymitet samt vad anonymiteten innebär. Respondenternas könsidentitet, sexuell läggning samt profession anser vi är betydelsefulla och nödvändiga att ha med vid redovisning och analys av resultat.

Vi vill slutligen i detta avsnitt om etiska överväganden problematisera det faktum att vi vid urvalet av respondenter har kategoriserat dessa utifrån deras sexuella läggning. Utifrån ett normkritiskt perspektiv är kategoriseringssystem problematiska då det som oftast bygger på binära motsatspar. Detta innebär att vi antingen är hetero- eller homosexuella, män eller kvinnor etc. En sådan binär uppdelning är inte anpassad för “att fånga erfarenheter som skiljer och identiteter som sträcker sig över flera kategorier...” (Kalonaityté, 2014, s.73). Vi har just med anledning av detta valt att använda oss av termen *HBTQ* (istället för homo- eller bisexuell t ex.) i ett “försök att fånga genusets och sexualitetens komplexitet i förhållande till existerande och normerande kategorier” (s.73). Kategorisering bidrar även till att t ex. vissa egenskaper, identiteter eller sexuella läggningar ses som normala samt bättre medan andra som lite sämre samt avvikande. Med det menar vi att det alltid finns en kategori som är överlägsen den andra kategorin. Trots att sådana kategoriseringar är problematiska är de nödvändiga i denna studie för

att vi ska kunna belysa om HBTQ-personers upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet.

5. Resultat och analys

Vi kommer att redovisa studiens resultat på ett väldigt deskriptivt sätt genom användning av citat från intervjuer. Detta för att ge plats åt respondenternas unika berättelser om upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet. Vi börjar med att ge en kort presentation av våra respondenter.

5.1 Presentation av respondenter

Sofia arbetar inom kriminalvården och är 28 år gammal. Sofia är öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. *Caroline* är 26 år gammal och arbetar som butikssäljare. Även hon är öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Caroline har tidigare arbetat inom vården och berättar även om sina erfarenheter kring heteronormativitet på den arbetsplatsen. *Nicklas* är 23 år gammal och har arbetat som servitör innan har till slut sa upp sig på grund av homofobin och diskrimineringen på arbetsplatsen. Nicklas har varit öppen med sin sexuella läggning på den arbetsplatsen han sa upp sig ifrån. *Teodora* är 25 år och arbetar som stödassistent. Teodora är den enda av våra respondenter som inte är öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Teodora berättar att det beror på bland annat rädsla för eventuella negativa reaktioner. *Jessica* arbetar som undersköterska och är 30 år gammal. På sin nuvarande arbetsplats är hon öppen med sin sexuella läggning. *Isabelle* arbetar på ett café och är 20 år. Isabelle beskriver sig själv som ganska privat men är trots det öppen med sin sexualitet. *Johanna* arbetar som broprojektör och är 38 år gammal. Johanna är gift med en kvinna, något som hon pratar öppet om på sin arbetsplats. Öppenhet har dock inte varit en självklarhet för Johanna när hon för några år sen arbetade som svetsare. *Erika* är 44 år gammal och arbetar som gymnasielärare. Erika är inte helt öppen kring sin sexuella läggning med sina kollegor, och inte alls med sina elever. *Saga* arbetar som timvikarie inom förskola och är öppen med sin sexuella läggning. Jonas arbetar som stödassistent och är 46 år gammal. *Jonas* är öppen med sin sexuella läggning. *Amanda* är 32 år gammal och arbetar som administratör och även hon är öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

5.2 Öppenhet på arbetsplatsen

Öppenhet kring sexuell läggning är ett tillstånd som kan variera från situation till situation, något som också har kommit fram under intervjuerna med några av respondenter. Respondenten Erika

berättar exempelvis att elevernas nedvärderande kommentarer om homosexuella är en av orsakerna till att hon inte är helt öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Att vara öppen känns inte som ett tänkbart alternativ just på grund av elever, som hon upplever som homofobiska. När det gäller hennes kollegor berättar Erika att hon inte döljer sin sexuella läggning från dem, men att hon inte är helt öppen med det heller.

... de jag känner bland mina kollegor vet det (...) inte att jag döljer det men jag är inte helt öppen med det heller. Dels så beror det på att jag kom ut ganska sent och att det har varit rörigt för mig, och sen beror också på att jag är ganska privat som person, och sen finns det elever som är ganska homofobiska, så det känns inte helt rätt... Jag är inte helt nöjd med att inte vara helt öppen, men så är läget i alla fall... (Erika)

Att man som HBTQ-person inte är öppen med det på arbetsplatsen beror enligt somliga av våra respondenter på att de är *privata som personer*. Respondenten som vi kallar för Isabelle berättade att hon ibland pratar öppet om sin flickvän på arbetsplatsen, men att det kan hända att hon omedvetet väljer att inte ta upp sitt privatliv, något som inte var fallet då hon var i förhållande med en person av motsatt kön:

Jag tror att jag omedvetet undviker att prata om mitt privatliv(...)på nya arbetsplatser och i nya situationer där man inte riktigt vet hur de personerna är... Jag försöker att inte tänka så, men ibland blir det att jag inte nämner min flickvän eller att jag är lesbisk(...) För när jag dejtade en kille behövde jag inte fundera på hur någon ska ta det(...) Jag vill ju känna att jag bara ska kunna säga det(...)men det är inte alla gånger att jag orkar ta det obekväma... (Isabelle)

Respondenten Johanna berättar att hon numera är öppen med sin sexuella läggning då hon är gift med en kvinna och att det därmed kommer ganska naturligt på tal när man pratar om hemförhållanden. Trots att Johanna inte längre döljer sin sexuella läggning är öppenhet något som inte alltid varit en självklarhet för henne:

Jag jobbade över tio år som svetsare(...)och under de första fyra till fem åren var jag inte helt öppen, men sen efter det kom jag ut. Innan var det att jag pratade om min partner, eller rent ut sagt ljög att jag hade en kille istället för en tjej(...)för att många uttryckte sig väldigt, väldigt homofobiskt... Det tog ganska långt tid att komma ut(...) jag kom först ut till mina närmaste kollegor (...) jag blev mer öppen med tiden (...) det hjälper att bli äldre så att man vågar stå upp för sig själv. Men efter att man kom ut har man fått kämpa jätligt hårt, både som kvinna och som lesbisk för att få ett bra klimat att va i.

Respondenten Teodora är till skillnad från de andra respondenter inte alls öppen med sin sexuella läggning på sin nuvarande arbetsplats. Hon beskrev rädsla för eventuella negativa

reaktioner som främsta anledningen till döljandet:

... jag har varit öppen på mina tidigare arbetsplatser men inte på den senaste (...) Jag kände inte att jag kunde vara det för att (...) för det första, när jag berättade att jag bodde med min sambo tog alla för givet att det var en kille och fortsatte prata som att det vore en kille(...) så jag spelade med och fortsatte prata neutralt, asså könsneutralt. Jag använde endast orden partner och sambo. Men jag upplevde inte att jag kunde vara öppen på den arbetsplatsen eftersom jag hade hört konstiga kommentarer om gaypersoner. Folk uttryckte sina nedvärderande åsikter och värderingar ganska fritt(...)så jag var nog lite rädd för reaktioner(...)

Under intervjun med respondenten Teodora, som inte är öppen med sin sexuella läggning på sin nuvarande arbetsplats, framkom det att hennes egna fördomar påverkar hennes öppenhet:

... jag har jobbat på andra ställen och där upplevde jag att jag kunde vara mer öppen. Jag tror att det berodde på människor som jobbade där, och jag tror att det framförallt har att göra med mina egna fördomar (...) jag tror att personer med utländsk bakgrund kommer reagera negativt. Jag vågar oftast inte berätta det för personer med utländsk bakgrund eftersom jag tror att de har fördomar om homosexuella ... Men på andra ställen vågade jag oftast vara öppen med min sexuella läggning. Inte att jag gick runt och sa "hej, jag är lesbisk" men om jag pratade om mitt privatliv så sa jag att jag hade flickvän (...) Men de jag jobbade med då var oftast svenskar... (Teodora)

Rädslan att bli identifierad med sin sexuella läggning är något som respondenten Jessica tar upp som en av orsakerna till att hon inte alltid är öppen med det:

Med brukare använder jag oftast ordet sambo (...) och så hänger jag på när de tror att det är en kille (...) jag tror inte att de skulle säga så mycket (...) men jag vill inte att de ska identifiera mig med min läggning (...) för att jag är så mycket mer än det...

Något som flertal av våra respondenter tog upp när de pratade om öppenhet på arbetsplatsen är att det syns på dem vilken sexuell läggning de har. Vissa av de menar att det därför är omöjligt att dölja sin sexuella läggning. Två av våra respondenter berättar dock att de kan "passera som heterosexuella" och att personer i deras omgivning därför tar för givet att de är heterosexuella.

Jag säger inte till så många att jag är lesbisk men jag tror att jag har ganska många attribut som förknippas med det, vilket gör att de flesta antar att jag är det, vilket är korrekt... (Sofia)

... och så syns det väldigt tydligt på mig att jag är lesbisk... (Jessica)

...jag vet inte om det är någonting som står skrivet i mitt ansikte eller om det är nåt särskilt sätt jag beter mig som gör att folk ibland ändå tror att jag är 100% flata... (Amanda)

...jag kan nog passera som heterosexuell (...) man ser inte det nödvändigtvis på mig... och det gör att jag kan gömma mig bakom det... (Erika)

...jag tror inte att det är så många som hade gissat att jag är lesbisk... för att jag ser inte så lesbisk ut... (Teodora)

5.3 Diskriminering på grund av sexuell läggning

Under intervjuer med våra respondenter framkom det att de har upplevt både diskriminering och trakasserier p.g.a sexuell läggning på sina arbetsplatser. Respondenten Nicklas berättar under intervjun att han arbetade som servitör men sa upp sig på grund av trakasserier på arbetsplatsen:

... det var främst i köket, där det är stängt och där det inte är gäster utan bara personal (...) framförallt kockar, och då var det väldigt mycket (...) man kallade varandra för böggjävlar och såna grejer och pratade om homosexuella på ett nedlåtande sätt.. . Min pojkvän har jobbat på samma ställe med samma kockar, och han slutade också på grund av homofobin i köket... (Nicklas)

På frågan hur han hanterade detta svarar Nicklas:

Jag gick till min chef med detta och då sa hon till mig "Det är inte så bra, såklart" och sen säger hon "Men [namn], det är så i den här branschen, och det är egentligen bra att de använder ett nedvärderande språk, det kommer göra att du får skinn på näsan, och det kommer du ha nytta av" (...) och sen avslutade hon hela samtalet med att säga "men om vi ska vara ärliga, du behöver du faktiskt det här jobbet"... Efter det jobbade jag inte där igen... (Nicklas)

Nicklas berättar också att stället han arbetar på profilerar sig som HBTQ-friendly och har till och med en känd HBTQ-person som talesperson, men att den bilden som framställs utåt inte stämmer överens med det som händer bakom stängda dörrar.

Även Jonas utsattes för diskriminering av chefen som uppmanade honom att dölja sin sexuella läggning på arbetet:

... jag fick skäll av en chef och fick tillsägelse att dölja min sexuella läggning, för att jag

inte skulle skrämman boende och för att medarbetare kände att det var jobbigt (...) En gång i veckan fick jag komma in på ett kontor och prata med andra kollegor om hur onormalt det var att vara homosexuell... (Jonas)

Det är dock viktigt att påpeka att det som hände Jonas har skett i slutet av 90-talet, och att det enligt honom sedan dess har skett en förändring, trots att det fortfarande finns människor som vägrar acceptera olikheter.

Diskriminering och trakasserier i andra respondenternas berättelse har gestaltas sig i bland annat kommentarer och åsikter om HBTQ-personer. Teodora exempelvis har hört sina kollegor prata nedvärderande om sina tidigare kollegor som var HBTQ-personer:

Jag har hört mina kollegor prata nedvärderande om HBTQ-personer (...) de pratade om en tjej som hade jobbat här innan och som var bisexuell (...) de beskrev henne som "en sån som gillar båda sidor" och menade att det är inget som hon behövde ta upp på jobbet... (Teodora)

Eftersom Teodora var ny på den arbetsplatsen och inte öppen med sin sexuella läggning vågade hon inte säga ifrån:

Jag sa inte ifrån (...) alltså att jag inte tycker att det är okej att uttrycka sig på det sättet... men då hade de förstått att jag var lesbisk (...) Men det var väldigt jobbigt efteråt, för när jag hade hört dem prata så, var det ännu svårare att rätta sen när de tog för givet att jag hade en pojkvän (...) för att det hade blivit väldigt konstigt tror jag... (Teodora)

Även Jessica har en liknande erfarenhet från en tidigare arbetsplats där hon inte var lika öppen med sin sexuella läggning. Hon var ute på rasten med en kollega som inte visste att hon var lesbisk och då kom HBTQ på tal:

... jag minns inte vad vi pratade om, men någonting om hbtq kom på tal och så sa hon till mig att om hon fick reda att hennes son var homosexuell, så hade hon slängt ut honom direkt... (Jessica)

Jessica berättar att hon upplevde situationen som väldigt stel, speciellt med tanke på att andra på arbetsplatsen visste att hon var lesbisk. Hon valde dock att inte konfrontera kollegan eftersom hon kände att det var väldigt obehagligt. Jessica anser att det var kollegan som gjorde bort sig när hon uttryckte sig på det sättet om sitt eget barn.

Det är värt att poängtera att kollegornas homofobiska åsikter är den vanligaste formen av trakasserier som våra respondenter har utsatts för. Hur man hanterar sådana åsikter och

uttalanden beror dock på om man är öppen eller inte. Respondenten Johanna berättar om en händelse då en av hennes kollegor uttryckte sig homofobisk samt hur hon hanterade detta:

Administratören på mitt gamla jobb pratade om en bekant till henne och sa hela tiden att det var "böigigt" och att den personen var så "böigig" och då sa jag till henne att hon skulle lägga av och att jag inte kan förändra hur du är men när hon sitter här på arbetet med mig så kan hon inte hålla på så (...) och att det inte är okej för att jag tar illa upp (Johanna)

Johanna berättar att det resulterade i en stor konflikt som ledde till att chefen kallade in henne på ett möte tillsammans med administratören. Chefen tyckte dock att Johanna skulle lugna ner sig och att kollegan inte menade något illa med det hon sa. Enligt Johanna är det just sådana kollegor som påverkar otroligt mycket:

Jag brukar jämföra det med (...) att en bra kollega är som en droppe som fylls i en bägare (...) varje kollega fyller på med en droppe, men den som har negativt inflytande... den drar upp proppen under glaset så det bara försar ut. Även om man har 20 kollegor som är svinbra, han man en dålig stör det så himla mycket... (Johanna)

5.4 Relation med kollegor

Sociala relationer på arbetsplatsen kan handla om relationer mellan anställda, relationer mellan anställda och chefer samt relationer mellan anställda och klienter/brukare/kunder. Sociala relationer kan påverka anställdas hälsa och välbefinnande, någon som i sin tur påverkar deras effektivitet och prestationsförmåga. Att komma ut som HBTQ på arbetsplatsen kan påverka relationen med kollegor, både positivt och negativt. Respondenten Sofia berättar exempelvis att relationen med hennes kollegor har blivit bättre efter att hennes sexuella läggning blev känd:

Jag skulle nog säga att min öppenhet bidrog till en bättre relation med mina kollegor (...) Det beror nog på att det är något nytt och spännande för de personerna och då kommer vi in på djupare samtalsämnen än vad man har normalt (...) man kommer närmare varandra (Sofia)

Respondenten Amanda berättar att relationen med kollegor på hennes nuvarande arbetsplats inte har förändrats på grund av hennes sexuella läggning, utan att hon som enda tjej på arbetsplatsen istället blev "en av grabbarna". Hon berättar dock om en kollega från en av hennes tidigare arbetsplatser som inte var lika förstående:

På min förra arbetsplats satt jag med en kvinna som var 64-45, och hon kunde ju inte alls förstå hur man kunde vara något annat än straight (...) hon hade väldiga problem och om jag träffade någon var jag tvungen att "köna" den personen för att hon ville veta om det var en kille eller tjej (...) Det kändes som ett spektakel hela tiden, det var aldrig bara normalt (...) Hon brukade alltid jämföra mig med Jonas Gardell (...) och det var liksom hennes sätt att säga att hon är okej med att folk är annorlunda... (Amanda)

Enligt Amanda beror skillnaden i kollegornas bemötanden på deras ålder. Hon menar att hon med sina nuvarande kollegor kan ha en vänskaplig relation även utanför arbetet i och med att det är yngre personer.

Att äldre kollegor inte alltid är förstående är något som även Caroline tar upp under intervjun:

Jag jobbade inom vården innan, och då jobbade jag med väldigt mycket äldre, de som är runt 50-60 (...) och de brukar vara ifrågasättande (...) Men det har inte varit så att det har varit jobbigt att gå till jobbet eller så (...) Det har hänt att de ställt frågor och sånt, frågor som man inte hade fått om man var straight... (Caroline)

Teodora berättar dock att hennes goda sociala relation med kollegor var en av orsakerna till att hon inte vågade komma ut som lesbisk:

...jag upplevde att jag hade väldigt bra relation med alla mina kollegor men jag kände att det skulle förändras ifall jag berättade att jag var lesbisk så jag gjorde inte det... (Teodora)

Teodoras rädsla baseras på kollegornas tidigare negativa uttalanden om homosexuella, uttalanden som hon upplevde som en uppmuntran till att dölja sin sexuella läggning.

Förändring i relationer på grund av sexuell läggning gestaltas även då HBTQ-personer får allt för privata frågor kring deras sexualitet och relationer. Detta tyder på att HBTQ-personer upplevs som något främmande och får uppmärksamhet på grund av att de bryter mot den heterosexuella normen. Några av våra respondenter varit i sådana situationer då det ställs allt för privata frågor:

Ibland kan kollegor fråga saker som är för privata och som har med min sexuella läggning att göra, men då brukar jag svara att vi inte är på den nivån, eller att de kan googla på det (Sofia)

...när jag väl säger att jag har en tjej kan det hända att jag blir ifrågasatt (...) att folk ska fråga massa grejer... man ska hålla på och ställa för personliga frågor(...) de tycker att de är roligt och låtsas vara intresserade... men det känns istället som att de förlöjligar det då när man fråga hur det funkar och sen bli överdrivet intresserad (...) jag tycker inte om när

folk gör så... att de för en stor grej av det (Jessica)

Respondenten Erika berättar däremot att hon upplever att hennes sexualitet betraktas som något privat av hennes kollegor, och att de därför väljer att inte föra det på tal:

...jag undrar ibland om de undviker, asså de som inte känner mig lika väl, om de undviker att ställa vissa frågor(...) men det vet jag inte, jag har bara funderat på det(...) jag tycker att jag själv kanske hade valt att ställa mer personliga frågor ibland(...) men det känns om ett undvikande från deras sida... (Erika)

5.5 Språkbruk på arbetsplatsen

Några av våra respondenter berättade att språkbruket på arbetsplatsen är heteronormativt men också homofobiskt. Relationsprat är en av de situationerna där heteronormativitet kommer till uttryck. Det tas för givet att alla närvarande är heterosexuella och orden såsom flickvän och pojkvän används flitigt under samtalen. Sådana situationer kan framförallt vara problematiska för de som inte är öppna med sin sexuella läggning då de tvingas att antingen *spela med* genom att fortsätta använda ett neutralt språk eller till och med ljuga om sin partners könsidentitet.

Det pratas bara om heterosexuella relationer. Trots att man själv använder ordet partner fortsätter de att använda ordet pojkvän. De tar för givet att alla är heterosexuella (Teodora)

När jag börjar på en ny arbetsplats och kanske pratar om mitt privatliv med mina kollegor så säger jag kanske min sambo – för att vi är sambos, och då säger de typ: “Vad jobbar din pojkvän med då?”. Det är extremt vanligt. (Caroline)

Respondenten Amanda ser inte heteronormativt språkbruk hos sina kollegor som något elak utan snarare som okunskap, något som hon försöker förändra genom att utbilda dem:

...jag är den enda kvinna på hela bolaget. Så det är också väldigt heteronormativt, och väldigt normativt överlag, med kärnfamiljer och liknande. Jag känner inte på något sätt att det är något elakt menat och jag tror inte att de på något sätt hade tyckt om jag hade kommit med “det här är min tjej”, men deras normal är heteronorm... Det är bara okunskap och eftersom jag trivs med dem och de med mig blir det att jag försöker utbilda de istället... (Amanda)

Trots att heteronormativt språkbruk inte behöver vara medveten kan den bidra till en känsla av

osynliggörande och exkludering hos HBTQ-personer. Som vi tidigare nämnt handlar det inte enbart om att språkbruket är heteronormativt, utan att det även är homofobiskt. Majoriteten av våra respondenter berättar att ord som exempelvis böj används som skällsord samt att det pratas om homosexualitet på ett nedvärderande sätt. Respondenterna Saga som arbetar som förskollärare uttrycker en önskan om hbtq-utbildning för all förskolepersonal. Hon berättar att avsaknad av utbildning inom hbtq märks väldigt tydligt då många använder ett icke-inkluderande och normativt språk när de pratar med barnen. Saga beskriver språkbruket på sin arbetsplats som stereotyp och könsnormativt.

5.6 Analys utifrån teoretiska ramverk

Normer är grunden till diskriminering då de skapar hierarki där normbärare har makten att ifrågasätta, diskriminera och utesluta normbrytare från olika sammanhang (Karlsson & Elmroth, 2012). Normbärare tar sig rätten att uttala sig nedvärderande om normbrytare, något som skildrades i flera av våra respondenters berättelser. En av respondenterna berättade att hennes kollegor har uttryckt sig nedvärderande om homo- och bisexuella personer i hennes närvaro utan att känna till att hon är homosexuell. Genom negativa uttalanden om exempelvis homosexuella framställs heterosexualitet som det enda rätta och det naturliga sättet att leva på. Den respondenten upplevde det hela som en uppmuntran till att dölja sin sexuella läggning.

Det ständiga antagandet om att alla är heterosexuella gör att man som HBTQ-person ibland försöker anpassa sig efter den heterosexuella normen för att undvika ifrågasättanden och oönskad uppmärksamhet. Dessa antagandet bidrar till upprätthållning av heterosexualitet som det normala (Ambjörnsson, 2016). En av respondenterna berättar att hon ibland väljer att inte nämna sin flickvän eftersom hon då behöver fundera på hur någon ska ta det, och att hon inte alltid orkar ta det obekväma. Sådana funderingar var dock inget som var aktuellt då hon dejtade en kille, något som tyder på att förhållanden mellan män och kvinnor inte ifrågasätts eller talas om på ett negativt sätt. En av respondenterna berättade att hon ibland inte berättar om sin sexuella läggning då det finns en risk att hon blir identifierad med den, och att alla andra egenskaper hamnar i skymundan. Det kan vi koppla till Foucaults verk om sexualitetens historia där han skriver att människor sorteras i olika fack utifrån sin sexuella läggning. Som homosexuell blir man tilldelad ett helt nytt identitet enbart för att man har sex med personer av samma kön.

Några av våra kvinnliga respondenter har bevittnat heteronormativitetens verkan då kollegor tog för givet att de hade en pojkvän då relationer och liknande. Både Caroline och Teodora berättar att de använder ordet sambo när relationer kommer på tal, men att kollegor besvarar det med att

använda ordet pojkvän istället. Detta tyder på att heteronormen bidrar till en förväntan om att kvinnor endast ska kunna känna attraktion till män och vice versa.

Ett flertal av våra respondenter påpekade att det antingen syns på dem vilken sexuell läggning de har eller att de kan passera som heterosexuella. En av respondenterna berättade att hon har många attribut som går att förknippa med hennes sexuella läggning. En annan berättade att det tydligt syns på henne att hon är lesbisk, utan att ge någon ytterligare förklaring på vad orsaken till det är. Två av respondenter berättar dock att de kan passera som heterosexuella, någon som bidrar till att människor runt omkring dem tar för givet att de är det. Att man kan passera som heterosexuell gör att en person kan inte är öppen med sin sexuella läggning kan dölja sig med det, något som är fallet i en av respondenternas berättelser. Att det syns vilken sexuell läggning en person har är ett resultat av den heterosexuella matrisen som sorterar "kroppar, genus och begär i en specifik ordning där maskulinitet skiljs från femininitet för att sedan knyts samman genom det heterosexuella begärets handlingar" (Ambjörnsson, 2016, s.94).

Enligt den heterosexuella matrisen ska kvinnor och män vara varandras motsatser, både utseende- och beteendemässigt, något man bryter mot när man som exempelvis kvinna använder "herrkläder" eller har kort hår. Att som kvinna ha kort hår, använda "herrkläder" eller gå på ett visst sätt kan uppfattas som något avvikande då det inte stämmer överens med hur en kvinna ska vara enligt samhällets normer. De kvinnorna kan då enbart på grund av de egenskaper stämplas som lesbiska utan att ens vara det. Och där kommer vi tillbaka till den heterosexuella matrisen och vår "behov" att sortera individer i män och kvinnor där man utifrån det tilldelas vissa egenskaper.

Några av respondenter i studien har berättat att kollegor ibland har ställt allt för privata frågor kring deras sexualitet och relationer. Detta tyder på att HBTQ-personer av somliga upplevs som något främmande eftersom de inte är en del av den heterosexuella normen. En annan respondent upplever dock en bristande nyfikenhet om sitt liv från kollegornas sida. Den heterosexuella har makten att antingen inkludera eller exkludera en HBTQ-person från den sociala gemenskapen på arbetsplatsen, något som ger en bild av heteronormens effekt på hierarkier bland sexuella läggningar.

6. Diskussion

6.1 Metoddiskussion

Vi valde kvalitativa intervjuer i syfte att få så fylliga och detaljerade svar som möjligt, vilket vi delvis lyckades med. Att vi delvis lyckades med det beror på att somliga av våra respondenter på

grund av bland annat tystnadsplikt inte fick berätta om specifika händelser allt för detaljerat. Detta resulterade i kortare och inte allt för utförliga berättelser. Kvalitativa intervjuer gav emellertid respondenten möjlighet att ta upp det som hen upplever som relevant. Vid urval av respondenter har vi avgränsat oss till endast de som arbetar eller har arbetat under det senaste året. Nu i efterhand anser vi att en sådan avgränsning kan leda till exkludering av dem som exempelvis är långtidssjukskrivna, just på grund av heteronormativitet på arbetsplatsen. Aspekter såsom kön, etnicitet och ålder har inte påverkat vårt val av respondenter. Detta resulterade i en väldigt homogen grupp bestående av huvudsakligen kvinnor i 25-årsåldern. Gruppens homogenitet kan också ha orsakats av att vi fann sju av våra respondenter i facebookgrupper för HBTQ-personer. De som var mest aktiva i de tre grupperna var just yngre *kvinnor*⁴, vilket förmodligen har haft en inverkan på urvalet av respondenter. Vi är medvetna om att en sådan grupp inte är representativ för alla HBTQ-personer i Sverige. Eftersom vår studie är en kvalitativ studie omfattandes unika berättelser om heteronormativitet i arbetslivet är det "helt ointressant med i statistisk mening representativa urval" (Trost, 2010).

Inspelningar gjorde det möjligt att lyssna på intervjuer vid upprepade tillfällen och därmed höra respondenternas uttalanden ordagrant. Efter att vi hade genomfört första intervjun lyssnade vi igenom den i syfte att upptäcka eventuella misstag från vår sida. Det vi upptäckte var att några av följdfrågorna kunde uppfattas som ledande, vilket kan ha påverkat respondentens svar. Det misstaget upprepade vi dock inte efter den första intervjun. Då endast några av frågorna kunde uppfattas som ledande valde vi att inkludera den intervjun i det slutliga materialet. Vi har dock inte tagit med svaren på dem frågorna i resultatredovisningen. En nackdel men inspelningarna som även tas upp i Trost (2010) är att det är tidskrävande att lyssna på alla intervjuer och att "spola dem fram och tillbaka för att leta rätt på en detalj" (s.75).

Vid telefonintervju har man som intervjuare inget inflytande över respondentens miljö vilket visade sig vara problematiskt. Några av inspelningarna visade sig ha dålig kvalitet just på grund av att respondenten inte befann sig i ostörd miljö, något som försvårade transkriberingsprocessen. En fördel med att genomföra intervjuer via telefon är emellertid att respondenterna eventuellt vågar berätta mer och ge djupare svar. Bryman (2011) hävdar att det ibland är lättare för respondenten att svara på känsliga frågor via telefon än att göra det med intervjuaren fysiskt närvarande. Samtidigt så missar vi respondenternas kroppsspråk och reaktion på frågorna vi ställde. Det vi menar är att det finns en risk att respondenten missuppfattar frågan utan att vi märker det och har möjlighet att flika in och förtydliga med exempelvis följdfråga. När intervjuaren och respondenten är fysiskt närvarande för varandra kan respondentens gester och ansiktsuttryck påvisa att någonting är oklart.

⁴ konständeranden att gruppmedlemmarna är kvinnor baserar vi endast på personernas namn, inte utseende eller liknande

6.2 Resultatdiskussion

Vi vill inledningsvis förtydliga att vi inte kan dra några generella slutsaser om hur HBTQ-personer upplevelser av heteronormativitet ser ut. Val av metod och antal respondenter i studien ger ett resultat som inte på något sätt är representativ för Sveriges HBTQ-population.

När det gäller öppenhet på arbetsplatsen har det visat sig att tio av elva respondenter var antingen helt eller delvis öppna med sin sexuella läggning. Öppenhet har i vissa fall förbättrar relationen med kollegor men i andra fall resulterat i avståndstaganden och diskriminering. En av respondenterna berättade att hennes öppenhet bidrog till en bättre relation med kollegor, då man som öppen har möjlighet att prata om djupare ämnen och därmed komma närmare varandra. De som inte är öppna med sin sexuella läggning har enligt Forsberg m.fl. (2003) oftast ytliga relationer med sina kollegor och kan under samtal om relationer uppfattas som ointresserade.

Då relationen med kollegor har påverkats åt en negativ riktning har det främst handlat om äldre kollegor som enligt en av respondenterna inte är lika förstående på grund av sin ålder. Liknande orsak till försämrad relation med kollegor anges i Forsberg m.fl. (2003) som menar att kollegornas höga medelålder är en försvårande omständighet för HBTQ-personer inom äldreomsorgen. En av respondenterna har dock på grund av sin öppenhet upplevt att hans manliga kollegor tagit ett avstånd från honom. Han berättade också att samma kollegor pratade nedvärderande om homosexuella och använde ordet bög som skällsord. Även i några andra respondenters berättelser framgår det att nedvärderande kommentar och uttalanden om HBTQ-personer är vanligt förekommande på deras arbetsplatser. Enligt Arbetslivsinstitutet (2004) är kollegornas fördomar och kommentarer om HBTQ-personer den vanligaste formen av diskriminering som HBTQ-personer utsätts för.

Som tidigare nämnt så har det visat sig att tio av elva av respondenter var helt eller delvis öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Den enda respondenten som inte alls var öppen med sin sexuella läggning uppgav att det berodde på rädsla för negativa reaktioner, något som Losert (2008) menar i många fall baseras på tidigare erfarenheter av negativa attityder till HBTQ-personer. Respondenten uppgav dock att den rädslan för negativa reaktioner grundas i hennes egna fördomar. Hon berättade att hon på sina tidigare arbetsplatsen varit öppen med sin sexuella läggning eftersom hon då hade svenska kollegor. Hennes fördomar hade alltså att göra med hennes förutfattade meningar om att individers åsikter om homosexualitet påverkas av deras etnicitet. Forsberg m.fl. (2003) skriver att homosexuella med utländsk bakgrund upplever att det är lättare att vara öppen inför just svenska vänner och bekanta (s.19), något som stämmer

överens med den respondentens upplevelser. Björk och Wahlström (2018) skriver om dessa förutfattade meningar på grund av exempelvis individers etnicitet och kallar det för "fördomsprofilering". Vi kan dock inte uttala oss om den respondentens fördomar endast är fördomar eller de är ett resultat av tidigare erfarenheter.

7. Slutsatser

Syfte med denna uppsats var att undersöka HBTQ-personers upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet. För att besvara syftet hade vi formulerat två frågeställningar: *hur kommer heteronormativitet till uttryck på respondenternas arbetsplatser?* samt *vilka strategier använder sig respondenterna av för att hantera heteronormativa arbetsmiljöer?*

Heteronormativitet på respondenternas arbetsplatser har kommit till uttryck i form av kollegornas heteronormativa språkbruk, nedvärderande kommentarer om HBTQ-personer, men framförallt i form av diskriminerats av individer på grund av deras sexuella läggning.

Studiens resultat visar att hur man som HBTQ-person hanterar heteronormativa arbetsmiljöer kan bero på om man är öppen med sin sexuella läggning eller inte. Respondenten som inte var öppen med sin sexuella läggning vågade inte säga ifrån när kollegor uttryckte sina homofobiska åsikter. Hon menar att det förmodligen hade lett till avslöjandet av hennes sexuella läggning, och att hon därför valde att inte säga något. Två av respondenter valde att hantera heteronormativa arbetsmiljöer genom att prata med chefen i hopp om att det skulle leda till förändring. Det visade sig dock inte leda någonstans då cheferna inte bemötte deras synpunkter på ett korrekt sätt.

Sammanfattningsvis har resultatet av föreliggande studie visat att respondenternas upplevelser av heteronormativitet i arbetslivet skiljer sig från person till person. Det som var gemensamt för nästan alla berättelser är förekomsten av fördomsfulla kollegor på arbetsplatser. En av respondenterna har till och med tvingats säga upp sig från sin arbetsplats på grund av kollegornas homofobiska uttalanden och chefens bristande stöd i samband med det. En annan har tvingats fejka ett heterosexuellt förhållande för att undkomma homofobin på sin arbetsplats. Trots att vi endast har intervjuat elva personer kan vi konstatera att heteronormativitet är ett problem som behöver tas på allvar. Föreställ dig hur det är att arbeta fem dagar i veckan och åtta timmar per dag och ständigt vara orolig över hur du ska bli bemött på din arbetsplats endast för att du inte är en del av den heterosexuella normen?

7.1 Pedagogik för förändring

Vi hoppas att vi genom att synliggöra normer och dess effekt på individer kan få läsaren att fundera över sin förståelse av världen. Det är viktigt att prata om normer i syfte att öka individens medvetenhet om hur normer skapas och vad de har för inverkan på rådande maktförhållanden i samhället. Det handlar framförallt om att öka medvetenhet hos normbärare som på grund av den positionen de befinner sig i kan ha svårt att se orättvisor som normbrytare utsätts för, för att någon förändring ska kunna inträffa (Bromseth & Darj, 2010).

Vi anser att det finns ett behov av vidare forskning om hbtq-personers upplevelser av heteronormativitet på arbetsplatsen och dess effekt på individer. Det finns ett särskilt behov av vidare forskning om transpersoners upplevelser av heteronormativitet, eftersom det hittills inte har behandlats särskilt ingående.

REFERENSLISTA

Ambjörnsson, F. (2016). *Vad är queer*. Stockholm: Natur & kultur.

Arbetslivsinstitutet. (2004). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Arbetslivsinstitutet. (2005). *Homo på jobbet-ute eller inne?*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Arbetsmiljöverket. (2016). *Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver : HBTQ-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs stad* (Forskningsrapporter i sociologi, 148). Göteborg: Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet.

Bromseth, J., & Darj, F. (Red.). (2018). *Normkritisk pedagogik: Makt, lärande och strategier för förändring*. Uppsala: Makadam förlag.

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö : Begrepp, bedömning och utveckling*. Lund: Studentlitteratur.

Elmeroth, E. (Red.). (2012). *Normkritiska perspektiv - i skolans likabehandlingsarbete*. Lund: Studentlitteratur.

Folkhälsomyndigheten. (2014). *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella personer. Resultat från nationella folkhälsoenkäten Hälsa på lika villkor*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

Forsberg, G., Jakobsen, L., Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. (Arbetsrapport,2003:09). Karlstad: Jämställdhetscentrum, Karlstads Universitet.

Härenstam, A., & Bejerot, E. (2010). *Sociala relationer i arbetslivet: studier från föränderliga arbetsplatser*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Jansson, A-C., & Jacobson, M. (2007). *Fritt fram för en god arbetsmiljö - homo, bi & hetero på jobbet*. Stockholm: RFSL.

Kalonaityté, V. (2014). *Normkritisk pedagogik: för den högre utbildningen*. Lund: Studentlitteratur.

Losert, A. (2008). Coping with workplace heteronormativity among lesbian employees: A German study. *Journal of lesbian studies*, 12(1), 47-58.

Lundberg, A., & Werner, A. (Red.). (2016). *En introduktion till genusvetenskapliga begrepp*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

Ohlsson Sandahl, F. (2018). *Inkludera: Jämställdhet och HBTQ i organisationen*. Göteborg: Idealistas Förlag.

RFSL Ungdom (2011) (3:e uppl.). *Bryt!: ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*. Stockholm: Forum för levande historia & RFSL Ungdom. Hämtad från <http://vasternorrland.rfsl.se/wp-content/uploads/sites/28/2018/02/bryt-tredje-upplagan.pdf>

Reingardė, J. (2007). Silenced sexualities: Personal experiences of discrimination in the workplace, as narrated by lesbians and gay men in Lithuania. I L. Martinsson, E. Reimers, J. Reingardė, A. S. Lundgren (Red.), *Norms as work: Challenging homophobia and heteronormativity* (s.18-37). Stockholm: Trace.

Reingardė, J. (2010). Heteronormativity and silenced sexualities at work. *Kultūra ir visuomenė: socialinių tyrimų žurnalas*, 1(1), 83-96.

Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Malmö: Atlas.

Sahlström, J., & Bildt, C. (2006). "Vet ej"-en studie av heteronormativitet i arbetslivet. (Arbetsliv i omvandling, 2006:06). Hämtad från <https://journals.lub.lu.se/aio/issue/view/2435/353>

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk samhällsvetenskaplig*

forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Yilmaz, V., & Göçmen, I. (2016). Denied Citizens of Turkey: Experiences of Discrimination Among LGBT Individuals in Employment, Housing and Health Care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 470-488.

Weman-Josefsson, K. A., & Berggren, T. (2013). *Psykosocial arbetsmiljö och hälsa*. Lund: Studentlitteratur.

BILAGA 1

MISSIVBREV

Hej! Vi är två studenter som läser pedagogikprogrammet på Göteborgs Universitet och är nu inne på vår sista termin där vi arbetar med examensarbete som handlar om heteronormativitet i arbetslivet. Vi söker därför personer som identifierar sig som HBTQ och som skulle kunna tänka sig att ställa upp på en intervju. Intervju kommer att ske via telefon, vilket innebär att det inte spelar någon roll var i Sverige du bor! Intervjun förväntas ta ca 20-40 minuter.

Om du är intresserad och vill veta mer skriv till oss på:

gusradami@student.gu.se

Det går även bra och skicka ett PM!

Hoppas att vi hörs!

Hälsningar,

Mirjana & Elena