GÖTEBORGS UNIVERSITET

Slay, Teach, Repeat!

HBTQI+-lärares utmaningar och strategier i skolans värld

Namn Jonathan Axfeldt
Program Ämneslärarprogrammet
Antal ord: 9999

Examensarbete: 15 hp
Kurs: LGSH2A
Nivå: Avancerad nivå
Termin/år: VT 2024
Handledare: Henrik Lundberg
Examinator: xx
Kod: xx (Delas ut av kursansvarig institution)

Nyckelord: HBTQI+, HBTQI+-lärare, stigma, normer, mikroaggressioner, minoritetsstress, mångfald, inkludering

Abstract

Studien undersöker, genom kvalitativa semistrukturerade samtalsintervjuer, HBTQI+-lärares erfarenheter och hanteringsstrategier. En intervjuguide konstruerades och användes flexibelt för att fånga upp oväntade svar. Respondenterna rekryterades via en hemsida och snöbollsurval, vilket resulterade i tio deltagande gymnasielärare från olika delar av Sverige. Analysen utfördes genom öppen kodning och resultaten visar på flera problemområden, vilket inkluderar stigmatisering, styrande normer, mikroaggressioner och minoritetsstress. Respondenterna rapporterar känslor av utanförskap och anspänning på grund av hetero- och cisnormativitet. För att hantera dessa utmaningar väljer lärare att antingen anpassa sig genom att dölja sin identitet eller vara öppna och bemöta kränkande kommentarer. Betydelsen av förebilder och kollegialt stöd framhävs som avgörande för att skapa en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö. Resultaten visar på att HBTQI+-lärare i gymnasieskolan hanterar utmaningar relaterade till sin identitet genom olika hanteringsstrategier såsom anpassning eller öppenhet. Många upplever stigmatisering och mikroaggressioner, men finner stöd i att deras kollegor fungerar som förebilder.

Innehållsförteckning

1 Inledning **3**
1.1 Syfte 3
2 Bakgrund **3**
2.1 HBTQI+ som begrepp 4
3 Tidigare forskning **6**
3.1 Internationell forskning 6
3.2 Svensk forskning 8
4 Teoretiskt ramverk **9**
4.1 Stigmatisering 9
4.2 Styrande normer 10
4.3 Mikroaggressioner 11
4.4 Minoritetsstress 13
5 Frågeställning **14**
6 Metod **14**
6.1 Urval 14
6.2 Presentation av lärarna 15
6.3 Genomförande 16
6.4 Tillvägagångssätt vid analys 16
6.5 Forskningsetiska överväganden 17
7 Resultat och analys **18**
7.1 Stigmatisering på arbetsplatsen 19
7.2 Styrande normer 21
7.3 Mikroaggressioner 22
7.4 Minoritetsstress 25
8 Slutsats och diskussion **27**
9 Vidare forskning **28**
10 Referenslista **30**
11 Bilagor **33**
11.1 Intervjuguide 33
11.2 Hemsida 34
11.3 Informationsblad 35

1 Inledning

Jag har länge funderat på att ägna mitt examensarbete åt HBTQI+-lärares upplevelser. Som homosexuell och med egna erfarenheter av osäkerhet kring min sexuella läggning under skolåren, samt genom mina personliga kontakter med HBTQI+-lärare, känner jag att detta ämne är både viktigt och relevant. Under min praktik har jag ofta funderat på om jag ska vara öppen med min läggning eller hålla den privat, och hur styrande normer påverkat mitt beslutsfattande kring detta. Jag vill därför undersöka de utmaningar och möjligheter HBTQI+-lärare möter.

Det är också lätt att ta sig en titt i omvärlden och känna att utvecklingen ibland går bakåt när det gäller alla människors lika värde. Man behöver exempelvis bara vända blickarna mot Polen som för femte året i rad räknas som det sämsta landet inom EU för HBTQI+-personer att leva i (ILGA Europe, 2024).

1.1 Syfte

Syftet med den här studien är att belysa situationen för HBTQI+-lärare och undersöka deras strategier för att hantera utmaningar som följer deras avvikelse från normen. Genom att utforska dessa specifika utmaningar och deras påverkan på både professionella och personliga liv, ämnar studien att bidra till en djupare förståelse för HBTQI+-lärares erfarenheter. Denna förståelse är viktig för lärarprofessionen och samhällskunskapen, då den kan informera och förbättra arbetsmiljöer, främja inkludering och stöd, och i slutändan leda till en mer tolerant och inkluderande skolmiljö och samhälle.

2 Bakgrund

Begreppet HBT är en beskrivande akronym som betyder homosexuell, bisexuell och transperson. Under åren så har akronymen utvecklats och fler bokstäver har successivt inkluderats såsom Q för queer, I för intersex samt “+” för övriga sexuella läggningar och könsidentiteter. Begreppet innebär olika saker för många och själva akronymen är väldigt levande och inkluderar/exkluderar olika bokstäver beroende på vem man frågar. HBTQI+ är den vanligaste akronymen, och den

variant av begreppet som också används mest i officiella sammanhang såsom hos svenska myndigheter och föreningen RFSL.

I den här uppsatsen kommer olika begrepp att användas, främst av den anledningen att de olika personerna jag intervjuat har använt olika begrepp, men även av historiska skäl. Utgångspunkten i studien var att intervjua HBTQI+ lärare men då enbart en väldigt liten del av befolkningen identifierar sig som trans eller intersex, lyckades jag inte rekrytera någon trans eller intersex lärare. Studien kommer därför bara att fokusera på HBQ-lärare och exkluderar tyvärr trans- och intersexlärare. Jag kommer inte att använda begreppet HBQ, eftersom det inte känns tillräckligt inkluderande.

2.1 HBTQI+ som begrepp

Homosexualitet innebär en upplevd sexuell och/eller romantisk attraktion till en person av samma kön. Fram till år 1944 var homosexualitet straffbart i Sverige, men det var nästan enbart homosexuella män som blev straffade (Malmquist, 2022, s. 17). Homosexualitet är fortfarande förbjudet i många länder i världen, och vissa länder tillämpar även dödsstraff när personer dömts för homosexuella handlingar. Homosexualitet har ofta handlat om män och inte om kvinnor, även om homosexualitet är en könsneutral benämnelse som bara understryker samkönade relationer. Av den anledningen är det många som använder sig av L för lesbisk, alltså LHBTQ, för att understryka lesbiska kvinnors inkludering i gemenskapen (Borgström, 2011, s. 14).

Bisexualitet är en sexuell läggning där en person känner attraktion såväl till personer av samma kön som andra kön. En bisexuell person kan känna romantisk och/eller sexuell attraktion till personer oavsett om de identifierar sig som man eller kvinna. Det är viktigt att förstå att bisexuella personer inte nödvändigtvis attraheras till båda könen i lika stor utsträckning eller på samma sätt, och att det finns en stor variation bland bisexuella individer i vilka typer av attraktioner de upplever, där exempelvis bisexualitet kan ses som ifrågasättande av den heteronormativa ordning som menar att kön har betydelse för vår sexualitet (Ambjörnsson, 2016, s. 119). Det är också viktigt att skilja mellan bisexuell och pansexuell. Medan bisexuella personer attraheras till både samma kön och andra kön, kan pansexuella personer känna attraktion till människor oavsett kön eller könsidentitet. Pansexualitet innebär att attraktionen

inte är begränsad av traditionella binära könskategorier och kan inkludera personer med olika könsidentiteter och könsuttryck (Malmquist, 2017, s. 73-74).

Trans betyder på latin ungefär *på andra sidan*, och är ett paraplybegrepp som omfattar i stort sett alla personer som med sitt könsuttryck går emot de normativa förväntningarna eller emot den könsidentitet som tilldelades dem vid födseln (Wurm, 2017, s. 137-138). Transpersoner kan sträva efter att leva i enlighet med sin könsidentitet genom sociala, medicinska och/eller juridiska övergångsprocesser, inklusive könsbekräftande behandlingar och könskorrigering. Det existerar, enligt vissa, en oklar gräns mellan begreppen trans och ickebinär som innebär att en person inte identifierar sig strikt som vare sig man eller kvinna enligt de traditionella könskategorierna. Istället kan en ickebinär person uppleva sin könstillhörighet på ett sätt som inte passar in i det binära könssystemet och kan istället identifiera sig som både och, varken-eller något annat utanför dessa två kategorier (Ambjörnsson, 2016, s. 112-116).

Begreppet queer har historiskt använts som en nedsättande term för homosexuella och andra sexuella minoriteter (på engelska betyder queer *annorlunda* eller *lustig*), men begreppet har likt det svenska ordet "bög" genomgått en förändring i sin betydelse och används nu ibland som en inkluderande term för hela HBTQI+-gemenskapen och har sin grund i en strävan att skapa en mer inkluderande och representativ term för hela spektrumet av sexuella och könsidentiteter (Borgström, 2011, s.14). Trots att de traditionella termerna homosexuell, bisexuell och transperson täcker många aspekter av HBT, finns det många andra identiteter och erfarenheter som inte nödvändigtvis passar in i dessa kategorier. Queer fungerar som en paraplyterm som inkluderar dessa variationer och representerar mångfalden inom HBTQI+-samhället (Schei Jessen, 2017, s. 126-127). I mer modern tid har ett skifte skett mot att omfamna begreppet queer som en positiv och inkluderande term snarare än en nedsättande etikett (Ambjörnsson, 2016, s. 186-188). Det har också bidragit till att öka medvetenheten om och acceptansen för dem som utforskar eller ifrågasätter sin sexuella läggning eller könsidentitet.

Intersex är en term som används för att beskriva en variation i könskarakteristika, som inte passar in i de traditionella binära kategorierna man och kvinna. Personer som är intersex föds med anatomiska, hormonella eller genetiska drag som inte helt motsvarar de typiska

definitionerna av manligt eller kvinnligt, enligt medicinska normer (Ambjörnsson, 2016, s. 96-98). Intersexpersoner kan uppleva olika utmaningar relaterade till sina kroppar och sin könstillhörighet. De kan exempelvis genomgå medicinska ingrepp för att korrigera sina kroppar för att passa in i normativa förväntningar om manligt eller kvinnligt. Dessa ingrepp kan vara invasiva och traumatiska och kan leda till fysiska och emotionella konsekvenser för intersexpersoner, och är ofta starkt påverkade av heteronormen (Ambjörnsson, 2016, s. 98).

3 Tidigare forskning

Gällande begrepp såsom HBTQI+, stigma, utanförskap, mikroaggressioner, pedagogiskt arbete etc. så har mycket tidigare forskning gjorts. Men det är först när man börjar undersöka området i skärningspunkten mellan dessa olika ämnen som man börjar upptäcka större forskningsluckor.

3.1 Internationell forskning

Kate Evans (1999 och 2002) belyser den komplexa problematik mellan de olika identiteter som HBTQI+lärare upplever relaterat till att särskilt vara lärare och att vara queer. Evans första bok (2002) byggde vidare på ett kapitel i en antologi (1999) och var en av de första riktigt stora studier som gjordes om homosexuella och lesbiska lärare och inkluderade erfarenheter från såväl undervisning vid universitetet och vid offentliga skolor i USA. I denna bok utforskar hon identitetens roll för blivande lärare och hur frågor kring sexualitet och kön påverkar deras utbildningsupplevelser och undervisningspraxis. Evans (1999) menar att många HBTQI+-lärare är väldigt restriktiva med att avslöja sin sexuella läggning då den generella normen vid den tidpunkten var: “Queer + Kids = Bad” (Evans, 1999, s. 242). Evans hävdar att ekvationen “Queer + Kids = Bad” (Evans, 1999, s. 242) återspeglar de samhälleliga attityder och institutionella fördomar som stigmatiserar HBTQI+identiteter, särskilt inom utbildningssammanhang, och den belyser den genomgripande heteronormativitet och homofobi som finns i många delar av samhället. Evans kritiserar denna ekvation som en form av diskriminering och marginalisering, vilket kan leda till uteslutning, trakasserier och till och med våld mot HBTQ+-individer. Hon tar senare i sin bok upp exempel på hur lärare får sparken från sina tjänster för att de är öppna med sin identitet eller läggning (Evans, 2002, s. 184-185).

När man undersöker HBTQ+-lärares erfarenheter är det absolut nödvändigt att erkänna det invecklade samspelet mellan deras yrkesidentitet som lärare och deras HBTQI+-identitet. Som framhållits av Evans (2002), utgör skärningspunkten mellan "lärare" och "queer" en strävan, som kännetecknas av förhandlingen mellan offentliga och privata sfärer inom utbildningsmiljöer (Evans, 2002 s.137-141). Detta framträder särskilt när man beaktar hur samhället hela tiden omdefinierar vad som betraktas som "normalt" och "avvikande". Att förstå HBTQ+-lärares levda erfarenheter kräver därför en nyanserad utforskning av hur traditionella dikotomier, såsom offentligt/privat och normalt/avvikande, navigeras och potentiellt undergrävs inom lärarutbildningens område (Evans, 2002, s.187-188).

Gray m.fl., (2016) reflekterar i en artikel över Australiens sociopolitiska landskap och dess upplevda acceptans av HBTQI+, speciellt genom begreppet “homotolerans”, det vill säga att den heterosexuella majoriteten förstår HBTQ-minoriteten som “*nära”, “normala” eller (nästan) “precis som vi””* (Gray m.fl., 2016, s. 299). Trots denna tolerans finner studien att HBTQ-lärare fortfarande möter utanförskap inom institutionella utrymmen i australiensiska skolor, men lärarna i studien kunde dock utmana dessa dominerande förståelser av kön och sexualitet genom att normalisera HBTQ-identiteter i skolan, vilket sker genom att de själva är öppna med sina identiteter och/eller läggningar (Gray m.fl., 2016, s. 296).

En annan studie som genomfördes av Brett (2022) undersökte HBTQ+-lärares upplevelser i skolan genom att använda en fotobaserad forskningsmetod. Resultaten av studien visade att även om många HBTQ+-lärare upplever utmaningar relaterade till sin synlighet och identitet i skolan, så finns det också positiva aspekter av att vara en synlig och öppen HBTQ+-lärare. En annan viktig aspekt som uppmärksammades i Bretts studie var den svårighet som vissa HBTQ+-lärare upplever när det gäller att besluta sig för huruvida de ska vara öppna med sin sexualitet gentemot elever eller inte, samt bristen på stöd och vägledning i den här frågan (Brett, 2022, s. 66). Studien visade också att trots en del hinder och utmaningar så kunde synligheten för HBTQ+-lärare fungera som en tillgång samt skapa starkare relationer med eleverna.

Om vi istället ser på länder som kanske inte traditionellt ses som förebilder gällande HBTQI+-rättigheter, visar en studie av Taskin m,fl. (2023) HBTQI+-lärares situation i Turkiet. I

studien intervjuades 12 HBTQ-lärare i Turkiet. Resultatet visade att majoriteten av deltagarna håller tillbaka sin sexuella läggning av rädsla för avsked, förlust av hem, hatbrott och reaktioner från föräldrar, elever och allmänheten. Lärarna anser att dessa problem härrör från kvarstående fördomar mot homosexuella i Turkiet (Taskin m,fl., 2023, s. 2677). För att ändra detta bör olika sexuella identiteter erkännas i konstitutionen och yrkeslagar uppdateras för att skydda mot diskriminering. Politiker bör sluta uttala sig om homosexualitet som en sjukdom för att motverka de sociala problem turkiska HBTQ+-lärare upplever. Studien hoppas kunna fungera som en modell för ett bättre turkiskt samhälle, inte bara för HBTQ+-lärare utan för hela HBTQ+-gemenskapen.

3.2 Svensk forskning

I Sverige har man sett att HBTQI+ forskning samt pedagogisk forskning om hur lärare mår gjorts i större utsträckning. Om dessa två ämnen kombineras, alltså forskning om hbtqi+-lärares erfarenheter och upplevelser, så finns det dock inte mycket tidigare svensk forskning inom ämnet.

Lundin ger i sin studie (2013) en värdefull insikt i de utmaningar HBTQ-lärare möter i yrkeslivet och de strategier som de använder för att hantera dessa utmaningar. Studien, som är ett samarbete med Lärarförbundets HBT-nätverk, är baserad på skriftliga berättelser från olika verksamma lärare i Sverige. Resultatet belyser olika strategier som lärarna använder sig av för att hantera sådana situationer. Enligt Lundin går det att utröna tre framträdande strategier: att säga ifrån, att anpassa sig, eller att undvika (Lundin, 2013, s. 37-39). Att säga ifrån innebär att lärarna markerar genom att säga ifrån. Att anpassa sig innebär att själva anpassningen blir en strategi. Själva undvikandet kan betraktas som att läraren osynliggör sin sexuella läggning eller identitet genom att gömma sig, dra sig undan eller bemöta något med tystnad.

Resultatet av studien visar att även här i Sverige så behöver HBTQ-lärare ofta navigera i en heteronormativ miljö där deras sexuella identitet kan vara en källa till både ett behov av anpassning och konflikt. Exempelvis så framgår det i studien att vissa lärare väljer att undvika att öppet diskutera sin sexualitet på grund av rädsla för stigmatisering eller negativa reaktioner från elever och kollegor. Denna forskning bidrar också till förståelsen för hur skolans kultur och

samhällets normer kan påverka HBTQ-lärares arbetsvillkor och handlingsutrymme, i både positiv och negativ bemärkelse. Studien tar exempelvis upp vikten av det kollegiala stödet för HBTQI+-lärare och hur det stödet kan vara exempel på hur utanförskap kan motverkas (s.39).

Tidigare forskning om arbetsvillkoren för HBTQI+-lärare har ofta fokuserat på att belysa de negativa effekterna av heteronormativitet inom den pedagogiska verksamheten. Reimers (2020) har genom en narrativ studie som följer tre lesbiska förskolelärare ifrågasatt den övergripande "normen" om begränsade och diskriminerande arbetsförhållande för HBTQI+-lärare genom att argumentera för att det inte enbart finns en ensidig berättelse utan att det även finns exempel på HBTQI+-lärare som känner sig välkomna och respekterade och uppskattade på jobbet. Vilket är tvärtemot vad mycket av den tidigare forskningen visat där de negativa effekterna av att inte vara öppen på arbetsplatsen belysts, eller hur öppenheten kan leda till svårigheter i yrket. Reimers ger oss också insikter i hur en mer queer pedagogik kan spela en roll i att skapa en mer inkluderande undervisningsmiljö, vilket vidare bidrar till en fördjupad förståelse av HBTQI+-lärarnas arbetsvillkor (Reimers, 2020 s. 121). Reimers betonar slutligen vikten av att genom vidare forskning undersöka olika perspektiv inom det här området.

4 Teoretiskt ramverk

Studiens teoretiska ramverk bygger på teorier om hur HBTQI+-personer genom sin sexuella läggning och/eller könsidentitet kan uppleva stigma, och mikroaggressioner på arbetsplatsen då styrande normer utmanas, samt hur detta kan leda till minoritetsstress.

4.1 Stigmatisering

Stigma är ett negativt märke eller en etikett som samhället tilldelar vissa individer eller grupper baserat på vissa egenskaper eller identiteter (Goffman, 2020, s. 8-11). Det kan leda till att dessa individer blir stigmatiserade och betraktade som avvikande eller mindre värda. Stigmatiseringen kan vara både social och självupplevd, och den kan ha allvarliga konsekvenser för individers självbild, välbefinnande och sociala interaktioner. Stigma är något högst personligt och det är inte garanterat att man som HBTQI+-person känner sig särskilt stigmatiserad, eller blir behandlad som stigmatiserad på arbetsplatsen. När det gäller HBTQI-lärare kan stigma

manifestera sig på olika sätt på arbetsplatsen. Samhällets fördomar och stereotyper om HBTQI-personer kan leda till att HBTQI-lärare stigmatiseras och betraktas som avvikande eller olämpliga för sin yrkesroll. De riskerar utfrysning eller avsked (Evans, 2002, s. 185-187), vilket kan göra det svårare för dem att bli respekterade och accepterade av sina kollegor och elever.

Personer som upplever stigma från exempelvis en HBTQI+-tillhörighet kan också känna en konstant rädsla för att deras identitet ska bli avslöjad på arbetsplatsen, särskilt om de arbetar i en miljö där det finns en hög grad av homofobi eller transfobi. Detta kan leda till att de håller sin identitet hemlig och känner sig tvungna att dölja delar av sig själva för att undvika stigma och diskriminering (Evans, 2002). Dessa personer kanske tonar ner de karakteristiska drag som annars skulle kunna identifiera dem som medlemmar i någon marginaliserad grupp genom att iscensätta sig själva som en icke-stigmatiserad person, exempelvis en heterosexuell cis-person (Goffman, 2009).

4.2 Styrande normer

Normer är de osynliga regler som styr grupper och individers beteende och sociala handlingar i samhället (Lundberg m.fl., 2017, s. 15), och det existerar även starka normer inom HBTQI+-gemenskapen. Inom ramen för denna studie har två centrala normer trätt fram som påverkar hur HBTQI+-personer upplevs och förväntas uppträda, nämligen heteronormen och cisnormen.

Heteronormen som begrepp myntades av Michael Warner. Begreppet innebär att relationen mellan en man och en kvinna framstår som den enda tänkbara formen av kärlek, sex och relation, eller i alla fall den som utgör den samhälleliga normen (Warner, 1991, s. 14). Detta perspektiv innebär att den heterosexuella relationen följer de traditionella binära könsrollerna (man och kvinna) och omfattar även antagandet om att alla människor är heterosexuella och att könsrollerna är fasta och binära, vilket upprätthålls av lagar, strukturer, handlingar m.m. (Ambjörnsson, 2016, s. 47). Inom heteronormen finns även förväntningar och idéer på hur kvinnor och män förväntas vara och bete sig, samt hur dessa gränser inte ska överskridas (Lundin, 2014, s. 33). För att kunna identifiera någon som heterosexuell så behövs även vetskap om personens könstillhörighet, och det är därför som genus är en viktigt beståndsdel i

heteronormen (Ambjörnsson, 2016, s. 53). Vidare kan HBTQI+-personer känna sig tvingade att anpassa sig till heteronormativa förväntningar, vilket kan innebära att de döljer sin sexualitet eller könsidentitet, eller lever ett liv som inte är autentiskt för dem.

Den norm som styr vår uppfattning om kön och könsidentitet kallas för cisnormen. Cis är latin och betyder ungefär *på samma sida*, och fungerar som en benämning på att en persons könsidentitet överensstämmer med det kön hen tilldelades vid födseln baserat på deras fysiska kön (Malmquist m.fl,. 2017, s. 8). Den personen är alltså en cisperson och inte en transperson. Cisnormen innebär att det betraktas som normalt och förväntat att en person identifierar sig med det kön hen tilldelades vid födseln, vilket skapar en fördomsfull förväntan om att alla människor är cispersoner och kan bidra till diskriminering och marginalisering av icke-cispersoner, såsom transpersoner och icke-binära personer, vars könsidentitet inte överensstämmer med det kön de tilldelades vid födseln (Ambjörnsson, 2016, s. 96-97).

Cisnormen förstärker traditionella binära könsroller och förväntningar på könsuttryck och hur män och kvinnor förväntas klä sig, bete sig och uttrycka sin könsidentitet. Att en manlig lärare exempelvis skulle klä sig i något som traditionellt anses vara ‘feminint’ eller utmana normen genom att sminka sig, eller för den delen prata med en ljusare röst, eller be sina elever att använda könsneutrala pronomen skulle kunna ses som något som bryter mot cisnormen och som potentiellt kan leda till minoritetsstress (Malmquist m.fl,. 2017, s. 8-9).

4.3 Mikroaggressioner

Mikroaggressioner är subtila, ofta oavsiktliga, handlingar eller kommentarer som förmedlar nedlåtande eller diskriminerande budskap mot en person eller grupp (Wurm & Hanner, 2017, s. 157). Dessa handlingar kan vara små och till synes harmlösa, men de kan ackumuleras och skapa en miljö som är fientlig för den som är måltavlan för dem (Nadal m.fl., 2016 s. 490). Eftersom dessa handlingar ofta är oansenliga och ofta oavsiktliga är det vanligt att de som utsätts för dem inte konfronterar dem varje gång, men mikroaggressioner kan ändå bli belastande just när HBTQI+-personer kontinuerligt måste bemöta, försvara eller till och med rättfärdiga sig själva inför dessa mikroaggressioner.

Mikroaggressioner manifesteras vanligen genom kommentarer, blickar, gester etc. som markerar att ens beteende, utseende eller blotta existens inte passar in i samhällets majoritetsnorm. Det kan röra sig om användande av stereotypa könsroller som är präglade av styrande normer (Nadal m.fl., 2016, s. 491), som att exempelvis förutsätta att en manlig, homosexuell lärare kanske inte är tillräckligt maskulin för att hantera vissa arbetsuppgifter eller undervisa i något ämne som samhället traditionellt sett anser är mer maskulint. Det kan också röra sig om kommentarer eller skämt som grundar sig i en viss oförståelse om någons sexuella läggning, könsidentitet eller relation gentemot heteronormen, vilket kan underminera personens auktoritet och välmående (Nadal m.fl., 2016, s. 503-504).

Ett exempel på mikroaggressioner är att fråga ett samkönat par obekväma frågor såsom "Men, vem är mannen i förhållandet?" vilket grundar sig i den heteronormativa tanken om att det måste finnas något traditionellt manligt och kvinnligt i ett förhållande (Nadal m.fl., 2016 s.491). En annan vanlig typ av mikroaggression mot kvinnor kan vara en kommentar som "oj, vad stark du är för att vara kvinna" eller "du kan det här med matlagning, du" vilket syftar på normativa tankar om att kvinnor borde vara svaga och duktiga på att laga mat. Mikroaggressioner mot HBTQI+-personer kan ofta vara väldigt subtila och svårupptäckta för personer som inte kontinuerligt utsätts för dem, och de kan oftast avfärdas som obetydliga om man inte är medveten om de specifika utmaningar och upplevelser som HBTQI+-personer möter i sin vardag (Malmquist m.fl., 2017, s. 8-9).

Gränsen mellan vad som anses vara mikroaggressioner och vad som är diskriminering är oklar, och uppfattas olika av olika personer. Det kan vara det ena eller det andra, men det kan också vara båda samtidigt. I min intervjustudie så har det kommit fram belägg på att HBTQI+lärare upplever alla tre, och att det kan vara jobbigt och påfrestande att hela tiden hantera detta, vilket i längden kan göra att man utvecklar något som kallas för minoritetsstress.

Att utsättas för konstanta mikroaggressioner, samt att som person genom sitt beteende, identitet eller blotta existens, bryta mot etablerade osynliga regler med grund i cis- eller heternormen leder ofta till en förhöjd stressnivå (Malmquist m.fl, 2017 s. 8-9). Den här stressen, kombinerad med det utanförskap eller den ökade utsattheten som HBTQI+-personer lever med, kan leda till

sämre välmående, ångest, depression och självmordstankar, vilket dessvärre är vanligare hos HBTQI+-personer än hos heterosexuella (Meyer, 2003, s. 683). Den här formen av stress och psykisk ohälsa kallas för minoritetsstress.

4.4 Minoritetsstress

Minoritetsstress är den förhöjda nivå av stress som de individer som bryter mot en majoritetsnorm eller tillhör en marginaliserad grupp ofta upplever. Minoritetsstress är ofta orsakad av fördomar och diskriminering (Wurm & Hanner, 2017, s. 156). Denna stress uppstår på grund av att gruppen ständigt utsätts för diskriminering, fördomar, och andra negativa erfarenheter relaterade till sin identitet (Meyer, 2003, s. 674). Minoritetsstress handlar inte bara om individuella händelser utan också om den ständiga exponeringen för en social och kulturell miljö där stigmatisering och diskriminering är närvarande, vilket kan leda till en känsla av ett konstant hot eller osäkerhet vilket kan påverka individernas psykiska och fysiska hälsa på längre sikt (Meyer, 2003, s. 690). Minoritetsstress kan yttra sig på olika sätt, inklusive ökad ångest, depression, självmordstankar, känslor av isolering och ensamhet, samt fysiska hälsoproblem som sömnstörningar och kronisk stress (Wurm & Hanner, 2017, s. 156). Även individers självkänsla och självförtroende samt deras förmåga att fungera väl i vardagen och på arbetsplatsen kan påverkas av minoritetsstress.

Minoritetsstress påverkar individer i sexuella, etniska och andra marginaliserade grupper genom stigmatisering och diskriminering, vilket kan leda till internaliserad homofobi när personen själv börjar tro på dessa negativa uppfattningar (Meyer, 2003 s. 682). En strategi för att hantera denna stress är assimilation (Meyer, 2003), eller att försöka passa in, vilket överensstämmer med Goffmans idé om att dölja sig (Goffman, 2020). Ångest och depression är vanligt bland HBTQI+-personer (Meyer, 2003, s. 691), men vissa undviker dessa effekter genom att minska exponeringen för minoritetsstress eller lära sig hantera den (Malmquist, 2022, s. 30-31).

Tokenism är en annan form av diskriminering som platsar in i skärningspunkten mellan mikroaggressioner och minoritetsstress. Kortfattat kan tokenism beskrivas som när en individ eller grupp inkluderas enbart för att skapa intrycket av mångfald och/eller inkludering, i stället för att deras röster och perspektiv tas på allvar och integreras på ett meningsfullt sätt (Bogicevic

m.fl., 2023 s. 3923). Det kan innebära att en enskild HBTQI+-person inkluderas på arbetsplatsen för att företaget ska framstå som inkluderande och mångfaldsorienterat, utan att det faktiskt görs några verkliga insatser för att skapa en inkluderande arbetsmiljö, vilket kan innebära en stor påverkan för individen som utsätts för det (Calvard m.fl., 2020 s. 362). Denna belastning manifesterar sig i kravet på att svara på nyfikna frågor samt att fungera som talesperson och det innebär ofta mer jobb på arbetsplatsen. Man upplevs också vilja göra detta eller utföra detta av stolthet, av tacksamhet för att ha blivit uppmärksammad, men inget mer.

5 Frågeställning

Studien avser att besvara två övergripande frågor: Hur resonerar HBTQI+-lärare i gymnasieskolan om sin arbetssituation? Samt. Vilka handlingsstrategier använder dessa lärare för att hantera eventuella misshagliga situationer?

6 Metod

Den här studien har använt sig av kvalitativa semistrukturerade samtalsintervjuer, vilket innebär att samtliga intervjuer har varit influerade av olika teman snarare än av specifika frågor (Kvale & Brinkmann, 2014, s. 45). Inför intervjuerna konstruerades en intervjuguide (Bilaga 1) som dock ibland kom att användas mer som en checklista än som ett frågeformulär.

Då det är lärarnas erfarenheter och upplevelser kring ett specifikt tema som jag ville undersöka i den här studien, samt då det tidigare inte forskats så mycket inom det specifika område som jag ville undersöka så är samtalsintervjuer den metod som är bäst lämpad för den här studien (Esaiasson m.fl., 2017, s. 260-261). Samtalsintervjuer ger dessutom goda möjligheter att fånga upp oväntade svar som intervjuaren sedan kan vidareutveckla genom följdfrågor.

6.1 Urval

Då studien kräver respondenter i form av lärare som identifierar sig inom HBTQI+ sfären så anade jag att rekryteringen skulle vara den svåraste delen att lösa. Av denna anledning konstruerade jag redan i november 2023 en hemsida, www.hbtqilarare.se (Bilaga 2), som

fungerade som informationsblad och rekryteringssida. På hemsidan kunde de som var intresserade läsa om studien, anmäla sitt intresse för att bli intervjuade genom ett formulär eller ladda ner färdiga egendesignade mallar för reklamblad som man uppmuntrades dela på sociala medier. Jag delade även själv ut dessa reklamblad (Bilaga 3) på mina privata sociala medier och genom grupper på exempelvis Facebook. Jag uppmanade även personer som kanske själva inte kunde eller ville delta i studien att sprida informationen vidare i ett så kallat snöbollsurval (Esaiasson m.fl., 2017 s. 267).

Det var svårt att hitta respondenter och det kändes ett tag som att arbeta i motvind. Jag hade efter några månaders arbete med rekrytering enbart tre respondenter, men när jag hittade det som Esaiasson m.fl. beskriver som "centralt placerade källor" så kunde dessa peka vidare mot nya respondenter (Esaiasson m.fl., 2017 s. 267), vilket gjorde att skaran växte till tio respondenter.

6.2 Presentation av lärarna

10 gymnasielärare deltog som respondenter i den här studien. Vi kan kalla dem Alfred, Barbro, Cornelius, Dagny, Evert, Folke, Gösta, Harald, Ingvald och Juno. Lärarna var vid tidpunkten för intervjun ungefär mellan 25 och 60 år gamla och verksamma i olika delar av Sverige. De flesta definierade sig som homosexuella, några som queer. Harald och Ingvald identifierade sig som pansexuell/queer och Barbro som bisexuell. Juno definierade sig som ickebinär, men differentierade sin definition mellan arbetslivet och det privata livet. Sju av lärarna var män, två var kvinnor och en ickebinär. Det existerade en stor spridning i antal år av erfarenhet som gymnasielärare där den som jobbat kortast enbart gjort detta i två år, medan den som jobbat längst hade gjort detta i nästan 35 år. Folke, Gösta och Barbro bodde och arbetade i mindre samhällen medan resten bodde i storstäder. En klar majoritet av lärarna var öppna med sin sexuella läggning eller könsidentitet inför kollegor och elever, andra var bara öppna privat. Samtliga intervjuer förutom två genomfördes via Zoom och spelades in och transkriberades av mig. De övriga två intervjuerna spelades inte in, utan anteckningar togs vid intervjun som senare sammanställdes av mig.

Lärarnas riktiga namn och övrig identitetsröjande information har fingerats.

6.3 Genomförande

Intervjuerna gjordes med folk från hela Sverige och genomfördes nästan enbart digitalt via Zoom. Det kortaste samtalet var ca 25 minuter och det längsta över 2 timmar. En intervju hölls på engelska, resten på svenska. Respondenterna var väl informerade om vilka sorts frågor som skulle ställas, samt att det kunde bli frågor eller diskussioner av känslig och personlig karaktär. Respondenten fick veta vid rekryteringen samt precis innan intervjun startade att hens medverkan är frivillig samt att hen när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan.

För att säkerställa att min intervjuguide fungerade samt för att känna mig trygg i rollen som intervjuare så följdes Dalens (2007, s. 36) ramverk om provintervjuer för att försäkra mig om en korrekt genomförd kvalitativ studie. En provintervju gjordes således med en HBTQI+-lärare som anmält intresse, men som dock undervisade på mellanstadiet och således föll utom ramarna för mitt urval för min egentliga studie. Provintervjun var väldigt värdefull då den gav mig insikten om att intervjuguidens struktur skulle bli väldigt svår att följa, då många svar var oväntade och inbjöd till sidospår. Intervjuguiden reviderades kraftigt och handlade snarare mer om olika teman. Intervjuguiden kom senare att användas mer som en checklista och i efterföljande intervjuer så samtalades det snarare fritt om varje tema och intervjuguiden användes snarare för att “fånga upp” allt.

Själva samtalsmetoden gav möjligheter för uppföljning, och som intervjuare kunde jag ställa följdfrågor, eller gå in på “uppsnappade sidospår” eller be om ett förtydligande om något. Personen som jag intervjuade kunde också ställa följdfrågor, eller till och med senare komma med kompletterande tillägg som rörde någon eller några av frågorna, vilket både jag och respondenterna gjorde.

6.4 Tillvägagångssätt vid analys

Samtliga intervjuer transkriberades eller sammanfattades av mig för att sedan skrivas. De kommer att raderas när kursen är avslutad. Tillvägagångssättet vid analysen var enligt följande:

1. Materialet bearbetades genom öppen kodning, där varje intervju bröts ned i beståndsdelar och kategoriserades utifrån det teoretiska ramverket (Dalen, 2007, s.76-77), alltså stigma, styrande normer, mikroaggressioner samt minoritetsstress.
2. Jag analyserade varje kategori separat och sorterade sedan citaten ytterligare, denna gång i tre nya kategorier baserat på hur lärarna med olika strategier hanterade de problematiska situationerna de mötte. De nya kategorierna var:
    a. Anpassning, med tillhörande underkategorier såsom att:
        i. Dra sig undan.
        ii. Dölja sig.
        iii. Att använda tystnad som bemötande.
    b. Öppenhet, med tillhörande underkategorier såsom att:
        i. Bemöta.
        ii. Säga ifrån.

    Utöver detta så kunde ytterligare en kategori utrönas som handlade om behovet av förebilder, både för lärare och för elever:

    c. Förebilder, med tillhörande underkategorier såsom:
        i. När personen agerar förebild för kollegiet.
        ii. När kollegiet agerar förebilder.
        iii. Vikten av att förse eleverna med goda förebilder.
3. Avslutningsvis så gjorde jag sedan ytterligare en genomläsning av alla transkriberingar för att kontrollera koherensen.

6.5 Forskningsetiska överväganden

Respondenterna delgavs information om intervjun och jag presenterade intervjun och dess innehåll samt syftet med studien för dem innan intervjun påbörjades. Respondenterna var väl informerade om vilka sorts frågor som skulle ställas, samt att det kunde bli frågor eller diskussioner av känslig och personlig karaktär samt att de när som helst kunde välja att avbryta inspelningen eller sin medverkan, vilket de gav sitt samtycke till. Jag informerade dem om att deras namn och övriga uppgifter såsom namnet på skolan och var i Sverige de bodde eller arbetade samt övriga uppgifter såsom ämne, ålder, yrkeserfarenhet som kunde äventyra dess

integritet skulle anonymiseras. All empirisk data såsom inspelade ljudfiler och transkriberingar kommer att raderas så fort kursen är avslutad.

De teman och frågor som användes i intervjuguiden baserades på det teoretiska ramverket, vilket ledde till många förväntade svar. Däremot uppstod flera oväntade mönster och resultat, både inom och utanför studiens område.. Man kan också överväga huruvida intervjuareffekten påverkat studiens resultat något då respondenterna exempelvis kan ha svarat enligt vad de själva tror att jag ville eller behövde höra (Lantz, 2013, s. 84). Jag måste erkänna att det har varit svårt att hålla sig objektiv ibland, och jag misslyckades några få gånger, men har sållat bort det resultat där jag ansåg mig brista i forskarrollen.

Kylén (2004, s. 24) skriver också om olika påverkansprocesser och nämner övriga faktorer som spelar roll för dynamiken vid intervjun som exempelvis kön, ålder och utbildning, som kan ge olika svar eller åtminstone svar med olika nyanser. Här tror jag att det har varit viktigt för respondenterna att jag själv är öppet homosexuell för att de själva skulle kunna vara avslappnade och personliga i sina svar. Jag som person kan också ha bidragit till något som Dalen (2007, s. 18) beskriver som ett solidaritetsproblem. Om en forskare väljer att studera något som ligger hen nära eller som hen själv berörs av, så kan det innebära ett metodproblem för studien då det kan påverka både tolkning och förmedling av resultat. Som HBTQI+-person och framtida lärare intervjua HBTQI+-lärare om deras situation på arbetsplatsen bör ju ses som något som jag själv berörs av.

7 Resultat och analys

I denna del av studien presenteras och analyseras resultaten från mitt empiriska material. Jag beskriver både de upplevelser som HBTQI+-lärare ofta utsätts för samt de strategier de använder sig av för att hantera dessa utmaningar.

Samtliga intervjuade lärare berättade om hur de behövt förhålla sig till styrande normer på arbetsplatsen. Vissa beskrev också hur de hade blivit utsatta för tokenism, mikroaggressioner, minoritetsstress och stigmatisering. När det empiriska materialet analyserades framträdde också

de strategier som lärarna använder för att hantera dessa utmaningar relaterade till deras HBTQI+-identitet. Dessa strategier var som följer:

a. Anpassning: genom att exempelvis dra sig undan från vissa samtalsämnen och känsliga situationer så anpassar man sig och döljer sin identitet.
b. Öppenhet: att öppet bemöta eller säga ifrån.

Respondenter som varit verksamma längre som lärare kan ha växlat mellan båda eller andra strategier under sin karriär. Strategierna har använts växelvis. *"Ibland orkar man mer, ibland orkar man inte alls."* -Harald

Utöver dessa olika strategier för hantering så har, som jag nämnde innan, även vikten av olika förebilder dykt upp:

c. Förebilder: behovet av förebilder beskrivs som stort. Där det bland annat går att utröna om kollegiala förebilder, antingen när personen agerar förebild för kollegiet. Eller när kollegiet agerar förebilder för en själv. Vikten av att vara förebilder för eleverna lyfts också fram.

Att kalla sig själva för några förebilder var för vissa svårt, men respondenterna kunde indirekt erkänna att de, på gott och ont, ändå fått fungera som någon form av förebild, både för elever och för kollegor.

Analysen av det empiriska materialet bekräftar tidigare forskningsresultat, vilka indikerar att tillhörigheten till HBTQI+-gruppen kan öka exponeringen för olika utmaningar. De hanteringsstrategier som respondenterna beskrev liknar dessutom de strategier som Lundin (2013) identifierade i sin studie.

7.1 Stigmatisering på arbetsplatsen

Samtliga respondenter nämnde att de riskerade att bli stigmatiserade på skolan, men endast ett fåtal uppgav att de faktiskt kände sig aktivt stigmatiserade. Att inte bli stigmatiserad eller stämplad behöver inte nödvändigtvis betyda att skolan har ett välfungerande och inkluderande arbetsklimat, utan kan dessvärre också innebära att respondenterna döljer eller dämpar delar av sin personlighet, sexuella läggning eller könsidentitet för att undvika att bli stämplade som outsiders eller som olämpliga för sitt jobb, eller att de ska behöva försvara sin sexuella läggning

eller identitet. *"Jag vill inte heller bli stämplad som den här outsidern, liksom som den här udda personen, och hela tiden behöva förklara mig själv för dem. Människor antar ju att de är berättigade en personlig förklaring av mig."* - Juno. Respondenterna nämnde också att de var väldigt försiktiga med hur mycket av sig själva som de valde att delge i början av sin anställning. Men att det oftast grundat sig i en inre rädsla. *"Jag kanske tänkte lite väl mycket på hur jag uttryckte mig i början"* - Alfred.

Respondenterna hanterade stigmatisering genom att antingen anpassa sig efter dem, eller öppet konfrontera normerna. Anpassning innebar att de undvek att sticka ut eller bli stämplade som annorlunda. Folke var exempelvis restriktiv med att dela information om sin sexuella läggning och sin partner, särskilt under sin provanställning i en ny stad. I de flesta fallen var lärarna öppna med sin sexuella läggning och/eller identitet, även om de var mer restriktiva i början av sina karriärer. En majoritet av respondenterna uppgav att de för närvarande inte kände sig särskilt stigmatiserade på arbetsplatsen på grund av sin sexuella läggning eller identitet. *"Jag blir behandlad som vilken annan kollega som helst."* - Evert.

Att vara restriktiv med vem eller vilka man delar privat information med var något respondenterna upplevde inte gällde deras heterosexuella kollegor. Gösta uttryckte också en liknande erfarenhet av att vara restriktiv med vem han delade privat information med. Han berättade om när en vän kom på besök och de gick på en promenad genom byn och träffade på några elever så hade ryktet om hans sexuella läggning spridits nästan direkt eftersom hans vän "*såg ut och betedde sig som en bög*" så därför måste ju han (Gösta) naturligtvis också vara det.

När det gäller att använda förebilder för att motverka stigmatisering så nämndes vikten av att arbeta normbrytande och inkluderande. Alfred nämnde exempelvis att hans skola jobbade med inkluderande läroplaner där HBTQI+-historia integrerades i skolans läroplan, för att normalisera och synliggöra dessa perspektiv. Juno och Evert nämnde hur betydelsefullt det var med workshops och utbildningar på skolan genom exempelvis RFSL.

7.2 Styrande normer

Av resultatet framgick att respondenterna kände att det var arbetssamt att vara normbrytare och att bli ifrågasatt, speciellt om det handlade om könsöverskridande uttryck som att som man klä sig på ett traditionellt icke-maskulint sätt eller aktivt bryta mot styrande normer. Ingvald, Cornelius och Dagny pratade exempelvis om hur det är att klä sig eller på andra sätt uppträda på ett sätt som kan anses vara könsöverskridande, eller åtminstone icke-normativt.

> *"Är det inte lättare att jag bara drar på mig en grå munkjacka och liksom tar av mig nagellacket och tar av mig sminket och… ibland så gör jag det… Och det är ju liksom att man… anpassar sig efter heteronormen. Ja, den här jävla heteronormen."* - Cornelius.

Respondenterna försökte ofta synliggöra skadliga normer på skolorna, men inte alltid med sig själva som exempel. De använde sig av både anpassning och öppenhet som hanteringsstrategier, men flera uppgav också att det var väldigt viktigt att fungera som förebilder för eleverna, både medvetet och omedvetet. Många nämnde att de anpassade sig efter rådande normer, både medvetet och omedvetet, ofta genom att bemöta normutmanande uttryck eller kommentarer med tystnad. De känner av rummet innan de öppnar upp mer om sig själva. Alfred, Cornelius och Evert uttryckte att de blivit skickliga på att läsa av stämningen i en grupp.*"Jag vet i vilka sammanhang jag kan vara öppen och jag vet i vilka sammanhang jag ska hålla käft helt enkelt."* - Alfred. Några av respondenterna pratade även om hur de olika hanteringsstrategierna fungerat växelvis med varandra. Dagny, som vanligtvis klär sig ganska "grabbigt" och har kortklippt frisyr berättar om hur hon en period inte riktigt orkade vara normbrytande utan utseendemässigt anammade det traditionellt feminina och lät sitt hår växa ut. *"Det kändes enklare, men jag kände mig aldrig riktigt som mig själv."* - Dagny.

Respondenterna valde ofta att vara öppna med sin sexuella läggning eller identitet. Några har gått från anpassning till öppenhet, medan andra har varit öppna från början av sin karriär. Alfred berättar exempelvis för sina nya elever att han är gift med en man och bemöter eventuella frågor direkt. Att bemöta styrande normer med öppenhet ansågs vara viktigt av Ingvald och Evert. *"Jag har alltid varit öppen, och helt ärligt så struntar jag i vad andra tycker om det."* - Ingvald.

Respondenterna ansåg det viktigt att vara en förebild för eleverna. Ingvald och Folke ville inte direkt kalla sig för förebilder, men insåg att de indirekt var förebilder ändå. Alfred och Cornelius ansåg det viktigt att agera förebilder, särskilt i dagens världsklimat där rättigheter för HBTQI-personer ofta hotas, men att det samtidigt kändes jobbigt att axla rollen som förebild. *"Jag vill kanske inte kalla mig för en förebild direkt."* - Ingvald.

Folke menade att behovet av mångfald och inkludering bland elevernas förebilder kunde belysas när han berättade om en elev som tackade honom för att han var öppen gentemot sina elever, vilket hade hjälpt henne att bli medveten om sina egna homofobiska tendenser trots att hon själv var lesbisk. Han hade alltså hjälpt till att normalisera för den här eleven vad det innebär att vara HBTQI+-person.

7.3 Mikroaggressioner

Respondenterna uttryckte hur de i många fall fått uppleva mikroaggressioner, främst av elever och kollegor, samt att de ofta manifesterade sig i mikroaggressioner som är baserade på stereotypa könsroller och normativa förväntningar, eller kommentarer och skämt som grundar sig i en oförståelse. Mikroaggressioner som grundar sig i tokenism beskrevs också.

Stereotypa könsroller kan beskrivas som en slags upplevelse om förutsättningar grundade i kön. Exempelvis att en lärare som är lesbisk eller gay inte är manlig eller kvinnlig nog för att undervisa inom vissa ämnen. Dagny berättade om hur elever blir förvånade att hon som kvinna kan mycket om bilar, men det är något som baseras mer på hennes kön snarare än hennes sexuella läggning. Barbro nämnde att folk rent generellt brukar se bisexuella kvinnor som icke-legitima medlemmar i HBTQI+-gemenskapen, alltså som att det bara är en experimentell fas att vara bisexuell och att det antingen är personer av det ena eller det andra könet man attraheras till.

Gösta menade att kollegor och elever kunde bli förvånade över att han är gay då hans fysiska attribut inte riktigt passar in i det stereotypa idealet om hur samhället förväntar sig att en manlig homosexuell person ska vara. Han kände att han snarare får uppleva mikroaggressioner på grund av andra faktorer såsom att han inte är från Sverige, ser svensk ut eller talar flytande svenska.

Användandet av öppna hanteringsstrategier var vanligt när det handlade om mikroaggressioner som härrör från stereotypa könsroller. Ingvald berättade om när en kollega i personalrummet en gång pekade ut hans tröja som en "damtröja" då den hade ett axelband. Ingvald valde dock att öppet konfrontera kollegan, som inte hade något bra svar: *"Ja, den är från Lindex, stör det dig?"* - Ingvald.

Mikroaggressioner som härrör från skämt eller kommentarer om någons sexuella läggning eller könsidentitet kan vara kränkande och underminera lärarens auktoritet och välbefinnande, även om de görs utan illvilja. Det är också en hårfin linje mellan detta och vad som kan anses vara diskriminering. Gösta och Harald berättade exempelvis om hur kollegor ibland antog per automatik att han var heterosexuell och kunde fråga saker som "*Har du en fru?*", utan att överväga att han kunde ha en manlig partner. De kollegor som han kommit ut för hade ibland reagerat med kommentarer såsom "*Du ser inte ut att vara homosexuell*" eller något som rör hans maskulinitet "*Du är för maskulin för att vara gay*".

Resultatet gav även uttryck för hur det fanns en slags förväntan från andra om att inofficiellt vara representant eller flaggskepp för hela HBTQI+ rörelsen där man får agera expert inom frågor om elever som kanske är HBTQI+, eller kollegor vars barn har kommit ut, eller inför nyfikna kollegor. *"Jag som minoritetsperson inte kan förväntas vara ditt personliga uppslagsverk."* - Harald. Respondenterna uttryckte sig även som att det nästan kändes som att kollegorna ansåg att de förtjänade en förklaring. Detta upplevdes av några som en börda, samt att det kan kännas förminskande gentemot ens expertis inom sina ämnen på skolan. *"Mina kollegor tror jag är expert på HBT, snarare än mitt ämne."* - Dagny.

Det fanns både positiva och negativa aspekter av att fungera som en ofrivillig kollegial förebild åt sina kollegor. Alfred beskrev det som att det kan innebära en större exponering för tokenism, mikroaggressioner och minoritetsstress när man inofficiellt blivit utsedd till den kollega som är "expert" inom HBTQI+frågor. Men det kunde givetvis också vara positivt: Alfred och Juno berättade hur deras skola ser deras HBTQI+-tillhörighet som en tillgång i utformningen av inkluderande pedagogiska material.

De mikroaggressioner som respondenterna fått utstå hade ofta sin grund i de styrande normerna. Det kunde vara antaganden om att HBTQI+-personer ska bete sig på ett visst sätt. Harald, Folke, Ingvald och Cornelius berättade om hur de exempelvis ofta kunde få frågor eller kommentarer som skilde sig från vad deras heterosexuella kollegor fick.

> *"Tänk dig typ en enkel hälsningsfras vid kaffemaskinen i personalrummet som exempelvis kan vara "såg du matchen mot Arsenal igår" vilket är riktat mot egentligen vem som helst i hela personalrummet förutom mig. Mot mig brukar ibland sådana fraser bestå av "hörde du att Taylor Swift kommer till Sverige" eller "Vad tycker du om Ariana Grandes nya låt" som egentligen grundar sig på förutfattade åsikter om vad gaykillar gillar för typ av musik. Ibland brukar jag svara att jag gillar Björn Skifs musik bara för att jävlas, deras reaktion är guld! Sen att jag absolut avgudar Taylor och Ariana är en annan grej."* - Harald.

Juno, som identifierar sig som ickebinär, valde att framstå som lesbisk på jobbet för att undvika den ständiga kampen att korrigera felaktiga pronomen. *"Lärarjobbet är liksom tillräckligt stressigt som det redan är.*" - Juno.

Juno berättade hur hen privat fått höra många mikroaggressioner från släkt och vänner som trots flertalet korrigeringar inte anpassade sitt språk eller handlingar rörande hens könsneutrala pronomen. Hen menade att hanteringsstrategin att anpassa sig och inte vara öppen med sin ickebinära könsidentitet på skolan var just för att drastiskt minska de omedvetna sociala utestlutningar som hen menade att hen hade fått uppleva om hen var öppen med sin ickebinära könsidentitet då kollegor och elever antagligen skulle använt fel pronomen.

Den tokenism som vissa respondenter var utsatta för var i samtliga fall som framgår av en ovetande karaktär, alltså att personen som utsatte HBTQI+-läraren för tokenism verkade göra detta utifrån ett icke-förstående perspektiv. Det var således inte en medveten handling om att exempelvis bättra sin egen sociala status genom att visa att man har HBTQI+-vänner utan snarare en form av tokenism som går hand i hand med mikroaggressioner. *"Vissa yngre killar i*

skolan på gymnasiet kan ju också tycka att det är lite coolt att jag är lesbisk om de får reda på det." - Juno. Evert, Ingvald och Cornelius pratade om hur folk verkar tycka det är väligt spännande eller nästan coolt och exotiskt att ha en homosexuell kollega/vän vilket kan te sig olustigt, trots att det var omedvetet.

> *"Det sker nästan en exotifiering av min sexuella läggning. Ibland när kollegor får reda på att jag är gay så svarar de liksom "nää vad roligt" eller "vad häftigt". Det verkar för dem som att det är lite coolt att ha en gay-kollega."* - Evert

Respondenterna använde olika strategier för att hantera mikroaggressioner och tokenism, inklusive anpassning och öppenhet, genom att dölja aspekter av sin identitet för att undvika att ständigt behöva förklara eller försvara sig. Det var också viktigt att betona situationer när respondenterna kände sig tvingade att säga ifrån, då öppenheten inte varit självvald. Det kunde handla om situationer där kollegor outat en (=att utan tillstånd avslöja ens sexuella läggning eller könsidentitet) inför exempelvis en ny kollega, och man känt att man behövt säga ifrån. *"När jag fick min nya mentorsklass ett år så hade min kollega redan berättat för dem att jag var gay. Det kändes som ett väldigt olustigt maktspel, vill jag minnas… Liksom ville han förvarna dem?"* - Cornelius.

Harald, Ingvald, Dagny och Cornelius pratade om hur det är viktigt att nämna att gränsen mellan anpassning och öppenhet som hanteringsstrategi är oklar. Cornelius väljer exempelvis att berätta om hur han gillar att klä sig på ett sätt som utmanar den stereotypt maskulina rollen av klädval."*Det kan vara lite smink, det kan vara lite glitter och nagellack.*" Men några gånger har han sett sig själv i spegeln och känt att idag var inte dagen som han orkar vara sig själv till hundra procent. Men för det mesta så är han, och många andra, helt öppna.

7.4 Minoritetsstress

Exponering mot mikroaggressioner leder ofta till en sorts minoritetsstress. Många respondenter uttryckte att så fort någon kollega eller elev hade någon fråga, tanke eller idé gällande HBTQI+frågor så upplevde de att man blir utnämnd till någon sorts representant för HBTQI+-gemenskapen som ska kunna stå till svars för saker. Mycket verkade grunda sig i

nyfikenhet, vilket också många nämnde, att när man hade lärt känna läraren som person bättre så kunde vissa frågor gällande HBTQI+ angelägenheter smyga sig in, allt ifrån hur man som lärare skulle arbeta och aktivt stå upp för dessa rättigheter i sitt egna klassrum, till mer personliga frågor och tankar som både elever och lärare kunde komma med till en.

Alfred berättade exempelvis om hur en manlig kollega hade kommit till honom på skolan en dag och bett om att få tala med honom då hans fru hade sagt åt honom att han behövde prata med Alfred. Över en kopp kaffe så hade den manliga kollegan, som vi kan kalla för Kristian, berättat att hans fru hade köpt en ny skjorta till honom. Skjortan var rosa och Kristian hade sagt till sin fru att "*den skjortan vill inte jag ha, den är ju bögig*" varpå frun hade skällt ut honom och sagt "*nu får du minsann gå och prata med Alfred på ditt jobb om vad du har sagt*". Alfred och Kristians fru hade aldrig träffat varandra, men ändå så existerade den här osynliga överenskommelsen att gå till någon som representerar HBTQI+ gemenskapen och be om ursäkt och kanske prata ut om ord som "bög" och "bögig" och huruvida de orden är okej eller inte att använda.

Det fanns fall där respondenterna valde att dra sig undan gällande öppenheten kring vissa attribut, vilket i detta fall kan vara ett tecken på anpassning som hanteringsstrategi. Exempelvis Juno som inte var öppen med hens könsidentitet som icke-binär eller Barbro som inte var öppen med sin bisexualitet, men också Gösta som var selektivt öppen med sin sexuella läggning - just för att det var mer hanterbart och lättare, och minskade exponeringen för minoritetsstress, eller mikroaggressioner som kan leda till minoritetsstress. Barbro nämner att hon levde ett väldigt heteronormativt liv och att frågor kring hennes bisexualitet mer än ofta leder in på känsliga frågor som rörde hennes sexualliv, eller frågor av ifrågasättande karaktär. *"Folk verkar tro att bisexualitet är en fas, och att jag efter 40 år fortfarande inte kommit ut ur den fasen"* - Barbro.

Trots utmaningarna med att vara öppen valde många respondenter att markera och säga ifrån när de ställdes inför fördomar eller okunniga frågor. Att använda sig av öppenhet som hanteringsstrategi innebar ju också en möjlighet till stöd och gemenskap med andra HBTQI+-personer eller "allies"(= en person som aktivt ger support till underrepresenterade grupper) på arbetsplatsen. Öppenheten beskrevs även av som en självklarhet för dem och Harald

beskrev det som att *“Ingen person ska komma emellan mig och min rätt till ett liv fyllt av god självkänsla och självacceptans"* - Harald.

Vad beträffar förekomsten av "allies" på arbetsplatsen så beskrevs även kollegialt stöd som avgörande för att minska minoritetsstressen. Ingvald, Evert, Alfred och Juno betonade vikten med att ha kollegor som aktivt arbetade för en inkluderande miljö, där synliga tecken på stöd, som regnbågsflaggor, kan vara betydelsefulla och signalera en accepterande och inkluderande miljö. Att kollegor utanför HBTQI+-gemenskapen tar ansvar för att skapa en inkluderande miljö och hjälper till att fördela ansvaret för inkludering och acceptans, minskar bördan på HBTQI+-lärare. Slutligen nämndes betydelsen av synliga trans- och regnbågsflaggor i den pedagogiska miljön, men intressant nog så var det också många som nämnde hur lärare på deras skolor bar speciella regnbågsflaggor som nyckelband, vilket är ett bra exempel på inkludering (Calvard m.fl., 2020 s.362).

8 Slutsats och diskussion

Studiens resultat pekar på flera centrala problemområden för HBTQI+-lärare. Det är viktigt att notera att många av dessa problemområden överlappar och har oklara gränser. En framträdande fråga är stigmatisering, vilket innebär en känsla av utanförskap på arbetsplatsen. Många respondenter riskerade att bli stämplade som annorlunda, eller kände sig redan stigmatiserade. Trots att vi strävar efter en värld utan stigma, är detta en erfarenhet som många delar när de inte passar in i normen. För att motverka detta är det viktigt att aktivt medvetandegöra och arbeta mot skadliga normer.

Studien kunde också visa att styrande normer, särskilt hetero- och cisnormen, påverkade samtliga respondenter. Att identifiera och bryta med dessa normer är centralt, eftersom de kan vara både skadliga och påfrestande. Alla respondenter upplevde dessutom mikroaggressioner relaterade till deras sexuella läggning och/eller könsidentitet, även om endast några få ansåg att dessa påverkar dem negativt. Minoritetsstressen innebär, enligt respondenterna, en konstant anspänning och oro på grund av den minoritetsstatus som de som HBTQI+-personer innehar i samhället.

För att hantera dessa utmaningar använde respondenterna olika strategier. Vissa valde att anpassa sig genom att dölja sin identitet, gömma sig eller bemöta situationer med tystnad. Andra valde att vara öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet, och bemötte eller tillrättavisade kränkande kommentarer. Det framkom också att betydelsen av förebilder är stor. Kollegor som agerar förebilder för både respondenten och eleverna spelar en viktig roll, liksom när respondenten själv blir en förebild för sina kollegor och elever. När kollegor aktivt arbetar för en inkluderande miljö, kan det avsevärt minska mängden minoritetsstress och skapa en tryggare arbetsmiljö. Detta stöd förbättrar lärarnas välmående och bidrar till en mer inkluderande arbetsplats.

Slutligen, studiens syfte – att belysa situationen för HBTQI+-lärare och deras strategier för att hantera utmaningar kopplade till deras minoritetsstatus – har uppfyllts. Genom att få insikt i respondenternas tankar, känslor och erfarenheter relaterade till deras identitet och yrkesroll, bidrar studien till att ge djupare förståelse för hur det är att vara en HBTQI+-lärare i dagens samhälle. Resultatet belyser de djupa och systematiska problemen som respondenterna upplever och indikerar ett behov av strukturella förändringar inom skolsystemet och samhället. Dessa förändringar skulle kunna manifesteras i omfattande policyförändringar och utbildningsinsatser för att minska inflytandet från styrande normer. Skolans centrala roll innebär att dessa förändringar kan leda till bredare sociala förändringar, genom att främja acceptans och diversitet så kan man kanske lyckas skapa en mer tolerant framtida generation.

9 Vidare forskning

Genomförandet av studien lämnade många luckor och väckte ett stort intresse hos mig för ämnet och för vidare forskning. Många perspektiv fick på grund av utrymmesskäl eller rimlighetsskäl utelämnas, vilket framtida forskning rimligtvis skulle kunna plocka upp. Det finns dessutom en brist på forskning i skärningspunkten mellan lärare och HBTQI+, vilket ytterligare understryker behovet av fortsatta studier.

En sådan lucka var exkluderingen av trans- och intersexpersoner. Trots försök lyckades jag inte rekrytera någon trans- eller intersexperson, och deras unika perspektiv saknas därför i studien.

Transpersoner har historiskt sett ofta hamnat i kläm inom den queera gemenskapen, både i äldre tider och i nutid. Strategier för att hantera minoritetsstress, som att dölja sin identitet, är inte lika tillgängliga för transpersoner. Intersexpersoner, å andra sidan, kan uppleva ett mer osynligt stigma, där deras biologiska variationer inte alltid är uppenbara men ändå påverkar dem djupt.

Ett annat intressant perspektiv som inte kunde inkluderas på grund av platsbrist var skillnaden i upplevelser mellan respondenter i större städer och de som bor på landsbygden. Lärarna på landsbygden beskrev miljöer där "alla känner alla" och var betydligt mer restriktiva än sina kollegor i större städer, vilket påverkar deras upplevelser av att vara HBTQI+-lärare.

10 Referenslista

Ambjörnsson, F. (2016). *Vad är Queer?*. Natur och kultur

Bogicevic, V., Li, Y., & Salvato, E. D. (2023). Tokenism in the workplace: does brand activism benefit LGBTQ+ employees in the hospitality industry?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(11), 3922–3949. https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2022-1366

Borgström, E. (2011). *Den moderna homofobin*. Charlie by Kabusa

Brett, A. (2024). Under the spotlight: exploring the challenges and opportunities of being a visible LGBT plus teacher. *Sex Education*, 24(1), 61–75. https://doi.org/10.1080/14681811.2022.2143344

Calvard, T., O'Toole, M., & Hardwick, H. (2020). Rainbow Lanyards: Bisexuality, Queering and the Corporatisation of LGBT Inclusion. *Work, Employment and Society*, 34(2), 356–366. https://doi.org/10.1177/0950017019865686

Dalen, M. (2007). *Intervju som metod*. Gleerups

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. och Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan*. Wolters Kluwer

Evans, K. (2002) *Negotiating the self - identity, sexuality and emotion in learning to teach*. Routledge

Evans, K. (1999) *When queer and teacher meet*. I W. J., Letts & J. T., Sears, *Queering elementary education : advancing the dialogue about sexualities and schooling* (s. 237–246). Rowman & Littlefield.

Goffman, E. (2009). *Jaget och maskerna En studie i vardagslivets dramatik*. Nordstedt

Goffman, E. (2020). *Stigma. Den stämplades roll och identitet*. Studentlitteratur

Gray, E. M., Harris, A., & Jones, T. (2016). Australian LGBTQ teachers, exclusionary spaces and points of interruption. *Sexualities*, 19(3), 286–303. https://doi.org/10.1177/1363460715583602

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur

Kylén, J. A. (2004). *Att få svar : intervju, enkät, observation*. Bonniers

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. Studentlitteratur

Lundberg, T., Malmquist, A., & Wurm, M. (Red.). (2017). *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande*. Natur & kultur

Lundin, M. (2013). Att förhålla sig till heteronormen i förskola och skola: Några homo- och bisexuella lärares sätt att hantera den heteronormativitet de upplever på arbetsplatsen. *Forskning om undervisning och lärande*, 11, 30.

Malmquist, A. (2017). Bi och Pan. I T., Lundberg, A., Malmquist, A., & M., Wurm (Red.), *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 73-82). Natur & kultur

Malmquist, A. (2017). Inledning. I T., Lundberg, A., Malmquist, A., & M., Wurm (Red.), *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 7-12). Natur & kultur

Malmquist, A. (2022). *Pappa, pappa, barn : gaypappors vägar till föräldraskap och familjeliv*. Studentlitteratur

Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674

Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions Toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature. *The Journal of Sex Research*, 53(4-5), 488–508. https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495

ILGA Europe. (2024, 21 maj). *Poland - Rainbow map*. https://rainbowmap.ilga-europe.org/countries/poland/

Reimers, E. (2020). Disruptions of desexualized heteronormativity - queer identification(s) as pedagogical resources. *Teaching Education*, 31(1), 112–125. https://doi.org/10.1080/10476210.2019.1708891

Schei Jessen, R. (2017). Queer. I T., Lundberg, A., Malmquist, A., & M., Wurm (Red.), *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 125-136). Natur & kultur

Taskin, P., Nayir, F., & Demirdis, M. (2023). Is Privacy Enough to Exist? LGBT plus Teachers' Experiences in Turkey. *Journal of Homosexuality*, 70(11), 2666–2687. https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2074332

Warner, M. (1991). Introduction: Fear of a Queer Planet. *Social Text*, 29, 3–17. http://www.jstor.org/stable/466295

Wurm, M., Hanner, H. (2017). Att möta samhället som hbtq+. I T., Lundberg, A., Malmquist, A., & M., Wurm (Red.), *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 153–168). Natur & kultur

Wurm, M. (2017). Trans. I T., Lundberg, A., Malmquist, A., & M., Wurm (Red.), *HBTQ+ : psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 137–148). Natur & kultur

11 Bilagor

11.1 Intervjuguide

1. **Bakgrundsinformation.**
    a. Kan du berätta lite om din erfarenhet som HBTQI+ lärare? Hur länge har du varit lärare och vilka ämnen undervisar du?
2. **Upplevelse av stigma och diskriminering.**
    a. Har du någonsin upplevt negativa reaktioner eller diskriminering på grund av din sexuella läggning eller könsidentitet i skolmiljön? Och hur har du i så fall hanterat det?
3. **Kollegialt stöd och arbetsklimat.**
    a. Upplever du att du har stöd från dina kollegor när det gäller din HBTQI+ identitet?
    b. Finns det några utmaningar eller hinder du möter i ditt arbete som kan relateras till din identitet?
4. **Reflektioner kring heteronormativitet**
    a. Om du reflekterar lite kring styrande normer, hur tror du att det påverkar din roll som lärare?
    b. Finns det specifika situationer där du känner att styrande normer har påverkat ditt arbete eller din upplevelse i skolan?
5. **Anpassning och identitet.**
    a. Har du någonsin känt att du har varit föremål för stigmatisering i skolmiljön och att du har behövt anpassa dig eller förändra ditt beteende eller uttryck baserat på din HBTQI+ identitet för att passa in eller undvika negativa reaktioner?
    b. Kan du dela med dig av några exempel på situationer där du har känt dig tvungen att anpassa dig på grund av din identitet, och hur påverkade det dig och din upplevelse av skolmiljön?
    c. Ser du dig själv som en förebild för elever som tillhör HBTQI+ gemenskapen eller för elever som avviker från normen på något annat sätt?
6. **Avslutande frågor**
    a. Finns det något annat du skulle vilja tillägga eller dela med dig av när det gäller din erfarenhet som HBTQI+ lärare i skolan?

11.2 Hemsida

Hemsidan www.hbtqilarare.se startades i november 2023 med syftet att rekrytera respondenter till studien.
(Skärmdump från hemsidan, tagen 2024-05-21)

11.3 Informationsblad

Exempel på informationsblad för rekrytering via sociala medier.