

## Hbtqi-personer mår sämre på arbetsplatsen – vad gör HR?

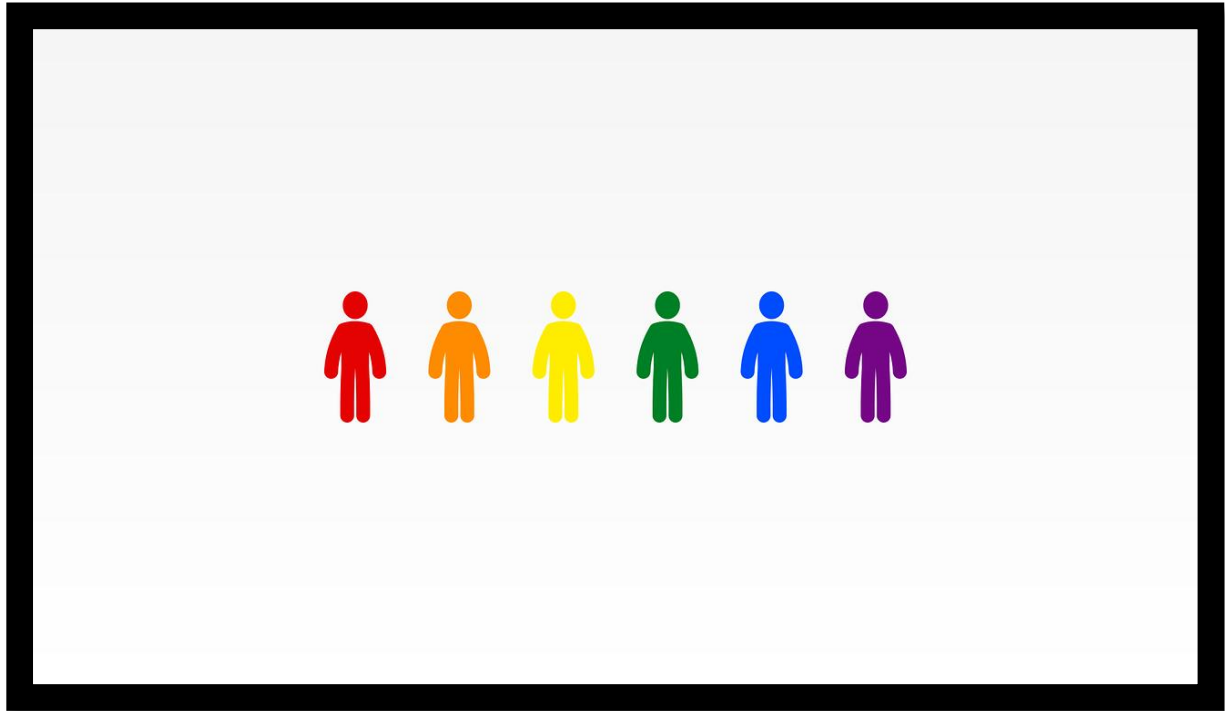


Foto: Pixabay

**Tidigare forskning visar på sämre psykisk hälsa för hbtqi-personer än övriga befolkningen, och att det finns en nära koppling mellan individers välmående, hälsa och arbetet. Den här studien hade som syfte att lyfta fram och belysa de erfarenheter och den kunskap som HR-personal besitter i det främjande arbetet för hbtqi-personer på arbetsplatser i Sverige. Resultatet visar att HR-personal arbetar utifrån en bredd av generella åtgärder för psykosocial arbetsmiljö, men att det är ovanligt att dessa åtgärder riktas specifikt mot hbtqi-personers arbetsmiljö.**

### **Varför genomfördes studien?**

Den här kvalitativa studien är en del av ett forskningsprojekt vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Forskningsprojektet med namnet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* har Tove Lundberg som ansvarig forskare. Utifrån svensk lagstiftning har arbetsgivare ett ansvar att verka för god arbetsmiljö. De ska även arbeta aktivt för att motverka diskriminering samt arbeta främjande för lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck samt sexuell läggning är tre av de befintliga diskrimineringsgrunderna.

Utifrån tidigare forskning är det tydligt att hbtqi-personers arbetsmiljö påverkas av många olika faktorer. Några exempel är ett hbtqi-stöttande ställningstagande av organisationer, språkbruk, eller könsneutrala omklädningsrum och toaletter. Dessa faktorer hänger troligen också ihop och samspelar på olika sätt. Mot bakgrund av detta och att HR-personal arbetar

med bland annat arbetsmiljöfrågor, ledarskap och ledningsstöd spelar de en viktig roll i det främjande och förebyggande arbetet.

### **Vad kom studien fram till?**

Åtta HR-anställda deltagare intervjuades. Analysen resulterade i två huvudteman: *Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende HR-personals arbete med hbtqi-frågor?* och *Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?* Resultatet tyder på ett arbete som är mer generellt inriktat på att uppnå en god arbetsmiljö utifrån Arbetsmiljölagen, snarare än på att arbeta utifrån specifika diskrimineringsgrunder, utifrån Diskrimineringslagen.

### **Vad innebär det här?**

Utifrån studiens resultat dras slutsatsen att HR-rollens bredd i omfattning, oförutsägbarhet kopplat till arbetsdagarnas upplägg och tidsbrist för HR-personal försvårar det främjande arbetet. Enligt intervjudeltagarna är klimat, kultur, jargong och språkbruk på arbetsplatser viktiga faktorer för en god arbetsmiljö. Deltagarna menar att sådana faktorer ofta beror på de anställdas egenskaper och beteenden. De lyfter även chefers och ledningens ansvar.

Mot bakgrund av tidigare forskning och studiens resultat är det rimligt att utgå från att det främjande arbetet utifrån hbtqi-personers arbetssituation borde ske på olika nivåer. Detta från nivå av enskild anställd personal upp till lednings-, chefs- och organisatorisk nivå. Trots förutsättningar som komplicerar arbetet, har HR-personal trots allt ett ansvar och spelar en viktig roll i det främjande och förebyggande arbetet.