

# Utbildning som förändringsverktyg

– fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen  
och Svenska kyrkan

*Olle Brynja och Carina Bildt*

---

ARBETSLIVSRAPPORT NR 2005:13

ISSN 1401-2928

Temaforskning – Arbetsliv i storstad  
Temaledare Ewa Gunnarsson



*Arbetslivsinstitutet*

## Förord

I Equalprojektet Normgivande mångfald förenas arbetsgivare, fackliga och ideella organisationer för att tillsammans motverka diskriminering på grund av sexuell läggning<sup>1</sup>. Normgivande mångfald fokuserar på situationen för homo- och bisexuella inom kyrka, polis och försvarsmakt – tre organisationer som alla har en tydlig normgivande funktion i vårt samhälle. Förutom att initiera forskning har projektets medarbetare utbildat arbetsgivarrepresentanter såväl som fackliga ombud för att ge kunskap om diskrimineringslagstiftning och homo och bisexuellas villkor. Projektet finansieras delvis inom ramen för EU:s Equal-program<sup>2</sup>.

Normgivande mångfald arbetar bland annat tillsammans med forskare från Arbetslivsinstitutet i Stockholm – som till exempel vid denna utvärdering av utbildningsinsatserna inom projektet – främst då med forskare som är verksamma inom forskningstemat Arbetsliv i storstad. Temats övergripande syfte är att skapa och sprida kunskap som bidrar till ett mer jämlikt arbetsliv där människor inte diskrimineras på grund av kön, klass, etnicitet eller sexuell läggning.

---

<sup>1</sup> [www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu)

<sup>2</sup> Gemenskapsinitiativet Equal inom Europeiska socialfonden syftar till att främja nya metoder för att motverka diskriminering och all slags ojämlikhet inom arbetslivet och arbetsmarknaden. Genom Equal satsar EU och Sverige resurser för att alla människors förmåga, kompetens, och utvecklingsmöjligheter ska tas till vara oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller eventuella funktionshinder.

## Innehåll

Inledning	1	
Syfte		2
Metod	2	
Resultat	4	
Utbildningsobservation		4
Intervjuresultat		5
Enkät		5
Diskussion	10	
Bilaga A: Utbildningsinsatser hösten 2004	13	
Bilaga B: Enkätutskick, utbildningsinsatser.	14	
Bilaga C: Uppskattade förhållanden på arbetsplatserna	15	
Bilaga D1: Jämtlands Flygflottilj F 4, 040823-040826	16	
Schema A	24	
Schema B	24	
Bilaga D2: Militärhögskolan i Halmstad MHS-H, 040916	26	
Bilaga D3: Livgardet i Kungsängen, LG, 040927 – 040930	34	
Bilaga D4: Svenska Kyrkan i Göteborg, 041005-041006, Hisingens och Älvsyssels Norra kontrakt	44	
Bilaga D5: Polismyndigheten i Blekinge, Karlskrona, 041019 – 041020	56	
Bilaga D6: Polishögskolan i Solna, PHS, 040901 – 041020	69	
Bilaga D7: Svenska Kyrkan i Härnösands stift, 041111, Kontraktet i Offerdal- Alsen	82	
Bilaga E: Intervjuguide	87	
Bilaga F: Enkätresultat	89	
Sammanfattning	101	



## Inledning

Att anpassa utvärderingen till en lämplig modell är av vikt då det underlättar och tydliggör redogörelsen av utvärderingsarbetet. Statsvetaren Evert Vedung talar om ”policyprocesser” vilka är till för att åskådliggöra projektarbeten eller delar av dem<sup>3</sup>. Likt Vedung utgår denna utvärdering från en kedja av komponenter:

Behov/Problem | Mål/Syfte | Insats | Process | Utfall | Resultat | Konsekvenser/Effekter

I projektet Normgivande mångfald har *behovet/problemställningen* sprungit ur den mansdominans och följaktligen den jargong inom polisen, svenska kyrkan och försvarsmakten som dessa olika yrkesstrukturer präglas av. Detta främst när det avser negativa attityder till homo- och bisexuella kvinnor och män, men även negativa attityder gentemot transpersoner<sup>4</sup>. *Behovet* och *problemet* har vidare be-  
fästs i en rapport sammanställd av Carina Bildt, forskare på Arbetslivsinstitutet<sup>5</sup>. Uppenbart av denna studie var att det existerade stora antal homo- och bisexuella arbetstagare, inom de berörda yrkesgrupperna, vilka döljer sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Det finns med andra ord ett *behov* av att förändra arbetsmiljön.

I Normgivande mångfalds projektansökan inför fas II angavs ett antal resultat-  
kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna, något som får  
sägas vara likvärdigt med komponenten *mål/syfte* i figuren ovan:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Se i första hand Vedung, Evert (1991) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur, s. 235, samt; Premfors, Rune (1989) *Policyanalys: Kunskap, praktik och etik i offentlig verksamhet*. Lund: Studentlitteratur, s. 140.

<sup>4</sup> Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för just homo- och bisexuella kvinnor och män.

<sup>5</sup> Bildt, Carina (2004) *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor*. Arbetslivsrapport 2004:16, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

<sup>6</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:

Det är utifrån dessa resultatkriterier som denna rapport främst kommer att belysa resultatet av utbildningsinsatserna. Kärnan av analysen i denna rapport är med andra ord en *målbaserad utvärdering*, som i första hand ska studera *resultaten* i relation till kriterierna, men även eventuella *konsekvenser/effekter* i förhållande till de utsatta kriterierna<sup>7</sup>.

*Insatserna* i utbildningen består av utbildningstillfällena med materialet Fritt fram<sup>8</sup>, de *processer* som utbildningen satt igång är en för omfattande fråga för denna rapport att svara på, dock kommer deltagares eventuella uppfattningar av vad för sorts processer diskuteras kvalitativt. *Resultat* samt eventuella skönjbara *effekter/konsekvenser* kommer som ovan nämnts att behandlas i relation till kriterierna ovan.

## Syfte

Det övergripande syftet var att utvärdera utbildningsinsatsen. Denna rapport ska ses som ett komplement till de bifogade delrapporterna. Huvudrapportens syfte är att stämma av utbildningen mot projektets intentioner och upprättade kriterier. Syftet för delrapporterna var dels att ta reda på hur deltagarna upplevde arbetsmiljön på sin egen arbetsenhet generellt, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra någon skillnad i arbetsmiljöhänseende för de anställda på arbetsplatsen.

## Metod

Datainsamlingen på de åtta olika arbetsplatserna gjordes med hjälp av intervjuer och utbildningsobservationer. Dessutom skickades det ut 1600 enkäter till polismyndigheter, stift och förband.

Antalet intervjutillfällen var sammanlagt 32 stycken på de arbetsplatser som besöktes<sup>9</sup>. Spridningen bland intervjupersonerna (IP) försöktes i möjligaste mån göras med avseende på ålder, kön och yrkesgrupp. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Intervjuerna byggde på Steinar Kvaales teorier kring

---

[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF) ; s. 26f.

<sup>7</sup> Konceptet *målbaserad utvärdering* är hämtat från Rossi, Peter Henry, m. fl. (2004) *Evaluation: A Systematic Approach*, 7:e uppl. Kalifornien: Thousand Oaks; samt Vedung (1991) *Utvärdering i politik och förvaltning*.

<sup>8</sup> Fritt Fram är ett utbildningsverktyg som syftar till att skapa arbetsplatser där det är möjligt att kunna vara öppen med sin sexuella läggning. Materialet består av fem filmscener på en videokassett som fungerar som underlag för diskussioner, en kursbok där man kan gå vidare med både lagstiftning och konkreta tips och råd på hur man skapar en öppen arbetsplats och en cd-rom skiva med filmerna och enklare självtestfrågor. Mera information finns på <http://www.frittfram.se/>

<sup>9</sup> Se vidare bilaga C, där de specifika förutsättningarna för varje utbildningstillfälle redogörs.

hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras<sup>10</sup>.

När det gäller intervjuerna så var det till viss del en nackdel att genomföra dem i direkt anslutning till lektionstillfället, då intervjupersonerna hade det mesta av informationen i färskt minne. Därför kan de positiva resultat som presenteras om deltagarnas kunskapsinhämtning inte anses som alltigenom tillförlitliga. Däremot underlättade närheten i tid att få intervjupersonerna att minnas och resonera kring undervisningssituationen och hur de upplevde denna.

Utbildningsobservationerna genomfördes vid sammanlagt 23 tillfällen. Spridningen gjordes så stor som möjligt, både när det gäller val av olika arbetsplatser som fick del av utbildningen, val av deltagare, och av val av utbildare om detta var möjligt. Detta försvårades aningen vid de tillfällen då grupper slogs ihop på grund av otillräckligt deltagarantal, och det inledningsvis tänkta upplägget utifrån det fastställda schemat följaktligen fallerade<sup>11</sup>.

Enkäterna fördelades som bilaga B visar. Tanken med att ha dubbla kontrollgrupper i och med att gruppen ”ej utbildade” inom utbildade distrikt eller förband, var att försöka se om det fanns en påverkans effekt inom arbetsplatsen som gick att avläsa. Enkätundersökningen antar en experimentell ansats där kontrollgruppen skall ses som en homogen grupp av individer vilka inte utsätts för någon form av påverkan, i detta fall att delta i utbildningsinsatsen, medan den andra halvan utsätts för denna påverkan i och med sin närvaro på utbildningen. På detta sätt skapas en deltagargrupp och en kontrollgrupp. Därefter kan förhoppningsvis eventuella skillnader i utfall mellan grupperna studeras, för att analysera vilken effekt deltagandet har haft.

---

<sup>10</sup> Se Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>11</sup> Exempel på detta finns i det av flygflottiljen F4 fastställda schemat från 040822 och hur lektionstillfällena slutligen förlades återfinns som två Scheman i Bilaga D1.

## Resultat

Nedan görs kortfattade försök att sammanfatta utvärderingen utifrån de tre olika arbetsmetoder som denna utvärdering haft sin utgångspunkt i.

### Utbildningsobservation

Som ovan nämnt gav observationerna och intervjuerna många olika intryck, olika från arbetsplats till arbetsplats, något som försvårar generella slutsatser om vad utbildningstillfällena bidragit med. En aspekt som har generella drag är dock intensiteten, eller den högre grad av empati, som vid alla de besökta arbetsplatserna hos polis och försvarsmakt fler gånger gjorde sig gällande. Denna intensitet kunde inte iaktas vid de besök som gjordes i kyrkan. Notera att *empati* i detta fall inte ska likställas med något odelat positivt, likt till exempel *engagemang*, utan snarare är till för att förklara det sätt som många inom polis och försvarsmakt tog till sig eller åt sig av utbildningen. Deltagarna vid kyrkans utbildningstillfällen tenderade aldrig åt att se utbildningen som varken *personligt givande* eller för den delen ett *personligt påhopp*. Ett exempel på detta är det starkt teologiskt inriktade synsätt som flera deltagare hade. Flera deltagare uttryckte under observationerna tankar eller frågor till utbildarna, som aldrig var direkt förklenande, men som avsåg att föra in samtalet på en teologisk nivå. Detta trots att det under utbildningen återupprepade gånger poängterades det arbetsmiljöhänseende som utbildningen avsåg att diskutera och belysa. Inom polisen och försvarsmakten rörde utbildningen deltagarna djupare, där allt ifrån direkta obstruktioner till personlig tacksamhet för utbildningen visades. En möjlig förklaring till detta är att det var olika målgrupper som bjudits in till utbildningen. Inom Svenska Kyrkan hade man vänt sig till personer med arbetsgivaransvar, och det kan vara därför de avstod från personliga reflektioner under utbildningstillfället, vilket inte var fallet inom polisen och försvaret.

Ytterligare en aspekt av observationerna som uppenbarade sig inom vart och ett av delprojekten var en tendens att deltagare ofta fann det betydligt bekvämare under undervisningstillfället att föra diskussioner eller ställa frågor vilka avvek från ämnet, för att istället fokusera på något som mera var förknippat med yrkeskunskap. Som exempel, för kyrkans del, fördes ofta diskussioner om teologi, inom försvaret handlade det om ledarskapsfrågor och inom polisen om frågor rörande exempelvis brottsoffer. Vanligtvis avstyrdes dessa diskussioner relativt snabbt av utbildarna. Diskussionerna föreföll bli ett sätt att bevisa sitt engagemang under utbildningen utan att för den skull behöva diskutera homo- och bisexualitet samt att vädra sina åsikter eller sin okunskap om detta inför kollegorna. Annorlunda uttryckt var det ett sätt att utnyttja sin yrkesroll eller



yrkeskunskap som en form av skydd mot det som skulle vara i fokus för diskussionerna.

## **Intervjuresultat**

Genomgående för alla besökta utbildningstillfällen är den förändringspotential som majoriteten av alla intervjupersoner ansett ha funnits i utbildningen. Oavsett intervjupersonens inställning gentemot utbildningen i stort, har det funnits en mer eller mindre tydlig känsla av att utbildningsinsatsen förändrat förutsättningarna, till exempel när det kommer till uttryck och attityder gentemot homo- och bisexuella på arbetsplatsen. Flera påpekade den effekt utbildningen indirekt fått enbart genom det efterföljande informella samtalet. Detta samtal blev, visserligen i olika grad, utslutande beskrivet som något positivt ur arbetsmiljösynpunkt. Sällan beskrevs i intervjuerna så starkt motstånd mot utbildningen bland kollegor att det skulle vara bättre med en informell tystnad än ett informellt samtal. Några deltagare nämnde också vad som beskrevs som ett "frö" eller en "kärna" av medvetenhet att bygga på utifrån, i motsats till de obefintliga eller direkt felaktiga föreställningar om homo- och bisexuella som ofta var verklighet innan utbildningen.

Ett stort problem som återkommer vid i stort sett alla intervjutillfällen, är att de intervjuade ofta menar att de som är frånvarande från utbildningen också är de anställda vilka allra mest behöver lära sig något om ämnet. Inom polis och försvarsmakt tenderar bilden av denna sorts frånvarande att förklaras som medelålders, bittra män, i första hand officerare respektive poliser. Inom kyrkan gavs det inte någon egentlig bild av de frånvarande, antingen för att det inte gavs något socialt utrymme att kritisera kollegor i en organisation som är stor men gles, och långt ifrån så anonym likt ett förband eller en polismyndighet. Att peka ut de frånvarande som särskilt behövande kan vara ett uttryck för ett eget upplevt behov av att hålla frågorna ifrån sig, att förlägga problemet någon annanstans, likväl som att vara uttryck för något som de facto är sant.

Det ska betonas att det inte kan betraktas som en fördel att merparten av intervjuerna hölls i nära samband med utbildningen. Dels kunde inte intervjupersonerna berätta hur reaktionerna blev efteråt utan bara säga hur de trodde att det skulle bli, dels blev det inte möjligt att kontrollera om något av den konkreta informationen i utbildningen hade satt några långsiktiga spår. En fördel kan däremot ha varit att intervjupersonerna närmare kunnat relatera till utbildningen och resonera till den, med denna i färskt minne. I bilaga E redovisas den intervjuguide som följts.

## **Enkät**

I Bilaga F återfinns enkätresultatet och i bilaga G själva enkätutskicket. Inledningsvis anges svarsfrekvenser från vart och ett av delprojekten, med undantag

av kyrkans eftersom svarsfrekvensen inom kyrkan var så låg. Skälet till denna låga frekvens kan förklaras med att kyrkans struktur försvårade att nå ut till fullo med alla enkätutskick. Då kyrkans arbetsplatser är många, mindre och utspridda, hindrade detta ett massutskick i de tänkta stiftet och de enkäter som nådde ut gav låg respons, så pass låg att det i denna redogörelse inte är relevant att redovisa. Försvarsmakten och Polisen har till skillnad från kyrkan en mer centrerad organisation, där många anställda arbetar i direkt närhet till varandra. Dessutom underlättades utskicken till dessa yrken av en väl fungerande internpost.

I Bilaga F jämförs svar från polisen, försvarsmakten samt från Arbetslivsinstitutets undersökning *Arbetsvillkor och utsatthet*<sup>12</sup>. Merparten av skillnaderna som kunde iakttas var statistiskt signifikanta. Resultaten från enkätsvaren markerar med andra ord en förändring i de flesta fall, denna förändring kan utläsas som reaktioner eller följder av eller på grund av utbildningen. Gruppen ”Ej utbildade”, personer vilka arbetar på en arbetsplats där utbildningen genomförts men ej deltagit i denna, hade en låg svarsfrekvens både inom polis och försvarsmakt, trots detta har denna grupp tenderat till att visa på värden inordnade emellan kontrollgruppen och den utbildade gruppen. Dessa värden skulle kunna tolkas som att gruppen till del uppfattat eller eventuellt tagit till sig utbildning tack vare interaktion med utbildade kollegor. Detta antagande skall dock betonas vara just en förmodan och inte ett stadsfäst faktum, med tanke på gruppens relativt låga svarsfrekvens.

Ett problem med denna kvantitativa undersökning är också de lokala skillnader vilka påverkat resultaten. Kontrollgrupperna som använts är två enskilda arbetsplatser, Kalmar när det gäller polisen och Skövde och Halmstad i försvarsmaktens fall. Hade kontrollgrupperna varit andra, eller spridda platser, så hade svaren eventuellt varit annorlunda.

En av de tydligaste förändringarna i förhållande till kontrollgruppen är frågorna redovisade i tabell 15 till och med 20. Svaren förändras drastiskt mellan grupperna, och generellt, framstår det att andelen vilka upplever attityderna gentemot homo- och bisexuella som positiva ökat markant från kontrollgruppen till ej utbildade och når högst antal bland de utbildade. Undantaget är försvarsanställdas uppfattning av attityderna gentemot homo- och bisexuella kvinnor inom den egna yrkesgruppen och i övriga samhället. Här är förändringen marginell, och följer inte nödvändigtvis ovan förklarade stegvisa ökning.

I övrigt kan spekulationer göras i huruvida anställda inom polis och försvarsmakt uppfattar en verklig förändring i attityder gentemot homo- och bisexuella, eller om resultatet är ett tecken på en större medvetenhet för hur arbetskamraternas attityder egentligen ter sig. En ökad kunskap om de frågor som

---

<sup>12</sup> Ljunggren, Gunilla, m. fl. (2003) *Arbetsvillkor och utsatthet: en studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*, Programmet för arbetsmiljöstatistik, Stockholm: Statistiska centralbyrån.

utbildningen fokuserade kan tydligt utläsas ur materialet. Andelen personer vilka svarat ”Vet ej” är i princip genomgående lägre i de utbildade grupperna inom polisen och försvaret. Generellt sett framstår det som att många deltagare har fått en klarare bild av attityderna främst på den egna arbetsplatsen, och att många av dessa numer uppfattar attityderna som positiva. Se nedanstående tabeller hämtade från bilaga F.

**Tabell 15.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella kvinnor på din arbetsplats?

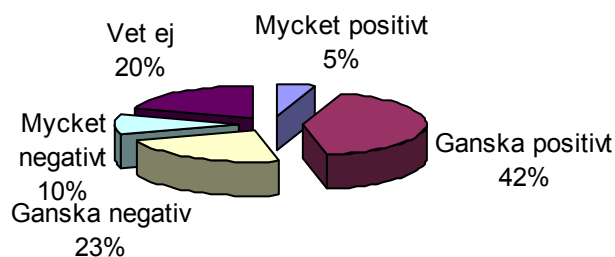
	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	10,2	7,0	6,5	4,6	1,9	0,0	10,7	7,6
Ganska positiv	49,1	39,5	35,8	41,6	34,0	20,8	29,0	23,7
Ganska negativ	20,8	22,8	25,2	23,4	22,6	36,1	13,7	13,0
Mycket negativ	5,6	7,9	10,6	10,2	15,1	12,5	3,6	2,8
Vet ej	14,4	22,8	22,0	20,3	26,4	30,6	43,1	52,8

**Tabell 16.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella män på din arbetsplats?

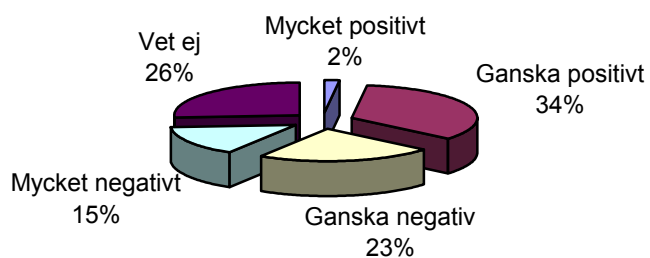
	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	11,6	7,9	4,1	3,6	1,9	0,0	11,4	5,9
Ganska positiv	43,3	36,8	26,8	33,5	30,2	15,3	28,2	19,7
Ganska negativ	23,7	20,2	35,8	26,9	26,4	37,5	15,6	17,6
Mycket negativ	9,8	14,0	17,1	14,2	17,0	20,8	4,6	9,6
Vet ej	11,6	21,1	16,3	21,8	24,5	26,4	40,1	47,3

Alternativt kan resultatet tolkas som att deltagare velat se utbildningen som kritik mot en, enligt dem, redan existerande medvetenhet och öppenhet på arbetsplatsen, och därmed valt att motbevisa utbildningens problemställning. Till exempel att det pekas på att flera inom polisen och försvarsmakten döljer sin homo- och/eller bisexualitet. För att ge en tydligare bild av den diskuterade tendensen i tabellerna ovan exemplifieras detta med cirkeldiagram för polisens procentuella värden i tabell 15 på följande sidor i diagram 1 till och med 4.

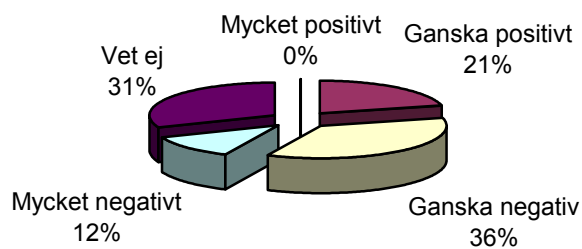
**Diagram 1: Polis utbildade: Attityder generellt till homo- och bisexuella kvinnor**



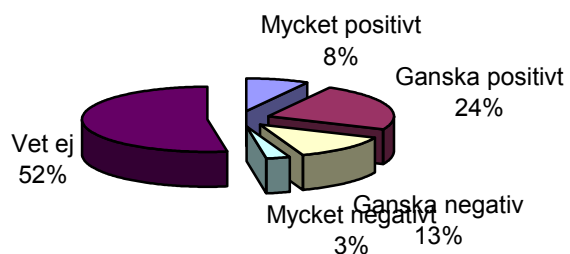
**Diagram 2: Polis ej utbildade: Attityder generellt till homo- och bisexuella kvinnor**



**Diagram 3: Polis kontrollgrupp: Attityder generellt till homo- och bisexuella kvinnor**



**Diagram 4: AoU polis: Attityder generellt till homo- och bisexuella kvinnor**



Diagrammen ovan är alla avrundade till närmaste heltal. I tabellerna 21 och 22 (i bilaga F) kan det utläsas att en ökning skett vad gäller informella samtal kring homo- och bisexualitet. Det går också att utläsa att det positiva samtalet ökat på de arbetsplatser där utbildning genomförts. Vidare kan man dra slutsatsen att resultaten från *Arbetsvillkor och utsatthet* (AoU) visar på en betydligt större andel vilka uppger sig att inte veta eller uppge att man aldrig talar om homo- och bisexualitet. Dock har antalet vilka svarat ”Oftast i en negativ anda” inte sjunkit i förhållande till AoU. Vad gäller fördelningen av att diskutera parförhållanden på arbetsplatsen så har enkäten inte givit någon statistisk signifikans överhuvudtaget, ej heller i jämförelse med AoU. Varpå det kan sägas att utbildningen förmodligen inte leder till någon större förändring i denna fråga.

På frågan om det förekommer diskriminering i form av nedsättande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet eller riktat mot en specifik arbetskamrat kan det inte utläsas någon stark eller i jämförelse mellan polis och försvarsmakt någon egentlig, enhetlig effekt av utbildningen, en viss skillnad mellan gruppen av utbildade och kontrollgrupp kan avläsas i och med att det i samtliga fall var en lägre andel i kontrollgruppen som svarade nej, på samma gång som kontrollgrupperna hade en högre andel vilka svarat ”Vet ej”.

Ett visst problem i svarsalternativen kan i detta fall utläsas i enkätsvaren i tabell 24, där många svarslämnare hade svårigheter att skilja på svaren ”Vet ej” samt ”Har ej någon homo- eller bisexuell arbetskamrat”, något som avspeglades i en del utelämnade och felaktigt ifyllda svar.

I Tabell 25 till och med 27, redovisas svaren gällande med vilket förtroende man kan vända sig till sin chef och sitt fackförbund när det gäller just diskriminering på grund av sexuell läggning. Dessa svar var dock till stor del statistiskt insignifikanta, så någon egentlig förändring på grund av utbildningen har ej kunnat avläsas. Däremot syns ett klart starkare förtroende för fackförbund och arbetsgivare bland försvarsanställda i förhållande till polisen.

I Tabell 28 till och med 35 redovisas svar gällande Normgivande och frågor kring eventuella utbildningsinsatser under året kring diskriminering på grund av sexuell läggning. Det är viktigt att observera att tabell 28 är den enda frågan i enkäten som specifikt inriktas på just Normgivande mångfald som projekt. I de påföljande tabellerna gäller frågorna ospecificerade uppfattningar och synpunkter på en eventuell utbildningsinsats gällande diskriminering på grund av sexuell läggning. Fråga 28, *Känner du till ett projekt som kallas Normgivande mångfald?*, är intressant. 12,5 % i kontrollgruppen för polisen säger sig känna till projektet, och 99,0 % av vilka deltagit i utbildningen känner till namnet. Motsvarande siffror i för försvarsmakten är 94,4 % av dem vilka deltagit, samt hela 56,8 % från kontrollgruppen. Siffrorna skulle kunna tolkas som att det pekar på en mer rikstäckande approach för försvarsmakten som delprojekt eller att projektnamnet i högre grad synliggjorts, alternativt att det finns orsaker vilka har att göra med de två yrkesgruppernas organisationsstruktur på riksnivå, där försvars-

makten har en mer sammanhållen struktur även mellan förband och underavdelningar.

I tabell 30 framgår det att flertalet vilka tillhörde både kontrollgrupperna samt grupperna vilka var ej utbildade anser sig ha deltagit i en utbildning gällande diskriminering på grund av sexuell läggning någon gång under de senaste åren. En förklaring av detta är den syn som visade sig bland en del intervjupersoner, där inställningen var att fort- och utbildningar kring diskriminering gärna ses som något generellt, där diskrimineringsgrunder ses som oskiljaktiga från varandra, så pass att man inte skiljer dem åt i någon vidare bemärkelse. Förväxlingsmöjligheten med diskriminering på grund av sexuell läggning och i synnerhet utbildningar gällande sexuella trakasserier eller köns-kränkningar var stor, vilket också har kunnat avläsas i denna utvärderings kvalitativa undersökning. Därav blir följderna att flera uppfattar tillexempel jämställdhetsutbildningar i en bredare betydelse än vad de faktiskt innebär.

I tabell 31 till och med 35 får kolumnerna som redovisar de utbildade grupperna vägas som mest intressanta, med tanke på det målbaserade perspektiv denna undersökning inriktat sig på. Ungefär tre fjärdedelar av de utbildade inom försvarsmakten ansåg att utbildningen hade bidragit till ökad kunskap, motsvarande förhållande inom polisen var nära två tredjedelar. Tabell 32 som redogör huruvida uppgiftslämnaren tror att utbildningen kommer leda till konkreta förändringar på arbetsplatsen tyder inte på någon förändring. Polisens mätning ger ingen statistisk signifikans, och försvarsmaktens kontrollgrupp svarar ”ja” i större utsträckning än den utbildade gruppen. Det får anses svårt att kunna dra några betydande slutsatser av detta.

När det gäller utbildningens innehåll och genomförande är siffrorna relativt lika i grupperna av utbildade. Knappt 70 % tyckte utbildningen var bra, ungefär 10 % ansåg den vara dålig och cirka 20 % angav ”vet ej”. Hälften av deltagarna ansåg inte att det var nödvändigt med ytterligare utbildningsinsatser, Drygt 30 % inom försvarsmakten ansåg att det behövdes ytterligare sådana, samma siffra inom polisen var knappt 20 %.

## Diskussion

Att sammanfatta alla de kvalitativa studierna vid utbildningstillfällena framstår som en i det närmaste orealiserbar uppgift. De elva besökta utbildningstillfällena, de 23 observationerna, och de 32 intervjupersonerna ger en mycket omfattande bas av kvalitativ information. Det centrala i denna analys bygger på den divergens i det resultat som erhöles, med andra ord det stora urval av reaktioner och resultat som observationer och intervjuer gett. Det är med andra ord svårt att dra några direkta slutsatser att anställda inom exempelvis kyrkan generellt hade

en viss inställning till, eller behållning av utbildningen, eller ens att deltagare från ett specifikt kontrakt skulle kunna tillskrivas en öppnare attityd gentemot homo- och bisexuella samt transpersoner än i allmänhet inom Svenska kyrkan.

Avslutningsvis kan konstateras att utbildningen i allra högsta grad inneburit en skillnad och satt ett avtryck på arbetsplatserna i fråga. Merparten av de deltagande har personligen ansett att det funnits både ett behov och en nytta med utbildningen. Om någon negativ aspekt ska betonas i synnerhet så bör det vara att utbildningens kapacitet kunde ha utnyttjats mer, med undantag för Polishögskolans aspiranter samt de anställda i Blekinge polismyndighet. Närvaron på flera utbildningstillfällen kunde ha varit större. Dock ska inte inflytandet från de utbildade gentemot de icke utbildade på de bevistade arbetsplatserna underskattas, något som i någon mån går att skönja i enkätsvaren.

Vid en jämförelse med de resultatkriterier som angavs ovan, är det denna utvärderings uppfattning att alla kriterier uppfyllts med god marginal. Projektet har i allra högsta grad utarbetat funktionella kurser. Utifrån observation, enkät och intervju är även den samlade bilden att utbildningarna lett till ökad kunskap om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning, och kunskap kring förebyggandet av densamma. På frågan huruvida ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa och situation samt upplevelser förmedlats kan också bekräftas att detta genomförts genomgående. Om dessa kunskaper förmedlats med ett genusperspektiv är däremot en komplicerad fråga att utröna. I texten i anslutning till kriterierna preciseras aldrig vad detta perspektiv specifikt skulle innebära. Men utbildningen har tagit utgångspunkt i genussystem, i det avseende att det utgått från att diskutera delprojektens historiska och strukturella maskulina yrkeskodning i relation till homo- och bisexuella kvinnor och mäns situation. Vad gäller frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling vill denna utvärdering poängtera att en sådan kontroll är för svår att göra utifrån en utvärdering av utbildningsinsatsen, och dessutom är svår att göra så tätt inpå utbildningstillfällena som utvärderingens undersökning gjorts. Det återstår med andra ord att se om respektive arbetsplats framöver på allvar integrerat denna diskrimineringsgrund i det ordinarie arbetet mot diskriminering.

En gemensam nämnare kunde avläsas genom alla utbildningstillfällen och arbetsplatser, nämligen att ett flertal ansåg att utbildningen hade potentialen att sätta igång tankar, informella samtal och diskussioner, vilket i sin tur inom sinom tid kunde tänkas ha betydelse för förbättrade attityder gentemot homo- och bisexuella på den egna arbetsplatsen, attityder vilka tidigare byggde på förutfattade meningar och präglades av en schablonartad syn på homo- och bisexuella i allmänhet och inom yrket.

## Referenser

*Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II för Normgivande mångfald*, Nedladdad 040805:  
[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF)

Barck-Holst, Peter, och Högström, Jens (2003) *"Homokompetens"*. Uppsats vid psykologlinjen, termin sju, Stockholms universitet.

Bildt, Carina (2004) *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Arbetslivsrapport 2004:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Bildt, Carina (2004) *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor*. Arbetslivsrapport 2004:16, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Fahlstedt, Krister (2000) *Studie över situationen för homosexuella inom Försvarsmakten, enskild uppsats vid Managementinstitutionen*. Stockholm: Försvarshögskolan,

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Ljunggren, Gunilla, m.fl. (2003) *Arbetsvillkor och utsatthet: en studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*, Programmet för arbetsmiljöstatistik, Stockholm: Statistiska centralbyrån.

Premfors, Rune (1989) *Policyanalys: Kunskap, praktik och etik i offentlig verksamhet*. Lund: Studentlitteratur.

Rossi, Peter Henry, m.fl. (2004) *Evaluation: A Systematic Approach*, 7:e uppl. Kalifornien: Thousand Oaks

Vedung, Evert (1991) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.



## Bilaga A: Utbildningsinsatser hösten 2004

På de arbetsplatser vilka kursiverats, utfördes observationer och intervjuer.

### **Försvarmakten**

<i>Jämtlands flygflottilj, F4</i>	<i>040820-040826</i>
<i>Militärhögskolan i Halmstad, MHS-H</i>	<i>040916</i>
<i>Livgardet Kungsängen, LG</i>	<i>040927-040930</i>
<i>Jämtlands flygflottilj, F4</i>	<i>041108-041110</i>

### **Svenska kyrkan**

<i>Hisingens kontrakt</i>	<i>041005</i>
<i>Älvsyssels kontrakt</i>	<i>041006</i>
<i>Krokom-Åres kontrakt</i>	<i>041111</i>
<i>Örnsköldsviks kontrakt</i>	<i>040524</i>
<i>Berg-Härjedalens kontrakt</i>	<i>040607</i>
<i>Bräcke-Ragundas kontrakt</i>	<i>040925</i>
<i>Östersunds kontrakt</i>	<i>041011</i>
<i>Sollefteås kontrakt</i>	<i>050215</i>
<i>Strömsunds kontrakt</i>	<i>041108</i>
<i>Härnösand-Kramfors kontrakt</i>	<i>041115</i>
<i>Ljungas kontrakt</i>	<i>041120</i>
<i>Sundsvall-Timrås kontrakt</i>	<i>041122</i>
<i>Ljunga kontrakt</i>	<i>Ej genomförd</i>

### **Polisen**

<i>Blekinges polismyndighet</i>	<i>040927-041020</i>
<i>Polishögskolan i Solna, PHS</i>	<i>040901-041022</i>
<i>Östersunds polismyndighet</i>	<i>041108-041112</i>
<i>Örebros polismyndighet</i>	<i>041025-041105</i>
<i>Kirunas polismyndighet</i>	<i>041129-041217</i>

### **Övrigt<sup>13</sup>**

<i>TCOs kunskapsvecka, Stockholm</i>	<i>040810</i>
<i>Officersförbundet, Stockholm</i>	<i>041013</i>
<i>Handledarutbildning, Stockholm</i>	<i>040818</i>

---

<sup>13</sup> Här genomfördes inga intervjuer.

## Bilaga B: Enkätutskick, utbildningsinsatser.

Delprojekt	Har fått utbildning	Ej utbildning	Kontrollgrupp
<i>Polis</i>	200 Blekinge 100 Örebro	100 Blekinge, Örebro	100 Kalmar
<i>Kyrka</i>	100 Härnösand	100 Härnösand	Uteblev
<i>Försvär</i>	400 Karlskrona, Östersund, Kungsängen	300 Karlskrona, Östersund, Kungsängen	200 Skövde, Halmstad
Summa	800	500	300

## Bilaga C: Uppskattade förhållanden på arbetsplatserna

Antalet genomförda intervjuer och observationer i förhållande till antalet lektionstillfällen på de besökta arbetsplatserna, samt antalet deltagande ställt mot antalet planerat närvarande

Arbetsplats	Interv.	Observ/ lektioner	Deltagare
Jämtlands flygflottilj	9	7/13	211/632
Militärhögskolan i Halmstad	3	1/4	66/78
Livgardet Kungsängen	4	4/7	ca 200
Hisingens kontrakt	2	1/1	23/29
Älvsyssels kontrakt	2	1/1	25/31
Krokom-Åres kontrakt	1	1/1	11/17
Blekinges polismyndighet	5	3/3	ca 300 <sup>14</sup>
Polishögskolan i Solna	6 <sup>15</sup>	5/40	ca 800 <sup>16</sup>
Totalt	32	23/70	ca 1630

---

<sup>14</sup> Den totala uppslutningen var mycket god enligt både personalansvariga och intervjupersoner.

<sup>15</sup> Varav två genomfördes per telefon.

<sup>16</sup> Studenterna vid PHS var alltid närvarande så när som en eller två i varje grupp om ca 25 personer. Bland de anställda var uppslutningen inte alls lika fullkomlig.

## Bilaga D1: Jämtlands Flygflottilj F 4, 040823-040826

Stockholm 040908

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Utbildningen i Fritt Fram på F4 inleddes redan fredagen 040820 med teaterupp-sättning av teatergruppen Rascál inför alla anställda på flottiljen. Dessförinnan höll flottiljchefen ett tal med anledning av utbildningen och vikten av denna. Enhetscheferna hade redan 040604 gått utbildningen, vilket avsåg ge en bra utgångspunkt för att förankra utbildningen och enhetsledningarna tidigt. Enhetscheferna fick order om att själva dela in grupper och ansvara för att enheten när-varade. Utbildningen var obligatorisk och synnerligen starka skäl var tvungna att föreligga för att inte behöva delta.

Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för homo- och bisexuella kvinnor och män.

### **Syftet**

Syftet var dels att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet på sin egen arbetsenhet/F4 generellt, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra skillnad i det arbetsmiljöhänseende för anställda på F4.

### **Metod**

Tillvägagångssätten på plats bestod av intervjuer och utbildningsobservationer. Avsikten är att under september 2004 även skicka ut enkät. Denna metod är gängse för alla delrapporter som kommer produceras inom Normgivande. Antalet intervjutillfällen var nio stycken, lika många som antalet enheter som deltog, med sammanlagt 12 intervju personer. De enheter vilka hade ett högre sammanlagt deltagarantal än 15 personer, intervjuades två personer. Spridningen försöktes i möjligaste mån göras mellan ålder, kön och civila/militära anställda. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen.

Intervjuerna bygger på Steinar Kvaless tankar kring hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>17</sup> Enheterna som deltog var följande:

	Antal intervjuer
Utbildningsenheten	2
Mark- och Teleenheten	1
Flygenheten	2
Flygunderhållsenheten	2
Personalenheten	1
Samordningsenheten	1
Stabsenheten	1
Stridsledningsenheten	1
Sambands- och IS-enheten	1

När det kommer an på intervjuerna, var det till en viss nackdel att hålla intervjuerna i direkt anslutning till lektionstillfället, då intervjupersonerna hade det mesta av informationen i färskt minne, därav kan de positiva resultat som ges om deltagarnas kunskapsinhämtning inte anses som alltigenom tillförlitliga. Däremot underlättade närheten i tid att få intervjupersonerna att minnas och resonera kring undervisningssituationen.

Vad gäller utbildningsobservationerna så genomfördes dessa vid sex tillfällen. Spridningen försökte göras så stor som möjligt, mellan de olika enheter vilka deltog, och olika utbildare. Detta försvårades aningen vid de tillfällen då grupper slogs ihop på grund av otillräckligt deltagarantal, och det inledningsvis tänkta upplägget utifrån det fastställda schemat fallerade.<sup>18</sup>

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv

---

<sup>17</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>18</sup> Det av flottiljen fastställda schemat från 040822 återfinns nedan som Schema A, hur lektionstillfällena slutligen förlades som Schema B.

- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>19</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

## Undersökning

Innan undersökningen redogörs måste uppslutningen nämnas. 211 anställda av 632 deltog vid de tre timmar långa pass som kursen bestod i. Detta påverkar validiteten i utvärderingen av utbildningsinsatsen negativt. Personalenheten menade att många fortfarande var semesterlediga, och att en del hade legitima skäl. Dock bedömdes det av nämnda enhet att summan av de med giltig frånvaro förmodligen inte var högre än att det totala antalet vilka hade möjlighet att delta inte var färre än ca 500 personer, vilket ger vid hand att endast ca 40% av de närvarande anställda valde att delta i ett av flottiljledningen sanktionerat och av personalenheten beordrat arrangemang. Detta avspeglades även i intervjuerna, där flera påpekade just att de vilka valt att inte gå förmodligen var de vilka behövde utbildningen mest. Se vidare under intervjusammanfattningen.

## Sammanfattning intervju

I och med intervjuerna nämndes fler gånger den dåliga uppslutningen ofta med betoningen att beordrade utbildningar ofta var mer eller mindre dålig uppslutning till, men att det rådde större enighet om att det var berättigat att frånvara från utbildningar vilka berörde diskrimineringsgrunder. Flera intervjupersoner hänvisade till att det även varit dålig uppslutning till en nyligen genomförd dag på temat sexuella trakasserier. Vidare ansågs det att de vilka var frånvarande under Fritt fram utbildningen var fler än de under utbildningen gällande könskränkningar, detta angavs två skäl till, att ”många hade tröttnat på liknande dagar” eller att de ansåg att en diskussion kring homosexuellas villkor i arbetslivet var obefogad. En intervjuperson ansåg att de vilka var frånvarande utan giltigt skäl oftast egentligen var osäkra eller rädda. Om det stämmer att flera av dem vilka skulle behöva få nya perspektiv på sin egna attityder avstod, så blir följden en mer positiv bild av situationen på F4 än i verkligheten.

---

<sup>19</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:

[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

En av de främsta förtjänsterna som utbildningen givit är enhälligt att den väckt en grundläggande medvetenhet för utbildningens huvudavsikt. Fler av de intervjuade formulerade just detta, vikten av att väcka frågor och kunskap kring detta till liv, för att öka medvetenheten generellt på F4. Det hävdades inte att några genomgripande attitydomvälvningar var nära förestående, men att alla som deltagit med säkerhet kommer att ha utbildningens frågeställningar och poänger kvar i sitt medvetande. Vikten av att få tillfälle att diskutera ämnet poängterades ofta som betydelsefull för att just få tala om det hela i ett seriöst, moget och medvetet sammanhang. En intervjuperson var övertygad att diskussionen skulle fortsätta, och även nå ut till dem som valde att inte delta.

Alla intervjuade hade möjlighet att förklara och diskutera begreppen *homosexualitet*, och *bisexualitet*. Vad gäller *transperson* var det ibland svårare att skilja mellan undergrupperna *transsexuell* och *transvestit*, där många verkade ha lyssnat mindre uppmärksamt, alternativt tagit denna del av lektionen på mindre allvar. Det var också i samband med denna del av utbildningen som många, visserligen relativt tysta, skratt och fnissningar brast ut. Ett i sin helhet godkänt resultat, men som måste sättas i relation till intervjuernas närhet i tid till utbildningen, samt uppslutningen. Vad gällde begreppet *heteronormativitet* så visste ett par personer vad begreppet betydde efter att ha deltagit i utbildningen, ytterligare några få hade inte uppfattat begreppet under utbildningen, men hade någorlunda möjlighet att på egen hand förklara betydelsen (något som också skulle kunna kopplas till antagandet om att de som var där, var de vilka redan hade en hög medvetenhet eller kunskap om frågan). Återstoden av intervjupersonerna hade uppfattat begreppet men kunde inte förklara innebörden, eller menade att de aldrig tidigare hört begreppet.

Utbildningen har generellt uppfattats som mycket konkret, rak och tydlig. I vissa fall har det uttryckts att just transpersonsbegreppet var svårfattligt, något som verkar kunna återspeglas på intervjupersonernas och deltagarnas något oengagerade syn i denna grupps rättigheter. Dock hävdar merparten av intervjupersonerna att budskapet och kunskapen som utbildningen avsett att förmedla nått fram, något som också bekräftas i de svar som intervjupersonerna ger på frågan vad utbildningens syfte bestod i. Inga intervjupersoner ansåg att utbildningen som helhet hade otydliga delar eller gav ett svårfattligt intryck.

Ett fåtal intervjupersoner formulerade ett intryck av att många deltagare under utbildningen håller god min i syfte att få utbildningen ur världen utan något debacle. Denna tystnad eller tillrättalagdhets beskrevs av en intervjuperson som ”politisk korrekthet”, och som enligt denne var vanligt förekommande inom F4, och säkert även inom FM (Försvarsmakten) i stort, att man håller god min för att ”få det hela ur världen”. Ett fenomen som ska ha förekommit även på andra utbildningar i jämlikhetsutvecklande syfte, till exempel den tidigare utbildningen gällande könskränkningar. Det skulle kunna ses som oroväckande ifall dylika

framställningar av situationen har skälig grund, dock är helhetsintrycket ändå att merparten på riktigt *ansåg* att utbildningen faktiskt var givande och viktig.

Några har också framfört en åsikt att Flygvapnet generellt sett är det mest medvetna och främst bland vapenslagen på att motverka diskriminering. En intervjuperson påpekade att även detta kunde vara en orsak till att så få deltog. Många skulle redan anse sig ha den medvetenhet, eller det jämlikhetstänkande som behövs för att upprätthålla ett bra arbetsklimat. Dock var merparten i intervjugruppen överens om att utbildningen var värdefull och tjänlig för F4s behov i arbetsmiljösynpunkt. Ett par utav dessa intervjupersoner tillade det faktum att få eller inga påstod sig känna till någon homosexuell kollega som ett bevis för just detta behov. Ett argument som ofta återkommer i utbildningen.

Många poängterade i intervjuerna att informationen om lagstiftningen var något av det nyttigaste de lärt sig. Under lektionstillfällena var de få deltagare som påpekade att exemplet från försvarsscenen var diskriminering, ingen påpekade att det var ett lagbrott.

En intervjuperson talade om en ”fiktiv beredskap” inför situationer som de vilka getts i videoexemplen ur Fritt fram materialet. Denne var övertygad om att folk skulle behålla en form av kompetens även långt efter det att utbildningen var klar. Det verkade osannolikt för denne att man skulle kunna ta ett kliv tillbaka till att fortsätta ha en negativ attityd gentemot homosexuella, när man diskuterat det hela på ett moget plan med en diskussion som sträckte sig betydligt högre än vad det brukade i informella sammanhang på arbetsplatsen, till exempel i fikarummet.

### **Sammanfattning utbildningsobservation**

Utbildningen förlades till några av garnisonsområdets utbildningslokaler. Sammanlagt genomfördes sex lektionstillfällen uppdelat på två hel- och två halvdagar. Tanken var att tre grupper ska undervisas samtidigt i förmiddags- (9.00-12.00) och eftermiddagspass (13.00-16.00) med start måndag (040823) eftermiddag. I denna första vända avsågs de 632 anställda att utbildas, för att i vecka 46 inrikta sig på de i runda tal 300 värnpliktiga, vilka vid denna tid har hunnit rycka in.

Sammanfattningsvis hade utbildarna olika upplägg, vissa använde sig mer av Fritt Fram materialet, andra ägnade mer tid åt att resonera kring sexuell läggning. Dock finns ett tydligt drag av att utbildningen ges inom vissa fastställda gränser. Med förbehåll för att olika grupper har olika förförståelse för ämnet, och att utbildarna därefter anpassat sitt lektionstillfälle. Stort sett har undervisningen mellan utbildargrupperna varit enhetlig, men utan att bli monotont likriktad.

Materialets användning har varit gott, många tog också med sig material, åtminstone i och med onsdagen, då man kunde börja använda det riktiga materialet, som varit försenat på grund av leveransproblem från Högkvarteret. Få



lämnade tillbaka material, men långt ifrån alla tog aktivt med sig. Detta ökade dock markant från och med onsdagen, då kursboken och cd-rom skivan lades ut i förhand på alla arbetsplatser. Vid vissa lektioner nådde inte riktigt informationen fram att materialet på borden var fritt att ta med sig och att avsikten var en förankring i flottiljens arbete.

Generellt sett var engagemanget bra från deltagande överordnades håll, de överordnade, alternativt chefer, som deltog, visade intresse och bidrog generellt att höja både diskussion och medvetenhetstänkande i de grupper där de deltog. Det ska understrykas att just denna bedömning är oerhört subjektiv, då ingen bedömning har gjorts över vilka chefer/överordnade som inte deltog alls. Med andra ord var det samma problematik här som i fråga om uppslutningen totalt. Vidare angav flera intervjupersoner just vikten av att överordnade visade medvetenhet för frågan för att det skulle få gott fäste i organisationen. Flottiljchefens tal i Folkets hus 040822 betonades som ett föredöme i just detta hänseende.

En jämförelse med Högström och Barck-Holsts undersökning inom försvaret; *"Homokompetens"* finns två tydliga skillnader, deltagarnas obstruktioner under och invändningar mot utbildningen.<sup>20</sup> När det gäller obstruktioner så känns ingenting igen från ovan nämnda undersökning. Det kunde hända att deltagare plockade upp och fingrade på sin mobiltelefon under lektionen, men mycket sällan och aldrig i något som helst syfte att obstruera utbildaren. Vidare förekom ej heller något ifrågasättande av projektet, vilket mandat det har, hur det finansieras, eller vilket stöd det har i allmänhet på F4 eller i FM. En bidragande orsak till just det sistnämnda kan sägas vara att de flesta utbildare nämner tidigare Överbefälhavares besök på Pride, och dennes stöd till projektet. Vidare nämns ett flertal gånger flottiljchefens tal inför teatern 040820, som ett fundament för den positiva inställning som mött utbildningen. Dessutom påpekades att liknande tal är en förutsättning för att liknande frågor och diskussioner på allvar ska vinna fotfäste på F4, och förmodligen inom FM i allmänhet. Vid ett tillfälle förhöll sig en av deltagarna synnerligen negativt inställd till hela utbildningen. Denne satt under hela lektionstillfället med ytterkläderna på, kom in i salen bland de sista och gick bland de allra första, även vid fikapausen. Dessutom vägrade denne kategoriskt att svara vid en direkt riktad fråga vid en av värderingsövningarna. Både hållning, rörelser och ansiktsuttryck uttryckte en olust, alternativt ett starkt ogillande av att behöva närvara. Någon liknande person, förutom denne, kunde inte urskiljas bland någon av de sex observerade grupperna.

Under utbildningen uttrycktes ofta en känsla av att negativa attityder gentemot homosexuella inte är ett genuint existerande problem. I några av dessa fall handlar det om att sådana attityder "åtminstone inte existerar här", i andra fall uttrycks det att på F4 arbetar ändå inga homosexuella, så att ett och annat skämt, eller en

---

<sup>20</sup> Barck-Holst, Peter, och Högström, Jens, *"Homokompetens"* uppsats vid psykologlinjen, termin sju, Stockholms universitet 2003.

och annan fördom ändå inte kan skada någon. Vid ett utbildningstillfälle uttrycktes till exempel att ”Vi hade inga problem med sexuella trakasserier förrän försvaret började anställa kvinnor”.<sup>21</sup> I stort var dock dylika kommentarer ovanliga, dylika åsikter stannade vid att uttryckas i form av ”Är det verkligen ett så stort problem, det är i alla fall inget som märks”. Oftast tonades också denna åsikt ned i och med att utbildaren förklarade det stora antalet dolda homosexuella inom FM, det framstod som att majoriteten av deltagarna tog åt sig innebörden av detta.

Ofta resonerade deltagare utifrån ett urskuldande av dåliga attityder med grund i okunskap, ofta reflekterades inte denna okunskap till dem själva utan till medarbetare över lag. Detta kan kopplas samman med att det vid lektionstillfällena alltid rådde en outtalad konsensus om att ingen medarbetare hade *antagonistiska* attityder gentemot homosexuella, möjligtvis då negativa *åsikter* i ”frågan om homosexualitet”, men att detta skulle kunna vara liktydigt med anti-pati, ogillande eller till och med hätska uppfattningar var uteslutet. Denna mycket passiva inställning till problemet med folk som kränker andra är ofta svår att nå fram till för att kunna ställa motargument mot. Utbildarna valde att inte gå i direkt polemik mot liknande uppfattningar, utan sökte istället bemöta sådana inställningar genom information, och en betoning på i första hand avsexualiserande, synliggörande och avdramatiserande.

En annan synpunkt som var desto mindre förekommande var att homosexualitet skulle vara någon form av val eller ståndpunkt. Ofta uttrycktes sådana tankar indirekt, genom att exempelvis mena på att det var en klar fördel att komma ut som homosexuell i artistvärlden, och att det säkerligen kunde vara de vilka påstod sig vara homosexuella för att vinna fördelar. Ofta formulerades denna inställning någorlunda dolt, genom att beskriva homosexualitet som en inställning, en politisk åsikt, en attityd eller ett karaktärsdrag. Till ytterligheterna hörde uttalanden i likhet med detta, under en diskussion om man bör prata om homosexualitet på jobbet;

Min syster är livrädd för spindlar, och inte pratar jag om spindlar hela dagarna, det handlar om en sorts respekt för andras individ [läs: gentemot personer som är homofoba], det är ju så olika vad olika människor orkar med att höra.

Liknande uppfattningar var dock sällsynta. Majoriteten i grupperna uttryckte inte uppfattningar jämförbara med den i citatet ovan, istället var det något man tog avstånd ifrån, tillrättavisningar deltagarna emellan var också något som vi vissa tillfällen meddelades utan omskrivning.

Ett fåtal gånger har enskilda deltagare yttrat sig på ett sådant sätt att de bevisat att de inte förstått budskapet som delgetts. Detta framstår dock som dessa

---

<sup>21</sup> Denna kommentar delgavs vid ett informellt samtal med en av pedagogerna efter ett utbildningstillfälle, och inte vid någon av de sex utbildningsobservationerna.

personer har varit generellt sett enstaka. Av alla enheter som deltog var respon- sen, intresset och medvetenheten generellt sett likvärdig, vissa grupper var mer aktiva än andra, men ingen grupp utmärkte sig som mer eller mindre avvisande eller ointresserad. Snarare då att vissa personer, i vissa grupper utmärkte sig, men generellt så var gruppernas intresse och hörsamhet för frågorna god. Utbildarna har mött dylika attityder med resonerande argument som inriktat sig på att få deltagaren/deltagarna att själva tänka över sin ståndpunkt. Något som också återkom som positiv kritik från intervjumaterialet, att utbildarna inte använt sig av pekpinna, utan prioriterat diskussionen.

En viktig del av de diskussioner som fördes (och som till del även betonades i intervjuerna) var att utveckla resonemanget kring att homosexuella själva måste se till att komma ut på arbetsplatsen, att det inte bara handlade om detta, utan om faktumet att de flesta arbetsplatser inte har en tillräckligt oinskränkt och öppen nivå i arbetsmiljön, vilket i sin tur ger att ungefär sju av tio homosexuella inom FM döljer sin sexuella läggning.<sup>22</sup> Utbildarna har generellt uttryckt en öppenhet för att tydligt tala om allas skyldighet som medanställda att inte tolerera kränkande uttryck, att inte tåga still. Dock har oftast andra begrepp än just *skyldighet* använts.

Generellt har utbildarna använt sig av uttryck och resonemang utan några skarpa uttryck eller provocerande tonfall, ej heller har man låtit sig provoceras av deltagare vilka fält plumpa eller obetänksamma formuleringar.

Vid en del lektionstillfällen sitter deltagarna relativt tysta till en början. Allt som oftast krävs att någon i gruppen väljer att bryta isen och samtidigt sätta nivån för hur och på vilket sätt samtalet ska föras. Om inte diskussionerna kommit igång innan, så brukade de göra det per automatik i och med den första värderingsövningen, alternativt associationsövningen till begreppet *sexuell läggning*.

Bilden av FM som mer eller mindre fördomsfri gentemot homosexuella i jämförelse med det omgivande samhället varierade markant från grupp till grupp. Nästan alla grupper tog olika ställningstagande, och den gruppen som var som mest negativ till FMs attityder var Stabsenheten. Den splittrade bilden bekräftas av de intervjuade, vilka poängterar att det är svårt att prata om F4 generellt, men att det förmodligen är mycket olika från enhet till enhet. En inställning som kunde avläsas var att ju högre upp i flottiljens hierarki deltagarna och intervju- personerna befann sig och ju mindre kontakt de hade med värnpliktiga, desto mer skeptiska var man gentemot de värnpliktigas situation, och de attityder som rådde där.

---

<sup>22</sup> En uppgift hämtad från; Fahlstedt, Krister (2000) *Studie över situationen för homosexuella inom Försvarmakten*, enskild uppsats vid Managementinstitutionen, Stockholm: Försvarshögskolan, s. 41f.

## Avslutning

Sammanfattningsvis har utbildningsinsatsen varit under omständigheterna god. Diskussionerna på lektionstillfällena var oftare engagerad än kraftlös, de intervjuade var oftare positiva till både utbildningen som helhet såväl som utbildarnas insatser, nästan alla intervjupersoner poängterade det incitament till medvetenhet de trodde väcktes i och med lektionerna, samt såg det som viktigt att få tillfälle att diskutera saken seriöst. Det största problemet är dock, som redan nämnt, avslutningen. Denna avses att kompletteras i vecka 46, då de värnpliktiga utbildas. I jämförelse med vad Högström och Barck-Holsts undersökning gav, samt i jämförelse med vad utbildarna ansåg, framstår F4 som en mycket medvetnare och även mer inkluderande arbetsplats än tidigare förband. Men då deltagarantalet varit så pass litet, så är det svårt att bedöma hur pass öppen denna arbetsplats är, och hur pass mycket de som verkligen gick utbildningen har möjlighet att föra vidare kunskapen till de återstående två tredjedelarna som inte närvarade. En uppföljning av undersökningen är nödvändig för att få en säkrare helhetsbild.

## Schema A

Tid	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3
Måndag 13-16	UtbE	UtbE	UtbE
Tisdag 09-12	HSE och MTE	FlygE	FuE
Tisdag 13-16	PersE och SamE	StabsE samt FKN	FuE
Onsdag 09-12	Strile	FuE	FuE
Onsdag 13-16	Strile	SISE	SISE
Torsdag 09-12	FlygE	FuE	FuE
Pedagoger	Lars Martinsson Daniel Hjalmarsson Gunnar Svensson	Krister Fahlstedt Tina Nilsson Elisabet Qvarford	Carl Gustaf Gonzalez Britta Svensson

## Schema B

Tid	Grupp 1	Grupp 2	Grupp 3
Måndag 13-16	UtbE	<b>UtbE</b>	UtbE
Tisdag 09-12	<b>MTE</b> <sup>23</sup>	FlygE	FuE
Tisdag 13-16	PersE och SamE	<b>StabsE samt FKN</b>	FuE
Onsdag 09-12	Strile	<b>FuE</b>	(FuE)
Onsdag 13-16	(Strile)	<b>SISE</b>	(SISE)
Torsdag 09-12	<b>FlygE</b>	(FuE)	(FuE)
Pedagoger	Lars Martinsson Daniel Hjalmarsson Gunnar Svensson	Krister Fahlstedt Tina Nilsson Elisabet Qvarford Gunnar Svensson	Carl Gustaf Gonzalez Britta Svensson

<sup>23</sup> HSE uteblev.

De fetade enheterna var dessa där utbildningsobservationer gjordes.

De enheter vilka är satta inom parantes är enheter där lektionen ställdes in och deltagarna samlades i en annan grupp. Ingen av lektionstillfällena understeg 10 deltagare. Tanken från början var att få ca 25-30 personer i varje grupp.

Förkortningar:

UtbE Utbildningsenheten

HSE Hälsa och Sjukvårdsenheten

MTE Mark- och Teleenheten

FlygE Flygenheten

FuE Flygunderhållsenheten

PersE Personalenheten

SamE Samordningsenheten

StabsE Stabsenheten

FKN Fastighetskontor Norr

StriE Stridsledningsenheten

SISE Sambands- och IS-enheten

## Bilaga D2: Militärhögskolan i Halmstad MHS-H, 040916

Stockholm 040930

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Dagen bestod av fyra grupper med mellan fjorton till arton personer i varje. Sammanlagt var antalet deltagare 66 närvarande av 78 blivande kaptener. Alla grupperna hade parallella utbildningstillfällen och allt var förlagt mellan 13.00 och 16.30. Grupperna bestod av MSHS för höstterminen nya studenter på flygvapnets kaptensutbildning, studenterna hade påbörjat denna utbildning för tre veckor sedan. Studenterna kommer från olika flygförband runt om i Sverige. Merparten av deltagarna skulle direkt efter lektionstillfället avresa till hemorten, därmed minskade möjligheten att välja intervjupersoner fritt bland grupperna, kort sagt blev det tvunget att välja bland de fåtal som inte var på väg därifrån. Anledningen till ledigheten var att regeringen dagen efter, 040917, avsåg att offentliggöra en proposition om besparingar och nedläggningar inom FM, där det fanns förslag på att flera av studenternas hemförband och tänkta framtida arbetsplatser kommer att läggas ned. Studenterna var främst mellan åldrarna 30-40 år, detta mycket beroende på att karriärstegen inom FM är bunden just i fasta tider och utbildningslängder. Merparten av studenterna var också män. Och de tre vilka blev intervjuade var alla män inom just detta åldersspann, från olika enheter inom flygvapnet. Utbildningen genomfördes för första gången av MSHS egen lärarkår, som gick handledarutbildningen i Stockholm 040816-040818.

Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för homo- och bisexuella kvinnor och män.

### **Syftet**

Syftet var dels att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet på sitt hemförband, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra skillnad i det arbetsmiljöhänseende för anställda på hemförbandet. Dessutom var avsikten att förhöra sig om eventuella skillnader mellan hemförbandet och MSHS som militära institutioner.

### **Metod**

Tillvägagångssätten på plats bestod av intervjuer och utbildningsobservationer. Antalet intervjutillfällen och personer var tre stycken, avsikten var ursprungligen

att ha fyra, en från varje utbildningsgrupp, men en av de fyra av MSHSs utsedda intervjupersoner dök aldrig upp. Att likt i Östersund sprida intervjupersonerna över köns-, ålders-, och enhetsgränser, var i synnerhet svårt pga. regeringens försvarsproposition som nämndes ovan. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen. Intervjuerna bygger på Steinar Kvaless tankar kring hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>24</sup>

Vad gäller utbildningsobservation så genomfördes denna vid ett av de fyra parallellt löpande seminarierna.

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>25</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

---

<sup>24</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>25</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:  
[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

## Undersökning

### *Sammanfattning intervju*

Alla tre intervjupersoner<sup>26</sup> var överens om att upplägget rent tekniskt var bra upplagt, den inledande teatern och lunchen som paus för eftertanke. Alla IP uttryckte dessutom att värderingsövningen hade gett en tankeställare, och att den påföljande diskussionen kändes som något i utbildningen de hade personlig behållning av. IP1 drog parallellen till att man tack vare dessa diskussioner, tänkte ett steg till, och försökte skapa sig en bild av homosexuellas situation i FM;

*Hur* uppfattas det, *hur* känns det, alltså sådana där känslorfrågor, man får verkligen tänka på djupet, man kan inte bara... man måste tänka sig in i en helt främmande situation.

Detta ger en rätt samfällad bild av de intervjuades syn på det rena upplägget. Därpå skiljer sig de intervjuade åt, IP1 håller en relativt positiv bild av hela utbildningen, och kan inte någonstans plocka ut något som varit svårt att förstå, som framstått som abstrakt, ej heller finner IP1 något påtagligt att kritisera i utbildningen, gruppen, deltagarna, upplägget såväl som tanken bakom utbildningen och projektet, är viktig och angelägen. På ett ställe påpekade IP1 att de flesta nog redan var tillräckligt medvetna; ”...vi är ju ganska open-minded allihop, vi har ju en ganska god och bred människosyn.” men kom sedan tillbaka till vad IP1 menade var ämnets betydelse för gruppen; ”Det är ju ett intressant och ganska *hett* ämne det här att diskutera och debattera i grupp.” Det är ändå nyttigt att man belyser det. IP2 väljer istället en mer kritisk hållning som alltigenom bottnar sig i att detta är något som FM eller åtminstone denna klass redan kan, redan vet och i de flest fall kan hantera. IP3 håller en mycket okritisk och föga analyserande hållning, där det utgås från att utbildningen var viktig och bra, men där det var svårt att formulera konkreta bilder av vad diskriminering skulle kunna gå ut på i IP3s eget hemförband.

Både IP1 och IP2 refererade till sina grupper som mer medvetna vad gäller diskriminering pga. sexuell läggning än FM generellt. I synnerhet pekade man på att grupperna var relativt unga, genomgående var studenterna någonstans mellan 25 och 35 år. IP1 menade att: ”Vår åldersgrupp är ganska vana vid den här typen av frågor... vi har mer vidare syn än äldre personer kanske”. Medvetenhet och motivation ansågs också kunna relateras till att MSHS just är en militärhögskola, där studenterna är måna om att engagera sig. I förhållande till hur det är ute i förbanden, är det betydligt svårare att tackla dylika frågor i det verkliga arbetslivet. Medan IP1 hade en positiv bild, och pekade på den behållning utbildningen förmedlat, vände IP2 detta snarare emot utbildningen, och kritiserade den

---

<sup>26</sup> Förkortas fortsättningsvis IP. Dessutom betecknas de olika intervjupersonerna med IP1, IP2 och IP3.



för att vara riktad till fel personer och i fel sammanhang; ”En sådan här utbildning kommer inte göra några revolutionerande vändningar på folk.” Yngre studenter på en militärhögskola var enligt IP2 redan medvetna, och IP2 kände sig personligen beklämd av att bli misstänkliggjord genom att överhuvudtaget anses behöva denna utbildning. Deltagarna var alltså för unga ur denna aspekt, dock på samma gång för gamla för då ”alla i vår ålder har en bestämd uppfattning”. Även teatern beskrev IP2 med orden; ”Ganska övertydligt och ganska klumpigt genomfört, närapå Stefan & Krister på vissa ställen”. IP2 kände sig personligen utpekad för att kunna mindre, för att vara en potentiell kränkare av homo- och bisexuella; ”Som om man försökte skriva *mig*, N.N., på näsan.” Enligt IP2 var videoexemplen banala, och ”felet” kunde lätt urskiljas. Men IP2 tillade trots detta att ”någon tankeverksamhet gav det ju”, speciellt då man satte sig in i rollernas agerande och funderade på hur man själv hade agerat. Med andra ord en åsikt som också IP1 uttryckt.

IP2 ansåg att homosexuella som grupp hade ett ansvar att berätta om sin sexuella läggning:

Folk kommer alltid säga saker som dem inte menar något illa med, och det ska dem göra, för att annars så får man inte säga någonting... det finns och måste få finnas någon form av jargong, det finns det på arbetsplatser, den behöver inte vara grov förstås... man får inte ta bort det egna ansvaret av att säga till att det här var inte schysst, för så länge man inte säger att det är så, så kommer folk att fortsätta att prata, utan att mena något illa.

IP2 kunde dock se en viktig aspekt av utbildningen, att det däremot kunde vara nyttigt för deltagarna att höra detta i syfte att lära sig former för att utbilda och informera yngre inom FM i framtiden. IP3 förde inget större resonemang förutom att upplägget spontant kändes bra, och att både teater, videoexempel och värderingsövning, inte heller kände IP3 att det var någon press på vad man skulle tycka eller att något av innehållet i utbildningen var kontroversiellt.

Alla tre IP var övertygade om att MSHS hade en högre grad av medvetenhet än hemförbandet.<sup>27</sup> Orsakerna till detta ansågs främst vara den yngre åldern på studenterna på MSHS, samt studenternas motivation just i egenskap av studerande, samt att de precis hade inlett sin kaptensutbildning för dryga två veckor sedan. IP2 tillade dessutom att man hade möjlighet att tala friare på MSHS än på hemförbandet när det gäller respekterande åsikter gentemot homosexuella. På MSHS kändes miljön betydligt öppnare; ”De som jag läser här känner ju inte mig på det sättet”, ungefär som att det som formulerats under utbildningen är något man på hemförbandet inte har möjlighet att yttra pga. det rådande sociala sammanhanget. IP2 menade även att ”...man höjer sin ribba rejält inför en sådan här utbildning också, när man sedan kommer tillbaka till förbandet, så kommer ribban återigen sjunka [visar med handen]”. IP2 menade att

---

<sup>27</sup> Alla tre IP kom från tre olika flygflottiljer.

man säkerligen tog med sig ett visst mått av tankar och idéer från utbildningen, men att skillnaden på hur man agerade på hemförbandet förmodligen skulle vara försumbar. IP1 ansåg att dennes enhet pga. det höga antalet kvinnliga och civila anställda gjorde hans arbetsplats betydligt mer medveten än resten av förbandet; ”Man har inte det här hockey-omklädningsrums-snacket.” Kvinnor representerar ju även de en minoritet, och har ofta därmed större förståelse menade IP1: ”Det blir en annan stämning på arbetsplatsen.”

IP3 var odelat positiv inför sitt hemförbands framtid, och på frågan om IP3s hemförband upplevs som fördomsfritt och oinskränkt svarades att de förlegade fördomar som hade rätt allteftersom försvinner. På frågan om videoexemplen skulle kunna förekomma på hemförbandet svarar IP3 att omsorgsscenen kanske skulle kunna ske: ”Det är väldigt lätt att trampa i det klaveret utan att ha någon avsikt med det... Just att man aldrig vet om personen är homosexuell” En sådan situation skulle enligt IP3 kunna ske, samtidigt som den inte skulle behandlas på samma dåliga sätt som på videon.

IP1 och IP3 ansåg att inget i utbildningen hade varit svårt att förstå, inget i utbildningen hade fått dem att känna sig skeptiska eller negativt inställda. IP1 kunde ibland tycka det var tråkigt att de var de vanliga lärarna som höll i kursen, då det skulle ha varit intressant att få höra på en homosexuell persons syn;

I vissa fall saknade man svar på sådana känslor... hur homosexuella själva uppfattar olika situationer. Jag kan ju känna en sak, en homosexuell kan ju känna på ett annat sätt, kanske, eller tja... men det känslomässiga har man liksom inte koll på.

IP2 fokuserade återigen på att utbildningen var för onyanserad, med för mycket ”svart och vitt”. ”Hela utbildningen är självklar” ansåg IP2, och tillade i betydelsen *för* självklar. Vikten av att verklighetsanknytta saknades, och det behövs en ordentlig kontakt med dem som varit utsatta själva för att kunna skapa förståelse, med andra ord en form av likartad kommentar likt IP1s citat ovan. IP3 var helt övertygad om att utbildningen var alltigenom tydlig och ingenting kändes abstrakt, dessutom kändes ingenting övertydligt eller onödigt konkret.

Ingen av IP hade gått utbildningen om den var frivillig, med vissa förbehåll, om kursen var sanktionerad och stödd från förbandsledning eller ÖB, kunde både IP1 och IP3 tänka sig att delta. IP3 tillade också att alla i gruppen kunde väldigt mycket ”om de här frågorna” och nämnde en kurs i sexuella trakasserier som de nyligen hade gått.

Ingen av IP ansåg att det skulle gå att beordra anställda att inte diskriminera, IP2 menade att en sådan lösning skulle vara lönlös när det gäller att kunna bygga förtroende mellan arbetsledare och underställda, samt pedagogiskt ledarskap.

Alla tre IP ansåg att förankring av utbildningen skedde till stor del genom att medvetna chefer uttalade sitt stöd i liknande frågor, IP1 ansåg att det var lägligt

att vända sig mot just MHS, IP2 ansåg att det var för sent i utbildningsstegen, en liknande utbildningen borde ha vänt sig till exempelvis värnpliktiga.

På frågan hur de intervjuade trodde att fikarumspratet skulle komma att låta efter utbildningen ansåg alla att skillnaden skulle bli liten. IP1 framhöll likt tidigare att kaptensutbildningen bestod av yngre, redan relativt medvetna studenter:

Vår kurs är yngre [underförstått: och därmed mer medveten], så denna fråga har kommit in parallellt med frågan om kvinnor i försvaret... jag personligen, som yngre, ser det som alla dessa frågor hamnat under en flagg, all diskriminering är diskriminering, oavsett om det handlar om kön eller sexualitet. Vi är ju medvetna, eftersom vi påbörjat vår militära utbildning så pass sent, att man gått igenom de flesta diskrimineringsgrunder. Det är bara att vi lägger till det här fallet under de andra diskrimineringarna, det är ju precis samma sak.

IP2 hade en annorlunda bild:

Vanligt är att man överdriver skämtandet i början, sen tror jag att det, nu har ju folk massa redovisningar, det här kommer att försvinna, jag tror inte att det är något man kommer att tänka på utan det här är en kunskap man har fått, som ligger, liksom i bakhuvudet nu, något som kommer att ligga där och arbeta för sig själv, mer eller mindre omedvetet, men återigen, jag tror inte att förändringarna kommer att bli så makalöst stora, jag tror folk fortfarande kommer ha svårt att ställa sig upp och säga –nej det där var inte schysst liksom, utan jag tror även att folk vet att dem får tåla en viss jargong, med det inte sagt att man ska tåla allting.

IP3 hade en liknande åsikt, att skillnaden skulle bli liten, men att det ändå fanns ett korn av förändringsmöjlighet i de tankar som väckts på utbildningen. Avslutningsvis menar IP2 att; ”Jag har befast det jag redan anade”, åsyftandes att IP2 trodde att utbildningen skulle bli så enkel och ”svartvit” som den också slutligen visade sig vara.

### *Sammanfattning utbildningsobservation*

MHSHs utbildning 040916 blev den första inom FM att ledas av utbildare utanför den ordinarie gruppen av utbildare inom projektet, utan istället handledarutbildad personal, vilka vanligtvis arbetar som lärare på MHSH. Dessa utbildare gick en handledarutbildning i Stockholm 040816-040818. Upplägget på lektionerna skiljde sig inte nämnvärt, det mest markanta i skillnad utifrån observationen var sättet utbildarna relaterade till ämnena, vilka anekdoter som berättades och hur man talade till och med deltagarna, som stod utbildarna närmre än vad som varit fallet i fall de ordinarie utbildarna hållit i lektionerna.

Inledningsvis kom kritik gentemot teatern, oftast utifrån att man ansåg att det var missriktat att rikta sig till en grupp som deras, en grupp med yngre, sällan omedvetna eller inskränkta vad gäller respekterande attityder mot homosexuella

som grupp. Dessutom menade flera på att man inte kan nå fram till dem som verkligen behöver gå en utbildning, homofoberna. Ett tag framstod det som att gruppen som helhet avfattat en kritisk hållning gentemot teatern. Dock fick dessa åsikter inte stå obesvarade, flera i gruppen ansåg att det aldrig kan påstås vara fel eller missriktat att göra en utbildning likt denna, de vilka uttryckte likartade åsikter, hävdade även att samhället förvisso kommit långt de senaste decennierna, men att det fanns mycket okunskap och inskränkthet kvar att arbeta med. Som exempel angavs fikarumssamtalet som en återkommande situation där fördomar och okunskap kunde ventileras än idag. Utbildarna tillade det faktum att FM är en mycket normbärande institution, och att en stor mängd ungdomar faktiskt slussas igenom FM som institution under sin livstid. Gruppen var i sin helhet engagerad och närvarande i diskussioner, flera av deltagarna diskuterade lågmält sinsemellan under pågående diskussion. Också värderingsövningen genererade flera ståndpunkter och diskussioner. På frågan huruvida homosexualitet var genetiskt betingat, delade gruppen upp sig i två lika stora hälfter mellan valet att svara ”Instämmer inte” och ”Vet ej”. Ingen bytte heller sida när samma fråga ställdes gällande heterosexualitet.

Utbildarna gick vidare med att diskutera hatbrott mot homosexuella och lagstiftningen däremot. En av deltagarna gjorde reflektionen med att jämföra den undermåliga lagstiftningen vad gäller våldtäkt med att de i så fall borde vara än värre med lagstiftning till skydd av homosexuella. Utbildarna drog paralleller mellan sexism, rasism och homofobi. Vidare diskuterades också att samhället betydligt noggrannare engagerat sig mot sexism och rasism, men inte homofobi, och att det kanske var dags för det nu. Utbildarna poängterade, i synnerhet i och med videoexemplen att man inte ska skylla alla plumpa uttryck eller kommentarer som ren okunskap, ofta kan det handla om en dålig och exkluderande arbetsmiljö. Utbildarna svarade snabbt och riktade ofta fokus mot det mer eller mindre heteronormativa i deltagarnas åsikter, exempelvis då en deltagare uttryckte att det ju inte var speciellt anmärkningsvärt att det fanns heteronormativitet, då; ”...homosexuella faktiskt är färre.” Utbildarna bemötte det hela med att ifrågasätta om detta var grund nog att ignorera eller diskriminera, vidare drogs paralleller till ”mansnormativa”<sup>28</sup> strukturer i samhället, vilket gjorde det lättare för deltagarna att förstå problematiken.

En ganska intensiv diskussion utbröt efter polisscenen och kring vad man får säga och, hur man ska säga ifrån ifall man inte känner sig bekväm med någons uttryck. Diskussionen som fördes var ifall man som utsatt tydligt måste visa sina gränser, eller ifall man som en annan deltagare ansåg att man bör ”tvätta väggarna” och bryta gamla normer. Slutsatsen blev någonstans att det fanns en ganska skild syn i vad och när vissa ord blir kränkande, dock kunde de flesta

---

<sup>28</sup> Ett begrepp vilket i det sammanhanget skulle kunna uppfattas som en synonym till ”patriarkala”.

vara överens om att det *främst* var den utsatte som definierade vad som uppfattas som kränkande. Hela dagen avslutades med att deltagarna i par fick prata om vad som hänt i helgen utan att nämna parternas könstillhörighet. Därpå sammanfattades det hela med återkoppling till ett människorättsperspektiv.

## **Avslutning**

Slutligen kan det sammanfattas att dagen förlöpte väl. Av de 78 löjtnanterna deltog 66 personer, där få eller ingen inte hade ett legitimt skäl. Dels på grund av det procentuellt höga deltagarantalet, dels på grund av att utrymmet att undvika utbildningen var litet får det sägas att validitet och representativitet för gruppen var hög. Åtminstone högre än F4 Östersund, där det kunde spekuleras i hur många av de frånvarande som undvikit utbildningen pga. homofoba attityder, negativ inställning eller missnöje av någon anledning. Den största aspekten som framkommit både under observation och intervju är ändå en ganska hög medvetenhet kring HBT, men inte tillräckligt hög för att inte deltagarna var i behov av att samtala om ämnet och deras egen attityd eller relation till detta. En aspekt som dock bör tagas med i beräkningen är deltagarnas engagemang som nyuttagna till kaptensutbildningen, även om deltagarna länge har arbetat inom FM, så har de trots allt endast ett par veckor innan påbörjat sin utbildning. Det framstår som att utbildningen togs på större allvar tack vare detta, att deltagarnas engagemang var piggare, och att de kände betydelsen av att lära sig dylika frågor som del i en god ledarskapsutbildning. Detta hindrade dock, som ovan påvisat, inte IP1 att känna sig ”skriven på näsan”, då denne menade att deltagarna vid det här laget så pass erfarna att det inte var nödvändigt, utan att det snarare hade passat att utbilda värnpliktiga.

Utbildarna hade god kontakt med deltagarna, något som underlättade deras presentation och introduktion av ämnet avsevärt. Det krävdes inte att som för de ordinarie utbildarna, att etablera en bra kontakt och ett bra samtal med deltagarna, utan diskussionen kom igång omedelbart. Dessutom blev inte det första som sades under lektionen lika färgande av diskussionen återstoden av lektionstillfället, något som man till viss del annars kan utläsa i de ordinarie utbildarnas lektioner. Även om utbildarna gjorde denna utbildning för första gången framstod de som pålästa och engagerade, dock var det inte alla faktauppgifter som kunde besvaras, och utbildarna var långt ifrån lika seminarietekniskt skickliga som de ordinarie. Deltagarna framstod inte som de var av den åsikten att det hade varit lämpligare med homo- eller bisexuella utbildare, dock uttrycktes att det skulle kunna ha varit mer nyanserat att få en insyn i homosexuellas känslor.

## Bilaga D3: Livgardet i Kungsängen, LG, 040927 – 040930

Stockholm 041015

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Livgardet i Kungsängen är ett infanteri- och kavalleriförband med 505 anställda och 1200 värnpliktiga. Det maximala antalet som förväntas komma till utbildningen är ca 720. Utbildningen dessa dagar vände sig till båda dessa grupper med en inledande teateruppsättning på morgonen och efterföljande för- och eftermiddagspass med lektioner, 09.00-12.00 samt 13.00-16.00. Teateruppsättningen presenterades av stf regementschef Staffan Olesen, det var även från denne som regementsordern om deltagande vid utbildningen utgick. I regementsordern angavs också att Fritt fram-materialet skulle skickas ut innan utbildningen, något som inte verkar ha skett. Arméinspektör tillika generalmajor Alf Sandquist deltog under tisdagen. Stödet från regementsledningen har uppfattats som marginellt.

Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för homo- och bisexuella kvinnor och män.

### **Syftet**

Syftet var dels att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet på sitt hemförband, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra skillnad i det arbetsmiljöhänseende för anställda på hemförbandet. Dessutom var avsikten att förhöra sig om eventuella skillnader mellan värnpliktiga och anställda på förbandet.

### **Metod**

Sammanlagt intervjuades fyra personer. Urvalet gjordes så att både officerare, civilanställda och värnpliktiga deltog, samt att variablerna kön, ålder och rang alla representerades. Dock uppstod ett problem att hinna med att intervjua de värnpliktiga, då dessa skulle bege sig ut i fältträning omedelbart efter utbildningen, detta löstes genom att intervjua den värnpliktige i en av pauserna, något som försvårade vissa frågor (intervjupersonen i fråga hann t e x inte se alla videoexempel), men som borde vara ett marginellt problem. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen. Intervjuerna bygger på Steinar Kvaales tankar kring

hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>29</sup>

Angående utbildningsobservationerna så genomfördes dessa vid fyra av utbildningens sammanlagt nitton lektionstillfällen, den ursprungliga idén var att hålla 24 tillfällen (sex per dag), men då deltagarantalet tunnades ut mot slutet av onsdag samt hela torsdagen, slogs några grupper ihop. Något man också räknat med skulle komma att ske. Utbildningsobservationerna genomfördes under tisdag och onsdag, under tisdagen mestadels nyinryckta värnpliktiga ur 6:e kompaniet, Livskvadronen. Och under torsdagen med anställda ur administrationen på förmiddagen, och från utbildningsenheten på eftermiddagen, i den senare gruppen deltog även ett fåtal värnpliktiga. Inget mer enhetsspecifikt schema upprättades innan utbildningen mer än att det under måndag och tisdag gällde värnpliktiga, samt anställda onsdag till torsdag.

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>30</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

---

<sup>29</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>30</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:  
[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

## Undersökning

### *Sammanfattning intervju*

Alla fyra IP ansåg att upplägget på utbildningen var bra, och ingen ansåg att det kunde eller borde ha lagts upp radikalt annorlunda. IP1 och IP2 ansåg att utbildningen över lag var bra och att det inte fanns så mycket att tillägga vad gäller upplägget, IP1 som var värnpliktig hade haft en näst intill identisk utbildning på sin högstadieskola, kände igen situationen och kände sig ”hemma” i diskussionen.

IP2 svarade inte mer utförligt än att mena på att upplägget varit bra, över huvud taget var intervjun med IP2 inte vidare djup, IP2 svarade kort men korrekt på alla frågor, dock blev svaren aldrig vidare djupa eller nyanserade. Mot slutet av intervjun framkom att en närstående till denne var homosexuell, något IP2 inte dolde för sina medarbetare. IP2 som befäl var mycket nöjd med att de värnpliktiga hade uttryckt att de själva säkert hade fördomar, men att befälen i utbildningsenheten var öppna, fördomsfria och höll en god ton. Dessutom ansåg denne att det förmodligen skulle ha varit bättre att överlag blanda befäl och värnpliktiga, då detta ger mer ”feedback”.<sup>31</sup>

IP3 ansåg att teatern visualiserade det hela bra, det gjorde det lätt att ta till sig även på ett personligt plan. Lektionstillfället kändes inte lika bra:

Det kändes som det var lite stora grupper, att man kanske inte riktigt fångade upp, alltså, för vi hade ju den här teaterföreställningen först, och då väcker ju den en massa tankar... det kändes som nästa del [lektionstillfället] var ganska fristående, och teatern tappades bort lite grand.

IP3 ansåg att en sådan stor grupp som denne deltagit i inte alltid är lätt att ta ton i. Men på det hela taget kändes även lektionstillfället värdefullt. Värderingsövningarna satte saker och ting på sin spets, vilket var bra:

Alla säger att det där vet vi redan och så här är det, men sen så upptäcker man att när man börjar diskutera saker att det kanske ändå inte är riktigt så... alla har ändå lite olika uppfattning om hur det faktiskt är.

IP3 ansåg det viktigt att få stå för vad man tycker i dubbel bemärkelse, dels att vara tvungen att berätta inför sina medarbetare, dels att rent fysiskt gå över rummet för att rent fysiskt ”ta ställning”. Vidare menade IP3 att det var av stor vikt att ledningen ställde sig bakom utbildningen, något som gäller alla former av projekt och utbildningar. Dessutom ansåg IP3 att föreningen HoF<sup>32</sup> borde ha presenterats mer ingående.

---

<sup>31</sup> Se vidare diskussionen under *Sammanfattning utbildningsobservation*, där maktproblematiken i situationen diskuteras.

<sup>32</sup> Föreningen *Homo-, bi,- och transpersoner i Försvaret*.



IP4 ansåg också upplägget som bra, dock kretsade det centrala i hans resonemang kring utbildarnas sexuella läggning:

Bra att dem som var ledare var en bög och en lesbisk, det ger ju större trovärdighet till upplägget... två heterosexuella skulle ju aldrig kunna sätta sig in i deras situation, då blir det förfelat.

Vikten av att få höra de homosexuellas ”syn på saken” betonades av IP4, och det framstod inte som denne direkt kopplade utbildningen för respekt för mänskliga rättigheter, utan snarare respekt för andra personers avvikande åsikter. Även IP1 uttryckte att det var viktigt att få med ”homosexuellas synvinkel”.

Vad gäller öppenheten och fördomsfriheten på LG så var värnpliktige IP1 allra mest positiv:

Nu vet ju inte jag hur det är att jobba här, men plutonen, i gruppen är det väldigt öppet, man pratar ju om allting... det går inte att bo tillsammans om man inte pratar om allting, den kamraten man är stridspariskamrat<sup>33</sup> med, jag vet ju allt ifrån systrarnas skostorlek till vilket år kamraten förlorade oskulden... allting kommer alltid fram.

IP1 anser att hans egen arbetsgrupp är så pass genuint intim sinsemellan att det är svårt att hitta motsvarighet i det vanliga livet. IP1 menade till och med på att det var betydligt öppnare på LG än i samhället i övrigt, men återknöt detta direkt till den egna plutonen, och därpå till det egna stridsparet. Vidare hävdade IP1 att det var i värnplikten där; ”... det riktiga jaget kom fram” till skillnad från de roller man spelar exempelvis på skolan och på besök hos far- eller morföräldrar; ”Här kan man inte spela en roll, här är man den man är.” Dock framkom att det även inom LG fanns fördomsfulla attityder: ”Det är ju så med allt i samhället... Även ens fritid; ’jag dansar balett’ är ju knappast det första man säger till människor här”. IP1 uttryckte inte att detta skulle vara del av en normbärande attityd just på LG, utan att LG var ungefär lika fördomsfullt gentemot balett som samhället i övrigt, i synnerhet män som dansar balett. De andra tre IP, vilka alla tre var anställda, var desto mer förtegnade vad gäller öppenheten på den egna arbetsplatsen, dock var det ett genomgående tema att man inte riktigt vågade uttala sig om LG i stort. Alla tre ansåg att deras eget arbetslag var bra och fördomsfritt, att det kanske var sämre ställt på LG generellt, och att det garanterat var sämre ställt inom FM i stort, och att en utbildning likt denna var av stor betydelse. IP4 ansåg dessutom att det fanns klara attitydproblem hos de äldre och högt rankade officerarna, t e x menade IP4 att det nog var praktiskt taget omöjligt att komma ut som homosexuell äldre man och samtidigt högt rankad officer. Dock påpekades att;

---

<sup>33</sup> Ett system inom FM att dela in infanteriplutoner i stridspar, där avsikten är att bygga intimitet, respekt och ansvar gentemot varandra för att förbättra sammanhållningen i gruppen.

När det gäller ledarskap och sånt där, så ligger ju vi på framkant och jag tror även att vi, även då det här då att ha överseende med saker och ting [Underförstått med homosexuella], där tror jag också vi ligger på framkant.

I princip alla på LG genomgår gruppledarutbildning, där det ingår att vara öppen och vidsynt för till exempel diskriminering. IP4 var uppenbart påverkad och lite irriterad av vad denne ansåg var ett dåligt ledarskap som uttrycktes i video-exemplet från FM. Denna åsikt återkom under utbildningsobservationerna, där det ibland framstod som att officerare ville hävda sin yrkesmässiga stolthet i att förstå och vara insatt i ledarskap, gentemot det enligt dem mycket dåliga förfaringssättet från majoren i scenen ”Hon är sån”.

IP1 skulle gå utbildningen även om den varit frivillig, då det skulle kunna användas som merit då IP1 avsåg att söka till polishögskolan efter värnplikten. ”Det är väldigt bra då, att ha ett öppet sinne, och även fast jag har det nu, så lär man sig alltid nya saker.” IP3 skulle ha gått utbildningen om den var frivillig, men med stor sannolikhet skulle anställda generellt undvika utbildningen. IP4 menade att eftersom kurserna som ges på LG är oftast ordersatta, innebär det att man inte är van vid frivilliga varianter, så IP4 ansåg att det var knepigt att svara på. IP2 vågade inte uttala sig.

Det kommer enligt IP1 aldrig att få anställda att inte diskriminera, det kommer förmodligen alltid finnas en norm som gör att folk diskriminerar andra. IP4 och IP3 ansåg att det nog inte skulle gå att beordra anställda att inte diskriminera, det har med samhällets syn att göra. Svårt att beordra folk att ändra sina åsikter. IP2 hade en helt annan syn; det ska inte behövas att beordra anställda att inte diskriminera, diskriminering i detta fall är ju olaga, dessutom har FM ledning tydligt tagit avstånd från förekomster av all diskriminering. En lag eller stadga behöver man inte beordra anställda att följa. Det ska dem göra i alla fall. Ingen annan intervjuperson inom FM har yttrat sig som IP2 i denna fråga.

IP1 ansåg det kommer att pratas om utbildningen, men förmodligen bara i de minsta kamratgrupperna. IP2 ansåg att de nog inte kommer talas så mycket om utbildningen i efterhand. Tyvärr tenderar det nog till att tas upp på ett skämtsamt sätt ändå, om inte annat pga. FM och LGs skepsis gentemot större utbildningsprojekt sanktionerade från högre ort. Framför allt är det viktigt att de vilka arbetar med värnpliktiga tar till sig, pratar om det både sinsemellan och till sina värnpliktiga. Utbildningen kommer att behöva sjunka in lite menar IP4, men det kommer garanterat att diskuteras, på vilket sätt är svårt att säga, men IP4 anser ändå att diskussionen med största sannolikhet kommer att föras på en medveten nivå. FM och LG är ofta så pass öppet. IP3 visste inte om eller hur det skulle pratas om efteråt.

IP1 ansåg att utbildningen kändes konkret, och att nivån var bra. Inget saknades eller var heller svårt att förstå. Både IP2 och IP3 ansåg att ingenting saknades i utbildningen, perspektivet låg på sexualiteter och det var bra att utbildningen

hölls just till denna diskrimineringsgrund, annars försvinner den så lätt i en jämställdhets- eller jämlikhetsdebatt menade IP2. FMs tidigare utbildningar i liknande frågor har inte alls haft samma klass ansåg IP2, IP3 påpekade samma sak och hänvisade till Q-projektet.<sup>34</sup> Det finns väldigt mycket ”måste-utbildningar som folk ska gå på”, vilket kan öka skepsis ansåg IP3. Det kan hända att deltagarna utvecklar en solitt negativ inställning till ”allt sånt där [jämställdhets- och jämlikhetsutbildningar framför allt]”. ”Många kvinnor drar sig för att ta upp jämställdhetsfrågor, just på grund av att man inte vill vara den som är *den*, speciellt då det varit så mycket utbildningar, i värsta fall kan det hända samma sak för homosexuella...”

IP3 ansåg även att utbildningen kunde ha bidragit till mer självreflexivitet;

Hur kan vi agera för att skapa bättre förutsättningar... det är ju uppenbarligen så att det är många som drar sig för att tala om att det är så, att man är homosexuell, det är viktigt att se vad man själv kan bidra med.

Något IP3 ansåg att videoexemplen med efterföljande diskussion för det mesta lyckades med att belysa. IP4 ansåg att begreppsförklaringen kring *transsexualitet*, och förklaringen av *transvestit* gick lite för snabbt fram, och det var aningen svårt att hålla isär begreppen. Utbildningen enligt IP4 kändes konkret, det hela kändes som lite ”allmän information”, något som var bra, då många säkert inte visste så speciellt mycket sen innan.

Avslutningsvis anger både IP4 och IP2 alibin för att inte vara homofoba, något som återkommer ofta bland män i medelåldern inom FM (i intervjusituationen), ett slags sätt att värja sig från att eventuellt uppfattas som en del av schablonen av de äldre homofoba männen inom FM, ett sorts steg att visa sig medvetna. Oftast instämmer de i att dåliga attityder är en generationsfråga, och att deras egen generation har attitydproblem, men för att inte själva kategorisera sig i detta fack anges någon form av alibi, särskilt i intervjusituationen. Dessa alibin består oftast av refererat till att de känner någon homosexuell, eller har rört sig i kretsar med många homosexuella, till exempel i teater- och artistsammanhang.

### *Sammanfattning utbildningsobservation*

#### *De värnpliktiga*

Det mest anmärkningsvärda vad gällde de värnpliktiga var att de inte fått någon eller mycket lite information om vad utbildningen gick ut på. I de flesta fall hade de värnpliktiga endast fått höra namnet *Normgivande mångfald*, utan någon egentlig förklaring. Vidare var flera av de värnpliktiga mycket trötta och somnade nästintill i den för vanliga utbildningar mycket dåligt utformade salen (som egentligen var avsedd att användas för att undervisa eldledning). Trots den

---

<sup>34</sup> Ett kvalitetsprojekt, benämnt Q-Rv som initierades 1996 efter påtryckning från Riksrevisionsverket.

överhängande trötthet som flera värnpliktiga visade ansträngde de sig till det yttersta för att hålla sig vakna. Några örfilade sig själva, andra ställde sig upp för att inte somna.

Diskussionerna kring i synnerhet värderingsövningarna var förhållandevis mycket engagerade, alla deltagare pratade mer eller mindre, och ingen framstod som direkt bitter, tystlåten eller avogt inställd. Dessutom hade deltagarna en stark och generell respekt gentemot utbildarna, något som nog kan och bör kopplas samman med deras intränade förhållningssätt gentemot överordnade.

Även här kommenterades scenen ”Hon är sån” som ett exempel på riktigt dåligt chefskap, även om kritiken var hårdare från officerarna, vilket kommer diskuteras mer nedan. De värnpliktiga diskuterade ofta friskt, men de hade svårt att relatera till scenen ”Var lite diskret”, där få kände igen sig eller kunde problematisera en scen i kyrkomiljö, detta framstod som att det bottnade i en syn på kyrkan som genuint homofob, en institution bortom räddning. En åsikt som ofta kommer fram när scenen visas inom FM. Annars fick scenen ”Bara ett uttryck” större genomslagskraft, och det framstod som deltagarna kunde relatera till problematiken med förnedrande uttryck.

Över lag får de värnpliktiga sägas vara medvetna, de kunde diskutera kring heterosexuella mäns rädsla för homosexuella, insåg kvickt utbildarnas förklaring av heteronormativiteten, näst intill alla ställde många och angelägna frågor, och de kopplade lättare en äldre deltagare ihop sexuell läggning med kärlek snarare framför sex. De värnpliktiga var långt ifrån lika intresserade, aktiva eller målmedvetna när de deltog i utbildningen tillsammans med officerare.

### *De anställda*

I den ena gruppen deltog både civilt anställda, befäl och värnpliktiga, medan det i den andra var uteslutande civilanställda och officerare. Den första gruppen präglades till stor del av att det var befälen som förde diskussionen framåt, och med tanke på de andra grupperna torde inte detta berott på att de civilanställda och värnpliktiga var ointresserade eller oengagerade, utan snarare att det fanns någon form av maktförskjutning, åtminstone mellan officerare ur utbildningsenheten och dess värnpliktiga. Lektionen blir till denna grupps lektion, och det är denna grupp som leder, initierar och argumenterar diskussionen. Inte en gång svarar en värnpliktig på en fråga eller påstående, om inte någon äldre, helst officerare, svarar dessförinnan. Ett liknande sådant exempel var under värderingsövningen där många värnpliktiga iakttog vad befälen ansåg innan de bestämde sig, på påståendet; ”Man inte bör prata om sexuell läggning på arbetsplatsen” ställde sig alla deltagare i hörnet för ”Instämmer inte”. Ett annat exempel var när en officer oförhappandes ställde de värnpliktiga den direkta frågan ifall de uppfattade sina befäl som benägna att diskriminera, svaret kom i det närmaste mekaniskt och för-

nekade att något befäl skulle vara så, däremot ifrågasatte den värnpliktige i fråga de värnpliktigas egen jargong som ibland både stötande och kränkande.

De äldre deltagarna använder ofta ”ni”, syftandes på utbildarna och homosexuella i allmänhet; ”Ni brukar ju...”, eller; ”Många av er är...”, något som ger intrycket av att de har svårt att släppa bilden av det enhetliga homosexuella kollektivet, som alltid strävandes efter samma mål och intressen. Ett sätt att formulera sig som inte förändrades under utbildningstillfällets gång.

Även under utbildningen kom fram att det förmodligen är accepterat att komma ut inför den egna, innersta arbetsgruppen, men att det nog skulle kännas, och kanske också vara, svårare att göra det på LG över lag. Jargongen ”grabbar emellan” blir än tydligare i relationen med anställda utanför den egna, närmaste, arbetsgruppen.

Vid presentationen av statistiska resultat tagna ur rapporten *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*<sup>35</sup> fick utbildarna flera frågor kring den statistiska metoden i rapporten, ett tecken som skulle kunna tyda på att frågeställarna ifrågasatte validiteten i rapporten, en av deltagarna påpekade dessutom sin skepsis mot att det skulle vara så ”farligt”.

En förvånansvärd aspekt hos de anställda är deras stabila tro på att deras egna arbetslag är öppna och fördomsfria arbetsplatser, samtidigt som alla utom tre i den första gruppen anser att det inte skulle vara lätt att komma ut på LG, det blir ett fall av skyddad fördomsfrihet, att där *jag* jobbar, där finns det en öppen attityd, men på regementet i stort och i den högre ledningen finns det problem.

Även i de anställdas grupper kommenterades kyrkans relation till homosexualitet som ett för kristna olösligt problem, detta avhjälpes inte av deltagaren med en närstående engagerad i Synoden<sup>36</sup>, den övergripande åsikten grundade sig i att kristna och aktiva inom kyrkan tror på gud, och följaktligen Bibeln, varpå man inte kan acceptera homosexualitet. Bilden av Svenska kyrkan som dogmatisk och fundamentalistisk antyds ofta inom FM. Utbildarna lyckades dock undvika att sammanhanget utvecklade sig till någon sorts teologisk diskussion. En av deltagarna poängterade själv vikten av att särskilja mänskliga rättigheter/juridik med teologi.

I alla anställdas grupper blev diskussionen angelägen och ofta ganska intensiv när det kom till att diskutera scenen ”Hon är sån”. I synnerhet (de manliga) officerarna var irriterade över och noggranna med att påpeka det dåliga ledarskap som majoren ger exempel på i scenen. En reaktion som framstod som ett tydligt ställningstagande att detta inte skulle kunna hända på LG. Något som också uttrycks av IP4 ovan, att befälen på LG har en så pass bra utbildning i ledarskap att

---

<sup>35</sup> Bildt, Carina, *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*, Arbetslivsrapport 2004:10, Arbetslivsinstitutet.

<sup>36</sup> Synoden är en riksorganisation inom Svenska kyrkan, uppgiften är enligt stadgarna att bevara och tydliggöra det kristna budskapet inom Svenska kyrkan, Synoden är även känd och kritiserad för sitt motstånd mot kvinnliga präster och homosexuella.

de inte skulle kunna agera så som majoren. Det bör förtydligas att befälens reaktion inte enbart var urskuldande, många ville också höra vad utbildarna ansåg vara godtagbara uttryck och fördomsfritt handlande, i synnerhet ur ett ledarskapsperspektiv.

Ett antal gånger poängterades att LG var ett stockholmsförband, och att detta med stor sannolikhet avspeglades på dess attityder, FM skall enligt flera deltagare vara en spegel av samhället, och då Stockholm är mer öppet och fördomsfritt än övriga landet, märks detta också på LG.

Även under de anställdas utbildning talades om tidigare genomförda projekt inom FM som oftast dåligt organiserade och misslyckade. Q-projektet nämns som exempel, men det påpekas att Normgivande framstår som betydligt bättre organiserat, man vill dock (även i intervjuerna) poängtera att många inom LG har en inbyggd skepsis gentemot utbildningar vilka beordras högt uppifrån, och att det också kan finnas många som ”väntar ut” sådana utbildningar, oavsett om de handlar om mänskliga rättigheter eller artilleriövningar.

## **Avslutning**

Sammanfattningsvis får även utbildningen på LG anses som positiv, deltagarna var över lag intresserade och engagerade i utbildningen, och det fanns en inställning hos intervjupersonerna som antydde att LG åtminstone har verktygen för att arbeta för en mer öppen arbetsplats, frågan är om denna utbildning var ett steg på vägen. Många var positiva till hur situationen på LG var, och mer skeptiska mot FM i övrigt. Dessutom ansåg de flesta att inom det egna, det närmsta arbetslaget var öppenheten stor, något man också tillade att den måste få vara, då det närmsta arbetslaget måste fungera helt felfritt i ett krisläge, och där inte kan fundera över någons sexuella läggning. Uppenbarligen finns det någon sorts strikt norm för hur arbetslag, arbetskamratskap och dess arbetsledning skall fungera inom LG, något förbandet också är väldigt stolta över, frågan är dock ifall man övervärderar detta fenomen som ett alltid fungerande system för att inte bara bekämpa utan till och med undvika diskriminering, ibland fick man känslan av att anställda som följer denna mall aldrig kan diskriminera.

En annan anmärkningsvärd sak att poängtera var det negativa inflytande uniformerade officerare hade på värnpliktiga, men även på civilanställda när de var i samma rum. Civilanställda kvinnor tenderade att sällan eller aldrig kommentera någonting alls under utbildningstillfällena. De värnpliktiga talade mer, men gjorde det i relation till officerarna, som värnpliktig fanns inget socialt utrymme att våga ta för sig, kommentera något, eller engagera sig ordentligt i debatten.

Över lag kan det också påpekas att många inom FM i stort har en tendens att skjuta ifrån sig problemet vad gäller negativa attityder till någon annanstans, till något annat läger, antingen menar man på, som ofta skedde på LG, att problemet aldrig existerade inom det egna arbetslaget, utan någon annanstans i organisa-

tionen. Vissa värnpliktiga och yngre officerare ansåg att det var en generationsfråga, och var av åsikten att när fyrtioåringarna pensioneras skulle läget se mycket annorlunda ut. Å andra sidan kunde de äldre officerarna anse att de var framför allt värnpliktiga vilka använde nedsättande språk eller uttryckte ogenomtänkta åsikter, medan ju mer utbildad man var, desto mer kände man till FM:s demokratiska värdegrund.

## Bilaga D4: Svenska Kyrkan i Göteborg, 041005-041006, Hisingens och Älvsyssels Norra kontrakt

Stockholm 041101

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Två utbildningar hölls i vardera kontraktsprests hemförsamling, dels eftermiddagen 041005 i Brämargårdens församlingslokal på Hisingen i Göteborg, dagen efter på förmiddagen i Kristinedalskyrkans samlingslokal i Stenungsund/Norra Älvsyssel. Utbildningarna varade i tre timmar vardera från 13.00-16.00 samt 09.00-12.00. Utbildningen vände sig till såväl anställda, förtroendevalda arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter samt ledamöter i kyrkonämnd och kyrkoråd. Utbildarna bestod av Leena Björstedt från Svenska kyrkans Församlingsförbund, samt Britta Svensson och Per Adolfsson från RIKS-EKHO37.

### **Syfte**

Syftet var dels att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet i sin församling, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra skillnad i det arbetsmiljöhänseende för anställda i den egna församlingen. Särskild tyngd avses att läggas åt jämförandet de båda kontrakten emellan.

### **Metod**

Sammanlagt intervjuades fyra personer. Urvalet gjordes så att både anställda och förtroendevalda hördes, samt att variablerna kön och ålder representerades. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen. Intervjuerna bygger på Steinar Kvales tankar kring hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>38</sup> Intervjuerna skedde i direkt anslutning till den genomförda utbildningen, vilket ger ett visst validitetsproblem när de gäller säkerheten i intervjupersonernas (IP) kunskaper och faktiska utbyte. Det hade varit betydligt förmånligare att höra IP

<sup>37</sup> Riksförbundet Ekumeniska grupperna för homo- och bisexuella

<sup>38</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.



efter att kunskapen och informationen sjunkit in och i någon mån säkert även glömts bort, för att kontrollera förankringsmöjligheterna för utbildningen. IP1 och IP2 intervjuades på Hisingen, IP3 och IP4 i Norra Älvsyssel.

Angående utbildningsobservationerna så genomfördes dessa vid båda utbildningens lektionstillfällen.

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>39</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

## Undersökning

### *Sammanfattning intervju -Hisingen*

#### *Övergripande*

Alla intervjuade uttryckte någon gång en förvåning över att det inte handlade så specifikt om kyrkan. IP1 menade: ”Det pratades mycket om allt annat, inte om kyrkan, jag trodde att det skulle röra sig lite grand om kyrkan faktiskt.” Det fanns en genomgående syn på utbildningen som att den skulle röra just *kyrkan* som teologisk institution snarare än en offentlig arbetsplats, och IP2 jämförde med Svenska kyrkans (SK) nyligen centralt genomförda kyrkomöte i Uppsala 040914

---

<sup>39</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:

[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansökan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

– 040917, som tagit upp just frågor rörande kyrkans inställning till frågor och rättigheter rörande homo- och bisexuella. IP2 uttryckte;

Jag trodde att det skulle vara det här om giftermålet [läs: rätten att gifta sig samkönat] och allt sånt där också, hur kyrkan ställde sig till det... det tycker jag är mycket intressant också... /.../.

Ofta kopplade IP1 ihop just homosexuellas rättigheter med giftermålet, eller andra frågor som handlade om kyrkans attityd mot homosexuella utåt i samhället. IP1 förstod inte utbildningen som något i första hand arbetsmiljörelaterat, snarare som en fråga att ta ställning till. På frågan om någonting saknades så framfördes just att detta ämne borde ha beretts plats i utbildningen;

Det efterlyste jag faktiskt, att jag tyckte att det skulle vara det, för det är en sån diskussion nu, i media, till tusen, får de gifta sig, får de inte gifta sig, är den prästen sån eller är den prästen sån som kan gifta [läs: samkönade par]...

Videorexemplen kändes inte vidare verkliga enligt IP1, åtminstone inte scenen från kyrkan. IP1 hade också en bestämd uppfattning om scenen från försvarsmakten och att detta nog kunde tas som ett rimligt exempel på specifikt militära arbetsmiljöproblem; ”/.../ inom militären, det är ju lite hysch-pysch där, det är det ju”. Vidare ansåg IP1 att dennes egen församling var förskonad från liknande situationer i och med en öppet homosexuell medarbetare<sup>40</sup>, något som beskrevs som ett lyft för församlingen, och gjorde det mer öppet. IP2 var övertygad om att liknande situationer skulle kunna ske inom SK, men utvecklade sitt resonemang med; ”Jag tycker nog att det skulle kunna hänt, jag skulle inte säga [skratt] just i min församling, men visst skulle det kunna förekomma”. På frågan hur det känns gentemot andra församlingar, om dessa upplevs som mer fördomsfulla menar IP2 att det inom prästkollegiet var ”våldigt olika teologiska uppfattningar om homosexualitet”. IP1 talade om ”den gamla skolan” som något vilket nästan kunde kategoriseras som en enhet. Denna enhet hade inget intresse, inga möjligheter och näst intill inga skyldigheter att förändra sina uppfattningar och attityder; ”/.../ de är ju så gamla... /.../, dem ligger ju på en annan nivå än vad vi ligger tror jag, dem lever på det här förgångna”. IP1 såg det som ett oundvikligt måste att vänta ut denna grupp, och att det knappast skulle gå att förklara eller lära ut vad utbildningen har gjort. IP2 ansåg att det på det hela taget var;

Våldigt bra att få dem här basala kunskaperna om homosex... även om man hör mycket om det, så vet man ändå ganska lite, därför var det väldigt bra för min personliga del, men somliga kanske inte tyckte det behövdes...

---

<sup>40</sup> Begreppet *medarbetare* används för alla olika sorters uppgifter som kan höra till en församling; anställda, förtroendevalda och frivilliga.

Exakt hur utbredd inställningen till utbildningen som onödig kunde inte IP2 sätta om, men denne uttryckte att det med största sannolikhet var bättre än i många andra församlingar.

### *Meningsfullheten*

IP1 trodde väl att utbildningen lärt ut något nytt till deltagarna, men kunde inte riktigt motivera varför det var meningsfullt. IP2 poängterade attitydförändringarna gentemot homosexuella de senaste tio åren som snabba, men att det trots det fanns ett behov av att ha liknande utbildningar, stor tyngd lade IP2 vid mötet med människor som är homosexuella, att få lära känna dessa hade enorm betydelse, något som säkert också hade stor betydelse för många deltagare i och med denna utbildning.

### *Begripligheten*

IP1 återkommer till videoexemplet från kyrkan som att detta var svårt att förstå, IP1 kunde inte tänka sig att en liknande situation skulle kunna förekomma, dessutom kändes det taget ur sitt sammanhang, i en verklig situation, skulle dem med all sannolikhet kunna bli sams, diakonen i scenen blev bara chockad. IP2 tyckte inte att något kändes svårt att ta till sig eller framstod som oförståeligt.

### *Närvaron*

IP1 ansåg att det nog fanns en del kollegor vilka undvikit kursen, för att den ”känts lite hysch-pysch”. Något IP1 inte kunde förstå riktigt. Men generellt var IP1 positivt överraskad, även om långt ifrån alla hade varit närvarande. IP2 ansåg att det kunde ha varit betydligt fler där.

### *Förankring*

IP2 poängterade vikten av att diskutera som det egentligen ända möjliga sättet att förankra, informera och poängtera utbildningens frågor på arbetsplatsen. ”Det goda samtalet” var en nyckelfråga. Till detta kopplade IP2 utbildarnas skickliga sätt att använda just samtalsmetodik, att få deltagarna att diskutera och ta ställning. En annan viktig aspekt av att förankra frågorna var;

*/.../, att även de som är, om man kan kalla det för rädda [underförstått för homosexuella]... att dem får säga sitt också, så att det inte bara är... om vi säger så, dem som är positiva [litet skratt], så att dem också får säga precis hur dem känner det, om det nu går, om man vågar det.*

IP1 ansåg att det var viktigt med samtal, och trodde att det skulle komma att pratas mycket om utbildningen i efterhand, men säkerligen bara i officiella sammanhang, som på kyrkomöte. Även IP2 trodde inte att det skulle talas så mycket om utbildningen i de mer inofficiella sammanhangen, såsom fikaraster

eller i det dagliga arbetet. IP2 ansåg att det nästan krävdes att man arbetade tillsammans med en öppet homosexuell för att kunna börja prata om det på allvar, även inofficiellt. IP1 påpekade hur öppet det blivit i och med dennes församlings senaste kyrkoherde, och påpekade hur mycket det var upp till respektive kyrkoherde att sätta nivån i församlingen. En tidigare kyrkoherde hade haft ett betydligt striktare inflytande, vilket fortfarande avspeglades bland de äldre medarbetarna i församlingen;

*/.../ dem har ju upplevt N.N. som var här innan, han var ju Schartauare, och där pratades det ju inte om sådant här, något mer otänkbart... och har man upplevt honom, så...<sup>41</sup>*

Dessa äldre hade en klart negativ syn, något som underförstått hos IP1 antyder att dessa medarbetare ändå måste respekteras, dessa medarbetare har som ovan nämnt inget val och ingen möjlighet att förändra sin attityd.

#### *Om utbildningen varit frivillig*

IP1 var övertygad om att denne skulle ha gått utbildningen om den var frivillig, IP2 tyckte frågan var svår, men att när man ser tillbaka på utbildningen så här i efterhand, så kändes det som att denne skulle ha deltagit. Men annars förmodligen inte. Det kändes bra och intressant när man väl var där.

#### *Sammanfattning intervju -Norra Älvsyssel*

##### *Övergripande*

IP3 ansåg utbildningen som inledningsvis ganska tråkig, ”men det är ju också så som det är att förhöra sig om lagar...”, men i övrigt kändes upplägget till sin helhet bra, speciellt att det deltog medarbetare från hela kontraktet, nödvändigt att ha en presentation. IP3 undvek kategoriskt att behöva kommentera den mycket påfallande tystnade under den inledande och största delen av utbildningen (Se vidare nedan under sammanfattningen för observationen). Att det inledningsvis var ”trögstartat” och ”tråkigt” berodde bara på det faktum att lagstiftning är tråkigt, att mikrofonerna krånglade och att närvarolista, samt listan för lunchbeställning gick runt under pågående utbildning. IP3 menade ”/.../ att det var nog det som trasade sönder inledningen”. IP4 ansåg att upplägget var bra fördelat mellan diskussion och arbetsmiljöregler och föreskrifter. Dock ansåg även IP4 att man missat en central del av diskussionen:

*Jag tycker hela frågan... som kyrka så hänger ju hela frågan kring, tycker jag, inte hela frågan, inte frågan hur man bemöter människor, den är ju självklar, men frågan kring tolkningssätt kring homosexualitet bygger mycket på bibelsynen, hur man ser på bibeln som normerande, och på*

---

<sup>41</sup> Schartauanismen; väckelserörelse från främst Skåne och Västsverige, grundad av Henric Schartau (1757-1825).

vilket sätt, dem frågorna är ju inte alls med, dem tangeras ju lite granna i samtalet genom att man kan ha olika syn, och det finns så olika syn bakom, men ibland så... vad är självklart, det är liksom... det finns... Antingen är man homofob, och då ser man ju det som på något sätt sjukt [skratt], något fel... och därför är emot homosexuella människor liksom, eller också så är det öppna armar till en homosexuell livsstil, och det finns ingenting där emellan, det är ju en väldig skala däremellan på sättet att se på homosexualitet som sådan och hur man bemöter människor, och varför man har den synen på homosexualitet, vilka rötter man har, och vilken förståelse man har av bibelns ord, och vad som är normerande för vår tid... Så det är ju massvis med frågor som inte alls tangeras i det här. Frågan är ju så mycket större för oss som kyrka, och därför är det ju... Man skrapar på ytan lite här va...

Denna diskussion är av samma sort som diskuterats ovan, kritik som framförs mot utbildningen för att inte gått på djupet i frågan, underförstått att man inte diskuterat det hela på ett teologiskt plan. IP4 tillägger också att ”Utbildningen måste landa där vi har detta [underförstått i kyrkan och i det teologiska sammanhanget]”. Denna inställning tas utförligare upp i Avslutningen nedan.

### *Meningsfullheten*

IP3 konkretiserade vilken mening som utbildningen hade/saknade:

Det här är ju ett sånt ämne där man alltid får en tankeställare, nu i och med att jag inte över huvud taget har någon teologisk bakgrund, så tänker ju ja inte på samma sätt... så jag lärde ju mig nytt liksom med den biten då va, för ibland blir man ju som –va? [inför teologiska frågor kring homosexualitet] Och så får man tänka, jag har ju aldrig reflekterat över dem tankarna så att säga, eftersom jag inte har den bakgrunden [den teologiska]...<sup>42</sup>

IP3 såg de deltagarna från kyrkans sida som över lag mindre förstående inför denna sortens utbildning, och att några av deltagarnas åsikter och kommentarer hade förvånat IP3. Dock hade IP3 inte tyckt det var värt ansträngningen att försöka delta i de diskussioner som blev. Vidare understryker IP3 att denne har haft både en lesbisk chef samt vänner i hundföreningar som varit bögar, där det enligt IP3 ofta finns öppet homosexuella män. IP3 ansåg att utbildningen uppenbart inte kunde undvika den teologiska diskussionen. Meningsfullheten i utbildningen låg i första hand på vilka lagar som inbegreps, detta ansåg IP4 vara nyttigt om än självklart, och på frågan om det kändes nyttigt att tala om ett människorättsperspektiv i relation till lagstiftningen svarade IP4;

Ja, ja, hur man beter sig mot människor ja... jäså det är ju inget nytt för oss inom kyrkan, det har vi ju med oss från barnsben liksom, att försöka möta människor med respekt oavsett hurdana de är... De svåra är då när man tar detta i ett arbetslag till exempel, i en kyrka, och vad står vi för som kyrka, och hur speglar detta vårt handlande, och vår olika syn, för det är ju så i

---

<sup>42</sup> IP3 satt som representant i kyrkorådet.

kyrkan att det finns väldigt olika syn på dem här frågorna, och den konflikten, som jag tycker är den stora konflikten, den handlar det ju inte alls om här, den frågan saknas.

I: Skulle det kännas värdefullt att ta upp den?

IP4: Tja... Det är säkert möjligt att ta i det också, men då skulle man få göra på ett annat sätt... /.../, jag menar att ska man jobba med den här saken så måste man jobba med det andra också, för gör man inte det så blir det antingen kosmetika eller också så gör man något man inte vet hur man skall handskas med, /.../, just som kyrka har vi en annan problematik också.

IP4 kopplade diskussionen tillbaka till ”den stora konflikten” något som uppenbarligen är så pass avhängigt hela diskussionen, att det måste poängteras återigen, oavsett om diskussionen gäller övergripande struktur på utbildningen eller dess meningsfullhet. IP4 tvekade dock inför att utbildningen var rätt forum att lyfta denna ”konflikt”.

### *Tydlighet och innehåll*

Hela utbildningen kändes mycket tydlig och klar, och IP3 var övertygad om att budskapet gått fram. På sätt och vis kunde utbildningen ha varit längre menade IP3; ”/.../ man skulle ju kunnat prata hur länge som helst”. Mot slutet menade IP3 att diskussionerna i smågrupperna knappt hann påbörjas innan diskussionen skulle tas upp i hela deltagargruppen.

Inget saknades, möjligtvis mera tid till att diskutera, något IP3 trodde var oerhört viktigt. Vidare saknade IP3 att ingen ställde sig upp för att debattera mer ingående;

Sen saknade man väl kanske någon som skulle våga att ställa sig upp... för man berörde ju det här med teologi, det var ju ingen som kom fram, ingen som sa –jag tycker inte så här... men det är ju alltid svårt att omvända människor också, sånt måste ju få verka fram, sånt gör man ju inte på en handvändning, på en halvdagsutbildning eller en heldag. Det måste ju få vara en process som får fortgå... Men just det här med diskussioner där folk tänker till är viktiga.

IP3 hade också denne en syn på utbildningen som laddad med åsikter och värderingar vilka inte var självklara. Detta citat kan jämföras med citatet av IP4 ovan.

Utbildningen kändes konkret och lättförståelig av alla fyra IP. Dock kunde definitionen av transexuell ha ringats in ytterligare, nu fick man som deltagare inte grepp om saken ansåg IP4, men annars var det inget som var svårt att förstå. Lite mer genomgång av materialet hade nog varit bra också, nu kändes det inte som det var nödvändigt att använda det menade IP4.

### *Närvaro och frivillighet*

IP3 hade inte en aning om det var bra uppslutning eller inte, då IP3 inte brukar vara på liknande församlingsgränsöverskridande utbildningar, då denne är ganska ny som medarbetare inom församlingen. Men kanske att några från den egna församlingen medvetet valt att frånvara, de som ”/.../ har ett så starkt ställningstagande, teologiskt sett”.

IP3 hade ”i allra högsta grad” uppfattat utbildningen som frivillig, det fanns inget som tydde på annat, inte heller från personalutskottets sida. IP4 hade uppfattat utbildning inte som ett tvång, men som något man som kyrkoherde måste närvara vid, för att representera sin egen församling.

### *Förankring*

IP3 trodde att ämnet för utbildningen ”var så pass starkt” att deltagarna inte skulle kunna undvika att lära sig något. Alla som varit med skulle säkerligen komma att tänka på det, prata om det och kanske i vissa fall älta det.

Sen är det ju en process som måste få fortgå, så jag hoppas ju att det är här någonting som kommer att tas upp med jämna mellanrum, för att i dem församlingarna där man kanske har en stark teologi så ses det som absolut inte normalt då, där behövs det nog lyftas igen, med jämna mellanrum, men det är ju klart, det beror ju på hur stark den är, och hur starka viljor det finns, det kan ju bli motsatt effekt också... att man blir ännu mer starkare i sin åsikt, men jag tror på det här sättet [utbildningen].

Om det togs upp på nytt kunde detta också bidra med att successivt *vänja* vissa delar av SK, som IP3 misstänkte inte skulle kunna hantera en ”allt för medveten” utbildning, utan som behöver mindre portioner åt gången.

### *Övrigt*

Bara IP3 och IP4 hade något övrigt att tillägga, IP3 hade gjort följande reflektion;

Sen tänkte jag på det, när han sa det här med att man skulle tänka så här då... att det är sexuell läggning så fort man berättar om sin man eller sin fru, då skapar man ju en ny minoritet, tycker jag då liksom som ensamstående, jaha, jag är ensamstående med tre barn, ja vad är jag då?

IP3 kände sig till viss del åsidosatt, att denna del av utbildningen förutsatte tvåsamhet, något som också, om än på annat sätt skulle kunna kännas diskriminerande enligt IP3.

IP4 ville påpeka att det var ”normerande” i sig att låta RIKS-EKHO vara del av utbildningen, detta gjorde ju att utbildningen fick slagsida åt den ena åsiktsriktningen, IP4 såg det inte som självklart att man skulle ha med dessa, även vissa andra av de organen kritiserades för att så entydigt ta ställning i en sak som

inte diskuterats ordentligt. IP4 beskrev värderingsgrunderna i denna fråga som ett isberg, där enbart en bråkdel syns, som diskussionen kring samkönat äktenskap. Dock tyckte IP4 att ”tonen var god” under utbildningen, synd bara att det teologiska och ideologiska perspektivet inte togs upp, om det nu hade rymts att diskutera på så kort tid.

#### *Sammanfattning utbildningsobservation –Hisingen 041005*

29 deltagare hade anmält sig av i runda tal 60 möjliga, 23 stycken deltog. Deltagarna hade mycket olika arbetsuppgifter inom vardera församlingen. Endast två kyrkoherdar av sex möjliga närvarade, där den ene dessutom var kontraktsprosten som ansvarat för inbjudan till utbildningen. Sju av deltagarna kom från kyrkoråd eller kyrkonämnd, de övriga var deltagare av vidare skilt slag; vaktmästare, klockare, personalansvariga, körmedlemmar, diakoner och diakoniassistenter. Dessutom deltog Ann-Marie Ericson, enhetschef i Göteborgs stift. Alla deltagare var i tid. Kontraktsprosten gör en kort presentation av projektet och dagen.

Över lag, trots en lite trög start, var diskussionen bra och engagerad, även om långt ifrån alla deltagare var aktiva, dock lyssnade alla uppmärksamt. Gruppen diskuterar och lyssnar, ställer frågor vilka beror på faktiskt intresse. Ett par deltagare tog även anteckningar. Det som kom fram i intervjuerna, att många saknade den teologiska diskussionen framgick inte under utbildningstillfället vare sig på Hisingen eller i Norra Älvsyssel.

Under utbildningens gång visade de två deltagande kyrkoherdarna engagemang och intresse, något som säkerligen hade betydelse för övriga närvarandes inställning. Även representanterna från kyrkorådet var delaktiga, om än få i antalet.

Deltagarna, eller de av dem som inte sitter tyst, är bra på att problematisera situationer kring lagstiftning och deras egen situation. Exempelvis diskuteras SK direkt som arbetsgivare, att många tvister hamnar i Arbetsdomstolen, och kyrkorådets roll som arbetsgivare och hur detta fungerar. En nackdel är att det främst är deltagare från stift, råd och kyrkoherdarna själva som talar, och att övriga deltagare inte vågar eller ids uttala sig. Några gånger framstår det som diskussionen dessutom överflyger några av deltagarna vilka inte är lika insatta i arbetslivsfrågor eller medvetna om mänskliga rättigheter och dess koppling till homosexuellas rättigheter. På så sätt markeras det en tydlig hierarki mellan å ena sidan kyrkoherdar, stiftsanställda och rådsmedlemmar, å andra sidan vaktmästare, klockare och körmedlemmar.

Diskussionen tas upp i ett flertal gånger där inställningen tydligt problematiserar kontraktets egen situation, och där man upprepade gånger betonar vikten av att kunna skilja på ”teologi och juridik”, som arbetsledare är det de sistnämnda som är det viktigaste, det diskuteras också varför SK ibland ges en



särställning inför problem som rör negativa attityder mot homosexuella, där annan offentlig förvaltning hade avskedat vederbörande, så är det betydligt svårare inom SK. Deltagarna som är aktiva kan också dra resonerande kopplingar mellan kritiken mot kvinnliga präster och fördömandet av homosexuella. Gruppen drog slutsatsen att vikten av samtal var något av det viktigaste.

### *Sammanfattning utbildningsobservation – Norra Älvsyssel 041006*

31 deltagare hade anmält sig av ungefär 60 möjliga. 25 deltagare var närvarande, varav sex stycken var kyrkoherdar, fem kyrkoråds- och kyrkonämndsordförande, tre kyrkorådsledamöter, i övrigt var det också diakoner, skyddsombud, kanslichefer, personalsekreterare, vaktmästare och komministrar. Dessutom deltog Ann-Marie Ericson, enhetschef i Göteborgs stift. Tre deltagare kom för sent.

Kontraktsposten gör en presentation för dagen, för upplägget och tider. Dock preciseras inte ämnet vidare noggrant. Dessutom skickas både deltagarlista samt en lunchmeny ut som alla deltagare skall signera, detta stör den första hälften av utbildningen något, i synnerhet menyn som deltagarna är tvungna att studera mer noggrant. Kontraktsposten är under pågående utbildning tvungen att lämna salen en gång, samt anlända sent efter en av rasterna. Stiftsrepresentanten håller också hon ett kortare anförande, där hon fokuserar på stiftets och SK:s vikt av att kunna skapa ett föredömligt arbetsklimat.

Inledningen av själva utbildningen går trögt, medan lagar och arbetsmiljöregler synas får utbildaren i princip inget gensvar, dock är inte frågorna riktade till deltagarna så många, men då de ställs är deltagarna tysta. Med undantag för att kontraktsposten ställer en kort fråga vid ett tillfälle. Den fortsatta utbildningen i *Fritt fram* följde samma mönster, deltagarna var ända in till de sista tjugo minuterna av utbildningen tysta. Ingenting sades, inte heller de gånger då utbildarna tydligt adresserade en fråga till deltagarna kom ett enda svar. Tystnaden blev till en tydlig obstruktion, deltagarna ville inte vara delaktiga, alternativt vågade inte vara det (ett alternativ som dock känns högst osannolikt). Mot slutet av utbildningen började så sakteliga en diskussion föras, dock fördes denna nu enbart mellan de närvarande kyrkoherdarna, där de övriga deltagarna sällan tog del i diskussionen. Tystnaden som form av obstruktion var osedvanligt påtaglig, i jämförelse med alla andra kurser som observerats har aldrig några deltagare varit så massivt svårkontaktade.

Efter videoexemplet från kyrkan kommer en diskussion igång, en som dock förs främst sinsemellan de närvarande kyrkoherdarna. Denna diskussion fokuserar dock på ämnen som egentligen inte är avsedda att tas upp, som att diakonen i scenen kan ha haft dåliga erfarenheter sen innan, och därför reagerar som han gör. Vidare för en deltagare ett resonemang om att arbetstagare inom kyrkan måste tala mer med varandra, tala med varandra för ökad förståelse, det är ju inte alltid alla tycker lika. Ett resonemang som antydde att vissa kanske inte

tycker om homosexuella, något som måste respekteras. En annan deltagare anser att det även vore givande med en positiv scen.

## Avslutning

Två aspekter är de absolut mest tydliga vad gäller de två utbildningsdagarna, dels den obstruktion i form av tystnad som deltagarna visade upp 041006, dels den bland de intervjuade genomgående synen på att utbildningen borde ha förenat två åsiktsriktningar. Att utbildningen kändes som antingen part i målet, där man stod för en uppfattning inom SK, eller som att man undvek den teologiska frågan, där frågor som till exempel samkönat giftermål skulle kunna ha debatterats. Denna avslutning inleds med den senare aspekten.

IP4 uttrycker allra tydligast vad alla fyra intervjupersoner sagt, att de förväntat sig att diskussionen skulle föras kring kyrkans ställningstagande till homosexualitet på ett eller annat sätt. Dels tecknar det tydligt att det är oerhört svårt att nå ut med signalerna att kränkande eller exkluderande uppträdande är ett arbetsmiljöproblem. Dessutom sätter man standard efter den heteronormativa mallen, exempelvis menar IP4 ovan att det inte finns något utrymme i debatten idag, för dem vilka står i gråskalan mellan homofob och dess motsats. Underförstått att man måste få föra en rimlig diskussion med dem vilka är mer negativt inställda också, utan att stämpla någon som homofob. Frågan är bara om det är kyrkans uppgift att undvika att stämpla kränkande uttalanden eller åsikter som annat än diskriminering/homofobi. Den heteronormativa mallen bidrar till tänkandet att *jag* får kritisera *dem* för deras sexuella läggning, *jag* har tolkningsföreträdet att väga andra människors liv på våg och *jag* har rätt att diskutera detta öppet. Inte heller finns något resonemang i de intervjuades berättelser som tyder på att de förstått att utbildningen tydligt står i relation till mänskliga rättigheter. Någonstans förutsätts att fundamentalistisk bibeltolkning måste respekteras, och att det är skillnad på fundamentalism och fundamentalism, ingen skulle knappast våga påstå att SK eller delar av den stödjer sig på de avsnitt av bibeln som uttrycker främlingsfientlighet eller sexism. Det har uppenbarligen varit svårt att nå ut till deltagarna med den egentliga inriktningen av utbildningen, att man vill diskutera arbetsmiljöfrågor och mänskliga rättigheter.

Gällande den andra tydligast observerade aspekten vad gäller den obstruerande tystnaden 041006, har vanligtvis många grupper svårt att komma igång vid alla utbildningstillfällen, dock löser det sig i och med att någon bryter isen med ett svar eller en fråga till utbildarna, något som aldrig skedde denna gång. Trots välriktade och seriösa försök att få deltagarna att till exempel associera till begreppet sexuell läggning, så tog ingen av de närvarande till orda. IP3 och IP4 kopplade inte denna tystnad till att frågan skulle vara känslig eller att tystnaden var ett tecken på att man ogillade utbildningens innehåll. IP3 och IP4 menade istället att det kan vara lite svårt att komma igång, samt att många

deltagare var rädda för att säga något politiskt inkorrekt. Dock får det påpekas att det är skillnad på att inte våga yttra sig i vissa specifika frågor gällande HBT, men att under en hel utbildning inte alls svara på enkla och inte vidare känsliga frågor såsom rör exempelvis medias inflytande över attityder eller på arbetsmiljöfrågor inom SK i allmänhet framstår som underligt. Det går dessutom att påpeka att de egentligen enda diskuterande under utbildningen var kyrkoherdarna, och att dessa valde att yttra sig så sent under utbildningstillfället som möjligt. Det var också kyrkoherdarna som förde talan för sina respektive grupper under diskussionerna kring videoexemplen. Något som tyder på att det utöver den obstruerande tystnaden också fanns en betydelsefull hierarki, där ingen tar steget att yttra sig förrän respektive kyrkoherde gjort detta, en hierarki som är svår att på ett säkert sätt fastslå. Denna tolkning baserar sig på vad dessa deltagare *inte* sa under utbildningen.

Slutligen kan det vara av intresse att påpeka att närvaron på utbildningarna varit ungefär lika svag i bägge kontrakten, dock kan det påpekas att utbildningarna av IP inte upplevts som ett tvång, i jämförelse med att försvarsmakten och polismyndigheterna ofta beordrat anställda att delta. Detta bör förklaras med att SK har en helt annorlunda praxis vad gäller att organisera utbildningar. SK framstår som betydligt mer decentraliserad i fråga om de olika församlingarnas självbestämmande, i jämförelse med exempelvis olika enheter i ett förband inom försvaret. Trots detta kan man alltid diskutera huruvida genomslagskraften i utbildningen påverkas.

## Bilaga D5: Polismyndigheten i Blekinge, Karlskrona, 041019 – 041020

Stockholm 041109

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Lektionerna på myndigheten<sup>43</sup> spann över två dagar mellan 041019 och 041020. Den första dagen var uppdelad i för- och eftermiddagspass, 08.00-12.00 samt 13.00-17.00, den andra dagen, hade enbart ett eftermiddagspass. Dessa två dagar var de sista i en serie av utbildningar som löpt över varje tisdag till onsdag från 040928.

Närvaron, utslaget på alla utbildningstillfällen, var enligt uppgift från personalansvarig i det närmaste total. Ledningen på myndigheten hade tydligt tagit ställning för projektet, och på samma gång sett till att göra utbildningen alltigenom obligatorisk. De ansvariga utbildarna för myndigheten var poliserna Anders Almén, Riika Asmundsson och Göran Stanton, varav de två förstnämnda var de tjänstgörande utbildarna dagarna för just denna observation.

Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för homo- och bisexuella kvinnor och män.

### **Syftet**

Syftet var för det första att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet på myndigheten, samt att ta reda på hur de uppfattade och vad de ansåg om utbildningen, inom ramen för syftet låg också att skaffa sig kunskap om hur attityder och inställning skiljde sig mellan de olika enheterna.

### **Metod**

Tillvägagångssätten på plats bestod av intervjuer och utbildningsobservationer. Antalet intervjutillfällen och personer var fem, fem anställda från olika enheter och nivåer i myndigheten. Intervjupersonerna (IP) valdes ut för att få så stor spridning som möjligt ifråga om framför allt kön och ålder satt i relation till förhållande till hur urvalsgrupperna såg ut. Intervjuerna tog i genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Intervjuerna bygger på Steinar Kvaales tankar kring hur en

---

<sup>43</sup> Om inget annat anges står ”myndigheten” för just polismyndigheten i Blekinge.

kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>44</sup> Se vidare under Intervjusammanfattningen.

Vad gäller utbildningsobservation så genomfördes dessa alla tre gånger under de två dagarna. Grupperna bestod varje gång av olika anställda inom myndigheten, poliser såväl som civilanställda.

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>45</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

## Undersökning

### *Sammanfattning intervju*

Fem personer intervjuades där två var civilanställda och tre poliser. I övrigt blandades intervjupersonerna (IP) så gott som möjligt i fråga om variablerna kön, ålder och befattning. Intervjuerna genomfördes på förmiddagen 041006, vilket innebär att ingen från den absolut sista gruppen deltagare senare samma dag representerades bland IP.

---

<sup>44</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>45</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:  
[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

## Övergripande

IP1 var nöjd med utbildningen, och hade tack vare sin befattning inom myndigheten fått en grundlig bild av hur denna genomförts och vilken betydelse den hade, IP1 hade deltagit i den utbildning som gavs för myndighetens ledningsgrupp. Något som näst intill presenterades som en direkt orsak till varför utbildningen var bra. IP1 valde att redan i frågan om hur denne ansåg att upplägget varit att påpeka bredden av utbildningen;

Det väcker ju lite tankar, och det är ju inte bara dom här bitarna, det väcker ju även när det gäller jämställdhet och dom andra [underförstått: diskrimineringsgrunderna]... hela den lagstiftningen, hur vi behandlar folk, både inom verksamheten och gentemot... allmänheten då...

I: Skulle man kunna samkört det hela?

IP1: Jag tror det här var viktigt att ha för sig själv också, för att de... Jag tror det är viktigt att man sätter just fingret på de här problemen, om man nu upplever att det är problem, men tydligen så gör man det, eftersom man har dragit igång det här... Vi är en liten myndighet, men man vet ju inte, vi vet ju inte hur många det finns, dom kanske inte vågar framträda... ja, så är det.

IP1 för ett något perplex resonemang ovan där denne inte är helt säker på behovet av utbildningen, men på samma gång betonar vikten av den, dessutom verkar IP1 inte hörsammat idén om att syftet med utbildningen även är riktat utåt i samhället, inte bara inåt, mot den egna organisationen och dess arbetsmiljö. Två tidigare arbetskamrater, som var homosexuella, ”/.../ betraktade vi som vilka arbetskamrater som helst”. Teatern tyckte IP1 kändes provocerande, något som var nödvändigt för att väcka diskussion och tanke.

IP2 var i stort mycket restriktiv i sitt förhållningssätt i intervjusituationen, denne svarade kort och sällan vidare innehållsrikt. Dock ansåg IP2 att utbildningen upplägg ”som *utbildning* sett” inte hade några brister. En redan här ganska tydlig markering från IP2 att särskilja sina åsikter om pedagogiskt upplägg från det rena innehållet. IP2 förtydligade genom att deklarerat att;

IP2: Ja jag tycker ju att utbildningen i sin helhet var ganska onödig, i alla fall från mitt sett att se det.

I: Hur menar du med onödig?

IP2: Jag har svårt att se att de behövs, ja menar det här är ju inga nyheter på något sätt, man är upplyst idag... de flesta människor känner till det här, och de allra, allra, flesta accepterar det, och det finns i princip inga större synpunkter.

I: Du menar att det generellt är så i samhället?

IP2: Ja, det tror jag. Jag tycker man har gjort en väldigt stor höna av en liten fjäder.

I: Så... det är inte specifikt för att ni är polismyndighet, att man har bättre koll på dessa frågor?

IP2: Det har jag ingen aning om. Det är *min* personliga åsikt [återsyftandes på hönan och fjädern ovan].

IP2 gör mycket tydligt att denne inte har något vidare intresse av att diskutera saken mer ingående än att denne har *sin* åsikt om att samhälle och polis redan är så pass medvetna. IP2 ger också intrycket av att denne inte litar på intervju-situationen så pass mycket att denne känner sig bekväm med att nyansera eller förtydliga sina "åsikter".

IP3 var mycket positivt överraskad, denne ansåg sig själv inte ha några egentliga förväntningar, vilket kanske bidrog till den positiva överraskningen. I synnerhet var teatern väldigt bra att utgå ifrån. Dock kunde det gärna fått vara någon form av diskussion efter teatern, det hela blev lite taget ur sitt sammanhang. IP3 tyckte att lektionen varit bra, många bra diskussioner. Positivt att så många olika människor, poliser och civilanställda blandats. Några skillnader i inställning till utbildningen framgick inte, möjligtvis i ålder.

IP4 tyckte främst att det var intressant, men att det samtidigt var roligt och en "lätsam stämning". Det allra bästa var nog värderingsövningen, att man fick argumentera på egen hand och förklara varför man valt just den platsen man stod på. Det kändes positivt i dubbel bemärkelse, både att få berätta själv och att lyssna på andra. Utbildningen gav av en god insikt i fråga om homosexuella situation.

IP5 tyckte utbildningen känts givande och intressant, och ansåg att de flesta av deltagarna behövde prata om ämnet;

*/.../* inte att vi är i större behov än någon annan... det hoppas ja inte, men här pratar man ju aldrig om det, och det som syns det finns ju inte, och skulle man va homosexuell... då skulle man inte våga komma ut just för att det är så tyst, folk går ju inte omkring och ondgör sig över bögar, men är det tyst kan man ju aldrig veta, och kanske då att man inte vågar.

Själva upplägget tyckte IP5 kändes som att det var ett genomtänkt genomförande, där man lyckats med att skapa en form som fick alla deltagare att engagera sig, vilket skapar en bra miljö att våga säga vad man tycker.

### *Arbetsplatsens fördomsfrihet*

IP1 trodde att myndigheten inte var mycket bättre eller värre än någon annan arbetsplats. IP2 tyckte att myndigheten var fördomsfri, även om det finns "enstaka personer" som är mindre fördomsfria, men dessa finns ju överallt. IP3 ansåg att denne *".../ inte skulle vilja påstå"* att arbetsplatsen skulle vara fri från

fördomar. Vidare att ”/.../ det var bra, nyttigt för många att de fick gå den”. IP3 ansåg att den viktiga delen av utbildningen för denna grupp del var att de behövde känna till och få information om HBT-personer som grupp, inte att de i första hand behövde diskutera saken. IP3 ansåg inte att den äldre och manliga delen poliser på myndigheten var mogna för att diskutera det hela riktigt, i första hand behövde de ren information och kunskap om både lagar och begrepp:

Det är liksom lite tabu så där. Det har varit mycket prat om bögutbildning och grejer så där att folk drar på munnen lite grand, men jag vet att det är många med mig som tyckt, när dem väl har gått hela paketet, som har tyckt att det var bra, och sen tror jag inte alla vågar erkänna det heller.

Enligt IP3 så fanns det en ganska utpräglad stämning av rädsla för utbildningen, speciellt just bland den äldre och manliga delen av poliserna. IP3 framställde det som näst intill omöjligt för flera av dessa att ändra sig eller se saker i nytt ljus vad gällde dessa ämnen. IP4 hade inte tjänstgjort vidare lång tid på myndigheten då intervjun genomfördes, men tyckte att det hitintills hade upplevts mycket positivt. IP4 lade dock till att det mycket väl kan tänkas att det förändras när man som anställd kommer in mer i rutiner och även i jargongen på myndigheten. IP5 visste inte, men antog att myndigheten inte var mer eller mindre fördomsfri än någon annan polismyndighet.

#### *Videoexemplen*

Exemplen skulle kunna förekomma även på myndigheten enligt IP1; ”Vi är ju inte mer annorlunda en nån annan, /.../, det finns säkert, men det är nog dolt.” IP3 kände inga homosexuella på arbetsplatsen, men trodde också att det nog skulle kunna hända. IP3 tyckte att vikten av att kunna bli förberedd för att hantera liknande situationer var något av det viktigaste med videoexemplen, att lära sig hur det måste kännas för någon som blir diskriminerad. IP2 var övertygad att det inte hände eller kunde hända på myndigheten. IP4 trodde inte heller att något av exemplen skulle kunna ske, men tillade att denne inte arbetat vidare lång tid. IP5 ansåg att videoexemplen skulle kunna förekomma ”i någon form”, men då förmodligen väldigt varierande från arbetsplats till arbetsplats. IP5 ansåg att själva videoexemplen som sådana antydde att de olika situationerna var specifika problem för de specifika yrkesgrupperna, att poliser är ”fula i mun” och att försvarsmakten har problem med hierarkier. IP5 trodde det ibland kunde vara svårt för deltagarna att sätta sig in i problem som inte rörde polisen.

#### *Meningsfullheten*

Det mest givande enligt IP1 kommer efter utbildningen, i och med diskussioner vid kaffe pauser och mer informella sammanhang på jobbet, det mest givande var alltså vikten av att få upp ämnet till diskussion, istället för att det endast dyker upp i form av till exempel obetänksamma repliker, och att detta får sätta ribban



för arbetsplatsens nivå. IP1 som gick utbildningen för ungefär en månad sedan menar på att diskussionen kollegor emellan blivit ”mer nyanserad”. IP2 var som ovan nämnt övertygad om att de anställda kunde hantera liknande frågor redan, varpå denne ansåg att utbildningen var onödig. IP3 tyckte man lärde sig en hel del, och att det var mycket värdefullt att få lära sig hur homosexuella känner och tänker. IP4 ansåg inte att man lärde sig något nytt, men menade återigen att deltagarna fick en ”ökad insikt” och att utbildningen ”satte igång tankebanor”. Dessutom fann IP4 det *mycket* nyttigt att få höra riktiga berättelser från verkliga livet, från riktiga poliser, vilka realiserade många problem, åtminstone för IP4 själv. IP4 tillade också att man som ”född på åttiotalet” hade betydligt lättare för sådana här saker än vad kollegor födda på 40- och 50-talen kan ha haft. Med andra ord att det var mer meningsfullt för den senare nämnda generationen.

### *Otydligheter*

Ingen av de fem IP hade inget som helst att anmärka i detta avseende, utbildningen kändes klar och tydlig, där IP2 återupprepade att utbildningen ”*som sådan*” var bra, tekniskt sett. På frågan om något kändes abstrakt eller konkret ansåg IP2: ”Visst var det abstrakt, eftersom det är en helt annan värld än den vi lever i, av den anledningen är det ju, själva företeelsen som sådan, den betraktar ju jag som abstrakt”.

### *Om utbildningen var frivillig*

Eftersom IP1 var en del av ledningsgruppen så var det självklart att gå, då ens arbetsuppgifter handlar bland annat om personallednings- och arbetsmiljöfrågor så framstod det som naturligt. Dessutom återkopplade IP1 att ledningsgruppen går på alla möjliga utbildningar, oavsett vilken diskrimineringsgrund det rör. ”Dom här frågorna kan ju bli aktuella, /.../”, varpå man måste vara förberedd, för att kunna klara av en situation enligt IP1. IP2 svarade mycket snabbt och medvetet att denne inte skulle ha gått utbildningen ifall det var frivilligt. IP3 hade antagligen avstått ifall utbildningen var frivillig, dock med förbehållet att IP3 hade gått ifall denne hade vetat mer exakta på vilket sätt utbildningen var upp-lagd och hur givande det faktiskt var.

IP3: Sen kan man ju också tycka att många andra utbildningar kanske hade varit prioriterade, för det är ju det många säger också då, men all utbildnings som sker är ju bättre än att den inte sker, så... sen va dom väljer att prioritera, ledningen, det är en annan sak.

I: Ställer man olika diskrimineringsgrunder mot varandra?

IP3: Ja, det finns ju så många olika typer av utbildningar som man behöver kanske, och då är ju frågan vad den här, hur pass viktig man, prioritet den hade haft då, det är ju många som kanske tyckt annorlunda.

IP3 ansåg inte själv att denne såg någon skillnad eller olika betydelsefullhet i olika diskrimineringsgrunder, men gjorde klart att det uttryckts liknande åsikter på arbetsplatsen. IP4 var helt klar över att denne skulle ha deltagit även om utbildningen varit frivillig. IP4 såg utbildningen som vilken fortbildning som helst inom polisen, vilka enligt denne är till för att utveckla deltagarna som poliser, annars hade inte ledningen sett till att dem hölls. IP5 trodde inte att denne hade gått utbildningen ifall denna varit frivillig ”Man har så lite tid här som det är... /.../”. IP5 påpekade att detta inte hade och göra med några negativa attityder gentemot homosexuella.

### *Något som saknas?*

IP1 hävdade sig ha sett utbildningen tre gånger, och hade inte känt att denne saknat något alls. IP2 ansåg att det nog kunde ha innehållit mer om homosexuellas situation, ett bredare samtal om deras egna erfarenheter;

*/.../, det kunde kanske vart trevligt att sitta och prata, och höra lite ännu mer, djupare, och hur dom själva upplever sin situation, de kanske, möjligtvis... Om man nu är intresserad och vill veta mer, så är det ju ett bra sätt i såna fall... Det är ju inte lätt för dom att sitta och svara på massa framslängda frågor... /.../.*

IP2 håller någon form av metadiskussion, där denne själv står utanför sina egna åsikter, IP2 tycker att det vore ”trevligt” för att sedan lägga till ”Om man nu är intresserad /.../”. Att IP2 själv skulle vara intresserad framträder inte. IP3 tyckte spontant att utbildningsmaterialet kunde ha använts mer, samt att det kunde ha varit bra ifall alla hade fått varsin bok och skiva på plats. Eftersom inte vidare mycket tid ägnades åt boken, så blir glappet lite för stort, man ägnar sig inte åt boken i efterhand, ifall man inte riktigt kopplar ihop den med själva utbildningen. Dessutom blir distansen till materialet större om materialet levereras i efterhand. IP4 insåg att det fanns en begränsad tid, men skulle gärna ha sett mer information kring brottsoffer, hur man som polis kan agera utåt mot samhället för att vara normbärande. IP5 ansåg att utbildningen varit i stort sett komplett.

### *Skulle det gå att beordra anställda att inte diskriminera?*

IP1 ansåg att ”de är ju förbjudet”, och att man helt enkelt inte kan beordra anställda att inte diskriminera, man kan ju likväl inte beordra anställda att begå brott, det måste ju kunna förutsättas i synnerhet då man arbetar som polis. Detta synsätt var IP1 ensam om att ha på myndigheten, och också ensam om att ha bland utvärderingens alla intervjuer. Mer om detta i avslutningen. Dock är det ändå av vikt att hela tiden understödja detta genom att informera, likt utbildning, speciellt när det gäller exempelvis nya aspiranter. IP1 drar också kopplingen till att poliser behöver information liknande denna löpande för att kunna agera utåt i samhället och vara tillgänglig för alla medborgare. Polisen skall återspegla sam-

hället, samt kunna vara mycket vidsynt enligt IP1. IP3 trodde också att det var görligt; ”/.../ det är ju inte lagligt och mobba, och det är ju en form av diskriminering”.

IP2 och IP5 var övertygade om att det inte skulle gå att beordra bort diskriminering. IP4 var osäker, men trodde att det skulle vara svårt ”alla har ju fördomar”, vilka är svåra att göra så mycket åt.

### *Förankring*

Likt vad IP1 ansåg i rubriken ovan, menade denne att utbildningen garanterat behöver följas upp i framtiden, då denna sortens utbildning alltid kommer att behövas. Vidare kommer det att tas upp på arbetsplatsträffar och liknande menade IP1. IP2 var av den grundläggande åsikten att utbildningen inte givit något nytt till myndigheten, och kunde därför inte se nödvändigheten av förankring, ej heller märkte IP2 någon skillnad i kollegornas sätt att diskutera före jämfört med efter utbildningen. IP3 hade gått utbildningen för två veckor sedan och tyckte att det kändes som att den hade förankrats ganska bra, det kändes åtminstone som att folk ”tänkt till”. IP4 trodde inte att utbildningen skulle komma att förankras så exceptionellt mycket, däremot var IP4 övertygad om att alla deltagare fått med sig någonting, och att det med all säkerhet skulle komma att visa sig användbart någon gång under deras karriärer, till exempel kontakt med icke-heterosexuella brottsoffer. IP4 trodde det skulle vara bra med någon sorts uppföljning, en informationsdag, workshops, ett föredrag, något man också kunde slå ihop med andra diskrimineringsgrunder. IP5 tyckte också att någon upprepning kunde vara bra, men att det måste ges tid även för andra diskrimineringsgrunder, vidare undrade denne ifall det inte skulle kunna vara en idé att lägga utbildningen som obligatoriskt moment i polisutbildningen istället, något IP5 trodde skulle ”öka frågornas status”.

### *Informell syn på utbildningen*

IP1 ansåg att det hade talats om utbildningen, och markerar sin egen position gentemot de andra deltagarna;

Det har vart lite frågor, det roliga är ju, egentligen, det ställs gentemot all annan utbildning; ’Varför kunde vi inte haft en sån utbildning istället’ och ’Vad kostar det här’, helt plötsligt var man väldigt engagerad och tog ett ekonomiskt ansvar [skratt], vilket man kanske inte normalt sett gör när man ifrågasatt det... men jag tror att vi har vart väldigt tydliga, och länspolismästaren har vart väldigt tydlig från början att den här utbildningen den ska genomföras, det är punkt slut.

Just att IP1 säger ”jag tror att vi har vart väldigt tydliga” antyder att IP1 ser det som en utbildning för de anställda, en grupp som IP1 inte är en del av. IP1 tillade

att de diskussioner vilka förts om utbildningens själva innehåll nog hade förts ”ganska seriöst”. IP2 uttryckte sin och andras inställning till utbildningen så här:

I: Var det skillnad hur meningsfull utbildningen kändes före och efter?

IP2: Alltså när man ska gå en sån utbildning, då bildar man sig i förväg en uppfattning, ’Vad kan detta eventuellt komma att handla om’... och jag får säga att det handlade väl i princip om dem saker jag inbillade mig att det skulle göra.

I: Kändes det som att de var fler som tyckte det?

IP2: Det är nog väldigt delade åsikter tror jag

I: Diskuterades utbildningen innan?

IP2: Diskuterade... nej, det kan jag väl inte, nej inte diskuterades, men... visst kommenterades utbildningen i största allmänhet

I: Var det mer positivt eller negativt, före eller efter?

IP2: Det är ju svårt att bedöma om det var positivt eller negativt innan, så det var ju också svårt att bedöma om det var det efter. Jag tror inte att någon, på nåt sätt, ser annorlunda på det här, än var man gjorde innan. Visst fick man sig vissa tankeställare, framför allt då att de här personerna... som är homosexuella, vilket detta handlar om i första hand... Man inser ju vilka svårigheter de har haft, och även kommer att få givetvis i samhället, det var väl kanske det mest som gick upp för mig, men annars så kändes det väl inte så...

IP2 medger alltså att utbildningen på något plan ändå gav denne en viss behållning i form av en ”tankeställare”. Dock skall det beaktas att det dröjde innan IP2 överhuvudtaget sa något positivt, och ungefär samtidigt nämnde denne för första (och sista) gången ordet ”homosexuella”.

IP3 svarade att;

Det är mycket ’gayutbildning’ och ’bögutbildning’, så har man liksom snörpt på munnen åt, men jag tror att folk tycker det är lite spännande, liksom, dom vill ändå veta vad som sägs, sen vet jag inte om alla fattat syftet med det, för det är ju en del som är väldigt allergiska mot homosexuella, men jag har ändå hört rätt många som tyckt att det var bra, fast det är nog fler än dom som vågar säga det, alltså att man skäms för att man tyckte det var bra, det tror ja... ’det hade varit bättre om man lagt pengarna på något annat’ och så vidare...

Uppenbart är att IP3 upplevt att flera kollegor mot förmodan, berömt utbildningen i det informella samtalet, och att IP3 själv inte upplevt det negativa, informella, yttranden som annat än ”gnäll”. IP4 menade att det (före utbildningen):

IP4: Det är många som vart så där ’varför ska vi gå på den här’ så här va...

I: Var folk misstänksamma?

IP4: Ja... Men sen när dom väl har gått den, så har det vart andra reaktioner tycker jag, mycket positiva reaktioner, och det måste jag säga, det är likadant för min del, man var lite tveksam till en början, 'Varför ska vi gå den här utbildningen', sen när man väl har gått den så märker man att den har gett så pass mycket, jag är väldigt positivt överraskad.

IP4 trodde också att det nog bidragit till att åtminstone i någon mån få kollegor att tänka efter, istället för att tysta ned liknande ämnen, eller prata om det i negativa och schabloniserande uttryck, så finns nu ett lite större mått av självgranskning. IP5 ansåg att det inte pratats så mycket om utbildningen alls. Bortsett från teatern menade denne att det inte getts så mycket information.

### *Uppslutning*

IP1 var övertygad om att det varit mycket bra närvaro, och kontaktpersonerna (med projektet) på myndigheten har lyckats att lägga an en ton där utbildningens vikt och allas obligatoriska närvaro lyfts fram mycket tydligt. Något som fått ett gensvar av att även de vilka kan ha varit negativa har känt sig manade eller förmanade att gå. IP2 hade ingen uppfattning, och IP3, IP4 och IP5 var ganska säkra på att så gott som alla deltagit.

### *Organisationerna bakom projektet*

IP2 och IP4 trodde att organisationerna som stod bakom projektet beskrevs någon gång under utbildningen, men det är inget denne kom ihåg. IP1 kunde återge alla medverkande, men med förbehållet att denne varit med flera gånger och även känner sig som en representant för projektet och utbildningen på grund av sin anställning på myndigheten. IP3 och IP5 minns att det hela var finansierat med medel från EU.

### *Sammanfattning utbildningsobservation*

De tre utbildningstillfällena skiljde sig markant åt i sammansättning, den första gruppen på 25 personer bestod till största del av civilanställda kvinnor och fyra manliga poliser samt tre civilanställda män. Den andra gruppen på 23 personer bestod till övervägande del av ordningspoliser, vilka i sin tur till största del bestod av män i medelåldern. Sammanlagt fanns 4 kvinnor närvarande varav en var civilanställd. Den tredje och sista gruppen bestod enbart av 32 poliser varav merparten tillhörde hund- och trafikenheten. Sammanlagt fyra kvinnor. Över lag var alla tre grupperna uppmärksamma och engagerade, om än med olika betydelser. I vissa fall var det dessutom lite svårt att få gruppen tyst i en handvändning, detta skall dock inte tas som intäkt för att grupperna var uppmärksamma.

Under det första utbildningstillfället grupperade sig de fåtal män som deltog i en egen hörna av lokalen. Efter en lite trög start började så deltagarna engagera

sig allt eftersom, speciellt efter uppgiften med att para ihop årtal med händelser börjar gruppen komma igång. I stort var diskussionerna breda och relativt öppna, några deltagare, i första hand några av de äldre männen, undvek att ta plats i diskussionen i synnerhet när de civilanställda kvinnorna var i klar majoritet, såsom fallet var i den första utbildningsgruppen. Likaså var grupperna med få civilanställda ofta präglade av att de äldre, manliga poliserna tog mest plats i diskussionerna. Det är möjligt att diskussionerna skulle vara annorlunda vid en jämnare anställningsforms- och könsfördelning.

Strax innan kaffepausen utdelades A2 papper samt tuschpenna till fem indelade grupper för att diskutera och komma fram till ”Vad kännetecknar en öppen arbetsplats”. Även denna uppgift genomfördes generellt med ett relativt brett engagemang, ett uppenbart undantag fanns dock. En polis vid första utbildningstillfället, som blivit indelad i en grupp med enbart civilanställda undvek gruppdiskussionen med en ursäkt att denne inte hade tid. Över lag framstod denna uppgift som något som underlättade för deltagarna att förstå helhetsbilden av vad en bra arbetsmiljö för alla innebär, och hur vitt detta begrepp faktiskt är. Många deltagare under utbildningstillfällena kunde koppla ihop egna arbetslivserfarenheter som tangerade kränkande behandling till exempel på grund av att man var civilanställd, kvinna eller nyanställd. Dock framstod det som betydligt svårare för de äldre, vita heterosexuella männen att göra denna association.

Några gånger under utbildningstillfällena uttrycktes tankar att negativa attityder mot homosexuella var något av ett storstadsfenomen, det framstod som att flera deltagare ibland drog slutsatsen att eftersom inte de dåliga attityderna fanns i Blekinge, men ändå uppenbarligen var ett problem, så torde dessa existera i städerna, då främst Malmö, Stockholm och Göteborg. Ofta tolkades problemen utifrån att myndigheten själv inte ägde dessa, myndigheten i Blekinge hade ju inte dessa problem. Ibland vändes frågor angående attityder på arbetsplatsen tillbaka mot utbildarna i form av ”Hur är det i Stockholm?”, där en underton av just ”det händer inte här” fanns. Detta kan också vävas ihop med den annars vanliga uppfattningen att det ”händer där men inte här”, dock tar detta sig olika uttryck, på denna myndighet har fokus ofta legat på just storstäderna, medan inom andra myndigheter och yrken fokus har legat på andra arbetsenheter eller till och med andra arbetslag. På myndigheten i Blekinge fanns dock en tendens till att skjuta de negativa attityderna ifrån *hela* myndigheten.

En aspekt som poängterades upprepade gånger vid det andra utbildningstillfället var deltagarnas syn på ledningen på myndigheten, och att dem förknippade ledningens inställning till de anställda som distanserad och oangelägen. Detta nämndes i samma diskussion som uppgiften med att ange kännetecknen för en öppen arbetsplats. Ingen gång under vare sig utbildningsobservation eller intervju påpekades ledningens ställningstagande mot utbildningen annat en IP1, som själv var en del av ledningskansliet. Det framstår som att myndigheten har en ganska fast syn på sin ledning som oengagerad. I jämförelse med försvarets

tonvikt vid ledningens stöd som ett måste för att kunna förankra utbildningen så var inställningen snarare den motsatta på myndigheten.

Utbildarna lade vikt vid att poängtera att det fanns flera situationer i själva polisyrket som krävde en ”mental förberedelse” inför just när det gäller homosexuella, till exempel att öka sin kunskap om exempelvis hatbrott mot homosexuella. Detta visade sig också engagera deltagarna och intervjupersonerna. I stort kan det just påpekas att frågor som relaterar till deltagarnas arbetsuppgifter eller arbetssituation ofta engagerar betydligt mer än de frågor som gäller det interna arbetsmiljöarbetet, oavsett om utbildningen hålls på polismyndighet, i en församling eller på ett förband.

En annan iakttagelse är att män i minoritet, som vid första utbildningstillfället, visserligen talar mindre än de deltagande kvinnorna, men att detta inte betyder att männen inte *vågar* yttra sig. Vid de fall då kvinnor är i minoritet (i synnerhet inom polis och militär, där det är vanligt med att männen är i uniform och kvinnorna är civilanställda), så händer det regelbundet att kvinnor undviker att yttra sig hela utbildningen igenom, och att man exempelvis aldrig skulle våga ställa sig ensam vid värderingsövningen även om densamma tyckte så. Äldre manliga poliser var de vilka generellt tog plats eller undvek att ta plats, ibland på ett sätt som engagerade, men oftare på ett sätt som obstruerade, till exempel kritiserades utbildningen en gång för att inte ha presenterat något syfte, något som utbildarna hade gjort, men som tydligen ofta görs vid fortbildningar inom polisen med en overhead, där just syfte och målsättning anges. En annan gång svarar en av deltagarna något provocerande; ”Vad är det du vill att vi ska säga?” när en av utbildarna försöker höra sig för vem som äger problemet i videoexemplet från polisen. Det var dessutom framför allt de äldre, manliga poliserna som satte sig längst bak om det fanns möjlighet, det var också dessa som hördes mest under lektionens gång, fnittrade, viskade och dylikt. Detta är självklart en generalisering, men med relevans.

## Avslutning

Avslutningsvis får utbildningsdagarna beskrivas som engagerade och motiverade. Deltagarantalet var i det närmaste fullständigt, vilket inte varit fallet på andra utbildningar. Varken inom intervju- eller i utbildningssituation har några regelrätta obstruktioner förekommit, ett fåtal gånger har enstaka deltagare undvikit att göra arbetsuppgifter, och någon enstaka gång har en deltagare avbrutit utbildningstillfället för att svara i mobiltelefon eller dylikt. Endast IP2 bland IP hade en avig inställning till intervjusituationen och visade detta genom kroppsspråk samt svarens korthuggna innehåll, en inställning som dock förändrades till det bättre allt eftersom intervjun fortgick.

IP1 och IP3 bidrag med en helt annorlunda synvinkel på frågan om det skulle gå att beordra att inte diskriminera. Bägge ansåg att ett förbud mot något som är

olagligt verkar onödigt. Synen på vad diskriminering innebär varierar uppenbarligen, och flertalet av dem vilka intervjuades på myndigheten, samt alla som intervjuats hitintills i utvärderingen har ansett att det gått att svara *ja* eller *nej* på frågan, ingen annan har reflekterat över det faktum att diskriminering är en form av olaglig handling. Dock är det möjligt att frågans formulering försvårar ett annat svar en just *ja* eller *nej*. Dock kan det sägas att de deltagande inte kopplat ihop diskriminering som begrepp med en olaglig handling.

Över lag var utbildarnas berättelser hämtade från polisarbetet i hög grad omtyckta, och i vissa fall också något som borde utvecklas enligt IP. Uppmärksamhet och engagemang intensifieras av och i och med att utbildarna försatte utbildningens fråga i polisernas eget yrkessammanhang. Vidare var formen för att få diskutera frågorna omtyckt och engagerande enligt IP, ofta nämns vikten av att alla får chans till att säga och lyssna på sina arbetskamrater, i synnerhet då när det gäller värderingsövningen.

En annan iakttagelse gällde de äldre manliga polisernas inställning generellt. Dessa tenderade ganska ofta till att våga kritisera eller obstruera. En inte fullt så fast analys skulle kunna vara, efter att ha iakttagit och intervjuat, att myndigheten har ett stort flertal äldre, manliga poliser, vilka har tolkningsföreträdet på hur polisyrket och myndigheten ska skötas och hur dess funktion ska upprätthållas. Det innebär också att det är just dessa som per automatik känner sig nödgade att försvara denna struktur. Tilläggas kan ju att det absolut sista utbildningstillfället till allra största del bestod just av denna grupp män, och att flera av dessa obstruerade i form av att vara tysta. IP1 trodde att många av kollegerna på stationen väntade med att delta i utbildningen tills allra sista tillfället, i synnerhet de vilka av en eller annan anledning drog sig för att gå dit.



## Bilaga D6: Polishögskolan i Solna, PHS, 040901 – 041020

Stockholm 041112

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Lektionerna på PHS<sup>46</sup> spann över olika dagar under perioden 040901 till 041020. Dagarna var uppdelade i för och eftermiddagspass, 08.00-12.00 samt 13.00-17.00, förutom inledningsutbildningen på Scandic Hotel i Sollentuna 040901, då personalen utbildades. Denna dag spelade även teatergruppen Rascál, statsrådet Mona Sahlin, f.d. länspolismästare Gunno Gunnmo, kriminalkommissarie Irmeli Krans, ordföranden för Sveriges Förenade Gaystudenter (SFG) Daniel Hjalmarsson och rektorn för PHS, Berit Hansson, höll tal om och kring projektet. Fokuset låg i första hand att knyta ihop projektet som en strävan för mänskliga rättigheter. Studenterna fick i sina basgrupper<sup>47</sup> efter teatern en hemuppgift i att skriva om och vilken av scenerna som var starkast i teatern och varför de tyckte detta. Närvaron var enligt uppgift måttlig bland de anställda, men åtminstone hälften av de anställda skall ha närvarit, detta ger förstås en aningen skev bild av de anställdas uppfattning av utbildningen och utbildningens problemställningar.

Där inget annat påstås, syftar begreppet *homosexuell* till att vara ett sammanfattande begrepp för homo- och bisexuella kvinnor och män.

### **Syftet**

Syftet var för det första att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet på PHS, samt att ta reda på hur de uppfattade och vad de ansåg om utbildningen, inom ramen för syftet låg också att skaffa sig kunskap om hur attityder och inställning skiljde sig mellan de olika terminerna.

### **Metod**

Tillvägagångssätten på plats bestod av intervjuer och utbildningsobservationer. Antalet intervjutillfällen och personer var sex, två anställda och fyra studenter från fyra olika klasser och nivåer i utbildningen. Intervjupersonerna (IP) valdes ut för att få så stor spridning som möjligt ifråga om framför allt kön och ålder satt i relation till förhållande till hur urvalsgrupperna såg ut. Intervjuerna tog i

---

<sup>46</sup> Då inget annat anges, står PHS för PHS i Solna.

<sup>47</sup> I varje klass på PHS delas klassen in i basgrupper, vanligtvis fyra basgrupper med sex personer i varje.

genomsnitt 10-15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen. Intervjuerna bygger på Steinar Kvaless tankar kring hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>48</sup>

Vad gäller utbildningsobservation så genomfördes dessa fem gånger. Dels vid en av de anställdas utbildnings grupper 040901, dels vid fyra observationer på studenternas utbildningstillfällen under spridda dagar fram till och med 041020.

## Kriterier

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>49</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

## Undersökning

### *Sammanfattning intervju*

De fyra intervjuade studenterna benämns IP1 till och med IP4, medan IP5 och IP6 är anställda.

---

<sup>48</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

<sup>49</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:  
[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

Generellt var studenterna nöjda med utbildningen, ingen hade någon alltigenom kritisk inställning, ingen hade eller någon specifik eller allvarlig anmärkning gentemot utbildningens innehåll eller upplägg, det måste dock poängteras svårigheten i att bedöma huruvida de intervjuade studenterna uttrycker sin egentliga åsikt eller ifall de håller god min på grund av intervjusituationens sociala karaktär. Studenterna hade inga som helst problem med sakfrågorna, som definitionen av sexuell läggning eller begreppen transvestit eller transsexuell.

Även de två anställda var nöjda med utbildningen, med samma förbehåll som ovan. De anställdas största kritik var dagens upplägg och att deltagare från Växjö och Umeå såg sig som att det var mycket resor för en så pass kort utbildning.

### *Övergripande*

IP2 gick på teatern ungefär en månad innan utbildningen, och jargongen i klassen under denna tid hade;

...varit ganska negativ kanske, det går ju ändå runt här på skolan att, det kanske mest är slöseri med tid, men när man väl kommer hit, tycker man ju det är intressant, helt klart, det är ju ändå på tapeten, /.../, väldigt mycket i ropet, att man hävdar att... jag personligen då som är heterosexuell, jag går ju inte ut och behöver bekräftelse för det, men jag kan samtidigt förstå att det är väldigt jobbigt... [för homosexuella].

IP2 gav inget övertygande intryck angående att eftersom homosexualitet är på tapeten är det också intressant. IP2 trodde inte, som tvärt emot IP3 och IP4, att folk generellt tyckte det var slöseri med tid, men att utbildningen för vissa grupper hamnat dåligt till i förhållande till andra lektioner. IP2 trodde absolut inte att eventuell aversion hade med ämnet för utbildningen att göra, IP1 var lite osäkrare men antydde liknande ställningstagande. IP3 poängterade värderingsövningarna som jättebra, att röra på sig får igång både kropp och tanke var viktigt. Dock var klassen lite trött, och dessutom är klassen lite trög. När IP3 ombads utveckla, så uttrycktes att "Vi är inte riktigt sunda i rollerna", till detta måste påpekas att gruppen under utbildningens gång ofta relaterade diskrimineringssituationer till den egna klassen, och den egna klassens problem, något som gjorde att diskussionen på sina ställen svävade iväg till att bli en diskussion om gruppens sociala problem, snarare än om utbildningens problemformuleringar.

IP5 tyckte att utbildningen kändes bra, men det kändes ibland som att man försökt få med mer saker än vad man hann med på så kort tid, "/.../, men det beror lite på om man vill se det som en uppstart, så är det väl ok". Det var speciellt tydligt i den korta tid man fick för att göra de grupparbeten och diskussioner man skulle göra. IP6 tyckte kursen var mycket bra och betydligt mer givande än den denne tänkt sig från första början, dock framhöll IP6: "Att man kunde ha tagit några utav dom poliser som arbetar i projektet också, och beskriva sin vardag, för

det blir nog väldigt mycket bättre”. Detta skulle enligt IP6 kunna få deltagarna att jämföra berättelser ur verkliga livet med sin egen arbetssituation på ett trovärdigt sätt. IP6 trodde också att många av deltagarna lärt sig något nytt, men ”/.../ sen finns det dom också som sitter och tänker på något *helt* annat, hela tiden, så är det ju alltid.” IP6 talade i synnerhet varmt om teatern som ett utmärkt sätt att ”förstärka upplevelsen”, och att inleda tankeverksamheten innan själva utbildningen satte igång på riktigt.

### *Fördomsfrihet på arbetsplatsen*

De intervjuade studenterna tyckte över lag att PHS var en mer fördomsfri arbetsplats, åtminstone i jämförelse med de stationer de varit på i och med sin praktik. Det diskuterades också kring den mall som PHS inskolade studenterna i, och att även den i viss mån kunde ha en effekt av att vara för hegemonisk, som i sin tur skulle kunna odla fördomar.

De anställda hade olika åsikter. IP5 som arbetade vid Växjö PHS, och därmed hade sina lokaler i anslutning till Växjö universitetsområde, detta i kombination med att polisutbildningen där var liten i sig och i förhållande till universitetet så tyckte IP5 att arbetsplatsen var fördomsfri, men att detta kanske inte var så konsigt. IP5 visste med sig att det funnits homosexuella som gått utbildningen och var ganska säker på att detta inte vållat några problem. IP6 trodde med all säkerhet att det fanns fördomar på PHS, men såg dem ”i de allra flesta fall” som relativt oproblematiske, men menade också på att det inte var en ursäkt att inte arbeta mer med detta.

### *Utbildningens meningsfullhet*

Något av det mest meningsfulla i utbildningen var att få lära sig de till polisarbetet riktade delarna, lagar och vad man bör tänka på i brottsofferkonfrontation. Ingenting kändes mer abstrakt eller konkret, detta tänkande genomsyrade både IP1, IP2 och IP4:s svar, detta kan vävas samman med att man ofta under utbildningarna (oavsett yrkesgrupp) tenderar att vilja ta upp ämnen som friställer diskussionen från sexuell läggning. Till exempel; poliser pratar gärna om generellt om lagar och dess tillämpning, försvarsmakten fokuserar på ledarskapsfrågor och dess problem samt kyrkan strävar gärna efter att tala om teologisk-filosofiska frågor.

Angående meningsfullheten i utbildningen menar IP3 att det hela känns så självklart att man respekterar alla människor oavsett sexuell läggning, men att när man väl sätts i den situationen att till exempel våga säga ifrån, det kan vara fruktansvärt svårt. Utbildningen var särskilt av vikt ur synvinkeln att man blev mer varse om sina egna svagheter, vad gäller att till exempel säga ifrån;

IP3: Det känns så självklart, men när man väl står inför det faktum att nu är det någonting här som jag inte kan acceptera, så är det inte så lätt, som jag

sa [Återsyftandes på en egen upplevelse från praktiktjänstgöringen] också, det är inte så lätt att säga ifrån.

Intervjuare: Tror du att det är speciellt för polisaspiranter på praktik?

IP3: Ja, jag tror det är specifikt för yrket, bara för att det är ganska hierarkiskt, och det bygger mycket på, /.../, erfarenhet, det är ett yrke man *lär sig*, man kan inte lära sig det här på skolan, utan man lär sig det ute, och då får man något slags mentorskap, man ska ty sig till någon, man ska lära sig utav någon väldigt mycket, detta gör ju att det [läs: attitydförändringar] tar ännu längre tid.

IP3 är ganska säker på att man blir tvungen att anpassa sig till jargongen för att, senare, efter hand våga ta plats och stå på sig. IP3 håller dock med om att det känns trist att det verkar som att det fungerar så. Dock känns det som ett steg framåt att bli så pass varse som IP3 känner att utbildningen gjort denne. Just med tanke på detta anser IP3 vidare att det är viktigt med mycket bra och aktiva, synliga chefer, ofta nog just dem som har svårast att ändra på sig. Vanligt med argumentet ”Så här har vi alltid gjort” både inom och utom PHS. På det hela taget känns det som IP3 tagit åt sig och till sig av utbildningen på ett helt annat sätt än övriga IP. IP1 nämnde diskussionen kring modet att ingripa vid kränkning som en viktig del av utbildningen. Att våga säga ifrån och inte tyst hålla med någon som kränker andra. ”Man måste nog vara lite modigare ibland”, IP1 kopplade det hela till en del av den polisroll denne håller på att bygga upp, att det krävs att stå emot som en del av polisarbetet. En påpekan om att poliser inte skall bygga sin förmåga att ingripa på civillkurage, utan att detta är något som till slut ska sitta ”i ryggmärgen”. Som aspirant eller nyanställd så trodde IP1 att man blir tvungen att ta små steg efterhand på sin nya eller första arbetsplats, och säga ifrån först efter man etablerat en arbetsrelation, så man känner sig trygg, och ”inte bränner alla sina skepp”.

IP5 tyckte inte att det kändes meningsfullt med resan fram och tillbaka för en så pass kort utbildning;

Rent spontant så kändes det inte meningsfullt att sätta sig och åka så långt för att delta i det här, och... kanske mest på grund ut av att man har gått ut och sagt att det här var obligatoriskt, och sen var det så otroligt många som inte var där, medan vi då, både Umeå och Växjö, fick avsätta en hel dag med resor och så vidare, för att vi anammade det här va. Det gjorde väl att man kanske blev lite småirriterad.

Dock lade IP5 till att ”man *alltid* får med sig något nytt”, och poängterade att utbildningen verkligen varit givande. IP6 undrade lite över det egentliga syftet med utbildningen, och att det hade varit intressant att få reda på i vilken riktning och i vilken omfattning man avsåg att utveckla projektet för polisens del, i synnerhet vilka avsikter man hade vad gällde anställda inom de olika PHS. Nu kändes ut-

bildningen lite tagen ur sitt sammanhang, det skulle ha bättrat på meningsfullheten ifall detta förklarades.

### *Videoexemplen*

Videoexemplen skulle enligt IP1 inte kunna förekomma, just i och med att det är en polishögskola, så ”passar man sig nog lite extra”. På PHS i förhållande till det omgivande samhället finns en större medvetenhet. IP2 resonerar utifrån att det alltid finns ”rötägg här och där” men att skolan generellt är fördomsfri;

Vi är ändå ganska öppna vi som går här [läs: på PHS], ja tror det i alla fall, /.../, i alla fall i våran klass, nu har vi ingen som är *öppet* homosexuell, men jag tycker ändå att vi har en ganska bra nivå på det.

IP2 betonar just ”öppet”, ett tecken på att denne ändå realiserat tanken på att möjligheten finns, dock kopplar IP2 inte ihop detta med vikten av att *alla* medarbetare/studenterna är med och skapar ett öppet arbetsklimat, utan ansvaret läggs på den enskilda individen: ”Vi ska väl ändå vara ganska starka individer och tro på oss själva, och säga vad vi tycker.” IP4 har en liknande syn men lutar åt att det är en kombination av ansvar både från individ och grupp. IP3 var helt övertygad om att videoexemplen skulle kunna förekomma på polisen, även på PHS, om än det förmodligen var mindre sannolikt.

IP5 trodde att exemplen skulle kunna förekomma, men ”kanske mest av obetänksamhet”. IP6 tyckte frågan var för svår att svara på, men påpekade att denne själv inte kände till något fall som skulle kunna liknas med de exemplen.

### *Omfång och tydlighet*

Överlag tyckte ingen av IP att något saknades i utbildningen, dessutom ansåg dem att upplägget med att både få skriva, tala och röra på sig var en bra metod. Diskussionerna var bra, men det hade kunnat få diskuteras lite mer. Ingenting kändes otydligt, men det kändes svårt att på riktigt sätta sig in i en homosexuell persons situation, ”hur man *egentligen* känner”. Dessutom saknade både IP3 och IP4 en homosexuell person som kunde ”ge sin syn på saken”. Årtalen kändes lite lösryckta i fråga om relevans, viktigare i så fall att låta någon prata om till exempel homosexuella polisens historia, kanske någon från gaypolisen. Men det var ändå intressant, speciellt att man förstod hur nya homosexuellas rättigheter ändå är.

IP5 kunde inte hitta några problem i tydligheten, dock ansåg IP5 återigen att kursen var lite för kort, i övrigt ansåg IP5 att det var ett ”ganska övergripande seminarium”. IP6 kunde inte heller poängtera något särskilt som fattades eller var otydligt, utan ansåg att upplägget varit ”professionellt” och att utbildarna kändes ”pedagogiskt trovärdiga”.

### *Om utbildningen varit frivillig*

IP2 var osäker på om denne skulle ha gått ifall utbildningen var frivillig. IP1 tror inte att denne hade gått utbildningen om denna varit frivillig;

Förmodligen hade jag inte gått på grund av att jag anser mig inte har några problem vad gäller min attityd mot homosexuella, men man fick ju sig en tankeställare nu.

IP3 upplevde att flera kände sig anklagade för att vara homofober i och med att de sett teatern, dock blev IP3 positivt överraskad, då greppet och nivån på utbildningen var betydligt skickligare utfört och bättre än både IP3 själv och andra hade trott. ”När jag väl kom hit, känner jag mig *stärkt* av att ha gått den [läs: utbildningen].” IP4 sa sig inte ha tid.

IP5 ansåg att det inte varit någon som helst tvekan att gå ifall utbildningen var frivillig *och* gavs i anslutning till arbetsplatsen i Växjö, men att frivilligt åka upp och ner till Stockholm, var förmodligen inget någon på myndigheten hade önskat att göra. IP6 tyckte att det var konstigt att så pass många anställda från PHS var frånvarande, det hade varit förklarligt ifall utbildningen varit just frivillig, men nu kändes det som att ”vissa var rädda” för utbildningen, att man antingen var rädd för att göra bort sig, eller tyckte det hela var anstötligt alternativt onödigt. IP6 tillade att det i och för sig att det inte var underligt att man blev förvånad av en sådan här dålig uppslutning; ”/.../ det är ju inte som man kan säga exakt vad ens kollegor tycker om det här”.

### *Det informella samtalet före och efter*

IP2 trodde att man i första hand kommer att prata om utbildningen i respektive basgrupp, och inte i klassen i stort. Diskussionen efteråt ansåg IP4 skulle komma bli ganska blandad, både i avseende hur seriöst och hur mycket det kommer talas om utbildningen, allt beroende på vem i klassen man pratar med. IP3 hade samma syn, men var dessutom övertygad om att det skulle följa mycket skämt och ironi i utbildningens kölvatten. En jargong som skulle falla in i ett specifikt mönster ganska snabbt, ett mönster som inte kan jämföras med hur man talar om andra utbildningar vilka inte rör sexuell läggning. Denna klass har lite ”Hockeykillar i duschen stämning ibland” menade IP3, en stämning som inte gäller för PHS generellt men som säkert förekommer mer eller mindre överallt. IP3 ansåg också att det kan finnas en sanning i att studenterna på PHS ofta hämtas från ungefär samma samhällsgrupp, men IP3 påpekade också att vältränade kvinnor och män i åldern 25-30 som är intresserade av polisyrket ofta har samma intressen, och därav kanske ser lika ut. Däremot går det ganska snabbt att stöpas i polisformen när man väl gått utbildningen ett tag.

Samtidigt som IP5 talade om, likt IP6 ovan att många nog satt av tiden, eller valde att inte engagera sig eller lyssna, så menade IP5 att de nog fått kollegorna att tänka efter i flera fall. IP5 berättade:

Vi har en kollega som också var med, vi har ju pratat en del om det efteråt, och vi hade väl ganska olika bilder av vad som var... Han tyckte inte att det här gav *nånting* över huvud taget, men han kom på sig själv vid nåt tillfälle, senare, efter några veckor, att han kanske inte var helt fördomsfri som han hade trott i alla fall, så nästan låg det väl och grodde.

Hur övertygande denna historia skall ses som är kanske diskutabelt, dock får det ändå ses som en positiv beskrivning av att utbildningen faktiskt fått deltagarna att tänka till och tänka på vad som sagts och gjorts under utbildningstillfället.

*Går det att beordra anställda att inte diskriminera?*

IP2 och IP1 ansåg det svårt att beordra anställda att inte diskriminera. IP2;

Det är ju en tolkningsfråga hur grovt det är va, och i vilket sammanhang, olika människor kan ju tolka det helt olika, en jargong finns ju alltid, men frågan är hur mycket verklighet som sitter bakom, är skämtet menat allvarligt, eller är det bara ett skämt.

IP2 hade inte uppfattat eller hållit med om resonemanget kring att diskriminering, inte heller vad lagen säger, på något sätt framstår det som IP2 anser det omöjligt att komma åt kränkande jargong med diskrimineringslagstiftning. IP1 förde även denne ett resonemang som syftade till att det inte går att ta fasta på en jargong så pass mycket att man skulle kunna urskilja eller beordra bort diskriminering. IP3 trodde absolut inte att de skulle gå att beordra anställda att inte diskriminera. Problemet sitter för mycket ”i väggarna” för att det ska kunna gå att beordra bort det. Bara kunskap och utbildning och levande exempel hjälper. IP4 ansåg att det inte skulle behövas beordras; ”...är det så, att det är diskriminering så är det ju säkert olagligt”.

Varken IP5 eller IP6 trodde att beordrande skulle kunna fungera. ”Personliga uppfattningar” menade IP5 går inte att beordra till förändring. ”Sen kan man ju alltid försöka påverka dom... Men det är en helt annan sak” menade IP6.

*Avslutande kommentarer*

Endast IP2 och IP3 hade något att lägga till efter de ordinarie frågorna. IP2 trodde inte att det fanns ens fem procent homosexuella på PHS, två i varje klass fann denne mycket osannolikt, och detta hänfördes på att det trots allt finns en mall för hur både den ansökande och antagne på utbildningen ser ut. IP2 trodde att denna mall även sållade bort personer med ”allt för avvikande utseende” såväl som homosexuella vilka poängterar sin sexuella läggning.



”Man får väl grunna ett tag på detta” påpekade IP3, utbildningen lyfte denne fram som en bra utgångspunkt att fundera kring frågorna, ett tankekorn. IP3 ansåg över huvud taget att utbildningen förankrades bra, trots att det i hans klass dök upp interna problem i och med diskussion till respekt och tolerans till medmänniskor, en diskussion som förde själva utbildningen lite på avvägar. IP5 ville poängtera vikten av att förankra utbildningen:

IP5: Jag menar, det är alltid lätt att ta upp diskussionen, men att försöka hålla frågorna levande på något sätt, det är svårt att säga, men jag tror väl att på dom större arbetsplatserna så är det väl att, det här är ingen fråga bland många andra, men att man kanske lyfter dom och pratar attityder på personal... eller fredagsmöten eller vad man nu har, inte jämnt naturligtvis, men nån gång då och då, man kan ju ha teman på sina veckomöten om man skulle vilja.

I: Men det skulle behövas?

IP5: Ja det är ju klart, det gäller ju alla typer av diskriminering, jag menar du har ju jämställdhet, du har ju precis allting som också behöver diskuteras, det är ju alltid dom där frågorna som man inte hinner med annars, som kommer sist på dagordningar, det har man vart med för länge för att bli överraskad av.

Risken fanns menade IP5 att man skulle komma att sätta denna utbildning i opposition mot andra diskrimineringsgrunder, det kanske skulle vara värdefullt att tala om diskriminering i stort, oavsett diskrimineringsgrund.

### *Sammanfattning utbildningsobservation*

#### *Utbildningsobservation anställda*

Observationen skedde i grupp nummer ett av fyra vilka fick sin utbildning 040901 på Scandic hotel i Sollentuna. Tre utbildare undervisade arton anställda, tio av dessa var män, alla utom ett fåtal var anställda i medelåldern. Alla närvarande genomgick en autopresentation, där det visade sig att deltagarna hade relativt vitt skilda arbetsuppgifter, och dessutom representerades inte endast PHS i Solna, utan också PHS i Växjö och PHS i Umeå.

Till skillnad mot utbildningarna för studenterna genomfördes här samtal i par, där deltagarna endast i könsneutrala termer nämna vad de gjort i helgen, vid denna övning var det fler som ställde sig oförstående till uppgiften, trots att en av utbildarna förklarade förhållningsreglerna flera gånger. Attityden att inte förstå vad övningen gick ut på kanaliserades i två former av resonemang, delvis att uppgiften ansågs omöjlig att genomföra, eller samma resonemang fast med en underton av att deltagaren kände sig kränkt av att behöva tala om sitt privatliv inför någon annan. Dock gav övningen önskad effekt i den bemärkelsen att det beredde vägen för en mer självreflekterande debatt.

Deltagarna var över engagerade i diskussionerna, ingen åsikt eller uppfattning stack ut ifrån de övriga deltagarnas, diskussionerna var positiva och engagerade, men ibland saknades konstruktivitet. Det var aldrig tal om att obstruera i form av att exempelvis säga emot eller avbryta utbildningen, alla lyssnade och tystnade vid rätt tidpunkt. En påverkan får sägas ha varit att teatern och de föredragande talarnas framträdande fortfarande var i färskt minne, något som skiljde sig åt från studenterna, vilka i vissa fall gick utbildningen först en månad senare. Gruppen var som ovan nämnt ganska beskedlig i diskussionerna, höll med på de ställen och i de sammanhang som uppfattades som korrekta. Dock hade gruppen svårt att komma till kärnan av vissa problem, som till exempel som att se vem som äger problemet vid ett fall av nedvärdering eller kränkning.

### *Utbildningsobservation studenter*

Observationen bland studenterna hölls vid fyra tillfällen, en observation för varje termin. Över lag var studenterna intresserade, i synnerhet fanns ett intresse, engagemang, men också en förståelse för utbildningen ju kortare tid studenterna läst på PHS. Desto närmare sista terminen studenterna var, desto säkrare framstod dem i sina åsikter, och desto mer avvikande eller kritiska åsikter yttrades. Tre av fyra utbildningar genomfördes med en utbildare, något som innebar vissa begränsningar i den dynamik som uppstår mellan två utbildare. Närvaron var hyfsad, med en eller två frånvarande studenter i grupperna, undantaget var dock termin fyra, som hade sju frånvarande studenter. Detta påpekades dock bero på att lektionen lagts på en i övrigt ledig dag, och dessutom en fredagseftermiddag. Intervjupersonen från samma grupp trodde dock att det nog även hade att göra med vissa förutfattade meningar kring kursens ämne.

Alla fyra lektioner startade trögt, och det tog alltid en kortare tid innan grupperna började komma igång, och faktiskt ta del i utbildningstillfället aktivt. En ofta återkommande tanke var att homosexuellas angelägenheter inte angår den egna personen. Yttranden likt dessa förekom: ”Det är ju inget problem för mig vad dem gör, det verkar som kärnfrågan för homosexuella är deras sexualitet.” Att homosexuella gärna får leva sitt liv, och att det inte är något man lägger sig i, däremot var alla deltagare överens om att man som polis hade ett speciellt intresse i att ändå engagera och intressera sig för attityder och frågor vilka påverkar eller rör homosexuella som grupp, ur perspektivet att man som polis skall skydda *hela* samhället.

Materialet användes inte genomgående, vid två av fyra tillfällen fanns material på plats, men detta delades inte ut, eller delades enbart ut i samband med videoexemplen. Detta medförde inga direkta inskränkningar i undervisningen, men bidrog att materialet inte spreds i någon större utsträckning.

Ofta ansågs att det i den egna gruppen och ibland sina närmsta på PHS inte fanns något att oroa sig för, få hade en insikt i att det skulle kunna vara svårt att

till exempel komma ut inför den egna basgruppen, att den på något sätt skulle kunna utgöra en del av en exkluderande eller för homosexuella försvårande miljö att kunna komma ut i, att den skulle kunna vara en del av en större struktur. I en av grupperna ställde sig alla närvarande på ”Instämmer” under värderingsövningen, där frågan var just ”Det är *helt* ok att komma ut som homosexuell i denna klass”. Inte någon annan gång har en grupp tagit en så pass entydig ställning till ett påstående. Den påföljande diskussionen pekade dock på att ambitionen var att ha en liknande attityd, inte att det ständigt var så öppet. I en annan grupp svarade sexton av arton att de inte ansåg att det var lättare att komma ut på PHS än i övriga samhället, ingen ställde sig vid ”instämmer”. Diskussionen var även där att PHS generellt nog tvärtom var ett ställe där man ogärna berättade om sin eventuella homosexuella läggning. PHS beskrevs inte sällan som en trögrörlig och stelbent organisation, där de flesta studenter strävade efter att leva upp till en förutfattad norm för hur en polis bör vara, en norm som befrämjades av PHS som sådan.

Förståelsen för det gemensamma ansvaret för en öppen och respekterande arbetsplats varierade stort. Dock framstår det som att deltagarna generellt sett mot slutet av utbildningstillfällena inte visade sig totalt oförstående inför tanken att problemet kring varför hälften av de poliser som är homosexuella döljer detta. Sällan yttrade deltagarna sig på ett sådant sätt att det framgick att de inte ansåg sig på något sätt vara del av den struktur vilken skapade sämre möjligheter för kollegor att vara öppna med sin homosexuella läggning. Det kan dock tilläggas att det är svårt att urskilja huruvida kritiker eller negativt inställda till kursen faktiskt säger vad de tycker hela utbildningen igenom, ibland, både vid observation och intervju förs resonemang som aldrig anstränger sig att analysera eller problematisera, utan bara instämmer eller inte instämmer, något som skulle kunna tyda på ett sätt att sitta av tiden och slippa de eventuella olägenheter som skulle kunna följa ifall det egna resonemanget försökte formuleras.

Ingen större skillnad har kunnat utläsas mellan utbildningar där utbildaren/utbildarna varit homosexuella eller heterosexuella, utom att det ibland efterfrågats ”homosexuellas bild” eller ”homosexuellas syn” på frågor och ämnen vilka berörts. Vid närmare konfrontation vad det är, mer specifikt, som man saknar, brukar känslolivet nämnas samt eventuella berättelser och erfarenheter som homosexuella kan relatera till. Ofta tilltalas homosexuella utbildare med ”Vad tycker *ni* om...” eller ”Brukar *ni* som är homosexuella...” Behovet att särskilja HBT-världen som skiljd från deltagarnas egen verklighet är uppenbar. Tilläggas kan att det ibland också framstår som att deltagarna faktiskt får en djupare förståelse inför en mer personligt färgad exemplifiering av till exempel komma-ut-processen.

Diskussionerna blir ofta mer angelägna och engagerade i de fall då utbildningen knyter an till diskussion om lagstiftning, kåranda eller polisarbetsmiljön, något deltagarna ofta direkt kan associera till och jämföra mot med egna ex-

empel. Här finns dock risk att diskussionen fastnar vid att mer och mer diskutera dessa ämnen frikopplat från projektets syfte, ofta brukar dock utbildarna låta deltagarna göra detta en kortare stund, något som säkert bidrar till att hålla gruppens diskussioner levande och omfattande. Ofta fanns i de fyra olika deltagargrupperna en väldigt stark uppfattning av hur en polis är och vad en polis gör, en åsikt som sällan inom gruppen är likformig, utan något som det förs en diskussion kring oavsett vilken termin i polisutbildningen man läser.

## Avslutning

Sammanfattningsvis framstod behållningen av utbildningen på PHS som att i första hand kretsat kring vad deltagarna bland studenterna menat vara en del av sin egen utbildning. Ingen av studenterna har sett kursen som alls onödig eller något som framstått som slöseri med tid, utan både intervjuer och observationer har tytt på att ett intresse existerat. Studenterna har sett utbildningen som något av en del av deras polisutbildning i helhet, och i ett fall ansåg en IP att kursen också var givande för klassen denne gick i, ur ett relationellt perspektiv studenterna emellan. Det enda möjliga undantaget skulle kunna vara att det syns en klar tendens att dem deltagande studenterna varit mer självsäkra ju fler terminer och desto större praktisk erfarenhet dem haft av polisycket. Denna självsäkerhet har däremot inte använts mot utbildningen i form av några obstruktioner. Under de deltagande anställda vid PHS existerade inte heller där någon tydlig form av obstruktion eller kritik, några av deltagarna var betydligt mindre aktiva än de flesta, men detta framstod inte som något missnöje. Däremot talade både IP5 och IP6 om deltagare som i efterhand, i det informella samtalet efter utbildningen talat om utbildningen som onödig eller vinklad.

Över lag har det faktum att utbildningen förts på en yrkesskola haft sina fördelar igenom att som ovan nämnt, att få in utbildningen som en del av yrkeskunskapen, detta har utan tvekan gett utbildningen en legitimitet och till och med något av en okränkbarhet, åtminstone när det kommer an på studenternas deltagande.

De anställda som varit eller agerat positivt gentemot utbildningen har mycket ofta tagit åt sig av inställningen att polisen har en självklar uppgift som försvarare av demokratin, och därmed också av mänskliga rättigheter, något utbildarna ofta utgått från då man förklarat syftet och bakgrunden till varför utbildningen behöver genomföras. Detta förutsätter däremot inte att deltagarna har kunnat förstå, eller på allvar ta till sig den del av utbildningen vilken handlar om deltagarnas  *eget*  uppträdande och  *egna*  påverkan av att skapa en öppen arbetsmiljö, här framstår det som att betydligt färre reflekterar över den lokala arbetssituationen. Denna tendens är tydligast bland anställda, och mönstret går igen även inom försvarsmakten i jämförelse mellan anställd och värnpliktig. En rimlig förklaring är förmodligen att värnpliktiga och studenter har en betydligt

starkare vilja att ta till sig och lära sig något nytt i förhållande till den generella uppfattningen hos en anställd; en uppfattning som till exempel innebär en misstänksamhet mot utbildningar i allmänhet. Framför allt de vilka är sanktionerade från myndighetens/organisationens ledning eller högsta chef.

När det kommer an på närvaron har den vid studenternas utbildning varit hög, däremot vad gäller de anställda, så var närvaron, i synnerhet ifrån PHS i Solna, låg. Många anställda från Solna hade undvikit att gå, trots utbildningens obligatorium. Detta får ju naturligtvis en till del dålig effekt på utbildningens genomslagskraft, i synnerhet när det är den största av polishögskolor som brister i närvaron. Men i stort ter det sig som att utbildningen satt spår, i synnerhet hos studenterna, vilka framträtt som både intresserade och övertygade om att de kommer att få användning för utbildningen både som blivande poliser verkandes utåt i samhället och som blivande kollegor och arbetskamrater som del i skapandet av en god arbetsmiljö.

## Bilaga D7: Svenska Kyrkan i Härnösands stift, 041111, Kontraktet i Offerdal-Alsen

Stockholm 041220

Utvärdering av utbildningsinsatsen inför fas III av Normgivande Mångfald.

Delrapport

### **Inledning**

Utbildningen hölls i församlingshemmet i Alsen. Utbildningen varade mellan 13.00-17.00 och vände sig främst till anställda och förtroendevalda i kyrkonämnd och kyrkoråd, tanken var att i första hand bjuda in någon representant från varje församling. Elva deltagare var på plats, sju av dessa var kyrkoherde eller prost i respektive församling, tre var ordförande i kyrkoråd, och en var kyrkovaktmästare. Om alla 18 församlingar varit närvarande skulle deltagarantalet förmodligen vara runt tjugo. Utbildarna bestod av Leena Björstedt från Svenska kyrkans Församlingsförbund, samt Inga-Lill Wärdell, kyrkoherde i Offerdal och Alsens församling.

### **Syfte**

Syftet var dels att ta reda på hur deltagarna upplever arbetsklimatet i sin församling, dels hur de upplevde, uppfattade och bedömde utbildningen, och ifall denna kunde tänkas göra skillnad i det arbetsmiljöhänseende för anställda i den egna församlingen. Särskild tyngd avses att läggas åt jämförandet de båda kontrakten emellan.

### **Metod**

Sammanlagt intervjuades en deltagare. Urvalet anpassades till att intervjua en kyrkoherde, då dessa var den mest framträdande, aktiva och i viss mån mest engagerade gruppen. Intervjun tog 15 minuter att genomföra. Se vidare under Intervjusammanfattningen. Intervjun bygger på Steinar Kvales tankar kring hur en kvalitativ forskningsintervju skall planeras, genomföras och avrapporteras.<sup>50</sup> Intervjun skedde i direkt anslutning till den genomförda utbildningen, vilket ger ett visst validitetsproblem när de gäller säkerheten i intervjupersonernas (IP) kunskaper och faktiska utbyte. Ett problem uppstod på plats under intervjun, då

---

<sup>50</sup> Se Kvale (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*, sammanfattningsvis s. 232-242. Den kvalitativa forskningsintervjun skiljer sig från den kvantitativa på fler sätt, det mest markanta är dock möjligheten att ställa följdfrågor för att få informanten att utveckla sitt resonemang.

inspelningsapparaturen upphörde att fungera, därav kan få längre citat återges, då risken för felcitering är för stor. För övrigt genomfördes en utbildningsobservation under utbildningen.

## **Kriterier**

I Normgivande mångfalds projektansökan för fas II anges ett antal resultat-kriterier som beskriver önskad effekt av de utförda handlingarna:

- Utarbetat funktionella kurser om diskriminering på grund av sexuell läggning inom respektive organisationer
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap i hela organisationen hos de deltagande projektaktörerna om hur man förebygger diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas hälsa samt situation inom arbetslivet med genusperspektiv
- Ökad kunskap om homo- och bisexuellas upplevelser av arbetslivet med genusperspektiv
- Frågan om sexuell läggning är inarbetad i organisationernas ordinarie arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling<sup>51</sup>

Dessa kriterier utgör utvärderingens frågeställningar, det är utifrån dessa resultat-kriterier som denna rapport, och slutligen även den slutgiltiga utbildningsutvärderingen kommer att undersöka utbildningen.

## **Undersökning**

### *Sammanfattning intervju*

Som ovan nämnt intervjuades en av deltagarna på utbildningen, IP1 kallad, direkt efter utbildningens slut.

### *Övergripande*

IP1 såg utbildningen mycket positivt och ansåg att behovet av densamma var legitimt. Som anställd inom Svenska kyrkan<sup>52</sup>, och i synnerhet som kyrkoherde är tiden knapp, men IP1 betonade att det trots detta kändes värdefullt med en liknande utbildning. Dessutom hade IP1 egna skäl att gå då en av dennes anställda var homosexuell. IP1 ansåg också att det kunde ha lagts mer tyngd i att förklara varför just kyrkan inbegrips. Kanske mer fokus på vilka problem just kyrkan har

<sup>51</sup> Ur *Ansökan ställd till gemenskapsinitiativet Equal – fas II* för Normgivande mångfald, Nedladdad 040805:

[http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539\\_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF](http://www.normgivande.nu/ArticlePages/200305/20/20030520180539_Normgivande69/Ansokan%20Fas%20II.PDF); s. 26f.

<sup>52</sup> Där inget annat anges, avses *Svenska kyrkan* då begreppet *kyrkan* används fortsättningsvis.

i fråga om arbetsmiljö, öppenhet och tolerans när det kommer till frågor rörande homosexuella eller transpersoner inom kyrkan.

### *Kyrkan som arbetsplats*

IP1 såg inte kyrkan som en dålig eller exkluderande arbetsplats, däremot ansåg denne att det finns en relativt okritiserad självsäkerhet inom kyrkan, vilken ger bilden att kyrkan har en genuint medveten inställning gällande alla frågor om mänskliga rättigheter. Denna självsäkerhet upplevde IP1 som svår att kritisera eller ens belysa ordentligt.

### *Innehåll*

IP1 kunde ge en god bild av innehållet och utbildningens syfte. IP1 kunde återge de flesta momenten och dess poänger. IP1 hade bilden av att utbildningen gavs i första hand av Svenska kyrkan som arbetsgivare, i samarbete med fackföreningar och HomO (Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning).

### *Meningsfullheten*

I likhet med ovan uttryckta tankar, ansåg IP1 att utbildningen absolut var meningsfull, IP1 menade att denne trodde att flertalet inom kyrkan ofta är förvissade om sin egen, demokratiska och tillmötesgående människosyn som varande okränkbar. Att flera, kanske inte i nödvändighet präster, utan också anställda generellt upplevde kyrkan som till stor del befriad från fördomar eller kränkning, anställda var så att säga medvetna och överens om sin syn ”på ytan” men utan någon egentlig djup eller fast förankring i organisationen. Med anledning av detta ansåg IP1 att exempelvis liknelser mellan apartheidregimens lagar och homofobi gav en vidare förståelse för homosexuellas situation på arbetsplatsen, att man kom närmare i sin förståelse omfångsrikedomen av begreppet ”mänskliga rättigheter” snarare än att egentligen lära sig mer om homosexuella som grupp, vilket var bra. IP1 tyckte att det över lag kändes givande och meningsfullt. IP1 ansåg att det kanske till och med var en fördel att enkom utbilda medarbetare med någon form av arbetsledaransvar, dels då ensamma arbetsledare har lättare att dela med sig och att ”bjuda på sig själva” inför de andra, än ifall att arbetsledaren tvingas förhålla sig och agera i relation till sina underställda.

### *Begripligheten*

IP1 ansåg att begripligheten var fullständig, om möjligt kunde det snarare ha problematiserats mer, utbildningen kunde ha lagt tyngre fokus vad det gällde analys, och kunde ha gett deltagarna något mer invecklat att få tänka och diskutera kring.



### *Närvaron*

IP1 ansåg närvaron vara god i förhållande till antalet församlingar.<sup>53</sup> IP1 hade uppfattat inbjudan som i första hand vänd till kyrkoherdar och förtroendevalda, och av dessa i första hand kyrkonämnds- och kyrkorådsordförandena. IP1 trodde inte det var görbart att engagera en hel församling för en halvdags utbildning. IP1 hade svårt att se att detta var möjligt i de egna eller andra församlingar. IP1 trodde inte att de frånvarande församlingsrepresentanterna var detta på grund av ointresse eller ogillande eller för att ge uttryck för någon form av obstruktion gentemot utbildningen. IP1 hade inte prioriterat deltagandet i utbildningen lika säkert ifall denne inte haft en homosexuell medarbetare. Både IP1 och IP2 hade uppfattat utbildningen som frivillig, och främst riktad till arbetsledare eller motsvarande.

### *Förankring*

IP1 i sin egenskap av arbetsledare avsåg att ta upp denna utbildning på sina arbetsmöten, vidare såg IP1 utbildningen som en fortbildning och ett medvetandegörande i arbetsmiljöhänseende. IP1 ansåg att det hade underlättat om utbildningen varit mer noggrann med att förklara vart man kan vända sig med frågor, anmälningar och/eller stöd. Detta förstärker bilden av IP1s syn på utbildningen som en arbetsmiljörelaterad utbildning, snarare än den teologiska bild som genomsyrade Göteborgs stift. IP1 tillade att man kunde önska lite mer specificerad kunskap där man som arbetsledare kunde dra mer direkta paralleller till det egna arbetet, exempelvis upplevdes att utbildningen hade något av ett storstadsperspektiv, IP1 ansåg att det var svårt att känna igen sig som glesbygdsbo. IP1 ansåg även att det bör vägas in det faktum att församlingarnas resurser är mycket små, och att antalet församlingsbor är stort per kyrkoherde, och dessutom allra oftast utspritt över en stor yta.

### *Sammanfattning utbildningsobservation*

Gruppen framstod som att stå varandra nära. Samtalet som fördes var engagerat och intresserat, dessutom fanns en stark kollegial samhörighet deltagare emellan och mellan utbildare och deltagare. Ingen av de elva deltagarna uttryckte eller visade något sorts missnöje som yttrade sig i kritik eller obstruktion. Stämningen var på det hela taget mycket god.

Redan inledningsvis fanns en uppenbar vilja att delta i utbildningen. Utbildningen första moment vilket inbegrep att välja ut de tre viktiga egenskaperna för en medarbetare från en så kallad ”egenskapskarta” fylld med närmare 20 olika karaktärsdrag, allt ifrån religion till hudfärg. Så tidigt som vid denna punkt i utbildningen så talar och engagerar sig gruppen mycket. Gruppen känns till och

---

<sup>53</sup> Av 18 församlingar var 10 stycken representerade på utbildningen.

med ganska heterogen, där få har några avvikande åsikter i jämförelse med resten av deltagarna. Det fanns en outtalad självklarhet bland de deltagande att utbildningen var viktig och att dess budskap inte utgjorde någon kontrovers.

Vid några enstaka tillfällen viskade några av deltagarna sinsemellan under pågående utbildning, dock framstod detta som att inte bero på ointresse, utan snarare en vilja och lust att tala och behandla ämnet.

Flera av deltagarna uttryckte sig på sätt som tydde på att de såg sig själva närvarande i egenskap av personalchefer eller personalledare, och att de också såg utbildningen som ett led i en fortbildning för en god arbetsmiljö, deltagarna angrep aldrig en problemställning med teologiska argument eller teorier.

Vid några tillfällen hände det att samtalet kom att förskjutas till att handla om något annat än utbildningens sakfrågor, även om detta var kortare och relativt sällsynta inslag. Detta framgick snarare som ett utslag av intresse än av dålig koncentration, deltagarna drev flertalet gånger ämnen på tal som föregrep själva utbildningen.

### **Avslutning**

I jämförelse med utbildningarna hos SK i Göteborg, visades i Alsen en angelägnare och mer intresserad sida upp hos deltagarna. Deltagarnas engagemang kan jämföras med det engagemang vilket visats prov på i Hisingen, men bör ändå kategoriseras som mer entusiastiskt, något vilket kan tänkas kunna härledas från att sammanhållningen i gruppen var starkare i Alsen, en förutsättning som i SKs fall framstår som en fördel. Under utbildningen i Älvsyssel framstod det som att deltagarna inte hade samma nära relation till varandra, varken i den omfattning som uppfattades i Alsen eller på Hisingen. Dessutom var antalet deltagare större i Älvsyssel än de mer förtroliga, mindre och mer intima, sammanhang vilka tedde sig på Hisingen och i Alsen. Spridningen av deltagarnas befattningar inom SK var i Älvsyssel betydligt större än på de två andra utbildningsplatserna. En aspekt som i Alsen innebar att kyrkoherdarna, vilka var i klar majoritet, fritt kunde förhålla sig till utbildningen och dess innehåll enbart genom att tala med kollegor från andra församlingar och då sinsemellan diskutera personalpolitik och arbetsmiljö. I Älvsyssel agerade de närvarande kyrkoherdarna som teologer, i första hand ditbjudna att diskutera kyrkans inställning/ställning till homosexualitet. Få av dessa deltagare uppfattade den arbetsmiljörelaterade och människorättsliga förbindelsen mellan utbildningen och deras deltagande. Under utbildningsobservationerna i Älvsyssel och Alsen framträdde inga större skillnader i det upplägg utbildarna hade, dock kan det diskuteras vilka mekanismer som föranledde den grundläggande teologiska inställningen i Älvsyssel.

## Bilaga E: Intervjuguide

Intervjuerna baserade sig helt och hållet på anonym basis. Tanken är att få ett så brett perspektiv som möjligt med både olika deltagare och utbildare.

### **Intervjupersoner**

1. Anställda och civilanställda
2. Värnpliktiga och polisaspiranter

### **Intervjuupplägg**

1. Frågor om arbetsplatsens öppenhet både i allmänhet och i synnerhet.
2. Frågor om själva utbildningsinsatsen

### **Tänkta frågor utifrån upplägget**

#### *Del 1*

Ser du din arbetsplats som oinskränkt och fördomsfri?

Tror du att videoexemplen från utbildningen skulle kunna förekomma på din egen arbetsplats?

#### *Del 2*

Begreppsuppfattning, hur definierar informanterna de centrala begreppen:

- Homosexualitet
- Bisexualitet
- Transperson
- Heteronormativitet

Vad krävs för att motverka diskriminering på grund av sexuell läggning?

En generell bild av utbildningen. Vilket är syftet?

Kändes utbildningen meningsfull, tror ni att deltagarna lärde sig något nytt?

Om något i utbildningen var svårgripbart eller oförståeligt.

Vilka myndigheter och organisationer står bakom och organiserar utbildningen?

Skulle du beskriva utbildningen som abstrakt eller konkret?

Skulle du ha gått utbildningen om den var frivillig?

Finns det något i utbildningen som du saknar?

Skulle det gå att beordra anställda att inte diskriminera?

Hur tror du att utbildningen enklast förankras på din arbetsplats? Hur skall man gå till väga för att integrera det som förmedlats?

Är det något mer du vill kommentera eller lägga till?

*Ytterligare tillagda frågor innan andra intervjutillfället, vid MSH 040916*

I och med att det första intervjutillfället hade genomförts framgick vid transkribering och analys att det saknades vissa ingångar i samtalen, ingångar för att få informanterna att utveckla fler åsikter, tankar, eller betydelsefulla sammanhang. Därav dessa två tillägg.

När ni gått härifrån;

Hur kommer ni att tala om utbildningen i mindre formella sammanhang?

Tror du att du mer sannolikt skulle kunna säga ifrån ifall någon kollega fällde en fördom eller obetänksam replik?

## Bilaga F: Enkätresultat

De värden vilka är kursiverade är inte statistiskt signifikanta, och bör därför inte tas för uttryck för någon egentlig förändring eller skillnad mellan urvalsgrupperna. Urvalsgrupperna är;

FM: Försvarsanställda vilka genomgått utbildningsinsatsen

FM ej: Försvarsanställda vilka ej genomgått utbildningsinsatsen

FM-K: Kontrollgrupp, försvarsanställda

Polis: Anställda inom polisen vilka genomgått utbildningsinsatsen

Polis ej: Anställda inom polisen vilka ej genomgått utbildningsinsatsen

Polis-K: Kontrollgrupp, anställda inom polisen

A o U FM: Motsvarande resultat från SCB-undersökningen *Arbetsvillkor och utsatthet* gällande försvarsanställda

A o U Polis: Motsvarande resultat från SCB-undersökningen *Arbetsvillkor och utsatthet* gällande anställda inom polisen

Från och med tabell 2 är alla värden angivna i procent.

**Tabell 1.** Svarsfrekvenser

Delprojekt	Total	%	Utbild.	%	Ej utb.	%	Kontrollgrp	%
Försvarsmakt	450/900	50,0 %	213/400	53,3 %	113/300	37,7 %	124/200	62,0 %
Polis	322/500	64,4 %	200/300	66,7 %	52/100	52,0 %	71/100	71,0 %

**Tabell 2.** Könsfördelning

	FM	Polis
Kvinnor	19,1	29,5
Män	80,9	70,5

**Tabell 3.** Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Varje dag	3,2	3,5	5,6	2,0	3,7	1,4	3,0	3,0
Ett par dagar/vecka	29,0	20,4	23,4	11,0	9,3	9,7	10,3	10,6
En dag per vecka	18,4	16,8	14,5	14,0	7,4	12,5	16,2	12,6
Ett par dagar/mån.	28,6	34,5	33,9	32,5	50,0	33,3	34,8	33,9
Inte alls/sällan	16,1	20,4	21,0	38,0	29,6	38,9	26,9	33,8
Ej relevant	4,6	4,4	1,6	2,5	0,0	4,2	8,8	6,1

**Tabell 4.** Händer det att dina arbetskamrater visar uppskattning för något du gjort?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Varje dag	8,3	4,4	6,4	4,0	5,6	2,8	4,9	5,8
Ett par dagar/vecka	30,7	28,1	34,4	13,9	24,1	19,4	21,4	15,9
En dag per vecka	20,6	22,8	17,6	15,4	18,5	13,9	24,4	19,9
Ett par dagar/mån.	25,7	32,5	31,2	41,3	33,3	38,9	33,2	33,6
Inte alls/sällan	9,2	11,4	8,8	21,9	16,7	19,4	14,6	22,8
Ej relevant	5,5	0,9	1,6	3,5	1,9	5,6	1,5	1,9

**Tabell 5.** Händer det att underställda visar uppskattning för något du gjort?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Varje dag	5,1	3,5	4,8	1,5	3,8	0,0	3,1	2,8
Ett par dagar/vecka	18,7	19,5	24,2	5,5	1,9	4,2	10,0	7,8
En dag per vecka	17,3	20,4	16,1	7,5	5,7	9,7	10,9	7,0
Ett par dagar/mån.	19,6	28,3	27,4	21,0	18,9	30,6	17,2	11,1
Inte alls/sällan	8,9	13,3	8,9	14,0	15,1	9,7	6,8	14,7
Ej relevant	30,4	15,0	18,5	50,5	54,7	45,8	52,0	56,7

**Tabell 6.** Händer det att andra personer visar uppskattning för något du gjort (t ex värnpliktiga, samarbetspartners, församlingsbor, allmänheten)?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Varje dag	5,5	5,3	5,6	5,0	3,7	2,8	10,8	4,2
Ett par dagar/vecka	23,0	18,4	20,8	14,4	18,5	9,7	33,7	12,1
En dag per vecka	16,1	20,2	27,2	19,4	25,9	15,3	23,9	11,5
Ett par dagar/mån.	31,8	33,3	29,6	36,8	25,9	47,2	26,9	30,4
Inte alls/sällan	14,7	14,0	12,0	16,9	22,2	16,7	3,4	23,0
Ej relevant	8,8	8,8	4,8	7,5	3,7	8,3	1,2	18,8

**Tabell 7.** Umgås du regelbundet med arbetskamrater på fritiden?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja, i hög utsträckning	16,1	15,8	15,3	2,0	5,6	5,6
Ja, i viss utsträckning	41,3	37,7	35,5	29,7	40,7	28,2
Nej, i liten utsträckning	24,8	31,6	29,0	44,6	38,9	46,5
Nej, inte alls	17,9	14,9	20,2	23,8	14,8	19,7

**Tabell 8.** Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	0,9	1,8	4,0	3,5	1,9	2,8	4,8	4,2
Delvis	13,2	10,5	16,8	10,4	9,3	26,4	12,4	6,6
Litet	11,9	19,3	16,0	15,4	20,4	12,5	7,5	6,1
Inte alls	51,1	40,4	28,8	38,3	37,0	16,7	24,6	20,6
Vet ej	22,8	28,1	34,4	32,3	31,5	41,7	50,8	62,5

**Tabell 9.** Homo- och bisexuella arbetskamrater kan vara öppna med sin sexuella läggning

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	33,0	32,5	9,6	23,4	14,8	5,6	19,8	17,8
Delvis	22,9	21,9	22,4	21,4	14,8	14,1	15,6	10,9
Litet	16,1	9,6	26,4	13,9	20,4	19,7	8,5	7,3
Inte alls	8,3	9,6	8,8	8,0	14,8	14,1	9,0	8,0
Vet ej	19,7	26,3	32,8	33,3	35,2	46,5	47,1	56,0

**Tabell 10.** Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	7,8	7,0	10,5	9,5	1,9	11,1	11,8	5,5
Delvis	16,4	14,0	21,0	17,0	22,2	25,0	17,6	9,3
Litet	16,4	20,2	14,5	12,0	18,5	18,1	3,9	4,6
Inte alls	37,9	32,5	29,0	32,5	22,2	16,7	24,2	27,0
Vet ej	21,5	26,3	25,0	29,0	35,2	29,2	42,5	53,7

**Tabell 11.** På min arbetsplats har öppet homo- och bisexuella avancerat till chefsjänster

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	9,7	2,7	5,7	0,5	1,9	5,7	5,4	5,7
Delvis	10,6	5,3	5,7	1,0	1,9	7,1	3,6	3,6
Litet	4,1	8,8	6,5	1,0	0,0	7,1	2,3	2,0
Inte alls	18,9	14,2	19,5	37,1	29,6	22,9	51,1	32,1
Vet ej	56,7	69,0	62,6	60,4	66,7	57,1	37,6	56,6

**Tabell 12.** Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	10,1	7,9	10,4	14,1	17,0	13,9	14,9	12,3
Delvis	22,5	25,4	34,4	31,8	26,4	37,5	25,5	28,7
Litet	30,7	35,1	27,2	25,8	15,1	31,9	9,6	9,9
Inte alls	22,5	13,2	7,2	11,1	9,4	2,8	9,8	5,6
Vet ej	14,2	18,4	20,8	17,2	32,1	13,9	40,2	43,5

**Tabell 13.** Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	5,0	2,6	7,2	6,5	1,9	5,6	9,0	4,1
Delvis	11,4	13,2	15,2	11,5	9,3	23,6	14,9	6,2
Litet	15,5	19,3	17,6	11,0	18,5	18,1	3,6	3,1
Inte alls	40,2	36,0	28,8	33,5	25,9	16,7	23,6	24,4
Vet ej	27,9	28,9	31,2	37,5	44,4	36,1	48,9	62,2

**Tabell 14.** Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- och bisexuella män

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Helt	4,1	4,4	4,8	4,0	1,9	6,9	6,5	6,8
Delvis	17,0	11,4	22,4	18,0	22,2	25,0	15,4	13,5
Litet	16,5	21,1	22,4	17,0	20,4	16,7	7,1	6,7
Inte alls	41,7	28,9	18,4	29,5	20,4	11,1	18,8	16,7
Vet ej	20,6	34,2	32,0	31,5	35,2	40,3	52,1	56,3

**Tabell 15.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella kvinnor på din arbetsplats?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	10,2	7,0	6,5	4,6	1,9	0,0	10,7	7,6
Ganska positiv	49,1	39,5	35,8	41,6	34,0	20,8	29,0	23,7
Ganska negativ	20,8	22,8	25,2	23,4	22,6	36,1	13,7	13,0
Mycket negativ	5,6	7,9	10,6	10,2	15,1	12,5	3,6	2,8
Vet ej	14,4	22,8	22,0	20,3	26,4	30,6	43,1	52,8

**Tabell 16.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella män på din arbetsplats?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	11,6	7,9	4,1	3,6	1,9	0,0	11,4	5,9
Ganska positiv	43,3	36,8	26,8	33,5	30,2	15,3	28,2	19,7
Ganska negativ	23,7	20,2	35,8	26,9	26,4	37,5	15,6	17,6
Mycket negativ	9,8	14,0	17,1	14,2	17,0	20,8	4,6	9,6
Vet ej	11,6	21,1	16,3	21,8	24,5	26,4	40,1	47,3

**Tabell 17.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella kvinnor inom ditt yrke?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	10,7	7,1	7,3	4,5	0,0	1,4	5,9	4,9
Ganska positiv	45,1	37,5	37,4	34,3	30,2	18,1	27,5	20,9
Ganska negativ	21,9	23,2	26,0	28,8	22,6	45,8	21,4	12,1
Mycket negativ	5,6	9,8	8,1	12,1	15,1	11,1	5,6	2,1
Vet ej	16,7	22,3	21,1	20,2	32,1	23,6	39,7	60,0

**Tabell 18.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella män inom ditt yrke?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	10,7	6,3	7,3	4,6	0,0	1,4	6,4	4,4
Ganska positiv	40,5	33,0	27,6	29,4	26,4	14,1	26,9	16,7
Ganska negativ	24,7	25,0	38,2	31,0	26,4	45,1	21,7	13,4
Mycket negativ	10,2	14,3	12,2	14,2	15,1	18,3	7,1	7,7
Vet ej	14,0	21,4	14,6	20,8	32,1	21,1	37,8	57,8



**Tabell 19.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella kvinnor i samhället i övrigt?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	6,0	4,5	4,9	3,0	0,0	2,8	3,4	3,9
Ganska positiv	47,7	40,2	41,5	35,0	41,5	29,6	43,6	39,7
Ganska negativ	29,6	31,3	33,3	35,5	20,8	43,7	30,2	31,2
Mycket negativ	8,3	12,5	8,1	14,2	15,1	15,5	3,9	3,8
Vet ej	8,3	11,6	12,2	12,2	22,6	8,5	19,0	21,4

**Tabell 20.** Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella män i samhället i övrigt?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mycket positiv	5,1	3,6	5,7	2,0	0,0	4,2	3,6	3,1
Ganska positiv	41,4	33,9	27,6	30,5	35,8	19,4	37,8	28,8
Ganska negativ	34,4	34,8	43,1	37,6	26,4	54,2	33,0	37,7
Mycket negativ	10,2	16,1	14,6	17,8	15,1	13,9	7,0	10,8
Vet ej	8,8	11,6	8,9	12,2	22,6	8,3	18,7	19,6

**Tabell 21.** Händer det att man pratar om homo- eller bisexualitet på din arbetsplats, t ex under kafferasterna?

	FM	FMej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Oftast i positiv anda	14,7	8,0	3,2	4,5	11,5	1,4	13,0	8,6
Pos. och neg. anda	42,7	35,4	39,2	43,7	40,4	30,6	32,5	26,3
Oftast i negativ anda	13,3	20,4	21,6	19,1	23,1	33,3	10,5	20,7
Nej, aldrig	24,8	28,3	35,2	29,1	19,2	23,6	31,9	32,9
Vet ej	4,6	8,0	0,8	3,5	5,8	11,1	12,1	11,5

**Tabell 22.** Händer det att man diskuterar parförhållanden och familjeliv på din arbetsplats, t ex under kafferasterna?

	FM	FMej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Mest om hetero. par	69,7	58,4	74,4	66,0	71,2	62,5	66,2	66,1
Homo. och hetero.	15,1	15,0	9,6	10,5	13,5	11,1	16,9	10,9
Mest om homo. par	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	1,4	0,3	0,8
Nej	14,2	23,9	14,4	19,0	15,4	20,8	10,8	14,9
Vet ej	0,9	2,7	1,6	3,5	0,0	4,2	5,8	7,3

**Tabell 23.** Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats genom nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Ja	11,9	15,5	17,1	12,4	13,7	8,5	12,3	18,1
Nej	44,5	40,0	39,8	33,7	35,3	26,8	65,2	49,8
Vet ej	43,6	43,6	43,1	53,4	49,0	64,8	22,1	32,0

**Tabell 24.** Förekommer det diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning på din arbetsplats genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K	AoU FM	AoU Polis
Ja	1,9	2,7	2,4	3,7	4,1	3,2	3,6	4,8
Nej	29,4	27,7	23,4	25,4	20,4	15,9	73,4	66,0
Vet ej	27,1	26,8	21,0	30,7	30,6	47,6	23,0	29,8
Har ej någon <sup>54</sup>	41,6	42,9	53,2	40,2	44,9	33,3	X	X <sup>55</sup>

**Tabell 25.** Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin chef om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	84,1	82,3	75,2	56,2	65,4	50,0
Nej	3,6	5,3	9,6	14,4	3,8	13,9
Vet ej	12,3	12,4	15,2	29,4	30,8	36,1

**Tabell 26.** Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin fackliga representant om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	77,7	72,8	79,2	59,7	50,0	51,4
Nej	5,0	7,9	5,6	8,5	3,8	12,5
Vet ej	17,3	19,3	15,2	31,8	46,2	36,1

**Tabell 27.** Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin fackförbundet centralt om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	75,7	63,7	77,6	56,5	48,1	44,4
Nej	3,7	4,4	4,0	5,5	7,7	9,7
Vet ej	20,6	31,9	18,4	38,0	44,2	45,8

**Tabell 28.** Känner du till ett projekt som kallas Normgivande mångfald

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	95,0	73,5	55,6	99,0	71,7	12,5
Nej	4,1	24,8	40,3	1,0	28,3	84,7
Vet ej	0,9	1,8	4,0	0,0	0,0	2,8

**Tabell 29.** Känner du till om det förekommit någon utbildningsinsats kring diskriminering på grund av sexuell läggning på din arbetsplats/i din organisation under de senaste åren?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	97,3	85,0	75,8	97,5	73,1	19,4
Nej	0,9	1,8	5,6	1,0	7,7	27,8
Vet ej	1,8	13,3	18,5	1,5	19,2	52,8

<sup>54</sup> Homo- eller bisexuell arbetskamrat.

<sup>55</sup> *Arbetsliv och utsatthet* hade ej detta svarsalternativ.

Om det förekommit någon utbildningsinsats kring diskriminering på grund av sexuell läggning på din arbetsplats/i din organisation under de senaste åren<sup>56</sup>:

**Tabell 30.** Deltog du i utbildningsinsatsen?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	97,2	50,0	64,9	99,4	61,5	46,2
Nej	2,8	50,0	35,1	0,6	34,6	53,8

**Tabell 31.** Tror du att utbildningsinsatsen har bidragit till ökad kunskap på din arbetsplats om hur man ska hantera diskriminering på grund av sexuell läggning?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	75,8	62,5	66,7	66,0	38,5	38,5
Nej	16,3	14,6	18,3	16,7	26,9	15,4
Vet ej	7,9	22,9	15,1	17,3	34,6	46,2

**Tabell 32.** Tror du att utbildningsinsatsen kommer att leda till några konkreta förändringar eller åtgärder på din arbetsplats?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	24,9	19,8	31,2	11,7	7,7	7,7
Nej	42,7	38,5	33,3	47,5	34,6	53,8
Vet ej	32,4	41,7	35,5	40,7	57,7	38,5

**Tabell 33.** Vad anser du om utbildningsinsatsens innehåll?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Bra	70,6	35,5	31,9	62,7	32,0	38,5
Dåligt	9,8	4,3	16,5	8,1	12,0	0,0
Ingen åsikt om innehållet	19,6	60,2	51,6	29,2	56,0	61,5

**Tabell 34.** Vad anser du om det sätt på vilket utbildningen genomfördes?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Bra	67,5	45,2	31,5	67,9	38,5	38,5
Dåligt	12,3	5,4	25,0	8,6	11,5	0,0
Ingen åsikt om innehållet	20,3	49,5	43,5	23,5	50,0	61,5

**Tabell 35.** Behövs det ytterligare utbildningsinsatser?

	FM	FM ej	FM-K	Polis	Polis ej	Polis-K
Ja	28,2	31,6	35,9	19,9	20,0	38,5
Nej	50,2	40,0	34,8	52,8	52,0	15,4
Ingen åsikt	21,6	28,4	29,3	27,3	28,0	46,2

<sup>56</sup> Återstående tabeller (30-35) besvarades av de vilka svarat ”ja” på frågan i tabell 29.

## Bilaga F: Enkätutskick



De flesta av oss tillbringar en stor del av våra liv på arbetet och självklart är det viktigt att arbetsmiljön utformas på ett så bra sätt som möjligt för alla. Ändå vet vi att det ibland förekommer mobbning och diskriminering på arbetsplatserna och att vissa grupper är mer utsatta än andra.

Den här studien är ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning. Bakom enkäten står Arbetslivsinstitutet och utvecklingsprojektet Normgivande mångfald, som är en del av EU:s Equal-program. I projektet ingår bl.a. Försvarmakten, Rikspolisstyrelsen, Församlingsförbundet, EKHO (Ekumeniska grupperna för kristna homo- och bisexuella). Vi är intresserade av alla upplevelser, såväl heterosexuellas som homo- och bisexuellas.

Du är en av c:a 1 600 personer som har fått enkäten. Enkäten är en uppföljning av en större studie som genomfördes 2003. I denna studie har vi valt att skicka enkäten till personer som arbetar inom polisen, Svenska kyrkan och försvaret. Deltagandet är frivilligt, men vi ber dig ändå att ta dig tid att besvara frågorna. Dina svar är viktiga och kan inte ersättas med någon annans. Genom att besvara frågorna bidrar du till värdefull ny kunskap.

*Alla svar behandlas så att det inte går att utläsa vad enskilda personer har svarat.*

Den ifyllda enkäten återsänds snarast, och helst inom en vecka, i det portofria svarskuvertet.

Med vänliga hälsningar

Carina Bildt

Projektledare/Arbetslivsinstitutet



Om du har några frågor om undersökningen är du välkommen att ringa till:

Olle Brynja, 073-738 73 57  
eller  
Carina Bildt, 08-619 68 11

## 1. Inom vilket område arbetar du?

Försvaret       Polisen       Svenska kyrkan

---

2. Är du...      Kvinna       Man

---

## FRÅGOR OM ARBETSPLATSEN

---

	Varje dag	Ett par dagar per vecka	En dag per vecka	Ett par dagar per månad	Inte alls, sällan de senaste tre mån.	Ej relevant
3. Händer det att din chef visar uppskattning för något du gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Händer det att arbetskamrater visar uppskattning för något du gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Händer det att underställda visar uppskattning för något du gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Händer det att andra personer visar uppskattning för något du gjort (t ex värnpliktiga, samarbetspartners, församlingsbor, allmänheten)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

## 7. Umgås du regelbundet med arbetskamrater på fritiden?

Ja, i hög utsträckning       Ja, i viss utsträckning  
 Nej, i liten utsträckning       Nej, inte alls

---

## 8. Hur väl stämmer följande påståenden in på din arbetsplats?

	Helt	Delvis	Vet ej	Litet	Inte alls
a Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- eller bisexuella kvinnor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Homo- och bisexuella arbetskamrater kan vara öppna med sin sexuella läggning.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella män egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d På min arbetsplats har öppet homo- och bisexuella avancerat till chefstjänster.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e Vissa av mina arbetskamrater har fördomar om homo- och bisexuella kvinnor och män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f Jag har arbetskamrater som anser att homo- och bisexuella kvinnor egentligen inte är lämpade att arbeta inom mitt yrke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g Mina arbetskamrater skulle föredra att slippa samarbeta med homo- och bisexuella män.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Hur upplever du att attityderna, generellt sett, är gentemot homo- och bisexuella...

	Mycket positiv	Ganska positiv	Ganska negativ	Mycket negativ	ej
<b>9 ...på din arbetsplats?</b>					
a Mot kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Mot män	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10 ...inom ditt yrke?</b>					
a Mot kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Mot män	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11 ...i samhället i övrigt?</b>					
a Mot kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b Mot män	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 12. Händer det att man pratar om homo- eller bisexualitet på din arbetsplats, t ex under kafferasterna? Med arbetsplats menar vi avdelning, enhet eller liknande.

- Ja, oftast i en positiv anda
- Ja, både i positiv och negativ anda
- Ja, oftast i en negativ anda
- Nej, aldrig
- Vet ej

## 13. Händer det att man diskuterar parförhållanden och familjeliv på din arbetsplats, t ex under kafferasterna?

- Ja, men mest om heterosexuella par
- Ja, om både hetero- och homosexuella par
- Ja, men mest om homosexuella par
- Nej
- Vet ej

## 14. Förekommer det diskriminering/trakasserier

<b>på grund av sexuell läggning på din arbetsplats...</b>	Ja	Nej	Vet ej	
a ...genom nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella i allmänhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Har ej någon homo/bisexuell kollega
b ...genom nedsättande och förlöjligande omdömen om någon homo- eller bisexuell arbetskamrat?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

**15. Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin chef om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering/trakasserier på grund av sexuell läggning?**

Ja                       Nej                       Vet ej

---

**16. Tror du att man med förtroende kan vända sig till sin fackliga representant eller fackförbundet centralt om man på din arbetsplats blir utsatt för diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell läggning?**

Facklig representant     Ja                       Nej                       Vet ej  
Fackförbund centralt     Ja                       Nej                       Vet ej

---

---

**17. Känner du till ett projekt som kallas Normgivande mångfald?**

- Ja       Nej       Vet ej
- 

**18. Känner du till om det förekommit någon utbildningsinsats kring diskriminering på grund av sexuell läggning på din arbetsplats under de senaste åren?**

- Ja, det har förekommit någon sådan insats  
 Nej, det har inte förekommit någon sådan insats  
 Vet ej
- 

**-- Om du svarat "ja" på fråga 18, var vänlig och svara även på dessa frågor:**

**19. Deltog du i utbildningsinsatsen?**

- Ja       Nej

**20. Tror du att utbildningsinsatsen har bidragit till ökad kunskap på din arbetsplats om hur man ska hantera diskriminering på grund av sexuell läggning?**

- Ja       Nej       Vet ej

**21. Tror du att utbildningsinsatsen kommer att leda till några konkreta förändringar eller åtgärder på din arbetsplats?**

- Ja       Nej       Vet ej

**22. Vad anser du om utbildningsinsatsens innehåll?**

- Bra       Dåligt       Ingen åsikt om innehållet

**23. Vad anser du om det sätt på vilket utbildningen genomfördes?**

- Bra       Dåligt       Ingen åsikt om genomförandet

**24. Behövs det ytterligare utbildningsinsatser?**

- Ja       Nej       Vet ej
- 

**Tack för din medverkan!**



## Sammanfattning

Utbildningen i Fritt Fram<sup>57</sup> inom ramen för projektet Normgivande mångfald<sup>58</sup> har avslutats i sin nuvarande form, och genomförts på ett flertal olika orter och arbetsplatser<sup>59</sup>. Detta är utvärderingen av utbildningsinsatsen under hösten 2004 som här ska redogöras i form av en sammanfattning av de sju stycken delrapporter som under perioden successivt åstadkommits<sup>60</sup>.

De övergripande syftena med denna utvärdering var att kartlägga i vilken grad utbildningen hade haft genomslagskraft på arbetsplatserna samt vilka förändringar av attityder till homo- och bisexuella på de olika arbetsplatserna som följde av utbildningen. Utvärderingen har flera moment av osäkerhet som försvårar att dra några oinskränkt *konkreta* eller fullständigt *klargörande* slutsatser av det insamlade materialet. Långt ifrån alla utbildningar besöktes, och med tanke på de stora skillnader som existerat från de olika utbildningstillfällena, så är det sannolikt att resultatet påverkats i endera riktningen ifall alla, eller andra, utbildningar besökts. Likaså hade enkätsvaren gett desto mer om även kyrkans enkäter besvarats i samma utsträckning som polisen och försvarsmaktens. Trots dessa begränsningar finns det resultat i denna utvärdering som är både talande och givande. Till exempel är konstaterandet av de stora skillnaderna arbetsplatserna emellan ett resultat i sig.

---

<sup>57</sup> Fritt Fram är ett utbildningsverktyg som syftar till att skapa arbetsplatser där det är möjligt att kunna vara öppen med sin sexuella läggning. Materialet består av fem filmscener på en videokassett som fungerar som underlag för diskussioner, en kursbok där man kan gå vidare med både lagstiftning och konkreta tips och råd på hur man skapar en öppen arbetsplats och en cd-rom skiva med filmerna och enklare självtestfrågor. Mera information finns på <http://www.frittfram.se/>

<sup>58</sup> [www.normgivande.nu](http://www.normgivande.nu)

<sup>59</sup> Se bilaga A, där alla utbildningstillfällen anges. Noter i text används med stor sparsamhet, placeras längst ner på sidan och numreras löpande med siffror. Noter till tabeller, se nedan.

<sup>60</sup> Delrapporterna bifogas i bilaga D i kronologisk ordning och sorteras som D1 – D7.