



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers arbetsmiljö

Lisa Gustavsson & Katarina Hjärneby

Psykologexamensuppsats. 2022

Handledare: Tove Lundberg
Examinator: Erwin Apitzsch

Abstract

Research shows that LGBTQI-people have more health issues compared to other groups, and that the place of work can act as a protective factor against mental illness. This study examines how managers describe their experience of working with active measures to promote the health of LGBTQI individuals in the workplace. The purpose of the study was to generate knowledge that can help managers in their work with active measures to promote the health and well-being of coworkers who are LGBTQI. In this qualitative study eight managers were interviewed in semi-structured interviews. The interviews were analyzed with reflexive thematic analysis and two themes were identified: *The manager and active measures - the spider in the web, or?* and *Being LGBTQI is not a problem - at least not in our workplace*. The results show that managers are unsure of what active measures are, while at the same time they talk about several active measures that are implemented in the workplace. The results also show that managers don't see LGBTQI individuals as particularly vulnerable in their workplaces. The study underlines the importance of an active, ongoing work with active measures, against discrimination, and highlights the complexity of this structural but at the same time interpersonal work.

Keywords: Lgbtq, health, working conditions, minority stress, discrimination

Sammanfattning

Forskning visar att hbtqi-personer har sämre hälsa än andra grupper, och att arbetsplatsen kan fungera som en skyddande faktor mot psykisk ohälsa. Denna studie undersöker hur chefer beskriver sina erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen, med syftet att generera kunskap som kan hjälpa chefer i deras arbete med att främja just detta. I denna kvalitativa studie intervjuades åtta personer i chefsroll i semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna analyserades med hjälp av reflexiv tematisk analys och två huvudteman identifierades: *Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?* och *Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats*. Resultatet visar att cheferna är osäkra på vad aktiva åtgärder är, samtidigt som de berättar om flera aktiva åtgärder som görs på arbetsplatsen. Resultatet visar också att cheferna inte ser hbtqi-personer som extra utsatta på sina respektive arbetsplatser. Studien understryker vikten av ett aktivt, fortlöpande arbete med aktiva åtgärder, mot diskriminering, och belyser komplexiteten i detta strukturella men samtidigt interpersonella arbete.

Nyckelord: Hbtqi, hälsa, arbetsvillkor, minoritetsstress, aktiva åtgärder

Tack!

Vi vill rikta ett varmt tack till alla er som stöttat oss i arbetet med denna uppsats. Tack till er chefer som tagit er tid för intervjuer. Ni har gett oss en intressant analys och inblick i ert arbete för att främja en god arbetsmiljö för era anställda.

Ett särskilt tack till vår eminenta handledare Tove Lundberg för ditt engagemang, din vägledning och ditt stöd genom hela arbetet med uppsatsen. Din konstruktiva feedback, dina hejarop och att du så generöst delat med dig av din kunskap har gjort att vi känt glädje och motivation i arbetet. Du är fantastisk!

Tack även till våra familjer och vänner för era stärkande ord och er förståelse för att ni tidvis varit åsidosatta under vår tid på psykologprogrammet.

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Att studera hbtqi i arbetsrelaterad forskning	1
Hbtqi-personers utsatthet på arbetsplatsen	2
Heteronormativitet	3
Heteronormativitetens konsekvenser för hbtqi-personer på arbetsplatsen	4
Minoritetsstress	5
Mikroaggressioner	6
Konsekvenser av minoritetsstress för personer som är hbtqi	6
Tidigare forskning om främjande insatser för hbtqi-personers arbetsmiljö	8
Psykologisk trygghet och etisk infrastruktur	8
Chefens ansvar i förhållande till hbtqi-personers arbetsmiljö	10
Syfte och frågeställning	11
Metod	11
Epistemologisk ansats och reflexivitet	11
Procedur	13
Deltagare och rekrytering	13
Datainsamling	14
Dataanalys	14
Etiska överväganden	16
Resultat	17
Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?	18
Vad är aktiva åtgärder egentligen?	18
Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt	20
Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats	24
Det viktiga på jobbet är ju om man gör ett bra jobb eller inte	24
Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta	26
Diskussion	30
Mänskliga misstag eller mikroaggressioner?	30
Aktiva åtgärder mot mikroaggressioner	32
Det komplexa arbetet med aktiva åtgärder	33
Aktiva åtgärder på informanternas arbetsplatser	34
Ska alla tillhöra “den naturliga gruppen”?	37
Styrkor och begränsningar	37
Intervjusituationen: asymmetri, tolkning och giltighet	38
Hbtqi-begreppet: inkluderande eller osynliggörande?	38
Perspektiv: reflexivitet, intersektionalitet och transparens	39
Slutsatser	41

Vad spelar denna studie för roll?	41
Referenser	43
Bilagor	50
Bilaga 1. Annonser	50
Bilaga 2. Informationsbrev	51
Bilaga 3. Intervjuguide	54
Bilaga 4. Samtyckesblankett	55

Introduktion

Jämfört med andra grupper i Sverige har homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt-personer) sämre hälsa (Folkhälsomyndigheten, 2014, 2015). Forskning visar att orsaken till den försämrade hälsan är den kroniska stress, kallad minoritetsstress, som personer utanför normen kan uppleva. Den sämre hälsan kan ta sig i uttryck genom ökad oro, stress, självmordstankar och självmordsförsök (Meyer, 2013; Sattler et al., 2016; Verrelli et al., 2019). För att främja hälsan bland hbtqi-personer kan arbetsplatsen vara viktig.

Att ha en anställning är kopplat till en rad positiva hälsoeffekter (Dunn et al., 2008). Arbetet bidrar med ekonomiska fördelar som gör det möjligt att leva ett självständigt liv men också med meningsskapande och identitetsskapande, och blir därför indirekt en källa till ökat självförtroende. För den som varit sjukskriven beskrivs arbetsplatsen som en viktig del av rehabiliteringen då den dels bidrar med fasta rutiner dels ger personen en känsla av stolthet över att ingå i ett sammanhang med kollegor (Dunn et al., 2008). Saunders och Nedelec (2014) visar i en studie om arbetsplatsens betydelse för dem som lider av psykisk ohälsa att arbetsplatsen kan fungera som en skyddsfaktor. De drog slutsatsen att arbetet bidrar med ett sammanhang där den anställda som lider av psykisk ohälsa kan få en känsla av att ha kunnat prestera. Arbetet beskrevs av deltagarna som en plats där de kunde bygga upp självförtroende och självkänsla samt att arbetet erbjöd en miljö där de fick vara någonting annat än sjuka. Arbetet skapade mening i vardagen, gav ett sammanhang och bidrog till skapandet av dagliga rutiner (Saunders & Nedelec, 2014).

Samtidigt som arbetsplatsen är en plats som potentiellt kan ha en främjande funktion för den psykiska hälsan så är arbetsplatsen också en plats där hbt-personer utsätts för minoritetsstress (Resnick & Galupo, 2019). Vikten av ett aktivt, kontinuerligt arbete mot diskriminering och kränkningar för att arbetsplatsen ska ha en främjande funktion gör sig här gällande. I denna studie är målsättningen att generera kunskap om chefers arbete med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers hälsa och därmed kunna hjälpa chefen att säkerställa att arbetsplatsen inte är en plats där hbtqi-personer blir utsatta för minoritetsstress och andra hälsorisker.

Att studera hbtqi i arbetsrelaterad forskning

I en omfattande kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) betonas att det är komplext att studera hbtq (homo, bi, trans, queer) på arbetsplatsen då begreppet innefattar en rad skiftande positioner. Hbtq+, som Lundberg et al. (2017) använder,

beskrivs som ett paraplybegrepp som växt fram genom historien för att belysa kön, könsidentitet, sexualitet och relationer bortom normen. Vi har i denna uppsats valt att använda begreppet *hbtqi* då det sedan 2021 inkluderas i regeringens handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter och därför kan anses vara etablerat i Sverige idag (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022). Vid de tillfällen vi refererar till tidigare forskning kan andra begrepp användas, såsom hbt eller hbtq, eller engelskans LGB/LGBT/LBGTQ (lesbian, gay, bisexual, transgender, queer), det gemensamma för begreppen är att man talar om personer som inte är heterosexuella eller inte har en normativ könsidentitet/könsutveckling/könsuttryck. "H" som i homosexuell och "B" som i bisexuell handlar om sexuell läggning eller sexualitet, vem en person är attraherad av eller blir kär i. En person som är homosexuell blir kär i eller attraherad av personer med samma kön som en själv, en person som är bisexuell blir kär i eller attraherad av personer oavsett kön. "T" som i trans handlar om könsidentitet, både hur en person uppfattar sitt kön och hur könet uttrycks genom exempelvis attribut. "Q" som i queer definierar Lundberg et al. (2017) som ett perspektiv eller förhållningssätt (i exempelvis forskning eller aktivism), men det kan också vara en identitet eller sätt att leva. Det gemensamma i queer är att kritisera och/eller bryta mot samhällets föränderliga normer, i synnerhet normer kring sexualitet, könsidentitet, relationer och sexuell praktik (Lundberg et al., 2017). "I" som i intersex handlar, enligt Lundberg et al. (2017), om variationer i könskaraktäristika, alltså en könsutveckling eller kroppslig variation som anses mindre typisk.

Hbtqi-personers utsatthet på arbetsplatsen

I en kunskapssammanställning från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) framkom att en stor andel homosexuella upplever en positiv, accepterande eller i alla fall neutral arbetsmiljö. Samtidigt verkar en väsentlig andel hbtqi-personer också uppleva diskriminering, trakasserier eller på annat sätt negativ arbetsmiljö: inkludering verkar existera jämsides med exkludering på arbetsplatsen. I en svensk kontext gjordes en undersökning bland anställda i Göteborgs stad (Björk & Wahlström, 2018) som visade att hbtq-personer utsattes för kränkande särbehandling, mobbning och sexuella trakasserier i större omfattning än personer som inte identifierade sig som hbtq. Även internationella studier visar detta. Hoel et al. (2022) konstaterade exempelvis att homo- och bisexuella var mer utsatta för trakasserier på arbetsplatsen jämfört med heterosexuella. En undersökning om transpersoners utsatthet för diskriminering och diskrimineringens effekter visar att 78% av transpersoner har utsatts för

trakasserier eller annan kränkande behandling på arbetet (Grant et al., 2011). Att bli utsatt för kränkningar på arbetet har också visat sig ha negativa hälsokonsekvenser (Rosander & Blomberg, 2019). Det gäller även vid låga frekvenser av utsatthet. Vartia (2001) menar dessutom att det inte bara är den som blir utsatt för trakasserier, vars psykiska mående försämras, utan att även de som befinner sig i den arbetsmiljö där kränkningar förekommer, men som inte själva blir utsatta, påverkas negativt.

Heteronormativitet

Heteronormativitet är ett mångbottnat begrepp som antar att alla är heterosexuella och har en binär könsuppfattning (antingen man eller kvinna), och att det är det naturliga (Rosenberg, 2002). Heterosexism överlappar heteronormativitet och är en kulturell ideologi som antar att människan av naturen är heterosexuell, och således att orsaken till exempelvis homosexualitet är onaturlig och ett undantag från den naturliga ordningen (Thorne et al., 2021). De som faller utanför dessa antaganden beskrivs i och med det som avvikande och onormala. En arbetsmiljö som präglas av heteronormativitet ökar risken för all typ av diskriminering, menar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022). Heteronormativitet kan alltså betraktas som drivande faktor i förtryck, en strukturell drivande faktor oberoende av enskilda människors åsikter eller avsikter. I forskningssammanhang kan heteronormativitet innebära de institutioner, relationer, strukturer och handlingar som aktivt upprätthåller heterosexualitet som det normala sättet att leva på.

Rosenberg (2002) föreslår att heteronormativiteten har två bärande principer: *uteslutningen av avvikelser ur normen med uppdelning i kategorierna vi – de* och *assimilering genom införlivandet av avvikelser i normen*. Den första principen grundar sig i en tradition att tänka i dikotomier: ett “vi och de”-tänk där normen är självklar och avvikaren problematisk. Straffen, enligt Rosenberg (2002), för att vara problematisk i denna världsordning kan sträcka sig från något konkret som våld eller fängelsestraff till mer diffusa och komplexa krafter som kulturell dominans, osynliggörande, marginalisering, stereotypisering och homofobi. Den andra principen grundar sig i att den dominerande gruppen (heterosexuella) sätter normen för hur alla ska vara eller bete sig, med assimilering som metod. Heterosexualitet ses alltså inte som en av flera sociala grupper utan betraktas snarare som “den naturliga gruppen”. Det synsättet innehåller en inneboende förväntan att uteslutna grupper ska ansluta sig till den dominerande, naturliga gruppen genom att “bli som dem”. Detta menar Rosenberg (2002) ofta

leder till självhat hos den utanför normen och i förlängningen en internaliserad nedvärdering av den egna gruppen. Rosenberg (2002) uttrycker det själv som:

Assimilationskravet ställer den förtryckta människan inför ett olösligt dilemma: för att bli delaktig i samhället tvingas hon anta en identitet som hon inte har, och när hon försöker göra det blir hon om och om igen, av sig själv och andra, påmind om och tillbakapressad till den identitet hon har, men inte får ha (s. 103).

Heteronormativitetens konsekvenser för hbtqi-personer på arbetsplatsen

Willis (2011) skriver om *arbetsplatsgarderoben* som ett ställe i vilken den anställdes sexualitet hålls hemlig för arbetsplatsens personal av rädsla för att bli utsatt för kränkningar och diskriminering. Att hålla sin sexualitet hemlig är ett effektivt sätt att undvika just detta, men med konsekvensen att dessa anställdas erfarenheter förblir osynliga. För unga som är i början av arbetslivet innebär tystnaden från äldre kollegor att de ungas möjlighet att slippa stigmatisering och samtidigt få känna sig autentisk på arbetsplatsen undermineras (Willis, 2011).

Clair et al. (2005) skriver att hbtq-personer tvingas göra snabba, och strategiska, val när de ställs inför heteronormativa antaganden som inte stämmer in på de själva. Grupper med erfarenhet av stigmatisering jämfördes i en studie (Clair et al., 2005) med varandra och resultatet visade att det finns skillnad på hur personer med synliga sociala identiteter och med osynliga sociala identiteter interagerar på arbetet. Ett exempel på en synlig social identitet kan vara hudfärg, och en osynlig kan vara sexualitet. För personer med en osynlig social identitet var det en central fråga i hur de interagerar med andra på arbetet att ha kontroll över vilken information som lämnas om dem själva. Kontrollen handlar dels om att undvika stigmatisering, dels om att hitta en balans i hur mycket information man döljer för att samtidigt känna sig autentisk och som sig själv på arbetet.

Clair et al. (2005) delar in de strategiska valen som görs i två kategorier, avslöjande (*revealing*) och att passera (*passing*). Kategorierna handlar om att antingen berätta vem man är eller att förklä sig i den dominerande gruppen för att inte bli avslöjad. De strategier som används för att kontrollera information om sin identitet är att dels inte dela med sig av privat information, dels att undvika att svara på frågor som skulle innebära att man avslöjas. Det kan också handla om att ge signaler eller hintar om sin osynliga sociala status utan att säga någonting rakt ut, eller att berätta om sin erfarenhet av att vara i minoritet på ett sätt som om den tillhör normen. För en person som bryter mot heteronormen kan det innebära att klä in sin

relationella erfarenhet i heterosexuella termer. En annan strategi är att vara helt öppen med sin osynliga sociala status. Att ha valt att avslöja sin osynliga sociala identitet en gång räcker dock inte, utan valet behöver göras varje gång en ny person dyker upp eftersom normerna i samhället är så starka. Därtill behöver även val gällande hur och när avslöjandet ska ske göras (Clair et al., 2005). Willis (2011) beskriver hur en del hbtq-personer befinner sig i den *halvgenomskinliga garderoben*, och genom attribut försöker sända ut diskreta signaler om att de har en normbrytande sexuell läggning till sina arbetskamrater. Detta som ett sätt att *komma ut* utan att explicit behöva säga någonting som avslöjar ens sexuella läggning.

Minoritetsstress

Heteronormen som präglar samhället, och därigenom arbetsplatsen, gör hbtqi-personer till normbrytare (Björk & Wahlström, 2018). Normbrytare blir genom detta extra utsatta för oönskad uppmärksamhet, exotifiering och måltavlor för ogillande, avsky eller våld. Detta ligger till grund för att hbtqi-personer upplever minoritetsstress. Minoritetsstress syftar till det stresspåslag personer som tillhör stigmatiserade sociala kategorier, ofta i minoritet i samhället, känner när de blir, eller riskerar att bli, avslöjade, utsatta eller ifrågasatta (Meyer, 2003). Denna stress adderas till den generella fluktuerande stressnivån som de flesta i befolkningen upplever under livet. Arbetsplatsen blir alltså, enligt Björk och Wahlström (2018), en källa till minoritetsstress om arbetsplatskulturen grundar sig i heteronormativitet.

En av grundpelarna, som är gemensam i flera minoritetsstressmodeller, är att vi använder interaktioner för att skapa både en känsla av ett själv och av välmående, och att vi således lär oss om oss själva i jämförelsen med andra. Att hela tiden bli jämförd med andra och reducerad till en stereotyp av negativa fördomar om minoritetsgrupper får psykologiska konsekvenser i form av minskat välmående (Meyer, 2003).

Meyer (2003) föreslår olika processer som bidrar till minoritetsstress hos homo- och bisexuella, och är av psykologisk betydelse för individen. Dessa befinner sig på ett kontinuum: från distala till proximala processer, från den omgivande miljön till självet. En grundläggande process är den distala minoritetsstressen som fungerar som grogrund för all minoritetsstress. Den distala minoritetsstressen innefattar till exempel heteronormativa strukturer, institutioner, omständigheter eller händelser som bidrar till ökad minoritetsstress. Det kan också vara diskriminerande lagar och regler, eller hot och våld. Även mikroaggressioner hör till den distala minoritetsstressen. Det externa och oberoende i

sammanhanget vill belysa att de distala processerna sker oberoende av individuella upplevelser och bedömningar (Meyer, 2003).

Mikroaggressioner

Trots att heteronormen oftare ifrågasätts och hbtqi-personers rättigheter stärkts sker fortfarande diskriminering. Trakasserier, som tidigare skedde öppet i samhället, har bytt skepnad och blivit mindre synliga och påtagliga (Giuffre et al., 2008). På en heteronormativ arbetsplats ökar risken för mikroaggressioner (Björk & Wahlström, 2018), vilket bidrar till den minoritetsstress som påverkar den enskilde hbtqi-personens psykiska hälsa negativt (Nadal et al., 2011). Mikroaggressioner är det begrepp som används för att beskriva denna sorts gömda och subtila diskriminering (Nadal et al., 2016). Mikroaggressioner sker när någon, mellan raderna, använder nedvärderande beteenden i form av ord, tonlägen, blickar, handlingar eller förhållningssätt. Det kan exempelvis ta sig i uttryck i en ovilja att använda rätt pronomen, eller att förklä nedvärderande kommentarer om personer utanför normen i humor.

Ordet "mikro" innebär inte att effekten av beteendena är liten på den som blir utsatt, utan begreppet vill snarare ringa in att något som verkar vara subtilt ändå kan få stor påverkan. Dessutom vill man med begreppet signalera att detta sker på en mikronivå, det har alltså att göra med individen. Dessa beteenden är ofta omedvetna och oavsiktliga (Nadal et al., 2016). De flesta människor är inte öppet fientliga mot personer utanför normen, vilket leder till en övertygelse om att man inte har fördomar eller deltar i diskriminerande beteenden. Många människor rapporterar till och med att diskriminering inte längre existerar. Forskning visar däremot att personer tenderar att både ha explicita och medvetna fördomar, samt implicita och omedvetna. Fördomar som oundvikligt påverkar hur man uppfattar och interagerar med andra (Nadal et al., 2016).

Viktigt att lyfta är att begreppet mikroaggressioner även fått kritik. Lilienfeld (2017) problematiserar användandet av termen aggression och lyfter perspektivet att aggression som begrepp bör reserveras för att beskriva handlingar som avsiktligt vill skada en annan. Hoel et al. (2022) väljer att i sin forskning i stället använda begreppet diskursivt våld. Mikroaggressioner är dock det vanligaste begreppet för att beskriva subtil diskriminering och därför använder vi det i denna uppsats.

Konsekvenser av minoritetsstress för personer som är hbtqi

Effekten av den distala minoritetsstressen, exempelvis genom förekomst av mikroaggressioner på arbetsplatsen, blir något som ligger hbtqi-personen nära, den så kallade proximala minoritetsstressen (Meyer, 2003). I motsats till de externa och oberoende krafterna blir effekten något subjektivt och personligt. Den proximala minoritetsstressen leder, enligt Meyer (2003), bland annat till en förhöjd vaksamhet hos personen som blir utsatt. Detta kan innebära att den enskilda hbtqi-personen ständigt behöver vara på sin vakt; personen kan aldrig veta när någon kommer att bete sig fördomsfullt eller diskriminerande, och därför behöver vaksamheten ständigt vara påslagen. Meyer (2003) framhåller att konsekvensen av detta kan bli att den utsatta personen internaliserar de stereotyper och fördomar som omgivningen har och vänder dem mot sig själv, så kallad internaliserad homo- och bifobi, den mest proximala processen på kontinuumet. Internaliserad homo- och bifobi kan yttra sig genom att personen önskar att den var hetero (för att det är bättre), att den tycker att samkönade relationer är fel eller att den blir obekväm med eller känner förakt inför andra homo- eller bisexuella personer. Det kan också leda till att personen väljer att dölja sin sexuella läggning helt (Meyer, 2003). Hoel et al. (2022) konstaterar att de homo- och bisexuella som döljer sin sexualitet i lägre utsträckning utsätts för trakasserier kopplade till sin sexualitet i jämförelse med dem som är öppna med sin normbrytande sexualitet på arbetet. Vidare visar deras studie att de som själva väljer att vara helt öppna med sin sexualitet är mindre utsatta än både de som blivit avslöjade av någon annan, och de som först avslöjat sin sexualitet efter att en kollega frågat. De som var mindre öppna med att de är hbtqi upplevde sig också mindre inkluderade i den sociala gemenskapen på arbetsplatsen (Björk & Wahlström, 2018).

I en studie om att komma ut som hbtq-person på arbetsplatsen skriver Willis (2011) att majoriteten av de hbtq-personer som intervjuades var rädda för att de skulle bli trakasserade eller diskriminerade om de skulle berätta om sin identitet. Rädslan var en effekt av den distala minoritetsstressen som enligt Willis (2011) berodde på tidigare erfarenheter av att ha bevittnat kollegor och arbetsplatslednings heterosexistiska antaganden i form av kränkningar och diskriminering mot andra än dem själva men också erfarenheter av att själva ha blivit utsatta. Singh och O'Brien (2020) menar att ett arbetsklimat som inte är stöttande för sexuella minoriteter hänger samman med högre grad av utbrändhet och lägre grad av välbefinnande bland personer som är hbtq+.

Tidigare forskning om främjande insatser för hbtqi-personers arbetsmiljö

För att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen behöver arbetsplatsen arbeta aktivt med frågan. Det finns faktorer på arbetsplatsen som påverkar om en person som är homo- eller bisexuell väljer att “komma ut” eller inte (Allan et al., 2015; Colgan et al., 2007; Edwards et al., 2016). Till dessa faktorer hör huruvida det finns en uttalad jämlikhetspolicy som inkluderar sexualitet, om det finns någon homo- och bi-grupp på arbetsplatsen, om det finns andra anställda som tillhör gruppen homo- eller bisexuella, om det finns seniora anställda som är homo- eller bisexuella, om det finns fackliga nätverk för personer som identifierar sig som homo- eller bisexuella och om organisationen sänder ut signaler som är homo- och bi-vänliga (Colgan et al., 2007). Köllen (2013) visade genom en enkätstudie att lesbiska i högre utsträckning kom ut på arbetsplatsen på de arbetsplatser som hade ett uttalat stöd för just lesbiska, i jämförelse med de arbetsplatser som var stödjande mot hela gruppen hbt.

Valet att kunna vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen är viktigt då den möjligheten inverkar på den psykiska hälsan (Pachankis et al., 2020). Att ha hbt-stöttande policyer är ett sätt att ta sig an hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen. Arbetsplatser med hbt-stöttande policyer har visat sig ha lägre frekvens av diskriminering kopplad till sexualitet på arbetsplatsen (Lloren & Parini, 2017). Dessutom såg man att hbt-stöttande policyer ökar arbetstagarnas engagemang för arbetsplatsen. Colgan et al. (2007) menar att homosexuella personer som arbetar i en hbt-vänlig organisation känner sig gladare, friare att prata fritt, mer stöttade och självsäkra. De upplever också att de är mer produktiva, att de är nöjda med sitt arbete och känner sig stolta och lojala gentemot arbetsgivaren. Därtill kan hbt-vänliga policies också få arbetstagarnas engagemang för organisationen att öka (Lloren & Parini, 2017). Dessutom minskar hbt-stöttande policyer förekomsten av diskriminering, vilket i sin tur bidrar med ökat psykiskt välmående och tillfredsställelse med arbetet bland hbt-personer (Badgett et al., 2013).

Psykologisk trygghet och etisk infrastruktur

Psykologisk trygghet är ett begrepp hämtad från arbetspsykologin som beskriver ett fenomen där det finns en delad uppfattning i en grupp att gruppen är trygg att kunna ta interpersonella risker i (Edmondson, 1999). Edmondson (1999) konstruerade en modell för att beskriva effektivt lärande i en organisation i syfte att få en grupp att bli mer effektiv och framgångsrik, där psykologisk trygghet är en av byggstenarna. Begreppet har kommit att

breddas till att även handla om gruppmedlemmarnas känsla av tillhörighet i organisationen och vikten av denna känsla för både organisationen och individens välmående (Frazier et al., 2017). Kahn (1990) menar att hur mycket man som anställd delar med sig av sitt personliga själv påverkar både ens arbetsinsats och ens upplevelse av arbetsplatsen. Att kunna vara sig själv på arbetsplatsen ger arbetet mening, vilket i sin tur bidrar med en känsla av att vara värdefull, behövd och att göra skillnad. En viktig del i att skapa psykologisk trygghet handlar om ett gott ledarskap från en ledare som den anställda känner att den kan lita på (Kahn, 1990). Walumbwa och Schaubroeck (2009) lyfter i linje med det vikten av ett etiskt ledarskap för att uppnå psykologisk trygghet. Etiskt ledarskap definieras som att ledaren betar sig på ett etiskt försvarbart sätt, med målet att gruppmedlemmarna också ska göra det.

För att arbeta aktivt med sociala hälsorisker rekommenderar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) att arbetsplatser arbetar med sin etiska infrastruktur. Etisk infrastruktur är system i en organisation som främjar etiskt handlande men också motverkar oetiskt sådant (Einarsen et al., 2017). Ett byggande av etisk infrastruktur kan hjälpa organisationen att bli mer förberedd på att hantera kränkningar och mobbning i en verklighet där goda intentioner inte räcker hela vägen, och inkluderar både formella och informella faktorer som främjar etiskt handlande på arbetsplatsen (Einarsen et al., 2017). Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) menar att det på arbetsplatsen behöver finnas ett system som är sammanhållet och trovärdigt för att såväl chefer som anställda ska lita på det och använda sig av det. Systemet bör bygga på bland annat policyer och handlingsplaner, och genom begreppet etisk infrastruktur vill man bygga in den anställdas skydd mot kränkande särbehandling i arbetsplatsens struktur.

Det verkar finnas fler faktorer än bara ledningen som påverkar arbetsmiljön och förekomsten av kränkningar på arbetsplatsen. I kontrast till uppfattningen att en god arbetsmiljö kommer uppifrån i organisationen visar en studie av Torkelson et al. (2016) att kollegorna påverkar den enskilde anställdes beteende på arbetsplatsen mer än vad chefernas beteende gör. Individer har dessutom visat sig vara mer benägna att bete sig på sätt som strider mot de värderingar som finns i organisationen om de vet att det finns andra som också gör det, särskilt vid en hög sammanhållning i en grupp (Ferguson & Barry, 2011). Att chefen har ett stort inflytande över arbetsmiljön konstaterar dock Warszewska-Makuch et al. (2015) som visade att ett autentiskt ledarskap (som präglas av öppenhet, transparens och drivs av

ledarens inre drivkraft och moral) predicerade lägre förekomst av trakasserier på arbetsplatsen. De visade även att social support av kollegor och chef minskade detsamma.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att hbtqi-personers arbetsmiljö påverkas av en rad olika faktorer, och att insatser för att främja den psykiska hälsan i gruppen kan ligga på flera olika nivåer. Det verkar inte finnas några genvägar för att skapa en tillvaro fri från trakasserier, men det finns i den forskning vi tagit del av konsensus i att arbetet behöver ske förebyggande, aktivt och kontinuerligt.

Chefens ansvar i förhållande till hbtqi-personers arbetsmiljö

Vi har i denna uppsats utgått från att chefen är en representant för arbetsgivaren och att chefen i egenskap av företrädare för arbetsgivaren är den som i det dagliga arbetet ansvarar för att gällande arbetsgivarpolitik omsätts i praktiken, oavsett vilken nivå chefen har i organisationen. Studier vi hänvisat till visar att ledarskapet påverkar arbetsmiljön för de anställda och därmed de anställdas psykiska hälsa (Walumbwa & Schaubroeck, 2009; Warszewska-Makuch et al., 2015). I detta arbete antar vi att det även ingår i chefsrollen att följa såväl lagar och föreskrifter som lokala policyer för den aktuella arbetsplatsen.

I 3 kap. Aktiva åtgärder 1§ inledande bestämmelser i Diskrimineringslagen (2008) framgår att arbetsgivaren ska bedriva ett främjande och förebyggande arbete för att “motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder” (Diskrimineringslagen, 2008, Lagens ändamål). Förutom de bestämmelser som finns i diskrimineringslagen regleras även arbetsgivarens ansvar avseende kränkande särbehandling i föreskrifter från arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, 2015:4). Arbetsgivaren ska enligt AFS 2015:4 (Arbetsmiljöverket, 2015) se till att chefen har den kunskap som krävs för att förebygga och hantera kränkande särbehandling samt att det finns förutsättningar att omsätta kunskapen i praktiken. I föreskriften framkommer att skriftliga policyer och ett arbete kring bemötande och uppträdande kan motverka kränkande särbehandling på arbetsplatsen.

Mot bakgrund av detta är chefen en viktig aktör i arbetet att arbeta främjande med hbtqi-personers arbetsmiljö. Samtidigt som lagen kräver att arbetsgivare arbetar med aktiva åtgärder saknas forskning som har studerat hur chefer omsätter dessa krav i praktiken eller vilka erfarenheter, inklusive möjligheter och svårigheter, de har av detta arbete.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att bidra med kunskap om chefers erfarenhet av arbeta med aktiva åtgärder i en svensk kontext. För att uppnå detta tar studien sin utgångspunkt i följande frågeställningar: Hur beskriver chefer från olika verksamheter i Sverige sina erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder och därigenom främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?

Metod

Syftet, det vill säga att undersöka chefers erfarenhet att arbeta med aktiva och hälsofrämjande åtgärder, gjorde att vi valde en kvalitativ metodologi. Kvalitativ metod möjliggör utforskandet av just levda erfarenheter, tankar och åsikter (Willig, 2022). För datainsamling användes semistrukturerade intervjuer då dessa möjliggör för forskaren att lyssna på vad informanten har att berätta om ett givet ämne (Willig, 2022). Som analysmetod användes reflexiv tematisk analys enligt Braun och Clarke (2022) med en kritisk realistisk epistemologisk ansats.

Epistemologisk ansats och reflexivitet

Reflexiv tematisk analys erbjuder ett flexibelt ramverk för att forska med kvalitativ metodologi (Braun & Clarke, 2022). Flexibiliteten gör att forskaren måste göra en rad val under arbetet, som får betydelse för proceduren och resultatet (Braun & Clarke, 2022).

Ett av valen inom ramen för reflexiv tematisk analys är den epistemologiska ansatsen för analysen. Vi valde kritisk realism, en epistemologi som grundar sig på antagandet om att den verkliga, objektiva, världen endast går att nå via tolkning (Willig, 2022). Det innebär att vi inte såg datan vi samlat in som en direkt spegling av verkligheten, utan det krävs ett tolkande steg av datan för att den skulle bli meningsfull och för att vi ska kunna förstå underliggande mekanismer och generera kunskap. Genom denna epistemologiska ansats antog vi att det går att få kunskap om chefers erfarenheter av att arbeta med hbtqi-personers arbetsmiljö via meningsskapande och tolkning. Samtidigt innebär ett kritiskt realistiskt perspektiv att vi som forskare är medskapare av resultatet av studien (Willig, 2022). Det innebär att vi som forskare behöver vara reflexiva.

Att vara reflexiv handlar om att kritiskt granska sig själv i rollen som forskare (Braun & Clarke, 2022). Reflexivitet kan praktiseras utifrån personlig reflexivitet, funktionell reflexivitet och disciplinär reflexivitet (Wilkinson, 1988). Den personliga reflexiviteten handlar om forskarens personliga identitet. Det är inte ovanligt att personer forskar om ämnen som det finns personliga intressen och värderingar kopplade till. För oss har detta i praktiken

handlat om en medvetenhet och diskussioner kring hur studien inverkar på de intressen, förkunskap, värderingar och övertygelser som vi själva går in i projektet med. Diskussioner kring detta har skett både i planerad form under våra veckovisa planeringsmöten, men har också skett spontant i det löpande arbetet med uppsatsen. Utgångspunkten och formen för diskussionerna har varit beroende av var i processen vi varit. Den funktionella reflexiviteten är tätt sammankopplad med den personliga, och belyser hur metoden, epistemologin och andra element i studiens design inverkar på kunskapsproduktionen (Wilkinson, 1988). Den funktionella aspekten ligger nära den personliga eftersom vi forskare genom processen gör ett antal val, och att dessa är svåra att separera helt från våra personliga värderingar. Det beror på att alla val vi gör alltid är sammanvävda med att vi är meningsskapande individer som inte kan sluta skapa mening i vår omvärld. Det sträcker sig från de första valen vi gjorde i processen med examensuppsatsen som handlade om forskningsämne och frågeställning, till vad vi ansåg var en lämplig metod och vilka av forskningsresultaten som är de viktiga att belysa och diskutera. Den disciplinära reflexiviteten lyfter hur akademien är med och inverkar på kunskapsproduktionen (Wilkinson, 1988). Denna typ av reflexivitet har bidragit till diskussion om hur vi förhåller oss till rådande paradigm inom psykologifältet; vad som anses vara sant, vilka idéer och frågeställningar som är accepterade samt vem som bestämmer över detta.

Reflexivitet handlar om att reflektera löpande över ovanstående genom hela forskningsprocessen (Braun & Clarke, 2022). Gällande den personliga reflexiviteten har frågor om ålder, kön, sexualitet, socioekonomisk status, bakgrund och erfarenheter samt hur dessa inverkat på vår världssyn varit i särskilt stort fokus. I relation till den funktionella och disciplinära reflexiviteten har bland annat frågor om vår förförståelse diskuterats: vad vi har lärt oss under utbildningen ingår i det psykologiska forskningsfältet, vad som kan anses vara hög kvalitet på forskning, och såväl som filosofiska och teoretiska utgångspunkter. I denna uppsats har vi i val av frågeställning, metod, redovisning av resultat, ramar för diskussion och slutsatser styrts av denna förförståelse. Till dessa diskussioner har även reflektion kring vår status som studenter i en meritokratisk akademisk kontext förts. Att vi är just studenter som arbetar med den uppsats som både symboliserar övergången mellan att ha avlagt en masterexamen och att få arbeta som psykologer har ramat in hela arbetet. Vi har begränsats av det faktum att uppsatsen förväntas bli klar inom en på förhand angiven tidsram, och att bland annat våra ekonomiska möjligheter att dra ut på denna är begränsade. Som studenter har vi

därtill förhållit oss till vår handledares styrning, och hur denna, men också i förlängningen universitetet och forskarvärlden, vill att en examensuppsats ska se ut.

Procedur

Denna studie har genomförts inom ramen för forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* vid Institutionen för psykologi på Lunds universitet. Ansvarig forskare för projektet är Tove Lundberg. Vi uppsatsförfattare har formulerat frågeställning och design till den aktuella studien, och är därtill ansvariga för databearbetning, slutsatser och avrapportering av studien i aktuell psykologexamensuppsats.

Deltagare och rekrytering

För deltagande i studien var inklusionskriterierna att ha erfarenhet av att arbeta som chef och/eller ha erfarenhet av att arbeta i en roll med personalansvar. Deltagarna i studien är ett bekvämlighetsurval som rekryterades genom vårt personliga kontaktnät. I augusti 2022 lades en annons ut på sociala medier (se bilaga 1) och skickades även per mail till utvalda personer vi tänkte skulle kunna sprida information om studien vidare. Det var tio personer som visade intresse för deltagande i studien, och till dessa skickades ett brev (se bilaga 2) med information om studiens bakgrund och syfte, information om datahantering och sekretess samt tänkbara fördelar och risker med deltagandet. Därefter bokades tid för intervju med dem som var fortsatt intresserade. Intervju bokades med tio personer, varav två lämnade återbud innan respektive intervju.

Totalt intervjuades åtta personer under augusti och september 2022. Samtliga deltagare hade erfarenhet av att arbeta i chefsroll med personalansvar. Informanternas ålder var 35-60 (medelålder = 49,4 år). Erfarenheten av att arbeta som chef, räknad i år, sträckte sig mellan 5 till 12 år (medelvärde = 7,9 år). Av deltagarna arbetade sex inom kommunal förvaltning och två inom organisationer fristående från stat, region eller kommun. En av deltagarna hade vid tidpunkten för intervjun nyligen lämnat sitt uppdrag som chef, men hade mångårig erfarenhet av uppdraget sedan tidigare. Information om kön och yrkes-/utbildningsbakgrund inhämtades inte då denna information inte bedömdes vara relevant för syftet med studien. För att säkerställa informanternas anonymitet benämns de som informant 1-8 i resultatet.

Datainsamling

En semistrukturerad intervjuguide utformades (se bilaga 3), med frågor som exempelvis “*Vad tänker du när jag säger aktiva åtgärder?*”, “*Hur ser dina erfarenheter ut*

kring att som chef arbeta förebyggande mot diskriminering?” och “Hur skulle du vilja att det var, och vad behöver ändras för att det skulle bli så?”. Frågorna formulerades öppet med utgångspunkt i frågeställningen för att ge plats för informanternas beskrivningar av sina erfarenheter och det som informanterna själva ansåg var mest relevant.

Intervjuguiden användes sedan till datainsamling under enskilda intervjuer med informanterna. Intervjuerna varade mellan ca 25 och 60 minuter (medellängd = 35 minuter). En uppsatsförfattare intervjuade fem av informanterna och den andra intervjuade tre. Av intervjuerna genomfördes fyra intervjuer digitalt och fyra genomfördes under fysiska möten. De digitala intervjuerna genomfördes på en säker digital plattform. Alla intervjuer spelades in med ljudinspelare. När intervjuerna hade genomförts transkriberades materialet. För bästa möjlighet för oss båda att sätta oss in i insamlat material transkriberades intervjun av den av oss som inte höll i intervjun. Under transkriberingen utelämnades potentiellt identifierande information, även namn och platser anonymiserades.

Efter transkriberingen förvarades de inspelade intervjuerna separat från transkriptionerna i ett låst skåp på institutionen.

Dataanalys

För att bearbeta och analysera datan användes reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2022). Reflexiv tematisk analys är en metod som används för att identifiera, analysera och beskriva mönster utifrån en samling data. Metoden består av sex faser som utgör riktlinjer för hur analysen ska gå till steg för steg. Det ska dock inte betraktas som ett linjärt tillvägagångssätt där man stegvis går vidare från en fas till en annan. I stället ska analysen ske mer flytande där faserna kan gå in i varandra, ske parallellt eller pendla fram och tillbaka.

Fas 1: Bekanta sig med datan. Enligt Braun och Clarke (2022) utgörs den första fasen av att bekanta sig med datan. Detta gjorde vi genom att transkribera varandras intervjuer och samtidigt få djupare förståelse och kännedom om texten. Allt som deltagarna sa transkriberades, även längre tystnader, utfyllnadsord och vissa mer avgörande tonlägen såsom skratt. Idéer och insikter som datan väckte antecknades och diskuterades sinsemellan efterhand.

Fas 2: Kodning. I den andra fasen i tematisk analys genereras initiala koder systematiskt (Braun & Clarke, 2022). Koderna kan finnas på olika nivåer, där vissa koder inbegriper något explicit och semantiskt, det vill säga det som faktiskt sägs, medan andra är implicita på så vis att de inbegriper något underliggande och latent. Kodningen gjordes med

hjälp av datorprogrammet Nvivo (QSR International). Vi skapade initialt en gemensam kodlista utifrån de gemensamma idéer och mönster som framträtt under fas 1. Kodningen skedde både datadrivet, dvs. att koderna genereras från själva datan, och teoridrivet, dvs. att koderna hämtas från litteraturen. Vi kodade sedan intervjuerna på varsitt håll samtidigt som kodlistan utvecklades och reviderades i takt med att fler mönster och idéer växte fram. Under hela processen kommunicerade vi sinsemellan och använde Nvivo för att organisera arbetet och dela koderna med varandra. Den slutgiltiga kodlistan bestod av 22 koder, med koder som exempelvis “Aktiva åtgärder – vad är det”, “Aktiva åtgärder i praktiken”, “Hbtqi eller ej – jag bryr mig inte”, “Det föränderliga samhället och kontexten”, “Det är ett arbete utan slut”, “När det inte går så bra...” och “Åtgärder för ett bra samtalsklimat”.

Fas 3: Generera potentiella teman. Enligt Braun och Clarke (2022) ska koderna i analysens tredje fas grupperas och utvecklas till teman genom en aktiv process. Temana existerar inte redan i datan utan skapas aktivt av författarna. Till skillnad från kodningen som ska inbegripa något specifikt, så ska temana som genereras beskriva något bredare och gemensamt (Braun & Clarke, 2022). Detta gjorde vi genom att skriva koderna på post it lappar och genom diskussion försöka placera dem i relevanta grupper. Vi plockade också ut meningsbärande citat från intervjuerna och placerade dem under potentiella teman för att bättre förstå den bakomliggande betydelsen som temat innefattar.

Fas 4: Utveckla och granska teman. I analysens fjärde fas sker, enligt Braun och Clarke (2022), en utvärdering av de genererade temana. Det innebär att man återvänder till datan för att kontrollera att intervjuerna, koderna och temana hänger samman (Braun & Clarke, 2022). Vi började här ställa analytiska frågor till de genererade temana, till exempel “berättar varje tema en sammanhängande historia om ett viktigt mönster?” “hur hänger detta tema ihop med frågeställningen?”, “säger detta temat mer än en sak?”, “är temat innehållsrikt?”, “hänger detta temat ihop med något annat tema?” etc. Detta arbete ledde exempelvis till att ett par teman som låg nära varandra slogs ihop till ett gemensamt tema och ett huvudtema i stället ansågs lämpligare som ett undertema.

Fas 5: Förfina, definiera och namnge teman. Den femte fasen går ut på att finjustera analysen (Braun & Clarke, 2022). Detta görs genom att se till att varje tema är väl avgränsat och har en tydlig kärna eller andemening. Vi gjorde detta genom att börja skriva sammanfattningar under varje tema/undertema. Dessa sammanfattningar skulle ringa in vilken nyckelidéen i temat är, varför det är viktigt och vilka gränser som finns runt temat. Dessutom

diskuterade vi fram och tillbaka vilka namn temana skulle ha, där målet, enligt Braun och Clarke (2022) är att namnen ska vara slagkraftiga, koncisa och informativa.

Fas 6: Skriva färdigt rapporten. Braun och Clarke (2022) framhåller att själva skrivandet i tematisk analys är en integrerad del av processen, man ska därför börja skrivandet tidigt. Målet är att i denna fas berätta en kärnfull historia om datan som hör ihop med frågeställningen – inte skriva en fullständig återgivning. Denna fas innefattar också, enligt Braun och Clarke (2022), att skriva uppsatsens introduktion, metod och slutsats.

Etiska överväganden

En kvalitativ forskare ska, enligt Brinkmann och Kvale (2005), ta hänsyn till både mikro- och makroetik vid genomförandet av en studie. Etik ska inte vara något att checka av, utan ska i stället vara något ständigt pågående. Mikroetik är den typen av etik som innefattar bemötandet av den enskilda informanten, till exempel gällande anonymitet och samtycke. Makroetik är en annan typ av etik som i stället handlar om hur kunskapen som produceras påverkar omvärlden och människorna i den (Brinkmann & Kvale, 2005).

Utifrån det mikroetiska perspektivet gjordes en rad åtgärder för att säkerställa god etik i enlighet med Lagen om etikprövning av forskning som avser människor (2003). Inför studien erhöll deltagarna ett brev (se bilaga 2) med information om studiens syfte, vad deltagandet innebär, risker och fördelar att vara med, vilken huvudman som står bakom projektet, att deltagandet är frivilligt och när som helst kan avbrytas samt hur datan kommer att hanteras. Innan intervjuerna började fick deltagarna ge informerat samtycke (se bilaga 4), vilket gjordes muntligt vid de intervjuer som hölls digitalt och skriftligt vid de tillfällena intervjuerna skedde genom fysiskt möte. Transkriberingarna anonymiserades från start och varje intervju tilldelades ett nummer från 1-8. Då studien avsåg att undersöka chefers yrkesmässiga erfarenheter av arbetet med aktiva åtgärder hade vi inte för avsikt att behandla känsliga personuppgifter. Till exempel plockades information om namn, geografiska platser, och yrkesgrupper bort. De delarna av intervjuerna där deltagarna återgav händelser från arbetsplatsen som innehöll detaljer om enskilda personer transkriberades inte. Ljudinspelningar, transkriberingar och samtycken samlades på olika USB-stickor och förvarades inlåsta på ett säkert sätt, skilt från varandra.

Det makroetiska perspektivet tar hänsyn till hur kunskapen som produceras påverkar omvärlden och människorna i den. Magnusson och Marecek (2010) diskuterar att

kunskapsproduktion aldrig är perspektivfri: forskare ser saker från sitt perspektiv och det perspektivet ramas in av de sociala och kulturella kraftfält som forskaren befinner sig i.

Ett viktigt verktyg med det ständigt pågående arbetet med etik har varit reflexivitet. En forskare bär, enligt Magnusson och Marecek (2010), med sig både medvetna och omedvetna uppfattningar och antaganden in i kunskapsproduktionen. Detta är oundvikligt, men genom reflektion behöver det inte vara etiskt olämpligt. Vi lever i ett samhälle med inneboende normer om kön och sexualitet. Utan en ständig reflektion kring hur dessa normer påverkar oss finns risk att vi reproducerar dem, till exempel genom att i vår kunskapsproduktion skapa föreställningar om vad som är normalt och vad som är avvikande.

Resultat

Den reflexiva tematiska analysen resulterade i två huvudteman med två underteman vardera (se Tabell 1).

Tabell 1

Temat och undertemat

Temat	Undertemat
Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?	Vad är aktiva åtgärder egentligen? Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt
Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats	Det viktiga på jobbet är ju om man gör ett bra jobb eller inte Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta

Temat *Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?* innehåller chefens uppfattning om vad aktiva åtgärder är och hur chefen arbetar med aktiva åtgärder på sin arbetsplats. Temat *Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats* innehåller chefernas uppfattning om att personer som är hbtqi inte är särskilt utsatta på deras arbetsplatser.

Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?

Resultatet i detta huvudtema innehåller chefens egen erfarenhet av att arbeta med aktiva åtgärder, hens kunskap i frågan, svårigheter med detsamma och vad chefen ansåg sig kunna påverka och inte. Undertemat *Vad är aktiva åtgärder egentligen?* beskrev chefens uppfattning av vad aktiva åtgärder är, både vad lagtexten syftade till och hur aktiva åtgärder kan se ut i praktiken på arbetsplatsen. Undertemat *Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt* beskrev chefens uppfattning om att trygghet i arbetsgruppen och högt i tak är grundförutsättningar för en god arbetsmiljö. Temat belyste också chefens uppfattning om att det fanns saker den själv kan göra för att uppnå en god arbetsmiljö.

Vad är aktiva åtgärder egentligen?

Gemensamt för majoriteten av cheferna vi intervjuade var att de inledningsvis berättade att de inte var helt säkra på vad aktiva åtgärder var för något. Informant 1 beskrev att “[...] när jag fick frågan om studien så blev min första tanke ‘aktiva åtgärder, har jag haft någon sån? Skulle jag ha det?’” vilket speglade den osäkerhet kring att prata om aktiva åtgärder som flera chefer nämnde.

Flera chefer var därtill tveksamma till om de faktiskt arbetar med aktiva åtgärder på ett proaktivt sätt som främjar arbetsmiljön för de anställda. Informant 6 kommenterade det egna arbetet på följande sätt: “Jo, men just för att när man säger aktiva åtgärder så låter det som någonting som man jobbar med i det dagliga hela tiden, och det kan jag inte påstå att vi gör.”. Samtidigt nämnde samtliga chefer en rad åtgärder som exempel på aktiva åtgärder som påverkar det dagliga arbetet på arbetsplatserna; utbildningsinsatser, återkommande punkter på dagordningen, policyer och bestämmelser i rekryteringsförfarandet.

Cheferna beskrev att de arbetar främjande med arbetsmiljön genom att ha stående punkter på arbetsplatsträffar (APT) med namn som exempelvis hbtqi, arbetsmiljö, kränkande särbehandling eller jämlikhetsfrågor, och att denna punkt också finns med på planeringsdagar och i verksamheternas årshjul. Punkten, berättade de, kan bestå av utbildningsinsatser eller övningar, som ofta var planerade av arbetsgruppens hbtqi-ansvarige/diskrimineringsombud, eller kommer i ett paket från HR-avdelning eller en extern utbildare.

Att utse hbtqi-ansvarig eller diskrimineringsombud på arbetsplatsen och att samverka med fackliga representanter menade cheferna var viktigt för att hålla arbetet med hbtqi-personers arbetsmiljö levande. Extra tacksamt tyckte cheferna att det var med medarbetare som självmant vill ta på sig uppdraget som hbtqi-ansvarig eller

diskrimineringsombud eftersom de då upplever att arbetet går av sig självt och att de själva inte behöver tänka på det. Att den hbtqi-ansvariga/diskrimineringsombudet var den som planerade hbtqi-punkten på APT och planeringsdagar uppskattades av cheferna som beskrev att de kan få svårt att både prioritera och kunna lägga tid på frågan annars.

Med jämna mellanrum genomfördes utbildningsinsatser, såväl internt organiserade som externt upphandlade, för både medarbetare och chefer. En chef berättade att hen periodvis har skickat ut informationsbrev till sin arbetsgrupp där hen också inkluderat material om hbtqi.

Därtill fanns personalpolicyer och likabehandlingspolicyer som såväl cheferna som deras medarbetare måste förhålla sig till på alla arbetsplatser cheferna vi intervjuat arbetade på. Informant 6 beskrev “[...] den organisationen jag jobbar i tycker jag jobbar för jämställdhet, man har en tydlig policy kring kränkande särbehandling och det finns värdegrund som man lyfter och pratar om på APT till exempel”

Medarbetarenkäter och medarbetarsamtal nämndes som viktiga verktyg för att fånga upp eventuell diskriminering på arbetsplatsen. Resultatet från enkäterna och samtalen visade i regel att det inte förekommit någon diskriminering på arbetsplatsen. Informant 7 konstaterade:

Informant 7: Eller så händer det och inte kommer till en chefs kännedom

Forskare: Så kan det ju vara

Informant 7: Alltså det kan jag ju inte säga att det inte gör

Trots att cheferna hade flera exempel på hur de arbetar med aktiva åtgärder poängterade de också att det är svårt, dels för att det är ett arbete som aldrig blir färdigt, dels för arbetsbelastningen och den tidspress som den medför spelar in här. Informant 4 sa “Det finns ju alltid saker att jobba med, sånt blir man aldrig färdig med. En kränkning är ju en kränkning för mycket”.

En förbättringspotential som lyfts av flera informanter gällande stödet cheferna har fått är en tydligare prioriteringsordning och bättre material och/eller hjälp med förberedelse från HR inför APT och planeringsdagar. Flera av cheferna berättade att de redan har fullt upp på jobbet och att det är svårt att hinna med allt de skulle vilja för att ge rätt förutsättningar för sina medarbetare. Informant 2 beskrev följande:

Egentligen hade jag nog tyckt att de kunde valt, att vissa frågor är viktiga vissa år eller vad som helst men det... Det är mycket man ska i APT. Och personalen, man ser dom sitter och börjar zoon ut och blir trötta. Det är vad det är.

Informant 5 poängterade att hen upplevde att det i perioder varit en för stor övervikt på frågor om likabehandling, vilket inte verkade helt riskfritt "Alltså jag kan tänka mig att emellanåt när det var mycket av de här övningarna och tema-diskussionerna och lapparna på... att folk lite tröttnade på det". För mycket fokus på likabehandling upplevdes alltså kunna få oönskad effekt.

Flera chefer sammanfattade sitt egna arbete med aktiva åtgärder som att de kanske ändå gör mer än de tänkte att de gjorde inledningsvis, informant 1 konstaterade att "jag har väl haft aktiviteter men det är inte alltid man tänker på att det är det man gör". Flera informanter var därtill förvånade över att de kunde fylla hela intervjutiden med svar. Informant 6 sade avslutningsvis att hen " hade mer att säga än jag trodde att jag hade från början!". En möjlig tolkning av detta är att det arbete som nämnts i intervjuerna blivit en så naturlig del av jobbet att det för cheferna inte känns som att de gör någonting som är specifikt kopplat till påbudet om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt

Samtliga intervjuade cheferna delgav att det på deras arbetsplatser fanns policyer för likabehandling och formulerade värdegrunder. Cheferna framhöll att det är viktigt att värdegrunderna och policyerna inte bara är ord på pappret utan att de genomsyrar hela verksamheten. Informant 3 sa:

Det kan inte bara vara att man skriver värdegrunden på papper utan man måste leva det. Om vi säger att alla människor har lika rätt så måste vi visa det också. Det tycker jag att vi gör, men sen kan man alltid bli bättre på det. Men ett mått på att vi är en inkluderande arbetsplats är att medarbetare vågar berätta. Är man inte trygg vågar man ju inte berätta att man har en annan sexualitet men här är det många som har gjort det och det tycker jag är himla fint och bra att man faktiskt gör.

För att policyn ska genomsyra hela verksamheten och cheferna ska kunna arbeta förebyggande och främjande med arbetsmiljön gav de en gemensam bild av att det behöver

finnas en trygg grund i arbetsgruppen. Därtill var de överens om att det är önskvärt med vad de kallar "högt i tak" i arbetsgruppen. De menade att det helt enkelt ska vara okej att prata om och lyfta alla typer av uppfattade problem eller svårigheter som är kopplade till arbetsgruppen eller arbetsplatsen. Informant 1 beskrev sin huvuduppgift så här:

En av mina huvuduppgifter är att skapa en miljö där mina medarbetare kan känna trygghet, förtroende, va ärliga men också vara respektfulla. Har vi det, så kan vi prata om och jobba med det mesta. Sen är det också väldigt viktigt att jag vågar ta, om jag ser något som jag blir tveksam till då säger jag det. Så att vi kan prata om det. För annars kan inte folk förändra sig heller. Har man det så blir det lättare att jobba med alla dom frågorna. För annars vill inte folk säga det, annars säger bara folk det dom tror man vill höra. Om man inte har det ärliga... det samspelet. Jag tänker att det är viktigt.

Flera lyfte vikten av att medarbetaren skulle känna att den kan prata med chefen om allt som känns jobbigt på arbetsplatsen och att chefen skulle vara välkomnande och öppen när medarbetaren gör det. Att medarbetare berättar när saker skaver i exempelvis relation till kollegor eller externa kontakter sågs inte bara som bra för den enskilda medarbetaren utan flera chefer beskrev det också som ett lärandetillfälle gällande hur det är att tillhöra en minoritetsgrupp. Då flera chefer berättade att de själva inte har erfarenhet av detta blir medarbetarens erfarenhet en viktig källa till kunskap. Informant 2 beskrev sitt perspektiv genom att säga:

Jag är hetero, jag är svensk, jag lever i en kärnfamilj, jag kommer från en kärnfamilj. Att det klart präglar mitt sätt att se världen på. Det gör det. Och där får jag vara ödmjuk utifrån de privilegierna jag har fått. Det försöker jag vara, och förvalta det och vara uppmärksam och lyssna in dom som har andra upplevelser med sig.

Men cheferna lyfte att det inte bara var för cheferna själva medarbetarna med erfarenhet av att tillhöra en minoritetsgrupp tillför något. Flera av cheferna återkom till att en heterogen arbetsgrupp, sett till medarbetarnas bakgrund och erfarenheter, bidrar till ett

tryggare och mer öppet klimat i arbetsgruppen. Informant 6 belyste vad en heterogen grupp bidrar med genom att säga:

Men just att det inte får vara för homogent i gruppen, för är det det så är det inte så mycket oliktankande. Alltså, man märker att det är en ganska bra spridning i ålder i vår grupp, och även bakgrund, alltså kulturell bakgrund, för det berikar diskussionerna. Det är mycket diskussioner i vår sektion när vi har APT, oavsett vad vi diskuterar, och det är för att där är väldigt många som har olika perspektiv och ser saker från olika håll och kanter, och har sina erfarenheter med sig beroende på bakgrund och ålder och så vidare.

Flera chefer belyste ansvaret de själva har och hur de är förebilder för sina medarbetare i hur de pratar och agerar. Som exempel nämndes att de som chefer har ett extra stort ansvar att säga till om någon säger någonting obetänksamt vid fikabordet, även om de alla verkar vara överens om att de även tycker att det är den enskilda medarbetarens ansvar att göra detsamma.

Informant 5: Alla har ju ansvar att säga någonting klart, men det blir ju ändå någonstans...

Forskare: Man är ju lite mer förebild ändå som chef.

Informant 5: Det är det! Och ansvar, ta ansvar över arbetsplatskulturen. Alla har ansvar men chefen har extra ansvar.

Gemensamt tycks också vara ett engagemang för alla människors lika värde. Detta engagemang och ansvarskänslan lyste bland annat igenom när informant 1 berättar följande:

Det är väldigt såhär, jag har inga problem med att bli kallad politiskt korrekt eller något sånt. Det skiter jag fullständigt i. Det är hur vi pratar om människor, det speglar någonting. Det är samma i ledningsgruppen, jag har föreslagit att vi ska göra de här övningarna [värdegrundstermometer] tillsammans. Sen ansåg man inte att det var prioriterat då, men jag kommer ta upp frågan igen. För jag tycker det är viktigt att även vi som chefer i en organisation gör samma övningar som vi förväntar oss att

personalen ska göra för att faktiskt se. Hur ser vi på saker och ting? För det är ju ändå vi, vi är ju ändå bärare på något sätt av en kultur.

Förändringar i rekryteringsförfarandet beskrevs av ett par chefer. Förändringar som att ansökningar har anonymiserats och det personliga brevet helt tagits bort lyftes som en positiv och viktig åtgärd i arbetet för en mer heterogen arbetsgrupp. Informant 5 berättade:

HR-gör den här sällningen, utifrån den kravprofil vi har lagt, “de har den utbildningen, de har den erfarenheten som vi efterfrågar”. Sen anonymiserats både kön och namn. Jag tänker på etnicitet, hbtq och allt annat. Och inte få läsa, nu har man tagit bort de personliga breven. Det fanns tidigare. Att anonymisera och ta bort så mycket som möjligt bara fokusera på vad du har för meriter, var du har jobbat.

I det insamlade materialet framkom att flera av cheferna uppfattade att arbetet med inkludering förändrats i takt med att samhället i stort blivit mer accepterande. De beskrev det som att mycket av värdegrundsarbetet på arbetsplatsen kommer utan att de behöver göra någon specifik insats. Cheferna beskrev att de som anställs idag är yngre än de själva, och att det för den yngre generationen är en självklarhet att alla människor de möter är lika mycket värda och ska bemötas därefter. Informant 8 berättade att majoriteten av de hen anställer är mellan 20 och 30, och fortsatte “det tror jag spelar roll, för man har ett mer naturligt sätt att prata om vissa saker för man är uppväxt med vad ska man säga, ett samhälle som kommit längre i dom frågorna”. Informant 4 instämde och sa “Sen tycker jag överlag att vi lever i en tidsålder där det är mer och mer, accepterat att vara annorlunda. Det är ju dit vi hela tiden är på väg. Sen finns det ju absolut alltid saker att jobba med”.

Sammanfattningsvis delade alltså cheferna uppfattningen om att de policyer för likabehandling som fanns på respektive arbetsplats inte bara skulle vara ord på papper, utan skulle genomsyra verksamheten. De såg en heterogen arbetsgrupp med högt i tak som en grundbult föra att skapa en trygg arbetsgrupp där ingen blir utsatt för kränkningar och diskriminering.

Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats

I kontrast till det faktiska chefsansvaret i aktiva åtgärder som diskuterades av samtliga chefer i tema 1 tar huvudtema 2 i stället avstamp i att vissa av cheferna samtidigt inte

uppfattade att hbtqi-personer var särskilt utsatta på deras respektive arbetsplats, eller att det på arbetsplatsen skulle finnas ett generellt problem i att vara hbtqi. Informant 3 sa “[...] jag upplever inte att det är någonting som vi behöver ta tag i och arbeta aktivt med, jag har inte fått någon info om att någon känner sig utpekad på något negativt sätt”. Med andra ord, om inte chefen fått kännedom om en specifik situation eller incident kunde arbetet framstå som överflödigt. Det första undertemat handlar om när de intervjuade cheferna beskrev vad som egentligen upplevs vara relevant på arbetsplatsen och inte. Det andra undertemat innehåller resonemang kring situationer där något olämpligt skett. Cheferna gav exempel på situationer som de beskrev som “klavertramp”, och att detta skulle vara naturliga fenomen som inte går att undvika. Cheferna diskuterade även intentionens betydelse bakom ett beteende.

Det viktiga på jobbet är ju om man gör ett bra jobb eller inte

Samtidigt som cheferna sa att det är positivt att hbtqi-personer kan vara öppna på arbetsplatsen, så menade de att det egentligen inte var relevant att veta huruvida en anställd är hbtqi eller ej. Anledningen till att det inte ansågs vara relevant verkade skilja sig åt. Å ena sidan fanns åsikten att de anställdas sexuella läggning är en privatsak som inte hör hemma på arbetet. Informant 3 belyste detta genom att säga: “alltså jag tror att det på de flesta arbetsplatser finns människor som har en avvikande sexuell läggning fast man pratar inte om det. Jag tycker inte heller att man ska behöva göra det heller för det är en privatsak”. Å andra sidan framstod det som irrelevant på grund av att det inte längre ses som något avvikande att vara hbtqi. Informant 1 resonerade kring detta och sa:

Så att vi pratar väldigt om de här frågorna och har haft det levande hela tiden, jag har varit här i tre år nu, det är väldigt levande frågor. Så liksom jag har aldrig, jag tror ingen skulle bry sig ett dugg. Alltså ingen skulle tänka “jaha om Peter, kom... ville börja liksom... bli kvinna, det hade liksom inte en... ja asså, eller, eller om någon har en... är tillsammans med någon av samma kön, det spelar liksom ingen roll. Jag tror inte man lägger någon värdering i det över huvud taget. Alltså man är så pass van. Man tycker det är normalt.

Det fanns något gemensamt i att cheferna inte upplevde ett behov av att veta allt om sina medarbetare, utan chefens fokus verkade istället vara på hur medarbetarna var mot varandra i arbetsgruppen. Informant 8 berättade:

Det är ju inte så att... Jag brukar säga så om allting fungerar bra så har ju jag ingen aning och då spelar det ingen roll om du är hbtqi eller inte. Du har det lika bra här för det. Det är inte det som är det viktiga. Det viktiga är hur vi är sinsemellan liksom, och tar hand om varandra. Där andra är helt okej. Så det är nästan att inte göra det till en sak, samtidigt som man måste ju göra det till en sak för att både historia och annat [hbtqi-historien, hbtqi-rörelsen]. Folk kan ju må väldigt dåligt.

I linje med att cheferna inte uppfattade hbtqi-personer som särskilt utsatta verkade de hellre vilja förflytta diskussionen till mer generella tankegångar kring inkludering och värderingar, där hbtqi sammanfogas med andra minoriteter (såsom etnicitet, religion eller funktionsnedsättning) i stället för att pekas ut. Allt ska vara lika naturligt och lika accepterat, det spelar ingen roll om eller hur du som medarbetare avviker från normen. Informant 5 berättade i linje med detta:

Men det gäller att... det är det jag vill komma tillbaka till en öppen, respektfull arbetsplats tolererar det mesta. Och minimerar riskerna för vilken som helst form av diskriminering. Man behöver inte särskilt jobba med en fråga, “nu ska jag jobba bara med hbtq-frågor”. Det är viktigt att nämna saker och ting men generellt att respekt och acceptans också är viktigt omfattar alla. Tänker jag.

Cheferna framhöll att i en rekryteringssituation är det den sökandes kompetens som är det relevanta. Cheferna vill anställa någon som kommer att göra ett bra jobb utifrån sina meriter, det verkar överordnat allt annat. Informant 4 belyste detta genom att säga:

Informant: Alltså jag, man diskuterar ju inte människors... för mig är inte det relevant. För mig är det relevant med “vad kan du bidra med till verksamheten”, “vad är dina kompetenser”. Och vad har du med dig, i form av erfarenheter. Jag vet inte... låter det dumt? Jag är inte intresserad av...

Forskare: Nej men det syns ju inte på folk heller...

Informant: Nej jag menar det. Det är ingenting jag överhuvudtaget liksom är intresserad av. Det låter fel när jag säger det men jag bryr mig faktiskt inte om vad du har för, om inte du själv skulle ta upp det. Om du själv tycker det är relevant av någon anledning. Jag tänker att har du de kvalifikationer du behöver i min arbetsgrupp så anställer jag dig.

Informant 8 förde ett liknande resonemang men sa istället:

Jag vet inte men det är så och jag brukar, vi brukar ha lite olika diskussioner kring det också. Spelar det någon roll? Jag går ju inte och pratar med folk om deras sexuella läggning eller... vad är problemet? Varför är det viktigt? Är det viktigt för dig, så absolut. Men för mig spelar det ingen roll. Du är ju precis lika god för det.

Sammantaget verkar det alltså finnas en inställning att det inte finns något särskilt problem med att vara hbtqi på arbetsplatserna, och det synsättet verkar göra att man inte vill peka ut hbtqi som en särskilt utsatt grupp. Cheferna betraktade snarare hbtqi-personer som (om än nytillkomna) medlemmar av "den naturliga gruppen" där målsättningen är att alla ska behandlas lika.

Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta

Även om hbtqi inte ansågs vara ett problem på arbetsplatsen resonerade en klar majoritet av cheferna om olika situationer eller incidenter som uppstått i vilken medarbetare riskerat att kränkas och känna sig utsatta på grund av att de är hbtqi. Situationerna som beskrevs var möten med yttre personer (klienter, patienter, vårdtagare) men framförallt gällde det samtal mellan chefer och medarbetare där någon uttryckt sig obetänksamt. Flera av cheferna lyfte också tankar kring betydelsen av intentionen bakom ett sådant beteende. Vissa av cheferna framhöll att det är ett naturligt fenomen att ibland säga saker som man inte menar eller som kommer ut fel, att det är oundvikligt. Så länge intentionen var god verkade det inte betraktas som en kränkning utan snarare som ett mänskligt misstag. Informant 1 resonerade kring de anställdas bakgrunds betydelse och sa:

Jag tänker att det är, inte av illvilja utan att de kanske varit uppfostrade på ett sätt, man har haft en viss syn, man har umgåtts med en del vänner, att det är mer sånt vi kan se ge avtryck.

På så vis menade man att problemen som uppkommer är beroende av individuella faktorer. Informant 4 pekade också på de individuella skillnaderna i arbetsgruppen och förmedlade:

För det kan ju vara att någon uttrycker sig på ett klumpigt sätt utan att den är medveten om att den gör det. För där är vi ju också väldigt olika. Vissa är mer, har mer hård jargong och andra tar väldigt lätt illa vid sig. Så det är också en avvägning att göra hela tiden.

Det verkar alltså som att medarbetarnas personlighet fungerar som meningsskapare här, där intentionen i det som sägs behöver tolkas genom en ständig avvägning. Informant 8 belyste hur handlingar utan intention att skada ändå påverkar den som blir utsatt:

Det var en sån sak jag tog med mig, hur lätt det är att... som vi var inne på innan. Man kan kränka... eller underlåtenhet till saker kan ju också leda till någon form av kränkning. Men att det behöver inte vara en medveten underlåtenhet men det påverkar ändå den andra personen och detta tror jag är ett sånt område där det är väldigt lätt att det ske.

Vissa av cheferna gav exempel på situationer där de överhört en olämplig konversation mellan kollegor, medan andra gav exempel på när de själva oavsiktligt uttryckt sig fördomsfullt. De hade exempel på situationer eller incidenter som de beskrev som "klavertramp", eller att de sagt något obetänksamt och det råkade "slinka ut en groda". Informant 2 berättade om en sådan situation och sa:

Jag tänker på ett tillfälle, det var en tjej som var lesbisk som hade en partner som hade barn sen innan. Och då vet jag att jag frågade kring pappan till det barnet. Och det finns ju givetvis ingen pappa till det barnet utan där fanns två mammor, eller så finns det bara en mamma. Men då blev det uppenbart för mig att när det fanns ett barn sen

tidigare, så var det min förförståelse att där ska finnas en pappa. Det var en del av mina fördomar.

Den här situationen ringar in hur en ställd fråga påverkas av ens fördomar och därför kan innehålla underliggande budskap om hur en familj "ska" se ut. Informant 1 diskuterade en liknande situation och sa:

Den enda gången som jag tänker på är att jag är medveten om att jag vid ett tillfälle frågade en person om den var gift eller hade sambo tror jag. Eller så. En grej. Men det var liksom inte, den personen upplevde det inte så [kränkande].

Även här fanns det dolda budskap i frågan som påverkas av ens fördomar. Oberoende av hur frågan upplevdes i stunden så befäste den normer kring exempelvis tvåsamhet, i synnerhet om liknande frågor återkommer. Cheferna resonerade fram och tillbaka kring vad som verkar vara av vikt vid "ett klavertramp". Det som verkade vara gemensamt var att chefernas tillvägagångssätt beror på kontexten; ibland verkar det som att chefen direkt korrigerar andra eller sig själv, medan vid andra tillfällen är de mer passiva med hänsyn till "den goda stämningen" i lunchrummet eller på mötet. Cheferna berättade också att tillvägagångssättet beror på vem det är som har uttryckt sig olämpligt, om det till exempel är första gången eller om detta är något som personen gjort förut. Förutom kontexten så framstod också ansvarsfördelningen i dessa situationer kunna te sig komplex. Det skulle kunna uppfattas som att några av cheferna lägger delar av sitt arbetsmiljöansvar på den enskilda individen. Cheferna verkade både ha en vilja att tänka om och förändras efter situationer som inte blivit bra och uttryckte samtidigt att det fanns en inneboende förväntan att bli vägledt dit. Flera uttryckte att den som blivit kränkt också själv måste uppmärksamma detta och förklara vad som blivit fel. Informant 2 förmedlade:

Jag tycker det är jobbigt om någon, någonting händer som jag inte riktigt kan förklara. Så då är det ju att fånga upp det enskilt också, vad hände här? Ganska ofta tycker jag också att vi skapat en god stämning där det faktiskt gått att ta i stunden. Jag tror faktiskt många har kommit och sagt till mig när jag sagt något tokigt, faktiskt. Och det brukar jag säga, att det är inte att jag har tänkt färdigt när jag pratar, hjälp mig. Hjälp

mig då, jag tycker om att tänka högt, det är så jag fungerar. Berätta om du tycker att någonting är fel, så kan vi tänka annorlunda tillsammans. Men då måste du förklara för mig varför, vi ska tänka annorlunda. Det är samma med klienter, jag är sällan helt säker, det är ganska svårt att vara det när man arbetar med människor. Men då kan vi, ge mig ett argument för att vi ska tänka annorlunda och motivera det och låt det vara välgrundat. Så tänker jag att jag är beredd att ändra mig, i de allra flesta fall.

Det verkade också finnas tankegångar kring att "klavertramp" inte endast är något negativt, att få chansen att korrigera sig och reflektera kring situationen verkar i sammanhanget vara lärorikt för cheferna. Informant 2 resonerade kring en situation där hen hade ställt en obetänksam fråga till en medarbetare och sa:

Nä men jag sa det "det blev ju helt snurrtigt, hur tänkte jag där, förlåt, det här var bortom mitt tänkande". Hon sa att det var okej. Sen var det nog inte mer med det. Jag tror ändå man kommer ganska långt med att liksom bara backa lite och försöka lära sig någonting, försöka vara lite mer inkluderande nästa gång. Men jag försöker tänka på det med nya personer jag möter, att försöka använda könsneutrala ord och tänka på det. Men det är inte så enkelt.

Det gemensamma i detta undertema var den ofrånkomliga komplexiteten som finns i det sociala samspelet mellan människor. Subjektiviteten i varje unik situation fick ta stor plats i chefernas beskrivningar av sina erfarenheter, vilket gör att det blir svårare att komma åt något objektivt att aktivt jobba med eller förändra. Att chefen ska ta de anställdas tidigare agerande, bakgrund och personlighet i beaktning samtidigt som de ska ta hänsyn till stämningen i rummet framstår chefens tillvägagångssätt kunna te sig unikt från situation till situation. Detta står i kontrast till undertemat *Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats* där resonemangen i stället lutade åt en eftersträvan att göra arbetet allmängiltigt där ingen pekats ut.

Diskussion

Tidigare forskning har synliggjort hbtqi-personers utsatthet såväl på jobbet som i samhället. Att undersöka hur chefen, som är den som har arbetsmiljöansvar, arbetar med hbtqi-personers arbetsmiljö är mindre beforskat. Studien belyser hur chefer i Sverige

beskriver sina erfarenheter kring arbete med aktiva åtgärder och främjande arbete för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen. Analysen mynnar ut i två huvudteman. Det första huvudtemat *Chefen och aktiva åtgärder – spindeln i nätet, eller?* speglar chefs beskrivningar av de egna erfarenheterna när det gäller påbudet aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Det andra huvudtemat *Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats* rör sig istället kring att de intervjuade cheferna inte uppfattar hbtqi-personer som en extra utsatt grupp på arbetsplatsen och att det aktiva i aktiva åtgärder kan (i och med det) te sig irrelevant. När det gäller forskning på chefs beskrivningar av sina erfarenheter gällande främjande arbetsmiljöarbete är den begränsad, vilket gör att våra resultat inte är helt jämförbara med annan forskning. Gällande det som framkommer i vårt resultat om mikroaggressioner och minoritetsstress stämmer det informanternas berättar överens med den tidigare forskning som finns på området avseende arbetsplatsen som en riskplats för personer som tillhör gruppen hbtqi.

Mänskliga misstag eller mikroaggressioner?

Undertemat *Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta* kretsar kring situationer eller incidenter när någon riskerat att kränkas eller känna sig utsatt på grund av att de är hbtqi. Majoriteten av deltagarna i studien delade erfarenheter av sådana situationer och även om dessa benämndes som mänskliga misstag eller att det “råkade slinka ut en groda” beskrivs sådana uttalanden utifrån forskning som mikroaggressioner. Detta grundar sig i att det som förmedlas springer ur reducerande stereotyper, samtidigt som det inte verkar föreligga en intention att skada bakom beteendet vilket, enligt Nadal et al. (2016), är definitionen av en mikroaggression.

Nadal (2013) beskriver kommentarer som exempelvis det som återberättas i intervjuerna gällande hur ett föräldraskap eller en relation “ska” se ut som exempel på ett stödande av en heteronormativ kultur. Denna typ av kommentarer innehåller underliggande budskap om att heterosexualitet eller att ha en binär könsuppfattning är det naturliga, vilket samtidigt antyder att hbtqi-personer är onaturliga och onormala (Rosenberg, 2002). För någon som är osäker i sin sexualitet eller könsidentitet är, enligt Nadal (2013), dessa heteronormativa kommentarer extra skadliga. Björk och Wahlström (2018) fann i linje med detta att obetänksamma kommentarer är den vanligaste formen av mikroaggressioner som förekommer på arbetsplatsen. Dessa bör betraktas som uttryck för heteronormativitet i organisationen.

Flera av cheferna ger exempel på vad de kallar "klavertramp", eller att det "slunkit ut en groda". En majoritet av cheferna menar dock att de inte tror att deras obetänksamma frågor eller kommentarer har haft några negativa konsekvenser för den aktuella personen. Chefen berättar att den inte menade något illa, att den bitt om ursäkt och att ursäkten godtagits. Fors (2017) menar att det finns en risk att antidiskrimineringsarbetet blir ytligt och kortvarigt när arbetet drivs av en vilja att vara god, snarare än en vilja att förändra sig själv och få syn på de privilegier den som tillhör normen skulle behöva ge upp.

De incidenter som beskrivs i intervjuerna är exempel på när någon formulerat sig fel, men Nadal (2013) framhåller att det finns fler krafter i rörelse än det som faktiskt sägs. Detta är ett perspektiv som vi tyvärr saknar i intervjusvaren. Tonläge, ansiktsuttryck, skratt och gester spelar in i hur något kommuniceras, vilket är lika viktigt att ta hänsyn till. Om detta bortses från finns risken att, enligt Nadal (2013), missa eller förringa den utsattes upplevelser. Den som blivit utsatt kanske riskeras att pekats ut som "överkänslig" om man (medvetet eller omedvetet) väljer att blunda för olika nivåer av kommunikation.

Förekomsten av mikroaggressioner på exempelvis arbetsplatsen är, enligt Meyer (2013), en del av de komplexa objektiva och subjektiva processer som leder till minoritetsstress hos den som inte tillhör normen. Det är också, enligt Björk och Wahlström (2018), uttryck för heteronormativitet i organisationen. Konsekvenserna av minoritetsstress hos den enskilde personen är, enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) väl beforskade och leder till en rad negativa hälsoeffekter såsom psykisk ohälsa, sämre självförtroende och sämre självbild.

Undertemat *Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta* innehåller många resonemang som är i enlighet med tidigare forskning på hur mikroaggressioner kan ta sig i uttryck (Björk & Wahlström, 2018; Nadal et al., 2011; Nadal 2013; Nadal et al., 2016). Chefens perspektiv på hur detta benämns, ser ut och hanteras i arbetsvardagen bidrar i vår studie med ett nytt perspektiv. Framförallt blir det tydligt hur brist på relevant kunskap om mikroaggressioner på arbetsplatsen ökar risken för att dessa händelser förringas till enskilda, mänskliga misstag – oavsett hur god intention chefen än har.

Aktiva åtgärder mot mikroaggressioner

Nadal (2013) menar att det viktigaste är att integrera utbildning om mikroaggressioner i de utbildningar som hålls på arbetsplatsen. I huvudtemat *Att vara hbtqi är inte ett problem – åtminstone inte på vår arbetsplats* framkommer en bild av att hbtqi-personer inte uppfattas

som särskilt utsatta på arbetsplatsen, vilket Nadal (2013) menar är en vanlig missuppfattning. På grund av denna missuppfattning anser Nadal (2013) att utbildning om mikroaggressioner är ännu viktigare. Diskrimineringen har inte försvunnit, den har bara bytt skepnad.

Då mikroaggressioner, enligt Nadal (2013) är mycket vanligare än öppen diskriminering, kan också de anställda uppfatta dessa diskussioner som mer relevanta. Det är också genom just diskussion (i en sådan öppen, trygg, bekväm miljö som eftersträvas i *Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt*) som detta viktiga arbetet förs framåt. Fors (2017) pekar på vikten av att använda självreflektion i detta arbete, en självreflektion som tar avstamp i ens egna privilegier och maktpositioner. Detta är ett perspektiv som vi också saknade i intervjusvaren, att chefen aktivt för in sig själv och sin maktposition i arbetet med syfte att synliggöra sina egna privilegier, och genom det ändra på normativa strukturer. Annars finns risken att arbetet blir alltför informationsbaserat, och aldrig når ända in till de heteronormativa strukturer som mikroaggressioner är en konsekvens av.

Arbetet med mikroaggressioner gynnas också av utformandet av policyer som specifikt riktar sig mot mikroaggressioner (Nadal, 2013). Detta är något som även Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) framhåller som viktigt, en arbetstagare som blir utsatt för mikroaggressioner ska veta vart hen kan vända sig och berätta vad som hänt. Det är också, enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021), chefens ansvar att dessa policyer inte bara blir ord på ett papper utan faktiskt efterlevs. Cheferna betonar också vikten av detta i *Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt*, policyarbetet ska genomsyra hela verksamheten. Trots det finns det exempel i *Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta* när cheferna inte avbryter en potentiell kränkning för den goda stämningens skull – när det egentligen är just gränssättning som behövs. Avvägningen mellan att avbryta en potentiell kränkning eller värna om den goda stämningen blir i förlängningen en avvägning mellan att låta policyn vara ord på ett papper eller ej.

Om någon blir utsatt för en mikroaggression bör chefen ha beredskap för att hantera incidenten. Färdigheter som leder till beteenden som inte alls ter sig lika kontextberoende som de beskrivs av cheferna i *Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig får man ta*, utan som kan gälla vid all förekomst av mikroaggressioner. Om chefen betraktar aktiva åtgärder som en fast plan som ska följas, verkar risken bli att den "kompetensen" blir något informationsbaserad och statisk. Detta verkar också leda till att hanterandet av en "groda" blir förvirrande, då en social interaktion sällan ter sig statisk utan snarare komplex. Är det

möjligen här som lagen möter verkligheten? För en sådan situation verkar i stället kräva att chefen (och i förlängningen de anställda) behöver besitta ett förhållningssätt, inte bara faktakunskaper om “den andre”. Om aktiva åtgärder i stället skulle handla om att utveckla detta dynamiska förhållningssätt skulle det troligtvis gynna det fortlöpande arbetet, med självreflektion som främsta strategi.

Det komplexa arbetet med aktiva åtgärder

Undertemat *Vad är aktiva åtgärder egentligen?* beskriver kontrasterna mellan att cheferna å ena sidan inte riktigt vet vad aktiva åtgärder är, och att de å andra sidan nämner flera exempel på vad som skulle kunna räknas som aktiva åtgärder. Dessutom menar cheferna å ena sidan att hen kan vara passiv eftersom allting fungerar så bra, och å andra sidan framhåller de att aktiva åtgärder är ett arbete utan slut. Samtidigt som flera chefer är osäkra på om de arbetar med aktiva åtgärder berättar cheferna att de gör en rad saker för att främja hbtqi-personers hälsa som skulle kunna räknas som aktiva åtgärder; de förhåller sig till policyer, anordnar utbildningsinsatser och har arbetsmiljö som punkt på dagordningen på APT och planeringsdagar. En förutsättning för att kunna arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers hälsa kan tyckas vara att veta vad aktiva åtgärder är, men samtidigt är frågan om det är nödvändigt att cheferna använder rätt begrepp. Är det viktiga i stället vad som faktiskt görs för att främja en god hälsa bland dem som är hbtqi?

Lehto och Lindholm (2014) lyfter problematiken med att diskrimineringslagen inte specificerar hur arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas, och att detta är en svaghet som gör att det faktiska arbetet ute på arbetsplatserna blir symboliskt snarare än fyller det syfte lagen har tänkt uppnå. Diskrimineringsombudsmannen (2022a) ger en viss vägledning i hur arbetet kan se ut genom att tydliggöra vad aktiva åtgärder är och ge exempel hur arbetsgivaren kan arbeta. Diskrimineringsombudsmannen (2022b) försöker också hjälpa arbetsgivaren genom att presentera fyra steg att lägga upp arbetet utefter; att börja med att undersöka, sedan analysera, åtgärda och slutligen följa upp.

Eftersom det aktiva åtgärdsarbetet enligt Diskrimineringslagen (2008) ska anpassas till varje specifik arbetsplats blir det dock svårt att från myndighetshåll ge specifika instruktioner för arbetet då dessa i så fall inte skulle vara anpassade efter förutsättningarna på varje specifik arbetsplats. Det finns dock forskning på hur sociala hälsorisker kan motverkas och Myndigheten för arbetsmiljökunskaps (2021) “riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker

på arbetet” är en resurs att använda sig av som baseras på forskning med motsvarande resultat som den forskning vi presenterar i inledningen.

Det framkommer i intervjuerna att det finns någon form av policy (personalpolicy, likabehandlingspolicy eller liknande) gällande hur de anställda ska behandla varandra på alla aktuella arbetsplatser. Det finns gott stöd i forskningen gällande att policyer är stöttande för gruppen hbt och ger en positiv effekt på det psykiska välbefinnandet (Badgett et al., 2013; Colgan et al., 2007; Lloren & Parini, 2017). Att det finns policyer och rutiner för att kränkande särbehandling ska upp på dagordningen på exempelvis APT och planeringsdagar är en del i det förebyggande arbetet på organisatorisk nivå för att minska riskerna att någon anställd blir utsatt för diskriminering, och stämmer överens med de riktlinjer kring byggande av etisk infrastruktur i organisationen myndigheten för arbetsmiljökunskap ger.

Aktiva åtgärder på informanternas arbetsplatser

Cheferna beskriver en del åtgärder som skulle kunna räknas som aktiva åtgärder, såsom utbildningar och värdegrundsarbete för att uppnå psykologisk trygghet och motverka att någon utsätts för kränkningar och trakasserier. De pekar på sitt eget ansvar gällande arbetsmiljön på arbetsplatsen, men beskriver också hur hjälpsamt det är när anställda tar på sig delar av ansvaret.

Vem bär den etiska infrastrukturen? Cheferna lyfter sitt eget ansvar för arbetsmiljön, vilket visar en medvetenhet om det ansvar som åligger dem. Att så många av våra informanter kände stor osäkerhet kring vad aktiva åtgärder är och kring att prata om just hbtqi-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö skulle kunna tolkas som att rutinerna, och den etiska infrastrukturen saknas. Myndigheten för Arbetsmiljökunskap (2022) beskriver vikten av att känna förtroende inför den etiska infrastrukturen, att göra den giltig och se till att den fungerar. Här kan chefernas “klavertramp” bli ett hot mot förtroendet, eller till och med utgöra ett bevis för att den etiska infrastrukturen saknas. Vi ser att risken här är att “klavertrampen” leder till en misstro inför det system, och den person (chefen) som representerar det system som ska skydda den enskilda personen. Kalev et al. (2006) menar att en framgångsfaktor för antidiskrimineringsarbete är att utveckla ansvarsstrukturer avseende förändringsarbete. De menar att det behöver finnas personer med uppgift och mandat att förändra rutiner för att nå organisationens mål i likabehandlingsarbetet, och att arbetet inte bara kan ske genom att försöka förändra värderingar.

Cheferna hade generellt svårt att komma på exempel på när ledningen hade behövt agera. Kanske beror det på att inga anställda som tillhör gruppen hbtqi utsatts för kränkningar och/eller diskriminering i de aktuella organisationerna, eller på att det inte finns fungerande system som den utsatta känner tillit till som kan uppmärksamma kränkningarna, likt det Einarsen et al. (2017), Kalev et al. (2006), och Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) beskriver. **Rena fakta eller maktmedvetet handlande? Om hbtqi-utbildning.** Cheferna berättar om utbildningar de själva gått och varit med och anordnat med hbtqi-innehåll. Utbildningarnas innehåll verkar inkludera allt från fakta om gruppen hbtqi till att deltagarna får göra värderingsövningar. Fors (2017) problematiserar hbtqi-kompetensidén och att det skulle behövas en särskild kompetens för att kunna möta hbtqi-personer, som att hbtqi-personer vore annorlunda än alla andra. Ett mer konstruktivt sätt att ta sig an problemet är att fokusera på normen och vad som är problemet med den, snarare än att fokusera på det som avviker. Att sammanföra Hbtq+ till en utbildningsinsats kan bli en fråga om fakta och kunskap snarare än om makt och självreflektion. Privilegier blir lätt osynliga när en fråga framställs som neutral, vilket frågorna blir när de framställs som fakta. Att lära ut vad som är rätt och fel att säga och hur ett gott bemötande av hbtq+-personer är leder inte automatiskt till granskning av de egna fördomarna. Det krävs “en ständigt pågående reflektion och det räcker inte att bara vara för alla människors lika värde eller att vara mot alla sorters förtryck” (Fors, 2017, s. 330). Att ha teoretisk kunskap innebär alltså inte per definition ett maktmedvetet handlande, utan den självreflektion som görs, menar Fors (2017), måste omsättas i praktiken, fortlöpande. Just att arbetet aldrig tar slut och att arbetet behöver pågå fortlöpande lyfter flera av cheferna som den stora utmaningen med att arbeta med aktiva åtgärder. Detta kan anses ingå i den cykel aktiva åtgärder innebär, och som även Fors (2017) hänvisar till. En del av cheferna verkar dock uppfatta just att man aldrig blir klar, och att arbetet kan ta hur mycket tid som helst i anspråk, som en bidragande faktor till att arbetet är svårt att planera och prioritera och att det fortlöpande då enkelt faller bort.

Nadal (2013) föreslår några rekommendationer för arbetsplatsen vid hanterandet av mikroaggressioner. Framför allt är det viktigt att vara medveten om två avgörande förutsättningar som finns på arbetsplatsen. För det första finns det en assymetrisk maktdynamik mellan arbetsgivare och anställda som kan göra det svårare att konfrontera mikroaggressioner. Den enskilde hbtqi-personen kan, enligt Nadal (2013), uppleva att den riskerar sin anställning på grund av de spänningar som kan uppstå i konfrontationen. För det

andra är mikroaggressioner både subtila och svåra att bevisa; det är inte alltid något uppenbart som “går att ta på” när det blir fel. Detta gör att det kan vara svårt att rapportera till sin chef eller HR. Med dessa två förutsättningarna i beaktning finns det saker att göra för att främja en kulturellt kompetent arbetsmiljö samtidigt som risken för mikroaggressioner minskar.

Hbtqi-personen som intern utbildare. Undertemat, *Att möjliggöra ett tillåtande klimat: ibland enkelt, ibland svårt*, handlar om chefs uppfattning av vad den faktiskt kan göra för att främja hbtqi-personers hälsa, och förutsättningar i omvärlden som gör arbetet enklare. Majoriteten av åtgärderna som återkommer i intervjuerna handlar om hur en trygg grupp skapas och psykologisk trygghet uppnås. Cheferna uppfattar att arbetet mot diskriminering förändras/förflyttas i takt med att omvärlden i stort blivit mer accepterande. Temat belyser även att värdegrunder och de policyer som lyfts i undertema 1 inte bara ska vara ord på ett papper, utan ska efterlevas och genomsyra hela verksamheten. Ett bevis på att chefen har lyckats skapa en trygg arbetsgrupp, som lyfts av informanterna själva, är att de anställda vågar vara öppna och berätta. Cheferna syftar då både till att berätta om enskilda incidenter som inträffat och att de anställda ska våga vara sig själva. Flera av cheferna beskriver en heterogen arbetsgrupp som en av delarna i att skapa denna trygga arbetsgrupp och de beskriver hur medarbetaren som tillhör en minoritet blir en källa till kunskap för alla i gruppen.

Att personer ur minoritetsgrupper tvingas in i en roll där de behöver utbilda sina chefer och kollegor på grund av ett bristande kunskapsläge i organisationen konstaterar Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) är dåligt och innebär en rad risker. Rollen som konstant expert och utbildare kan upplevas som påfrestande (Tindall & Waters, 2012). Att vara den som utbildar kan ses som en positiv roll av någon som tillhör minoritetsgruppen, men över tid varierar det hur mycket den anställda vill lägga på att utbilda andra i stället för sina faktiska arbetsuppgifter och att få utvecklas i sitt yrkesliv (Roberts, 2011). Att i stället ta in en extern person som håller i utbildningar lyfts som något bättre, eftersom den anställde då varken tvingas dela sin privata erfarenhet eller känna sig utpekad som avvikande i jämförelse med sina kollegor (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Samtidigt finns också resultat som visar att hbtq-personer inte upplever att arbetsplatsens kunskap ökade på ett märkbart sätt efter genomförd utbildning utan att kunskapsökning och normalisering i stället behöver arbetas med långsiktigt (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Ska alla tillhöra “den naturliga gruppen”?

I kontrast till det främjande arbete som bedrivs och beskrivs i *Vad är aktiva åtgärder egentligen* innehåller *Det viktiga på jobbet är ju om man gör ett bra jobb eller inte* i stället resonemang kring att det inte upplevs vara relevant för cheferna att veta huruvida en anställd är hbtqi eller ej. Detta synsätt underbyggs med argument såsom att det är en privatsak eller att det inte längre ses som avvikande att vara hbtqi. Cheferna verkar i sina resonemang vilja komma ifrån det specifika fokuset på hbtqi-personer i diskrimineringsarbetet. Det uppfattas av cheferna som rimligare att resonera i (och jobba utifrån) generella termer kring en arbetsgrupp där alla accepteras och ingen pekas ut. Vi ser att risken här är att detta synsätt i stället göder en heteronormativ arbetsmiljö, där ett inneboende mål är att alla på arbetsplatsen ska tillhöra “den naturliga gruppen” genom assimilation (Rosenberg, 2002). Enligt Rosenberg (2002) kan detta leda till självhat hos den utanför normen. Risken är också att detta kan leda till ett osynliggörande av den ojämlikhet som råder mellan olika sociala grupper, till exempel heterosexuella och hbtqi-personer. En heteronormativ arbetsmiljö ökar också, enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022), risken för all typ av diskriminering på arbetsplatsen.

Detta synsätt står också i kontrast till de resonemang som cheferna för i *Ingen människa är perfekt, att människor gör bort sig från man ta*. I det senare temat förs nämligen resonemang i motsats till de generella termerna, där det aktiva arbetet beskrivs som en subjektiv och kontextberoende förmåga. En förmåga som från situation till situation ska avgöra exempelvis chefens tillvägagångssätt.

Styrkor och begränsningar

Resultatet i denna studie bidrar till ökad kunskap om hur chefer i Sverige beskriver sina erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen. Studien bidrar med kunskap som kan hjälpa chefer i detta arbete, både gällande vad som verkar gynna detta fortlöpande arbete men också genom att lyfta motsättningar som utgör hinder. Trots en ständigt pågående etisk reflektion under arbetet med reflexivitet som verktyg finns det också en rad brister med studien.

Elliott et al. (1999) har formulerat riktlinjer för kvalitativ forskning inom psykologi som utgår från en kritisk realistisk kunskapssyn. Riktlinjerna är tänkta att fungera som ett underlag för diskussion och inte som en checklista, och vi tar hjälp av ett par av riktlinjerna i detta avsnitt.

Intervjusituationen: asymmetri, tolkning och giltighet

I intervjusituationen fick informanterna inte så många frågor, och tilläts prata fritt. Detta är en del av arbetssättet med semistrukturerade intervjuer, och möjliggjorde för oss att cheferns beskrivningar av sin erfarenhet fick ta mycket plats. Detta inverkar ofrånkomligen på datan vi samlat in, och med en annan styrning i form av följdfrågor hade resultatet sett annorlunda ut. Vår mer passiva roll i intervjusituationen gjorde också att cheferna inte heller konfronterades när de sa saker som skulle kunna uppfattas som kränkande. Att välja att konfrontera hade varit intressant för att få djupare kunskap om chefernas syn på sin egen roll som ansvariga för arbetsmiljön och den norm chefen själv upprätthåller.

Brinkmann och Kvale (2005) pekar på olika bristfälliga aspekter av intervjusituationen i kvalitativ forskning som vår studie också berörs av. Det finns en asymmetrisk relation mellan oss och cheferna där vi sitter på makten över frågorna och situationen. Vi bär också med oss gedigen kunskap i ämnet, vilket ytterligare bidrar till asymmetrin. Vi innehar också, enligt Brinkmann och Kvale (2005), monopol på tolkningen av chefernas svar och vad som rapporteras i vår forskning. Vi såg till exempel under intervjuerna att dessa chefer bryr sig och försöker göra något bra i deras arbete med aktiva åtgärder, men parallellt med detta tillät vår position oss att se att cheferna också upprätthåller normer som vi ställer oss kritiska till. Elliott et al. (1999) menar att forskaren bör se över trovärdigheten i sin analys, exempelvis genom att ta hjälp av någon utomstående att verifiera sin tolkning. Den utomstående kan vara en kollega, och vi har under processen använt handledningen som ett sätt att låta en utomstående granska vår analys. Vi har också i denna uppsats visat exempel på den data vi samlat in i form av citat, och ger därigenom läsaren möjlighet att göra en egen tolkning av datan och jämföra sin förståelse med den vi presenterar.

Hbtqi-begreppet: inkluderande eller osynliggörande?

En svaghet med studien är valet av att använda hbtqi som begrepp. Det valet får ofrånkomligt konsekvenser. Att lägga till "i" trots att det aktuella forskningsfältet kring intersex i arbetslivsforskning är mycket begränsat kan anses olämpligt. Vi resonerade dock att det finns ett synliggörande i det valet som väger tyngre där vi anser att "i" bidrar med ytterligare ett perspektiv på den komplexiteten som ryms i begreppet. I annonsen (bilaga 1), intervjuguiden (bilaga 3) och informationsbladet (bilaga 2) använder vi begreppet hbtqi/hbtqi-person, men det i sig fungerar inte som en garanti för att informanterna faktiskt tar alla delar av begreppet i beaktning i intervjun. Detta var heller inget som vi tog upp till

diskussion i intervjuerna och informanterna i sin tur använde sig växelvis av hbqti, hbtq, hbt och hbtq+. En anledning till det kan vara att hbtqi/hbtq/hbt/hbtq+ anses som vedertagna begrepp, men det finns också en risk för ett osynliggörande. Lundberg et al. (2017) framhåller att även om ett inkluderande paraplybegrepp som exempelvis hbtqi är hjälpsamt både i forskning, aktivism och debatt så finns det även kritiska aspekter. Själva sammanblandningen kan göra att vissa av grupperna osynliggörs; om vi ska undersöka någonting kring hbtqi-personers arbetsmiljö men intervjuerna egentligen bara rör sig kring sexuell läggning, fungerar begreppet då så inkluderande som det är tänkt? Björk och Wahlström (2018) framhåller dock att ett begrepp som exempelvis hbtqi kan ha en viktig funktion när man vill identifiera gemensamma mönster i (och mobilisera mot) trakasserier och diskriminering. Men detta betyder inte, enligt Björk och Wahlström (2018), att förutsättningarna är lika för för alla hbtq-personer. Lundberg et al. (2017) betonar också vikten av att också ha kunskap om de specifika grupperna var för sig. Köllen (2013) fann i linje med detta att fler lesbiska kom ut på de arbetsplatser som hade ett uttalat stöd för lesbiska, i jämförelse med ett stöd som riktade sig mot hela gruppen hbt. Diskrimineringsombudsmannen (2022c) framhåller också att de olika grupperna inom hbtqi omfattas av olika diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Sammantaget verkar det viktiga vara att ha tillräcklig kunskap för att växelvis kunna reflektera om hbtqi som grupp och om grupperna var för sig.

Perspektiv: reflexivitet, intersektionalitet och transparens

En av riktlinjerna Elliott et al. (1999) presenterar handlar om att som forskare vara öppen med sitt perspektiv mot läsaren. Det handlar om att presentera sina värderingar och antaganden på ett sätt som gör det möjligt för läsaren att göra egna tolkningar av det forskaren kommer fram till. Den reflexiva metoden vi valt har varit ett sätt för oss att sträva efter att uppnå detta kvalitetskriterium. Vi har också beskrivit vår teoretiska, epistemologiska och metodologiska ansats, och vi har därtill försökt att på ett tydligt sätt skilja på vad som är tidigare forskning, vad som är informanternas berättelser och vad som är våra tolkningar. Vi vill understryka att en kritisk realistisk ansats inte gör anspråk på att beskriva en objektiv verklighet, eller sanning, utan en subjektiv tolkning och/eller förståelse för verkligheten, vilket vi är av uppfattningen att vi gjort.

Ett annat kvalitetskriterium är att forskaren beskriver informanterna och informanternas livssituation (Elliott et al., 1999). Detta föreslår Elliott et al. (1999) att forskaren gör genom att beskriva informanternas ålder, kön, etnicitet, social klass och annat

som kan vara relevant utifrån frågeställningen. Mot bakgrund av att vi i denna studie undersöker erfarenheter en specifik roll på en arbetsplats (chefen) har, och inte en personlig eller privat erfarenhet, har vi valt att samla in data gällande informanternas ålder och antal år informanterna arbetat i chefsroll. Då vi inte har för avsikt att presentera ett resultat som ska vara representativt för alla chefer i alla kategorier av arbetsgivare, eller exempelvis jämförbart mellan offentlig och privat sektor, utan vi varit intresserade av att samla in generella erfarenheter har vi valt att inte skriva ut respektive arbetsplats, och på vilka sätt dessa skiljer sig åt. Det kan diskuteras om den information vi samlat in räcker för att läsaren ska kunna bilda sig en egen uppfattning, men vi tror att chefens egen ålder och antal år i rollen räcker för att läsaren ska kunna göra detta.

Ur ett intersektionellt perspektiv har frågor om etnicitet diskuterats som en parallell fråga till hbtqi-forskning utifrån att forskning om mikroaggressioner är sprungen ur forskning om rasism. Frågor om funktion, tro och migrationsstatus, vilka Willig (2022) lyfter som lämpliga perspektiv (förutom ålder, kön, sexualitet, socioekonomisk status, vår bakgrund och våra erfarenheter som nämns i metodavsnittet), att reflektera utifrån har varit mer eller mindre frånvarande i arbetet med denna uppsats. Vi har under arbetet diskuterat hur det kommer sig, och utifrån vår position har vi inte kunnat se någon koppling till vår forskningsfråga, vårt resultat eller diskussion som känts tillräckligt relevant för att särskilt belysas utifrån den data vi samlat in.

Vi har i studien inte inhämtat information om chefernas kön, könsöverskridande identitet eller uttryck eller sexuella läggning eftersom vi inte anser att det är nödvändigt för att besvara vår frågeställning och uppnå vårt syfte. Det är viktigt att komma ihåg att den kvalitativa metoden ger utrymme för det informanten tycker är viktigt, vilket även inverkar på vilka perspektiv som lyfts som centrala i uppsatsen. Huruvida chefens egen erfarenhet utifrån gällande diskrimineringsgrunder har inverkat på resultatet kan därför med säkerhet inte uteslutas. Frågorna vi ställt har inte varit direkt kopplade till chefens personliga erfarenhet utan den yrkesmässiga, men trots detta kan ett personligt engagemang hos cheferna i hbtqi-personers rättigheter reflekteras i svaren. Även om frågeställningen syftar till att undersöka chefernas erfarenhet utifrån den yrkesroll de har, och inte vem de är privat, är det svårt att helt separera sin yrkesroll och sitt privata jag. Det ser vi stöd för inte minst i forskningen om hur hbtqi-personer mår på jobbet och att många i gruppen hbtqi tvingas in i att låtsas tillhöra normen, eller in i rollen som ofrivillig utbildare i hbtqi-frågor på

arbetsplatsen som vi tidigare skrivit om (Björk & Wahlström, 2018; Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Att inkludera chefers drivkrafter och vad de gör med engagemanget för att arbeta med aktiva åtgärder hade kunnat ge ytterligare en dimension till resultatet.

Slutsatser

Mot bakgrund av studiens resultat dras slutsatsen att cheferna har en rad färdigheter i att arbeta främjande med arbetsmiljön genom aktiva åtgärder. Detta arbete sker genom stående hbtqi-punkter på APT och planeringsdagar, utbildningar, samverkan och policyer för likabehandling. För att detta arbete ska få effekt framhålls vikten av en psykologisk trygghet i form av en trygg men också oliktankande arbetsgrupp. Det framkommer också att arbetet med aktiva åtgärder sällan är enkelt utan i stället ter sig mycket komplext med många perspektiv att ta hänsyn till. Chefernas främjande arbete verkar i och med det (och för enkelhetens skull) lätt bli en punkt på dagordningen att checka av eller en utbildning vid enstaka tillfällen att genomgå. I detta mer ytliga arbete mot diskriminering verkar det också bli lättare att missa poängen med lagen. Det *aktiva* i aktiva åtgärder är ju nämligen tänkt att löpa jämsides (och på det sättet stävja) den ständigt pågående minoritetsstressen för alla minoriteter.

Vad spelar denna studie för roll?

De flesta vuxna spenderar en stor del av sin vakna tid på arbetet. För hbtqi-personer är arbetsplatsen en plats där en betydande andel blir utsatta för kränkningar och trakasserier (Björk & Wahlström, 2018; Grant et al., 2011; Hoel et al., 2022), vilket har negativa konsekvenser för hälsan (Rosander & Blomberg, 2019). För hbtqi-personer, som har sämre hälsa än andra grupper i samhället (Folkhälsomyndigheten, 2014, 2015), skulle arbetsplatsen vara en skyddsfaktor för deras psykiska välmående (Saunders & Nedelec, 2014).

Vi har i denna studie undersökt chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers hälsa i syfte att generera kunskap som i framtiden kan ligga till grund för att det ska bli enklare för chefer att arbeta främjande för hbtqi-personers arbetsmiljö. Flera av cheferna är osäkra på vad aktiva åtgärder är och om de arbetar så som lagen påbjuder, vilket aktualiserar frågan om hur implementeringen av lagen fungerar i praktiken. Medvetenhet om att chefer upplever det som svårt att få till arbetet med aktiva åtgärder på ett tillfredsställande sätt kan bidra till att beslutsfattare ger bättre förutsättningar för just arbetet med detta. Samtidigt väcks frågan om det viktiga är att cheferna säger att det är en specifik lag de arbetar efter eller om det är det faktiska arbetet mot kränkningar i

arbetslivet som är det viktiga. Vi såg att flera av cheferna vi intervjuade hade en god vilja och ett engagemang i frågan om alla människors lika värdighet och rätt till en tillvaro utan att bli utsatta för kränkningar och trakasserier. Trots detta såg vi också chefen som bärare av heteronormen på arbetsplatsen, vilket genererar frågor om tillit till, och därmed giltigheten i, den etiska infrastrukturen på arbetsplatsen från arbetstagare som tillhör gruppen hbtqi.

I framtiden behövs forskning som djupare undersöker chefers främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete avseende den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för såväl gruppen hbtqi som för andra minoritetsgrupper. Att undersöka hur chefer på mellannivå ser på sitt ansvar och vad de upplever att de har möjlighet att göra när det kommer till främjande och förebyggande arbetsmiljöarbete är också viktigt för att förstå hur vi ska kunna arbeta för ett arbetsliv utan diskriminering och som främjar alla personers arbetsmiljö och därmed hälsa. Att också undersöka arbetstagare, såväl hbtqi som inte, och deras syn på detsamma hade kunnat utgöra en viktig kontrast och ett synliggörande av vad som sägs, lovas eller eftersträvas på arbetsplatsen men eventuellt inte görs, eller uppfylls.

Referenser

- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a calling, life satisfaction, and workplace climate among a lesbian, gay, and bisexual population. *Career Development Quarterly*, 63(4), 306.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1002/cdq.12030>
- Arbetsmarknadsdepartementet. (2022). *Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*.
<https://www.regeringen.se/informationssystem/2021/01/handlingsplan-for-hbtqi-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/>
- Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. eScholarship, University of California.
- Björk, S., & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver: HBTQ-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs stad*. Göteborg. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/57634>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis - a practical guide*. SAGE.
- Brinkmann, S., & Kvale, S. (2005). Confronting the ethics of qualitative research. *Journal of Constructivist Psychology*, 18(2), 157–181.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/10720530590914789>
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & MacLean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.5465/AMR.2005.15281431>
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A., & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: Lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), 590–609.
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Diskrimineringsombudsmannen (2022a, 19 Juli) *Arbetsgivaren ansvarar för aktiva åtgärder*. Hämtad 2022-12-08 från
<https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/arbetsgivaren-ansvarar-for-aktiva-atgarder>

- Diskrimineringsombudsmannen (2022b, 19 Juli) Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder i fyra steg. Hämtad 2022-12-08 från <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg>
- Diskrimineringsombudsmannen (2022c, 23 Augusti) *Diskrimineringsgrunder*. Hämtad 2022-12-08 från <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder>
- Dunn E.C., Wewiorski N.J., & Rogers E.S. (2008). The meaning and importance of employment to people in recovery from serious mental illness: Results of a qualitative study. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 32(1), 59–62.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2975/32.1.2008.59.62>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/2666999>
- Edwards, L. L., Brown, D. H. K., & Smith, L. (2016). “We are getting there slowly”: Lesbian teacher experiences in the post-section 28 environment. *Sport, Education and Society*, 21(3), 299–318.
- Einarsen, K., Mykletun, R. J., Einarsen, S. V., Skogstad, A., & Salin, D. (2017). Ethical infrastructure and successful handling of workplace bullying. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(1), 37–54.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.18291/njwls.v7i1.81398>
- Elliott, R., Fischer, C. T., & Rennie, D. L. (1999). Evolving guidelines for publication of qualitative research studies in psychology and related fields. *British Journal of Clinical Psychology*, 38(3), 215–229–229.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1348/014466599162782>
- Ferguson, M., & Barry, B. (2011). I know what you did: The effects of interpersonal deviance on bystanders. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 80–94.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0021708>
- Folkhälsomyndigheten (2014) *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella personer*. Stockholm.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/682897c8422c4e63889ea99aa875e197/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>

- Folkhälsomyndigheten (2015) *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*. Stockholm.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>
- Fors, M. (2017). Problem med hbtq+-kompetens. I T. Lundberg, A. Malmquist, & M. Wurm. (red.) *HBTQ+ Psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 321 - 331). Natur & Kultur.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vacheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/peps.12183>
- Giuffre, P., Dellinger, K., & Williams, C. L.. (2008). "No retribution for being gay?": Inequality in gay-friendly workplaces. *Sociological Spectrum*, 28(3), 254-277-277. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02732170801898380>
- Grant, J. M., Mottet, L.A., Tanis, J., Harrison, J., Herman J.L., & Keisling, M. (2011). *Injustice at every turn: A report of the national transgender discrimination survey*. National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force. https://www.thetaskforce.org/wp-content/uploads/2019/07/ntds_full.pdf
- Hoel, H., Lewis, D., Einarsdottir, A., & Notelaers, G. (2022). Openness about sexual orientation and exposure to workplace bullying. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 7(1). <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.16993/sjwop.164>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/256287>
- Kalev, A., Kelly, E., & Dobbin, F. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589-617.
- Köllen, T. (2013). Bisexuality and diversity management—addressing the b in LGBT as a relevant 'sexual orientation' in the workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/15299716.2013.755728>
- Lag om etikprövning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460). Utbildningsdepartementet.
- Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsernas utmaning – ett aktivt arbete mot diskriminering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(3), 27-40.

- Lilienfeld, S. O. (2017). Microaggressions: Strong claims, inadequate evidence. *Perspectives on Psychological Science*, 12(1), 138-169–169.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1177/1745691616659391>
- Lloren, A., & Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research and Social Policy*, 14(3), 289-299–299.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/s13178-016-0253-x>
- Lundberg, T., Malmquist, A., & Wurm, M. (2017). *HBTQ+: Psykologiska perspektiv och bemötande*. Natur & Kultur.
- Magnusson, E., & Marecek, J. (2010). *Genus och kultur i psykologi: teorier och tillämpningar*. Natur & Kultur.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, I. H. (2013). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(S), 3–26.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/2329-0382.1.S.3>
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2021). *Riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning*
https://mynak.se/wp-content/uploads/2021/05/MYNAK_Riktlinjer-Mobbing_2021_TILLG.pdf
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning*.
<https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-organisatoriska-och-sociala-arbetsmiljo>
- Nadal, K. L. (2013). *That's so gay! : Microaggressions and the lesbian, gay, bisexual, and transgender community*. American Psychological Association.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/j.ctv1chs98r>
- Nadal, K. L., Issa, M.-A., Leon, J., Meterko, V., Wideman, M., & Wong, Y. (2011). Sexual orientation microaggressions: “Death by a thousand cuts” for lesbian, gay, and bisexual youth. *Journal of LGBT Youth*, 8(3), 234–259.

- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *Journal of Sex Research*, 53(4/5), 488–508.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/00224499.2016.1142495>
- Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Arbetsmiljöverket.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Pachankis, J., Mahon, C., Jackson, S., Fetzner, B., & Branstrom, R. (2020). Sexual orientation concealment and mental health: A conceptual and meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 146(10), 831–871. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/bul0000271>
- Resnick, C. A., & Galupo, M. P. (2019). Assessing experiences with LGBT microaggressions in the workplace: Development and validation of the microaggression experiences at work scale. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1380–1403.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/00918369.2018.1542207>
- Rosander, M., & Blomberg, S. (2019). Levels of workplace bullying and escalation - a new conceptual model based on cut-off scores, frequency and self-labelled victimization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 769–783.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/1359432X.2019.1642874>
- Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Atlas.
- Roberts, S. (2011). Exploring how gay men manage their social identities in the workplace: the internal/external dimensions of identity. *Equality, Diversity & Inclusion*, 30(8), 668–685. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/02610151111183199>
- Sattler, F. A., Wagner, U., & Christiansen, H. (2016). Effects of minority stress, group-level coping, and social support on mental health of German gay men. *PLoS ONE*, 11(3), 1–14. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1371/journal.pone.0150562>
- Saunders, S., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Singh, R. S., & O'Brien, W. H. (2020). The impact of work stress on sexual minority employees: Could psychological flexibility be a helpful solution? *Stress and Health*, 36(1), 59–74–74. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1002/smi.2913>

- Thorne, S. R., Hegarty, P., & Hepper, E. G. (2021). Love is heterosexual-by-default: Cultural heterosexism in default prototypes of romantic love. *British Journal of Social Psychology*, 60(2), 653-677-677. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/bjso.12422>
- Tindall, N. J., & Waters, R. (2012). Coming out to tell our stories: Using queer theory to understand the career experiences of gay men in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 24(5), 451-475. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/1062726X.2012.723279>
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: The importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115-131. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/02678373.2016.1175524>
- Vartia, M. A.-L. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Verrelli, S., White, F. A., Harvey, L. J., & Pulciani, M. R. (2019). Minority stress, social support, and the mental health of lesbian, gay, and bisexual Australians during the Australian marriage law postal survey. *Australian Psychologist*, 54(4), 336. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1111/ap.12380>
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating roles of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1275-1286. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/a0015848>
- Warszewska-Makuch, M., Żołnierczyk-Zreda, D., & Bedyńska, S. (2015). Authentic leadership, social support and their role in workplace bullying and its mental health consequences. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(2), 128-140-140. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1080/10803548.2015.1028230>
- Wilkinson, S. (1988). The role of reflexivity in feminist psychology. *Women's studies International Forum*, 11(5), 493-502-502. [https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/0277-5395\(88\)90024-6](https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1016/0277-5395(88)90024-6)
- Willig, C. (2022). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (4. uppl.). McGraw Hill.

Willis, P. (2011). Laboring in silence: Young lesbian, gay, bisexual, and queer-identifying workers' negotiations of the workplace closet in Australian organizations. *Youth & Society*, 43(3), 957.

Bilagor

Bilaga 1. Annon

Arbetar du som chef eller har en arbetsroll med personalansvar?

Vi söker informanter till en intervjustudie vars syfte är att undersöka **chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen**. Vi läser psykologprogrammet vid Lunds universitet och intervjuerna kommer ingå i vårt examensarbetet vi ska skriva under hösten. Vår studie är en del av ett större forskningsprojekt som undersöker hbtqi-personers upplevelser av minoritetsstress på arbetet. Är du intresserad av att dela dina yrkesmässiga erfarenheter i en intervju (ca 60 min)? Intervjuerna genomförs från nu och under början av hösten. Intervjuerna kan ske på en plats du väljer (i Skåne) eller via zoom.

Hör av dig tills oss så skickar vi mer information, och dela gärna till personer du tror hade varit intresserade av att delta!

Lisa (liv15lgu@student.lu.se) och

Katarina (gnv12khj@student.lu.se)

Bilaga 2. Informationsbrev



LUNDS
UNIVERSITET

Informationsbrev

Vill du delta i studien *”Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för att främja psykisk hälsa för hbtqi-personer på arbetsplatsen”*?

Du har fått denna information eftersom du har visat intresse för projektet. Projektet genomförs under hösten 2022.

Du som arbetar som chef med personalansvar kan delta i den här studien.

Bakgrund och syfte

Arbetsplatsen fungerar ofta som en skyddsplats för psykisk hälsa (Dunn, 2008). En god arbetsmiljö kan således vara en friskfaktor för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter samt personer med intersexvariationer (hbtqi-personer), som jämfört med heterosexuella cispersoner mår sämre både fysiskt och psykiskt (Folkhälsomyndigheten, 2014). Detta samtidigt som arbetsplatsen är en plats där hbtqi-personer utsätts för minoritetsstress (Resnick & Galupo, 2019). En svensk rapport från Göteborgs stad visade till exempel att nästan en femtedel av de undersökta hbtq-personerna upplever kränkningar och diskriminering på sin arbetsplats ofta eller dagligen (Björk & Wahlström, 2018).

Syftet med den här studien är att undersöka chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder när det kommer till diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck (enl Diskrimineringslagen 3 kap.). Detta som en del av ett större forskningsprojekt som undersöker hbtqi-personers utsatthet för minoritetsstress på jobbet.

Information om projektet

Deltagandet i studien innebär att delta i en intervju som sker genom ett personligt möte, på en plats du väljer, eller via zoom. Intervjun kommer att ta cirka 60 minuter.

Datahantering och sekretess

Vi kommer att samla in dina kontaktuppgifter för att kunna hålla kontakt med dig under projektets gång. Dessa kommer att raderas efter genomförd studie, efter det att du fått möjlighet att ta del av intervjumaterialet. Den enda ytterligare informationen som vi samlar in från dig är vad du delger under intervjun. Samtliga uppgifter samlas endast in för forskningsändamål.

Intervjun kommer att spelas in via ljudupptagning och sedan skrivas ut ord för ord. Transkriptionerna är det som används för att analysera materialet, och de kommer att avidentifieras så att inga potentiellt identifierade uppgifter finns kvar. Det innebär att all information som skulle riskera att någon annan skulle kunna identifiera dig helt kommer att plockas bort ur materialet. Det kan handla om namn på personer och orter, men även exempelvis detaljer kopplade till dina erfarenheter att arbeta med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen. Resultaten kommer också rapporteras på ett sådant sätt att enskilda individer inte går att identifiera.

Dina svar kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem. Inspelningarna och transkriptionerna kommer att förvaras inlåsta när de inte används, separat från varandra.

Dina personuppgifter behandlas i enlighet med EU:s dataskyddsförordning, GDPR. Ansvarig för dina personuppgifter är Lunds universitet. Allt insamlat material lagras i tio år i Lunds Universitets skyddade digitala arkiv. Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att när som helst kostnadsfritt få ta del av all information som lagras om dig, få eventuella fel rättade eller begära att informationen raderas. Du kan också begära att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Allt det här gör du genom att kontakta universitetet, via kontaktperson Tove Lundberg som är ansvarig forskare för projektet (se kontaktuppgifter nedan). Har du frågor om hur Lunds Universitet hanterar personuppgifter, hör av dig till universitetets dataskyddsombud via e-post till dataskyddsombud@lu.se. Om du har klagomål på hur dina personuppgifter behandlas kan du vända dig till Datainspektionen, som är tillsynsmyndighet.

Finns det risker med att delta?

Intervjun kommer att göras på ett sådant sätt att du som deltar har möjlighet att styra riktningen. Det är helt upp till dig vilka frågor du vill svara på eller inte, du kan välja att prata mer eller mindre om olika ämnen, och du kommer att få möjlighet att prata fritt om sådant som känns relevant för dig.

Om du har funderingar efter intervjun är du välkommen att prata om detta med intervjuaren eller forskningsansvarig (se kontaktuppgifter nedan).

Finns det fördelar med att delta?

Många upplever att det känns positivt att dela med sig av sina erfarenheter och få tänka kring dem tillsammans med någon. Det kan även kännas meningsfullt att bidra till ökad kunskap om hur minoritetsstress kan motverkas, om erfarenheter att arbeta utifrån diskrimineringslagen och med aktiva åtgärder för att främja psykisk hälsa i Sverige idag.

Information om resultat

Du kommer att kunna läsa om de avidentifierade resultaten av hela studien i en examensuppsats. Kontakta medarbetarna så får du tillgång till uppsatsen. Du kan också hitta uppsatsen på hemsidan LUPapers. En del av resultaten kommer också användas i vetenskapliga artiklar i det större projektet. När dessa är publicerade kommer de finnas omnämnda på denna hemsida: psy.lu.se/tove-lundberg.

Ersättning

Du kommer inte att få någon ersättning för att delta i studien.

Frivillighet

Deltagande i studien är helt frivilligt. Du väljer själv om du vill medverka, och du kan när som helst dra tillbaka ditt samtycke, utan att behöva ge någon förklaring. Du kan också välja att inte svara på vissa frågor, om det är något speciellt i intervjun som du inte vill prata om. Om du deltar i intervjun och i efterhand känner att du inte vill vara en del av studien, kan du be om att få ditt material borttaget från studien upp till en vecka efter att intervjun har ägt rum. Kontakta medarbetarna i projektet om du inte vill att materialet ska användas i studien (se kontaktuppgifter nedan).

Kontaktinformation till ansvariga forskare

Forskningshuvudman är Lunds Universitet. Projektet görs vid Institutionen för psykologi. Medverkande i projektet har tidigare erfarenheter av arbete med forskning som rör liknande frågor.

Om du har frågor, synpunkter eller vill ha mer information är du välkommen att kontakta:

Tove Lundberg, handledare och huvudansvarig forskare
Universitetslektor, docent och leg. psykolog
tove.lundberg@psy.lu.se
073-7188875

Lisa Gustavsson
Psykologstudent
liv15lgu@student.lu.se
0725137711

Katarina Hjörneby
Psykologstudent
gnv12khj@student.lu.se
0768789938

Bilaga 3. Intervjuguide

1. Innan vi kör igång så skulle jag vilja att berättar lite allmänt om din yrkesroll - hur länge har du arbetat i en ledande roll, vad du gör när du är på jobbet och vilka är dina ansvarsområden?
2. Den här forskningen ingår i ett projekt om hbtqi-personers arbetsmiljö och rör specifikt aktiva åtgärder. Vad tänker du på när jag säger aktiva åtgärder?
3. Hur ser dina erfarenheter ut kring att som chef arbeta förebyggande mot diskriminering? *Till exempel att verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck?*
 - a. *Gärna konkreta exempel:*
 - i. *När gick det bra? När gick det mindre bra? Vad gjordes rent konkret? Vad skulle gjorts annorlunda idag när du vet mer? Vad skulle du göra likadant?*
4. Lagen ställer höga krav på arbetsgivaren och det förebyggande arbetet mot diskriminering: hur upplever du kraven i din yrkesroll?
 - a. Hur närvarande är lagen i din arbetsvardag?
 - i. *På vilket sätt är den (inte) närvarande? Har du något konkret exempel? Har du något annat exempel? Vad hände då, vad gjorde du då m m?*
5. Hur skulle du vilja att det var?
 - a. *Vad skulle behöva ändras för att det skulle bli så?*
6. Vilka erfarenheter har du av att få stöd i arbetet med dessa frågor? *Hur ser det stödet ut?*
 - a. *Av vem? Har du något konkret exempel när du fick bra stöd? När du inte fick det stöd du behövde? Vad hade du önskat då?*
 - b. *Pratar du med någon om dessa frågor? (Ja/nej fråga)*
 - c. *Varför/varför inte? När har du pratat med någon, vem, hur var det, vad var det bra för? När skulle du ha velat prata med någon m m?*
7. Har du upplevt någon förflyttning i arbetet med dessa frågor under dina år som chef?
8. Är det något jag inte frågat om, men som du vill berätta om som handlar om dina erfarenheter av att jobba med aktiva åtgärder när det kommer till diskrimineringsgrunderna sexuell läggning och könsöverskridande identitet eller uttryck?

Bilaga 4. Samtyckesblankett

BLANKETT FÖR SAMTYCKE

Titel på projektet: Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för att främja psykisk hälsa på arbetsplatsen

Forskningsledare: Tove Lundberg

Intervjuare: Lisa Gustavsson och Katarina Hjärneby

Kryssa i rutan!

1. Jag bekräftar härmed att jag har tagit del av och förstått informationen om intervjustudien och att jag har fått möjlighet att ställa frågor.

☐

2. Jag bekräftar härmed att jag har haft tillräckligt med tid för att bestämma mig för huruvida jag vill vara med i studien eller inte.

☐

3. Jag förstår att mitt deltagande är frivilligt och att jag när som helst kan avbryta min medverkan utan att ange något som helst skäl.

☐

4. Jag samtycker härmed till deltagande i studien

☐

Deltagare

Datum

Underskrift

Intervjuare

Datum

Underskrift

Kommentarer eller frågor kopplat till forskningen

Om du har några som helst frågor eller kommentarer kan du ta upp dem med intervjuaren eller maila handledaren: tove.lundberg@psy.lu.se