

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Beskrivning av enkätundersökningen Arbetsvillkor och utsatthet: Några preliminära resultat

Bakgrund

Olika intresseorganisationer för homosexuella, bisexuella och transpersoner har i flera år arbetat för att få till stånd studier av arbets- och livsvillkor bland sina medlemsgrupper. Ett skäl till det är att det sedan tidigare finns indikationer på att hälsotillståndet är sämre bland homo-, bi- och transpersoner än bland heterosexuella i befolkningen. I december 2002 fick Arbetslivsinstitutet Regeringens uppdrag att utföra en studie om arbetsvillkor bland homo- och bisexuella.

För att säkra validiteten och relevansen i studien har den enkät som använts för att samla in informationen utarbetats i nära samarbete med praktiker med homo-kompetens. Projektgruppen har bestått av forskare från Arbetslivsinstitutet och från Göteborgs universitet, praktiker från de två Equalprojekten Homo- och bisexuella i omsorgen¹ och Normgivande mångfald² samt en representant från Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Processen som ledde fram till den enkät som sedan skickades ut kommer att beskrivas i ett separat dokument senare i år. Statiska centralbyrån skickade i mitten av april 2003 ut enkäten och de första preliminära resultaten presenteras här. En mera fullständig presentation av hela enkätmaterialet kommer att göras i samband med konferensen Homo, bi och hetero på jobbet³, som äger rum 25/9 i år.

Vi ville genomföra en studie som gav oss möjlighet att dra generella slutsatser om homo- och bisexuellas arbetsvillkor, i vid bemärkelse. Vi ville också kunna jämföra homo- och bisexuellas arbetsvillkor med heterosexuellas. Av särskilt stort intresse var att få mera kunskap om hur såväl homo- och bisexuella som heterosexuella upplevde sin arbetssituation när det gäller diskriminering, både vad de själva var utsatta för och vad de såg att arbetskamrater var utsatta för. För att kunna dra sådana generella slutsatser behövde vi ett befolkningsurval. Vi var samtidigt angelägna om att få ett tillräckligt stort antal homo- och bisexuella för att kunna göra statistiska analyser av

1 "Homo- och bisexuella i Omsorgen" ska arbeta för att öka kunskapen om homo- och bisexualitet på arbetsplatserna, och ändra negativa attityder till positiva. Projektområdet är i första hand den kommunala omsorgen, dvs barnomsorg och förskola, samt äldreomsorg. Mera information finns på www.rfsl.se/equal

2 "Normgivande mångfald" är ett projekt där arbetsgivare, fackliga- och idella organisationer arbetar tillsammans för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning. Normgivande mångfald fokuserar på situationen för homo- och bisexuella inom kyrka, polis och försvarsmakt – tre stora organisationer som alla har en tydlig normgivande funktion i vårt samhälle. Mera information finns på www.normgivande.nu

³ Anmälningssblankett mm finns på www.homo.se/o.o.i.s/1653

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

svaren. Resultatet blev att vi kombinerade befolkningsurval och ett intressegruppsurval av medlemmar i olika intressegrupper för homo- och bisexuella. Eftersom de två equalprojekten gick in som delfinansierare i studien kunde vi öka på antalet individer i befolkningsurvalet som arbetade inom de yrkesområden som equalprojekten fokuserar på.

Befolkningsurvalet består därför av två delar.

- Cirka 9 000 slumpmässigt utvalda individer mellan 18-64 år, som bodde i Sverige i mars 2002
- Cirka 11 000 slumpmässigt utvalda individer mellan 18-64 år som arbetade inom fem olika sektorer av arbetsmarknaden; kommunal äldreomsorg, förskola/barnomsorg, polisen, totalförsvaret, svenska kyrkan. Urvalet utgjordes av 2 000 individer på sektor, plus 1 000 värnpliktiga.

Totalt kom 20 218 personer i befolkningsurvalet att få en inbjudan att delta i undersökningen (därför att några personer fanns med i båda delarna av urvalet och några hade flyttat utomlands eller avlidit). Av dessa 20 218 besvarade 10 458 personer enkäten, vilket motsvarar ungefär 52 procent.

Intressegruppsurvalet utgjordes av medlemmarna i Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) och medlemmar i andra organisationer för homo- eller bisexuella. 7 443 personer kom att få en inbjudan till att delta i studien. Av dessa svarade 3 315 personer, eller 45 procent. Den lägre svarsfrekvensen för intressegruppsurvalet kan antagligen delvis förklaras av att det av sekretesskäl (utskicken av enkäter till denna grupp har genomförts av intresseorganisationerna själva) inte var möjligt att skicka påminnelser till de som inte svarade inom den föreskrivna tiden.

En bortfallsanalys kommer att kunna göras för befolkningsurvalet eftersom Statistiska centralbyrån har registerinformation om utbildningsnivå, kön, ålder mm för personerna i befolkningsurvalet som inbjudits att delta i undersökningen. Motsvarande undersökning kommer inte att kunna genomföras av intressegruppsurvalet, då motsvarande registerinformation inte finns tillgänglig för denna grupp.

På grund av utformningen och storleken på studien tror vi att vi kommer att kunna göra en mycket god beskrivning av arbetsvillkoren för homo- och bisexuella, och jämföra dem med arbetsvillkoren för heterosexuella. I presentationen i Almedalen har vi valt att fokusera diskrimineringsfrågor; hur heterosexuella kontra homo- och bisexuella på sina arbetsplatser uppfattar förekomsten av diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Enkätens innehåll

Enkäten kom i sitt slutliga utformande att omfatta 16 sidor, inklusive omslag. Mer än två tredjedelar av enkätfrågorna riktar sig till såväl hetero- som till homo- och bisexuella. Nedan följer några exempel på denna typ av frågor. Därefter följer några exempel på frågor som enbart riktats till homo- och bisexuella.

Frågor som riktar sig till alla, oavsett sexuell läggning

- Nuvarande sysselsättning (yrkesverksam, militärtjänst, arbetslös, sjukskriven, förtidspension, föräldraledig, studier mm)
- Nuvarande arbetsgivare och anställningsform
- Nuvarande yrke och arbetsuppgifter
- Könsfördelning och fördelning av hetero- respektive homo- och bisexuella på arbetsplatsen
- Fysiska krav i arbetet (endast en fråga)
- Psykosociala krav i arbetet
- Arbetets centralitet och arbetstillfredsställelse
- Diskriminering och negativa attityder mot kollegor med annan bakgrund (sexuell läggning, kön, funktionshinder, utländsk härkomst)
- Möjligheten för homo- och bisexuella att vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen, inom yrket, samt i samhället i stort
- De svarandes egen inställning till att arbeta med homo- eller bisexuella kollegor (oavsett den egna sexuella läggningen)
- Diskuteras sexuell läggning på arbetsplatsen, om förhållanden och familjeliv diskuteras, är det enbart heterosexuella förhållanden som är aktuella osv. ?
- Om partners är välkomna på fester mm, är enbart heterosexuella partners välkomna osv. ?
- Diskriminering och trakasserier, både generellt och på grund av sexuell läggning; förekommer det, är den svarande utsatt, vem diskriminerar, hur tar det sig uttryck?
- Hälsotillståndet fångas översiktligt genom frågor om allmän hälsa och frågor om sjukfrånvaro.
- Bakgrundsfrågor om vilken del av Sverige man bor i, hur stor stad man bor i, etnisk härkomst, inkomst, ålder, sexuell läggning mm finns i detta block.

Frågor som riktas enbart till homo- och bisexuella

- Öppenhet i familjen, bland vänner och på arbetet (positiva och negativa erfarenheter)
- Skäl till att inte vara öppen.
- Hur känd den sexuella läggningen är för chefer, arbetskamrater, underlydande samt för andra man kommer i kontakt med via sitt arbete)
- Frågor om huruvida attityder mot homo- och bisexuella har påverkat det egna yrkesvalet eller valet av arbetsplats.
- Erfarenheter av diskriminering samt vem som i så fall har diskriminerat.
- Negativ påverkan på arbetet på grund av den sexuella läggningen (t ex tvångsflyttning till annan avdelning, att arbetsuppgifter tas ifrån en, en sämre löneutveckling mm)
- Andra upplevelser av svårigheter i arbetslivet samt hur man har hanterat dem.

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Preliminära resultat

De resultat som presenteras nedan bygger på analyser uppdelade på heterosexuella kvinnor och män å ena sidan, och homo- och bisexuella kvinnor och män å andra sidan. Vi har alltså inte tagit hänsyn till vilken urvalsgrupp personerna hör till utan enbart hur de definierar sin sexuella läggning och homo- och bisexuella från befolkningsurvalet har därför lagts ihop med de homo- och bisexuella i intressegruppsurvalet. Resultaten i denna presentation är tänkta att ses som en indikator på hur hetero- respektive homo- och bisexuella upplever förekomsten av diskriminering på grund av sexuell läggning i sin aktuella arbetssituation. Fördjupade analyser för olika sektorer inom arbetsmarknaden kommer att presenteras vid konferensen i höst.

Hur man förhåller sig till homo- och bisexuella på den egna arbetsplatsen

Heterosexuella kvinnor och män skiljer sig åt i sin upplevelse av om deras arbetskamrater skulle föredra att samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor. Lika stor andel homo- och bisexuella kvinnor som män upplever att arbetskamraterna skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor.

Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	7%	13%
Män	13%	13%

När det gäller om deras arbetskamrater helst skulle slippa att samarbeta med homo- eller bisexuella män är det mer än dubbelt så många heterosexuella män som kvinnor som upplever det. Även när det gäller denna bedömning är homo- och bisexuella kvinnor och män väldigt lika i sin bedömning, och ligger snarare nära heterosexuella mäns bedömning än heterosexuella kvinnors.

Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella män (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	9%	17%
Män	21%	16%

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Dubbelt så många heterosexuella män som kvinnor upplever att de har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom deras yrken. Homo och bisexuella kvinnor och män ligger någonstans mittemellan heterosexuella kvinnor och män i sin upplevelse av huruvida de har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom deras yrken.

Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	7%	11%
Män	14%	11%

En stor skillnad mellan heterosexuella kvinnor och män kan iaktas även när det gäller om de har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom deras yrke. Även i detta avseende är homo- och bisexuella kvinnor och män mera samstämmiga. Intressant att notera är den stora diskrepansen mellan heterosexuella män upplevelse av om de har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen är lämpade att arbeta inom deras yrken eller ej, jämfört med övriga svarandegrupper.

Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	12%	14%
Män	22%	15%

Däremot är heterosexuella kvinnor och män överens när det gäller om öppet homo- och bisexuella har avancerat till chefstjänster. Homo- och bisexuella kvinnor och män (män i högre utsträckning än kvinnor) rapporterar i betydligt högre grad än heterosexuella att öppet homo- och bisexuella har avancerat till chefstjänster.

På min arbetsplats har öppet homo- och bisexuella avancerat till chefstjänster (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	6%	17%
Män	6%	29%

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Flera heterosexuella män än kvinnor upplever att vissa av deras arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män. Homo- och bisexuella kvinnor och män däremot upplever i lika hög grad att arbetskamraterna har fördomar mot om homo- och bisexuella. Andelen homo- och bisexuella som upplever att deras arbetskamrater har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män är väsentligt större än andelen heterosexuella.

Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män (instämmer helt eller delvis).

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	26%	49%
Män	33%	48%

Förekomst av diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning

Diskriminering/trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet rapporteras av dubbelt så många heterosexuella män som kvinnor. Homo- och bisexuella kvinnor och män ligger betydligt över heterosexuella i sin upplevelse av om det förekommer nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet.

Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats genom nedsättande och förlöjligande omdömen om homo och bisexuella i allmänhet (Ja)?

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	8%	28%
Män	15%	25%

Det är betydligt färre heterosexuella kvinnor och män som upplever att diskriminering och trakasserier tar sig uttryck i nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat. Samma trend kan ses när det gäller homo- och bisexuellas upplevelser av nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat, även om homo- och bisexuella i högre grad än heterosexuella rapporterar förekomst av sådan form av diskriminering

Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- och bisexuell arbetskamrat (Ja)?

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	2%	7%
Män	3%	10%

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Attityder till homo- och bisexuella på den egna arbetsplatsen, inom yrket och i samhället i stort

Den övergripande frågan i detta avsnitt var uttryckt som: Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella ...

Negativa attityder gentemot homosexuella kvinnor och män i samhället i övrigt upplever heterosexuella kvinnor och män i lika hög grad. När det gäller förekomsten av negativa attityder i samhället i stort, gentemot homo- eller bisexuella kvinnor, så ligger svarandegrupperna väldigt nära varandra i sin bedömning. Den stora skillnaden i detta avseende är homo- och bisexuella kvinnors upplevelse av förekomst av negativa attityder gentemot homo- och bisexuella män i samhället i stort, där de i betydligt högre omfattning än övriga svarandegrupper upplever sådana negativa attityder.

I samhället i övrigt (mycket eller ganska negativa)

Mot kvinnor

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	30%	31%
Män	28%	34%

Mot män

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	33%	52%
Män	34%	38%

När det handlar om yrket så är det ingen större skillnad mellan heterosexuella kvinnor och män när det gäller deras upplevelse av negativa attityder mot homo- och bisexuella kvinnor, men däremot mot homo- och bisexuella män, där dubbelt så många män som kvinnor upplever sådana. Homo- och bisexuella kvinnor och män upplever i snarlik omfattning att sådana attityder förekommer inom deras yrken, och när det gäller attityderna gentemot män som är homo- eller bisexuella ligger de mycket nära heterosexuella mäns uppfattning av förekomsten av negativa attityder.

Inom ditt yrke (mycket eller ganska negativa)

Mot kvinnor

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	11%	17%
Män	13%	18%

Mot män

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	13%	24%
Män	26%	22%

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

På sina egna arbetsplatser är det något fler heterosexuella män än kvinnor som upplever att attityden mot homo- och bisexuella kvinnor är mycket eller ganska negativa, och dubbelt så många heterosexuella män som kvinnor som upplever att attityden mot homo- och bisexuella män är mycket eller ganska negativ. Intressant att notera här är att män, oavsett sexuell läggning, ligger nära varandra i sin bedömning av om det förekommer negativa attityder mot homo- eller bisexuella kvinnor och män. Homo- och bisexuella kvinnor däremot ligger betydligt högre än heterosexuella kvinnor i sin bedömning av om sådant förekommer.

På din arbetsplats (mycket eller ganska negativa)

Mot kvinnor

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	9%	15%
Män	12%	14%

Mot män

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	12%	25%
Män	24%	17%

Hälsotillstånd och grad av öppenhet

Upplevelsen av det egna allmänna hälsotillståndet skiljer sig åt mellan kvinnor och män, på så sätt att kvinnorna i högre grad än männen rapporterar sämre hälsa (vilket överensstämmer med tidigare undersökningar). Homo- och bisexuella rapporterar i något högre utsträckning än heterosexuella en sämre hälsa.

Allmän hälsa dålig eller mindre god

	Heterosexuella	Homo- och bisexuella
Kvinnor	11%	13%
Män	7%	10%

Det är cirka en fjärdedel av de studerade homo- och bisexuella kvinnorna och männen som inte alls är öppna med sin sexuella läggning på arbetet.

Inte alls öppen på jobbet (enbart homo- och bisexuella)

Kvinnor	26%
Män	27%

HOMO PÅ JOBBET - VEM BRYR SIG?

Seminarium i Almedalen 9 juli 2003

Carina Bildt, Arbetslivsinstitutet. (carina.bildt@arbetslivsinstitutet.se)

Sammanfattande kommentarer

I många avseenden skiljer sig hetero- kontra homo- och bisexuella kvinnor och män åt i sin upplevelse av om det förekommer diskriminerande inslag i deras arbetssituation. Är det då ett uttryck för att heterosexuella kvinnor och män är mindre observanta på sådana uttryck, eller hur skall det resultatet förstås? Den frågan skall studeras vidare med fördjupade statistiska analyser där betydligt fler aspekter av arbetets villkor än diskriminering inkluderas, och där analyserna görs på olika sektorer av arbetsmarknaden, vilket borde kunna belysa frågan ur flera intressanta perspektiv. Att inkludera aspekter såsom hur man på arbetsplatsen förhåller sig till andra minoritetsgrupper än homo- och bisexuella kommer antagligen att ge en hel del värdefull information som kan leda diskussionen framåt.

Ett annat fördjupningsområde för vidare analyser är hur negativa förhållningssätt till homo- och bisexuella på arbetet och hur upplevelser av diskriminering och trakasserier är relaterade till upplevelsen av bristande hälsa, både bland hetero- och bland homo- och bisexuella. Resultaten indikerar att vissa undergrupper av de homo- och bisexuella i studien är mera utsatta än andra, en utsatthet som kanske kan kopplas till yrkestillhörighet, utbildningsnivå och boendeort.

Olika aspekter av arbetets villkor som är kopplade till att homo- och bisexuella inte är öppna med sin sexuella läggning på arbetet kommer också att analyseras. I detta avseende finns det vissa indikationer på att de olika urvalen skiljer sig åt, med flera homo- och bisexuella i befolkningsurvalet än i intressegruppsurvalet som inte är öppna, varför fortsatta analyser kommer att göras urvalsspecifikt.

Sammanfattningsvis så är vår uppfattning att det material vi har samlat in och nu påbörjat analyserna av kommer att kunna tjäna som utgångspunkt för diskussioner om vad som bör göras för att förbättra situationen för homo- och bisexuella i arbetslivet.