

# Lesbiske og homofile arbeidstakere - en pilotundersøkelse

*Bera Ulstein Moseng*

# Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse

BERA ULSTEIN MOSENG

Norsk institutt for forskning om  
oppvekst, velferd og aldring  
NOVA Skriftserie 3/05

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) ble opprettet i 1996 og er et statlig forvaltningsorgan med særskilte fullmakter. Instituttet er administrativt underlagt Utdannings- og forskningsdepartementet (UFD).

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

Instituttet har et særlig ansvar for å

- utføre forskning om sosiale problemer, offentlige tjenester og overføringsordninger
- ivareta og videreutvikle forskning om familie, barn og unge og deres oppvekstvilkår
- ivareta og videreutvikle forskning, forsøks- og utviklingsarbeid med særlig vekt på utsatte grupper og barnevernets temaer, målgrupper og organisering
- ivareta og videreutvikle gerontologisk forskning og forsøksvirksomhet, herunder også gerontologien som tverrfaglig vitenskap

Instituttet skal sammenholde innsikt fra ulike fagområder for å belyse problemene i et helhetlig og tverrfaglig perspektiv.

© Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) 2005

ISSN 0808-9183

Desktop: Torhild Sager  
Trykk: Allkopi/GCS

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring  
Munthesgt. 29 · Postboks 3223 Elisenberg · 0208 Oslo

Telefon: 22 54 12 00

Telefaks: 22 54 12 01

Nettadresse: <http://www.nova.no>

# Forord

Prosjektet *Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse* som er utført av Bera Ulstein Moseng ved forskningsinstituttet NOVA (Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring), er et oppdrag fra Landsorganisasjonen i Norge (LO). Bakgrunnen for undersøkelsen var et ønske fra LOs side om å få belyst nærmere ulike sider ved lesbiske, bifile og homofiles situasjon i arbeidslivet. Hvordan utmerker arbeidslivsarenaen seg mht. hvordan lesbiske og homofile håndterer diskrimineringsepisoder, identitets- og åpenhetsproblematikk? Hvilke konsekvenser kan slike mestringsstrategier ha for sammenkjønnsseksuelle kvinners og menns sosiale nettverk, deres levekår, helse og livskvalitet?

Prosjektet har, innenfor en tidsramme på tre og et halvt månedeverk, hatt følgende målsettinger:

- 1) Med utgangspunkt i nordisk litteratur skal den gi en oversikt over det som per i dag foreligger av kunnskap på feltet.
- 2) Forundersøkelsen skal videre – med utgangspunkt i tidligere relevant forskning samt ubenyttede data fra NOVA-rapporten *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* – antyde tema og problemstillinger som bør stå sentralt for LOs videre fagpolitiske arbeid og i et mulig framtidig forskningsprosjekt.

Flere menneskers innsats har bidratt til å gjøre dette forprosjektet mulig. Likestillingsrådgiver Trude Johnsen ved Informasjons- og rådgivningsavdelingen (INRA/LO) og sekretær Trine Lise Sundnes (LO sentralt/LOs ledelse) har vært aktive og inspirerende samtalepartnere under prosjektet. Leseansvarlig ved NOVA – under stort tidspress – har vært forskningsleder Øivind Fuglerud. Min medforsker Olve Krange har kommet med gode kommentarer. Lill-Ann Chepstow-Lusty har hjulpet til med å utarbeide det engelske sammendraget. Alle skal de ha et tusen takk for hjelpen.

*Juni 2005*

*Bera Ulstein Moseng*



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>1 Bakgrunn for undersøkelsen, design og gjennomføring</b> .....	9
1.1 Diskrimineringsbegrepet .....	10
1.2 Sammekjønnsseksuelle begreper .....	11
1.3 Metode .....	13
1.4 Gjeldende lovgivning og antidiskrimineringstiltak .....	16
<b>2 Tidligere forskning om lesbiske og homofile arbeidstakere</b> .....	18
2.1 NOVA 1999 – åpenhet og diskriminering .....	18
2.2 NOVA 1999 – omfang av trakassering og diskriminering .....	20
2.3 De svenske arbeidslivsundersøkelsene fra 2004.....	23
2.4 Åpenhet om seksuell legning – utbredt blant prester og i politiet.....	24
2.5 Heterofile og lesbiske/homofiles ulike vurderinger av diskriminering i arbeidslivet.....	25
2.6 Karlstadrapporten: Homosexuellas villkor i arbeidslivet.....	25
2.7 Finland .....	26
<b>3 Variabler og perspektiv som bør stå i fokus for LOs fagpolitiske arbeid og et eventuelt forskningsprosjekt</b> .....	28
3.1 Seksuell livsform, åpenhet og helse .....	28
3.2 Helsemessige konsekvenser av diskriminering.....	34
3.3 Diskriminering i arbeidslivet og sosiale nettverk.....	38
<b>4 Avslutning og anbefalinger</b> .....	47
<b>Summary</b> .....	51
<b>Litteratur</b> .....	53



# Sammendrag

Lesbiske, bifile og homofile flest er åpne om sin seksuelle orientering, og de blir ikke diskriminert på arbeidsplassen. Sammenliknet med heterofile kvinner og menn er det imidlertid et større mindretall som oppgir å bli mobbet og trakassert. Noen få opplever å bli umotivert forflyttet fra én arbeidsoppgave til en annen, andre er blitt tvunget til å slutte i jobb, de har opplevd å ikke blitt forfremmet og liknende. Den vanligste formen for diskriminering/trakassering av lesbiske/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. Dette NOVA-skriftet har studert denne skjevfordelingen nærmere. Pilotprosjektet *Lesbiske og homofile arbeidstakere* gir en bred beskrivelse av deres situasjon i arbeidslivet. Med utgangspunkt i NOVAs data fra undersøkelsen *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* identifiseres variabler og perspektiver som bør stå i fokus i LOs videre fagpolitiske arbeid samt i et eventuelt nytt forskningsprosjekt.

Denne studien viser at diskriminering, manglende åpenhet og dårlig sosial støtte er en helserisiko for lesbiske og homofile arbeidstakere. En første konklusjon og anbefaling er at LO i sitt fagpolitiske arbeid og et eventuelt fremtidig forskningsprosjekt bør fokusere på sammenhenger mellom seksuell praksis og åpenhet om egen seksuell orientering. Lesbisk eller homofil identitet synes å ha en beskyttende effekt med hensyn til livssituasjon til sammekjønnsseksuelle arbeidstakere. Blant sammekjønnsseksuelle som skjuler sin seksuelle orientering, er det mange som er bifile eller lesbiske/homofile som tidligere har praktisert heteroseksualitet, flere som skammer seg over sin seksuelle legning, færre som aksepterer seg selv som sammekjønnselskende kvinner og menn, og langt flere som plages av psykiske vansker som angst- og depresjonssymptomer. Data antyder at når lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere skjuler sin seksuelle orientering, skjer dette ikke så meget ut i fra hensynet til privatlivets fred. Blant de som aktivt skjuler sin egen legning, tilkjenner mange at de er engstelige for at sjefer eller arbeidskolleger ikke evner å tolerere homoseksualitet.



Videre munner studien ut i en anbefaling om at LO, i sitt arbeide og i et eventuelt framtidig forskningsprosjekt, bør fokusere på helsemessige konsekvenser av at lesbiske, bifile og homofile blir diskriminert på arbeidsplassen. NOVAs data viser at lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere som blir trakassert og holdt utenfor fellesskapet er overrepresentert med hensyn til å være plaget av angst- og depresjonssymptomer og selvmordsatferd.

LO bør dessuten fokusere på sammenhenger mellom svikt i sosiale nettverk og diskriminering av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere. NOVAs data viser at lesbiske, bifile og homofile som *ikke* har opplevd å bli trakassert og bli holdt utenfor fellesskapet, har gjennomgående gode levekår, en god psykisk helse og en god livskvalitet. Mange pleier ofte sosial omgang med kolleger/sjefer utenom arbeidstid, og har omfattende vennskapsnettverk bestående av andre homofile, men også av heterofile kvinner og menn. Det mindretallet som strever med diskriminering og forholdet til kollegene, strever imidlertid på mange av samfunnslivets arenaer. Lesbiske, homofile og bifile som har et anstrengt forhold til og ikke omgås sine kolleger, kompenserer *ikke* dette tapet av sosialt samvær ved å utfolde seg mer på andre av samfunnslivets arenaer. Derimot avtegner det seg i datamaterialet en negativ Matteuseffekt. Blant de lesbiske og homofile som opplever diskriminering og marginalisering på arbeidslivsarenaen, er det en større andel som har svake sosiale nettverk generelt. Mange av informantene i denne undersøkelsen er ensomme og isolerte eller har det man kan kalle ensidige og innkapslende sosiale nettverk. Deres sosiale omgangskrets består i hovedsak av andre lesbiske og homofile, og de pleier i liten grad sosial omgang være seg med heterofile venner og bekjente eller foreldre og søsken. Blant homoseksuelle med diskrimineringserfaring fra arbeidslivet finner man altså en overrepresentasjon av homososiale kvinner og menn. Disse synes å ha dårligere levekår og livskvalitet enn lesbiske og homofile generelt.

# 1 Bakgrunn for undersøkelsen, design og gjennomføring

Arbeidet utgjør en arena i samfunnslivet hvor voksne kvinner og menn tilbringer store deler av sin våkne virksomme tid. Det er således grunn til å tro arbeidsmiljøets kvalitet og utforming har store konsekvenser for kvinner og menns livssituasjon. Mobbing og negativ forskjellsbehandling forekommer på de fleste arbeidsplasser. Det er imidlertid mye som tyder på at visse befolkningsminoriteter – som eksempelvis lesbiske, biseksuelle og homofile – er overrepresentert med hensyn til å bli mobbet og trakassert. Noen lesbiske, biseksuelle og homofile har også opplevd å bli tvunget til å slutte eller å bli nektet ansettelse pga. sin seksuelle livsform. Andre har opplevd å bli umotivert forflyttet fra én arbeidsoppgave til en annen. Dette framgår av NOVAs rapport om *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (Hegna, Kristiansen og Moseng 1999) samt av undersøkelser fra andre nordiske land (Bildt 2004, Forsberg et al. 2003, Håkansson 1984 og Lehtonen & Mustola 2004, Ljunggren et al 2003, SOU 1997). Denne 3,5 måneders pilotundersøkelsen skal studere sider ved dette problemkomplekset nærmere. På oppdrag fra LO skal den tilrettelegge for organisasjonens videre fagpolitisk arbeide, men også for et eventuelt forskningsprosjekt gjennom å identifisere temaer og problemstillinger som er viktige i et sammekjønnsseksuelt diskrimineringsperspektiv. Pilotundersøkelsen skal bistå det fagpolitiske arbeidet gjennom å gi en bred beskrivelse av arbeidssituasjonen til lesbiske, bifile og homofile. Den skal videre identifisere sosiale bakgrunnsvariable som kan påvirke skjevfordelingen av mobbing og trakassering mellom ikke-heterofile og heterofile arbeidstakere – men også innad i den sammekjønnsseksuelle populasjon. Den vil videre fokusere på mulige helsemessige konsekvenser av diskriminering av lesbiske/homofile arbeidstakere. Analysen baserer seg på tilgjengelig forskningslitteratur fra nordiske land. En annen viktige kilde er det kvantitative datamateriale fra NOVA-undersøkelsen *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (op.cit).

## 1.1 Diskrimineringsbegrepet

Begrepet diskriminering utgår fra det latinske *discernere*, *discrimen*, *discriminare*, som betyr å inndele eller å atskille. Når det snakkes om diskriminering av lesbiske og homofile i arbeidslivet er det tradisjon for å fokusere på enhver form for forskjellsbehandling av sammekjønnselskende kvinner og menn – enten som gruppe eller som enkeltindivider. Det skjelnes gjerne mellom diskriminering i en vid og i en snever betydning (SOU 1997:175, Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). I snever betydning omfatter diskriminering forhold som i prinsippet er av arbeidsrettslig karakter, for eksempel det å bli nektet ansettelse, det å bli oppsagt fra jobben eller å bli nektet forfremmelse. Hatvold mot homofile og lesbiske er også et eksempel på diskriminering i snever forstand. Diskriminering i vid betydning vil også omfatte fenomener som baksnakking, mobbing og trakassering. I de fleste arbeider som omhandler lesbiske og homofiles livssituasjon legges den vide definisjonen av diskriminering til grunn.

Diskriminering på grunn av seksuell legning utspiller seg ofte i hverdagslige relasjoner som eksempel arbeidskolleger i mellom på jobben. Det kan handle om bruk av ordet homo/lesbe som skjellsord, om arbeidskollegers latterliggjøring av homoseksuelle som gruppe eller i verste fall om trakassering og voldshandlinger overfor enkeltpersoner. Forskere som arbeider med diskrimineringsbegrepet advarer imidlertid mot tendensen til å definere forskjellsbehandling i et aktørperspektiv. Forskjellsbehandlingen eller overgrepene må ikke forstås som tilfeldig resultat av enkeltindividers isolerte handlinger – de vil alltid være samfunnsmessig fundamentert:

Discrimination is a structured and sanctioned phenomenon, justified by ideology and expressed in interactions, among and between individuals and institutions, intended to maintain privileges for members of dominant groups at the cost of deprivation for others. (Krieger, 2000)

Epidemiologen Nancy Krieger gjør således et poeng av at all diskriminering per definisjon er sosialt strukturert enten i form av institusjonaliserte normer eller et samfunns hegemoniske forestillinger om hvilke sosiale livsformer eller grupperinger som utgjør normen for normal

eller aktverdig atferd. Således har diskriminering av kvinner historisk sett vært fundamentert i en samfunnsmessig forestilling om at menn fra naturens side er bedre utrustet kroppslig og intellektuelt til å påta seg sentrale og viktige oppgaver i et samfunn. Diskriminering av lesbiske og homofile er på samme måte fundamentert i en samfunnsmessig i forestilling om at heteroseksuell praksis er biologisk gitt og utgjør grunnenheten i et velfungerende samfunnsliv. Sammekjønnselskende kvinner og menn framstår som et biologisk eller psykologisk avvik fra en heteroseksuell regel. Denne forskjellsbehandlingen av lesbiske og homofile er per i dag også lovverksmessig fundamentert. Et godt eksempel på slik kontekstuell forskjellsbehandling er hvordan familierelasjonene til sammekjønnselskende kvinner og menn blir lovregulert på en annen måte enn familierelasjonene til heteroseksuelt praktiserende kvinner og menn. Partnerskapsloven, som ble innført i 1993, er å regne som en b-ekteskapslov i det den gir lesbiske og homofile og deres barn færre rettigheter og færre forpliktelser enn heterofilt praktiserende kvinner og menn. Forskjellsbehandlingen av lesbiske/homofile arbeidstakere er eksplisitt fundamentert i det norske loveverket. I 1981 ble det innført et særlig straffevern for lesbiske og homofile ved at de ble inkludert i antidiskrimineringsloven. Arbeidsmiljøloven gjør imidlertid blant annet unntak for religiøse samfunn som kan utelukke lesbiske og homofile fra stillinger. Ved blant annet å utelukke lesbiske og homofile fra deler av arbeidsmarkedet og ekteskapet som institusjon, fungerer lovverket som en viktig grensemarkør mht. sammekjønnselskendes posisjon i forhold til det norske majoritetssamfunnet – dette gjelder også arbeidslivet som institusjon. Strukturalistiske orienterte diskrimineringsteorier studerer selvsagt forskjellsbehandling av enkeltindivider i et handlingsperspektiv, men overgrep som formålsrasjonelle handlinger blir også forstått på bakgrunn av samfunnsmessige lover og forestillinger om hva som utgjør normal majoritetsatferd og unormal minoritetsatferd i en gitt tidsepoke og kultur.

## 1.2 Sammekjønnsseksuelle begreper

Sammekjønnselskende kvinner og menn utgjør ingen enhetlig gruppering. Mange, men ikke alle, som forelsker seg og har sex med personer av samme kjønn forstår seg selv som homofile eller lesbiske.

Felles for de fleste definisjoner av lesbisk eller homofil er at betegnelsen henviser til en seksuell *identitet* – dvs. at den sammekjønnsseksuelle attraksjonen forstås som en medfødt eller tidlig ervervet egenskap og oppleves som en reell kategori. Kvinner og menn som beskriver seg selv som lesbiske eller homofile iscenesetter som regel kjærlighet, samliv og seksualitet i termer av sammenheng og mening, likhet og kontinuitet. En slik forestilling lar seg muligens ikke forene med teoretiske innsikter om at seksualiteten i sitt vesen på mange måter er en sosial konstruksjon og som sådan et relativt fenomen som alltid vil være i endring. Men ut i fra et handlingsteoretisk og konstruktivistisk perspektiv gir det mening å si at forestillingen om en lesbisk eller homofile essens kan bli til essens i sin virkning. Andre – dette gjelder særlig forskere som regner seg som «konstruktivister» – insisterer på at seksualiteten ingenlunde utgjør en integrert del av et menneskes personlighet – og bruker ordet «lesbisk» eller «homofil» utelukkende som et adjektiv eller et adverb det vil si som en beskrivelse av *seksuelle handlinger* mellom to kvinner eller to menn (Solarz 1999, Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). Et betydelig mindretall som har sex med personer av samme kjønn som seg selv, velger imidlertid å ikke benytte begrepene «lesbisk» eller «homofil» om seg selv eller sine seksuelle handlinger. De kan forstå seg selv som bifile eller heterofile kvinner og menn som tidvis har sex med personer av samme kjønn som dem selv. Andre kan være usikre på sin seksuelle orientering eller ha sex med personer av samme kjønn uten at dette har betydning for hvordan de forstår seg selv seksuelt. I denne rapporten tar tunge og ugrasiøse formuleringer som eksempelvis sammekjønnselskende eller sammekjønnsseksualitet hensyn til slike variasjoner i seksuelle livsformer.

I denne pilotundersøkelsen vil livssituasjonen til sammekjønnselskende arbeidstakere belyses dels gjennom foreliggende forskningslitteratur – dels gjennom uanalyserte kvantitative data fra NOVAs studie *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). Siden analysen hviler tungt mot data framkommet ved sistnevnte spørreundersøkelsen blir det i rapporten *Lesbiske og homofile arbeidstakere* brukt de samme sammekjønnsseksuelle betegnelser som fungerte som svaralternativer i

spørreskjemaet *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. I dette skjemaet ble det forsøkt å fange inn variasjoner innenfor den sammekjønnsseksuelle populasjonen ved å inkludere svaralternativene lesbisk, homofil, biseksuell, heterofil med visse homofile innslag, homofil med visse heterofile innslag og usikker på sin egen seksuelle identitet. Etter at NOVAs rapport ble publisert har et lite segment i den norske sammekjønnsseksuelle populasjonen begynt å betegne seg som skeive eller queere. Denne betegnelsen, som er et ektefødt produkt av nordamerikansk homopolitikk og queerideologi, betoner de dynamiske kvalitetene ved kjønnet og seksualiteten. Skeive sammekjønnsseksuelle liv står i et motsetningsforhold og som et alternativ og korrektiv til både selvidentifiserende heterofile så vel som homofile og lesbiske. Fordelen med disse og liknende betegnelser er at en slik begrepsbruk framhever at sammekjønnsseksualitet ikke nødvendigvis er knyttet til en bestemt seksuell identitet, og at slike identiteter ofte endrer seg over tid. Siden betegnelsen ikke ble brukt i NOVAs undersøkelse fra 1999 er det imidlertid meningsløst å bruke denne i rapporten *Lesbiske og homofile arbeidstakere*. Kategoriene biseksuell, heterofil med visse homofile innslag, homofil med visse heterofile innslag og usikker på sin egen seksuelle identitet, fanger dog inn slike dynamiske kvaliteter ved kjønnet og seksualiteten.

### 1.3 Metode

Pilotundersøkelsen *Lesbiske og homofile arbeidstakere* skal identifisere temaer og problemstillinger som er viktige i et antidiskrimineringsperspektiv ved å studere nærmere kvantitative data fra NOVAs studie *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). NOVAs studie av lesbiske og homofiles livssituasjon, som ble gjort på oppdrag av Barne- og familiedepartementet, er en bredt sammensatt kvantitativ undersøkelse av levekårene til 2987 kvinner og menn på lik linje med Statistisk sentralbyrås helse- og levekårsundersøkelser. Rapporten er ikke representativ. Dette skyldes først og fremst de økonomiske rammene for prosjektet. Utvalget ble konstruert med utgangspunkt i kvalifiserte gjetninger med hensyn til hvordan et utvalg av lesbiske og homofile burde se ut for å være tilpasset de sentrale problemstillingene i prosjektet. Det bør

framheves som positivt at utvalget i NOVAs undersøkelse i større grad enn tidligere undersøkelser av sammekjønnselskende, omfatter kvinner, ungdommer, godt voksne og eldre, personer bosatt utenfor østlandsområdet samt homofile menn og lesbiske kvinner som ikke er medlemmer av noen form for organisert virksomhet for homofile. Grovt regnet lever tre av ti lesbiske og homofile i utvalget selektivt skjult.

Da NOVAs homoprojekt startet opp i 1997 fantes det ikke representative spørreundersøkelser som omhandlet sammekjønnsseksuelle kvinner og menn. Resultater fra den første nordamerikanske levekårsstudien ble publisert ett år inn i prosjektperioden. I etterkant av NOVAs rapport er det blitt ferdigstilt mellom 10 og 20 representative befolkningsbaserte spørreundersøkelser blant annet i Canada, USA, Nederland, Australia og New Zealand hvor spørsmål om seksuell praksis eller orientering er inkludert. Disse studiene – som blant annet tydeliggjør at lesbiske og homofile er overrepresenterte på trussel-, trakasseri- og voldsstatistikken – kommer fram til identiske tendenser og resultater som i NOVAs rapport.

Det lå i oppdraget fra Barne- og familiedepartementet at livssituasjonen til lesbiske og homofile skulle sammenliknes med levekårene og livskvaliteten til den norske befolkningen generelt. Spørsmålene i NOVAs spørreskjema er derfor i all hovedsak hentet fra Statistisk sentralbyrås Levekårsundersøkelse (1995) og Helseundersøkelsen fra 1995 (Wikholm og Hildrum 1997). Noen av spørsmålene er spesielt tilpasset lesbiske kvinners og homofile menns situasjon. Disse er hentet fra to tidligere kvantitative undersøkelser av lesbiske og homofiles levekår og livskvalitet som ble utført i Norge og i Sverige på slutten av 1970- og begynnelsen av 1980-tallet (Bergh, Bjerck og Lund 1978 og Håkansson 1984). Rapporten *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (op.cit.) består, ut over en innledende kunnskapsoversikt og holdningsundersøkelse, av ti hovedkapitler. Disse kapitlene beskriver demografiske bakgrunnsvariable som økonomi, yrke/utdanning og fritid, utvalgets barndom, ungdom og tidlig voksenliv, deres familieband og sosiale nettverk samt utvalgets livsstilsvalg mht. samliv, seksualitet og familieformer. Videre framstilles de 2987 respondentene mht. hvorledes de praktiserer åpenhet og erfaringer med trakassering, vold og diskriminering blant annet på

arbeidsplass/studiested. Avslutningsvis sammenliknes utvalgets somatiske og psykiske helse samt rusmidler og rusmiddelproblemer med befolkningen generelt.

Spørreskjemaet består av 16 sider, med til sammen 92 spørsmålsbatterier fordelt på 11 temaområder. NOVAs 350 siders rapport gir en kortfattet beskrivelse av svært mange sider ved lesbiske, bifile og homofiles livssituasjon. De 20 sidene i rapporten som omhandler arbeidslivet presenterer således kun utvalgte hovedtendenser. Åpenhet blant lesbiske og homofile arbeidstakere beskrives med utgangspunkt i hvordan denne varierer med egenskapene alder, bosted og yrkeskategori/utdannelse. Dessuten analyseres diskriminering av lesbiske og homofile arbeidstakere på bakgrunn av variablene åpenhet og alder. Pilotprosjektet *Lesbiske og homofile arbeidstakere* gir NOVA anledning til å teste ut deres livssituasjon på bakgrunn *alle* de 92 spørsmålsbatteriene. På denne måten vil denne piloten identifisere flere viktige funn og tendenser, samt perspektiver som bør stå i fokus i LOs videre fagpolitisk arbeid og i et eventuelt nytt forskningsprosjekt. Blant annet vil analysen gi en inngående beskrivelse av de helsemessige konsekvensene av diskriminering på arbeidsplassen.

Datamatriksen fra NOVAs levekårsundersøkelser er per skrivende stund mer enn seks år gammel. Har funn og tendenser som framkommer ved statistiske kjøringar av denne fremdeles gyldighet i 2005? Representative undersøkelser som omhandler arbeidssituasjonen til lesbiske og homofile – blant annet en fra 2004 i Sverige – viser at situasjonen for lesbiske og homofile i arbeidslivet har endret seg lite de siste årene både når det gjelder omfanget av og type trakassering og overgrep. Det gir derfor mening å gå i dybden på den omfattende og underanalyserte databasen fra 1999. Fremstillingen av de statistiske analysene vil hovedsakelig bestå av oppstillinger hvor to eller flere egenskaper – variabler – ved deltakerne sees i sammenheng med hverandre i form av krysstabeller. I statistiske undersøkelser rapporteres ofte signifikanstester. Ved hjelp av disse kan det sannsynliggjøres i hvilken grad prosentdifferansene eller gjennomsnittsforskjellene er så store at de ikke kan skyldes tilfeldigheter. I slike signifikanstester forutsettes imidlertid at alle individene i populasjonen har hatt den samme sannsynligheten for å bli trukket til utvalget. Ettersom universet



sammekjønnsseksuelle kvinner og menn i Norge foreløpig er ukjent, og også er vanskelig å avgrense, er representative utvalg per i dag en umulighet. Det blir derfor ikke rapportert signifikanstester i denne rapporten. Alle de statistiske kjøringene som blir referert er imidlertid utregningsmessig signifikante.

## 1.4 Gjeldende lovgivning og antidiskrimineringstiltak

I det norske lovverket ble homofil «legning, leveform eller orientering» inkludert i Straffelovens §§ 135a (antidiskrimineringsparagrafen) og 349a i 1981, noe som trolig har bidratt til at flere lesbiske og homofile føler at de kan stå fram på jobb uten å risikere diskriminerende sanksjoner fra arbeidsgiver eller arbeidskolleger. I de nye likebehandlingsreglene i arbeidsmiljøloven kapittel XA og XB, som trådte i kraft 1.mai 2004, forbys forskjellsbehandling/diskriminering på en måte som skal omfatte alle sider ved arbeidsforholdet – fra utlysning av stilling til opphør av arbeidsforholdet. Disse nevner eksplisitt forskjellsbehandling på grunnlag av seksuell orientering. Den norske arbeidsmiljøloven gjør imidlertid unntak blant annet for religiøse samfunn som kan utelukke lesbiske og homofile fra stillinger. I følge den nylig vedtatte diskrimineringsombudsloven *Om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda* vil lesbiske og homofile som diskrimineres i arbeidslivet og boligsektoren være inkludert i det utvidede diskrimineringsombudets mandat.<sup>1</sup> Ombudets mandat når det gjelder lesbiske og homofile er likevel definert klart mindre enn for mennesker som diskrimineres på grunn av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion eller livssyn. Her skal ombudet «arbeide for å fremme reell *likestilling* [...] på *alle* samfunnsområder». Når det gjelder lesbiske og homofile skal ombudet bare arbeide for å fremme *likebehandling* – og dét bare i arbeidslivet og i boligsektoren. Dette er likevel mer enn hva gjelder funksjonshemmede, aldersdiskriminerte, transseksuelle/transvestitter og andre diskriminerte, som får enda svakere vern.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> LOV av 3.juni 2005 nr. 33

<sup>2</sup> Se også Ot prp.nr 33 (2004-2005) *Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv* og Ot prp.nr 34 (2004-2005) *Om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda*

I 2000 vedtok EU to direktiv for å bekjempe diskriminering (direktiv mot etnisk diskriminering og arbeidslivsdirektivet). Arbeidslivsdirektivet omfatter blant annet diskrimineringsgrunnen seksuell legning. Alle EU land er påkrevd å tilpasse sin nasjonale lovgivning direktivene, men hvordan disse implementeres varierer landene i mellom. Visse medlemsland har inkludert seksuell legning i sine antidiskrimineringslover, men ikke alle. Det finnes per i dag mye å gjøre for å oppnå gode institusjonelle rammer for lesbiske, bifile og homofiles situasjon i arbeidslivet.

I Sverige har man siden 1999 hatt en egen Ombudsmannen mot diskriminering på grunn av seksuell legning (HomO). Som myndighet har HomO ett bredt oppdrag. HomO har som oppgave å arbeide mot homofobi, og virke mot at diskriminering på grunn av seksuell legning skal forekomme innenfor noe område av svensk samfunnsliv – også arbeidslivet. Svensk lovgivning beskytter mot diskriminering som har samband med seksuell legning. Beskyttelsen omfatter ikke seksuell atferd, som blir forstått som noe et hvert menneske kan egne seg til uansett om det er homo-, bi- eller heteroseksuelt.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> For finsk lovgivning, se Lehtonen 2002.

## 2 Tidligere forskning om lesbiske og homofile arbeidstakere

Den første beskrivelsen av lesbiske og homofiles situasjon i det norske arbeidslivet ble gjort i *Homofile. Myter og virkelighet* fra 1978 (Bergh, Bjerck og Lund). Denne boken er det første forsøket på å gi en helhetlig, empirisk fundamentert fremstilling av lesbisk og homofiles livssituasjon i Norge. Med utgangspunkt i et statistisk utvalg på 450 kvinner og menn fra Det Norske Forbundet av 1948s (DNF-48) medlemmer, forsøkte man å gi en beskrivelse av «homofiles levevilkår og sjøloppfatning». I denne undersøkelsen svarte 28 prosent av kvinnene og 26 prosent av mennene at arbeidsgiver eller overordnet vet at de er homofile. Rundt én av tre svarte at de fleste arbeidskollegene/medstudentene deres vet at de lever homofilt. De fleste av DNF-48s medlemmer i 1978 hadde gode erfaringer med å være åpne på jobben. Likevel var det en ikke ubetydelig andel som fortalte at de var utsatt for diskriminering. 20 prosent av mennene sa at de hadde vært utsatt for sjikane eller blitt frosset ut av kolleger.

### 2.1 NOVA 1999 – åpenhet og diskriminering

20 år etter – i NOVAs undersøkelse fra 1999 – har det skjedd endringer i positiv retning når det gjelder lesbiske og homofiles situasjon på jobben. En dobbel så stor andel – rundt regnet seks av ti lesbiske og homofile – forteller at de nå er åpne om sin egen seksuelle orientering. Inntrykket av at det har skjedd en dramatisk endring i retning av større åpenhet forsterkes ytterligere om man tar i betraktning at utvalget i Bergh et al. var sammensatt utelukkende av medlemmer av DNF-48. NOVAs tall tyder på at LLH-medlemmene er mer åpne enn ikke-medlemmer. Av de som oppgir at de er med i LLH svarer 68 prosent at alle/de fleste av arbeidskollegaene deres vet at de er lesbiske/homofile, mens 56 prosent av ikke-medlemmene svarer det samme. Åpenheten om seksuell orientering på arbeidsplassen varierer dessuten med alder.

Det er færre åpne blant de unge kvinner og menn i slutten av tenårene og begynnelsen av tyveårene enn i de øvrige aldersgruppene.

Selv om det ikke er noe tydelig mønster med hensyn til sammenhengen mellom grad av tettbebyggelse og åpenhet på arbeidsplassen, varierer den også med bosted. Et oppsiktsvekkende funn i NOVAs undersøkelse er det få sider ved lesbiske og homofiles livssituasjon som varierer med hvor man bor i landet. Eksempelvis er det ikke flere lesbiske og homofile som bor i distriktsnorge som har forsøkt å ta sitt eget liv enn blant de som bor sentralt på Østlandet/Oslo. Åpenhetsvariabelen er ett av få unntak fra denne trenden. Åpenheten om seksuell orientering på arbeidsplassen er minst blant kvinner og menn i småbyer og i spredtbygde strøk. NOVAs undersøkelse fra 1999 avdekker også at det er forskjeller mellom yrkeskategoriene. Åpenhet om seksuell orientering er størst blant kvinner og menn som er selvstendig næringsdrivende. Hele åtte av ti i denne kategorien har svart at alle/de fleste av arbeidskollegaene vet at de er lesbiske eller homofile. Åpenheten er også stor blant personer i høyere administrative stillinger og mellomstillinger i humanistiske eller sosiale fag. Lavest andel helt åpne på arbeidsplassen finner vi blant personer i arbeideryrker eller blant de som er bønder eller fiskere. Det er imidlertid vesentlige forskjeller mellom kvinner og menn. Størst forskjell mellom kvinner og menn finner vi blant personer som oppgir at de har et arbeideryrke eller er fiskere eller bønder. Blant kvinnene i undersøkelsen er det flest som er helt åpne blant de som har høyere administrative stillinger, mens det er færrest helt åpne i lavere funksjonærstillinger. Blant mennene er det minst åpenhet blant arbeidere og primærnæringsdrivende. Blant kvinnene er det de lavere funksjonærene som er minst åpne om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen.

Tallene viser at de som har informert arbeidskollegaene om at de er homofile/lesbiske stort sett møter positive reaksjoner. 45 prosent av de som oppgir at arbeidskollegaene vet at de er lesbiske/homofile sier at de reagerte *overveiende positivt*, 38 prosent svarer *ganske positivt* og bare 3 prosent sier *ganske/overveiende negativt*. Ganske mange (15%) sier imidlertid at de ikke vet hvordan arbeidskollegaene reagerte.

NOVAs data antyder at homofile og lesbiske ser ut til å være en god del mindre åpne overfor arbeidsgiver eller overordnede enn de er

overfor sine arbeidskolleger. 23 prosent av mennene og kvinnene har svart at arbeidsgiver eller overordnet ikke vet at de er lesbiske eller homofile. Med hensyn til hvordan arbeidsgiver/overordnet reagerte, svarer 39 prosent at vedkommende reagerte *overveiende positivt*, 34 prosent svarer *ganske positivt* mens bare 4 prosent har svart *ganske/overveiende negativt*. 23 prosent visste ikke hvordan sjefen reagerte.

I en svensk offentlig utredning fra 1997, som omhandlet lesbiske og homofile i arbeidslivet, er andelen åpne respondenter noe lavere enn i NOVAs rapport. I den svenske undersøkelse ble det sendt ut et spørreskjema til 1437 medlemmer i organisasjonene RFSL (lesbisk/homofil interesseorganisasjon) og Lesbisk NU, og 650 personer (468 menn og 182 kvinner) besvarte skjemaet. I spørreskjemaet stilte man blant annet spørsmålet: «Hur många av Dina arbetskamerater känner till att Du är lesbisk, homo- eller bisexuell». Én av tre har oppgitt at «alla» vet, 40 prosent har angitt at «enstaka» arbeidskamerater vet det, mens 14 prosent har oppgitt at «ingen» på arbeidsplassen kjenner til at de er lesbiske, homofile eller biseksuelle (SOU 1997:175, s. 85-86). Blant annet pga. forskjellig spørsmålsformulering er disse funnene ikke direkte sammenlignbare med datamaterialet fra NOVA.

## 2.2 NOVA 1999 – omfang av trakassering og diskriminering

I NOVAs undersøkelse svarer én av fem kvinner og én av fire menn at de har opplevd en eller annen form for diskriminering på arbeidsplass/studieplass på grunn av sin seksuelle orientering. De vanligste formene for diskriminering er trakassering, mobbing og baksnakking. Liknende funn framkommer av den ferske svenske representative arbeidslivsstudien fra 2003/2004 (Bildt 2004 og Ljunggren et al. 2003). Den negative forskjellsbehandlingen av lesbiske, bifile og homofile tar altså sjelden form av konkrete overgrep – som eksempelvis å bli utsatt for gjentatte voldsepisoder eller å bli oppsagt. Å bli utelukket fra fellesskap, hendelser som tvetydige utsagn eller hinting, rykter eller gester er en type uformell diskriminering som det kan være vanskelig å gripe fatt i og bevise. De mer alvorlige formene for diskriminering er det færre som har opplevd. Syv prosent av kvinnene og ni prosent av mennene i

NOVAs studie påstår at de ikke er blitt ansatt, at de er blitt tvunget til å slutte, at de ikke har blitt forfremmet eller at de har blitt forflyttet fra én arbeidsoppgave til en annen *pga.* sin seksuelle orientering. Når det gjelder å ha blitt diskriminert i snever forstand, er det flere blant de voksne og godt voksne mennene og kvinnene i utvalget som har opplevd dette, enn blant de yngste. Dette kan skyldes en enkel kumuleringsseffekt, der de som har et langt arbeidsliv bak seg har hatt «tid» til å oppleve flere slike episoder enn de yngre respondentene. Det kan også tolkes dit hen at diskriminering i form av oppsigelser etc. først og fremst fant sted tidligere, og at det er episoder som ligger langt tilbake i tid som rapporteres. En tredje forklaring kan være at eldre erfarne arbeidstakere lettere forstår den forskjellsbehandlingen som de ble utsatt for i sin ungdom som trakassering. Disse tendensene stemmer godt overens med tallene fra den svenske undersøkelsen fra midten av 80-tallet (Håkansson 1984).

Når det gjelder den vanligste formen for negativ forskjellsbehandling på arbeidsplassen – som baksnakkelse, utfrysning, trakassering og mobbing – er det de unge lesbiske, bifile og homofile som oppgir å være mest utsatt. Mer enn hver fjerde kvinne og nesten hver tredje mann under 25 år har opplevd denne typen diskriminering på jobb eller skole. At det er de yngste som mener at de er mest utsatt for utfrysning, trakassering og mobbing *pga.* seksuell orientering, er ikke overraskende. En mulig forklaring er at mobbing osv. er mer vanlig blant ungdommer enn blant voksne og godt voksne personer. En annen er at unge som befinner seg i en seksuell konsolideringsfase har et mer usikkert selvilde av seg selv som lesbiske og homofile og vil derfor oppleve negative slengbemerkinger om homoseksualitet etc. på arbeidsplass (eller studiested) som mer truende. Alle lesbiske kvinner og homofile menn vokser opp omgitt av mulige negative holdninger og dermed mulige trusler om mobbing, trakassering og vold. Voksne lesbiske, bifile og homofile flest har lært seg til å leve med og mestre et slikt diskrimineringsbilde – dette kan være forklaringen på at de eldre respondentene rapporterer om færre negative opplevelser på jobben enn de aller yngste. En tredje forklaring på at diskriminering på arbeidsplassen varierer negativt med alder kan være at diskrimineringsepisoder blekner over tid. Å bli baksnakket eller å bli utelukket fra fellesskapet

på arbeidsplassen oppleves som sterke negative opplevelser der og da, men for mange kan smerten avta over tid. Når de voksne og godt voksne respondentene i undersøkelsen rapporterer om færre diskrimineringsepisoder, kan det være fordi de ikke lenger regner skittkastingen og utfrysningen de opplevde i ten- og tyveårene som diskriminering pga seksuell orientering. At lesbiske, bifile og homofile flest i voksen alder evner å håndtere smerten må imidlertid *ikke* tas til inntekt for at baksnakkelsen, utfrysningen eller mobbingen ikke utgjorde en psykisk belastning i den perioden den pågikk. Nye statistiske kjøring av NOVAs data viser således at det er en klar sammenheng mellom selvopplevd diskriminering i vid forstand og selvmordsatferd samt egenrapportert psykisk helse blant lesbiske og homofile (se kap. 3).

NOVAs data viser videre – ikke spesielt overraskende - at åpenhet om seksuell orientering på arbeidsplassen er en nødvendig forutsetning for å oppleve diskriminering som lesbisk, bifil og homofil. For hvordan kan man oppleve å bli diskriminert pga. seksuell orientering hvis ikke kollegene og ledelsen på arbeidsplassen vet at man lever sammekjønnsseksuelt? På samme måte som den svenske levekårsundersøkelsen fra 1984 (Håkansson 1984) påviser NOVAs data at det å være skjult på jobben hindrer diskriminering og mobbing. Prisen man må betale er imidlertid en stadig frykt for at kollegene likevel skal få greie på det, og for at de andre snakker bak ens rygg. At denne frykten er reell antydes ved at også noen av de som lever skjult oppgir at de er blitt hetset pga. seksuell legning på arbeidsplassen. NOVAs data påviser dessuten en rekke andre negative konsekvenser av det å skjule sin seksuelle orientering. Nye statistiske kjøring som er blitt utført i denne piloten, dokumenterer at skjulte lesbiske eller homofile rapporterer om dårligere psykisk helse og om flere angst- og depresjonssymptomer enn de som er åpne om sin egen seksuelle orientering (se kap.3). Dette til tross for at de er mindre utsatt for trakassering og diskriminering enn de som velger å leve åpent.

Det er verdt å merke seg at på tross av at langt flere lesbiske, bifile og homofile er åpne overfor arbeidskolleger i dag sammenlignet med slutten av 1970-tallet, har andelen som har opplevd diskriminering gått betydelig ned. Mens rundt én av fem i utvalget i undersøkelsen fra 1978 svarte at de var blitt «utsatt for sjikane eller frosset ut av kolleger»,

svarer kun drøyt én av tyve av respondentene i NOVAs undersøkelse fra 1999 at de har «blitt trakassert/mobbet av kolleger eller sjefer». At andelen av helt åpne er såpass stor, samtidig som en relativt liten andel forteller at de har blitt utsatt for diskriminering på jobben, tyder på at situasjonen for lesbiske, bifile og homofile på arbeidsplassen er bedre i dag enn den var to tiår tilbake. Blant annet har inkludering av lesbiske og homofile i arbeidsmiljø- og antidiskriminerings lover fra og med slutten av 1970-tallet (se under avsnitt 1.4) – selv om disse per i dag ikke gir lesbiske/ homofile fullverdig beskyttelse på lik linje med heterofile kvinner og menn – gitt lesbiske/homofile arbeidstakere generelt bedre institusjonell støtte og rammevilkår. Når det gjelder de alvorligste formene for diskriminering synes det som omfanget ikke har endret seg mye siden 1978. På slutten av 1990-tallet var det en like stor andel som tyve år tidligere – tre prosent – som oppga at de hadde blitt tvunget til å slutte i jobben.

## 2.3 De svenske arbeidslivsundersøkelsene fra 2004

I Sverige er det siden 1980-tallet blitt gjennomført fire studier som omhandler lesbiske, bifile og homofiles livssituasjon i arbeidslivet. Allerede omtalt er den svenske offentlige utredningen fra 1984 som ga en bred beskrivelse av lesbiske og homofiles livssituasjon generelt (Håkansson 1984), samt den offentlige utredningen fra 1997 som fokuserte på lesbiske og homofiles livssituasjon i arbeidslivet spesielt (SOU 1997:175). Den største og mest omfattende studien av diskriminering på grunn av seksuell legning som er blitt gjennomført i Sverige, er Arbetslivsinstitutets (ALI) *representative* befolkningsundersøkelse fra 2004 (Bildt 2004, Ljunggren et al. 2003). Nærmer 11 000 (+ drøyt 3000 fra et utvalg av organisasjonstilknyttede lesbiske og homofile) svarte på Arbetslivsinstitutets spørreskjema om vilkårene i det svenske arbeidslivet for homo- og biseksuelle. Et hovedfunn, som i NOVAs undersøkelse, er at den vanligste formen av diskriminering/trakassering på svenske arbeidsplasser er nedsettende og latterliggjørende omtale av lesbiske, homofile og biseksuelle. Nesten 30 prosent av de lesbiske, homofile og biseksuelle respondentene mente at denne form for diskriminering forekommer på deres arbeidsplass. Mellom åtte og ti prosent av de lesbiske, homofile eller biseksuelle sier at de selv blir eller har



blitt utsatt for direkte diskriminering av sjefer, arbeidskamerater eller andre som de møter gjennom sitt arbeid. På samme måte som i NOVAs data er det lite samsvar mellom lesbiske og homofile og befolkningen for øvrig når det gjelder vurdering av omfanget av diskriminering på grunnlag av seksuell orientering på arbeidsplassen. Heterofile kvinner og menn opplever diskriminering av sammekjønnsseksuelle som et langt mindre problem enn lesbiske og homofile.

## 2.4 Åpenhet om seksuell legning – utbredt blant prester og i politiet

I Arbeidslivsinstituttets representative undersøkelse oppgir lesbiske, bifile og homofile å være mer åpen overfor sjefer og arbeidskolleger enn de er ovenfor klienter eller mennesker som de kommer i kontakt med gjennom sitt arbeid. Som i NOVA 1999 avdekker den svenske undersøkelsen forskjeller i åpenhet mellom yrkeskategoriene. Innenfor forskole/barnehage og eldreomsorgen er andelen lesbiske/homofile som velger å være åpne overfor klienter og deres pårørende, svært liten. At kun drøyt én av tyve lesbiske og homofile som jobber med barn velger å være åpne overfor de foresatte/foreldre skyldes utvilsomt den massemediale sammenkoplingen av homofili med pedofili. Mange kan være redde for de foresattes angst for at barna deres kan bli utsatt for seksuelle overgrep. Innenfor eldreomsorgen kan det være slik at homofile og lesbiske velger å skjule sin egen seksuelle orientering pga. de eldres antatte negative holdninger til homofili. Når det gjelder åpenhet overfor kolleger er det små forskjeller mellom de ulike bransjene. Det er innenfor – overraskende kanskje – Den svenske kirken og politiet at åpenheten om egen seksuell orientering er størst (to femtedeler av kvinnene og halvparten av mennene er åpne). Graden av åpenhet er et godt mål på hvor trygge lesbiske, bifile og homofile kjenner seg på arbeidsplassen. Betyr dette at institusjoner som politiet, kirken og forsvaret er bedre enn ryktet tilsier som arbeidsplass for sammekjønnsseksuelle kvinner og menn? Innen forskolen, eldreomsorgen og militæret svarte omtrentlig én av tre at de var åpne om sin seksuelle legning overfor kollegene. Undersøkelsen avdekker betydelige forskjeller mellom organiserte og ikkeorganisert lesbiske, bifile og homofile når

det gjelder åpenhet. Det er uorganiserte lesbiske, bifile og homofile som er minst åpne om sin seksuelle identitet.

## 2.5 Heterofile og lesbiske/homofiles ulike vurderinger av diskriminering i arbeidslivet

I Arbeidslivsinstituttets representative studie svarte halvparten av de lesbiske og homofile at de opplevde at arbeidskollegaene hadde fordommer mot homoseksualitet. Kun én tredjedel av de heterofile kvinnene og mennene mente at arbeidskollegene deres har negative holdninger overfor sammekjønnselskende kvinner og menn. På spørsmålet om hvorvidt lesbiske, bifile og homofile kunne bli latterliggjort, trakassert etc. på arbeidsplassen svarte én av fire sammekjønnselskende bekreftende på denne påstanden, mens kun én av ti heterofile kvinner og menn gjorde det samme. At så få heterofile kvinner og menn oppfatter det slik at lesbiske, bifile og homofile blir utsatt for negativ behandling på arbeidsplassen, kan i følge Bildt skyldes manglende innsikt og kunnskap. Nærmere ni av ti heterofile som oppga at det ikke forekommer diskriminering av lesbiske, bifile og homofile på deres arbeidsplass svarte samtidig at de har kolleger med negative holdninger til sammekjønnselskende kvinner og menn. Dette antyder at heterofile kvinner og menn ikke «ser» de stille formene for diskriminering eller at de ikke opplever trakasseringen og mobbingen av homoseksuelle som noe problem.

I Arbeidslivssinstituttets representative undersøkelse varierer sosial omgang med arbeidskolleger ikke med seksuell legning

## 2.6 Karlstadrapporten: Homosexuellas villkor i arbeidslivet

Arbeidslivsinstituttets (ALI) representative befolkningsundersøkelse fra 2004 ble utført i kombinasjon med en større kvalitativ studie på 172 sider (Forsberg et al. 2003). Med utgangspunkt i 15 kvalitative intervjuer og samtaler i fire fokusgrupper ønsket man å identifisere problemstillinger til et senere forskningsprosjekt. I hvilke situasjoner og på hvilke måter aktualiseres spørsmål om seksuell legning i arbeidslivet? Man ønsket videre å identifisere hvilke mekanismer som reproducerer,

respektive modifierer eller endrer den antatte heterofile «normeringen» som preger arbeidslivet som institusjon. Den kvalitative analysen konkluderer med at det til tross for at det har funnet sted en positiv holdningsendring, opplever homoseksuelle flere problematiske situasjoner på jobben enn heteroseksuelle kvinner og menn. En andre konklusjon er at til tross for store sektormessige variasjoner konfronteres lesbiske, bifile og homofile med felles vansker og problemer som må mestres – det handler om åpenhet- og utestengingsproblematikk. En tredje konklusjon er at kjønnsperspektivet er viktig når man skal forklare forskjeller i åpenhet og erfaringer med diskriminering i arbeidslivet. Vilkårene for homofile i arbeidslivet varierer videre med om virksomheten er karrierestrukturert eller ikke, eller om den er manns- eller kvinnedominert. Rapporten *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grundt av sexuell läggning på arbetsplatsen* (Bildt 2004) antyder at lesbisk og homofil situasjon innenfor politi og forsvar er mye bedre enn man tror. Karlstadrapporten kvalifiserer denne beskrivelsen ved å antyde at toleransen overfor kvinnelige homoseksuelle er mye større enn ovenfor mannlige homoseksuelle innenfor forsvarsmakten og politiet. Som i Bildts representative studie konkluderer den kvalitative Karlstadrapporten med at barne- og eldreomsorgen peker seg ut som særlige problematiske sektorer i svensk arbeidsliv.

## 2.7 Finland

I antologien «Straights people don't tell, do they...?»: negotiating the boundaries of sexuality and gender at work (2004), undersøkes finske lesbiske, homofile og transseksuelle arbeidstakeres livssituasjon og helse.<sup>4</sup> Undersøkelsen bygger på svar fra drøyt 700 kvinner og menn. Halvparten av respondentene skjuler sin seksuelle orientering på jobben. Det påvises også en sammenheng mellom det å hemmeligholde sin seksuelle orientering og helsen. Blant de lesbiske og homofile som er skjult, er det en større andel som plages av psykiske vansker. Skjulte lesbiske og homofile rapporterer også om et større antall sykedager enn lesbiske og homofile arbeidstakere generelt. Rapporten konkluderer

---

<sup>4</sup> Sexual and Gender Minorities at Work (Lehtonen 2002) utgjør et tidligere bidrag i dette prosjektet.

dog med at det å være skjult også kan ha sine positive sider og at denne mestringsteknikken i visse tilfeller er tegn på sosial skikkelighet. Halvparten av respondentene forteller at deres arbeidskolleger har omtalt homoseksualitet på en måte som de finner ubehagelig. Tolv prosent oppgir at de er blitt direkte mobbet pga sin seksuelle legning.

## 3 Variabler og perspektiv som bør stå i fokus for LOs fagpolitiske arbeid og et eventuelt forskningsprosjekt

### 3.1 Seksuell livsform, åpenhet og helse

Pilotundersøkelsen *Lesbiske og homofile arbeidstakere* skal identifisere temaer og problemstillinger som bør stå i fokus for LOs fagpolitiske arbeid og videre forskningsprosjekt ved å studere nærmere underanalyserte kvantitative data fra NOVAs studie *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). En første konklusjon og anbefaling i dette forprosjektet er at LO i sitt fagpolitiske arbeid og fremtidige forskningsprosjekter bør fokusere på sammenhenger mellom seksuell praksis og åpenhet om egen seksuell orientering blant sammekjønnsseksuelle arbeidstagere.

Data fra en rekke nordiske studier av lesbiske, bifile og homofiles livssituasjon viser at et sted mellom tre og fire av ti lesbiske, bifile og homofile skjuler sin seksuelle legning på arbeidsplassen. Av NOVAs undersøkelse *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* fra 1999 framgår det at åpenhet på arbeidsplassen varierer med egenskaper som alder, bosted og yrke. Eksempelvis er andelen unge lesbiske og homofile som er åpne om sin seksuelle legning betydelig mindre enn blant de som er voksne og godt voksne. Denne pilotundersøkelsen fra 2005 viser at også seksuell orientering har stor betydning for åpenhet om sivilstatus på arbeidsplassen. Selvidentifiserende lesbiske og homofile finner det mindre problematisk enn biseksuelle og heterofile som har sex med personer av samme kjønn, å fortelle sine arbeidskolleger og sjefer at de tilhører en seksuell minoritet.

Kvantitative studier av sammekjønnsseksuelles livssituasjoner har fram til begynnelsen av 2000-tallet *sjeldent* fokusert på hvordan levekårene og helsen blant kvinner og menn som har sex med personer av samme kjønn, varierer med seksuell orientering og livsform. Den

første generasjonen av representative epidemiologiske helseundersøkelser fra USA, Australia etc. på 1990-tallet, som inkluderte spørsmål om sammekjønnsseksualitet, fanget ikke så lett opp slike sammenhenger blant annet fordi små utvalg tvang en til å slå sammen ulike former for sammekjønnsseksuell atferd og identiteter. Man antok dessuten at majoriteten kvinner og menn som har sex med personer av samme kjønn er selvidentifiserende lesbiske eller homofile<sup>5</sup> eller at det mindretallet som ikke forstår sin sammekjønnsseksualitet i termer av en legning likevel vil ha noe av den samme livssituasjon og de samme livsbetingelser som lesbiske kvinner og homofile menn. NOVAs undersøkelse fra 1999 så vel som mer sofistikerte representative helseundersøkelser fra utlandet gjør slike antagelser til skamme. Gjennom prøving og feiling har man de siste 10 årene utviklet stadig mer sofistikerte forskningsdesign med hensyn til konstruksjon av utvalg og spørsmålsbatterier ved studier av sammekjønnsseksualitet. De bedre representative undersøkelsene – hvor det skilles mellom ulike typer homoseksuell praksis og ulike former for selvidentifikasjon blant sammekjønnsseksuelle – antyder at kvinner og menns seksuelle legning og seksuelle praksis har betydning for deres levekår, helse og livskvalitet, dog ofte på andre måter enn man hittil hadde trodd. Det å ha en entydig lesbisk og homofil identitet synes å beskytte homohelsen. Biseksuelle, heterofile som har sex med personer av samme kjønn og kvinner og menn som er usikker på sin seksuelle identitet, peker seg ut som sårbare grupper.

I den følgende beskrivelsen av sammenhenger mellom seksuell orientering og åpenhet på arbeidsplassen er bifile, homofile/lesbiske med visse heterofile innslag, heterofile med visse homofile innslag og de som er usikre på sin seksuelle identitet, slått sammen til kategorien «andre sammekjønnselskende». Dette fordi det absolutt antallet i disse kategoriene er for lite til at man kan kjøre statistiske analyser. Tabell 1 viser således forskjeller i åpenhet overfor arbeidskolleger mellom respondenter som forstår seg selv som lesbiske/homofile og respondenter som er sammekjønnselskende, men som ikke forstår sitt kjærlighetsliv i lys av en lesbisk/homofil identitet.

---

<sup>5</sup> Seksualvaneundersøkelser som Laumann et al. (1994) antyder at et sted mellom 50 og 75 prosent av de som oppgir å ha hatt sex med personer av samme kjønn siste år, er selvidentifiserende lesbiske og homofile.

Tabell 1: Åpenhet på arbeidsplassen etter kjønn og seksuell livsform.  
NOVA 1999. Prosent

	Alle	Lesbiske/ homofile	Andre sammekjønnselskende
<i>Kvinner</i>			
Alle/de fleste vet det	63	65	52
Noen få vet det	25	24	32
Ingen vet det	7	6	12
Vet ikke	5	5	4
Antall svar (N)	1052	869	183
<i>Menn</i>			
Alle/de fleste vet det	60	62	41
Noen få vet det	24	23	27
Ingen vet det	9	8	16
Vet ikke	8	7	16
Antall svar (N)	1744	1546	198

Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.

Andelen som er åpne om sin sammekjønnsseksualitet er større blant selvidentifiserende lesbiske og homofile arbeidstakere enn blant kategorien «andre sammekjønnsseksuelle» dvs. kvinner og menn som forstår seg selv som bifile, som heterofile med homofile innslag, som homofile med heterofile innslag eller de som oppgir at de er usikre på sin seksuelle identitet. Kun fire av ti menn og fem av ti kvinner i disse kategoriene er åpne om egen seksuell orientering på jobben mot seks av ti selvidentifiserende lesbiske og homofile. Sammenhengen mellom livsform og åpenhet om egen seksuell orientering er sterkere blant mennene enn blant kvinnene. Totalt sett definerer åtte av ti kvinnelige og ni av ti mannlige sammekjønnselskende arbeidstakere seg som «lesbiske» eller «homofile». Innslaget av heteroseksuell atferd og attraksjon varierer med kjønn og alder. Med unntak for eldre bifile menn er forskjellen mellom kvinner og menn størst i de yngste aldersgruppene, hovedsakelig som følge av at det er en større andel kvinnelige arbeidstakere som definerer seg som bifile/biseksuelle eller heterofile med visse homofile innslag. I den yngste aldersgruppen er det 30 prosent av kvinnene som definerer seg som bifile eller heterofile med visse homofile innslag, mens 16 prosent av de unge mannlige arbeidstakerne svarer det samme.

Bakgrunnen for at åpenhet om egen seksuell orientering varierer med alder er trolig mange. Muligens er unge kvinner og menn per i dag

noe mer åpne og eksperimenterende mht. ulike seksuelle livsformer. Seksualvaneundersøkelser samt åpenhetsstatistikk antyder dog at det å streve med skam- og identitetskonflikter er en annen viktig årsak til at mange unge sammekjønnselskende kvinner og menn velger å ikke framstå som lesbiske og homofile på arbeidsplassen. Dette gjelder særlig kvinnene. De ser ut til å definere seg som lesbiske, debutere seksuelt med en annen kvinne og etablere seg i sammekjønnsseksuelle liv senere enn homofile menn (Håkansson: 1984, Hegna, Kristiansen og Moseng 1999). Tabell 2 viser hvordan åpenhet om seksuell livsform på arbeidsplassen varierer med skam, selvaksept og redsel for negativ forskjellsbehandling.

*Tabell 2: Skam, selvaksept etc. etter kjønn og åpenhet på arbeidsplassen. NOVA-undersøkelsen 1999. Andel enig, svært enig. Prosent*

		<b>Alle/de fleste vet det</b>	<b>Noen få vet det</b>	<b>Ingen vet det</b>	<b>Vet ikke</b>
<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>				
Jeg skammer meg av og til over å være <i>lesbisk/homofil</i>	13	7	23	28	17
Jeg aksepterer meg selv fullt ut som lesbisk/homofil	95	99	89	83	92
Det spiller ingen rolle om du er heterofil eller lesbisk/homofil for hvilke muligheter du har til å få en ledende stilling	55	55	60	40	47
<b>Menn</b>	<b>Alle</b>				
Jeg skammer meg av og til over å være <i>lesbisk/homofil</i>	14	9	19	31	20
Jeg aksepterer meg selv fullt ut som lesbisk/homofil	96	98	95	85	95
Det spiller ingen rolle om du er heterofil eller lesbisk/homofil for hvilke muligheter du har til å få en ledende stilling	58	61	59	44	50

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Lesbiske og homofile arbeidstakere flest skammer seg ikke over sin seksuelle legning, og de gir tilkjenne at de aksepterer seg fullt ut som lesbiske og homofile. Det egenrapporterte selvbildet varierer imidlertid med åpenhet på arbeidsplassen. Der grovt regnet ti av ti som er åpne om sin sivilstatus på arbeidsplassen forteller at de aksepterer seg selv fullt ut



som lesbiske/homofile, svarer kun åtte av ti av de som er skjult på jobben det samme. Andelen som skammer seg over sin seksuelle legning er tre ganger større blant de som forteller at ingen på arbeidsplassen vet at de lever sammekjønnsseksuelt enn blant de som er åpne. NOVA's data viser at lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere som skjuler sin seksuelle orientering, er engstelige for at sjefer og arbeidskolleger ikke tolererer arbeidstakere som lever sammekjønnsseksuelt. Fire av ti mener at seksuell legning har betydning for hvilke muligheter du har for å gjøre karriere. Blant de som skjuler sin seksuelle legning på jobben mener nærmere seks av ti at seksuell legning har betydning for hvilke muligheter du har for å gjøre karriere. I denne sammenheng er det verdt å merke seg at hvordan lesbiske, bifile og homofile velger å håndtere åpenhetsproblematikk har konsekvenser for den psykiske helsen.

Tabell 3 viser at sammekjønnsseksuelle kvinner og menn flest ikke er plaget av angst eller depresjonssymptomer. Det mindretallet som er plaget blant sammekjønnsseksuelle er imidlertid mellom to og tre ganger større enn det tilsvarende mindretallet blant kvinne- og mannbefolkningen generelt (se Hegna, Kristiansen og Moseng 1999: 270). Videre viser datamatriksen at den egenrapporterte psykiske helsen varierer med åpenhet om egen seksuell orientering på arbeidsplassen. Andelen sammekjønnsseksuelle kvinner og menn som er plaget av psykiske vansker er mellom to og tre ganger større blant de som skjuler sin seksuelle legning på jobben enn blant de som velger å praktisere full åpenhet. De psykiske vanskene blant sammekjønnsseksuelle som skjuler sin legning for arbeidskollegene varierer videre med kjønn. Sammekjønnsseksuelle kvinner som skjuler sin seksuelle legning på jobben er signifikant mer plaget av fire symptomer på angst og åtte mål på depresjon. Blant mennene er det kun sammenheng mellom åpenhet og to mål på depresjon – håpløshet med tanke på framtiden og ensomhet. At sammekjønnsseksuelle kvinner som skjuler sin seksuelle legning på jobben er mest plaget av angst- og depresjonssymptomer, stemmer godt overens med det faktum at flere sammekjønnsseksuelle kvinner enn menn praktiserer eller har praktisert heteroseksualitet og at det er i den sistnevnte kategorien man finner flest som lever skjult. Med utgangspunkt i slike og liknende statistiske sammenhenger mellom åpenhet, alder og seksuell legning etc. kan man ingenlunde slutte seg til at *alle* sammekjønnsseksuelle arbeidstakere som ikke lever entydige

homoseksuelt strever med skam- og identitetskonflikter etc. De fleste sammekjønnselskende som ikke selvidentifiserer som lesbiske og homofile, og som skjuler sin seksuelle livsform, lever svært gode liv. Blant arbeidstakere som er skjult finner man imidlertid en betydelig overrepresentasjon av sammekjønnsseksuelle som strever med identitetsproblematikk eller som synes å være lite fortrolige med det faktum at de lever ikke-heteroseksuelle liv.

*Tabell 3: Sammenligning av forekomst av psykiske vansker i løpet av de siste 14 dager etter kjønn og åpenhet på arbeidsplassen. NOVA-undersøkelsen 1999. Andel ganske/veldig mye plaget. Prosent*

<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>	<b>Alle/ de fleste</b>			
		<b>vet det</b>	<b>Noen få vet det</b>	<b>Ingen vet det</b>	<b>Vet ikke</b>
Hodepine	11	10	8	26	12
Nervøsitet, indre uro	11	9	13	20	14
Plutselig frykt uten grunn	3	3	3	9	2
Anspent, oppjaget	12	10	15	17	10
Mangel på energi, alt går langsommere enn vanlig	14	12	16	20	26
Søvnproblemer	10	7	12	15	10
Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	8	5	12	16	12
Følelse av ensomhet	8	5	11	16	16
Nedtrykt, tungsindig	9	7	12	16	8
<i>Mye bekymret eller urolig</i>	11	9	14	16	14
<i>Følelse av å være unyttig</i>	4	3	6	9	2
<i>Tap av seksuell lyst og interesse</i>	7	8	4	10	2
<b>Basistall (N)</b>	<b>1062</b>	<b>669</b>	<b>267</b>	<b>75</b>	<b>51</b>

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole*

<b>Menn</b>	<b>Alle</b>	<b>Alle/ de fleste</b>			
		<b>vet det</b>	<b>Noen få vet det</b>	<b>Ingen vet det</b>	<b>Vet ikke</b>
Følelse av håpløshet med tanke på fremtiden	11	9	12	14	11
Følelse av ensomhet	14	11	15	27	12
<b>Basistall (N)</b>	<b>1762</b>	<b>1057</b>	<b>414</b>	<b>151</b>	<b>140</b>

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Data fra NOVA viser at åpenhet om seksuell orientering på arbeidsplassen har en beskyttende effekt på den psykiske helsen. Samtidig er det slik at det å være åpen er en forutsetning for å bli diskriminert eller negativt behandlet på arbeidsplassen. Dette gjelder særlig kvinnene. Blant disse svarer dobbelt så mange av de som lever åpent at de har blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen enn blant de som lever skjult. Særlig blant menn og kvinner som startet sin yrkeskarriere på 1950 og 1960-tallet har det å holde den seksuelle identiteten skjult for arbeidskolleger og overordnede vært en forutsetning for å beholde jobben og unngå mobbing fra kolleger eller klienter. Mange har vendt seg til å sette skarpe skiller mellom yrkesliv og privatliv.

### 3.2 Helsemessige konsekvenser av diskriminering

En andre konklusjon i dette forprosjektet er at LOs fagpolitiske arbeid som omhandler lesbiske og homofile arbeidstakere bør ta sitt utgangspunkt i en grundig dokumentasjon av de helsemessige konsekvensene av diskriminering. Den samme anbefaling gjelder framtidige forskningsprosjekt. Data fra NOVA påviser at det er sammenheng mellom diskriminering av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere og deres selvmordsatferd, samt psykiske og somatiske helse. Folkehelsepolitikken i mange nordeuropeiske land har som et overordnet mål å tilrettelegge de samfunnsstrukturelle forutsetninger for like helsevilkår i befolkningen. Et særlig fokus rettes mot grupper som er skjevfordelt med hensyn til psykisk og somatisk helse. Epidemiologisk forskning dokumenterer at de grupper som er overrepresentert med hensyn til helseplager er blant dem som er mest utsatt for diskriminering – eksempler på dette er minoriteter som funksjonshemmede, nordmenn med innvandrerbakgrunn, og lesbiske kvinner og homofile menn. Per i dag finnes det få representative helseundersøkelser som dokumenterer skjevfordeling av psykisk og somatiske helse på bakgrunn av diskriminering av sammekjønns- seksuelle i arbeidslivet. Huebner et al. 2004, Karlsen & Nazroo 2002, King et al. 2003, Mayes & Cochran 2001, Pavolko et al. 2003 & Welch et al. 2000 er eksempler på slike representative eller bredt anlagte studier fra utlandet som antyder en slik overrepresentasjon.

NOVAs rapport fra 1999 dokumenterer at helse er skjevfordelt mellom lesbiske og homofile og majoritetsbefolkningen. En slik

generell skjevfordeling framgår også av en rekke representative befolkningsbaserte undersøkelser fra utlandet. Hovedkonklusjonen i NOVAs rapport er at lesbiske og homofile *flest* rapporterer om en ypperlig helse og livskvalitet. Eksempelvis svarer grovt regnet tre prosent av deltakerne i NOVAs undersøkelse at de har vært plaget av tanken om å ta sitt eget liv de siste 14 dagene (Hegna, Kristiansen og Moseng 1999 og Moseng 1998). Det vil si at hele 97 prosent av deltakerne svarte at de *ikke* har vært plaget av selvmordstanker. At lesbiske kvinner og homofile menn er overrepresentert med hensyn til selvmordstanker kommer imidlertid tydelig fram når vi sammenlikner dem med befolkningen generelt: kun 0,5 prosent av disse svarer at de har vært plaget av selvmordstanker de siste 14 dagene. Det vil si at andelen blant lesbiske og homofile som er plaget av tanken om å ta sitt eget liv er 6 til 7 ganger større andelen i befolkningen generelt.

Videre framgår det at det er tydelige skjevfordelinger av helseproblemer innad i den sammekjønnsseksuelle populasjonen. Lesbiske og homofile flest er oppsiktsvekkende flinke til håndterer livene sine som medlemmer av en befolkningsminoritet. Noen får imidlertid ikke de sammekjønnsseksuelle livene sine til. Slike vansker har en tendens til å bli underkommunisert ikke bare i det norske majoritetssamfunnet, men også *innad* i de lesbisk-homofile miljøene. Data fra NOVA antyder at det å tilhøre en seksuell minoritet eksponerer lesbiske og homofile arbeidstakerer for livserfaringer og psykisk stress som kan ha negative utslag for den psykiske og somatiske helsen. I NOVAs undersøkelse ble lesbiske, biseksuelle og homofile spurt om hvordan de sett under ett vurderer sin egen helse. Tabell 4 viser hvordan den egenvurderte helsen blant lesbiske og homofile varierer med hvorvidt man har blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen eller ikke.

*Tabell 4: Egenvurdert helse (meget god, god) etter kjønn og diskriminering på arbeidsplassen. NOVA 1999. SSB Helseundersøkelse 1995 (i parentes). Prosent.*

	Alle	Har ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	Har blitt diskriminert på arbeidsplassen
Kvinner	(87) 71 (1080)	75	58
Menn	(88) 75 (1771)	78	68

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere *flest* vurderer sin egen helse som god eller meget god. Imidlertid framgår det av tabellen at lesbiske har noe dårligere egenvurdert helse enn homofile menn, og at lesbisk/homofile samlet sett har dårligere egenvurdert helse enn kvinne- og mannsbefolkningen generelt. Blant de sistnevnte svarer rundt regnet ni av ti at de har god eller meget god helse (tallene i parentes). Videre framgår det at det er en sterk sammenheng mellom det å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen og den egenvurderte helsen. Knapt seks av ti lesbiske og syv av ti homofile som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen pga. seksuell legning oppgir at de har god/meget god helse, mot nærmere åtte av ti blant lesbiske og homofile som oppgir at de aldri har blitt diskriminert på jobben. Forklaringen på at sammenhengen mellom det å bli utsatt for diskriminering og egenvurdert helse er sterkere blant kvinner enn blant menn kan være mange. Muligens er det slik at lesbiske kvinner som blir utsatt for diskriminering faktisk får større helseproblemer enn homofile menn. Det kan også være slik at homofile menn er flinkere til å håndtere trakassering og minoritetsstress som kan følge i kjølvannet av å leve sammekjønnsseksuelt. En alternativ forklaring kan være at kvinner som får helseproblemer i kjølvannet av å bli diskriminert på arbeidsplassen er flinkere til å erkjenne og forholde seg aktivt til slike vansker enn menn. Det kan være slik at homofile menn i større grad underrapporterer helseplager enn lesbiske kvinner. Også når det gjelder selvmordstanker ser vi en klar sammenheng mellom det å være utsatt for diskriminering på arbeidsplassen og skjevfordeling av selvmordsatferd.

*Tabell 5: Selvmordstanker etter kjønn og diskriminering på arbeidsplassen. NOVA 1999. SSB Helseundersøkelse 1995 (i parentes). Prosent.*

	<b>Alle</b>	<b>Har ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen</b>	<b>Har blitt diskriminert på arbeidsplassen</b>
Kvinner	(0,5) 3,3 (N=1071)	3	6
Menn	(0,4) 3,4 (N=1758)	2	7

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Av tabell 5 framgår det at lesbiske og homofile flest som er blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen ikke er plaget av selvmordstanker. Andelen som er plaget av slike vansker er imidlertid dobbelt så stor

blant de kvinner og tre ganger større blant de menn som er blitt diskriminert enn de som oppgir at de aldri har opplevd noen form for negativ forskjellsbehandling på jobben. De fleste som er plaget av tanken om å ta sitt eget liv – også blant lesbiske og homofile arbeidstakere – har ikke til hensikt å avslutte livet. Selvmordstanker er imidlertid en indikasjon på at mennesker strever tungt og er en viktig risikofaktor når det gjelder selvmordsforsøk. Kan det være slik at andelen som er forsøkt å ta sitt eget liv er høyere blant lesbiske og homofile som er blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen fordi disse oppgir å være mer plaget av selvmordstanker enn lesbiske og homofile generelt?

*Tabell 6: Selvmordsforsøk etter kjønn og diskriminering på arbeidsplassen. NOVA 1999. Prosent.*

	<b>Alle</b>	<b>Har ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen</b>	<b>Har blitt diskriminert på arbeidsplassen</b>
Kvinner	20 (1080)	17	31
Menn	16 (1770)	13	26

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Tabell 6 viser at det er en tydelig sammenheng mellom diskriminering og suicidatferd blant sammekjønnsseksuelle kvinner og menn. Hele 31 prosent av lesbiske og 26 prosent av homofile som har opplevd noen form for negativ forskjellsbehandling på jobben sier at de har forsøkt å ta sitt eget liv. Når man kontrollerer for diskriminering på arbeidsplass forsvinner noe av forskjellene i suicidatferd mellom sammekjønnsseksuelle og den heteroseksuelle majoritetetsbefolkningen. Blant menn som ikke er blitt utsatt for diskriminering er selvmordsforsøkene nesten på nivå med mannsbefolkningen generelt (her finnes ikke direkte sammenliknbare tall – men andelen som har forsøkt å ta sitt eget liv ligger på et sted mellom 9 og 11 prosent). I konvensjonell suicidforskning regnes svake sosiale nettverk, ved siden av tunge psykiske lidelser og høyfrekvent alkoholbruk som en viktig utløsende faktor ved selvmord og selvmordsforsøk. Innenfor samfunnsvitenskapelig forskning er sosiale forhold som svekket sosial tilhørighet, brudd eller forstyrrelser i vanlige sosiale relasjoner – eksempelvis ved dødsfall, skilsmisse og tap av jobb – hyppige nevnte risikofaktorer.

Blant sammekjønnsseksuelle synes selvmordstankene å kretse rundt livserfaringer som er særegne for lesbiske og homofile. Ved siden av skam- og identitetsproblematikk er det nærliggende å forklare selvmordstanker og selvmordsforsøk blant lesbiske og homofile ved at de i større grad enn befolkningen generelt utsettes for flere negative hendelser og konkrete krenkelser. Per i dag finnes det ikke representative befolkningsbaserte undersøkelser som har fokusert på hvilke betydninger diskriminering på arbeidsplassen kan ha for selvmordsatferd blant voksne lesbiske og homofile. Suicidstudier som omhandler sammekjønnsseksuelle fokuserer ofte *ensidig* på ungdom og unge voksne samt diskriminering innenfor rammen av «ungdomsinstitusjoner» som familie- og skoleinstitusjonen. Flere representative undersøkelser fra utlandet har imidlertid påvist at det blant lesbiske og homofile er en klar sammenheng mellom selvmordsatferd og det å ha blitt truet og trakassert. Blant lesbiske er sammenhengen ofte indirekte i betydningen at det blant kvinner med et høyt alkoholforbruk er blitt påvist en sammenheng mellom selvmordsatferd og det å bli utsatt for fysiske og verbale overgrep *pga.* sin seksuelle legning (Smith et al. 1999 og Garofalo et al. 1998 og 1999). Et viktig funn i et arbeidslivsperspektiv er at sammenliknet med befolkningen generelt synes unge lesbiske kvinner å være mer utsatt for vold og trakassering enn unge homofile menn. NOVAs data gir grunn til å anbefale at man ved studier av selvmordsatferd blant lesbiske og homofile må utvide perspektivet til også å gjelde voksne kvinner og menn og diskriminering i arbeidslivet spesielt.

### 3.3 Diskriminering i arbeidslivet og sosiale nettverk

En tredje konklusjon i dette pilotprosjektet er at LO i sitt fagpolitiske arbeid samt i den fremtidig forskning bør fokusere på sammenhenger mellom negativ forskjellsbehandling på arbeidsplassen og sviktende sosiale nettverk. LOs fagpolitiske arbeid bør fokusere på hvilke konsekvenser gode og dårlige arbeidsrelasjoner kan ha for lesbiske og homofiles livssituasjon generelt. Data fra NOVAs viser at de fleste lesbiske kvinner og homofile menn har sammensatte og svært varierte sosiale nettverk. Sosialt sett er mange lesbiske og homofile svært ressursrike. De har godt forhold til opphavsfamilien, omfattende både lesbisk/

homofile og heterofile vennskapsnettverk og pleier ofte sosial omgang med arbeidskollegene. Likevel er det et større mindretall i den lesbiske/homofile populasjonen som eksempelvis klager over ensomhet og har ensidige eller svake sosiale nettverk enn blant heterofile kvinner og menn. Utvalget er polarisert.

Når lesbiske og homofile arbeidstakere ikke blir fullgodt integrert i jobben som sosialt fellesskap, må dette forstås på bakgrunn av at samkjønnet kjærlighet og seksualitet blir marginalisert i det norske arbeidsliv. Seksuell orientering skiller seg fra andre årsaker til diskriminering i det seksuell annerledeshet ikke er synlig på samme måte som eksempelvis hudfarge, det å snakke norsk med aksent eller å ha en synlig funksjonshemming. Lesbiske og homofile flest kan dessuten skjule sin annerledeshet. På samme måte underkommuniseres det faktum at det meste av det sosiale samværet på en arbeidsplass synes å være organisert rundt og forutsette en heterofil livsvirkelighet. Eksempelvis synes skillet mellom offentlig og privat å variere med hvilken seksuell legning man har. Mange lesbiske og homofile arbeidstakere blir påtvunget en privatlivsfære – som omfatter alle de sidene ved livet som det ikke passer seg å snakke om i det offentlige rom – som er langt mer omfattende enn den som tildeles heterofile kvinner og heterofile menn. Representerer det å tilkjennegi kjønnnet på sin livspartner eller sin seksuelle legning en påtrengende privat handling? Er det å regne som utidig hvis en mann omtaler livet sitt på en måte som gjør det mulig å slutte seg fram til hans seksuelle orientering? Svaret avhenger av hvorvidt kvinnen eller mannen det gjelder lever lesbisk/homofilt eller heteroseksuelt. Denne historien er på mange måter typisk: «Når en kvinne forteller ved lunchbordet om hva hun gjorde sammen med mannen sin og barna sine i helgen, snakker hun om en handletur. Når en lesbisk kvinne snakker om handleturen hun og kjæresten var på i helgen, ja da opplever hele lunchbordet – og kvinnen selv – at hun lekker intime detaljer om sitt kjærlighetsliv». Det er på denne bakgrunn man må forstå lesbisk og homofiles uvilje til å stå fram, men også den «larmende stillheten» med hvilken det norske samfunn velger å omslutte samkjønnet kjærlighet og seksualitet. Av den diskrimineringen som finner sted på norske arbeidsplasser er det de mindre håndgripelige og vanskelig påvisbare formene for sosial



utstøting og mobbing som representerer det største problemet. At denne diffuse forskjellsbehandlingen ikke representerer en harmløs bagatell er tydelig hvis man sammenholder egenrapportert diskriminering på arbeidsplassen og sosialt samvær med arbeidskolleger.

*Tabell 7: Sosial omgang med arbeidskolleger etter diskriminering på arbeidsplassen. NOVA-undersøkelsen 1999. Prosent.*

	Omtrent daglig	Hver uke, men ikke daglig	Hver måned, men ikke daglig	Noen ganger i året, men ikke hver måned	Sjeldnere enn hvert år	Aldri	Har ingen kolleger/studiekamerater
Kvinner - blitt diskriminert	1	14	18	44	5	9	10
Aldri	3	13	25	49	3	4	4
Menn - blitt diskriminert	4	15	17	42	6	11	7
Aldri	4	16	23	46	3	6	3

NOVAs data viser at sett under ett pleier lesbiske, bifile og homofile som er blitt utsatt for diffus diskriminering, mindre omgang med arbeidskollegene enn de som ikke er blitt utsatt for diskriminering i form av trakassering etc. Rett nok er andelene lesbiske og homofile som omgås arbeidskollegene daglig eller ukentlig omtrent like store blant de som er blitt diskriminert sammenliknet med de som ikke er blitt diskriminert. Det å ha blitt utsatt for diskriminering på arbeidsplassen synes ikke å ha noen virkning på lesbiske og homofile som på forhånd er velintegrert og pleier mye sosial omgang med sine arbeidskolleger. Det å være diskriminert eller ikkediskriminert påvirker imidlertid fordelingen av det sosial samværet med arbeidskollegene blant de som pleier sosial omgang sjeldnere enn ukentlig. Blant lesbiske og homofile som er blitt diskriminert er det færre som pleier sosial omgang med arbeidskollegene på månedlig eller årlig basis og flere som oppgir at de aldri omgås arbeidskollegene privat eller sjeldnere enn én gang i året.

Bivariate statistiske fordelinger sier ingenting om retningen på sammenhenger eller om årsaksforhold. Det er grunn til å tro at diskriminering på grunn av seksuell orientering på arbeidsplassen kan resultere i opplevelse av å bli utestengt fra fellesskapet – eksempelvis

være den eneste som ikke bli invitert med ut på en «etter jobben pils» eller som blir dumpet fra bedriftsidrettslaget. Det kan også være slik at lesbiske og homofile som har opplevd en mobbesituasjon på jobben i et forsøk på å unngå ytterligere negative hendelser, velger å trekke seg unna fellesskapet. Et effektivt virkemiddel hvis man ønsker å unngå trakassering eller å hemmeligholde sitt kjærlighetsliv, er å holde avstand til de sosiale fellesskapene man tilhører – eksempelvis arbeidskollegene og det sosiale samværet med dem på eller utenfor jobben. Resultatet er det man kan kalle ensidige og innkapslende sosiale nettverk. Det vil si at ens sosiale samvær består i hovedsak av andre lesbiske og homofile, og en pleier i liten grad sosial omgang med heterofile være seg som venner, bekjente eller som arbeidskolleger. Men kan det også være omvendt? Kan man tenke seg at lesbiske, biseksuelle eller homofile som har opplevd å bli diskriminert i betydningen bli ekskludert fra sosiale fellesskap opp gjennom ungdommen og tidlig voksenliv pga. seksuell orientering – aldri blitt en del av klassefellesskapet, kameratgjengen etc. – så og si mangler sosial trening og derfor fungerer dårligere sosialt på arbeidsplassen? Man skal være ytterst forsiktig med å anklage lesbiske, bifile og homofile som blir offer for diskriminering på arbeidsplassen for å ha framprovosert eksklusjon og overgrep. Men kan det være slike at noen lesbiske, bifile og homofile ender opp som sosialt lite flinke fordi de er blitt systematisk ekskludert fra sosiale nettverk og derfor lettere kan gli inn i rollen som klassisk mobbeoffer? Brent barn skyr ilden og noen samme-kjønnsselskende kvinner og menn har kanskje utviklet en forsiktig prøvende sosial stil som gjør at de skiller seg ut og dermed tiltrekker seg «idiotene» på jobben, som ser det som sin oppgave å slå ned på all form for forskjellighet. Være seg om den sosiale nettverssvikten er resultat av en forebyggende og preventivt stil fra den homofiles side eller et direkte utslag av diskriminering, viser NOVAs data at det er klar sammenheng mellom det å pleie sosial omgang med arbeidskollegene og den egenrapporterte allmennhelsen:

Tabell 8: Andelen som rapporterer god eller meget god helse etter sosial omgang med arbeidskolleger. NOVA-undersøkelsen 1999. Prosent

	Alle	Om- trent daglig	Hver uke, men ikke daglig	Hver måned, men ikke daglig	Noen ganger i året, men ikke hver måned	Sjeld- nere enn hvert år	Aldri	Har ingen kolleger/ studie- kame- rater
Kvinner	72 (794)	77	72	76	74	67	65	38
Menn	75 (1377)	75	75	81	78	69	62	43

Tabell 8 viser at lesbiske, biseksuelle og homofile som pleier lite sosial omgang med arbeidskollegene på fritiden rapporterer å ha dårligere helse enn de som gjør dette ofte. Skillet går ved de som *svært* sjelden pleier sosial omgang med sine kolleger – mellom seks og syv av ti har god eller meget god egenvurdert helse mot nærmere åtte av ti blant de som gjør det noen ganger i året eller mer. Videre viser data fra NOVA at det er sammenheng mellom det å bli diskriminert/oppleve svikt i sosiale nettverk på arbeidsplassen og andre samværsformer. I teorien kunne man tenke seg at lesbiske, homofile og bifile som ikke omgås sine arbeidskolleger kompenserer tapet av sosialt samvær ved å utfolde seg mer på andre av samfunnslivets arenaer. Finner vi blant samme-  
kjønnselskende kvinner og menn som blir ekskludert fra arbeidsfelleskapet en større andel med omfattende heterofile og lesbisk/homofile vennskapsnettverk og med godt fungerende familieforhold? Datamaterialet fra NOVA antyder at dette dessverre ikke er tilfelle. Derimot avtegner det seg i datamaterialet en negativ Matteuseffekt<sup>6</sup>. Blant de som opplever diskriminering og marginalisering på arbeidslivsarenaen er det en større andel som har svake nettverk også på andre områder i livet. Mange av informantene i denne undersøkelsen er ensomme og isolerte eller har det man kan kalle ensidige, og med Hennig Bech – innkapslende sosiale nettverk (1987 og 1989).<sup>7</sup> Å ha et

<sup>6</sup> Innspirert av evangelisten Matteus. «De som mye har skal mer få».

<sup>7</sup> I boken *Når mænd møtes* skiller Henning Bech mellom fem idealtypiske livsformer blant homofile. Livsformene bestemmes av i hvilken grad ens sosiale nettverk er forankret i en «bøsseverden» («homseverden») og/eller «den alminnelige verden», samt hvordan disse verdene kombineres. Ved siden av en innkapslende livsform fokuserer Bech særlig på segregerende, integrerende og sosial isolasjon som lesbisk/homofil livsform.

innkapslet sosialt nettverk betyr at ens livsverden består i hovedsak av andre lesbiske og homofile, dvs. at man i liten grad pleier sosial omgang med være seg heterofile venner eller med foreldre og søsken. Blant lesbiske, bifile og homofile som blir diskriminert på arbeidsplassen, er det i følge NOVAs data eksempelvis en større andel som oppgir å ha få eller ingen, være seg heterofile eller homofile, venner.

*Tabell 9. Venner på bostedet etter kjønn og diskriminering på arbeidsplassen. NOVA-undersøkelsen 1999. Prosent*

<b>Menn</b>	<b>Alle</b>	<b>Ja, én</b>	<b>Ja, flere</b>	<b>Nei</b>	<b>Vet ikke</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	100(428)	7	83	6	4
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	100(1348)	3	92	4	1

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>	<b>Ja, én</b>	<b>Ja, flere</b>	<b>Nei</b>	<b>Vet ikke</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	100(223)	6	83	7	4
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	100(859)	4	90	4	2

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Av tabell 9 framgår det at blant lesbiske og homofile som har opplevd å bli diskriminert på arbeidsplassen er det færre som har mer enn én venn og flere som oppgir å ikke ha venner eller som ikke vet om de har venner enn blant de som aldri er blitt diskriminert på jobben. Sammenhengen er noe sterkere blant de mannlige informantene. Videre framgår at det i gruppen som oppgir å ha blitt diskriminert er det en større andel som tenderer mot å ha en segregerende livsform i betydningen at de forsøker å holde atskilt sine heterofile og homofile/lesbiske venner.

*Tabell 10. Blanding av nettverk etter kjønn og diskriminering på arbeidsplassen. NOVA-undersøkelsen 1999. Prosent.*

<b>Menn</b>	<b>Alle</b>	<b>Ja, ofte</b>	<b>Av og til</b>	<b>Nei</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	424 (100)	26	45	29
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	1322 (100)	22	54	23

<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>	<b>Ja, ofte</b>	<b>Av og til</b>	<b>Nei</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	220 (100)	17	52	31
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	840 (100)	18	61	21

*Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole*

Tabellen viser at det er små forskjeller mellom sammekjønnsseksuelle kvinner og menn som er blitt utsatt for diskrimineringsepisoder på jobben og de som ikke er blitt det, med hensyn til hvorvidt de ofte blander sine lesbisk/homofile og heterofile vennskapsnettverk. Derimot er det en større andel blant de som er blitt utsatt for diskriminering som oppgir at de *aldri* blander nettverkene sine (én av tre), og færre som oppgir at de *av og til* blander dem. Det er ingen forskjeller mellom de som har opplevd forskjellsbehandling på jobben og de som ikke har det når det gjelder kontakt med lesbisk/homofile miljøer. Det vil si at de som er blitt utsatt for diskriminering synes å gå en god del ut med andre lesbiske/homofile. Det er også like mange blant de som har opplevd diskriminering på arbeidsplassen som lever sammen med samboer eller partner av samme kjønn som blant de som aldri er blitt diskriminert. Blant homoseksuelle med diskrimineringsbakgrunn fra arbeidslivet finner man altså en overrepresentasjon av *homososiale* kvinner og menn. Denne tendensen til å leve i ensidige og innkapslede nettverk blir ennå tydeligere når man tar i betraktning forholdet til opphavsfamilien. I NOVAs undersøkelse ble respondentene bedt om å evaluere relasjonene til foreldre og søsken.

*Tabell 11: Forhold til opphavsfamilien etter diskriminert på arbeidsplassen og kjønn. Prosent.*

<b>Kvinner</b>	<b>Alle</b>	<b>Har ingen søsken, foreldre</b>	<b>Godt</b>	<b>Forholdsvis godt</b>	<b>Dårlig</b>	<b>Brutt med familien</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	218(100)	1	52	37	8	1
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	852(100)	2	68	23	6	1

*Signifikant: 0,013. Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

<b>Menn</b>	<b>Alle</b>	<b>Har ingen søsken, foreldre</b>	<b>Godt</b>	<b>Forholdsvis godt</b>	<b>Dårlig</b>	<b>Brutt med familien</b>
Blitt diskriminert på arbeidsplassen	425(100)	1	56	43	6	3
Ikke blitt diskriminert på arbeidsplassen	1338(100)	1	71	24	4	1

*Signifikant: 0,000. Missing: de som ikke har arbeid eller går på skole.*

Tabell 11 viser at blant lesbiske, biseksuelle og homofile som er blitt diskriminert i arbeidslivet, er det færre som oppgir å ha et godt forhold og flere som oppgir å ha et forholdsvis godt og dårlig forhold til sin familie. I denne kategorien er det også en langt mindre andel som opplever at søsken og foreldre forholder seg positivt til dem som samme-kjønnsseksuelle kvinner og menn. Alle lesbiske kvinner og homofile menn vokser opp omgitt av mulige negative holdninger og muligheter for å bli ekskludert fra ulike sosiale felleskap og arenaer som er viktig for deres livskvalitet og helse. NOVAs data viser imidlertid at lesbiske og homofiles sosiale nettverk er polariserte og skjevfordelte. Lesbiske, biseksuelle og homofile kvinner flest lever et liv som er preget av et slags «ja takk begge deler». Deres sosiale liv er fundamentert både i en homofil og i en heterofil livsverden. Deres omgangskrets består av heterofile venner og bekjente, søsken og foreldre, men også av en homofil «vennskapsfamilie» bestående av samboer/partner pluss et omfattende lesbisk/homofil bekjentskapskrets. NOVAs data viser at lesbiske og homofile flest er åpne og de blir ikke diskriminert på arbeidsplassen. Lesbiske, bifile og homofile som ikke blir diskriminert er også kjennetegnet ved å være velintegret på mange av samfunns-livets andre arenaer – de har gjennomgående gode levekår, god psykisk helse og god livskvalitet. Mange står sosialt sett sterkere enn heterofile kvinner og menn i det de så og si har et dobbelt sett med sikkerhetsnett. Det mindretallet som strever med diskriminering og det sosiale felleskapet på arbeidsplassen strever imidlertid på sin side på de fleste av samfunnslivets andre arenaer. Blant lesbiske og homofile som har blitt støtt ut eller har valgt å distansere seg fra arbeidskollegene, finner man en overrepresentasjon av negative levekår, dårlig psykisk helse, selvmordsatferd og dårlig egenrapportert helse. Det å pleie sosial omgang med de lesbisk/homofile miljøene ser ikke ut til kompensere for tapene av heterofile nettverk.

En viktig konklusjon i denne pilotundersøkelsen er at ved studier av lesbisk og homofil situasjon i arbeidslivet bør en ha et sosialt nettverkperspektiv som omfatter de fleste sider ved lesbisk og homofiles sosiale livsvirkelighet. Videre er det en fare for at overrepresentasjonen av ensidige og svake sosiale nettverk blant lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere blir *ensidig* forklart ved problemer og

psykisk stress som følger av å tilhøre en minoritet som blir marginalisert i det norske samfunnsliv. Da glemmer man raskt at lesbiske og homofile arbeidstakere flest pleier sosial omgang med sine arbeidskolleger og sjelden opplever å bli truet eller trakassert. For å forklare årsakene til skjevfordelingen av diskriminering på arbeidsplassen i forhold til heterofile arbeidstakere, bør man ta i betraktning de mestringsteknikker som mange lesbiske, bifile og homofile bruker og ser ut til å lykkes med. Et viktig spørsmål blir da hvorfor et mindretall lesbiske og homofile ikke tar i bruk eller ikke lykkes i å bruke de samme teknikkene. Et hovedtema i LOs fagpolitiske arbeid og i et kommende forskningsprosjekt bør være å se på hvordan lesbiske og homofile håndterer konkrete krenkelser og diffuse påkjenninger på arbeidsplassen. Hvorfor evner lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere flest å leve med et slikt trusselbilde, mens andre tyr til destruktive strategier som for eksempel å isolere seg fra venner og arbeidskolleger eller å innkapsle seg i en homofil livsverden. Fra LOs og arbeidsgivers perspektiv er det viktig å fokusere på konsekvensene av dårlig sosial støtte – hvilke virkninger kan diskriminering og utstøting på arbeidsplassen ha for lesbiske, bifile og homofile og deres heterofile nettverk generelt.

## 4 Avslutning og anbefalinger

Tema for denne undersøkelsen har vært livssituasjonen til lesbiske og homofile arbeidstakere. Prosjektet er gjennom LOs kontrakt med NOVA definert som et pilotprosjekt. En hovedmålsetting har således vært å tilrettelegge for LOs fagpolitiske arbeid videre samt forskning gjennom å identifisere variable og perspektiver som bør stå i fokus ved fremtidige studier av lesbiske og homofile arbeidstakeres livssituasjon. Undersøkelsen er ikke ment å gi en helhetlig beskrivelse, og utgjør ingenlunde en fyllestgjørende analyse av lesbiske og homofile arbeidstakeres livssituasjon. Hovedmålet er å sortere det viktige fra det mindre viktige. Det er således mange sider ved lesbiske og homofile arbeidstakeres levekår og livskvalitet som ikke har vært tematisert.

De sentrale funn og perspektiver som denne pilotundersøkelsen løfter fram presenteres i form av bivariate tabeller uten at de angis retninger eller at det konkluderes med hva som utgjør effekt og hva som utgjør virkning. Et eventuelt videre forskningsprosjekt bør tydeliggjøre og avklare slike sammenhenger og årsaksforhold. Eksempelvis presenteres respondentenes fordeling på variabler som psykisk helse, sosial omgang med arbeidsskolleger, heterofile/homofile vennskapsnettverk, omgang med familiemedlemmer med utgangspunkt i diskriminering på arbeidsplassen som den uavhengige variabelen. At det prosentueres med utgangspunkt i diskrimineringsepisoder er imidlertid et pedagogisk grep og utgjør ingen påstand om årsaksforhold. Som det ble nevnt under analysen kan en også tenke seg at påvirkningen går i motsatt retning (eller begge retninger på en og samme tid). Dvs. at diskriminering på arbeidsplassen må forstås på bakgrunn av variabler som dårlig psykisk helse, i utgangspunkt i svake sosiale nettverk og tidligere diskrimineringsepisoder.

For å etablere et klarere bilde av årsakssammenhenger kreves det ytterligere statistiske analyser med utgangspunkt i kvantitative data. En dypere forståelse vil også kunne framkomme ved kvalitative livshistorieintervjuer fordi disse forteller nærmere om hvordan lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere forholder seg til sine omgivelser og sin



livsvirkelighet. I studier av åpenhet og diskriminering blant lesbiske og homofile arbeidstakere er livshistorier velegnet som metodisk tilnærming fordi slike historier tar utgangspunkt i deltakernes egne fortellinger om gleder og vanskeligheter knyttet til det å leve som sammekjønnsseksuell. Et kommende diskrimineringsprosjekt som anlegger et livshistorieperspektiv vil dokumentere historier om kjærlighet og seksualitet, avvik og konformitet, om det å stå utenfor og høre til arbeidsplassen som sosialt og kollegialt fellesskap. De kan også avdekke rekkefølge og vekselvirkning i nettverkstap – hvilke hendelser som inntreffer først i den negative Matteusspiralen omkring tapet av arbeidsfellesskapet som framgår av NOVAs data. Siden mye av skjevfordelingen av åpenhet innad i den sammekjønnsseksuelle populasjon forsvinner når man kontrollerer for seksuell identitet, er det viktig at kommende forskningsprosjekt fokuserer på gråsoneratferd og livsstil/seksuell praksis som strategiske variable når man skal forklare livssituasjonen til arbeidstakere som lever sammekjønnsseksuelt.

Denne rapporten viser at lesbiske bifile og homofile flest er åpne om sin seksuelle orientering og de blir ikke diskriminert på arbeidsplassen. Graden av åpenhet er et godt mål på hvor trygge lesbiske, bifile og homofile kjenner seg når de er på jobb. Sammenliknet med heterofile arbeidstakere er det imidlertid flere sammekjønnsseksuelle som opplever å bli mobbet og trakassert. Den vanligste formen av diskriminering på norske arbeidsplasser er å bli holdt utenfor fellesskapet fordi man er lesbisk/homofil eller å oppleve nedsettende og latterliggjørende omtale av lesbiske, homofile og biseksuelle i alminnelighet. Det sosiale samværet på norske arbeidsplasser synes å være organisert rundt og forutsette en heterofil livsvirkelighet. Skillet mellom offentlig og privat synes å variere med hvilken seksuell legning man har. Mange lesbiske og homofile arbeidstakere blir påtvunget eller påtvinger seg selv en privatlivsfære – som omfatter alle de sidene ved livet som det ikke passer seg å snakke om på arbeidsplassen – som er langt mer omfattende enn den som tildeles heterofile kvinner og heterofile menn. Noen rapporterer at de aldri har oppnådd å bli arbeidskollega på sammen måten som de andre arbeidskollegene er arbeidskolleger på jobben. I samhandlingssituasjoner sliter de med en følelse av at det liksom står en glassvegg mellom dem og «de heterofile andre». Dette er noen

eksempler på sosiale sammenhenger og negativ forskjellsbehandling som kan forklare overrepresentasjonen av psykisk stress og manglende helse blant lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere. På bakgrunn av de negative konsekvenser erfaringer med diskriminering og selvdestruktive mestringsstrategier har for lesbiske, bifile og homofiles livssituasjon, munner denne rapporten ut i følgende tre anbefalinger:

- 1) Å foregripe diskriminering av seksuelle minoriteter skal ikke være den enkelte lesbiske, bifile og homofile arbeidstakers ansvar.
- 2) Arbeidsgivere, ledelse og fagforeninger er alle ansvarlig for et inkluderende arbeidsmiljø. Alle arbeidstakere har krav på samme rettigheter og beskyttelse. På lik linje med religiøse minoriteter og nordmenn med innvandrerbakgrunn, har lesbiske og homofile arbeidstakere krav på et arbeidsmiljø fritt for negativ forskjellsbehandling. At arbeidsplassen er «homovennlig» bør gjøres eksplisitt ved presentasjon av arbeidsplassen (dens vedtekter, strategi), ved utlysninger av stillinger og liknende. Dette vil kunne forgripe trakasseringsepisoder, påvirke arbeidsmiljøet i positiv mer inkluderende retning m.m.
- 3) Arbeidsgiver, ledelse og fagforening skal oppvise nulltoleranse overfor homofobe ytringer eller konkrete overgrep. Ved trakassering, mobbing eller sjikanering av lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere – skal det gripes raskt inn. Slike markeringer fra arbeidsgiver/fagforeningers side vil forebygge negative mestringsstrategier blant lesbiske, bifile og homofile arbeidstakere – eksempelvis i form av tilbaketrekking fra arbeidet som sosialt fellesskap.
- 4) Fagforeninger bør inkludere livssituasjonen til lesbisk/homofile arbeidstakere som obligatorisk problemstilling ved skoleringen av tillitsvalgte. Det er viktig at tillitsvalgte/ansatte har kunnskap om hvordan trakassering av lesbiske, bifile og homofile kan komme til uttrykk, og hvordan spøk og nedsettende tale kan påvirke stemningen på en arbeidsplass. Ulike diskrimineringsscenarioer bør inngå som caser i LOs eksempelsamlinger.
- 5) Arbeidsgiver, ledelse og fagforeninger bør støtte nettverk for lesbiske, bifile og homofile på arbeidsplassen.



# Summary

*Openness and discrimination among gays and lesbians in the workplace*, a pilot project that has been carried out at NOVA – Norwegian Social Research, a research institute, was conducted at the request of the Norwegian Confederation of Trade Unions (LO). As a pilot survey, a primary goal of this project has been to prepare the way for further research by identifying findings and issues that should be given attention in future studies of gay, bisexual and lesbian employment discrimination. The report also compiles an overview of existing Scandinavian research-based knowledge on the subject. The analysis is based on existing research-based knowledge and quantitative data from the NOVA survey *Living conditions and life quality among gays and lesbians* (1999).

When compared to the surveys undertaken during the 1970's and 1980's, NOVA's results indicate that there have been changes in a positive direction since then, regarding working and educational conditions of gays and lesbians. Around two thirds of the respondents report that all or most of their colleagues know that they are lesbian/gay. Women are somewhat more open than men, and there are fewer openly homosexuals amongst the younger generation than in the other age-groups. Six per cent of lesbian and eight percent of gay men report that nobody at their work/school knows about their sexual orientation. It is among young men that we find the biggest share of those who hide their sexual orientation. Openness is least common among women and men in small towns and in rural areas. There are also differences between professions regarding openness: among men there is least openness among manual and agricultural workers. Among women there is least openness among white collar workers.

Overall, homosexually experienced men and women are more likely than exclusively heterosexually experienced men and women to evidence discrimination at work. A second finding in this study is that around one in five women and one in four men have experienced some form of discrimination. Among the kinds of discrimination which occur

in places of work and education, are forms of intimidation and exclusion. The existence of which is hard to prove. Reports of such discrimination are especially common among young lesbians and gays. A particularly important conclusion is that gays and lesbians that have experienced some form of discrimination at work are more susceptible to depressions and affective disorders. Gays and lesbians that have experienced some form of discrimination at work also report a poorer general health than men and women who never have experienced discrimination.

A third finding is that an undisputed identity as lesbian or gay seems to promote openness at the workplace. Among homosexually experienced men and women, many of those who have been exclusively homosexually active, report that all or most of their colleagues know that they are lesbian or gay. Previous heterosexual experience/identity or active bisexual men and women practice less openness and do show more consistent evidence of at-risk patterns of behaviours, depressions/affective disorders and problems of shame and low-self esteem than men and women who never have been heterosexually active.

As regarding social network among gays and lesbians that have evidenced discrimination at work the picture is more complex. One important positive result is that gays and lesbians included in the NOVA survey have good networks of colleagues and friends. Overall, gays and lesbians that have never experienced some form of discrimination at work have more frequent contact with their colleagues, and are more frequently in contact with their parental family, neighbours and homosexual/heterosexual friends. They live what we call an integrated social life, socializing with both heterosexual and gay/lesbian friends at the same time. In comparison with the gay and lesbian population in general, a substantially higher share of those who have experienced some form of discrimination only have social contact with other gays and lesbians, resulting in sporadic contact with their colleagues, family, heterosexual friends and neighbours.

# Litteratur

Bech, Henning (1987): *Når mænd møtes. Homoseksualiteten og de homoseksuelle*. Tiderne Skifter, København

Bech, Henning (1989): *Mellom mænd*. Tiderne Skifter, København

Bergh, Steinar; Bjerck, Birgit & Lund, Elin (1978): *Homofile - myter og virkelighet. En undersøkelse blant homofile kvinner og menn i Norge*. Pax Forlag, Oslo

Bildt, Carina (2004): *Facmedlemmars oppfatningar om diskriminering på grund av sexuell lægning på arbetsplatsen*. Arbetslivsinstitutet, rapport nr 2004:10.

Forsberg, Gunnel, Jakobsen, Liselotte & Smirthwaite, Goldina (2003): *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Karlstads Universitet, Karlstad.

Garofalo, R.; Wolf, C.; Kessel, S.; Palfrey J. & DuRant, R.H. (1998): The Association between Health Risk Behavior and Risk of Suicide among a Schoolbased Sample of Adolescents. *Pediatrics*, 101:895–902.

Garofalo R.; Wolf C.; Wissow, L.S.; Woods, E.R. & Goodman, E. (1999): Sexual Orientation and Risk of Suicide Attempts among a Representativ Sample of Youth. *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 153:487–493.

Hegna, Kristinn; Kristiansen, Hans W. og Moseng, Bera Ulstein (1999): *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. NOVA-rapport 1/99. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring, Oslo.

Håkansson, Per Arne (1984): *Det ukända och det förbudna*. I: SOU 1984:63, Almänna Förlaget, Stockholm.

Huebner DM, Rebhook, GM & Kegeles, SM (2004): Experiences of harassment, discrimination and physical violence among young gay and bisexual men. *American Journal of Public Health*, 94(7):1200-1203.

Karlsen, S & Nazroo, JY (2002): Relation between racial discrimination, social class, and health among ethnic minority groups. *American Journal of Public Health*, 92 (4): 624-631.

King M. et al. (2003): Mental health and quality of life of gay men and lesbians in England and Wales: controlled, cross-sectional study. *British Journal of Psychiatry*, 183: 552–558.

Krieger, N.I.; Berkman, L. & Kawachi, I. (eds.) (2000): Social epidemiology. Oxford University, Press Oxford.

Lehtonen, Jukka (eds. 2002): *Sexual and Gender Minorities at work*. Stakes, Helsinki.

Lehtonen, Jukka & Mustola, Kati (eds.) (2004): «*Straights people don't tell, do they...?*»: *negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Ministry of Labour, Helsinki.

Laumann, Edward O.; Gagnon, John H.; Michael, Robert T. & Michaels, Stuart (1994): *The Social Organization of Sexuality: Sexual Practices in the United States*. University of Chicago Press, Chicago

Levekårsundersøkelsen 1995. *Datafil*. Statistisk sentralbyrå

Ljunggren, Gunilla; Fredriksson, Kerstin; Greijer, Åsa & Rafstedt, Marie-Louise Jädert (2003): *Arbetsvillkor och utsatthet. En studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell lägnig*. Statistiska, cenralbyrån, Stockholm.

Mayes, Vickie M. & Cochran, Susan D. (2001): Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the United States. *American Journal of Public Health*, 91(11):1869–1876.

Moseng, Bera Ulstein (1998): *Lesbiske kvinners helse - et særegent problem?* Oslo. Rapport til Helsetilsynet.

Ot prp.nr 33 (2004-2005): Om lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. Det kongelige Kommunal- og Regionaldepartementet.

Ot prp.nr 34 (2004-2005): Om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Likestillings- og diskrimineringsnemnda. Det kongelige Barne- og familie-departementet.

Pavalko, E. K., Mossakowski, K. N. and Hamilton, V. J. (2003): Does perceived discrimination affect health? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health. *Journal of Health and Social Behavior*, 44 (1):18–33.

Solarz, AL. ed. (1999): *Lesbian Health. Current Assessment and Directions for the Future*. National Academy Press, Oxford

Smith, Anthony M.A.; Lindsay, Jo; Rosenthal & Doreen A. (1999): Same-Sex Attraction, Drug Injection and Binge Drinking among Australian Adolescents. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 23(6):643–646.

SOU 1997: 175: *Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell lägnings. Betänkande av utredningen om diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell lägnings. Arbetsmarknadsdepartementet. Almännas Förlaget, Stockholm*

Welch, S., Collings, S.C. & Howden-Chapman, P. (2000): Lesbians in New Zealand: their mental health and satisfaction with mental health services. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 34 (2): 256-263.

Wikholm, Stine og Hildrum, Astrid (1997): *Helseundersøkelsen 1995. Dokumentasjon og frekvensfordelinger*. NSD-rapport 111, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, Bergen.