

"DET VAR EN RELATIVT LÖJLIG UNDERSÖKNING"

Medlemmarnas inställning, attityder och erfarenheter
gällande diskriminering, homofobi och HBTQ-frågor

Elektrikerna



"DET VAR EN RELATIVT LÖJLIG UNDERSÖKNING"

Medlemmarnas inställning, attityder och erfarenheter
gällande diskriminering, homofobi och HBTQ-frågor

KOLOFON

ARENA OPINION

Jenny Lindahl
Sonja Schwarzenberger
María-Elsa Salvo

KANTAR | SIFO

Johan Orbe
Martin Ahlqvist
Malin Grundqvist

ELEKTRIKERFÖRBUNDET

Jonas Wallin
Diana Oldenburg

Juni 2019, Svenska Elektrikerförbundet

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	7
FÖRORD	9
INLEDNING	11
UTSATTHET OCH FÖREKOMST AV HOMOFABI	14
DE SOM INTE VÅGAR KOMMA UT	20
NEDSÄTTANDE ORD, BÖGSKÄMT OCH REAKTIONER	22
BEMÖTANDE	26
ARBETSGIVARNAS, FACKETS, SKYDDSOMBUDENS OCH ARBETSKAMRATERNAS ROLL	29
FÖRSLAG FRÅN MEDLEMMARNA	33
SLUTSATSER	36
REFERENSER	38

”

JAG TROR ATT DET BLIR
VÄLDIGT SVÅRT FÖR EN
HOMOSEXUELL PERSON ATT
VÅGA KOMMA UT TILL SINA
ARBETSKAMRATER.



SAMMANFATTNING

Under tidsperioden 20 maj till 5 juni 2019 genomfördes 673 intervjuer bland Elektrikerförbundets medlemmar. Undersökningen syftar till att få ökad förståelse för medlemmarnas inställning, attityder och erfarenheter gällande diskriminering, homofobi och HBTQ-frågor.

Totalt sett är det tre procent av medlemmarna som själva blivit utsatta eller känner till någon som blivit utsatt för trakasserier, mobbning eller förlöjligande på grund av någons homo-, bi-, eller transsexualitet det senaste året.

Sex av tio, uppger att det förekommer bögskämt som används på ett nedsättande sätt på arbetsplatsen de arbetar. Var sjunde nämner att det förekommer homofobi på sin arbetsplats.

Totalt är det elva procent av medlemmarna som uppger att de känner till någon som inte öppet ”kommit ut” på sin arbetsplats, dvs. att de inte vill eller vågar vara öppna med sin homo- eller transsexualitet.

Tolv procent av medlemmarna har förslag på vad Elektrikerförbundet kan göra för att vara ett fack som arbetar med att få bort mobbning. Bland annat nämner de att öppet prata om förekomsten av diskriminering och att det behövs mer utbildning för att branschen ska bli mer inkluderande.

Det finns olika uppfattningar om huruvida det finns problem eller inte, och svaren tyder på att en del som menar att det inte finns några problem också kan ha uppfattningen att man inte ska se bögskämt och liknande som problem. Vi vet sedan vi tidigare undersökt arbetsmiljön för kvinnliga elektriker att det finns problem på våra arbetsplatser med en sexistisk kultur och jargong. Det första steget för att kunna göra något åt det är att göra den här undersökningen, och få en bild av hur det ser ut och hur vi ska gå vidare.

Resultatet visar att det på våra arbetsplatser finns problem. De flesta är överens om att det förekommer bögskämt och nedsättande språk, och av de som känner någon som inte vågat komma ut, och av de som är kvinnor, upplevs problemen som ganska stora.

Att göra något åt problemet måste handla om att synliggöra det, att få alla att förstå att en del av våra medlemmar mår dåligt av att gå till jobbet, för att de utsätts för trakasserier och förlöjliganden, eller för att de inte vågar vara sig själva, för att de då tror att de skulle bli utsatta. Då måste också alla förstå att facket måste vara en del av lösningen. Det finns enligt den här undersökningen exempel på att de fackliga på arbetsplatsen kan vara själva problemet, något som behöver diskuteras och åtgärdas.

Det finns också goda exempel, och medlemmar och arbetsplatser som redan skapat ett inkluderande klimat, något som kan byggas vidare på i det fackliga arbetet:

- Konkret handlingsplan för de fackligt aktiva och för skyddsombuden
- Ta upp frågorna i samband med våra medlemsutbildningar



”

**VI HAR EN TRANSSEXUELL
FD. KILLE SOM KOMMIT
UT. ALLA, BÅDE CHEFER,
ARBETSKAMRATER OCH
KUNDER STÖTTAR HENNE!**

FÖRORD

Det här är en berättelse om hur Sveriges mest mansdominerade yrkesgrupp har mött, och möter Sveriges snabbaste värderingsförskjutning sedan man började mäta. Attityderna till homo- bi- och transfrågor har förändrats mer än några andra värderingar de senaste tjugo åren, så mycket att det som är "allas" åsikt idag hade varit extremradikal på 1980-talet.

Vi är alla glada över att attityderna har förändrats, och hur luften blivit lättare att andas för alla som vill kunna vara sig själva trots att de inte är heterosexuella eller att de inte har en linjär könsidentitet. Men har jargongen ute på arbetsplatserna ändrats i samma takt? I den här undersökningen kan vi konstatera att det är olika. Vi har medlemmar idag som upplever sig utsatta för trakasserier och förlöjliganden. Vi har medlemmar som inte vågar komma ut som homosexuella på arbetsplatserna idag, av rädsla för hur de skulle bli bemötta av sina arbetskamrater.

Som mår dåligt och inte trivs på jobbet på grund av detta. Då är det vårt ansvar som fackförbund att agera. Särskilt som vi ser svar i undersökningen som visar att det finns åtminstone någon arbetsplats där de som är fackligt

aktiva är de som har en olämplig jargong. Så kan det vara på flera ställen. Så ska det inte vara i framtiden.

Men vi ser också positiva exempel där arbetsplatsen är ett stöd:

*"VI HAR EN TRANSSEXUELL FD. KILLE
SOM KOMMIT UT. ALLA, BÅDE CHEFER,
ARBETSKAMRATER OCH KUNDER STÖTTAR
HENNE!"*

Det visar att kulturen på arbetsplatserna kan förändras. Är det då viktigt att den gör det? Är det viktigt för facket att jobba med det här? Ja, för det är våra medlemmar som drabbas. Vi står upp för våra medlemmar, och är det så att grupper av medlemmar mår dåligt när de går till jobbet, för att attityderna till homo- bi- och transpersoner på den arbetsplatsen inte är bra. Då måste vi se till att medvetenheten bland medlemmarna ökar, att skyddsombuden får den information de behöver, att samarbetet med arbetsgivarna fungerar, och att elektrikers arbetsmiljö blir inkluderande och varm för alla.



Jonas Wallin,
Förbundsordförande Elektrikerna





”

**TYCKER DET BLIR EN VÄLDIGT
DÅLIG STÄMNING OCH JAG
TAR ILLA VID MIG. KÄNNES INTE
SPECIELLT VÄLKOMNANDE.**

INLEDNING

”JAG TROR ATT DET BLIR VÄLDIGT SVÅRT FÖR EN HOMOSEXUELL PERSON ATT VÅGA KOMMA UT TILL SINA ARBETSKAMRATER. MIN UPPFATTNING ÄR ATT DE FLESTA INTE ÄR HOMOFOBER, MEN ATT ORD SOM BÖG/FJOLLA ÄR EN VÄLDIGT VANLIG FÖROLÄMPNING, MEN DET FINNS OFTAST INGET HAT BAKOM DE. DE ÄR INTE MÅNGA SOM INSER ATT DE KANSKE FINNS EN PERSON PÅ ARBETSPLATSEN SOM TAR ILLA UPP”

– Citat från Sifundersökningen 2019

Inför förbundsmötet 2018 tog Elektrikerförbundet fram en rapport där kvinnliga elektriker intervjuas om sin arbetsmiljö. Rapporten gav en tydlig bild av läget: Sexistiska skämt och till och med övergrepp förekommer i vår bransch. Förakt för kvinnor, feminina män och homofobi hänger ihop och kan aldrig tolereras. Därför tog vi 2018 fram en policy för att aktivt arbeta mot diskriminering. Som ett första konkret steg genomfördes våren 2019 en kartläggning av hur sexuell läggning och identitet påverkar bemötandet på arbetsplatserna idag. I den här rapporten redovisar vi resultatet av den undersökningen.

Sex av tio (59%) uppger att det förekommer bögskämt som används på ett nedsättande sätt på arbetsplatsen de arbetar. Totalt är det 11 procent av medlemmarna som uppger att de känner till någon som inte öppet ”kommit ut” på sin arbetsplats, dvs. att de inte vill eller vågar vara öppna med sin homo- eller transidentitet.

En annan sak som kom fram i undersökningen var att omkring hälften av de intervjuade anser att varken arbetsgivarna eller facket reagerar på nedsättande ord eller skämt. Det här pekar på tre saker, dels att det saknas kunskap om hur trakasserier på grund av kön, identitet eller sexuell läggning ska hanteras och var gränsen för trakasserier går. Dels att det inte är en prioriterad fråga. Och dels att det råder mycket olika åsikter om när skämt är homo och transfobiska eller inte. Diskrimineringslagens definition för trakasserier kan förstås så här: En handling, ord eller meddelande som uppfattas kränkande. Det är alltså mottagaren som bestämmer var gränsen går.

Som svar på frågan ”Förekommer homofobi på din arbetsplats, och hur upplever du detta och hur påverkar det arbetsplatsen? Löd några svar:

”POSITIVT, INGEN AV DE JAG ARBETAR MED ÄR HOMOFOBER, MEN VI ANSER ATT MAN KAN SKOJA OM DET MESTA”

”TYCKER DET BLIR EN VÄLDIGT DÅLIG STÄMNING OCH JAG TAR ILLA VID MIG. KÄNNES INTE SPECIELLT VÄLKOMNANDE”

”EXTREMT POSITIVT ATT FOLK KAN SKÄMTA UTAN ATT NÅGON BLIR UPPRÖRD!”

Var sjunde medlem, 14% av de tillfrågade svarade att det förekommer homofobi på deras arbetsplatser, 70% svarade att det inte gör det, bland den här gruppen är majoriteten äldre än 50 år. Värt att notera kan vara att när det gäller sexuella trakasserier som ofta är svårt att skilja från trakasserier på grund av kön i statistiken, så är det tydligt att de utsatta företrädesvis är under 25 år.

SYFTE

Det är känsligt att tala öppet om socialt kränkande, hotfull eller diskriminerande arbetsmiljö kamrater emellan, än svårare om man befinner sig i minoritet. Att ta illa upp för ett skämt kan uppfattas som snarstucket och känsligt, även om udden är riktad mot den man, utan att välja, är. Vi använder humor som ett sätt att skapa trivsel, komma varandra nära, men det berättar också något om vilka som utgör vi:et och vilka som är undantagen. Att avgöra var gränsen för god humor går är inte vår uppgift, den är att skydda varje medlems rätt att kunna vara på sin arbetsplats utan att hånas, trakasseras eller utmålås som ett undantag.

Det är därför vår skyldighet att ta reda på om våra medlemmar utsätts för diskriminering och homofobi. Det är också vår skyldighet enligt diskriminerings- och arbetsmiljölagen att agera så snart misstanke finns om att trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning förekommer. Alla har inte samma uppfattning om var gränsen för homofobi eller sexuella trakasserier går, därför har det ställts olika frågor om jargong, skämt, skriftliga, verbala och fysiska trakasserier för att få en bild av hur det ser ut på arbetsplatserna och avgöra vilka insatser som behövs för att skapa en arbetsplats där trivseln inte hänger på vem man älskar eller vilket kön man tillhör.

ÖVERSIKT HBTQ-FRÅGAN

Det finns en fråga som fått svenskar att byta åsikt snabbare och kraftigare än vad som är vanligt: Rätten för homosexuella att gifta sig. Det går att se en historiskt dramatisk förändring från den ökande homofobin i samhället under HIV-epidemin på 80-talet då rättigheten helt saknades, till möjligheten att registrera partnerskap 1994 och förändringen av äktenskapsbalken som 2009 blev könsneutral. Året innan, 2008, uppgav sju av tio svenskar, alltså 70% av befolkningen i en Sifundersökning att de var positiva till homoäktenskap.

På trettio, idag närmare fyrtio år, har synen på HBTQ-personers rättigheter att leva på lika villkor och utan att diskrimineras kraftigt förändras. Det betyder inte att homo och transfobi inte existerar i Sverige. Fortfarande råder en tydlig heteronorm i kulturlivet, vården, arbetslivet och i samhället i stort. Vilka som ingår i gruppen ”vi” och vilka som inte tillhör denna gemenskap är en fråga som ofta ligger underförstått i samtal, beslut och texter. Historiskt har samma resonemang påverkat våra lagar och värderingar om vem som har möjlighet att gifta sig, adoptera barn, eller klassas som psykiskt sjuk i vårdens ögon. Än idag är det inte tillåtet att ge blod för män som har sex med män. Varje år blir människor hotade, misshandlade eller tar självmord på grund av

homo och transfobi. Enligt brottsförebyggande rådets, BRÅ:s statistik* ligger sexuell läggning i topp över motiven för anmälda hatbrott. *Källa BRÅ 2016 Eftersom varje människa har rätt att arbeta utan att diskrimineras eller utsättas för trakasserier är det vår skyldighet som förbund att tydligt ta ställning för våra medlemmars rättighet att gå till jobbet utan rädsla för att deras sexualitet eller kön kommer påverka deras arbetsmiljö negativt.

Ser man till forskning om villkor i arbetslivet finns det relativt lite skrivet om praktisk förändring av normer och strukturer i arbetslivet. Samma kan sägas om trakasserier på grund av kön eller sexuella trakasserier, men det senare börjar så sakteliga förändras.

2011 gjorde LO en undersökning bland 1000 medlemmar som visade att var femte medlem har fördomar mot HBTQ-personer. Lika många ansåg att det inte var möjligt att komma ut som homo, bi eller transsexuell på sin arbetsplats. På frågan om de skulle säga ifrån om en kollega eller chef drog ett nedsättande skämt svarade hela 41% nej.

I kontrast till det här visade undersökningen att över hälften av arbetsplatserna hos de tillfrågade hade en mångfaldsplan som omfattade HBTQ-personers rättigheter, men nästan ingen kände till dess innehåll. Än fler (70%) svarade att de visste att facket kunde hjälpa till vid fall av diskriminering, men ingen av de tillfrågade kände till på vilket sätt och vilken konkret hjälp som stod att få.

UTGÅNGSPUNKT FÖR ARBETET

Både arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen gör det tydligt att vi alla ska kunna utföra vårt arbete utan att drabbas av trakasserier på grund av vilket kön vi tillhör eller sexuell läggning. Kraven på arbetsgivaren att åtgärda varje misstanke om att det förekommer fall av trakasserier är mycket höga. Enligt lag är man dessutom skyldig att förebygga dessa fall. Tyvärr är det vanligt att arbetsgivare i Sverige är dåligt pålästa om dessa skyldigheter och/eller har dålig kontakt med vad som faktiskt sker på arbetsplatserna. I ett mansdominerat yrke kan det också kännas särskilt utsatt att som utsatt berätta om vad som hänt, eller ens ha kunskap om sina rättigheter på det här området. Som fackförbund är vår uppgift att vara en blåslampa på arbetsgivaren att leva upp till sina skyldigheter.

För att göra det måste vi ha en god kännedom om våra arbetsplatser, också det som sällan sägs öppet. I arbetet mot diskriminering och trakasserier på arbetet är en av de första verktygen att göra anonyma

enkätundersökningar för att ta reda på om trakasserier förekommer. I såna här undersökningar är det vanligt att få svaret att det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön eller läggning, men att man själv inte är den drabbade. Det räcker dock att en misstanke finns om att det förekommer för att en utredning på arbetsplatsen ska ske. För att skaffa oss bättre kunskap om läget har vi genomfört kartläggningen som ligger till grund för den här rapporten.

METOD FÖR UNDERSÖKNINGEN

Under tidsperioden 20 maj till 5 juni 2019 genomfördes 673 onlineintervjuer bland Elektrikerförbundets medlemmar. Undersökningen syftar till att få ökad förståelse för medlemmarnas inställning, attityder och erfarenheter gällande diskriminering, homofobi och HBTQ-frågor.

Ett antal frågor och följdfrågor ställdes, till exempel: **”Förekommer följande på din arbetsplats eller i företaget där du arbetar?”**

- Bögskämt som används på nedsättande sätt
- Ord som bögjävel och fjolla på nedsättande sätt
- Ord som flata eller lesbisk på ett nedsättande sätt
- Nedsättande klotter, papperslappar om homo/bi/transsexuella

Hur de svarande fördelades mellan kön och ålder har mätts. Bland de svarande var 95% män och 5% kvinnor. När det gäller ålder är den största gruppen, 35% under 29 år, den minsta gruppen på 15% är mellan 40 och 49 år. Geografiskt sett bor 44% i storstadslän och 56% i övriga län. Totalt 673 personer svarade på undersökningen.



UTSATTHET OCH FÖREKOMST AV HOMOFOBI

RESULTAT

“Hur bra trivs du totalt sett på din nuvarande arbetsplats?”

Frågan om upplevd trivsel på arbetsplatserna är viktig. Svaren på denna fråga hjälper oss att se vad det finns för relation mellan erfarenheter av trakasserier, mobbning, förlöjligande, kränkande och negativ särbehandling på grund av sexuell läggning eller könsidentitet – och upplevd trivsel på arbetsplatserna.

De hjälper oss också utstaka om det finns ett strukturellt mönster, t ex om det är en viss åldersgrupp eller kön som upplever att de inte trivs på sina arbetsplatser.

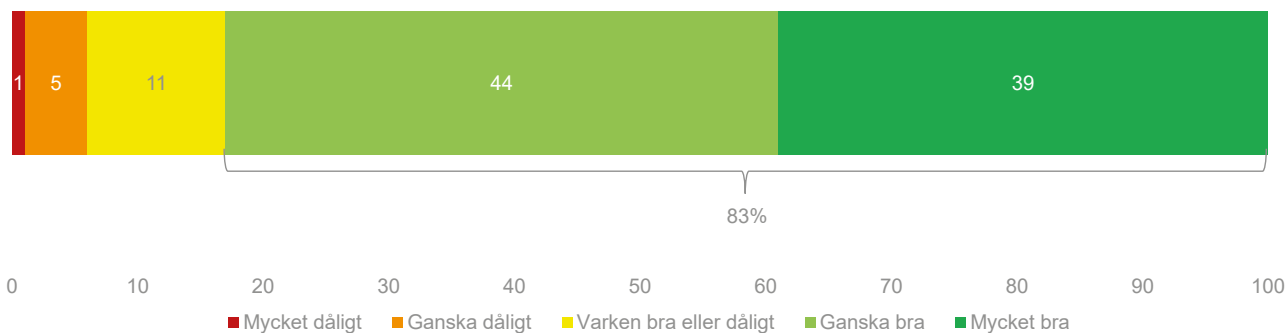
Figur 1: Graf över trivsel på arbetsplatsen

Åtta av tio trivs bra på sin nuvarande arbetsplats – bara sex procent gör det inte

Hur bra trivs du totalt sett på din nuvarande arbetsplats?

Inga tydliga skillnader i trivsel mellan olika åldersgrupper, kön eller mellan medlemmar i storstads länen och övriga län.

Bland de medlemmar (35 st) som själva utsatts eller har kollegor som utsatts (för företagsledningarna i fråga 4) finns tydligt fler som inte trivs på sin nuvarande arbetsplats. Resultatet ska tolkas med försiktighet på grund av liten bas (stor felmarginal).



I samband med att frågan om trivsel på arbetsplatserna har ställts har medlemmar också fått svara på följande frågor:

“Har du själv, eller en arbetskamrat, utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året – Trakasserats, mobbats eller förlöjligats för din/sin homo-, bi- eller transsexualitet?”

“Har du själv, eller en arbetskamrat, utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året – Behandlats på ett sätt så du eller arbetskamraten tagit illa vid dig/ sig på grund av din/arbetskamratens sexuella läggning eller könsidentitet?”

“Har du själv, eller en arbetskamrat, utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året – Blivit negativt särbehandlad på annat sätt på grund av din/arbetskamratens sexuella läggning eller könsidentitet? T ex gällande utrustning, arbetsuppgifter, arbetspass etc”

De här frågorna hjälper oss få en bild av hur förekomsten av trakasserier, mobbning, förlöjligande på grund av sexuell läggning eller könsidentitet tar sig uttryck på våra arbetsplatser.

Genom att avläsa svaren från dessa frågor med den tidigare frågan kan vi också se hur sambandet mellan trivsel på arbetsplatsen hänger ihop med upplevelser om sexuella trakasserier, mobbning och förlöjligande på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.

Svaren på första frågan säger att åtta av tio medlemmar trivs bra på sin nuvarande arbetsplats. Endast sex procent gör det inte. Svaren visar också att det inte råder en jättestor skillnad mellan olika åldersgrupper, kön eller mellan medlemmar i storstadslänen eller övriga län.

Bland de medlemmar som svarat att de själva, eller känner någon som har blivit utsatt för trakasserier, mobbning eller förlöjligande, finns tydligt fler som inte trivs på sin nuvarande arbetsplats.

Totalt uppger tre procent av de själva eller kollega har blivit utsatta. Bland dessa är det fler kvinnor än män som uppger att de blivit trakasserade, mobbats eller förlöjligats för sin homo-, bi- eller transsexualitet.

Totalt nio procent av kvinnorna uppger att de själva eller arbetskamrat har blivit negativt särbehandlad på grund av arbetskamratens sexuella läggning eller könsidentitet.

Totalt fyra procent uppger att de själva eller arbetskamrat tagit illa vid sig av behandling på grund av sexuell läggning.

De som trivs dåligt uppger att de själva eller något kollega blivit utsatt i större utsträckning (15%) jämfört med övriga.

Figur 2, 3, 4 och 5: Grafer över hur många och vilka som uppger att de blivit utsatta, tagit illa vid sig, eller blivit negativt särbehandlade på grund av sexuell läggning eller könsidentitet.

Fler kvinnor än män uppger att de blivit trakasserade för sin homo-, bi- eller transsexualitet

Har du själv, eller en arbetskamrat utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året – Trakasserats, mobbats eller förlöjligats för din/sin homo-, bi- eller transsexualitet?



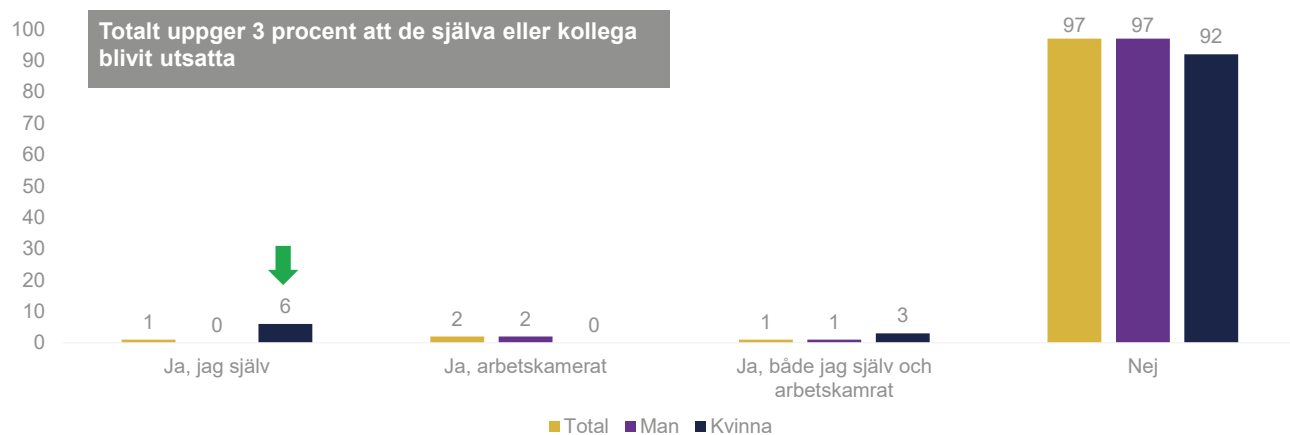
Totalt 4 procent uppger att de själva/arbetskamraten tagit illa vid sig av behandling på grund av sexuell läggning

Har du själv, eller en arbetskamrat utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året -
Behandlats på ett sätt så du eller arbetskamraten tagit illa vid dig/sig på grund av din/arbetskamratens sexuella läggning eller könsidentitet?



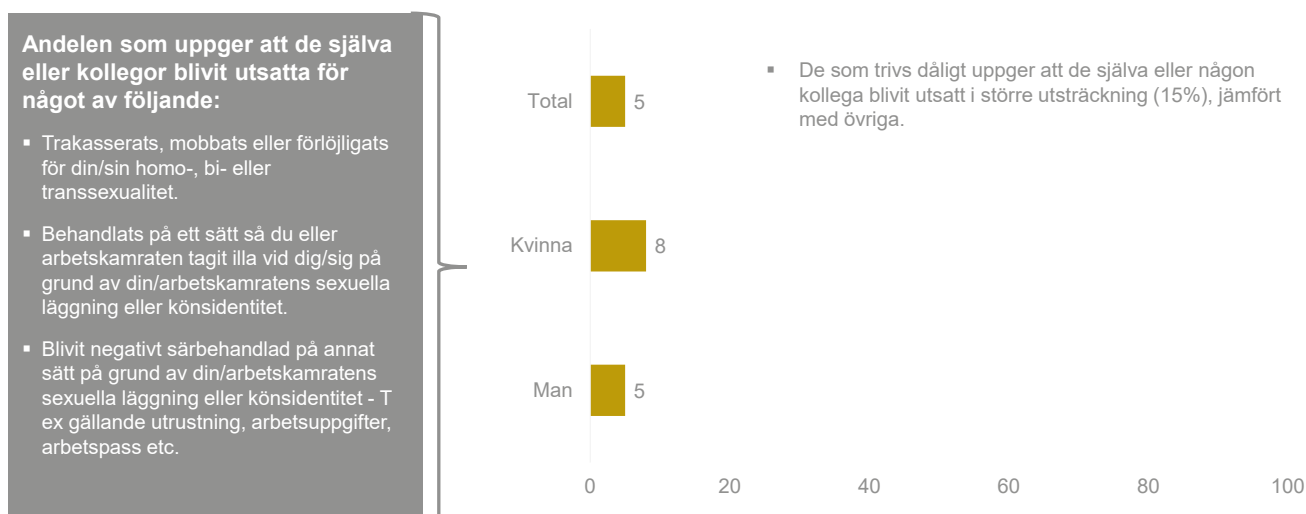
9 procent av kvinnorna uppger att de själva/arbetskamrat har blivit negativt särbehandlad på grund av läggning/kön

Har du själv, eller en arbetskamrat utsatts för något av följande på arbetsplatsen det senaste året -
Blivit negativt särbehandlad på annat sätt på grund av din/arbetskamratens sexuella läggning eller könsidentitet? T ex gällande utrustning, arbetsuppgifter, arbetspass etc.



Kvinnor uppger att de själva eller kollega blivit utsatta i större utsträckning

Summering av de tre påståendena



KANTAR | Sifo

9

”Förekommer följande på din arbetsplats eller i företaget där du arbetar?”

- Nedsättande klotter
- Ord som “flata” eller “lesbisk” används på ett nedsättande sätt
- Ord som “bögiävel” eller “fjolla” används på ett nedsättande sätt
- Bögskämt används på nedsättande sätt

”Förekommer det “homofobi” på din arbetsplats eller i ditt företag (exempel på “homofobi” är enligt många män som är ovilliga att krama andra män, bögskämt, ett sätt att tala nedsättande om homosexuella människor eller homosexualitet)?”

För att kartlägga om och hur homo-, bi- och transfobier tar sig uttryck på våra arbetsplatser ställdes frågor om förekomsten av några exempel på trakasserier. Vi kan anta att dessa exempel är vanliga på mansdominerade arbetsplatser. Därefter ställdes frågan om hur man

upplever förekomsten av “homofobi” på arbetsplatsen med ett exempel på vad man ofta menar med homofobi. Man skulle kunna tro att det räcker med att ställa en av dessa frågor men det intressanta här är att uppfattningen av förekomsten av homofobi ju avgörs av hur man eventuellt definierar homofobi. Det är ju inte säkert att alla medlemmar definierar homofobi på samma sätt eller anser att t ex bögskämt är homofobi.

Sex av tio uppger att det förekommer bögskämt på ett nedsättande sätt. De allra flesta medlemmarna (75%) är överens om att det aldrig förekommer nedsättande klotter på arbetsplatserna.

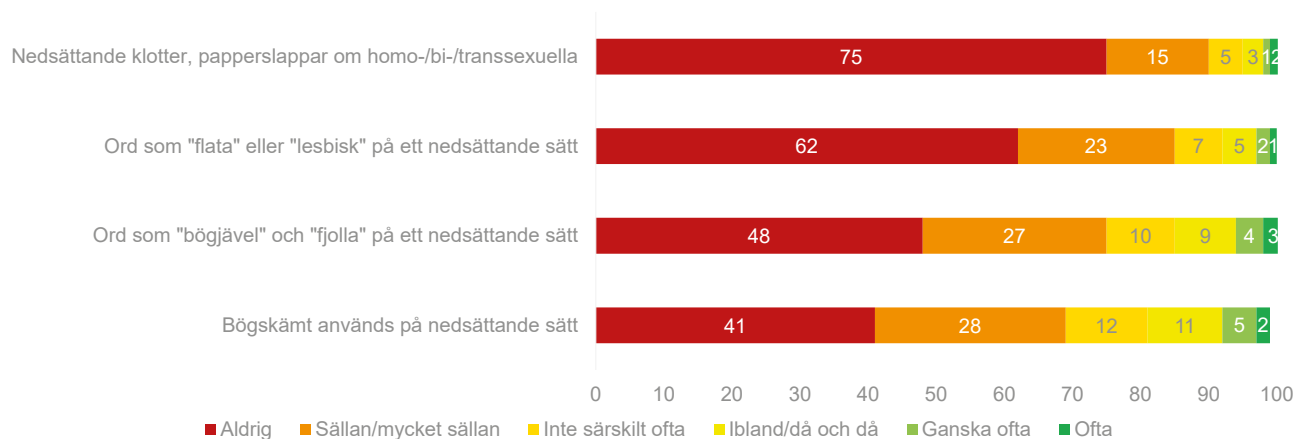
Medlemmar upp till 29 år som upplever att de trivs dåligt på nuvarande arbetsplats upplever att det förekommer olämpligt agerande i större utsträckning än övriga.

Var sjunde medlem uppger att det förekommer homofobi på deras arbetsplats.

Figur 6: Förekomsten av bögskämt som används nedsättande

Sex av tio uppger att det förekommer bögskämt som används på nedsättande sätt

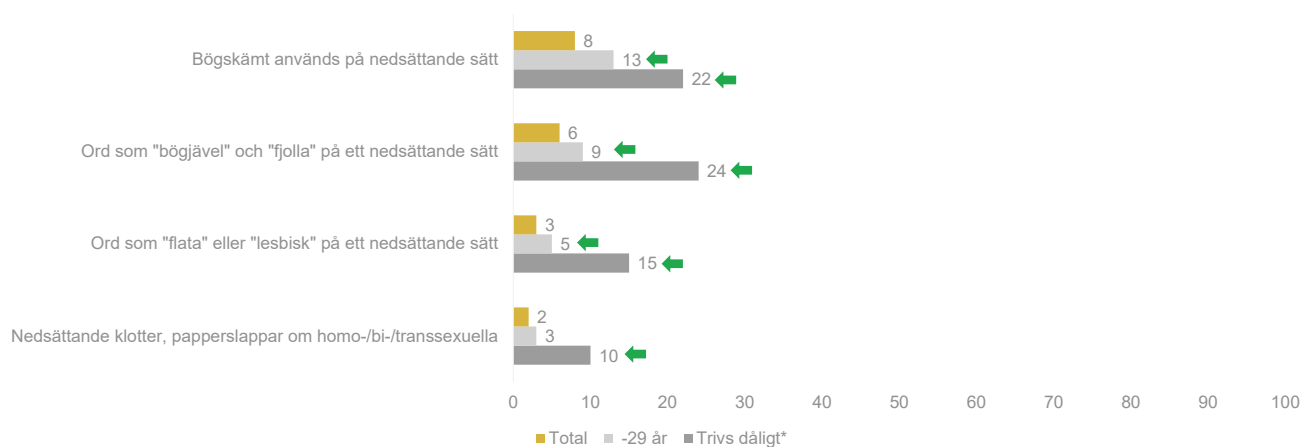
Förekommer följande på din arbetsplats eller i företaget där du arbetar?



Figur 7: Hur medlemmar upp till 29 svarat

Medlemmar upp till 29 år och de som trivs dåligt* på nuvarande arbetsplats upplever att det förekommer olämpligt agerande i större utsträckning än övriga

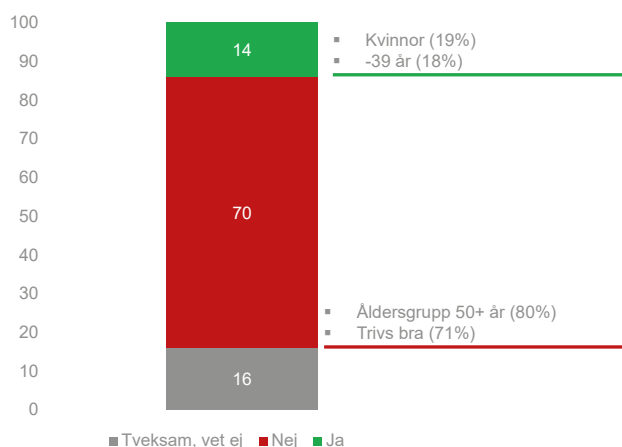
Förekommer följande på din arbetsplats eller i företaget där du arbetar?
Andel ofta/ganska ofta



Figur 8: Var sjunde medlem uppger att det förekommer homofobi på arbetsplatsen

Var sjunde medlem uppger att det förekommer homofobi på sin arbetsplats

Förekommer det "homofobi" på din arbetsplats eller i ditt företag (exempel på "homofobi" är enligt många män som är ovilliga att kram andra män, bögskämt, ett sätt att tala nedsättande om homosexuella människor eller homosexualitet)?



Hur upplever du detta och hur påverkar det arbetsplatsen?

"Positivt, ingen av de jag arbetar med är homofober, men vi anser att man kan skoja om det mesta"

"Jag tror att det blir väldigt svårt för en homosexuell person att våga komma ut till sina arbetskamrater. Min uppfattning är att de flesta inte är homofober, men att ord som bögfjolla är en väldigt vanlig förolämpning, men det finns oftast inget hat bakom de. De är inte många som inser att de kanske finns en person på arbetsplatsen som tar illa upp"

"Känns som en smal åsiktskorridor ibland. Man får inte vara sig själv. Jag tror många känner att man inte passar in"

"Dåligt, arbetsmiljön, arbetslusten försvinner"

"Extremt positivt att folk kan skämta utan att någon blir upprörd!"

"Tycker det blir en väldigt dålig stämning och jag tar illa vid mig. Känns inte speciellt välkomnande"

ANALYS

Det här säger något viktigt om vad som påverkar ens känsla av trivsel på arbetsplatsen. Man behöver inte vara utsatt själv för att påverkas negativt av stämningen på arbetsplatsen, utan det räcker med att känna till att eller bevittna när någon annan utsätts för trakasserier, mobbning eller förlöjligande på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet. Förekomsten av homofobi på arbetsplatsen påverkar därmed inte bara den som blir direkt utsatt, utan riskerar att bli arbetsmiljöfråga för betydligt fler.

Något annat som framkommer ur dessa svar är att kvinnor är utsatta i högre utsträckning än männen. Det här är en indikator om att homofobi hänger ihop med sexism och machokultur. På arbetsplatser där machokultur dominerar är det inte bara kvinnor som utestängs, utan även HBTQ-personer.

Utifrån svaren kan vi också se att sambandet mellan dålig trivsel på arbetsplatsen och upplevelsen av att det förekommer bögskämt som används på nedsättande sätt är starkast bland unga medlemmar. Vill branschen locka fler unga behöver man därmed göra något åt den jargong som råder på vissa arbetsplatser.

Att endast var sjunde medlem uppger att det råder homofobi på arbetsplatsen kan möjligtvis låta som väldigt lite och ge uppfattningen om att vi inte behöver prioritera dessa frågor. Men om vi då tänker på att sex av tio uppger att det förekommer bögskämt på ett nedsättande sätt kan vi tänka att det finns dem som inte är medvetna om att bögskämt på ett nedsättande sätt

är ett uttryck för homofobi på arbetsplatsen. Frågan om förekomsten av homofobi förutsätter därmed av att det finns en förståelse av vad homofobi är och hur det kan komma till uttryck på arbetsplatsen. Svaren på de här frågorna indikerar att det kan finnas brister i förståelsen av vad homofobi är.

ÅTGÄRDER

För att komma till rätta med trakasserier på grund av sexuell läggning och könsidentitet behöver vi först höja kunskapen om vad trakasserier är och hur de tar sig uttryck på våra arbetsplatser. Därefter behöver vi höja kunskapen kring jämställdhet och stärka analysen av hur homofobi hänger ihop med patriarkala strukturer.

Vi behöver stärka de fackligt förtroendevalda med en konkret handlingsplan så att de känner till hur de ska hantera förekomsten av trakasserier, mobbning och förlöjligande till följd av homo-, bi- och transfobi på arbetsplatserna.

I samband med våra medlemsutbildningar bör vi också ta upp och gå igenom Elektrikerförbundets HBTQ-policy. Alla medlemmar bör få information om hur de ska agera om de själva eller en arbetskamrat utsätts för trakasserier, mobbning eller förlöjligande på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet. I samband med medlemsutbildningar bör man också informeras om vilka påföljder som gäller om man utsätter någon annan. Elektrikerförbundets nolltolerans mot homofobi och vad man menar med det bör vara välkänt för alla medlemmar och förtroendevalda.

DE SOM INTE VÅGAR KOMMA UT

RESULTAT

”Känner du, eller känner du till någon elektriker som inte öppet ”kommit ut” på sin arbetsplats, dvs inte vill eller vågar vara öppen med sin homo- eller transsexualitet?”

Diskriminering och trakasserier kan se olika ut på olika arbetsplatser. Svaren från medlemmarna på den här frågan hjälper oss skapa en bild av hur homo-, bi- och transfobi tar sig uttryck på arbetsplatser inom eltekniksbranschen.

Specifikt om ifall det finns en kultur på arbetsplatserna som gör att arbetstagare inte vågar berätta om sin sexuella läggning eller könsidentitet troligtvis över rädslan att bli utsatt för trakasserier, mobbning eller förlöjligande på arbetsplatsen.

De flesta (92%) har uppgett att de inte känner någon som har ”kommit ut” som homo- eller transsexuell. Bland svaren hittar vi inga tydliga skillnader mellan åldersgrupper eller kön.

Figur 9: Över hur många som känner någon som inte ”kommit ut”

De flesta känner inte något som har ”kommit ut” som homo- eller transsexualitet

Känner du, eller känner du till någon elektriker som inte öppet ”kommit ut” på sin arbetsplats, dvs inte vill eller vågar vara öppen med sin homo- eller transsexualitet?



ANALYS

Svaren på den här frågan är svårtolkad eftersom den som svarar ju själv är en del av arbetsplatsen och om HBTQ-personen inte känner sig trygg nog att komma ut på arbetsplatsen finns det ju en möjlighet att den inte känner sig trygg nog att berätta för någon på arbetsplatsen överhuvudtaget om att den är homo-, bi- eller transsexuell. Risken att det finns ett mörkertal är därmed stort.

Huruvida personer är öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatser eller inte säger oss något om öppenheten på arbetsplatsen. Öppenheten på arbetsplatsen utgör en viktig aspekt av arbetslivet eftersom det påverkar vår närhet till såväl kollegor som klienter och chefer. Huruvida personer väljer att vara öppna och till vilken grad de väljer att vara det kan dels bero på upplevd närhet i relationen till arbetskamrater och hur "homovänlig" arbetsplatsen uppfattas vara. Den upplevda risken att utsättas för diskriminering på grund av sexuell läggning är mindre på arbetsplatser där det finns personer som är öppet homosexuella än där personer inte är det. Av de som menar sig vara öppna med sin sexuella läggning kan det i praktiken innebära öppenhet gentemot en närmaste krets.

Andra negativa faktorer som kan ha inverkan på öppenheten är t ex upplevd risk för diskriminering och

socialt avståndstagande på arbetsplatsen. Även risk för att bli utsatt för våld, förlora social status, vänner eller närhet till arbetskamraterna.

Öppenheten med sexuell läggning varierar för olika åldersgrupper. Transpersoner är i lägre utsträckning än homosexuella öppna med sin könsöverskridande identitet. När det kommer till både homo- och transsexuella finns skillnader mellan äldre och yngre personer, där äldre i högre grad än yngre tenderar att hålla sin sexuella läggning eller könsidentitet dolt.

ÅTGÄRDER

Många är antagligen inte medvetna om att det kan finnas personer på arbetsplatsen som är rädda för arbetskamraternas reaktioner för att komma ut. Den insikten behöver spridas i förbundet så att alla får veta hur det är, och kan justera sitt bemötande till detta. Målbilden är att det på varje arbetsplats ska vara tydligt att den som vill komma ut som homo- bi- eller trans kommer att accepteras.

Det är samtidigt viktigt att medvetandeskapande åtgärder inte uppfattas som ett påbud uppifrån, som något som bara föranleder fler skämt och mer utsatthet, utan att det är någon form av kollektiv process alternativt utgår från vittnesmål från andra medlemmar.



NEDSÄTTANDE ORD, BÖGSKÄMT OCH REAKTIONER

RESULTAT

”Reagerar följande på detta på något sätt, dvs ord som böggjävvel/fjolla/flata/lesbisk eller böggskämt och i så fall hur?”

- Arbetsgivaren eller arbetsledningen
- Arbetskamraterna
- Facket/fackligt förtroendevalda/skyddsombud

Nu har vi gått vidare från analys och kartläggning av hur homo-, bi och transfohi tar sig uttryck på våra arbetsplatser. Syftet med de här frågorna är att undersöka hur väl arbetsgivare, arbetskamrater och fack lyckas med att hantera förekomsten av trakasserier, mobbning och förlöjligande på basis av sexuell läggning och könsidentitet. I kategori arbetsgivare ingår även arbetsledning. I kategorin för facket ingår även fackligt förtroendevalda och skyddsombud.

Cirka hälften uppger att arbetsgivare/arbetsledning inte reagerar på nedsättande ord. Men det gör heller inte facket eller arbetskamraterna. Det är inte särskilt stor

skillnad mellan arbetsgivare, fack eller arbetskamrater överhuvudtaget.

Om man ser till hur många som svarar ja på frågan om någon reaktion sker så är siffrorna väldigt låga. Åtta procent svarar att arbetsgivarna reagerar, sju procent svarar att arbetskamraterna reagerar och nio procent svarar att facket reagerar.

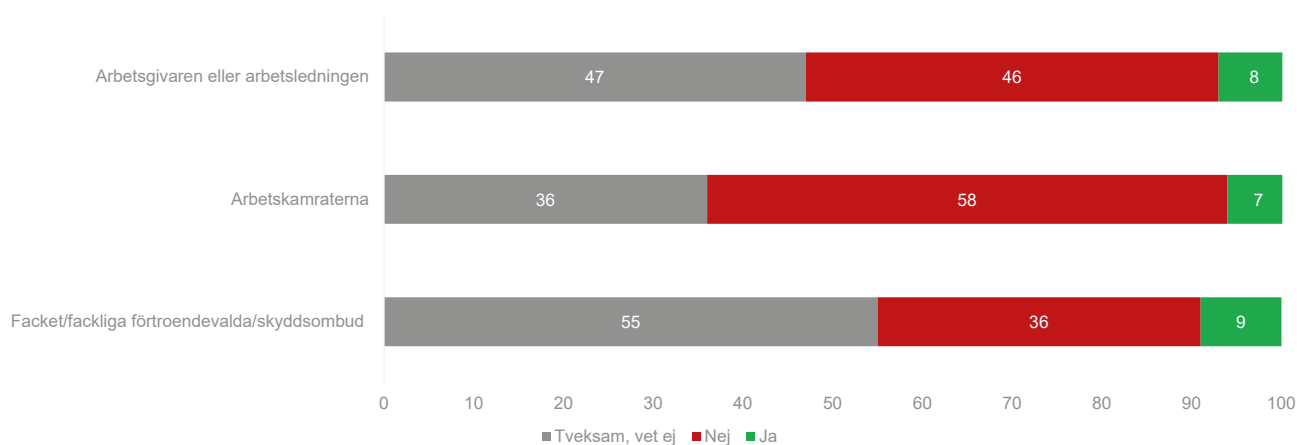
På frågan om hur arbetsgivare/arbetsledning reagerar på ord som böggjävvel/fjolla/flata/lesbisk eller böggskämt svarar de flesta med att företaget gör en markering i form av personlig tillsägelse eller att man går ut med ett förtydligande om att man inte accepterar sånt på arbetsplatsen.

På frågan om hur arbetskamraternas reagerar svarar flera med att arbetskamraterna skrattar åt det eller skämtar tillbaka

Figur 10: Graf över hur arbetsgivare/arbetskamrater/fack reagerar

Cirka hälften uppger att arbetsgivare/ledning inte reagerar på nedsättande ord – inte heller självklart att facket gör det

Reagerar följande på detta på något sätt, dvs. ord som böggjävvel/fjolla/flata/lesbisk eller böggskämt och i så fall hur?



ANALYS

Överlag är det alltså vanligt med bögskämt och liknande, men ovanligt att någon säger ifrån. Reaktionen, i de fall det blir en reaktion, kan vara både negativ och positiv, som skratt eller fler skämt.

Svar utifrån hur ledningen reagerar gentemot de anställda varierar från svaga reaktioner:

”SVAG TILLSÄGELSE”

”OM NÅGON UPPLEVS SOM VEK.”

Till skarpare:

”SÄGER IFRÅN.”

”TAR UPP MED DOM INBLANDADE.”

Till väldigt skarpa markeringar från ledning:

”GÅR UT MED ATT DET ÄR OACCEPTABELT OCH INTE TOLERERAS PÅ FÖRETAGET.”

”AVVISAS FRÅN ARBETSPLATSEN.”

”SÄGER TILL DIREKT OCH TAR SAMTAL MED VEDERBÖRANDE OM DET UPPREPAS.”

”FÅR PRATA MED HR.”

”MEDDELAR ATT FÖRETAGET INTE GODTAR DESSA ORDVAL.”

En svarar:

”JAG HAR TUR, FINNS INTE SÅNT PÅ MIN ARBETSPLATS.”

Svaren utifrån hur facket reagerar utgår i en del fall från den svarandes eget fackliga engagemang:

”JA, VI POÄNGTERAR ATT DET INTE ÄR LÄMPLIGT ATT UTTRYCKA SIG!”

”KRÄVER ATT BETEENDE SLUTAR

OMEDELBART.”

”SÄGER IFRÅN ATT DE INTE ÄR OKEJ. DOCK INTE VARJE GÅNG.”

Andra svarar utifrån att de själva är de som uttrycker sig och facket påtalar:

”GÖRS DOCK INGET ÅT DET. BER OSS TÄNKA PÅ VAD VI SÄGER.”

En svarande lyfter fram att det varierar på arbetsplatsen:

”KAN VARA BÅDE SKRATT ELLER ETT LÅGMÅLT SKÄRP DIG.”

Det är tydligt att det finns olika uppfattningar inom elektrikerförbundets medlemmar. Men en intressant detalj är en svarande som menar att de fackligt aktiva behandlas sämre.

”FACKLIGA REPRESENTANTER PÅ FÖRETAGET BLIR SÄMRE BEHANDLADE.”

Det är inte helt tydligt om det i sammanhanget betyder att fackliga representanter på den aktuella arbetsplatsen blir mer utsatta för skämt, eller mer tillrättavisade av arbetsgivare.

Slutsatser som går att dra av undersökningen är att det är vanligt med nedsättande ord och skämt, det är ovanligt att arbetsgivare och fack reagerar. Ännu mer ovanligt att arbetskamraterna reagerar, och när de gör det kan det handla om skratt eller fler skämt. Arbetsgivarnas reaktion tenderar att vara starkare än facket, men skillnaderna är små.

ÅTGÄRDER

Mot bakgrund av att det finns de som tar illa vid sig och känner sig utsatta, så kan detta vara skäl att skapa en större samsyn inom Elektrikerförbundet kring vad som är ett nedsättande beteende och vad som är att utsätta någon för trakasserier. Ett första steg är att skapa medvetenhet kring att det på arbetsplatserna finns de som uppfattar sig som utsatta av den rådande jargongen, och att det kan vara ett hinder för rekrytering av nya unga. Samt kolla på varför det är skillnad i bemötande av kvinnlig respektive manlig homo- eller bisexualitet.



”

**JAG HAR TUR, FINNS INTE
SÅNT PÅ MIN ARBETSPLATS.**

BEMÖTANDE

Nästa del av frågorna handlar om hur medlemmarna tror att den person som kom ut som homosexuell skulle bemötas, formulerat som skilda frågor kring kvinnor respektive män, och baserat på att hen skulle berätta om ett samkönat förhållande.

Frågan formulerades: **"Vilken eller vilka av följande reaktioner tror du det skulle bli på din arbetsplats om en kvinnlig arbetskamrat berättar att hon har ett förhållande med en annan kvinna?"**

Samt: **"Vilken eller vilka av följande reaktioner tror du det skulle bli på din arbetsplats om en manlig arbetskamrat berättar att hen har ett förhållande med en annan man?"**

RESULTAT

56 procent av medlemmarna tror att reaktionerna när det gäller en kvinnlig samkönad reaktion skulle bli inga alls eller neutrala. Det är färre som tror att reaktionerna skulle bli inga alls eller neutrala när det gäller en manlig samkönad relation, då är det 50 procent av medlemmarna.

En intressant skillnad är att de som trivs bra på arbetsplatsen också i större utsträckning tror att det inte skulle bli neutrala reaktioner. När frågan gäller kvinnor tror 59 procent av de som trivs på arbetsplatsen det, och när det gäller män är det 53 procent som tror på neutrala reaktioner.

18 procent tror att en kvinna som kom ut i en relation med en kvinna skulle få stöttande och uppmuntrande reaktioner av arbetskamraterna, medan 13 procent tror detta om en man som är ihop med en man.

Det är 14 procent av alla som tror att en man som kom ut i samkönad relation skulle mötas av tystnad och skitsnack bakom ryggen. Samma siffra för hur man tror en kvinna skulle bemötas är 7 procent som tror att hon skulle mötas av tystnad och skitsnack.

När det gäller öppet förlöjligande finns det stora skillnader mellan hur kvinnor och män tror att bemötande skulle bli.

Bara tre procent av männen tror att en kvinna som berättade om en relation med en annan kvinna skulle bli bemött av nedsättande skämt och förlöjligande. 14 procent av kvinnorna som svarat tror dock att hon skulle bli det. Kvinnorna är också mer benägna att tro att en man skulle bli utsatt för detta i samma situation, åtta procent av kvinnorna och 4 procent av männen.

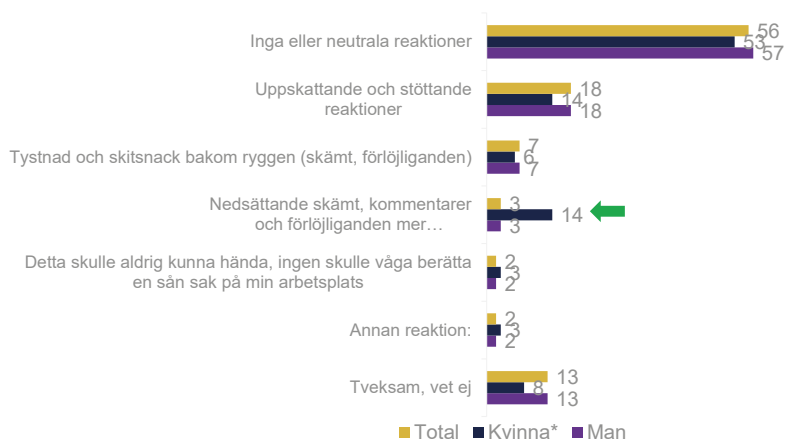
De som känner till någon elektriker som kommit ut tror i större utsträckning att det skulle förekomma nedsättande skämt, kommentarer och förlöjliganden, 15 procent, jämfört med de som inte känner någon, tre procent.

Figur 11, 12, 13: Över bemötande av kvinnor respektive män som berättade om sitt förhållande med en person av samma kön.



Fler kvinnor tror att en kvinnlig arbetskamrat skulle mötas med nedsättande skämt, förlöjligande och kommentarer

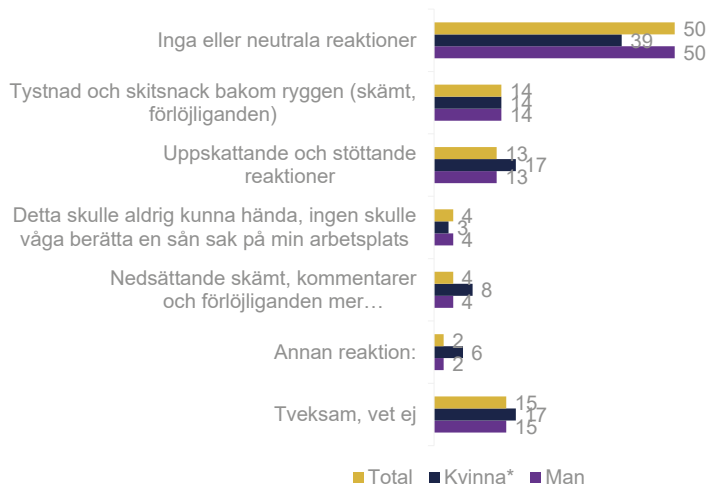
Vilken eller vilka av följande reaktioner tror du det skulle bli på din arbetsplats om en kvinnlig arbetskamrat berättar att hon har ett förhållande med en annan kvinna?



- De som trivs bra på arbetsplatsen uppger i större utsträckning att det inte skulle bli några/neutrala reaktioner (59%), jämfört med övriga.
- De som känner till någon elektriker som kommit ut tror i större utsträckning att det skulle förekomma nedsättande skämt, kommentarer och förlöjliganden (15%), jämfört med de som inte känner någon (3%).

Var sjunde tror att det skulle förekomma skitsnack om en man berättade om sitt förhållande med en annan man

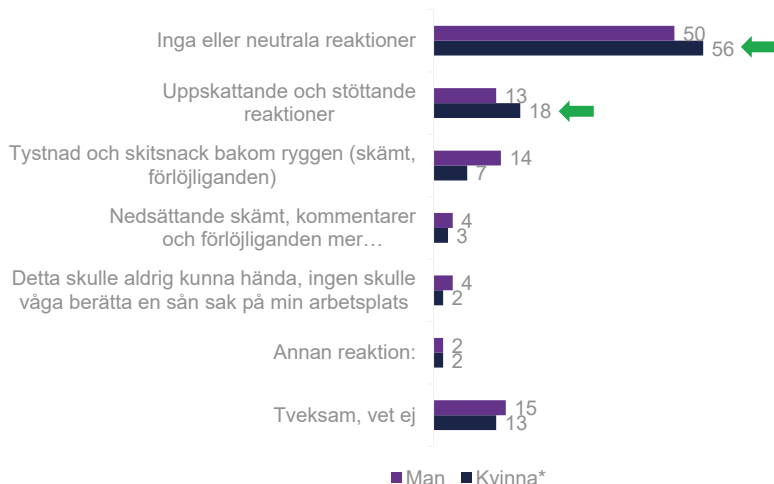
Vilken eller vilka av följande reaktioner tror du det skulle bli på din arbetsplats om en manlig arbetskamrat berättar att han har ett förhållande med en annan man?



- De som trivs bra på arbetsplatsen uppger i större utsträckning att det inte skulle bli några/neutrala reaktioner (53%), jämfört med övriga.
- De som känner någon elektriker som kommit ut uppger i större utsträckning att de tror att de skulle ske tystnad och skitsnack bakom ryggen (37%), jämfört med de som inte känner någon.

Medlemmar tror att kvinnor skulle få uppskattande och stöttande reaktioner i större utsträckning än män

Vilken eller vilka av följande reaktioner tror du det skulle bli på din arbetsplats om en [manlig/kvinnlig] arbetskamrat berättar att [hen] har ett förhållande med en annan [man/kvinna]?



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).

21

ANALYS

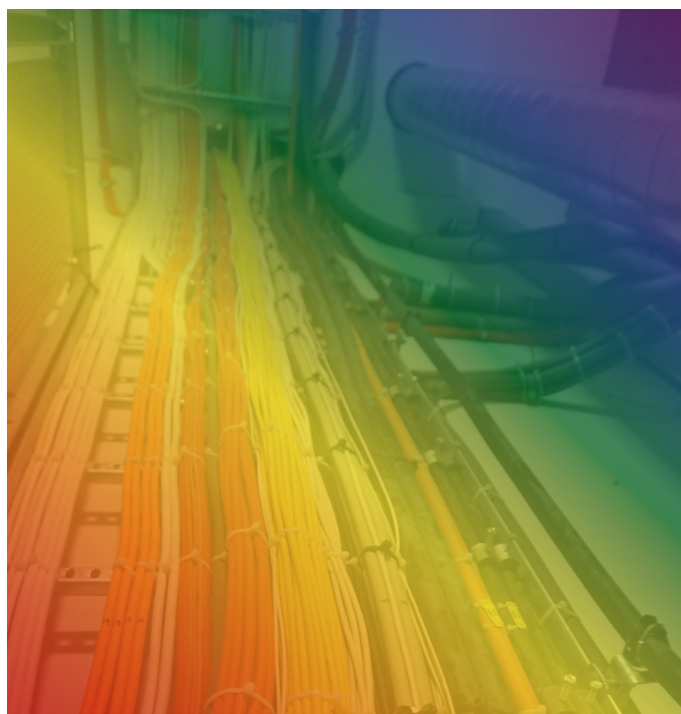
Här finns en intressant skillnad både i hur män tror att kvinnor bemöts, och i hur kvinnor tror/upplever att de bemöts. Den är intressant även när det handlar om arbete med jämställdhet och med trakasserier få grund av kön. Nu är antalet kvinnliga svarande väldigt litet, eftersom andelen kvinnliga elektriker är väldigt låg. Vi talar om en bransch som är starkt mansdominerad, och det är också närvarande i kulturen på arbetsplatserna, något som vi arbetar aktivt med redan, bland annat i kampanjen upplöst. Självklart har den kulturen också en koppling till attityden till bögar, flator och transpersoner på arbetsplatsen.

Siffrorna här visar bara vad medlemmarna tror, men det är värt att konstatera, även om det är ganska självklart, att de som känner någon som inte kommit ut också har en mycket mer negativ förväntan på hur någon skulle bli bemött. Bland majoriteten är det så mycket som fyra procent som tror att en man som kom ut skulle bli förlöjligad och mött med bögskaft, och fyra procent som bedömer det som otänkbart att någon skulle våga komma ut överhuvudtaget. Tillsammans med de 14 procent som tror att det skulle bli skitsnack bakom ryggen, så är det 22 procent av medlemmarna som tror att en man som kommer ut skulle mötas av direkt negativa reaktioner, med betydligt högre siffror i de grupper som överlag upplever problemen som större.

ÅTGÄRDER

Oavsett hur utbrett problemet är så är det allvarligt att det här bemötandet förekommer. Skyddsombud och fackligt aktiva ska kunna ha verktyg och handlingsplaner för detta.

Medlemmar i Elektrikerförbundet ska känna till att detta är ett konkret problem för kanske de egna arbetskamraterna, och att vi har ett gemensamt ansvar för att skapa ett inkluderande klimat.



”

**JOBBA FÖR ATT FLER KVINNOR
VÄLJER EL-YRKET SÅ ATT
MILJÖN BLIR MINDRE MACHO
OCH MER MJUK. DÅ TRIVS
ALLA BÄTTRE!**

ARBETSGIVARNAS, FACKETS, SKYDDSOMBUDENS OCH ARBETSKAMRATERNAS ROLL

RESULTAT

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbning (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?

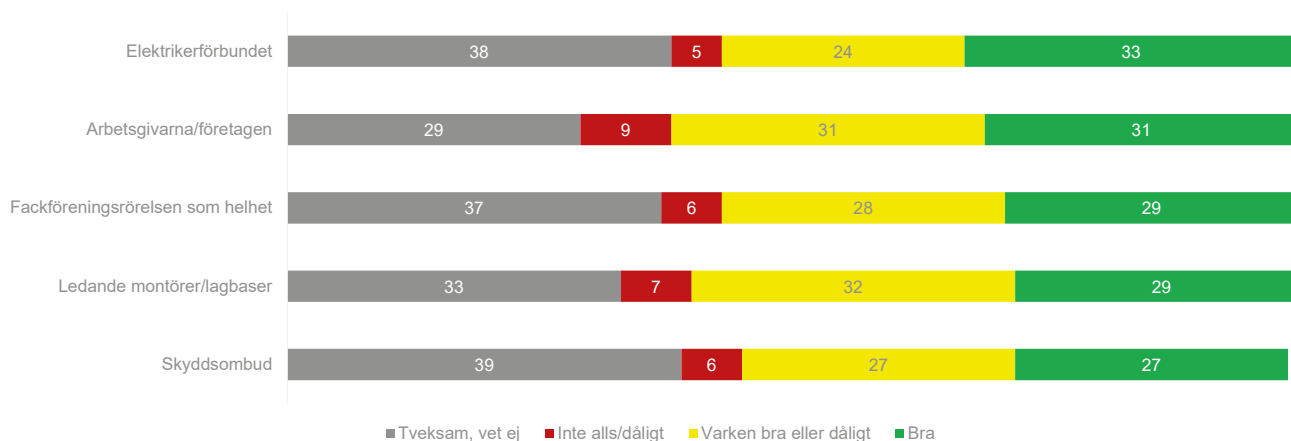
Här har medlemmarna fått svara på hur de tycker att fackföreningsrörelsen i stort jobbar, hur Elektrikerförbundet jobbar hur skyddsombuden jobbar samt hur lagbasar/ledande montörer jobbar.

Resultatet visar inga stora skillnader mellan de olika aktörerna. Det ligger runt en tredjedel som svarar att det arbete som görs för att motverka mobbning på grund av sexuell läggning är bra, en tredjedel som svarar att de inte vet, en tredjedel som svarar att det varken är bra eller dåligt, och en liten del som svarar dåligt. Med variationer är resultaten över de olika aktörerna rätt lika.

Figur 14: Skillnad i uppfattning om hur aktörer reagerar.

Ingen större skillnad i uppfattning om hur bra de olika aktörerna agerar

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbning (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?



När det gäller hur arbetsgivarna bedöms i detta arbete så tycker 42 procent av kvinnorna och 31 procent av männen att de gör ett bra jobb. Men det är också fler kvinnor, 11 procent, som tycker att de gör ett dåligt jobb, mot nio procent av männen. Det är bara 11 procent av de svarande kvinnorna som inte vet. Men när man bryter ner siffrorna på kön i det här fallet så ska man komma ihåg att den svarande gruppen kvinnor blir väldigt liten.

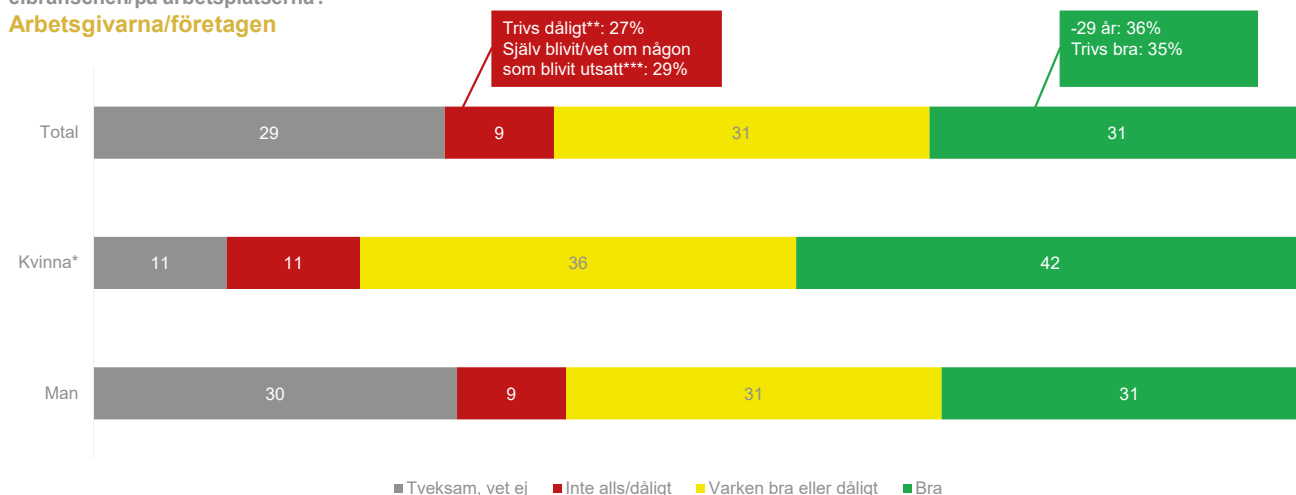
Bland de som tycker att arbetsgivarna gör ett dåligt jobb är det en större andel som antingen inte trivs på jobbet – 27 procent – eller själv blivit utsatta – 29 procent.

Figur 15: Uppfattningen om arbetsgivarens agerande för motverka mobbing.

Delad uppfattning om hur bra arbetsgivarna agerar för att motverka mobbing

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbing (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?

Arbetsgivarna/företagen



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).
** Liten bas (41)
*** Liten bas (35)

22

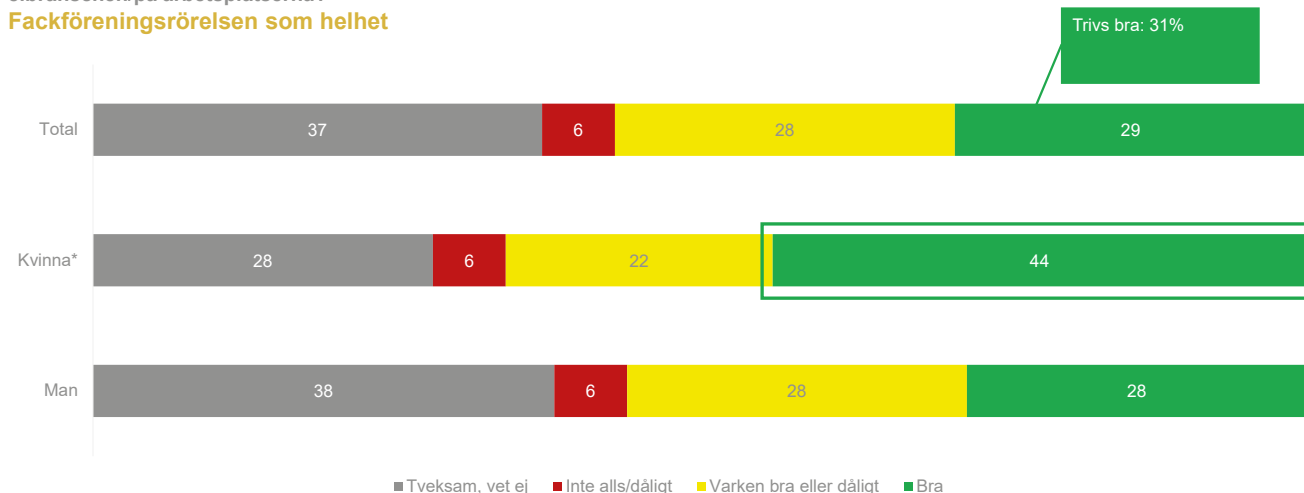
En stor del känner inte till hur fackföreningsrörelsen som helhet arbetar med frågorna. Men även här är kvinnor markant mer positiva till det arbete som görs än männen.

Figur 16: Kännedom om fackföreningens agerande för motverka mobbing.

Fyra av tio känner inte till hur fackföreningen som helhet agerar för att motverka mobbing

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbing (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?

Fackföreningsrörelsen som helhet



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).

23

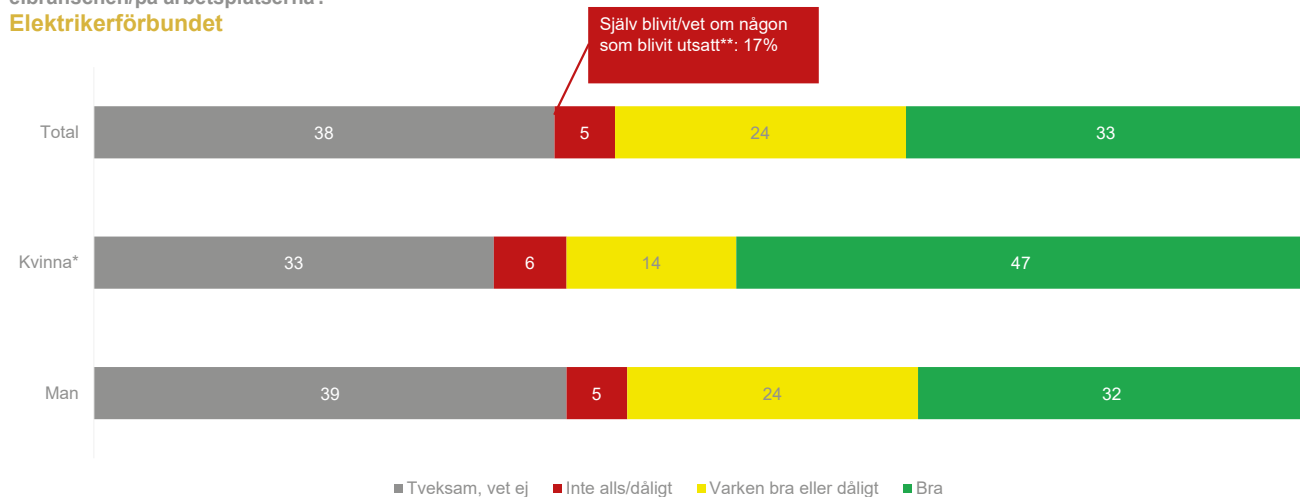
Det är även många som inte känner till
Elektrikerförbundets arbete, men fler är positiva.

Figur 17: Uppfattning om Elektrikerförbundets arbete för att
motverka mobbing.

En tredjedel tycker att Elektrikerförbundet agerar bra för att få bort mobbing

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbing (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i
elbranschen/på arbetsplatserna?

Elektrikerförbundet



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).

** Liten bas (35).

24

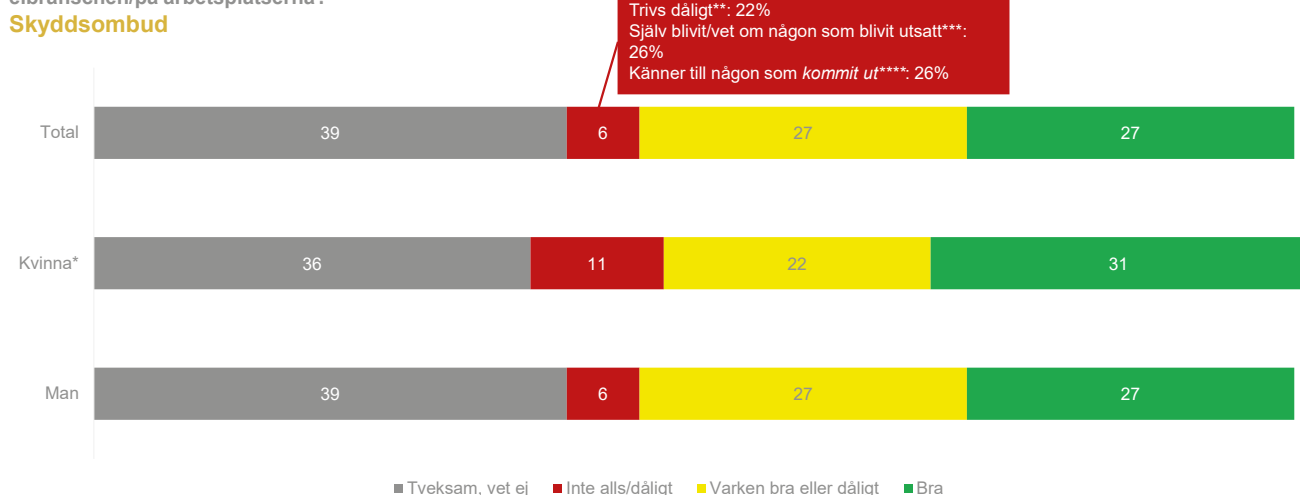
Skyddsombuden får något sämre siffror än
Elektrikerförbundet, och den klart största gruppen
vet inte hur skyddsombuden arbetar för att motverka
mobbing på grund av sexuell läggning.

Figur 18: Uppfattning om skyddsombudens agerande mot
mobbing.

En tredjedel tycker att Elektrikerförbundet agerar bra

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbing (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i
elbranschen/på arbetsplatserna?

Skyddsombud



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).

** Liten bas (41).

*** Liten bas (35).

**** Liten bas (27).

25

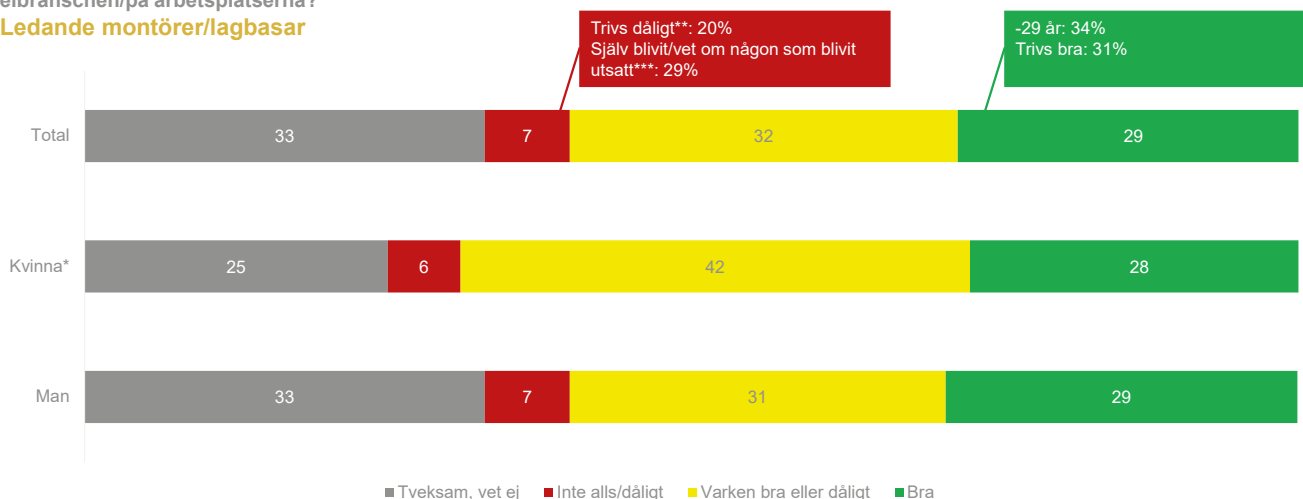
Lagbasar/ledande montörer får lika lågt betyg överlag som arbetsgivarna, men i gruppen kvinnor så får de inte här ett bättre betyg än vad männen ger, vilket är fallet när det handlar om fack och arbetsgivare.

Figur 19: Uppfattning om lagbaser/ledande montörers agerande mot mobbing.

Delad uppfattning om hur bra ledande montörer och lagbasar agerar för att motverka mobbing

Hur upplever du att följande arbetar mot och agerar för att få bort mobbing (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?

Ledande montörer/lagbasar



KANTAR | Sifo

* Liten bas (36).
** Liten bas (41)
*** Liten bas (35)

26

Sammantaget visar resultatet på generellt en antingen positiv eller neutral syn på det arbete som genomförs ute på arbetsplatserna, och kvinnor är nöjdare med både fack och arbetsgivare. Bristen på kunskap om vilket arbete som genomförs är stor, och ännu större i gruppen män. De som inte trivs på jobbet, de som känner någon som kommit ut, och de som själva utsatts för trakasserier har en mer kritisk uppfattning.

ANALYS

De flesta vet inte vad som görs, och i den mån de vet det så skattar de alla aktörer ungefär lika högt/lågt. Den grupp som utmärker sig är de som själva drabbats eller vet någon som blivit utsatt, som är mer kritiska till om det görs tillräckligt, vilket tyder på att kunskaperna om och intresset för frågorna är lågt, snarare än att medlemmarna är nöjda på grund av ett gott arbete. Gruppen kvinnor är mer positiva till flera av aktörerna,

samtidigt som de också är mer medvetna om problemen. Det kan tyda antingen på att övriga medlemmar är mindre positiva för att de tycker att det är onödigt att arbeta med de här frågorna överhuvudtaget, eller så kan det betyda att det görs mer än vad majoriteten av medlemmarna känner till.

ÅTGÄRDER

Elektrikerförbundet ska uppfattas som handlingskraftiga, och vara de som försvarar medlemmarna när de utsätts för trakasserier på grund av kön eller könsidentitet eller sexuell läggning. Det ska vara en självklar del i att hjälpa medlemmar. Det ska finnas en enkel och tydlig handlingsplan för att undersöka och ta tag i problem på arbetsplatsen, och både skyddsombud och andra förtroendevalda ska känna till handlingsplanen och att det kan finnas medlemmar i behov av stöd från facket.

FÖRSLAG FRÅN MEDLEMMARNA

Den sista delen handlar om vägen framåt – vad Elektrikerförbundet bör göra för att minska problemen den här undersökningen adresserar.

Frågan som ställdes var: **”Tycker du att Elektrikerförbundet behöver göra mer för att vara ett fack som arbetar med att få bort mobbning (trakasserier, förlöjliganden) på grund av sexuell läggning i elbranschen/på arbetsplatserna?”**

Här har de som svarat fått svara ja, och då komplettera med egna förslag, eller nej, eller tveksam/vet ej. Det är en minoritet av de svarande som tycker att Elektrikerförbundet borde göra mer – bara 12 procent anser detta. Men bland kvinnorna är det 28 procent. Den störts gruppen – 48 procent, svarar att de inte vet – även här är det fler kvinnor som valt det svaret.

De som är negativa till att Elektrikerförbundet ska göra mer är bland männen 40 procent och kvinnorna 19.

Här uttrycks i förslagen olika perspektiv. Ett är att minska mansdominansen inom yrket, för att då också motverka machokulturen:

”JOBBA FÖR ATT FLER KVINNOR VÄLJER EL-YRKET SÅ ATT MILJÖN BLIR MINDRE MACHO OCH MER MJUK. DÅ TRIVS ALLA BÄTTRE!”

En annan svarande menar att problemet är de fackligt aktiva:

”SE TILL ATT TRISTA GAMLA FACKPAMPAR INTE SJÄLVA ÄR NEDSÄTTANDE MOT KVINNOR OCH ANDRA MINORITETSGRUPPER I BRANSCHEN. FÖR DET ÄR DE. JAG HAR SJÄLV HÖRT DET. ARBETSKAMRATERNA ÄR BRA. FACKFOLKET PRAKTARSLÉN.”

Andra förslag handlar om samtal på arbetsplatserna och utbildning.

”ÖPPET PRATA OM DISKRIMINERANDE PRAT. BÅDE NÄR DET GÄLLER SEXUALITET, HUDFÄRG, KÖN OCH RELIGION. KANSKE KOMMA UT PÅ ARBETSPLATSERNA OCH PRATA OM DETTA. ÄVEN SÄTTA PRESS PÅ FÖRETAGSLEDARNA ATT TA UPP DET MED ALLA SINA ANSTÄLLDA.”

”SYNAS OCH HÖRAS MER, ÅKA UT TILL FÖRETAG OCH ”UTBILDA, FÖRELÄSA” OM VAD SOM SKETT OCH SKER RUNT OMKRING! HUR MAN SKA HANTERA OCH FÖRBÄTTRA IFALL SÅDANA SITUATIONER UPPSTÅR (IFALL NÅGON ”KOMMER UT”).”

”Har du något annat du vill ta upp eller berätta om med anledning av denna enkät?”

Flera av de som varit negativa till att Elektrikerförbundet ska arbeta mer med dessa frågor har valt att utveckla vad de menar i frisvaret på sista frågan.

En del menar att de inte har märkt att det finns några problem:

”JAG UPPLEVER INTE ATT DETTA SKULLE VARA NÅGOT PROBLEM. HÄR ALDRIG UPPLEVT NÅGOT PROBLEM I ÄMNET HAR ÄNDÅ JOBBAT SEDAN 80-TALET.”



”

**DETTA KÄNNS LARVIGT FÖR
MIG MEN OM DET ÄR PROBLEM
FÖR ANDRA SÅ ÄR DET JU BRA
ATT NÅGON FÖRSÖKER ATT
HJÄLPA TILL.**

"DETTA KÄNNES LARVIGT FÖR MIG MEN OM DET ÄR PROBLEM FÖR ANDRA SÅ ÄR DET JU BRA ATT NÅGON FÖRSÖKER ATT HJÄLPA TILL."

Det finns de som är mycket kritiska till att arbeta med detta:

"KÄNNES SJUKT ONÖDIGT ATT LÄGGA FOKUS PÅ DETTA. BORDE FINNAS INFORMATION FÖR DEM SOM HAMNAR I DESSA SITUATIONER. MEN INGET SOM MINA FACKLIGA PENGAR SKA LÄGGAS PÅ FÖR ATT SKRIVA UT BROSCHYRER ELLER GÖRA NÅGON LÖJLIG ARBETSPLAN. DEN ENSKILDA FALL SOM HÄNDER KAN NI JU HJÄLPA PERSONEN ISTÄLLET FÖR ATT FÖRSÖKA STYRA ALLA."

"DET VAR EN RELATIVT LÖJLIG UNDERSÖKNING."

Men det finns också röster som tycker att frågorna är viktiga:

"BRA ATT FACKET TAR TAG I DENNA FRÅGA. VI HAR MYCKET ATT GÖRA MEN DETTA ÄR ETT STEG I RÄTT RIKTNING."

"SOM ASEXUELL PERSON UTAN PARTNER. BLIR MAN MYCKET OFTA ANTAGEN FÖR ATT VARA HOMOSEXUELL I HEMLIGHET OCH FALLER DÄRMED OFTA IN UNDER DESSA TRAKASSERIER OCKSÅ. DÅ DET ÄNDA KOLLEGOR OCH ANDRA PÅ ARBETSPLATSEN EGENTLIGEN VET ÄR MAN LEVER ENSAM."

"JAG KAN INTE KOMMA IHÅG ATT VI HAR FÅTT NÅGON SOM HELST INFORMATION GÄLLANDE MOBBNING/TRAKASSERING PGA SEXUELL LÄGGNING."

Slutligen berättar en medlem om ett positivt exempel från arbetsplatsen:

"VI HAR EN TRANSSEXUELL FD. KILLE SOM KOMMIT UT. ALLA, BÅDE CHEFER, ARBETSKAMRATER OCH KUNDER STÖTTAR HENNE!"



SLUTSATSER

Vi ville med denna undersökning undersöka om våra medlemmar utsätts för diskriminering och homofobi. Det är också vår skyldighet enligt diskriminerings- och arbetsmiljölagen att agera så snart misstanke finns om att trakasserier på grund av kön eller sexuell läggning förekommer. Det är inte alltid lätt att avgöra var gränsen går, vad som är ett kul skämt för en kan vara trakasserier för någon annan. Den här undersökningen syftade till att besvara hur medlemmarna upplever att HBTQ-personer bemöts och trivs på arbetsplatserna.

Vi kan efter undersökningen konstatera att det finns ett problem att ta tag i. Det förekommer enligt de flesta nedsättande ord och skämt, och även om inte detta ses som ett problem av alla, så har vi även medlemmar som lider av att de antingen inte vågar komma ut, eller av att de behandlas illa av arbetskamrater.

Detta är enligt arbetsmiljölagen, och enligt de värderingar om allas lika värde som fackföreningsrörelsen bygger på, något som faller under fackets uppgifter.

Det kan konstateras att även i insamlandet av frågor har en del medlemmar ifrågasatt nyttan av och syftet med undersökningen. Vi kan också se andra som tycker att det är hög tid att facket gör något åt ett upplevt stort problem.

Resultaten kan i vissa frågor vara svåräst eftersom medlemmarna har så olika uppfattning av behovet av att arbeta med HBTQ-frågor. När en medlem menar att facket gör ett bra jobb kan det alltså både betyda "så lite som möjligt" som det kan betyda "så mycket som möjligt".

Vi har valt att genomföra undersökningen genom online-intervjuer, vilket vi vanligtvis gör även när vi vill ha svar på till exempel frågor som rör löner och villkor. Det är en beprövad metod som våra medlemmar är vana vid, men det har i det här fallet varit svårare att få in svar än vanligt.

De två viktigaste slutsatserna vi kan dra är att:

1. Det finns problem på arbetsplatserna som är fackets skyldighet att ta tag i
2. Det finns låg medvetenhet om detta bland medlemmarna

Elektrikerförbundet kommer att behöva gå vidare med åtgärder som syftar till att lösa båda dessa problem. Dels behöver medlemmarna bli medvetna om att det finns problem, precis som med trakasserier på grund av kön, som vi redan börjat arbeta med. Dels behöver fackligt aktiva ha tillgång till en handlingsplan som går att använda som verktyg för att ta reda på vad som behöver göras på arbetsplatsen.



Det går att urskilja några tydliga grupper med skilda inställningar i den här undersökningen. Vi kan skapa några olika typer utifrån detta, för att hjälpa oss att fundera över slutsatser och åtgärder:

ARNE

Arne har arbetat som elektriker i över 30 år, sedan han gick ur skolan. Han har inget emot bögar, men har heller inte gjort reflektionen att det skulle kunna vara någon som känner sig särskilt utsatt av att fjollskämt runt fikabordet. Han tycker inte att det här är en relevant fråga att hålla på med, men han är heller inte fientligt inställd. Han har ett fackligt förtroendeuppdrag och en stark identifikation med förbundet, och även om han tycker att facket ska ägna sig åt löner och avtal, så tycker han också att arbetsmiljöfrågor är viktigt, och kan tänka sig att engagera sig om det känns relevant.

FREDRIK

Fredrik identifierar sig starkt som elektriker, och sätter ett värde i arbetsgemenskapen. Han bor i en medelstor stad och hade turen att få börja på samma arbetsplats som flera av hans bästa vänner från el- och teleprogrammet, som det hette då, som är en stor arbetsgivare för installationselektriker i Sverige. Hans bästa vänner vet att han är bög, och ibland kan det skämtas lite olustigt om det. Stämningen på arbetsplatsen är dock långt ifrån bra när det gäller tolerans. Och Fredrik tycker att de värsta är de fackliga. Därför har han gett upp sitt fackliga engagemang sen länge och nöjer sig med att betala avgiften till Elektrikerförbundet, för det ska man ju. Han blev mycket glad när han såg att hans förbund nu genomförde en enkät för att undersöka om det fanns problem med bemötande av HBTQ-personer på arbetsplatser.

ERIKA

Erika är enda kvinna på en ganska stor arbetsplats i en mindre stad. Hon var också enda tjej i gymnasieklassen, och är van vid grabbig jargong. Hon kan också se skillnad på en rå jargong och rena trakasserier. Hon har själv varit med som sin beskärda del, för att inte tala om brist på omklädningsrum och andra små vardagsproblem man får tackla när arbetsplatserna inte är anpassade till att det kan jobba kvinnor där. Erika har varit delaktig i kampanjen tillsammans med elinstallatörsarbetsgivarna, upplyst, för att motverka sexuella trakasserier i branschen, och hon kan trots allt se hur det blivit bättre på senare år. Men hon är också orolig.

JAKOB

Jakob har jobbat i mindre än tio år som elektriker, trivs helt ok på jobbet, men identifierar sig mer med sina vänner och intressen än med sitt yrke. Han går på det lokala fotbollslagets alla hemmamatcher och följer med på bortamatcher om han kan. Han spelar mycket dataspel och är även aktiv på sociala medier med opinionsbildning. Han har starka åsikter om mycket, och bland annat har han redan retat upp sig på det här initiativet att kartlägga hur det ser ut för HBTQ-personer i förbundet, han vill inte att hans fackavgift ska gå till sånt här. Han tycker inte att det finns något problem.

BEMÖTA DE OLIKA TYPERNA

När det gäller arbetet med att höja medvetenheten i förbundet så behöver det ske på ett sätt som ger största möjliga resultat.

Erika och Arne är de fackligt aktiva, en som redan är med och entusiastisk till att arbeta med detta, och en som behöver övertygas om att det är viktigt.

Fredrik är medlemmen som är i stort behov av hjälp från facket, som redan delvis förlorat sitt förtroende hos honom genom att inte ta problemen på allvar.

Jakob är den som kommer att göra motstånd, till exempel på Elektrikerförbundets Facebooksida och andra publika ställen.

Erika och Arne nås genom fackliga utbildningar och samtal. Om frågan diskuteras där facket samlas, och en handlingsplan för arbetsplatsen tas fram, så kommer de att börja diskutera och arbeta med frågorna.

För att nå både Jakob och Fredrik så blir det viktigt att visa på att det finns ett konkret problem som drabbar individer, att visa att facket kommer att ta problemen på allvar, att det finns en konkret handlingsplan och att det ska leda till en förbättring för elektriker på arbetsplatserna och på arbetsmiljön.

Nästa steg i processen efter insikterna från denna undersökning är att börja arbeta på en sådan handlingsplan.

REFERENSER

- BRÅ:s statistik 2016 över motiven för anmälda hatbrott
- 2011 LO:s medlemsundersökning
- Arbetsmiljölagen
- Diskrimineringslagen
- RFSL:s forskningsöversikt "Likabehandling i arbetslivet" 2011







Elektrikerna