

Fackmedlemmars uppfattningar
om diskriminering på grund
av sexuell läggning på arbetsplatsen

Carina Bildt

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2004:10

ISSN 1401-2928

Temaforskning – Arbetsliv i storstad

Temaledare Ewa Gunnarsson



Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet

Arbetslivsinstitutet är ett nationellt kunskapscentrum som arbetar med arbetslivsfrågor. På uppdrag av Näringsdepartementet bedriver institutet forsknings- och utbildningsverksamhet. Forskningen är mångvetenskaplig och inriktad på problemområden och utvecklingstendenser inom arbetslivet. I institutets uppgifter ingår att sprida kunskap för att bidra till utvecklingen av en god arbetsmiljö och goda arbetsförhållanden. Institutet har cirka 450 anställda och finns på sju orter i landet. För mer information besök institutets webbplats, www.arbetslivsinstitutet.se

Innehållsförteckning

Introduktion	1
1 - INLEDNING	2
Projektets upplägning	2
Projektgruppen	2
Deltagarna i undersökningen	2
Frågeformuläret	3
Normer i samhället	4
Öppenhet med sexuell läggning	5
Facklig organisering i Sverige	6
Fackföreningarnas roll mot diskriminering	7
2 – RESULTAT	9
1. Fackliga centralorganisationer	10
2. LO-förbund	12
3. TCO-förbund	17
4. SACO-förbund	22
5. Övriga förbund	28
3 - SAMBANDSANALYSER	29
4 - DISKUSSION	31
Bilaga 1 – TABELLER	33
1. Fackliga centralorganisationer	33
2. LO-förbund	35
3. TCO-förbund	39
4. SACO-förbund	43
5. Övriga förbund	47
Referenslitteratur	48

Introduktion

Denna rapport är framtagen ur den forskning som Arbetslivsinstitutet bedriver under temat *Arbetsliv i storstad*. Temat omfattar forskning om aktuella frågor som berör problem och möjligheter till utveckling inom arbetslivet i storstäder. I forskningen läggs stor vikt på aspekter som kön, klass, etnicitet, ”ras” och sexuell läggning för att undersöka orsaker till social exkludering och inkludering.

I flera år har intresseorganisationer för homo- och bisexuella arbetat för att studier ska genomföras om deras medlemmars arbets- och levnadsförhållanden. Ett av skälen är att det finns indikationer på att hälsotillståndet är sämre bland dessa grupper än bland den heterosexuella befolkningen. Detta ledde till att Arbetslivsinstitutet i december 2002 fick Regeringens uppdrag att utföra en studie om homo- och bisexuella kvinnors och mäns arbetsförhållanden. Inom ramen för *Arbetsliv i storstad* genomfördes under 2003 en omfattande enkätstudie, *Arbetsvillkor och utsatthet*, och flera fördjupningsstudier påbörjades. Denna rapport är baserad på enkätstudien som utgör en del av regeringsuppdraget.

I denna rapport presenteras i vilken omfattning kvinnor och män inom olika fackliga organisationer upplever att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen. I rapporten ingår analyser av socialt stöd och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Vidare presenteras samband mellan diskriminering, bristande socialt stöd, hälsa och öppenhet.

Det första kapitlet inleds med en beskrivning av projektets uppläggning i form av vilka som har ingått i projektarbetet, vilka som har ingått i studien och vilka frågor som har besvarats. Därefter diskuterar vi normer i samhället och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatser inom olika områden av arbetsmarknaden. Slutligen redovisar vi skillnader i facklig organisering i Sverige och diskuterar fackföreningarnas roll för att motarbeta diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatser.

I det andra kapitlet redovisar och kommenterar vi resultaten från enkätstudien uppdelat dels på de fackliga centralorganisationerna, och dels på de olika fackförbunden.

I det tredje kapitlet redovisar vi resultaten från analyserna av samband mellan diskriminering på grund av sexuell läggning, bristande socialt stöd, hälsa och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

I det fjärde kapitlet diskuterar vi vilka slutsatser som kan dras av de resultat som presenterats i rapporten.

1 - INLEDNING

I detta kapitel kommer vi att diskutera:

- Projektets uppläggnig
- Normer i samhället
- Öppenhet med sexuell läggning
- Facklig organisering i Sverige
- Fackföreningarnas roll för att motarbeta diskriminering

Projektets uppläggnig

Projektgruppen

Projektgruppen bestod av forskare från Arbetslivsinstitutet och Göteborgs universitet, en representant från Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO), samt representanter från två Equal-projekt som startats inom EU för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning. Det ena projektet, *Homo- och bisexuella i omsorgen*, är inriktat på kommunala verksamheter med fokus på förskola och äldreomsorg. Mer information finns på www.rfsl.se/equal. Det andra projektet, *Normgivande mångfald*, är inriktat på kyrkan, försvaret och polisen. Mer information finns på www.normgivande.nu.

Deltagarna i undersökningen

För att få en tydlig bild över hur situationen ser ut på arbetsplatser när det gäller diskriminering på grund av sexuell läggning var vi angelägna om att få med dels ett stort antal personer ur befolkningen, och dels ett stort antal personer som är homo- och bisexuella i studien. Resultatet blev att vi kombinerade ett urval ur befolkningen med ett urval ur intressegrupper för homo- och bisexuella kvinnor och män.

Genom samarbetet med representanter från EU:s Equal-projekt kunde vi även nå ett stort antal personer inom de yrkesområden som ingår i deras projekt. Urvalet ur befolkningen kom därför att bestå av följande två delar:

- Cirka 9 000 slumpmässigt utvalda personer mellan 18-64 år som bodde i Sverige i mars 2002.
- Cirka 11 000 slumpmässigt utvalda personer mellan 18-64 år som år 2002 arbetade inom kommunal äldreomsorg, förskola/barnomsorg, polisen, totalförsvaret och Svenska kyrkan. Från vardera sektorn utvaldes 2 000 personer, plus 1 000 värnpliktiga.

Eftersom några personer kom att hamna i båda delarna av urvalet, och några hade flyttat eller avlidit, fick totalt 20 218 personer av Sveriges befolkning en inbjudan att delta i undersökningen. Av dessa 20 218 besvarade 10 458 personer frågeformuläret, vilket motsvarar ungefär 52 procent.

Kvinnorna och männen i intressegrupperna var medlemmar i Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL) och andra organisationer för homo- och bisexuella. Frågeformuläret har även nått intressegrupper där homo- och bisexuella kvinnor och män är starkt representerade inom vissa yrken, till exempel lärare, läkare och poliser. Vi vill därför påpeka att i presentationen av resultaten blir därför andelen homo- och bisexuella kvinnor och män inom vissa fackförbund betydligt högre jämfört med andra förbund.

Totalt fick 7 443 personer i intressegrupper en inbjudan att delta i studien. Av dessa svarade 3 315 personer, eller 45 procent. En förklaring till att färre kvinnor och män i intressegrupper jämfört med kvinnor och män i befolkningen besvarade frågeformuläret är att utskicken till medlemmarna utfördes av intresseorganisationerna själva på grund av sekretesskäl. Därför var det inte möjligt att skicka påminnelser till dem som inte svarat inom den föreskrivna tiden.

I den nu aktuella rapporten ingår de kvinnor och män som angav att de var fackligt organiserade, vilket är 4 601 kvinnor och 4 670 män.

Frågeformuläret

Frågeformuläret som användes i studien utarbetades av personer i projektgruppen som har breda kunskaper om homo- och bisexuella kvinnors och mäns arbets- och levnadsförhållanden i samhället.

I denna rapport presenterar vi resultatet av analyserna av följande frågor som ställdes i frågeformuläret:

- Är du fackligt organiserad? Om ja. I vilket förbund?
- Hur väl stämmer följande påstående in på din arbetsplats? Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män? Svartalernativ: helt, delvis, vet ej, litet, inte alls.
- Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat? Svartalernativ: ja, nej, vet ej.
- Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort? (Samma fråga ställdes beträffande arbetskamrater och andra personer de möter i arbetet.) Svartalernativ: varje dag; ett par dagar per vecka; en dag per

vecka; ett par dagar per månad; inte alls, sällan de senaste tre månaderna; ej relevant (t.ex. har ingen chef).

- Umgås du regelbundet med arbetskamrater på fritiden? Svartalternativ: ja, i hög utsträckning; ja, i viss utsträckning; nej, i liten utsträckning; nej, inte alls.
- Hur öppen är du med din homo- eller bisexualitet på arbetsplatsen (i förhållande till chefer, arbetskamrater och eventuellt underställda)? Svartalternativ: helt öppen, relativt öppen, inte alls öppen.
- I allmänhet, skulle du vilja säga att din hälsa är utmärkt, mycket god, god, mindre god eller dålig?

Normer i samhället

Idag diskrimineras människor på grund av sin sexuella läggning i arbetslivet. Tydligast sker det i de vardagliga relationerna arbetskamrater emellan. Mer dolt sker det genom de strukturer som håller traditionella normer vid liv om att heterosexualitet är det enda självklara och normala. Alla som inte lever i enlighet med normen riskerar att ifrågasättas, osynliggöras eller på andra sätt diskrimineras.

Diskriminering på arbetsplatser på grund av sexuell läggning kan till exempel handla om förlöjligande av homo- och bisexuella kvinnor och män genom glåpord eller sarkasmer. Glåporden eller sarkasmen behöver inte vara riktade till någon enskild person, utan fungerar mer som en bekräftelse på den egna tron om att alla är heterosexuella eftersom det är "normalt". Många chefer och medarbetare tar för givet att alla anställda lever, eller åtminstone skulle vilja leva, i heterosexuella relationer. Fikarasten är en situation då den heterosexuella relationen bekräftas och framställs som självklar, t.ex. i berättelser om vad familjen har gjort under helgen eller semestern. På så vis markeras tydliga gränser för vad som anses vara det rätta sättet att leva. De som lever i en samkönad relation kan då komma att uteslutas, eftersom *de passar inte in i mönstret*.

Föreställningar om vad som är "normal" sexualitet förändras ständigt genom tiderna. Mest kännetecknande idag är kanske föreställningen om att alla människor är heterosexuella. Därmed blir också alla människor bemötta som om de vore det, vilket innebär att homo- och bisexuella kvinnor och män åsidosätts på ett osynligt sätt. Diskriminering betraktas ofta som direkta eller öppna angrepp på personer eller grupper. Därför kan det vara svårt att upptäcka denna "tysta" form av diskriminering, vilket förklarar varför den heterosexuella omgivningen inte heller uppfattar diskriminering på grund av sexuell läggning som något problem. Medvetenheten om denna typ av diskriminering är väsentligt lägre än medvetenheten om diskriminering till exempel på grund av kön eller etnicitet.

Öppenhet med sexuell läggning

Jargonger i form av förlöjligande eller ”roliga” skämt om homo- och bisexuella kvinnor och män kan göra det svårt för den homo- eller bisexuella kvinnan eller mannen att vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

Att vara ”öppen” definieras vi som att den homo- eller bisexuella kvinnan eller mannen har berättat om sin sexuella läggning för några eller samtliga personer på sin arbetsplats. Av de öppna homo- och bisexuella kvinnorna och männen som ingick i studien var drygt hälften helt öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen, och nästan hälften var relativt öppna. Av dem som var öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen var mer än hälften också öppna mot andra personer de möter i arbetet.

Graden av öppenhet är ett bra mått på hur trygga homo- och bisexuella kvinnor och män känner sig på arbetsplatsen. Med detta i åtanke ska vi se närmare på hur stor andel av de homo- och bisexuella kvinnorna och männen som ingick i undersökningen var öppna med sin sexuella läggning gentemot personer som de kommer i kontakt med genom sitt arbete.

- Inom förskolan gentemot föräldrar och barn: 7 procent av både kvinnor och män.
- Inom äldreomsorgen gentemot vårdtagare och anhöriga: 4 procent av kvinnorna och 10 procent av männen.
- Inom Svenska kyrkan gentemot församlingsbor: 15 procent av kvinnorna och 12 procent av männen.
- Inom polisen gentemot personer de möter i tjänsten: en av tio kvinnor och 16 procent av männen.
- Inom försvarsmakten gentemot personer de möter i tjänsten: en av tio män.

Det kan vara intressant att notera att även om procenttalen är genomgående låga, så var det mest öppenhet inom Svenska kyrkan.

När vi ser på öppenheten gentemot arbetskamrater så var det fler homo- och bisexuella kvinnor och män som var öppna med sin sexuella läggning. Inom förskolan var ungefär var tredje kvinna och man öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen och inom äldreomsorgen drygt var fjärde kvinna och var tredje man. Både inom Svenska kyrkan och polisen var öppenheten något större, där nära två femtedelar av kvinnorna och nära hälften av männen var öppna. Inom försvarsmakten var drygt var tredje homo- eller bisexuell man öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

Fördjupade analyser av enkätmaterialen har visat att majoriteten av de homo- och bisexuella kvinnorna och männen som var öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen uppfattade sin öppenhet som ett positivt inslag i arbetet. Typiskt för de arbetsplatser där dessa kvinnor och män arbetade var frånvaro av

diskriminering på grund av sexuell läggning. Å andra sidan visade det sig att 40 procent av dem som inte var öppna avstod från att delta i samtal med arbetskamrater eller andra personer de möter i arbetet därför att de vill undvika att deras privatliv blir känt. Ändå tror så många som 70 procent att nästan alla av deras kollegor vet om att de är homo- och bisexuella. Resultaten för öppenheten inom de olika fackliga organisationerna presenteras i kapitel 2.

Facklig organisering i Sverige

Cirka 80 procent av alla löntagare i Sverige är medlemmar i en facklig organisation. Internationellt sett är det en ovanligt hög siffra. I de övriga nordiska länderna är löntagarna fackligt organiserade i ungefär lika stor omfattning som i Sverige, medan motsvarande siffra endast är 25 till 35 procent i länder som Storbritannien, Nederländerna, Italien och Tyskland. En förklaring till att Sverige ligger så högt är att förutom många arbetare är även många tjänstemän fackligt organiserade. I Tyskland och Japan är det vanligt att arbetare och tjänstemän tillhör samma fackförening, vilket har lett till att många tjänstemän avstår från att organisera sig eftersom de har svårt att identifiera sig med de arbetardominerade fackförbunden.

Fackförbundens centralorganisationer LO, TCO och SACO har tillsammans cirka 3,8 miljoner medlemmar. Mellan organisationerna finns vissa skillnader i organiseringsgrad. Till exempel är något fler arbetare än tjänstemän fackligt organiserade. År 2003 var andelen fackligt organiserade arbetare 83 procent och andelen tjänstemän 78,5 procent. Både bland arbetare och tjänstemän var fler kvinnor än män fackligt organiserade. Minst fackligt organiserade är manliga tjänstemän, men ändå är andelen så hög som 74 procent.

De sektorer på arbetsmarknaden som har högst andel fackligt organiserade löntagare är tillverkningsindustrin och den offentliga sektorn. Inom tillverkningsindustrin är drygt 90 procent av arbetarna fackligt organiserade och nära 80 procent av tjänstemännen. Inom den offentliga sektorn organiserar sig arbetare och tjänstemän i ungefär lika hög grad, cirka 90 procent för båda.

Även arbetsplatsens storlek spelar roll för hur löntagarna organiserar sig fackligt. På arbetsplatser med högst fem anställda är drygt 60 procent fackligt organiserade, medan på arbetsplatser med fler än 500 anställda är motsvarande siffra 90 procent. Åldersmässigt är det fler äldre än yngre löntagare som organiserar sig fackligt. Bland löntagare som är yngre än 25 år är endast 57 procent fackligt anslutna, medan andelen stiger successivt med åldern för att uppgå till 90 procent bland 45- till 64-åringar.

Enkätstudien visade att det dessutom finns skillnader i facklig organisering mellan hetero-, homo- och bisexuella kvinnor och män, samt mellan medlemmar i intressegrupper och homo- och bisexuella kvinnor och män i hela befolkningen (tabell 1 och 2).

Tabell 1. Facklig organisering bland hetero-, homo- och bisexuella kvinnor och män

	Antal	Andel hetero- sexuella	Andel homo- och bi- sexuella
Kvinnor	6 135	76%	71%
Män	6 397	69%	74%

Tabell 2. Facklig organisering bland homo- och bisexuella kvinnor och män

	Antal	Andel intresse- grupper	Andel hela be- folkningen
Kvinnor	1 308	72%	51%
Män	2 040	74%	60%

Sammantaget fanns det ingen större skillnad i facklig organisering bland de kvinnor och män som ingick i undersökningen. Om vi däremot jämför heterosexuella kvinnor med homo- och bisexuella kvinnor i tabell 1 ser vi att andelen kvinnor som är fackligt organiserade är större i den första gruppen än i den andra, medan förhållandet mellan män är tvärt om.

Går vi vidare i jämförelser ser vi i tabell 2 att det är en större andel medlemmar i intressegrupper som är fackligt organiserade än andelen homo- och bisexuella kvinnor och män i hela befolkningen. En förklaring till detta kan vi få från tidigare analyser baserat på enkätmaterial. Då visade det sig att utbildningsnivån hos medlemmar i intressegrupper var högre än bland homo- och bisexuella i hela befolkningen. Dessutom var medvetenheten om diskriminering på grund av sexuell läggning större hos medlemmar i intresseorganisationer än hos homo- och bisexuella kvinnor och män i hela befolkningen.

Fackföreningarnas roll mot diskriminering

Den första lagen i Sverige mot *diskriminering i arbetslivet*, jämställdhetslagen, trädde i kraft 1980. Lagen förbjuder diskriminering på grund av kön på arbetsplatsen. År 1999 kompletterades lagen med att även omfatta förbud mot diskriminering på grund av funktionshinder och etnisk bakgrund, samt *förbud mot diskriminering på grund av sexuell läggning*. Det är de fackliga organisationerna som ska bevaka att lagstiftningen efterlevs.

Den äldsta lagstiftningen, förbudet mot diskriminering på grund av kön på arbetsplatsen, är det område där fackföreningarnas arbete har kommit längst. Med tanke på de resultat som denna rapport kommer att redovisa beträffande den senaste lagstiftningen, förbudet mot diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen, har fackföreningarnas arbete hittills inte lett till några större resultat.

Det finns en viktig förklaring till detta. Diskriminering på grund av sexuell läggning är helt enkelt inte en fråga som tas upp till diskussion på arbetsplatser. En del människor kanske uppfattar denna fråga som tabubelagd, andra kanske väljer att inte protestera på grund av rädsla för att själv bli förknippad med homo- eller bisexualitet. Även om interna utbildningsinsatser har påbörjats på många håll

så finns det stora brister i efterlevnaden av lagen. Här har de fackliga representanterna och de fackliga organisationerna en viktig funktion att fylla. Den består i att:

- genom utbildningsinsatser öka kunskapen om homo- och bisexualitet;
- genom utbildningsinsatser öka medvetenheten om att diskriminering på grund av sexuell läggning ofta förekommer både på arbetsplatser och i samhället i stort; samt
- genom att bevaka att lagstiftningen efterlevs.

2 – RESULTAT

I detta kapitel presenteras resultaten från analyserna av diskriminering på grund av sexuell läggning, socialt stöd, inklusive umgänge med kollegor efter arbetstid, och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. För att representanter för de olika förbunden ska kunna få en bild av hur situationen ser ut inom det egna förbundet, och även kunna jämföra med andra förbund, har enkätmaterialen analyserats uppdelat dels på tillhörighet i facklig centralorganisation, och dels på tillhörighet i fackligt förbund. Resultaten presenteras enligt följande:

1. Fackliga centralorganisationer
2. LO-förbund
3. TCO-förbund
4. SACO-förbund
5. Övriga förbund

Tabellerna som refereras till i texten finns i Bilaga 1. I tabellerna anges antal svarande på varje fråga. I de fall svaren på flera frågor presenteras i en och samma tabell anger vi det genomsnittliga antalet svarande på de frågorna. Eftersom olika antal personer har besvarat de olika frågorna, blir också antalet svarande olika i tabellerna.

Resultaten för de fackliga centralorganisationerna redovisas uppdelat dels på antal svarande, och dels på kön i tabellerna. Resultaten för de olika fackliga förbunden är inte uppdelade på kön, eftersom talen för många fackförbund då skulle bli så små att det inte är meningsfullt.

Testanalyser, så kallade Chi-tester, har utförts för att kontrollera att resultaten är hållbara. För att inte tynga rapporten med ett oändligt antal siffror har vi valt att inte redovisa resultaten från testanalyserna. När vi i texten redovisar skillnader mellan grupper är det statistiskt signifikanta skillnader som avses. Detta innebär att skillnaderna är statistiskt säkerställda med 95 procents säkerhet.

1. Fackliga centralorganisationer

På frågan om kollegor har *fördomar* mot homo- och bisexuella kvinnor och män visade det sig att i stort sett hälften av alla homo- och bisexuella kvinnor och män inom samtliga fackliga centralorganisationer upplevde att kollegorna hade fördomar (tabell 3). Motsvarande andel bland heterosexuella kvinnor och män var cirka en tredjedel. Uppfattningarna om kollegorna har fördomar skiljde sig mest mellan heterosexuella och homo- och bisexuella kvinnor, och på samma sätt mellan män om än i lägre grad, inom LO-förbunden och övriga förbund. Generellt var män oavsett sexuell läggning mer eniga än kvinnor om hur situationen ser ut på arbetsplatsen i denna fråga.

På frågan om det förekommer *trakasserier* i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatsen visade det sig att något mer än en fjärdedel av de homo- och bisexuella kvinnorna och männen inom samtliga fackliga centralorganisationer upplevde att så var fallet (tabell 3). Motsvarande andel bland heterosexuella kvinnor och män var drygt en tiondel. Även uppfattningarna om det förekom trakasserier skiljde sig mest mellan heterosexuella och homo- och bisexuella kvinnor och män i LO-förbunden och i övriga förbund. Här bör också nämnas att män i större omfattning än kvinnor upplevde att diskriminering förekommer på arbetsplatsen både i form av trakasserier och fördomar hos kollegor.

Socialt stöd på arbetsplatsen har stor betydelse för hur människor trivs på sitt arbete och för hur de mår. Därför ställdes frågan om de svarande fick uppskattning på arbetsplatsen från chefer, kollegor och andra personer de möter i arbetet. Det är anmärkningsvärt att omkring tre fjärdedelar av alla kvinnor och män oavsett sexuell läggning inom samtliga fackliga centralorganisationer uppgav bristande socialt stöd från sina chefer (tabell 4). Likaså är det anmärkningsvärt att omkring hälften av alla svarande uppgav bristande socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Kvinnor oavsett sexuell läggning inom LO-förbunden upplevde mest brist på socialt stöd från chefer. I övrigt svarade kvinnor och män relativt lika på denna fråga.

Umgänge med kollegor efter arbetstid är en annan betydelsefull aspekt på relationer kollegor emellan. På denna fråga svarade kvinnor och män oavsett sexuell läggning ganska lika (tabell 5). Majoriteten av medlemmarna inom de fackliga centralorganisationerna umgås *inte* med sina kollegor efter arbetstid.

I frågeformuläret fick de som uppgivit att de är homo- och bisexuella också frågan om de var *öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen* (tabell 6). Bland medlemmar i intressegrupper inom samtliga fackliga centralorganisationer svarade cirka tre fjärdedelar att de var öppna med sin sexuella läggning på sin arbetsplats. Situationen visade sig vara mycket annorlunda för homo- och bisexuella kvinnor och män i hela befolkningen. Där var andelen som var öppna

på sin arbetsplats betydligt lägre och det skiljde sig också mycket mellan de fackliga centralorganisationerna.

Sammanfattning: Ett starkt intryck av de resultat som framkommit är att det skiljer sig inte nämnvärt mellan de fackliga centralorganisationerna beträffande medlemmarnas uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning, socialt stöd, inklusive umgänge med kollegor efter arbetstid, och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet. Däremot finns det stora skillnader i vilken omfattning heterosexuella och homo- och bisexuella kvinnor och män upplevde att det förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen. Bland samtliga kvinnor och män i undersökningen var enigheten störst beträffande bristen på socialt stöd på arbetsplatsen.

2. LO-förbund

Den högsta andelen medlemmar inom de olika LO-förbunden som svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män fanns inom traditionellt mansdominerade LO-förbund (tabell 7). Den högsta andelen medlemmar som svarade att det förekom trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män fanns inom samma LO-förbund. Samtidigt uppgav medlemmarna i grova drag mer bristande socialt stöd från chefer, kollegor och andra personer de möter i arbetet inom dessa förbund (tabell 8).

Inom de olika LO-förbunden var andelen medlemmar som svarade att de har fördomsfulla kollegor generellt större än andelen medlemmar som svarade att det förekom trakasserier. Medlemmarna uppgav bristande socialt stöd från chefer generellt i större omfattning än bristande socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet.

Majoriteten av medlemmarna inom de flesta LO-förbunden umgås inte med sina kollegor efter arbetstid (tabell 9).

Homo- och bisexuella kvinnor och män var minst öppna med sin sexuella läggning inom de mansdominerade LO-förbunden (tabell 10).

Nedan följer en sammanfattning av resultaten uppdelat på de olika LO-förbunden. De förbund där 10 eller färre medlemmar har besvarat frågeformuläret ingår inte i sammanfattningen men de finns med i tabellerna. Likaså ingår inte resultaten för homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen där färre än 10 medlemmar har besvarat frågan. Antalet medlemmar som besvarat frågeformuläret, liksom antalet medlemmar som besvarat frågan om öppenhet, redovisas inom parentes efter respektive förbunds namn.

Fastighetsanställdas förbund (totalt 28, homo/bi 12): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än tre gånger så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 42 procent.

Grafiska fackförbundet, Mediafacket (totalt 29, homo/bi 9): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och

bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och andra personer de möter i arbetet, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor.

Handelsanställdas förbund (totalt 172, homo/bi 73): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 86 procent.

Hotell och Restaurangfacket (totalt 77, homo/bi 34): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 88 procent.

Industrifacket (totalt 39, homo/bi 9): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

SEKO (totalt 333, homo/bi 83): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har

fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 75 procent.

Skogs och Träffacket (totalt 25, homo/bi 7): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också relativt hög. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

Svenska Byggnadsarbetareförbundet (totalt 61, homo/bi 4): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet.

Svenska Elektrikerförbundet (totalt 12, homo/bi 1): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

Svenska Kommunalarbetareförbundet (totalt 1 567, homo/bi 254): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och betydligt bättre när det gäller andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 77 procent.

Svenska Livsmedelsarbetareförbundet (totalt 33, homo/bi 14): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 50 procent.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet (totalt 185, homo/bi 47): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 57 procent.

Svenska Musikerförbundet (totalt 2, homo/bi 1): För få svarande.

Svenska Målareförbundet (totalt 8, homo/bi 2): För få svarande.

Svenska pappersindustriarbetareförbundet (totalt 12, homo/bi 2): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

Svenska transportarbetareförbundet (totalt 63, homo/bi 2): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet.

Övriga/Ospecificerade LO-förbund (totalt 13, homo/bi 2): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var låg. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och andra personer de möter i arbetet, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från kollegor.

3. TCO-förbund

Den högsta andelen medlemmar inom de olika TCO-förbunden (med fler än 10 svarande) som svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män fanns inom Polis-, Finans- och Journalistförbundet (tabell 11). Den högsta andelen medlemmar som svarade att det förekom trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatsen fanns inom Polis, Finans- och Teaterförbundet. Inom samtliga förbund var andelen medlemmar som svarade att de har fördomsfulla kollegor generellt större än andelen medlemmar som svarade att det förekom trakasserier.

Inom de olika TCO-förbunden uppgav medlemmarna bristande socialt stöd från chefer generellt i större omfattning än bristande socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet (tabell 12).

Majoriteten av medlemmarna inom de flesta TCO-förbunden umgås inte med sina kollegor efter arbetstid (tabell 13).

Inom de TCO-förbund där fler än 10 medlemmar svarat var homo- och bisexuella kvinnor och män minst öppna med sin sexuella läggning inom Övriga/Ospecificerade TCO-förbund, SIF och Lärarförbundet (tabell 14).

Nedan följer en sammanfattning av resultaten uppdelat på de olika TCO-förbunden. De förbund där 10 eller färre medlemmar har besvarat frågeformuläret ingår inte i sammanfattningen men de finns med i tabellerna. Likaså ingår inte resultaten för homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen där färre än 10 medlemmar har besvarat frågan. Antalet medlemmar som besvarat frågeformuläret, liksom antalet medlemmar som besvarat frågan om öppenhet, redovisas inom parentes efter respektive förbunds namn.

DOFF (totalt 1, homo/bi 1): För få svarande.

Farmaciförbundet (totalt 8, homo/bi 2): För få svarande.

Finansförbundet (totalt 46, homo/bi 17): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 71 procent.

FTF (totalt 16, homo/bi 4): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var lägre. En större andel heterosexuella än homo- och bisexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet.

Försvarsförbundet (totalt 159, homo/bi 1): En relativt låg andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var lägre. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

HTF (totalt 239, homo/bi 127): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 80 procent.

Journalistförbundet (totalt 52, homo/bi 38): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 90 procent.

Läraryrket (totalt 674, homo/bi 104): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella

uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och betydligt bättre när det gäller andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 67 procent.

Polisförbundet (totalt 479, homo/bi 36): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor och från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 92 procent.

SFHL (totalt 5, homo/bi 1): För få svarande.

SIF (totalt 338, homo/bi 111): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 60 procent.

SKTF (totalt 465, homo/bi 103): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 79 procent.

ST (totalt 437, homo/bi 69): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att

det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 77 procent.

SYMF (totalt 11, homo/bi 7): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel heterosexuella än homo- och bisexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet.

Teaterförbundet (totalt 32, homo/bi 26): En relativt låg andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var högre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, mellan förhållandet var ganska lika när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 100 procent.

Tull-Kust (totalt 5, homo/bi 2): För få svarande.

Vårdförbundet (totalt 223, homo/bi 102): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var betydligt bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 81 procent.

Övriga/Ospecificerade TCO-förbund (totalt 127, homo/bi 24): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten

av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 54 procent.

4. SACO-förbund

Den högsta andelen medlemmar inom de olika SACO-förbunden som svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män fanns inom Officersförbundet, KyrkA och Naturvetareförbundet (tabell 15). Den högsta andelen SACO-medlemmar som svarade att det förekom trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män fanns inom Officersförbundet, Naturvetareförbundet och Agrifack. Inom samtliga förbund var andelen som svarade att de har fördomsfulla kollegor generellt större än andelen som svarade att det förekom trakasserier.

Medlemmarna inom de olika SACO-förbunden uppgav bristande socialt stöd från chefer generellt i större omfattning än bristande socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet (tabell 16).

Majoriteten av medlemmarna inom de flesta SACO-förbunden umgås inte med sina kollegor efter arbetstid (tabell 17).

Homo- och bisexuella kvinnor och män var minst öppna med sin sexuella läggning inom Sveriges Skolledarförbund, Naturvetare-, Officers- och Ingenjörskörbundet (tabell 18).

Nedan följer en sammanfattning av resultaten uppdelat på de olika SACO-förbunden. De förbund där 10 eller färre medlemmar har besvarat frågeformuläret ingår inte i sammanfattningen men de finns med i tabellerna. Likaså ingår inte resultaten för homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen där färre än 10 medlemmar har besvarat frågan. Antalet medlemmar som besvarat frågeformuläret, liksom antalet medlemmar som besvarat frågan om öppenhet, redovisas inom parentes efter respektive förbunds namn.

Agrifack (totalt 10, homo/bi 6): För få svarande.

Civilekonomerna (totalt 36, homo/bi 13): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En större andel heterosexuella än homo- och bisexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 62 procent.

Civilingenjörskörbundet (totalt 132, homo/bi 43): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier

i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 60 procent.

DIK-förbundet (totalt 88, homo/bi 47): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och från kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 87 procent.

FSA (totalt 15, homo/bi 1): En mycket liten andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män och ingen svarade att det förekom trakassering i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var betydligt bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet.

Ingenjörsförbundet (totalt 20, homo/bi 7): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

Jusek (totalt 183, homo/bi 84): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 76 procent.

Kyrka (totalt 130, homo/bi 22): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och betydligt bättre från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 73 procent.

LR (totalt 128, homo/bi 58): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än tre gånger så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 67 procent.

LSR (totalt 19, homo/bi 9): En relativt hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än tre gånger så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var betydligt bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet.

Naturvetareförbundet (totalt 18, homo/bi 9): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från chefer, från kollegor och från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 56 procent.

Officersförbundet (totalt 213, homo/bi 14): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor

och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och andra personer de möter i arbetet, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning 57 procent.

SRAT (totalt 23, homo/bi 9): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var också hög. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och från kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet.

SSR (totalt 152, homo/bi 73): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 78 procent.

Sveriges Arkitekter (totalt 25, homo/bi 19): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 68 procent.

Sveriges Farmaceutförbund (totalt 12, homo/bi 9): En mycket låg andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt högre. Enbart heterosexuella uppgav att de har kollegor som har

fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var betydligt bättre när det gäller andra personer de möter i arbetet.

Sveriges Fartygsbefälsförening (totalt 5, homo/bi 0): För få svarande.

Sveriges Läkarförbund (totalt 97, homo/bi 80): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och betydligt bättre från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 72 procent.

Sveriges Psykologförbund (totalt 27, homo/bi 16): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 88 procent.

Sveriges Reservofficersförbund (totalt 1, homo/bi 0): För få svarande.

Sveriges Skolledarförbund (totalt 16, homo/bi 8): En mycket låg andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt högre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet.

Sveriges Tandläkarförbund (totalt 16, homo/bi 11): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var

betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från kollegor. En ytterst liten andel uppgav bristande socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 82 procent

Sveriges Universitetsläraresförbund (totalt 41, homo/bi 24): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En något större andel heterosexuella än homo- och bisexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar, medan förhållandet var tvärt om när det gäller trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 96 procent.

Sveriges Veterinärförbund (totalt 1, homo/bi 1): För få svarande.

TJ (totalt 1, homo/bi 1): För få svarande.

Övriga/Ospecificerade SACO-förbund (totalt 276, homo/bi 81): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer och kollegor, medan situationen var något bättre när det gäller socialt stöd från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 70 procent.

5. Övriga förbund

I övriga förbund ingår Ledarna – Sveriges chefsorganisation och SAC syndikalisterna. Nedan följer en sammanfattning av resultaten för dessa förbund (tabell 19-22). Antalet medlemmar som besvarat frågeformuläret, liksom antalet medlemmar som besvarat frågan om öppenhet, redovisas inom parentes efter respektive förbunds namn.

Ledarna (totalt 120, homo/bi 16): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. En betydligt större andel homo- och bisexuella än heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd såväl från sina chefer, från kollegor som från andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 63 procent.

SAC syndikalisterna (totalt 36, homo/bi 28): En hög andel av medlemmarna svarade att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Andelen som svarade att det förekommer trakasserier i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män var betydligt lägre. Mer än dubbelt så stor andel homo- och bisexuella som heterosexuella uppgav att de har kollegor som har fördomar och att det förekommer trakasserier. Majoriteten av medlemmarna upplevde bristande socialt stöd från sina chefer, medan situationen var bättre när det gäller socialt stöd från kollegor och andra personer de möter i arbetet. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning var 79 procent.

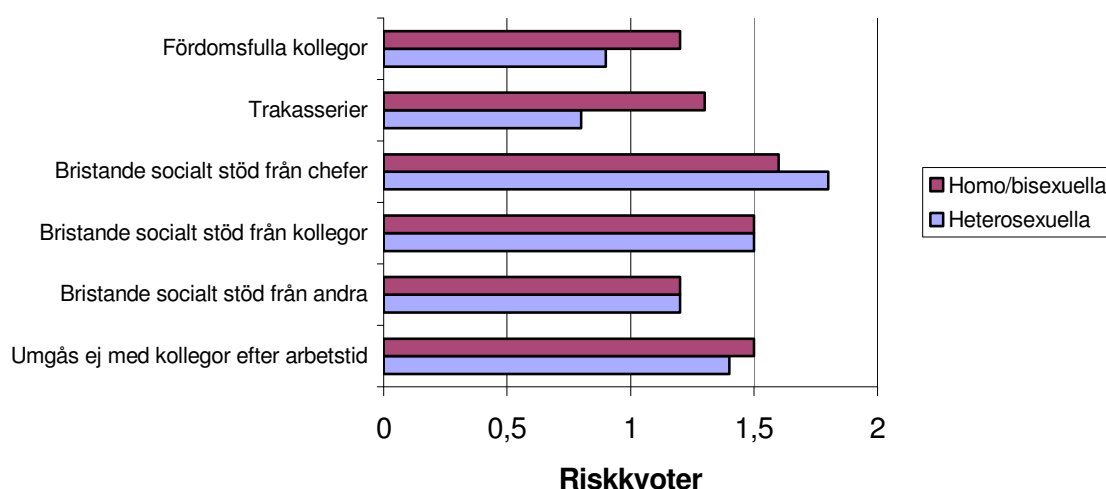
3 - SAMBANDSANALYSER

Baserat på de resultat som vi har redovisat ovan har vi gjort analyser för att undersöka om det finns samband mellan diskriminering på grund av sexuell läggning, bristande socialt stöd, hälsa och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

I bilderna nedan visas skalor på riskkvoter mellan 0 till 2, respektive 0 till 3,5. Riskkvot 1 innebär ingen ökad risk. Riskkvot 2 innebär en fördubblad risk, eller 100 procent ökad risk för att drabbas av försämrad hälsa, respektive i vilken omfattning förhållanden bidrar till att homo- och bisexuella kvinnor och män inte är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. De riskkvoter som nämns i texten är statistiskt signifikanta.

I bild 1 går det att utläsa tydliga samband mellan bristande socialt stöd på arbetsplatsen och ökad risk för försämrad hälsa för samtliga som deltagit i undersökningen. I fråga om bristande socialt stöd från chefer och kollegor är den ökade risken för försämrad hälsa mellan 50 och 75 procent. Som framgår av bilden innebär bristande socialt stöd från chefer mest ökad risk för försämrad hälsa bland heterosexuella kvinnor och män. Diskriminering på grund av sexuell läggning ökar risken för försämrad hälsa enbart bland homo- och bisexuella kvinnor och män. Fördomsfulla kollegor och trakasserier ökar risken för försämrad hälsa med 30 respektive 40 procent.

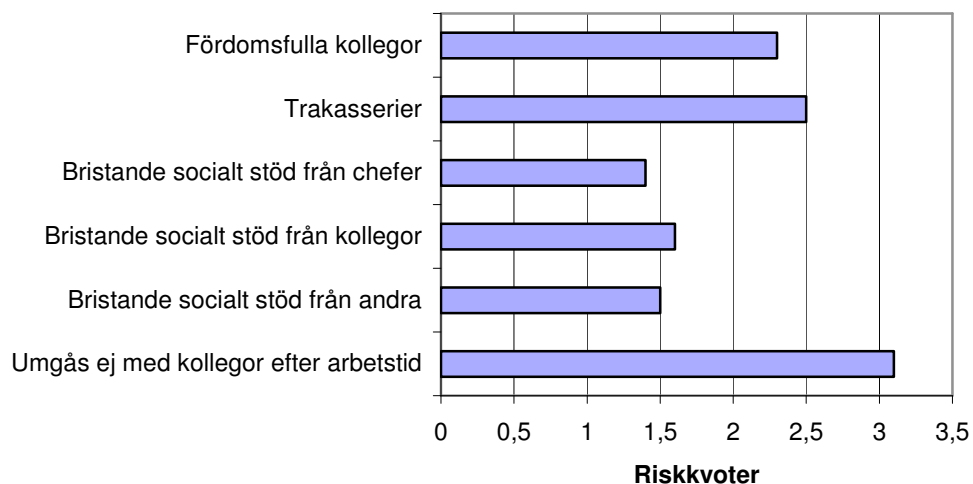
Bild 1. Ökad risk för försämrad hälsa bland heterosexuella och bland homo- och bisexuella kvinnor och män



I tidigare analyser av enkätmaterialen framkom att den ökade risken för försämrad hälsa hos homo- och bisexuella kvinnor och män som inte öppet visar sin sexuella läggning på arbetsplatsen var 30 procent högre jämfört med dem som var öppna. Detta är viktigt att ha i åtanke när vi visar på förhållanden som bidrar till att homo- och bisexuella kvinnor och män inte är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen (bild 2).

Bland homo- och bisexuella kvinnor och män som inte umgås med kollegor efter arbetstid är det tre gånger vanligare att inte vara öppen med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Mindre förvånande är kanske att fördomsfulla kollegor och trakasserier i hög grad påverkar homo- och bisexuella kvinnor och män att inte vara öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Bristande socialt stöd spelar också en stor roll, men det är intressant att notera att här var bristande socialt stöd från chefer jämförelsevis mindre viktigt.

Bild 2. Förhållanden som bidrar till att homo- och bisexuella kvinnor och män inte är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen



Sammanfattning: Bristande socialt stöd på arbetsplatsen är en stor riskfaktor för försämrad hälsa. För homo- och bisexuella kvinnor och män innebär diskriminering i form av fördomar och trakasserier ytterligare ökad risk för försämrad hälsa. Homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen är starkt kopplad till diskriminering och bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

4 - DISKUSSION

Diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatser är socialt oacceptabelt och förbjudet i lag. I denna rapport har vi visat att majoriteten av de homo- och bisexuella medlemmarna inom de flesta fackförbunden upplevde att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Även om en stor andel av samtliga medlemmar svarade att de har kollegor som har fördomar, så upplevde de att det förekom förhållandevis lite trakasserier på arbetsplatsen. Ett område där denna skillnad märks särskilt tydligt är Svenska kyrkan (Kyrka). Trots den viktiga roll som etiska frågor har inom kyrkan, svarade så många som 73 procent av de homo- och bisexuella kvinnorna och männen att de har kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella, men ”enbart” 17 procent att det *de facto* förekommer diskriminering på grund av sexuell läggning på deras arbetsplatser.

Detta bottnar till stor del i bristande kunskaper och insikt. Den som till exempel inte är medveten om den ”tysta” formen av diskriminering, upplever inte heller denna form av diskriminering som ett problem.

Det var ytterst ovanligt att det förekom trakasserier i form av nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatser där det inte samtidigt fanns kollegor som har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män. Endast drygt 10 procent av dem som svarade att trakassering förekom på arbetsplatsen uppgav att de inte hade kollegor med fördomar.

För att öka förståelsen om typen av arbetsplatser där diskriminering förekommer på grund av sexuell läggning gjorde vi även jämförande analyser med arbetsplatser där diskriminering förekommer på grund av kön, etnisk bakgrund och funktionshinder. Det framkom tydligt att på de arbetsplatser där det förekom diskriminering på grund av sexuell läggning i stor omfattning, där förekom även dessa andra former av diskriminering i stor omfattning.

Det är allvarligt att en så stor andel av medlemmarna inom samtliga fackförbund upplevde bristande socialt stöd framförallt från sina chefer. Resultaten från analyserna av samband mellan bristande socialt stöd på arbetsplatsen och hälsa understryker hur angeläget det är att vidta åtgärder för att förbättra situationen.

I frågeformulären som skickades ut ställdes inga konkreta frågor om de fackliga representanternas agerande när det gäller diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen. Under hösten 2004 kommer däremot resultat att presenteras från en studie där homo- och bisexuella kvinnor och män har svarat på frågor om de har utsatts för diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen, och i så fall hur de har hanterat situationen. Förhoppningsvis kommer resultaten från den studien att kasta mer ljus över hur de fackliga representanterna och de fackliga organisationerna bör hantera situationen i

framtiden. Vad man kan se i nuläget är dock att de fackliga organisationerna har en mycket viktig uppgift i att förbättra arbetsklimatet för homo- och bisexuella kvinnor och män genom att motarbeta diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatser.

Frågan om homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen har fått stort utrymme i den här rapporten. Orsaken är att det finns en tydlig koppling mellan diskriminering och homo- och bisexuella kvinnors och mäns öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Att inte vara öppen ökar risken för försämrad hälsa, liksom det bidrar till färre sociala aktiviteter med kollegor efter arbetstid. I fördjupade analyser av enkätmaterialen har vi sett att betydligt färre homo- och bisexuella kvinnor och män som inte är öppna med sin sexuella läggning umgås med sina kollegor efter arbetstid än de som är öppna. Det kan tolkas som att kvinnor och män som inte är öppna drar sig för sådant umgänge som skulle kunna "avslöja" deras sexuella läggning. Ändå svarande 30 procent att de skulle vilja vara mer öppna.

En viktig generell slutsats som kan dras utifrån de resultat som redovisats i rapporten är att diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatserna förekommer i stor utsträckning, framförallt i form av fördomsfulla kollegor. Dessutom framkom tydligt att det finns en stor diskrepans mellan uppfattningen att kollegor har fördomar mot homo- och bisexuella kvinnor och män och att det förekommer trakasserier på arbetsplatserna. Detta skulle kunna tolkas som att det finns en skillnad mellan tanke och handling. Därför är det viktigt att arbeta både mot fördomar och diskriminerande handlingar mot homo- och bisexuella kvinnor och män på arbetsplatsen.

Bilaga 1 – TABELLER

1. Fackliga centralorganisationer

Tabell 3. Diskriminering i form av fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.

		Antal	Fördomar		Trakasserier	
			Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Kvinnor	LO	1 427	23%	51%	4%	27%
	TCO	1 810	29%	53%	11%	34%
	SACO	706	29%	46%	13%	28%
	Övriga	47	19%	67%	0%	38%
Män	LO	1 212	34%	53%	12%	30%
	TCO	1 482	35%	46%	13%	26%
	SACO	970	36%	46%	16%	25%
	Övriga	92	41%	53%	14%	33%
Totalt		7 746	31%	49%	12%	28%

Tabell 4. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

		Antal	Från chefer		Från kollegor		Från andra	
			Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Kvinnor	LO	1 305	80%	81%	54%	52%	40%	43%
	TCO	1 750	78%	72%	57%	50%	48%	38%
	SACO	682	77%	75%	63%	47%	53%	50%
	Övriga	45	68%	81%	55%	41%	54%	39%
Män	LO	1 121	76%	72%	52%	48%	51%	38%
	TCO	1 429	75%	66%	55%	44%	52%	43%
	SACO	939	70%	71%	56%	45%	52%	44%
	Övriga	89	74%	72%	54%	58%	62%	60%
Totalt		7 360	73%	70%	53%	47%	47%	42%

Tabell 5. Inget umgänge med kollegor efter arbetstid.

		Antal	Hetero	Homo/bi
Kvinnor	LO	1 342	72%	65%
	TCO	1 790	73%	70%
	SACO	687	67%	68%
	Övriga	37	91%	71%
Män	LO	1 130	75%	71%
	TCO	1 456	75%	70%
	SACO	951	71%	73%
	Övriga	89	66%	68%
Totalt		7 482	70%	70%

Tabell 6. Homo- och bisexuella kvinnor och män som är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

		Intressegrupper		Hela befolkningen	
		Antal	Andel	Antal	Andel
Kvinnor	LO	208	80%	23	35%
	TCO	284	78%	17	53%
	SACO	210	78%	9	22%
	Övriga	25	76%	0	0%
Män	LO	312	73%	25	48%
	TCO	458	75%	18	61%
	SACO	408	73%	8	50%
	Övriga	17	77%	1	0%
Totalt		1 922	76%	101	50%

2. LO-förbund

Tabell 7. Diskriminering i form av fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Fördomar		Trakasserier	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Fastighetsanställdas förbund	28	23%	73%	0%	46%
Grafiska fackförbundet, Mediafacket	21	31%	63%	0%	38%
Handelsanställdas förbund	172	29%	52%	7%	20%
Hotell och restaurangfacket	78	26%	58%	12%	24%
Industrifacket	40	33%	67%	3%	67%
SEKO	333	35%	53%	10%	35%
Skogs och Träfacket	25	47%	60%	33%	17%
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	61	43%	100%	11%	67%
Svenska Elektrikerförbundet	12	46%	0%	27%	0%
Svenska Kommunalarbetareförbundet	1 568	23%	45%	5%	23%
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet	33	41%	77%	27%	54%
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	185	40%	64%	12%	43%
Svenska Musikerförbundet	2	0%	0%	50%	0%
Svenska Målareförbundet	7	83%	0%	43%	0%
Svenska pappersindustriarbetareförbundet	13	50%	100%	0%	50%
Svenska transportarbetareförbundet	65	36%	65%	11%	40%
Övrigt/Ospecificerat LO	14	25%	100%	8%	0%

Tabell 8. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Från chefer		Från kollegor		Från andra	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Fastighetsanställdas förbund	27	85%	67%	46%	60%	39%	54%
Grafiska fackförbundet, Mediafacket	19	77%	75%	69%	25%	73%	50%
Handelsanställdas förbund	173	71%	63%	50%	46%	40%	29%
Hotell och restaurangfacket	77	68%	64%	51%	34%	39%	21%
Industrifacket	29	79%	83%	55%	83%	71%	50%
SEKO	331	70%	79%	54%	62%	50%	49%
Skogs och Träfacket	25	83%	100%	72%	67%	86%	100%
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	27	72%	33%	52%	33%	67%	33%
Svenska Elektrikerförbundet	12	90%	100%	64%	100%	73%	0%
Svenska Kommunalarbetareförbundet	1 559	83%	79%	52%	44%	39%	35%
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet	29	67%	69%	56%	46%	77%	80%
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	160	70%	82%	60%	68%	71%	73%
Svenska Musikerförbundet	2	100%	0%	0%	0%	50%	0%
Svenska Målareförbundet	7	83%	100%	67%	100%	50%	100%
Svenska pappersindustriarbetareförbundet	11	71%	100%	86%	100%	83%	100%
Svenska transportarbetareförbundet	62	71%	79%	55%	63%	49%	37%
Övrigt/Ospecificerat LO	13	83%	0%	36%	0%	44%	100%

Tabell 9. Inget umgänge med kollegor efter arbetstid.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Hetero	Homo/bi
Fastighetsanställdas förbund	28	77%	73%
Grafiska fackförbundet, Mediafacket	21	2%	88%
Handelsanställdas förbund	172	72%	71%
Hotell och restaurangfacket	78	51%	46%
Industrifacket	40	72%	83%
SEKO	333	76%	73%
Skogs och Träfacket	25	61%	80%
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	61	74%	100%
Svenska Elektrikerförbundet	12	54%	0%
Svenska Kommunalarbetareförbundet	1 568	74%	69%
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet	33	67%	62%
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	185	76%	61%
Svenska Musikerförbundet	2	50%	0%
Svenska Målareförbundet	7	50%	100%
Svenska pappersindustriarbetareförbundet	13	88%	100%
Svenska transportarbetareförbundet	65	68%	75%
Övrigt/Ospecificerat LO	14	83%	100%

Tabell 10. Homo- och bisexuella kvinnor och män som är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Andel
Fastighetsanställdas förbund	12	42%
Grafiska fackförbundet, Mediafacket	9	44%
Handelsanställdas förbund	73	86%
Hotell och restaurangfacket	34	88%
Industrifacket	9	78%
SEKO	83	75%
Skogs och Träfacket	7	57%
Svenska Byggnadsarbetareförbundet	4	0%
Svenska Elektrikerförbundet	1	100%
Svenska Kommunalarbetareförbundet	254	77%
Svenska Livsmedelsarbetareförbundet	14	50%
Svenska Metallindustriarbetareförbundet	47	57%
Svenska Musikerförbundet	1	100%
Svenska Målareförbundet	2	0%
Svenska pappersindustriarbetareförbundet	2	50%
Svenska transportarbetareförbundet	2	50%
Övrigt/Ospecificerat LO	2	50%

3. TCO-förbund

Tabell 11. Diskriminering i form av fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Fördomar		Trakasserier	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
DOFF	1	0%	100%	0%	0%
Farmaciförbundet	8	14%	63%	0%	0%
Finansförbundet	46	32%	65%	7%	47%
FTF	16	33%	25%	0%	25%
Försvarsförbundet	159	38%	0%	13%	0%
HTF	241	22%	43%	5%	30%
Journalistförbundet	52	25%	64%	12%	25%
Läraryrskörbundet	674	19%	36%	5%	19%
Polisförbundet	479	52%	80%	26%	61%
SFHL	6	0%	67%	0%	33%
SIF	334	28%	57%	10%	37%
SKTF	463	27%	48%	6%	27%
ST	438	36%	52%	17%	31%
SYMF	12	50%	38%	25%	0%
Teaterförbundet	33	0%	35%	25%	29%
Tull-Kust	5	37%	100%	0%	50%
Vårdförbundet	221	21%	49%	3%	21%
Övrigt/Ospecificerat TCO	108	35%	41%	13%	26%

Tabell 12. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Från chefer		Från kollegor		Från andra	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
DOFF	1	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Farmaciförbundet	8	86%	0%	71%	0%	57%	0%
Finansförbundet	46	61%	71%	56%	47%	41%	77%
FTF	16	92%	75%	83%	25%	42%	25%
Försvarsförbundet	159	77%	0%	59%	100%	55%	100%
HTF	232	71%	62%	56%	48%	47%	45%
Journalistförbundet	49	64%	52%	50%	36%	53%	43%
Läraryrket	668	84%	72%	50%	42%	35%	26%
Polisförbundet	479	76%	69%	58%	61%	62%	69%
SFHL	6	100%	67%	33%	67%	0%	0%
SIF	334	76%	66%	61%	46%	59%	60%
SKTF	463	73%	73%	55%	51%	47%	32%
ST	432	78%	75%	64%	45%	60%	52%
SYMF	11	67%	71%	75%	29%	50%	25%
Teaterförbundet	29	83%	42%	38%	26%	50%	32%
Tull-Kust	5	67%	100%	33%	100%	67%	100%
Vårdförbundet	221	78%	71%	54%	47%	22%	20%
Övrigt/Ospecificerat TCO	109	68%	87%	61%	61%	55%	45%

Tabell 13. Inget umgänge med kollegor efter arbetstid.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Hetero	Homo/bi
DOFF	1	0%	100%
Farmaciförbundet	8	71%	100%
Finansförbundet	2	0%	50%
FTF	46	79%	65%
Försvarsförbundet	154	73%	0%
HTF	235	75%	67%
Journalistförbundet	54	79%	60%
Läraryrskörbundet	670	79%	66%
Polisförbundet	473	60%	50%
SFHL	6	67%	67%
SIF	330	81%	77%
SKTF	458	81%	84%
ST	43	0%	0%
SYMF	430	68%	74%
Teaterförbundet	32	38%	33%
Tull-Kust	5	67%	50%
Vårdförbundet	223	75%	71%
Övrigt/Ospecificerat TCO	106	76%	87%

Tabell 14. Homo- och bisexuella kvinnor och män som är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Andel
DOFF	1	0%
Farmaciförbundet	0	0%
Finansförbundet	17	71%
FTF	4	75%
Försvarsförbundet	1	100%
HTF	127	80%
Journalistförbundet	38	90%
Läraryrskörbundet	109	67%
Polisförbundet	36	92%
SFHL	3	67%
SIF	111	60%
SKTF	103	79%
ST	69	77%
SYMF	7	100%
Teaterförbundet	26	100%
Tull-Kust	2	50%
Vårdförbundet	102	81%
Övrigt/Ospecificerat TCO	24	54%

4. SACO-förbund

Tabell 15. Diskriminering i form av fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Fördomar		Trakasserier	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Agrifack	10	25%	67%	25%	50%
Civilekonomerna	36	46%	42%	12%	58%
Civilingenjörsförbundet	135	19%	57%	12%	33%
DIK-förbundet	89	23%	40%	12%	23%
FSA	15	8%	0%	0%	0%
Ingenjörsförbundet	20	36%	43%	40%	14%
Jusek	183	30%	52%	10%	28%
KyrkA	129	38%	73%	9%	17%
LR	129	15%	52%	4%	35%
LSR	19	12%	40%	0%	20%
Naturvetareförbundet	18	30%	75%	20%	62%
Officersförbundet	215	56%	79%	30%	79%
Skogsakademikerna	2	0%	100%	0%	0%
SRAT	22	29%	43%	29%	25%
SSR	151	25%	39%	8%	23%
Sveriges Arkitekter	15	43%	44%	29%	22%
Sveriges Farmaceutförbund	12	11%	0%	0%	50%
Sveriges Fartygsbefälsförening	5	20%	0%	40%	0%
Sveriges Läkarförbund	96	33%	43%	11%	14%
Sveriges Psykologförbund	28	25%	40%	17%	13%
Sveriges Reservofficersförbund	1	0%	0%	0%	0%
Sveriges Skolledarförbund	16	0%	12%	17%	25%
Sveriges Tandläkarförbund	16	40%	55%	0%	18%
Sveriges Universitetslärarförbund	40	33%	29%	6%	8%
Sveriges Veterinärförbund	1	0%	100%	0%	0%
TJ	1	0%	0%	0%	0%
Övrigt/Ospecificerat SACO	228	33%	39%	12%	28%

Tabell 16. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Från chefer		Från kollegor		Från andra	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Agrifack	10	75%	67%	75%	33%	75%	80%
Civilekonomerna	35	77%	67%	62%	50%	71%	67%
Civilingenjörsförbundet	129	79%	72%	65%	52%	71%	69%
DIK-förbundet	88	81%	65%	61%	51%	52%	44%
FSA	15	77%	100%	38%	0%	31%	0%
Ingenjörsförbundet	19	100%	86%	64%	71%	90%	86%
Jusek	175	70%	67%	62%	45%	59%	57%
KyrkA	118	76%	67%	59%	35%	29%	13%
LR	128	77%	93%	54%	64%	41%	41%
LSR	18	88%	71%	62%	44%	12%	30%
Naturvetareförbundet	17	70%	50%	70%	50%	71%	62%
Officersförbundet	110	69%	79%	50%	43%	62%	71%
Skogsakademikerna	2	0%	100%	0%	100%	100%	100%
SRAT	11	69%	75%	57%	75%	50%	38%
SSR	148	67%	73%	60%	44%	54%	57%
Sveriges Arkitekter	14	83%	56%	86%	47%	86%	67%
Sveriges Farmaceutförbund	11	89%	50%	75%	50%	38%	0%
Sveriges Fartygsbefälsförening	4	50%	0%	60%	0%	40%	0%
Sveriges Läkarförbund	93	67%	75%	50%	28%	26%	18%
Sveriges Psykologförbund	27	92%	67%	73%	33%	50%	20%
Sveriges Reservofficersförbund	1	100%	0%	0%	0%	100%	0%
Sveriges Skolledarförbund	15	83%	67%	67%	38%	83%	50%
Sveriges Tandläkarförbund	15	75%	88%	40%	36%	0%	9%
Sveriges Universitetslärarförbund	40	100%	71%	88%	67%	69%	50%
Sveriges Veterinärförbund	1	0%	100%	0%	0%	0%	100%
TJ	1	0%	100%	0%	0%	0%	100%
Övrigt/Ospecificerat SACO	268	72%	68%	62%	43%	50%	47%

Tabell 17. Inget umgänge med kollegor efter arbetstid.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Hetero	Homo/bi
Agrifack	10	75%	100%
Civilekonomerna	36	75%	67%
Civilingenjörsförbundet	133	72%	76%
DIK-förbundet	87	75%	74%
FSA	14	92%	100%
Ingenjörsförbundet	18	64%	86%
Jusek	174	75%	67%
KyrkA	122	76%	74%
LR	127	66%	59%
LSR	18	88%	80%
Naturvetareförbundet	18	60%	100%
Officersförbundet	207	46%	71%
Skogsakademikerna	2	100%	0%
SRAT	21	57%	86%
SSR	150	80%	76%
Sveriges Arkitekter	25	86%	72%
Sveriges Farmaceutförbund	11	44%	50%
Sveriges Fartygsbefälsförening	5	80%	0%
Sveriges Läkarförbund	97	68%	69%
Sveriges Psykologförbund	27	83%	80%
Sveriges Reservofficersförbund	1	100%	0%
Sveriges Skolledarförbund	14	83%	100%
Sveriges Tandläkarförbund	16	20%	64%
Sveriges Universitetsläraresförbund	41	59%	62%
Sveriges Veterinärförbund	1	0%	0%
TJ	1	0%	100%
Övrigt/Ospecificerat SACO	264	78%	70%

Tabell 18. Homo- och bisexuella kvinnor och män som är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Andel
Agrifack	6	67%
Civilekonomerna	13	62%
Civilingenjörssförbundet	43	60%
DIK-förbundet	47	87%
FSA	1	100%
Ingenjörssförbundet	7	57%
Jusek	84	76%
KyrkA	22	73%
LR	58	67%
LSR	9	89%
Naturvetareförbundet	9	56%
Officersförbundet	14	57%
Skogsakademikerna	1	100%
SRAT	9	78%
SSR	73	78%
Sveriges Arkitekter	19	68%
Sveriges Farmaceutförbund	2	100%
Sveriges Läkarförbund	80	72%
Sveriges Psykologförbund	16	88%
Sveriges Skolledarförbund	8	50%
Sveriges Tandläkarförbund	11	82%
Sveriges Universitetslärarförbund	24	96%
Sveriges Veterinärförbund	1	100%
TJ	1	100%
Övrigt/Ospecificerat SACO	81	70%

5. Övriga förbund

Tabell 19. Diskriminering i form av fördomar och trakasserier på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Fördomar		Trakasserier	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Ledarna	102	38%	56%	12%	31%
SAC syndikalisterna	38	30%	63%	0%	39%

Tabell 20. Bristande socialt stöd på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Från chefer		Från kollegor		Från andra	
		Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi	Hetero	Homo/bi
Ledarna	99	77%	80%	57%	69%	64%	69%
SAC syndikalisterna	35	44%	75%	33%	36%	30%	38%

Tabell 21. Inget umgänge med kollegor efter arbetstid.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Hetero	Homo/bi
Ledarna	99	71%	69%
SAC syndikalisterna	37	70%	70%

Tabell 22. Homo- och bisexuella kvinnor och män som är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen.

<i>Fackförbund</i>	Antal	Andel
Ledarna	16	63%
SAC syndikalisterna	28	79%

Referenslitteratur

För ytterligare information refereras till:

Arbetsvillkor och utsatthet (2003). Statistiska Centralbyrån, Stockholm.

Forsberg G, Jakobsen L, Smirthwaite G (2003). Homosexuellas villkor i arbetslivet. Karlstads universitet.

Kjellberg A (2003). Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar i ett föränderligt arbetsliv. Ingår i *Ute och inne i svenskt arbetsliv*. Forskare analyserar och spekulerar om trender i framtidens arbetsliv. Redaktör Casten von Otter. *Arbetsliv i omvandling*, 2003:8 sid. 345-376.

Robertsson H, Bildt C (2004). Befolkningsstudier och sexuell läggning. Ingår i *Den akademiska garderoben*. Redaktörer Anna-Clara Ohlsson och Caroline Olsson.

Utmaningen – facklig organisering och opinionsbildning. Rapport från en opinionsundersökning om förtroendet för de fackliga organisationerna (2003). Temo, Stockholm.