



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

“Jag tror att HR kan vara en del av lösningen på det här, men jag är inte säker på att det är där det börjar”

Att främja en god arbetsmiljö för hbtqi-personer

Anna Hasselgren & Cornelia Karlsson

Psykologexamensuppsats. 2024

Handledare: Tove Lundberg
Examinator: Per Johnsson

Abstract

Studies show that people within the LGBTQI-community have poorer mental health compared to the general population and that there is a close connection between individuals' well-being, health, and work. The purpose of this study was to highlight the experiences and knowledge possessed by HR personnel regarding the promotion of LGBTQI-people's mental health in workplaces in Sweden. Based on this, the study is centered around the following research question: How do HR personnel describe their experiences of working to support LGBTQI-people in workplaces? In this qualitative study eight HR employees participated in semi-structured interviews. The interviews were analyzed using reflexive thematic analysis, resulting in two main themes: *The workplace: Promoting or inhibiting HR personnels' work with LGBTQI issues?* and *Who is responsible for LGBTQI issues: HR, the managers or the employees themselves?* The findings indicate that HR personnel's work include a wide range of general measures to promote a good psychosocial work environment, but that they rarely direct these measures specifically towards the work environment of LGBTQI-people. Based on the results of the study, we conclude that the breadth of HR personnels' responsibilities, the unpredictability of the workday arrangements, and lack of time for HR personnel, make the promotion of LGBTQI-people's health in the workplace more difficult. The distribution of responsibilities linked to work with these issues should reasonably be based on different levels, from the level of individual employees up to management, managerial and organizational level.

Keywords: LGBTQI, Human Resources, mental health, workplace environment, discrimination

Sammanfattning

Studier visar på sämre psykisk hälsa för hbtqi-personer än övriga befolkningen och att det finns en nära koppling mellan individers välmående, hälsa och arbetet. Syftet med den befintliga studien var att belysa de erfarenheter och den kunskap som HR-personal besitter i det främjande arbetet för hbtqi-personers psykiska hälsa på arbetsplatser i Sverige. Studien tar utifrån detta avstamp i följande frågeställning: Hur beskriver HR-personal sina erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen? I den här kvalitativa studien intervjuades åtta HR-anställda deltagare i semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna analyserades utifrån reflexiv tematisk analys, och 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 visar att HR-personals arbete inkluderar en bredd av generella åtgärder för att främja en god psykosocial arbetsmiljö, men att de sällan riktar dessa åtgärder specifikt gentemot hbtqi-personers arbetsmiljö. Utifrån studiens resultat drar vi slutsatsen att bredden i HR-personals ansvarsområden, oförutsägbarhet kopplat till arbetsdagars utformning samt tidsbrist för HR-personal försvårar det främjande arbetet för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen. Ansvarsfördelningen kopplat till arbete med dessa frågor bör rimligen utgå från olika nivåer, från nivå av enskilda anställda upp till lednings-, chefs-, och organisatorisk nivå.

Nyckelord: Hbtqi, Human Resources, psykisk hälsa, arbetsmiljö, diskriminering

Tack!

Vi vill rikta ett stort tack till alla intervjudeltagare som valt att dela med sig av sin tid och sina erfarenheter, utan er vore den här studien inte möjlig att genomföra. Det har varit spännande och givande att ta del av era upplevelser och tankar. Vi vill också rikta ett varmt tack till vår fantastiska handledare Tove Lundberg för din tillgänglighet, din värme och ditt enorma stöd och engagemang under processens gång. Slutligen vill vi också passa på att tacka nära och kära för uppmuntran och hejarop under vårt arbete.

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Teoretiska ramverk	2
Cisnormativitet och heteronormativitet.....	2
Minoritetsstress	3
Mikroaggressioner.....	4
Att vara hbtqi på arbetsplatsen.....	5
Svensk lagstiftning.....	8
Diskrimineringslagen	8
Arbetsmiljölagen	9
HR-rollen	9
HR:s ansvar för hbtqi-frågor på arbetsplatsen	11
Tidigare forskning om främjande insatser för hbtqi-personers arbetsmiljö.....	12
Syfte och frågeställning	14
Metod.....	15
Epistemologisk ansats och reflexivitet.....	15
Deltagare och rekrytering	16
Datainsamling	16
Dataanalys.....	17
Etiska överväganden	19
Resultat	19
Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende HR-personals arbete med hbtqi-frågor?.....	20
Man vet aldrig hur en arbetsdag ser ut	21
Att sätta hbtqi på agendan	23
Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?	26
Vilka som jobbar på vår arbetsplats spelar roll	26
Vad vet vi om hbtqi, egentligen?	29
Diskussion	32
Ramar och förutsättningar.....	33
Att prioritera hbtqi-frågor	34
Vem bär ansvaret?.....	36
Att bli bärare för en hel grupp.....	38
Metodologiska styrkor och begränsningar.....	39
Studiens betydelse och framtida forskning.....	40
Konklusioner	41
Författarnas bidrag och ansvar	42
Referenser.....	43
Bilagor	49

Introduktion

Folkhälsomyndighetens (2014; 2015) undersökningar av hälsa och bestämningsfaktorer för hälsa hos befolkningen, visar på skillnader mellan homosexuella, bisexuella och transpersoner (hbt) och den övriga befolkningen. Dessa skillnader är mest markanta när det gäller psykisk hälsa. Skattning av allmänt hälsotillstånd är lägre hos hbt-personer i jämförelse med övriga befolkningen, och denna grupp skattar också att de i högre utsträckning övervägt att ta sitt liv eller har gjort suicidförsök under de senaste tolv månaderna. Hos hbt-personer är det även vanligare med upplevd känsla av ängslan, oro, nedstämdhet, ångest och stress, i jämförelse med övriga befolkningen. Transpersoner sticker ut som en särskilt utsatt grupp (Folkhälsomyndigheten 2014; Folkhälsomyndigheten 2015) och är mer utsatta för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen (Brewster et al., 2014; Dietert & Dentice, 2009). Socialstyrelsens (2016) studie av registerbaserade data visar på liknande tendenser. Det visar sig där att depressioner och ångestsjukdomar förekommer mer hos personer i samkönade äktenskap än bland personer i olikkönade äktenskap. Individer i samkönade äktenskap konsumerar psykofarmaka i högre utsträckning och löper ökad risk att dö i förtid.

För att motverka dessa skillnader i hälsa har Arbetsmarknadsdepartementet (2022) tagit fram en nationell handlingsplan. Där beskrivs att arbetslivet är ett nytt fokusområde som är av särskild betydelse för arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter för hbtqi-personer i Sverige. Vidare nämner Arbetsmarknadsdepartementet (2022) att det finns en nära koppling mellan en individs välmående och hälsa och arbetet, där arbetet spelar stor roll för försörjning samt inflytande och delaktighet i samhället. Alla arbetsgivare i Sverige har ett ansvar att förebygga diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsuttryck, könsidentitet och sexuell läggning. Trots detta finns det en rädsla för att komma ut på arbetsplatsen och för att bli utsatt för diskriminering (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022).

Enligt diskrimineringslagstiftningen ska arbetsgivaren arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering samt arbeta främjande för lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Detta innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder för att hbtqi-personer inte ska utsättas för diskriminering på arbetsplatsen. Även om det formella ansvaret ofta hamnar på chefen är personer som arbetar med human resources (HR) ofta en viktig del av organisationernas ledningsstöd (Boglund et al., 2021). Ofta har också HR explicit uppdrag att arbeta med mångfaldsfrågor (Ohlsson-Sandahl, 2017). Det

råder dock brist på kunskap om hur HR-personal arbetar med dessa frågor i en svensk kontext. Syftet med denna uppsats är därför att undersöka HR-personals erfarenheter i Sverige.

Teoretiska ramverk

En rad olika begrepp och akronymer används inom psykologisk arbetslivsforskning för att belysa hbtqi-personers arbetsvillkor. I Sverige används vanligen hbtqi, som står för homosexuella, bisexuella, trans, queer och intersex, då det sedan 2021 används i regeringens handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter (Folkhälsomyndigheten, 2022). Genom åren har det använts en rad andra förkortningar för begreppet, exempelvis hbt/hbtq/hbtqi+ (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022; RFSL, 2021). Vid referering till forskning från tidigare år i uppsatsen kan det hända att det förekommer någon av dessa förkortningar. Även förkortningar från det engelska språket kan förekomma i litteraturen och således också i denna uppsats. Dessa förkortningar är lesbian, gay and bisexual (LGB), och ibland med tillägg av transgender (LGBT) och queer (LGBTQ).

Flera olika teoretiska ramverk används för att förstå och studera de diskrepanser som finns i hälsa mellan hbtqi-personer och övriga befolkningen. Nedan presenteras cisnormativitet, heteronormativitet, minoritetsstress och mikroaggressioner.

Cisnormativitet och heteronormativitet

Normers funktion i ett samhälle är att framhäva vad de flesta människor är eller gör, och har en stark koppling till sådant som anses vara "normalt". Normer utgör föreställningar av vad som anses värdefullt och önskvärt. Detta kan leda till att människor blir extra angelägna om att följa och efterleva de normer som finns för att inte bli socialt bestraffade eller till och med fysiskt bestraffade med våld (Björk & Wahlström, 2018). De som lever i enlighet med normerna blir "osynliga" och de som bryter normerna blir "synliga" och avvikande. I Sverige är att vara heterosexuell och att vara cisperson normativt. En cisperson är en person vars könsidentitet stämmer överens med det kön som personen tilldelades vid födseln. Cis har ingenting med en persons sexualitet att göra, och säger inte heller någonting om en persons könsuttryck (Summanen & Wurm, 2023). Den som avviker från normen tvingas ta ställning till huruvida man vill "komma ut" för att öppet vara den man är, eller att förbli tyst och kanske förutsättas vara någon man inte är (Björk & Wahlström, 2018).

Heteronormativitet är det begrepp som används för att visa att heterosexualitet är normen och det som tas förgivet i vårt samhälle (Rosenberg, 2002). Med begreppet heteronormativitet menas att sådant som institutioner, lagar, relationer, strukturer och

handlingar är med och bidrar till att heterosexualitet ses som det naturliga och också det som blir det mest åtråvärda sättet att leva sitt liv på (Ambjörnsson, 2016). Heterosexism är ett begrepp som är närbesläktat med heteronormativitet. Begreppet är en socialt konstruerad ideologi som utgår från att människan per automatik är heterosexuell, och att det således är det som är naturligt. Detta leder till att homosexualitet ses som något onaturligt och ett undantag som kräver förklaring (Herek, 2007; Thorne et. al., 2021). Ambjörnsson (2016) menar att många kopplar samman heterosexualitet med att föda barn, och att det finns funderingar kring hur vi som människosläkte skulle kunna fortsätta finnas om inte människan var heterosexuell och reproducerade sig. Det som skulle krävas är egentligen bara att personer med en livmoder blir gravida, och detta kräver inte nödvändigtvis att de inblandade lever på ett visst sätt som premieras av samhället. Heterosexualiteten som sådan är inte livsavgörande för mänsklighetens fortsatta varande, utan snarare ett av många sätt för att kunna organisera sin sexualitet (Ambjörnsson, 2016).

Rosenberg (2002) beskriver att det finns två bärande principer kopplat till heteronormativitet där den första är en uteslutning av avvikelser i normen med uppdelning vidare och den andra är en assimilering genom integration av avvikelser i normen. Den första kategorin avser belysa tänket kring dikotomier, alltså att ställa någonting i relation till något annat. Denna dikotomisering bidrar till att det finns en av kategorierna som klassas högre hierarkiskt och därmed också blir mer privilegierad, vilket sker på bekostnad av den andra kategorin. Den heterosexuella normen framstår som det vanliga och naturliga, samtidigt som homosexualitet blir problematisk och avvikande, och någonting som ständigt måste förklaras. Detta skapar en klyfta mellan "vi" och "de", där den egna normen inte ifrågasätts, och därmed neutraliseras (Rosenberg, 2002). Den andra bärande principen handlar om att grupper som tidigare stått utanför ska ansluta sig till den dominerande kulturen. Assimilering grundar sig i att det är den grupp som har privilegierna som kan rita den måttstock som resten ska mätas mot. Eftersom det ofta finns saker som gör de olika grupperna olika, har de förtryckta grupperna många gånger svårt att leva upp till de krav, förväntningar och normer som de dominerande grupperna har (Rosenberg, 2002).

Minoritetsstress

De skillnader i hälsa som finns mellan hbt-individer och heterosexuella och cispersoner kan också förklaras av teorin om minoritetsstress (Bränström, 2017, Meyer, 2003). Teorin om minoritetsstress handlar om den utökade psykosociala påfrestning och stress det innebär att

avvika från, överskrida, eller bryta mot könsnormen och/eller heteronormen. Stress på grund av att en person tillhör en minoritet kan i kombination med allmän livsstress resultera i negativa effekter på såväl fysisk som psykisk hälsa. Teorin beskriver en oro, vaksamhet eller anspänning hos minoritetspersoner utifrån en rädsla för att bli avvisad eller negativt bemött samt att bli utsatt för stigma, fördomar och diskriminering. Begreppet inkluderar också internaliserad transfobi, bifobi och homofobi, vilket innebär att en person påverkas av omgivningens negativa attityder i sådan utsträckning att de blir del av den egna självbilden (Bränström, 2017, Meyer, 2003). Teorin om minoritetsstress utgår från att interaktioner med andra utgör grunden för att skapa en förståelse för och känsla av ett själv. Det innebär alltså att vi lär oss om oss själva i relation till, och i interaktion med, andra människor. I sin tur betyder detta att ständig jämförelse med andra, och reducering av andra till en stereotyp bestående av negativa föreställningar om minoriteter, oundvikligen leder till psykologiska konsekvenser, bland annat i form av sämre välmående (Meyer, 2003).

Meyer (2003) beskriver hur internaliserad homofobi, bifobi och transfobi kan ta sig uttryck i praktiken. När den utsatta individen internaliserar omgivningens fördomar och stereotyper, och vänder dem inåt mot sig själv, kan det till exempel märkas genom att: individen börjar önska att hen var hetero (eftersom det utifrån samhällsnormen ses som någonting bättre), att individen blir obekvämlig inför eller föraktar andra homosexuella eller bisexuella personer och relationer, eller att individen börjar tycka eller ge uttryck för att samkönade relationer är fel. En konsekvens kan också bli att personen döljer sin sexuella läggning i olika sammanhang. Ett fenomen som bidrar till minoritetsstress är så kallade mikroaggressioner.

Mikroaggressioner

Ett begrepp som kompletterar teorierna om cisnormativitet, heteronormativitet och minoritetsstress är begreppet mikroaggressioner, som fokuserar på direkta interaktioner. Mikroaggressioner kan definieras som subtil diskriminering gentemot minoritetsgrupper (Nadal et al., 2011; Nadal et al., 2016). I praktiken är mikroaggressioner nedvärderande kommunikation via ord, kroppsspråk, förhållningssätt och beteenden. Det kan röra sig om blickar, tonlägen och saker som sägs mellan raderna. Det är vanligt att den som utsätter någon annan för mikroaggressioner gör det på ett omedvetet sätt, och gör det således inte nödvändigtvis utifrån en vilja att sårta eller göra skada. Att ordet "mikro" är en del av begreppet, betyder inte att konsekvenserna för den som blir utsatt är små eller betydelselösa, utan hänvisar

till det subtila i hur mikroaggressioner tar sig uttryck, samt att det är ett fenomen på individnivå eller mikronivå (Nadal et al., 2016).

Nadal et al. (2010) diskuterar åtta teman för mikroaggressioner som riktas mot hbtqi-personer: heterosexistiskt eller transfobiskt språkbruk, heteronormativa eller könsnormativa förväntningar, antaganden om att hbtqi-personer är en homogen grupp med universella upplevelser, exotifiering, uttryck för en obekväm eller ogillande inställning, förnekelse av förekomst av heterosexism/transfobi/homofobi, antaganden om sexuell patologi eller abnormalitet kopplat till hbtqi-personer, samt slutligen förnekelse av att ha sagt eller gjort något stötande eller sårande gentemot en hbtqi-person. Nadal et al. (2010) beskriver heterosexistiskt eller transfobiskt språkbruk som terminologi som nedvärderar hbtqi-personer, till exempel där hbtqi-begrepp används för att beskriva något som dåligt eller något individen inte vill bli förknippad med, eller att medvetet eller omedvetet använda fel pronomen i kontakt med transpersoner. Heteronormativa eller könsnormativa förväntningar beskrivs som förväntningar om att hbtqi-personer ska anpassa sig till den dominerande kulturen och i detta "bete sig hetero" genom att dölja sin könsidentitet eller sexuella identitet. Ett exempel på detta är att förvänta sig att barn och unga alltid ska klä sig "i enlighet med" sitt biologiska kön. Antaganden om homogenitet kan kopplas till generaliserande stereotyper kring hur individer "är" utifrån deras hbtqi-tillhörighet. Med exotifiering avses mikroaggressioner där hbtqi-personer dehumaniseras eller sexualiseras utifrån läggning och identitet. Ogillande kan till exempel märkas utifrån negativa eller obekväma reaktioner när hbtqi-personer uttrycker kärlek offentligt (Nadal et al., 2010).

Att vara hbtqi på arbetsplatsen

Teoretiska ramverk kopplat till cisnormativitet, heteronormativitet, minoritetsstress och mikroaggressioner används till viss del inom arbetslivsforskning för att bättre förstå hbtqi-personers arbetsvillkor och arbetsrelaterade erfarenheter. Även om heteronormen ifrågasätts i större utsträckning än tidigare, och det har skett en rörelse mot mer acceptans gentemot individer med hbtqi-tillhörighet, verkar det även på arbetsplatser med uttalat välkomnande inställning till homosexuella och bisexuella förekomma stereotypisering, sexuella kränkningar och diskriminering (Giuffre, et al., 2008).

Människor delar med sig av sina relationer och familjer till sina kollegor på sin arbetsplats varje dag, och än idag är det normativa att vara heterosexuell och cisperson. Genom föreställningar om en allomfattande, naturlig heterosexualitet kan det innebära konsekvenser

för de människor som står utanför de normerna, vare sig det är på arbetsplatsen eller i samhället som stort (Sahlström & Bildt, 2006). Heteronormativitetsperspektivet leder till att det som avviker betraktas som något privat som inte bör tas med till arbetet, vilket begränsar icke-heterosexuellas utrymme på arbetsplatsen (Sahlström & Bildt, 2006). På samma tema lyfte Backer Grønningsæter och Lescher-Nuland (2010) i en enkätstudie om lesbiska, homosexuella och bisexuella anställda i Bergen i Norge risken av osynliggörandet av hbtq-frågor på arbetsplatserna. Anledningen beskrevs som att sexuell läggning inte var något man talade högt om i en arbetskontext.

En artikel av Holman et al. (2022) visar att klimatet på arbetsplatser spelar roll för anställdas benägenhet att dölja, eller inte dölja, sin sexuella läggning. Studien visade att när hbtq-personer uppfattade arbetsplatsen i fråga som mer stöttande gentemot sexuella- och könsminoriteter, dolde de i mindre utsträckning sin läggning och identitet för medarbetare och ledning. Deltagarna var mer benägna att dölja sexuell läggning och könsidentitet när de upplevde frånvaro av sådant stöd (Holman et al., 2022). En artikel av Singh och O'Brien (2019) visade att arbetsplatser som inte hade ett stöttande arbetsklimat gentemot sexuella minoritetsgrupper, kunde associeras med lägre nivåer av välmående, högre nivåer av utbrändhet, högre nivåer av internaliserad homofobi/homonegativitet och skam hos anställda individer som identifierar sig som hbtq+.

Resultatet i en studie av Hoel et al. (2022) visar på utsattheten i att vara hbtq+ på arbetsplatsen, samt risker och komplexitet kopplat till att välja att vara öppen med sexuell läggning eller inte. Artikelförfattarna kunde konstatera att anställda som var homosexuella eller bisexuella löpte ökad risk att bli utsatta för mobbning på arbetsplatsen. Homosexuella och bisexuella individer hade också ökad risk att bli utsatta för exkludering och sexualisering på arbetsplatsen. De anställda som endast berättade om sin icke-normativa sexuella läggning när de blev tillfrågade om den, löpte signifikant högre risk att bli negativt bemötta i jämförelse med individer som själva var helt öppna med sin läggning (Hoel et al., 2022).

I en artikel av Malterud och Bjorkman (2016) diskuteras hur homosexuella och lesbiska personer ständigt gör riskanalyser för att se om det är värt att komma ut till en viss person eller i ett visst sammanhang. I studien var det enbart cirka en fjärdedel av deltagarna som sa att de aldrig behövde anstränga sig för att dölja sin sexuella läggning (Malterud & Bjorkman, 2016). På samma tema beskriver Lindholm (2003) komplexiteten och det konfliktfyllda i att som individ ta ställning till att komma ut i en arbetskontext eller inte. Att inte vara öppen kräver att

individen döljer delar av sig själv inför andra. Å andra sidan är det inte alltid bekvämt att vara öppen, utifrån att det kan kännas för privat eller som att man blir reducerad till sin minoritetstillhörighet snarare än sedd som en person (Lindholm, 2003). Då det på arbetsplatser fortfarande är vanligt att ta för givet att kollegor har ett visst kön, lever monogamt med någon av motsatt kön, eller åtminstone skulle vilja göra det, står valet mellan att behöva komma ut i varje ny social situation, eller att tvingas in i en roll där viktiga delar av personen hålls hemliga (Björk & Wahlström, 2018).

Mikroaggressioner som en del av minoritetsstress på arbetsplatsen kan leda till extra vaksamhet: individen vet aldrig när någon kan bete sig diskriminerande eller fördomsfullt, vilket genererar en upplevelse av att behovet av vaksamhet är ständigt (Meyer, 2003). Rennstam (2023) skriver om lesbiska, homosexuella och bisexuella polisers erfarenheter i den svenska poliskåren. Det beskrivs finnas en viss jargong inom poliskåren och trots att det sker en inkludering inom ramen för heteronormativitet, så finns det vissa saker som homosexuella poliser behöver vänja sig vid. Detta kan vara exempelvis beteenden som klassas som "grabbiga", skämt med koppling till homosexualitet och liknande. Det krävs dessutom att man som homosexuell behöver höja sin röst, som ett steg i inkluderingsprocessen för att stå upp för olika typer av "tystnadsförsök" (Rennstam, 2023). Vidare menar Rennstam (2023) att heteronormativiteten inom poliskåren tillåter en inkludering av homosexuella, under förutsättningen att man assimileras och agerar som om man vore heterosexuell.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2020) genomförde en enkätstudie med 140 000 respondenter från 30 europeiska länder, där ca 2500 av de som deltog kom från Sverige. I den framkom det att en av fyra döljer sin sexuella läggning på sin arbetsplats. Vidare visade den också att ca en femtedel av de som svarade på enkäten ansåg sig någon gång ha blivit diskriminerade på sin arbetsplats. Den största gruppen som ansåg sig ha blivit diskriminerade på sin arbetsplats var transpersoner (FRA, 2020).

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF, 2022) fick under 2020 ett uppdrag från Sveriges regering att kartlägga och sammanställa kunskap om unga hbtqi-personers (16–25 år) levnadsvillkor. I MUCFs (2022) rapport framkommer det att unga hbtqi-personer upplever sämre möjligheter på arbetsmarknaden, samt har sämre ekonomiska förutsättningar i jämförelse med unga heterosexuella cispersoner. De faktorer som främst tycks påverka situationen är utsatthet för kränkningar samt orättvis behandling. Det finns också en osäkerhet kring arbetsgivare och kollegors inställning till hbtqi-personer. Denna osäkerhet gör

att hbtqi-personer tvingas utveckla strategier för att hantera kränkande eller svåra situationer som de kan tänkas möta i sitt arbetsliv (MUCF, 2022). Även Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) menar att hbtq-personer utsätts för en socialt fientlig arbetsmiljö. Detta är miljöer och/eller klimat som kan vara obekväma eller obehagliga att arbeta i. Detta inkluderar miljöer där hbtqi-personer riskerar att bli utsatta för olika former av diskriminering, trakasserier och/eller mobbning (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Mot bakgrund av dessa forskningsresultat, som sammanfattningsvis visar att hbtqi-personer har sämre psykisk hälsa än övriga befolkningen, och att det finns en nära koppling mellan välmående, hälsa och arbete, är det viktigt med främjande och förebyggande arbete för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen.

Svensk lagstiftning

Det juridiska skyddet för minoritetspersoner på arbetsplatsen är starkt i Sverige och regleras av både Diskrimineringslagen (Diskrimineringslagen, 2008:567) och Arbetsmiljölagen (Arbetsmiljölagen 1977:1160). Båda dessa lagar är därför viktiga att ta i beaktning i ett främjande arbete för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen.

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen har som syfte att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder (Diskrimineringslagen, 2008:567). Denna lag förbjuder olika typer av diskriminering, så som direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier (Diskrimineringsombudsmannen, 2023a). Direkt diskriminering är när en individ missgynnas utifrån sämre behandling än någon annan i en jämförbar situation, och missgynnandet kan kopplas till någon av de ovan nämnda sju diskrimineringsgrunderna. Indirekt diskriminering är när regler eller rutiner, som kan verka neutrala, i själva verket missgynnar individer utifrån diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmannen, 2023b). Trakasserier är ageranden som kränker en individs värdighet på ett sätt som kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ageranden av sexuell natur som kränker en individs värdighet, och kan i praktiken exempelvis utgöras av kommentarer, ovälkommen beröring eller ovälkomna komplimanger, anspelningar och inbjudningar (Diskrimineringsombudsmannen, 2023c).

Arbetsgivarens ansvar är direkt reglerat i lagen (Diskrimineringslagen, 2008:567). Arbetet med aktiva åtgärder ska ske kontinuerligt och aktivt, det räcker alltså inte med att det finns policydokument tillgängliga, om de inte omsätts i konkreta åtgärder. Arbetet bör ses som en ständigt pågående process inklusive: undersökningar avseende förekomst av risker för diskriminering i verksamheten, analys av orsaker och hinder, genomförande av åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, samt slutligen uppföljning och utvärdering av detta arbete. Denna process ska genomföras för flera olika områden på arbetsplatser, till exempel kopplat till arbetsförhållanden (Diskrimineringsombudsmannen, 2023d).

Arbetsmiljölagen

Även i Arbetsmiljölagen regleras arbetslivet på ett direkt sätt (Arbetsmiljölagen 1977:1160). I 1 kap. Lagens ändamål och tillämpningsområde i Arbetsmiljölagen (1977:1160) framgår av 1§ att lagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivarens ansvar vad gäller organisatorisk och social arbetsmiljö regleras också i föreskrifter från arbetsmiljöverket (Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, 2015:4). I 3§ framgår att det är arbetsgivaren som ansvarar för att föreskrifterna följs, där arbetsgivare definieras som någon som hyr in arbetskraft (Arbetsmiljöverket, 2015). Av 13§ framgår att ansvar ligger på arbetsgivaren att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, och att vidta åtgärder för att motverka faktorer i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. I de allmänna råd från arbetsmiljöverket som hör ihop med 13§ står skrivet att chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar vad gäller förebyggande, uppmärksammande och hanterande av kränkande särbehandling. Vidare står det skrivet att områden som bör uppmärksammas avseende detta exempelvis är arbetsbelastning, konflikter, förutsättningar för samarbete samt konsekvenser av förändringar (Arbetsmiljöverket, 2015).

Sådana arbetsområden är aktuella för HR-personals arbete. Med tanke på att arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder, och att HR är ett ledningsstöd, blir det därför relevant att undersöka just HR-personals roll i det arbetet. Det saknas idag kunskap om hur HR-personal arbetar med detta kopplat till hbtqi i Sverige.

HR-rollen

Human resources (HR) kan direkt översättas till mänskliga resurser på svenska, och den som arbetar med HR har ett uppdrag att tillsammans med de mänskliga resurserna på

arbetsplatsen få ihop verksamhetens mål och uppdrag (Ahl et al., 2017). Utformningen av dagens HR-utbildning ser lite olika ut vid de olika svenska universiteten, men ofta förekommer kurser i psykologi, sociologi och arbetsrätt (Lunds universitet, 2023). Sättet att tänka kring och arbeta med HR har under åren kunnat se lite olika ut. Under den första halvan av 1900-talet var arbetet grundat i det sociala arbetet, att förbättra de anställdas arbetsvillkor under industrialiseringen (Ahl et al., 2017). Tidigt 1950-tal bildade Svenska Arbetsgivareföreningen det Personaladministrativa rådet (PA-rådet), vars syfte var att främja arbetsrelaterad forskning, att tillämpa denna forskning i praktiken, samt att verka för att det skulle finnas relevant utbildning inom området (Boglund et al., 2021). Från åren 1950-1980 handlade det istället mycket om att titta på verksamheternas administrativa arbete. Detta rörde sådant som rutiner för rekrytering, lönesystem och att se över anställningskontrakt (Ahl et al., 2017). Omkring år 1980 började man prata om HRM-perspektivet (human resource management), där personalvetaren började ta form som arbetsgivarens representant och personalen som verksamhetens resurs (Ahl et al., 2017; Boglund et al., 2021). Under 1990-talet började HR som begrepp ersätta de tidigare begreppen personaladministratör/personalvetare. Det var även under den här tiden som HR-funktionen började handla mer om rollen som ett faktiskt ledningsstöd (Boglund et al., 2021). Under 2000-talet var det många svenska organisationer som började ompröva hur HR-funktionen arbetade, detta för att man önskade en HR-funktion som var mer effektiv, strategisk och värdeskapande (Boglund et al., 2021). Målet var att skapa en HR-funktion som gick från att vara en administrativ stödfunktion till en tydlig del av organisationens ledning. Det var även ett sätt att tydliggöra, specialisera och samordna HR:s arbetsuppgifter, så att de anpassas efter organisationens strategiska mål (Boglund et al., 2021).

Programmet för personal- och arbetslivsfrågor (PA-programmet) har funnits i Sverige i drygt 30 år, men trots detta är det fortfarande många som arbetar inom HR-funktioner som saknar formell utbildning inom HR (Tangen & Breyer-Witt, 2015). Tangen och Breyer-Witt (2015) menar att det förr var vanligt att man skötte rekryteringen till HR-relaterade tjänster internt, men att det i takt med att HR-utbildningar blivit mer populära samt att HR-funktionen fått andra mer strategiskt kopplade krav på sig, kan ske en ökning av medarbetare med en formell HR-utbildning. För att HR-funktionen ska kunna leverera med kvalitet och kunna kartlägga vad organisationen har för behov krävs en tydlighet för rollen och dess uppdrag.

Vidare presenterar Tangen och Breyer-Witt (2015) tre övergripande uppdrag för HR-funktionen: *ge service*, *ge stöd* och *att vara styrande*. Att ta fram anställningskontrakt, lönelistor

och statistik är exempel på när HR-funktionen ger service. Stödet handlar om att exempelvis vara en del i rekryteringsprocesser och att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet. När HR-funktionen plockar fram interna styrdokument och avtal samt att se till att organisationen följer arbetsrättsliga lagar och bestämmelser, är det en del av det styrande arbetet (Tangen & Breyer-Witt, 2015).

Lee et al. (2019) undersökte hur HRM-system kan påverka proaktivt beteende genom att titta på tre psykologiska tillstånd: *Self-efficacy*, om man känner *ansvar för förändring på sin arbetsplats* samt *tilltro till ledningen*. För att HRM-system ska kunna främja proaktivitet krävs följande tre egenskaper: *Kreativitet*, *innovationsförmåga* och *kommunikationsförmåga*. Resultaten visade att de psykologiska tillstånden som undersöktes var involverade i sambandet mellan HR-praxis och proaktiva beteenden hos de anställda. HRM-system kan påverka de anställdas motivation, känsla av kompetens samt tilltro till ledningen genom proaktiva beteenden (Lee et al. 2019). Organisationer behöver prioritera en HR-praxis som främjar en miljö där de anställda kan utvecklas, känna autonomi, och delta i beslutsfattande för maximal arbetstillfredsställelse. Organisationer behöver också belöna bra beteenden och efterföljande prestationer (Lee et al. 2019). Proaktiviteten hos de anställda kan inte isoleras från individuella röster. En grupp är mer benägen att engagera sig när det sker en implementering av sådant som skapar förändring (Lee et al. 2019).

HR:s ansvar för hbtqi-frågor på arbetsplatsen

En del av HR-rollen är att tänka utifrån ett inkluderingsperspektiv. Det som är viktigt i arbetet med inkludering är att man som arbetsgivare ser till att på ett medvetet sätt, gör att alla känner sig välkomna på arbetsplatsen. Organisationen behöver också vara förberedd innan det uppstår en konflikt eller liknande, eftersom det annars kan innebära stor press på enskilda individer att lyfta problemen (Ohlsson-Sandahl, 2017). Ohlsson-Sandahl (2017) menar att det finns en risk att ansvaret för jämställdhets- och jämlikhetsplaner samt lönekartläggningar ofta hamnar hos en enskild person på företaget, och inte allt för sällan hos HR-specialisten. Organisationskulturen bärs av samtliga på arbetsplatsen, men det största ansvaret bör ligga hos chefer och ledningen (Ohlsson-Sandahl, 2017). Vidare presenterar Ohlsson-Sandahl (2017) en rad olika tips kring hur man som organisation kan öppna upp för en mer jämställd arbetsplats. Att säkerställa att samtliga med chefsuppdrag besitter kunskap kring normer och diskrimineringslagstiftningen, nolltolerans mot homo-, bi- eller transfobiska skämt och säkerställa att det finns könsneutrala toaletter och omklädningsrum är exempel på sådana

förslag som lyfts. Ohlsson- Sandahl (2017) menar också att inkluderingsarbetet måste bli en del av arbetet med den psykosociala arbetsmiljön, och trycker på att det i diskrimineringslagen står skrivet om främjande åtgärder som faktiskt är tvingande. Löner och anställningsvillkor bör ses över så att de är lika oavsett kön och andra diskrimineringsgrunder. För att en organisation ska kunna lyckas med det normkritiska arbetet behöver man lägga undan allt som har med prestige att göra, och en viktig pusselbit i detta är att man som HR-specialist, chef eller anställd erkänner när det blir fel (Ohlsson-Sandahl, 2017). Trots att det i dagsläget finns viss forskning om hur HR-personal arbetar för att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen, är det viktigt med fortsatt forskning på området, för att kartlägga hur arbetet bör utformas på bästa sätt.

Tidigare forskning om främjande insatser för hbtqi-personers arbetsmiljö

Det finns forskning som har presenterat mer generellt främjande metoder för hbtqi-personers hälsa. I Folkhälsomyndighetens (2017) litteraturöversikt med syfte att presentera kunskapsläget avseende metoder för att främja en god hälsa samt förebygga ohälsa bland hbtqi-personer, konstateras dock att det finns begränsat med relevanta studier på området. Forskningsfältet beskrivs som framväxande där endast preliminära effekter på hälsan kan identifieras. Sammantaget tycks dock metoder som bekräftar och stärker hbtqi-identiteten, utförs av individer med relevant kompetens avseende hbtqi-personers livsvillkor, och som skapar en trygg miljö som möjliggör för att eventuella negativa erfarenheter kan bearbetas, ha generell men kortsiktig effekt på hbtqi-personers hälsa. Folkhälsomyndigheten (2017) beskriver att dessa faktorer kan användas som en utgångspunkt och ett stöd när befintliga verksamheter analyserar vad som behöver förändras och varför. I litteraturöversikten framgår även att det i studierna var vanligare med homo- och/eller bisexuella som målgrupp än andra individer med hbtqi-tillhörighet. Även i de studier som inkluderade alla hbtqi-grupper var homosexuella (oftast män) i majoritet, medan transpersoner och queera utgjorde en liten minoritet.

Det finns även forskning som tittat närmare på främjande insatser i en arbetskontext. Studien av Björk och Wahlström (2018) genomfördes på uppdrag av Göteborgs Stad utifrån syftet att skapa en överblick över hbtqi-personers upplevelse av social arbetsmiljö inom kommunen, samt vilka konsekvenser arbetsmiljö har på välbefinnande. Hbtqi-deltagarna skattade signifikant lägre välbefinnande i jämförelse med övriga deltagare. Skillnader i upplevelse av att vara trygg och accepterad, samt upplevelse av stöd från arbetskollegor, framhålls som delförklaringar till denna skillnad. Två andra faktorer som lyfts fram som viktiga för hbtqi-personers välbefinnande är chefers och kollegors agerande (Björk & Wahlström,

2018). Utifrån rapportens resultat föreslår artikelförfattarna tre centrala områden för fortsatt främjande arbete med hbtq-personers arbetsmiljö: utökat och aktivt arbete med att motverka mindre uttalat kränkande handlingar och undanröja trakasserier, arbete med normmedvetet ledarskap, samt förstärkt och fortsatt normkritiskt arbete inklusive verksamhetsanpassade utbildningar för att generera hbtq-kompetens (Björk & Wahlström, 2018). Att hbtq-personer i hög grad utsätts för kränkningar och trakasserier enligt studiens resultat, talar för ett behov av ett förstärkt förebyggande arbete avseende detta, enligt artikelförfattarna. Rapporten visar även på förekomst av mikroaggressioner, vilka riskerar förbli osynliga i medarbetarenkäter om kränkningar utifrån deras subtila natur, även om de påverkar hbtq-personers sociala arbetsmiljö negativt.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) framhåller i sina riktlinjer för sociala hälsorisker på arbetet vikten av en stark etisk infrastruktur. Med begreppet avses formella såväl som informella system som motverkar beteenden som är oetiska och främjar etiska beteenden i organisationer och verksamheter. Exempel på etisk infrastruktur kan vara ett aktivt värderingsarbete, förtroende inom organisationen för hur konflikter hanteras eller genomtänkta arbetsmiljösystem. I riktlinjerna beskrivs att risken för kränkningar och mobbning är mindre i en organisation som är välfungerande. En sådan välfungerande organisation har exempelvis en kultur, jargong och tillämpad värdegrund som överensstämmer med den officiella policyn, enligt MYNAK (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2021).

Det finns också en del internationella studier på området. Att kunna vara öppen med sin könsidentitet eller sexuella läggning på arbetsplatsen har visat sig vara viktigt, eftersom denna möjlighet har en inverkan på psykisk hälsa (Pachankis et al., 2020). Studier visar att det finns faktorer kopplat till arbetsplatsen som har en påverkan på huruvida en homosexuell eller bisexuell individ väljer att "komma ut" eller inte (Allan et al., 2015; Colgan et al., 2007; Edwards et al., 2016). Enligt Colgan et al. (2007) är några sådana faktorer: förekomst av grupper för homosexuella eller bisexuella, kollegor eller seniora anställda på arbetsplatsen som är homosexuella eller bisexuella, fackliga nätverk för individer som är homo- eller bisexuella, signaler från organisationens sida som är homo- och bi-positiva samt huruvida det finns en jämlikhetspolicy som uttalat inkluderar sexualitet. En enkätstudie av Köllen (2013) visade på vikten av riktade interventioner, då det visade sig att bisexuella "kom ut" i högre utsträckning på arbetsplatser med ett specifikt och uttalat stöd för bisexuella, i jämförelse med arbetsplatser med ett riktat stöd mot hela hbt-gruppen. Andra studier visar på fördelar med hbt-stödjande

policy-dokument på arbetsplatser: lägre frekvens av diskriminering avseende sexualitet samt ökat engagemang för organisationen (Lloren & Parini, 2017) och mindre diskriminering, ökat psykiskt välmående samt tillfredsställelse kopplat till arbetet för hbt-personer (Badgett et al., 2013). Enligt Colgan et al. (2007) bidrar hbt-vänliga organisationer till att homosexuella upplever nöjdhet med arbetet, glädje, stolthet samt att det är möjligt att prata fritt (Colgan et al., 2007).

Kopplat till arbetsgivare och chefers påverkan beskriver Björk och Wahlström (2018) chefer som nyckelpersoner vad gäller normförändring och normkritiskt arbete i organisationer, eftersom engagemang, medvetenhet och kunskap från deras sida skapar prioritet i organisationen i stort. Chefers ledarskap och sociala stöd har också inflytande över arbetsmiljön enligt Warszevska-Makuch et al. (2015): ett autentiskt ledarskap som drivs av transparens, öppenhet, moral och inre drivkraft, kan predicera mindre förekomst av trakasserier på arbetet. En studie av Torkelson et al. (2016) visade å andra sidan att individer påverkas mer av kollegors beteende på arbetet än chefernas. På samma tema beskriver Ferguson och Barry (2011) att anställda i större utsträckning betar sig oförenligt med organisationers värderingar om de vet att det finns andra som gör detsamma, och detta särskilt vid hög gruppsammanhållning.

Det är tydligt att arbetsmiljön för hbtqi-personer kan påverkas av många olika faktorer, som mest troligt också interagerar med varandra. Främjande arbete utifrån hbtqi-personers arbetssituation kan således med fördel också ske på olika nivåer, från nivå av anställd personal upp till lednings-, chefs- och organisatorisk nivå. Mot bakgrund av detta och att HR-personal arbetar med bland annat arbetsmiljöfrågor och ledarskap spelar de en viktig roll i det främjande och förebyggande arbetet. Det saknas i nuläget forskning som undersöker HR-personals erfarenheter av hur detta sker i praktiken, utifrån lagstadgade bestämmelser och en yrkesroll där arbetet sker för chefer och gentemot arbetstagarna. Då ingen tidigare forskning har genomförts om detta i en svensk kontext är studien explorativt utformad för att utforska intervjudeltagarnas erfarenheter på ett öppet sätt.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att belysa och lyfta fram de erfarenheter och den kunskap som HR-personal besitter i det främjande arbetet för hbtqi-personer på arbetsplatser runt om i Sverige. Med detta i beaktning tar studien utgångspunkt i följande frågeställning: Hur beskriver HR-personal sina erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personers psykiska hälsa på arbetsplatsen.

Metod

Studien har genomförts som en del av ett forskningsprojekt vid Institutionen för psykologi vid Lunds universitet. Forskningsprojektet med namn *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* har Tove Lundberg som ansvarig forskare.

För studien valdes en kvalitativ metodologi, eftersom syftet var att undersöka HR-personals yrkesmässiga erfarenheter på ett utforskande sätt. Semistrukturerade intervjuer användes för att samla in data för att ge intervjupersonerna möjlighet att dela med sig av levda erfarenheter och upplevelser (Willig, 2022). Analys av datan genomfördes med hjälp av en kritisk realistisk reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2022).

Epistemologisk ansats och reflexivitet

Kritisk realism utgår från att insamlad data kan ge information om verkligheten, men endast genom en tolkande process. Datan är således inte en direkt spegelbild av vad som sker i världen, utan måste tolkas (Willig, 2022). Med hjälp av HR-personals beskrivningar och meningsskapande av deras erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen, kan vi generera ny kunskap. Utifrån tolkningsprocessen är vi som forskare samtidigt med och skapar mening av erfarenheterna. Ett synliggörande av vår delaktighet kallas reflexivitet (Braun & Clarke, 2022). Reflexivitet inom ramarna för kvalitativ metodologi innebär en kontinuerlig utvärdering och reflektion avseende de val som sker under arbetets gång, vilka i sin tur påverkar procedur och resultat (Braun & Clarke, 2022).

Malin Fors (2020) beskriver fyra sorters kärndynamik som kan uppstå i möten mellan människor - likhet i privilegier, privilegier i terapeutens favör, privilegier i patientens favör, och likhet i icke-privilegier. Författaren utgår från terapeuters relation till klienter, men teorin avser i grunden att explicit sätta ord på den implicita kunskap som hör maktrelationer till (Fors, 2020). Under arbetets gång har vi regelbundet haft diskussioner om hur våra tidigare erfarenheter, vår värdegrund, våra privilegier samt vår förkunskap har haft inflytande över arbetet med uppsatsen. Diskussionerna har skett oss uppsatsförfattare emellan, samt tillsammans med vår handledare. En sådan diskussionspunkt har varit hur vi som heterosexuella personer har gått in i arbetet. Möjligen finns det aspekter av att vara hbtqi-person som blir svåra för oss att helt och hållet förstå, vilket kan rama in exempelvis utformandet av vår intervjuguide eller de följdfrågor vi ställde på ett specifikt sätt.

Diskussioner har även förts utifrån rollen som psykologstudent; hur vår utbildning och den kunskap som vi fått ta del av där, exempelvis undervisning om begrepp som mikroaggressioner och minoritetsstress, format våra förkunskaper och förväntningar inför uppsatsarbetet. Det faktum att det är en psykologexamensuppsats, där vi går in med begränsade tidsramar och begränsad erfarenhet, kan ha påverkat den riktning som uppsatsen tagit.

Deltagare och rekrytering

Deltagarna rekryterades genom bekvämlighetsurval (Willig, 2022) via sociala medier samt från vårt personliga kontaktnät. En annons för rekrytering (se bilaga 1) publicerades på de sociala plattformarna Facebook samt LinkedIn under augusti 2023. Inklusionskriterier för deltagarna var att de skulle arbeta inom HR och med arbetsmiljöfrågor. Elva personer visade intresse för deltagande i studien. Till dessa skickades ett informationsbrev per mejl (se bilaga 2) med information om studiens bakgrund och syfte, datahantering och sekretess, tänkbara fördelar samt risker med deltagande i studien, information om resultat, ersättning och frivillighet. Informationsbrevet innehöll också kontaktinformation till ansvarig forskare samt uppsatsförfattarna. Tre av de tillfrågade valde att inte delta efter att ha läst informationsbrevet eftersom de ansåg att de inte arbetade med arbetsmiljö. Två av dessa hänvisade till andra på sina arbetsplatser som de trodde var bättre lämpade utifrån inklusionskriterierna.

Åtta intervjuer genomfördes under september 2023. Samtliga deltagare arbetade inom HR och med arbetsmiljöfrågor i Sverige. Intervjupersonerna var mellan 28–53 år gamla ($m=40,25$). Antal arbetade år inom HR varierade mellan 2–20 år ($m=8,25$) och med arbetsmiljöfrågor mellan 1–20 år ($m=6,63$). Två av deltagarna arbetade inom offentlig sektor och resterande sex inom privat sektor. Deltagarna kom från olika branscher som inkluderade allt från transport till varuförsäljning. Information kring intervjupersonernas kön samt utbildningsbakgrund samlades inte in då denna information inte ansågs relevant utifrån syfte och frågeställning. För att garantera deltagarnas anonymitet, benämns de som intervjuperson 1-8 i resultatdelen.

Datagenerering

Intervjuerna utgick från en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 3) som utformades av uppsatsförfattarna. Intervjuguiden hade fokus på intervjupersonernas yrkesmässiga erfarenhet av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen. Intervjuguiden inkluderade frågor som exempelvis *“Hur ser dina erfarenheter ut av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?”*, *“Vad tänker du att det kan finnas för svårigheter*

och utmaningar för hbtqi-personer när det gäller arbetsmiljö?” samt *“I en optimal värld, hur skulle arbetet med den här typen av frågor se ut då?”*. Frågorna formulerades på ett öppet sätt för att ge så mycket plats som möjligt åt intervjupersonernas egna tankar och erfarenheter (Willig, 2022).

Data insamlades genom enskilda intervjuer där båda uppsatsförfattarna medverkade och turades om att ställa varannan fråga. Längden på intervjuerna varierade mellan 34–59 minuter (m=48). Intervjuerna genomfördes digitalt på Zoom, en säker mötesplattform som Lunds universitet tillhandahåller där intervjuerna också spelades in. Vid inspelning via denna plattform skapas både en ljudfil och en videofil med ljud. Deltagarna blev informerade om detta och fick själva välja om de ville ha i gång sin kamera eller inte. Videofilerna raderades direkt efter genomförd intervju och enbart ljudfilerna sparades för transkribering. Uppsatsförfattarna transkriberade hälften av intervjuerna var. All information som kunde undanröja intervjupersonernas identiteter, så som personnamn och namn på arbetsplatserna, utelämnades från transkriptionerna. Ljudfilerna förvarades efter transkriberingen i ett låst skåp på institutionen.

Dataanalys

Braun och Clark (2022) beskriver sex faser för en reflexiv tematisk analys. Dessa faser har vi valt att utgå ifrån i analysen av den insamlade datan. De olika faserna bör inte ses som en fast guide för i vilken ordning analysen ska genomföras. De är inte nödvändigtvis tänkta att vara på varandra efterföljande, utan kan ske parallellt med varandra. Vi har även använt riktlinjer för kvalitativa studier från Elliott et al. (1999) som grund för kvalitetsutvärdering.

Fas 1: Att bekanta sig med datan. I enlighet med Braun och Clarkes (2022) rekommendationer inledde vi med att bekanta oss med den data som hade samlats in. Eftersom vi valde att vara med på samtliga intervjuer båda två, var vi väl bekanta med vad som sagts under varje intervju. Transkriberingen delades upp så att vi gjorde hälften var. Det som deltagarna sa transkriberades, inklusive utfyllnadsord. Även skratt noterades. Under transkriberingsprocessen har vi diskuterats intervjuernas innehåll med varandra och funderat på vad som skulle kunna bli teman.

Fas 2: Kodning. I denna fas gäller det att identifiera de segment av datan som verkar intressanta och meningsfulla för forskningsfrågan (Braun & Clarke, 2022). Syftet är att försöka fånga betydelsen av något i en enda mening eller enstaka ord. Vi skapade en kodbok tillsammans i datorprogrammet Nvivo (QSR International), utifrån den intervjun vi ansåg

innehålla mest av både intressant och relevant innehåll. Den första kodboken innehöll 19 koder. Med hjälp av den framtagna kodboken kodade vi sedan ytterligare en intervju tillsammans innan vi sedan delade upp resterande intervjuer och fortsatte kodandet på varsitt håll. Kodboken reviderades för att bättre passa samtliga intervjuer, och vi landade slutligen i 20 olika koder. Koder som användes var exempelvis “Åtgärder som HR talar positivt om”, “I en optimal värld” och “Hbtqi inte den enda utsatta gruppen”. När samtliga intervjuer kodats flyttade vi över vårt arbete från Nvivo till ett Worddokument. Här skapades en rubrik för varje kod med tillhörande text som hade kodats in under den koden. Vi skrev även upp alla koder tillsammans med information om antal intervjuer som koden framkom i, samt hur mycket text i antal A4 sidor som fanns under respektive kod. Detta gjorde vi för att få en överblick över hur frekvent använd respektive kod var.

Fas 3: Att generera tänkbara teman. Syftet med denna fas är att identifiera gemensamma mönster i den insamlade datan via koderna från fas två. Koderna klustras samman utifrån generella likheter, så som liknande grundidéer eller koncept. De teman som tas fram i detta skede bör också ha potential att besvara den aktuella forskningsfrågan. Att konstruera teman är en aktiv process som också påverkas av forskarens inblick och förkunskaper (Braun & Clarke, 2022). För att generera teman användes post-it lappar. Varje kod skrevs upp på en post-it lapp, och sedan klustrades post-it lapparna ihop för att se vilka som hörde samman med varandra.

Fas 4: Att utveckla och utvärdera teman. Den fjärde fasen handlar om att utveckla och utvärdera de teman som genererats, och att titta på om dessa teman går att förstå. Detta gör man genom att gå tillbaka till datan och kontrollera att de teman som tagits fram hänger ihop med intervjuerna samt koderna från fas två. Det blir alltså i denna fas viktigt att titta på om de teman som tagits fram faktiskt belyser och markerar det mest väsentliga i datan kopplat till forskningsfrågan (Braun & Clarke, 2022). Under denna fas ifrågasatte vi om de teman och underteman som vi tagit fram skulle vara placerade där vi först hade placerat dem. Ett undertema fick exempelvis slås ihop med ett annat undertema. Det fick även byta huvudtema då vi ansåg att det passade bättre in där. Det var även viktigt att se så att våra teman faktiskt kunde kopplas till vår frågeställning.

Fas 5: Att förfina, definiera och namnge teman. Fas fem handlar om att finjustera de teman som tagits fram, och att i detta se till att de är tydligt avgränsade och utformade utifrån viktiga kärnkoncept. Det är i denna fas som utvalda teman namnges på ett koncist och

slagkraftigt sätt (Braun & Clarke, 2022). Vi var väldigt måna om att våra teman skulle väcka intresse hos läsaren, men att de samtidigt skulle vara informativa och rättfärdiga innehållet. Namnen diskuterades fram tillsammans, och inspiration hämtades från namnen på våra koder.

Fas 6: Att skriva färdigt. Braun och Clarke (2022) menar att själva skrivandet är en väsentlig del av den analytiska processen i en tematisk analys. Att skriva färdigt innebär att finjustera och slutföra arbetet genom att väva samman rapporten till en sammanhängande och övertygande historia. Intervjudeltagarnas citat har justerats något för att öka läsbarheten, detta genom att exkludera utfyllnadsord.

Etiska överväganden

Det övergripande forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* (dnr: 2022-05639-01) har etikprövats och blivit godkänt av etikprövningsmyndigheten. Eftersom vårt delprojekt inte är etikprövningspliktigt ingår studien inte i etiktillståndet ovan. Anledningen till att en etikprövning för vårt delprojekt inte var aktuell, var för att huvudfokus låg på den professionella yrkesutövningen hos HR-personer och därmed inte berörde några känsliga eller särskilt skyddsvärda personuppgifter. Intervjuguiden utformades med detta i åtanke.

Brinkmann och Kvale (2005) betonar vikten av att ha en etisk reflektion genom hela forskningsprocessen. I detta är det viktigt att ha mikroetiska såväl som makroetiska perspektiv i åtanke. Begreppet makroetik handlar om de sätt på vilka kunskap påverkar samhälle och människa (Brinkmann & Kvale, 2005). Till skillnad från det makroetiska perspektivet handlar det mikroetiska om de etiska ställningstaganden som kan knytas till en viss forskningsstudie. I proceduren beaktades forskningsetiska principer om informerat samtycke, genom informationsbrev och samtyckesblankett (se bilaga 4). Transkriberingarna anonymiserades genom att exempelvis geografiska platser, personnamn samt namnen på de aktuella företagen exkluderades. Likaså exkluderades företagsspecifika arbetstitlar, då företag och branscher möjligen kan ha egna språkuttryck och begrepp. Vid de tillfällen då intervjupersoner spontant delgav känsliga uppgifter om sig själva eller andra lät vi dem berätta färdigt men ställde inga följdfrågor. När vi sedan transkriberade utelämnades detta innehåll. Datan hanterades på ett sådant sätt att ingen obehörig kunde ta del av materialet.

Resultat

Den reflexiva tematiska analysen utmynnade i två huvudteman med två respektive underteman (se Tabell 1). Huvudtemat *Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende*

HR-personals arbete med hbtqi-frågor? innehåller HR-personals uppfattningar om arbetsplatsernas samt deras egna förutsättningar att arbeta främjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen, samt en variation av åtgärder kopplat till detta. Huvudtemat *Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?* innehåller HR-personals uppfattningar om de anställdas roll i företagskulturen och deras egna förkunskaper vad gäller hbtqi-frågor.

Tabell 1

Huvudteman och underteman

Huvudteman	Underteman
Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende HR-personals arbete med hbtqi-frågor?	Man vet aldrig hur en arbetsdag ser ut Att sätta hbtqi på agendan
Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?	Vilka som jobbar på vår arbetsplats spelar roll Vad vet vi om hbtqi, egentligen?

Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende HR-personals arbete med hbtqi-frågor?

Resultatet i detta huvudtema berör två underteman. Det första undertemat *Man vet aldrig hur en arbetsdag ser ut*, berör intervjupersonernas yrkesroll och upplevda förutsättningar att arbeta med den här typen av frågor. Det beskriver den upplevda oförutsägbarhet eller variation från arbetsdag till arbetsdag som hör yrket till. Det andra undertemat *Att sätta hbtqi på agendan*, berör åtgärder som intervjupersonerna tog upp som viktiga i arbetet med hbtqi-personers arbetsmiljö. Undertemat tar även upp områden där intervjupersonerna ser brister och

förbättringspotential avseende dessa frågor. Här ingår även utmaningar med och konsekvenser av att sätta hbtqi på agendan.

Man vet aldrig hur en arbetsdag ser ut

Genom frågorna om intervjupersonernas yrkesroller och arbetsuppgifter blev det uppenbart vilken heterogenitet som fanns bland deltagarna. Deltagarnas respektive roller och ansvarsområden varierade men några vanliga exempel var chefstöd, medarbetarundersökningar, rehabiliteringsärenden, fysisk och psykosocial arbetsmiljö, rekrytering, lönehantering, sjukfrånvaro och konflikthantering. Intervjuperson 7 menade att sakfrågor i sig inte är det viktigaste inom HR, utan att fokus snarare ligger på att arbeta utifrån vad en specifik verksamhet behöver:

Men viktigt att säga är att som HR-funktion har vi ju inget egenvärde, det är därför jag pratar väldigt mycket om att vi ska skapa förutsättningar för verksamheten. För det är egentligen det som allting handlar om. Det finns inget egenvärde i att ha en HR-funktion utan HR-funktionen skapar sitt värde genom att ge ett sakkunnigt och professionellt HR-stöd. Då är man en stödprocess som bidrar till att verksamheten kan nå sina mål.

Majoriteten av intervjudeltagarna beskrev sina arbetsdagar som väldigt varierande och i någon mån oförutsägbara. Intervjuperson 6 beskrev variationen som “Det kan ju vara allt, jag brukar säga allt från att pumpa upp en yogaboll till att göra personaladministration [...]”. Även intervjuperson 7 tog upp arbetets oförutsägbarhet: “Det vet man inte höll jag på att säga. Jag hade en plan igår, den kastades över ända någonstans vid halv åtta snåret, och sen så gjorde jag andra saker”. Trots ombytligt arbetsupplägg upplevde de flesta av intervjudeltagarna ändå att de får bra stöd från sina arbetsplatser att hantera frågor kopplat till hbtqi-personers situation på arbetsplatsen. Vid frågan om deltagaren upplevde tillräckligt med stöd från arbetsgivaren att hantera den här typen av frågor sa intervjuperson 4: “Absolut. [...] skulle jag säga att här behöver vi satsa ordentligt för vi har ett problem med de här frågorna, då är jag helt övertygad om att vi skulle få de resurser som behövs”. I kontrast till detta tog intervjuperson 5 upp tidsbrist:

Det beror på vad man menar med stöd. Om stöd innebär att jag får den tiden jag skulle behöva så är svaret nej. Om frågan är om jag skulle vilja sätta i gång ett sånt här projekt, och liksom jobba ännu tydligare med det här då hade alla bara sagt ja, gör det! Men då vet jag att då är det någonting annat jag inte hinner göra.

Även intervjuperson 2 pratade om tidsperspektivet “Jag skulle kunna jobba dygnet runt med de här frågorna i tio år och vi skulle fortfarande ha saker som inte är perfekta [...] Vad ska jag lägga min tid på [...] det är mycket som behöver göras”. Möjligen kan tidsbristen kopplas till den av deltagarna beskrivna heterogeniteten i arbetet. Denna intervjudeltagare pratade även om svårigheten i att vara ny på arbetsplatsen “Men det är där jag landar lite i att jag har varit här i ett och ett halvt år och det har tagit lång tid att bara sätta sig in i alla processer”. Flera andra intervjudeltagare tog också upp utmaningen i att vara ny på jobbet eller att gå in i en arbetsroll som tidigare inte funnits på arbetsplatsen, exempelvis intervjuperson 7 som sa att hens arbetsroll var ny tillsatt och att de tidigare arbetat mer splittrat med mångfaldsfrågor. På samma tema sa intervjuperson 3 “När jag började, så hade de egentligen ingen central HR-funktion, utan alla har bara gjort lite, du gör det, du gör det [...] jag har bara varit här så pass kort tid egentligen”. Avslutningsvis pratade intervjuperson 8 om spretigheten i olika HR-roller och uppdrag. I detta tar hen upp hur varierande utbildningsbakgrund och erfarenhet hos HR-personal kan medföra risker som gör att viktiga frågor hamnar i skymundan:

Du kan vara intresserad av att jobba med HR-frågor, och har varit chef i många år, men det betyder ju inte att du har HR-bakgrund rent utbildningsmässigt. Då finns det ju en risk att du kanske missar vissa frågor, för att det här företaget kanske inte har jobbat så mycket med det, och du inte har själv den kunskapen med dig liksom.

Ett ombyttligt arbetsupplägg, att vara ny i sin HR-roll, tidsbrist samt en heterogenitet bland arbetsuppgifter verkar alltså vara faktorer som gör det svårt för HR-personal att veta hur deras arbetsdagar kommer se ut. Samtidigt lyftes stöd och uppmuntran från arbetsplatsen som viktigt för arbete med hbtqi-frågor.

Att sätta hbtqi på agendan

Genom frågorna kopplade till förutsättningar att hantera hbtqi-frågor på arbetsplatsen framkom olika sätt att förhålla sig till ramverk. Vanligt förekommande i samband med detta var att intervjudeltagarna tog upp policydokument av olika slag, så som likabehandlingsplaner och uppförandekoder. Hur mycket de olika intervjudeltagarna arbetade utifrån dessa varierade dock. Några deltagare arbetade aktivt med dessa dokument. Intervjuperson 7 pratade om vikten av att dokument inte får bli “dammsamlare” och att de regelbundet arbetar med detta: “Det vi gör [...] är att vi varje år kopplar en aktivitetsplan till vår likabehandlingsplan [...] det följer vi upp årligen, sen var tredje år reviderar vi likabehandlingsplanen i sin helhet”. Andra deltagare nämnde att den här typen av dokument finns, men att de inte är så närvarande i arbetsvardagen. Intervjuperson 3 tog till exempel upp dokument om vad arbetsplatsen ser som oacceptabelt beteende “Dessvärre så är det väldigt få som ens har läst de här dokumenten om jag ska vara helt ärlig. Det är väl för att det är lagstadgat vi har det”. Majoriteten av intervjudeltagarna lyfte också temperaturmätningar och medarbetarundersökningar som exempel på rutiner utformade för att få en uppfattning om anställdas psykosociala arbetsmiljö. Intervjuperson 1 betonade exempelvis vikten av HR-personals ansvar att utvärdera medarbetarundersökningarna samt att involvera de berörda cheferna om det finns områden som sticker ut.

Även fackliga kontakter och skyddsombud lyftes fram bland majoriteten av deltagarna som något de förhåller sig till i sin arbetsvardag. Ett par intervjupersoner tog upp fackets roll i att driva frågor kring hbtqi-personers situation på arbetsplatsen. Intervjuperson 2 sa till exempel “De fackliga har ju påverkan lite på den prioriteringen. Skulle den frågan väckas därifrån [...] så skulle det absolut bli aktuellt att titta på det, kanske till och med tidigare än om vi hade tagit det initiativet”.

Mycket av det innehåll som lyftes under intervjuerna var kopplat till åtgärder av olika slag. Det var ovanligt att dessa åtgärder specifikt riktades mot hbtqi-personers arbetsmiljö, utan tenderade snarare att handla om mer generella åtgärder för psykosocial arbetsmiljö. Sådana exempel på nuvarande åtgärder från arbetsplatserna var fördomsfri rekrytering, att titta på mönster i sjukfrånvaro, synliggörande av policydokument samt psykosociala riskbedömningar i förebyggande syfte. Ett område som lyftes ofta var utbildningar för anställda och chefer, vilket majoriteten av deltagarna talade om i positiva ordalag. Ett exempel var intervjuperson 8 som sa:

Sen skulle jag säga att vi jobbar med det genom olika exempel och övningar, i utbildningar, bland annat i vår code of conduct som är en utbildning som alla medarbetare måste gå. En av de första övningarna där handlar just om en situation där en medarbetare i en personalrestaurang överhör två andra medarbetare som talar negativt om hbtq-personer, om en homosexuell person i det här fallet, och då är själva övningen “Hur ska du agera på detta som medarbetare” för det är inte okej för oss, det ligger inte i linje med allas lika värde och det ligger inte i linje med våra värderingar.

En annan typ av utbildningsinsats talade intervjudeltagaren 7 positivt om: “Vi har en utbildningsplattform som vi är väldigt stolta över på [arbetsplatsen], där vi bland annat har haft en hbtqi-utbildning, den har legat öppen för alla men företrädesvis våra chefer. Det är ett sätt att skapa en gemensam plåtå”. Andra åtgärder som intervjudeltagarna talade positivt om var exempelvis företagshälsovård, hbtqi-förebilder på arbetsplatsen, att lyssna på sina anställda och ta kränkningar på allvar, systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) samt arbete för att skapa en öppen företagskultur.

Samtliga intervjudeltagare lyfte också områden där de såg brister och förbättringspotential på sina arbetsplatser. Ett sådant exempel lyfte intervjudeltagaren 1, där hen menade att hbtqi-frågor tenderar att vara underordnade andra frågor: “Ekonomi brukar alltid vara överordnat, att man ska göra ett plusresultat, och det är lätt att de här frågorna kanske hamnar rätt långt ner om man tar en prioriteringslista, men de skulle vara väldigt högt upp på agendan”. Intervjudeltagaren 2 pratade om risken att de på hens arbetsplats arbetar reaktivt snarare än förebyggande “Att man jobbar med de här frågorna innan de dyker upp och blir reaktiv. Och det kan jag inte säga att vi är, förebyggande som det är kopplat till [aktiva åtgärder] alla gånger. Absolut inte”. Utifrån upplevd brist på kunskap på arbetsplatsen initierade intervjudeltagaren 4 hbtqi-certifiering på HR-avdelningen: “Det är därför jag har tagit initiativ till att vi ska hbtqi-certifiera vår avdelning. Det är delvis för att kanske inse att det här borde vi göra eller det här kan vi göra”. I temperaturmätningar som genomförs regelbundet på arbetsplatsen kunde intervjudeltagaren 7 se ett mönster i att personer som varken identifierar sig som man eller kvinna, tenderade att skatta lägre “längst hela linjen”. Områden hen tog upp var exempelvis trivsel, chefers förmåga att kommunicera mål och riktning samt hur förslag på förbättringar hanteras.

Ett annat område som lyftes var åtgärder kopplade till ställningstaganden och hbtqi-symboler. Hälften av deltagarna pratade om vikten av symboler för att markera arbetsplatsens värdegrund och inställning till hbtqi-frågor, både inåt mot medarbetare och utåt mot allmänheten. Intervjuperson 8 radade upp en mängd olika sätt på vilka hans arbetsplats arbetade med detta, där några exempel var deltagande i olika Pride-parader, uppmärksammande av den internationella dagen för homofobi, bifobi och transfobi (IDAHOT), e-postsignaturer som inkluderar pronomen, regnbågsflaggor utanför arbetsplatsen samt produkter med regnbågsmonster. Att sätta hbtqi på agendan och ta ställning i frågan fick enligt två av intervjudeltagarna medarbetare eller allmänheten att reagera negativt. Intervjuperson 1 sa:

Vi har haft regnbågsflaggor på de olika platskontoren, och det är ju vissa som har blivit lite irriterade över det här. Då får man ju ta en diskussion med de här personerna, att varför gör vi det här, och det kan ju uppfattas som störande.

Vidare tog samma intervjudeltagare upp att det på hans arbetsplats finns risker i form av hot och våld från utomstående och att detta skulle kunna drabba hbtqi-personer "Det är många som går på droger, eller [...] psykisk ohälsa, och vi kan inte säga till några att 'du får inte åka med [arbetsplatsen]', utan vår personal möts utav de här personerna, vare sig vi vill eller inte". Även intervjudeltagare 5 lyfte problematiken kring hur utomstående personers bemötande påverkar säkerheten för de anställda:

Vi har ett väldigt tydligt ställningstagande för hbtqi-personers rättigheter och det gör att personer som inte tillhör de anställda stör sig en del på det. Vi har haft tre incidenter de senaste två månaderna där personal på olika sätt har blivit, inte fysiskt attackerade men ifrågasatta för organisationens ställningstagande [...] någon gång har det varit någon som har verbalt skällt på en guide i [organisationslokalen], en annan gång så var det någon som eldade upp en regnbågsflagga som stod utanför en av [organisationslokalerna].

När intervjudeltagarna tilläts spekulera kring hur arbetet med den här typen av frågor hade sett ut i en optimal värld, svarade majoriteten av dem att det i en sådan värld hade varit nästintill en icke-fråga. Ett exempel som nämndes var att det då skulle vara helt oproblematiskt att "komma ut". Intervjuperson 4 sammanfattade det som:

I en optimal värld, ja frågan är om det här är icke-frågor i en optimal värld. Är det inte så? Tänker jag. Då är inte det här en fråga över huvud taget, då behöver vi inte göra några uppsatser om det och vi behöver inte forska på det för det är liksom en icke-fråga. Sen är väl det där kanske naivt, det kanske kommer dröja.

Detta tycks alltså vara ett gemensamt sätt att tänka kring en ideal värld bland informanterna. I en optimal värld skulle hbtqi-frågan vara lika självklar på agendan som vilken annan fråga som helst.

Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?

Även resultatet i detta huvudtema berör två underteman. Undertemat *Vilka som jobbar på vår arbetsplats spelar roll* tar upp klimat och kultur på arbetsplatserna, samt hur de anställdas egenskaper och inställning kan ha en inverkan på detta. I undertemat ingår också innehåll om hur tiderna förändras och i detta även hanterandet av hbtqi-frågor. Undertemat *Vad vet vi om hbtqi, egentligen?* berör intervjudeltagarnas förkunskaper kopplat till mikroaggressioner, minoritetsstress och vilka utmaningar hbtqi-personer kan uppleva på arbetsplatsen, samt vilket stöd som utifrån det behövs.

Vilka som jobbar på vår arbetsplats spelar roll

Majoriteten av intervjupersonerna tog upp klimat och kultur som viktiga faktorer för hbtqi-personers situation på arbetsplatserna. Hur intervjupersonerna pratade om och definierade begreppen varierade. Intervjuperson 6 definierade kultur på sin arbetsplats som bemötande, beteende, attityd och handlingar som blir tydliga "när man kommer in i ett rum" och i detta känner man också om "man är liksom välkommen, att man kan be om hjälp, att man kan dela sina idéer, att man känner sig trygg". Även intervjuperson 1 talade om betydelsen av ett "tillåtande klimat där alla är välkomna".

En viktig del av klimat och kultur är enligt deltagarna jargong och språkbruk. Flera intervjupersoner tog upp exempel på sådant som de upplevde var problematiskt. Intervjuperson

3 beskrev att det inom verksamheten finns ett speciellt språkbruk som hen tänker kan utgöra en risk för kränkningar:

Alltså, det är ju en viss jargong [...] i språket, de talar till varandra liksom [...] ‘sätt på kaffe din dumme fan’, alltså jag kan bara tänka mig att det även kan komma in skällsord där som har med hbtq att göra.

Även intervjuperson 2 lyfte denna risk för kränkningar på sin arbetsplats när hen berättade om att det så sent som förra veckan hade framkommit att en anställd använt sig av könsord i lunchrummet. Detta var alltså ännu ett exempel på när jargong upplevdes ha en negativ påverkan på arbetsmiljön. Samma intervjuperson kopplade detta till att hbtqi-personer eventuellt påverkas negativt av jargongen och kulturen på den arbetsplatsen:

Om jag gör ett antagande så tror jag inte att det här är en arbetsplats där hbtq-personer känner sig så inkluderade. I alla fall inte idag. För att det är ganska stereotyp, och finns liksom en jargong och en kultur som ligger ganska starkt förankrad. Så det är ett antagande, men jag har liksom inte grottat ner mig i det mer än så.

Några intervjupersoner tog upp organisationens roll och ansvar i att skapa en god kultur. Intervjuperson 4 betonade vikten av en stark företagskultur vid förekomst av åsikter som inte är i linje med organisationens ideologi och hållning “[...] samtidigt har vi en stark kultur så kan den ändå trumfa personliga värderingar och kanske hålla nere den typen av åsikter eller beteenden”. Intervjuperson 6 talade om vikten av att hitta ett gemensamt språk:

Lite där som vi var inne på tidigare att så länge det finns människor så tror jag alltid det kommer kunna finnas möjligheter och rum för kommentarer som man hade en intention med men som upplevs på något annat sätt av en annan person. Och där, som jag var inne på tidigare så är det viktigaste att hitta ett gemensamt språk i “vad kan vi säga här, vad kan vi inte säga här, vad innebär

såna här handlingar i en sån här situation” [...] För skämt kan ju verkligen vara en sån grej där man har olika bild av vad som är okej och inte okej.

I majoriteten av intervjuerna talade intervjupersonerna om vilken roll de anställda har i frågan om hbtqi-personers situation på arbetsplatsen. Frekvent förekommande var faktorer som exempelvis de anställdas kön, ålder och inställning och huruvida sådana faktorer kan påverka företagsklimatet. Intervjuperson 5 pratade om att det är svårt att få folk att byta åsikter och att “det är min själ inte så lätt” att få äldre manliga kollegor att vara positivt inställda till en kollega som genomgått en transition. Även intervjuperson 2 tog upp ålder och kön som faktorer: “Men de är oftast lite äldre och mycket av det här löser sig naturligt när äldre arbetstagare går i pension eller försvinner av andra skäl. Och det fylls på med fler yngre och det fylls på med fler kvinnor”. Inställning och yrkesbakgrund var faktorer som intervjuperson 4 lyfte som betydelsefulla: “Och de som jobbar inom vården, nu generaliserar jag kanske [...] Där har man en grundläggande inställning att liksom vårda, vara öppen, ta hand om och så vidare”. Denna intervjuperson tog även upp att det till viss del också ligger på den enskilda individen att våga lyfta sådant som upplevs problematiskt eller diskriminerande “Och så sitter det ju delvis i den enskilda individens mod, men det är ju vi som måste tillhandahålla strukturerna”. Även intervjuperson 5 betonade vikten av de anställdas ansvar:

Intervjuperson: Jag tror att HR kan vara en del av lösningen på det här, men jag är inte så säker på att det är där det börjar. Därför att man kan utarbeta hur många strategier och liksom handlingsplaner som helst men organisationen blir inte bättre än de människorna som är där och de människorna som är där påverkas kanske inte så mycket i vardagen av vad HR hittar på för strategier.

Uppsatsförfattare: Tolkar jag det rätt då att du menar att det egentligen börjar hos de individerna själva, på något sätt?

Intervjuperson: Ja och hos kollegorna som har de här människorna i sin arbetsgrupp och som, på olika sätt hyser de här åsikterna som inte är så bra [...] det kvittar hur mycket jag som HR säger till, säger till cheferna att ni

måste prata med era medarbetare om det här, om inte medarbetarna själva förstår att det liksom är viktigt

Det fanns även de intervjudeltagare som ansåg att ansvaret snarare ligger på chef- och ledningsnivå, i stället för på den enskilda individen. Intervjuperson 6 tyckte att chefer bör agera och markera så fort de hör om kommentarer från anställda som inte är okej. Intervjuperson 1 talade om att det blir lättare att arbeta med en fråga om den kommer uppifrån, från chefer och ledning: “Det är alltid lättast om VD:n säger att okej nu ska vi verkligen sätta fokus på det här, vi ska ha en jämnare könsfördelning, då blir det en helt annan medvetenhet i organisationen”. Enligt intervjuperson 4 var det viktigt att organisationen signalerar nolltolerans när det gäller diskriminering.

Intervjuperson 1 talade om vikten av förebilder på arbetsplatsen som vågar komma ut som hbtqi-personer: “Om man pratar om sin partner [...] att man är transperson [...] det är ju också väldigt viktigt med förebilder, tänker jag, att man har chefer som faktiskt vågar vara öppna, vågar prata om det här”. Detta visar dels på ett individuellt ansvar att “komma ut” men det lägger samtidigt ansvar på cheferna att anta rollen som förebilder.

Majoriteten av intervjupersonerna upplevde att det har skett en positiv förändring i hanterandet av hbtqi-frågor på arbetsplatser under deras tid i yrket. Intervjuperson 5 menade dock att det krävs mer tid för att hitta standarder för hur man ska arbeta med dessa frågor inom HR, eftersom det enligt hen skiljer sig mycket åt, på så sätt att de som brinner för frågorna arbetar med dem mer aktivt. I kontrast till detta uttryckte intervjuperson 8 att “Jag skulle säga att vi är mycket mer strategiska och systematiska i hur vi jobbar med de här frågorna nu, och likaså på utbildningssidan”. Likaså uttryckte intervjuperson 7 att “Jag tycker att vi har växlat upp senaste åren. [...] dels genom kompetensutveckling, alltså rena skära utbildningsinsatser”. På ett liknande sätt pratade intervjuperson 4 om den samhällsutveckling som skett och att det hänt mycket positivt under de 20 år hen arbetat inom HR, exempelvis att det pratas mer om dessa frågor systematiskt ute i samhället och i media.

Vad vet vi om hbtqi, egentligen?

Majoriteten av intervjupersonerna var mer eller mindre obekanta med begreppen minoritetsstress och mikroaggressioner. Efter en kort beskrivning av begreppen kunde majoriteten av dem konstatera att det förekommer eller riskerar förekomma på deras arbetsplatser. Intervjuperson 2 sa “Ja, det är inte bara en risk, det förekommer. Absolut”. Det

fanns även de som menade att det nästan är oundvikligt när den mänskliga faktorn är inblandad. Intervjuperson 4 pratade om hur diskriminering återfinns överallt i samhället men att hen inte ser det så tydligt på sin arbetsplats: “Rimligtvis så finns ju det. Jag menar fördomar och diskriminerande beteende finns ju överallt i samhället, så är det ju. Man är ju djävligt naiv om man inte tror det [...] Men jag ser det ju inte”. På ett liknande sätt kunde intervjuperson 6 konstatera “Jag tror, där det finns människor finns det alltid en risk skulle jag säga”. Ett par intervjupersoner beskrev hur minoritetsstress och mikroaggressioner skulle kunna ta sig uttryck på arbetsplatsen. Intervjuperson 7 sa “Jag tror jag kallade det för ohälsosam nyfikenhet för en liten stund sen, men det är just den här typen av obetänksamma frågor eller påståenden som egentligen inte nödvändigtvis har något ont uppsåt”. En annan deltagare som var inne på ett liknande spår var intervjuperson 5:

Om man tillhör en majoritetsgrupp, då är man nog inte lika medveten om hur mottagaren kan uppfatta ett försök till ett skämt eller ett försök till ett samtalsämne. Som mottagaren har hört så många gånger, och sannolikt, kan vara ganska trött på.

I samband med att deltagarna tillfrågades om och reflekterade kring begreppen minoritetsstress och mikroaggressioner utifrån hbtqi-personer tog flera av dem upp andra minoritetsgrupper som de tänkte kunde vara utsatta på deras respektive arbetsplatser. Intervjuperson 1 uttryckte till exempel att minoritetsstress snarare kunde kopplas till etnicitet på sin arbetsplats “Jag har faktiskt inte stött på det på [arbetsplatsen], utan jag tycker att det faktiskt är ett väldigt tillåtande klimat, oftast tycker jag att det handlar mer om etnicitet”. Intervjuperson 2 svarade på ett liknande sätt på frågan om deltagaren uppfattat minoritetsstress på sin mansdominerade arbetsplats, men tog i stället upp kvinnor som en minoritet: “Det kan jag inte påstå men minoriteten här då är väl fortfarande kvinnorna”. Vidare sa samma intervjuperson vid frågan om erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen “Eh, nä den är minimal. Vi har inget uttryckligen gentemot hbtq. Däremot så har vi ju diskrimineringslagen, den är ju tvingande givetvis”. En annan vinkel lyftes av intervjuperson 5 om hur det kan vara att tillhöra flera olika minoritetskategorier, till exempel att vara [religiös] i ett sekulariserat land och samtidigt hbtqi-person. Något intervjuperson 6

lyfte var svårigheten i att hitta en balans mellan att belysa specifika minoriteters situation respektive att arbeta generellt med minoritetsfrågor:

Men jag tycker det svåraste är lite det vi var inne på, hur mycket ska man belysa minoriteter och hur mycket ska man jobba liksom generellt. Det är någonting som vi verkligen har pratat mycket om i teamet, för det kan ju också bli att så här. Om man bara jobbar mot en grupp, då blir det lite som att man pekar ut en grupp. Det kan ju vara det också. Det är ju en hårfin balans där. Sen kan ju insatserna vara riktade, men att man presenterar det på ett generellt plan. Om ni förstår vad jag menar. Det finns mycket intressant att ta hänsyn till där.”

Deltagarnas förkunskaper om hbtqi-frågor varierade. En deltagare hade erfarenhet av att jobba ideellt och professionellt med hbtqi-frågor, och tyckte sig utifrån detta ha extra medvetenhet i frågorna. En annan deltagare frågade vad hbtqi-står för:

Intervjuperson: Om jag ska vara helt ärlig vet jag inte riktigt, alltså hbtq, vad är benämningen liksom? Vad betyder det? Jag vet väldigt lite om det liksom. Vad står alla de här [bokstäverna] för liksom?

Uppsatsförfattare: H:et står för homosexuell, B:et står för bisexuell, T:et står för transpersoner, Q:et står för queer, och I:et står för intersex.

Intervjuperson: Ja okej, men då hade jag i alla fall rätt på de första. Nä men som sagt, nu snackar jag ju väldigt mycket om homo eftersom det är de jag känner och umgås med, trans sådär alltså, det har jag ingen erfarenhet med på arbetsplatser eller här framför allt.

På temat förkunskaper pratade en av intervjupersonerna om riskerna med bristande kunskap i frågorna. Intervjuperson 7 sa:

Kunskapen, förståelsen. För det som händer om man känner att man inte har det, [...] att känner man att man inte har en grundkunskap och en plåtå att stå på och möta de här frågorna också arbetsplatsnära, då blir man som ledare framför allt, passiv.

Deltagarna hade en del idéer om vilka specifika utmaningar hbtqi-personer kan ställas inför på arbetsplatser. Några exempel var negativt bemötande från andra, kultur, diskriminering samt frågor kopplat till fysisk arbetsmiljö så som omklädningsrum och toaletter. Intervjuperson 8 lyfte saker som tilltalsnamn, vilket namn som används i alla register, kundbemötande och utmaningen i att "komma ut" på arbetsplatsen. Slutligen reflekterade intervjuperson 7 kring orättvisan i att möjligen uppleva en press att vara representant och bärare för sin minoritetstillhörighet:

Om vi tänker hbtqi kan det också bli en risk att man blir bärare för någonting annat än bara sig själv. Och det är orättvist. Jag som [normativ position] behöver egentligen bara bära mig själv och inte stå till svars för någonting annat än mig själv. Jag tror att utifrån okunskap, att utifrån att vi inte har en gemensam plåtå, utifrån att vi inte särskilt lång tid har försökt arbeta strukturerat med de här frågorna så finns det en skuld i den delen, vilket att som följd av okunskap, som följd av kanske ibland ohälsosam nyfikenhet så kan det bli att man blir bärare för en hel grupp [...] och det tror jag påverkar egentligen livets alla skeenden, och vi är en stor del utav vårt liv på jobbet.

Utifrån deltagarnas svar blev det tydligt att deras förkunskaper kopplat till, och förståelse av, hbtqi-frågor varierade. Många av intervjudeltagarna lyfte andra minoritetsgruppers situation när samtalet i själva verket handlade om hbtqi-personer. Detta belyser möjligtvis svårigheten i att hitta en balans mellan att arbeta med specifika grupper, kontra att arbeta generellt med minoritetsfrågor.

Diskussion

I denna studie undersökte vi hur HR-personal beskriver sina erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Kopplat till frågeställningen utmynnade studiens

resultat i två huvudteman med två underteman vardera. Det första huvudtemat var *Arbetsplatsen: Främjande eller hämmande avseende HR-personals arbete med hbtqi-frågor?* Detta tema handlar om ramar och förutsättningar kopplat till HR-rollen och arbete med den här typen av frågor, inklusive upplevd oförutsägbarhet och variation avseende arbetsupplägg. Temat inkluderar även specifika åtgärder, samt områden där intervjupersonerna ser brister och förbättringspotential. Det andra huvudtemat var *Vem bär ansvaret för hbtqi-frågor: HR, cheferna eller medarbetarna själva?* Det här temat handlar om klimat och kultur på arbetsplatserna, samt på vilka sätt de anställdas egenskaper och inställning kan påverka. Temat handlar också om deltagarnas förkunskaper om mikroaggressioner, minoritetsstress och hbtqi-frågor. Diskussionen tar avstamp i dessa teman.

Ramar och förutsättningar

Undertemat *Man vet aldrig hur en arbetsdag ser ut* inkluderar upplevda förutsättningar att arbeta med hbtqi-frågor på arbetsplatsen samt innehåll om intervjupersonernas varierande yrkesroller och arbetsuppgifter. En förklaring bakom heterogeniteten i roller och arbetsuppgifter kan vara studiens breda inklusionskriterium som bjöd in alla inom HR som arbetar på något sätt med arbetsmiljöfrågor. Deltagarna arbetade således inom många olika branscher och hade olika arbetstitlar. En ytterligare förklaring skulle kunna vara att HR-rollens betydelse varierar beroende på kontext. En intervjudeltagare poängterade att sakfrågor i sig inte är det viktigaste för HR, utan att fokus snarare ligger på att arbeta utifrån den specifika verksamhetens behov. Vikten av anpassning utifrån enskilda organisationers strategiska mål lyfts också av Boglind et al. (2021). Utifrån ett sådant perspektiv blir arbetet förstås mycket kontextbundet och varierande beroende på vilken arbetsplatsen är. Möjligen innebär detta också att man arbetar olika, och olika mycket, utifrån den lagstiftning som finns.

I dagsläget är det många som arbetar inom HR-funktioner som saknar formell HR-utbildning (Tangen & Breyer-Witt, 2015), vilket problematiseras av en av intervjudeltagarna. Enligt hen kan varierande utbildningsbakgrund och erfarenhet hos HR-personal medföra risker, till exempel att viktiga frågor hamnar i skymundan utifrån okunskap. Tangen och Breyer-Witt (2015) menar dock att HR-utbildningar blivit mer populära vilket kan medföra fler formellt utbildade medarbetare.

Att HR-rollen sett olika ut ur ett historiskt perspektiv är tydligt utifrån att det under tidigt 1900-tal var mer grundat i ett socialt arbete, med fokus på arbetstagarnas villkor, till att under 2000-talet mer röra sig åt att verka som ett chef- och ledningsstöd (Boglind et al., 2021).

Detta belyser frågan om vem HR egentligen ska arbeta för. Tangen och Breyer-Witts (2015) teori om de tre övergripande uppdragen för HR, att ge service, stöd och att vara styrande, belyser bredden i HR-rollen. Bredden i arbetsuppgifter och ansvarsområden som beskrivs i litteraturen, ligger i linje med det som framkommer i intervjuerna om tidsbrist och en situation där man tvingas prioritera bland många olika viktiga frågor. I intervjuerna beskrevs även ett ombytligt och oförutsägbart arbetsupplägg med stor variation av arbetsuppgifter. Majoriteten av deltagarna ansåg att de fick stöd av ledningen att arbeta med den här typen av frågor, men att just tidsbristen och arbetsdagarnas oförutsägbarhet många gånger var det som begränsade. Eftersom HR-personals nuvarande arbetsrelaterade ramar och förutsättningar i längden riskerar att försvåra det främjande arbetet för hbtqi-personer på arbetsplatsen, är det viktigt med mer forskning avseende vilka förutsättningar som krävs för att underlätta i detta viktiga arbete. Det här leder in på frågan om vem som bär ansvaret att frisätta tid för dessa frågor, samt hur och på vilka sätt frågorna kan prioriteras.

Att prioritera hbtqi-frågor

Undertemat *Att sätta hbtqi på agendan* handlar om åtgärder som intervjupersonerna ansåg viktiga i arbetet med hbtqi-personers arbetsmiljö. Det berör även de områden där intervjupersonerna såg både brister och förbättringspotential samt konsekvenser av att sätta hbtqi på agendan.

Studier visar på betydelsen av hbt-stödande policydokument på arbetsplatser, till exempel mindre diskriminering kopplat till sexualitet (Lloren & Parini, 2017) och ökat psykiskt välmående för hbt-personer (Badgett et al., 2013). Utifrån Diskrimineringsombudsmannens (2023d) förtydligande av diskrimineringslagen räcker det dock inte att policydokument finns tillgängliga, så till vida att de inte omsätts i konkreta åtgärder. Arbetet med dessa dokument bör ske aktivt och kontinuerligt samt inkludera förebyggande insatser kopplat till diskriminering och främjande av lika rättigheter och möjligheter utifrån diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmannen, 2023d). Av intervjuerna framgår att man förhåller sig olika till policydokument på arbetsplatserna. Vissa intervjupersoner berättade att de arbetar mer aktivt med dokumenten, exempelvis genom att koppla en aktivitetsplan till likabehandlingsplanen. Andra deltagare nämnde att dessa dokument finns, men att de inte är så närvarande i deras arbetsvardag. En intervjudeltagare sa att de bara finns för att det är lagstadgat att de ska finnas. På samma tema sa en annan intervjuperson att de på hens arbetsplats tenderar arbeta mer reaktivt snarare än förebyggande. De arbetsplatser som idag inte arbetar aktivt med

att förebygga diskriminering, arbetar alltså inte i enlighet med diskrimineringslagen. I linje med detta framkommer av resultatet att det är ovanligt att åtgärder specifikt riktas mot hbtqi-personers arbetsmiljö, utan tenderar snarare att handla om mer generella åtgärder för psykosocial arbetsmiljö. Detta resultat kan tolkas som att intervjudeltagarna i större utsträckning arbetar utifrån arbetsmiljölagen än diskrimineringslagen, det vill säga att de arbetar mer generellt med att försöka förebygga ohälsa och uppnå en god arbetsmiljö (Arbetsmiljölagen, 1977:1160), snarare än utifrån specifika diskrimineringsgrunder.

Ett sätt för organisationer att arbeta utifrån diskrimineringslagens aktiva åtgärder är genom undersökningar avseende förekomst av risker för diskriminering, samt analys av orsaker och hinder (Diskrimineringsombudsmannen, 2023d). Bland intervjudeltagarna var det vanligt att arbeta med medarbetarundersökningar och temperaturmätningar av olika slag, vilket kan ses som ett försök att fånga in medarbetarnas trivsel och hälsa. Det kan också vara ett sätt för organisationerna att fånga upp förekomst av diskriminering av olika slag. Björk och Wahlström (2018) påpekar dock risken att mikroaggressioner förblir osynliga i medarbetarenkäter om kränkningar utifrån deras subtila natur. En intervjudeltagare berättade att de på hens arbetsplats kan se att de personer som varken identifierar sig som man eller kvinna tenderar att skatta lägre "längst hela linjen" på temperaturmätningar, till exempel kopplat till trivsel på arbetsplatsen. Möjligen kan detta kopplas till de resultat som visar att transpersoner sticker ut som en särskilt utsatt grupp när det kommer till hälsa (Folkhälsomyndigheten, 2014; Folkhälsomyndigheten, 2015) och att transpersoner var den grupp där flest ansåg sig ha blivit diskriminerade på sin arbetsplats (FRA, 2020).

Ett resultat som visar att en specifik grupp tenderar att skatta lägre kan vara en fingervisning om vilka frågor man som organisation behöver prioritera. En intervjudeltagare lyfte dock svårigheten i att hitta en balans mellan att belysa specifika minoriteters situation respektive att arbeta generellt med minoritetsfrågor. Hen hävdade att om man jobbar mot en enskild grupp riskerar den gruppen att känna sig "utpekad". I kontrast till detta lyfter Colgan et al. (2007) att riktade åtgärder så som grupper och fackliga nätverk för homosexuella eller bisexuella påverkar huruvida individer vågar "komma ut" på sina arbetsplatser. Det var fler deltagare som lyfte det svåra i att arbeta mot specifika minoritetsgrupper samt konsekvenserna av att sätta hbtqi på agendan. En intervjudeltagare nämnde att det är personer internt som irriterar sig på att det flaggas med regnbågsflaggor på platskontoren. En annan intervjudeltagare berättade att de blir utsatta för hot och våld från utomstående för att de tydligt tar ställning för

hbtqi-personers rättigheter. Enligt Singh och O'Brien (2019) har arbetsplatser som inte uppvisar ett stöttande arbetsklimat för sexuella minoritetsgrupper lägre nivåer av välmående, högre nivåer av utbrändhet samt skam hos de anställda som identifierar sig som hbtq+. Även om det kan väcka negativa reaktioner när en organisation tar ställning för hbtqi-personers rättigheter, är det tydligt att det är grundläggande i arbetet för hbtqi-personers välmående på arbetsplatsen. Mot bakgrund av detta bör prioritering av att sätta hbtqi-frågor på agendan genomsyra hela organisationen, på ett sätt där tillräckligt med tid frisätts till arbetet, chefer och ledning tydligt tar ställning, och HR-personal arbetar aktivt som ett stöd för ledningen i detta. Här har ledning så väl som HR-personal ett ansvar i att ha en tillräcklig kunskapsbas som en grund att stå på i arbetet med hbtqi-frågor.

Vem bär ansvaret?

Undertemat *Vilka som jobbar på vår arbetsplats spelar roll* tar upp klimat och kultur på arbetsplatserna samt hur faktorer som inställning och egenskaper hos medarbetarna kan påverka detta.

Intervjudeltagarna benämnde kultur och arbetsklimat som viktiga faktorer för en god arbetsmiljö och exempel på hur begreppen definierades var som bemötande, beteende, attityd och handlingar. I linje med detta visade Singh och O'Brien (2019) i sin studie att arbetsplatser som inte hade ett stöttande arbetsklimat gentemot sexuella minoritetsgrupper, kunde associeras med lägre nivåer av välmående, högre nivåer av utbrändhet, högre nivåer av internaliserad homofobi/homonegativitet och skam hos anställda individer som identifierar sig som hbtq+. På samma tema visade studien av Holman et al. (2022) att klimatet på arbetsplatser har betydelse för medarbetares benägenhet att dölja, eller välja att inte dölja, sexuell läggning på arbetsplatsen. Att kunna vara öppen med sexuell läggning eller könsidentitet på arbetsplatsen har i sin tur en påverkan på psykisk hälsa (Pachankis et al., 2020).

En viktig del av klimat och kultur var enligt intervjudeltagarna jargong och språkbruk. Detta är också något som lyfts i studien av Rennstam (2023), där svenska homosexuella poliser beskrivs arbeta i ett klimat präglat av en mansdominerad "grabbig" jargong och skämt med koppling till deras sexuella läggning. Hur de anställda pratar med varandra på arbetsplatsen lyftes av flera intervjudeltagare som något problematiskt. Exempel på sådant var att kalla varandra för diverse skällsord eller att använda könsord i de gemensamma utrymmena. Det var dessutom en intervjudeltagare som lyfte risken att hbtqi-personer på hans arbetsplats eventuellt påverkas negativt av den jargong och det språkbruk som finns där. Hen gjorde ett antagande

om att det är en arbetsplats där hbtqi-personer nog inte känner sig så inkluderade. Det som presenteras av intervjudeltagarna vad gäller språkbruk pekar på att det är de anställdas ansvar att skapa ett gott arbetsklimat. På samma tema framkom i majoriteten av intervjuerna antaganden om hur faktorer som till exempel medarbetarnas ålder, kön och inställning kan påverka kultur och klimat. Genom att exempelvis anta att frågan om att hbtqi-personers situation på arbetsplatsen ska lösas genom att äldre medarbetare går i pension, eller att det fylls på med yngre kvinnor på arbetsplatsen, förskjuts ansvaret återigen till medarbetarna. I en av intervjuerna lyftes att det i någon mån är den enskilda individens ansvar att våga lyfta sådant som upplevs diskriminerande eller problematiskt, vilket möjligen kan kopplas till ett mer reaktivt än förebyggande arbetssätt (Diskrimineringsombudsmannen 2023d).

Det framkom även innehåll i intervjuerna som snarare kan kopplas till ett organisatoriskt ansvar vad gäller hbtqi-personers situation på arbetsplatsen. En intervjuperson menade till och med att organisationens hållning och ideologi i de här frågorna kan trumfa personliga åsikter som inte ligger i linje med dessa, och eventuellt minska sådana beteenden eller åsikter. En del intervjudeltagare menade att ansvaret ligger på chefs- och ledningsnivå snarare än på den enskilda individen. Exempel på sådant innehåll var att chefer bör agera direkt och markera när de hör om problematiska kommentarer från medarbetarna, att organisationen ska signalera nolltolerans när det kommer till diskriminering, och att det är lättare att arbeta med en fråga om den kommer uppifrån, från chefer och ledning. Detta ligger i linje med studien från Warszewska-Makuch et al. (2015) som visade på chefers inflytande över arbetsmiljön, och att ett autentiskt ledarskap kan predicera mindre förekomst av trakasserier på arbetsplatsen.

Ohlsson-Sandahl (2017) menar att HR-specialisten på företag ofta blir den som ensam ansvarar för exempelvis jämställdhetsplaner, men att organisationskulturen bärs av samtliga på arbetsplatsen. Enligt Ohlsson-Sandahl (2017) bör det största ansvaret ligga hos chefer och ledningen, och en viktig del i detta är att se till att samtliga med chefsuppdrag besitter kunskap kring normer och diskrimineringslagstiftningen. Utifrån att HR-rollen under 2000-talet mer rört sig åt att utgöra ett chefs- och ledningsstöd (Boglund et al., 2021) har alltså HR-personal ett ansvar att arbeta aktivt med hbtqi-personers situation på arbetsplatsen. I kontrast till detta menar en av intervjupersonerna att HR-personal kan vara en del av lösningen, men att hen inte är helt säker på om det är hos HR det börjar. Hen menar att HR kan utarbeta strategier och handlingsplaner, men att dessa har mindre betydelse än medarbetarnas inställning och vilja att ta ansvar. Om arbetet med att främja hbtqi-personers situation på arbetsplatsen inte börjar hos

HR, var börjar det då? Ansvarsförskjutningen i att lyfta ansvaret från HR, till anställda respektive ledning, riskerar bidra till att frågan hamnar i skymundan. Trots att det kan tyckas komplicerat att nå fram till medarbetare eller ledning, är HR-personals engagemang en nödvändighet om organisationskulturen ska bäras av samtliga på arbetsplatsen.

Att bli bärare för en hel grupp

Undertemat *Vad vet vi om hbtqi, egentligen?* belyser intervjudeltagarnas förkunskaper om minoritetsstress, mikroaggressioner samt vilka eventuella utmaningar hbtqi-personer kan ställas inför på arbetsplatsen.

Intervjudeltagarnas svar visade att deras förkunskaper kopplat till, och förståelse av, hbtqi-frågor varierade. En av intervjudeltagarna hade länge varit engagerad i hbtqi-främjande arbete, en annan beskrev minimala erfarenheter av att arbeta främjande för specifikt hbtqi-personer och en tredje hade funderingar kopplat till vad de olika bokstäverna i begreppet hbtqi stod för. Det är rimligt att tänka sig att grundläggande kunskaper kopplat till de minoritetsgrupper som utgör diskrimineringsgrunder, inklusive hbtqi-personer, utgör en viktig bas i arbetet med de här frågorna. Ett sätt att uppdatera HR-personals kunskaper skulle kunna vara genom hbtqi-utbildningar eller så kallad hbtqi-certifiering av verksamheter.

Majoriteten av intervjudeltagarna beskrev förekomst av mikroaggressioner och minoritetsstress på sina arbetsplatser, men beskrev det inte specifikt utifrån hbtqi-personers situation. En intervjudeltagare beskrev att det rimligtvis förekommer, men att hen hade svårt att identifiera det på sin arbetsplats, vilket möjligen kan ha att göra med mikroaggressioners subtila natur (Nadal et al., 2016). Enligt Meyer (2003) kan mikroaggressioner som en del av minoritetsstress på arbetsplatsen leda till vaksamhet utifrån att det är omöjligt att veta när en situation som upplevs diskriminerande kan uppstå. En intervjudeltagare tog upp risk för mikroaggressioner i form av opassande skämt, något som beroende på skämtens natur troligen kan kopplas till ett flertal av de teman för mikroaggressioner som tas upp av Nadal et al. (2010). När intervjudeltagarna tillfrågades om minoritetsstress och mikroaggressioner utifrån hbtqi-personers situation på arbetsplatsen, tog flera av dem i stället upp andra minoritetsgrupper som de trodde kunde vara utsatta på deras respektive arbetsplatser. En möjlig tolkning av detta skulle kunna vara att man av olika anledningar arbetar mer utifrån vissa diskrimineringsgrunder än andra. En annan tänkbar tolkning är att vissa minoritetstillhörigheter kan vara enklare att identifiera utifrån, så som fysiska funktionshinder eller etnicitet, i jämförelse med exempelvis sexuell läggning.

Trots varierande förkunskaper kunde de flesta av deltagarna ringa in exempel på vilka specifika utmaningar hbtqi-personer kan ställas inför på arbetsplatser. Enligt deltagarna var några exempel negativt bemötande från andra, både medarbetare och utomstående, avsaknad av könsneutrala omklädningsrum och toaletter och dilemmat i att behöva välja om man ska “komma ut” på sin arbetsplats eller inte. Könsneutrala omklädningsrum och toaletter var också något som Ohlsson-Sandahl (2017) lyfte som ett exempel på hur man kan öppna upp för en mer jämställd arbetsplats. Uppdelning i endast två omklädningsrum eller toaletter utgår från ett hetero- och cisnormativt antagande om en binär köns kategorisering, utifrån män respektive kvinnor. Det är rimligt att tänka sig att detta bidrar till minoritetsstress om man exempelvis identifierar sig som icke-binär och inte vet vilket omklädningsrum eller vilken toalett man ska använda.

Slutligen sammanfattade en av deltagarna mikroaggressioner på sin arbetsplats som “ohälsosam nyfikenhet”, i form av obetänksamma påståenden eller frågor, vilket möjligtvis kan kopplas till det Nadal et al. (2010) beskriver som mikroaggressioner i form av exempelvis exotifiering eller antaganden om hbtqi-personer som en homogen grupp med universella upplevelser. På samma tema lyfte den intervjudeltagaren risken i att som hbtqi-person utifrån mikroaggressioner uppleva en press att vara bärare och representant för hela sin minoritetsgrupp. Det är inte helt orimligt att tänka sig att en sådan press på individen kan påverka trivsel och välmående på arbetsplatsen och leda till minoritetsstress.

Metodologiska styrkor och begränsningar

I arbetet med studien har vi utgått från de riktlinjer som Elliott et al. (1999) har formulerat för kvalitativ forskning som utgår från en kritisk realistisk kunskapssyn. Riktlinjerna är framtagna för att passa både psykologisk forskning och angränsande fält. Ett kriterium är att som forskare äga sitt eget perspektiv, något som också kan kopplas till att vara reflexiv. Vi har under uppsatsens gång fört diskussioner kring potentiella begränsningar avseende vår position som två heterosexuella cis-kvinnor, och hur detta skulle kunna påverka process och resultat. I metoden har vi presenterat och beskrivit studiens epistemologiska och metodologiska ansats. Därtill har vi även utifrån vår reflexiva ståndpunkt strävat efter att tydliggöra och åtskilja vad i uppsatsen som är tidigare forskning, informanternas redogörelser och våra egna tolkningar.

Elliott et al. (1999) tar också upp ett kvalitetskriterium som handlar om att presentera urvalet, på ett sätt som ger läsaren en tillräcklig förståelse för deltagarna och deras erfarenheter kopplat till frågeställningen. Den enda deskriptiva datan som samlades in om informanterna är

ålder och antal arbetade år inom HR, samt antal arbetade år med arbetsmiljöfrågor. Vår frågeställning berör HR-personals yrkesmässiga erfarenheter, därav ansåg vi att den insamlade informationen var tillräcklig. En potentiell brist med studien är att information om intervjudeltagarnas specifika arbetsplatser och hur dessa påverkar arbetsroller och arbetsuppgifter saknas. Denna brist skulle kunna lämna läsaren frågande kring deltagarnas verkliga förutsättningar att hantera den här typen av frågor.

Det tredje kvalitetskriteriet handlar om att underbygga sin data genom exempel (Elliott et al., 1999). Vårt sätt att förhålla oss till detta kvalitetskriterium har varit att vara nog med att frekvent använda citat från deltagarna, som grund för våra tolkningar. På flera ställen har vi dessutom använt citat från flera olika deltagare, för att underbygga en poäng och visa på en bredd i datan. Det fjärde kvalitetskriteriet handlar om att kontrollera trovärdigheten i de teman som tas fram i en kvalitativ studie. En brist med den befintliga studien är att detta kvalitetskriterium inte har uppfyllts utifrån de förslag på tillvägagångssätt som föreslås i artikeln av Elliott et al. (1999). I artikeln föreslås att kvalitativa forskare bör kontrollera trovärdighet antingen genom att fråga intervjudeltagarna om man tolkat dem rätt efter att teman tagits fram, att utgå från flera kvalitativa analyser eller forskare, jämföra flera kvalitativa perspektiv eller att använda kompletterande information, exempelvis kvantitativa data. Vi har dock genom både diskussion med varandra, samt tillsammans med vår handledare, strävat efter trovärdighet i våra teman. Att på ett flexibelt sätt följa de steg som presenteras av Braun och Clark (2022) har också varit en del av att kvalitetssäkra processen.

Elliott et al. (1999) tar som femte kvalitetskriterium upp vikten av koherens i den skrivna studien, där nyanser i resultat och data samtidigt framhålls. I arbetet med detta kvalitetskriterium har vi i skrivandet av uppsatsen prioriterat sammanfattningar, nyanser och olika perspektiv samt struktur i texten, i hopp om att den röda tråden är tydlig för läsaren. Detsamma kan kopplas till det sjunde kriteriet, att vi strävat efter att skriva på ett sätt som resonerar med den som läser uppsatsen.

Studiens betydelse och framtida forskning

Det sjätte kvalitetskriteriet som beskrivs av Elliott et al. (1999) berör hanterandet av specifika respektive generella forskningsuppdrag. Vi har strävat efter att presentera en generell bild av HR-personals erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Vår strävan har varit att undersöka erfarenheter på ett utforskande sätt. Det är rimligt att tänka sig att studiens resultat skulle kunna säga något om vilka erfarenheter HR-personal i Sverige

har av arbete med dessa frågor generellt. Flera av intervjudeltagarna nämnde att deltagandet i studien fått dem att reflektera kring hur de på sina respektive arbetsplatser arbetar med hbtqi-frågor. Att informera deltagarna om begreppen mikroaggressioner och minoritetsstress skulle dessutom kunna ses som en typ av psykoedukativ insats.

Även om det är svårt att veta vilken överförbarhet den befintliga studien har utifrån den heterogena profession som HR utgör, kan den ändå möjligen ses som en grund att utgå från för att formulera vidare frågor som skulle kunna hjälpa fortsatt forskning. I framtiden behövs mer studier som undersöker HR-personals erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Detta kan med fördel ske både utifrån kvalitativ och kvantitativ forskning. Utifrån den befintliga studien blev det inte helt tydligt vem det egentligen är som främst bär ansvaret för dessa frågor i en arbetskontext och hur ansvarsfördelningen bör se ut för bästa möjliga resultat. Detta skulle kunna vara något att fördjupa inom ramarna för framtida forskning. Den befintliga studien inkluderar hela hbtqi-begreppet i frågeställningen, men tar på ett mycket begränsat sätt upp grupperna queer- och intersexpersoner. Likaså är forskningen kopplat till transpersoners situation på arbetsplatser begränsad. I framtida forskning är det viktigt att inkludera dessa gruppers upplevelser och erfarenheter.

Konklusioner

Med utgångspunkt i studiens resultat dras slutsatsen att HR-rollens bredd i omfattning, oförutsägbarhet vad gäller arbetsdagarnas upplägg och tidsbrist för HR-personal komplicerar det främjande arbetet för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Av resultatet framkommer att det är ovanligt att åtgärder specifikt riktas mot hbtqi-personers arbetsmiljö, men att det finns en bredd i och variation av mer generella åtgärder för psykosocial arbetsmiljö. Detta skulle kunna tyda på ett arbete som är mer generellt inriktat på att uppnå en god arbetsmiljö, snarare än på att arbeta utifrån specifika diskrimineringsgrunder. Intervjudeltagarna framförde att klimat, kultur, språkbruk och jargong är viktiga faktorer för en god arbetsmiljö. I linje med tidigare forskning visar resultatet att hbtqi-personers arbetsmiljö påverkas av många olika faktorer, som troligtvis också interagerar med varandra. Ansvarsfördelningen avseende arbete med dessa frågor bör rimligtvis utgå från olika nivåer, från nivå av anställd personal upp till lednings-, chefs- och organisatorisk nivå. Utifrån detta spelar HR-personal en viktig roll i det främjande och förebyggande arbetet. Mer forskning behövs om hur detta arbete kan utformas på bästa sätt.

Författarnas bidrag och ansvar

Anna Hasselgren och Cornelia Karlsson har skrivit den här uppsatsen inom forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* under handledning av Tove Lundberg. Som uppsatsförfattare har vi gemensamt utformat syfte, frågeställning och design. Vi ansvarar också för databearbetning och de slutsatser som dras i den aktuella examensuppsatsen. Vi har transkriberat och kodat hälften av intervjuerna vardera, men genomfört resterande dataanalyser tillsammans. Vi har gemensamt och i lika omfattning bidragit till alla delar av uppsatsen, och är båda ansvariga för de slutsatser som presenteras och för uppsatsen i sin helhet.

Referenser

- Ahl, H., Bergmo-Prvulovic, I., & Kilhammar, K (Red.). (2017). *HR: Att ta tillvara mänskliga resurser* (1 uppl.). Studentlitteratur.
- 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/10.1002/cdq.12030>
- Ambjörnsson, F. (2016). *Vad är Queer?* (2 uppl.). Natur & Kultur.
- Arbetsmarknadsdepartementet (2022). *Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*. <https://www.regeringen.se/contentassets/93e20976982b4d798400b20ac57a966f/handlingsplan-hbtqi-221031.pdf>
- Arbetsmiljölagen* (SFS 1977:1160). Arbetsmarknadsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolak-19771160_sfs-1977-1160/#K1
- Backer Grønningsæter, A., & Lescher-Nuland, B. R. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen. Undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune*. Oslo: Fafo.
- 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>
- Boglund, A., Hällstén, F., & Thilander, P. (2021). *HR-transformation på svenska: Om organisering av HR-arbete* (2 uppl.). Studentlitteratur.
- Brewster, M. E., Velez, B. L., Mennicke, A., & Tebbe, E. (2014). Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 159–169. <https://doi.org/10.1037/sgd0000030>
- 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>
- Bränström, R. (2017). Minority stress factors as mediators of sexual orientation disparities in mental health treatment: a longitudinal population-based study. *Journal of*

- Epidemiology and Community Health, 71(5), 446–452. <https://doi.org/10.1136/jech-2016-207943>
- 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. <https://doi.org.ludwig.lub.lu.se/10.1108/02610150710777060>
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender Identity Issues and Workplace Discrimination: The Transgender Experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1), 121–140. <https://doi.org/10.2190/WR.14.1.g>
- Diskrimineringslagen* (SFS 2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Diskrimineringsombudsmannen (2021, 15 Oktober). *Att motverka diskriminering av hbtqi-personer*. Hämtad 2023-11-20 från <https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/sexuell-lagning-en-av-de-sju-diskrimineringsgrunderna/att-motverka-diskriminering-av-hbtqi-personer>
- Diskrimineringsombudsmannen (2023a, 28 September). *Vad är diskriminering?* Hämtad 2023-11-20 från <https://www.do.se/diskriminering/vad-ar-diskriminering>
- Diskrimineringsombudsmannen (2023b, 11 April). *Direkt och indirekt diskriminering*. Hämtad 2023-11-20 från <https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering>
- Diskrimineringsombudsmannen (2023c, 8 Juni). *Trakasserier och sexuella trakasserier*. Hämtad 2023-11-20 från <https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier>
- Diskrimineringsombudsmannen (2023d, 5 September). *Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder i fyra steg*. Hämtad 2023-11-20 från <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg>
- 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 & Society*, 21(3), 299–318. <https://doi.org/10.1080/13573322.2014.935317>
- 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>
- European Union Agency For Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- 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 - Resultat från nationella folkhälsoenkäten Hälsa på lika villkor*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/682897c8422c4e63889ea99aa875e197/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>
- Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner - En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>
- Folkhälsomyndigheten (2017). *Metoder för att främja en god hälsa bland hbtq-personer – Resultat från en kartläggande litteraturöversikt*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/47348a5788f543c4b5486e08c0872b20/metoder-framja-god-halsa-hbtq-personer.pdf>
- Folkhälsomyndigheten (15 Mars 2022). *Hbtqi*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/sexuell-halsa-hivprevention/hbt/>
- 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>
- Herek, G. M. (2007). Confronting sexual stigma and prejudice: Theory and practice. *Journal of Social Issues*, 63(4), 905–925. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2007.00544.x>
- 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>

- Holman, E. G., Ogolsky, B. G., & Oswald, R. F. (2022). Concealment of a Sexual Minority Identity in the Workplace: The Role of Workplace Climate and Identity Centrality. *Journal of Homosexuality*, 69(9), 1467-1484–1484.
- 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>
- Lee, H. W., Pak, J., Kim, S., & Li, L.-Z. (2019). Effects of human resource management systems on employee proactivity and group innovation. *Journal of management*, 45(2), 819–846. <https://doi.org/10.1177/0149206316680029>
- 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>
- Lunds universitet. (6 december 2023). *Human Resources – Kandidatprogram*. Lunds universitet. <https://www.lu.se/lubas/i-uoh-lu-SGHUR>
- Malterud, K., & Bjorkman, M. (2016). The Invisible Work of Closeting: A Qualitative Study About Strategies Used by Lesbian and Gay Persons to Conceal Their Sexual Orientation. *Journal of Homosexuality*, 63(10), 1339–1354. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1157995>
- 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/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- 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/wp-content/uploads/2022/06/Hbtq_kunskapssammans_digital.pdf
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (2022). *Jag är inte ensam, det finns andra som jag*. <https://www.mucof.se/publikationer/jag-ar-inte-ensam-det-finns-andra-som-jag#:~:text=P%C3%A5%20uppdrag%20av%20regeringen%20har,s%C3%A4mre%20%C3%A4n%20f%C3%B6r%20andra%20unga.>

- Nadal, K. L., Rivera, D. P., & Corpus, M. J. H. (2010). Sexual orientation and transgender microaggressions: Implications for mental health and counseling. In D. W. Sue (Ed.), *Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact* (pp. 217–240). John Wiley & Sons, Inc.
- 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.
<https://doi.org/10.1080/19361653.2011.584204>
- 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>
- Ohlsson-Sandahl, F. (2017). Heteronormer, HBTQ och queer på arbetsplatsen. I K. Kilhammar (Red.), *HR: Att ta tillvara mänskliga rättigheter* (1 uppl., s. 151-161). Studentlitteratur.
- 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>
- Rennstam, J. (2023). *Sexuality in the Swedish Police. From Gay Jokes to Pride Parades*. Taylor & Francis.
- RFSL (25 november 2021). *Hbtqi*. <https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/hbtqi/>
- Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Atlas.
- Singh, R. S., & O’Brien, W. H. (2019). 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>
- Socialstyrelsen (2016). *Psyisk ohälsa bland personer i samkönade äktenskap*.
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2016-2-23.pdf>

- Summanen, E., & Wurm, M. (2023). *Trans: Fakta, forskning och erfarenheter* (1 uppl.). Natur & Kultur.
- Tangen, H., & Breyer-Witt, R. (2015). *Evidensbaserad HR: Från bra till bättre HR-leveranser*. (1 uppl.). Studentlitteratur.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1917219>
- Thorne, S. R., Hegarty, P., & Hepper, E. G. (2021). Love is heterosexual-by-default: Cultural heterosexism in default prototypes of romantic love. *The British journal of social psychology*, 60(2), 653–677. <https://doi.org/10.1111/bjso.12422>
- 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>
- 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>

Bilagor

Bilaga 1. Annonser



Arbetar du inom HR - se hit!

Arbetar du inom HR och med arbetsmiljöfrågor? Vi söker nu deltagare till en intervjustudie med fokus på att främja hbtqi-personers arbetsmiljö. Vi läser sista terminen på psykologprogrammet vid Lunds universitet och intervjuerna genomförs som en del av vårt examensarbete. Vår studie är en del av ett större forskningsprojekt som undersöker minoritetsstress för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Vi söker därför dig som vill dela med dig av dina yrkesmässiga erfarenheter. Intervjuerna förväntas ta ca 60 minuter och kan ske på plats (i Skåne) eller via zoom beroende på vart i landet du befinner dig. Intervjuerna kommer äga rum under september 2023.

Låter det här intressant? Hör gärna av dig till oss så skickar vi mer information. Vi är även tacksamma om du delar annonsen vidare till andra som du tror kan vara intresserade av att delta.

Anna Hasselgren (an3111ha-s@student.lu.se)
Cornelia Karlsson (co3747ka-s@student.lu.se)
Forskningsledare: Tove Lundberg, leg. psykolog och docent (tove.lundberg@psy.lu.se)

Bilaga 2. Informationsbrev



LUNDS
UNIVERSITET

Informationsbrev

Vill du delta i studien ”HR-personals erfarenhet av att arbeta med att främja hbtqi-personers arbetsmiljö”?

Du har fått denna information eftersom du har visat intresse för projektet. Projektet genomförs under hösten 2023. Du som arbetar inom HR med arbetsmiljöfrågor kan delta i den här studien.

Bakgrund och syfte

Syftet med studien är att undersöka HR-personals yrkesmässiga erfarenheter av att arbeta med att främja hbtqi-personers arbetsmiljö. Detta är enormt viktigt då hbtqi-personer i stort upplever mer psykisk ohälsa än heterosexuella cispersoner. Den ojämlika hälsan kan förklaras av minoritetsstress (Meyer, 2003), som orsakas av sociala förutsättningar kännetecknat av diskriminering, avvisande och fördomar mot vissa grupper i samhället. Vad som kännetecknar minoritetsstress hos hbtqi-personer är exempelvis negativa händelser som kränkningar, hot och våld samt socialt avvisande, extra vaksamhet samt farhågor kring att dessa händelser kan uppstå, att man gömmer sin sexuella läggning och/eller könsidentitet samt att negativa samhälleliga attityder mot hbtqi-personer internaliseras (Björk & Wahlström, 2018; Meyer, 2003). Just arbetsplatsen kan både vara en miljö där hbtqi-personer upplever utsatthet och en miljö som kan främja hbtqi-personers hälsa.

Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 1§ syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen, 2008). Även om denna skyddande lagstiftning existerar så finns nästintill ingen forskning i Sverige som tydligt pekar ut vilka utmaningar hbtqi-personer kan stöta på i sitt arbetsliv eller vilka konkreta aktiva åtgärder som upplevs som stöttande.

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. Resultaten kommer också rapporteras på ett sådant sätt att enskilda individer inte går att identifiera.

Dina svar kommer att behandlas så att obehöriga inte kan ta del av dem. Inspelningarna kommer att förvaras inlåsta när de inte används. 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 Integritetsskyddsmyndigheten, 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 att få tänka kring dem tillsammans med någon. Det kan även kännas meningsfullt att bidra till ökad kunskap om hur en god arbetsmiljö kan främjas, 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 LUP Student Papers. 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.

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

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

Cornelia Karlsson
Psykologstudent
co3747ka-s@student.lu.se
076-8666460

Anna Hasselgren
Psykologstudent
an3111ha-s@student.lu.se
070-8229329

Bilaga 3. Intervjuguide

1. Skulle du vilja berätta om din yrkesroll i allmänhet - Hur länge har du arbetat inom HR och specifikt hur länge har du arbetat med arbetsmiljöfrågor? Vill du beskriva en vanlig dag på jobbet - hur kan den se ut?
2. Hur arbetar du specifikt med anställdas arbetsmiljö? Kan du ge exempel?
3. Hur ser dina erfarenheter ut av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?
 - a. Hur skulle du vilja att det var?
 - b. Finns det något du tycker skulle behöva förändras för att det skulle kunna bli så?
4. Kap 3 i diskrimineringslagen handlar om aktiva åtgärder. Vad tänker du på när vi säger aktiva åtgärder?
 - a. Vad har du för erfarenheter av att som HR-anställd arbeta förebyggande mot diskriminering av specifikt hbtqi-personer?
 - b. Kan du ge konkreta exempel? Var det något som gick bra? Mindre bra? Vad hände rent konkret?
 - c. Med den erfarenheten i ryggen, finns det något som du skulle önska såg annorlunda ut?
5. Förutom diskrimineringslagen som vi pratade om tidigare, så finns arbetsmiljölagen med ändamålet att förebygga ohälsa samt uppnå en god arbetsmiljö.
 - a. Hur förhåller du dig i din yrkesroll till den lagstiftning som finns, både diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen?
 - b. Hur närvarande skulle du säga att dessa lagar är i din arbetsvardag?
 - c. Om närvarande/inte närvarande: Ge gärna konkreta exempel
6. Vad tänker du att det kan finnas för svårigheter och utmaningar för hbtqi-personer när det gäller arbetsmiljö?
7. Vad har du för tankar kring begreppet minoritetsstress kopplat till hbtqi-personer?
 - a. Är detta något du tror är närvarande på din arbetsplats? Finns det risk att det sker?

8. Vad har du för tankar kring begreppet mikroaggressioner kopplat till hbtqi-personer?

a. Är detta något du tror är närvarande på din arbetsplats? Finns det risk att det sker?

9. Upplever du att du får tillräckligt med stöd från din arbetsplats för att kunna arbeta med denna typ av frågor? På vilket sätt?

a. Om ja, av vem? Ge gärna konkreta exempel på en sådan situation.

b. Om nej, varför tror du att det är så? Vad hade du önskat att du fick för stöd?

10. I en optimal värld, hur skulle arbetet med den här typen av frågor se ut då?

11. Upplever du att det har skett en förändring i hanterandet av denna typ av frågor sedan du började arbeta inom HR?

12. Är det något som vi inte har berört, men som du vill berätta om som handlar om dina erfarenheter av att arbeta främjande för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?

13. Innan vi avslutar har vi en fråga som rör den demografiska datan i studien. Vi vill få en överblick när det gäller deltagarnas åldersspann, så vi tänkte fråga dig hur gammal du är?

Bilaga 4. Samtyckesblankett

BLANKETT FÖR SAMTYCKE

Titel på projektet: HR-personals erfarenhet av att arbeta med att främja hbtqi-personers arbetsmiljö

Forskningsledare: Tove Lundberg

Intervjuare: Cornelia Karlsson och Anna Hasselgren

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 forskningsledaren/handledaren: tove.lundberg@psy.lu.se