

„Við erum alltaf gay. Ekki bara þegar hinum hentar“

Reynsla og upplifun hinsegin starfsfólks hjá
Reykjavíkurborg

Freyja Barkardóttir

Ágúst 2014



Reykjavíkurborg
Mannréttindaskrifstofa

Innihald

Inngangur	2
Skilgreiningar á hugtökum.....	5
Hinsegin hugtökin.....	5
Gagnkynhneigðarhyggja.....	6
Kynning á niðurstöðum	7
Gagnkynhneigðarhyggja.....	7
Að koma út úr skápnum í vinnunni	8
Málsvari	9
Athugasemdir	10
Skortur á umræðu eða þöggun	11
Fræðsla	12
Samantekt, tillögur og lokaorð.....	13

Inngangur

Er Reykjavík bara heteró eða líka hinsegin? Einkennast vinnustaðir Reykjavíkurborgar af gagnkynhneigðarhyggju þar sem hinsegin starfsmenn eru áreittir og verða fyrir fordómum og mismunun vegna kynhneigðar og/eða kynvitundar sinnar?

Þegar rýnt er í sögu réttindabaráttu hinsegin fólks á Íslandi er greinilegt að margt hefur gerst á stuttum tíma hvað varðar félagslega og lagalega stöðu hinsegin fólks í landinu. Miklar breytingar hafa orðið í samfélaginu í átt að opinni umræðu um málefni hinsegin fólks og á sama tíma hafa áherslur innan baráttuhreyfingar hinsegin fólks þróast. Samt sem áður hafa Samtökin '78, félag hinsegin fólks á Íslandi, undanfarin ár bent á að þau taki eftir bakslagi í viðhorfum almennings til hinsegin fólks í Íslensku samfélagi¹. Þetta bakslag vilja þau m.a. rekja til sterkari íhaldssamra strauma í samfélaginu og aukins sýnileika hinsegin fólks almennt. Kveikjan að rannsókn þessari var könnun sem gerð var af Samtökunum '78 í janúar og febrúar 2014, meðal félagsmanna og annarra þar sem spurt var hvort þátttakendur könnunarinnar hefðu orðið fyrir leiðinlegum atvikum á vinnustað vegna kynhneigðar eða kynvitundar sinnar. Þá voru leiðinleg atvik skilgreind sem t.d. spurningar sem fólk kærði sig ekki um, athugasemdir, óviðeigandi grín, fordómafull umræða í garð hinsegin fólks eða einelti. 70% svarenda höfðu orðið fyrir leiðinlegum atvikum á vinnustað sínum oft, stundum eða sjaldan og í 56% tilvika höfðu atvikin átt sér stað innan síðustu þriggja ára.

Samkvæmt mannréttindastefnu Reykjavíkurborgar er óheimilt að mismuna vegna kynhneigðar. Í kjölfar könnunar Samtakanna '78 hafði mannréttindaskrifstofa því áhuga á að rannsaka frekar reynslu og upplifun þeirra hinsegin einstaklinga sem vinna á vinnustöðum borgarinnar. Það er greinilegt að fordómar gegn hinsegin fólki eiga sér enn stað í samfélaginu og á grundvelli þessarar rannsóknar er vonast til þess að betur sé hægt að bregðast við þeim eins og þeir birtast á vinnustöðum borgarinnar. Framkvæmd rannsóknarinnar sendir einnig þau skilaboð til starfsfólks og þjónustupega borgarinnar að mismunun vegna kynhneigðar eða kynvitundar sé ekki samþykkt.

Rannsóknin er eigindleg og byggist á hálfopnum viðtölum við hinsegin fólk sem vinnur hjá Reykjavíkurborg. Eigindlegar aðferðir eru aðgreindar frá meginlegum aðferðum, en munurinn á þeim er að finna bæði í praktískri útfærslu rannsókna og þeirri heimspekilegu hugmyndafræði sem að liggur á bak við hvora aðferð fyrir sig. Val á aðferð fer eftir því hvert markmiðið er með rannsókninni sem gera skal. Til dæmis er að einhverju leyti hægt að alhæfa út frá niðurstöðum meginlegra rannsókna þar sem þær notast oftast við stórt úrtak og spurningar sem hægt er að svara á einfaldan hátt. Eigindlegar aðferðir hafa hins vegar að markmiði að rannsakandi öðlist dýpri innsýn í upplifun fólks. Eigindlegar rannsóknir byggja á smærra úrtaki, geta náð yfir flókinn veruleika og segja okkur meira um þá merkingu sem fólk leggur í þau efni sem eru til rannsókna. Í þessu tilfelli var óskinn sú að rannsaka upplifun og líðan hinsegin starfsfólks Reykjavíkurborgar. Úrtakið var mjög lítið og þess vegna var ekki hægt að safna gögnum sem væru tölfræðilega marktæk og sem hægt væri að alhæfa út frá. Þannig hefði ekki verið ákjósanlegt að notast við meginlega rannsóknaraðferð. Kostirnir við að notast við eigindlega rannsóknaraðferð voru meðal annars þeir að hægt var að spyrja persónulegri spurninga og að viðmælendur höfðu tækifæri til þess að hafa áhrif á viðfangsefni rannsóknarinnar í

¹ Viðtal við Hilmar Magnússon, formann Samtakanna '78 í Hlaðvarpi Kjarnans, birt 7. ágúst 2014. Sótt 23. ágúst 14 af <http://kjarninn.is/bakslag-i-vidhorfi-almennings-er-ahyggjuefni>

viðtölunum. Þá er einnig gott að nota eigindlegar aðferðir þegar ekki er vitað fyrirfram hvaða niðurstöður geta komið frameins og tilfellið var hér².

Samtals átta manns tóku þátt í rannsókninni, fimm konur og þrjú karlar. Þar af voru tvær tvíkyhneigðar manneskjur, þrjár lesbíur og þrjú hommar. Öll voru þau sís-kynja³. Engir viðmælendur voru intersex, ókyhneigð, þankyhneigð⁴ eða notuðust við aðrar skilgreiningar en sam- eða tvíkyhneigð. Markvisst var reynt að finna trans fólk til að taka þátt í rannsókninni, meðal annars í gegnum Trans Ísland, félag transfólks á Íslandi, en það tókst ekki. Viðmælendur voru öll af íslenskum uppruna og ófötlud svo vitað sé til. Öll eru þau starfsfólk á mismunandi sviðum Reykjavíkurborgar en þó var ekkert þeirra af menningar- og ferðamálasviði. Viðmælendur voru á aldrinum 20-55 ára. Hópurinn var mjög fjölbreyttur hvað varðar starf, starfsaldur og starfsstöðu en tveir gegna einhverskonar stjórnunarstöðu. Öll viðtöl voru hljóðrituð og afrituð af rannsakanda. Í greinargerð þessari er vitnað í viðtölin án þess að nafngreina viðmælendur og öllum persónulegum upplýsingum sem fram komu í tilvitnunum hefur verið leynt.

Það má velta fyrir sér hver ástæðan sé fyrir því að ekki tókst að hafa uppi á transfólki í vinnu hjá borginni til þess að taka þátt í rannsókninni, þrátt fyrir ítrekaða leit. Ólíklegt er að engin trans manneskja vinni á vinnustað borgarinnar þar sem þetta er næststærsti vinnustaður landsins. Hins vegar má ætla að það sé tiltölulega óalgengt að transfólk starfi hjá borginni og þá má spyrja af hverju? Gæti verið að borgin mismuni fólki við ráðningu? Höfða störfín ekki til transfólks, eru aðstæður fráhrindandi fyrir transfólk eða telur transfólk sig ekki geta sótt um störf hjá borginni af einhverjum öðrum ástæðum? Þetta er mikilvægt rannsóknarefni sem því miður var ekki hægt að fara út í hér.

Fulltrúa úr öðrum minnihlutahópum eins og t.d. meðal intersex og ókyhneigðs fólks er heldur ekki að finna meðal viðmælenda rannsóknarinnar. Ástæðan fyrir því getur verið sú að umræða um þá hópa, rétt eins og um trans fólk er ekki komin langt á Íslandi í dag og að ennþá erfiðara er fyrir fólk sem er t.d. intersex eða ókyhneigt að koma út úr skápnum heldur en annað hinsegin fólk. Það væri ákjósanlegt ef borgin myndi taka þátt í að opna þessa umræðu í framtíðinni og taka virkan þátt í réttindabaráttu þessa fólks þar sem það á við.

Gögn rannsóknarinnar hafa verið greind út frá hugtakinu „gagnkyhneigðarhyggja“, þ.e. hvort reynsla viðmælenda lýsi gagnkyhneigðarhyggju og þá hvort telja megi að vinnustaðir borgarinnar einkennist af henni. Gagnkyhneigðarhyggja er skilgreind þannig að allt sem ekki tilheyrir hinu gagnkyhneigða viðmiði er talið minna virði. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar eru þær að gagnkyhneigðarhyggja er ríkjandi á vinnustöðum borgarinnar. Gagnkyhneigðarhyggja birtist hinsegin starfsfólki á margvíslegan hátt, en eftirfarandi fjórar birtingarmyndir stóðu uppúr: Hinsegin fólk þarf að „koma úr skápnum“, það er gert að málsvara annars hinsegin fólks og jafnréttisstarfs almennt, athugasemdir eru gerðar af hálfu annars starfsfólks og skortur er á umræðu um kynhneigð og kynvitund af hálfu annars starfsfólks. Þessi fjögur dæmi eru ítarlega greind með beinum tilvitnunum í viðmælendur í niðurstöðukafla þessarar greinargerðar. Þar kemur einnig fram hversu mikilvægt það er að sinna frekari fræðslu á vinnustöðum borgarinnar um málefni hinsegin fólks. Að lokum má finna samantekt

² Sigurlína Davíðsdóttir: „Eigindlegar eða meigindlegar rannsóknaraðferðir?“. *Handbók í aðferðafræði rannsókna*. Sigríður Halldórsdóttir ritstýrði. Ásprent Stíll ehf. (Akureyri, 2013), bls. 229-.

³ Sískynjað fólk er fólk sem er sátt í því kyni sem það fæðist í (er ekki trans).

⁴ Sjá skilgreiningar á hugtökum á blaðsíðu 6.

og tillögur að því hvað Reykjavíkurborg sem stjórnvald og starfsfólk borgarinnar ætti að hafa í huga í framtíðinni hvað varðar málefni hinsegin fólks. Til hliðsjónar við úrvinnslu gagna og sérstaklega þróun tillaga hef ég haft breska eiginlega rannsókn um reynslu og líðan samkynhneigðs og tvíkynhneigðs fólks á vinnustöðum. Sú rannsókn var unnin á 16 mismunandi breskum vinnustöðum, bæði opinberum og einkareknum þar sem tekin voru viðtöl við samtals 154 samkynhneigða og tvíkynhneigða viðmælendur⁵.

⁵ Fiona Colgan, Chris Ceegan, Aidan McKearney & Tessa Wright (2006). „Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace“. Sótt 21. ágúst 2014 af http://workinglives.org/library/u73609_3.pdf

Skilgreiningar á hugtökum

Hinsegin hugtökin⁶

Kynhneigð segir til um það hverjum fólk getur orðið skotið í, ástfangið af og laðast að. Kynhneigð getur verið allskonar, hún getur tekið breytingum og er mismunandi hjá hverjum og einum.

Gagnkynhneigð: Að laðast að manneskjum af öðru kyni.

Samkynhneigð (lesbía, hommi): Að laðast að manneskjum af sama kyni.

Tvíkynhneigð: Að laðast að tveimur kynjum.

Pankynhneigð (e. *Pansexual*): Að laðast að fólki óháð þeirra kyni (t.d. konum, körlum og fólki sem skilgreinir sig á annan hátt).

Asexúsal (e. *Asexual*): að laðast lítið eða ekki að öðru fólki.

Kynvitund segir til um hvernig við viljum lifa og vera í okkar kyni. Kynvitund hefur ekki með kynfæri, líffræði eða útlit að gera, heldur upplifun okkar af eigin kyni. Sumt fólk fer í aðgerðir eða tekur inn hormón til að breyta líkama sínum og útliti og þannig samræma það við kynvitund sína. Annað fólk vill ekki fara í slíkar aðgerðir.

Sís-kynjun: Fólk sem býr yfir kynvitund og/eða kyneinkennum sem samræmast kyninu sem því var úthlutað við fæðingu (er hvorki trans né intersex).

Trans kona: Kona sem var úthlutað karlkyni við fæðingu.

Trans karl: Karl sem var úthlutað kvenkyni við fæðingu.

Kynleiðrétting: Ferli sem sumt trans fólk fer í gegnum til að samræma líkama sinn og kynvitund.

Trans: Regnhlífarheiti yfir fólk sem fer út fyrir það sem er talið hefðbundið kyn, þar undir eru trans karlar og trans konur, fólk sem fer í aðgerðir, fólk sem vill ekki aðgerðir, fólk sem vill hvorki skilgreina sig sem konu né karl, eða vill blöndu af báðum.

Intersex er hugtak sem nær yfir fólk sem er ekki hægt að flokka líffræðilega sem annað hvort karl- eða kvenkyns. Mikilvægt er að intersex fólk fái sjálfst ákveða sitt kyn, rétt eins og annað fólk, og þá hvort og hvernig læknisfræðilegar aðgerðir það vilji gangast undir. Á íslensku er stundum talað um intersex sem millikyn.

⁶ Allar skilgreiningar eru fengnar frá óútgefinum bæklingi Samtakanna '78 og mannréttindaskrifstofu Reykjavíkurborgar um kynhneigðir og kynvitund.

Gagnkynhneigðarhyggja

Gagnkynhneigðarhyggja (e. *heteronormativity*) er víðtækt hugtak sem notað er til þess að lýsa þeirri samfélagslegu tilhneigingu að gera ráð fyrir að allt fólk skilgreini sjálf sig út frá ákveðnum fyrirframgefnum gagnkynhneigðum viðmiðum⁷. Einnig felst í hugtakinu ákveðið stigveldi kynhneigðar, þ.e.a.s. að allt sem ekki er gagnkynhneigt eða passar inn í hið gagnkynhneigða viðmið, sé í eðli sínu minna virði. Gagnkynhneigðarhyggja birtist til dæmis í kynfræðslu barna þegar kennt er að eðlilegt kynlíf sé aðeins það sem á sér stað milli karls og konu. Einnig þegar við gerum ráð fyrir því að enginn myndi velja að eignast ekki börn og að líta svo á að fólk sem ekki á börn sé ekki jafn mikils virði og hinir og lifi innihaldslausara lífi en fólk sem á börn.

Hinsegin hugtakið getur líka falið í sér fleira en kynhneigð. Hinsegin á líka við um kynvitund og intersex en hvorugt tengist kynhneigð. Ekki er hægt að stilla gagnkynhneigð og hinsegin upp sem beinum andstæðum. Einstaklingur getur verið bæði hinsegin og gagnkynhneigður á sama tíma, t.d. gagnkynhneigð transkona. Mín tillaga í þessu samhengi er sú að við víkkum skilgreininguna á gagnkynhneigðarhyggju þannig að hún nái líka yfir kynvitund og intersex. Gagnkynhneigðarhyggja á því hér við tilhneiginguna til þess að gera ráð fyrir að fólk skilgreini sjálf sig út frá ákveðnum fyrirframgefnum gagnkynhneigðum og síis-kynjuðum viðmiðum.

En af hverju er gagnkynhneigðarhyggja slæm? Fordómar eru skilgreindir sem andúð gegn hópum eða einstaklingum sem ekki styðst við reynslu, rök eða þekkingu⁸. Þá er það mismunun þegar fordómar hafa áhrif á gjörðir fólks og komið er verr fram við einstakling vegna þess að hann er skilgreindur út frá einhverju sem ekki tilheyrir meirihlutanum⁹. Vandamálið við gagnkynhneigðarhyggjuna er einmitt að hið gagnkynhneigða viðmið er oft svo ríkjandi að hinsegin fólk upplifir sig vera jaðarsett eða útskúfað, sem er það sama og mismunun.

⁷ Skilgreininguna á gagnkynhneigðarhyggju hef ég sótt í doktorsritgerð Jóns Ingvars Kjara (2014): „Queering the Upper Secondary School: Heteronormative Discourse and the Experiences of Queer Students in Icelandic Upper Secondary Schools.“ (bls. 33-37)

⁸ Orðabókaskilgreining á hugtakinu „fordómur“. Sótt 21.8.2014 af <http://snara.is/8/s8.aspx>

⁹ Guðrún Pétursdóttir (2013). „Birtingarmyndir dulinna fordóma og mismunun í garð innflytjenda á Íslandi“ (bls. 28). Sótt 19.9.2014 af http://www.ici.is/assets/Birtingarmyndir_dulinna_ford%C3%B3ma_og_mismununar_%C3%AD_gar%C3%B0_Innflytjenda.pdf

Kynning á niðurstöðum

Gagnkynhneigðarhyggja

Almennt voru viðmælendur flest ánægð á vinnustöðum sínum. Fleiri bentu á að þeirra vinnustaður væri góður staður til þess að vera sem sam- eða tvíkynhneigð manneskja og tóku það sérstaklega fram að Reykjavíkurborg sem vinnustaður ætti hrós skilið fyrir að vera að mestu laus við fordóma. Þá voru tveir einstaklingar sem tóku sérstaklega fram í viðtalinu að þau hafi viljað deila með mér sinni jákvæðu reynslu til þess að vera viss um ég væri ekki einungis að fá neikvæðar sögur. Þau gerðu ráð fyrir því að aðrir væru að deila með mér neikvæðum upplifunum um fordóma og mismunun en svo var samt sem áður ekki. Það var enginn með sérstaklega sláandi slæm dæmi um mismunun á vinnustaðnum vegna kynhneigar eða kynvitundar. Rannsóknir sýna að fólk hefur tilhneingingu til þess að sjá ekki eða viðurkenna ekki það ójafnrétti sem er til staðar í þeirra nærumhverfi, þrátt fyrir að viðurkenna ójafnrétti í samfélaginu¹⁰. Það má velta fyrir sér hvort þetta eigi við um viðmælendur mína, en þau vildu lýsa sínum vinnustað sem opnum þótt þau hafi talað um ójafnrétti í samfélaginu. Þetta myndi þá skýra það af hverju sumir töldu það mikilvægt að fram myndu koma einhverjar jákvæðar reynslusögur í rannsókninni. Þau gerðu ráð fyrir að aðrir væru að deila neikvæðum sögum því þau sjá ójafnrétti í samfélaginu. Það er að sjálfsögðu jákvætt að hinsegin starfsfólk borgarinnar sé ánægt með sína vinnustaði. Samt sem áður er það ljóst að vinnustaðir borgarinnar einkennist af gagnkynhneigðarhyggju þar sem allir viðmælendur lýstu dæmum af birtingarmyndum hennar.

Mjög greinilegt dæmi um gagnkynhneigðarhyggju er þegar gert er ráð fyrir að fólk sé gagnkynhneigt nema annað sé tekið fram. Hér lýsir einn viðmælandi því hvernig það fer í taugarnar á henni að finnast hún þurfa að gera sérstaklega grein fyrir því að vera ekki gagnkynhneigð:

„Ég þoli samt ekki þessa samfélagslegu þælingu með að allir eru gagnkynhneigðir þangað til að eitthvað annað kemur í ljós. Ég þoli það ekki. Mér finnst alltaf eins og ég þurfi að vera eitthvað að réttlæta eða sanna eitthvað fyrir öðru fólki.“

Annað athyglisvert við þessa tilvitnun er að hún lýsir því þannig að henni finnist hún þurfa að réttlæta eða sanna það að hún sé ekki gagnkynhneigð. Það er sem sagt ekki nóg að gera grein fyrir því að þú upplifir þig ekki sem gagnkynhneigðan einstakling, þú þarft líka að geta gert grein fyrir því af hverju. Þetta tengist þeim eiginleika gagnkynhneigðarhyggjunnar að allt sem ekki passar við hið gagnkynhneigða viðmið sé verra og metið minna virði. Hér upplifir viðmælandi að hún þurfi að réttlæta það að hún sé ekki gagnkynhneigð, líklega vegna þess að sá kostur að vera ekki gagnkynhneigð sé verri kostur og því ekki rökrétt.

Í næstu köflum verður farið yfir nokkur dæmi um það hvernig gagnkynhneigðarhyggja getur birst fólki á vinnustaðnum. Farið verður í gegnum fjögur þemu sem flokka má þessar mismunandi birtingamyndir gagnkynhneigðarinnar í, en þau eru; *Að koma út úr skápnunum í vinnunni, að fá hlutverk málsvarans, leiðinlega athugasemdir og skortur á umræðu.*

¹⁰ Sjá til dæmis: Gyða Margrét Pétursdóttir (2006) „Skreppur og Pollyanna: Um ólíka möguleika og sýn kynjanna innan vinnustaða Reykjavíkurborgar á samræmingu fjölskyldulífs og atvinnulífs“. Rannsóknir í Félagsvísindum VII. Erindi flutt á ráðstefnu í október 2006 (ritstj. Úlfar Hauksson), bls. 435-444. Reykjavík, Félagsvísindastofnun HÍ, Háskólaútgáfan. og Gyða Margrét Pétursdóttir (2009). „Preserving the ‘right’ pay balance within the aura of gender equality“. Í Halldór Sig. Guðmundsson og Silja Bára Ómarsdóttir (ritstj.), Rannsóknir í félagsvísindum X: Félagráðgjafardeild og Stjórnmalafraeðideild (bls. 269-280). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands

Að koma út úr skápnunum í vinnunni

Allir viðmælendur lýstu reynslu af því að koma út úr skápnunum í vinnunni. Reynsla þeirra var þó mjög misjöfn, sumir höfðu gert það oft og lýstu því að þau nánast tóku ekki eftir því á meðan að aðrir kusu frekar að vera ekki að ræða persónuleg málefni við aðra en sína nánustu og höfðu því litla reynslu af því að koma út úr skápnunum. Það er kallað að koma út úr skápnunum þegar að fólk opinberar að það sé hinsegin og gerir þá grein fyrir að það sé ekki gagnkynhneigt eða síð-kynjað. En þetta hugtak er beintengt gagnkynhneigðarhyggju. Ef ekki værir fyrir gagnkynhneigðarhyggjuna væri engin ástæða fyrir fólk að koma út úr skápnunum vegna þess að þá gerði fólk ekki endilega ráð fyrir því að manneskja væri gagnkynhneigð.

Algeng reynsla viðmælenda var að þetta gerist „smátt og smátt“, til dæmis þegar persónuleg málefni eru rædd á kaffistofum. Sumir voru ekki mikið að velta þessu fyrir sér og tóku það fram að þau hefðu aldrei verið neitt að fela kynhneigð sína en samt ekkert „að auglýsa það“. Þá var það áberandi að þeir viðmælendur sem voru eldri og voru búnir að koma út oft á ævinni sáu þetta sem minna tiltökumál en þeir yngri. Til dæmis lýsti einn af yngri viðmælendum trega við það að koma út úr skápnunum á nýjum vinnustað:

„Og þá byrjum við að tala saman við förum að byrja að plana hvenær að við ætlum að byrja að vinna og þá var ég að segja einmitt bara ég ætla að fara til útlanda. Að þá finn ég að það kemur strax, á ég að segja bara strax með konunni minni eða á ég að vera bara já bara fara út og ég einhvern veginn gerði bara ekkert strax. En það í dag alveg stundum tekur það mig alveg bara tvö skipti til þess að segja [það] sko. Það fer reyndar eftir með hverjum það er. Þannig að já. Það er alltaf þetta, þú þarft að koma út. Því annars gerir fólk náttúrulega ráð fyrir því að þú eigir kærasta eða ert gagnkynhneigð allavega.“

Hér er viðmælandi að segja að hún sé meðvituð um það að hún þurfi að gera grein fyrir því að hún sé ekki gagnkynhneigð á nýjum vinnustað. Hún er líka meðvituð um það hvernig fólk mun taka samkynhneigð hennar enda á hún stundum erfitt með að segja strax frá því. Í tilvitnuninni lýsir viðmælandi greinilegu dæmi um gagnkynhneigðarhyggju þar sem hún segir að ef hún kemur ekki út úr skápnunum þá mun fólk gera ráð fyrir því að hún sé gagnkynhneigð.

Einn viðmælandi rannsóknar minnar hafði aldrei talað um kynhneigð sína við samstarfsfólk og var því ekki „kominn út úr skápnunum“. Þessi einstaklingur var sá sem upplifði mestu neikvæðu viðhorfin gagnvart hinsegin fólki almennt á vinnustaðnum. Þá sagði hann um sína reynslu:

„Það er enginn sérstakur vettvangur. Ég meina ég held að ef að það kæmi manneskja sem væri verulega bara með þetta uppi á borði, sumir geta það og eru það. Og ég er ekkert alveg viss um að það yrði eitthvað svona skellt í lás beint á það. En ég get alveg ímyndað mér að sumir yrðu tortryggir. Myndi svona einhvern veginn setja sig í ákveðnar stellingar gagnvart manneskjunni. Það er ég nokkuð viss um og bara reynt strax svona „okay ég þarf að setja hana í box, í hvaða box á ég að setja hana?““

Hér er viðmælandi að lýsa því hvernig hún upplifir að samstarfsfólk sitt myndi haga sér skyldi hún koma út úr skápnunum. Sú tilhugsun finnst henni ekki aðlaðandi. Hún segir að hún haldi ekki að samstarfsfólki myndu beint útiloka hana en viðbrögðin yrðu ekki þægileg, heldur myndu sumir verða „tortryggir“.

Hinir viðmælendurnir sem komið höfðu út úr skápnunum, hvernig sem það fór fram, lýstu ánægju yfir því fá að tjá sig um sín persónulegu málefni og vera það sjálft á vinnustaðnum. Meðal annars sögðu tveir viðmælendur:

„Sem hinsegin karlmaður þá finnst mér ég svona svolítið svona bara liberated sko að mörgu leyti af því að ég get leyft mér að bara segja hluti og gera hluti og vera eins og ég vil. Af því að ég er náttúrulega búinn að gera upp við mig þetta með skápinn og koma út.“

„Ég held samt alveg innst inni ég sé alveg bara stolt af því að ég sé samkynhneigð. Mér finnst að ég sé sjálf. Af því að ég virkilega vorkenni fólki sem er fast. Og kemst ekki út eða getur það ekki af einhverjum ástæðum.“

Í bresku skýrslunni Working Lives¹¹, sem fjallað er um í inngangi greinargerðarinnar, er reynsla fólks af því að koma út úr skápnum einnig mikið til umfjöllunar. Þar benda rannsakendur á mikilvægi þess fyrir starfsánægju fólks að geta komið út úr skápnum. Viðmælendur í þeirri rannsókn lýstu mismunandi reynslu af því að koma út úr skápnum og margir lýstu aukinni starfsánægju sem einnig skilaði sér í afköstum. Þau atriði sem gerðu fólki kleift að koma út samkvæmt þeirri rannsókn eru m.a. jafnréttisstefnur, hinsegin hópar á vinnustaðnum og samstarfsfólk sem er líka hinsegin. Líkt og í bresku rannsókninni virðist vera samhengi milli þess að geta komið út úr skápnum í vinnunni og líða vel í vinnunni. Sá viðmælandi sem lýsti mest neikvæðu vinnuumhverfinu var sá eini sem ekki hafði komið út úr skápnum og fleiri lýstu því að finna fyrir aukinni ánægju við það að geta komið út úr skápnum. Ég tel það þess vegna mikilvægt að vinnustaðir borgarinnar skapi rými fyrir hinsegin fólk að tjá sína reynslu og „koma út úr skápnum“ ef það vill það.

Þó svo að fólk lýsi ánægju við það að koma út úr skápnum þá þýðir það ekki að allir hafi nauðsynlega áhuga á því. Það er mikilvægt að við berum virðingu fyrir því að fólk sé misjafnt og að ekki allir hafi áhuga á því að ræða sín persónulegu málefni á vinnustaðnum. Það á við um hinsegin fólk líkt og alla aðra. Hér er fjallað um ákveðnar tilhneigingar en það er ekki hægt að alhæfa um slíkt og alls ekki út frá þessu litla úrtaki sem viðmælendur rannsóknarinnar eru.

Málsvari

Fleiri viðmælendur lýstu þeirri reynslu að vera gerð að málsvara hinsegin fólks á vinnustaðnum. Þá er það gert að þeirra hlutverki að tala máli hinsegin fólks eða jafnvel mál kynjajafnréttis, sem tengist í raun ekki beint kynhneigð eða kynvitund, eins og einn viðmælandi lýsir hér:

„Já þá frekar jákvæða mismunun. Ég er sett í allskonar verkefni. Ég er sett í allt jafnréttis og allt svona, mér eru boðin allskonar tilboð [...] Já, af hverju dettur henni ég strax í hug með jafnrétti kynjanna? Ég sem að hef aldrei búið með karli. Ég hlýt að vera mjög vel að mér í jafnrétti kynjanna eiginlega þegar að maður veltir því fyrir sér. En ég er alveg fyrst á lista yfir ýmislegt svona. Já allt sem að byrjar á kyn, þar er ég efst á blaði.“

Þessi viðmælandi hefur engann sérstakan áhuga á jafnréttisstarfi en lýsir því samt að finnast hún vera sett í öll slík verkefni út af kynhneigð sinni. Hér er dæmi um að fólk er flokkað á einhvern hátt sem það kannski kærir sig ekkert um, vegna kynhneigðar. En kynhneigð og kynvitund hefur ekki bein eða nauðsynleg áhrif á pólitískar skoðanir, áhugamál eða persónuleika fólks. Það er því ekki er hægt að alhæfa neitt um einstaklinginn vegna kynhneigð eða kynvitund hans eða hennar.

Annarsvegar upplifðu viðmælendur það að vera sett í hlutverk málsvara kynjajafnréttis en hinsvegar fengu þau hlutverk málsvara hinsegin fólks almennt. Dæmi um hið síðarnefnda var að þegar ýmis

¹¹ Fiona Colgan, Chris Ceegan, Aidan McKearney & Tessa Wright (2006). „Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace“. Sótt 21. ágúst 2014 af http://workinglives.org/library/u73609_3.pdf

málefni hinsegin fólks komu til tals í umræðum á vinnustaðnum varð það hlutverk hinsegin einstaklingsins að svara fyrir eða rökstyðja skoðanir annars hinsegin fólks. Einn viðmælandi lýsti reynslu af þannig atvikum á sínum vinnustað:

„Mér finnst voða fyndið að ég eigi að koma með einhver rök fyrir þessu til þess að sannfæra [samstarfsfólk mitt]. Eins og þetta sé einhver svona debat. Svona eins og morfís keppni. Hver hafi betri rökin fyrir því að þannig sé rétta skoðunin [...] Ég held sumir séu ennþá á þeirri hugsun að þetta sé eitthvað svona val. Það taki einhverja ákvörðun. Bara „nei í dag er ég hrifin af konum“.“

Hér er viðmælandi að lýsa því viðhorfi sem hún mætir á vinnustaðnum af hálfu samstarfsfólks síns, þar sem að henni finnst hún vera í einhverskonar keppni um það hver hafi bestu rökin fyrir eða á móti upplifun hinsegin fólks. Eins og það sé hennar hlutverk að rökstyðja það fyrir samstarfsfólki sínu af hverju ákveðið hinsegin fólks upplifi sig eða skilgreini sig eins og það gerir. Eða kannski bara hagar sér eins og það gerir.

Þessi birtingamynd gagnkynhneigðarhyggju, þar sem fólk er sett í hlutverk málsvarans, tengist stigveldi kynhneigðarinnar. Það sem ekki er gagnkynhneigt er ekki metið að verðleikum og einstaklingurinn þarf því að rökstyðja það að hann eða hún tilheyri hópnum sem liggur fyrir utan normið. Að vera ekki gagnkynhneigð er talið verri „kostur“ og því eitthvað sem þarf að útskýra frekar því það telst ekki rökrétt „val“.

Athugasemdir

Hversu margt gagnkynhneigt fólk hefur fengið spurninguna: Hvenær komst þú að því að þú værir gagnkynhneigð(ur)? Eru gagnkynhneigðir spurðir að því hvernig börn þeirra hafa orðið til? Hvernig það og makar þeirra fara að því að stunda kynlíf? Er fólk einhvern tímann að velta fyrir sér hvernig kynfærin á sís-fólki líta út, eða hvernig þau virka? Sumir viðmælendur lýstu atvikum þar sem samstarfsaðilar og aðrir beindu leiðinlegum athugasemdum að stöðu þeirra sem hinsegin. T.d. segir ein:

„Þú færð líka stundum eitthvað svona „já mér finnst alveg samkynhneigðir finir sko“ eða eitthvað svona asnalegt komment og sumir vilja endilega fara að ræða af hverju það eru karlar sem eru með beran rass í göngunni eða eitthvað. Það kemur eitthvað svona „ég er ógeðslega opin, en“, svona vill fara að ræða þetta eða vill fá að heyra „og hvenær komst þú út, og hvað og hvernig og“. Kynlífið eða hin persónulega hlið verður allt í einu eins og það megi bara fara að ræða það. Hvar sem er hvenær sem er.“

Þessi einstaklingur lýsir því að hún hafi upplifað að samstarfsfólk hennar sé að spyrja hana út í hvernig og hvenær hún kom út úr skápnum, hvernig hún og kona hennar stundi þeirra kynlíf eða annað sem kemur hennar persónulega lífi við. Viðmælanda finnst greinilega óþægilegt að fá svona athugasemdir, hún kallar þetta „asnalegt“ og segir „eins og það megi“ og bendir þannig á að svona athugasemdir myndu almennt séð teljast óviðeigandi.

Annað dæmi um leiðinlegar athugasemdir sem beindust að viðmælendum fyrir það að vera hinsegin var út af barneignum. Nokkrir viðmælendur eiga börn og sagði einn um það ferli:

„Já en fólk hafði alveg sínar skoðanir á akkúrat þessu fyrirkomulagi. Með það að eignast barn svona. Fólki leyst ekkert allt of vel á það sko. Og sagði það alveg.“

Hér er viðmælandi að lýsa því að samstarfsfólk hans hafði athugasemdir varðandi hvernig hann og fjölskylda hans fóru að því að eignast barn. Þetta er birtingamynd gagnkynhneigðarhyggju vegna þess að hér er fólk að gera ráð fyrir því að aðeins ein fjölskyldurgerð, hin gagnkynhneigða fjölskyldurgerð þar sem móðir og faðir sem eru þar eignast saman barn, sé rétt.

Fjölskyldumynstur eru allskonar. Þó að gagnkynhneigðarhyggjan geri ráð fyrir því að fjölskylda sé mamma, pabbi og barn þá er það alls ekki oftast þannig sem fjölskyldur líta út í dag. Ekki er óalgennt að börn eigi fleiri heimili, fleiri feður eða mæður og það þrátt fyrir að foreldrar þeirra séu gagnkynhneigð. Þessar staðreyndir er gott að hafa í huga. Fjölskyldumynstur hinsegin fólks víkja því ekki endilega frá hefðbundnum viðmiðum, þar sem hefðbundin viðmið hafa breyst og ná nú yfir margskonar fjölskyldumynstur.

Skortur á umræðu eða þöggun

„Eins og stundum er þetta bara óþægilegt og þá er ekki rætt um það. Á meðan að það væri kannski annars spurt „og hvað með konuna þína“ eða eitthvað svona, þá er stundum bara ekki spurt. Þannig að það getur stundum farið í svona þögn eða fólk fer að spyrja rosa mikið í staðinn. Það getur birst á tvennskonar vegu, svona óþægilegheit.“

Fordómar og mismunun geta líka birst á annan hátt en sem athugasemdir. Þá voru fleiri viðmælendur sem lýstu þeirri reynslu að samstarfsfólk forðaðist það að ræða persónuleg málefni við þau út af því að þau væru hinsegin, eins og tilvitnunin hér að ofan ber vitni um. Þar er viðmælandi að greina frá því hvernig hún upplifir „óþægilegheit“ út af hennar kynhneigð á tvennskonar hátt, annarsvegar sem óviðeigandi athugasemdir og hinsvegar sem þöggun. Í aðstæðum þar sem samstarfsfólk myndi annars spyrja út í hennar persónulegu málefni er það ekki gert, líklega vegna þess að það snertir hennar kynhneigð. Fordómarnir birtast þá í þögn og engri umræðu.

Annar viðmælandi lýsti svipaðri reynslu en henni fannst eins og samstarfsfólk hennar væri að reyna að hlífa henni með því að ræða ekki hennar persónulegu málefni:

„Fólk segir að ég þurfi ekki að tala um [mitt persónulega líf]. Það heldur að það sé að hlífa mér. „Þú þarft ekkert, þér ber engin skylda til þess að tala um það“ eða eitthvað svona. En samt finnst því allt í lagi að tala um sig aftur á bak og áfram og börnin sín en ég eigi kannski ekki mikið að vera að tala um mig.“

Athyglisvert er að sjá hvernig viðmælandinn ber sínar aðstæður saman við aðstæður gagnkynhneigðs samstarfsfólks síns. Samkvæmt henni finnst gagnkynhneigða samstarfsfólkinu ekkert mál að ræða stöðugt um sín persónulega málefni á meðan að það heldur að hún hafi ekki áhuga á því. Það er áhugavert að velta fyrir sér hvers vegna fólk skyldi vera að hlífa henni. Þetta gæti bent til þess að fólki finnst að hún hafi eitthvað að skammast sín fyrir varðandi hennar kynhneigð. Eins og kom fram í fyrri kafla, um það að koma út, er það hins vegar oft jákvæð og frelsandi reynsla fyrir hinsegin fólk að fá að ræða opinnskátt um sín persónuleg málefni.

Það má tengja þennan samanburð sem viðmælandi gerir hér við ákveðna tilhneigingu viðmælenda rannsóknarinnar til þess að nota orðin „eðlilegt“ eða „venjulegt“ þegar að þau voru að tala um það hvernig þau vildu að umræðan og framkoma fólk við þau væri. Það er mjög athyglisvert en þetta orð kom ekki frá mér. Einn viðmælandi lýsti því t.d. að hún sæi fyrir sér að næsta skref í baráttu hinsegin fólks væri að þau fengju að vera „eðlilegt“:

„Í raun og veru næstu skrefin í baráttunni er þetta verði svona bara eðlilegt. Eins langt og eðlilegt nær. Í raun og veru að heimurinn sé regnbogi. Þetta sé ekki eitthvað „ó þetta er svo öðruvísi og spennandi“. Þetta sé svona einhvern veginn bara partur af mannlegri tilveru. Þetta sé orðið eitthvað sem allir gúteri. Að mannleg tilvera sé svona, sumir eru hinsegin.“

Það að viðmælendurnir séu að nota orðið „eðlilegt“ til þess að lýsa þeirri framkomu sem þau vildu mæta er vísbending um að gagnkynhneigðarhyggja ríki á vinnustaðnum. Hinsegin er ekki talið „eðlilegt“, ekki hluti af norminu. Í tilvitnuninni hér að ofan er viðmælandi að segja að hún vildi að hinsegin fengi að vera eðlilegt en ekki endilega öðruvísi og spennandi.

Fræðsla

Allir viðmælendur voru sammála um það að það mætti hafa meiri fræðslu um málefni hinsegin fólks á vinnustöðum þeirra. Þegar rætt var í viðtölunum um hvað það er sem gerir fólk laust við fordóma nefndu fleiri viðmælendur mikilvægi þess að fólk kynnist hinsegin fólki. Þá var reynslan oft sú að strax og einstaklingur hefur kynnst manneskju sem er hinsegin, og upplifað að sú manneskja sé „eðlileg“, þá hurfu fordómarnir. Markmiðið með að hafa fræðslu á vinnustöðum borgarinnar væri að útrýma fordómum, með því að leyfa fólki að kynnast málefnum hinsegin fólks betur.

Einn viðmælandi tjáði sig um það hvernig fræða mætti samstarfsfólk hennar um orðanotkun:

„Mér finnst helst þurfa að eiga við orðaforðann í fólki. Það er alltaf hérna „þegar að þú verður skotin í strák“, „þú verður kannski einhvern tímann skotin í einhverjum strák“. Það er bara „þú verður einhvern tímann skotin í einhverjum.“ Punktur. Ég held að þar sé svolítið mikið óunninn akur og þetta að hvort sem að það er um kynhneigð eða kynvitund.“

Hér er viðmælandi að lýsa því að henni finnst óviðeigandi þegar að samstarfsfólki tali um það t.d. að stelpur verði skotnar í strákum almennt. Það ætti frekar að segja að stelpur verði skotnar í fólki, samkvæmt viðmælanda. Hún er að lýsa skýru dæmi um gagnkynhneigðarhyggju þar sem fólk gerir ráð fyrir því að allir séu gagnkynhneigðir. En skilaboð hennar í þessari tilvitnun er að henni finnst að fræða mætti fólk betur þannig að það losi sig við þessa orðanotkun.

Það að fólk var að lenda í mismunun í formi þagnar (eða þöggunar?) er einnig birtingamynd þess að samstarfsfólk þeirra sé illa að sér í málefnum hinsegin fólks, það veit ekki hvernig það getur talað um hlutina án þess að móðga eða særa. En þetta er tvíeggja sverð því þessi snertifælmi við málefni hinsegin fólks getur birst sem fordómar. Aukin fræðsla og meiri umræða um málefni hinsegin fólks, þar sem fólk lærir að nota hugtök og orð væri lausn við þessu vandamáli. Það þarf að tala meira um kynhneigð og kynvitund án þess að það sé eitthvað vandræðalegt eða skrítið.

Samantekt, tillögur og lokaorð

Margt hefur breyst í samfélaginu á stuttum tíma, er varðar málefni hinsegin fólks. Raunveruleikinn er allt annar í dag en fyrir aðeins tuttugu árum síðan. Þá hafði hinsegin fólk nánast engin lagaleg réttindi og í raun var hinsegin fólk ekki til, því á þeim tíma var einungis fjallað um málefni samkynhneigðra. En margt hefur breyst og miklar framfarir hafa verið í réttindabaráttu hinsegin fólks. Margir viðmælendur rannsóknarinnar höfðu orð á þessari jákvæðu þróun og margir upplifðu sig líða vel á vinnustöðum sínum hjá Reykjavíkurborg.

Samt sem áður sýnir rannsókn þessi að vinnustaðir borgarinnar einkennast af gagnkynhneigðarhyggju. Gagnkynhneigðarhyggja birtist á marga mismunandi vegu og er hún oft mjög dulin. Í greinargerðinni var farið yfir fjórar birtingamyndir gagnkynhneigðarhyggjunnar sem stóðu upp úr í gögnunum. Þá birtist hún meðal annars í því að hinsegin fólk verður að koma út úr skápnum á vinnustaðnum, það er sett í hlutverk málsvarans fyrir málefnum hinsegin fólks, það upplifir óviðeigandi athugasemdir sem snúast að kynhneigð og kynvitund og einnig upplifir það að samstarfsfólk þorir ekki eða vill ekki ræða persónuleg málefni vegna þess að það er hinsegin.

Rannsóknir hafa sýnt að fólk hefur tilhneingingu til þess að viðurkenna ekki það ójafnrétti sem er til staðar í nærumhverfi þess. Þó svo að það beri kennsl á ójafnrétti á öðrum vettvangi sem það er ekki endilega hluti af. Viðhorf viðmælenda rannsóknarinnar gagnvart því að vera hinsegin á vinnustöðum borgarinnar voru almennt mjög jákvæð. Það gæti skýrst af því að fólk kys yfirleitt að upplifa jafnrétti í nærumhverfi sínu eða vegna þess að samfélagið almennt er orðið mun opnara gagnvart málefnum hinsegin fólks en áður fyrr, t.d. fyrir tuttugu árum síðan. Samt sem áður sýnir rannsókn þessi að gagnkynhneigðarhyggja ríkir á vinnustöðunum. Hér er að finna ákveðna togstreitu sem einkennir að einhverju leyti stöðu réttindabaráttu hinsegin fólks á Íslandi, en líka upplifun viðmælenda þessarar rannsóknar af því að vera hinsegin og vinna á vinnustöðum Reykjavíkurborgar. Annars vegar er samfélagið mjög opið gagnvart hinsegin fólki; á vinnustaðnum er hægt að koma út úr skápnum og fólk fær að vera hinsegin óáreitt. En hinsvegar er hinsegin fólk minnihlutahópur sem enn í dag þarf að rökstyðja tilvistarétt sinn, eins og niðurstöður þessarar rannsóknar sýna. Í rannsókninni lýstu viðmælendur t.d. þeirri reynslu að þau fá ekki leyfi til þess að deila persónulegri reynslu sinni jafnt og gagnkynhneigða samstarfsfólk þeirra á vinnustaðnum.

Ekki tókst að finna viðmælendur sem skilgreina sig hinsegin á annan hátt en sem sam- eða tvíkynhneigðir. Samt er hinsegin fólk mjög fjölbreyttur hópur, en inn í hóp viðmælenda vantaði t.d. transfólk og intersex fólk. Þessi reynsla segir sitt um það á hvaða stað umræðan um málefni hinsegin fólks er á Íslandi. Þrátt fyrir jákvæða þróun síðastliðin ár er umræðan enn frekar takmörkuð og hefur hingað til verið takmörkuð aðallega við málefni samkynhneigðra. Niðurstöður rannsóknarinnar voru því líka þær að mikil þörf er á aukinni umræðu og meiri fræðslu varðandi málefni hinsegin fólks. Fordómar byggja á fáfræði og voru allir viðmælendur rannsóknarinnar sammála um það að strax og einstaklingur þekkir einhvern sem er hinsegin og öðlast skilning á reynslu hans eða hennar, þá hverfa fordómarnir oft og viðhorfið verður afslappaðra. Fleiri viðmælendur tóku það sérstaklega fram, að þeim fannst vanta umræðu um tvíkynhneigða og transfólk. Einnig voru allir sammála um að baráttunni sé ekki lokið. Staða réttindabaráttu hinsegin fólks á Íslandi í dag er einmitt þar að verið er að opna umræðuna frekar og fjalla meira um málefni fleiri hópa innan hinsegin regnhlífarinnar.

Það sem borgin getur gert til þess að koma í veg fyrir mismunun vegna kynhneigðar eða kynvitundar á vinnustöðum er aðallega að skapa meiri umræðu um málefni hinsegin fólks til þess að gefa því

meira rými til þess að vera það sjálft á vinnustaðnum. Þetta er hægt að gera í gegnum frekari og markvissari fræðslu. Markmið fræðslunnar ætti að vera að opna umræðuna fyrir hinsegin, fræða fólk um orðanotkun og þar með gera hinsegin að sýnilegra fyrirbæri. Dæmi um fræðslu sem gæti gagnast væri að kynna mismunandi hugtök sem rúmast innan hinsegin regnhlífarhugtaksins og að fræða fólk um forréttindi. Einnig mætti bæta umfjöllun um kynvitund í mannréttindastefnu borgarinnar. Eins og bent hefur verið á í þessari greinargerð er hinsegin fjölbreytt fyrirbæri og það er nauðsynlegt fyrir framtíðar réttindabaráttu hinsegin fólks á Íslandi að fjölbreytileikinn fái að njóta sín innan hóps hinsegin fólks sem og innan samfélagsins í heild.

Undir lokin er hér tilvitnun í einn viðmælanda rannsóknarinnar sem fangar vel þessa togstreitu þar sem samfélagagið og vinnustaðir eru opnir fyrir hinsegin fólk, en eiginlega ekki alltaf og ekki á forsendum hvers sem er. Þessi tilvitnun er einnig sú sem notuð er í fyrirsögn greinargerðarinnar. Skilaboðin í tilvitnuninni eru sú að æskilegt væri ef hinsegin fólk fengi rými til þess að vera það sjálft hvar sem er og hvenær sem er. Rétt eins og allir aðrir.

„Og það sem að mér fannst í raun og veru heillandi [það var] að gera þetta að heildstæðri nálgun. Að það sé ekki hægt að tala um, hvort sem að það heiti kynvitund eða kynhneigð eða hvað það er, ekki hægt að tala um það á fimmtudaginn klukkan þrjú. Þetta er alltaf. [...] Við erum ekki bara samkynhneigð eina helgi í ágúst. Það er allt árið. Og það sama gildir náttúrulega um krakka og börn samkynhneigðra og alla. Þetta er alltaf og þetta er lífið og það er mikilvægt kannski að hafa bak við eyrað. Með öllu hinu.“