



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykologprogrammet

”Vi behöver lära oss att reflektera om normer”

En reflexiv tematisk analys om antidiskrimineringsexperters erfarenheter av att arbeta hälsofrämjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen

Författare David Kummerfeldt & Hedvig Roxenius

Psykologexamensuppsats. 2024

Handledare: Tove Lundberg
Examinator:

“We need to learn how to reflect on norms”

A reflexive thematic analysis on the experiences of anti-discrimination experts in promoting health for LGBTQI-people in the workplace

Abstract

Research shows that people within the LGBTQI-community have poorer mental health compared to the general population. The workplace is an area where LGBTQI-people are at risk of being exposed to discrimination and minority stress. The workplace can, however, also be seen as an integral part of people's lives and act as a protective factor against mental health issues. The promotion of a healthy working environment can serve an important role in the support of LGBTQI-people's health. This study examined the experiences of anti-discrimination experts regarding their work using active measures based on Swedish discrimination legislation to improve the work-related health of LGBTQI-people. The purpose of this study was to gather their experiences in order to promote better knowledge on how to work with active measures in the workplace. This study was centered around the following research question: How, according to anti-discrimination experts, can workplaces improve the work-related health of LGBTQI-people? In this qualitative study, we interviewed ten anti-discrimination experts in semi-structured interviews, analysed with reflective thematic analysis and two main themes were identified: *Insight – what do we need to consider?* and *Reality - Where are we and where do we go from here?* The results show that the legislation regarding active measures is vague and hard to interpret, which makes working with and implementing active measures more complicated. The results also show that an anti-oppressive understanding is important for progression, where continuous reflection is necessary. The study underlines the importance of a situation-based, ongoing work against discrimination leading to concrete actions.

Keywords: LGBTQI, discrimination, minority stress, active measures, Swedish legislation

“Vi behöver lära oss att reflektera om normer”

En reflexiv tematisk analys om antidiskrimineringsexperTERS erfarenheter av att arbeta hälsofrämjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen

Sammanfattning

Forskning visar att hbtqi-personer har en sämre psykisk hälsa än övriga befolkningen. Arbetsplatsen är en kontext där hbtqi-personer ofta utsätts för diskriminering och upplever minoritetsstress. Samtidigt kan arbetsplatsen utgöra en viktig del av människors liv och ha en skyddande effekt mot psykisk ohälsa. Främjande av en god arbetsmiljö kan därför vara en viktig faktor för hbtqi-personers hälsa. Denna studie undersökte antidiskrimineringsexperTERS erfarenheter av arbete med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagstiftningen för att främja hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa. Syftet var att sammanställa dessa erfarenheter för att stärka kunskapen om hur arbetsplatser kan arbeta med aktiva åtgärder. Studien utgick från följande frågeställning: Hur beskriver antidiskrimineringsexperTER att arbetsplatser, utifrån diskrimineringslagstiftningen, bör arbeta för att främja arbetsrelaterad hälsa för hbtqi-personer på bästa sätt? Denna kvalitativa studie inkluderar nio intervjuer med personer utifrån deras expertis inom antidiskriminerande arbete med hjälp av semistrukturerade intervjuer. Intervjuerna analyserades i en reflexiv tematisk analys och utmynnade i två huvudteman: *Förståelse – vad behöver vi tänka på?* och *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?* Resultatet visar att lagstiftningen som aktiva åtgärder utgår ifrån är diffus och svårtolkad, vilket komplicerar arbetet med aktiva åtgärder och dess implementering. Resultatet visar vidare att ett normkritiskt perspektiv är viktigt för förändring och att kontinuerlig reflektion krävs. Studien poängterar vikten av ett situationsanpassat, fortgående arbetssätt mot diskriminering som mynnar ut i konkreta handlingar.

Nyckelord: Hbtqi, diskriminering, minoritetsstress, aktiva åtgärder, lagstiftning

Tack!

Vi vill rikta ett stort tack till våra intervjudeltagare som gav sin tid och deltog! Tack för att ni delat med er av era värdefulla tankar, upplevelser och erfarenheter. Ni har bjudit på en mängd klokheter och tänkvärda perspektiv som vi tar med oss och som möjliggjort denna studie. Vi vill rikta ett rungande tack till vår otroliga handledare Tove Lundberg, ditt stöd och engagemang, din tillgänglighet och din sprudlande positivitet har gett oss energi och betytt mycket för oss. Vi vill tacka våra familjer, partners och övriga nära och kära för ert ovärderliga tålamod, stöd och uppmuntran. Sist, men inte minst, vill vi tacka varandra för vårt fina samarbete där vi kompletterat varandra i skapandet av denna studie. Vi har varit duktiga!

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Hbtqi-personers arbetsvillkor	2
Förebyggande och hälsofrämjande lagstiftning för svenska arbetsplatser.....	6
Vad är antidiskrimineringsarbete?	8
Vem jobbar med antidiskriminering och vad jobbar de med?	8
Diskrimineringsombudsmannen.....	9
Antidiskriminering och inkluderande arbete.....	10
Utmaningar.....	13
Syfte och frågeställning	15
Metod.....	15
Deltagare	16
Datagenerering	16
Dataanalys	17
Etiska överväganden.....	18
Resultat	19
Förståelse – vad behöver vi tänka på?.....	20
Vi måste lära oss att reflektera över normer	21
Hur reflektionen blir praktisk.....	23
Mindre synliga förväntningar på hbtqi-personer på arbetsplatsen	26
Verkligheten – var är vi och hur kommer vi framåt?	29
Vad behövs och varför ingenting händer	30
Lagen och verkligheten	32
Exempel på formulering av aktiva åtgärder	35
Diskussion	38
Det tankemässiga arbetet	39
Perspektivträngsel och tankekrockar i konkretiserandet	42
Lagstadgade förutsättningar.....	44
Styrkor och begränsningar	46
Konklusion.....	49
Författarnas bidrag och ansvar	50

Referenser	51
Bilagor	61

Inledning

Hälsa och arbete är nära sammankopplat där anställning och ekonomisk stabilitet är viktiga faktorer för att främja välmående (Saunders & Nedelec, 2014). Arbete ger, förutom att vara en utgångspunkt för självförsörjande, möjlighet för en person att känna sig som en del av samhället och ingå i ett sammanhang och påverka. Det är en målsättning för Sveriges riksdag att alla, oberoende av könsidentitet, sexuell läggning, eller könsuttryck, ska ha bra arbetsvillkor och möjlighet till arbetsmässig utveckling (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022). För att säkra detta i Sverige reglerar Arbetsmiljölagen (1977:1160) exempelvis arbetsmiljön i relation till kränkande särbehandling, konflikter och förutsättningar för samarbete. Diskrimineringslagen (2008:567) skyddar också minoritetspersoner genom att arbetsgivare är skyldiga att både förhindra att diskriminering sker, genom så kallade aktiva åtgärder, och agera efter att det har skett.

Rapporter från Sverige visar dock att homo- och bisexuella personer i högre utsträckning utsätts för diskriminering i jämförelse med heterosexuella personer (Folkhälsomyndigheten, 2014). I en arbetslivskontext har förutom diskriminering också utsatthet i form av bristande bemötande till regelrätta kränkningar dokumenterats i forskning (Aksoy et al., 2019; Cancela et al., 2024; Nadal et al., 2011). Enligt minoritetsstressmodellen leder diskriminering och annan utsatthet till negativa hälsokonsekvenser (Meyer, 2003). Både svensk (Bränström, 2017) och internationell forskning (Meyer, 2003; Nicholas & Bresin, 2024) visar att hbtqi-personer har en sämre psykisk hälsa än den generella befolkningen, och det gäller även i en arbetsrelaterad kontext (Försäkringskassan, 2020; Galupo & Resnick, 2016). För transpersoner är risken särskilt stor för att uppleva ohälsa (Köllen, 2016). Utsatthet i en arbetskontext leder således till en rad negativa psykologiska och yrkesrelaterade följder för hbtqi-personer, vilket med ett arbets- och organisationspsykologiskt förhållningssätt behöver motverkas.

Ur ett antidiskrimineringsperspektiv har arbetsgivaren en avgörande position, och arbetsplatser kan göra en rad organisatoriska insatser, för att stötta personer i en minoritetsposition gällande sexualitet eller könsidentitet. Studier visar till exempel att insatser som implementering av antidiskrimineringspolicyer och utbildning för att främja mångfald setts bidra till en minskad interpersonell diskriminering (Holman, 2018; Nowack & Donahue, 2020).

Mer kunskap behövs dock i hur detta arbete kan göras i Sverige så att arbetsgivare har den kunskapsgrund de behöver för att infria intentionerna i såväl Diskrimineringslagen (2008:567), som Arbetsmiljölagen (1977:1160). En viktig aspekt i att säkerställa rättigheter för hbtqi-personer är att systematisera den expertis professionella som arbetar med antidiskriminering besitter. Syftet med denna uppsats är således att utforska antidiskrimineringsexperters erfarenheter för att kunna förbättra det främjande arbetet för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatser i Sverige.

Hbtqi-personers arbetsvillkor

Arbetsplatsen spelar en central roll för människor, och att kunna vara sig själv på jobbet är en förutsättning för att trivas, men också för att se arbetet som meningsfullt och sig själv som värdefull i sitt arbete (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Så ser det inte ut för alla. Majoriteten av homosexuella på svenska arbetsplatser känner sig delaktiga, trygga och accepterade i arbetsgemenskapen (Björk & Wahlström, 2018), men generellt utsätts hbtqi-personer för kränkningar och diskriminering i större utsträckning än personer som inte identifierar sig som hbtqi. År 2021 uppgav 14% av hbtqi-personer i Sverige att de blivit diskriminerade, med fysisk eller verbal trakassering, på arbetsplatsen under de senaste 12 månaderna (European Union Agency For Fundamental Rights, 2020). Detta står i jämförelse med det europeiska genomsnittet för hbtqi-personer, som är 21%. I undersökningen representerar en specifik sexuell minoritet (homosexuella män) majoriteten av tillfrågade deltagare, även i det svenska urvalet. Det framgår inte tydligt huruvida diskriminering mot andra hbtqi-personer än homosexuella män är annorlunda inom Sverige, men 35% av tillfrågade transpersoner i hela EU rapporterade diskriminering under det gångna året, och vi kan anta att Sveriges 14% inte stämmer för alla hbtqi-minoriteter. Ett exempel inom arbetslivet är att hbtqi-personer bedöms som mindre kvalificerade baserat på sin sexualitet, trots jämbördiga meriter och förmågor (Holman, 2018). Hbtqi-personer kallas heller inte lika ofta till arbetsintervjuer och riskerar att missgynnas vid befordringar (Köllen, 2016).

En sammanfattande teori som beskriver de konsekvenser som följer individens utsatthet och hot av utsatthet är minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003). För hbtqi-personer innebär minoritetsstress de konsekvenser som uppstår till följd av att bryta mot normer för kön, könsuttryck och/eller sexualitet, vilket blir ett tillägg på de generella livsstressorer alla

människor har (Meyer, 2003). Att minoritetsstress uppstår kan förstås utifrån cisnormativitet, som utgår från binära uppdelningar av biologiska kön och förväntningar på könsuttryck (Anderson, 2024), respektive heteronormativitet, som innebär idéer om att alla känner attraktion till det binärt motsatta könet och andra föreställningar om sexualitet och genus (Ambjörnsson, 2016). Båda normativiteterna har inneboende värderingar om vad som är önskvärt och naturligt (Ambjörnsson, 2016; Boe et al., 2020). Detta skapar ramar som kan leda till känslor av begränsning av och utmaningar för människor att definiera sig själva och normaliserar majoritetsnormers positionering på bekostnad av minoriteters upplevelser (Boe et al., 2020).

Normativiteten skapar utsatthet på två sätt genom anngörande och assimilering enligt Rosenberg (2002). Anngörande utgår från att utesluta egenskaper, och därmed personer som har dessa egenskaper, som anses avvika från normen. Principen utgår från ett dikotomt förhållningssätt av antingen-eller, med inneboende värderingar av andra egenskaper än normens som atypiska och bekymmersamma. Det blir en värderande positionering som i sin tur orsakar ett anngörande där ”vi” ställs mot ”dem” (Corlett et al., 2023; Rosenberg, 2002). Den andra principen, assimilering, beskriver trycket från normativiteten att anpassa de egenskaper, och därmed sig själva, som den dominanta normen anser atypisk och avvikande till det normen accepterar. Samma tryckande krav ställs inte på de dominanta egenskaperna. Heterosexualiteten behöver enligt normen inte granskas, förklaras och berättigas på samma sätt som andra sexualiteter. Ingången blir belönande för den normativa majoriteten och undvikandet av ifrågasättande bidrar till att bibehålla den konstruerade indelningen ”vi” och ”dem”. Jonsson (2009) har benämnt arbetsplatser som heterosexualiserade rum, utifrån en heterosexualitetsnorm som återspeglas i samtalsämnen. Det är viktigt att granska hur normativiteterna verkar och bibehålls, som Giuffre et al. (2008) har kunnat visa upplever lesbiska, gay och bisexuella personer subtil diskriminering och negativ särbehandling utifrån sin sexualitet även på ”gay-vänliga” arbetsplatser. Aksoy et al. (2019) beskriver hur homosexuella män visserligen har en större sannolikhet att nå lägre chefspositioner än heterosexuella män, men att det existerar ett gay-glastak som begränsar möjligheten att nå högre positioner.

Att heteronormativa och cisnormativa klimat har skadlig påverkan för hbtqi-personer i arbetslivet finns det väl belagt stöd för i den etablerade forskningen (Myndigheten för

arbetsmiljökunskap, 2022). I tillägg till normativitetsteori förklarar minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003) hur både distala, externa påfrestande omständigheter, och proximala processer, interna och av en mer subjektiv art, bidrar till ohälsa för en individ med en minoritetsposition. De distala processerna inkluderar utsatthet för våld och diskriminering (Frost & Meyer, 2023). Distala faktorer som trakasserier och direkt diskriminering påverkar upplevd tillfredsställelse och engagemang i relation till sin arbetsplats, men också yrkesval, frånvaro från jobbet och sannolikheten att personer söker sig vidare till en annan arbetsplats (Holman, 2018).

I de distala faktorerna ingår också så kallade mikroaggressioner, som beskriver subtila och vardagliga påhopp som verkar förminsande och förödmjukande för hbtqi-personer (Frost & Meyer, 2023). Mikroaggressioner kan ha såväl beteendemässiga som verbala uttryck med negativ påverkan på andra (Fors, 2020), och manifesteras på olika sätt i tre övergripande former (Nadal et al., 2011; Vaccaro & Koob, 2019). Mikrokränkningar sker genom ett medvetet nedsättande språk, kränkande jargong eller nedsättande kommentarer (Björk & Wahlström, 2018). Mikroförömläpningar sker genom omedvetna maktdemonstrationer eller opassande kommentarer och gränslöshet, såsom att ställa personliga och integritetskränkande frågor som den som utsätts förväntas ha överseende med. Mikroinvalidering innebär situationer där hbtqi-personers levda erfarenhet invalideras (Nadal et al., 2011). Det kan ske genom ett osynliggörande eller en ovilja att se sitt agerande som problematiskt, och leder ofta till att den som invalideras anklagas för att vara överkänslig och överreagera. Minimeringen kan göra att personer som utsätts för mikroaggressioner kan tvivla på att de blivit utsatta och att gränsdragningen för vad som utgör en mikroaggression blir svår att dra. Det gör att mikroaggressioner kan vara svårare att komma åt och adressera än öppen diskriminering (Fors, 2020). Mikroaggressioner är av en sådan art att förövaren ofta kan hänvisa till en oavsiktlighet och försök att konfrontera kan ofta vara fruktlösa (Aysola et al., 2018).

De proximala faktorerna har sin rot i socialiseringsprocesser i normen, och speglar att hbtqi-personer upplever och identifierar sig som minoritet (Cancela et al., 2024; Frost & Meyer, 2023). Att identifiera sig som minoritet kan starta stressprocesser, vilka resulterar i en rad emotionella, beteendemässiga och kognitiva reaktioner (Nadal et al., 2014). De som nämns inom minoritetsstressmodellen är internaliserad homo- eller transfobi, att dölja sin identitet och

förväntningar om avvísning, vilket kan leda till negativa konsekvenser som social isolering, ruminering och ohälsa (Hatzenbuehler et al., 2009; Hoy-Ellis, 2023).

Arbetsrelaterade exempel på förväntad utsatthet är att personer som identifierar sig som sexuella minoriteter förväntar sig lägre ingångslöner än heterosexuella personer (Meyer, 2003). Minoritetspersonerna väljer säkrare karriärer, före mer förmånliga, av rädsla för fientliga reaktioner (Shortland & Perkins, 2022) och för att skydda sig mot psykologisk påfrestning (Holman, 2018). I en intervjustudie visades också att graden av självidentifikation som hbtq+-person kan skapa olika förväntningar på heterosexuella allierade (Forbes & Ueno, 2020). Personer som inte såg hbtq+ som framträdande för den egna identiteten hade små eller inga förväntningar på allierades involvering i hbtq-frågor, och efterfrågade istället stöd av en mer vänskaplig, queer-blind art. Efterfrågan går att tolka som en skyddande anpassning hos deltagarna som långsiktigt kan bidra till upprätthållande av heterosexism. Andra deltagare, med accepterad queer-identitet, hade förväntningar på direkt politiska ageranden och validerande av skillnader. Det fanns en önskan om att inte behandlas som alla andra men samtidigt behandlas som vem som helst, på ett värdigt sätt. Att inte blunda för skillnader men heller inte förstärka ett annangörande (Forbes & Ueno, 2020).

Valet att vara öppen med eller dölja sin identitet är komplext påverkat av både distala och proximala processer (Frost & Meyer, 2023). Ett samband har visats mellan internaliserad homofobi och döljande av sin sexuella identitet på arbetsplatsen, där döljande har ett samband med högre nivå av arbetsångest (Holman, 2018). Andra aspekter som visat sig påverka öppenhet på jobbet är graden av diskriminering som personen utsätts för och hur klimatet på arbetsplatsen underlättar eller försvårar att vara öppen med sin sexualitet eller könsidentitet (DeSouza et al., 2017). Olika aspekter av en persons identitet kan vara mer eller mindre framträdande i olika kontexter, något hbtqi-personer kan uppleva en önskan om att kollegor ska validera och ej enbart fokusera på deras sexualitet (Melton & Cunningham, 2014). Vissa väljer en förnekande strategi för att skydda sig själva och ändrar sin partners pronomen till det heteronormativt förväntade könets. Andra väljer en undvikande strategi, och varken bekräftar eller förnekar att vara hbtqi, och en tredje grupp väljer att inte dölja sin sexualitet (DeSouza et al., 2017). Processen att vara öppen med sin identitet är enligt flera (Ambjörnsson, 2016; Björk & Wahlström, 2018) en ständigt pågående avvägning och ett ställningstagande till sociala

konsekvenser som följer öppenheten, vilket hbtqi-personer själva behöver hantera. Det är krävande av en persons resurser att hela tiden behöva förhålla sig till, och att agera i linje med normativiteter, eller att dra sig undan interaktioner på arbetsplatsen. Det bidrar långsiktigt till ett osynliggörande som vidmakthåller normativiteterna (Anderson, 2024; Dias et al., 2021). Ofta förekommer påtryckningar att agera på ett normativt sätt för att inte arbetsrelaterade relationer ska bli lidande (Anderson, 2024). Samtidigt ser forskningen att psykologiskt välmående, resiliens och positiv inställning till arbetet ligger på en högre nivå för personer som väljer att delge sin sexualitet (DeSouza et al., 2017). Att inte vara öppen kan leda till ökad stress och minskad produktivitet (Shortland & Perkins, 2022) förutsatt att öppenheten aldrig är tvingad.

Sammantaget visar forskningen tydligt att hbtqi-personer upplever en större utsatthet på arbetsplatsen än heterosexuella cispersoner, vilket får negativa konsekvenser för både psykisk hälsa och arbetet i sig. Ur ett arbets- och organisationspsykologiskt perspektiv är det därmed avgörande att arbeta för att minska diskriminering och utsatthet.

Förebyggande och hälsofrämjande lagstiftning för svenska arbetsplatser

Trots att forskning visar att vissa grupper har det sämre på jobbet, har alla, oberoende av könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning, rätt till bra arbetsvillkor och möjlighet till arbetsmässig utveckling (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022). I Sverige ska detta säkras av flera lagar som är skyddande för minoritetspersoner på arbetsplatsen, primärt Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Diskrimineringslagen (2008:567). Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen, samt att främja den goda arbetsmiljön. Lagen verkar både för den yttre, fysiska arbetsmiljön, som buller och säkerhet vid maskiner, och relationerna i den interpersonella arbetsmiljön. Arbetsgivarens ansvar förtydligas av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4), i vilka arbetsgivaren tydligt framstår som ansvarig för att föreskrifterna följs och för att förmedla att kränkande särbehandling inte accepteras. Vidare hålls arbetsgivaren ansvarig för att vidta åtgärder för att motverka faktorer i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Arbetsmiljöverket (2015) lyfter att områden som konflikter, konsekvenser av förändringar, arbetsbelastning och förutsättningar för samarbete samtliga täcks av dessa föreskrifter, och att chefer och arbetsledande personal har ett särskilt ansvar.

Diskrimineringslagen i Sverige har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter utifrån flera diskrimineringsgrunder, bland vilka kön, könsöverskridande identitet och sexuell läggning ingår (Diskrimineringslagen, 2008:567). I lagen regleras arbetsgivarens ansvar vilket beskrivs som arbete med aktiva åtgärder. Diskrimineringsombudsmannen (DO) beskriver arbetet som ett kontinuerligt (Diskrimineringsombudsmannen, 2024a), aktivt och utvärderande arbete med syfte att förebygga diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter, för vilket arbetsgivaren är ansvarig (Diskrimineringsombudsmannen, 2024b). DO presenterar tydligt kraven från diskrimineringslagen; att arbetsförhållanden, rekrytering och befordran, anställningsvillkor och löner, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap alla är dimensioner på arbetsplatsen för vilka arbetsgivaren är skyldig att arbeta med aktiva åtgärder. Lagen förbjuder direkt diskriminering, när en individ missgynnas till följd av sämre behandling än en annan i jämförbar situation, och indirekt diskriminering, när saker som exempelvis styrdokument och policyer i grunden ter sig vara neutrala men missgynnar personer baserat på diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringsombudsmannen, 2023b). Trakasserier och sexuella trakasserier, både sexuella och andra ageranden som kränker en persons värdighet kopplat till diskrimineringsgrunderna, täcks även de av diskrimineringslagen (Diskrimineringsombudsmannen, 2023a).

EU:s nationer är alla ålagda att arbeta för grundläggande mänskliga rättigheter (European Union Agency For Fundamental Rights, u.å.) och nationerna arbetar på olika sätt för att nå samma mål. Sveriges diskrimineringslagstiftning skiljer sig från andra nationers på olika sätt, bland annat i antalet diskrimineringsgrunder (Diskrimineringsombudsmannen Finland, u.å.; Rovira, 2022). Diskrimineringslagen (2008:567) kom 2008, och blev då en sammanställd lagstiftning för fler diskrimineringsgrunder och samhällsområden, vilka tidigare täckts av olika lagar. Lehto och Lindholm (2014) menar att forskning då fann att lagstiftningen sågs som svag, svår att implementera och att insatserna kunde bli symboliska snarare än reellt förändrande. Diskrimineringslagens (2008:567) bestämmelser om aktiva åtgärder ändrades 2017, vilket bland annat innebar att arbetsgivare fick en skyldighet att vidta aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter utifrån samtliga diskrimineringsgrunder (Arbetsmarknadsdepartementet, 2018; Lag om ändring i diskrimineringslagen SFS 2016:828).

Sedan dess har diskrimineringslagen uppdaterats flera gånger, med avsikt att stärkas och att bli användbar. I december 2021 publicerades en statlig utredning vars avsikt varit att utifrån specifika frågeställningar utreda diskrimineringslagen (Bull, 2021). Diskrimineringslagen finns i komplexa sammanhang, där hänsyn behöver tas till såväl olika nationella och internationella rättstraditioner. Hänsyn behöver även tas till lika och olika uttryck för diskriminering och kränkning på basis av diskrimineringsgrunder. Utredningen ansåg att lagen är någorlunda välfungerande, men kan inte vara helt tillfredställande från bara ett perspektiv (Bull, 2021). Utredningen föreslog bland annat utvidgat skydd mot diskriminering när ärendet inte handlar om diskriminering mot en identifierad person, som när offentliga uttalanden som inte är riktade mot en person upplevs kränkande på basis av diskrimineringsgrund.

Vad är antidiskrimineringsarbete?

Med Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagen som referenspunkt utförs det antidiskriminerande arbetet, ett kontextuellt bundet och mångfacetterat arbete som kan ske på flera nivåer, beroende av var det utförs. Arbetet ska göras integrerat i alla verksamheter, med aktivt deltagande från medarbetare och en ledning med övergripande ansvar. I samhället finns flera aktörer som särskilt fokuserar på diskriminering och antidiskrimineringsarbete.

Vem jobbar med antidiskriminering och vad jobbar de med?

För många organisationer, bland annat aktörer i civilsamhället som RFSL och Sveriges 17 antidiskrimineringsbyråer, innebär arbetet en blandning av stöd och rådgivning till privatpersoner som upplever diskriminering och bland annat kompetensutveckling och kunskapspridning, kartläggning och processhandledning såväl som opinionsbildning (Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr, 2024; Antidiskrimineringsbyrån Väst, u.å.; RFSL, u.å.). RFSL:s arbete fokuserar på hbtqi-personers mänskliga rättigheter, och hjälper företag, organisationer och ledare att bli mer inkluderande och hbtqi-kompetenta (RFSL, u.å.) i allt från kortare utbildningar till hbtqi-certifiering. Hbtqi-certifiering, eller hbtqi-diplomering, finns idag tillgängligt från RFSL och privata aktörer, samt inom regionala verksamheter (Region Västerbotten, 2022; RFSL, u.å.). Certifieringen beskrivs ske genom processinlärning, i en utvecklingstrappa som tar deltagare från ett första steg, att vilja, till ett sista steg, att inspirera. Anti-förtryckande forskning poängterar att en utopisk vision är en förutspådd idé av en verklighet med andra stela normer, och att antidiskriminerande arbete istället bör vara ett arbete

som vill ha förändring, skillnad, nyhet och skapandekraft. Arbetet handlar inte om att röra sig mot en utopisk plats, det handlar om att röra sig och starta processer (Kumashiro, 2000).

En central del av det utbildande arbetet beskrivs som att, förankrat i sin kontext, synliggöra och reflektera kring normer, privilegier och makt, utifrån olikheter i privilegier baserat på normer och formella och informella hierarkiska strukturer i verksamheter (Kumashiro, 2000). Arbetet antidiskrimineringsbyråerna kan göra är beroende av vilka resurser som finns inom organisationen, exempelvis juridisk rådgivning om organisationen har jurister. Många antidiskrimineringsbyråer arbetar i nätverk med varandra och andra verksamheter som främjar likhet i rättigheter. I Sverige finns flera myndigheter som arbetar strategiskt mot diskriminering, för människors lika rättigheter och möjligheter, som exempelvis Nämnden mot diskriminering och Institutet för mänskliga rättigheter (Institutet för mänskliga rättigheter, u.å.; Nämnden mot diskriminering, u.å.). Myndigheterna har olika uppdrag, och är i olika utsträckning tillgängliga för allmänheten. Den som blivit utsatt för diskriminering på arbetsplatsen i Sverige uppmanas att i första hand vända sig till fackförbund eller arbetsgivarorganisation (Saco, u.å.; TCO, u.å.), i andra hand till DO (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.a).

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en svensk myndighet med uppdrag reglerat i lag att arbeta mot diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Tillsammans med flera andra myndigheter, bland annat Folkhälsomyndigheten och Socialstyrelsen, har regeringen utsett DO som strategisk myndighet i sin hbtqi-strategi. Bland dessa myndigheter har endast DO ett uttalat arbetsfokus (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.d). Regeringens hbtqi-strategi omfattar flera fokusområden, av vilka arbetslivet är ett (Diskrimineringsombudsmannen, 2023d). Arbetslivet är ett nytt fokusområde som flera myndigheter har uppdrag för, men är ett fokusområde som saknar strategiskt ansvarig myndighet (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022). DO, där hbtqi-frågor genomsyrar hela verksamhetens arbete, kan driva rättsärenden för den som blivit utsatt för diskriminering och uppmuntrar anställda att anmäla brister i det aktiva åtgärdsarbetet (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.a). En granskning av verksamheten utförd av DO kan leda till tillsynsbeslut eller rättsärende. Domar i ärenden drivna av DO blir ofta prejudicerande

(Diskrimineringsombudsmannen, u.å.c). DO fyller också en utbildande funktion gentemot arbetsgivare, med stödmaterial och förtydligande om vilka krav som enligt lagen ställs på arbetsgivare avseende förebyggande och främjande arbete för lika rättigheter och möjligheter (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.b; Diskrimineringsombudsmannen, u.å.e).

Processen att bedriva aktivt åtgärdsarbete enligt diskrimineringslagen beskriver DO (2024a) som en cyklisk process med fyra steg. Det första steget är att undersöka risker för diskriminering inom verksamheten, där det poängteras att undersökningen måste utgå från arbetsplatsen och inte individer, så att insatser inte riskerar att bli utpekande och negativt påverka enskilda individer (Diskrimineringsombudsmannen, 2024a). Steg 2 är att analysera de risker och hinder som upptäckts i undersökningen, ett steg som DO beskriver består av reflektioner och analyser, med målet att dra slutsatser om varför det ser ut som det gör. I steg 3 ska verksamheten genomföra förändringsbringande åtgärder, ett steg för både åtgärder med syfte att utjämna skillnader mellan olika grupper, främjande åtgärder, och/eller att undanröja upptäckta risker eller hinder, samt förebyggande åtgärder. Det fjärde steget följer upp och utvärderar de tre tidigare stegen, undersökningen, analysen och åtgärderna, och ger ny kunskap för verksamheten när steg 1 åter påbörjas.

Antidiskriminering och inkluderande arbete

Trots att många aktörer jobbar specifikt med antidiskriminering i Sverige, behövs mer forskning om hur detta ska göras. En utgångspunkt i arbetet är dock ofta att arbetet med antidiskriminering är hälsofrämjande för alla på arbetsplatsen. En större mångfald på arbetsplatsen har visats leda till mer innovation och värdefull kompetens när mångfalden bejakas (Hossain et al., 2020), vilket företag riskerar gå miste om, om de inte arbetar mot diskriminering och för trygghetsfrämjande för alla. Antidiskrimineringsarbetet kan kännas stort och överväldigande, men att fokusera på några få utvalda diskriminerande processer i taget har visat sig vara en framgångsfaktor för förändring (Lehto & Lindholm, 2014).

Arbetsplatsen präglas av sitt sociala klimat, av både formella och informella attityder, normer och kulturer i arbetsgrupper och den större verksamheten (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Det gör att reflexivitet och kritiskt tänkande blir en förutsättning för att förstå verksamhetens behov och brister, och för att komma med väl underbyggda förbättringsförslag som kan minska sociala hälsorisker. Det krävs resurser, som en

samordnande funktion med tillräcklig tid att samordna (Garcia, 2023). Viktigt är dock att denna samordning inte ska leda till att färre personer gör mer (Almén, 2016). Vidare behövs resurser att implementera olika förbättringsförslag. Lehto och Lindholm (2014) menar att reflektion är viktigt men poängterar samtidigt att insatser enbart riktade mot normförändring riskerar att få begränsade resultat. För att minska ojämlikhet och främja mångfald förespråkar de etablering av starkare ansvarstagande för likabehandling med hjälp av tydliga organisationsstrukturer.

I sin rapport *Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer* beskriver Lindberg och Vingård (2012) kunskapsläget för god arbetsmiljö som ofärdigt men inte ostabilt. Med utgångspunkt i positiv psykologi bryter de ner aspekter och identifierar främjande friskfaktorer på arbetsplatsen, friskfaktorer som återspeglas i arbetsmiljölagen och blir målbilder för det aktiva åtgärdsarbetet att röra sig mot. Friskfaktorerna inkluderar:

- ett närvarande, tillitsfullt och engagerat ledarskap
- möjligheter till delaktighet och påverkan
- kommunikation och återkoppling
- ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete
- rättvisa
- transparens
- kontinuerliga möjligheter till kompetensutveckling

Den första identifierade friskfaktorn är det närvarande, tillitsfulla och engagerade ledarskapet. Det innefattar omtanke, tillit, uppmuntran och stöd, vilka bidrar till att anställda får en lägre stressnivå och högt affektivt välmående (Skakon et al., 2010). Stöttande ledare är en av de viktigaste faktorerna som påverkar en individs beslut att dölja sin identitet eller ej (DeSouza et al., 2017), och hbtqi-medarbetare som har en chef som reagerar vid opassande skämt eller kommentarer riktade mot hbtqi-personer har ett väsentligt bättre psykiskt mående i jämförelse med medarbetare vars chef inte ingriper (Björk & Wahlström, 2018). Insatser som att skicka medarbetare med en negativ inställning till hbtqi-personer på mångfaldsträning ses kunna vara ett sätt på vilket ledare kan visa nolltolerans mot diskriminering. (Melton & Cunningham, 2014).

Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete exemplifierar myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021) med behovet av etisk infrastruktur, det vill säga ett sammanhållet,

förankrat och trovärdigt system som alla på arbetsplatsen tror på, kan luta sig mot och använda. Utöver en formell etisk infrastruktur, i nedskrivna policyer och styrdokument, är möjligheter till delaktighet och påverkan, såväl som känslan av tillhörighet och trygghet avgörande för en välfungerande, inkluderande verksamhet eftersom denna trygghet behövs för att människor ska våga ta interpersonella risker (Edmondson, 1999). Detta kan sammanfattas i begreppet psykologisk trygghet, som avser att beskriva hur viktigt det är att gruppmedlemmar känner tillhörighet i verksamheten, både för det individuella välmåendet och för organisationen (Frazier et al., 2017).

Vidare har socialt stöd på arbetsplatsen visats ha ett samband med förbättrad mental hälsa för homosexuella män (Sattler et al., 2016) och lesbiska, gay och bisexuella personer (Verrelli et al., 2019). Upplevt socialt stöd, för vilket ledarskapet och den etiska infrastrukturen spelar en central roll, påverkas också av kollegor och medarbetare. I olika utsträckning efterfrågar hbtqi-personer allierade kollegor och chefer (Forbes & Ueno, 2020). Begreppet allierad avser en person som tillhör en privilegierad grupp och som är förespråkare för marginaliserade gruppers rättigheter (Myers, 2008). Allierade ses kunna bidra symboliskt till marginaliserade grupper genom stöd i hantering av olika situationer, platser eller grupper, vilka kan uppfattas som hotande (Sumerau et al., 2021). Enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) bör varje arbetsplats ha en stödjande arbetsmiljö som inkluderar förankrad policy, aktiviteter som motverkar diskriminering och generellt accepterande hållningar på arbetsplatsen. Formella stödgrupper och matchade mentorer kan vara ett sätt att bidra till en inkluderande miljö (Aysola et al., 2018). Hebl et al. (2012) har även visat att en mentor som också är homosexuell/lesbisk kan ge större arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang.

Att vara allierad kan bidra till att personer som är privilegierade erhåller en moralisk status som separerar dem från att bidra till problematiken. Dock visar forskning att allierade kan agera på ett sätt som bibehåller en maktordning där marginaliserade grupper missgynnas. Det kan ske genom att minoriteter tillskrivs ansvaret för ojämlikheter och att individfokuserade strategier ses som lösningen istället för organisatoriskt ansvar (Sumerau et al., 2021). Droogendyk et al. (2016) anser att det som krävs för att så inte ska bli fallet är att allierade får insikt i vad egna privilegier medför, att tydligt förmedla vilja till social förändring, att stöd sker

på ett sätt som stärker mottagarens autonomi, och avhållsamhet från att appropriera en utsatt social identitet.

Utmaningar

Trots att många viktiga arbetssätt har konstaterats i forskning, lyfts också flera svåra utmaningar med att arbeta med antidiskriminering. Utgångspunkten att det går att förvärva en specifik kompetens för att möta hbtqi-personer på ett bra sätt kan syfta till att främja bemötande, men synsättet tar fokus från maktaspekter och hierarki genom att göra det till en fråga om kunskap (Lundberg et al., 2017). Makt kan beskrivas som en ständigt närvarande dimension av normativitet, där olika maktaspekter ofta samverkar och är aktuella samtidigt. Fors (2020) ser att det kan vara svårare att erkänna då andra missgynnas än att identifiera orättvisor riktade mot oss själva, och att en ojäm maktfördelning kan leda till att de i en utsatt position nedvärderar sig själva eller internaliserar homofobi. Skillnader i makt och privilegier tillskrivs, hos dem som besitter privilegier, ofta egen insats i form av ambition och hårt arbete. Att inneha makt har också visats ha samband med en lägre förmåga att ta andras perspektiv, en oförmåga som kan vara större ju fler privilegier man har (Fors, 2020; Worthen, 2021). Då de med privilegier innehar en position där de styr över diskursen problematiseras ej brister i empati, snarare rättfärdigas det egna beteendet medan fördomar om liknande beteenden hos minoriteter tillåts fortleva (Fors, 2020). Olika studier visar att insatser som implementering av utbildning och antidiskrimineringspolicyer för att främja mångfald setts bidra till en minskad interpersonell diskriminering (Holman, 2018; Nowack & Donahue, 2020).

Kompetensperspektivet innebär flera risker, som att förvärvbar kunskap om människor ofta utgår från förenklande och skeva stereotyper. Kompetensutveckling kan också drivas av en vilja att uppfattas som god och inte förankras, med risk att minoriteter förväntas visa uppskattning för något som upplevs reducerande och inte uppriktigt. Det är också problematiskt att kunskapshöjning på arbetsplatser oftast betraktas som frivilligt, och att skadliga beteenden kan skyllas på okunnighet snarare än bristande kompetens någon måste ansvara för. Något som friskriver från reflektion om sig själv och de privilegier en kan besitta, privilegier vilka människor kan ha svårt att ge upp, såväl som att erkänna (Moss-Racusin et al., 2015).

I Diskrimineringsombudsmannens årliga rapport om förekomst av diskriminering (2023c) beskrivs utsattheten som både mer frekvent och svårare om personer anses bryta mot

normen för fler än en diskrimineringsgrund, och myndigheten lyfter, liksom Lundberg et al. (2017) vikten av ett intersektionellt perspektiv. Aspekter som kan belysas genom intersektionell analys är hur en individs hälsa kan påverkas, vilka möjligheter hen har, och upplevelsen av att vara normbrytande. Interaktionen mellan sociala kategorier blir något som behöver betraktas ur ett maktperspektiv, där tillhörighet och identifikation med flera identitetskategorier gör att diskriminering eller utsatthet blir unik för varje person (Lundberg et al., 2017). Ekonomisk status är en sådan faktor där anteciperad ekonomisk stress, rädsla för framtida ekonomiska nackdelar, är ojämnt fördelad. Marginaliserade grupper har en ökad sannolikhet att uppleva ekonomisk stress och hbtq-personer möter fler ekonomiska utmaningar än hetero-cispersoner, exempelvis genom högre förekomst av fattigdom och löneskillnader (Bosley-Smith, 2023). Kulturell miljö kan också påverka öppenhet för könsuttryck och sexualitet (Shortland & Perkins, 2022). Internaliserad homofobi, en proximal stressor i minoritetsstressmodellen (Frost & Meyer, 2023), är något queer-personer kan behöva hantera. Att dessutom tillhöra fler underordnade identiteter kan göra att ett flerdimensionellt maktschema aktiveras (Forbes & Ueno, 2020).

Det kan bli väldigt komplext att fokusera på alla aspekter samtidigt. Vissa forskare benämner denna utmaning som perspektivträngsel (Jordanson & Peterson, 2024; Svensson, 2020). Begreppet avser att beskriva utmaningen när perspektiv om vilka olikhet antas, som diskriminering och miljöfrågor eller ålder, etnicitet och sexualitet, tränger ut varandra (Almén, 2016; Gulbrandsen & Karinsdotter, 2020). Begreppet används för att förklara att verksamheter i verkligheten behöver välja vad eller vilka frågor de ska fokusera på, vilket legitimerar ojämlighet i åtagande perspektiv emellan (Jordanson & Peterson, 2024). Vad som prioriteras påverkas ofta av maktstrukturer, men perspektiv som prioriteras är inte mindre värda (Gulbrandsen & Karinsdotter, 2020). Svensson (2020) beskriver att ett problem med komplexa helhetsfrågor, där olika perspektiv förutsätts vara lika viktiga, är att det i praktiken uppstår konkurrens om den strategiska nivån frågor ofta är förlagda på. Detta, menar Svensson (2020), kan ge upphov till ett slags självförstärkande komplexitet, eftersom frågor beskrivna som komplexa möts av den ökade konkurrensen (Svensson, 2020). Enligt Jämställdhetsmyndigheten (2024) behövs analyser från flera perspektiv för att möta hela målgrupps behov, och fokus behöver skiftas från samtal om perspektivträngsel till att se maktordningar och perspektiv

samtidigt som en verksamhet ska bedrivas jämlikt. Strategier för att motverka perspektivträngsel, som perspektivtrivsel, fokuserar på att se att perspektiv inte behöver konkurrera med varandra (Garcia, 2023; Jordanson & Peterson, 2024). Perspektiv är inte isolerade, parallella ”stuprör”, utan ses som utgångspunkter vilka ligger väldigt nära och påverkar varandra (Garcia, 2023) och därför behöver ses i en helhet och integreras med varandra och andra arbetsuppgifter, exempelvis kvalitetssäkring, och bli en del av förutsättningen för en kvalitetssäkrad verksamhet (Jordanson & Peterson, 2024).

Forskningen visar tydligt att hbtqi-personer utsätts för och upplever en större utsatthet på arbetsplatsen än heterosexuella cispersoner, vilket leder till negativa konsekvenser för individens psykiska och arbetsrelaterade hälsa, men också till sämre arbetsplatser. Att arbeta för att minska diskriminering och utsatthet blir en bärande del av det arbets- och organisationspsykologiska perspektivet.

Syfte och frågeställning

Syftet med studien är att belysa de erfarenheter och den kunskap som antidiskrimineringsexperter besitter i det främjande arbetet för hbtqi-personers hälsa på arbetsplatser i Sverige. Utifrån detta tar studien sin utgångspunkt i följande frågeställning: Hur beskriver antidiskrimineringsexperter att arbetsplatser, utifrån diskrimineringslagstiftningen, bör arbeta för att främja arbetsrelaterad hälsa för hbtqi-personer på bästa sätt?

Metod

Studien har genomförts som en del av forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående*. Tove Lundberg, som även handlett denna uppsats, är ansvarig för forskningsprojektet som har Lunds universitet som huvudman. Syftet med denna specifika delstudie var att utforska vilka erfarenheter och perspektiv som experter i antidiskrimineringsarbete har av hälsofrämjande arbete för hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa. Willig (2022) menar att den typen av kunskap bäst generas av kvalitativ metodologi och det var metodologin vi valde att använda. För att på bästa möjliga sätt ge informanterna möjlighet att beskriva levda erfarenheter och upplevelser använde vi semistrukturerade intervjuer i vår datagenerering. Med kritisk realistisk epistemologisk ansats analyserade vi

därefter datan med induktiv reflexiv tematisk analys, en metod som anses lämplig utifrån en kritisk realistisk ansats (Braun & Clarke, 2022; Willig, 2022).

Deltagare

Informanterna rekryterades via bekvämlighetsurval där verksamheter eller enskilda som arbetar eller har arbetat med antidiskriminering kontaktades via mail. Sett till samtliga informanternas långa erfarenhet av att arbeta med antidiskriminering beskrivs de i studien som experter och inte utifrån något formellt kriterium. Totalt tillfrågades 24 informanter. Fyra av dem vidareförmedlade kontaktuppgifter till kollegor som ansågs bäst lämpade att delta i intervjuerna. Av de tillfrågade uttryckte 14 personer intresse av att delta i studien. Av dessa kunde tre intervjuer ej genomföras på grund av svårigheten att hitta tid inom begränsad tidsram. En person behövde på grund av hälsoskäl ställa in sin intervju.

Nio intervjuer med totalt 10 deltagare utfördes under februari-mars 2024. I en intervju deltog två informanter från samma organisation som medverkade. Informanterna varierade i vilken yrkesroll de hade och vilken typ av organisation de tillhörde. Deras yrkesbakgrunder inkluderade bland annat juridik och HR inom privat sektor, intresseorganisationer och myndigheter. Vissa organisationer arbetade specifikt med främjande av hbtqi-personers hälsa medan andra drev ett mer generellt antidiskriminerande arbete. Ungefär hälften av informanterna hade ett mer specifikt hbtqi-fokus, medan övriga arbetade övergripande mot diskriminering. Informanterna var mellan 38 och 60 år gamla (medelålder = 45,8 år). Samtliga hade arbetat i olika kontexter av antidiskriminerande arbete i mer än 10 år, och hade varierande utbildningsbakgrunder, från gymnasial nivå till masternivå.

Datagenerering

I samråd med handledaren för examensarbetet utformades en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 2). Intervjuguiden hade för avsikt att skapa reflektion av upplevelser inom olika kontexter av antidiskriminerande arbete och det lagrum informanterna verkar inom. Frågornas innehåll inspirerades av rådande diskrimineringslagstiftning, Myndigheten för arbetsmiljökunskaps rapport (2022) om hbtqi-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö samt insamlat material från en kvalitativ enkät inom forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet*. Öppna frågor uppmuntrade informanterna att reflektera över erfarenheter inom den professionella rollen, och följdfrågor berörde främst förtydligande eller fördjupande, som att

efterfråga konkreta exempel. Intervjuguiden provades i en pilotintervju med en av studiens tilltänkta informanter och denna intervju ledde endast till mindre strukturella förändringar.

Vid samtliga intervjuer närvarade båda författarna, en intervjuade och den andra lyssnade och hade möjlighet att i slutet av intervjun inflika tankar eller kompletterande frågor. Beslutet att båda författarna närvarade kan problematiseras utifrån konsekvenserna av maktasymmetri i två intervjuare och en informant. Det blev ett ställningstagande i avvägning mellan möjliga negativa konsekvenser för informanterna, att informanterna intervjuades i sin professionella roll och inte sin privata och med möjligheten för författarna att tidigt få gemensam förståelse för datan. En intervju genomfördes på plats på informantens arbetsplats. Åtta intervjuer genomfördes och spelades in på en krypterad videolänk via programmet Zoom. Intervjuerna var 56 till 70 minuter långa (medeltid = 62,4 minuter). Efter intervjun sparades ljudfilerna, som sedan transkriberades enligt Braun och Clarkes (2022) rekommendationer. En ordagrann transkription gjordes, med undantag av upprepningar, ovidkommande fyllnadsord och inkorrekt grammatik, för att bibehålla en intakt innebörd av informanternas berättelser. I denna process aidentifierades all potentiellt identifierande information, genom att arbetsplatser, namn och liknande togs bort från den slutgiltiga transkriptionen. Efter avslutad transkribering raderades ljudfilerna.

Dataanalys

Reflexiv tematisk analys innebär att söka djupare, underliggande strukturell mening i data (Braun & Clarke, 2022; Willig, 2022). Vi förstår således vår genererade data som en del av en tolkande process. Genom att vi är del av att tolka informanternas utsagor blir vi författare medskapare av den mening som framträder utifrån våra verkligheter, med de sammanhang, åsikter och erfarenheter vi bär med oss, alltså vår förförståelse.

I enlighet med Braun och Clarkes (2022) rekommendationer började vi bekanta oss med materialet redan under transkriberingen. Eftersom vi båda var närvarande under samtliga intervjuer var vi väl bekanta med vad varje intervju behandlat. Vi valde att med undantag för en intervju transkribera de intervjuer vi själva hållit i, och läste därefter igenom alla intervjuer för att lära känna vår data än bättre. Vid sidan om förde och noterade vi tankar och idéer i takt med att de kom. Initiala koder genererades därefter utifrån de identifierade delarna av datan vi bedömde var meningsbärande och relevanta för forskningsfrågan. Kodningen utfördes i

datorprogrammet Nvivo, den första intervjun gemensamt och resterande transskript på varsitt håll. Efter en sammantagen första kodning hade vi 43 koder. Gradvis reviderades antalet koder i enlighet med Braun och Clarkes (2022) rekommendationer, för mer koncisa koder relevanta för frågeställningen. Ett exempel på revidering var att den initiala koden “Krav på minoritetsperson” sammanfogades med koden “Förväntas ta kampen”. I analysen användes 22 koder.

Utifrån målet att röra oss från mindre meningsbärande enheter (koder) till större meningsfulla mönster (teman) fortsatte vi arbetet med datan i enlighet med Braun och Clarkes (2022) rekommendationer. Med en post-it-lapp för varje kod arbetade vi tillsammans med att avväga varje kods individuella tyngd. Vår ambition var att belysa många dimensioner av komplexa fenomen och att vara observanta på nyanskillnader i de erfarenheter informanterna delgav.

Efter att tre kluster etablerats gick vi tillbaka till transkripten för att vidare undersöka kopplingen mellan data, koder och de kluster som framkommit. Utgångspunkten här var att undersöka meningsfullhet och mängd data för varje tema, samt hur de var avgränsade och hur sammanhängande de upplevdes, som beskrivet av Braun och Clarke (2022). Flera sammanslagningar, utbrytningar och övergripande omarbetningar inom både huvud- och underteman gjordes för att skapa sammanhållna koncept i enlighet med studiens syfte.

Braun och Clarke (2022) förespråkar att avsluta analysen med justering och förfining av de teman som framkommit, vilket vi gjorde. Gemensamt togs sammanfattningar fram, arbetet med vilka hade ambition att förtydliga för oss själva, såväl som att bjuda in en framtida läsare till vem vi ville förmedla de reflektioner analysen genomströmdes av. Skrivandet hade en central roll i denna analyserande fas av processen, i vilken avgränsning och att namnge teman blev ett kontinuerligt arbete. I varje steg använde vi riktlinjerna för kvalitativa studier av Elliott et al. (1999) som grund för att konsekvent utvärdera vår analys.

Etiska överväganden

Det övergripande forskningsprojektet *Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående* har genomgått etikprövning och blivit godkänt av Etikprövningsmyndigheten (diarienummer: 2022-05639-01). Eftersom vårt delprojekt intervjuar experter i egenskap av att vara i sina professionella

roller behandlades inga känsliga eller särskilt skyddsvärda personuppgifter, vilket gör att denna delstudie inte är etikprövningspliktig.

Sett till etiska överväganden togs hänsyn till flera aspekter (Brinkmann & Kvale, 2005), i syfte att upprätthålla god etik utifrån Lagen om etikprövning av forskning som avser människor (2003). Informanterna fick, inför studien, en blankett för informerat samtycke (se bilaga 3) och ett informationsbrev (se bilaga 1) i vilka information gavs gällande studiens bakgrund och syfte, vad deltagande innebar, datahantering och sekretess, projektets huvudman, eventuella risker och fördelar med att delta, hantering av resultat samt frivillighet kring deltagande och möjlighet att när som helst avbryta deltagandet. Innan intervjuerna inleddes fick deltagarna ge informerat samtycke, något som skedde muntligt vid såväl digitala som fysiska intervjuer. Efter att intervjuerna genomförts transkriberades de och tilldelades ett nummer från 1–9. Vid en intervju deltog två informanter samtidigt. Då uppsatsförfattarnas upplevelse var att deras perspektiv var samstämmigt togs beslutet att tilldela båda informanterna ett gemensamt nummer. Anonymisering sågs som särskilt viktigt i vår studie utifrån att antalet antidiskriminerande verksamheter i Sverige är få, vilket gör indirekt identifiering till en risk. Av den anledningen togs information om namn, yrkestitel, arbetsplats, och geografisk plats bort. Om informanterna kommunicerade information av känslig art lät vi dem berätta färdigt men undvek att ställa följdfrågor. Sådana avsnitt av intervjuerna transkriberades genom att bibehålla den generella andemeningen men på ett sätt som säkerställde anonymitet. Ljudinspelningar, samtycken och transkriberingar förvarades på USB-minnen och minneskort på ett sätt där ingen obehörig kunde ta del av materialet.

Som intervjuare har vi också haft vad man kan betrakta som en ensamrätt till tolkning, något som i sig kan betraktas som ett privilegium och en outtalad maktdimension (Brinkmann & Kvale, 2005). Denna position har varit föremål för samtal mellan oss författare, hur vi på ett representativt sätt kan göra tolkningar men samtidigt ha en subjektiv frihet utifrån metoden där en objektivitet är omöjlig att uppnå (Braun & Clarke, 2022).

Resultat

Den reflexiva tematiska analysen utmynnade i två huvudteman med tre respektive underteman (se Tabell 1) och bör förstås som överlappande delar av varandra, aspekter som samtidigt måste finnas i ett förankrat antidiskrimineringsarbete. Huvudtemat *Förståelse –vad*

behöver vi tänka på? innehåller antidiskrimineringsexperternas uppfattningar om hur normers generella och hbtqi-specifika påverkan syns på svenska arbetsplatser. Temat innehåller även informanternas uppfattade behov av det aldrig färdiga reflekterande arbetet och vad det kan innebära att hålla många perspektiv samtidigt. Huvudtemat *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?* innehåller experternas reflektioner om hur uppfattningar om lagen och antidiskriminerande arbete ser ut i relation till verkligheten samt ledning och kollegors ansvar. Temat innehåller även informanternas erfarenheter av var det ofta blir fel och varför, samt tankar kring behovet av det konkreta i arbetsplatsens föränderliga situationer.

Tabell 1.

Huvudteman och underteman

Huvudteman	Underteman
Förståelse – vad behöver vi tänka på?	Vi måste lära oss att reflektera över normer Hur reflektionen blir praktisk
	Mindre synliga förväntningar på hbtqi-personer på arbetsplatsen
Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?	Vad behövs och varför ingenting händer Lagen och verkligheten Exempel på formulering av aktiva åtgärder

Förståelse – vad behöver vi tänka på?

Antidiskrimineringsexperterna beskrev genomgående det övergripande tankemässiga arbetet som en avgörande förutsättning för förankrat främjande arbete, mot diskriminering generellt och för hbtqi-personer specifikt. Resonemangen resulterade i huvudtemat *Förståelse - vad behöver vi tänka på?*, ett huvudtema med tre underteman. Det första undertemat *Vi måste*

lära oss att reflektera över normer, berör informanternas syn på normativiteter, betydelsen av det aldrig färdiga reflekterande arbetet, och hur arbetet kan uppmuntras. Det andra undertemat *Hur reflektionen blir praktisk* berör informanternas syn på olika perspektiv samtidigt, och lyfter blinda fläckar, begreppsliga utmaningar och avvägningen mellan det korrekta och det funktionella. Det tredje undertemat *Mindre synliga förväntningar på hbtqi-personer på arbetsplatsen* berör informanternas reflektioner kring arbetsplatsens förväntningar och krav på hbtqi-personer och trösklar för den heterogena arbetsplatsen, något som måste förstås för att kunna uppmärksamma diskriminering och utsatthet även om man själv inte erfar den.

Vi måste lära oss att reflektera över normer

Gemensamt för majoriteten av informanterna var uppfattningen att fördomar är något vi alla bär på, att vi lever med normer både på och utanför arbetsplatsen. Informanterna var ense om att normer är både synliga och osynliga, och behöver medvetandegöras, utmanas och vidgas. En informant konkretiserade det flera informanter berättade, att arbetet att öppna upp samhället “kräver mer än att stoppa diskriminering. Att skapa en känsla av att man är välkommen tillhör det större arbetet, skulle jag säga, eftersom det kräver andra processer”.

Att samhället generellt är blint för sina normer och hur starka de är, och att normer för könsidentitet, könsuttryck och sexualitet inte är undantag uttryckte flera informanter. En informant uttryckte att “vi måste lära oss att reflektera över normer” och en annan informant lyfte att “problemet med den extrema homogeniteten inom många arbetsplatser [...] [är att] vi inte får med oss så många olika perspektiv. Vi får inte stöta och blöta [...] Den friktionen som man behöver kunna ha och respektera kring sådana här frågor”. Konsekvenser av normativiteten, menade vissa informanter, blir att individer mår sämre men också att arbetsplatser blir sämre. En informant illustrerade detta genom att säga att “svenska organisationer lider ganska mycket av att vi är så normativa och förväntas vara likadana och [det] stryker jättemycket kreativitet och tappar en massa talang”.

De flesta informanterna menade att reflektion bland annat utgår från att se de likheter och skillnader som finns i hur rättigheter kan inskränkas, beroende av vilken eller vilka normer en person anses bryta. En informant underströk att “det finns flera beröringspunkter, och ju mer du ökar din hbtqi-kompetens, ju större möjlighet får du att verkligen se likheter i nyanserna, men också kunna se likheter i paralleller”. Några informanter poängterade att det är

problematiskt att reflektera med antaganden om personer som anses bryta mot normen som enbart utsatta. En informant reflekterade kring hur språket används, särskilt kring begreppet stödjande miljö. “Den spontana tanken [...] när du ställer frågan är att begreppet stödjande per automatik utgår från att man behöver stöd. Att någon behöver stöd eller stödjas. Då undrar jag om det är inkluderande att prata så?”. En annan informant resonerade liknande kring begreppet:

Man kanske ska vända på perspektivet [...] Hur skulle hbtq-perspektivet utmana den rådande normen? Vad har jag att vinna? På vilket sätt kan det här perspektivet få oss att bli bättre på det vi gör?

Flera informanter var tydliga med att det reflekterande arbetet aldrig är färdigt för någon och att antidiskriminerande arbete inte alls får den tid som behövs. En informant menade att “Det är inget man bara gör av en föreläsning. Hade det varit så lätt så hade nog världen sett annorlunda ut”. Samtidigt berättade informanter som arbetar med att utbilda arbetsplatser att det ofta blir punktinsatser. En annan informant berättade att utbildningarna ofta gör människor inspirerade, men att verksamheter sällan budgeterar för en uppföljning, vilket gör det svårt att veta hur reflektionen utvecklas. Några informanter lyfte att behovet av kritisk självreflektion behövs överallt, även inom antidiskriminerande verksamheter kan den goda självbilden behöva utmanas. Informanten som beskrev verksamheters budgetering uttryckte att:

Det handlar också om synen på vilka som behöver utbildas. Inom vissa branscher så finns en idé om att de på golvet behöver utbildning om det här, inte [cheferna] [...] oftast är det tvärtom.

För att uppmuntra till ett reflekterande samtal om normer menade flera informanter att det är viktigt att själv ha resonerat kring sina värderingar, privilegier och positioneringar innan man ber någon annan göra det. En informant gav exempel på reflekterande, normkritiska övningar och en annan informant berättade att det i dennes arbete är vanligt att använda sina

egna mer privilegierade positioner som utgångspunkt för exempel i samtal. Informanten beskrev att en ingång i arbetet var att uppmärksamma hur alla finns i rummet för att rubba normativa ingångsidéer och på ett integrerat sätt befästa att diskriminering påverkar människor de känner. Att här “kommer det finnas hbtq-personer, oavsett om de är öppna eller inte öppna. Det kommer att finnas hbtq-personer, det kommer att finnas föräldrar, vänner, partners eller barn till hbtq-personer”. Ytterligare en annan informant förde ett liknande resonemang, med reflektion kring skillnader i förutsättningar att växa och agera och om varför personer som inte längre finns kvar i rummet har lämnat det, eller aldrig kom in till att börja med. En informant beskrev tid som avgörande, och reflekterade över individuella utvecklingsprocesser över tid. Informanten såg även att “Ibland känns det så stort, så många områden och att det är mycket de ska göra. [...] att det blir för stort och svårt att få grepp om. [...] en resursfråga, för man måste ju avsätta tid till det”. Digitaliserad hbtq-diplomering beskrevs av några informanter som ett sätt att möta ett stort utbildningsbehov när begränsade utbildande resurser inte räcker till.

Vissa informanter reflekterade kring att viljan att passa in är ett av flera mänskliga behov som många upplever kopplade till arbetsplatsen. Då arbetsplatser ofta innebär egna normer är detta viktigt att beakta. Intern struktur, som hur hierarkisk en organisation är, menade några påverkar arbetsplatsens normer och hur ett antidiskriminerande arbete kan utföras. En informant reflekterade kring hur utbildningsnivå och normer kopplat till socioekonomi påverkar arbetsplatsens normer och narrativ, som i hur man pratar med varandra och ser på sig själv. Narrativet i sig beskrevs inte som talande för huruvida diskriminering förekommer eller hur trygg en arbetsplats upplevs, utan som något som ger indikationer på vilken diskurs och kultur en arbetsplats har. Informanten underströk att direkt diskriminering är vanligare i vissa narrativ än i andra, exempelvis arbetsplatser med en generellt hårdare jargong, och också lättare att identifiera och motarbeta än när diskrimineringen inte är lika synlig. Arbetsplatsens sociala konversationsnormer, menade en informant, är ofta väldigt obehagliga att bryta.

Hur reflektionen blir praktisk

Flera informanter betonade vikten av normkritisk kompetens, bland annat en informant, som efterfrågade utbildning i normpedagogik. Informanten sade att det finns “väldigt lite möjlighet att öva på sin empatiska förmåga och hur man ser på människor. Att spegla sig själv i andra, och det tror jag behövs”. En annan informant höll med om att det är i samtal och reflektioner

som kunskapshöjning kan ske, och en tredje poängterade vikten av att undvika att komma med hela sanningar. Informanten utvecklade att det finns inget facit som säger "så här är bra bemötande av hbtqi-personer, det finns inte ett bra bemötande, det är komplext, och vi måste vänja oss vid komplexiteten". Komplexiteten, menade flera informanter, kommer till följd av att se personer intersektionellt, som ägare av unika perspektiv utifrån varje persons unika privilegier och icke-privilegier snarare än genom att se ett perspektiv i taget. Mer än en informant lyfte att hbtqi-personer kan bli orättvist behandlade utifrån någon av de andra diskrimineringsgrunderna, och det blir "råddigare", som en informant sa, ju fler normer en person anses bryta om man utgår från en norm i taget. En annan informant poängterade att "de som är mest utsatta är de som är utsatta på flera olika sätt", och ytterligare en annan informant lyfte att perspektivträngsel bland styrdokument, alltså när varje diskrimineringsgrund får egna styrdokument och organisationen får för många styrdokument att förhålla sig till, är en konsekvens av att varje diskrimineringsgrund betraktas för sig:

Det här är inte ett organisatoriskt problem från början. Det är ett annat problem. Vi försöker lösa våra tankemässiga perspektivproblem. Kanske politiska, ideologiska problem. Med organisatoriska verktyg. Men vi bygger inte bort problem, det blir bara fler och fler policydokument som inte följs upp på ett bra sätt och där åtgärderna ändå inte genomförs i den takt man vill. Man försöker låtsas att man har gjort saker som inte har gjorts.

Problemet med perspektivträngsel gör att organisationen upplever sig låst av för många styrdokument, vilket är motsatsen till det huvudsyfte som flera informanter menade att en policy bör ha. Som en informant sade:

Men framför allt att policydokument inte ska vara korrekta, utan de ska vara funktionella. Det ska inte se proffsigt ut för att [...] se proffsigt ut. Jag skulle säga att det inte är professionellt om det inte går att tillämpa, funktionen måste komma först.

Det blir problematiskt när styrdokument inte är användbara, och styrdokument kan finnas för att organisationen måste och inte för att göra ett faktiskt förändringsarbete. De kan både upplevas och faktiskt vara för syns skull. Flera informanter lyfte risken för blinda fläckar, som att enbart fråga om det som känns bekant eller svårighet att förstå konsekvenser för andra när man utgår från sig själv, och hur välvillighet blir ett skydd kompatibelt med sociala normer för omedvetna mikroaggressioner. Hur ansvar fördelas kan också vara en blindhet, menade några informanter. En informant konstaterade att ”Den som lyfter problemet, blir problemet”. En annan informant reflekterade kring hur ansvarsförskjutning återkommande blir en konsekvens av att någon försöker skydda sig när normkritik upplevs som hotfullt, eller när ovillighet att ge upp egna privilegier förekommer. Informanten delgav en talande kommentar som exempel, hörd vid en utvärdering av en insats vid en skola där det sades: ”Vi har inte haft rasism på den här skolan innan, och nu har ni kommit med den”. Att bli problemet för att man lyft problemet rapporterade flera informanter erfarenhet av, något de betraktade som situationer i vilka de blivit ifrågasatta i sin professionella roll. För att hantera en sådan situation berättade flera informanter att de lutar sig mot förståelsen av vad deras professionella roll innebär och använder kollegialt stöd inom den egna verksamheten.

Kränkningar och trakasserier som inte är diskriminering förekommer, och flera informanter var eniga om att även om orättvis behandling och utsatthet förekommer åt alla håll, så går det inte i lagens mening att diskriminera ”uppåt”. De exemplifierade en inneboende maktasymmetri i mötet mellan anställd i sin professionella roll och elever, brukare eller patienter. En informant beskrev att ”diskriminering är ju att vara skyldighetsbärare av någon annans rättighet och då också ha den makten att kunna ge tillgång eller att inte ge tillgång” till det alla har rätt till, som likhet i lön eller möjlighet att välja semesterdagar. Personen fortsatte att förklara att denna aspekt av diskriminering “inte alltid [är] [...] så lätt att förstå eller så tydlig”. För att kunna göra det här arbetet menade flera informanter att professionella måste kunna skilja mellan sina professionella värderingar och sina personliga. På arbetet är det de professionella värderingarna som ska styra och här behöver man öva upp en förmåga att ta emot kritik på ett bra sätt.

Informanter som arbetar med att utbilda bemötandeyrken poängterade detta särskilt. En informant berättade att ”lärare också pratade om sin egen utsatthet när de upplevde att elever var allt från [...] stökiga till att de var våldsamma”, andra informanter reflekterade liknande kring vårdgivares upplevelser. En annan underströk vikten av att resonera kring att ”i den professionella rollen är det det här som är väntat, det är så du ska agera, eller det som ingår i din yrkesroll”. Flera informanter beskrev vikten av att då vara i sin professionella roll, snarare än sin personliga, för att kunna ta emot kritik på ett bra sätt. En informant konstaterade att “vi kanske har en föreställning om vad diskriminering är, men i juridisk mening är det ju sällan det”. Majoriteten av informanterna beskrev denna typ av utsatthet som ett vanligt och stort arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer i bemötandeyrken, ett problem som orsakar minoritetsstress och försämrad hälsa, men beroende av allvarlighetsgrad inte kan kallas diskriminering i juridisk mening.

Mindre synliga förväntningar på hbtqi-personer på arbetsplatsen

Samtliga informanter beskrev acceptans och trygghet som avgörande för en välfungerande arbetsplats på vilken alla mår bra, och betonade att minoritetspersonen på arbetsplatsen har krav och förväntningar som majoritetspersonen slipper reflektera över. Ett exempel flera informanter nämnde är att minoritetspersoner själva förväntas förstå att det är diskriminering i lagens mening som de har blivit utsatta för. En informant beskrev hur svårt det kan vara, att ”man har svårt att sätta ord på det, att man får den här otydliga känslan. Nu har jag blivit orättvist behandlad, men jag kan inte sätta fingret på grund av vad [...] det är ganska svårt att greppa”. Det finns en problematisk inneboende förväntan på minoritetspersoner att förstå, formulera och förmedla sin utsatthet, vilket exemplifierades av en annan informant med orden ”om man själv är den som är utsatt, så har man ansvar att förmedla det till dem som har ansvaret. Men jag tycker inte att man har ansvaret i den situationen”.

Generellt menade informanterna att minoritetspersoner på arbetsplatsen ofta möts av krav på att synliggöra sig själva, och både inre och yttre press att anpassa eller undanhålla sig själva för att fungera enligt arbetsplatsens normer. Det går att förstå som en evig stressande avvägning. Samtidigt underströk flera informanter att en persons beslut att synliggöra hur hen anses bryta mot normen är helt och hållet dennes, och måste respekteras. Som påpekades av flera blir beslutet ett ansvar som hör individen till i sammanhang som hen sällan har kontroll

över. En informant gav ett särskilt tydligt exempel på detta som när en transperson behöver förklara varför personens intyg inte överensstämmer med nuvarande namn och personnummer på en anställningsintervju.

En annan informant lyfte att många minoriteter kan känna misstro inför myndigheter, vården och facket på grund av bristande kunskap. Några informanter poängterade att en DO-anmälan kräver resurser såsom kännedom om lagstiftning och juridisk process eller tillgång till det, vilket i sig inte är självklart och försvåras av misstron. Reflektioner kring att samma otrygghet ofta hindrar diskriminerade personer att ta upp det med chef och ledning dök upp i flera intervjuer. Otryggheten att inte ta upp sådana händelser kan bero på en rädsla att inte bli hörd eller att problemet förminskas, och att personen inte är intresserad av att utsättas för kränkning på kränkningen, menade en informant. Att en person bemöts bekräftande och förstående av chef och ledning när hen vågar lyfta ett problem uttryckte flera informanter som avgörande. En informant såg stöd som värdefullt, men inte alltid okomplicerat, och att flera faktorer kan påverka huruvida stöd blir väl- eller missriktat:

Min egen personliga erfarenhet när jag träffat människor som anmält är att det är tufft att anmäla och man behöver stöttning från sin omgivning. Framför allt om det går hela vägen till en domstolsprocess. Då behöver man ha stödet runt omkring sig och det är inte alla som har det. Jag har haft ärenden där föräldrar, vänner har sagt ”Ge dig inte in i det där. Det blir bara tuffare för dig” och då är det tufft att ta sin rättighetsfråga vidare i hela domstolsapparaten. Dessutom så har du alltid en risk att förlora.

Några informanter pratade om att en anmälan också kan kompliceras av att man ju då måste komma ut, och reflekterade kring att en DO-anmälan blir en offentlig handling. Andra lyfte att en arbetsplatsanmälan riskerar att arbetsplatsen straffar den som anmäler. Som en informant konstaterade, att "man blir oftast den person som många upplever problematisk istället [...] så därför är ju många tysta”.

Vikten av solidaritet och att ta varandras kamper betonades av flera informanter som alternativ till de oskäligen förväntningarna att ta kampen själv. Förhoppningen om att andra ska stå upp mot orättvisor och diskriminering lyftes särskilt av en informant: ”Det är det här som är grejen med allyship. Att man tar andras strider för att slippa ta sina egna. Det tycker jag är viktigt. Man ska inte behöva säga ifrån, det ska finnas fyra andra som säger ifrån”. Informanten reflekterade vidare över risken för att hbtqi-personer på arbetsplatsen informellt tar på sig ansvaret att arbeta med systematiska problem, att ”lite random queers på massa olika arbetsplatser som behöver försöka hitta [i organisationen oförankrade lösningar]” utan att få resurser för det, varken ekonomisk kompensation eller avsatt tid. Enligt en annan informant:

är det väldigt vanligt att någon driver frågor utifrån sin egen identitet eller eget normbrott, eftersom man har en ökad förståelse för vad som inte fungerar och hur normerna på arbetsplatsen ser ut. Samtidigt är det ju inte heller ett hållbart arbete att basera det på en individ.

Informanten förklarade ohållbarheten som att om en person ensam påbörjar ett stort arbete så står arbetet och faller om personen blir sjuk eller byter jobb, och menar att “det behöver vara ett större, mer systematiskt, mer implementerat arbete än så”.

Förväntningar och krav på minoritetspersoner förutsätter också att de finns representerade på arbetsplatsen. Flera informanter resonerade kring att trösklar för minoriteter på arbetsplatsen förutsätter att minoritetspersonen redan kommit över trösklarna som finns för att ta sig in, i både krav på förkunskap och utbildning såväl som förutfattade meningar i rekryteringen. En informant beskrev att man “ofta syr fast sig i någon slags kravprofil där det blir traditionellt [...] det är svårt ibland att se förbi sina egna idéer om vad en skicklig person är och vad den ska ha med sig för erfarenheter”.

Ett annat perspektiv som flera informanter lyfte rör antagandet att hbtqi inte är heterogent per se, och att personer som anses bryta mot normer på olika sätt möts av olika konsekvenser. Den antagna homogeniteten, att alla hbtqi är lika, kan enligt en informant faktiskt uppstå när vissa ansedda normbrytare är vanligare än andra. Informanten lyfte som exempel att

organisationer med många homosexuella män inte behöver upplevas på samma sätt av transpersoner, och att hbtqi-identiteten då spelar mindre roll för transpersoners upplevda trygghet om hetero-cis-normativiteten bara ifrågasätts utifrån den relativa majoritetens perspektiv, i exemplet homosexuella män.

Vidare lyfte några informanter att de normer som hbtqi ofta anses bryta mot rör relationer eller normer och värderingar kring vem som får bli och vara förälder. Flera informanter beskrev det som vanligt att lesbiska kvinnor får gränslösa frågor i samband med att de skaffar familj, frågor som om de ska åka utomlands för inseminering eller vem pappan är. Att bli ifrågasatt i sin rätt till exempelvis föräldraledighet eller att tvingas svara på väldigt intima frågor av kollegor man knappt ens har arbetsrelationer med, menade några informanter är vanligt. Att ha synliggjort sin identitet innebär för många minoritetspersoner en förlorad kontroll över rätten till det privata, när kollegor i okunskap oömbett ställer gränslösa, privata frågor.

Under rubriken *Förståelse - vad behöver vi tänka på?* beskriver antidiskrimineringsexperterna den betydande inverkan reflektion kring normer har på arbetsplatsens alla nivåer. Huvudtemat går djupare in på normreflektionens inverkan på arbetsplatsens strategiska arbete, och den förförståelse om tankemässiga hinder och hur arbetsplatsen kan upplevas ur hbtqi-perspektiv som behövs för att göra arbetet förankrat.

Verkligheten – var är vi och hur kommer vi framåt?

Parallellt med vikten av förståelse syntes genomgående behovet av det konkreta handlandet, och verkligheten idag var genomgående centralt i informanternas stora bidrag, vilket resulterade i huvudtemat *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?*. Resultatet i detta huvudtema berör tre underteman. Det första undertemat *Vad behövs och varför ingenting händer* berör informanternas upplevelser av hur antidiskriminerande arbete uppfattas, vad det faktiskt är och olika utmaningar och hinder arbetet möter. Det andra undertemat *Lagen och verkligheten* berör informanternas syn på diskrimineringslagens utformning, praktisk användbarhet, brister och förbättringspotential. Det tredje undertemat *Exempel på formulering av aktiva åtgärder* berör intervjupersonernas resonemang kring det aktiva åtgärdsarbetet som process med konkreta handlingar och policyarbetets många sidor och funktioner.

Vad behövs och varför ingenting händer

Majoriteten av informanterna beskrev antidiskriminerande arbete som ett långsiktigt och kontinuerligt arbete på flera fronter, i vilket det ställs kvalitetskrav på hur deras arbete kan bidra till detta. En informant berättade att “ibland förväntar man sig [på arbetsplatser] att bli serverad med en massa checklistor och konkreta tips [...] Problemet är att konkreta tips utan reflektion blir inte så konkreta. För att så fort omständigheter förändras tappar de sitt värde”. En annan informant gav en liknande bild: “Många vill kanske ha lite snabba lösningar och sådär och det går ju inte riktigt”. Flera informanter menade att det konkreta arbetet utgår från verkligheten på arbetsplatsen och tillämpad normkritisk kunskap.

Vidare vittnades om att antidiskriminerande arbete kan tas emot positivt och med intresse av både ledning och anställda, men att förminskande och motstånd är vanligt förekommande. Motstånd, beskrev flera informanter, varierar mellan personer och påverkas av att de får processa och utvecklas. En informant berättade om motstånd man möter som utbildare “Det handlar inte så mycket om själva kvaliteten på utbildaren, utan det handlar mer om hur vi tolkas”. En annan informant berättade om olika former av motstånd “Då brukar vi prata om yttre och inre motstånd till förändring och att det kan ha ideologiska, religiösa eller andra skäl till varför man då känner att man inte vill arbeta med att förbättra vården för hbtq-personer”. Att faktorer som utbildningsbakgrund kan påverka hur motståndet tar sig uttryck beskrev en tredje informant, som även tog upp att diskussioner om egna fördomar kan upplevas som hotfulla.

I detta poängterade samtliga informanter att alla på en arbetsplats har ett ansvar för att få till förändring. Chefer och ledningars ofrånkomliga ansvar lyftes av alla, som resonerade att det är där arbetet måste börja. Exempel på vad ledningen kan göra för att främja arbetsrelaterad hälsa var att hålla en bra ton, ge resurser, utbilda anställda, hålla kollegor på samma nivå i hierarkin ansvariga och ge anställda möjlighet att berätta om sina erfarenheter. En informant exemplifierade detta genom att säga att “[det är] till syvende och sist chefen som har arbetsmiljöansvar. Där handlar det om att ge strukturella förutsättningar [...] sätta gränser, prata med anställda medarbetare som tydligt gör övertramp”.

Andra aspekter av ledarskap handlade om vad man signalerar. En informant beskrev det så här: “Som arbetsgivare måste man vara medveten om vad det är man skriver [...] så det inte

uppfattas som att vissa grupper är ett problem som vi måste jobba extra mycket med”. Utmaningar hos ledarskapet ansågs kunna bero på bristfällig kompetens, struktur och arbetsbörda. Samma informant beskrev att många chefer kan ha en inställning som kommunicerar att “det här kommer sluka upp all vår tid. Vi kommer inte hinna syssla med kärnverksamheten. Det här kommer bli så himla stort”. Chefer, menade samma informant, kan också känna osäkerhet rörande utformning: “Nu ska jag göra en enkätundersökning men vi vet inte hur man ska ställa de här frågorna för de kan uppfattas som kränkande”. En annan informant demonstrerade vilken skillnad ledares engagemang faktiskt kan göra:

Jag har varit på utbildningar där arbetsledare eller chefen har inlett dagen och presenterat dagen, som sen försvinner när det är dags för utbildning. Även om det blir en bra utbildning så har signalen skickats ut att det här inte är viktigt [...] men motsatsen har också hänt, att ledningen har [...] välkomnat alla och sagt att vi har gått den här utbildningen och den är så bra [...] Det blir en helt annan stämning.

Att ha ett inkluderande språk och stå upp för verksamhetens värderingar och policy beskrevs av flera informanter som viktigt. Vissa lyfte motsatsförhållandet mellan att agera och att inte agera. På olika sätt lyfte flera informanter hur ledarskapet förmedlar trovärdighet genom att själva vara engagerade, medan ett icke-agerande kan bli ett legitimerande av förtryckande beteenden och minimera syftet bakom det antidiskriminerande arbetet. En informant belyste att “de flesta högre chefer skulle ju inte säga att en policy låter dum, men det är ju inte säkert att de står för den, och det är svårt att göra något om [cheferna] inte gör det”. Citatet poängterade hur kraftlöst ett dokument blir utan chefer och lednings genuina, aktiva stöd.

Vidare resonerade informanterna kring vad ledare behöver kartlägga, vilka förutsättningar de skapar, hur de praktiskt kan stötta, vilka föreställningar man har gällande värdering av sin personal, pedagogisk kommunikation, vikten av struktur och hantering om chefen brister samt formellt kontra informellt ansvar. En informant såg ett gemensamt ansvar i att främja arbetsmiljön “Jag tänker att man, som jag sa, är varandras arbetsmiljö. Att man har

ett ansvar att backa upp sina kollegor”. En annan informant förtydligade hur detta kan komma till uttryck på arbetsplatsen:

Jag brukar säga att man har olika typer av ansvar på olika nivåer. Som medarbetare har du ett ansvar att arbeta i enlighet med, och så är det en lista. Vi [alla på arbetsplatsen] har lagar att följa och vi har en massa saker, vi har en arbetsbeskrivning. Vi har alla ett ansvar att reagera vid kränkningar och när vi ser diskriminering. Det är allas gemensamma ansvar.

Precis som minoritetspersoner kan uppleva rädsla att säga ifrån, kan även andra medarbetare göra det. Detta beskrevs som en hämmande faktor av flera. En informant lyfte hur de som tyst betraktar diskriminering kan tänka att de tar avstånd, men att det sällan upplevs så: ”Det är det vanliga, att man tänker att man med tystnad visar tyst protest [...] det är sällan tystnaden upplevs som stöd för den som utsätts. Så fungerar det inte, även om den som är tyst tänker så”. Flera informanter resonerade kring det tysta motståndet som en begriplig del av hur människor fungerar i osäkra sociala situationer, men poängterade samtidigt att tystnaden gör skada och att det är mer än rimligt att förvänta sig mer.

Lagen och verkligheten

Flera informanter såg nuvarande diskrimineringslagstiftning som avsiktligt ospecifik, något en informant konstaterade med orden:

Jag tror att det är väldigt diffust och att det finns en poäng med att det är diffust. Att det lämnar dörren öppen för olika svar. Och det kanske ska vara så. Just för att så fort man bestämmer sig för att det ska vara på ett visst sätt så kommer de omständigheterna som olika organisationer och företag har inte att stämma överens.

En annan informant uttryckte på liknande sätt att “[om] lagstiftningen ska kunna appliceras på situationer som ännu inte har hänt så behöver det kanske vara ganska oprecist”. Intentionen med lagen sågs som god, men att den är oprecis lämnar samtidigt mer att önska gällande tydlighet. En informant resonerade särskilt kring detta, och sade “Jag tycker att lagstiftningens syfte är väldigt väldigt bra men [...] den är inte konkret. Det kan vara ganska svårt för arbetsgivaren att faktiskt förstå vad det är man ska göra” och konkluderade sedan: “Det jag tror man behöver är [...] mer rättspraxis och hur lagen ska tolkas i olika situationer”. Vidare beskrev informanten hur DO:s syfte med ärenden numera går i en mer validerande riktning än tidigare, vilket informanten ansåg som positivt “Nu vill man driva för den enskildas upprättelse helt enkelt och det tycker jag är bra”. En informant påminde om att lagstiftningen kan bli den standard en arbetsgivare nöjer sig med, men att det alltid finns potential att utmana arbetsgivaren att gå längre än lagen kräver.

I svar på frågor om var diskrimineringslagen kan tänkas brista var informanternas generella uppfattning att det är svårt att göra lagen heltäckande, och några poängterade att det går att se på lagen som både auktoritär och tandlös. En informant konstaterade följande: “Det finns delar i den som inte är reglerade till exempel. Vad händer om de [arbetsplatserna] inte arbetar med aktiva åtgärder? Vad säger lagstiftningen om det? Ingenting”. Andra informanter lyfte att utvecklingen av diskrimineringslagen på vissa sätt stagnerat, potentiellt som konsekvens av att samtida politik prioriterar annat än att utöka skyddet mot diskriminering, och att diskrimineringslagen kanske inte alltid tas på så stort allvar. Ett annat problem med diskrimineringslagen lyftes av en informant, som konstaterade att:

Det är problematiskt att den bara är individriktad, alltså att det måste finnas en individ som anmäler eller som är utsatt. För att då hamnar vi i situationer där vi inte kan föra grupptalan. Vi kan inte heller anmäla diskriminering när någon själv kanske inte vill driva det ärendet.

Flera informanter reflekterade kring att vad människor pratar om när de pratar om diskriminering kan vara svåra, kränkande situationer som inte är diskriminerande eller

kränkande i lagens mening. Det kan bero på aspekter som att kränkning sker utan grund i diskrimineringsgrunderna, eller att uppsåt och intention är tvetydig. En informant fortsatte med att säga att en “viktig komponent i en förståelse av vad diskriminering kan vara och vad diskriminering gör med människor i samhället. [Det är viktigt att förstå att diskriminering] är strukturell, den är normativ och kan vara väldigt begränsande eller exkluderande”. Huruvida lagen beskriver innehållet i diskriminering ifrågasattes av en annan informant, som sade “Jag tycker inte lagen är hjälpsam när det kommer till att prata om vad diskriminering är. Däremot är den hjälpsam för vi kan använda diskrimineringsgrunderna som en bra utgångspunkt [i reflexiv utbildning]”. En informant såg en svårighet i att omsätta diskrimineringslagen till aktiva åtgärder och implementering, och sade “Men ändå så blir det svårt att ta det från lagstiftningen och ner på golvet”. Personen menade således att det fanns en avsaknad av det hälsofrämjande i lagen - ett glapp mellan lagen och det arbete som faktiskt bedrivs.

Möjligheten att undvika officiellt ansvar sågs också som problematiskt av en informant, som berättade att det “finns möjlighet för en arbetsgivare att gå med på att betala skadeståndet, men att inte erkänna sig skyldig. Så i praktiken blir det ju då att man köper sig fri, man säger att vi inte har gjort något fel”. En annan informant såg en risk att diskrimineringslagen kringgås, exempelvis under rekrytering, genom att hänvisa till personlig lämplighet såsom att det “ska kännas bra med personen, den ska passa i organisationen”. Vidare lyfte flera informanter att diskrimineringslagstiftningen inte skiljer sig från annan juridik och att det krävs bevis för att gå vidare i ett ärende, vilket kan vara väldigt svårt att säkerställa när det gäller just diskriminering.

Några av informanterna reflekterade vidare över hur det ser ut i Sverige i praktiken, hur lagen används och kan utvecklas. En informant beskrev en frånvarande enhetlighet mellan myndigheter och att det med “olika förbudsbestämmelser är olyckligt [...] av den enkla anledningen att du kan ju ha både kränkande behandling och diskriminering i ett och samma mål och då är det två myndigheter som hanterar det”. En annan informant resonerade kring att implementeringen av diskrimineringslagen tar tid och att tidigare ramverk delvis höll sig kvar, som i att många verksamheter arbetar med likabehandlingsplaner istället för ett aktivt åtgärdsarbete.

Förslag om förbättringar inspirerade av andra länder kring lagen var flera. En informant lyfte det problematiska i arbetsmiljöarbetet som ej integreras med aktiva åtgärder. Personen

jämförde det svenska systemet med hur det danska arbetsmiljöverket granskar mer än enbart dokument och undersöker själva arbetsmiljön. Flera informanter såg positivt på att utöka antalet diskrimineringsgrunder, likt Frankrikes 25 grunder. Flera diskuterade också att befintliga diskrimineringsgrunder behöver nyanseras, och klass, socioekonomisk status och språk lyftes av flera informanter som lämpliga tillägg.

Gällande resurser kopplade till förändring uttrycktes att medel främst bör ges till existerande verksamheter, där det finns en upparbetad kompetens. En informant önskade att “både DO och Arbetsmiljöverket hade mer resurser för att stötta arbetsgivaren, praktiskt och konkret”. En annan informant beskrev hur DO:s resurser inte räcker till i dagsläget, vilket är problematiskt eftersom DO är den enda myndigheten med uppdrag att hantera individuella klagomål:

De driver jättefå fall. Sen så har vi diskrimineringsbyråerna, och det är väldigt olika hur väl de har jurister anställda eller resurser att driva ärenden. Sen har man såklart möjligheten att anställa en egen jurist och driva ärenden, men det vet alla är jättekostsamt och svårt. Jag vet inte själv hur man drar igång något sånt. Sen finns det ju fackförbund, som har möjlighet att driva men gör det inte heller i så stor utsträckning.

Detta leder till att “lagen inte hjälper de allra mest utsatta. Utan det ska vara de här resursstarka personerna som orkar och kan anmäla och orkar ta sig igenom den här processen”, enligt en informant. Informanten som beskrev DO:s resursbrister berättade att dennes erfarenhet av personer som anmäler diskriminering är att de oftast inte ville ta ärenden till domstol. Det man vill ha är ett erkännande från arbetsgivaren som bekräftar vad personen varit med om och att arbetsgivaren etablerar ett förändringsarbete som hindrar framtida diskriminering på arbetsplatsen.

Exempel på formulering av aktiva åtgärder

Majoriteten av informanterna beskrev diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och flera informanter gav konkreta exempel på vad det aktiva åtgärdsarbetet innebär för dem. Några

informeranter beskrev processledning som centralt. En informant illustrerade detta genom att säga: “Vi använder en pedagogik som går ut på att processa saker, processinriktad pedagogik. Att man lär sig lite åt gången. [...] Kraven ökar ju mer utbildning man får”. Flera informanter hänvisade till DO:s fyrstegsrondell som en resurs i processarbetet. En informant reflekterade kring händelseförlopp vid diskriminering och aktiva åtgärder på olika abstraktionsnivåer:

Den minsta abstraktionsnivån är det mest konkreta, det förbud mot diskriminering som finns i lagstiftningen, att man inte ska diskriminera [...]. Sedan påbudet om akuta åtgärder vid diskriminering och allt vad det innebär. Att man ska skyndsamt utreda, dokumentera vad som har hänt. Medan aktiva åtgärder för mig blir den lite högre abstraktionsnivån efter det. Det förebyggande arbetet som då handlar om vilka risker vi har för att diskriminering ska uppstå. Sedan, ännu högre upp, så har vi det främjande arbetet som såklart också är en del av det, men där det mer handlar om vad lever vi i för samhälle som sipprar in här hos oss på vår lokala arbetsplats som vi måste ta i beaktande hela tiden för [...] man är ju ingen egen ö.

Policyarbete utifrån arbetsmiljö och arbetstagande ansåg flera informanter vara en del av det aktiva åtgärdsarbetet som har flera viktiga funktioner. Återkommande exempel på sådana funktioner var att policyarbete blir en förutsättning för att bedriva antidiskriminerande arbete, att möjliggöra för människor att synas i dokumenten, ett signalvärde och ett stöd att kunna hänvisa till. En informant beskrev processen att ta fram policydokument som en kartläggande och aktiv åtgärd. En annan informant konkretiserade också hur alla andra policyer också måste ses över, t ex att “allt kring sjukförsäkringar och föräldramöjligheter [...] självklart behöver vara könsneutralt och öppet formulerat”. Det framkom risker både med att ha och att inte ha en policy. Å ena sidan riskerar policyn att bli ett oanvänt dokument, å andra sidan finns risken, då det ej skrivs ner, att arbetet faller bort eller glöms bort. Därför gavs bilden att det är viktigt att skriva ner vad man tänker göra, hur det ska undersökas och följas upp. Trots vikten av policyer, är de inte alltid enkla att använda som verktyg. Om policyn ej överensstämmer med

organisationens arbetssätt såg informanterna hur den tvärtom kan orsaka frustration och kännas ihålig.

För att en policy ska fungera ansåg en informant att den behöver vara förankrad hos medarbetarna och att anställda får vara med och ta fram policyn. En annan informant betonade vikten av detta och att “det blir ett underkännande av deras expertis om vi går in och talar om för dem vad de ska göra. De ska ta in normkritiska perspektiv och själva bygga någonting som passar deras expertområde”. Att utgå från verksamhetens normer i ett förändringsarbete beskrev flera informanter som viktigt. En ängslighet kring att säga fel sågs som en vanlig konsekvens när policyn inte är förankrad, och att normkritik då upplevs som hotfull snarare än utvecklande.

En informant betonade tydliga ställningstaganden när det gäller aktiva åtgärder: “Det måste vara tydligt, det måste vara utskrivet. Folk tolkar fina och vackra begrepp väldigt mycket som bara fina och vackra begrepp. När man ska göra någonting sedan, så gör man som man brukar göra”. En annan informant höll med, men lyfte samtidigt att policyer, liksom lagen, behöver vara brett formulerade: “Så fungerar det med policyer också, de ska vara täckande och orden man använder behöver vara breda för att man inte vet exakt vilken situation som komma skall, på något sätt [...] allmängiltigt”. Vissa informanter resonerade olika kring hur arbetsplatsens storlek påverkar behovet av aktiva åtgärder. En informant exemplifierade: “Har du tre anställda och alla kommer från samma familj [...] det blir nästan lite komiskt kan jag tycka. Men det är klart, på större företag [...] så är det viktigt”. Som alternativt scenario föreställde sig en annan informant stora arbetsgivare som i jämförelse kan få andra problem “för där är det ännu svårare att få det här genomslaget som verkligen går ända ut [i verksamheten]”. I dessa företag menade en informant att policyer behöver nå medarbetare på ett bättre sätt: “Man kanske behöver arbeta med kommunikation när det kommer till policy, skaffa sig strategier eller förhållningssätt för hur man kommunicerar och pratar om sina policydokument” och konstaterade vidare att teoretisk utbildning behöver gå längre än normkritik och visa på vilket sätt det är relevant i ens specifika arbetsuppgifter.

Flera informanter beskrev ett behov av att policyer mynnar ut i konkreta handlingar med insatser kopplade till respektive område, vilket också är poängen med aktiva åtgärder. Såväl som att se över strategiska lösningar som dokument, förmåner och rutiner beskrevs ett behov av att gemensamt skapa en god kultur för samtliga medarbetare. En informant beskrev hur

konkreta handlingar kan bli en återkommande bristvara i verksamheter, ofta på grund av den kunskapsbrist och rädsla för att göra fel som reflekterats i tidigare teman. Att utforma en insats eller förändring som ett styrdokument, menade flera informanter, kräver insikt i verksamheten med ett normmedvetet perspektiv, vilket inte alltid är en kompetens som finns.

Under rubriken *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?* beskriver antidiskrimineringsexperterna förutsättningar och utmaningar de ser i sitt eget arbete, från verksamhetsstrukturer och organisatoriska avvägningar till både lagstiftning och psykologiska, mänskliga reaktioner. Huvudtemat går in djupare i diskussion av policyarbete, där vikten av det funktionella åter befasts. Resultatets två huvudteman skapar en sammantagen bild av antidiskrimineringsarbete som fronesis, en praktisk klokhet, och behovet av resurser och överlappande kompetenser i verksamhetens strategiska arbete för att främja arbetsplatsrelaterad hälsa. Med utgångspunkt i förändring ur hbtqi-perspektiv beskrev informanterna processen mot att skapa en god kultur som alla gynnas av.

Diskussion

Syftet med denna studie var att utforska antidiskrimineringsexperters perspektiv på förändringsarbete mot diskriminering, för att få mer kunskap om hur arbetsrelaterad hälsa kan främjas och hur arbetsplatsen som friskfaktor för hbtqi-personer kan förbättras. En central utgångspunkt var diskrimineringslagstiftningen, och vad ett bra aktivt åtgärdsarbete innebär enligt experterna. Analysen utmynnade i två huvudteman, vilka avser att belysa inre respektive yttre processer, utmaningar och hinder som behöver förstås som överlappande delar av varandra när diskriminering ska bemötas och förändringsarbete göras. Det första huvudtemat, *Förståelse – vad behöver vi tänka på?*, belyser de fördomar och normer som präglar vårt samhälle i stort och arbetsplatser, samt den påverkan det riskerar att ha på hbtqi-personer. Detta är helt i linje med tidigare forskning inom antidiskriminering (Anderson, 2024; Köllen, 2016), som konstaterar att både samhälleliga och i en arbetskontext reproducerade normer och privilegier kan vara djupt skadliga för alla anställda som inte passar inom ramen för dem (Giuffre et al., 2008). Inte heller är dessa normer alltid gynnsamma för arbetsplatsen (Hussein et al., 2019). Normernas tryck tvingar minoritetspersoner att på olika sätt dölja eller anpassa sig själva för att minska risker och skydda sig mot både upplevda och reella hot, vilket är väl belagt i tidigare forskning (Anderson, 2024; Dias et al., 2021). Detta riskerar att ske på bekostnad av

minoritetspersoners egen hälsa (Nadal et al., 2011; 2014). Resultaten beskrivna under det andra huvudtemat, *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?*, visar hur ledningens agerande och kommunikation spelar en viktig roll, hur lagstiftning i förhållande till antidiskriminerande arbete kan utvecklas, och vikten av förankrade policyer. Resultatet är samstämmigt med tidigare forskning om främjande friskfaktorer som engagerat ledarskap och god kommunikation (Lindberg & Vingård, 2012) och effekten av policyer (Holman, 2018).

I praktiken kan många faktorer, som reflexiv kompetens, ansvar, perspektivträngsel, tid eller ekonomi, tänkas påverka övergången mellan uttalade värderingar och policy till konkreta handlingar. Det slutgiltiga målet för antidiskriminerande arbete på arbetsplatser, det fullständigt jämlika arbetslivet (Arbetsmarknadsdepartementet, 2022), kan enligt resultatet endast ses som utopiskt. Samtidigt illustrerar resultaten att varje nådd milstolpe på vägen dit är viktig.

Det tankemässiga arbetet

Vårt resultat visar vikten av att konceptualisera antidiskriminering inom arbetslivet som ett arbete med flera parallella processer där ständiga avvägningar måste göras. Det konkreta i vad som ska göras måste integreras med reflektion kring osynliga mekanismer, vilka hindrar likvärdiga möjligheter och mänskliga rättigheter. Tydligt i resultaten är att normer och positioneringar måste synliggöras och vi måste våga utmana, reflektera och konfrontera för att skapa den långsiktiga förändring som sundare, tryggare arbetsplatser kräver. Detta är i enlighet med en normkritisk hållning där självreflexivitet kan sägas vara utgångspunkten för den reflexiva kompetensen (Lundberg et al., 2017). Den synliggör och skapar medvetenhet om de privilegier man själv besitter, såväl som hur egna positioneringar verkar inom de normativiteter man befinner sig i (Köllen, 2016). Reflektionen handlar om att synliggöra sig själv och även sin påverkan, som exempelvis hur ens tystnad i diskriminerande situationer lätt blir ett implicit medgivande snarare än det tysta motstånd man intalar sig själv att det är. Denna typ av självreflexivitet framstår i resultatet som ett ansvar för alla på arbetsplatsen, som innefattar viljan att involvera alla parter på ett jämlikt sätt för att minska makthierarkier och främja sambestämmande. En medvetenhet behövs om att arbetsplatsen inte är densamma för alla som verkar inom den, med skillnader i utsatthet. Samtidigt som en strävan för att komma närmare en rättvis och trygg arbetsmiljö för alla lyfter vikten av att som allierad ta ett ansvar. Att den som är utsatt inte ska behöva lyfta sina egna rättighetskränkningar, för fler ser dem, och att

personerna runt omkring en säger ifrån är en starkt hälsofrämjande grundton för arbetsplatser att ha (Köllen, 2016).

Ett rekvisit för att skapa en reflexiv hållning på arbetsplatsen är att dess normer, utövning och upplevelser lyfts fram (Lundberg et al., 2017). Informanterna förmedlar tydligt att alla på en arbetsplats behöver ha och gynnas av egen och andras självreflexivitet, men att det reflexiva arbetet i stor utsträckning också krävs för den roll som arbetsgivare eller arbetstagare har i sina arbetsuppgifter. Som en informant konstaterade är alla kollegor varandras arbetsmiljö, där reflexivitet kan bidra till den trygghet som är nödvändig för att alla ska må bra på arbetsplatsen, som resultatet visar.

Frågan är dock om det bara är kunskap och fortbildning som saknas för att faktiskt få till förändring. Majoriteten av informanterna arbetade i viss utsträckning med medarbetarutbildning och poängterade likt litteraturen att även om utbildningar innehåller kunskapsutveckling, som visserligen är värdefullt (DeSouza et al., 2017; Köllen, 2016), är de i sig aldrig tillräckliga och kan bidra till exotifiering eller friskrivande av ansvar (Lundberg et al., 2017). Som när en hbtqi-certifierad verksamhet inte fortsätter sitt utvecklingsarbete efter certifiering med motiveringen att de redan blivit certifierade. Övergripande finns alltid risken för tomma dokument och utmärkelser, ett hot informanternas bidrag underströk. Nyckeln tycks, enligt informanterna och existerande litteratur (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022), vara att göra kunskap användbar snarare än korrekt. Som framhävt i resultatet kan kunskap förstås som en process och inte en dikotom uppdelning av att ha den eller inte ha den (Kumashiro, 2000). Det går aldrig att få full förståelse och ingen är någonsin helt färdig, men det går att röra sig från att vilja förstå till att inspirera andra (RFSL, u.å.). Vidare väcker det frågan om vad okunskap egentligen innebär och hur vi ska förhålla oss till det. Att hävda okunskap som ursäkt för icke-agerande, eller agerande gentemot någon som upplever sig ha blivit felaktigt behandlad, kan komma från en plats av omedvetenhet såväl som medvetenhet. Denna otydlighet kring intention, oberoende om kollega eller verksamhetens struktur står för övertrampet, försätter den utsatta i en svår position på grund av andras agerande (Sumerau et al., 2020). En skrämmande konsekvens av detta är att den som lyckas definiera och påtala ojämlikheter på arbetsplatsen ofta anses lyfta ett problem och blir ansvarig för problem såväl som lösning. Synsättet omöjliggör ett förankrat, kontinuerligt förändringsarbete som ska åligga

arbetsgivaren när verksamheten förskjuter ansvaret, som enligt lag ligger på arbetsgivaren, till den anställde (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Som framgår av intervjuerna arbetar informanterna primärt med långsiktiga mål, mot en systematisk förändring som verksamheten själv kan bibehålla och utveckla. Utbildningen är lika mycket färdighet som kunskap. Som betonas i resultatet är det en övningsfråga att lära sig hantera komplexiteten som det innebär att människor är olika och arbetsplatser föränderliga. Flera intervjuade experter använde normkritiska gruppövningar där deltagarna fick berätta om när de senast tänkte på exempelvis sitt kön, sin sexualitet eller sin hudfärg för att skapa förutsättningar att både synliggöra, reflektera och diskutera.

Som resultatet understryker är reflexivitet också något som måste finnas avseende den diskurs vi använder för att beskriva människor som anses bryta mot normer på arbetsplatsen såväl som för vad som behöver ske och förändras. Den etablerade termen "stödande miljö" (Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022) ifrågasattes av flera av experterna, som undrar om begreppet implicit antar att hbtqi-personer är sköra personer som behöver stöd istället för människor vars rättigheter kränks med olika kostnader som konsekvens (Fors, 2020). Om minoritetspersoner reduceras till att bara vara utsatta, sköra och i behov, riskerar föreställningar om minoritetspersoner som resurskrävande befastas, vilket kan skapa blindhet för både generella och unika resurser i andra perspektiv än det normativa. Att, som en informant föreslog, vända på perspektivet och fråga sig själv hur hbtqi-perspektivet kan göra verksamheten bättre på det som verksamheten gör, innebär att följa diskursiv förändring som förutsätter reflexiv förmåga hos den som lyfter frågan. Andra resurser, som ekonomiska men framförallt tid, tycks bli avgörande för att faktiskt orka använda perspektiv utanför de normativa och inte stagnera i förminsande diskurser om minoritetspersoners utsatthet som ett för stort samhälleligt problem för att orka hanteras.

Ett sätt att förstå skiljelinjen mellan diskriminering och annan utsatthet som regleras i Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) är som ett uttryck för beroendet av att praktiskt tillämpa reflexiv kunskap i verkligheten. Det aktualiserades i frågan flera informanter lyfte, att det inte går att diskriminera uppåt. Det behövs en förståelse för maktaspekten i det professionella mötet och distinktionen det innebär för hur kränkning eller annan utsatthet definieras. Annars kan konsekvenserna bli att hbtqi-personen som utsätts faller mellan lagstiftningar och att både

åtgärd och stöd systematiskt uteblir. Det reflexiva förhållningssättet är viktigt på alla arbetsplatser, och som resultatet tydligt visar finns ingen arbetsplats fri från risk för diskriminering och rättighetskränkning. Beskrivningen av diskrimineringen som mer subtil och osynlig på mer normmedvetna arbetsplatser cementerar föreställningen om att diskriminering är föränderlig, beroende av vår förståelse, och antidiskrimineringsarbete som en process utan slut. Att vara hbtqi-certifierad eller diplomerad bör inte betyda att arbetet är klart, utan att arbetet är igång.

Perspektivträngsel och tankekrockar i konkretiserandet

Resultaten belyser en inneboende ambiguitet i varje policy mellan den korrekta, breda formuleringen som täcker både mer eller mindre komplexa verksamheter, heterogeniteten inom hbtqi och den konkretiserande, explicita och användbara handlingsplanen. Låsningar som perspektivträngsel lyfts i litteraturen som ett problem som uppstår när verksamheten försöker göra ett korrekt arbete utan att ha funktion och användbarhet i åtanke (Jordanson & Peterson, 2024). I resultatet poängterar en informant att perspektivträngsel är ett tankemässigt, ideologiskt problem snarare än ett organisatoriskt, som uppstår av viljan att inkludera flera perspektiv men ej kunna förvalta dem samtidigt. Något som kan drivas av godhetsvilja, men med oönskat resultat (Lundberg et al., 2017). Resonemanget skapar förvirring om vad problemet är och en kamp mellan perspektiv som inte hade behövt finnas där. Behovet av reflexivt tänkande på strategisk nivå framstår av resultaten som uppenbart. Att utgå från verksamheten och kartlägga samt åtgärda det som hindrar likvärdighet i rättigheter för alla, vilket är centralt i det aktiva åtgärdsarbetet, framställs som vägen från perspektivträngsel till förändring (Garcia, 2023; Jordanson & Peterson, 2024).

En annan ingång som synliggör varför det reflekterande arbetet är viktigt är att förmågan att reflektera kring sina förutsättningar, privilegier och icke-privilegier, och hur de skiljer sig från andra, hjälper alla att se sitt ansvar som medmänniska såväl som kollega och chef. I enlighet med litteraturen (Ambjörnsson, 2016; Myndigheten för Arbetsmiljökunskap, 2022; Rosenberg, 2002), pekar resultatet på att en reell förändring förutsätter att majoritetssamhället tar det ansvar som idag missriktat läggs på minoritetspersoner. Ett konstruktivt arbetssätt för detta är enligt resultaten att förankra ett starkare ansvarstagande för likabehandling i existerande, tydliga organisationsstrukturer (Lehto & Lindholm, 2014).

Som resultatet belyser är det inte bara en fråga om vem som har ansvar att lyfta ett problem utan också en fråga om vem som är ansvarig att förstå vad som är ett problem. I relation till det senare har både maktdimensioner och tolkningsföreträde inverkan. Om den som bestämmer vad som är problem eller inte är den som blir diskriminerad lämnas personen ofta utan handlingsplan, som ensam bärare av problemet, och blir indirekt problemet, med upplevelse av att vara i vägen eller att det är meningslöst att förmedla (Köllen, 2016). Om det istället är organisationens riktlinjer som bestämmer, finns risk att upplevelser osynliggörs, glöms bort och inte prioriteras (Diskrimineringsombudsmannen, 2024a; Diskrimineringsombudsmannen, 2024b). Att hbtqi-personer finns synliga i styrdokument är alltså inte enbart en fråga om signalering av värdegrunder. Det är inte heller nödvändigtvis indikativt för en upptagenhet kring inkludering. Det är däremot avgörande för att tydliggöra att även om diskriminering och kränkning drabbar minoritetspersoner, så finns orsaken utanför individuella egenskaper som anses normbrytande. Istället belyser det normativitetens problematik och höjer sannolikheten att strukturella åtgärder för att minska diskriminering faktiskt utförs (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). I resultatet framstår policyarbete som en central byggsten för det antidiskriminerande arbetet, i sig otillräckligt men alldeles nödvändigt.

Ledningens ansvar, och vad chef och ledning kan göra, genomsyrar vårt resultat. I enlighet med tidigare forskning belyses fördelarna med en ledning som tar ansvar på flera plan (Skakon et al., 2010). Exempel på särskilt relevanta beståndsdelar av det främjande ledarskapet som framkommer i resultatet är såväl normmedvetenhet i framtagandet av styrdokument och policyer som signalering och hur man kommunicerar verksamhetens värdegrund, prioriteringar och avståndstagande (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Det går att dra vissa paralleller till hur antidiskrimineringsexperter arbetar när de handleder eller utbildar. De informanter som arbetar med att utbilda andra verksamheter beskrev hur de synliggör sina mer privilegierade positioner, exempelvis att vara cis om personen är det eller vara vit om personen är det, som ett sätt att förmedla hur det går att tänka om erfarenheter man själv inte delar. Att inleda reflektion utifrån egen positionering, menar flera informanter, är tillitsbyggande, att transparens förmedlar tillit till personens kompetens. Tidigare forskning ger stöd för att ledarens trovärdighet kan bidra till den stämning som skapas på en arbetsplats mellan medarbetare

(Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). Att förmedla trygghet tycks i praktiken innebära att personal med personalansvar förkroppsligar organisationens värden, utifrån sin professionella roll, och möjliggör en värderingsmässig överensstämmelse mellan anställd hbtqi-person och organisationen (Nowack & Donahue, 2020). Detta syftar till en hälsofrämjande påverkan då medarbetaren kan känna sig sedd och hörd utan att behöva dölja eller anpassa delar av sig själv.

Kombinationen av hbtqi-medvetna policyer och ett tryggt arbetsplatsklimat kan enligt Nowack och Donahue (2020) medföra hälsofördelar, ett ökat engagemang för sin arbetsplats men också större öppenhet kring ens hbtqi-identitet. Dimensionen av att vara öppen med sin sexualitet på sin arbetsplats, ett privat och personligt beslut för varje individ att själv fatta, bidrar med ett särskilt tydligt exempel på hur verksamheter försöker komma undan det reflekterande, utvärderande arbete de själva behöver göra. Att se öppenheten som ett individuellt val styrt av personlig preferens, och inte som en potentiellt evig avvägning och riskbedömning (DeSouza et al., 2017), går att förstå som ansvarsförskjutning när individen gör riskbedömningar organisationen borde göra. Det innebär ett osynliggörande av problem eller diskriminering med hänvisning till att ingen lyfter det, en slutsats som dels inte tar hänsyn till att det kan kosta mycket att lyfta problem, dels gör att osynliggörandet befasts.

Lagstadgade förutsättningar

Huvudtemat *Verkligheten - var är vi och hur kommer vi framåt?* belyser hur ett hälsofrämjande aktivt åtgärdsarbete skulle kunna se ut. Resultaten pekar också på betydelsen av, men också utmaningar med, den svenska diskrimineringslagstiftningen. I Sverige finns en diskrimineringslag som är utformad för att täcka alla möjliga situationer på och utanför olika arbetsplatser (Diskrimineringslagen, SFS 2008:567), vilket i sig medför en nödvändig vaghet för att lagen ska vara tillräckligt omfattande.

De betänkligheter kring lagen som resultatet pekar på, att det inte är självklart att lagen når de mest utsatta, är i enlighet med den oro som Diskrimineringsombudsmannen (2023c) också lyfter i sin rapport. Personer som drabbas hårdast av diskriminering anses ofta avvika från normen utifrån fler än en av diskrimineringsgrunderna, eller utifrån grunder som inte är diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Att göra lagen tillgänglig för de mest utsatta kräver därför ett intersektionellt perspektiv (Lundberg et al., 2017). Ett konkret förslag från

resultatet som skulle förbättra lagens användbarhet i praktiken är att, bland myndigheter, få gemensam ansvarig överman för diskriminering och annan kränkning, vilket hade haft potential att göra antidiskrimineringsarbetet på högre nivå mer effektivt och minimera risken att människor inte får det stöd de har rätt att få. Inspiration står att finna i andra länders diskrimineringslagstiftning, men också i Skolverkets mer integrerade arbete mot mobbning, diskriminering och kränkande behandling.

Resultatets förslag om fler diskrimineringsgrunder rörande klass och socioekonomisk status hade kunnat bidra till förståelsen för hur multipla icke-privilegier bidrar till försämrad hälsa, såväl som till att tillgängliggöra lagen för fler men även till förståelse för att det rör sig om diskriminering. I resultatet framkommer att det blir en utmaning kring begreppet diskriminering i juridisk respektive icke-juridisk mening, och att otydligheten om var gränser går kan hindra människor från att anmäla. Slutsatsen vi drar är att lagstiftningen, som vi ser den idag, är bra på att möta den tydliga, bevisbara diskriminering en individ utsätts för, men är begränsad i sin möjlighet att motverka de i samhället vidmakthållande strukturella olikheterna i rättigheter och möjligheter. Förändringsförslaget att göra diskrimineringslagen mindre personcentrerad (Bull, 2021) framstår som en nödvändighet för att aktivt använda lagen mot strukturell diskriminering.

Det beskrivs i resultatet som problematiskt att arbetsgivare på flera sätt kan kringgå lagen. Flera informanter upplever att lagen kan framstå som frivillig snarare än tvingande och sällan är kostsam att inte följa för svenska arbetsplatser. Lagen tycks brista som incitament för att driva ett aktivt åtgärdsarbete, vilket gör arbetet beroende av andra incitament, som viljan att vara god (Moss-Racusin et al., 2015) eller principfasthet hos individer om att följa lagar, eller att individer lyfter problem (Sumerau et al., 2020). Incitamenten är som framgår problematiska avseende var ansvar förläggs, påverkar synen på diskriminering och förankrar inte arbetet i verksamheten. Vidare är det, som en informant påpekade, oftare ansvarsutkrävande och förändring och inte dom och ekonomisk ersättning som personer efterfrågar när de funderar på att anmäla diskriminering. Frågan väcks om lagen kunde vara mer användbar om ansvarsutkrävning automatiskt var en del av fällande dom, inte något man kunde köpa sig fri från, och vilka resurser DO och andra verksamheter med etablerad kompetens skulle behöva för att driva förändringsarbete innan ett diskrimineringsärende blir ett rättsfall.

Generellt efterfrågar informanterna inte en tydligare lag, men vissa ser förbättringspotential och att rättspraxis som agerar med prejudicerande exempel (Diskrimineringsombudsmannen, u.å.c) hade identifierat var lagen behöver förändras. Bristande känsla av kontroll hos ledningen, kombinerat med hög belastning för chefer, som nämndes i resultatet, ser vi som faktorer vilka kan påverka önskan om en tydligt konkretiserad riktning snarare än en reflekterande.

Att etablera ett reflexivt förhållningssätt, menar informanterna, innebär minst lika mycket att se vad det är på arbetsplatsen som fungerar bra som det som fungerar dåligt. Enligt resultatet arbetar redan många verksamheter på olika sätt med att främja likabehandling och arbetsrelaterad hälsa för alla, vilket i sig kan vara perfekta ingångar för det aktiva åtgärdsarbetet. Det följer av informanternas resonemang att om arbetsgivare fokuserar på det i verksamheten som fungerar dåligt och kategoriskt ser på insatser som något man gör eller inte gör, finns risk att verksamheten blir låst i tankemässiga fällor men kallar det för organisatoriska hinder. Sådana hinder inkluderar föreställningar som att man inte hinner eller klarar av ett antidiskriminerande arbete på egen hand, vilket gör den längtan efter checklistor som informanterna sett fullt begriplig. För oss har det framgått att vägen till att göra saker konkret, för individer såväl som organisationer, är att skaffa sig en förförståelse.

Styrkor och begränsningar

Denna kvalitativa studie bidrar till kunskapsläget för hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa. I intervjuer med experter har erfarenheter av att arbeta med antidiskriminering i en svensk kontext inhämtats, ett område med begränsad tidigare forskning. Våra informanter har genom sin gedigna tvärprofessionella kompetens bidragit till att förmedla värdefull kunskap om förändringsarbete mot diskriminering och hur arbetsrelaterad hälsa för hbtqi-personer kan förbättras och främjas. Resultatet, och våra tolkningar, befäster uppfattningen av arbetet med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringslagen som komplext och svårt att omsätta till konkreta råd. En svårighet som också kan förstås utifrån den mer övergripande organisatoriska nivå som intervjuade experter arbetar på.

I studien har ungefär hälften av medverkande experter arbetat med hbtqi-frågor, medan övriga experter arbetat med mer generellt antidiskriminerande arbete. Vi ser att transparens kring detta är viktigt, för en större förståelse för resultaten som presenteras. Det gör också att

valet att benämna samtliga informanter som experter, sett till hbtqi-frågor, kan problematiseras. Studiens intention var att främst intervjua experter med hbtqi-fokus, där begränsade resurser och tid gjorde att vi beslutade att även inkludera andra experter. Trots skillnaden i experternas inriktning har vi valt att intervjua med en hbtqi-fokuserad intervjuguide. Det kan ses som en svaghet, då det potentiellt innebär en perspektivmässig låsning och försvårande för den som intervjuas att svara på frågor om sådant man ej regelmässigt arbetar med. Variationen i experternas riktning gällande hbtqi respektive mer generell riktning kan på ett annat sätt ses ha gett en bredd och möjliggjort flerdimensionella synsätt.

I arbetet med studien har vi, utifrån vår kritiskt realistiska ansats, valt att använda riktlinjerna för kvalitativ forskning av Elliott et al. (1999). Ett kriterium centralt för just denna studie är det sjätte, hanteringen av specifika respektive generella forskningsuppdrag. Som en del av ett större forskningsprojekt har vi verkat inom dess ramar, men också haft en specifik inriktning på vår studie. Experternas uppfattning om vad som är centralt för antidiskriminerande arbete behöver betraktas utifrån deras teoretiska förståelse av diskriminering och kontexterna de verkar inom. Idéer om sätt att bedriva antidiskriminerande arbete utgår därför i studien från deras syn och begränsas till denna.

Att äga sitt eget perspektiv, det första kriteriet av Elliott et al. (1999), innebär en konstant reflexivitet hos den som arbetar med materialet. För oss framkommer det i synliggörandet av vår utgångspunkt och epistemologiska såväl som metodologiska ansats. Vi hade i början en bild av att vår studie skulle vara mer hbtqi-specifik men den kom att bli bredare och involvera mer generellt antidiskriminerande arbete, efter beslutet att vara följsamma för vår data. Med en annan frågeställning hade resultatet kunnat utmynna i en mer praktisk riktning, eftersom möjligheten fanns i den genererade datan. Det blev ett ställningstagande från vår sida, med på förhand begränsad kompetens gällande antidiskrimineringsarbete, att istället beskriva den dubbelhet vi uppfattade mellan konkreta och icke-konkreta komponenter av arbetet.

Arbetsprocessen har följts av reflexiva övningar i syfte att ha en reflekterande hållning, producera en mer reflexiv text som helhet och fördjupa analysen i en förståelse, där DO:s modell fungerat som ett levande dokument även för vår process (2024a). Enligt Magnusson och Marecek (2010) har forskare såväl medvetna som omedvetna uppfattningar, vilka påverkar när kunskap produceras. Vi har strävat efter att uppmärksamma sådana förutsättningar, både inför

oss själva och gentemot varandra, genom reflexiva samtal tillsammans. Dessa samtal har bland annat berört våra utgångspunkter gällande identitet, privilegier och värderingar. De har också kretsat kring samhällets könsnormer och hur vi kan förhålla oss till dem i vår forskning.

En genomgående diskussion mellan oss författare har varit frågan om vilken rätt man har att tala för andra, till vem vi vänder oss och hur vi förmedlar vår forskning. Diskussion har förts kring auktoriteten gällande att uttala oss om frågor om en grupp, som vi som forskare, eller experter inte nödvändigtvis tillhör. Dessa övningar gjordes därmed bland annat med ambition att synliggöra oss själva och motverka risken att tolka för andras räkning.

Att välja begrepp innebär att ta ställning. I denna uppsats använder vi begreppet hbtqi, samma begrepp som RFSL (u.å.) och regeringen använder (Folkhälsomyndigheten, 2022), medvetna om att begrepp på temat har bristande inkludering, att sammanfogande av könsidentitet och sexualitet inom samma term blir problematiskt (Lundberg et al., 2017), förenklat och onyanserat (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Det andra kriteriet, att presentera urvalet, har inneburit en avvägning mellan olika intressen. Vårt urval kommer från Sverige där vi haft förmånen att få intervjua experter med stor kunskap och erfarenhet. Sfären av personer som arbetar inom antidiskriminering i Sverige är dock begränsad. Risken för indirekt identifiering bedömdes som stor om för mycket information om deltagarna skulle skrivas ut. Utifrån det har vi valt att vara återhållsamma med beskrivningen av deltagarna, på bekostnad av tydlighet i texten men till förmån för bibehållen anonymitet. De demografiska data vi valde att samla in såg vi som relevanta ur ett situeringsperspektiv, sett till att vi pratat med deltagarna utifrån sin yrkesroll. Vårt att nämna är att av personerna vi intervjuade var inte alla hbtqi-experter utan vissa arbetade mer generellt med antidiskriminering, men vi såg deras hälsofrämjande perspektiv som tillämpligt för vår studie. I sina respektive yrkesroller arbetar experterna inom olika områden, som utbildning, juridik, certifiering och processledning, inom såväl privat som offentlig sektor, vilket innebär att många perspektiv och infallsvinklar har inkluderats. En majoritet av informanterna var baserade i storstadsregioner, där antidiskriminerande arbete potentiellt kan skilja sig från andra delar av landet. Överförbarheten påverkas av det faktum att flera informanter kom från samma organisation, där en större variation och mångfald kunnat öka om andra organisationers perspektiv hade inkluderats.

Det fjärde kvalitetskriteriet berör kontroll av trovärdigheten i de teman som skapats i dataanalysen. Vi inledde vår datagenerering med en pilotintervju som ett sätt att kvalitetssäkra relevansen i våra tilltänkta frågor, och har löpande haft diskussioner med varandra och vår handledare för att bibehålla trovärdighet. Om vi haft varierande sätt att se på temans riktning och innehåll har vårt förhållningssätt, i samråd med handledaren, varit att utgå från data. Vi har även betraktat våra resultat i relation till tidigare forskning.

Konklusion

Denna studie handlar om främjande av hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa och kan betraktas i relation till den statliga målsättningen om bra arbetsvillkor och möjlighet till arbetsmässig utveckling för alla, oberoende av könsidentitet, sexuell läggning eller könsuttryck. Utifrån studiens resultat drar vi slutsatsen att diskrimineringslagen uppfattas som diffus och brett formulerad, något som bidrar till otydlighet gällande utformning och implementering av aktiva åtgärder. I praktiken medför det svårigheter att bedriva förankrat hälsofrämjande arbete för hbtqi-personer på arbetsplatsen. Då det saknas konsekvenser av att inte följa lagen framstår den som kraftlös, med bristande incitament för användning. I resultaten framkommer flera förslag på förbättring av lagen, såsom fler diskrimineringsgrunder, obligatoriskt ansvarsutkrävande, fler prejudicerande fall, och minskat individfokus med möjlighet att driva ärenden på gruppnivå. Det framkommer även att experterna inte ser diskrimineringslagen som lika tillgänglig för alla då att driva ett ärende kräver resurser, något alla inte har tillgång till. Särskilt problematiskt och hindrande blir kravet på öppenhet med sin identitet, så som transerfarenhet och/eller sexualitet, i samband med rättsprocess. Ofta, menar informanterna, önskar minoritetspersoner en alternativ lösning, med stöd och insatser som leder till förändring på ens arbetsplats. Snarare än att vilja lämna sin arbetsplats vill människor behandlas värdigt.

Synliggörande, granskande och ifrågasättande av normer framgår av resultatet som centralt för ett konstruktivt antidiskriminerande arbete, där reflexivitet och en normkritisk hållning blir avgörande för förändring. Gällande ansvar blir det tydligt att det ofta förskjuts till individen som utsätts på ett problematiskt sätt, där personer i majoritetsposition inte tillskrivs ansvar. Ansvarsutkrävande för agerande och förändring bör rimligen placeras där det hör hemma, hos dem som tillhör majoriteten, hos arbetsgivaren och i förlängningen hela arbetsplatsen. I det antidiskriminerande arbetet framgår att all utveckling sker i process och att

det behöver ske kontinuerligt och utmynna i konkreta handlingar förankrade hos berörda personer, verksamhet och funktion.

Gällande framtida studier ser vi att interdisciplinär forskning behövs, där jurister, sociologer och arbets- och organisationspsykologer samarbetar. Jurister kan bidra genom att undersöka hur lagar är skrivna och tolkas, sociologer kan tillföra kunskap om social praktik och samtidsperspektiv, medan arbets- och organisationspsykologer har viktiga perspektiv som synliggör hälsa, normer och förändringsarbete. Forskning om hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa, som tar större hänsyn till intersektionella perspektiv, kan även det behövas. Vidare hade både mer och mindre riktade studier, på basis av diskrimineringsgrunder, kunna bidra till en inspirerande kunskapssammanställning av likheter och skillnader i utmaningar i det praktiska arbetet för lika rättigheter, oavsett diskrimineringsgrund.

Författarnas bidrag och ansvar

David Kummerfeldt och Hedvig Roxenius 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. Formulering av frågeställning, datainsamling och dataanalyser har genomförts tillsammans av oss författare. Hedvig Roxenius genomförde fem av intervjuerna, och David Kummerfeldt genomförde fyra intervjuer. Vi har gemensamt och i lika omfattning bidragit till samtliga delar av uppsatsen och är båda ansvariga för de slutsatser som presenteras och för uppsatsen i sin helhet.

Referenser

- Aksoy, C. G., Carpenter, C. S., Frank, J., & Huffman, M. L. (2019). Gay glass ceilings: Sexual orientation and workplace authority in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159, 167–180. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.013>
- Almén, M. (2016). *Så här gör du: Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv*. Nationella Sekretariatet för Genusforskning. <https://www.boverket.se/contentassets/6303549d509a4b1889d35959416c5429/jim-intersektionellt-handled-2016-2.pdf>
- Ambjörnsson, F. (2016). *Vad är Queer?* (2 uppl.). Natur & Kultur.
- Anderson, K. A. (2024). Cisnormative symbolic colonization and transgender and gender nonconforming individuals in the workplace. *Gender, Work & Organization*, 31(1), 1–15. <https://doi.org/10.1111/gwao.13048>
- Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr. (u.å). *Om oss*. Hämtad 2024-04-23 från <https://www.antidiskrimineringstockholm.se/om-oss/>
- Antidiskrimineringsbyrån Väst. (u.å). *Våra uppdrag*. Hämtad 2024-04-23 från <https://adbvast.se/vara-uppdrag/>
- Arbetsmarknadsdepartementet (2018, 25 juni). *Historik om utvecklingen av hbtq-personers rättigheter i Sverige*. Regeringskansliet. <https://www.regeringen.se/artiklar/2018/06/historik-om-utvecklingen-av-hbtq-personers-rattigheter-i-sverige/>
- 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/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Arbetsmiljöverket.

https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf

Aysola, J., Barg, F. K., Martinez, A. B., Kearney, M., Agesa, K., Carmona, C., & Higginbotham, E. (2018). Perceptions of Factors Associated With Inclusive Work and Learning Environments in Health Care Organizations: A Qualitative Narrative Analysis. *JAMA Network Open*, 1(4), e181003.

<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.1003>

Björk, S., & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver—Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*. <https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/57634>

Boe, J. L., Ellis, E. M., Sharstrom, K. A., & Gale, J. E. (2020). Disrupting Cisnormativity, Transnormativity, and Transmisogyny in Healthcare: Advancing Trans Inclusive Practices for Medical Family Therapists. *Journal of Feminist Family Therapy*, 32(3–4), 157–175. <https://doi.org/10.1080/08952833.2020.1848051>

Bosley-Smith, E. R. (2023). Anticipatory Economic Stressors: Perceived and Potential Sources of Economic Disadvantage for LGBTQ Adults. *Sociological Inquiry*, 93(3), 465–495. <https://doi.org/10.1111/soin.12533>

Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis - a practical guide*. SAGE.

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2005). Confronting the ethics of qualitative research. *Journal of Constructivist Psychology*, 18(2), 157–181.

Bränström, R. (2017). Minority stress factors as mediators of sexual orientation disparities in mental health treatment: A longitudinal population-based study. *J Epidemiol Community Health*, 71(5), 446–452. <https://doi.org/10.1136/jech-2016-207943>

Bull, T. (2021). *Ett utökat skydd mot diskriminering - Slutbetänkande av utredningen om vissa frågor i diskrimineringslagen* (SOU 2021:94). Elanders Sverige AB.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/statens-offentliga-utredningar/ett-utokat-skydd-mot-diskriminering_h9b394/

- Cancela, D., Stutterheim, S. E., & Uitdewilligen, S. (2024). The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of Homosexuality*, 0(0), 1–29.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Corlett, S., Di Marco, D., Munduate, L., & Arenas, A. (2023). Manifestations and Reinforcement of Heteronormativity in the Workplace: A Systematic Scoping Review. *Journal of Homosexuality*, 70(12), 2714–2740.
<https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2074334>
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 34(2), 121–132.
<https://doi.org/10.1002/cjas.1438>
- Dias, C. K., da Rocha, L. R. L., Tateo, L., & Marsico, G. (2021). “Passing” and its effects on Brazilian transgender people’s sense of belonging to society: A theoretical study. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 31(6), 690–702.
<https://doi.org/10.1002/casp.2535>
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Arbetsmarknadsdepartementet.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Diskrimineringsombudsmannen. (2023a, 8 juni). *Trakasserier och sexuella trakasserier*.
<https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/sexuella-trakasserier-och-trakasserier>
- Diskrimineringsombudsmannen. (2023b, 11 april). *Direkt och indirekt diskriminering*.
<https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering>
- Diskrimineringsombudsmannen. (2023c). *Förekomst av diskriminering 2023* (rapport 2023:3).
<https://www.do.se/download/18.36cbb9ac1886717f72d1ef/1685702676115/rapport-forekomst-av-diskriminering-2023.pdf>

- Diskrimineringsombudsmannen. (2023d, 10 januari). *HBTQI-strategisk myndighet*.
<https://www.do.se/om-do/vad-gor-do/hbtqi-strategisk-myndighet>
- Diskrimineringsombudsmannen (2024a, 17 januari). *Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder i fyra steg*. <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg>
- Diskrimineringsombudsmannen (2024b, 17 januari). *Arbetsgivaren ansvarar för aktiva åtgärder*. Hämtad 2024-04-20 från <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/arbetsgivaren-ansvarar-for-aktiva-atgarder>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.a). *Diskriminering*. Hämtad 2024-04-22 från <https://www.do.se/diskriminering>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.b). *Arbetsgivare ska förebygga diskriminering*. Hämtad 2024-04-22 från <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.c). *Twister, domar och tillsynsbeslut*. Hämtad 2024-04-22 från <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/twister-domar-och-tillsynsbeslut>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.d). *Diskriminering inom arbetslivet*. Hämtad 2024-04-22 från <https://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet>
- Diskrimineringsombudsmannen. (u.å.e). *Stödmaterial- Checklistor och tips, exempel och handledningar, vägledning, guider, faktablad, foldrar, affischer och e-utbildningar som hjälp i det förebyggande arbetet mot diskriminering*. Hämtad 2024-04-30 från <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/stodmaterial-forebygga-diskriminering?categories%5B%5D=Arbetsgivare>
- Diskrimineringsombudsmannen Finland (u.å.) *Diskriminerings-grunder*.
Diskrimineringsombudsmannen. Hämtad 2024-04-20 från <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/diskrimineringsgrunder>
- Droogendyk, L., Wright, S. C., Lubensky, M., & Louis, W. R. (2016). Acting in Solidarity: Cross-Group Contact between Disadvantaged Group Members and Advantaged Group Allies. *Journal of Social Issues*, 72(2), 315–334. <https://doi.org/10.1111/josi.12168>

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.
<https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.2307/2666999>
- 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.
- 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
- European Union Agency For Fundamental Rights (u.å.) EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna. Hämtad 2024-04-22 från <https://fra.europa.eu/sv/eu-charter/article/21-icke-diskriminering>
- Folkhälsomyndigheten (2014). *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningfaktorer 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>
- Forbes, T. D., & Ueno, K. (2020). Post-gay, Political, and Pieced Together: Queer Expectations of Straight Allies. *Sociological Perspectives*, 63(1), 159–176.
<https://doi.org/10.1177/0731121419885353>
- Fors, M. (2020) *Makt och privilegier i psykoterapi*. (Upplaga 1). Studentlitteratur.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vacheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/peps.12183>
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current opinion in psychology*, 51, 101579.
<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579>
- Försäkringskassan. (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser (2020:8)*.
<https://www.forsakringskassan.se/download/18.7fc616c01814e179a9f329/1656660446139/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf>

- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy. I T. Köllen (Red.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (s. 271–287). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16
- Garcia, F (2023). ...och så detta med hållbar utveckling. I X. F. Garcia & K. Ewin (Red.), *Jämställdhetsintegrering: i högre utbildning* (Första upplagan s 232 - 235). Liber.
- Giuffre, P., Dellinger, K., & Williams, C. L. (2008). “No Retribution for Being Gay?": Inequality in Gay-Friendly Workplaces. *Sociological Spectrum*, 28(3), 254–277. <https://doi.org/10.1080/02732170801898380>
- Gulbrandsen, I., & Karinsdotter, E. (2020). OAVSETT KÖN?: *Handbok för arbete med jämställdhet och trans*. RFSL. <https://www.rfsl.se/wp-content/uploads/2020/04/OavsettK%C3%B6n.pdf>
- Hatzenbuehler, M. L., Nolen-Hoeksema, S., & Dovidio, J. (2009). How Does Stigma “Get Under the Skin”? The Mediating Role of Emotion Regulation. *Psychological Science*, 20(10), 1282–1289. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2009.02441.x>
- Hebl, M. R., Tonidandel, S. & Ruggs, E. N. (2012). The impact of like-mentors for gay/lesbian employees. *Human Performance*, 25(1), 52–71. <https://doi.org/10.1080/08959285.2011.631645>
- Holman, E. G. (2018). Theoretical Extensions of Minority Stress Theory for Sexual Minority Individuals in the Workplace: A Cross-Contextual Understanding of Minority Stress Processes. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1), 165–180. <https://doi.org/10.1111/jftr.12246>
- Hossain, M., Atif, M., Ahmed, A., & Mia, L. (2020). Do LGBT Workplace Diversity Policies Create Value for Firms? *Journal of Business Ethics*, 167(4), 775–791. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>
- Hoy-Ellis, C. P. (2023). Minority Stress and Mental Health: A Review of the Literature. *Journal of Homosexuality*, 70(5), 806–830. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.2004794>

- Institutet för mänskliga rättigheter. (u.å.). *Om institutet*. Hämtad 2024-04-22 från <https://mrinstitutet.se/om-institutet/>
- Jonsson, A. (2009). *A Nice Place: The Everyday Production of Pleasure and Political Correctness at Work*. (PhD dissertation, Karlstad University). <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-4873>
- Jordanson, B., & Peterson, H. (2024). *Jämställdhetsintegrering i akademien: framgångar och fallgropar i implementeringsprocessen* (Underlagsrapport 2024:2). Jämställdhetsmyndigheten. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/sgsnkqfp/underlagsrapport-2024-2-jamstalldhetsintegrering-i-akademien-2024-02-12.pdf>
- Jämställdhetsmyndigheten (2024). *JIM+ 2023–2024: Redovisning av uppdrag att fortsatt utveckla och genomföra erfarenhetsutbyte om jämställdhetsintegrering* (Rapport 2024:5). <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/s5plwuvu/rapport-2024-5-redovisning-av-jimplus-2023-2024-24-04-05.pdf>
- Kumashiro, K. K. (2000). Toward a Theory of Anti-Oppressive Education. *Review of Educational Research*, 70(1), 25–53. <https://doi.org/10.2307/1170593>
- Köllen, T. (Ed.). (2016). *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations. Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity* (1st ed. 2016). Springer International Publishing.
- Lag om etikprövning av forskning som avser människor* (SFS 2003:460). Utbildningsdepartementet.
- Lag om ändring i diskrimineringslagen* (2008:567) (SFS 2016:828). Kulturdepartementet. <https://rkrattsdatabasen.se/SFSdoc/16/160828.PDF>
- Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsernas utmaning – ett aktivt arbete mot diskriminering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(3), 27-40.
- Lindberg, P. & Vingård, E. (2012). *Kunskapsöversikt: Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer*. (No. 2012:7). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-kunskapssammanstallningar-rap-2012-7.pdf>

- Lundberg, T., Malmquist, A., & Wurm, M. (Red.). (2017). *HBTQ+: Psykologiska perspektiv och bemötande*. Natur & Kultur.
- Magnusson, E., & Marecek, J. (2010). *Genus och kultur i psykologi: teorier och tillämpningar*. Natur & Kultur.
- Melton, E.N., & Cunningham, G.B. (2014). Examining the workplace experiences of sport employees who are LGBT: A social categorization theory perspective. *Journal of Sport Management*, 28(1), 21-33. <https://doi.org/10.1123/jsm.2011-0157>
- 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>
- Moss-Racusin, C. A., Molenda, A. K., & Cramer, C. R. (2015). Can Evidence Impact Attitudes? Public Reactions to Evidence of Gender Bias in STEM Fields. *Psychology of Women Quarterly*, 39(2), 194–209. <https://doi.org/10.1177/0361684314565777>
- Myers, D. 2008. "Ally Identity: The Politically Gay." *In Identity Work in Social Movements*. Vol. 30, Social Movements, Protest, and Contention, edited by J.Reger, Daniel J. Myers, and R.L. Einwohner. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- 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
- Nadal, K. L., Davidoff, K. C., Davis, L. S., & Wong, Y. (2014). Emotional, behavioral, and cognitive reactions to microaggressions: Transgender perspectives. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/sgd0000011>
- 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>

- Nicholas, J., & Bresin, K. (2024). Everyday Sexual and Gender Minority Stress and Health: A Systematic Review of Experience Sampling Studies. *Archives of Sexual Behavior*, 53(4), 1221–1243. <https://doi.org/10.1007/s10508-023-02779-0>
- Nowack, V., & Donahue, J. J. (2020). Outcomes associated with employee and organisational LGBT value discrepancies. *Psychology & Sexuality*, 11(1–2), 32–44. <https://doi.org/10.1080/19419899.2019.1673466>
- Nämnden mot diskriminering. (u.å.). *Nämnden mot diskriminering*. Hämtad 2024-04-29 från <https://namndenmotdiskriminering.se/>
- Region Västerbotten. (2022, 18 juli). *Hbtq-diplomering*. <https://www.regionvasterbotten.se/god-nara-och-jamlik-varld/jamstalldhet-och-jamlikhet/aktuellt-jamstalldhet-och-jamlikhet>
- RFSL. (u.å.). *RFSL*. Hämtad 2024-04-22 från <https://rfslutbildning.se/>
- Rosenberg, T. (2002). *Queerfeministisk agenda*. Atlas.
- Rovira, J. (2022, 5 september). *Många luckor i diskrimineringslagen*. Kollega. <https://kollega.se/diskriminering/diskriminering-manga-luckor-i-lagen>
- Saco. (u.å.). *Vad gör jag om jag är utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling?* Hämtad 2024-04-29 från https://www.saco.se/fortroendevald/lokalt-fackligt-arbete/lokala-akademikerforeningar/statlig-sektor/saco-s-vid-liu/rad-o-stod/faq---svar-pa-vanliga-fragor/lika_villkor_faq/
- Sattler, F. A., Wagner, U., & Christiansen, H. (2016). Effects of Minority Stress, Group-Level Coping, and Social Support on Mental Health of German Gay Men. *PLOS ONE*, 11(3), e0150562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0150562>
- Saunders, S., & Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100–110. <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Shortland, S., & Perkins, S. J. (2022). What do we know about diversity, intersectionality and inclusion in organisationally-assigned expatriation? A review of relocation management company/consultancy practitioner research. *Career Development International*, 27(2), 274–297. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0209>

- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107–139.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2010.495262>
- Sumerau, J. E., Forbes, T. D., Denise, E. J., & Mathers, L. A. B. (2021). Constructing Allyship and the Persistence of Inequality. *Social Problems*, 68(2), 358–373.
<https://doi.org/10.1093/socpro/spaa003>
- Svensson, P. (2020). Komplex helhetsstyrning - att integrera allt med allt. *Socialmedicinsk tidskrift*, 97(4), 679-690.
<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/2263/2157>
- TCO. (u.å.). *Arbetsrätt, normer och diskriminering*. Hämtad 2024-04-23 från
<https://tco.se/fackliga-akademin/arbetsratt-normer-och-diskriminering>
- Vaccaro, A., & Koob, R. M. (2019). A Critical and Intersectional Model of LGBTQ Microaggressions: Toward a More Comprehensive Understanding. *Journal of Homosexuality*, 66(10), 1317–1344. <https://doi.org/10.1080/00918369.2018.1539583>
- Verrelli, S., White, F. A., Harvey, L. J., & Pulciani, M. R. (2019). Minority stress, social support, and the mental health of lesbian, gay, and bisexual Australians during the Australian Marriage Law Postal Survey. *Australian Psychologist*, 54(4), 336–346.
<https://doi.org/10.1111/ap.12380>
- Willig, C. (2022). *Introducing Qualitative Research in Psychology* (4. uppl.). McGraw Hill.
- Worthen, M. G. F. (2021). Why Can't You Just Pick One? The Stigmatization of Non-binary/Genderqueer People by Cis and Trans Men and Women: An Empirical Test of Norm-Centered Stigma Theory. *Sex Roles*, 85(5–6), 343–356.
<https://doi.org/10.1007/s11199-020-01216-z>

Bilagor

Bilaga 1. Informationsbrev



Informationsbrev

Vill du delta i studien ”Att främja hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa: Experters professionella erfarenhet av att arbeta med aktiva åtgärder och antidiskriminering”?

Du har erhållit denna information då du visat intresse för projektet, vilket genomförs under våren 2024. Du som explicit har eller har haft arbete mot diskriminering som en del av din arbetsbeskrivning, eller har tillämpbar kunskap och erfarenheter, kan delta i den här studien.

Bakgrund och syfte

Syftet med studien är att belysa de erfarenheter och den kunskap som antidiskrimineringsexperten besitter i det främjande arbetet för hbtqi-personers psykiska hälsa på arbetsplatser i Sverige. Denna studie är en del av projektet Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtqi-personers psykiska hälsa och välmående. För mer information se www.queerpsy.com.

Hbtqi-personer har en sämre psykisk hälsa än den generella befolkningen (Meyer, 2003) och det gäller även på arbetsplatsen (Resnick & Galupo, 2016). Dominerande normer, exempelvis gällande heteronormativitet, kan resultera i att hbtqi-personer upplever minoritetsstress (Meyer, 2003). Denna kan bland annat bestå av en ökad vaksamhet, utifrån en rädsla att utsättas för hot eller kränkningar, samt en internalisering av negativa samhälleliga uppfattningar om den egna gruppen, vilket kan inverka negativt på självbilden. Socialt utanförskap, till följd av minoritetsstress, kan ha negativ inverkan på hälsa. Trygghet i att vara öppen med sin sexuella läggning kan upplevas som begränsad, vilket i förlängningen kan bidra till minskade möjligheter att få stöd samt att social interaktion med kollegor blir lidande.

Arbetsmarknadsdepartementet (2022) konstaterar att det finns en nära koppling mellan individuell hälsa, välmående och arbete. Arbetet innebär försörjning och har också stor betydelse för individens möjlighet att ha inflytande i och vara delaktig i samhället. Denna

hälsofrämjande påverkan förutsätter god arbetsmiljö, som i sin tur karakteriseras av bland annat tillhörighet och acceptans. Hbtqi-personer erfarar oftare än cis-personer trakasserier, diskriminering och mikroaggressioner som inslag i arbetsmiljön. Arbetsplatser med bristande stöd från chefer korrelerar med en försämrad arbetstillfredsställelse och riskerar inverka negativt på yrkesval samt en persons trygghet att vara öppen med sin sexuella läggning. Organisatoriskt stöd är en betydelsefull beståndsdel i att främja en hälsosam och trygg arbetsmiljö. Ett stöttande förhållningssätt består exempelvis av aktiviteter för att motverka diskriminering, policyer samt en allmänt stöttande ställning till hbtqi-personer. Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) uppger att det är angeläget att sådana policyer också implementeras aktivt.

Diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 1§ har som ändamål att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen, 2008). Trots att lagen anger en skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder på ett förebyggande och främjande sätt är forskning och kunskap bristfällig om hur det bör ske för att bemöta de utmaningar hbtqi-personer kan uppleva i sitt arbetsliv. Aktörer med expertis, exempelvis inom regional, kommunal eller organisatorisk verksamhet, kan genom deras erfarenhet bidra till en systematiserad kunskap vilken i förlängningen kan informera hur arbetsplatser kan utveckla sitt arbete med aktiva åtgärder och antidiskriminering.

Information om projektet

Att delta i studien innebär att delta i en intervju som sker via zoom eller i person, då på en plats du väljer. Intervjun uppskattas ta cirka 60 minuter.

Datahantering och sekretess

Vi samlar in dina kontaktuppgifter för att kunna hålla kontakt med dig under projektets gång. Efter att studien genomförts, och efter att du fått möjlighet att ta del av intervjumaterialet, raderas dessa uppgifter. All vidare information vi inhämtar från dig består av det du delger under intervjun. Samtliga uppgifter samlas in endast för forskningsändamål.

Intervjun kommer att spelas in via ljudupptagning och därefter skrivs ut ord för ord. Transkriptionerna avidentifieras genom att all information som skulle kunna identifiera dig, såsom namn på personer, orter, arbetsplatser såväl som detaljer kopplade till din specifika arbetsrelaterade erfarenhet tas bort ur materialet och ingen potentiellt identifierande information finns kvar. De avidentifierade transkriptionerna är det material vi kommer använda för studiens analys. Resultaten kommer att rapporteras på ett sådant sätt att det inte går att identifiera enskilda individer.

All inhämtad information 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. Om du önskar göra något av det ovan nämnda kontaktar du 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 dataskyddsbud via e-post till dataskyddsbud@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?

Identifierade risker med deltagande i intervjuer är generellt få. Intervjun utförs på ett sätt som gör att du som deltagare har möjlighet att styra riktningen. Du bestämmer vilka frågor du vill eller inte vill svara på, hur mycket eller lite du vill prata om olika ämnen. Du kommer få möjlighet att prata fritt om det som känns relevant utifrån din erfarenhet.

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?

Att få tänka på och berätta om sina erfarenheter tillsammans med någon är för många en positiv och givande erfarenhet. På samma sätt kan det upplevas meningsfullt när ens bidrag hjälper göra specifik kunskap mer lättillgänglig för andra. Intervjuerna innebär en möjlighet att få resonera och diskutera kring erfarenheter av arbete med aktiva åtgärder och att arbeta utifrån diskrimineringslagen för att motverka arbetsrelaterad psykisk ohälsa hos hbtqi-personer.

Information om resultat

Du kommer kunna ta del av de oidentifierade 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 kan komma att användas i vetenskapliga artiklar i det större projektet. När dessa är publicerade kommer de finnas på sidan psy.lu.se/tove-lundberg och forskargruppens hemsida www.queerpsy.com

Ersättning

Det utgår ingen ersättning för att delta i studien.

Frivillighet

Deltagande i studien är helt frivilligt. Du väljer själv om du vill medverka, och har när som helst möjlighet att 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 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 två veckor 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 önskar mer information är du välkommen att kontakta:

Hedvig Roxenius
Psykologstudent
muv11hro@student.lu.se
076-8601776

David Kummerfeldt
Psykologstudent
da7832jo-s@student.lu.se
070-9760245

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

Bilaga 2. Intervjuguide

1. Vi vill gärna veta lite mer om dig och din yrkesroll - Hur länge har du arbetat mot diskriminering och för likavärde? Hur ser en typisk arbetsdag ut för dig?
2. Skulle du kunna berätta om dina erfarenheter av arbete med att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?
3. Vad tycker du är absolut viktigast i antidiskriminerande arbete?
4. Kap 3 i diskrimineringslagen handlar om aktiva åtgärder. Vad tänker du på när vi säger aktiva åtgärder?
 - a. Hur gör du när du jobbar med aktiva åtgärder?
 - b. Finns det för- och nackdelar med olika slags aktiva åtgärder?
 - c. Vad kännetecknar en fungerande åtgärd enligt dig?
5. Kan du komma på antidiskriminerande arbete som inte faller inom ramen för aktiva åtgärder?
 - a. Vad tänker du att en stödjande arbetsmiljö består av?
 - b. Hur kan man främja den?
 - c. Skulle antidiskriminerande arbete som görs i andra sammanhang kunna inspirera hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen? Hur då?
6. Utifrån din erfarenhet, hur brukar människor reagera på aktiva åtgärder? Vad skiljer arbetsplatser som är positivt respektive negativt inställda?
 - a. Hur hanterar du eventuella negativa reaktioner?
 - b. Vad tror du påverkar människors upplevelse?
 - c. Påverkas olika nivåer, exempelvis individen, gruppen, organisationen och/eller en högre ledning olika? Hur då?
7. Vad är dina tankar kring policyarbete?
 - a. Ser du policyarbete som en aktiv åtgärd?
 - b. Är policyer tillräckliga för att motverka diskriminering? Varför/varför inte?
 - c. Hur ser du på policyer i relation till vikten av en stödjande miljö?
8. Vi har tidigare nämnt diskrimineringslagen, utöver den finns också arbetsmiljölagen att förhålla sig till. Hur ser du på förhållandet mellan lagstiftning och faktiskt arbete med aktiva åtgärder?
 - a. Är det lätt att använda lagen? Varför/hur? Har det blivit lättare eller svårare över tid?
 - b. Vilken inställning gentemot lagen ser du att arbetsplatser har idag?
 - c. Finns det något i lagstiftningen du hade önskat såg annorlunda ut? På vilket sätt och varför? Vilken skillnad tror du att det hade gjort?

9. Vi har tidigare pratat om när aktiva åtgärder fungerar. Vi vill också veta om när de inte fungerar, och varför. Vad ser du som vanliga hinder?
 - a. När är hinder vanliga utifrån yttre förutsättningar?
 - b. Hur kan hinder se ut i olika faser, som utformning, implementering eller utvärdering av aktiva åtgärder?
 - c. Hur rekommenderar du att arbetsgivare och organisationer på bästa sätt tacklar hinder och utmaningar?

10. Hur resonerar du kring ansvar att arbeta hälsofrämjande på arbetsplatsen? Hur ser ansvarsfördelningen ut när en utsätts för
 - a. indirekt eller direkt diskriminering på arbetsplatsen? Finns det någon skillnad?
 - b. Diskriminering av exempelvis brukare eller kunder respektive kollegor eller chefer? Hur bör en sådan situation hanteras?
 - c. Vad får du för tankar kring termen medarbetaransvar?
 - d. Vilka konsekvenser kan det få för individen när ansvaret för minoritetsstress läggs på dem?

11. Hur ser du på intersektionalitet i relation till sakerna vi pratat om?
 - a. Har olika grupper olika behov? Vad behöver de?
 - b. På vilket sätt är det bra att tänka när en vill främja hälsan för personer som tillhör mer än en minoritetsgrupp?

12. Om du inte hade några begränsningar, vad hade du gjort eller förändrat för att främja hbtqi-personers hälsa på arbetsplatsen?

13. Som en avslutande fråga gällande demografiska data i studien är vi intresserade av deltagarnas åldersspann och akademisk-/yrkesbakgrund, så vi undrar hur gammal du är och hur din studie-/yrkesbakgrund ser ut?

Bilaga 3. Samtyckesblankett

BLANKETT FÖR SAMTYCKE

Titel på projektet: Att främja hbtqi-personers arbetsrelaterade hälsa: Experters professionella

erfarenhet av att arbeta med aktiva åtgärder och antidiskriminering

Forskningsledare: Tove Lundberg

Intervjuare: David Kummerfeldt och Hedvig Roxenius

Kryssa i rutan!

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

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

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

Jag samtycker härmed till deltagande i studien.

Deltagare

Datum

Underskrift

Intervjuare

Datum

Underskrift

Kommentarer eller frågor kopplat till forskningen

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