

Arne Backer Grønningsæter og
Bjørn R. Lescher-Nuland

Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen

Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune

Arne Backer Grønningsæter og Bjørn R. Lescher-Nuland

Homofile, lesbiske og bifile arbeidstakere i storbyen

Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune

© Fafo 2010

ISBN 978-82-7422-754-5 (papirutgave)

ISBN 978-82-7422-755-2 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Regin Hjertholm / Samfoto

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
English summary	11
1 Innledning	17
Bakgrunn	19
Normer og heteronormativitet	21
Hva er et godt arbeidsmiljø?	23
Definisjon av begreper	23
Gangen i rapporten	25
2 Data og metode	27
Spørreskjemaundersøkelse	28
Hvor representativt er utvalget?	29
Kvalitative intervjuer	31
Fokusgruppeintervjuer	33
Forskningsetiske perspektiver	33
Oppsummering	34
3 Åpenhet	35
Privatliv og arbeidsliv	36
De som ikke er åpne	38
LHBS-perspektivet	39
Oppsummering	42
4 Hvordan er det å være LHBS på arbeidsplassen?	43
Forholdet til kolleger	43
Hva vet sjefen?	45
Oppsummering	47
5 Holdninger	49
En liten ordliste	50
Generelle holdninger på arbeidsplassen	53

Hvis sjefen din var lesbisk	57
Oppsummering.....	58
6 Erfaringer med diskriminering og trakassering	59
Hva er diskriminering og trakassering?	59
Hva sier andre studier om diskriminering og trakassering?.....	61
Erfaringer med diskriminering og trakassering i Bergen kommune	63
Oppsummering.....	66
7 Arbeidsmiljø.....	69
Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet.....	70
Arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø.....	74
Opplevelsen av å være en minoritet.....	81
Kunnskap om og betydning av handlingsplanen «For mangfold og inkludering».....	82
Oppsummering.....	86
8 Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakeres møte med brukerne	89
Kontakt med brukere	89
Oppsummering.....	92
9 Konklusjoner og anbefalinger.....	95
Litteratur	100
Vedlegg 1 Intervjuguide	103
Vedlegg 2 Temaguide til fokusgruppene	104
Vedlegg 3 Spørreskjema	105

Forord

Prosjektet med å undersøke hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil arbeidstaker i Bergen kommune er utført av Fafo på oppdrag fra Bergen kommune, og prosjektet er delfinansiert av KS v/ Program for storbyrettet forskning. Arbeidet startet opp høsten 2009.

Prosjektet har hatt en referansegruppe satt sammen av ansatte fra Byrådsavdelingen for helse og inkludering, Byrådsavdelingen for barnehage og skole, Byrådsavdelingen for byutvikling, klima og miljø og Byrådsavdelingen for finans, konkurranse og eierskap / HR-seksjonen i Bergen kommune, konsernverneombud og hovedsammenslutningen LOK og UNIO samt representanter fra Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH) og Skeiv ungdom.

Referansegruppa møttes tidlig i prosjektarbeidet der intervjuguider og spørreskjema ble presentert, og vi fikk mange gode innspill og kommentarer. Etter datainnsamlingen ble hovedresultatene presentert på et referansegruppemøte. Hovedresultatene ble også presentert på et møte med representanter fra de andre storbyene. Takk til alle som deltok, for verdifulle kommentarer og tilbakemeldinger.

Vi vil først og fremst rette en takk til alle respondenter i Bergen kommune og informantene som tok seg tid til å stille på intervju, og til ledere, tillitsvalgte og verneombud som deltok på fokusgruppeintervju. Vi vil også rette en takk til Synovate ved Linn Sørensen for utsending av papirversjonen av spørreskjemaet.

Vi vil særlig rette en takk til Ingvild Kvilekval og Liv Marit Melheim i Bergen kommune for godt samarbeid og konstruktive innspill i arbeidet.

Forskertemaet har bestått av Sissel Trygstad, Bjørn R. Lescher-Nuland og Arne Backer Grønningsæter. Grønningsæter har vært prosjektleder og har sammen med Lescher-Nuland gjennomført datainnsamlingen i prosjektet. Rapporten er skrevet i samarbeid mellom Grønningsæter og Lescher-Nuland, men Grønningsæter har hatt hovedansvar for kapittel 3–5 og Lescher-Nuland for kapittel 6–8. Sissel Trygstad har kommet med innspill til arbeidet og kvalitetssikret rapporten. Til slutt vil vi takke informasjonsavdelingen ved Fafo for ferdigstilling av rapporten.

Oslo september 2010

Arne Backer Grønningsæter og Bjørn R. Lescher-Nuland

Sammendrag

Bystyret i Bergen kommune vedtok i oktober 2007 en handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile for årene 2008 til 2011. Den er kalt «For inkludering og mangfold» (Bergen kommune 2008). Planen retter blant annet et søkelys mot Bergen kommune som arbeidsgiver og arbeidsplass. Dette prosjektet er et av tiltakene i oppfølgingen av handlingsplanen.

Viktige problemstillinger i prosjektet har vært:

- Hvordan er det å være lesbisk, homofil, bifil eller skeiv (LHBS¹) på arbeidsplassen i Bergen kommune?
- Hvordan er det å være åpen om seksuell identitet på arbeidsplassen, og hvilke reaksjoner har LHBS-personer møtt på arbeidsplassen?
- Hvordan er holdningene til lesbiske, homofile og bifile blant arbeidstakere i Bergen kommune?
- Hvilke erfaringer har lesbiske, homofile og bifile ansatt i Bergen kommune med diskriminering og trakassering på grunn av seksuell identitet?
- Hvordan opplever lesbiske, homofile og bifile arbeidsmiljøet, og hvordan arbeides det med å få et arbeidsmiljø som også tilgodeser denne gruppas behov?
- Hvordan opplever lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere det å være åpen i møte med brukere, og hvordan oppfatter de at holdninger til lesbiske, homofile og bifile er blant brukerne av kommunale tjenester?

Levekårene for lesbiske, homofile og bifile har endret seg sterkt de senere årene, og åpenheten er blitt mye større. Normer og særlig det som kalles heteronormativitet, blir trukket frem når likestilling og inkludering av lesbiske, homofile og bifile omtales. Heteronormativitet brukes i rapporten som et begrep for å beskrive situasjoner der den heterofile livsstilen blir tatt for gitt, og andre måter å leve på blir usynlige.

¹ Vi bruker i rapporten ofte forkortelsen LHBS for lesbisk, homofil, bifil og skeiv. Bakgrunnen for denne begrepsbruken er at vi i spørreskjemaundersøkelsen ba deltakerne identifisere seg i en av følgende seks kategorier: heterofil, homofil, lesbisk, bifil, skeiv eller vet ikke.

Å være annerledes på en arbeidsplass kan sees som en risikofaktor når det gjelder mobbing og trakassering. Å være lesbisk, homofil, bifil eller skeiv er en form for annerledeshet.

I dette prosjektet har vi primært forholdt oss til personer som selv identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile eller skeive. Dette kan muligens medføre at det er noen personer som er i tvil om sin legning, men som i hovedsak lever med en homoseksuell praksis, som ikke fanges opp av undersøkelsen. I rapporten har vi i tillegg til lesbisk og homofil brukt begrepet skeiv. Bifile er generelt i denne typen forskning et noe problematisk begrep fordi bifile informanter kan være vanskelige å få tak i. I tillegg vil en ofte kategorisere informanter etter valg av partner, og bifile vil da bli omtalt som homofile/lesbiske eller heterofile alt etter partnervalg. I denne rapporten har vi tatt utgangspunkt i hvordan deltakerne i undersøkelsen definerer seg selv. Vi har derfor vært mest opptatt av å bruke de ordene som samlet sett ville være dekkende for identifisering av målgruppa. I spørreskjemaet har vi spurt om hva respondentene definerer seg som. Vi benyttet begrepene lesbisk, homofil, bifil og skeiv. På den bakgrunn bruker vi ofte forkortelsen LHBS og begrepet LHBS-person(er) i rapportteksten.

I kapittel 2 gjør vi rede for undersøkelsens metodiske perspektiv og datagrunnlag. Vi har benyttet en triangulering av metoder: både spørreskjemaundersøkelse, individintervjuer og fokusgrupper. Dette var viktig for å få et så allsidig bilde som mulig og for å kunne undersøke både bredde og dybde i de ansattes erfaringer. Spørreskjemaet har gått ut til et utvalg på 4000 ansatte i kommunen. Det ble sendt på to ulike måter, til 2700 personer elektronisk via programmet Questback, og til 1300 på papir. Denne todelingen ble nødvendig fordi det ikke er alle ansatte som har tilgang på pc på arbeidsplassen. Utvalget ble trukket tilfeldig blant ansatte som hadde en stilling på 40 prosent eller mer. På den elektroniske undersøkelsen hadde vi en svarprosent på 48 prosent, og på den papirbaserte undersøkelsen var den 18 prosent. Den lave svarprosenten i den papirbaserte delen av spørreskjemaundersøkelsen gjør at vi ikke kan si at undersøkelsen er helt representativ, men samtidig har vi totalt sett fått forholdsvis mange svar og dessuten gode og mettede kvalitative data.

Datainnsamlingen var en viktig læreprosess i dette prosjektet. Vi gjorde nyttige erfaringer når det gjelder hvordan en kan få ut et spørreskjema til kommunale arbeidstakere, og Bergen kommune og deltakerne i undersøkelsen har latt oss sette søkelys på et vanskelig temaområde på et felt med høy temperatur.

Det bildet som kommer frem gjennom dataanalysene, kan sies å være ganske positivt. Vi har imidlertid sett det som vår oppgave å prøve å nyansere dette bildet og å være en slags djevelens advokat. Rapporten må derfor leses i et slikt perspektiv.

Kapittel 3 tar for seg åpenhet og hvordan lesbiske, homofile og bifile opplever sin arbeidsplass. Blant dem som er intervjuet, ser det ut til at åpenhet for mange var et større steg i privatlivet, særlig overfor familien, enn det var på arbeidsplassen. Flere av informantene forteller at arbeidskollegene var støttespillere da de skulle fortelle

familien sin at de var lesbiske, homofile eller bifile. Samtidig viser våre funn at det å komme ut til en kollega blir sett på av heterofile som en intim betroelse, og at seksuell identitet av mange heterofile blir nært knyttet til det seksuelle. Til tross for at mange er åpne om sin seksuelle identitet, stiller vi derfor spørsmål ved hvorvidt homofili faktisk er normalisert.

Selv om de fleste er åpne om at de er LHBS, er det fortsatt en gruppe som har begrenset eller ingen åpenhet på arbeidsplassen. Dette betyr at det fortsatt er behov for en bevisst personalpolitikk som bidrar til å åpne rommet for åpenhet.

I kapittel 4 ser vi på hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen, både når det gjelder forhold til nærmeste leder og forhold til andre kolleger. Vi har sett at flertallet av de 44 som har identifisert seg som lesbiske, homofile og bifile i spørreskjemaundersøkelsen, i stor grad beskriver både ledelse og arbeidsmiljø som positivt til LHBS. Erfaringene med åpenhet er gode, men det er en gruppe som ikke er åpne og det er relativt sett noen flere menn enn kvinner i denne gruppa. Cirka en firedel av de lesbiske, homofile og bifile svarer ikke at de opplever at de i stor grad blir behandlet med respekt, men de svarene de gir, er svært diffuse.

Kapittel 5 viser holdninger til lesbiske, homofile og bifile blant alle ansatte i Bergen kommune. Det store bildet av holdningene blant ansatte i Bergen kommune er positivt. Men det kan allikevel se ut til å være noen enkeltpersoner med store fordommer. Det er forskjeller mellom hvordan den heterofile majoriteten oppfatter situasjonen, og hvordan homofile, lesbiske og bifile oppfatter den. Det ser ut til å være en utbredt tendens til at heterofile oppfatter homofiles liv som mer preget av seksualitet enn heterofiles. Dette oppleves som reduserende. Det er derfor et spørsmål om både homofile og heterofile prøver å fremstille situasjonen som mer «nøytral» enn den faktisk er. Det kan se ut til at særlig teknisk etat / brannvesenet har noen utfordringer når det gjelder holdninger.

I kapittel 6 ser vi nærmere på hvilke erfaringer lesbiske, homofile og bifile selv har når det gjelder diskriminering og trakassering på grunn av seksuell identitet. Det er få lesbiske, homofile eller bifile i Bergen kommune som rapporterer at de har erfart diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen. Det er derimot flere respondenter, cirka én av fem, som er usikre på om de har opplevd diskriminering eller trakassering. Vi har ikke informasjon om hva som ligger til grunn for denne usikkerheten, men det er grunn til å spørre om denne usikkerheten er en indikasjon på at det kan være en slags aksept eller toleranse blant lesbiske og homofile selv for at en skal kunne tåle en viss grad av trakassering dersom en er åpent lesbisk eller homofil (jf. Røthing 2008). Det er også få eksempler fra individintervjuene på erfaringer med diskriminering eller trakassering. Det er lite i denne undersøkelsen som tyder på at dette er et utbredt problem. Det skal være nulltoleranse når det gjelder diskriminering og trakassering. Det at det finnes eksempler, selv om det er bare ett, må derfor tas på alvor.

Kapittel 7 tar for seg arbeidsmiljø og hvordan det arbeides med å skape et arbeidsmiljø som også tilgodeser og ivaretar lesbiske, homofile og bifile. Om lag tre av fire arbeidstakere, både LHBS og heterofile, sier at de opplever arbeidsmiljøet som stort sett inkluderende, mens om lag én av fire er usikre på hvordan de opplever arbeidsmiljøet. Usikkerheten er størst hos respondenter som også er usikre på definisjonen av seksuell identitet. På spørsmål om hvordan det jobbes med arbeidsmiljø, er det en del usikkerhet blant LHBS-personer om varsling om bekymringsverdige forhold for kommunalt ansatte som er LHBS, tas på alvor. Det er også kun én av fire som er enige i at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for å legge til rette for åpenhet på arbeidsplassen. Om lag halvparten mener at Bergen kommune prioriterer å arbeide for økt mangfold og sosial inkludering for alle ansatte.

Én av fire er enige i at en ikke snakker om lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen. I og med at taushet om tematikk kan fremstå som en undertrykkende faktor, er dette et funn som må tas på alvor. Når det gjaldt positive påstander om arbeidsmiljø, er et klart flertall av respondentene enige i disse. En litt lavere andel er enige, og en større andel uenige i at homoseksualitet er et naturlig uttrykk for menneskers seksualitet. At flere er uenige i denne påstanden til tross for at de er enige i andre påstander, kan bety at selv om en har et syn på homoseksualitet som noe som ikke er naturlig, så betyr ikke det at en nødvendigvis mener at det ikke skal være anledning for lesbiske, homofile og bifile å være åpne på arbeidsplassen.

Funnene tyder på at det i liten grad har vært del av leder-, tillitsmanns- eller verneombudopplæring å tematisere arbeid med inkludering av LHBS-personer. Det er knyttet en del usikkerhet til varsling når det gjelder bekymringsverdige forhold knyttet til lesbiske, homofile og bifile. Hovedinntrykket er allikevel at lesbiske, homofile og bifile informanter samt fokusgruppene har tillit til at systemet for varsling ville fungere dersom det ble varslet om en slik sak.

Handlingsplanen «For mangfold og inkludering» er i liten grad godt kjent blant arbeidstakerne i Bergen kommune. Kun en tredel av undersøkelsens respondenter er helt eller ganske enige i at de kjenner til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere.

I kapittel 8 ser vi på hvordan lesbiske, homofile og bifile opplever møtet med brukere som del av sin jobb. Nesten alle respondenter møter brukere som del av sin jobb, men blant LHBS-personer er det få som er åpne i møte med brukere. Det er nokså stor usikkerhet blant alle ansatte i kommunen hvordan brukernes holdninger er til lesbiske, homofile og bifile. Det er to sektorer som fremstår som mer utfordrende når det gjelder brukere, enn andre: skole og helse- og omsorgssektoren. Dette er tjenester der en både har nokså nær omgang med brukerne. Lesbiske, homofile og bifile tilstreber i stor grad å opptre profesjonelt, men profesjonalitet forstås på litt ulikt vis. Knyttet til arbeidsmiljø

fremstår det som viktig å ha støtte og oppbakking av ledelse og kolleger, for på den måten å oppleve trygghet i møte med brukere uavhengig av seksuell identitet.

Kapittel 9 er et avsluttende og drøftende kapittel der de viktigste funnene i rapporten oppsummeres, og vi kommer med noen anbefalinger for det videre arbeidet med å inkludere lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen.

- Det må arbeides mer aktivt med å gjøre handlingsplanen «For mangfold og inkludering» kjent blant ansatte i kommunen.
- Noen sektorer fremstår i materialet med flere utfordringer enn andre når det gjelder blant annet holdninger. Dette gjelder skole, barnehage, helse og mannsdominerte arbeidsplasser. Her er det behov for målrettede tiltak.
- Lovgivning sørger for at det ikke er lov å spørre om seksuell orientering. Dette kan være et hinder for bevisst arbeid med å gjøre mangfold, også på dette feltet, til en ressurs. Derfor bør en vurdere å også oppfordre lesbiske, homofile og bifile om å søke jobber i kommunen.
- LHBS må tematiseres i lederopplæring, tillitsvalgtskolering og hms-opplæring i kommunen. Informasjonsmateriell fra LO og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) kan være gode hjelpemidler i dette arbeidet.
- Lesbiske, homofile og bifiles arbeidssituasjon bør snakkes om og gjøres til tema. I en slik diskusjon burde det oppfordres til å definere hva en skal legge til grunn som akseptabel arbeidsform og arbeidskultur, tematisere hva det spøkes om på arbeidsplassen, og skape bevissthet rundt hva som eventuelt kan oppfattes som krenkende.
- Forebygging av trakassering og diskriminering er fortsatt nødvendig. Det bør oppfordres til at homofili i større grad blir et åpent tema på arbeidsplassene. Det gjelder også i relasjon(en) til brukerne.
- Mainstreaming som metode bør settes i sammenheng med implementering av handlingsplanens tiltak.

English summary

In October 2007, the Municipal Council in Bergen adopted an action plan, “For inclusion and diversity”, for the years 2008 to 2011 whose aim is the reduction of discrimination of lesbians, gays and bisexuals. One of the issues highlighted in the action plan is Bergen municipality’s role as employer and workplace. This project is one of the steps towards implementation of the action plan. Important issues in this project have been:

- How do lesbians, gays, bisexuals or queers (LGBQ) experience workplaces in the Bergen municipality?
- How do LGBQ people, who are open about their sexual identity, experience the workplace, and how are their needs incorporated into the workplace?
- How are attitudes towards lesbian, gay and bisexual employees in the Bergen municipality?
- What characterizes the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in the Bergen municipality with regards to discrimination and harassment due to their sexual identity?
- How do lesbian, gay and bisexual people evaluate the working environment, and are their needs included in the work with health and safety issues?
- How do lesbian, gay and bisexual employees experience being open in relation to the users they meet through their jobs, and how do they perceive attitudes towards LGBQ among the users of the municipal services?

Living conditions among lesbians, gays and bisexuals have changed greatly in recent years and there is an increased openness about issues related to the LGBQ population. Norms, and especially what is called heteronormativity, are highlighted as important challenges when equality and inclusion for lesbians, gays and bisexuals are discussed. The concept of heteronormativity is used in the report as a term to describe situations in which heterosexual lifestyle is taken for granted, with the result that other ways of living become invisible.

Being different from colleagues in a workplace can be seen as a risk factor in relation to discrimination and harassment. Being lesbian, gay, bisexual or queer is a form of otherness.

Because this project has primarily targeted people who identify themselves as gay, lesbian, bisexual or queer, people who are in doubt about their sexual identity, but who nevertheless have experience with homosexual practice, may not be captured by our questionnaire survey.

In this report, we have, in addition to using the terms lesbian and gay, used the term queer. We have also included people who identify themselves as bisexuals. Bisexuality is, generally in this type of research, a somewhat problematic concept because bisexual informants can be difficult to reach. In addition, informants are often categorized based on their choice of partner, and bisexuals will be referred to as gays/lesbians or heterosexual, depending on their choice of partner.

In the questionnaire survey, we asked how the respondents would define themselves in terms of sexual identity, and based on the responses, we use the words lesbian, gay, bisexual and queer, as well as the abbreviation and the term LGBQ person(s) in this report.

In chapter 2, we explain the study's methodology and data. We have used a triangulation of methods: a questionnaire survey, individual interviews and focus group interviews. This was important in order to get as comprehensive a picture as possible, and to examine both the breadth and depth of the experiences of the municipality's staff.

The questionnaires were sent out to a sample of 4000 randomly selected employees in the municipality. They were sent out in two versions: one version was sent to 2700 people via the Internet based program Questback, and one version was sent to 1300 on paper. This division was necessary because not all employees have the opportunity to access computers at their workplace. The sample was drawn randomly from among employees working 40 percent or more. The online questionnaire survey registered a response rate of 48 percent, while the paper-based survey registered an 18 per cent response rate. The low response rate of the paper-based part of the survey means that we cannot say that the questionnaire survey is fully representative. However, we received a substantial response to the questionnaire survey as well as saturated qualitative data.

The collection of data was an important learning process. We gained useful insights into how to reach municipal employees through a questionnaire survey. The Bergen municipality and the participants in the study allowed us to focus on a difficult subject area in a field of high tension.

The picture that emerges through the data analysis can be said to be quite positive. However, we have tried to nuance this picture, and to be a sort of devil's advocate. The report must be read with such a perspective in mind.

Chapter 3 deals with openness, and how lesbians, gays and bisexuals experience their workplace. Among those interviewed, it appears that openness for many was a more significant step in their private life, especially within the family, than it was at the workplace. Several of the LGBQ interviewees said that their colleagues were

supportive when they were about to come out to their families. At the same time, our findings show that coming out to a colleague is often perceived as an intimate confession. Furthermore, for many straight people, lesbian, gay or bisexual sexual identity will largely be associated with sexual activity. Despite the fact that many are open about their LGBQ identity, we therefore question to what extent homosexuality actually is normalized.

Although most of the LGBQ interviewees and respondents in the study are open about their sexual identity, there is still a group who are not open or only open to a limited extent in the workplace. This means that there is still a need for policies that contribute to create a space for openness for all LGBQ employees.

In chapter 4 we look at how it is to be lesbian, gay or bisexual in the workplace, both in relation to the immediate supervisor and to other colleagues. We have seen that the majority of the 44 who identified themselves as LGBQ in the questionnaire survey, to a large extent describe both management and the working environment as positive in relation to LGBQ issues. They report positive experiences in relation to being open about their sexual identity at work. There is, however, also a group that is not open and there are relatively more men than women in this group. About a quarter of the lesbians, gays and bisexuals say that they do not feel that they are generally treated with respect, but the concrete descriptions they give are diffuse.

In chapter 5 we analyse attitudes towards lesbians, gays and bisexuals among all employees in the municipality of Bergen. The general picture of attitudes among employees in the City of Bergen is positive; nevertheless there still seems to be some individuals with prejudices. There are also differences between how the heterosexual majority perceives the situation for LGBQ employees, and how gays, lesbians and bisexuals themselves perceive it. There seems to be a tendency for heterosexuals to perceive homosexual life as, to a larger extent than heterosexual life, dominated by sexuality. LGBQ persons experience this attitude as a reduction of their humanity. There is therefore a question of whether both LGBQ persons and heterosexuals are trying to portray the situation as more "neutral" than it actually is. In addition, it seems that workplaces with predominantly male employees (e.g. fire department and technical services) face some challenges when it comes to negative attitudes towards LGBQ colleagues.

In Chapter 6 we look closely at the experiences of lesbians, gays and bisexuals when it comes to discrimination and harassment based on their sexual identity. Few lesbians, gays and bisexuals in Bergen report that they have experienced discrimination or harassment in the workplace. There are, however, a significant number of respondents, about one in five, who are uncertain if they have experienced discrimination or harassment. We have no information about the basis of this uncertainty, but there are reasons to ask whether this uncertainty is an indication of some sort of acceptance or tolerance among lesbians and gays which could be expressed as 'you should be able to

withstand a certain level of harassment when you are open lesbian or gay' (see Røthing 2008). There are few examples registered in the individual interviews of experiences of discrimination or harassment. Thus, there is little proof to suggest that discrimination and harassment of LGBQ employees is a widespread problem. However, there is a zero tolerance rule covering discrimination and harassment. The fact that there exist instances of harassment or discrimination, regardless of how few, must therefore be taken seriously.

Chapter 7 deals with the working environment, and how the municipality works to create an environment that acknowledges and protects lesbians, gays and bisexuals. About three out of four workers, both heterosexual and LGBQ, said that they see the work environment as largely inclusive, while about one in four were uncertain how they perceived the work environment. The uncertainty was greatest among respondents who said they were not sure about their sexual identity. When asked how the municipality is handling the working environment issues, there is also some uncertainty among LGBQ persons regarding how seriously notifications of alarming conditions for LGBQ employees would be taken. In addition, only one in four think that the unions and shop stewards are concerned with the facilitation of openness of sexual identity in the workplace. About half of the LGBQ participants believe that the Bergen municipality prioritises increased diversity and social inclusion for all employees.

One of four agreed that they do not talk about lesbians, gays and bisexuals in the workplace. Since silence about these themes can function as a suppressive factor, this is a finding that must be taken seriously. A clear majority of the respondents agreed with positive statements about LGBQ and the working environment. However, a slightly lower proportion agreed, and a greater proportion disagreed, that homosexuality is a natural expression of human sexuality. The fact that more participants disagree with this statement despite agreeing with the other statements could mean that, despite contentions that homosexuality is not natural, they do not necessarily believe that lesbians, gays and bisexuals should not be open in the workplace.

The findings indicate that the issue of inclusion of LGBQ people is not an important part of the training of shop stewards or managers. There was some uncertainty about how to handle reports of worrisome conditions for lesbians, gays and bisexuals. The main impression is, nevertheless, that lesbians, gays and bisexuals informants, as well as the focus group participants, have confidence in the warning system and that it would work well if it was notified of such matters.

The action plan for diversity and inclusion is not well known among employees of the Bergen municipality. Only a third of survey respondents agree that they know that Bergen has an action plan that emphasizes the importance of inclusion of lesbians, bisexuals and gays workers at the workplace.

In Chapter 8 we look at how lesbians, gays and bisexuals experience meeting users as part of their job. Almost all respondents meet users, but among LGBQ, few are

open when meeting with users. There is a fairly high degree of uncertainty among all municipal employees about users' attitudes with regard to lesbians, gays and bisexuals. Two sectors appear to be more challenging when it comes to users' attitudes than others: schools and the health-care sector. These are services where the employees both have fairly close relations with users and where the user groups also include people with negative attitudes. Lesbians, gays and bisexuals aim largely to act professionally in the workplace; professionalism however, seems to be understood in slightly different ways. It is important to have the support and backing of management and colleagues, in order to face different attitudes among the users, regardless of sexual identity.

In the final chapter, chapter 9, we discuss the main findings of the report, and suggest recommendations for further measures to enhance the inclusion of lesbians, gays and bisexuals in the workplace. Our recommendations are:

- There should be more active efforts to make the action plan "For diversity and inclusion" known among employees in the municipality.
- Some sectors appear to face more challenges than others in terms of attitudes towards LGBQ. This applies to schools, kindergartens and health professions, as well as workplaces that consist of predominantly male employees. There is a need for targeted interventions to improve attitudes towards LGBQ.
- Norwegian legislation forbids questioning employees about sexual orientation. This can be an obstacle to efforts to include sexual identity as part of the work to enhance diversity in the workplace. Therefore, one should consider writing job advertisements in such a way as to encourage lesbians, gays and bisexuals to apply for jobs in the municipality, as well as making the inclusion of LGBQ an explicit part of the work towards increased diversity in the municipality.
- LGBQ should be included as an issue in management training, and union education in the municipality. Information material from the LO¹/LDO² can be good tools in this effort.
- The working conditions for lesbians, gays and bisexuals should be made an issue in discussions about the general working conditions in the municipality. In such discussions, one should be encouraged to clarify the nature of acceptable workplace culture, as well as making clear what is acceptable as the subject of jokes in the workplace. Awareness of what can possibly be experienced as a violation of individual dignity is needed.
- Prevention of harassment and discrimination is still required. The discussion of homosexuality in the workplace should be encouraged. This is also true when

¹ LO is the Norwegian Confederation of Trade Unions

² LDO is the Norwegian Equality and Anti-discrimination ombud

it comes to relations between municipal employees and the users of municipal services.

- Mainstreaming as a method should be seen as a way to implement the measures in the action plan.

1 Innledning

Bystyret i Bergen kommune vedtok i oktober 2007 en handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile for årene 2008 til 2011. Den er kalt «For inkludering og mangfold» (Bergen kommune 2008). Denne planen må sees i en kontekst hvor både regjering og andre kommunale myndigheter har vedtatt tilsvarende planer. Regjeringen lanserte i 2008 handlingsplanen «Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2008–2011» (BLD 2008). I 2006 vedtok Oslo kommune en tilsvarende handlingsplan (Oslo kommune 2006). Det finnes ingen oversikt i dag over norske kommuner som har vedtatt tilsvarende planer, men vi har funnet til sammen sju kommuner som har slike planer¹, i tillegg til to fylker². Det foregår planarbeid i noen flere kommuner, mens andre har valgt å legge tiltak for å fremme inkludering og forebygge diskriminering av lesbiske, homofile og bifile i et annet planverk i kommunen.

Bergen kommunes handlingsplan er en oppfølging av regjeringens oppfordring til storbyene om å utarbeide slike planer. Planen tar utgangspunkt i følgende overordnede mål: «Bergen skal ha gode levekår for alle byens innbyggere – en bedre omsorgsby for fremtiden» (Bergen kommune 2008). I planen er det lagt særlig vekt på tjenestområdene oppvekst, helse og kunst/kultur. I planen legges det opp til 52 forskjellige konkrete tiltak. Mange av tiltakene er rettet mot kunnskaps-, kompetanse- og bevissthetsstyrking i de forskjellige etatene, men det er også for eksempel kulturtiltak.

I planen rettes et søkelys mot Bergen kommune som arbeidsgiver og arbeidsplass. Det første tiltaket er et forsknings- og utviklingsprosjekt for å se på utfordringer og muligheter for Bergen kommune som arbeidsgiver. På den bakgrunn ønsket Bergen kommune, Byrådsavdeling for finans, konkurranse og eierskap, på vegne av seg selv og storbykommunene Oslo, Trondheim, Stavanger og Kristiansand å få gjennomført et FoU-prosjekt for å få bedre kunnskap om homofile, lesbiske og bifile arbeidstakers situasjon i storbykommunene. I Stortingsmelding nr. 25 (2000–2001) «Levekår og livskvalitet for lesbiske og homofile i Noreg» fremheves arbeidslivet som en stadig viktigere arena i folks liv, som legger grunnlaget for den enkeltes levekår, livskvalitet, selvrealisering og identitetsdannelse. I den forbindelse blir betydningen av et godt arbeidsmiljø trukket frem som en helt vesentlig faktor, og å ta del i det sosiale felles-

¹ Bergen, Kristiansand, Tromsø, Stavanger, Sandnes, Alta og Vestvågøy. Oslo kommune sin handlingsplan gjaldt t.o.m. 2009, og Oslo har derfor ikke i skrivende stund en aktiv handlingsplan.

² Rogaland og Vestfold

skapet er en del av et godt arbeidsmiljø. Bergen kommune er byens største arbeidsgiver og skal fremme likestilling, mangfold og inkluderende holdninger i sin arbeidsgiverpolitikk (Bergen kommune 2008). Arbeidsplassen er en viktig arena, og Bergen kommune ser det som viktig at det også for kommunen som arbeidsgiver settes søkelys på homofile og lesbiskes situasjon. Målsettingen med denne undersøkelsen er å fremskaffe kunnskap som vil bedre forutsetningene for å gjennomføre god mangfoldspolitik som også kommer lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere til gode, og fremme kompetansen på dette feltet hos ledere, tillitsvalgte og verneombud.

En kan tenke seg at oppfatningen av lesbiske, homofile og bifiles situasjon i arbeidslivet i Norge er svært forskjellig ut fra hvilken synsvinkel en ser det fra. Lesbiske, homofile og bifile selv vil for eksempel oppfatte dette annerledes enn den heterofile majoritetsbefolkningen. Samtidig vet vi at majoritetens oppfatning av minoriteten har stor innflytelse på minoritetens opplevelse enten det gjelder integrering og åpenhet eller diskriminering og utstøting. Vi har derfor stilt spørsmål fra to hovedsynspunkter:

- Hva er holdningene til og kunnskapene om lesbiske, homofile og bifile personer (LHB) hos arbeidstakere i Bergen kommune?
- Hvordan opplever lesbiske, homofile og bifile hverdagen som arbeidstakere i Bergen kommune?

Jon Reidar Øyan, tidligere leder i Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH), sier i et innlegg på en konferanse i 2005 om lesbiske og homofile i arbeidslivet³ at usynliggjøring er den mest effektive hersketeknikk og undertrykkingsmekanisme. Det er derfor et mål å få frem i hvilken grad det er rom for åpenhet og naturlig samtale om homofilt samliv på jobben. Det er også nødvendig å kartlegge både opplevelsen av diskriminering og opplevelsen av erfaringer med å tilhøre en diskriminert gruppe. Hvordan håndteres eksempelvis spørsmål om partner/ektefelle og familieliv? Opplever homofile det som utleverende å fortelle ting som for andre er helt naturlig å snakke om? Viktige problemstillinger i prosjektet har vært:

- Hvordan er det å være lesbisk, homofil, bifil eller skeiv (LHBS⁴) på arbeidsplassen?
- Hvordan er det å være åpen om seksuell identitet på arbeidsplassen, og hvilke reaksjoner har LHBS-personer møtt på arbeidsplassen?

³ <http://www.llh.no/Arbeidsliv/Konferanse/>

⁴ Vi bruker i rapporten ofte forkortelsen LHBS for lesbisk, homofil, bifil og skeiv. Bakgrunnen for denne begrepsbruken er at vi i spørreskjemaundersøkelsen ba deltakerne identifisere seg i en av følgende seks kategorier: heterofil, homofil, lesbisk, bifil, skeiv eller vet ikke.

- Hvordan er holdningene til lesbiske, homofile og bifile blant arbeidstakere i Bergen kommune?
- Hvilke erfaringer har lesbiske, homofile og bifile med diskriminering og trakassering på grunn av seksuell identitet?
- Hvordan opplever lesbiske, homofile og bifile arbeidsmiljøet, og hvordan arbeides det med å få et arbeidsmiljø som også tilgodeser denne gruppas behov?
- Hvordan opplever lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere det å være åpen i møte med brukere, og hvordan oppfatter de at holdninger til lesbiske, homofile og bifile er blant brukerne av kommunale tjenester?

Bakgrunn

Levekårene for lesbiske, homofile og bifile har endret seg sterkt de senere årene, og åpenheten er blitt mye større. Allikevel er *homomiljøene* i stor grad fortsatt et storbyfenomen i norsk sammenheng. Selv om det er enkeltindivider som er åpent lesbiske eller homofile på landsbygda, er det i kun noen få storbyer en finner homomiljøer av en viss størrelse – interesseorganisasjoner, yrkesnettverk, utesteder, kulturgrupper, idrettslag med mer eller mindre uttalt homo-fortegn (Skogseth 2001). En studie av lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i Bergen vil derfor måtte legges opp slik at funnene er relevante for flere av de store byene.

Sosial inkludering av lesbiske, homofile og bifile er også en utfordring det har blitt satt søkelys på ikke bare i Norge, men i flere europeiske land. En rapport fra EU konkluderer med at lesbiske, homofile menn, bifile, transseksuelle og transkjønnede personer opplever diskriminering, mobbing og trakassering (EU 2009). Det skjer ofte i form av nedverdiggende uttalelser, navnebruk og fornærmelser eller bruk av grovt språk, men også verbale og fysiske angrep. En Eurobarometer-undersøkelse fra juli 2008 viste at i gjennomsnitt mer enn halvparten av EUs innbyggere mente at diskriminering på grunnlag av seksuell orientering var utbredt i sine hjemland (ibid.).

Diskriminering og homofobi påvirker lesbiske, homofile og bifiles valg og liv på de fleste områder av samfunnslivet og gjennom hele livsløpet. Fra en er liten, kan en oppleve å høre nedverdiggende kommentarer og ordbruk om homofile som påvirker barn og unge til å forbli usynlige dersom de er lesbiske, homofile eller bifile; flere opplever trakassering og diskriminering på arbeidsplassen; i flere land mangler en et likestilt lovverk når det gjelder samboerskap/ekteskap; en ser sjelden lesbiske, homofile og bifile positivt vinklet i mediene; når en har behov for helsehjelp, er det flere som er redde for å være åpne i møte med institusjoner som tar heterofil legning for gitt, for eksempel

sykehjem, og som konsekvens er det sjelden kunnskap og forståelse for gruppas særegne behov (ibid.). Lesbiske, homofile og bifile flyktninger som søker asyl på grunn av forfølgelse i tredje land på grunn av sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet, blir ofte ikke trodd, eller, enda verre, bare avvist, selv om homofili er en forbrytelse i det landet de har flyktet fra. EU-rapporten konkluderer derfor med at frykt for diskriminering og homofobi bidrar til «usynliggjøring» av personer som er lesbiske, homofile eller bifile i store deler av Europa og i mange sosiale sammenhenger. Lesbiske, homofile og bifile velger å være skjult som en overlevelsesstrategi på grunn av at åpenhet skaper en risiko for å oppleve diskriminering. Denne usynliggjøringen kan være med å forklare de relativt lave antallene diskrimineringssaker i EU på grunnlag av seksuell identitet sammenliknet med andre diskrimineringsgrunnlag (ibid.).

Ifølge Eurobarometer-undersøkelsen varierer også holdninger til lesbiske, homofile og bifile personer betydelig mellom EU-medlemsstatene, avhengig av hvilken sammenheng respondenter blir spurt om å se lesbiske, homofile og bifile personer i (ibid.). De mest positive resultatene finner vi når folk blir spurt om de ønsker en homoseksuell person som nabo. De mest negative resultatene kommer frem når de blir spurt om homofiles muligheter til å adoptere barn. I land med sterke lovgivende beskyttende rettigheter for lesbiske, homofile og bifile (som Norge), inkludert retten til et juridisk partnerskap, har generelle holdninger til lesbiske, homofile og bifile en tendens til å være mer positive. Eurobarometer-undersøkelsen om diskriminering konstruerte en tipunkts skala basert på hvor komfortable personer var med lesbiske, homofile og bifile, og ga liknende resultater: Svenske (9,5), nederlandske og danske respondenter (9,3) var de mest «komfortable» med ideen om å ha en homoseksuell som nabo, men de fant mye lavere «komfort»-nivå i Bulgaria (5,3), Latvia (5,5) og Litauen (6,1).

EU-undersøkelsen omhandlet også arbeidsliv. Samtidig trekker den frem at usynliggjøring av lesbiske, homofile og bifile og den relativt lave andelen registrerte klager gjør det vanskelig å måle det virkelige omfanget av homofobi og diskriminering av lesbiske, homofile og bifile. En generell mangel på bevisstgjøring av rettigheter kombinert med lesbiske, homofile og bifiles motvilje mot å erkjenne eller være åpne om sin seksuelle identitet, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk i en offentlig rettssak blir brukt som mulige forklaringer. Men forskning og NGO-rapporter antyder at lesbiske, homofile og bifile ofte er gjenstand for homofobi og diskriminering på jobb på en rekke måter. Det gjelder direkte diskriminering, trakassering, mobbing, latterliggjøring og sosial «utfrysing». Tidligere negative opplevelser, frykt for diskriminering, risikoen for oppsigelse og kvaliteten på arbeidsmiljøet spiller en rolle når lesbiske, homofile og bifile vurderer åpenhet på arbeidsplassen (EU 2009). Det vises også til at å leve skjult med sin seksuelle identitet påvirker helse og trivsel på en negativ måte.

Forskning fra våre naboland viser at det også er utfordringer knyttet til arbeidsmiljøet her. En svensk undersøkelse utført av Arbetslivsinstitutet (2003) viste at 50 prosent av lesbiske, homofile og bifile personer i undersøkelsen ikke var åpne på arbeidsplassen.

40 prosent av disse unngikk sosialt samvær på arbeidsplassen på grunn av frykt for å bli «avslørt».

En finsk studie (Lehtonen og Mustola 2004) fant at lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere hadde en spesiell posisjon i arbeidslivet sammenliknet med andre minoriteter, på den måten at åpenhet kunne påvirke karrieren. Frykt for å miste jobben eller å ikke bli forfremmet var sitert som en av de viktigste driverne av hemmelighold om egen seksuell identitet på arbeidsplassen. Ifølge en annen finsk undersøkelse (Kaskissari 2004) er det vanlig for lesbiske, homofile og bifile å utarbeide strategier for at ikke seksuell identitet avsløres, for eksempel ved å endre samtaletemaer eller trekke seg fra samtaler på arbeidsplassen.

«Jeg har ofte tenkt at om de fant ut, da ville de etterpå ... at hvis vi har unge jenter som pasienter, ville de sannsynligvis aldri la meg ta vare på dem igjen, jeg mener jeg sannsynligvis aldri ville bli en ansvarlig sykepleier eller noe. At de sannsynligvis ville tro at jeg var en pedofil eller noe. Det er slik jeg føler, som at, Gud, hva om [de] fant ut nå.» (Kvinne, 31, Finland) (Lehtonen og Mustola 2004)

En representant fra svenske RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter) har også uttalt:

«Du føler kanskje at du må være vag i svarene dine, og etter hvert blir du en grå person sammenliknet med andre kolleger. Du blir definitivt ikke en 'del av teamet' på den måten, så det sosiale aspektet ved arbeidet blir en flopp. Vi bruker tross alt en tredjedel av livene våre på jobb, så at man er en del av arbeidsmiljøet, er veldig viktig.» (RFSL 2007)

Vi har også norsk forskning om lesbiske, homofile og bifile i arbeidslivet, men vi kommer tilbake til dette når vi ser på funnene i denne undersøkelsen.

Normer og heteronormativitet

Normer, og særlig det som kalles heteronormativitet, blir ofte trukket frem når likestilling og inkludering av lesbiske, homofile og bifile omtales. Normer er et av sosiologiens grunnbegreper. Becker (1963) sier for eksempel i boka *Outsiders* (Becker 1963) at sosiale normer eller regler definerer situasjoner og den oppførselen som er knyttet til dem, slik at noen handlinger defineres som riktige og noen som gale. Begrepet heteronormativitet ble først brukt innen skeiv teori. Heteronormativitet betyr at heteroseksuell orientering, stort sett alltid, tas som en implisitt forutsetning når mennesker møtes (BLD 2008). Vi bruker følgelig i rapporten begrepet for å beskrive situasjoner der den heterofile livsstilen blir tatt for gitt og andre måter å leve på blir usynlige.

RFSL⁵-ungdom i Sverige har laget et metodehefte som handler om normer generelt, men om «heteronormen» i særdeleshet (RFSL-ungdom 2008). Hftet viser hvordan interesseorganisasjonen oppfatter samfunnets normer i møtet med lesbiske, homofile og bifile. Hftet definerer normer som alle oppfatninger, ideer og uskreve regler som former mennesket. Normer er rundt oss og danner grensene for hvordan vi er og kan være. Noen normer er gode og handler om hvordan vi skal oppføre oss med andre mennesker, at vi ikke skal spytte hverandre i ansiktet eller gå inn i andre folk på gata. Vi tilpasser oss de fleste normer, uten å tenke på det. Så lenge ingen bryter med normene, har de en tendens til å være usynlige og noe en ikke vanligvis tenker på.

Forfatterne av hftet spør imidlertid: Hva om Kari forteller om sin nye kvinnelige kjæreste? Eller hva om Ola velger å matche klærne sine med neglelakk? Hftet påstår at med små forandringer i atferd blir de to normbrytere som går imot de uskreve reglene for hvordan en kvinne eller en mann skal være.

Normer har med diskriminering og makt å gjøre. Normbrytere vil ofte ha større risiko for å oppleve konsekvenser fordi de er annerledes. For lesbiske, homofile og bifile vil disse konsekvensene være ulike knyttet til miljøet de er i, og kultur for aksept for annerledeshet. Videre grupperes ofte de som bryter normene, sammen og blir sett på som like. Vi snakker for eksempel ofte om lesbiske eller homofile som en ensartet gruppe med typiske kjennetegn, ofte basert på stereotyper. Men vi snakker sjelden om heterofile som gruppe på samme måte. Mulige konsekvenser av å bryte heteronormativiteten kan være å bli ertet, oppleve at andre morer seg på egen bekostning, en kan risikere ikke å få en jobb en har søkt på, eller i mer ekstreme tilfeller kan en bli et offer for homofobisk hatkriminalitet.

Det er også relevant å trekke frem at normer ikke handler om å ville noen noe vondt. Mesteparten av tiden følger folk normer uten å tenke på det. Et eksempel kan dreie seg om at noen spør en jente hva hennes kjæreste heter, ved å si «Hva heter han?» For dem som passer inn i normene, kan det være vanskelig å se hvordan folk blir påvirket av dem. Kanskje tviler en på at normene fremdeles eksisterer? For å forstå hvordan utestenging og diskriminering eksisterer, er det viktig å lytte til dem som har personlig erfaring med å ikke passe inn (ibid.).

Denne diskusjonen viser til heteronormativiteten. Lesbiske, homofile og bifile kan oppleve å stille utenfor det «heterofile fellesskapet», og homoseksualitet blir den «andre seksualiteten» (BLD 2008). Dette kan blant annet føre til at homofili blir stigmatisert og sosialt usynlig, og at homofile opplever å måtte gå på tvers av forventninger og «forklare seg» når temaer som partnere og familieliv tas opp (Röndahl 2005). «Komme ut»-prosessen blir for mange lesbiske, homofile og bifile et livslangt prosjekt der de stadig må forklare seg for nye mennesker, hver gang med usikkerheten om hvordan vedkommende vil reagere. Denne usikkerheten sammen med frykten for

⁵ - RFSL: Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter

negative reaksjoner kan for noen være så belastende at de velger å holde sitt privatliv hemmelig for eksempel kolleger (ibid). Dette er viktige temaer når lesbiske, homofile og bifiles situasjon i arbeidslivet skal undersøkes.

Hva er et godt arbeidsmiljø?

Arbeidsmiljøloven setter i sin formålsparagraf opp noen punkter det kan være verdt å ta med seg, og som sier noe om hva som må være til stede for at det skal være et godt arbeidsmiljø:

- helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon
- trygghet mot fysisk og psykisk skade
- velferdsmessig standard som er i samsvar med samfunnets teknologiske og sosiale utvikling
- trygge ansettelsesforhold og likebehandling
- tilpasninger til den enkeltes forutsetninger og livssituasjon
- mulighet til å ivareta og utvikle sitt eget arbeidsmiljø
- bidra til inkluderende arbeidsliv

Ikke alle disse punktene har direkte relevans i denne undersøkelsen, selv om flere av dem har det. Stikkord som psykisk helse, sosial utvikling, likebehandling, tilpasning til den enkeltes livssituasjon og inkludering er alle svært relevante når vi skal se på homofile, lesbiske og bifile arbeidstakers situasjon i arbeidslivet.

Å være annerledes på en arbeidsplass kan sees som en risikofaktor når det gjelder mobbing og trakassering. Å være lesbisk, homofil, bifil eller skeiv er en form for annerledeshet.

Definisjon av begreper

Å være lesbisk, homofil eller bifil er ikke en kategori som det uten videre er enkelt å definere. I mediene har det i den senere tid for eksempel vært debatt knyttet til om homofil identitet er valgt eller medfødt. Det har også vært mye kontroverser rundt begrepet skeiv. Vi mener at denne typen diskusjoner er relativt lite fruktbare i det prosjektet vi her skal gjennomføre. Det er imidlertid viktig at det ikke er åpenbart hvordan

en skal definere homofile og lesbiske. NOVA-rapporten (Hegna mfl. 1999) opererer med to typer definisjoner, mens andre bidrag opererer med tre typer (Grønningsæter og Nuland 2008). Etter vår vurdering er det tre typer definisjoner som gir mening:

- identitet – selvidentifikasjon som lesbisk, homofil eller bifil
- personer som opplever og erkjenner en seksuell eller følelsesmessig tiltrekning til eget kjønn
- personer som har homoseksuell erfaring

I dette projektet har vi primært forholdt oss til personer som selv identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile eller skeive. I spørreskjemaet har vi ikke spurt om følelsesmessig tiltrekning eller seksuell erfaring, men om den enkelte identifiserer seg som heterofil, lesbisk, homofil, bifil eller skeiv. I rekrutteringen av informanter til de kvalitative personintervjuene har vi likeledes søkt etter personer som selv identifiserer seg som homofile, lesbiske, bifile eller skeive. Dette kan muligens medføre at en del personer som for eksempel er i tvil om sin legning, men som i hovedsak lever med en homoseksuell praksis, ikke fanges opp.

I rapporten har vi også brukt begrepet *skeiv*. Begrepet skeiv brukes ofte som en norsk oversettelse av det engelske begrepet «*queer*». Skeiv teori er en teori om seksualitet og kjønn innen kjønnsforskningen spesielt. Skeiv teori befatter seg med seksuell orientering og kjønnsidentitet som sosiale/kulturelle konstruksjoner og er ikke underlagt eller bundet til ordskiftet rundt arv og miljø-motsetningen. En slik dekonstruksjonsfundert tilnærming til kjønn og identitet innebærer at det er fullt mulig «å skeive» fra et heteroseksuelt utgangspunkt like mye som fra et homofilt utgangspunkt. «Å skeive» kan sies å handle om det å fri seg fra den heteroseksuelle normen. Noen vil oppfatte begrepet som et samlebegrep for alternative seksuelle praksiser og/eller identiteter, mens andre vil oppfatte begrepet mer ideologisk.

Bifil er generelt i denne typen forskning et mer problematisk begrep enn lesbisk og homofil og blir derfor ofte utelatt i studier. Dette er fordi bifile informanter både er vanskelige å få tak i, i tillegg til at en ofte kategoriserer informanter etter valg av partner, og bifile vil således bli omtalt som homofile/lesbiske eller heterofile alt etter partnervalg. Det at en også ofte i forskningen legger til «b» automatisk på LHB-gruppa selv om en egentlig i hovedsak snakker om lesbiske og homofile, gjør det vanskelig å vite noe konkret om hvordan det egentlig er å leve som bifil. Mesteparten av LHB-litteraturen skriver ikke om biseksualitet, eller en forutsetter at bifile er del av studien av lesbiske og homofile på grunn av at en sjelden har tilstrekkelig med bifile respondenter eller informanter (Dworkin 2006). Vi vil spørre respondenter og informanter om hva de selv definerer seg som, men sannsynligvis vil det være vanskelig å skille bifile ut som en egen gruppe. Det er også blitt nokså vanlig å inkludere transpersoner og personer med annet kjønnsuttrykk i studier av lesbiske og homofile. I tråd med mandatet som er gitt

oss fra Bergen kommune, og oppdragsbeskrivelsen inngår ikke transpersoner i denne studien. Vi har imidlertid heller ikke utelukket dem som potensielle informanter.

I og med at vi i denne rapporten har tatt utgangspunkt i hvordan deltakerne i undersøkelsen definerer seg selv, har vi vært mest opptatt av å bruke de ordene som samlet sett ville være dekkende for identifisering av målgruppa. I spørreskjemaet har vi derfor spurt hva respondentene definerer seg som. Vi benyttet begrepene lesbisk, homofil, bifil og skeiv. På den bakgrunnen bruker vi ofte forkortelsen LHBS og begrepet LHBS-person(er) i rapportteksten.

Gangen i rapporten

Rapporten er delt inn i ni kapitler. I kapittel 2 gjør vi rede for undersøkelsens metodiske perspektiv og datagrunnlag. Kapittel 3 tar for seg åpenhet og hvordan lesbiske, homofile og bifile opplever sin arbeidsplass. I kapittel 4 ser vi på hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen, både når det gjelder forhold til nærmeste leder og forhold til andre kolleger. Kapittel 5 viser holdninger til lesbiske, homofile og bifile blant alle ansatte i Bergen kommune. I kapittel 6 ser vi nærmere på hvilke erfaringer lesbiske, homofile og bifile selv har når det gjelder diskriminering og trakassering på grunn av seksuell identitet. Kapittel 7 tar for seg arbeidsmiljø og hvordan det arbeides med å skape et arbeidsmiljø som også tilgodeser og ivaretar lesbiske, homofile og bifile. I kapittel 8 ser vi på hvordan lesbiske, homofile og bifile opplever møter med brukere som del av sin jobb. Kapittel 9 er et avsluttende og drøftende kapittel, der de viktigste funnene i rapporten oppsummeres, og der vi kommer med noen anbefalinger for det videre arbeidet med å inkludere lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen.

2 Data og metode

I dette prosjektet har vi benyttet oss av tre forskjellige metoder for datainnsamling. Vi har innhentet data gjennom i) en kvantitativ spørreundersøkelse blant et utvalg av ansatte i Bergen kommune, ii) kvalitative informantintervjuer med lesbiske, homofile eller bifile arbeidstakere og iii) to fokusgrupper (med ledere og tillitsvalgte/verneombud). En slik metodetriangulering er godt egnet til å gripe problemstillinger i prosjektet. Hensikten med triangulering er å belyse de samme problemstillingene fra flere vinkler. En sammensatt metodebruk bidrar til å få frem forskjellige aspekter ved problemstillingen og gir mulighet til å kombinere bredde og dybde. Dersom en kommer til de samme analyser og konklusjoner ved bruk av ulike metoder, kan en anse resultatene som mer holdbare enn om en bare hadde benyttet én av metodene. Gjennom kvalitative intervjuer kan en få frem opplevelser og erfaringer som det kan være vanskelig å få frem gjennom et spørreskjema. Gjennom et spørreskjema kan en på den andre siden få en bredere kunnskap om den gruppa som studeres. Det er dermed større sannsynlighet for valide og reliable data.

Holdninger er vanskelige å måle, og målinger bærer i seg flere risikoer for skjevheter. Ett eksempel er folks tendens til å svare mer positivt enn det som er deres «egentlige» holdninger om temaet. Denne tendensen til å være positiv og enig i påstandene forskeren fremsetter, kan henge sammen med at personen som blir intervjuet, ønsker å gi et positivt inntrykk av seg selv. Det kan også være at sosiale normer som «politisk korrekthet» tilsier en positiv holdning. I metodelitteraturen kalles dette problemet «ja-siing» (Myrvold 2008). For å motvike denne typen metodiske utfordringer er det hensiktsmessig med metodetriangulering.

Alle deltakerne i undersøkelsen har det til felles at de er ansatte i Bergen kommune. Deltakerne i spørreskjemaundersøkelsen er tilfeldig trukket blant alle ansatte, mens deltakerne i individintervjuene og i fokusgruppene er valgt ut fordi de representerer forskjellige synsvinkler på arbeidsmiljøet, enten fordi de er representanter for LHBS-gruppa, eller fordi de er ledere, verneombud eller tillitsvalgte. Spørsmålene som ble stilt i de tre delene av datainnsamlingen, fulgte derfor en felles temamal, men var for øvrig av noe forskjellig type. Det var et mål å få frem personlige holdninger, personlige opplevelser, generelle holdninger og en forståelse av hva som faktisk skjer på den enkelte arbeidsplassen. Spørreskjema, intervjuguide og temaguide for fokusgruppene er lagt ved.

Spørreskjemaundersøkelse

En av fordelene med en spørreskjemaundersøkelse er blant annet at en har mulighet til å nå ut til et større antall mennesker enn ved kvalitative informantintervjuer. Det var et mål å få en så bred representasjon av respondenter at en både kunne kartlegge kunnskaps- og/eller holdningsendring overfor homofile, lesbiske og bifile samt opplevelser i arbeidsmiljøet blant alle ansatte. Samtidig var det et mål å få så mange deltakere at det blant dem var nok LHBS-personer til at undersøkelsen også kunne gi et bilde av deres spesielle opplevelser og erfaringer. Det ble stilt et eget sett spørsmål bare til dem som definerte seg som LHBS, om hvordan de opplever det å være lesbisk, homofil eller bifil og arbeide i kommunen.

Det ble vurdert flere måter for best å nå ut til flest mulig ansatte i kommunen og samtidig nå ut til tilstrekkelig antall av LHBS-ansatte. Vi hadde en forståelse av at den beste metoden for en slik undersøkelse ville være en nettbasert spørreundersøkelse som ble gjennomført ved hjelp av Questback. Dette er et nettbasert system som innebærer at det sendes ut e-poster med en lenke til selve undersøkelsen. Den besvares dermed på nett. Kvaliteten og svarprosenten på denne typen undersøkelser er avhengig av tilgang til e-postadresser og at informanter har enkel tilgang til Internett. Når e-postadresser er på plass, er bruken av Questback enkel og kostnadsbesparende sammenliknet med bruk av telefonintervju eller postale spørreskjemaer.

Det var imidlertid en utfordring i denne undersøkelsen at noen av kommunens ansatte ikke benytter egen e-postadresse knyttet til jobb eller hadde tilgang på e-post på arbeidsplassen. Dette kunne for eksempel gjelde ansatte innen renhold eller grupper av ansatte innen pleie og omsorg. Etter en del diskusjon valgte vi derfor en toleddet strategi, og undersøkelsen ble gjort på følgende måte.

Vi valgte å sende spørreskjemaet til et utvalg på 4000 arbeidstakere for å få tilstrekkelig antall svar. De ansatte ble delt i to grupper, en som var tilgjengelig på e-post, og en som ikke ble ansett som tilgjengelig på e-post. Bergen kommune har cirka 16 000 ansatte. Antallet stillinger er noe større enn dette da enkelte kan ha flere deltidsstillinger. Vi tok ut stillingsbrøker under 40 prosent. Da satt vi igjen med 14 896 stillinger som fordelte seg på 9580 som var tilgjengelige på e-post, og 5316 som ikke var tilgjengelige. Med dette som utgangspunkt trakk vi tilfeldig ut 2700 ansatte i den gruppa som vi mente var tilgjengelig på e-post. Disse fikk tilsendt spørreskjemaet.

De som vi ikke anså som tilgjengelige på e-post, ble trukket på en litt annen måte. De ble fordelt på arbeidsplasser. Så trakk vi tilfeldig blant disse arbeidsplassene til vi hadde en gruppe med 1300 potensielle respondenter. For å sikre at gruppa skulle representere en bredde, laget vi kvoter med relativ representasjon slik at når en etat nådde sin andel, ble etaten ikke med i den videre trekningen. Spørreskjemaet ble så sendt ut til lederne på de uttrukne arbeidsplassene med en instruksjon om hvordan skjemaet skulle fordeles på deres arbeidsplass. Dette er en måte å sende ut spørre-

skjemaet på som innebærer en risiko for at noen skjemaer blir liggende og ikke delt ut til de aktuelle deltakerne. Vi vet at noen skjemaer ikke ble delt ut, men vi har dessverre ikke fullstendig informasjon om hvor mange. Vi har imidlertid grunn til å regne med at de fleste skjemaene ble delt ut.

Spørreskjemaundersøkelsen ble gjennomført i mars og april 2010. Av de 2700 utsendte elektroniske spørreskjemaene fikk vi tilbake 1305. Tre personer kontaktet oss og ønsket å bli fjernet fra utvalget. Dette er en svarprosent på 48. Dette var mer enn forventet ut fra tidligere erfaringer med denne typen undersøkelser. Svarprosenten var imidlertid lavere på papirspørreskjemaet der 236 svarte. Det er bare 18 prosent. Totalt sett fikk vi imidlertid inn 1541 svar, noe som er mer enn det vi hadde satt som minimumsmål for hele undersøkelsen. Den samlede svarprosenten ble på 39. Vi må imidlertid konstatere at den første skjevheten i utvalget gjelder forholdet mellom de som er, og de som ikke er tilgjengelige på e-post. Denne skjevheten er et resultat av datainnsamlingsmetoden.

Hvor representativt er utvalget?

For å få et bilde av eventuelle skjevheter i utvalget har vi sammenliknet det med bakgrunnskunnskap om ansatte i Bergen kommune. Vi har sammenliknet tre bakgrunnsvariabler: alder, kjønn og etat.

Tabell 2.1: Stillinger i Bergen kommune og utvalget fordelt på alder. Antall og prosent.

	Ansatte		Utvalget	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Under 25 år	1227	7	33	2
25–39 år	5996	33	530	35
40 – 49 år	4488	24	394	26
50 – 59 år	4488	24	387	26
Over 60 år	2195	12	163	11
Totalt	18 394	100	1507	100

Det fremgår av tabell 2.1 at det er en underrepresentasjon av den yngste aldergruppa, den under 25 år. Dette er svært vanlig i spørreskjemaundersøkelser. Det er også en liten underrepresentasjon av gruppa over 60, men den er relativt mindre. Fra andre holdningsundersøkelser vet vi at det er en alderdimensjon, så her er det en liten skjevhet som må tas i betraktning når resultatene diskuteres.

Tabell 2.2: Stillinger i Bergen kommune og personer i utvalget fordelt på etat og kjønn. Antall og prosent⁶.

Etat	Stillinger i Bergen kommune				Respondentene			
	Kvinner		Menn		Kvinne		Mann	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Administrasjon	498	3	343	2	75	5 +	46	3 +
Annet og ikke svart	149	1	94	1	110	7 +	38	3 +
Barnehage	1237	7	148	1	116	8 +	13	1 +
Barnevern/sosial-tjeneste	645	4	131	1	112	7 +	22	1
Brann/teknisk etat	306	2	778	4	44	3 +	90	6 +
Hjemmetjeneste/institusjon	5440	30	911	5	267	18 –	36	2 –
Kommunehelse-tjeneste	652	4	145	1	70	5	5	0 –
Kultur	314	2	227	1	22	1 –	6	0 –
Skole, PPT og oppveksttun	4495	25	1378	8	326	22 –	109	7 –
Totalt	13 736	77	4155	23	1142	76	365	24
Alle			17 891				1507	

* Av tekniske grunner har vi måttet legge ansatte i psykisk helse inn i annet-gruppa. De utgjør flertallet av denne gruppa.

Det er 77 prosent kvinner blant de ansatte i Bergen kommune, det er 76 prosent kvinner i utvalget. Hvis vi ser på tabell 2.2, ser vi imidlertid at de tre gruppene som er mest underrepresentert i utvalget, er kvinner ansatt på institusjon, i hjemmetjenester og i skole og oppvekst. Ansatte i gruppa annet og psykisk helse er overrepresentert, men det kan skyldes at de som ikke har svart hvor de jobber, også er med i denne gruppa av respondenter.

Det fremgår av tabell 2.3 at det er 44 av respondentene som definerer seg som LHBS. Det utgjør 2,9 prosent av utvalget. Hvis også vi regner med dem som sier de er usikre, er vi oppe i 67 personer. Dette utgjør 4,4 prosent av utvalget. Når vi laget spørreskjemaet, var det imidlertid vanskelig å lage stiene slik at de som sa de var usikre,

⁶ Prosent er regnet av alle stillinger / hele utvalget. Overrepresentasjon/underrepresentasjon er markert med henholdsvis + og –.

Tabell 2.3: Respondenter som definerer seg som lesbiske, homofile, bifile, skeive eller usikre. Antall.

Homofil	14
Lesbisk	12
Bifil	16
Skeiv	2
Til sammen LHBS	44
Usikker	23
LHBS + usikre	67

kunne svare på spørsmålene som ble stilt til dem som definerte seg som LHBS. I drøftingene i rapporten er det derfor denne gruppa på 44 personer som er tatt med når vi har sett på lesbiske, homofile og bifiles erfaringer og holdninger. Beregningene av hvor mange LHBS-personer det finnes i befolkningen, spriker fra litt over 1 prosent til nærmere 10 prosent. Det ser ut til at andelen LHBS i vår undersøkelse er så realistisk som en kan forvente.

Kvalitative intervjuer

Gjennom kvantitative spørreundersøkelser kan en få et overordnet bilde av holdninger, men for å kunne få tak i den enkeltes erfaringer, opplevelser og holdningsendringer er en avhengig av å gjøre kvalitative intervjuer. Det ble gjennomført kvalitative intervjuer med til sammen ti homofile, lesbiske eller bifile arbeidstakere. Intervjuguiden fulgte de samme overordnede temaene som spørreskjemaet. Intervjuene ga imidlertid også muligheter for at informantene kunne snakke fritt rundt temaet, og de kunne snakke om forhold som de selv fant sentrale.

Tabell 2.4: Oversikt over informantene

Kjønn	Menn	3
	Kvinner	7
Alder	20–29	1
	30–39	4
	40–49	2
	50–59	3
Arbeidsplass	Pleie og omsorg	1
	Barnehage	3
	Utdanning	2
	Sentraladministrasjon	2
	Psykisk helse	1
	Sosial	1
Sivil status	Gift/partner/samboer	7
	Enslig	3
Alle er norske med norske foreldre		

I arbeidet med å rekruttere informanter var det et mål å få en bredde i bakgrunn og erfaring. Det var et mål å rekruttere informanter som både var homofile, lesbiske og bifile, samt å få variasjon når det gjaldt arbeidsplass (i kommunen) og grad av åpenhet. Det ble sendt ut informasjon via kommunens kanaler og via LLH / Skeiv ungdom. Det ble også lagt inn informasjon i spørreskjemaet slik at lesbiske, homofile og bifile respondenter som ønsket å delta som informant, kunne ta kontakt. Alle informantene meldte seg selv. Det meldte seg flere enn vi trengte ut fra planen. De kunne selv velge hvor intervjuet skulle finne sted, av hensyn til anonymiteten.

Sammensetningen av informantgruppa må sies å representere en bredde slik vi hadde håpet. Barnehagesektoren er forholdsvis godt representert, det samme er aldersgruppa 20–39 år. Ingen har innvandrerbakgrunn. Det er en relativt stor andel som er gift/partner/samboer. Det kan tyde på at vi har truffet en gruppe som er forholdsvis godt etablert i LHBS-gruppa. Nesten alle informantene var åpne i alle sammenhenger. Det var imidlertid et par av informantene som hadde en begrenset åpenhet, de var forholdsvis nylig kommet ut av skapet og var ikke helt ferdige med den prosessen. Typisk mannsdominerte arbeidsplasser er ikke representert.

Under intervjuene ble det tatt grundige notater. Disse er skrevet ut. Dessuten ble det brukt opptaker under alle intervjuene, og opptakene av intervjuene er brukt for å sikre kvaliteten på utskriftene.

Fokusgruppeintervjuer

Det ble gjennomført to fokusgruppeintervjuer, ett for ledere i kommunen og ett for tillitsvalgte/verneombud. Fokusgruppeintervjuer er en intervjuform der flere personer kommer sammen og seg imellom kan diskutere temaet. Sekvensen blir ledet av en forsker, men hensikten er å utnytte dynamikken i gruppa og være sensitiv for at informantene assosierer videre ut fra hverandres utsagn, og på den måten få frem ting som kanskje ikke ville ha kommet frem under et enkelt informantintervju. Fokusgrupper kan være en meget god form for å få frem deltakernes erfaringer og holdninger. Rekruttering til fokusgruppene skjedde gjennom det kommunale systemet og organisasjonene.

Gruppa av kommunale ledere hadde bred representasjon av «sektorer» – fra pleie- og omsorg, barnehage, utdanning, administrasjon og teknisk sektor. Den bestod av tre menn og fire kvinner.

Gruppa av tillitsvalgte/verneombud hadde representanter fra de fire store hovedsammenslutningene (LO kommune, YS kommune, Unio, Akademikerne) samt representanter for verneombudene. Gruppa bestod av bare kvinner. I begge gruppene var det én deltaker som var åpent homofil eller lesbisk. Det viste seg at dette ble et viktig bidrag til nyansering av diskusjonene.

Temaguiden for fokusgruppene var svært lik intervjuguiden som ble brukt under de kvalitative intervjuene. Begge fokusgruppene ble innledet med en kort case som gruppene ble bedt om å forholde seg til.

Forskningsetiske perspektiver

Alle forskningsprosjekter må gjøre etiske vurderinger av hvordan spørsmålsformuleringer, metodiske tilnærminger og presentasjon av funn bør utformes med respekt for undersøkelsens informanter. Det var flere forskningsetiske hensyn som det var viktig å ivareta i dette prosjektet. Vi var særlig opptatt av tre hensyn. For det første må resultatene presenteres slik at personidentifiserbare opplysninger ikke gjøres kjent (anonymisering). Prosjektet ble meldt til instituttets personvernombud for forskning (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste). For det andre er det viktig at resultatene ikke bidrar til å stigmatisere en allerede utsatt gruppe. Funnene må formidles med respekt for verdiene og holdningene hos dem som utforskes. For det tredje er det viktig at de som deltok i undersøkelsen, fullt ut forsto både de spørsmålene som ble stilt, og hva som er hensikten med undersøkelsen.

Det faktum at LHBS-personer representerer en minoritet på arbeidsplassen og ikke alltid er åpne om sin legning og/eller identitet, gjør at spørsmålet om anonymisering og identifisering er sensitivt. Vi var derfor avhengig av at informantene fra denne gruppa

ble rekruttert gjennom selvrekruttering. Likeledes var det viktig at det ikke skulle oppbevares identifiserende informasjon. Det var også en utfordring i rapportskrivningen at teksten skulle utformes slik at den enkelte ikke kunne kjennes igjen.

Oppsummering

Vi har benyttet en triangulering av metoder: både spørreskjemaundersøkelse, individintervjuer og fokusgrupper. Dette var viktig for å få et så allsidig bilde som mulig og for å kunne undersøke både bredde og dybde i de ansattes erfaringer. En lav svarprosent i den papirbaserte delen av spørreskjemaundersøkelsen gjør at vi ikke kan si at undersøkelsen er helt representativ, men samtidig har vi totalt sett fått forholdsvis mange svar og dessuten gode og mettede kvalitative data. Vi vil derfor hevde at de samlede dataene gir et godt bilde av de temaene som er undersøkt.

Datainnsamlingen var en viktig læreprosess i dette prosjektet. Vi gjorde nyttige erfaringer når det gjelder hvordan en kan få ut et spørreskjema til kommunale arbeidstakere, og Bergen kommune og deltakerne i undersøkelsen har latt oss sette søkelys på et vanskelig temaområde på et felt med høy temperatur. Det bildet som kommer frem gjennom dataanalysene, kan sies å være ganske positivt. Vi har imidlertid sett det som vår oppgave å prøve å nyansere dette bildet og å være en slags djevelens advokat. Rapporten må derfor leses i et slikt perspektiv.

3 Åpenhet

Landsorganisasjonen i Norge – LO i samarbeid med LLH – Landforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner har gitt ut en brosjyre som de har kalt *Åpen på jobben* (LO 2010). Det er symptomatisk at når disse organisasjonene tar opp LHBS-personers forhold i arbeidslivet, så er det åpenhet som er overskriften. Hovedmålsettingene i planen «Inkludering og mangfold» (Bergen kommune 2008) er også å skape rom for åpenhet. Det var derfor naturlig å spørre både heterofile og LHBS-informanter og -respondenter spørsmål relatert til åpenhet og rom for åpenhet.

Ifølge en rapport fra ILGA⁷ Europe er 42 prosent av LHB-respondenter ikke åpne på arbeidsplassen (Quinn og Paradis 2007). En svensk undersøkelse viste at halvparten av LHB-respondentene ikke var åpne på jobben (Arbetslivsinstitutet 2003). I NOVA's levkårsundersøkelse fra 1999 (Hegna mfl. 1999) påpekes det at det har vært en økende åpenhet fra 70-årene og frem til slutten av 90-årene. Noe over 60 prosent av respondentene i denne undersøkelsen er åpne overfor arbeidskolleger eller medstudenter. Det er over ti år siden denne undersøkelsen ble gjort, og en kan dermed håpe på at andelen som er åpne på arbeidsplassen, er økt ytterligere.

Den såkalte «komme ut-fasen» er en viktig del av de fasene den enkelte går igjennom på vei til å etablere seg med en homofil, lesbisk, bifil eller skeiv identitet. Denne fasen handler nettopp om det å kunne være åpen overfor andre. Denne åpenheten kan imidlertid for noen gjelde en begrenset gruppe i nærmiljøet, mens andre velger full åpenhet i alle fora og sammenhenger.

Spørsmålet om åpenhet må også sees i en kontekst. Vi kan for eksempel tenke oss en arbeidsplass hvor det er minimalt med kontakt mellom de enkelte ansatte, og hvor spørsmålet om åpenhet blir helt uaktuelt. På den andre siden kan en også tenke seg en arbeidsplass hvor privatliv og arbeidsliv nesten flyter over i hverandre, og hvor de ansatte fungerer som hverandres nærmeste venner. Spørsmålet om åpenhet vil nødvendigvis fortone seg svært forskjellig i de to kontekstene. En kan også tenke seg et arbeidsmiljø der det å skille seg ut – uansett av hvilken grunn – kan være en risikofaktor. Vi starter derfor dette kapitlet med å undersøke litt nærmere hvordan den enkelte opplever sin arbeidsplass.

⁷ International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association

Privatliv og arbeidsliv

Grenseoppgangen mellom arbeidsplassen og privatlivet kan være ganske forskjellig både fra arbeidsplass til arbeidsplass og fra individ til individ. Denne grenseoppgangen har imidlertid stor betydning for i hvilken grad det er naturlig å snakke om samliv og familie, og dermed også det å være lesbisk, homofil eller bifil. Vi har spurt både den generelle gruppa og LHBS-personer spesielt om i hvilken grad de har kontakt med andre fra arbeidsplassen utenom arbeidstiden.

Tabell 3.1 Sosial omgang med andre fra arbeidsplassen utenom arbeidstiden. Heterofile og personer som er usikre på seksuell identitet. Antall og prosent.

	Antall (N)	Prosent
I stor grad	98	7
I noen grad	631	43
I liten grad	638	43
Ikke i det hele tatt	114	8
Totalt	1481	101

Vi ser i tabell 3.1 at respondentene deler seg i to omtrent like store grupper, de som i stor eller noen grad har sosial omgang med andre fra arbeidsplassen, og de som ikke eller i liten grad har slik kontakt. Det er imidlertid i de to mellomgruppene at de fleste befinner seg. Det ser ikke ut til å være store forskjeller mellom kjønnene når det gjelder fordeling av svarene.

Vi har også spurt LHBS-respondentene om deres opplevelse av det samme spørsmålet. Spørsmålet til dem ble imidlertid stilt noe mer nyansert enn det spørsmålet som ble stilt til dem som definerte seg som heterofile eller usikre. Basert på det begrensede antallet LHBS-respondenter skal vi være forsiktige med fortolkningen, men tabell 3.2 tyder på at selv om det i den gruppa er noe flere som ikke har kontakt med kolleger utenom arbeidstiden, er mønsteret i hovedsak det samme. Tabell 3.2 viser også at

Tabell 3.2: Sosial omgang med andre utenom arbeidstiden. LHBS. Antall og prosent.

	Kolleger fra arbeidsplassen		Venner som er LHB		Venner generelt	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
I stor grad	3	7	19	45	29	69
I noen grad	17	39	10	24	12	29
I liten grad	17	39	10	24	1	2
Ikke i det hele tatt	6	14	3	7	0	0
Totalt	43	99	100		42	100

LHBS-respondentene er mer sammen med venner som er LHBS eller venner generelt, enn de er sammen med kolleger fra arbeidsplassen.

Opplevelsen av generelt åpne eller lukkede / tette eller mindre tette arbeidsplasser ble et viktig tema i de kvalitative intervjuene. Basert på disse intervjuene får en et inntrykk av arbeidsplasser som har stor betydning for den enkelte. De to sitatene under er ganske typiske i så måte.

«Jeg er sammen med kolleger litt utenom jobben, vi er nesten som en familie. De vet mye om meg og jeg om dem. Alle vet at jeg er homofil, de vet om kjæresten min. Mange av dem er eldre enn meg og kjenner ingen andre homofile. De er nysgjerrige. Men det er ikke noe rart at jeg er det. Jeg gjorde ikke dette til en stor ting.» (Informant, kvinne)

«Er venner av en del kolleger på Facebook, og de ser jo hva jeg er opptatt av. Jeg vet jo ikke hva som er sagt om meg, men jeg regner jo med at ryktet går.» (Informant, mann)

Det at LHBS har omtrent samme grad av omgang med andre på arbeidsplassen som hele populasjonen, men samtidig har betydelig mer omgang med andre venner, er kanskje ikke overraskende. Spørreskjemaundersøkelsen tyder ikke på at arbeidsplassene er spesielt tette sosiale miljøer. Det er i midtkategoriene de fleste befinner seg. Når de kvalitative funnene likevel gir et noe annet bilde, kan det tyde på at noen arbeidsmiljøer er tettere enn andre og dermed også viktigere for dem som jobber på stedet. Som vi skal se senere, er det noen av informantene som forteller at arbeidskolleger var svært viktige for dem i en komme ut-fase, ikke minst når den lesbiske/homofile skulle fortelle familien sin om sin legning.

Alle informantene vi har snakket med, er nødvendigvis på et eller annet nivå åpne om sin identitet. Flere av dem forteller imidlertid at de har homofile eller lesbiske kolleger som ikke er åpne. Det poenget forstyrrer i noen grad det bildet vi har fått av åpne og trygge LHBS-personer som ansatte i Bergen kommune.

Vi har spurt respondentene som definerer seg som heterofile, om de kjenner noen på arbeidsplassen som har fortalt at de er LHBS (tabell 3.3). Det er bare 28 prosent som sier at de gjør det. Det er såpass få at det kan tyde på at LHBS fortsatt er et tema en ikke snakker om.

Tabell 3.3: Å kjenne noen på arbeidsplassen som har fortalt at de er lesbiske, homofile eller bifile. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Ja	426	29
Nei	1010	68
Vet ikke	47	3
Totalt	1483	100,0

Mer enn to av tre respondenter kjenner ikke noen på arbeidsplassen som er åpne om at de er lesbiske, homofile eller bifile. Sjansen for å kjenne noen på arbeidsplassen som forteller at de er lesbiske, homofile eller bifile, er avhengig av størrelsen på arbeidsplassen. Det er derfor vanskelig å anslå hvor mange en kunne forvente skulle kjenne noen. Allikevel kan det være grunn til å spørre om denne relativt betydelige majoriteten representerer et uttrykk for en usynliggjøring på arbeidsplassene av det å være lesbisk, homofil eller bifil.

De som ikke er åpne

Vi har også spurt om respondentene kjenner noen som ikke er åpne om sin seksuelle identitet. Dette kan sies å være et litt finurlig spørsmål i og med at det da ligger i sakens natur at dette ikke snakkes om. Det mest markerte ved svarene på dette spørsmålet er antagelig at det er såpass mange som svarer vet ikke, hele 22 prosent (tabell 3.4). Dette kan tyde på at en i hvert fall lurte på om det er noen som er lesbiske, homofile eller bifile uten å fortelle det.

Tabell 3.4: Å kjenne noen lesbiske, homofile eller bifile på arbeidsplassen som ikke er åpne om seksuell identitet. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Ja	99	7
Nei	1050	71
Vet ikke	335	23
Totalt	1484	101

I tabell 3.4 går det frem at det bare er 6,7 prosent som kjenner noen som de tror er LHBS, og som ikke er åpne. Det kan bety at temaet finnes på enkelte steder uten at det er satt på dagsordenen av den det gjelder, og at for noen er taushet en dårlig strategi for å unngå at andre skjønner at en tilhører LHBS-gruppa.

LHBS-perspektivet

Åpenhet på jobben henger nært sammen med åpenhet i andre fora. En kunne kanskje tenkt seg at arbeidsmiljøet var et forholdsvis formelt miljø som kom langt opp i hierarkiet av steder der en er åpen. På den andre siden er arbeidsmiljøet et sted en befinner seg en betydelig del av døgnetimer. I de kvalitative intervjuene var det flere som nevnte at arbeidsmiljøet var en viktig og støttende arena, særlig i komme ut-fasen.

Tabell 3.5: Alder når LHBS-personer første gang fortalte noen at de var lesbiske, homofile eller bifile. Antall.

	Antall
Under 16 år	1
16-20 år	18
21-29 år	15
30-39 år	5
40-49 år	4
Jeg har ikke fortalt noen	4
Totalt	47*

* I tabell 3.5 er det hele 47 respondenter som har svart på hvor gamle de var da de fortalte noen at de var lesbiske/homofile/bifile. Det ser ut til at noen av dem som i papirundersøkelsen oppgir at de er usikre på sin identitet, også har svart på dette spørsmålet.

Av tabell 3.5 ser vi at nesten fire av ti fortalte noen om sin seksuelle identitet før de fylte 20 år, og nesten tre av fire før de fylte 30. Likevel er det blant dem som har svart at de er i LHBS-gruppa, én av fem som fortalte andre om sin homoseksualitet etter at de var 30 år gamle, enn én av ti som aldri har fortalt det til noen.

Tabell 3.6: Familie og venners kjennskap til at en person er lesbisk, homofil eller bifil. Antall.

	Familie	Venner
Alle / de fleste vet	32	34
Noen få vet det	3	6
Ingen vet det	6	1
Vet ikke	2	2
Totalt	43	43

Tabell 3.6 viser at majoriteten er åpen overfor både familie og venner. Samtidig tyder tallene på at det blant LHBS-responentene er noe større åpenhet overfor venner enn familie. Det er bare ni menn blant LHBS-personene i utvalget, så det har begrenset verdi å se på hvordan disse fordeler seg på bakgrunnsvariabler. Det ser imidlertid ikke ut til å være store forskjeller for eksempel mellom menn og kvinner her.

Starten på et liv som åpent lesbisk, homofil eller bifil kalles ofte komme ut-fasen. Her følger noen av informantenes beskrivelse av opplevelser i denne fasen.

«For meg var arbeidsmiljøet viktig. Bøygen var mamma og pappa. Jeg øvde meg på en kollega som var på mors alder. Hun var veldig oppmuntrende – og sa at jeg måtte skynde meg å si det til mor [...]. Jeg jobbet lenger på den arbeidsplassen enn jeg egentlig ville, fordi de var blitt som familien min. Det var der jeg vokste opp. Jeg er glad jeg var der da jeg bestemte meg for å komme ut. Hadde jeg bare hatt Finken⁸, vet jeg ikke hvordan det ville gått.» (Informant, kvinne)

«Min komme ut-historie er litt komplisert. Jeg var aktiv fotballballspiller. Andre fikk et bilde av at jeg var homo. Det var mye fornektelse. På studiet forelsket jeg meg i en kompis. Det gikk greit når jeg fikk det litt på avstand. Så gikk det tre år til før jeg ble dratt ut av skapet av en annen kompis. En stund etterpå kom jeg ut på jobben. Det har vært viktig å ha kontroll over åpenheten. Jeg har bare fått to negative tilbakemeldinger – fra mamma og pappa. På jobben tenkte jeg at jeg ikke skulle fortelle det – det var privat, men når du oppfatter at andre er trygge, blir du trygg selv.» (Informant, mann)

«Foreldrene mine var den store bøygen. Det var lettere på jobben. Når jeg fortalte at jeg var lesbisk, sa folk at det har vi visst. Det var en stor bøyg, homofili var knyttet til avvik, til noe negativt. Jeg kom mer eller mindre ut i alle fora på en gang.» (Informant, kvinne)

Vi ser her at for noen har arbeidsplassen vært viktig som støtte i komme ut-fasen, for andre var jobben den mindre problematiske arenaen å komme ut på. Men vi finner også blant informantene at noen synes det var tungt å stå frem på jobben. To av informantene er ikke er åpne overfor alle kolleger. Dette er imidlertid ett av de funnene som tyder på at Bergen kommune består av mange arbeidsplasser hvor det er relativt enkelt å være åpen som LHBS-person.

Tabell 3.7: Åpenhet til andre på arbeidsplassen om at en er lesbisk, homofil eller bifil. Antall.

	Antall
Jeg er åpen for alle	23
Jeg er åpen for de fleste	6
Jeg er åpen for noen	7
Jeg er ikke åpen for noen	7
Totalt	43

⁸ Møtested for lesbiske og homofile i Bergen

I spørreskjemaundersøkelsen er det cirka to tredeler av dem som definerer seg som LHBS, som er åpne overfor alle eller de fleste på arbeidsplassen (tabell 3.7). Cirka én av tre har en svært begrenset åpenhet eller er ikke åpne for noen. De fleste er altså åpne, men det er en gruppe på 7 av de 43 som har svart, som ikke er det. Dette er til tross for de positive holdningene til åpenhet og homoseksualitet som vi har blitt presentert for. I sitatene som følger, gir informantene fra de kvalitative intervjuene noen av sine grunner for å velge som de har gjort.

«Jeg vet ikke om jeg har valgt åpenhet, det bare er sann. Det er slitsomt å lyve, for da må du vite hvem som vet hva. Det er trasig med dem som ikke tør og vil.» (Informant, kvinne)

«Jeg snakket med en venninne om vi skal si det til de på jobben. Jeg føler at jeg har en opplysningsplikt. Jeg har fortalt det til to, og de har sagt at de har fortalt det til andre. Jeg sier ikke nei hvis noen spør.» (Informant, kvinne)

«Første gangen jeg fortalte det til sjefen min, så skvatt han litt til. Så sa han ikke noe mer om det, men kom først tilbake til det senere i en medarbeidersamtale. Da sa han at han hadde satt pris på at jeg fortalte, og trodde kanskje det hadde vært litt vanskelig for meg? Men jeg sa at i grunnen ikke. Men han hadde satt veldig pris på det. Satte pris på at jeg ville dele. Så jeg tenkte, ja vel, greit. Så hva var det han sa? Han sa at han hadde tenkt en god del på det etterpå, og han hadde tenkt at han satte pris på at jeg klarte å ha et godt forhold til han selv om han var mann, og han var min sjef. Da kan man jo forestille seg hvilke tanker han har om lesbiske kvinner, når han blir overrasket over at det gikk bra. Man kan velge å tolke det på mange måter, men valgte vel å tolke det som at det var en skrekkelig krøkkete måte å si at han følte seg beåret over noe som var en betroelse, og så sa det noe om hans kunnskapsbehov. Er vel cirka ett til to år siden.» (Informant, kvinne)

I flere sammenhenger hvor vi har presentert dette prosjektet, har vi fått følgende tilbakemelding: «Jeg er da ikke interessert i hvem mine kolleger ligger med». Dette er ment fra den som sier det, som et positivt utsagn, men det oppfattes ikke nødvendigvis slik for den det sies til. Homofile, lesbiske og bifile vil lett kunne oppfatte et slikt utsagn som en reduksjon av deres liv. Forelskelse, kjærlighet, samliv og seksualitet er et betydelig innslag i livet, og når dette blir redusert til bare seksualitet, blir viktige aspekter ved helhetsbildet av livsytringene som utgjør menneskers liv, borte.

Det kan også se ut som om en del heterofile oppfatter det som mye mer av en intim betroelse enn den homofile selv gjør, når han/hun forteller om sin homofili. Positivt mente utsagn kan dermed lett oppfattes som negative. Samtidig viser en slik reaksjon at homofili i liten grad er normalisert, men heller blir sett på som noe svært privat eller sensasjonspreget.

Vi spurte lesbiske, homofile, bifile om «hovedgrunnen til at de ikke har fortalt det til flere». Av dem som har svart på dette spørsmålet, er det åtte respondenter som sier at det ikke er naturlig å snakke om privatlivet sitt på jobben. To respondenter er redde for negative konsekvenser, og fem respondenter oppgir andre grunner.

«Jeg har ikke helt oversikten over hvor mange på jobben som vet, kanskje 40 prosent. Én kollega pleier å spøke om å være homo, positivt. Han er litt sånn selv også.»
(Informant, kvinne)

Denne informanten er av mange grunner forsiktig med åpenheten på jobben. Dette skaper en spenning, og det er derfor befriende at det er en annen på jobben som hun tror er homofil, som kan spøke med det.

Oppsummering

Blant dem som er intervjuet, ser det ut til at åpenhet for mange var et større steg i privatlivet, særlig overfor familien, enn det var på arbeidsplassen. Flere av informantene forteller at arbeidskollegene var støttespillere da de skulle fortelle familien sin at de er lesbiske, homofile eller bifile. Samtidig viser våre funn at det å komme ut til en kollega blir sett på som en intim betroelse, og at seksuell identitet av mange heterofile blir nært knyttet til det seksuelle. Til tross for at mange er åpne om sin seksuelle identitet, stiller vi derfor spørsmål om hvorvidt homofili faktisk er normalisert.

Selv om de fleste er åpne om at de er LHBS, er det fortsatt en gruppe som har en svært begrenset eller ingen åpenhet på arbeidsplassen. Dette betyr at det fortsatt er behov for en bevisst personalpolitikk som bidrar til å åpne rom for åpenhet.

4 Hvordan er det å være LHBS på arbeidsplassen?

Opplevelsen av å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen er avhengig av mange faktorer, blant annet hvordan arbeidsmiljøet generelt takler det at noen er annerledes. Det er også avhengig av den enkeltes valg av livsstrategier relatert til åpenhet, nærhet og måte å presentere sitt privatliv overfor arbeidskollegene. Dette bildet preges på den andre siden av hvordan ledelse og arbeidskolleger forholder seg til slik kunnskap om den enkelte, som igjen preger hvordan LHBS-personer opplever andres reaksjoner. Her kan det lett oppstå både positive og negative spiraler. Vi skal her se på noen av de beskrivelsene som lesbiske, homofile og bifile gir av andres tilbakemeldinger. Det gjelder både arbeidskamerater eller kolleger og ledelsen på arbeidsplassen.

Forholdet til kolleger

Arbeidskollegene er for mange personer som en deler en stor del av tiden med. Selv om målsettingen med dette samværet ikke er privat, betyr det mye for den enkeltes livskvalitet hvordan kollegene forholder seg til dem. Det at vi oppfatter det å være lesbisk, homofil eller bifil som en identitet, understreker hvor viktig dette kan være for den enkelte.

Tabell 4.1: Hvordan LHBS oppfatter at andre forholder seg til at en arbeidstaker er lesbisk, homofil eller bifil. Antall og prosent.

	Arbeidskolleger	Arbeidsgiver/overordnede
Positivt	29	27
Hun/han/de vet ikke	11	14
Vet ikke	3	3
Totalt	43	44

Flertallet svarer at både arbeidskolleger og arbeidsgiver forholder seg positivt til at de er lesbiske, homofile eller bifile. Én av fire sier at arbeidskollegene ikke vet. Samtidig er det én av tre som sier at de mener at arbeidsgiver/leder ikke vet (tabell 4.1). Tabell 4.1

må dermed tolkes dit at blant dem som vet, er det positive reaksjoner. Det er faktisk ingen som sier at de møter negative reaksjoner. Den mest «negative» svarkategorien som respondentene benytter, er «vet ikke». Vet ikke-gruppa er imidlertid på bare tre personer.

For å få et mer konkret bilde av på hvilken måte lesbiske, homofile og bifile opplever aksept på arbeidsplassen, har vi spurt dem om hvordan de opplever hverdagssituasjoner. Kan de ta med kjæresten i sosiale sammenhenger, er praten naturlig, hvor åpent kan en snakke, osv.

Tabell 4.2: LHBS' grad av enighet når det gjelder påstander om hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen. Antall.

	I stor grad / I ganske stor grad	Verken stor eller liten grad	I liten grad / I ganske liten grad	Vet ikke	Totalt (N)
Jeg føler meg som en naturlig del av arbeidsplassen, og det spiller ingen rolle at jeg er lesbisk, homofil eller bifil.	41	1	0	5	47
Alle behandler meg med respekt uavhengig av seksuell identitet.	35	4	1	6	46
Jeg synes det er vanskelig å snakke naturlig om privatlivet mitt på jobben, fordi det blir mye fokus på at jeg er lesbisk, homofil eller bifil.	6	6	27	7	46
Jeg opplever at jeg må holde seksuell identitet skjult for at jeg ikke skal bli behandlet annerledes.	2	4	35	4	45
Det er naturlig for meg å ta med kjæreste/partner på en sosial jobbsammenheng.	18	11	11	5	45

Tabell 4.2 viser fem forskjellige typer påstander som lesbiske, homofile og bifile respondenter har blitt bedt om å forholde seg til. Det første utsagnet er ikke nødvendigvis knyttet til seksuell identitet, da det like gjerne kunne vært stilt til heterofile arbeidstakere, og årsaken til at en ikke finner det naturlig å ta med partner, kjæreste eller ektefelle på en sosial jobbsammenheng, kan være en helt annen enn det at vedkommende er av samme kjønn som en selv. Vi finner da også at det er på dette spørsmålet det er flest negative utsagn.

Påstanden om at en opplever å måtte holde seksuell identitet skjult for ikke å bli forskjelligbehandlet, er et sterkt utsagn. Det positive og tydelige her er at majoriteten av dem som har svart på spørsmålet, ikke opplever å måtte holde identiteten sin skjult. På den andre siden er det noe som skurrer i disse tallene, og som må oppfattes som tanke-

vekkende. Det er bare to som er direkte uenige i dette utsagnet, men det er kanskje mer alarmerende at nesten én av fire ikke bekrefter dette utsagnet positivt, enten ved å svare «verken eller», «vet ikke» eller «uenig». Denne mer diffuse mangelen på tilslutning til utsagnet må oppfattes som problematisk når målet er en åpen arbeidsplass hvor alle skal kunne være seg selv. Det ser ut som det er en ikke ubetydelig gruppe som ikke stoler på at det å være åpen om sin seksuelle identitet ikke vil føre til forskjellsbehandling.

Vi finner nesten helt det samme resultatet når det gjelder tilslutning til utsagnet om at «alle behandler meg med respekt uavhengig av seksuell identitet». Dette er et positivt utsagn i motsetning til det forrige som er negativt, men svarene er nesten helt parallelle. Den positive trenden er klar, tre av fire slutter seg til utsagnet. Men igjen er det grunn til å spørre hva det er som gjør at elleve av respondentene ikke oppfatter at de i stor grad blir behandlet med respekt uavhengig av seksuell identitet. Det er som sagt få direkte negative svar, men det er en mulig tolkning av svarene at det er tegn til en usikkerhet blant en del av LHBS-gruppa.

Hva vet sjefen?

Lederen er en sterk normsetter på en arbeidsplass. Lederens holdninger har stor betydning for den enkelte arbeidstakers trivsel og evne til å utføre sitt arbeid. Vi har derfor spurt spesielt om hvordan LHBS-arbeidstakerne forholder seg til lederne sine, særlig når det gjelder spørsmålet om seksuell identitet. Lederen kan også være viktig for å bidra til å skape et klima for åpenhet på arbeidsplassen og for å forebygge negative tilbakemeldinger til den enkelte.

Det er over halvparten av lesbiske, homofile og bifile som har fortalt sjefen sin at de tilhører LHBS-gruppa (23 av 44, se tabell 4.2). Hvis vi sammenlikner med tallene fra tabell 4.1, ser vi at det er litt færre som har fortalt sjefen at de er lesbiske, homofile eller bifile enn det er som mener at de fleste på arbeidsplassen vet det. Det kan dermed se ut til at det er større grad av åpenhet overfor arbeidskolleger enn overfor leder/sjef. I mange settinger vil dette være naturlig fordi mange har et nærmere forhold til kolleger enn til sjef. På den andre siden representerer dette en utfordring på en arbeidsplass som har sagt at det er et lederansvar å legge til rette for åpenhet (jf. handlingsplanen «For inkludering og mangfold»)

Vi har sett på om det er noen forskjeller knyttet til hvilket kjønn sjefen har, om sjefen har samme eller motsatt kjønn av respondenten. En kunne tenke seg at det var lettere å være åpen overfor en kvinnelig sjef, ut fra en forståelse av at kvinner er mer åpne enn menn når det gjelder homoseksualitet. Mønsteret er imidlertid det samme uavhengig av sjefens kjønn. Som det fremgår av tabell 4.2, er det imidlertid en forskjell

mellom menn og kvinner i utvalget. Relativt flere av kvinnene enn av mennene er åpne overfor overordnede.

Tabell 4.3: LHBS-personer som har fortalt sjefen / nærmeste leder at de er lesbiske, homofile eller bifile, fordelt på kjønn. Antall.

	Kvinne	Mann	Totalt
Ja	17	6	23
Nei	13	8	21
Totalt	30	14	44

Flere av informantene i de kvalitative intervjuene ga svært positive beskrivelser av hvordan leder på arbeidsplassen hadde forholdt seg. En av informantene fortalte for eksempel følgende:

«Når jeg giftet meg, så var sjefen min der. Og sjefen min inviterte jeg fordi han har hatt like stor betydning for min personlige utvikling som det kjæresten min har hatt. Så det var helt naturlig. Og han var veldig glad for å komme. Og jeg fikk gitt en anledning til å inkludere han i det veldig gode livet jeg har hatt i de siste årene. Jeg har en veldig god relasjon til sjefen min. Vi fikk veldig fort veldig god kontakt. Han fortalte ganske tidlig at han syntes det var så bra at jeg var åpent lesbisk, for da var det ingen som hvisket om hva vi gjorde bak den lukkede døren hans, når vi snakket jobb. Men det var heller ingen som mistenkte at vi snakket noe annet enn jobb.» (Informant, kvinne)

Sitatet over er litt spesielt fordi det her blir tolket som en fordel i relasjonen til leder at en slipper mulig mistanke om seksuelle relasjoner. Akkurat den dimensjonen var ikke noe tema i andre intervjuer.

Vi har også spurt dem som ikke er åpne overfor sjefen sin, hvorfor de ikke er det. Spørsmålet lød: Hva er hovedgrunnen til at du ikke har fortalt sjefen din at du er lesbisk, homofil eller bifil? Av dem som har svart på dette spørsmålet, sier ti at det ikke er naturlig for dem å fortelle det til sjefen sin. Fire har ikke funnet anledning til å fortelle det, og fire oppgir andre grunner. Det er kun én som sier han/hun er redd for negative konsekvenser.

Flere ledere påpekte at det ikke nødvendigvis er mye kontakt mellom leder og den enkelte ansatte. Noen av lederne beskriver enheter/arbeidsplasser med forholdsvis mange ansatte, og de samme ansatte jobber hovedsakelig ute i felten. Det er med andre ord en del arbeidsplasser hvor det er lite kontakt mellom leder og den enkelte arbeidstaker. Dette kan forklare noen av svarene på dette spørsmålet. Tatt i betraktning at den gruppa av respondenter som sier de er lesbiske, homofile eller bifile, generelt ser

ut til å være relativt åpne, må en kunne si at det er en forholdsvis stor gruppe som ikke er åpne overfor sin nærmeste leder.

Et annet spørsmål gjaldt hvordan leder reagerte. 23 respondenter svarer på dette spørsmålet. 14 sier at sjefen reagerte overveiende positivt, mens 9 sier at sjefen verken reagerte positivt eller negativt. Det er med andre ord ingen som sier at de fikk negative reaksjoner.

Bildet som tegner seg, er dermed ganske tvetydig; på den ene siden er det tilbakeholdenhet når det gjelder åpenhet til leder, på den andre siden er det positive erfaringer med støttende og imøtekommende ledere.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi tatt for oss LHBS-personers opplevelser på arbeidsplassen. Vi har sett at flertallet av de 44 som har identifisert seg som lesbiske, homofile og bifile i spørreskjemaundersøkelsen, i stor grad beskriver både ledelse og arbeidsmiljø som positive til LHBS. Erfaringene med åpenhet er gode, men det er en gruppe som ikke er åpne, og det er relativt noen flere menn enn kvinner i denne gruppa. Svarene fra skolesektoren skiller seg litt fra resten ved å være noe mindre positive. Det er cirka en firedel av de lesbiske, homofile og bifile som svarer at de ikke opplever at de i stor grad blir behandlet med respekt, men de svarene de gir, er svært diffuse.

5 Holdninger

Statistisk sentralbyrå har siden 1982 fire ganger gjennomført en verdiundersøkelse i den norske befolkning. Den siste ble gjennomført i 2007. Undersøkelsen viser en økende liberalisering av den norske befolkningens verdier. Synet på homofili har endret seg mye de siste 25 årene. De spurte har gitt uttrykk for sine holdninger på en skala fra 1 til 10, hvor 1 er «det kan aldri rettferdiggjøres» og 10 er «det kan alltid rettferdiggjøres». I 1982 lå nordmenns mening om hvorvidt homofili kan rettferdiggjøres på under 4 på denne skalaen, mens snittet i 2007 er 7,7.⁹ I tillegg til SSB sin verdimåling har det i de siste ti årene blitt gjennomført to undersøkelser om befolkningens holdninger til homofile, lesbiske og bifile. Den første ble gjennomført i 1999 som del av NOVA sin levekårsundersøkelse blant lesbiske og homofile (Hegna mfl. 1999). I 2008 ble en tilsvarende undersøkelse gjennomført av Universitetet i Bergen (Anderssen og Slåtten 2008). Undersøkelsene viser at holdningene til homofile, lesbiske og bifile i Norge er i bevegelse, og i 2008 er et flertall nøytrale eller positive til spørsmål knyttet til holdninger til bifile, lesbiske kvinner og homofile menn. For kvinner er flertallet stort, men for menn er flertallet mindre.

I 2008 ble det gjennomført en landsdekkende holdningsundersøkelse. Undersøkelsen var en del av European Social Survey (ESS).

Tabell 5.1: «Homofile og lesbiske er frie til å leve som de vil». Prosent.

	Sterkt enig	Enig	Verken enig eller uenig	Uenig	Sterkt uenig	N
Norge totalt	29	49	12	7	3	5525
Oslo Akershus	40	45	9	4	2	1155
Hedmark og Oppland	24	53	15	7	1	459
Sørøst-Norge	29	48	10	9	3	1002
Agder og Rogaland	21	49	14	10	6	789
Vest-Norge	28	51	13	6	2	1027
Trøndelag	28	49	15	6	3	515
Nord-Norge	26	52	13	7	2	578

*Den engelske begrepsbruken: «Freedom of lifestyle» forstått som «free/entitled to live as gays and lesbians».

⁹ Fra *Dagsavisen* 5. juli 2008. Dataene finnes på www.nsd.uib.no.

Tabell 5.1 viser at det er et stort flertall i Norge generelt som mener at homofile og lesbiske må være frie til å leve som de vil. Vest-Norge, hvor Bergen befinner seg, viser resultater som er svært nær landsgjennomsnittet.

En liten ordliste

Måten vi snakker om eller hvilke ord vi bruker for å beskrive personer og grupper på, kan vise hva vi tenker om vedkommende eller om grupper. Derfor spurte vi respondentene hvilke ord den enkelte bruker for å beskrive menn og kvinner som har sex med en av samme kjønn.

Den listen over ord som følger under, viser mye om holdninger i hverdagen. Listen over begreper er lang, men de aller fleste begrepene er varianter av de vanligste, aksepterte og relativt verdinøytrale ordene som brukes. Her følger noen varianter:

- homofil
- homoseksuell
- homo
- homse
- lesbisk
- lesbe
- bifil
- biseksuell
- gay
- skeiv
- soper
- menneske med en annen legning
- menneske med homofil legning
- mennesker med ulik seksuell legning
- partnere
- mann/mann
- kvinne/kvinne
- normalt seksuelt samliv
- jentesex, guttesex
- sex med samme kjønn

Noen få skiller seg ut ved å komme med mer kommenterende beskrivelser, her kommer noen positive utsagn:

- de elsker med hverandre
- de er forelsket/kjærester
- de får gjøre som de lyster
- greit
- frisinnet
- akseptabelt
- ok
- åpen
- eventyrlysten
- utforskende
- lykkelig
- vi er født fri for å velge

Det er også utsagn av mer negativ karakter:

- litt ekkelt
- to forvirret
- galskap
- Menn: Helt uforståelig at man kan gjøre sånt ... Kvinner: Skjønner godt at de liker å ha sex med damer, jeg
- hvordan kan noen like å ha sex med menn da? tiltrekker ikke meg, to kvinner kan gjøre det om jeg liker de
- merkelig
- ikke for meg
- æææsj
- ulik meg
- unaturlig
- unormalt
- unormale, de kan bare være det så lenge de ikke plager meg

Mens noen er mer tvetydige:

- folk som spiller på hjemmelag
- ord som å spille på bortelaget er vel noe jeg kunne funnet på å si uten å ha noen dyp mening med det

- relativt normale med bakgrunn i deres legning
- hver sin smak
- hvis opplevelsen er god, så er det ok for meg

Noen tar nærmest avstand fra spørsmålet og sier de ikke snakker om LHBS:

- har ikke for vane å snakke/beskrive sexlivet til folk ...
- det er en privatsak mellom de det gjelder
- det er uinteressant å beskrive mennesker ut fra seksuell legning, det gjør vi aldri med heterofile
- på arbeidsplassen ville dette omtrent ikke blitt brukt i det hele tatt (barneskole)
- kommenterer ikke andre seksuelle legning
- det er opp til den enkelte

Denne listen over begreper kan muligens oppfattes som noe kuriøs. Imidlertid er den også uttrykk for holdninger. Det massive flertallet bruker de alminnelige og ganske verdinøytrale ordene. Det mest interessante her er imidlertid to andre ting. For det første er det en del som ikke vil snakke om seksuell identitet. Det kan være uttrykk for at det har liten betydning, men det å gjøre homofili til et ikke-tema kan også oppleves som en manglende anerkjennelse for de personene det gjelder. Vi finner gjennomgående en usikkerhet når det gjelder LHBS blant deltakerne i undersøkelsen. Taushet kan være et effektivt middel til ikke å anerkjenne. Det andre denne listen viser, er at det fortsatt finnes sterkt negative holdninger. Selv om de som kommer frem med denne typen utsagn, er få personer, så er de der og kan i verste fall bidra til uheldige episoder i arbeidsmiljøet.

Et ekskluderende språk kan også være tilsynelatende verdinøytralt. Et slikt eksempel kan være når en snakker om «de homofile» med trykk på «de», og når dette gjøres gjentatte ganger. Med de raske endringene som har skjedd både når det gjelder holdninger, og når det gjelder institusjonelt rammeverk rundt homoseksualitet, så er det også blant dem som definerer seg med en homofil identitet, en del usikkerhet knyttet til språk og ord til å beskrive ens livssituasjon. Denne typen usikkerhet kan bli mer tvetydig når den kombineres med usikkerhet om hvordan den/dem en snakker med, vil reagere. Dette kommer tydelig frem i følgende sitat:

«Jeg kaller kjæresten min for kona selv om vi ikke er gift. Noen ganger sier jeg ikke uttalt hun eller han. Noen ganger orker du ikke, sier for eksempel samboer.»
(Informant, kvinne)

Det er denne typen daglige strategivalg som mange homofile stadig må forholde seg til. Noen av informantene beskriver dette som slitsomt. Det kan se ut som om det er

de eldste som i størst grad forteller om slike opplevelser. Vi finner imidlertid også at dette er en type erfaring som mange gjør seg i komme ut-fasen.

Generelle holdninger på arbeidsplassen

Ordene vi bruker, sier ganske mye om holdninger, men lite om hvor utbredt holdningene er. Deltakerne i spørreskjemaundersøkelsen er spurt om hvordan de oppfatter holdninger til lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen, blant kolleger, ledere og tillitsvalgte (tabell 5.2).

Tabell 5.2: Ansattes oppfatning av holdninger til lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen. Antall og prosent.

	Kolleger		Nærmeste leder		Tillitsvalgte	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Stort sett positive	786	53	692	48	636	44
Verken positive eller negative	262	18	211	15	206	14
Stort sett negative	16	1	9	1	8	1
Vet ikke	414	28	545	37	605	42
Totalt	1478	100,0	1457	101	1455	101

Tabell 5.2 viser at det er en stor gruppe vet ikke-svar. Siden de fleste av respondentene antagelig oppfatter seg selv som å være i gruppa kolleger, er det kanskje ikke overraskende at dette er den gruppa som kommer best ut. Det er faktisk under halvparten som beskriver både holdningene blant leder og tillitsvalgte som «stort sett positive». Brukere blir omtalt i kapittel 8.

I tabell 5.3 har vi prøvd å finne ut noe mer om hvem det er som svarer hva. Svarene er fordelt etter kjønn og antall.

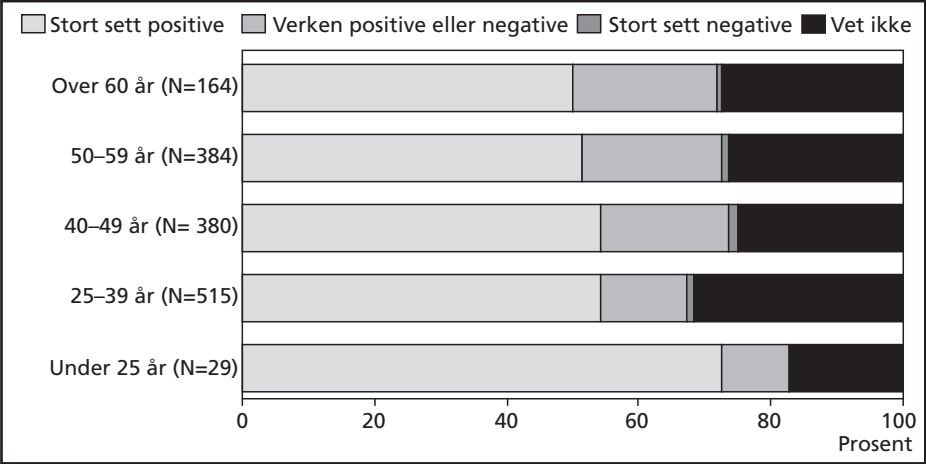
Tabell 5.3 er muligens litt uoversiktlig, men den sier allikevel noe vesentlig. Det er bare noen få personer som svarer at holdningene stort sett er negative, men blant menn er det over halvparten og blant kvinner over 40 prosent som svarer enten «vet ikke» eller «verken eller». Vi kan altså ikke ut fra disse tallene si at det er mye negative holdninger til LHBS-personer blant ansatte i Bergen kommune, men vi sitter likevel igjen med et bilde av usikkerhet. Denne usikkerheten ser ut til å være mest utbredt blant menn. Brannetaten og teknisk etat skiller seg ut ved at forholdsvis mange mener det er negative holdninger, og i disse etatene er også usikkerheten relativt sett størst blant menn. Det er med andre ord en forskjell mellom typer arbeidsplasser, og de med flertall av mannlige ansatte ser ut til å komme minst positivt ut. Dessuten er det blant kvinner i skolesektoren noe overrepresentasjon av respondenter som er usikre på

Tabell 5.3: Holdninger til lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen relatert til hvor respondenten jobber, og respondentens kjønn. Antall.

	Hvilken del av kommunen jobber du i									
	Adm.	Barnehage	Barnevern/ sosialtjeneste	Brann/ teknisk etat	Kommune- helse	Kultur	Hjemme- tjenester/ institusjon	Skole	Annet / ikke besvart	Totalt
Kvinner										
Stort sett positive	40	66	62	14	45	14	146	170	58	615
Verken positive eller negative	15	14	16	9	9	1	33	45	20	162
Stort sett negative	1	0	1	2	0	0	2	1	0	7
Vet ikke	14	33	30	16	14	6	73	100	29	315
Totalt	70	113	109	41	68	21	254	316	107	1099
Menn										
Stort sett positive	24	9	12	17	1	4	21	58	11	157
Verken positive eller negative	10	1	4	35	1	1	6	25	14	97
Stort sett negative	0	0	0	8	0	0	0	1	0	9
Vet ikke	12	2	5	28	3	1	4	19	10	84
Totalt	48	12	21	88	5	6	31	103	35	347

hvordan holdningene er blant kolleger. Når vi vet at skolen spiller en rolle i formingen av fremtidens holdninger, er dette en viktig arena.

Figur 5.1 Ansattes oppfatning av holdninger til lesbiske, homofile og bifile blant kolleger på arbeidsplassen relatert til respondentens alder. N = 1472. Prosent.



Aldersdimensjonen er fremstilt i figur 5.1. Der ser vi at flere i den yngre gruppa oppfatter holdningene som positive enn i de andre aldersgruppene. De yngste er imidlertid svært få. Det er viktig å være oppmerksom på at dette spørsmålet ikke beskriver den enkeltes holdninger, men hvordan den enkelte vurderer andres holdninger. Når en ser at denne beskrivelsen varierer såpass mye med alder, kan det imidlertid tyde på at det faktisk er slik at ens egne holdninger gjenspeiles i hvordan en oppfatter andres holdninger også.

Tabell 5.4: Forestillinger LHBS-arbeidstakere opplever at medarbeidere på arbeidsplassen har om lesbiske, homofile og bifile personer. Antall.

	Lesbiske	Homofile menn	Bifile
Stort sett positive	31	22	16
Verken positive eller negative	5	10	11
Stort sett negative	1	2	3
Vet ikke	6	9	10
Totalt	43	43	40

Tallene i tabell 5.4 peker i retning av at respondentene som beskriver seg som LHBS, mener at holdningene til lesbiske er mer positive enn holdningene til homofile menn som igjen er mer positive enn holdningene til bifile.

I tabell 5.5 ser vi tallene for hvordan den heterofile majoriteten av respondentene beskriver seg selv. Da ser vi at det er omtrent 70 prosent som svarer positivt når det gjelder både lesbiske kvinner og homofile menn. Det er derimot færre som svarer positivt når det gjelder bifile. Det kan derfor se ut som om homofile, lesbiske og bifile har et mer negativt bilde av holdningene. Dette gjelder særlig hvordan LHBS gruppa tror heterofile oppfatter homofile menn. Bifile representerer en større utfordring når det gjelder holdninger enn lesbiske og homofile menn gjør.

Tabell 5.5: Arbeidstakernes egne holdninger til lesbiske, homofile og bifile. Antall og prosent.

	Lesbiske		Homofile menn		Bifile	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Svært positiv / positiv	1099	72	1076	70	967	64
Verken positive eller negative	394	26	395	26	491	32
Negativ / svært negativ	21	1	38	3	39	3
Vil ikke svare	19	1	19	1	23	2
Totalt	1533	100	1528	100	1520	101

I de kvalitative intervjuene er også hovedbildet positivt. Samtidig er det en del usikkerhet og en del sårhet i det informantene sier. Noe av dette handler om historie. Det har skjedd store holdningsendringer, men mange bærer med seg opplevelser fra et tidspunkt da holdningene var annerledes enn de er i dag. Flere har også opplevd slitsomme prosesser i privatlivet. Disse erfaringene er med på å prege opplevelsene og fortolkningen av hvordan også arbeidskolleger forholder seg til dem.

«Jeg har snakket med en som har jobbet i sosialtjenesten, som har helt andre opplevelser enn meg. Men det er også tilbake i tid. Der det kom opp på et møte på tidlig 90-tall, og hadde negative erfaringer. Jeg vet at hun jobber ikke i kommunen nå. Men hun har kanskje også en forventning om at folk skal reagere negativt. Og da tror jeg kanskje man er mer utsatt for å møte dem. Men det er jo ikke noe man kan noe for. Noen har et mer positivt uttrykk, og andre har det ikke. Det kan ha sitt å si. Men jeg kjenner ikke til noen sånne ordentlig negative historier.» (Informant, kvinne)

Et poeng ser ut til å være typisk. Det er opplevelsen av at en som representant for LHBS-gruppa blir redusert til et seksuelt fenomen. Det er godt beskrevet i følgende korte sitat:

«Det er noen som forestiller seg at livet består av seksualitet for homofile. Seksualiteten blir hoveddimensjonen ved oss – men ellers er vi som folk flest – da godtas vi.» (Informant, kvinne)

De fleste homofile, lesbiske og bifile har et positivt bilde av andres holdninger. Dessuten mener de heterofile respondentene at det er de positive holdningene som råder på arbeidsplassen. Imidlertid er det også her noen nyanser som det er verdt å merke seg. Heterofile gir et noe mer positivt bilde av situasjonen enn det LHBS-personer gjør. Det gjelder særlig hvordan de oppfatter at holdningene til homofile menn og til bifile er. Det er ikke de samme forskjellene når det gjelder lesbiske.

Hvis sjefen din var lesbisk

I kapittel 4 spurte vi lesbiske, homofile og bifile om relasjonen til leder/sjef. Vi har også spurt heterofile arbeidstakere hva de ville synes om å ha en lesbisk, homofil eller bifil sjef. Vi har også stilt dette spørsmålet relatert til kolleger. Dette spørsmålet kan fungere som en mer konkret temperaturmåler på hvordan holdningene slår gjennom i dagliglivet på arbeidsplassen.

Tabell 5.6: Ville en arbeidstaker være komfortabel med at sjefen eller en kollega er lesbisk, homofil eller bifil. Antall og prosent.

	Sjefen		Kollega	
	Antall	Prosent	Antall	Prosent
Ja	1361	93	1381	94
Nei	23	2	21	1
Vet ikke	87	6	66	5
Totalt	1471	101	1468	100

Av tabell 5.6 går det frem at over 90 prosent av respondentene ville være komfortable med en homofil, lesbisk eller bifil sjef, eller med å jobbe sammen med en LHBS-person. Det er svært få som svarer nei, og vet ikke-kategorien er heller ikke stor. En kunne forvente noe større skepsis til å ha en LHBS-sjef enn en medarbeider, men forskjellen i tallene er ikke signifikant, og det ikke er mulig å trekke noen slutninger av den.

Vi har sett på om alder og kjønn har noe å si for hvor komfortabel den enkelte ville være med at sjefen var lesbisk, homofil eller bifil. Det er noen færre med positive holdninger i den yngste og den eldste gruppa, selv om forskjellene er ganske små. Det er en svak tendens til at færre kvinner er redd for å få en LHBS-sjef enn menn. Dette er i tråd med generelle tendenser, kvinner har noe mer positive holdninger til homofile og lesbiske enn menn (se for eksempel Andersen og Slåtten 2008). Det hovedbildet

som kommer frem, er imidlertid at de positive utsagnene dominerer. I alle grupper representerer de rundt 90 prosent.

Vi har også intervjuet flere ledere som var åpent lesbiske. De forteller heller ikke om store vansker på jobben, snarere tvert imot. Flere beskriver imidlertid at de har strategier som innebærer at de er raske til å informere nyansatte om sin sivilstatus. Dette gjøres ofte på en litt indirekte måte, for eksempel ved å snakke høyt om «partneren min» i lunsjen eller liknende. På tross av åpenhet og positive holdninger føler altså lesbiske, homofile og bifile at de må finne strategier som kan hindre pinlige episoder. Her følger ett av flere utsagn i samme gate:

«Det har vært helt greit å være åpen. Har vært helt åpen innad på arbeidsplassen, og alle har visst det hele tiden, og det har vært helt uproblematisk. Pleier å fortelle det raskt til eventuelle nye ansatte som kommer. Så skal de slippe å dumme seg ut ved å spørre om hva mannen min driver med.» (Informant, kvinne)

Oppsummering

Det store bildet av holdningene til lesbiske, homofile og bifile blant ansatte i Bergen kommune er positivt. Men når en går under overflaten, kan det allikevel se ut til å være noen enkeltpersoner med store fordommer. Det er forskjeller mellom hvordan den heterofile majoriteten oppfatter situasjonen, og hvordan homofile, lesbiske og bifile oppfatter den. Det ser ut til å være en utbredt tendens til at heterofile oppfatter homofiles liv som mer preget av seksualitet enn heterofiles. Dette oppleves som reduserende. Det er derfor et spørsmål om både homofile og heterofile prøver å fremstille situasjonen som mer «nøytral» enn den faktisk er. Det kan se ut til at særlig teknisk etat og brannvesenet har noen utfordringer når det gjelder holdninger. Videre kan det også være behov for at skolesektoren setter LHBS på dagsordenen.

6 Erfaringer med diskriminering og trakassering

Hvordan vi har det på arbeidsplassen, er viktig for hvordan vi har det generelt. Arbeidsplassen er et sted der voksne oppholder seg store deler av dagen, og er trolig den viktigste arenaen for sosialisering, deltakelse og inkludering i samfunnet. I arbeidslivet får den enkelte mulighet til å benytte og utvikle sine ressurser. Å kunne være seg selv som fullt og helt menneske er viktig – også i arbeidslivet (LLH hjemmesider¹⁰). Det gir trygge kolleger og arbeidstakere som dermed kan være i stand til å yte sitt beste i jobben.

I Bergen kommune sin handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile «For inkludering og mangfold» vektlegges det ansvaret Bergen kommune selv har som arbeidsgiver (Bergen kommune 2008). Det poengteres at kommunen aktivt skal medvirke til at lesbiske, homofile og bifile kan være åpne på arbeidsplassen. Videre legges det vekt på å bekjempe diskriminering og trakassering samt å fremme mangfold og respekt for ulikhet. I dette kapittelet ser vi på hvilke erfaringer lesbiske, homofile og bifile har med diskriminering, baksnakking, mobbing og trakassering i Bergen kommune.

Hva er diskriminering og trakassering?

I en rapport fra NOVA skrevet av Kirsten Danielsen (2005) diskuteres begrepet diskriminering med referanse til Holgersenutvalget som utredet rettslig vern mot etnisk diskriminering (NOU 2002:12). Begrepet forskjellsbehandling benyttes av henne som et «nøytralt» begrep, mens diskriminering brukes om forskjellsbehandling som ikke er saklig begrunnet.

Diskrimineringsloven¹¹ definerer diskriminering på følgende måte:

«Med direkte diskriminering menes at en handling eller unnlatelse har som formål eller virkning at personer eller foretak [...] blir behandlet dårligere enn andre blir, er blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon»

¹⁰ www.llh.no

¹¹ LOV av 2005-06-03 nr. 33: Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.

Direkte diskriminering er følgelig når en forskjellsbehandles fordi en eksempelvis er homofil. En diskriminerende handling er å behandle like tilfeller ulikt på grunn av en utenforliggende faktor, i dette tilfellet seksuell orientering. I arbeidslivet er diskriminering på grunnlag av seksuell orientering forbudt ved lov.

Indirekte diskriminering defineres på følgende måte:

«Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som fører til at personer [...] blir stilt særlig ufordelaktig sammenliknet med andre. Med indirekte diskriminering i arbeidslivet menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som faktisk virker slik at en arbeidssøker eller arbeidstaker stilles dårligere enn andre arbeidssøkere eller arbeidstakere på grunn av [...]».

Indirekte diskriminering betyr følgelig at handlingen i utgangspunktet ikke er rettet mot bestemte grupper, men hvor effekten likevel blir diskriminerende. Et eksempel på dette er når en kjønnsnøytral regel gjør at det store flertallet av kvinnene kommer dårligere ut enn mennene.

Det er allikevel i henhold til loven muligheter for å behandle grupper ulikt, gjennom det som defineres som forskjellsbehandling:

«Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål, og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles, anses ikke som diskriminering [...]»

Den samme loven definerer trakassering på følgende måte:

«Med trakassering menes handlinger, unnlatelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende.»

Trakassering på grunnlag av seksuell orientering forstås følgelig etter loven som diskriminering. Trakassering er forbudt ved lov i arbeidslivet, og forbudet gjelder like mye mellom underordnet og overordnet som mellom likestilte arbeidstakere. Loven forutsetter at handlingen eller ytringen er uønsket fra fornærmedes side. Dersom en ansatt for eksempel kalles «en soper», spiller det ingen rolle om den som kommer med ytringen, mener det eller hevder det er en spøk. Så lenge fornærmede ikke ønsker denne typen kommentarer, er det trakassering i henhold til arbeidsmiljøloven (lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.).

Vi ser her at det skilles mellom tre typer diskriminering: direkte diskriminering, indirekte diskriminering og trakassering. Vi vil ikke her gå inn i en omfattende diskusjon om definisjonen av diskriminering, men det vil være hensiktsmessig å tenke et skille mellom direkte og indirekte diskriminering.

Arbeidsgiver har ifølge arbeidsmiljøloven det overordnede ansvaret for at ingen utsettes for mobbing, trakassering, vold eller trusler på jobben (ibid.). Arbeidstaker har likevel i henhold til loven en selvstendig plikt til å si fra dersom en kollega blir utsatt for diskriminering eller mobbing. Verneombud har en grunnleggende funksjon i arbeid med å forebygge diskriminering og trakassering og spiller sammen med tillitsmannsapparatet en viktig rolle i dette arbeidet.

Hva sier andre studier om diskriminering og trakassering?

Innledningsvis i rapporten viste vi til studier fra flere europeiske land som fant at lesbiske, homofile og bifile personer opplever diskriminering på arbeidsplassen. Også norske undersøkelser har vist at det blant lesbiske og homofile sammenliknet med heterofile kvinner og menn er et større mindretall som oppgir å bli mobbet og trakassert (bl.a. Moseng 2005). I NOVA sin undersøkelse svarte én av fem lesbiske kvinner og én av fire homofile menn at de har opplevd en eller annen form for diskriminering på arbeidsplassen eller studieplassen på grunn av sin seksuelle orientering (ibid.). De vanligste formene for diskriminering var trakassering, mobbing og baksnakking. Rapporten skriver at den negative forskjellsbehandlingen av lesbiske, bifile og homofile sjelden tar form av konkrete overgrep, som å bli utsatt for gjentatte voldsepisoder eller å bli oppsagt. Den vanligste formen for diskriminering/trakassering av lesbiske og homofile på norske arbeidsplasser er imidlertid å bli holdt utenfor fellesskapet eller å oppleve nedsettende og latterliggjørende omtale av lesbiske, homofile og biseksuelle i sin alminnelighet (ibid.). Å bli utelukket fra felleskap, hendelser som tvetydige utsagn eller hinting, rykter eller gester er en type uformell diskriminering det er vanskelig å gripe fatt i. Noen få opplever å bli umotivert forflyttet fra én arbeidsoppgave til en annen, andre er blitt tvunget til å slutte i jobben, de har opplevd å ikke bli forfremmet og liknende (ibid.).

Av nyere forskning finnes en artikkel av Åse Røthing som har gjennomført en kvalitativ studie med 14 lesbiske og homofile lærere om skolen som arbeidsplass (2008). Hun finner at selv om informantene mente det i prinsippet var greit å være lesbisk eller homofil lærer i dagens norske samfunn, var det flere som opplevde at det var «uklare grenser» for hvor «mye homo» de kunne tillate seg å være, hvor synlige de ønsket å være, og hvor åpne de mente det var lurt å være i ulike sammenhenger (ibid.). Dette er til tross for at informantene i stor grad var åpne på arbeidsplassen, tok sine rettigheter for gitt og forventet at omgivelsene, både i arbeidsliv og fritid, ikke hadde noen innvendinger mot deres seksuelle orientering. At denne grensegangen kan være vanskelig, setter Røthing i sammenheng med at det har blitt en utbredt oppfatning i Norge om

at vi bor i et homovennlig land. Når en da allikevel opplever at det ikke er uproblematisk å være lesbisk eller homofil på arbeidsplassen, kan det oppfattes som «vanskelig» siden slike erfaringer i prinsippet ikke skal forekomme. Det ser også ut til å være en slags aksept eller toleranse blant lesbiske og homofile selv for at en skal kunne tåle en viss grad av trakassering dersom en er åpent lesbisk eller homofil (ibid.).

En svensk undersøkelse fra 2004 gjort av Arbetslivsintitutet viste at ni av ti lesbiske og homofile var tause om sin homoseksualitet (Kulick 2004, gjengitt i Røthing 2008). Forskerne spurte lesbiske, homofile og bifile om hvordan de følte seg behandlet på arbeidsplassen, og det viste seg at en stor andel av de spurte følte seg diskriminert eller krenket. Diskrimineringen og krenkingen besto imidlertid ikke nødvendigvis av eksplisitte, homofobiske handlinger, selv om dette også forekom. Snarere ble krenkingene knyttet til kulturen på arbeidsplassen, der heteroseksualitet var det selvsagte bakteppet og utgangspunkt for samtaler og humor. Denne kulturen blir gjerne vist til som heteronormativitet. Vi har vist til begrepet heteronormativitet i innledningskapittelet, og begrepet er flittig brukt i forskningen og av andre fagpersoner knyttet til de utfordringer lesbiske, homofile og bifile ofte møter i samfunnet.

Økonomisk forskning om diskriminering av homofile har gjort bruk av registerdata og økonometriske metoder. Søkelyset har vært på forskjeller i utfall mellom homo- og heteroseksuelle i arbeidsmarkedet. I USA har Badgett (1995), Klawitter og Flatt (1998) og Allegretto og Arthur (2001) studert inntektsforskjeller mellom homo- og heterofile, og fant ut at homofile menn tjener mindre enn mannlige heteroseksuelle, mens lesbiske kvinner tjener om lag det samme eller i noen tilfeller mer enn heteroseksuelle kvinner. Det samme mønsteret er observert i europeiske land (for eksempel Arabsheibani, Marin og Wadsworth 2004, 2005 og Plug and Berkhout 2004). Allikevel er det vanskelig å knytte disse funnene direkte til diskriminering, ettersom vi ikke vet i hvilken grad det er åpenhet på arbeidsplassen, og om denne forskjellen knyttes til seksuell identitet, eller om det er andre faktorer som avgjør. En liknende studie er nylig gjennomført i Sverige. Totalt har forskerne studert 2000 par som står registrert med partnerskap i Statistiska centralbyråns register og sammenliknet dem med en gruppe gifte par. De finner at homoseksuelle kvinner har lettere for å få lederansvar enn heteroseksuelle kvinner (Ahmed og Hammarstedt 2010). I et intervju til en avis uttaler lederen av svenske RFSL at forklaringen på dette kan være at en ikke opplever lesbiske kvinner som en trussel på samme måte som homofile menn.¹² Situasjonen for homoseksuelle menn viser seg derimot å være veldig annerledes enn for kvinner. Mens lesbiske lettere får lederansvar, sitter homoseksuelle menn sjeldnere i ledelsen enn heteroseksuelle menn. Forskerne viser at homofile menn ikke når opp på karrierestigen, og forklarer at forskjellen kan komme av at kvinnelig homoseksualitet er mer akseptert blant dem som ansetter ledere. En annen forklaring kan være at kvinnelige homofile par generelt

¹² Link til artikkel: E24 Jobb: <http://e24.no/jobb/article3592859.ece>

skaffer seg barn senere og har mer tid til karrieren. Men disse forklaringene gir ikke svar på hvorfor homofile menn kommer dårligere ut. Ettersom utvalget også kun tar for seg par som er åpne om sin legning ved å ha registrert partnerskap, er heller ikke utvalget representativt for alle lesbiske og homofile i Sverige. Forskerne trekker også frem at det fortsatt er mange som velger å ikke være åpne om sin legning på jobben.

Med innføring av felles ekteskapslov for likekjønnede og ulikekjønnede par er nesten all juridisk diskriminering av homofile og lesbiske i Norge fjernet. Imidlertid vet vi lite om i hvilken grad homofile, lesbiske og bifile faktisk opplever og/eller blir diskriminert. Det er grunn til å tro at arbeidslivet har utviklet seg i løpet av de siste ti årene, men funnene danner et utgangspunkt for arbeidet vi har gjort i denne undersøkelsen. En litteraturgjennomgang foretatt av Fafo (Grønningsæter og Nuland 2008) tyder på at diskriminering fortsatt er et problem, og at ikke minst innen tjenestesektoren er heteronormativitet en stor utfordring når det gjelder både utforming av tjenesten og bevisstgjøring av tjenesteyterne. Kommunale arbeidsplasser består i stor grad av denne typen tjenesteytende virksomheter.

De siste årene har det vært mye avisdebatt om trakassering og vold mot homofile. Det er et paradoks at samtidig som vi ser endringer i befolkningens holdninger, ser det ut som om mange lesbiske, homofile og bifile fortsatt opplever trakassering og vold. Det er likeså et paradoks at ordene «hore» og «homo» er av de vanligste skjellsordene blant ungdom (Røhnebæk mfl. 2005).

Erfaringer med diskriminering og trakassering i Bergen kommune

I vår undersøkelse har vi spurt de respondentene som oppgir at de definerer seg som lesbiske, homofile, bifile eller skeive, om de noen gang har opplevd å bli diskriminert på arbeidsplassen på grunn av seksuell identitet. Det er kun én homofil mann som svarer at han har opplevd diskriminering (tabell 6.1), mens det er åtte respondenter som oppgir at de ikke vet.

Tabell 6.1: Andelen lesbiske, homofile, bifile eller skeive som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen pga. seksuell identitet. Antall.

	Ja	Nei	Vet ikke
Lesbiske	0	11	1
Homofil	1	11	1
Bifil/biseksuell	0	9	6
Skeiv	0	2	0
Totalt	1	33	8
N	42		

Ulempen er at folks erfaringer tolkes svært ulikt, og hva som måles, kan være uklart. At én av fem respondenter svarer at de ikke vet, er et signal om at det ikke er så lett å vite hvordan en skal definere diskriminering, eller hva som kanskje ligger i begrepet. En av informantene trakk også frem at det kan være vanskelig å vite hva som kan tolkes som diskriminering og trakassering, fordi personer er forskjellige når det gjelder hva som oppleves som krenkende:

«Når noen kommer ved vitser og sånne ting, så er det noen som vil føle seg tråkket på. Andre ikke. Jeg ville ikke føle det sann. Men det er andre som ville føle det som de ble tråkket på. Da blir det alltid et definisjonsspørsmål om dette er mobbing, eller om dette er noe som burde stoppes. For det blir jo veldig lett litt sann 'har du ingen sans for humor?'. Det er helt klart en holdning man ikke burde utvise. For hvis noen sier at de føler seg krenket, så burde man jo møte det. Men det vil være så individuelt. Så det er fryktelig vanskelig å definere hva som er krenkende.» (Informant, kvinne)

Vi kan stille spørsmål ved om den usikkerheten vi finner, er en indikasjon på samme tendens som Røthing finner i sin studie (2008), om at det kan være en slags aksept eller toleranse blant lesbiske og homofile selv for at en skal kunne tåle en viss grad av trakassering dersom en er åpent lesbisk eller homofil. Dette til tross er det sammenliknet med NOVA sin undersøkelse (Hegna mfl. 1999, Moseng 2005) og svenske undersøkelser langt færre homofile og lesbiske som rapporterer om erfaringer med diskriminering på arbeidsplassen på grunn av seksuell identitet i Bergen kommune. At våre funn skiller seg såpass fra tidligere norsk forskning, kan være et tegn på at holdningene har endret seg i arbeidslivet. Mye har skjedd i den offentlige debatten knyttet til holdninger til lesbiske, homofile og bifile, ikke minst som følge av diskusjonen knyttet til den nye ekteskapsloven. En kan derfor stille spørsmål om funnene i den eksisterende norske forskningen må være å regne som utdatert.

At det i det hele tatt er noen som rapporterer at de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen på grunn av seksuell identitet, burde reageres på. Erfaringer med diskriminering er like vanskelig for den som det angår, uavhengig av omfang i kommunen for øvrig, og strider med arbeidsmiljøloven. Diskriminering og trakassering er derfor noe en må vise nulltoleranse overfor.

Den ene respondenten fikk også oppfølgingsspørsmål som gjaldt både grad av diskriminering eller trakassering og omfang. I og med at dette var et oppfølgings-spørsmål kun til de som svarte ja på om de hadde opplevd diskriminering, har vi ikke svar fra dem som svarte «vet ikke». Det gjør at vi ikke kan si noe sikkert om hva som ligger av erfaringer knyttet til andre respondenter enn den ene som svarte positivt på at han hadde opplevd diskriminering.

Han svarer at han har blitt holdt utenfor fellesskapet på grunn av seksuell identitet, og at dette skjedde én gang. Videre oppgir han å ha blitt trakassert og mobbet av klienter/brukere/pasienter og elever. Og at det har skjedd flere ganger at kolleger har moret seg på hans bekostning på grunn av seksuell identitet. Han svarer også at han én gang har blitt mobbet av kolleger.

I spørreundersøkelsen er det også to respondenter som gir kommentarer som viser at det er utfordringer knyttet til inkludering av lesbiske, homofile og bifile i arbeidsmiljøet, og at lesbiske, homofile og bifile som velger åpenhet på jobben, risikerer at det snakkes om dem bak ryggen deres:

«I dag er det, så vidt jeg vet, ingen homofile eller lesbiske på min arbeidsplass. Men for to år siden hadde jeg tre lesbiske kolleger. Jeg vet at minst én av dem ved et tilfelle ble omtalt som 'hun derre flatbankeren'.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

«Jeg står for det meste for det jeg mener, men ser litt an hvem jeg forteller om meg selv til. Du blir veldig fort 'hun lesben', og det kan være veldig slitsomt. Har nok i en travel hverdag om man ikke skal bekymre seg for det òg.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

Erfaringer med diskriminering og trakassering var også et tema i intervjuene våre og i fokusgruppene. Vi blir i liten grad fortalt egne historier om erfaring med diskriminering, men det er noen av informantene som vet om andre i kommunen som har hatt ubehagelige erfaringer på arbeidsplassen på grunn av seksuell identitet.

«Men jeg kan ikke si at jeg har hatt noen negative reaksjoner, med unntak av én situasjon som ikke handlet om meg som person, men om mine arbeidsoppgaver. Hvor det kanskje kan ha hatt noe sånn at noen akkurat hadde fått med seg at jeg var lesbisk. Og så var det noe de hadde hengt seg opp i, og så og så og så. Og så var det noen i ettertid som fortalte at det hang sammen med at jeg var lesbisk. Men det har jeg aldri fått beskjed om selv. Så jeg la jo ikke noe vekt på det. Man kan jo spekulere fryktelig, men jeg vet jo ikke. Jeg vet ikke. Men noen har spekulert, og andre har reagert på spekulasjonene. Jeg har fått tilbake de oppgavene siden.» (Informant, kvinne)

«Mange av dem jeg treffer her på arbeidsplassen, har jeg kjent lenge. Jeg har ingen oversikt over hva som tiskes og hviskes om, men er rimelig overbevist om at det ikke er mye hos oss.» (Informant, kvinne)

Hvilke holdninger som er på en arbeidsplass knyttet til lesbiske, homofile og bifile, kan også si noe om faren for diskriminering og trakassering. Er arbeidsmiljøet preget av en stor andel arbeidstakere med negative holdninger mot lesbiske, homofile og bifile, kan en tenke seg at det er større fare for at mobbing og trakassering finner sted mot lesbiske, homofile og bifile som arbeider der. Vi har allerede diskutert holdninger

tidligere i rapporten og funnet at et klart flertall av respondentene rapporterte at de selv stort sett hadde positive holdninger til lesbiske, homofile og bifile. Men funnene våre viser også at andelen er noe lavere når det er snakk om homofile menn og bifile enn for lesbiske kvinner (se kapittel 5).

I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt om i hvilken grad de mente at lesbiske, homofile og bifile kunne være seg selv på jobben. Det store flertallet, tre av fire, av respondentene er helt eller ganske enige i at en får lov til å være den en er, uavhengig av seksuell identitet (tabell 6.2). Disse funnene tyder på at holdningene ligger til rette for inkludering av lesbiske, homofile og bifile.

Tabell 6.2: Arbeidstakere fordelt på enig/uenig i påstander om aksept av lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen. Prosent.

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	N
På arbeidsplassen min får en lov til å være den en er, uavhengig av seksuell identitet	47	30	16	2	4	1515

For å se om det er noen etater eller grupper ansatte som utmerker seg, har vi sett nærmere på hva som kjennetegner de ulike respondentene i hver svarkategori. Det er såpass jevn svarfordeling at det ikke er noen tendenser til at alder og kjønn er overrepresentert i noen av svarene. Vi har også sett på hvilken etat de ulike respondentene jobber i, og det er ingen enkeltetater som skiller seg ut, selv om det er noe flere respondenter som er ganske eller helt uenige, som jobber i hjemmetjenester eller institusjonstjenester.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at det er få lesbiske, homofile eller bifile i Bergen kommune som rapporterer at de har erfart diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen. Det er derimot flere respondenter, cirka én av fem, som er usikre på om de har opplevd diskriminering eller trakassering. Vi har ikke informasjon om hva som ligger til grunn for denne usikkerheten, men det er grunn til å spørre om denne usikkerheten er en indikasjon på om det kan være en slags aksept eller toleranse blant lesbiske og homofile selv for at en skal kunne tåle en viss grad av trakassering dersom en er åpent lesbisk eller homofil (jf. Røthing 2008). Det er også få eksempler fra intervjuene på erfaringer med diskriminering eller trakassering. Fra tidligere norske og utenlandske undersøkelser vet vi at den vanligste formen for diskriminering/trakassering av lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen er å bli holdt utenfor fellesskapet eller å oppleve

nedsettende og latterliggjørende omtale av lesbiske, homofile og biseksuelle i sin alminnelighet. Videre trekkes ofte heteronormativitet frem som en utfordring også når det gjelder arbeidsmiljø. Til tross for dette er det lite i denne undersøkelsen som tyder på at diskriminering er et utbredt problem.

7 Arbeidsmiljø

Innledningsvis i rapporten har vi skrevet litt om hva som kjennetegner det gode arbeidsmiljøet. Arbeidslivsorganisasjonene har markert seg i kampen om å gjøre arbeidsplassen inkluderende, også for homofile, lesbiske og bifile. LO har for eksempel hatt som mål at homofile skal kunne leve i full åpenhet uten frykt for diskriminering eller trakassering og sikres et godt psykososialt arbeidsmiljø i tråd med arbeidsmiljølovens intensjoner (LO 2010). Videre har arbeidslivsorganisasjonene ønsket å styrke kampen mot utelukking, utstøting, vold, mobbing og trakassering, herunder seksuell trakassering, i arbeidslivet. Dette arbeidet er en del av viktige satsinger som «jobbing uten mobbing» og arbeidet med et inkluderende arbeidsliv (IA). Flere organisasjoner i arbeidslivet har trukket frem viktigheten av et arbeidsmiljø som legger til rette for at også lesbiske, homofile og bifile kan være åpne på jobb.

Arbeidsmiljø kan beskrives som summen av det som omgir et sted der det utføres et arbeid. Arbeidet defineres vanligvis som lønnet arbeid, og miljøet blir ansett å være viktig i den forstand at det påvirker det arbeid som utføres, og den eller dem som utfører det, i positiv eller negativ retning. Et arbeidsmiljø består av både fysiske faktorer og psykososiale faktorer. Både arbeidsgiver og arbeidstaker har interesse av at arbeidsmiljøet er utformet og tilrettelagt slik at arbeidet lar seg utføre på en best mulig (kvalitetsmessig) måte innenfor de gitte økonomiske og tidsmessige rammer som finnes, uten å belaste arbeidstaker unødige. Ifølge Arbeidstilsynet er det tre forutsetninger som må være på plass for et godt arbeidsmiljø: aktiv ledelse, medvirkning og at eget arbeidsmiljø er på dagsordenen.

I dette kapittelet ser vi nærmere på hvordan ansatte i Bergen kommune faktisk opplever arbeidsmiljøet, og hvordan tillitsmannsapparatet og verneombudet jobber for å skape et arbeidsmiljø som også tilgodeser og ivaretar lesbiske, homofile og bifile. Vi vil også se på hvor godt handlingsplanen «For inkludering og mangfold» er kjent blant kommunens ansatte, og i hvilken grad lesbiske, homofile og bifile opplever at planen bidrar til å positivt påvirke arbeidsmiljøet og legge til rette for åpenhet.

Ansattes opplevelse av arbeidsmiljøet

Opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet er en subjektiv vurdering, og det er flere faktorer som kan være med å avgjøre hvordan arbeidsmiljøet vurderes. I innledningskapittelet trakk vi frem viktige faktorer som er med å skape et godt arbeidsmiljø, og knyttet til lesbiske, homofile og bifiles situasjon i arbeidslivet vil psykisk helse, sosial utvikling, likebehandling, tilpasning til den enkeltes livssituasjon og inkludering være svært relevante.

I undersøkelsen har vi spurt hvordan arbeidstakere i Bergen kommune generelt tror lesbiske, homofile og bifile opplever arbeidsmiljøet på sin arbeidsplass (tabell 7.1).

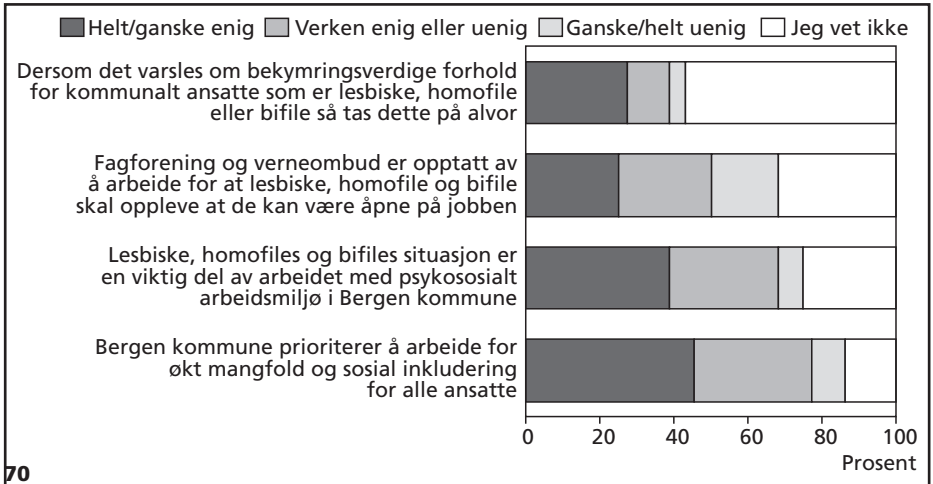
Tabell 7.1: Arbeidstakeres vurdering av hvordan lesbiske, homofile og bifile opplever arbeidsplassen. Prosent. N = 1495.

	Alle respondenter
Stort sett inkluderende	75
Verken inkluderende eller ekskluderende	24
Stort sett ekskluderende	1

Et klart flertall opplever at arbeidsmiljøet stort sett er inkluderende overfor lesbiske, homofile og bifile. Tre av fire respondenter mener dette, også lesbiske, homofile og bifile respondenter. Det er noe færre av dem som er usikre på hvordan de vil definere seg selv, som opplever at arbeidsmiljøet stort sett er inkluderende. Det er nesten ingen respondenter som opplever at arbeidsmiljøet er stort sett ekskluderende.

For å få et mer nyansert bilde av opplevelsen av arbeidsmiljøet har vi i tillegg stilt mer konkrete spørsmål knyttet til lesbiske, homofile og bifiles vurderinger av hvordan det jobbes med arbeidsmiljø i Bergen kommune (figur 7.1).

Figur 7.1: Lesbiske, homofile og bifiles vurderinger av påstander om arbeidsmiljø. Prosent N = 44.

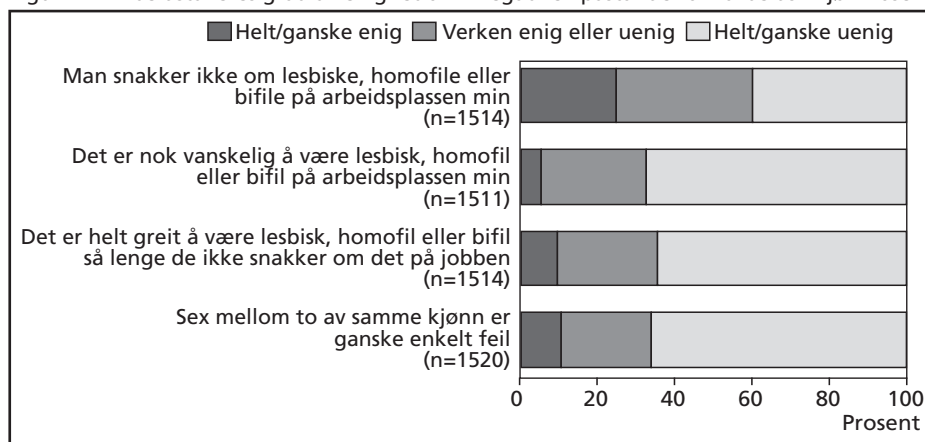


De lesbiske, homofile og bifile respondentene fordeler seg litt ulikt på de forskjellige påstandene. Når det gjelder varsling om bekymringsverdige forhold, mener om lag én av fire at de er helt eller ganske enige i at disse tas på alvor. Mer enn halvparten er allikevel usikre på dette. Når det gjelder hvorvidt fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at lesbiske, homofile og bifile kan være åpne på arbeidsplassen, så er det kun én av fire som er helt eller ganske enige i dette. I og med at LO og andre arbeidstakerorganisasjoner har vært såpass tydelige i mediene på at de ønsker å løfte denne problematikken, ser det ut som det er knyttet noen utfordringer til å tydeliggjøre dette arbeidet ute i virksomhetene. Det er også denne påstanden som har størst andel som er helt eller ganske uenige.

Om lag to av fem mener at lesbiske, homofile og bifiles situasjon er en viktig del av arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø, og om lag halvparten mener at Bergen kommune prioriterer å arbeide for økt mangfold og inkludering av alle ansatte.

Vi har også spurt ansatte som enten definerer seg som heterofile, eller som er usikre på hvordan de vil definere seg, om hvordan de vurderer både negative påstander (figur 7.2) og positive påstander (figur 7.3) om arbeidsmiljøet på arbeidsplassen.

Figur 7.2: Arbeidstakeres grad av enighet om «negative» påstander om arbeidsmiljø. Prosent.



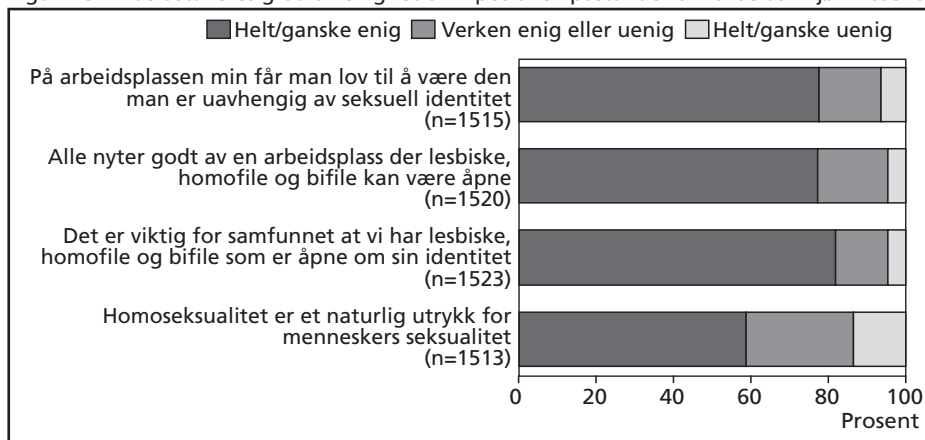
Av de negative påstandene fremstår det som en utfordring i hvilken grad det snakkes om lesbiske, homofile eller bifile. Omtrent én av fire respondenter sier at en ikke snakker om lesbiske, homofile eller bifile på arbeidsplassen. At seksuell identitet ikke er et tema, kan allikevel tolkes på flere måter. På den ene siden kan en argumentere med at dette funnet til en viss grad viser at en ikke snakker om seksuell identitet fordi det er normalisert. Eller en kan tenke seg at det ikke snakkes om privatliv på arbeidsplassen, uavhengig av seksuell identitet, og at en i hovedsak er opptatt av rollen som profesjonsutøver. På den andre siden er det mulig å tenke seg at det er lettere å stå frem på en arbeidsplass der det snakkes om seksuell identitet. Taushet om et tema kan også

fremstå som en undertrykkende faktor. Inntrykket vårt etter fokusgruppeintervjuene med ledere og med tillitsvalgte og verneombud er allikevel at det snakkes lite om lesbiske, homofile og bifile på de fleste arbeidsplassene i kommunen, og at det derfor fremdeles er et tema som får mye oppmerksomhet når det blir et tema, og dermed ikke kan sies å være normalisert:

«Er en litt wow-faktor i det når folk møter lesbiske og homofile» (Tillitsvalgt, fokusgruppe)

På påstanden om hvorvidt det er vanskelig å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen, er et klart flertall, to av tre, helt eller ganske uenige i dette, og to av tre er uenige i at sex mellom to av samme kjønn er feil. Om lag én av ti respondenter er enige i denne påstanden. Til sammen viser fordelingen på disse fire negative påstandene at flertallet av respondentene er uenige i at disse er til stede i Bergen kommune. Sammenliknet med den nasjonale undersøkelsen om holdninger til LHBT-personer (Anderssen og Slåtten 2008) er våre funn mer positive. De hadde i sin undersøkelse tilsvarende spørsmål, men spesifisert på kjønn¹³. Nesten halvparten av de mannlige respondentene var enige i spørsmålet om sex mellom to menn, mens andelen var to av fem om sex mellom kvinner. Blant de kvinnelige respondentene var andelen som var enige i denne påstanden, lavere enn hos mennene, der én av fire var enige i påstanden om sex mellom menn, og andelen var litt mindre enn én av fem når det gjaldt sex mellom kvinner (ibid.).

Figur 7.3: Arbeidstakeres grad av enighet om «positive» påstander om arbeidsmiljø. Prosent.



¹³ Deres spørsmål var: «Sex mellom to menn er ganske enkelt helt feil» og «Sex mellom to kvinner er ganske enkelt helt feil».

Tilsvarende de negative påstandene svarer flertallet av respondentene at de er helt eller ganske enige i positive påstander om arbeidsmiljøet (figur 7.3). Om lag fire av fem er helt eller delvis enige i at en får lov til å være den en er, på arbeidsplassen, uavhengig av seksuell legning, at alle nyter godt av en arbeidsplass der lesbiske, homofile og bifile kan være åpne, og at det er viktig for samfunnet at vi har lesbiske, homofile og bifile som er åpne om sin identitet. Sammenliknet med den nasjonale undersøkelsen er igjen våre respondenter mer positive når det gjelder enighet til den siste påstanden. I den nasjonale undersøkelsen var 56 prosent av mennene og 77 prosent av kvinnene enige i denne påstanden (Anderssen og Slåtten 2008). Funnene i spørreundersøkelsen i Bergen er i tråd med funnene fra de kvalitative intervjuene som i stor grad gir inntrykk av at arbeidsmiljøet har vært bra når det gjelder å være åpen om seksuell identitet:

«Jeg synes Bergen kommune er en god arbeidsplass. Det har ikke vært noe problem i forhold til det å være åpen.» (Informant, kvinne)

En litt lavere andel, cirka 60 prosent, er enige i at homoseksualitet er et naturlig uttrykk for menneskers seksualitet. Dette er allikevel en mye høyere andel enn andelen i den generelle befolkningen, målt ved den nasjonale holdningsundersøkelsen (Anderssen og Slåtten 2008¹⁴). Nasjonalt er det skilt mellom kjønnene, men funnene er nokså like blant menn og kvinner, og om lag én av tre er enige i påstanden. En større andel menn enn kvinner er uenige i påstanden. I vår undersøkelse er dette også den påstanden der det er flest som er helt eller ganske uenige, om lag 10 prosent. At flere er uenige i denne påstanden til tross for at de er enige i andre påstander, kan bety at selv om en har et syn på homoseksualitet som noe som ikke er naturlig, så betyr ikke det at en nødvendigvis mener at det ikke skal være anledning for lesbiske, homofile og bifile å være åpne på arbeidsplassen. Én av informantene hadde en erfaring fra sin arbeidsplass som viser at selv om kolleger kanskje ikke aksepterer homofili, så behandler de homofile kolleger med respekt:

«Jeg vet at det var en som gjorde det, men han satt inne med det og sa ingenting. Men jeg skjønnte jo ... han var den eneste som ikke gratulerte meg med partnerskapet. Men det var jo ærlig. Hadde han gratulert meg, mens han mente at dette var galt, så hadde han jo vært fryktelig falsk. Og han var jo en ordentlig mann på alle måter. Og behandlet meg ordentlig på alle måter. Men han sa ingenting om dette. Og skjønnte at det var det ikke kultur for, fordi alle var så aksepterende.» (Informant, kvinne)

Dette til tross finner vi også i informantintervjuene at det kan være slitsomt å stå frem som lesbisk, homofil eller bifil om en har kolleger som ikke forstår eller aksepterer.

¹⁴ Deres påstander var: «Mannlig homoseksualitet er et naturlig uttrykk for seksualitet hos menn» og «Kvinnelig homoseksualitet er et naturlig uttrykk for seksualitet hos kvinner».

«Jeg jobber med en konservativ kristen kollega. Vi snakker mye, men forstår hverandre ikke, selv om vi liker hverandre godt. Det er litt slitsomt at hun mener at 'det går over'.» (Informant, kvinne)

De fleste informantene vi har snakket med, er åpne på sin arbeidsplass med de fleste av kollegene og viser i stor grad til positive erfaringer knyttet til det å være åpen. Noen av informantene trekker allikevel frem at måten kolleger reagerer, er viktig for å fungere optimalt i arbeidet. Disse to sitatene illustrerer dette:

«Så hvert fall ha kolleger som takler det på en fin måte, det synes jeg er viktig. Jeg opplever det i dag. Og det kan være en støtte å ha noen andre på jobb. Ha noen som tør å vise at de støtter om det blir vanskelig for andre. Blir det vanskelig for andre, kan det bli et problem for en selv også.» (Informant, mann)

«Når du oppfatter at andre er trygge, blir du trygg selv.» (Informant, mann)

Dersom en skal legge enighet/uenighet med disse påstandene til grunn for kommunens arbeid for et inkluderende arbeidsmiljø, er det også interessant å se om det er noen grupper som utmerker seg i svarene sine. Det er allikevel viktig å presisere at andelene som er enige i negative utsagn og uenige i positive utsagn, i stor grad er liten, så en skal være litt forsiktig med å trekke konklusjoner. Men det er noen deler av kommunen som utmerker seg. Når det gjelder utsagnene om homoseksualitet som fenomen, er det en større andel av ansatte i mannsdominerte arbeidsplasser som er enige med negative utsagn eller uenige med positive enn arbeidstakere for øvrig. Dette kan forklares med at menn i større grad enn kvinner også i nasjonale undersøkelser har fordelt seg på tilsvarende måte (Anderssen og Slåtten 2008). Når det gjelder utsagn knyttet til åpenhet og inkludering på arbeidsplassen, er det barnehage, hjemmetjenester, institusjon og skole som har respondenter som sier seg enige i negative utsagn og uenige i positive utsagn. Disse etatene til sammen utgjør en veldig stor andel av kommunens ansatte. En kan derfor stille spørsmål om dette er deler av kommunens tjenester der en har noen flere utfordringer knyttet til holdninger. Dette er til tross for at handlingsplanen har valgt å legge særlig vekt på tjenesteområdene oppvekst, helse og kultur (Bergen kommune 2008).

Arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø

Flere aktører er viktige i arbeidet med å sikre et godt arbeidsmiljø. Det er ledelsen som har det overordnede ansvaret med å sikre et godt arbeidsmiljø. Men også tillitsvalgte, verneombud og arbeidstakerne selv spiller en betydningsfull rolle. Som vi viste til innledningsvis i kapitlet, viser Arbeidstilsynet til tre forutsetninger som må være på

plass for et godt arbeidsmiljø: aktiv ledelse, medvirkning og at eget arbeidsmiljø er på dagsordenen. Virksomheter skal ha en rutine for rapportering av mobbing. Rutinen skal være gjort kjent for alle og informere om hvem en skal henvende seg til. Dette er som oftest den nærmeste overordnede, den tillitsvalgte eller virksomhetens verneombud.

Ledelse

Tilstedeværende og aktiv ledelse er en av forutsetningene for å få til et godt arbeidsmiljø. I vårt fokusgruppeintervju med ulike ledere fra forskjellige sektorer i kommunen fant vi allikevel at aktiv ledelse når det gjelder inkludering av lesbiske, homofile og bifile, ikke var så enkelt å angripe. Deltakerne i fokusgruppa ble presentert for en case: I en personalsamtale forteller en ansatt at han eller hun er homofil/lesbisk, og opplever å bli holdt utenfor kollegafellesskapet av den grunn. Vi utfordret gruppa til å diskutere hvordan en slik sak kunne håndteres. Ingen av deltakerne hadde selv erfaring fra tilsvarende opplevelse i egen jobb. Gruppa responderte noe ulikt i diskusjonen, selv om det var nokså stor enighet om at et viktig premiss for å arbeide med saken var å ta utgangspunkt i hvordan personen selv ønsket at saken skulle håndteres, og få vedkommendes tillit. Noen av de andre reaksjonene var som følger:

«Det er viktig å få situasjonen der utestenging skjer presisert – hvilke situasjoner skjer det i, hvilke kolleger osv. Ta utgangspunkt i hvordan man kan bidra til å ivareta arbeidssituasjonen til vedkommende.»

«Det er nødvendig å få frem om utestengingen er viktig i alle sammenhenger, og gå i dybden med personen. Dialog kan være med å gjøre det mindre vanskelig. Men det er viktig at det er vedkommende selv som setter premisser.»

«Det er viktig å finne ut av om det personen opplever, er det sammenheng mellom det opplevde versus virkeligheten. Dette er noe jeg opplever man må være oppmerksom på når man har å gjøre med utsatte grupper. Det å tenke litt realitet versus å være paranoid. Når man har funnet ut av dette, kan man lettere følge opp saken.»

«Man må rydde opp i og finne ut av en del viktige premisser som ikke er gitt. Er vedkommende åpen? Er det noen som vet? Er det kun noen få? Svar på disse legger premisser som er viktige for hvordan man burde gå frem i saken. Man må rydde opp i opplevelsene, også for de som er rundt.»

Det ble også diskutert hvordan det jobbes med å skape rom for åpenhet på arbeidsplassen. En av deltakerne opplevde for eksempel at «man slår inn åpne dører om man jobber aktivt for det». Med andre ord var det vanskelig å jobbe aktivt for å skape rom for åpenhet, fordi det allerede i dag var et slikt rom. Men erfaringene med dette var ulike. En annen informant opplevde at det verken legges til rette for åpenhet eller

jobbes med å skape rom for det. Det ble trukket frem at det kunne være utfordrende å jobbe med å skape rom for åpenhet, fordi en på den ene siden var klar over at taushet var undertrykkende, men på den andre siden også måtte ha aksept for at det er ting det ikke skal snakkes om. Det var allikevel enighet om at en leder må være tydelig og ha tydelige holdninger selv. Dette ble trukket frem som viktig knyttet til det å skape en holdningskultur på arbeidsplassen og ikke minst det å vise nulltoleranse mot diskriminering. Det som ble trukket frem som den beste måten å arbeide med tematikken på, var å trekke frem dette i medarbeidersamtaler og bruke mangfold som paraply. Som en informant uttalte det: «Mangfold er ordet. Få frem at mangfold er at det å være annerledes, det er uansett greit. Da legges det LHB-fokus bak».

Tillitsmannsapparatet og verneombud

Vi har allerede vist at det blant lesbiske, homofile og bifile var usikkerhet om hvorvidt tillitsmannsapparatet var opptatt av å arbeide for at lesbiske, homofile og bifile kunne være åpne på jobben. I fokusgruppa med tillitsvalgte spurte vi representanter fra de ulike organisasjonene om hvordan de ville forholde seg til at en av de ansatte varsler om trakassering av en homofil medarbeider, og hvordan de ville håndtere situasjonen. Ingen av deltakerne i fokusgruppa hadde erfaring fra en slik sak, og responsen var at de ville håndtere en slik sak på lik linje med alle andre trakasseringssaker. En problematikk flere av deltakerne trakk frem, var at slike saker ofte fordrer at den som rammes, er åpen, og at det er vanskelig å arbeide med en slik situasjon om den involverte personen ikke er åpen om seksuell identitet. En interessant opplevelse i fokusgruppa var at de fleste deltakerne i starten på diskusjonen var nokså klare på at de opplevde at lesbiske, homofile og bifile hadde få problemer som ansatte i Bergen kommune, og svarene inkluderte følgende sitater:

«Tror at lesbiske, homofile og bifile har det godt og er inkludert.»

«Jeg avviser ikke at det ikke finnes. Men åpne lesbiske og homofile jeg kjenner, sier at det ikke er noe problem å være lesbisk og homofil på arbeidsplassen.»

«Det er et ikke-tema. De blir som alle andre.»

«Det er ingen forskjell, og de blir tolerert 100 prosent.»

I løpet av diskusjonen var det allikevel en tendens til at deltakerne i større grad problematiserte situasjonen, og det var tydelig at deltakerne var litt mer usikre på den faktiske situasjonen. Det fremstod også som et tema det ikke var like lett å ta tak i, sammenliknet med andre utsatte grupper på arbeidsplassen. De følgende sitatene illustrerer dette:

«Det er mye heteronormativitet. Det er lett å leve skjult, for det er ingen som spør.»

«Tatt-for-gittheten er problematisk.»

«Til tross for aksept så tar mange allerede det for gitt. At noen sier 'hvorfor skal jeg si det?', betyr at det ikke er normalisert.»

«Viktig å få en forståelse for at noen kan oppleve det som alvorlig, selv om det ikke var intensjonen. Kan ofte resultere i sykmelding, og på sikt utstøting.»

Fokusgruppa viste også at temaet ikke er det letteste å tilnærme seg, og signaliserer at det er behov for mer opplæring. Vårt inntrykk etter fokusgruppa er at temaet ikke er inne i verken tillitsvalgtkskolering eller verneombudskolering. Diskriminering og mobbing er temaer de blir opplært i, men som sitatet under illustrerer, må en kanskje jobbe på en annen måte for å forebygge og bekjempe diskriminering og trakassering av lesbiske, homofile og bifile ettersom det ikke nødvendigvis er noe kolleger og ledelser vet om:

«Det er lettere å gripe fatt i diskriminering på grunn av hudfarge enn på grunn av seksuell legning. Mer spøking et cetera kan ramme de man ikke vet om. Det er fremdeles litt 'morsomt' og kan ramme folk som ikke er åpne.» (Leder, fokusgruppe)

Noen av organisasjonene har jobbet med konkrete temaer som har knyttet seg til lesbiske, homofile og bifile. Men i den grad tillitsvalgte eller organisasjonene har jobbet konkret med tematikken, er det i stor grad avhengig av at sentrale personer i ledende posisjoner har hatt personlig engasjement i tematikken, og særlig om en har hatt lesbiske, homofile eller bifile i ledelsen.

Også blant verneombudene har vi inntrykk av at de i liten grad har erfaring fra å jobbe med homorelaterte spørsmål. Verneombud jobber i stor grad med saker som meldes inn til dem, og i fokusgruppa fikk vi inntrykk av at det ikke hadde vært homorelaterte konflikter. En forklaring på dette kan være at det er høy terskel for å varsle om saker, og verneombudet i kommunen tar heller ikke imot anonyme saker. Bergen kommune har en egen enhet for varsling, og til varslingsenheten kan en varsle anonymt.

I de kvalitative intervjuene var det få informanter som hadde erfaring med at fagorganisasjonene arbeidet med temaer relatert til lesbiske, homofile og bifile. Allikevel var det et hovedinntrykk at informantene hadde tillit til at tillitsmannsapparatet ville fungere om de trengte hjelp eller støtte i en vanskelig situasjon på jobben. Sitatet nedenfor illustrerer dette:

«Vi har tillitsvalgte som jeg har tillit til, og som ville gjort det som stod i hennes makt. Jeg føler meg trygg på at jeg ville bli tatt vare på hvis jeg skulle trenge det.» (Informant, kvinne)

«Så tenkte jeg også at siden vi kjenner hverandre fra før, så kunne det være greit å informere verneombudet. Og hun tok det veldig fint. Og det var veldig ålreit.» (Informant, mann)

Varsling

Å varsle er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven §§ 2-4, 2-5 og 3-6 regulerer arbeidstakers rett til å varsle. Bestemmelsene skal bidra til å styrke den reelle yringsfriheten i et ansettelsesforhold. Arbeidsmiljølovens varslingsregler omfatter tilfeller der arbeidstaker varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen som arbeidstakeren blir kjent med gjennom arbeidsforholdet, og som er eller kan være i strid med:

- lover og regler
- virksomhetens retningslinjer
- alminnelig oppfatning av hva som er forsvarlig eller etisk akseptabelt

Som vi viste til i figur 7.1, var det knyttet en del usikkerhet til varsling når det gjaldt bekymringsverdige forhold knyttet til lesbiske, homofile og bifile. Fra fokusgruppeintervjuene fikk vi inntrykk av at det kunne forklares med at en ikke først og fremst tenker varsling som metode for å ta tak i arbeidsmiljø og arbeidskonflikter knyttet til seksuell identitet. Det er allikevel grunn til å være kritisk til en slik forklaring, i og med at arbeidstakere er pålagt varslingsplikt i trakasseringssaker (Trygstad 2010).

Fokusgruppeintervjuene viste at en ikke kjenner til saker som har omhandlet diskriminering av lesbiske, homofile eller bifile. I og med at det er mulig å varsle anonymt til varslingsenheten i kommunen, vil det ikke være mulig å vite sikkert om det har vært saker eller ikke knyttet til seksuell identitet. Men fra forskning om varsling i norske bedrifter og virksomheter vet vi at seksuell trakassering er av de forhold det i minst grad varsles om (Trygstad 2010). Likevel er et hovedinntrykk at lesbiske, homofile og bifile informanter samt fokusgruppene i denne undersøkelsen har tillit til at systemet for varsling ville fungere dersom det ble varslet om en slik sak:

«Det tas på alvor. Jeg har tro på systemet. Jeg ville hvert fall tatt det alvorlig. Den tilliten må jeg ha til systemet. Men jeg vet jo at det er veldig forskjellig i enheter, hva slags kultur som er innad på arbeidsplassen, og hva slags ansvar lederen tar. Og det har jo vært oppslag i media om at noen tjenester er mer lukket mot brukere enn andre, og dårlig arbeidsmiljø. Men nå har vi jo en ordning så man kan varsle inn til denne sentrale varslingsenheten.» (Informant, kvinne)

Sitatet over viser også at ledelse er viktig når det kommer til arbeidsmiljø. En annen informant hadde erfaring med at det var en homofil mann som ble mobbet og baksnakket på arbeidsplassen. Dette hadde blitt meldt inn til ledelsen, og det ble tatt opp på et personalmøte, og mobbingen og ertingen stoppet opp. Dette eksempelet viser hva flere ledere på fokusgruppene uttalte som en viktig målsetting:

«Lederen må være tydelig uansett, må ha tydelige holdninger selv og klare å overføre dem til andre. Det er viktig å ha nulltoleranse mot diskriminering.» (Leder, fokusgruppeintervju).

Fokusgruppene viste også at flere ledere har god erfaring med ansatte som velger å være åpne, men at det kan være utfordringer knyttet til ansatte som har «veldig behov for å vise at de er homo». Denne holdningen finner vi også flere eksempler på i spørreundersøkelsen. Flere respondenter har valgt å gi utfyllende kommentarer til skjemaet, og de neste sitatene er hentet fra disse kommentarene:

«Opplever at homofile på jobb har et voldsomt markeringsbehov, de 'skriker etter å bli sett'. Dette oppleves unaturlig og nesten latterlig for andre arbeidere.» (Respondent, spørreundersøkelse)

«Det var litt vanskelig å svare, da jeg ikke er opptatt av mine kollegers sexliv, være seg den ene eller andre. Jeg ser på bifile, homofile, lesbiske som en som er hetero, alt avhenger av hvordan en er som kollega og menneske. Det eneste jeg ikke liker med de som er såkalte annerledes, er at det virker som mange av dem er ekstremt opptatt av å markere seg, altså at det å ikke være hetero på en måte er en slags stilingsbetegnelse som må synliggjøres. Det er jo ikke vanlig når du begynner på en arbeidsplass at du utroper deg som hetero under et intervju, dette er jo helt likegyldig i arbeidssammenheng. Ser mye av dette i media også, at de må gå ut og være stolte av å være homofile osv., jeg som er hetero, er jo ikke stolt av det, da er det jo helt andre kvalifikasjoner som en kan ha grunn til å være stolt av.» (Respondent, spørreundersøkelse)

«Det beste er å la tingene være i fred, så blir det ikke noe oppmerksomhet og støy rundt temaet! De finner sikkert ut av tingene sine selv uten at vi andre må tilkjennegi våre oppfatninger rundt det hele.» (Respondent, spørreundersøkelse)

«Folk får være som de er. Men seksualiteten er som religion en privatsak. Den kan man flagge så mye man vil i sitt privatliv. På arbeidsplassen har man ikke noe med det å gjøre! De som tilhører gruppa, har nok litt for mange som skal 'frelse verden' og demonstrere sin legning i full offentlighet og på den måten ødelegger for andre – og noen av disse har gjort at jeg har fått dem 'helt opp i halsen'!!!» (Respondent, spørreundersøkelse)

Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstakere selv har også en plikt til å medvirke til arbeidsmiljøet der de jobber. Dette er blant annet hjemlet i arbeidsmiljøloven og i avtaleverket og må betraktes som en

viktig del av demokratiet på arbeidsplassen. Informantene vi har intervjuet, er opptatt av medvirkningen.

Flere av informantene har valgt strategier på arbeidsplassen knyttet til åpenhet, hvem de forteller, og når. På de fleste arbeidsplasser er det stadig vekk nye kolleger og bytte av ledelse. Som konsekvens vil en lesbisk, homofil eller bifil arbeidstaker hele tiden måtte «komme ut» av skapet og forholde seg til nye kolleger og eventuelt deres holdninger. Flere informanter er opptatt av i møte med nye kolleger eller ledelse på et tidlig tidspunkt å få frem seksuell identitet, samtidig som det er viktig at dette gjøres på en diskret måte. Det kan for eksempel være en bisetning der en nevner partner og kjønn slik at det indirekte blir tydelig at en har en partner av samme kjønn. At informantene ønsker å «komme ut» til kolleger tidlig, handler ikke nødvendigvis om et behov for å fortelle om sin seksuelle identitet, men heller å hindre en pinlig situasjon der en kollega som ikke er vitende om hans/hennes seksuelle identitet, kommer med en homovits eller antar at kollegene er heteroseksuelle. For flere lesbiske, homofile og bifile kan det å hele tiden måtte føle at en må avklare eller korrigere når det blir antatt at en er heterofil, oppleves som slitsomt. Tidlig avklaring gjør at det ikke blir noe tema. For personer som ikke har partner, fremstår det noe mer vanskelig å komme ut på en diskret måte.

Flere informanter sier at de også aktivt bruker kolleger til å vise nye personer på arbeidsplassen at her er alle personer akseptert:

«Jeg er overbevist over at min åpenhet gjør at de på en måte ikke har noe valg. De som har blitt ansatt, så har jeg sittet og snakket med dem i lunsjen og snakket om kjæresten min og hun om hverandre. Og da har jo de sett at ingen av de andre løfter på et bryn en gang. De har på en måte bare blitt tvunget til å akseptere. Med mindre de sitter inne med det. Men har aldri hørt noen ting.» (Informant, kvinne)

Selv om vi sitter igjen med et inntrykk fra intervjuene at informantene nokså uproblematisk kan være åpne på jobb og aksepteres, er det også noen som sier at det kan være slitsomt å måtte være den personen som hele tiden poengterer viktigheten av homorelaterte utfordringer.

«Det er opp til oss som homofile å ta opp spørsmål. Det at det ikke blir tematisert, oppfattes som resultat av at det ikke er et problem. Ballen blir sparket over på vår banehalvdel. Det er jeg som må sette ting på dagsordenen, men så har jeg for lite legitimitet fordi jeg er for involvert. Når jeg tar opp ting, blir jeg møtt med at dette sier du fordi du er lesbisk.» (Informant, kvinne)

Det siste sitatet viser at det fremdeles er knyttet noen utfordringer til arbeidet med inkludering på arbeidsplassen. På den ene siden er det problematisk dersom en er avhengig av at lesbiske, homofile og bifile selv tar opp relevant problematikk og viktige spørsmål i arbeidet med et inkluderende arbeidsmiljø. På den andre siden er det et

problem om lesbiske, homofile og bifile ikke har legitimitet til å stille spørsmål som minner om at deres situasjon også må være del av diskusjonen. Vi kan for eksempel sammenlikne lesbiske, homofile og bifiles likestillingskamp med likestilling mellom kjønnene. Få personer ville nok nektet en kvinne å uttale seg om likestilling mellom kjønn fordi hun var kvinne selv. Dersom arbeidet med inkludering av lesbiske, homofile og bifile er avhengig av at LHBS selv er pådrivere i arbeidet, vitner det om at temaet ikke er normalisert.

Opplevelsen av å være en minoritet

Utsatte grupper som det jobbes med knyttet til inkludering, blir ofte assosiert med at gruppene er minoriteter eller skiller seg fra andre kollegagrupper for øvrig. Lesbiske og homofile er som medlemmer av en minoritetsgruppe utsatte for det som blir kalt «minoritetsstress» (St.meld. nr. 25 (2000–2001) Levekår og livskvalitet for lesbiske og homofile i Noreg). Sentrale stressfaktorer er internalisering av fordommer, negativ selv-vurdering og mindreverdighetskomplekser. Vårt inntrykk fra undersøkelsen er allikevel at lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i Bergen kommune i liten grad opplever å være en minoritet. Få trekker frem aspekter som kan tolkes som minoritetsstress. For de fleste av våre informanter er det viktigste aspektet at de blir behandlet på lik linje med andre, og at en opplever å bli anerkjent for den jobben en gjør. Våre informanter forteller i stor grad om støtte og aksept i sin arbeidshverdag.

At lesbiske, homofile og bifile ikke opplever seg som en egen minoritet, er et positivt funn med tanke på inkludering og normalisering, og at de ikke opplever å bli stigmatisert. Men til tross for at de ikke opplever at de er del av en minoritet, er heteronormativitet noe som flere informanter trekker frem som en utfordring:

«Tenker ikke veldig mye på det. Men det er mye heteronormativitet ute og går. Så blir å lyve og si at jeg ikke merker det. Så jeg kan bli irritert når ting presenteres og sånn, men ikke noe mer enn det.» (Informant, kvinne)

Flere av de lesbiske informantene trekker allikevel frem at de kan oppleve å være en minoritet basert på at de ikke har barn, mer enn at de er lesbiske:

«Så det mest minoritetsmessige er at jeg ikke har barn, ikke at jeg er lesbisk. For både barn og voksne skiller på voksne som har barn, og voksne som ikke har barn. Så det å være barnløs er det uvanlige. Men jeg blir jo veldig god tante. Og jeg har vært barnevakt for flere av kollegene mine. Så det er hvert fall ikke noe skepsis der i gården.» (Informant, kvinne)

Allikevel er det viktig å være oppmerksom på at det å definere en utsatt gruppe som annerledes også kan bidra til stigmatisering. I Bergen kommune har en valgt å bruke paraplyen mangfold til å inkludere arbeidet med lesbiske, homofile og bifile. På en slik måte viser kommunen at mangfoldsbegrepet skal inkludere alle grupper, deriblant LHBS, og en skiller ikke ut enkeltgrupper. Norsk politikk og forskning om mangfold og inkludering har i stor grad lagt en heteroseksuell norm til grunn og har i hovedsak forstått spørsmål knyttet til mangfold som spørsmål knyttet til etnisitet og funksjonshemming (Nuland 2009). Det er positivt at kommunen eksplisitt har valgt å inkludere flere grupper som LHBS i mangfoldsarbeidet, men flere kommentarer som kom på spørreskjemaundersøkelsen, viser at det er knyttet utfordringer til forståelsen av mangfold, og at kommunen fremdeles må arbeide for å tydeliggjøre at mangfoldsbegrepet også inkluderer grupper som lesbiske, homofile og bifile. Sitatet under representerer en holdning som var nokså fremtredende hos en vesentlig andel av spørreundersøkelsens respondenter:

«Synes mangfold og inkludering har lite med lesbiske og homofili å gjøre. Da måtte man også snakket om holdninger til innvandrere, kronisk syke og funksjonshemmede.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

Kunnskap om og betydning av handlingsplanen «For mangfold og inkludering»

Et viktig ledd i implementeringen av en handlingsplan er å gjøre den kjent i målgruppa. I og med at Bergen kommune vektlegger rollen som arbeidsgiver i handlingsplanen, trekker frem både inkludering av lesbiske, homofile og bifile som viktig målgruppe samt holdninger hos alle ansatte, er arbeidet med å gjøre handlingsplanen kjent et nokså omfattende arbeid. Derfor er det interessant å se på i hvilken grad ansatte, både LHBS-personer og heterofile, opplever å ha kunnskap om handlingsplanen.

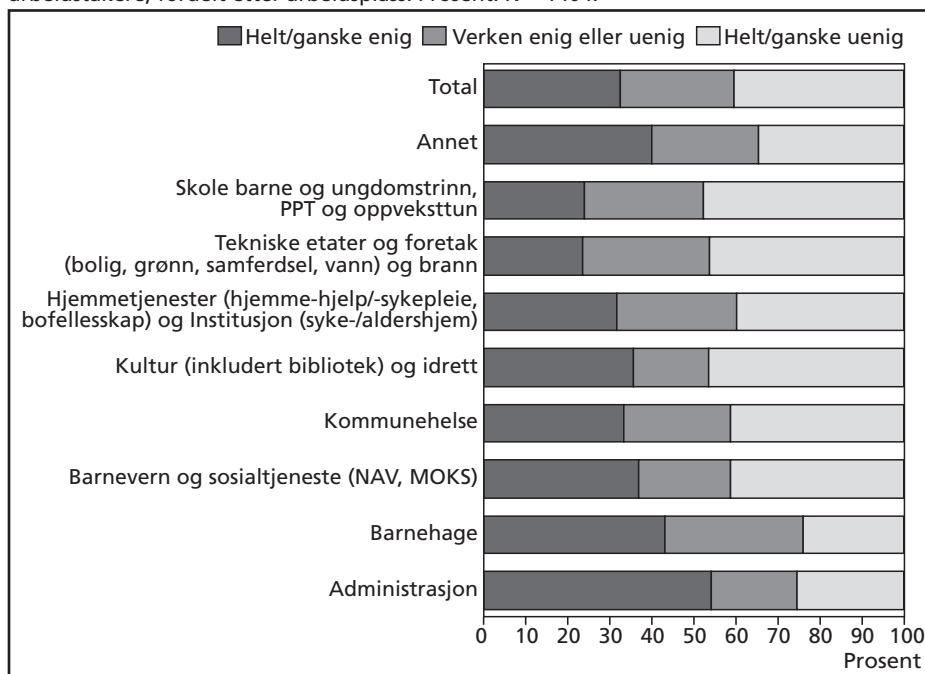
Tabell 7.2: Påstander om kjennskap til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere. Antall og prosent. N = 1500.

	Helt/ganske enig		Verken enig eller uenig		Helt/ganske uenig		N
	Antall	Prosent	Antall	Prosent	Antall	Prosent	
Alle respondenter	496	33	410	27	594	40	1500
LHBS	17	39	6	14	21	48	44
Heterofile/usikre	479	33	404	28	573	40	1456

Kun en tredel av undersøkelsens respondenter er helt eller ganske enige i at de kjenner til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere (tabell 7.2). Andelen som kjenner planen, er noe større når vi skiller ut respondenter som identifiserer seg som LHBS. Samtidig svarer halvparten av disse respondentene at de er helt eller ganske uenige i at de kjenner til planen, en større andel enn blant heterofile respondenter og respondenter som er usikre på hvordan de vil definere seg. At kun én av tre ansatte i kommunen kjenner til at Bergen kommune har en handlingsplan, viser at det er nokså store utfordringer når det gjelder å gjøre handlingsplanen og dets innhold kjent blant kommunens ansatte.

Det er også forskjeller når det gjelder ulike arbeidsplasser innenfor kommunen (figur 7.4).

Figur 7.4: Enighet om påstand om kjennskap til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere, fordelt etter arbeidsplass. Prosent. N = 1404.



Adminstrasjonen er den delen av kommunen der det er størst andel som er enige i at de kjenner til planen. Blant ansatte i barnehage, institusjoner/hjemmetjenester, barnevern/sosialtjenester og annet er det om lag 40 prosent som sier de er enige i at de kjenner til planen. Den tjenesten som skiller seg mest ut når det gjelder mangel på kunnskap, er teknisk etat / brann og skole. I disse er det kun én av fire eller færre som

sier at de er enige i at de kjenner til planen. I og med at det har vært gjort en del arbeid med å rette søkelys mot homofili i skolen, er det kanskje mest overraskende at denne delen av kommunen har så få ansatte som kjenner til planen.

Vi har også sett på hvordan kjennskap til handlingsplanen er blant personer som har lederansvar i kommunen, og personer som har tillitsverv. Blant personer med lederansvar svarer 44 prosent at de er helt eller ganske enige i at de kjenner til handlingsplanen. Det er en større andel sammenliknet med personer uten lederansvar. Det er en noe lavere andel blant tillitsvalgte som er helt eller ganske enige i påstanden, 34 prosent. Blant tillitsvalgte er det med andre ord like stor andel som blant ansatte totalt som har kjennskap til Bergen kommunes handlingsplan «For mangfold og inkludering».

Som sitatet under viser, betyr ikke nødvendigvis det at en ikke kjenner til planen, at en ikke støtter handlingsplanens intensjoner:

«Jeg var helt ukjent med at Bergen kommune hadde en handlingsplan for å inkludere homofile, lesbiske og bifile. Jeg synes det er flott.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

I fokusgruppene kom det frem at flere ledere opplevde det som krevende å holde seg oppdatert på alle handlingsplaner som til enhver tid kommer fra rådhuset ut til enhetene. Det er mange temaer som skal løftes opp og innarbeides i driften av kommunen, og det er ikke alltid like lett å følge opp alt som kommer. En av informantene våre trakk også frem at handlingsplanen i liten grad ble fulgt opp på arbeidsplassen:

«Det er ingen bevissthet om planen på jobben. Der er ingen bevissthet om hvordan en skal håndtere unger som begynner å vise 'tegn' på homofili. En burde gjøre noe i tråd med alle andre kampanjer, som mobbing et cetera. Jeg har ikke opplevd at det gjøres mye.» (Informant, kvinne)

I informantintervjuene ble også handlingsplanen diskutert, og det var unison støtte til den generelle betydningen av handlingsplanen, til tross for at informantene i ulik grad opplevde at den var viktig på deres egen arbeidsplass. Sitatene under gir et inntrykk av hva informantene tenker om handlingsplanen:

«Ikke for mitt vedkommende. Er kanskje annerledes ute i tjenestene. Men vet ikke om det er så mange ute i tjenestene som vet om at planen finnes. LLH er veldig opptatt av den. Viktig signal at byrådet går foran og bevilger penger til homoorganisasjonene i Bergen. [...]. Et sånn pro-homo-signal fra toppen i kommunen, det synes.» (Informant, kvinne)

«Jeg tenker det er viktig fordi det synliggjør en overordnet politikk. Det er ikke ok å diskriminere. Men også ok fordi ... jeg tenker at å sette ord på noe, da må man snakke om det, og da skjer det noen kognitive ting og koblinger som bare er til det gode. Men er jo litt trist at det er noe man må ha. Men noen er jo redd for at den

skal stigmatisere. Men de som tenker det, de må jo tenke at dette er noe skammelig. For meg blir det litt fullstendig brist. De tenker at dette ikke skal snakkes om. Da må de jo tenke at det er stigmatiserende å være homofil, om de er redde for at det skal prates om eller tas opp. Jeg skulle ønske at det ikke var sånn.» (Informant, kvinne)

«Ja, det vil jeg tro, og jeg håper. Men jeg vet ikke hvordan ... jeg vet ikke nok om hvordan den blir fulgt opp. Men vet det var et møte før jul, et dagsseminar. Men vet ikke om det innebar eller inneholdt noe som har betydning for oss ansatte direkte. Det er jo veldig fint at sentrale deler av kommuner, HR-seksjonen, hører til der, at de er klar over det. Men for oss som er ute i skolen og sånn, så er det viktig at de som er over oss der, rektorer og styre, at de er bevisste på temaet og vet at dette er noe de må ta hensyn til. Vet ikke helt status på det. [...] Men jeg tror det er viktig at de som har ansvar som arbeidsledere, at de er klar over hvilke utfordringer som kan dukke opp. Er klare over at man kan bli utsatt for mobbing, man trenger ikke, men man kan. Blir gitt noen redskap til å håndtere det. Vet ikke hvordan dette jobbes med. Vet at Utdanningsforbundet har det. Men vet ikke om det står i tillitsmannsboken. Hvordan håndterer man mobbing? Og se på holdningsundersøkelsen, hvem blir mobbet, hva kjennetegner de som er negativt innstilt, osv. Flesteparten er jo menn og de med konservativt kristent innstilling. Og at transpersoner blir mer negativt assosiert enn lesbiske og homofile. [...] Men Bergen er jo en stor by. Så er sikkert annerledes her enn i en liten kommune.» (Informant, mann)

«Det å gjøre noe for homofile blir noe en kan skryte av. Bergen kommune burde begynne å utfordre hva det er å være hetero – ta opp tatt-for-gitt-heten.» (Informant, kvinne)

«Hvis vi må ha en homoplan, blir vi lett oppfattet som en svak gruppe. Men dette er jeg ikke sikker på. Det er viktig å ha homosaken på banen.» (Informant, mann)

At arbeidet med inkludering av lesbiske, homofile og bifile er forankret i en politisk vedtatt handlingsplan, sender et viktig signal om at dette er arbeid som kommunen prioriterer. Det vitner om lokalpolitisk engasjement om temaet og setter temaet på dagsordenen. For at en slik handlingsplan skal være slagkraftig, må den ha forankring og legitimitet hos de aktørene den involverer. Ikke minst er det viktig at det er kunnskap om planen blant kommunens ansatte. Funnene våre tyder på at det er noen utfordringer knyttet til å gjøre planen bedre kjent internt i kommunen.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på opplevelsen av arbeidsmiljøet i Bergen kommune og hvordan det arbeides med å skape et arbeidsmiljø som tilgodeser og ivaretar lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere.

Om lag tre av fire arbeidstakere, både LHBS og heterofile, sier at de opplevde arbeidsmiljøet som stort sett inkluderende, mens om lag én av fire er usikre på hvordan de opplevde arbeidsmiljøet. Usikkerheten er størst hos respondenter som også er usikre på definisjonen av seksuell identitet.

På spørsmål om hvordan det jobbes med arbeidsmiljø, er det en del usikkerhet blant LHBS-personer om varsling om bekymringsverdige forhold for kommunalt ansatte som er LHBS, tas på alvor. Det er også kun én av fire som er enige i at fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for å legge til rette for åpenhet på arbeidsplassen. Om lag halvparten mener at Bergen kommune prioriterer å arbeide for økt mangfold og sosial inkludering for alle ansatte.

Holdningsbatteriene for arbeidstakere som ikke definerer seg som LHBS, blir fordelt mellom enighet/uenighet med positive og negative utsagn om arbeidsmiljø. Av de negative utsagnene er det én av fire som er enige i at en ikke snakker om lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen. I og med at taushet om tematikk kan fremstå som en undertrykkende faktor, er dette et funn som må tas på alvor. De andre påstandene har en lavere andel personer som er enige, men på alle påstandene er det nokså stor likegyldighet i svarene (verken enig eller uenig). Når det gjelder positive påstander om arbeidsmiljø, er et klart flertall av respondentene enige i disse. En litt lavere andel er enige, og en større andel uenige i at homoseksualitet er et naturlig uttrykk for menneskers seksualitet. At flere er uenige i denne påstanden til tross for at de er enige i andre påstander, kan bety at selv om en har et syn om homoseksualitet som noe som ikke er naturlig, så betyr ikke det at en nødvendigvis mener at det ikke skal være anledning for lesbiske, homofile og bifile å være åpne på arbeidsplassen.

I kapittelet har flere aktører blitt trukket frem som viktige i å sikre et godt arbeidsmiljø – både ledelse, tillitsvalgte, verneombud og arbeidstakerne selv. Våre funn tyder på at det i liten grad har vært del av leder-, tillitsmanns- eller verneombudopplæring å tematisere arbeid med inkludering av LHBS-personer. I fokusgruppeintervjuene opplevde vi at de fleste deltakerne i starten på diskusjonen var nokså klare på at de opplevde at lesbiske, homofile og bifile hadde få problemer som ansatte i Bergen kommune. I løpet av diskusjonen var det allikevel en tendens til at deltakerne i større grad problematiserte situasjonen, og det var tydelig at deltakerne var litt mer usikre på den faktiske situasjonen. Det fremstod også som et tema det ikke var lite lett å ta tak i sammenliknet med andre utsatte grupper på arbeidsplassen.

Våre funn viser at det er knyttet en del usikkerhet til varsling når det gjelder bekymringsverdige forhold knyttet til lesbiske, homofile og bifile. Dette kan ha med

å gjøre at en ikke først og fremst tenker varsling som metode for å ta tak i arbeidsmiljø og arbeidskonflikter knyttet til seksuell identitet. Fokusgruppeintervjuene viste at en ikke kjente til at temaer knyttet til lesbiske, homofile og bifile har vært tatt opp i varslingssystemet i kommunen, eller at en ikke har hatt saker som har omhandlet diskriminering. Likevel er et hovedinntrykk at lesbiske, homofile og bifile informanter samt fokusgruppene har tillit til at systemet for varslig ville fungere dersom det ble varslet om en slik sak.

Handlingsplanen «For mangfold og inkludering» er i liten grad godt kjent blant arbeidstakerne i Bergen kommune. Kun en tredel av undersøkelsens respondenter er helt eller ganske enige i at de kjenner til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere.

8 Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakeres møte med brukerne

For mange ansatte i kommunen består arbeidsmiljøet også av eksterne personer, det være seg brukere av tjenester, elever, barn, pasienter, publikum eller andre. For lesbiske, homofile og bifile innebærer derfor arbeidshverdagen at en ikke bare møter kolleger og ledelse på jobben, men at de også må vurdere åpenhet og holdninger til homofili fra andre enn kommunens ansatte. I dette kapittelet ser vi på hvordan lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere opplever møter med disse eksterne personene.

Kontakt med brukere

I en svært stor andel av kommunale arbeidsplasser innbærer arbeidsoppgavene kontakt med brukere. Ni av ti respondenter svarer at de har kontakt med brukere som del av sin jobb (tabell 8.1).

Tabell 8.1: Andelen av ansatte som har direkte kontakt med brukere. Prosent.

	Totalt
Har direkte kontakt med brukere	91
Har ikke direkte kontakt med brukere	8
Ikke svart	1
Totalt	100
N	1541

Mangfoldet av arbeidsplasser i Bergen kommune gjør spørsmålet om åpenhet overfor brukere i varierende grad relevant. Noen arbeidstakere vil ha en tettere personlig relasjon til brukerne, og da er kanskje spørsmålet om åpenhet viktig. For andre vil spørsmål om åpenhet være lite aktuelt, fordi en i liten grad har personlig omgang med brukere. Mer enn halvparten av de lesbiske, homofile og bifile respondentene i undersøkelsen sier at brukere ikke vet om deres seksuelle identitet (tabell 8.2). Nesten én av tre er usikre på hvordan brukere forholder seg til seksuell identitet, mens 14 prosent sier at brukerne forholder seg overveiende positivt. I og med at relasjonen til brukere er så

forskjellig fra arbeidsplass til arbeidsplass, er det vanskelig å si noe generelt om disse funnene. Men de viser at flertallet ikke er åpne i møte med brukerne. At usikkerheten om hvordan brukere forholder seg til seksuell identitet er såpass stor, tyder på at relasjonen til brukere i begrenset grad er personlig, noe som nok er naturlig for mange av yrkene i kommunal sektor.

Tabell 8.2: Vurdering av hvordan brukere på arbeidsplassen forholder seg til lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Overveiende positivt	6	14
Ganske positivt	0	0
Hun/han/de vet ikke	25	58
Vet ikke	12	28
Totalt	43	100

Kommentarer som ble gitt i spørreundersøkelsen, viser også at forholdet til brukere på noen arbeidsplasser ikke alltid er enkelt, og at selv om en kan føle seg inkludert og akseptert av kolleger, så er det utfordringer knyttet til åpenhet og omgang med brukere. Det er særlig i yrker som har å gjøre med ungdom eller eldre, som står frem som utfordrende her, med andre ord ansatte i skolen eller i pleie- og omsorgssektoren. Vi vet fra nasjonale holdningsundersøkelser at det er blant de yngste og de eldste at vi finner den største andelen med negative holdninger overfor lesbiske, homofile og bifile (Hegna mfl. 1999, Anderssen og Slåtten 2008), og derfor er det ikke så overraskende at det er disse sektorene som fremstår som utfordrende når det gjelder holdninger blant brukerne. Sitatene under viser noen av tilbakemeldingene vi fikk i spørreundersøkelsen:

«Noen av mine svar kan virke motstridende. Det kommer av at jeg mener det er vanskelig å være åpen som homofil/lesbisk lærer/assistent blant elevene på ungdomstrinnet, men at det ikke ville være vanskelig blant kollegaene på arbeidsplassen min.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

«Jeg jobber på en ungdomsskole. Tror det er vanskelig for lærere å stå frem som homofile av redsel for reaksjon hos enkelte umodne elever. Tror derimot at det er helt uproblematisk i forhold til kollegiet. Det er for få åpne homofile som jobber

Tabell 8.3: Holdninger til lesbiske, homofile og bifile blant brukere på arbeidsplassen din. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
Stort sett positive	306	21
Verken positive eller negative	289	20
Stort sett negative	78	5
Vet ikke	782	54
Totalt	1455	100

som lærere, sørgelig for elever som blir snytt for gode forbilder.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

Vi har også spurt alle ansatte i Bergen kommune om hvordan de tror holdningene til lesbiske, homofile og bifile er blant brukere av arbeidsplassen sin (tabell 8.3). Over halvparten er usikre på hvordan holdningene er, og én av fem mener at holdningene verken er positive eller negative. Det er allikevel også én av fem som mener at holdningene stort sett er positive, og kun én av tjue mener at holdningene stort sett er negative. En kan sette spørsmålstegn ved om disse funnene indikerer at seksualitet i stor grad er et ikke-tema i møte med brukerne. At nesten tre av fire respondenter er usikre på holdningene eller tror at brukerne er likegyldige når det gjelder seksuell identitet, kan tyde på at seksuell identitet i liten grad er noe en tar opp i møte med brukere.

Som vi allerede har nevnt, er det også skole- og helsesektoren som trekkes frem som mer utfordrende når det gjelder holdninger i de kvalitative intervjuene og i kommentarer på spørreundersøkelsen. Sitatene under er eksempler på de tilbakemeldingene vi fikk når det gjaldt holdninger blant brukere:

«Grunnen til at jeg tror det vil kunne være vanskelig å være åpent homofil på min arbeidsplass, har ikke noe med de andre ansatte å gjøre, men derimot elever/ungdommer med sterke og uttalte fordommer, som hyppig slenger kommentarer om andres legning. De baksnakker også lærere og setter ut rykter om enkeltlærere. Homofil blir også ofte sidestilt med pedofil. Lærerkollegiet er nok derimot normalt fordomsfulle og ville nok akseptert og inkludert eventuelle homofile kolleger.» (Respondent, spørreundersøkelsen)

«Jeg har opplevd brukere med negative reaksjoner, men jeg er ikke så åpen overfor brukerne. De vi jobber med, er jo psykisk syke. Det har skjedd at de har spurt inngående: Da sier jeg ikke nei. En gang var jeg redd for at en skulle spørre om å få bytte behandler, men det skjedde ikke. Det kan være vanskelig med åpenhet overfor pasienter/brukere» (Informant, kvinne)

Profesjonalitet

Brukere er en bred og stor betegnelse. Brukere kan være barn i en barnehage, elever på en skole, sosialklient på et sosialkontor, barneverns klient for en barnevernspedagog, pasient på sykehjem, person som trenger pleie hjemme, beboer i et bofellesskap, politikere for en som jobber i administrasjonen, med mer. Tettheten i relasjonen varierer tilsvarende mye. For noen vil det være mer nærliggende å være åpen om sin seksuelle identitet, mens for andre vil det være helt irrelevant. Det er derfor vanskelig å si noe generelt om møte med brukere. Samtidig er det tydelig, både fra spørreundersøkelsen

sen og fra informantintervjuene, at møte med brukerne er et viktig tema for lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere.

Vi har også møtt et mangfold av meninger når det gjelder hvordan en skal møte brukere som lesbisk, homofil eller bifil. Noen trekker frem viktigheten av åpenhet fordi det gir et ansikt til det å være homofil og i så måte kan virke holdningsskapende. Andre har trukket frem at seksuell identitet ikke er noe brukere har noe med. En rød tråd i svarene er allikevel et ønske om å fremstå som profesjonell og bli sett på som en fagperson. Svarene under viser hvordan profesjonalitet ofte ble satt i sammenheng med åpenhet om seksuell identitet til brukere:

«Jeg har ikke fortalt til ungene at jeg er homo. Synes ikke at unger skal måtte forholde seg til det. Det er viktig å skille mellom privat og profesjonell. Jeg synes vi lett kan gjøre det til en større greie enn vi vil det skal være.» (Informant, mann)

«Det gjør ikke meg noe. Jeg vet jo ikke, men har sagt til sjefen min at jeg vil bli bedømt ut fra det jeg gjør, ikke den jeg er. Det viktigste må være den jobben jeg gjør. Har jobbet før med en som var veldig religiøs. Det var litt plagsomt. Men jeg oppfatter ikke at noen har veldig sterke negative meninger der jeg jobber nå. Har ikke hørt at foreldre har reagert. Når både verneombud og leder vet om, og sikkert også delvis kolleger selv om de ikke vet like mye, så velger jeg å tro at det ikke vil være et problem. Så vil jeg håpe at jeg vil bli bakket opp. Om jeg har gjort noe dumt, så må jeg jo stå for det. Men at jeg skal bli bedømt ut fra hva jeg gjør.» (Informant, mann)

Det vil være naturlig at personer forholder seg ulikt til brukerne sine når det gjelder seksuell identitet. Det er verken nødvendig eller et mål at alle skal måtte være åpne om det i møte med brukere. Allikevel vitner det siste sitatet om viktigheten av å ha solid støtte på arbeidsplassen fra ledelse og kolleger dersom seksuell identitet skulle bli et tema. Det viser at holdninger og åpenhet på arbeidsplassen er viktig, fordi det kan skape en trygghet for lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere slik at møte med brukere ikke trenger å være en utfordring.

Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på åpenhet overfor brukere av ulike arbeidsplasser i Bergen kommune. Våre funn viser at nesten alle respondentene møter brukere som del av sin jobb, men blant LHBS-personer er det få som er åpne i møte med brukere, og det er nokså stor usikkerhet blant alle ansatte i kommunen hvordan brukernes holdninger er til lesbiske, homofile og bifile. Det er to sektorer som fremstår som mer utfordrende

når det gjelder brukere enn andre: skole (særlig ungdomstrinn) og helse- og omsorgssektoren. Dette er tjenester der en både har nokså nær omgang med brukerne, og der brukerne representerer grupper som har en større andel personer med negative holdninger. Funn fra undersøkelsen tyder på at det er utfordringer knyttet til disse tingene, men at lesbiske, homofile og bifile i stor grad tilstreber seg å opptre profesjonelt, og at profesjonalitet forstås på litt ulikt vis. Knyttet til arbeidsmiljø fremstår det som viktig å ha støtte og oppbakking av ledelse og kolleger, for på den måten å oppleve trygghet i møte med brukere uavhengig av seksuell identitet.

9 Konklusjoner og anbefalinger

Mulighet for åpenhet om sin seksuelle identitet på jobben er viktig for å få et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Fravær av negativ diskriminering er ikke nok. Et godt arbeidsmiljø er et miljø som er preget av åpenhet, men også respekt for forskjeller, et inkluderende språk. Men det er mer enn det. Et godt arbeidsmiljø er et arbeidsmiljø hvor en bruker den enkeltes egenskaper positivt, hvor en ser på mangfold som en ressurs. En forutsetning for at dette skal fungere når det gjelder lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere, er at minoritetens erfaringer blir verdsatt og omtalt. Stille aksept, kvelende enighet og taushet kan derfor være et hinder for et positivt og inkluderende arbeidsmiljø. Dette er en utfordring i analysene av våre data, fordi de klart negative utsagnene er få.

Det er et positivt bilde av Bergen kommune som arbeidsplass som sitter igjen som hovedinntrykk når vi går gjennom dataene fra denne undersøkelsen. De ansatte trives. De opplever at arbeidsplassen representerer et positivt og støttende miljø. Allikevel har vi som forskere sett det som vår oppgave å prøve å nyansere dette bildet noe. Målet med denne nyanseringen er ikke å prøve å mane frem et negativt bilde, men å finne frem til de nyansene som gjør at en også kan gjøre noe med de unntakene fra det positive bildet som selvfølgelig også finnes. Selv om trakassering eller diskriminering rammer få, skal det ikke forekomme. Enkelte problematiske sider ved arbeidsmiljøet kan også bli så selvfølgelig at en lukker øynene for dem. I et forebyggende perspektiv kan det være behov for å avdekke også slike problemstillinger.

Bergen kommune har vedtatt en «homoplan». Dette er et tegn på at kommunen tar inkludering og åpenhet for LHBS på alvor. Noe av det vi vil prøve å grave mer i, er hvorvidt dette også får konsekvenser på den enkelte arbeidsplassen.

Arbeidsmiljøet og det å være lesbisk, homofil eller bifil blant de ansatte i Bergen kommune kan sees fra minst to synsvinkler, den heterofile majoritets synsvinkel og synsvinkelen til LHBS-minoriteten. Vi vet at holdningene til homofile, lesbiske og bifile har endret seg de siste årene. En bevegelse i retning av større åpenhet og mer toleranse kan bety at disse forskjellene blir mindre. Vi ser da også at det er stor grad av overensstemmelse mellom de beskrivelsene som gis av majoriteten, og de som gis av minoriteten. Men det er også noen tydelige forskjeller. Til tross for beskrivelsen av åpenhet og positive holdninger er det fortsatt en gruppe som ikke er åpne. Å være åpen er selvsagt ikke en forpliktelse, men det må være et mål at det skal være uproblematisk med åpenhet.

Grad av åpenhet bestemmes ikke bare av holdninger til homofili eller homoseksualitet. Det bestemmes også av kulturen på arbeidsplassen og i hvilken grad det er et miljø hvor de ansatte deler opplevelser fra livet utenfor arbeidsplassen. Vi har sett at dette i stor grad varierer. I de kvalitative intervjuene fremstiller imidlertid de lesbiske, homofile og bifile informantene arbeidsplassene som temmelig viktige også relatert til privatsfæren. Vi har hørt flere fortellinger om arbeidskolleger som støttespillere i komme ut-fasen overfor familien. Et av de påfallende funnene er imidlertid at perspektivet på homo- eller biseksualitet er forskjellig. Homofile, lesbiske og bifile ser på dette som en naturlig og integrert del av deres personlighet, mens omgivelsene ofte ser ut til å betrakte det slik at de har et problem. Det er for eksempel få som ville oppfatte det å bli fortalt at en person er heterofil, som en betroelse. Det å få vite at en person er lesbisk, homofil eller bifil, blir derimot oppfattet slik. Samtidig blir det å bli definert som LHBS, ofte først og fremst forbundet med det seksuelle og dermed reduserende for hvordan personen blir sett på.

I undersøkelsen er tallmaterialet fra dem som definerer seg som lesbiske, homofile, bifile eller skeive, såpass lite at vi skal være varsomme med å trekke konklusjoner. Allikevel er det grunn til å ta funnene på alvor. Det er fortsatt en gruppe som ikke er åpne om sin seksuelle identitet. Dette kan i like stor grad være et resultat av disse mer diffuse holdningene, som et resultat av mer direkte negative og diskriminerende opplevelser. Blant de som ikke er åpne om sin seksuelle identitet, er det en kjønnsdimensjon. Kvinnene er i større grad åpne enn mennene.

Også flertallet av dem som definerer seg som lesbiske, homofile eller bifile, gir et i hovedsak positivt bilde av arbeidsmiljøet. Samtidig er det noen lesbiske, homofile og bifile som ikke oppfatter det slik at de blir behandlet med respekt.

Når det gjelder holdninger, er det igjen slik at det store bildet er positivt. Det er imidlertid grunn til å spørre om vi ser resultatet av at åpenhet og toleranse er blitt den politisk korrekte holdningen, og at det er vanskelig å gi uttrykk for fordommer og negative syn. Den relativt store delen av respondentene som bruker de uklare svar-kategoriene eller svarer at de ikke vet, kan tyde på det. De mannsdominerte arbeidsplassene kommer noe dårligere ut enn de kvinneedominerte, og fra skolesektoren er resultatene ganske ulne.

Overfor diskriminering og trakassering skal det være nulltoleranse. Vi finner ikke mange eksempler på erfart diskriminering, men at det forekommer, er alarmerende. Selv om det ikke betyr trakassering eller direkte diskriminering, kan heteronormativitet som fortsatt preger kommunale arbeidsplasser, fungere som indirekte diskriminering. Flere av informantene var opptatt av dette.

Flertallet oppfattet arbeidsmiljøet i Bergen kommune som inkluderende. En firedel er imidlertid usikre, og det må oppfattes som et signal om at det fortsatt er en del å gjøre på dette feltet. Fagorganisasjonene, lederne og vernetjenesten ser ut til å ha et ganske defensivt forhold til homofile, lesbiske og bifiles arbeidssituasjon. De følger

opp når noe blir meldt, men har en lite proaktiv tilnærming. Det er lite bevissthet om handlingsplanen for økt inkludering. Samtidig har kommunen laget en handlingsplan, og denne undersøkelsen er i seg selv vitnemål om at problematikken tas på alvor.

Hvordan møtet med brukerne oppleves, får vi ikke noe entydig svar på. Det vil være avhengig både av den enkelte arbeidstakers generelle holdninger til sammenhengen mellom privatliv og arbeidsliv, av type arbeidsoppgaver og av grad av nærhet til den enkelte. Det ser ut til å være et komplisert spill, men for de fleste er dette et spørsmål om profesjonell yrkesutøvelse.

Alt i alt ser det ut til at det viktigste er å synliggjøre, bevisstgjøre og være i stand til å kommunisere åpent. Et positivt bilde av arbeidsmiljø og holdninger har fortsatt noen sprekker som det er nødvendig å gjøre noe med.

Arbeid med inkludering av LHBS på arbeidsplassen

Heteronormativitet en utfordring, også i arbeidslivet. Hva som er normalt og forventet, holdes i live ikke bare i organisasjonsstrukturer, men også i den hverdagslige omgangen mellom kolleger. Den eneste måten å aktivt hindre diskriminering og trakassering er å kontinuerlig drive forebyggende arbeid som har som mål å skape en ledelse, en organisasjonskultur og et organisasjonsklima som erkjenner og respekterer lesbiske, homofile og bifile personer.

Til tross for at vår undersøkelse på mange måter gir et inntrykk av Bergen kommune som en arbeidsplass der flertallet av lesbiske, homofile og bifile er åpne på jobb, føler seg inkludert på arbeidsplassen og i liten grad opplever (direkte) diskriminering, viser også undersøkelsen nokså stor usikkerhet når det kommer til en rekke spørsmål som har å gjøre med inkludering av LHBS-ansatte, og usikkerhet knyttet til erfaringer med diskriminering og trakassering. Vi har stilt spørsmål om dette kan tolkes som at lesbiske, homofile og bifile selv opplever at de må ha en viss toleranse for å skulle kunne oppleve trakassering på jobb som følge av at de har valgt å være åpne om sin seksuelle identitet. Vi har også nokså klare funn fra den kvalitative undersøkelsen på at det er usikkerhet om hva som er trakassering, og ikke minst at LHBS-gruppa er (naturlig) såpass mangfoldig at hva en oppfatter som støtende, varierer fra person til person. Det gjør at det ofte kan være vanskelig å vite hvordan ulike personer opplever å bli rammet av kommentarer og vitsing.

Et viktig ledd for å gjøre noe med denne usikkerheten vil være å snakke mer om diskriminering og trakassering av homofile, lesbiske og bifile og om hvordan dette oppleves av gruppa selv. Erfaringene LHBS gruppa har i forbindelse med diskriminering og trakassering vil variere. Det vil også være variasjon i hva som oppfattes som trakassering eller mobbing. Det vil også være viktig å ikke stakkarsliggjøre gruppa, men samtidig ha nulltoleranse når det kommer til diskriminering og trakassering, også når det rammer lesbiske, homofile og bifile. En slik bevisstgjøring vil kunne bidra til å gi ansatte (slik

som Røthing sier det) en ryggmargsrefleks når det gjelder å reagere på denne formen for trakassering. Vi kan tenke oss at om vi utvider tematiseringen av diskriminering generelt til å eksplisitt inkludere hensyn til lesbiske, homofile og bifile, kunne det ha positiv effekt på holdninger til homofili generelt.

Det ligger allerede inne flere gode tiltak i Bergen sin handlingsplan, som handler om å legge mer vekt på mangfold og respekt for ulikhet. Slikt arbeid kan godt sees i sammenheng med *mainstreaming*. Mainstreaming har blitt et moteord innenfor flere fagfelt i europeiske land, deriblant LHBT-feltet. Regjeringen definerer det å mainstream med at LHBT-perspektiver skal:

- integreres i alle prosjekter og planer der mangfold, likestilling, inkludering, diskriminering og mobbing inngår som tema
- innarbeides i virksomhetenes innsats for arbeidsmiljø og i personalpolitikken
- integreres i retningslinjer for det ordinære tjenestetilbudet (BLD 2008)

Å mainstreame likestilling er basert på ideen om at likestilling er et mål i beslutningsprosessen. For å oppnå likestilling bør en vurdere virkningen beslutninger har på alle grupper. På den måten blir bekymringen for grupper som tradisjonelt har vært diskriminert, brakt til kjernen av arbeidsgiverpolitikken (ILGA Europe 2007). Mer generelt kan en si at *mainstreaming* betyr å gjøre likestilling (ikke bare mellom kjønn, men også mellom ulike seksuelle identiteter) til en gjennomgående målsetting (Grønningsæter og Nuland 2008).

Mainstreaming-tankegangen er tuftet på en logikk som sier at lovgivning alene ikke vil kunne sikre de ønskede konsekvensene når det gjelder likestilling i utfall (Centre for Strategy and Evaluation Services 2007). Til tross for at vi har bestemmelser i Norge som gjelder diskriminering og trakassering i arbeidslivet på grunnlag av seksuell orientering, må en gjøre mer for å sikre reell likestilling i arbeidsmiljøet. Mainstreaming handler derfor om aktivt å fremme antidiskriminering og like muligheter gjennom hele arbeidsgiverpolitikken. Dette inkluderer tillitsvalgtarbeid og verneombudsrutiner. Når likestilling er mainstreamet, er bekymring for reell likestilling og likeverd i utfall et bærende prinsipp i arbeidsgiverens / arbeidslivets parter valg (ibid.).

Et annet element av mainstreaming er at ekskluderte grupper får delta i beslutningsprosesser. Dette gjøres på ulike stadier i beslutningsprosessen ved å konsultere grupper som er marginalisert. Mainstreaming gir derfor forventninger om at beslutningstakere skal ta større hensyn til lesbiske, homofile og bifiles utfordringer i utarbeidelsen av arbeidsgiverpolitikk. Det forutsetter at en i alle beslutninger også har vurdert hvilken effekt beslutningene vil ha på lesbiske, homofile og bifile (ibid.). Mainstreaming som tilnærming er ment å utfylle andre systemer som allerede er etablert for å sikre likestilling og inkludering av LHBS-personer, for eksempel antidiskrimineringslovgivning og rettighetsbaserte ordninger. Men til forskjell fra den rettslige tilnærmingen lovverket

og ulike rettigheter gir, vil mainstreaming være et rammeverk som i større grad baserer seg på individuell rettferdighet. Det argumenteres derfor ofte med at mainstreaming som redskap er bedre egnet til å bekjempe strukturell diskriminering og usynliggjøring av grupper enn det lovgivning er (ibid.).

For at mainstreaming skal fungere i praksis, trengs det opplæring. Lokale beslutningstakere må forstå de juridiske og politiske sammenhengene når det gjelder anti-diskriminering. Det gjelder også tillitsmannsapparatet og verneombud. Derfor er bevisstgjøring av hvordan diskriminering og trakassering av homofile, lesbiske og bifile oppleves, og en uttalt politikk om hvordan en skal gå frem for å forebygge dette, en viktig del av arbeidet.

På denne bakgrunn vil vi komme med følgende konkrete utfordringer:

- Det må arbeides mer aktivt med å gjøre handlingsplanen «For mangfold og inkludering» kjent blant ansatte i kommunen.
- Noen sektorer fremstår i materialet med flere utfordringer enn andre når det gjelder blant annet holdninger. Det gjelder skole, barnehage, helse og mannsdominerte arbeidsplasser. Her er det behov for målrettede tiltak.
- Lovgivning sørger for at det ikke er lov å spørre om seksuell orientering. Dette kan være et hinder for bevisst arbeid med å gjøre mangfold, også på dette feltet, til en ressurs. Derfor bør en vurdere å også oppfordre lesbiske, homofile og bifile om å søke jobber i kommunen.
- LHBS må tematiseres i lederopplæring, tillitsvalgtskolering og HMS-opplæring i kommunen. Informasjonsmateriell fra bl.a. LO og LDO kan være gode hjelpemidler i dette arbeidet.
- Relatert til punktet foran burde lesbiske, homofile og bifiles arbeidssituasjon snakkes om og gjøres til tema. I en slik diskusjon burde det oppfordres til å definere hva en skal legge til grunn som akseptabel arbeidsform og arbeidskultur, tematisere hva det spøkes om på arbeidsplassen, og skape bevissthet rundt hva som eventuelt kan oppfattes som krenkende.
- Forebygging av trakassering og diskriminering er fortsatt nødvendig. Det bør oppfordres til at homofili i større grad blir et åpent tema på arbeidsplassene. Det gjelder også relasjonen til brukerne.
- Mainstreaming som metode bør settes i sammenheng med implementering av handlingsplanens tiltak.

Litteratur

- Ahmed, A., og M. Hammarstedt (2010), «Sexual orientation and earnings: a register data-based approach to identify homosexuals.» *Journal of Population Economics*, 3:23 s. 835-849
- Allegretto, S.A. og M. M. Arthur (2001), «An empirical analysis of homosexual/heterosexual male earnings differentials: Unmarried or unequal?» *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 631–646.
- Anderssen, N. and H. Slåtten (2008), *Holdninger til lesbiske kvinner, homofile menn, bifile kvinner og menn og transpersoner (LHBT-personer). En landsomfattende representativ spørreundersøkelse, 2008*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Arabsheibani, G., A. Marin, og J. Wadsworth (2004) «In the pink. Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK». *International Journal of Manpower*, 25, 343–354.
- Arabsheibani, G., A. Marin, og J. Wadsworth (2005). «Gay pay in the UK». *Economica*, 72, 333–347.
- Arbetslivsinstitutet (2003) *Arbetsvillkor och utsatthet*. Stockholm
- Badgett, L. (1995) «The wage effects of sexual orientation discrimination» *Industrial and Labor Relations Review*, 48, 726–739.
- Becker, Howard S. (1963) *Outsiders. Studies in the Sociology of Deviance*. The Free press
- Bergen kommune (2008), *For inkludering og mangfold. Handlingsplan mot diskriminering av homofile, lesbiske og bifile 2008-2011*. Bergen: Bergen Kommune
- BLD (2008), *Regjeringens handlingsplan: Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Centre for Strategy and Evaluation Services (2007), *Non-discrimination mainstreaming– instruments, case studies and way forwards*. Kent: CSES
- Danielsen, K. (2005), *Diskriminering – en litteraturgjennomgang*. NOVA skriftserie 4/05. Oslo: NOVA.

- Dworking, S. H. (2006), «The aging bisexual: The invisible of the invisible minority» i Kimmel, Rose & David (Eds.) *Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender aging: Research and clinical perspectives*. New York: Columbia University Press.
- ESS (2008) *European Social survey 2008*. <http://ess.nsd.uib.no/>
- EU (2009), *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU member states – Part II – the social situation*. EU: European Agency for Fundamental Rights.
- Grønningsæter, A. B., og B. R. Nuland (2008), *Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang*. Fafo-notat 2008:24. Oslo: Fafo
- Hegna, K., H. W. Kristiansen & B. U. Moseng (1999), *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. NOVA rapport 1/99. Oslo: NOVA.
- ILGA Europe (2007), *Equality mainstreaming*. Brussel: ILGA Europe.
- Kaskissari, M. (2004) «Young Lesbian and Bisexual Women and their coping at work», i J. Lehtonen, K. Mustola (red.) *Straight people don't tell, do they...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*, Research Reports 2b/04, Ministry of Labour
- Klawitter, M.M. og V. Flatt (1998) «The effects of state and local antidiscrimination policies for sexual orientation». *Journal of Policy Analysis and Management*, 17, 658–686.
- Kulick, D. (2004), «Queerteori, performativitet och heteronormativitet – några grundläggande begrepp» i A. C. Olsson og C. Olsson (red.) *I den akademiska garderoben*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Lehtonen, J. og K. Mustola (red.) (2004) *Straight people don't tell, do they...? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*, Research Reports 2b/04, Ministry of Labour
- LO (2010), *Åpen på jobben*. Brosjyre gitt ut av LO i samarbeid med LLH.
- Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.
- Moseng, B. U. (2005), *Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse*. NOVA skriftserie 3/05. Oslo: NOVA
- Myrvold, T. M. (2008), *Psykisk helse og psykisk sykdom. Innbyggernes kunnskaper og holdninger*. NIBR-rapport 2008:16

- NOU (2002) *Rettslig vern mot etnisk diskriminering*. Norges offentlige utredninger 2002:12
- Nuland, B. R. (2009), «Behov for skeiv eldreomsorg?» *Aldring og livsløp* nr 3-4
- Oslo Kommune Byrådet (2006), *Handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile – for mangfold og likeverd*. Oslo: Oslo kommune.
- Plug, E. og P. Berkhout (2004), «Effects of sexual preferences on earnings in the Netherlands». *Journal of Population Economics*, 17, 117–131.
- Quinn, S. og E. Paradis (2007), *Going beyond the law: promoting equality in employment*. ILGA Europe.
- RFSL (2007) *Open up your Workplace: Challenging Homophobia and Hetero-Normativity*. Stockholm
- RFSL ungdom (2008), *BRYT! ett metodmaterial om normer i allmänhet och heteronormen i synnerhet*. Hefte utarbeidet av Forum för levande historia og RFSL Ungdom. Stockholm
- Røhnebæk, A., A. O. Foseide, H. R. Sunnby, S. Rydland Nærum & S. Tellum (2005), *Hore eller homo? En rapport om seksualisert trakassering blant ungdom*. Oslo: Likestillingssenteret.
- Röndahl, G. (2005), *Heteronormativity in a Nursing Context. Attitudes toward homosexuality and experiences of lesbians and gay men*. Uppsala: Uppsala Universitet
- Røthing, Å. (2008), «Heteroprivilegier i arbeidslivet», i *Søkelys på arbeidslivet* 1/2008, årgang 25, 37-49
- Skogseth, G. (2001), «Minoritet I annen potens. Homo i innvandrer miljøer – innvandrere i homomiljøer» i Brantsæter mfl. (red.) *Norsk homoforskning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Stortingsmeldingen nr. 25 (2000-2001) «Levekår og livskvalitet for lesbiske og homofile i Norge»
- Trygstad, S. C. (2010), Med rett til å varsle ...men hjelper det, og er det lurt? Fafo-rapport 2010:18

Vedlegg 1 Intervjuguide individuelle intervjuer, LHBS

Intervjuet innledes med kort informasjon om prosjektet

Bakgrunnsspørsmål

- Kjønn, alder; I hvilket land er du født; Sivil status; Antall barn; Hvor jobber du (etat); Fast eller midlertidig ansatt, heltid/deltid; Utdanningsnivå; Inntekt (samlet brutto?); Hovedyrke

Åpenhet

- Åpenhet generelt
- Grad av åpenhet ovenfor arbeidskolleager?
- Åpenhet ovenfor sjef/nærmeste leder; brukere/pasienter/klienter/elever

Hvordan er det å være lesbisk/homofil på arbeidsplassen din?

Erfaringer av diskriminering/baksnakking/mobbing/trakassering

- Blant medarbeidere, eller ledere
- Blant klienter/pasienter/brukere

Arbeidsmiljø

- Prioriteres å arbeide for økt mangfold og sosial inkludering av Bergen kommune som arbeidsgiver?
- Er fagforening og verneombud opptatt av å arbeide for at lesbiske og homofile skal oppleve at de kan være åpne på jobben?
- Synspunkter på Bergen kommunes handlingsplan

Psykososialt arbeidsmiljø

- Varsling; Ivaretagelse av arbeidstakers integritet og verdighet; Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Møtet med brukerne

Vedlegg 2 Temaguide til fokusgruppene

Gruppeintervjuet innledes med kort informasjon om prosjektet

Case

- For ledergruppa: en av de ansatte forteller i personalsamtale at han/hun er homofil/lesbisk og opplever å bli holdt utenfor kollegafellesskapet av den grunn. Hvordan vil dere håndtere dette?
- For gruppa med verneombud/tillitsvalgte: en av de ansatte varsler om trakassering av en homofil medarbeider. Hvordan vil dere håndtere dette?

Bakgrunns spørsmål om den enkelte deltaker/presentasjon

- Kjønn, alder, Hvor jobber du (etat), Type jobb/tillitsverv, Utdanningsnivå, Hovedyrke

Åpenhet

Hvordan er det å være lesbisk/homofil på arbeidsplassen din?

Holdninger

- Bilder og forestillinger om homofile og homofilt samliv?
- Synspunkter på lovgivning; diskrimineringsbeskyttelse, arbeidsmiljølov

Erfaringer av diskriminering/baksnakking/mobbing/trakassering

- Blant medarbeidere
- Blant klienter/pasienter/brukere

Arbeidsmiljø

- Prioriteres å arbeide for økt mangfold og sosial inkludering av Bergen kommune som arbeidsgiver?
- Er fagforening og verneombud opptatt av å arbeide for at lesbiske og homofile skal oppleve at de kan være åpne på jobben?
- Synspunkter på Bergen kommunes handlingsplan

Psykososialt arbeidsmiljø

- Varsling; Ivaretagelse av arbeidstakers integritet og verdighet; Beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre

Møtet med brukerne

Vedlegg 3 Spørreskjema

Skjemanummer

Fafo gjennomfører på oppdrag fra Bergen kommune en undersøkelse om hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil arbeidstaker i Bergen kommune. Undersøkelsen retter seg mot et tilfeldig trukket utvalg av alle ansatte i Bergen kommune, ikke bare personer som er lesbiske, homofile eller bifile. Vi ønsker svar fra alle ansatte slik at vi får en variasjon både når det gjelder kjønn, alder, arbeidsplass mm.

Undersøkelsen er meldt til personvernombudet ved Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), og alle opplysninger vil bli behandlet etter lovbestemte regler. Alle data i undersøkelsen vil bli behandlet konfidensielt. Det vil ikke bli offentliggjort noen opplysninger som gjør identifisering av enkeltpersoner mulig.

På bakgrunn av undersøkelsen vil Fafo lage en rapport om hvordan det er å være lesbisk, homofil og bifil arbeidstaker i Bergen kommune, og hvordan Bergen kommune er som inkluderende og mangfoldig arbeidsplass for denne gruppen. Program for Storbyretted forskning gir tilskudd til undersøkelsen.

Din deltakelse vil bidra til nyttig informasjon om temaet. Deltakelse er frivillig, men vi oppfordrer deg til å bruke om lag 10 minutter på å svare på skjemaet for å sikre bredest mulig kunnskap.

Vi gjør oppmerksom på at det er en del spørsmål i skjemaet som kun skal besvares av enkelte grupper av respondenter, og at det derfor er viktig at du leser instruksjonstekstene som står over enkelte av spørsmålene nøye. Besvarte skjemaer returneres i den vedlagte ferdigfrankerte svarkonvolutt til meningsmålingsinstituttet Synovate (tidligere MMI), som bistår i den praktiske gjennomføringen av undersøkelsen.

Vi ber om at du returnerer det besvarte skjemaet så snart som mulig, og innen 15. april 2010.

Dersom du har spørsmål kan du ta kontakt med følgende personer på Fafo: Arne Backer Grønningsæter, tlf 22088715 eller e-post: agr@fafo.no, eller Bjørn Nuland, tlf. 22088662 eller e-post: bjorn.nuland@fafo.no

Takk for at du tar deg tid til å svare!

1 Nedenfor er noen spørsmål om ansvar og verv på arbeidsplassen:

ETT KRYSS PER LINJE

	1	2
Har du lederansvar?	☐	☐
Har du personal- og budsjettansvar?	☐	☐
Er du tillitsvalgt?	☐	☐
Er du verneombud?	☐	☐

2 Har du direkte/personlig kontakt med brukere, klienter eller publikum som del av jobben din?

ETT KRYSS

Ja	☐ 1
Nei	☐ 2

3 Hvordan definerer du deg selv?

ETT KRYSS

Heterofil	☐ 1
Homofil	☐ 2
Lesbisk	☐ 3
Bifil/biseksuell	☐ 4
Skeiv	☐ 5
Usikker på hvordan jeg vil definere meg	☐ 6

SPØRSMÅL 4 TIL SPM. 10 BESVARES AV DE SOM HAR SVART 1 ELLER 6 (HETEROFIL/ USIKKER PÅ HVORDAN JEG VIL DEFINERE MEG) I SPM. 3

4 Hvilke ord bruker du for å beskrive menn og kvinner som har sex med en av samme kjønn?

☆

Annet, notér

Internt bruk

5 I hvilken grad har du sosial omgang med andre fra arbeidsplassen utenom arbeidstiden?

ETT KRYSS

I stor grad	☐ 1
I noen grad	☐ 2
I liten grad	☐ 3
Ikke i det hele tatt	☐ 4

6 Kjenner du noen på arbeidsplassen din som har fortalt at de er lesbiske, homofile eller bifile?
ETT KRYSS

Ja ☐ 1
Nei ☐ 2
Vet ikke ☐ 3

7 Kjenner du noen lesbiske, homofile eller bifile på arbeidsplassen som ikke er åpne om sin seksuelle identitet?
ETT KRYSS

Ja ☐ 1
Nei ☐ 2
Vet ikke ☐ 3

8 Ville du vært komfortabel med at sjefen din var lesbisk, homofil eller bifil?
ETT KRYSS

Ja ☐ 1
Nei ☐ 2
Vet ikke ☐ 3

9 Ville du vært komfortabel med at en kollega du jobber nært sammen med var lesbisk, homofil eller bifil?
ETT KRYSS

Ja ☐ 1
Nei ☐ 2
Vet ikke ☐ 3

10 Hvordan er holdninger til lesbiske, homofile og bifile på arbeidsplassen din?
ETT KRYSS PER LINJE

	Stort sett positive	Verken positive eller negative	Stort sett negative	Vet ikke
• Blant kollegaer	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
• Hos nærmeste leder	☐	☐	☐	☐
• Blant tillitsvalgte	☐	☐	☐	☐
• Blant brukere/ klienter/ pasienter/ elever	☐	☐	☐	☐

SPØRSMÅL 11 TIL SPM. 28 BESVARES AV DE SOM HAR SVART 2-5 (HOMOFIL/ LESBISK/ BIFIL/BISEKSUELL/SKEIV) I SPØRSMÅL 3

Her kommer noen spørsmål til deg som krysset av at du definerer deg selv som lesbisk, homofil, bifil eller skeiv. Fra nå vil vi bruke lesbisk, homofil og bifil som definisjoner, men inkluderer også skeiv i denne grupperingen.

11 Omtrent hvor gammel var du når du første gang fortalte noen at du var lesbisk, homofil eller bifil?
ETT KRYSS

Under 16 år ☐ 1
16-20 år ☐ 2
21-29 år ☐ 3
30-39 år ☐ 4
40-49 år ☐ 5
Over 50 år ☐ 6
Jeg har ikke fortalt noen ☐ 7

12 Er det kjent blant din familie og dine venner at du er lesbisk, homofil eller bifil?
ETT KRYSS PER LINJE

	Alle/de fleste vet	Noen få vet det	Ingen vet det	Vet ikke	Jeg har ingen familie/ venner
• Familie	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
• Venner	☐	☐	☐	☐	☐

13 Er du åpen om at du er lesbisk, homofil eller bifil til andre på arbeidsplassen?
ETT KRYSS

• Jeg er åpen for alle (⇒ 16) ☐ 1
• Jeg er åpen for de fleste (⇒ 16) ☐ 2
• Jeg er åpen for noen ☐ 3
• Jeg er ikke åpen for noen ☐ 4

BESVARES AV DE SOM HAR SVART 3-4 I SPM. 13

14 Hva er hovedgrunnen til at du ikke har fortalt det til flere?
ETT KRYSS

• Jeg er redd for negative konsekvenser dersom noen får vite det (⇒ 16) ☐ 1
• Jeg er redd for å bli behandlet annerledes dersom noen får vite (⇒ 16) ☐ 2
• Det er ikke naturlig for meg å snakke om privatlivet mitt på arbeidsplassen . (⇒ 16) ☐ 3
• Andre grunner ☐ 4

BESVARESVAR AV DE SOM HAR SVART (ANDRE GRUNNER) I SPM. **14**

15 Dersom annen grunn, hva var grunnen?

VENNLIGST NOTÉR:

☆

Annet, notér _____

intern bruk

BESVARES AV DE SOM HAR SVART 2-5 (HOMOFIL/
LESBISK/ BIFIL/BISEKSUELL/SKEIV) I SPM. **3**

16 I hvilken grad har du sosial omgang med andre utenom arbeidstiden?

☆

ETT KRYSS PER LINJE	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt
• Kollegaer fra arbeidsplassen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐
• Venner som er lesbiske, homofile eller bifile	☐	☐	☐	☐
• Venner generelt	☐	☐	☐	☐

BESVARES AV DE SOM HAR SVART 2-5 (HOMOFIL/
LESBISK/ BIFIL/BISEKSELL/SKEIV) I SPM. **3**

17 Sjeften min er av..

ETT KRYSS

Samme kjønn som meg selv ☐ 1

Motsatt kjønn enn meg selv ☐ 2

18 Har du fortalt sjefen din / nærmeste leder at du er lesbisk, homofil eller bifil?

ETT KRYSS

Ja (⇒ 21) ☐ 1

Nei ☐ 2

BESVARES AV DE SOM HAR SVART (NEI) I SPM. **18**

19 Hva er hovedgrunnen til at du ikke har fortalt
sjeften din at du er lesbisk, homofil eller bifil?

ETT KRYSS

- Jeg er redd for negative konsekvenser (⇒ 22) ☐ 1
- Jeg er redd for å bli forskjellsbehandlet (⇒ 22) ☐ 2
- Det er ikke naturlig for meg å fortelle om det til sjeften min (⇒ 22) ☐ 3
- Jeg har ikke funnet anledning til å fortelle det til sjeften min (⇒ 22) ☐ 4
- Andre grunner ☐

BESVARES AV DE SOM HAR SVART (ANDRE GRUNNER) | SPM. **19**

20	Dersom annen grunn, hva var grunnen?
	☆ Annet, notér _____ _____ _____ _____ _____

BESVARES AV DE SOM HAR SVART (JA) I SPM. **18**

21 **Hvordan reagerte han/hun?**

ETT KRYSS

Hun/han reagerte overveieende positivt ☐ 1

Hun/han reagerte verken positivt eller negativt ... ☐ 2

Hun/han reagerte overveieende negativt ☐ 3

SPØRSMÅL **22** TIL SPM. **28** BESVARES AV DE SOM HAR SVART 2-5 (HOMOFIL/ LESBISK/
BIFIL/BISEKSUELL/SKEIV) I SPM. **3**

[illegible]

23 I hvilken grad er du enig i følgende påstander om hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen din?

ETT KRYSS PER LINJE

	I stor grad	I ganske stor grad	Verken stor eller liten grad	I ganske liten grad	I liten grad	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
• Jeg føler meg som en naturlig del av arbeidsplassen og det spiller ingen rolle at jeg er lesbisk, homofil eller bifil	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
• Alle behandler meg med respekt uavhengig av seksuell identitet	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
• Jeg synes det er vanskelig å snakke naturlig om privatlivet mitt på jobben, fordi det blir mye fokus på at jeg er lesbisk, homofil eller bifil	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
• Jeg opplever at jeg må holde seksuell identitet skjult for at jeg ikke skal bli behandlet annerledes	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4
• Det er naturlig for meg å ta med kjæreste/partner på en sosial jobbsammenheng	☐	☐	☐	☐	☐	☐	5

24 Har du noen gang som ansatt i Bergen kommune blitt diskriminert på arbeidsplassen på grunn av at du er lesbisk, homofil eller bifil?

ETT KRYSS

Ja ☐ 1
 Nei (⇒ 27) ☐ 2
 Vet ikke (⇒ 27) ☐ 3

SPM 26 BESVARES AV DE SOM HAR SVART JA I SPM 24

SPM 25 BESVARES AV DE SOM HAR SVART JA I SPM 24

25 Har du opplevd følgende pga. seksuell identitet?

ETT KRYSS PER LINJE

	Ja	Nei	
Jeg har blitt forflyttet fra en arbeidsoppgave til en annen pga. seksuell identitet	☐ 1	☐ 2	1
Jeg er ikke blitt forfremmet pga. seksuell identitet	☐	☐	2
Jeg har blitt tvunget til å slutte på en avdeling/arbeidssted pga. seksuell identitet	☐	☐	3

26 Har du opplevd følgende pga. seksuell identitet, og i hvilken grad?

KRYSS AV HVIS OPPLEVDT

	En gang	Et par ganger	Månedlig	Ukentlig	Et par ganger i uken	
	1	2	3	4	5	
• Kollegaer morer seg på min bekostning pga. seksuell identitet	☐	☐	☐	☐	☐	1
• Jeg har blitt holdt utenfor fellesskapet pga. seksuell identitet	☐	☐	☐	☐	☐	2
• Jeg har blitt trakassert/mobbet av klienter/brukere/pasienter/elever	☐	☐	☐	☐	☐	3
• Jeg har blitt trakassert/mobbet av kolleger	☐	☐	☐	☐	☐	4
• Jeg har blitt trakassert/mobbet av overordnet/sjef	☐	☐	☐	☐	☐	5
• Jeg føler meg overvåket i min omgang med brukere/pasienter/publikum pga. seksuell identitet	☐	☐	☐	☐	☐	6

27 Hvor enig eller uenig er du i påstandene om arbeidsmiljø nedenfor?

ETT KRYSS PER LINJE

	Helt enig	Ganske enig	Verken enig eller uenig	Ganske uenig	Helt uenig	Vet ikke	
	1	2	3	4	5	6	
• Bergen kommune prioriterer å arbeide for økt mangfold og sosial inkludering for alle ansatte	☐	☐	☐	☐	☐	☐	1
• Lesbiske, homofile og bifiles situasjon er en viktig del av arbeidet med psykososialt arbeidsmiljø i Bergen kommune	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
• Fagforening og verneombud er opptatt av å arbeide for at lesbiske, homofile og bifile skal oppleve at de kan være åpne på jobben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3
• Dersom det varsles om bekymringsverdige forhold for kommunalt ansatte som er lesbiske, homofile eller bifile, så tas dette på alvor	☐	☐	☐	☐	☐	☐	4

28 Hvilke forestillinger opplever du at medarbeiderne på arbeidsplassen din har om lesbiske, homofile og bifile personer?

ETT KRYSS PER LINJE

Stort sett positive

Verken positive eller negative

Stort sett negative

Vet ikke

- Lesbiske
- Homofile menn
- Bifile

1
☐
☐
☐

2
☐
☐
☐

3
☐
☐
☐

4
☐
☐
☐

1
2
3

RESTEN AV SPØRSMÅLENE SKAL BESVARES AV ALLE

29 Hvordan tror du lesbiske, homofile og bifile opplever arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din?

ETT KRYSS

- Stort sett inkluderende
- Verken inkluderende eller ekskluderende
- Stort sett ekskluderende

1
☐
2
☐
3
☐

30 Hvor enig eller uenig er du i påstandene nedenfor?

ETT KRYSS PER LINJE

Helt enig

Ganske enig

Verken enig eller uenig

Ganske uenig

Helt uenig

- Sex mellom to av samme kjønn er ganske enkelt feil
- Homoseksualitet er et naturlig uttrykk for menneskers seksualitet ..
- Det er viktig for samfunnet at vi har lesbiske, homofile og bifile som er åpne med sin seksuelle identitet
- Alle nyter godt av å være del av en arbeidsplass der lesbiske, homofile og bifile kan være åpne
- Det er helt greit å være lesbisk, homofil eller bifil, så lenge de ikke snakker om det på jobben
- Man snakker ikke om lesbiske, homofile eller bifile på arbeidsplassen min
- Det er nok vanskelig å være lesbisk, homofil eller bifil på arbeidsplassen min
- På arbeidsplassen min får man lov til å være den man er uavhengig av seksuell identitet
- Jeg kjenner til at Bergen kommune har en egen handlingsplan som vektlegger viktigheten av inkludering på arbeidsplassen av lesbiske, homofile og bifile personer

1
☐
☐
☐

2
☐
☐
☐

3
☐
☐
☐

4
☐
☐
☐

5
☐
☐
☐

1
2
3
4
5
6
7
8
9

31 Alt i alt, hva er din holdning til lesbiske, homofile og bifile?

ETT KRYSS PER LINJE

Svært positiv

Positiv

Verken positiv eller negativ

Negativ

Svært negativ

Vil ikke svare

- Lesbiske
- Homofile menn
- Bifile

1
☐
☐
☐

2
☐
☐
☐

3
☐
☐
☐

4
☐
☐
☐

5
☐
☐
☐

6
☐
☐
☐

1
2
3

32 Hva er din alder?

- Under 25 år
- 25 - 39 år
- 40 - 49 år
- 50 - 59 år
- over 60 år

1
☐
2
☐
3
☐
4
☐
5
☐

33 Er du..

- Mann
- Kvinne

1
☐
2
☐

34 Hvor er du født, og hvor er foreldrene dine født?							
ETT KRYSS PER LINJE	Norge	Europa forøvrig	Afrika	Nord-Amerika/ Australia/ New Zealand	Mellom- og Sør-Amerika	Asia	
Jeg er født	1	2	3	4	5	6	1
Mor er født	☐	☐	☐	☐	☐	☐	2
Far er født	☐	☐	☐	☐	☐	☐	3

35 Hva er din nåværende sivile status? ETT KRYSS • Singel/enslig ☐ 1 • Ugift, men i forhold (med en av motsatt kjønn) ☐ 2 • Ugift, men i forhold (med en av samme kjønn) ☐ 3 • Gift/samboer (med en av motsatt kjønn) ☐ 4 • Gift/samboer (med en av samme kjønn) ☐ 5 • Fraskilt/separert (med en av motsatt kjønn) ... ☐ 6 • Fraskilt/separert (med en av samme kjønn) ... ☐ 7 • Enke/enkemann ☐ 8	40 Hvor mange ansatte er det på arbeidsplassen din? ETT KRYSS - Under 10 ansatte ☐ 1 10-19 ansatte ☐ 2 20-39 ansatte ☐ 3 40-59 ansatte ☐ 4 - Over 60 ansatte ☐ 5
36 Hva er din høyeste fullførte utdanning? ETT KRYSS • Ingen fullført utdanning ☐ 1 • Grunnskole ☐ 2 • Videregående opplæring ☐ 3 • Universitet/høgskole lavere nivå ☐ 4 • Universitet/høgskole høyere nivå ☐ 5	41 Er du fagorganisert? ETT KRYSS - Ja ☐ 1 - Nei ☐ 2 - Vet ikke ☐ 3
37 Hvilken del av kommunen jobber du i? ETT KRYSS • Administrasjon ☐ 01 • Barnehage ☐ 02 • Barnevern ☐ 03 • Brann ☐ 04 • Kommunehelse ☐ 05 • Kultur (inkludert bibliotek) og idrett ☐ 06 • Hjemmetjenester (hjemmehjelp, hjemmesykepleie, bofellesskap, forvaltningsenheter, dagsenter, psykiatri) ☐ 07 • Institusjon (sykehjem, aldershjem) ☐ 08 • Tekniske etater og foretak (bolig, grønn, samferdsel, vann, avløp, byggesak, bygg, IKT etc.) ☐ 09 • Skole barne og ungdomstrinn, PPT og oppveksttun ☐ 10 • Sosialtjeneste (NAV, MOKS) ☐ 11 • Annet ☐ 12	42 Hva er din stillingsandel? ETT KRYSS - Heltid ☐ 1 - Deltid ☐ 2
38 Dersom annet, hvilken del av kommunen jobber du i? ☆ Annet, notér Internt bruk 	
39 Hva er ditt ansettelsesforhold? ETT KRYSS - Fast ansatt ☐ 1 - Midlertidig ansatt ☐ 2	

43 Hvor stor var din bruttoinntekt i 2009? MED BRUTTOINNTÉKT MENES INNTÉKT FØR SKATT OG FRADRAK ER TRUKKET FRA. PENSJON, TRYGD OG SOSIALHJELP REGNES SOM INNTÉKT ETT KRYSS - Inntill kr 100.000 ☐ 1 - kr 100.-199.000 ☐ 2 - kr 200.-299.000 ☐ 3 - kr 300.-399.000 ☐ 4 - kr 400.-499.000 ☐ 5 - kr 500.-599.000 ☐ 6 - kr 600.000 eller mer ☐ 7	44 Hvor mange år har du jobbet på din nåværende arbeidsplass? Fyll inn antall år
45 Tusen takk for at du har tatt deg tid til å fylle ut spørreskjemaet! Hvis du har noen kommentarer til undersøkelsen kan du notere de nedenfor. Annet, notér Internt bruk 	

Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen

Denne rapporten presenterer funn fra en studie av hvordan det er å være lesbisk, homofil eller bifil arbeidstaker i Bergen kommune. Rapporten viser et positivt bilde av arbeidsmiljøet. Lesbiske, homofile og bifile som jobber i Bergen kommune er åpne, men det er en gruppe som fortsatt har en begrenset åpenhet. Selv om både ledelse og arbeidsmiljø beskrives positivt, er det om lag en fjerdedel av lesbiske, homofile og bifile som ikke svarer at de i stor grad blir behandlet med respekt. Det ser ut til å være noen enkeltpersoner som har fordommer mot lesbiske, homofile og bifile. Det er dessuten en tendens til at heterofile oppfatter homofiles liv som mer preget av seksualitet enn deres eget. Det er med andre ord behov for en bevisst personalpolitikk som kan skape rom for åpenhet på arbeidsplassen.

Prosjektet er utført av Fafo på oppdrag fra Bergen kommune og delfinansiert av KS Program for storbyrettet forskning.



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2010:33
ISBN 978-82-7422-754-5
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20177