

HBTVQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö

– en kunskapssammanställning

HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö
– en kunskapssammanställning
Kunskapssammanställning 2022:7
ISBN 978-91-987762-2-5
Publicerad år 2022

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, E-post: info@mynak.se
www.mynak.se

HBTVQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö

– en kunskapssammanställning

Förord

Regeringen gav år 2020 Myndigheten för arbetsmiljökunskap i uppdrag att kartlägga hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. I uppdraget ingick att särskilt belysa transpersoners arbetsmiljö.

För att svara mot regeringsuppdraget genomförde myndigheten en systematisk kunskapssammanställning och en kvalitativ originalstudie. Det övergripande syftet med sammanställningen var att kartlägga och sammanställa forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer, med fokus på både främjande och hindrande faktorer. Den kvalitativa originalstudien hade särskilt fokus på transpersonernas arbetsmiljö.

Tidigare forskning och undersökningar har pekat på stora brister i arbetsmiljön för hbtq-personer. Studier har bland annat visat att hbtq-personer oftare är utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och mobbing på arbetsplatsen, samt att personer med transerfarenhet tycks vara särskilt utsatta.

Den expertgrupp som på uppdrag av myndigheten tog fram den kunskapssammanställning och den originalstudie som presenteras här har bestått av docent Andrea Eriksson, Kungliga Tekniska Högskolan, filosofie doktorer Sofia Björk och Sara Andersson, vid institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs Universitet samt Carin Hellström, doktorand vid avdelningen för ergonomi, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa, Kungliga Tekniska Högskolan.

Docent Rickard Brännström, Karolinska institutet, Michael Rosander, biträdande professor i psykologi, avdelningen för psykologi vid Institutionen för Beteendevetenskap och Lärande, Linköpings Universitet, samt Emmie Särnstedt Gramnaes, processledare vid Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL) har på myndighetens uppdrag kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen. Bibliotekspersonal på Kungliga Tekniska Högskolan, Göteborgs universitet och Lunds universitet har bidragit med litteratur- och informationssökningar. Peter O'Reilly vid Göteborgs universitet har bidragit med stöd vid referenshantering.

Författarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för de resultat och slutsatser som presenteras i föreliggande rapport.

Ansvarig processledare vid Myndigheten för att ta fram kunskapssammanställningen var inledningsvis filosofie doktor Pinar Aslan Akay och därefter docent Mikael Nilsson. Camilla Wengelin har ansvarat för arbetet med hantering av text och tillgänglighet samt övriga kommunikativa insatser.

Jag vill rikta ett stort tack till såväl externa forskare, referensgrupp, och kvalitetsgranskare samt medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna kunskapssammanställning.

Gävle, juni 2022



Nader Ahmadi, *Generaldirektör*

Kunskapssammanställningen är författad av:

Andrea Eriksson, docent, Avdelningen för ergonomi, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa, Kungliga Tekniska högskolan.

Sara Andersson, doktor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Sofia Björk, universitetslektor, Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

Carin Hellström, doktorand, Avdelningen för ergonomi, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa, Kungliga Tekniska högskolan.

Referensgrupp

Referensgruppen består av representanter från andra myndigheter och nyckelorganisationer. Syftet med referensgruppen är att genom dialog och samverkan stödja, ge förslag och lämna synpunkter under arbetet med kunskapssammanställningen.

För detta projekt består referensgruppen av:

Jonah Akleye, Folkhälsomyndigheten.

Olle Andersson Brynja och Magdalena Sievers, Diskrimineringsombudsmannen.

Ulrich Stoetzer, Arbetsmiljöverket.

Edward Summanen, Riksförbundet för homosexuella, bisexuella, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter (RFSL).

Svensk sammanfattning

Om regeringsuppdraget

Enligt regeringsbeslut (A2020/01002/MRB) fick Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap år 2020 i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning som utförts om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Mot bakgrund av regeringsbeslutet initierade myndigheten ett projekt som innefattade en kunskapssammanställning med fokus på både främjande och hindrande faktorer kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Kartläggningen utgick från följande frågor:

- Vilka huvudsakliga arbetsmiljörisker har identifierats i hbtq-personers arbetsmiljö?
- Vilka huvudsakliga friskfaktorer har identifierats i hbtq-personers arbetsmiljö?
- Vilka skillnader finns mellan homosexuella, bisexuella, transpersoners och queeras olika arbetsmiljösituationer? Finns det gemensamma beröringspunkter? Finns det viktiga skillnader?
- Vad kännetecknar en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som hbtq-personer själva upplever som god?

Metod

Litteratursökningar har genomförts i 15 olika databaser för att hitta så mycket som möjligt av den relevanta forskning som har bedrivits på området 2010–2021. Strax under 300 studier inkluderades i kunskapssammanställningen. I analysen av artiklarna identifierades organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker samt friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsnivå. Även skillnader och likheter i arbetsmiljösituationen för homo- och bisexuella, samt transpersoner analyserades. Det var inte möjligt att inkludera queera i den jämförande analysen då för få studier om denna grupp återfanns.

Arbetsmiljörisker, friskfaktorer och betydelsen av fler insatser för att skapa en inkluderande arbetsplats

Kunskapssammanställningen pekar på att homosexuella inte alltid har en sämre arbetsmiljö än heterosexuella men att det förekommer specifika riskfaktorer i deras arbetsmiljö. Bland annat visar resultaten att många hbtq-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, även upplever:

- diskriminering
- trakasserier

- mikroaggressioner (det vill säga, subtila och ibland omedvetna aggressiva handlingar i form av exempelvis kommentarer, skämt eller frågor)
- andra negativa arbetsmiljöfaktorer.

Resultaten av kunskapssammanställningen pekar vidare på att ett heteronormativt klimat har negativ påverkan på hbtq-personers arbetsmiljö. I ett heteronormativt klimat tas heterosexualitet för given och bidrar till att andra sexuella läggningar, exempelvis homo- och bisexualitet, ses som avvikande. Heteronormativitet inkluderar också en förväntan om att kvinnor och män ska bete sig på ett visst sätt och innefattar även förväntan om ett visst kronologiskt livsförlopp. I linje med detta pekar sammanställningen på att ett heteronormativt arbetsmiljö klimat utgör en riskfaktor i hbtq-personers arbetsmiljö genom att osynliggöra hbtq-frågor och skapa en osäkerhet bland hbtq-anställda om andras uppfattningar om hbtq-personer. Det kan bidra till att individen är mindre öppen om sin sexuella läggning eller könsidentitet av rädsla för hur andra ska reagera. Att inte vara öppen kan i sin tur bidra till lägre grad av upplevd gemenskap med kollegor, arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och välbefinnande.

Kunskapssammanställningen pekar vidare på att en brist på synligt stöd eller passivitet från chefer ger spelrum för mikroaggressioner, diskriminering och trakasserier. Socialt fientliga arbetsmiljöer, där det exempelvis förekommer heterosexism (det vill säga antaganden om att alla människor är heterosexuella och att homosexualitet är onaturligt och exceptionellt), diskriminering och trakasserier har samband med lägre grad av arbetstillfredsställelse, högre grad av stress, psykisk ohälsa och sämre arbetsförmåga. Denna typ av miljöer kan också påverka individens val på flera sätt, nämligen valen kring:

- yrkesinriktning
- huruvida hen ska vara öppen med sin sexuella läggning eller könsuttryck på arbetsplatsen
- att eventuellt söka sig vidare till en annan arbetsplats.

Transpersoner och bisexuella verkar vara mer utsatta för diskriminering, trakasserier och/eller mobbning än homosexuella och heterosexuella cispersoner. För transpersoner verkar till exempel diskriminering och trakasserier bero på transfobi. I den studie, som genomfördes som en del av regeringsuppdraget om att kartlägga transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö, beskrev en majoritet av de 105 personer med transerfarenhet som deltog i studien erfarenheter av att ha utsatts för mikroaggressioner. Några beskrev erfarenheter av trakasserier, i det värsta fallet dödshot, eller stor rädsla för eventuella konsekvenser om de skulle vara öppna med sina transerfarenheter. Samtidigt visade tilläggsstudien att många av de personer som deltog i studien, parallellt med negativa upplevelser, också hade positiva arbetsmiljöerfarenheter med till exempel upplevt stort stöd från chefer och kollegor. Det framkommer inte lika tydligt från resultaten i kunskapssammanställningen varför bisexuella utsätts för diskriminering och trakasserier i högre grad än homosexuella.

Resultaten från kunskapssammanställningen pekar på att olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i hbtq-personers arbetsmiljö. Det innebär att ett organisatoriskt klimat som upplevs vara stödjande gentemot hbtq-personer också är kopplade till upplevelser av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. I ett stödjande arbetsklimat ingår:

- policyer
- aktiviteter som t.ex. syftar till att motverka diskriminering
- en generellt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq-personer.

Vidare visar kunskapssammanställningen att det är viktigt att både chefer och kollegor ger aktivt stöd genom att markera mot diskriminering och kränkande särbehandling och på olika sätt stå upp för hbtq-frågor. Resultat från kunskapssammanställningen pekar också på vikten av att arbetsorganisationen aktivt arbetar med efterlevnaden av sina policyer.

Engelsk sammanfattning

The government assignment

Following a government decision in 2020 (A2020/01002/MRB), the Swedish Agency for Work Environment Expertise was commissioned to map and summarize existing research conducted on the organizational and social work environment for LGBTQ people. In response to this, the agency initiated a research review project focusing on factors that promote or hinder LGBTQ people within the organizational and social work environment. The research review was based on the following questions:

- What main work environment risks for LGBTQ people have been identified?
- What main health factors affecting LGBTQ people have been identified in the work environment?
- What are the differences between homosexual, bisexual, transgender, and queer people in their different work environments? Are there common points of contact? Are there important differences?
- What characterizes an inclusive workplace; that is, a work environment that LGBTQ people themselves experience as good?

Method

Literature searches were carried out in 15 databases to find as much as possible of the relevant research carried out in the field in 2010–2021. Almost 300 studies were analysed to identify organizational and social work environment risks as well as health factors at the individual, group, and organizational level. Differences and similarities in the work environment situation for homosexual, bisexual, and transgender people were also noted. It was not possible to include queer people in the comparative analysis as few studies on this group were found.

Work environment risks, health factors and the importance of increased efforts to create an inclusive workplace

The results from the research review indicate that homosexual individuals do not always have a worse work environment than their heterosexual counterparts, but they do face specific risk factors in the work environment. Although positive work environment factors are often also present, many LGBTQ people experience:

- discrimination
- harassment
- microaggressions (i.e., subtle and sometimes unconscious aggressive actions in the form of, for example, comments, jokes or questions)
- other negative work environment factors.

The results further indicate that a heteronormative climate has a negative impact on the working environment of LGBTQ people. In a heteronormative climate, heterosexuality is taken for granted, which contributes to a perception that other sexual orientations, such as homosexuality and bisexuality, are deviant. Heteronormativity also includes the expectation that women and men should behave in a certain way, and the expectation of a certain chronological life course. In line with this, the research review points out that a heteronormative work climate constitutes a risk factor for LGBTQ people in the work environment, by making LGBTQ issues invisible and creating uncertainty among LGBTQ employees about others' perceptions of LGBTQ people. This can contribute to LGBTQ people being less open about their sexual orientation or gender identity, out of fear of how others will react. This lack of openness can in turn contribute to lower levels of:

- perceived fellowship with colleagues
- job satisfaction
- work commitment
- well-being.

The research review further indicates that a lack of visible support or non-action by managers leaves room for the occurrence of microaggressions, discrimination and harassment. The presence of heterosexism (i.e., the assumption that people are heterosexual by default and that homosexuality is unnatural and exceptional), discrimination and harassment are associated to lower levels of job satisfaction and work ability, and higher levels of stress and mental illness. This type of environment can also affect the individual's choices in several ways, namely the choices around:

- vocational orientation
- to be open about their sexual orientation or gender expression
- intent to quit their jobs.

Transgender people and bisexuals seem to be more exposed to discrimination, harassment and/or bullying compared to homosexual and heterosexual cisgender individuals. For transgender people, discrimination and harassment seem to be due to the presence of transphobia. In a supplementary study which was carried out as part of the government assignment to map transgender people's organizational and social work environment, a majority of the 105 transgender people who participated in the study said they had been exposed to microaggressions. Some described experiences of harassment, even death threats, or great fear of what the consequences might be if they were open about their transgender experiences. In parallel with these negative

experiences, many of the people who participated in the supplementary study also had positive work environment experiences; for example, experiences of high support from managers and colleagues. However, it was not clear from the results in the research review why bisexual people are exposed to discrimination and harassment to a greater degree than their homosexual counterparts.

The results from the research review indicate that various forms of organizational support are an important health factor in the work environment of LGBTQ people. This means that an organizational climate that is perceived as supportive towards LGBTQ people is also related to experiences of a good work environment, job satisfaction and health, including the willingness to be open about one's sexual orientation and/or gender identity. A supportive work climate includes:

- organizational policies
- activities that, for example, aim to combat discrimination
- a general climate that is perceived as supportive and accepting of LGBTQ people.

According to the results in the research review it is important that managers and colleagues show active support by standing up against discriminatory abuse and in various ways showing that they stand up for LGBTQ issues. The results further point to the importance of the work organization actively working to ensure that policies are complied with.

Innehåll

Del 1

Svensk sammanfattning.....	6
Engelsk sammanfattning.....	9
1 Inledning	18
1.1 Syfte	18
1.2 Hbtq	18
1.2.1 Heteronormativitet.....	20
1.2.2 Diskriminering och mobbning av hbtq-personer.....	21
1.2.3 Mikroaggressioner.....	21
1.2.4 Minoritetsstress.....	23
1.2.5 Öppenhet.....	23
1.2.6 Intersektion av sexualitet, klass, kön, etnicitet/hudfärg, funktionalitet och ålder	24
1.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö	25
1.3.1 Krav och resurser i arbete	26
1.3.2 Friskfaktorer.....	26
1.3.3 Ledarskapets roll och arbetsgivaransvar	27
1.4 Systemteoretiska perspektiv.....	28
2 Metod	29
2.1 Övergripande metod för litteratursammanställningen	29
2.2 Analys.....	33
3 Resultat	35
3.1 Studiernas inriktningar och teman.....	36
3.2 Övergripande resultat.....	38
3.2.1 Upplevelser av positiv eller neutral arbetsmiljö	38
3.2.2 Upplevelser av negativa arbetsmiljöaspekter.....	38
3.2.3 Studier av att "komma ut" på arbetsplatsen	40
3.2.4 Transpersoners arbetsmiljö	40
3.2.5 Bisexuellas arbetsmiljö	41
3.2.6 Pansexuellas, ickebinäras och andra gruppers arbetsmiljö.....	42
3.3 Faktorer på organisationsnivå	42
3.3.1 Olika former av organisatoriskt stöd och inkluderande klimat	43
3.3.2 Betydelsen av organisatoriska policyer.....	52
3.3.3 Rumsliga och fysiska dimensioner i en arbetsorganisation	54
3.3.4 Betydelsen av utbildning i hbtq-frågor.....	55
3.3.5 Karriärmöjligheter och barriärer.....	56
3.3.6 Betydelsen av olika typer av arbetsorganisationer.....	67
3.3.7 Trakasserier och diskriminering från kunder, brukare eller elever	70
3.3.8 Betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats.....	71

3.4 Faktorer på gruppnivå	76
3.4.1 Socialt fientlig arbetsmiljö.....	76
3.4.2 Stereotypa uppfattningar	79
3.4.3 Heteronormativt klimat som försämrar hbtq-personers arbetsmiljö	80
3.4.4 Att känna sig exkluderad från den sociala gemenskapen	82
3.4.5 Konsekvenser av socialt fientliga arbetsmiljöer	83
3.4.6 Socialt stöd och respekt från kollegor och chefer.....	86
3.4.7 Gemenskap med andra hbtq-personer.....	89
3.4.8 Samspel mellan att vara öppen om sexuell läggning/ transerfarenhet och socialt klimat.....	90
3.5 faktorer på individnivå.....	91
3.5.1 Beslut att "komma ut" på arbetsplatsen	91
3.5.2 Betydelsen av internaliserad homofobi och individers egen acceptans.....	99
3.5.3 Individuella erfarenheter av att vara en resurs på arbetsplatsen.....	100
3.5.4 Coping-strategier för att hantera och undvika utsatthet	101
3.6 Intersektionella perspektiv.....	104
3.6.1 Etnicitet och hudfärg	105
3.6.2 Kön.....	107
3.6.3 Yrkesposition, arbetsmarknadsstatus och utbildningsnivå.....	109
3.6.4 Funktionalitet	111
3.6.5 Ålder.....	112
3.7 Samspel med samhällsperspektiv	113
4 Diskussion	117
4.1 Resultatdiskussion.....	117
4.1.1 Riskfaktorer i hbtq-personers arbetsmiljö.....	118
4.1.2 Upplevelser av en inkluderande arbetsplats	121
4.1.3 Kunskapsluckor	124
4.2 Metoddiskussion	124
5 Slutsatser	126
Kvalitativ studie om transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö i en svensk kontext.....	129

Del 2

Kvalitativ studie om transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö i en svensk kontext

Introduktion	130
Personer med transerfarenhet.....	130
Datainsamling och urval	132
Resultat	137
Övergripande resultat	137
Att vara öppen med sin transerfarenhet på arbetsplatsen	139
Vikten av att använda rätt pronomen	142
Minoritetstillhörighet som tillgång	143
Intersektionella aspekter	143
Diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner.....	147
Stöd, kunskap och agerande från chefer.....	152
Social samhörighet, inkludering och stöttning från kollegor	154
Organisatoriska stödfunktioner	155
Kunder och brukare	156
Den fysiska arbetsmiljön.....	157
Samspel med psykisk ohälsa	158
Stöd under transitionsprocessen.....	159
Arbetsplatskulturens betydelse	160
Vikten av organisatoriska policyer, rutiner och kompetens	164
Introduktionsprocess vid nyanställning	165
Behovet av ökad kunskap och utbildning på arbetsplatsen	166
Slutsatser och implikationer	168

Bilagor i separata dokument

Bilaga 1 Referenser

Bilaga 2 Sökstrategier för databaser

Bilaga 3 Exkluderade fulltextartiklar

Bilaga 4 Inkluderade studier

Bilaga 5 Protokoll för kvalitetsgranskning av vetenskapliga artiklar

Bilaga 6 Kategorisering av bransch

Del 1

1 Inledning

De undersökningar som har gjorts om hbtq-personers situation i arbetslivet indikerar att hbtq-personer har sämre arbetsvillkor än heterosexuella cispersoner. Det är dock över femton år sedan någon större svensk kunskapssammanställning gjordes i ämnet. Enligt regeringsbeslut (A2020/01002/MRB) den 30 april 2020 ska Myndigheten för arbetsmiljökunskap kartlägga forskning om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Mot bakgrund av regeringsbeslutet initierade Myndigheten för arbetsmiljökunskap ett projekt för att kartlägga och sammanställa forskning om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med fokus på både främjande och hindrande faktorer. Under projektets gång fattades även beslut om att genomföra en kvalitativ studie om transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö i en svensk kontext. Resultaten från den studien redovisas i del två i rapporten.

1.1 Syfte

Kunskapssammanställningens övergripande syfte var att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

Följande frågor bildade utgångspunkter för arbetet med kunskapssammanställningen.

- Vilka huvudsakliga arbetsmiljörisker har identifierats i i hbtq-personers arbetsmiljö?
- Vilka huvudsakliga friskfaktorer har identifierats i hbtq-personers arbetsmiljö?
- Vilka skillnader finns mellan homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras olika arbetsmiljösituationer? Finns det gemensamma beröringspunkter? Finns det viktiga skillnader?
- Vad kännetecknar en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som hbtq-personer själva upplever som god?

1.2 Hbtq

I rapporten använder vi hbtq – homo, bi, trans, queer – som samlingsbegrepp för personer som inte är heterosexuella och/eller är transpersoner. Det finns flera varianter av denna förkortning, som hbt och hbtqi+. Dessa förkortningar och begrepp speglar att det finns en mängd positioner där kön, könsidentitet, könsuttryck, sexualitet, typ av romantisk attraktion och/eller relationsmönster inte följer rådande normer. Vi har valt beteckningen hbtq eftersom den inkluderar homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera, de grupper som uppdraget omfattade. Därutöver finns andra begrepp som gestaltar norm-

brytande kärlek/lust – exempelvis pansexualitet, som nämns i några av de inkluderade studierna. Pansexualitet handlar om att kunna bli kär/attraherad av personer oavsett kön (RFSL, 2021).

Begreppet hbtq är i sig ett uttryck för de förenklingar som ofta görs, bland annat i just vetenskapliga studier. De personer som identifierar sig som homo, bi, trans och queer är dock mångskiftande och har olika erfarenheter, men med det gemensamt att de inte uppfyller de normer som finns för sexuella/romantiska relationer, könsidentitet och/eller könsuttryck. I resultatdelen i denna kunskapssammanställning är ambitionen att i möjligaste mån visa på den komplexitet och de skillnader som finns mellan olika grupper inom begreppet hbtq. Begreppet hbtq används i rapporten för de resultat där grupperna inte har analyserats separat.

Förkortningen hbtq inkluderar:

- H – homosexuell, att kunna känna romantisk och/eller sexuell attraktion till personer med samma könsidentitet som den egna
- B – bisexuell, att känna romantisk och/eller sexuell attraktion till andra personer oavsett kön
- T – trans, en transperson bryter mot de samhällsnormer som har med kön, könsuttryck och/eller könsidentitet att göra. Det kan exempelvis vara att en person vid födseln tilldelades fel juridiskt och biologiskt kön, eller att en person bryter mot föreställningar om hur en man respektive kvinna ska föra sig och se ut. Binära transpersoner är antingen kvinnor eller män. Icke-binära transpersoner identifierar sig inte i enlighet med den indelningen. De kan vara varken kvinnor eller män, både kvinnor och män eller ha en flytande könsidentitet. Begreppet trans syftar enbart på kön, könsuttryck och könsidentitet och transpersoner kan ha vilken sexuell läggning som helst. I rapporten använder vi uttrycket transperson när det förekommer i de aktuella studierna. Vi har dock också ofta valt att i rapporten skriva ”personer med transefarenhet” eftersom personer som fått könsbekräftande vård och/eller har genomgått en transitionsprocess ibland inte längre identifierar sig som transperson utan istället enbart identifierar sig i enlighet med det kön de har transitionerat till. Genom att använda transefarenhet som begrepp kan man således inkludera även dessa.
- Q – queer. När uttrycket används som identitetsbenämning kan det syfta på ett medvetet normbrott i relation till kön eller sexualitet. En queer könsidentitet kan till exempel innebära att en person bryter mot de normer som föreskriver att en person ska vara antingen man eller kvinna, eller hur en man respektive kvinna ska föra sig och se ut, exempelvis genom att vara icke-binär eller ha en flytande könsidentitet. En queer sexualitet kan innebära att en person ägnar sig åt sexuella praktiker som är stigmatiserade i samhället, till exempel BDSM (bondage/disciplin, dominans/submission och sadomasochism). Det kan också syfta på att en person ingår i öppna,

flersamma eller på andra vis normbrytande relationer eller skapar en familj utanför kärnfamiljsnormen. Att vara queer kan ibland även användas mer generellt för alla som bryter mot normer kopplade till könsidentitet eller sexualitet.

1.2.1 Heteronormativitet

Heteronormativitet, som innebär att heterosexualitet är norm och tas för given, exemplifieras av kulturella och samhälleliga uppfattningar om andra sexualiteter – exempelvis homo- och bisexualitet – som avvikande (Rosenberg, 2002). I likhet med andra dominerande normer i ett samhälle hamnar strålkastarljuset i ett heteronormativt sådant på det som avviker; det vill säga på homo- och bisexuella, trans- eller queera personer. Homo- och bisexuella tvingas exempelvis ”komma ut” som homo- eller bisexuella – ett krav som inte åläggs den heterosexuelle, eftersom dennes sexualitet utgör normen och därför inte behöver förklaras. Genom att förutsätta heterosexualitet blir andra sexualiteter främst synliga när de omtalas eller visas upp, vilket kan göra att andra sexualiteter uppfattas som mer ovanliga än vad de är (Lindholm, 2003).

Heteronormativitet inkluderar dock inte endast sexualitet – heteronormativitet handlar även om en förväntan om att kvinnor och män ska bete sig på ett visst sätt för att de ska uppfattas som begripliga. Det innebär, med andra ord, att ett visst biologiskt kön förväntas hänga samman med en viss könsidentitet, vilken i sin tur förväntas inkludera en viss sexualitet. Den heteronormativa förväntningen är således även att det sexuella begäret ska riktas mot personer av det andra könet (Butler, 1990). Att exempelvis åtrå personer med samma könsidentitet som den egna innebär att man bryter mot det heteronormativa och därmed inte i lika mån betraktas som en begriplig kvinna/man, vilket kan få konsekvenser för alla aspekter av en människas liv. På samma vis existerar det i heteronormen en förväntan om vissa kronologiska steg mot ett lyckat liv – exempelvis att träffa en partner, flytta ihop och bilda familj i enlighet med konventionen (Ambjörnsson och Jönsson, 2010). Detta får konsekvenser för hur personer som avviker från heteronormen uppfattas av andra och sig själva.

Kön definieras, i heteronormen, som två välvgränsade och ömsesidigt uteslutande kategorier (Rosenberg, 2002). Begreppet kön kan sägas innehålla fyra dimensioner:

- juridiskt kön – det kön som anges i folkbokföringen
- biologiskt kön – kroppen, inklusive kromosomer och könsorgan
- könsidentitet – individens egen uppfattning om sin könstillhörighet
- könsuttryck – olika attribut, som kläder, kroppsspråk och röst.

En person som identifierar sig med det kön som hen tillskrevs vid födseln betecknas som en cisperson (RFSL, 2021). Begreppet *cis* (latin: på samma sida) omfattar samtliga ovan nämnda könsdimensioner och en cisperson befinner sig på ”samma sida” inom alla fyra dimensioner. Den som befinner sig på ”olika sidor” i de olika dimensionerna, eller inte entydigt befinner sig på någon sida, betecknas som transperson. Uttrycket *trans* stammar också

från latinet, och har innebörden ”över från, bortom eller på andra sidan om”. I samhällen som präglas av heteronormen antas alla individer vara cispersoner (Serano, 2007). Detta benämns som cisnorm; vilket inkluderar uppfattningar om att det finns två kön och att de två har särskilda könsuttryck. De som bryter mot cisnormen – det vill säga transpersoner – framstår utifrån cisnormen som mindre begripliga.

Heteronormativitet kan innebära att det inom olika typer av organisationer kan finnas specifika förväntningar på hur anställda bör bete sig i enlighet med sitt kön. Det kan till exempel återspeglas av att det på en manligt dominerad arbetsplats kan finnas machoorienterade kulturer som är starkare styrda av stereotypa manliga normer kring hur ”män” och ”kvinnor” ska bete sig (Berlant och Warner, 1998).

1.2.2 Diskriminering och mobbning av hbtq-personer

I en forskningssammanställning skriven av Hoel och medarbetare studeras vilken risk homo- och bisexuella som är öppna med sin sexualitet löper att utsättas för kollegors stereotypiska attityder, kategoriseringar och fördomar (Hoel m.fl., 2018). Dessa fördomar kan bidra till att hbtq-personer i högre grad än heterosexuella utsätts för mobbning och diskriminering på arbetsplatsen, inklusive nedvärderande eller sexualiserad jargong samt hotfullt och våldsamt beteende (Hoel m.fl., 2018). Enligt diskrimineringslagens 1 kap. 4 § (SFS 2008:567) definieras diskriminering som:

- a) när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan och om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (definieras som direkt diskriminering)
- b) om missgynnande sker genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån de olika diskrimineringsgrunder som nämns i föregående mening (definieras som indirekt diskriminering)
- c) brister i tillgänglighet för funktionsnedsatta
- d) trakasserier – det vill säga om det förekommer ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med diskrimineringsgrunderna
- e) sexuella trakasserier; det vill säga, ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet
- f) instruktioner om att diskriminera.

En form av kränkande beteende som nämns av Hoel och medarbetare, som specifikt homo- och bisexuella riskeras att utsättas för, är att bli ”outad” – det vill säga, att någon avslöjar ens icke-heterosexualitet utan samtycke från den informationen rör (Hoel m.fl., 2018).

Kopplat till mobbning och diskriminering riskerar hbtq-personer också att utsättas för homofobi, bifobi, transfobi och/eller heterosexism. Homofobi, bifobi och transfobi innebär att personer har en irrationell rädsla eller skräck mot homosexuella, bisexuella och transpersoner. Homofobi innebär en negativ syn på homosexuella, eller att tycka att det är sämre att vara homosexuell än heterosexuell (RFSL, 2021). Bifobi innebär att tycka att det är fel att vara bisexuell, att tycka att bisexuella är mindre värda än heterosexuella och ibland även homosexuella. Bisexuella kan möta homofobi men även specifikt bifobi (UMO, u.å.). Transfobi handlar om en negativ syn på transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen. Transfobi och homofobi överlappar ofta varandra (RFSL, 2021). Det har dock riktats en del kritik mot homofobi-begreppet i relation till hbtq-personers upplevelser av diskriminering och mobbning. Hoel och medarbetare skriver att senare forskning ifrågasätter hur gynnsamt fobi-begreppet är, då det fokuserar problem av psykologisk natur och därmed tenderar att individualisera problemet (Hoel m.fl., 2018). En annan orsak, menar författarna, till att vissa forskare numera väljer att inte använda homofobi som begrepp är att homo- och bisexuella ofta är motvilliga till att använda homofobi som etikett när de beskriver sina egna negativa arbetsplatserfarenheter. Vi har valt att använda fobi-begreppen när begreppen används i de aktuella studierna.

Vad gäller heterosexism så är det ett begrepp som till stor del överlappar med heteronormativitet. Heterosexism är en socialt strukturerad ideologi som missgynnar sexuella minoriteter utifrån antaganden om att människor är heterosexuella av naturen och att homosexualitet är onaturligt och exceptionellt (Thorne m.fl., 2021).

1.2.3 Mikroaggressioner

Att bemötas som avvikande och/eller mindre begriplig har konsekvenser, både i privat- och arbetsliv. Trots att hbtq-personers rättigheter har stärkts och att heteronormen allt oftare utsätts för problematiseringar i det allmänna talet och den offentliga debatten pågår fortfarande diskriminering och trakasserier av hbtq-personer. Enligt forskning har dessa typer av handlingar dock blivit mindre påtagliga, och därmed mindre synliga (Giuffre, Dellinger och Williams, 2008; Hoel m.fl., 2018). Istället för direkta och uppenbara påhopp, som kan vara enklare att bemöta eller anmäla, tvingas minoriteter istället utstå subtila ifrågasättanden, exempelvis i form av skämt och jargong. Sådana uttalade former av kränkningar kallas av en del forskare för mikroaggressioner. Begreppet har traditionellt sett inkluderat både medvetna och omedvetna kränkningar av minoritetspersoner (Nadal m.fl., 2011) och har därför fått en del kritik, baserad på att termen aggression endast bör användas för att förklara handlingar som har för avsikt att skada (Lilienfeld, 2017). Vidare kan förledet ”mikro” verka förminska i beskrivningar av den diskriminering

som hbtq-personer utsätts för. Begreppet betonar dock, som nämnt, subtil och svårfångad diskriminering i sociala samspel, vilket är viktigt att belysa i samhällskontexter där en mer påtaglig eller systematisk diskriminering inte längre är accepterad. Hoel och medarbetare refererar inte till begreppet mikroaggressioner i sina skildringar av homo- och bisexuellas erfarenheter av nedsättande skämt på arbetsplatsen (Hoel m.fl., 2018). De hänvisar istället till begreppet diskursivt våld, som möjligen fångar den maktosymmetri som denna form av skämtjargong innefattar.

1.2.4 Minoritetsstress

Att som minoritetsperson behöva hantera fördomar och diskriminering och att löpa högre risk att utsättas för negativt bemötande bidrar till ökad stress, av vissa forskare kallat minoritetstress (Meyer, 2003). Till denna stress bidrar den ökade vaksamhet som ofta krävs av minoriteter, på grund av rädslan för och/eller den faktiska utsattheten för hot, hat och mikroaggressioner (Nadal m.fl., 2011), men också internaliserade samhälleliga attityder gentemot exempelvis hbtq-personer (Meyer, 2007). Internaliserade attityder är när negativa attityder gentemot den samhällsgrupp man själv tillhör har tillåtits forma den egna uppfattningen om gruppen. Det kan till exempel handla om att som homosexuell anamma idén om att homosexualitet är något onaturligt. Det är inte ovanligt att fördomar och negativa uppfattningar om en specifik samhällsgrupp anammas även av den person som utsätts för dem (Meyer, 2007) trots att sådana fördomar och idéer begränsar den egna gruppens möjligheter att vara och verka i samhället. Denna typ av internaliseringen kan också bidra till en sämre självbild och ett sämre självförtroende hos individen. Det är vanligt bland hbtq-personer att man döljer sin sexuella läggning eller könsidentitet för att parera stressen och rädslan att utsättas för negativa händelser i privat- och yrkesliv. Att vara öppen skulle å andra sidan kunna bidra till möjligheter till stöd från chefer och kollegor. Enligt Meyers (2003) minoritetsstressmodell är socialt stöd särskilt viktigt för att undvika negativa hälsoeffekter, medan social exkludering orsakad av minoritetsstress genererar negativa hälsoeffekter. I ett arbetsmiljöperspektiv är därmed det sociala stödet viktigt för personer som identifierar sig som homo- eller bisexuella, queera och personer med transerfarenhet – det sociala stödet har i studier som använt minoritetsstressmodellen visat sig kunna stävja negativ inverkan av minoritetsstress (se till exempel Sattler m.fl., 2016 eller Verrelli m.fl., 2019). Socialt stöd är generellt en viktig arbetsmiljöfaktor som kan bidra till att reducera negativa effekter av stress (se mer om det i avsnitt 1.3 *Organisatorisk och social arbetsmiljö*) (Häusser m.fl., 2010).

1.2.5 Öppenhet

Det är önskvärt att skapa ett klimat där det är möjligt att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Att kunna välja att vara öppen är en viktig arbetsmiljöfråga eftersom det bland annat kan påverka det psykiska välbefinnandet (Meyer, 2007; Pachankis m.fl., 2020). Att inte vara öppen kan skapa stress då det kräver en ökad vaksamhet kring vad som berättas och visas upp för kollegorna. Det kan leda till att hbtq-personer som inte är öppna drar sig undan från sociala relationer på arbetet. Att inte vara öppen kan vidare

bidra till socialt utanförskap, då nära kollegiala relationer vanligtvis inkluderar öppenhet (Forsberg m.fl., 2003; Lindholm, 2003). Dessutom försvårar det individens möjligheter att ta emot det stöd som andra hbtq-personer skulle kunna ge (Meyer, 2007).

Öppenhet behöver dock inte nödvändigtvis vara alltigenom positivt för den enskilde. Att ”komma ut” sker inte enbart en gång. Det måste upprepas i alla nya relationer och sammanhang. Då homo- och bisexualitet, på grund av de antaganden som ligger i heteronormen, anses vara en privat angelägenhet, i kontrast till den vedertagna heterosexualiteten kan en persons öppenhet kring sin homo- eller bisexualitet ibland upplevas krävande (Lindholm, 2003). Öppenhet är också ett risktagande. Genom att vara öppen med sin sexualitet eller könsidentitet riskerar personer med normbrytande sexualitet att utsättas för diskriminering och trakasserier.

1.2.6 Intersektion av sexualitet, klass, kön, etnicitet/hudfärg, funktionalitet och ålder

Ett intersektionellt perspektiv på hbtq-personers arbetsmiljö innebär att sociala villkor betonas utifrån de olika positioner som en person erhåller och erbjuds i olika sammanhang (Crenshaw, 1989; Taylor, 2009). Det kan exempelvis handla om hur en hbtq-person från en etnisk majoritet kan ha ett större handlingsutrymme i ett sammanhang där det finns medlemmar ur en etnisk minoritet, men att samma person kan erhålla ett mer begränsat handlingsutrymme i ett sammanhang där heteronormativitet är starkt reglerande. Det intersektionella perspektivet belyser därmed de sociala villkor och förutsättningar som både möjliggör och begränsar en hbtq-persons handlingsutrymme och välbefinnande i sin arbetsmiljö, och vilka organisatoriska och sociala aspekter som bidrar till ett sådant möjliggörande/begränsande.

I denna kunskapssammanställning antas sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck utgöra ett villkor som formar hbtq-personers erfarenheter på arbetsmarknaden och i deras arbetsmiljö. Utifrån ett intersektionellt perspektiv belyses även om de inkluderade studierna har undersökt samspelet mellan dessa aspekter av sexualitet och kön och andra relevanta aspekter som etnicitet, arbetsposition, utbildningsnivå, funktionalitet/funktionsförmåga och/eller ålder, och vilka konsekvenser detta samspel har för individers arbetsmiljöerfarenheter.

Exempelvis har forskning visat att positionen på arbetsmarknaden – det vill säga var på arbetsmarknaden och var i hierarkin på den egna arbetsplatsen en individ befinner sig – spelar stor roll för en persons upplevelser på arbetsmarknaden. Personens position på arbetsmarknaden, hennes utbildningsbakgrund och/eller klassbakgrund påverkar bland annat individens nuvarande hälsa, framtidsutsikter och risker att dö i förtid (Kjellsson, 2014; Wilkinson och Pickett, 2010). Arbetare har ofta mer fysiskt krävande arbetsuppgifter, men även faktorer i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön kan skilja sig åt utifrån positionen på arbetsmarknaden. En organisatorisk arbetsmiljö som kännetecknas av höga krav i arbetet kombinerade med små möjligheter

till inflytande och begränsat socialt stöd i arbetet bidrar till stressymtom och psykisk ohälsa (Nieuwenhuijsen m.fl., 2010; SBU, 2014; Westerholm, 2008). I en rapport från LO beskrivs hur arbetare, särskilt kvinnor, i lägre grad kan ta korta pauser om de behöver. Det är också den grupp som har lägst möjlighet att bestämma över sin arbetstakt, är mest utsatta för hot och våld i arbetet och för sexuella trakasserier från brukare/kunder (Larsdotter, 2018). Diagnoser för psykisk ohälsa är vidare den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning vid kvinnodominerade arbetsplatser inom vård och omsorg. Reaktionen på svår stress är generellt sett en av de vanligaste psykiska diagnoser som föranleder sjukfrånvaro (Försäkringskassan, 2015).

Funktionalitet är vidare en aspekt som kan påverka en individs förutsättningar på arbetet och som kan komma att samspela med individens kön och/eller sexualitet. Funktionalitet kan ses som ett spektrum i vilket en individ kan befinna sig på olika positioner – exempelvis med full funktionsförmåga eller med någon form av funktionsnedsättning (Hernández-Saca m.fl. 2018). I en enkätstudie genomförd av Folkhälsomyndigheten konstateras att av 800 transpersoner i Sverige anger mer än hälften att deras arbetsförmåga eller vardag begränsas av psykisk eller fysisk ohälsa (Folkhälsomyndigheten, 2015). De transpersoner som deltog i undersökningen uppgav också i relativt hög grad att de var arbetslösa.

1.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Föreskrifter och allmänna råd om organisatorisk och social arbetsmiljö finns sammanställda i Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4. De reglerar bland annat chefers och arbetsledares kunskapskrav och betonar vikten av förebyggande arbetsmiljöarbetet för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Föreskrifterna syftar till att hantera arbetsmiljörisker i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön, i frågor som:

- ohälsosam arbetsbelastning
- arbetstider
- kränkande särbehandling.

I arbete med den organisatoriska arbetsmiljön inkluderar föreskrifterna villkor och förutsättningar kopplade till:

- ledning och styrning
- kommunikation
- delaktighet
- handlingsutrymme
- fördelning av arbetsuppgifter
- krav
- resurser
- ansvar.

I den sociala arbetsmiljön inkluderas villkor och förutsättningar i arbete kopplade till socialt samspel samt samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor. Vidare inkluderar föreskrifterna kränkande särbehandling, definierad som kränkande handlingar mot arbetstagare vilka kan leda till ohälsa eller till att arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap (AFS 2015:4).

Arbetsmiljöverket har valt att ersätta det som tidigare benämndes som psykosocial arbetsmiljö med begreppen organisatorisk och social arbetsmiljö. Psykosocial arbetsmiljö innefattar samspelet mellan individens psykiska hälsa och den sociala arbetsmiljön. Begreppen organisatorisk och social arbetsmiljö används istället för psykosocial arbetsmiljö för att skifta fokus från individen till det organisatoriska sammanhangets betydelse för arbetsmiljö och hälsa.

1.3.1 Krav och resurser i arbete

Forskning visade att höga krav i arbetet, kombinerade med bristande individuella och organisatoriska resurser kan bidra till ohälsa (Bakker och Demerouti, 2007; Rattie och Kittler, 2014). De höga kraven i sig behöver inte vara något negativt eller sjukdomsframkallande; det är obalansen mellan krav och resurser som bidrar till ohälsa. Ju fler riskfaktorer individen utsätts för/upplever i arbetet, desto större risk löper hen att drabbas av ohälsa (Schütte m.fl., 2014). Arbetsmiljöverkets föreskrifter om social och organisatorisk arbetsmiljö utgår från samma tanke: en obalans mellan krav och resurser i arbetet kan orsaka ohälsa.

Krav i arbetet innefattar enligt föreskrifterna de delar i arbetet som kräver upprepade ansträngningar och kan vara av kognitiv, emotionell och fysisk natur (AFS 2015:4). I vår kunskapssammanställning finns främst en koppling till emotionella krav i arbetet, det vill säga krav att behöva anpassa och hantera sina känslor och hur de uttrycks i olika arbetssituationer. Det kan till exempel vara emotionellt krävande att behöva förhålla sig till kunder eller brukare som har fördomar om hbtq-personer.

Resurser definieras i föreskrifterna som det i arbetet som bidrar till att hantera arbetskrav eller uppnå arbetsmål. Resurser kan till exempel vara socialt stöd från chefer och kollegor eller att ha kompetens att hantera kraven.

1.3.2 Friskfaktorer

Resurser i arbetet kan jämföras med friskfaktorer. Att studera friskfaktorer innebär att fokus ligger på de faktorer som gör att medarbetare mår bra i arbetet. Traditionellt har arbetsmiljöarbete fokuserats på arbetsmiljöproblem och att eliminera arbetsmiljörisiker. Ett fokus på friskfaktorer innebär istället att fokusera på hur vi kan skapa goda arbetsförutsättningar som gör att vi trivs och mår bra på arbetsplatsen/i arbetet. Friskfaktorer på arbetsplatsen inkluderar enligt forskning (Lindberg och Vingård, 2012):

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

Med utgångspunkt i forskningen om friskfaktorer blir det särskilt intressant att sammanställa vilka organisatoriska faktorer som påverkar möjligheterna att på arbetsplatsen utveckla ett ledarskap som är närvarande, tillitsfullt och engagerat i förhållande till alla anställda, oavsett bakgrund, sexuell läggning och könsuttryck. Forskning pekar till exempel på att anställdas generella upplevelser av organisatoriskt stöd, det vill säga upplevelser av att den arbetsorganisation man arbetar i uppskattar ens arbete och bryr sig om ens välbefinnande har positiva effekter både för den anställde och arbetsgivaren (Eisenberger m.fl., 1986).

Vidare är betydelsefulla friskfaktorer på arbetsplatsen kopplade till Antonovskys modell om ”känsla av sammanhang” som pekar på att vi som individer upplever välbefinnande när tillvaron är meningsfull, begriplig och hanterbar (Antonovsky, 1987). Ur ett arbetsplatsperspektiv kan det då ses som relevant att peka på hur vi utifrån ett könsidentitetsperspektiv kan öka hbtq-personers känsla av sammanhang på arbetet. Det skulle till exempel kunna innebära att transpersoner får socialt stöd på arbetsplatsen så att det blir hanterbart för dem att genomgå en könsbekräftande transitionsprocess. Socialt stöd kan beskrivas som uppfattningar om att andra bryr sig om en och att andra finns där för en vid behov och att man är en del av ett stödjande socialt nätverk. Socialt stöd kan till exempel vara emotionellt (till exempel att andra visar omsorg om en) eller informativt (till exempel möjligheter att få råd) (Langford m.fl., 1997). En känsla av sammanhang skulle också kunna utvecklas genom att som hbtq-person kunna vara öppen med och kunna referera till sina erfarenheter som hbtq-person på ett sätt som känns meningsfullt för hen. Andra relevanta friskfaktorer är hög grad av tillit på arbetsplatsen och att känna sig förstådd och accepterad på arbetsplatsen (Oksanen m.fl., 2008; Olesen m.fl., 2008) vilket kan kopplas till faktorer i den sociala arbetsmiljön. Meyers minoritetsstressmodell indikerar också att känslan av tillhörighet till en arbetsplats och av socialt stöd från arbetsgivare och arbetskamrater sannolikt är viktiga friskfaktorer (Meyers, 2003).

1.3.3 Ledarskapets roll och arbetsgivaransvar

Vi vill särskilt lyfta betydelsen av ledarskapets roll då forskning pekar på den direkta påverkan som ledarskap/chefskap har på medarbetares hälsa, välbefinnande, arbetstillfredsställelse, sjukfrånvaro och sjuknärvaro (Skakon m.fl., 2010). Det brukar framhåvas att ledarskap bygger på förtroende och relationer och är en viktig del av chefsrollen. Ledarskap kan påverka hbtq-personers arbetsmiljö och välbefinnande genom ledarstrategier, hur relationer med medarbetare hanteras, hur förutsättningar för socialt klimat skapas och genom det stöd som ges (DeSouza m.fl., 2017; Kelloway m.fl. 2008; Skakon m.fl.,

2010). Chefskap spelar roll för hbtq-personers arbetsmiljö genom det formella arbetsgivaransvar som chefer har att undersöka och förebygga risker i arbetsmiljön, inklusive ansvaret att aktivt motverka och hantera eventuell kränkande särbehandling, det vill säga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Enligt arbetsmiljöföreskriften om organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete är arbetsgivare ansvariga att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras samt att vidta åtgärder för att motverka arbetsmiljöförhållanden som kan leda till kränkande särbehandling. Enligt arbetsmiljöföreskriften har chefer och arbetsledande personal ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. (AFS 2015:4). Chefer behöver också följa diskrimineringslagen (2008:567) som inkluderar förbud mot diskriminering som har samband med sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck eller repressalier mot den som anmäler diskriminering. Diskrimineringslagstiftningen innebär att det finns ett arbetsgivaransvar att kartlägga, analysera, åtgärda och utvärdera hinder för lika rättigheter och möjligheter. Områden för aktiva åtgärder i arbetet mot diskriminering omfattar både fysiska och psykiska arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, utbildning och övrig kompetensutveckling samt föräldraskap och arbete. Då den här rapporten fokuserar hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö har vi inte inkluderat studier som rör diskriminering kopplad till rekrytering eller föräldraskap.

1.4 Systemteoretiska perspektiv

Ett systemteoretiskt perspektiv kan skapa en större förståelse för utvecklingen av frisk- och riskfaktorer (Dellve och Eriksson, 2016) för hbtq-personer. Systemteorier inkluderar individ-, grupp-, organisations- och samhällsperspektiv och möjliggör för holistiska analyser av hur samspelet och relationer mellan olika faktorer påverkar förutsättningar för och upplevelser av arbetsmiljö (Bone, 2015; Bronfenbrenner, 1999; Dellve och Eriksson, 2016). Ett systemteoretiskt perspektiv har i rapporten använts för att analysera vad som spelar roll för en inkluderande arbetsplats utifrån olika nivåer i ett arbetssystem. Utifrån perspektiv på organisationsnivå, har vi i kunskapssammanställningen inkluderat forskning om hur organisationen arbetar för att vara inkluderande, hur det systematiska arbete ser ut som ska motverka diskriminering samt vilket organisatoriskt stöd som tillhandahålls. I den här rapporten har vi på gruppnivå inkluderat det sociala klimatet, attityder, kultur och normer i arbetsgrupper, inklusive socialt stöd från chefer och kollegor. På individnivå har vi inkluderat strategier som enskilda hbtq-personer använder för att hantera frågor kopplade till sin könsidentitet och/eller sexualitet på sin arbetsplats. Samhällsperspektiv kan handla om lagar och normer i samhället som påverkar arbetsplatsen. I den här kunskapssammanställningen inkluderas inte studier som enbart har ett samhällsperspektiv, men vi har valt att beakta hurvvida inkluderade studier tar hänsyn till samhällsfaktorer/samhällsförhållanden i analyser av hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö.

2 Metod

2.1 Övergripande metod för litteratursammanställningen

En kunskapssammanställning har genomförts utifrån den så kallade Mynak-modellen. Det innebär att vi systematiskt har sökt så brett som möjligt i ett stort antal databaser för att hitta så mycket som möjligt av relevant forskning på området från de senaste 10 åren. Kunskapssammanställningen har främst varit av kartläggande art, då frågeställningarna för studien har varit breda med fokus på att sammanställa kännetecken för, samt frisk- och riskfaktorer kopplade till, hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Det har inneburit att målsättningen har varit att sammanställa innehållet i befintlig forskning för att kunna ge svar på studiens frågor. I ett första steg klargjordes fokus för kunskapssammanställningens innehåll utifrån uppdragets frågor och inklusions- samt exklusionskriterier (se tabell 1). Inklusions- och exklusionskriterierna utformades utifrån ramverket PICo (se nedan) som passar studier av mer kartläggande art. Därefter söktes exempel på relevanta artiklar att inkludera i sammanställningen för att se hur de var indexerade i databaser.

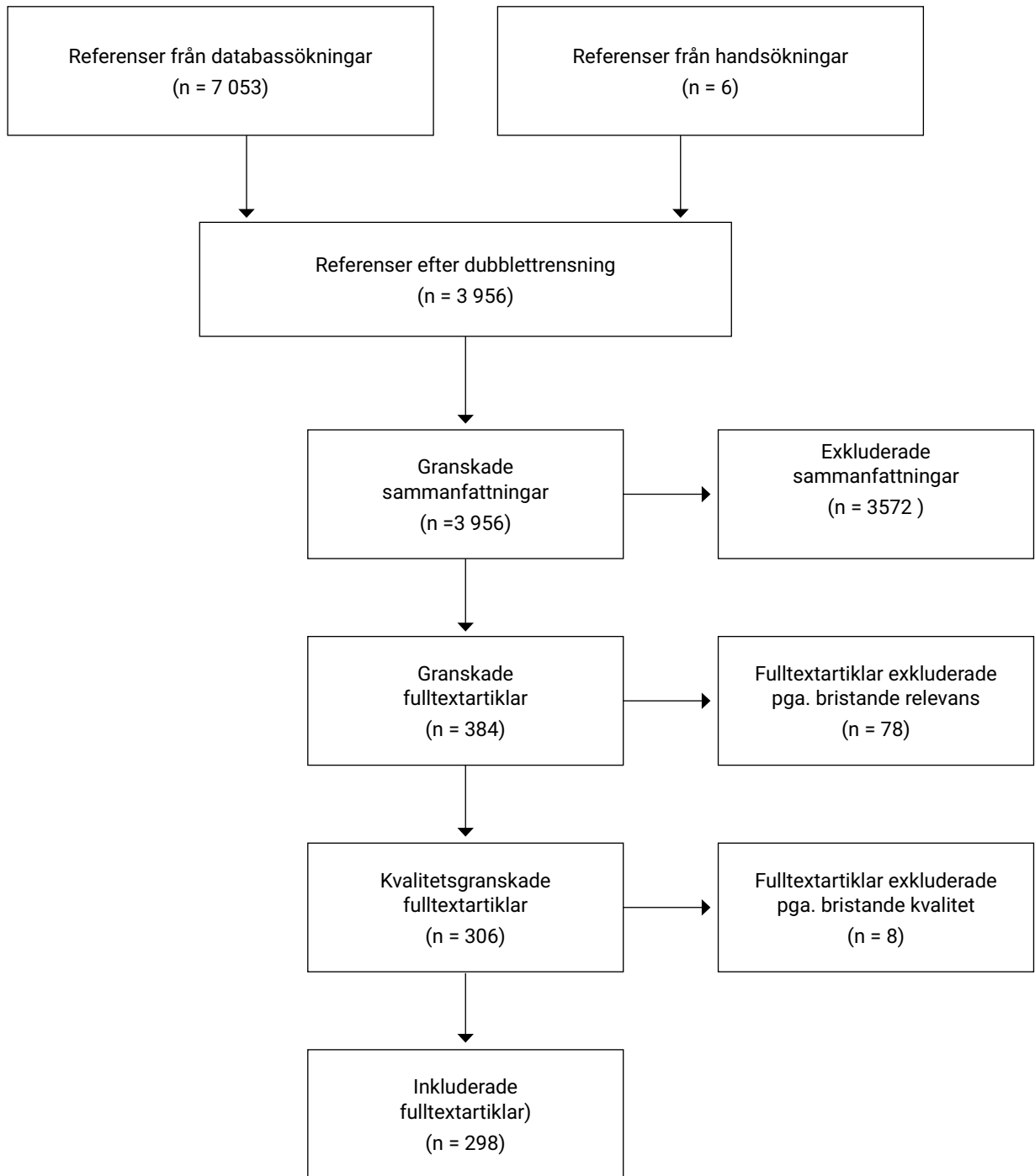
Tabell 1. Inklusions- och exklusionskriterierna har formats utifrån ramverket PICo

P (population or problem)	I (interest)	Co (context)
<p>Inklusionskriterier:</p> <p>Hbtq-personer deltar i studien (Inkluderar homosexuella, bisexuella, och andra icke-heterosexuella, transpersoner, intersex, ickebinära personer eller personer som på annat sätt definierar sin könsidentitet eller sexualitet som queer)</p>	<p>Inklusionskriterier:</p> <p>Empirisk forskning som tar upp kännetecken, arbetsmiljörisker och/eller friskfaktorer på individ-, grupp och/eller organisationsnivå kopplade till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer</p> <p>Studier publicerade i vetenskapliga tidskrifter</p> <p>Studier som är genomförda i Sverige eller som inkluderar svenska deltagare och som inte har publicerats i vetenskapliga tidskrifter</p>	<p>Inklusionskriterier:</p> <p>Studier som behandlar arbetsmiljöfrågor som är relevanta för en svensk kontext</p> <p>Studier publicerade på antingen svenska, norska, danska eller engelska</p>
<p>Exklusionskriterier:</p> <p>Studier som behandlar hur företag arbetar med eller förhåller sig till hbtq-frågor men som inte inkluderar hbtq-personers upplevelser av arbetet/förhållningsätten</p> <p>Studier som behandlar anställas och chefers attityder mot hbtq-personer på arbetsplatsen</p> <p>Studier där artikelförfattaren reflekterar över sina egna erfarenheter som hbtq-person och inga andra hbtq-deltagare har inkluderats</p>	<p>Exklusionskriterier:</p> <p>Studier kopplade till hbtq-personers inträde i arbetslivet inklusive till exempel diskriminering vid rekrytering</p> <p>Studier som enbart tar upp fysisk arbetsmiljö utan att någon koppling finns till den sociala och/eller organisatoriska arbetsmiljön</p> <p>Studier som handlar om elever och/eller studenter</p> <p>Studier som bygger på icke-empiriskt material</p> <p>Studier som inte uppfyller kvalitets-kriterier enligt Hong m.fl. (2018)</p>	<p>Exklusionskriterier:</p> <p>Studier om en nationell kontext där samkönade sexuella relationer är olagliga</p> <p>Studier som berör nationell arbetsgivarlagstiftning som inte är relevant för en svensk kontext</p> <p>Studier som genomförts i en kulturell kontext som inte kan anses vara relevant för svensk kontext</p>

I ett nästa steg utvecklade forskarna tillsammans med informationsspecialister från biblioteken vid KTH söksträngar för att hitta relevanta artiklar som svarar på studiens frågor (se bilaga 2). Provsökningar genomfördes innan informationsspecialister från KTH och Göteborgs universitet genomförde de första slutgiltiga sökningarna under oktober och november 2020. I de första provsökningarna inkluderades sökord som ”psykosocial arbetsmiljö”, ”social arbetsmiljö” och ”organisatorisk arbetsmiljö” men i utvecklingen av söksträngen visade det sig att sökordet ”arbetsmiljö” räckte för att täcka in befintliga publikationer inom dessa områden. Uppdaterade sökningar genomfördes under september 2021 av informationsspecialister från KTH, Göteborgs universitet och Lunds universitet. Då forskning om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö är ett brett fält som kan sträcka sig över en lång rad olika vetenskapliga ämnesområden har sökningar efter relevanta artiklar gjorts i 15 olika databaser (se tabell 2). De stora antalet databaser har använts för att säkerställa att studien täcker in nationell och internationell forskning från fält som genus-, samhälls-, arbets- och hälsovetenskap. De första sökningarna avgränsades till artiklar och rapporter som publicerats under de senaste 10 åren. Uppdaterade sökningar i samma databaser genomfördes för att kunna inkludera studier som publicerats från hösten 2020 fram till och med september 2021. Sökstrategier inklusive söksträngar och antal träffar för respektive databas finns redovisade i bilaga 2.

Tabell 2. Litteratursökta databaser

Databas	Kommentar: utgångsdatabas, ämne/disciplin etc.
Pubmed	Medicinsk forskning. För att få med artiklar som tar upp hälsoaspekter
Web of science: Social sciences citation index	Innehåller 3 400 tidskrifter inom socialvetenskap
Libris	Litteratur från svenska bibliotek. För att få med studier relevanta för en svensk kontext
SveMed+	Innehåller referenser till artiklar från skandinaviska tidskrifter inom medicin, odontologi, hälso- och sjukvård, arbetsterapi, omvårdnad och sjukgymnastik
Swepub	Artiklar, konferensbidrag, avhandlingar m.m. som publicerats vid svenska lärosäten och myndigheter
Scopus	Enligt egen uppgift den största databasen för referegranskad litteratur. Täcker de flesta forskningsområdena
Arblin	En tvärvetenskaplig litteraturdatabas med inriktning på arbetsliv, arbetsmiljö och arbetsmarknad
Kvinnsam	Svenska avhandlingar med genusperspektiv
Gender studies database	Gender studies database innehåller forskningspublikationer om hbtq och genus.
Social services abstracts	Litteratur med fokus på socialt arbete och relaterade områden, inklusive social välfärd, socialpolitik och samhällsutveckling. Databasen sammanfattar och indexerar serierpubliceringar och innehåller tidskriftsartiklar och avhandlingar
Sociological abstracts	Internationell litteratur inom sociologi och relaterade discipliner inom samhälls- och beteendevetenskap
PsycInfo	Internationell litteratur inom psykologi och relaterade discipliner. Databasen innehåller litteratur från en rad discipliner relaterade till psykologi, som psykiatri, utbildning, ekonomi, medicin, omvårdnad, farmakologi, juridik, lingvistik och socialt arbete
International bibliography of the social sciences (IBSS)	Internationell databas för samhällsvetenskap och interdisciplinär forskning
Social science database	Omfattar kärnområden inom samhällsvetenskap inklusive sociologi, socialt arbete, antropologi, politik och andra områden, med tidskrifter från över 50 länder
Applied social sciences index and abstracts (ASSIA)	Omfattar hälsa, socialt arbete, psykologi, sociologi, ekonomi, politik och utbildning



Figur 1. PRISMA flödesschema över antalet genomgångna publikationer under processens olika steg

Efter att informationsspecialister levererat titlar och sammanfattningar (*abstracts*) över sökningarnas alla träffar sammanställdes alla referenser i en databas och dubletter rensades bort (N = 3956). Databasen kompletterades med referenser från manuella sökningar vilket inkluderade rapporter som forskarna fått tips om av experter eller som de själva hade kännedom om (N = 6). Alla träffar fördes över till programmet Rayyan där en första screening av sammanfattningar och titlar genomfördes utifrån inklusions- och exklusionskriterier (se tabell 1). Ett av inklusionskriterierna var artiklar publicerade i vetenskapliga tidskrifter. Dessutom inkluderades svenska studier/internationella studier som studerat svenska populationer och som publicerats i rapport, bok eller bokkapitelform, då det var angeläget att inte exkludera studier som kunde vara relevanta för en svensk kontext. Alla kvarstående fulltextreferenser har granskats utifrån urvalskriterierna i tabell 1 samt utifrån deras kvalitet. Forskarna AE, SA och SB delade upp läsning och urval av fulltextreferenser mellan sig. En sammanställning över de exkluderade fulltextreferenserna finns i bilaga 3. I de fall tveksamheter har funnits kring inkludering så har minst två av forskarna läst och bedömt referensen. Inkludering/exkludering av referensen har i tveksamma fall diskuterats tills konsensus har uppnåtts.

Ett protokoll användes vid kvalitetsgranskningen av alla inkluderade fulltextreferenser (se bilaga 5). Kvalitetsgranskningen tog i beaktning om en tydlig forskningsfråga fanns och att frågan skulle vara möjlig att besvara med hjälp av insamlade data. Vidare innehöll protokollet granskningsfrågor om adekvat metod, analys och tolkning av resultat (Hong m.fl., 2018). Inkluderade artiklar baseras på studier som har använt sig av kvalitativ metod, kvantitativ metod eller *mixed method*. Kvalitativa studier analyserar ofta data från intervjuer eller observationer och syftet är oftast att förstå ett fenomen på djupet, till exempel att få en fördjupad förståelse för individers upplevelser och erfarenheter. Kvantitativa studier analyserar data från till exempel enkäter eller register och syftet är ofta att studera statistiska samband eller att dra generella slutsatser. I *mixed method*-studier kombineras kvalitativa och kvantitativa data.

Orsaker till exkludering för varje sammanfattning respektive fulltextartikel sammanställdes i en excelfil. Slutligen inkluderades 289 fulltextartiklar (bilaga 4) i kunskapssammanställningen (se figur 1 för flödesschema).

2.2 Analys

I ett första steg genomfördes en övergripande kategorisering av artiklarna utifrån de fasta kategorierna:

- metodansats – kvalitativa, kvantitativa eller *mixed method*-studier
- målgrupp – hbtq, homosexuella, homosexuella kvinnor, homosexuella män, bisexuella och transpersoner
- systemnivå – individ-, grupp- och organisationsnivå samt samspel med samhällsnivå
- arbetsmiljöfokus – risk- och friskfaktorer

- forskningsteman – social arbetsmiljö, organisatorisk arbetsmiljö, diskriminering och trakasserier, att ”komma ut” på arbetsplatsen, karriär, arbetstillfredsställelse och hälsa, intersektionella perspektiv, löneskillnader.

Kategorierna utesluter inte varandra sinsemellan. En artikel kunde till exempel kategoriseras utifrån både målgrupp och arbetsmiljö. I kategorin hbtq återfinns studier som inkluderade alla som brett identifierade sig som hbtq och där inga separata analyser gjordes för skillnader mellan olika sexuella identiteter/könsidentiteter. I kategorin homosexuella inkluderades studier som handlade om både homosexuella kvinnor och homosexuella män och där inga separata analyser gjordes mellan dessa två grupper. När en studie kategoriserades handla om homosexuella kvinnor, homosexuella män, bisexuella eller transpersoner så fanns separata analyser och resultat om den specifika målgruppen. Parallellt med den övergripande innehållsanalysen sammanfattades alla studier i ett excelark där vi skrev ner vem av författarna av denna rapport som genomfört analysen av studien, i vilket land/länder studien genomfördes, inom vilken bransch (klassificering gjord enligt SNI 2007, se bilaga 6), studiedeltagarnas utbildningsnivå och typ av arbete samt korta sammanfattningar av studiens metod, studiens huvudfokus, huvudsakliga teoretiska perspektiv, studiens eventuella kvalitetsbrister och eventuella resultat utifrån klassperspektiv.

I ett andra steg identifierades och sammanfattades vilka organisatoriska och sociala risk- respektive friskfaktorer som framkom på individ-, grupp- respektive organisationsnivå. Då frisk- och riskfaktorer ofta är två sidor av samma mynt så har ingen uppdelning gjorts utifrån vad som är frisk- respektive riskfaktor utan vi har valt att istället låta det framkomma i de sammanfattande beskrivningarna på vilka olika sätt en faktor kan vara negativ och/eller positiv ur arbetsmiljösynpunkt. Vidare sammanfattades resultat om intersektionella perspektiv på hbtq-personers arbetsmiljö samt vilka samspel med samhällsnivå som studierna pekar på. Det bör noteras att studierna ofta behandlade flera olika tematiska områden, vilket innebär att en och samma referens kan återfinnas under olika rubriker och teman, till exempel kan en artikel innehålla resultat om en rad faktorer på olika systemnivåer. Utifrån artikelindelningarna enligt ovan samt sammanställningen i excelarket, identifierades vilka grupper av hbtq-personer, perspektiv, teman, länder respektive branscher som var mer respektive mindre väl beforskade i materialet och var det fanns kunskapsluckor.

3 Resultat

Inledningsvis presenteras här under 3.1 *Studiernas inriktningar och teman* samt 3.2 *Övergripande resultat* sammanställda resultat och den helhetsbild av arbetsmiljöproblem som har framkommit genom litteraturstudiet. Sedan presenteras de mer detaljerade resultaten sorterade under:

3.3 *Faktorer på organisationsnivå*

3.4 *Faktorer på gruppnivå*

3.5 *Faktorer på individnivå*

3.6 *Intersektionella perspektiv*

3.7 *Samspel med samhällsperspektiv*

I kunskapssammanställningen integreras studier med fokus på bisexuella och transpersoner i avsnitten med de mer detaljerade resultaten kring hbtq-personers arbetsmiljö, men de specifika upplevelser som rapporteras i studier redogörs för och diskuteras också i den slutgiltiga resultatdiskussionen. Ytterst få studier har specifikt analyserat arbetsmiljöaspekter bland individer vilka till exempel identifierar sig som pansexuella eller ickebinära, men i de fall det har gjorts nämns detta i resultatavsnittet. Det saknas dock specifika studier i materialet om queera grupper som polyamorösa, flersamma eller BDSM-utövare (BDSM står för bondage/disciplin, dominans/submission och sado-masochism). När queer nämns i de inkluderade studierna benämns det oftast svepande och inkluderar oftast ickebinära eller används som ett övergripande begrepp för alla hbtq-personer, det vill säga om alla som på något sätt bryter mot normer kopplat till könsidentitet eller sexualitet.

3.1 Studiernas inriktningar och teman

I tabell 3 redovisas metodansatser, målgrupper och exempel på vanliga förekommande och övergripande teman i de 289 inkluderade artiklarna.

Tabell 3 Metodansatser, målgrupper och vanligt förekommande teman i inkluderade studier

Metodansatser	Kvalitativa studier	140 (mest kvalitativa intervjuer)
	Kvantitativa studier	146 (mest enkätstudier)
	Mixed method	13
Målgrupper	Hbtq (breda perspektiv)	93
	Homosexuella (både kvinnor och män, inga separata analyser baserade på kön)	57*
	Homosexuella män	83
	Homosexuella kvinnor	69
	Bisexuella	25
	Transpersoner (binära och ickebinära)	55
Teman	Social arbetsmiljö	221
	Organisatorisk arbetsmiljö	177
	Diskriminering + trakasserier	70 + 18
	Att "komma ut" på arbetsplatsen	84
	Karriär	41
	Arbetsstillfredsställelse + Hälsa	42 + 25
	Intersektionella perspektiv (studierna inkluderar analyser utifrån intersektionella perspektiv)	30
	Löneskillnader	18

** I 24 av dessa studier var bisexuella inkluderade men inga separata analyser som särskilde homosexuella och bisexuella genomfördes.*

En stor andel av studierna har helt och hållet genomförts i USA (N = 167) eller med USA som ett av flera länder som studiedeltagare kommer ifrån (N = 11). Det näst vanligaste förekommande landet där studier helt och hållet eller delvis genomförts i är Storbritannien (N = 53 + 7). Tolv av studierna har utförts i Sverige. Sex av de svenska studierna är vidare publicerade i form av rapporter, bokkapitel respektive en hel bok (Björk och Wahlström, 2018; Eriksson-Zetterquist och Solli, 2016; Eriksson-Zetterquist m.fl., 2011. FRA, 2020; Ohlström, 2017; Rennstam, 2021). Övriga studier har till övervägande del utförts i EU-länder, Australien eller Kanada, med några få undantag för studier genomförda i andra länder utanför Europa eller i europeiska länder som inte är medlemmar i EU. De allra flesta av de inkluderade enkätstudierna är tvärsnittsstudier, enbart 14 av enkätstudierna byggde på en longitudinell studiedesign. Antalet deltagare varierar mellan de olika studierna, både de kvalitativa och de kvantitativa. I de kvalitativa studierna ingick 1–254 studiedeltagare och studier med transpersoner tenderar att ha ett mindre antal deltagare.

En till två deltagare kan ur kvalitetssynpunkt anses vara för litet antal deltagare för att kunna dra några bärande slutsatser. Vi har ändå valt att ta med dessa studier, så länge de har haft god teoretisk förankring/förankring i tidigare forskning och den kvalitativa analysen också har genomförts på ett vetenskapligt adekvat sätt. Särskilda motiv till att ta med studier med så pass få deltagare är att dessa studier främst har handlat om personer med transerfarenhet, för vilka det över lag finns begränsat med studier. Vid redogörelse för resultat som kommer från en studie med en till två deltagare påpekas detta faktum i denna rapport.

I materialet ingår stora enkätstudier från USA och Storbritannien inom offentlig sektor med upp till 12 000 hbtq-personer. Resultaten från dessa kan delvis anses överförbara till en svensk kontext, då offentlig sektor i dessa länder har inkluderande policyer och då de offentliga organisationerna som studerats aktivt arbetar med diskrimineringsfrågor utifrån ett mångfaldsperspektiv. Materialet inkluderar också ett stort antal mindre enkätstudier med mer begränsat antal studiedeltagare och det gäller särskilt för studier med transpersoner och bisexuella. Många av enkätstudierna inkluderar svarsalternativ som transperson, queer, och pansexuell med mera, men väldigt få av dessa studier har tillräckligt med svarande för att kunna göra separata analyser av dessa grupper. Många av enkätstudierna har bisexuell som svarsalternativ och trots att det kan finnas tillräckligt många svarande i den kategorin gör få studier separata analyser som jämför förutsättningar och utfall för bisexuella med andra sexuella identiteter. En majoritet av studierna har vidare studerat vita studiedeltagare med medelklassyrken, endast ett mindre antal studier har behandlat perspektiv på intersektionalitet. I en stor del av studierna (N = 131) ingår deltagare som representerar flera olika verksamheter och branscher, alternativt har aktuell bransch inte specificerats (N = 49). I de fall bransch har specificerats är de vanligast förekommande branscherna utbildning, vård, omsorg och sociala tjänster (N = 46) följda av offentlig förvaltning och försvar (N = 31). Se de olika kategorierna för branscher i bilaga 6.

3.2 Övergripande resultat

3.2.1 Upplevelser av positiv eller neutral arbetsmiljö

Många av studierna rapporterar att en stor andel homosexuella upplever en positiv och accepterande eller åtminstone neutral arbetsmiljö. En svensk enkätundersökning av diskriminering inom Försvarsmakten visade till exempel att relativt få personer i studien angav att de själva upplevt diskriminering på grund av sexuell läggning (Eriksson-Zetterquist och Solli, 2016; Eriksson-Zetterquist m.fl., 2011). Vidare angav en majoritet av de homosexuella som deltog i en studie i Göteborgs stad att de kände sig delaktiga, trygga och accepterade i arbetsgemenskapen (Björk och Wahlström, 2018). Det är jämförbart med internationella studier, till exempel uppgav en stor andel sköterskor som var hbtq (78 procent) i en amerikansk enkätstudie att de arbetade på en hbtq-vänlig arbetsplats (Eliason m.fl., 2011a). Vidare skattade 74 procent av de homo- och bisexuella i en enkätstudie inom den brittiska polisen att de var nöjda med sina arbeten och 82 procent aldrig hade känt sig diskriminerade (Jones, 2015). En amerikansk kvalitativ studie pekade på att homosexuella universitetsanställda upplever låg grad av diskriminering och hög grad av respekt för sitt arbete (Dozier, 2015). En enkätstudie visade vidare att de homo- och bisexuella juridiklärare vid amerikanska universitet som deltog inte angav högre utsatthet för fientligt beteende eller diskriminering vid arbetsplatsen än heterosexuella juridiklärare gjorde (Zürbrugg och Miner, 2016). Homosexuella män i en australiensisk intervjustudie beskrev att arbetsmiljön de senaste 15 åren utvecklats från att vara homofob till att vara mer inkluderande och positivt inställda mot dem (Aaron och Ragusa, 2011). Den minskade diskriminering som noterats de senaste decennierna framkom även i en brittisk enkätstudie av hbtq-tillhöriga poliser (Jones och Williams, 2016). Inom amerikanska federala myndigheter genomförs regelbundet enkätundersökningar som delas ut till alla anställda och som har hundratusentals svarande. Enkätstudien från 2013 visade ingen skillnad mellan de hbtq-personer och övriga anställda som medverkade i studien vad gäller nöjdhet med personlig säkerhet, arbetstillfredsställelse och hur mångfaldhetsfrågor hanterades (Federman och Rishel Elias, 2017). Det förekommer även att deltagare i studier har beskrivit sin arbetsplats som neutral snarare än hbtq-vänlig (se till exempel Mattheis, De Arellano och Yoder, 2020). Det kan till exempel handla om att de inte riktigt har känt till andras ståndpunkter kring deras sexuella läggning eller att de har känt sig tolererade, snarare än positivt bemötta (Eliason m.fl., 2011a). Detaljerade perspektiv på positiva och/eller neutrala arbetsmiljöfaktorer presenteras i nedanstående resultatavsnitt.

3.2.2 Upplevelser av negativa arbetsmiljöaspekter

Inkluderade studier pekar på att en väsentlig andel hbtq-personer också, inte sällan parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, upplever diskriminering, trakasserier eller en på annat sätt negativ arbetsmiljö (se till exempel Aaron och Ragusa, 2011; Björk och Wahlström, 2018; Dozier, 2015; Ferfolja och Hopkins, 2013; Nelson m.fl., 2019; Rengers m.fl., 2019). En svensk intervjustudie inom polisen visade till exempel hur de deltagande homo- och bisex-

uella polisernas upplevelser av exkludering och inkludering existerade parallellt med varandra (Rennstam, 2021). Det finns studier som visar att hbtq-personer skattar lägre på olika arbetsmiljöaspekter och/eller sämre välbefinnande än heterosexuella cispersoner. En enkätmätning som utfördes 2012 som en del av ovan nämnda enkätundersökningar bland anställda inom amerikanska federala myndigheter visade att hbtq-personerna i studien var mindre nöjda än de heterosexuella med hur de bemöttes respektive behandlades på sina arbetsplatser. De var mindre nöjda med sin lön, sina utvecklingsmöjligheter, sina relationer till kollegor och chefer och uppgav också en högre intention att sluta (Lewis och Pitts, 2017). En annan studie baserad på samma enkätmätning visade att ett högt arbetsengagemang inte i lika hög utsträckning hade samband med arbetstillfredsställelse bland hbtq-anställda som bland övriga anställda i studien. Resultaten tyder på att det finns skillnader i de organisatoriska förutsättningar som påverkar arbetsengagemang (Jin och Park, 2016). Enligt en kanadensisk enkätstudie rapporterade homosexuella män och kvinnor en något lägre grad av arbetstillfredsställelse än deras heterosexuella motsvarigheter (Leppel, 2014). En annan amerikansk enkätstudie visade dock att arbetstillfredsställelse och upplevelser av stress i arbetet inte skilde sig åt mellan de hetero-, homo- och bisexuella socialarbetarna i studien. Däremot visade studien att de homo- och bisexuella socialarbetarna oftare hade en bakgrund av psykiska och fysiska hälsoproblem (Senreich m.fl., 2020). Analyser från 2015 års enkätmätning inom amerikanska federala myndigheter visade också att hbtq-personerna i studien hade högre intention att sluta än andra anställda (Cech och Rothwell, 2020).

Det finns också studier som pekar på att diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner mot hbtq-anställda är ett betydande arbetsmiljöproblem. En stor återkommande europeisk enkätstudie som omfattar 2 500 hbtq-personer från Sverige visade till exempel, när den genomfördes år 2019, att en av fem hbtq-personer i studien kände sig diskriminerade på arbetet (FRA, 2020). En amerikansk enkätstudie visade vidare att de advokater som identifierade sig som hbtq hade utsatts för både öppen och subtil diskriminering i högre utsträckning än studiens heterosexuella, vita advokater (Blanck m.fl., 2021). En schweizisk studie bland homo- och bisexuella medarbetare på 20 olika företag visade att:

- 43 procent hade upplevt verbal stigmatisering
- 26 procent kände sig exkluderade från sitt arbetsteam, intressanta arbetsprojekt eller sociala event
- 29 procent hade upplevt trakasserier
- 20 procent skattade sämre psykisk hälsa på grund av sin sexuella läggning.

Trots detta skattade 93 procent att de generellt mårde bra i sitt arbete. Studien visade också att homosexuella kvinnor oftare upplevde diskriminering, följda av bisexuella (Lloren och Parini, 2017). I en kvalitativ studie från Storbritannien beskrev intervjuade att trakasserier och diskriminering är de främsta frågorna som lyfts till fackföreningar (Colgan och Wright, 2011). Den ovan nämnda studien inom Göteborgs stad visade också att hbtq-personer utsattes för kränkande särbehandling, mobbning och sexuella trakasserier i större utsträckning än personer som inte identifierade sig som hbtq (Björk och Wahlström,

2018). Från ett stort antal studier kommer särskilt uppgifter om mikroaggressioner. Studien från Göteborgs stad visade att de flesta hbtq-personer som deltog i undersökningen hade varit med om mer subtila, och från förövarens sida kanske omedvetna, kränkningar i form av exempelvis fördomsfulla skämt eller kommentarer (Björk och Wahlström, 2018). Olika specifika dimensioner av arbetsmiljöproblem kopplade till diskriminering, trakasserier, mobbning och mikroaggressioner som har framkommit i denna kunskapssammanställning beskrivs mer detaljerat nedan.

3.2.3 Studier av att ”komma ut” på arbetsplatsen

En stor del av studierna handlar om olika aspekter av att ”komma ut” på arbetsplatsen (till exempel Baker och Lucas 2017; Björk och Wahlström, 2018; Capell m.fl. 2018; Cavalier 2011, Galvin-White och O’Neal, 2015). En svensk studie visade att två tredjedelar av de deltagande hbtq-personerna var öppna mot minst hälften av sina kollegor (Björk och Wahlström, 2018). Det kan jämföras med en amerikansk enkätstudie där 57 procent av sjuksköterskor hade ”kommit ut” inför kollegor (Eliason m.fl., 2011a) och en kvalitativ australiensisk studie där 22 av 27 homosexuella män var öppna mot kollegor (Aaron och Ragusa, 2011). Den svenska studien visade också att de svarande i större utsträckning var öppna mot kollegor än mot brukare samt att personer med transerfarenhet var öppna i mindre utsträckning än de som var homo- eller bisexuella (Björk och Wahlström, 2018). Vidare visade resultaten att de som i mindre utsträckning var öppna med sin hbtq-läggning också kände sig mindre inkluderade i arbetsplatsens sociala gemenskap (Björk och Wahlström, 2018). En studie bland skolpsykologer i USA visade att hälften inte kände sig bekväma med att ”komma ut” på sin arbetsplats, särskilt inte mot elever och föräldrar, och att en fjärdedel inte hade ”kommit ut” inför någon på arbetsplatsen (Chen, Hernando och Panebianco, 2020). En svensk studie visade att det är vanligare att män ”kommer ut” och särskilt vid kvinnodominerade arbetsplatser, samt att bisexuella ”kommer ut” i lägre grad än homosexuella (Björk och Wahlström, 2018). En annan studie pekade på att det upplevdes som lättare att ”komma ut” i en miljö där heterosexualitet bland män inte är norm utan där det är mer vanligt och accepterat att vara homosexuell man (Christofidou, 2018). Olika aspekter av individens beslut att ”komma ut” på arbetsplatsen kopplade till organisatorisk och social arbetsmiljö tas upp i detalj nedan.

3.2.4 Transpersoners arbetsmiljö

Resultaten från kunskapssammanställningen tyder på att transpersoner ofta upplever en sämre organisatorisk och social arbetsmiljö än homosexuella cispersoner (till exempel Björk och Wahlström, 2018; Kattari m.fl., 2016). En amerikansk enkätstudie visade att det fanns en skillnad i upplevelser av diskriminering på arbetsmarknaden vid en jämförelse av studiedeltagande cispersoner inom hbtq-gruppen och transpersoner (Kattari m.fl., 2016). Studien visade att transpersoner generellt upplevde en högre grad av diskriminering än cispersoner. Faktorer som påverkade upplevelsen av diskriminering var, enligt studiens resultat, tiden som personen varit öppen (ju längre, desto fler erfarenheter av diskriminering), könsidentitet, ålder och etnicitet (Kattari m.fl., 2016). En kvantitativ studie genomförd i ett flertal länder, däribland Tyskland och

England, visade vidare att transpersoner, jämförda med cispersoner, skattade högre grad av utmattning, var mer benägna att säga upp sig från sina arbeten samt uppfattade att deras arbetsplats hade ett sämre klimat i genusfrågor (García Johnson och Otto, 2021). I en mindre italiensk enkätstudie med 72 transpersoner uppgav 15 procent av de svarande att de hade fått sparken från sitt arbete på grund av sin läggning (Prunas m.fl., 2018). En studie från Göteborgs stad visade också att de personer med transerfarenhet som deltog i undersökningen i mindre utsträckning kände sig trygga och accepterade i arbetsgemenskapen och också upplevde mindre socialt stöd. Till exempel utsattes ungefär en femtedel i studien för någon form av kränkning eller diskriminering av kollegor, chefer eller brukare, dagligen eller ganska ofta (Björk och Wahlström, 2018).

3.2.5 Bisexuellas arbetsmiljö

Kunskaps-sammanställningen visar att bisexuella är en särskilt utsatt grupp i relation till homo- och heterosexuella. Men vi har inte funnit någon studie där man specifikt har studerat bisexuellas upplevelser av arbetsmiljö i Sverige. De 25 studier som specifikt har inriktats på bisexuellas arbetsmiljö visar till viss del att bisexuella män och kvinnor har unika upplevelser och erfarenheter av diskriminering och trakasserier i arbetet (till exempel Arena och Jones, 2017; Corrington m.fl., 2019; Green m.fl., 2011; Hoel m.fl., 2017; Kuyper, 2015; Periard m.fl., 2018; Popova, 2018; Sabia, 2014). En nederländsk enkätstudie med slumpmässigt urval visade att bisexuella rapporterade högre nivåer av upplevd diskriminering och mobbning på arbetsplatsen än homo- och heterosexuella och att bisexuella kvinnor i denna jämförelse upplever högst nivåer av diskriminering och mobbning (Kuyper, 2014). Bisexuella rapporterade i studien även högre nivåer av utmattningssymtom än homo- och heterosexuella. Enligt studien fanns det inte stora skillnader vad gäller bland annat arbetstillfredsställelse mellan de homo- och heterosexuella deltagarna. Medan tidigare studier har tenderat att undersöka hbtq-gruppen som en helhet visade däremot denna studie, som har undersökt homo-, bi- och heterosexuella män och kvinnor som olika kohorter, att ökningen av arbetsmiljöproblem bland hbtq-personerna i studien främst bottnade i rapporter om arbetsmiljöproblem från bisexuella (Kuyper, 2014). En amerikansk *mixed method*-studie visade att bisexuella individer som var anställda inom den statliga, offentliga sektorn rapporterade lägre grad av hövligt bemötande, stöd från ledningen, psykologisk trygghet och arbetstillfredsställelse än heterosexuella och, vad gäller psykologisk trygghet, även jämfört med homosexuella män (Periard m.fl., 2018). En mindre kanadensisk enkätstudie som inkluderade 110 bisexuella visade å andra sidan att andelen bisexuella män och kvinnor i studien som rapporterade att de var mycket nöjda med sina arbeten var signifikant högre än korresponderande andel för de heterosexuella (Leppel, 2014). Leppel menar att detta resultat kan vara en konsekvens av att bisexuella män och kvinnor söker och hittar arbeten i fysiskt och emotionellt säkra miljöer och att de därför uppnår högre nivåer av arbetstillfredsställelse, samt att fler studier behövs för att kunna generalisera utifrån dessa resultat (Leppel, 2014).

3.2.6 Pansexuellas, ickebinäras och andra gruppers arbetsmiljö

Det finns totalt sett väldigt få studier som specifikt studerar arbetsmiljön för hbtq-personer som inte identifierar sig som homosexuella, bisexuella eller transpersoner, till exempel pansexuella, ickebinära (som också kan ingå i kategorin transpersoner) eller de som inte är säkra på sin sexuella läggning. En australiensisk enkätstudie bland akutsjukvårdare visade dock bland annat att de pansexuella anställda i studien, eller de som inte var säkra på sin sexuella läggning, jämte bisexuella anställda, hade en signifikant högre sannolikhet att rapportera självmordstankar, självmordsplaner, psykologisk smärta och drog-användande jämfört med heterosexuella anställda (Kyron m.fl., 2021). Icke-binära analyseras i studier ofta som en grupp tillsammans med transmän och transkvinnor. En amerikansk enkätstudie av transpersoner som inkluderat ickebinära gjorde dock separata analyser mellan transmän, transkvinnor och ickebinära. Studien visade att transkvinnorna i studien var mer utsatta för diskriminering än transmännen och de ickebinära (Davidson och Halsall, 2016). Personer som identifierar sig som queer eller pansexuella finns också med i vissa kvalitativa studier och då kan specifika arbetsmiljöerfarenheter framkomma från dessa studiedeltagare (se till exempel Alfrey och Twine, 2017).

3.3 Faktorer på organisationsnivå

Faktorer på organisationsnivå som framkommer i studierna och som presenteras i detalj nedan omfattar:

3.3.1 *Olika former av organisatoriskt stöd och inkluderande klimat*

3.3.2 *Betydelsen av organisatoriska policyer*

3.3.3 *Rumsliga och fysiska dimensioner i en arbetsorganisation*

3.3.4 *Betydelsen av personalutbildning i hbtq-frågor*

3.3.5 *Karriärmöjligheter och barriärer*

3.3.6 *Betydelsen av olika typer av arbetsorganisationer*

3.3.7 *Trakasserier och diskriminering från kunder, brukare och elever*

3.3.8 *Betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats*

3.3.1 Olika former av organisatoriskt stöd och inkluderande klimat

Följande olika former och aspekter av organisatoriskt stöd och inkluderande klimat presenteras i det här avsnittet:

- *Stödjande organisatoriskt arbetsklimat*
- *Ett generellt gott arbetsklimat för delaktighet, jämlikhet och mångfald*
- *Närmaste chefers aktiva stöd och agerande*
- *Högre ledning som förutsättning för stödjande organisatoriskt klimat*
- *Betydelsen av stödfunktioner*
- *Organisationens interna och externa kommunikation och dialog*
- *Tillgång till hbtq-nätverk och mentorer.*

Resultaten överlappar till viss del med aspekter av socialt stöd och respekt från kollegor och chefer samt gemenskap med andra hbtq-personer som presenteras i avsnitt 3.4 *Faktorer på gruppnivå*, under 3.4.6 *Gemenskap med andra hbtq-personer*, respektive 3.4.7 *Betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats*. Skillnaden är att i det här avsnittet betonas de organisatoriska aspekterna mer: policyer och aktiviteter som stödjer det organisatoriska klimatet, nätverk, chefers arbetsmiljöansvar samt formella nätverk tillhandahållna av arbetsorganisationen. De mer sociala och informella aspekterna av stöd och gemenskap betonas i avsnitt 3.4 *Faktorer på gruppnivå*.

Stödjande organisatoriskt arbetsklimat

För den period som denna kunskapssammanställning omfattar fann vi 34 studier, varav många enkätstudier, som undersökte betydelsen av ett organisatoriskt arbetsklimat som uppfattas som stödjande gentemot hbtq-personer. Ett "stödjande organisatoriskt klimat" definieras här som i vilken utsträckning studiedeltagarna upplever att deras arbetsorganisation har policyer (det vill säga uttalade principer och/eller riktlinjer för beslut och handlande), aktiviteter och/eller ett generellt klimat som upplevs stödja eller vara accepterande mot hbtq-personer. En studie med tre enkätmätningar över tre veckors tid visade att ett organisatoriskt arbetsklimat som upplevdes som stödjande mot hbtq-personer genom dess policyer och aktiviteter också hade samband med bättre arbetsvillkor för hbtq-personerna i studien, inklusive goda fysiska, sociala och organisatoriska arbetsvillkor (Smith m.fl., 2020). Motsvarande resultat kan ses i två amerikanska enkätstudier om transpersoner som visade att ett organisatoriskt klimat som upplevdes stödjande gentemot transpersoner hade samband med arbetstillfredsställelse (Huffman m.fl., 2021; Law m.fl., 2011). Ytterligare en amerikansk enkätstudie av transpersoner visade att upplevelser av stödjande arbetsklimat i form av stödjande policyer och stödjande klimat var positivt korrelerade till nöjdhet med kollegor, chefer och arbetet (Brewster m.fl., 2012). En kinesisk enkätstudie bland homo- och bisexuella visade att ett accepterande organisatoriskt klimat, i form av att chefer och kollegor upplevs vara accepterande mot sexuella minoritetsgrupper hade samband med större nöjdhet med sitt arbete och mindre förekomst av ångestsymtom (Jiang m.fl.,

2019). En annan amerikansk enkätstudie med hbtq-personer visade vidare att ett mindre stödjande hbtq-klimat hade samband med lägre grad av välbefinnande, högre grad av utbrändhet och högre grad av internaliserad homofobi (Singh och O'Brien, 2020). En australiensisk enkätstudie visade mer specifikt att organisatoriskt stöd hade samband med lägre förekomst av heterosexism vilket i sin tur hade samband med de deltagande hbtq-personernas välbefinnande (Smith och McCarthy, 2017).

Ett stödjande organisatoriskt klimat har också visat sig ha samband med upplevelser av att våga och/eller vilja vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Två kvalitativa studier med homosexuella visade till exempel på att upplevelsen av avsaknaden av stödjande organisatoriskt klimat mot hbtq-personer påverkade deltagarnas upplevelser av att inte våga vara öppen kring sin sexuella läggning (Felix m.fl., 2016; Walker och Melton, 2015). En amerikansk enkätstudie visade att ett stödjande organisatoriskt klimat påverkade öppenheten bland de anställda, och att det fanns ett starkare samband mellan att vara öppen med sin sexuella identitet och arbetstillfredsställelse när hbtq-personer upplevde att det fanns ett stödjande organisatoriskt arbetsklimat (Tatum, 2018). En amerikansk enkätstudie inom forsknings- och universitetsbranscher visade liknande resultat. De homo- och bisexuella i studien var i större utsträckning öppna med sin sexuella identitet om de arbetade vid arbetsplatser som de uppfattade som säkra och välkomnande, samt om det fanns specifikt stöd till hbtq-personer (Yoder och Matthei, 2016). Tatum's studie visade också att det att vara förtegen om sin sexuella identitet hade samband med lägre grad av arbetstillfredsställelse, men att det sambandet inte påverkades av om det fanns ett stödjande arbetsklimat (Tatum, 2018). En amerikansk enkätstudie visade vidare att ett organisatoriskt klimat där heterosexism inte tolereras, där till exempel frågor som kopplas till trakasserier och diskriminering tas på allvar och åtgärdas, också hade samband med de homosexuella deltagarnas öppenhet med sin sexuella läggning på arbetsplatsen (Brenner m.fl., 2010). En tysk enkätstudie visade att ett organisatoriskt klimat som uppfattas vara specifikt stödjande mot bisexuella, jämfört med ett klimat som enbart var generellt stödjande mot hbtq-personer, hade samband med att bisexuella i högre grad kommer ut på arbetsplatsen (Köllen, 2013).

Ett stödjande organisatoriskt klimat kan också ha en positiv effekt för dem som är inte öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. I en amerikansk intervjustudie uppger unga vuxna inom hbtq-gruppen att trots att flera inte var öppna med sina sexuella läggning och/eller könsidentiteter så menade många i studien att de ändå kände sig accepterade; de kunde exempelvis bli accepterade trots att de inte avslöjade sin sexuella läggning och/eller könsidentitet (Ueno m.fl., 2020). I en amerikansk kvalitativ studie beskrev homosexuella att det dock fanns en skillnad mellan att vara en accepterande och en sant stödjande och inkluderande miljö. De beskrev hur arbetsplatsen kan ha som avsikt att vara inkluderande från ledningshåll men när kollegor inte alltid betedde sig på ett inkluderande sätt så påverkade det graden av att känna sig inkluderad och också i vilka sammanhang de kände sig bekväma med att vara öppna med sin sexuella identitet. De intervjuade beskrev också

en frustration över att företaget använde sig av svepande och icke-förpliktande slogans som att de ”främjar mångfald” eller är en ”accepterande arbetsplats” istället för att beskriva konkret hur de arbetade för att eliminera sexism och rasism (Cox, 2019). En kvalitativ brittisk studie av hbtq-personer som arbetade vid företag som eftersträvade att vara hbtq-vänliga visade att de intervjuade främst kände sig accepterade och inkluderade så länge de betedde sig på sätt som upplevdes bidra till ett mervärde för organisationen. I det ingick att inte driva jämlikhetsfrågor på arbetsplatsen på ett hotfullt och högljutt sätt (Burchiellaro, 2020). En amerikansk enkätstudie visade dock att organisationer oftast inte är antingen fientliga eller stödjande gentemot hbtq-personer – båda attityderna kan finnas i en och samma organisation (Holman m.fl., 2019).

En australiensisk enkätstudie visade att organisatoriskt stöd i form av policyer och aktiviteter som stödjer policyerna påverkade förekomsten av direkt heterosexism (det vill säga personligt riktad heterosexism) på arbetsplatsen men att indirekt heterosexism (heterosexism på arbetsplatsen som inte är personligt riktad) istället ökade (Smith och McCarthy, 2017). I linje med dessa resultat visade en brittisk kvalitativ studie hur ett förändrat socialt klimat, där diskriminering av sexuella minoriteter var förbjudet, innebar att mer subtila former av diskriminering ägde rum baserat på heterosexuella antaganden (Fielden och Jepson, 2016). En lärdom från dessa två studierna är att vara vaksam inför att subtila och indirekta former av diskriminering kan förekomma även när en arbetsorganisation aktivt arbetar med att motverka diskriminering.

Sammanfattningsvis pekar forskning på att ett organisatoriskt klimat som upplevs vara stödjande gentemot hbtq-personer också har samband med de berördas upplevelse av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, och deras vilja att vara öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet.

Ett generellt gott arbetsklimat för delaktighet, jämlikhet och mångfald

Åtta studier, såväl kvantitativa som kvalitativa, pekar på att arbetsplatser som upplevs som inkluderande för hbtq-personer kännetecknas av ett generellt gott arbetsklimat för delaktighet, jämlikhet och mångfald. Mer specifikt pekar studier på att ett generellt gott arbetsklimat är viktigt för hbtq-personers hälsa och arbetstillfredsställelse. Till exempel visade en studie att arbete i en organisation med högre grad av mångfaldhetskultur bidrog till att hbtq-personerna i studien kände att deras kompetens användes på bättre sätt, vilket i sin tur bidrog till större arbetstillfredsställelse (Pink-Harper m.fl., 2017). En stor enkätstudie med cirka 400 000 anställda inom amerikanska federala myndigheter från 2015 visade vidare att arbetssätt som var inriktade mot samarbete, stöd och empowerment hade samband med deltagande hbtq-personers arbetstillfredsställelse. Samma studie visade också att arbetssätt som var inriktade mot rättvisa (till exempel jämlik behandling), samarbete och empowerment hade starkast samband med hbtq-personernas känsla av tillhörighet till arbetsorganisationen (Hur, 2020). En allmän känsla av tillit till organisationen hade också, enligt en enkätstudie med hbtq-personer från flera länder, ett

positivt samband med att ”komma ut” på arbetsplatsen (Capell m.fl., 2018). Tre kvalitativa studier visar också att homosexuella som är verksamma på arbetsplatser som präglas av en arbetskultur av mångfald och inklusion upplever arbetstillfredsställelse och en generell upplevelse av att känna sig accepterade (Dozier, 2015; Ferfolja och Hopkins, 2013; Melton och Cunningham, 2014b). I två kvalitativa studier uttryckte också homosexuella män att de hade lättare att utveckla vänskapsrelationer med heterosexuella män i organisationskulturer som är öppna för mångfald (Rumens 2018; Rumens och Broomfield, 2014).

Ett generellt gott arbetsklimat kan också beskrivas med att hbtq-personer behandlas ”som en bland alla andra”. Deltagare i en amerikansk kvalitativ studie lyfte fram att för dem innebar en inkluderande arbetsplats att de var som alla andra; det vill säga att sexuell läggning var en icke-fråga, att de behandlades som alla andra och med samma rättigheter (till exempel rätt att ta med partner till event) (Melton och Cunningham, 2014b). Homosexuella män beskrev i en kvalitativ brittisk studie att när det fanns en arbetsplatskultur där de kände sig jämlikt behandlade kunde de också känna sig mer normala. Samma studie beskriver mer machoinriktade organisationskulturer som mindre gynnsamma för en jämlikhetskultur som kännetecknas av likabehandling (Rumens, 2018).

Det bör noteras att studierna som presenteras i det här avsnittet främst kategoriserar hbtq-personer som en grupp eller som handlar om homosexuella män. Det framkommer därför inte om ett generellt gott arbetsklimat även är gynnsamt för specifika grupper, till exempel bisexuella eller transpersoner.

Närmaste chefers aktiva stöd och agerande

Specifika dimensioner av organisatoriskt stöd inkluderar det ledarskap som hbtq-personers närmaste chefer utövar. Sex studier visar specifikt att stöd från den närmaste chefen är en viktig faktor för hbtq-personers välbefinnande såväl som för att individen ska våga ”komma ut” på arbetsplatsen (Allan m.fl., 2015; Colgan och Wright, 2011; Edwards m.fl., 2016; Goldberg och Smith, 2013; Magrath, 2020; Stavrou och Solea, 2020).

Studier visar också att chefers agerande och förhållningssätt i mångfaldsfrågor är viktiga för att en arbetsplats ska upplevas som accepterande (till exempel Ueno m.fl., 2020) och hbtq-personers arbetstillfredsställelse (till exempel Pink-Harper m.fl., 2017). Som exempel visade en *mixed method*-studie med enkäter till och intervjuer med homosexuella lärare från Australien att ett starkt ledarskap mot diskriminering är viktigt för upplevelsen av en stödjande arbetsplats (Ferfolja och Hopkins, 2013). Konkret, aktiv handling från chefen kan enligt deltagare i en kvalitativ studie handla om att vidta åtgärder när det framkommer att en anställd är negativt inställd till hbtq-frågor, som att till exempel skicka hen till en mångfaldhetsutbildning (Melton och Cunningham, 2014a).

Även det omvända är sant, forskningen visar att det är en tydlig riskfaktor för sämre arbetsmiljö om den närmaste chefen hanterar hbtq-frågor med tystnad,

eller om denne undlåter att gripa in vid trakasserier. Det kan enligt kvalitativa studier om homosexuella handla om chefer som inte agerar eller ger stöd vid incidenter av homofobi (Aysola m.fl., 2018; Colgan och Wright, 2011; Hooker 2019; Roberts 2011). Bristande stöd kan också mer generellt handla om att chefen inte kommunicerar eller nämner hbtq-frågor, på grund av ett heteronormativt klimat (Colgan och Wright, 2011; Simone m.fl., 2014). Brist på stöd från chefer samspekar enligt två brittiska kvalitativa studier med homosexuella manliga studiedeltagares val att inte anmäla eller säga från vid trakasserier eller homofobi, på grund av rädsla för att verka vara en person som ställer till med onödig dramatik (Roberts, 2011; Rumens och Broomfield, 2014).

Studier visar att också om en chef är negativt inställd till hbtq minskar det eventuella underställda homosexuellas vilja att ”komma ut” på arbetsplatsen. Enligt en kvalitativ studie kan homosexuella vara rädda för de personliga konsekvenser det kan få för deras karriär om deras homofoba chef får reda på deras läggning (Galvin-White och O’Neal, 2015) eller, enligt en annan kvalitativ studie, att faktiskt bli diskriminerad av sin chef (Rumens och Broomfield, 2012). En amerikansk enkätstudie indikerade vidare att chefs bakgrund kan ha betydelse för vilket stöd de ger. Studien pekade på att de deltagande äldre respektive mer religiösa chefsjuksköterskorna vid ett sjukhus var mindre benägna att arbeta för en inkluderande arbetsplats, det vill säga mindre villiga att initiera hbtq-inriktad utbildning och policyer (Klotzbaugh och Spencer, 2015).

Sammanfattningsvis pekar studier på hbtq-personers upplevelser av aktiva och synliga stöd från närmaste chef, särskilt i samband med diskriminering och trakasserier, spelar roll för hbtq-personers öppenhet och välbefinnande i arbete.

Högre ledning som förutsättning för stödjande organisatoriskt klimat

Några, främst kvalitativa studier, visar att en stödjande miljö även inkluderar stöd från den högre ledningen i organisationen. En brittisk kvalitativ studie med homosexuella kvinnor visade också att högre chefer som aktivt visade att de gör vad de kan för att motverka diskriminering och trakasserier spelade roll för kvinnornas upplevelse av ett stödjande klimat (Wright, 2011). Även en kvalitativ studie med transpersoner pekade på vikten av upplevt genuint stöd från ledningen för att uppleva ett stödjande arbetsklimat (Bates, Thomas och Timming, 2021). Vice versa visade en kvalitativ italiensk studie hur brist på engagemang i hbtq-frågor från den högre ledningen gör att hbtq-frågor förblir osynliga (Simone m.fl., 2014). Ett icke-stödjande klimat kännetecknas, enligt en större brittisk kvalitativ studie med homo- och bisexuella, av att högre chefer inte säger ifrån vid lägre chefers homofoba uttalanden (Colgan och Wright, 2011). En brist på synligt förespråkande för mångfald från organisationens högre ledning gör, enligt en brittisk *mixed method*-studie, att chefer på lägre nivå inte anammar den kulturförändring som krävs för att skapa

en inkluderande arbetsplats (Senyucel och Phillpott, 2011) eller, enligt en amerikansk kvalitativ studie, att de homosexuella i studien kände sig osynliggjorda på arbetsplatsen (Dozier, 2015). I en svensk studie av Polismyndigheten uttryckte de intervjuade kritik och ilska mot att högre ledning inte kunde hantera hbtq-relaterade problem (Rennstam, 2021).

Det bör noteras att det främst är ett mindre antal kvalitativa studier som gjorts om betydelsen av högre ledning vilket gör att det inte går att dra generaliserbara slutsatser kring dess samband med hbtq-personers upplevelser av arbetsmiljö. De studier som finns pekar dock på vikten av att högre ledning skapar förutsättningar för organisatoriska kulturförändringar (till exempel Colgan och Wright, 2011; Simone m.fl., 2014; Wright, 2011) vilket också skulle kunna bidra till hbtq-personer får sina närmaste chefers aktiva stöd och agerande.

Betydelsen av stödfunktioner

Två kvalitativa studier pekar på betydelsen av stöd från personalavdelningen (*human resources*, HR) som en nyckelfaktor för en inkluderande arbetsplats (Colgan och Wright, 2011; Felix m.fl., 2016). En brasiliansk studie som bygger på intervjuer med 65 homosexuella män beskrev vikten av att hbtq-personer behövde känna tillit till HR; bland annat genom att HR drev hbtq-frågor på ett effektivt sätt samt att personer som exempelvis anmälde diskriminering inte blev lämnade att hantera problematiken ensamma. Individerna löper alltid en viss personlig risk när hen tar upp diskrimineringsfrågor, vilket gör det särskilt viktigt vara uppbackad av såväl chefer som HR (Felix m.fl., 2016). Det uttrycktes i studierna att det också krävs ett aktivt arbete från HR för att klimatet på arbetsplatsen ska bli mer stödjande. En amerikansk studie om hur hbtq-aktivister anställda vid universitet lobbar för hbtq-inkluderande policyer visade hur HR tog en reaktiv eller passiv roll i policyfrågor, det vill säga HR drev inte själva aktivt ett arbete för förändrade och mer inkluderande policyer (Githens, 2012).

Det finns studier som pekar på vikten av att HR utvecklar specifik kompetens inom olika hbtq-frågor. En amerikansk, kvalitativ studie med hbtq-personer som flyttar mellan länder när de byter arbetsposition påpekade vikten av att HR utvecklar kompetens att ge stöd i de sociala och kulturella dilemman som internationellt positionerade hbtq-personer ställs inför (Gedro m.fl., 2013). Det finns några kvalitativa studier som särskilt tar upp betydelsen av personalavdelningens kompetens och proaktiva arbete under den period en anställd får könsbekräftande vård (vilket i kunskapssammanställningen ibland benämns transitionsprocess). En amerikansk studie visade att de flesta intervjuade transpersonerna började sin transitionsprocess på jobbet genom att ta kontakt med personalavdelningen. Många av dessa hade inte tidigare hanterat en könsbekräftande vårdprocess men sökte stöd från andra arbetsgivares erfarenheter. Vissa arrangerade särskilda möten där anställda kunde ställa frågor. Detta var, enligt studien, mycket uppskattat av de berörda transpersonerna. Alla intervjuade i studien hade dock inte lika goda erfarenheter av sina

personalavdelningar (Budge m.fl., 2010). Att stödfunktioner är på plats i en könsbekräftande process anses i flera studier viktigt. Kvalitativa amerikanska studier exemplifierar stöd som underlättar för transpersoner under den könsbekräftande processen. En studie lyfter att en framgångsfaktor för transpersoners positiva erfarenheter av transitionsprocessen utifrån ett arbetsplatsperspektiv var att inför den könsbekräftande processen, tillsammans med chef eller HR-person, gå igenom hur processen skulle hanteras på arbetsplatsen. Samma studie visade att en stödfunktion kan vara att erbjuda en utbildning till kollegor för att förbereda dem på förändringen och processen i samband med att deras kollega får könsbekräftande vård. Även stödet från fackföreningar visade sig i studien vara av stor vikt för transpersoner (Brewster m.fl., 2014). En annan framgångsfaktor, enligt en annan amerikansk studie, var att ha en person som koordinerar den könsbekräftande processen genom att ge transpersonen råd kring agerande och se till att det är en välkomnande arbetsplats som aktivt visar stöd för hbtq-frågor vid återkomsten efter behandlingen. I studien beskrivs också att genomarbetade policyer ger formellt stöd och en struktur för att hantera processen, istället för att frågor hanteras reaktivt (Rishel Elias, 2017). Rishel Elias studie inkluderade dock enbart erfarenheter från en transperson, vilket inte gör det möjligt att dra slutsatser om betydelsen av att ha en person på arbetsplatsen som koordinerar transitionsprocessen.

En amerikansk studie lyfter också behovet av att förenkla administrativa processer kring revidering av företagsregister med medarbetarinformation om namn och kön (Jones, 2020). En brittisk kvalitativ studie visade dock hur personalavdelningens stödinsatser till transpersoner kunde bli missriktade genom att ställa krav på att en transperson ska redogöra för vilket namn de vill bli kallade för, vilket pronomen som ska användas och så vidare, innan de själva har tagit ställning i dessa frågor. Upplevelsen var att organisationens vilja att stödja var baserade på administrativa rutiner som skulle genomföras snarare än att vara ett stöd utifrån den situation och mentala förändringsprocess som transpersonen själv befann sig i (Burchiellaro, 2020).

De studier som har presenterats i detta avsnitt pekar på att hbtq-personer upplever ett behov av stödfunktioner som HR har generell hbtq-kompetens såväl som specifik kompetens om transitionsprocesser. Ingen av studierna om betydelsen av stödfunktioner har genomförts i Sverige. Därför går det inte att dra några slutsatser om upplevelser av stödfunktioner skiljer sig åt eller är likartade på svenska arbetsplatser. Däremot ger studierna praktiska råd om hur HR kan hantera transitionsprocesser, något som också svenska arbetsgivare skulle kunna dra lärdom av. Det saknas dock forskning kring sambanden mellan stödfunktioners arbete och hbtq-personers arbetsmiljö.

Organisationens interna och externa kommunikation och dialog

I denna sammanställning visar tre mindre enkätstudier och tre kvalitativa studier hur en arbetsorganisation kan bli mer inkluderande, genom att utveckla inkluderande former för intern och extern kommunikation och dialog. Studierna exemplifierar framför allt att intern och extern kommunikation kan spela roll men har inte genomförts så att det går att dra generaliserbara slutsatser om på vilka specifika sätt kommunikationen är kopplad till hbtq-personers arbetsmiljö och hälsa. Användandet av könsbekräftande pronomen/titlar och att förhindra nedvärderande kommentarer på jobbet var i en amerikansk enkätstudie relaterade till trans- och queerpersoners samt ickebinäras upplevelser av stöd vid arbetsplatsen (Huffman m.fl., 2021). Exempel från andra studier pekar också på vikten av att använda ett mer inkluderande språk i organisationens kommunikation, till exempel att använda sig av det könsneutrala ordet *partner* istället för man eller fru (Walker och Melton, 2015) eller att aktivt arbeta för att eliminera könsstereotyp språk (Goryunova m.fl., 2021). Andra exempel kan vara ett aktivt arbete med att skapa forum för dialog kring mångfaldsfrågor genom att exempelvis forma mångfaldskommittéer (Eliason m.fl., 2011a). Även marknadsföring på intranät som riktar sig specifikt till bisexuella har i en mindre enkätstudie visat sig skapa ett positivt arbetsklimat för just bisexuella medan åtgärder specifikt inriktade på homosexuella istället har en negativ effekt på bisexuellas upplevda arbetsklimat. Resultaten kan bero på att bisexuella känner sig osynliggjorda när hbtq-frågor uppmärksammas utifrån mer snäva perspektiv (Köllen, 2013). En brittisk studie av fem globala företag visade att fackföreningsrepresentanter och medlemmar i hbtq-nätverk är positiva och stolta över företagets strategi att externt kommunicera sitt engagemang genom medlemskap i nationella ”*good practices*” hbtq-organisationer. Att företaget erhåller priser för sitt hbtq-arbete och att använder sig av mål och nyckeltal för att mäta utvecklingen av en mer jämlik arbetsplats ses också som ett sätt att skapa en intern acceptans och att kommunicera resultat och framgångar i mångfaldsarbete kopplat till sexuell läggning och könsidentiteter (Colgan, 2011).

Tillgång till hbtq-nätverk och mentorer

Totalt 14 studier, både kvalitativa och kvantitativa, visar att tillgång till hbtq-nätverk på arbetsplatser främjar både arbetstillfredsställelse och karriärprogression för hbtq-personer. Det kan vara både formellt organiserade grupper och mer informella kontakter och nätverk. Formella stödgrupper och matchade mentorer organiserat av företaget lyfts som en viktig del i att skapa en inkluderande arbetsplats och där individen kan stärka sina kollegiala nätverk (Aysola m.fl., 2018; Denissen m.fl., 2019). Kvalitativa studier visar exempelvis att hbtq-nätverk på arbetsplatsen fungerar som en ”trygg hamn” där man kan få stöd (Baker och Lucas, 2017; Mulé, 2018; Prock m.fl., 2019; Rengers m.fl., 2019; Schneider, 2016; Wicks, 2017) och, enligt amerikanska studier, avgörande stöd och mentorskap kopplat till framgång i den egna karriären (Hebl, Tonidandel och Ruggs, 2012; Lyons, Brenner och Lipman,

2010; Prock m.fl., 2019; Tindall och Waters, 2012). En amerikansk, kvalitativ enkätstudie bland vårdpersonal visade att existensen av hbtq-nätverk som arbetar för hbtq-personers rättigheter på arbetsplatsen var avgörande för känslan av samhörighet. Medan en del var aktiva medlemmar i sådana nätverk menade andra att redan vetskapen om nätverkets existens gjorde att de kände sig mindre ensamma på arbetet (Eliason m.fl., 2018). En annan brittisk, kvalitativ studie pekade på att det, enligt deltagarna i studien, var lättare att ”komma ut” som homosexuell man vid en arbetsplats om det fanns etablerade hbtq-nätverk och där många andra är öppna för homosexuella (Roberts, 2011). Dock visade en irländsk kvalitativ studie att flertalet av de intervjuade hbtq-personerna inte ville delta i nätverk, antingen för att de inte ville vara öppna med sin sexuella identitet eller för att de inte trodde att nätverk skulle ge något mervärde (McFadden och Crowley-Henry, 2018).

Vidare visar kvalitativa studier att hbtq-nätverk på arbetsplatsen kan vara ett sätt för hbtq-personer att göra sig hörda, till exempel att gemensamt arbeta mot att motverka diskriminering och isolering på arbetsplatsen (McFadden och Crowley-Henry, 2018; Rennstam, 2021). Enligt en tysk, kvantitativ studie spelade inte hbtq-nätverk särskilt stor roll för upplevelsen av ett stödjande organisatoriskt klimat för hbtq-personer inom olika branscher, men det framhölls att sådana nätverk kan vara viktiga för att uppmärksamma behovet av att arbeta med specifika hbtq-frågor inom organisationen (Köllen, 2016). En stor brittisk kvalitativ studie av sju företag inom både privat och offentlig sektor lyfter förekomsten av hbtq-nätverk som indikatorer på att arbetsplatsen är inkluderande och att en av nätverkens viktiga funktioner är att utgöra en synlig kontaktpunkt för hbtq-personer vid frågor eller behov av stöd (Colgan och McKearney, 2012). Studien visade att de företag i studien som hade satt upp nätverksgrupper via webben möjliggjorde stöd och information för hbtq-personer som arbetade utomlands, på mer isolerade ställen i Storbritannien eller för dem som inte var öppna om sin sexuella identitet på arbetsplatsen. Studien visade också att hbtq-grupperna i de studerade företagen fungerade som rådgivande kring utbildningar och föreläsningar inom mångfald och personer från grupper ställde upp med att själv prata om sina erfarenheter vid interna utbildningar och event. Dock lyftes det att de som var ledande och arbete i nätverken inte alltid hade resurser eller arbetstid avsatt för sitt engagemang och att de ibland också förväntades driva företagets inkluderingsarbete utan att få betalt för det. En annan aspekt av nätverk som lyfts i studien är att personer med arbetarbakgrund inte har samma möjligheter att delta i konferenssamtal och webbmöten och att de också kunde känna sig exkluderade när de väl deltog då de andra hade högre utbildning och använde ett språk som kändes främmande. Till sist pekade den brittiska studien på spänningar och dynamiker mellan hbtq-nätverk som startats av företag med redan existerande fackliga nätverk inom företaget. Resultaten visade att nätverken ibland fungerade väl sida vid sida men att det också kunde finnas spänningar, så att de företagsinitierade nätverken ibland kunde ha kundfokus i sitt hbtq-arbete (till exempel hur företaget kan ta sig in på nya marknader) medan de fackliga nätverken mer fokuserar på traditionella jämställdhetsfrågor (Colgan och McKearney, 2012).

Betydelsen av tillgång till mentorer för karriärprogression, upplevt stöd och arbetstillfredsställelse har också lyfts i fyra studier. En amerikansk studie pekade på möjligheten att få en mentor som en nyckelfaktor, parallellt med förekomsten av ett inkluderande klimat, för att hbtq-personer ska kunna nå akademisk framgång och karriärtillfredsställelse (Sánchez m.fl., 2015). En kvalitativ amerikansk studie om homo- och bisexuella visade på vikten av mer seniora homosexuella kollegor som agerade informella mentorer och som också introducerade sin adept i större informella och/eller informella nätverk av andra hbtq-personer (Schneider, 2016). En amerikansk enkätstudie visade att de homosexuella anställda i studien som hade homosexuella mentorer rapporterade större arbetstillfredsställelse och arbetsengagemang (Hebl, Tonidandel och Ruggs, 2012). Mentorskap hade i en mindre enkätstudie med amerikanska skolpsykologer visat sig vara av särskild vikt för dem som var dubbelt utsatta, exempelvis risk för att bli utsatt för både rasism och homofobi eller för dem som bodde på landsbygd där de kände sig mer isolerade (Chen m.fl., 2020). En enkät- och fokusgruppsstudie bland universitetsanställda på medicinska fakulteter i USA visade att tillgång till en mentor var en nyckelfaktor för att individer, och i studien särskilt hbtq-personer, skulle nå akademisk framgång (Sánchez m.fl., 2015). Det kan i detta sammanhang nämnas att en mindre amerikansk enkätstudie visade att de deltagande hbtq-personer som arbetade inom universitetsvärlden i mindre utsträckning uppgav att de erhöll karriärorienterat mentorskap än de heterosexuella cis-kollegorna uppgav (Cech m.fl., 2021).

3.3.2 Betydelsen av organisatoriska policyer

Detta avsnitt presenterar:

- *Generell betydelse av policyer*
- *Policy-diskrepans.*

Generell betydelse av policyer

Forskningen om organisatoriska policyers betydelse (det vill säga arbetsorganisationers uttalade principer eller riktlinjer för beslut och handlande) pekar på att policyer för inkluderande har en positiv påverkan på hbtq-personers arbetsmiljö. En amerikansk enkätstudie visade att organisatoriska policyer som var inkluderande gentemot hbtq-personer och som också efterlevdes inom organisationen hade positiva effekter för anställda, oberoende av deras sexuella läggning eller könstillhörighet (Nowack och Donahue, 2020). Vidare visade en australiensisk kvantitativ studie att arbetsorganisationer med policyer för att främja jämlikhet, mångfald och inkludering också med större sannolikhet tillämpade strukturella åtgärder och initiativ för att minska diskriminering och trakasserier av hbtq-personer (Tulloch, 2020). En brittisk enkätstudie visade även att de homosexuella män och kvinnor som arbetade i en organisation med mångfalds- och jämlikhetspolicy hade en avsevärt högre lön än de som arbetade i en organisation utan sådana policyer (Wang, Gunderson och Wicks, 2018). I en kvalitativ intervjustudie från USA rapporterade transpersoner att avsaknad av policy utgjorde en orsak till arbetsrelaterat stigma, där exempelvis frånvaron av en inkludering av könsuttryck

i jämlikhetsuttalanden samt frånvaro av antidiskrimineringsutbildning för anställda bidrog till upplevda arbetsmiljörisker (Mizock m.fl., 2018).

Vidare visade en schweizisk studie att hbtq-policyer också bidrog till minskad känsla av isolering och mindre grad av trakasserier hos de homo- och bisexuella i studien (Lloren och Parini, 2017). Mer specifikt visar studier också att förekomsten av policyer som inkluderar hbtq spelar roll för individuella beslut att ”komma ut”, då det ses som tecken på mer inkluderande och stödjande organisation där individen kan känna sig trygg och uppbackad (Compton, 2016; Eliason m.fl., 2011a; Tindall och Waters, 2012; Walker och Melton, 2015; Wessel, 2017). En amerikansk kvalitativ studie om homosexuella visade också att en organisations policyer hade ett viktigt signalvärde som bidrog till att deltagarna i studien kände sig uppskattade som medarbetare (Dozier, 2015). En amerikansk kvalitativ studie beskrev också att de deltagande hbtq-personerna upplevde det som orättvist att organisatoriska policyers inte erkände alternativa familjer och att organisationen hade policyer och praktiker som främst underlättade för familjer utifrån ett kärnfamiljperspektiv (Dixon och Dougherty, 2014). En brittisk kvalitativ studie om homosexuella män visade vidare att arbete på ett företag som hade uttalade strategier för mångfald också bidrog till att de intervjuade kände sig tryggare med att agera och säga ifrån vid homofobi (Roberts, 2011). En större brittisk kvalitativ studie med 77 anställda inom offentlig sektor pekade på att införande av policyer bidrog till ökat självförtroende bland de homo- och bisexuella anställda som deltog i studien (Colgan och Wright, 2011).

En omfattande brittisk enkätstudie visade dock att eventuella hbtq-relaterade arbetsplatspolicyer inte hade någon reell påverkan på studiedeltagande hbtq-personers arbetstillfredsställelse (Bayrakdar och King, 2022). En amerikansk enkätstudie redovisade att organisatoriskt stöd i form av policyer inte var lika viktigt som att ha starkt stöd från en kollega. Studien pekade dock på att policyer spelade roll när det sociala stödet var mer medelmåttligt (Wessel, 2017). Det kan jämföras med resultat från en amerikansk-brittisk enkätstudie om veterinärer som visade att upplevelser av ett stödjande arbetsklimat var viktigare för att ”komma ut” på arbetsplatsen jämfört med förekomsten av inkluderande policyer. Studien visade även att det var det totala antalet hbtq-policyer och stödjande resurser på arbetsplatsen som hade ett samband med hbtq-veterinärers arbetstillfredsställelse (Witte m.fl., 2020).

Policyer inom en organisation kan sammantaget ses som viktiga markörer för att diskriminering inte tolereras. Forskningen visar att policyer kan ha betydelse för att en arbetsorganisation ska arbeta aktivt med att vara mer inkluderande och minska diskriminering, för att hbtq-personer ska känna sig trygga med att vara öppna samt att de vågar anmäla diskriminering och trakasserier. Forskningen visar dock inget direkt samband mellan enbart förekomsten av policyer och hbtq-personers arbetstillfredsställelse. Arbetstillfredsställelse verkar i större utsträckning påverkas av ett upplevt stödjande arbetsklimat. Det behöver dock poängteras att inga studier om effekter av svenska företags policyer har hittats. Därför förblir det osäkert vilken betydelse företagspolicyer har i en svensk kontext.

Policy-diskrepans

Sju främst kvalitativa studier, pekar på vikten av arbetsorganisationens aktiva arbete med att se till att formulerade policyer också efterlevs. En australiensisk kvalitativ studie visade att de homosexuella männen i studien upplevde att homofobi existerade trots policyer mot diskriminering mot hbtq-personer (Aaron och Ragusa, 2011). Kvalitativa amerikanska studier pekar på att det upplevdes som en negativ arbetsmiljöfaktor när det fanns en diskrepans mellan policyer och verklig praktik (Comptom, 2016; Tindall och Waters, 2012). Det kan kopplas till att inte tillräckligt med arbete har gjorts för att nå ut med policyer till chefer och medarbetare (Colgan och Wright, 2011). En kvalitativ studie visade att antidiskriminerings-policyer som inte understöddes med aktiviteter, som hbtq-utbildning eller aktivt stöd till den som utsätts för homofobi, bidrog till upplevelser av att organisation ”tystar” homofobi och heterosexism (Mizzi, 2013). I en studie av unga hbtq-personer i Australien beskrev intervjupersoner att de valt att inte anmäla kränkningar då de inte trodde det skulle leda någon vart och de kände inte något faktiskt stöd från organisatoriska policyer om lika rättigheter för sexuella minoriteter (Willis, 2012). En brittisk enkätstudie inom kommunal sektor pekade på att förekomsten av policyer utan att det fördes en levande diskussion kring mångfaldsstrategier hindrade utvecklingen av en inkluderande kultur (Senyucel och Phillpott, 2011). Det är i linje med en större kvalitativ studie från brittisk offentlig sektor som visade att implementering av nya policyer hindrades av att chefer duckade för eller inte kände sig bekväma med att föra ut och diskutera frågor som rör sexuell läggning (Colgan och Wright, 2011).

3.3.3 Rumsliga och fysiska dimensioner i en arbetsorganisation

Olika aspekter som rör rumsliga och fysiska dimensioner av och i organisationer, som frågor kring toaletter, omklädningsrum och klädsel är viktiga att belysa och klarlägga enligt sju studier. I två amerikanska studier uttryckte deltagare ett behov av att förbättra tillgången till könsneutrala toaletter vid sin arbetsplats (Goryunova m.fl., 2021; Huffman m.fl., 2021). En amerikansk, kvalitativ studie med transpersoner visade att kollegor till kvinnor med transbakgrund kunde vända sig emot att individer efter könsbekräftande vård använde könade toaletter och omklädningsrum. Samma studie visade att ett upplevt problem var chefer som krävde att personer efter könsbekräftande vård skulle använda samma omklädningsrum som tidigare (Brewster m.fl., 2014). En amerikansk kvalitativ studie visade att de deltagande homosexuella männen i situationer kopplade till omklädningsrum kunde känna sig stressade över att andra skulle tro att de har sexuella intentioner (Cavalier, 2011). I en amerikansk, kvalitativ studie undersöktes ett antal federala policydokument i syfte att utreda hur myndigheter hanterat transfrågor på arbetsplatsen genom en formell policy, samt vad som skulle kunna göras för att förbättra framtida policyer. I studien framhölls vikten av ett inkluderande språkbruk kring toaletter och omklädningsrum i organisationers policydokument för att transpersoner ska uppleva en god arbetsmiljö där de känner sig inkluderade (Kelly m.fl., 2021).

Några kvalitativa studier visade vidare att klädsel är en viktig faktor att beakta för att hbtq-personer ska känna sig trygga med att ”kunna vara sig själva”. En amerikansk kvalitativ studie med hbtq-kvinnor som arbetade inom ekonomi, juridik och försäljning visade att de formella klädkoder som signalerades ut av företagen ofta var könsneutrala (till exempel kavaj) men att de informella klädkoderna begränsade de upplevda möjligheterna att till exempel bära slips (Reddy-Best, 2018). Studien visade också att vissa av de intervjuade kvinnorna valde att anpassa sig till informella klädkoder, istället för att klä sig på sätt som de egentligen kände sig bekväma med, av rädsla för att det skulle påverka prestation och karriärmöjligheter inklusive rädsla för mikroaggressioner och andras fördomar (Reddy-Best, 2018). Två amerikanska studier visade å andra sidan även hur homo- och bisexuella kvinnor i studien använde sig av symboler som regnbågsflaggor eller maskulin klädsel för att signalera och synliggöra sin sexuella identitet (Helens-Hart, 2017; Schneider, 2016). Även formella klädkoder kan vara problematiska. En större kvalitativ studie visade att arbete i miljöer som exempelvis krävde könad klädsel i form av uniformer innebar en form av diskriminering som begränsade möjligheterna att själv välja könsuttryck. Studien indikerade i detta sammanhang att svarande transpersoner ansåg det som något positivt att arbeta i en miljö som har könsneutral klädsel (Brewster m.fl., 2014).

Sammanfattningsvis pekar studierna på att tillgången till könsneutrala omklädningsrum och toaletter kan spela roll, särskilt för transpersoners upplevelser av en god arbetsmiljö. Vidare pekar studierna på att det kan vara bra för arbetsgivare att reflektera över om formella klädkoder kan vara diskriminerande och över hur både informella och formella klädkoder påverkar hbtq-personers trivsel på arbetsplatsen.

3.3.4 Betydelsen av utbildning i hbtq-frågor

Arbetsplatser med specifika satsningar, som utbildningar kring mångfald, upplevdes som mer inkluderande enligt en amerikansk enkätstudie inom vården (Eliason m.fl., 2011a). I övrigt lyfts i tio, främst kvalitativa, studier exempel på vilka olika sätt utbildning upplevs vara en viktig åtgärd i utvecklingen av en inkluderande arbetsplats. I en amerikansk kvalitativ studie med öppna enkätsvar från anställda vid sex amerikanska sjukhus påpekade de svarande till exempel vikten av personalutbildning kring omedvetna fördomar för att skapa en inkluderande arbetsplats (Aysola m.fl., 2018). Vid policy-förändringar uttrycktes behov av att genom utbildning förmedla hbtq-policyer så att de blir kända för medarbetare inom arbetsorganisationer. I en brittisk studie uttrycktes ett specifikt behov av utbildning av mellanchefer kring hbtq-frågor så att de bättre kan driva ett jämlikhetsarbete som inkluderar dessa frågor (Colgan och Wright, 2011). Likaså formulerades ett behov av att utveckla chefers kompetens i att hantera och stödja hbtq-personer som arbetar i mer utsatta situationer (Rengers m.fl., 2019). Andra studier har pekat på behovet av generell utbildning till alla anställda kring hbtq-frågor (Eliason m.fl., 2011a), till exempel utifrån perspektivet att kollegor till hbtq-personer inte alltid är medvetna om de kränkningar som förekommer mot hbtq-personer (Björk och Wahlström, 2018; Rengers m.fl., 2019). I amerikanska studier lyfte

transpersoner behovet av både generell mångfaldhetsutbildning och specifik utbildning för att framför allt chefer, men också medarbetare, ska kunna ta bättre hänsyn till transpersoners arbetsmiljösituation (Goryunova m.fl., 2021; Huffman m.fl., 2021; Jones, 2020). En studie inom Göteborgs stad visade till exempel att det för transpersoner kunde vara påfrestande att upprepat behöva rätta kollegor i frågor som rörde namn och pronomen och att kollegornas låga kompetens kring transpersoner gjorde det svårare att få gehör från kollegor kring att använda till exempel rätt pronomen (Björk och Wahlström, 2018).

I andra studier lyfte författarna fram behovet av utbildning på arbetsplatsen som en implikation av studieresultaten. Sådana rekommendationer inkluderade:

- utbildning kring vikten av ett inkluderande språk (Walker och Melton, 2015)
- mångfaldhetsutbildning för samtliga på arbetsplatsen, som också inkluderar hbtq-frågor (Tindall och Waters, 2012)
- utbildning på olika nivåer för att hantera trans- och homofoba uttalanden i skolmiljö (Chen m.fl., 2020).

Sammanfattningsvis framförde studiedeltagare i ovan nämnda studier behovet av att utveckla chefers och anställdas kompetens kring hbtq-frågor för att motverka olika former av diskriminering. De pekade också på vikten av utbildning för att chefer ska välja att aktivt inkludera hbtq-frågor i mångfaldsarbete.

3.3.5 Karriärmöjligheter och barriärer

Ett 60-tal studier i denna sammanställning rapporterade olika former av diskriminering som begränsar karriärmöjligheter för hbtq-personer samt hur diskriminering påverkar hur hbtq-personer förhåller sig till sin sexuella identitet/könsidentitet på sin arbetsplats. Exempelvis visade flertalet studier hur hbtq-personer upplevde att de måste arbeta hårdare än andra för att bevisa sin kompetens, göra karriär samt parera de karriärhinder som de tvingas möta på grund av sin sexualitet (Aaron och Ragusa 2011; Baker och Lucas, 2017; Dozier, 2019; Jones och Williams 2016; Parnell, Lease och Green 2012; Stenger och Roulet, 2018). Nedan sammanfattas det som framkommit i inkluderade studier om karriärmöjligheter och barriärer under följande rubriker:

- *Könsnormer som påverkar möjligheter till avancemang*
- *Yrkesval*
- *Synlighet, öppenhet och karriär*
- *Missnöje i karriären*
- *Lön.*

Könsnormer som påverkar möjligheter till avancemang

I kunskapssammanställningen ingår 20 studier där man har undersökt könsnormativa förväntningar på personer i ledande positioner i organisationer och hur sådana könsnormer många gånger hindrar hbtq-personer från att avancera i karriären (Aksoy m.fl., 2019; Baker och Lucas, 2017; Burchiellaro,

2020; Dozier, 2019; Goryunova m.fl., 2021; Mennicke m.fl., 2018; Mizock m.fl., 2018; Laurent och Mihoubi, 2012; Levitt och Ippolito, 2014; Lewis och Mills, 2016; Purcell 2013; Rafferty, 2020; Riach m.fl., 2014; Roberts, 2020; Rosvall m.fl., 2020; Rumens, 2011; Speice, 2020; Stenger och Roulet, 2018; Tindall och Waters, 2012; Yavorsky, 2016). Av dessa pekade några studier på upplevelsen av ett så kallat *pink* eller *glass ceiling* i en del organisationer, det vill säga ett tak för hur högt homosexuella män kan nå karriärmässigt och för hur hög lönen kan bli (Aksoy, m.fl., 2019; Lewis och Mills, 2016; Purcell 2013; Speice, 2020). Att det framför allt är homosexuella män som utsatts för och rapporterat om sådana glastak kan bero på att det i många organisationer finns en maskulinitetsnorm som även påverkar kvinnors möjligheter att nå ledande positioner. Flera kvalitativa studier visar också hur homosexuella män uppmuntras av ledningen att ”agera maskulint” för att kunna bli aktuella för högre positioner (Aaron och Ragusa, 2011) samt hur homosexuella män även anpassar sitt sätt att agera och klä sig för att uppfattas som mer traditionellt maskulina och därmed mer professionella (Speice, 2020; Stenger och Roulet, 2018;). Två studier tar specifikt upp hur hbtq-personer upplevde att de särskilt hindrades från eller ansågs olämpliga för högre beslutsfattande positioner (Baker och Lucas, 2017; Tindall och Waters, 2012). Dessa mekanismer återfinns även i en svensk kontext. En svensk, kvalitativ studie om homosexuella mäns karriärer pekade exempelvis på upplevelser av att ha blivit exkluderad från chefspositioner (Rosvall m.fl., 2020).

Resultaten är dock motstridiga, vilket kan förklaras av att man studerat chefspositioner på olika nivåer (jmf. Tindall och Waters, 2012). En amerikansk enkätundersökning visade bland annat att de homosexuella män och kvinnor som deltog i studien hade större möjligheter att erhålla olika typer av ledningsuppdrag än sina heterosexuella motsvarigheter (Aksoy m.fl., 2019). Studien visade dock att denna fördel främst kan härledas från det faktum att homosexuella män erhöll chefsuppdrag på låga nivåer inom organisationer; resultatet visade således att homosexuella män var signifikant mindre troliga att erhålla chefspositioner i en organisations toppskikt. Vidare visade studien att sannolikheten för att de bisexuella männen och kvinnorna i studien skulle nå olika typer av inflytelserika positioner på arbetsplatsen var betydligt lägre (Aksoy m.fl., 2019). I en brittisk intervjustudie rapporterade flera homosexuella män som innehade ledande positioner på sina arbetsplatser att de var öppna med sin sexuella läggning. Studien visade dock att det, enligt deltagarna, i utövandet av auktoritet och ledarskap var svårt att framställa icke-normativ maskulinitet, vilket vidare visade hur professionalism reproducerar specifika könsnormativa och konventionella spelregler (Roberts, 2020). I en kvalitativ, kanadensisk studie med homosexuella män och kvinnor, samtliga jurister, framkom att organisationskulturen framför allt präglades av en heteronormativ ordning på arbetsplatsen, där den heterosexuella mannens familje-engagemang förmodades vara lågt, vilket bidrog till att de kunde lägga mer tid på sina karriärer. Detta kunde, enligt deltagare i studien, även gynna karriären för homosexuella män och kvinnor som inte hade barn (Alkoby och Alon-Shenker, 2017).

En studie som undersökt enkätsvar från strax under 60 000 deltagare i 30 olika europeiska länder visade att minoritetsgrupper i studien, inklusive sexuella minoriteter, ofta upplevde att de är överkvalificerade för sina arbetsuppgifter (Rafferty, 2020). För att ta sig förbi karriärhinder orsakade av reglerande och begränsande könsnormer beskrev respondenter i studier att de hade anammat ett traditionellt maskulint sätt för att på så vis uppfattas som mer kompetenta i sin yrkesroll. En amerikansk studie visade även hur kvinnor som anammat ett traditionellt maskulint sätt uppfattades som mer kompetenta på manligt kodade arbetsplatser, vilket gav dem mer auktoritet, mer stöd från manliga kollegor samt fler möjligheter till kompetensutveckling (Dozier, 2019). Anpassning till ett heteronormativt klimat kan dock vara mer eller mindre påtvingat; en intervjustudie som genomfördes i Storbritannien visade exempelvis hur de homosexuella männen och kvinnorna i studien tvingades att anpassa sig till den heteronormativa arbetskulturen om de ville få, respektive stanna kvar, på ledande poster (Rumens, 2011).

I både en svensk och en amerikansk studie beskrevs hur homosexuella kvinnliga poliser uppfattades som mer maskulina än homosexuella män, som istället uppfattades som mer feminina (Mennicke m.fl., 2018; Rennstam, 2021). I den amerikanska studien rapporterade homosexuella män mer uppenbar diskriminering (exempelvis att bli uppsagd från arbetet eller oförsämda skämt) medan kvinnor rapporterade mer implicita diskrimineringshandlingar gentemot dem (exempelvis att inte inkluderas vid överväganden om avancemang inom organisationen) (Mennicke m.fl., 2018). Dock visade en fransk, kvalitativ studie att det inom redovisningsbranschen inte fanns någon fördel att som kvinna agera i enlighet med en traditionell maskulinitetsnorm (Stenger och Roulet, 2018). De homosexuella kvinnorna i studien rapporterade att de snarare blivit dubbelt bestraffade, både i sin egenskap av att vara kvinnor och för sin tillhörighet till en sexuell minoritetsgrupp i ett organisationsklimat där maskulinitet premieras (Stenger och Roulet, 2018). En kvalitativ studie exemplifierade denna dubbla bestraffning. En del kvinnor i studien berättade att trots att de hade valt att agera mer maskulint så kunde de ändå befinna sig långt ner i den sociala hierarkin (Dozier, 2019) vilket kan bero på att det på många arbetsplatser finns en starkt styrande heteronorm.

Heteronormens inverkan på den enskildes karriärmöjligheter är tydliga i studier som fokuserar transpersoners karriärer och yrkesbanor (bland annat i Mizock m.fl., 2017; Mizock m.fl., 2018). I dessa studier konkretiseras de svårigheter som följer med att behöva hantera könsnormerna. I en intervjustudie genomförd i Australien rapporterade transpersoner och ickebinära att de råkat ut för diskriminering både på arbetsmarknaden och på arbetsplatser. Deltagarna pekade bland annat på det känslomässiga arbete som krävs av en person som döljer sin könsidentitet (*their genus*), och betonade rädslan i att andra inte identifierar dem som det kön de själva definierar sig som (Bates, Thomas och Timming 2021). En amerikansk, kvalitativ studie visade också att transpersonerna i studien upplevde en hög närvaro av sexism på sina arbetsplatser, vilket påverkade deras arbetstillfredsställelse och karriäravancemang (Goryunova m.fl., 2021).

Två studier visade vidare specifikt hur transkvinnor har tvingats eller själva avsagt sig uppgifter efter sin könsbekräftande behandling. Transkvinnorna i studierna beskrev att det berodde på att ledningen och/eller de själva ansett dem vara mindre lämpliga för vissa uppgifter som (trans)kvinnor (Riach m.fl., 2014; Yavorsky, 2016). I en kvalitativ, brittisk studie uttryckte transpersoner att de till och med i organisationer som arbetar för att vara hbtq-vänliga har upplevt att deras karriärutveckling har stoppats och stannat upp efter att de genomgått könsbekräftande behandling (Burchiellaro, 2020). I en amerikansk intervjustudie uppgav transpersonerna i studien att deras icke-traditionella genusframträdande stod i vägen för en rättvis värdering av deras arbetsprestation (Levitt och Ippolito, 2014). Detta betydde bland annat att de blev orättvist utvärderade av arbetsgivare och kunder/klienter. En del deltagare menade att de blivit nekade arbeten som de var kvalificerade för, eller att de blivit uppsagda från arbeten när de börjat anta ett icke-traditionellt genusuttryck (Levitt och Ippolito, 2014).

Forskningen om kopplingar mellan att genomgå könsbekräftande vård och arbetsmiljö och karriär är förhållandevis skral. I en dansk, kvalitativ studie undersöks exempelvis en transpersons upplevelser av att vara chef under och efter könsbekräftande vård, samt medarbetarnas uppfattningar om hennes ledarskap. I studien intervjuades både den transperson som stod i fokus för undersökningen samt hennes anställda. Studien visade bland annat hur de anställda, som såg sig själva som toleranta och öppna inför sin chefs könsbekräftande behandling, upplevde en del svårigheter att få grepp om sin chef under tiden för behandlingen. Författarna till studien menar att dessa svårigheter kan förklaras av att chefens kropp och ledarskapsstil bröt mot den heteronormativa mall som exempelvis föreskriver hur män och kvinnor bör föra sig. Chefens anställda upplevde dock att det var lättare för dem att söka stöd och relationsråd hos sin chef efter behandlingen, vilket författarna kopplar till normativa könsideal. I enlighet med sådana könsideal blev hon sedermera också ignorerad och överröstad på möten efter den könsbekräftande behandlingen. Studien visade bland annat, sammanfattningsvis, på hur förståelsen av ledarskap är djupt rotad i föreställningar om att det existerar två kön och att dessa kön är varandras motsatser (Muhr och Sullivan, 2013).

Det finns ytterst lite forskning om bisexuella personers arbetsmiljö, men den som finns pekar på att bisexuella har sämre karriärmöjligheter än homosexuella (Aksoy, m.fl., 2019). En enkätstudie som genomfördes i ett flertal länder visade exempelvis att de bisexuella studiedeltagarna upplevde att homosexuella medarbetare inte såg dem som tillförlitliga, och dessutom att ledningen betraktade dem som opålitliga och icke-befordransvärda (Green m.fl., 2011).

Sammanfattningsvis påverkar hetero- och könsnormer framför allt homosexuella mäns och transkvinnors karriärmöjligheter negativt, enligt den forskning som presenterats här. Studierna tyder på att för att avancera i organisationer som präglas av heteronormativitet krävs inte bara en anpassning till rådande heteronormativa klimat, utan även en könsidentitet och ett könsuttryck som är förenliga med heteronormen och traditionellt maskulina normer.

Yrkesval

Forskningen visar att de yrkesval som individer gör i hög grad påverkas av könsnormer, vilket även känns igen från forskning som fokuserats på kvinnors yrkesliv. Kvalitativa studier från Sverige och Storbritannien visade att hbtq-personer väljer att arbeta i branscher eller organisationer som uppfattas som hbtq-vänliga (Fielden och Jepson, 2016; Rosvall m.fl., 2020; Rumens, 2010). Medan homosexuella män i en svensk studie med fem deltagare rapporterade att de valt yrken som är kompatibla med den egna sexuella identiteten och för att söka undkomma marginalisering och trakasserier (Rosvall, m.fl., 2020) visade exempelvis en brittisk, kvalitativ studie att bland de 28 homosexuella män som intervjuats fanns en tendens att söka sig till kvinnodominerade yrken på grund av att heterosexuella kvinnor upplevdes som mer accepterande mot homosexuella än heterosexuella män (Rumens, 2010). En annan brittisk, kvalitativ studie visade att en del av de intervjuade homosexuella kvinnorna valt att arbeta i den offentliga sektorn eftersom den tenderar att vara policy-driven och därmed inte kan diskriminera gentemot hbtq-personer – trots att den offentliga sektorn, enligt deltagarna i studien, är trögare vad gäller karriärprogression (Fielden och Jepson, 2016). Vidare visade en amerikansk enkätstudie med transpersoner att möjligheten att kunna välja sin karriär hade ett starkare samband med yrkesmässigt och emotionellt välbefinnande än upplevd överkvalificering på arbetet hos de personer som deltog i studien (Tebbe, Allan och Bell, 2019).

En svensk, kvantitativ studie diskuterade en yrkesmässig sortering (det vill säga att homosexuella och heterosexuella män tenderar att arbeta inom olika yrken) som en orsak till att homosexuella män hade en, enligt deras resultat, lägre anställningsgrad och lön än heterosexuella män (Hammarstedt m.fl., 2015). Forskarna som genomfört studien resonerade att det skulle kunna vara så att homosexuella med potential att få högre inkomster flyttar till geografiska områden med mindre fördomar mot dem och där de har bättre jobb möjligheter. Det skulle samtidigt kunna innebära att homosexuella med lägre potential att få högre löner (till exempel på grund av lägre utbildningsnivå) blir kvar i geografiska områden med mer fördomar mot dem. Forskarna menade att denna självselektering i geografisk mobilitet kan förklara en del av studiens resultat och de påpekade att fördomar mot sexuella minoriteter, utöver att orsaka sämre villkor för homosexuella på den svenska arbetsmarknaden, även bidrar till geografisk ojämlikhet vad gäller arbetsmarknadseffekter i Sverige (Hammarstedt m.fl., 2015). Resultaten från en annan svensk enkätstudie med personer som hade registrerat partnerskap eller var gifta pekade på skillnader mellan de deltagande homosexuellas och heterosexuellas arbetstillfredsställelse, där homosexuella män generellt var mer nöjda och homosexuella kvinnor var mindre nöjda än heterosexuella studiedeltagare. Dessa skillnader skulle dock delvis kunna förklaras av till exempel arbete i olika branscher. Studien fann dock ingen skillnad mellan att vara mycket nöjd med sitt arbete mellan homosexuella och heterosexuella kvinnor (Aldén m.fl., 2020).

Sammantaget berättar hbtq-personer i kvalitativa studier av yrkesval att de väljer att arbeta i branscher eller organisationer som uppfattas som hbtq-vänliga, exempelvis kvinnodominerade arbetsplatser och/eller i offentlig sektor. Svenska kvantitativa studier visar också att det skulle kunna finnas en yrkesmässig sortering som förklarar skillnader i lön och arbetstillfredsställelse mellan homosexuella och heterosexuella.

Synlighet, öppenhet och karriär

I sammanställningen fokuserade 23 studier på hur synlighet/öppenhet kring den sexuella läggningen och/eller könsidentiteten kan utgöra karriärhinderande faktor. Att notera är att studierna till största del exemplifierat aspekter kopplade till homosexuella män och transkvinnor. Ett stort tema i forskningen om hbtq-personers arbetsmiljö hanterar den obekvämlighet eller rädsla som kan finnas inför att ”komma ut” på arbetsplatsen, delvis eftersom det kan påverka möjligheten till avancemang (Baker och Lucas, 2017; Brickner och Dalton 2017; Burnett, 2010; Cavalier, 2011; Chan, 2013; Ferfolja och Hopkins, 2013; Galvin-White och O’Neal, 2015; O’Ryan och McFarland, 2010; Reddy-Best, 2018; Sánchez m.fl., 2015; Stenger och Roulet, 2018; Tindall och Waters, 2012; Walker och Melton, 2015). I en amerikansk studie beskrev till exempel homosexuella, kvinnliga poliser hur de väntade med att ”komma ut” tills de hade hunnit bli mer seniora och professionellt erkända i sina yrkesroller så att deras läggning inte skulle påverka deras karriärer i samma utsträckning (Galvin-White och O’Neal, 2015). I fyra kvalitativa studier beskrev även homosexuella chefer hur de inte ville vara öppna med sin sexualitet inför sina anställda i rädsla för att det skulle underminera deras roll som ledare (Chang och Bowring, 2017; Dixon och Dougherty, 2014; Simone m.fl., 2014; Tindall och Waters, 2012).

Två studier exemplifierade karriärdiskriminering kopplad till synlighet/öppenhet. I en amerikansk enkätstudie rapporterade 10 procent av de svarande, läkarna som idenfierade sig som hbtq att de upplevt att deras kollegor inte remitterade patienter till dem på grund av deras sexuella identitet (Eliason m.fl., 2011b), och en i en australiensisk kvalitativ studie beskrev de homosexuella männen i studien, som var öppna med sin sexualitet, att de blivit nekade utlandspositioner med hänvisning till att länderna de sökt till hade en negativ inställning till hbtq-personer (Aaron och Ragusa, 2011).

En amerikansk enkätstudie med homo- och bisexuella unga vuxna visade att det för vissa i studien fanns en konflikt mellan utvecklingen av en karriäridentitet och utvecklingen av en sexuell identitet (Lyons, Brenner och Lipman, 2010). Studien visade att för en del fick karriärutvecklingen företräde medan det för andra var den sexuella identiteten som gavs företräde. I studien var det ingen som rapporterade en hög nivå av sexuell identitetskonflikt och samtidigt en hög nivå av karriärkonflikt – troligtvis då dessa konflikter var ömsesidigt uteslutande (Lyons, Brenner och Lipman, 2010). Studien visade vidare på den inverkan som karriärbarriärer hade för de unga homosexuella och bisexuella

som deltog i undersökningen, eftersom de som rapporterade en högre nivå av sexuell identitetskonflikt även rapporterade upplevda karriärbarriärer (Lyons, Brenner och Lipman, 2010).

En svensk kvalitativ studie visade att det finns upplevelser av både för- och nackdelar för karriärprogressionen med att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet (Rosvall m.fl., 2020). Studien visade att några av de fem deltagande homosexuella männen karriärer tog form efter att de börjat känna sig mer säkra i sin sexuella läggning (Rosvall m.fl., 2020). Två av männen beskrev att uppskjutandet av att ”komma ut” påverkade karriärprogressionen på ett negativt sätt (Rosvall m.fl., 2020). Samtidigt beskrev deltagarna i studien att det var en relativ och situationsbaserad sak att ”komma ut” – trots att alla männen i studien valt att vara öppna med sin sexuella läggning i sina privatliv, så fanns det situationer på arbetsplatsen där de anpassade sig till rådande könsnormer. Rosvall och medarbetare menar att detta har att göra med olika arbetsplatsers och yrkens kompatibilitet med homosexuella individers privata förhållningssätt och/eller livsstil (Rosvall m.fl. 2020). Alla fem deltagare i studien pekade på hur de var mindre bekväma med att vara öppna med sin sexuella läggning i en homogen och ”grabbig” kultur.

När det kommer till transpersoner så handlar öppenheten kring sin erfarenhet och/eller könsidentitet till viss grad snarare om synlighet. I en amerikansk intervjustudie beskrev transkvinnor som inte var öppna på jobbet med sin transidentitet att de undvek att visa sin manligt kodade kompetens eftersom de då kände att de riskerade att bli avslöjade (Yavorsky, 2016). Att vara både kvinna och transperson resulterar, enligt en annan amerikansk intervjustudie, i låg status i vissa yrken, och vissa i studien menade att de inte trodde sig kunna erhålla arbeten med kundkontakt eftersom de då skulle vara synliga för kunder och allmänhet (Budge m.fl., 2010).

Sammanfattningsvis är öppenhet/synlighet ett dilemma för många hbtq-personer på grund av uppfattningen och erfarenheten av att det kan komma att påverka karriären. Se vidare under avsnitt 3.5.1 *Beslut att ”komma ut” på arbetsplatsen* för vidare resonemang om hur individers arbetstillfredsställelse, effektivitet och karriärer påverkas av valet att ”komma ut” eller inte.

Missnöje i karriären

Studier pekar på att hbtq-personers missnöje med karriären kan kopplas till rädsla för och direkt utsatthet för diskriminering. En enkätstudie genomförd i USA visade att missnöje med karriären bland homo- och bisexuella kvinnor och män bland annat berodde på att man valt en karriär utifrån vad som förväntas utgöra en säker miljö snarare än utifrån egna intressen (Parnell m.fl., 2012) (se även avsnitt *Yrkesval* ovan). I studier rapporterar dock hbtq-personer att orsaken till deras missnöje på arbetet beror på diskriminering vad gäller karriärmöjligheter, samt diskriminering som orsak till ett missnöje över karriären (Charles och Arndt, 2013; Colvin, 2015; Jones, 2015). Dessa

mekanismer har studerats framför allt inom polisyrket, där exempelvis deltagande homosexuella män i Storbritannien upplevde diskriminering i arbete och karriärmöjligheter i högre grad än homosexuella kvinnor (Colvin, 2015). En amerikansk enkätstudie visade att sambandet mellan att utgöra en sexuell minoritet på arbetsplatsen och att vilja lämna sin arbetsplats (*intent-to-quit*) var signifikant även efter att psykologiska och yrkesmässiga faktorer – exempelvis arbetsengagemang – hade beaktats (Klare m.fl., 2021). En europeisk enkätstudie visade att de homosexuella männen och kvinnorna i studien hade en signifikant kortare anställningsperiod än sina heterosexuella motsvarigheter. Dessa skillnader var konstanta även efter beaktande av individ-, arbetsplats- och yrkesfaktorer (Fric, 2021). Mer forskning behövs dock för att få kunskap om huruvida den kortare anställningsperioden kan bero på diskriminering samt missnöje med arbetsmiljön eller karriären. En stor enkätstudie som genomförts på statliga myndigheter i USA visade att hbtq-anställda i studien inte kände sig mer missnöjda med lön, prestationsbedömningar och möjligheter till karriär än övriga anställda (Lee m.fl., 2021). En mindre, kvalitativ studie med fem fakultetsanställda, homosexuella kvinnor vid amerikanska universitet visade att kvinnorna i studien inte oroade sig för framtida möjligheter till befordran. De upplevde sig snarare ha goda förutsättningar för sina framtida karriärer på grund av att de delade ansvar i privatliv, till exempel ansvar för hushåll och barn, mer jämlikt med sin partner än heterosexuella kvinnor generellt gör med sin partner (Reinert och Yakaboski, 2017). Denna sistnämnda mekanism konkretiseras i studier som fokuserar på lönenivåskillnader, vilka redogörs för härnäst.

Studierna som har sammanfattats ovan visar att de deltagande hbtq-personerna i många, men inte alla, fall upplevt ett missnöje i sina karriärer på grund av diskriminering. Det finns dock endast ett fåtal studier (åtta stycken) som behandlar detta ämne, varav inga har utförts i en svensk kontext (se Rosvall m.fl., 2020 för en undersökning av fem homosexuella mäns reflektioner kring karriär i svensk kontext).

Lön

Studier kring hbtq-personers lön och eventuella skillnader inom hbtq-gruppen samt gentemot heterosexuella cispersoners lön fokuserar dels på att kartlägga sådana skillnader, dels på att förklara dem utifrån kontextuella faktorer. Forskningen pekar generellt på att homosexuella män tjänar mindre än heterosexuella män och att bisexuella och transpersoner tjänar ännu mindre (exempelvis Ahmed m.fl., 2013; Mize, 2016; Waite och Denier, 2015; Wang, Gunderson och Wicks, 2018). Bland dessa visade en enkätstudie med longitudinell design genomförd i USA hur sexuell läggning i studien utgjorde den enskilda faktor som kunde förklara lönenivåskillnader mellan hetero-, homo- och bisexuella män och kvinnor (Mize, 2016). I studien kunde demografiska faktorer och yrkeskategori med andra ord inte förklara dessa lönenivåskillnader. Skillnaden i lön mellan homosexuella och heterosexuella män kunde dock förklaras av föräldraskap och äktenskap, vilket var två faktorer som i studien visade sig

ge heterosexuella män högre lön. Datan visade även att bisexuella män och kvinnor tenderade att få lägre lön än sina heterosexuella motsvarigheter, trots likvärdiga karakteristika (Mize, 2016).

Vad gäller homosexuella mäns lägre löner gentemot heterosexuella mäns löner finns dock inga generella förklaringar i forskningen. Bland annat visade en australiensisk enkätstudie att de homosexuella männens negativa lönegap inte kan förklaras av faktorer som personliga egenskaper, utbildningsnivå eller yrkesstatus (La Nauze, 2015). En amerikansk enkätstudie visade att de homosexuella männen i studien tjänade mindre än heterosexuella män i motsvarande yrken och branscher, trots lokala policyer som ska motverka diskriminering. Studien visade dock att sådana policyer gav de homosexuella männen högre löner i den privata sektorn (Klawitter, 2011). En amerikansk enkätstudie visade hur ett antal så kallade ”heterosexistiska variabler” spelade in i nivån på de deltagande homosexuella männens löner i USA (Church, 2012a). I studien definierades variablerna som:

- närvaro av delstatlig lag mot diskriminering på grund av sexuell läggning
- öppenhet från den anställde kring sin sexuella läggning
- andelen kvinnliga kollegor
- andelen homosexuella kollegor
- stödjande policyer och procedurer
- upplevd arbetsplatsdiskriminering.

Bland annat visade studien att ju fler homosexuella kollegor en homosexuell man hade, desto lägre var hans lön (Church, 2012a). En amerikansk longitudinell enkätstudie visade att de unga homosexuella männen i studien erhöll en lön som var 12 procent lägre än deras heterosexuella motsvarigheter, efter kontroller för faktorer som etnicitet, ålder, bostadsort, utbildning och yrke (Sabia, 2014). Flera studier har undersökt om löneskillnaderna mellan homo- och heterosexuella män beror på så kallad yrkesmässig sortering, vilket innebär att olika demografiska samhällsgrupper tenderar att tillhöra och/eller välja olika yrkeskategorier/yrken. Bland annat visade en svensk enkät- och registerstudie en sådan mekanism, där även diskriminering, sociala normer och geografisk mobilitet förklarade de homosexuella, studiedeltagande männens lägre löner (Hammarstedt m.fl., 2015). En kanadensisk enkätstudie visade dock att yrkesmässig sortering inte kan ses som en förklaring till de i studien deltagande homosexuella männens lägre löner (Waite och Denier, 2015). Trots att de homosexuella männen tjänade mindre pekade studien på att homosexuella män var överrepresenterade i både de fem och femton bäst betalda yrkena, vilket tyder på att lönediskriminering baserat på sexuell läggning existerar. Studien visade vidare att de största löneskillnaderna fanns inom dessa högavlönade yrken (Waite och Denier, 2015). En fransk studie visade också delvis detta, då man i denna fann att hög utbildning inte fungerade som ett skyddsnät mot diskriminering för de homosexuella i studien – tvärtom visade studien att ju högre utbildning, desto högre var omfattningen av lönediskriminering gentemot homosexuella män (Laurent och Mahoubi, 2012). Vidare visade även en

svensk registerstudie att det fanns stora löneskillnader bland de högavlönade homo- och heterosexuella männen i studien, vilket indikerar att diskriminering och yrkessortering inverkar på lönesättningen (Ahmed m.fl., 2013).

Trots att yrkesmässig sortering inte alltid kan förklara homosexuella mäns lägre löner så visar den mesta forskning som inkluderats i översikten på denna grupp negativa löneskillnader. Dessa skillnader syns i:

- Sverige (Ahmed m.fl., 2013; Hammarstedt m.fl., 2015)
- Frankrike (Laurent och Mahoubi, 2012)
- Storbritannien (Wang, Gunderson och Wicks, 2018 m.fl.)
- USA (Elmslie och Tebaldi, 2014, m.fl.)
- Kanada (Waite och Denier, 2015)
- Grekland (Drydakakis, 2015)
- Australien (La Nauze, 2015).

I en amerikansk enkätstudie påvisades en minskning från sent 1990-tal till 2000-talet vad gäller det negativa lönegapet som denna grupp utsätts för, och samma studie visade även att de i studien deltagande homosexuella männen tjänade mer än ogifta, heterosexuella män (Elmslie och Tebaldi, 2014). Inom förvaltning, handel och säkerhetsarbete såg man dock inte samma utjämnande effekt på lönerna. Att vara gift eller i partnerskap visade sig även i andra studier påverka lönen. En brittisk enkätstudie visade att äktenskap eller partnerskap var associerat med högre lön för både de homosexuella männen och kvinnorna i studien, vilket indikerar att de negativa effekterna av diskrimineringen gentemot dem delvis kunde kompenseras av de positiva effekterna av äktenskap (Wang, Gunderson och Wicks, 2018). Samma studie visade även att lönenivåskillnaden mellan de homosexuella och heterosexuella männen i studien var liten. Den ovan nämnda, svenska enkät- och registerstudien (Ahmed m.fl., 2013) visade vidare att de homosexuella männen i studien tjänade mindre än de heterosexuella männen. I studien uppvisades dock en mer komplex bild; skillnaden i månatlig inkomst var mindre än om man tittade på den årliga sådana för dessa två grupper. Resultatet indikerar att inkomstskillnaden delvis har med graden av deltidsarbete att göra, åtminstone bland låginkomsttagare; men det indikerar även att det finns diskriminering och yrkesmässig sortering på arbetsmarknaden eftersom dessa skillnader även sågs bland höginkomsttagare. Vidare tjänade de homosexuella männen mindre än de heterosexuella männen i både den svenska privata och den svenska offentliga sektorn, men skillnaden var större i den privata sektorn (Ahmed m.fl., 2013). Den komplexa bilden bekräftas även av en fransk enkätstudie (Laurent och Mahoubi, 2012). Denna studie visade att lönenivåskillnaderna mellan de hetero- och homosexuella männen i studien och kvinnor var lägre än i andra, jämförbara länder. Författarna till studien menade att det beror på att många studier som genomförts i anglosaxiska länder inte tar hänsyn till variabler som äktenskap, arbetsengagemang och bransch, vilket tenderar att göra att lönenivåskillnaderna överskattas (Laurent och Mahoubi, 2012). En australiensisk studie visade att det inte var personlighetsdrag som bidrog till

lägre löner utan att det finns en strukturell diskriminering gentemot sexuella minoriteter (La Nauze, 2015). En amerikansk enkätstudie visade vidare att de homosexuella män som var med i studiens urval hade lägre inkomst än heterosexuella män och att detta var ett resultat av lägre löner och lägre andel arbetade timmar (Klawitter 2011). I studien undersöktes om närvaron av antidiskrimineringspolicyer påverkade lönerna, med resultatet att de endast påverkade antalet veckor som en individ arbetar. Detta indikerar, enligt författaren, att den mest sannolika källan till diskriminering inte består av ojämlig lönesättning utan istället anställning/upsägning.

Studier visar, som nämndes inledningsvis, att homosexuella och heterosexuella kvinnor ligger relativt jämnt i lön, eller att homosexuella kvinnor rentav tjänar mer än heterosexuella kvinnor i samma arbetssektor (Ahmed, m.fl., 2013; Hammarstedt m.fl., 2015; La Nauze, 2015; Mize, 2016; Sabia, 2015; Waite och Denier, 2015; Wang, Gunderson och Wicks, 2018). Både Mize (2016) respektive Waite och Denier (2015) pekar på heterosexuella kvinnors *motherhood penalty* – det vill säga, att föräldraskapet för heterosexuella kvinnor tenderar att utgöra en risk för lägre lön, delvis på grund av att fler börjar arbeta deltid – som en förklaring till deras lägre löner i relation till homosexuella kvinnor. En svensk enkät- och registerstudie visade att samhällets fördomar gentemot homosexualitet påverkade homosexuella kvinnors anställningsbarhet negativt, men inte deras löner när de väl fått en anställning (Hammarstedt m.fl., 2015).

Ovan nämnda, tillika svenska, enkät- och registerstudie visade att det bland de heltidsanställda homosexuella och heterosexuella kvinnorna i studien fanns förhållandevis små löneskillnader (Ahmed m.fl., 2013). Detta är även tydligt i de andra studier som nämns ovan – Laurent och Mahoubis studie visade exempelvis att de homosexuella kvinnorna i studien arbetade fler timmar och hade högre utbildningsgrad än de homosexuella kvinnor som deltog i studien (Laurent och Mahoubis, 2012). Vidare tjänade homosexuella kvinnor mer än heterosexuella kvinnor i den svenska, offentliga sektorn medan skillnaden mellan dessa två grupper var mindre i den privata sektorn (Ahmed m.fl., 2013). I studier från andra länder, till exempel Australien och Storbritannien, var löneskillnaderna mellan homo- och heterosexuella kvinnor mer signifikanta (exempelvis i La Nauze, 2015; Waite och Denier, 2015; Wang, Gunderson och Wicks, 2018). En av dessa studier visade att löneskillnaderna, precis som i fallet med homosexuella mäns löner, främst var centrerade till högavlönade yrken (Waite och Denier, 2015). En amerikansk enkätstudie genomförd 2018 visade inga tendenser till att homosexuella kvinnor skulle tjäna mer än heterosexuella kvinnor på motsvarande befattningar (Curley, 2018). Författaren förklarade detta med att tidigare vetenskapliga studier, som visat ett positivt lönegap för homosexuella kvinnor, framför allt har beaktat sexuellt beteende snarare än självidentifikation, medan data i nämnda studie separerar dessa två faktorer (Curley, 2018). Vidare tjänade de deltagande homosexuella män och kvinnor som arbetade i organisationer med mångfalds- och jämlikhetspolicy substantiellt mer än de homosexuella män och kvinnor som arbetade i en organisation utan sådana policyer (Bryson, 2016; Wang, Gunderson och Wicks, 2018).

Det finns få studier om bisexuellas och transpersoners löner, men den forskning som finns visar att det existerar stora löneskillnader i dessa grupper gentemot både heterosexuella och homosexuella. En amerikansk enkätstudie, med data från strax under 28 000 transpersoner, visade att transpersonerna i studien hade signifikant lägre löner och var mer sannolika att vara arbetslösa eller deltidsanställda i jämförelse med cismän (Shannon, 2021). Studien visade även att transpersoner som tilldelats det kvinnliga könet vid födseln hade signifikant lägre löner än de som tilldelats det manliga könet vid födseln. Bisexualitet är en understuderad faktor för lägre lön, men utgör en riskfaktor i de studier som har kartlagt bisexuellas löner. En amerikansk longitudinell enkätstudie visade att de bisexuella männen i studien tjänade 12,4 procent mindre än de heterosexuella männen, samt att de bisexuella kvinnorna i studien tjänade tre till fem procent mindre än de heterosexuella kvinnorna (Sabia, 2014). En brittisk enkätstudie visade vidare att de bisexuella i studien tjänade 20 procent mindre per timme än de heterosexuella männen (Bryson, 2016). Att inte vara ”konsekvent” i sin sexualitet, eller att vara ”otydlig” med sin sexualitet, verkar också spela in på lönen: ovan nämnda amerikanska enkätstudie visade exempelvis att de män i studien som haft en sexpartner av samma kön men som identifierade sig som heterosexuella tjänade ungefär 32 procent mindre än de som haft en mer konsekvent sexuell historia (Curley, 2018).

Sammantaget visar forskningen generellt på att homosexuella män tjänar mindre än heterosexuella män, och att bisexuella och transpersoner tjänar ännu mindre i de få studier som tittat på dessa gruppers löner. Studier visar även att homosexuella och heterosexuella kvinnor ligger relativt lika lönemässigt, och i enstaka fall, att homosexuella kvinnor tjänar mer än heterosexuella kvinnor. Denna skillnad förklaras enligt ett par studier av den heterosexuella kvinnans så kallade *motherhood penalty*, som bland annat innebär en lägre andel avlönade arbetstimmar. Flera studier har undersökt huruvida de löneskillnader som existerar mellan homo- och heterosexuella män beror på så kallad yrkesmässig sortering, vilket innebär att olika demografiska samhällsgrupper tenderar att tillhöra och/eller välja olika yrkeskategorier/yrken. Resultaten visar dock – utöver att geografisk och yrkesmässig sortering existerar – att löneskillnaderna på arbetsmarknaden till en del verkar bero på diskriminering. Detta resultat återfinns även i de svenska studier som har inkluderats.

3.3.6 Betydelsen av olika typer av arbetsorganisationer

Sexton studier i sammanställningen påvisar att olika faktorer, vilka kan kopplas till typen av arbetsorganisation, påverkar i vilken grad gruppen homosexuella eller hbtq-personer upplever arbetsplatsen som inkluderande arbetsplats. Vi har inte funnit några studier som specifikt tar upp hur typ av arbetsorganisation samspelar med bisexuellas och transpersoners arbetsmiljö. Resultaten från dessa studier presenteras i det här avsnittet under rubrikerna:

- *Arbetsorganisationer som kan vara mindre toleranta yrkesmiljöer*
- *Manligt och kvinnligt kodade organisatoriska kontexter*
- *Homonormativt klimat*

Arbetsorganisationer som kan vara mindre toleranta yrkesmiljöer.

En faktor som nämns i studierna handlar om yrkesmiljöer med mer fördomar och mindre tolerans mot hbtq. De beskrivs ofta finnas i till exempel religiösa arbetsorganisationer. Kvalitativa studier från Australien och Kanada pekade på att de lärare i studien som ”kommit ut” på katolsk skola upplever en större tystnad och diskriminering än lärare i offentliga skolor (Ferfolja och Stavrou, 2015; Wells, 2017). En svensk kvalitativ studie visade på liknande problematik i vissa arbetsmässiga sammanhang även i Sverige (Rosvall m.fl., 2020). I en kvalitativ brittisk studie berättade manliga homosexuella präster om den kluvenhet de upplevde när de hade blivit utsatta för homofobi och diskriminering i en institutionaliserad homofob miljö som de, utifrån sin egen religiösa uppfattning, ansåg borde vara mer tolerant och accepterande (Connell och Yates, 2021). Denna kluvenhet mellan att ha ett yrke som uppfattas vara ett kall och sedan inom organisationen inte själv bli bemött på ett sätt som är i linje med den egna synen på ett kristet förhållningssätt beskrevs sätta spår på den psykiska hälsan (Connell och Yates, 2021). En kvalitativ nederländsk studie om internationella hjälparbetare visade att en viktig anledning att inte ”komma ut” när studiedeltagarna arbetade i fält i länder, som utifrån en religiös kontext inte tolererade hbtq-personer, var att inte skada organisationens rykte (Rengers m.fl., 2019). Mindre toleranta, eller åtminstone hämmande organisatoriska kontexter, behöver dock inte enbart handla om en religiös kontext. I en kvalitativ studie med tre homosexuella som arbetade som röntgenpersonal i Kanada rapporterades att det fanns en kultur inom vård- och omsorgssektorn där det inte ansågs vara professionellt att vara öppen med sin homosexualitet. Deltagarna beskrev detta som hämmande i beslutet att vara öppen med sin köns- och/eller sexuella identitet (Bolderston, 2021). En kvalitativ studie av lärare i amerikanska skolor diskuterar hur mindre toleranta miljöer inte behöver vara kopplade till typen av arbetsorganisation. Studien visade att det kan vara stora skillnader i arbetsklimat mellan offentliga skolor som ligger geografiskt nära varandra, där vissa skolor har ett klimat som i större utsträckning präglas av homofobi och trakasserier från elever och kollegor än andra (Connell, 2012).

Manligt och kvinnligt kodade organisatoriska kontexter

Upplevelsen av i vilken utsträckning arbetsplatsen är inkluderande kan också kopplas till om den är manligt eller kvinnligt kodad. Med manligt och kvinnligt kodade arbetsplatser menar vi arbetsplatser som har stereotypiskt manliga eller kvinnliga arbetsuppgifter och där också ofta en majoritet av de anställda är män eller kvinnor. En amerikansk enkätstudie med 12 000 hbtq-personer visade att de svarande som arbetade på kvinnligt kodade federala myndigheter hade lägre intention att sluta än de som arbetade på manligt kodade myndigheter (Sabharwal m.fl., 2019). En amerikansk studie av homo- och bisexuella anställda inom forsknings- och universitetsbranschen visade att svarande inom manligt dominerade naturvetenskapligt ämnesområden var mindre öppna med sin sexuella läggning än svarande som arbetade inom mer kvinnligt

dominerade ämnesområden som samhällsvetenskap (Yoder och Matthei, 2016). En kvalitativ studie av brittisk polis visade att poliser som var homosexuella själva kan undvika hypermaskulina (det vill säga överdrivet manligt stereotypa) arbetsplatser för att undvika diskriminering. Studien visade dock att det också kan vara så att de utan att själva välja blir placerade på mer service-inriktade arbetsuppgifter, då det anses som lämpliga uppgifter för homosexuella män utifrån fördomen att homosexuella män är mer emotionellt kompetenta (Rumens och Broomfield, 2012). Kvalitativa studier visar hur homosexuella män anställda i manligt kodade arbetsmiljöer som restaurangkök, tillverkningsindustri, sport- eller finansbranschen upplevde ett homofobt klimat med frekvent förekommande nedvärderande uttalande om homosexuella män (Magrath, 2020; Melton och Cunningham, 2014b; Willis, 2012). Vidare visade en kvalitativ studie inom amerikansk polis hur ett heteronormativt och manligt stereotypt klimat om hur män ska vara och bete sig gjorde att de manliga homosexuella i studien inte kände sig trygga med att ”komma ut” och att det i vissa situationer inte var aktuellt att över huvud taget ”komma ut” då det förekom uppenbar, grov diskriminering och trakasserier (Collins och Rocco, 2018). En australiensisk kvalitativ studie visade hur de yngre homosexuella männen i studien anpassade sitt könsuttryck och hur öppna de var med sin sexuella identitet utifrån hur säkra och inkluderande de upplevde att arbetsplatsen var. Det innebar att i mer machoorienterade kulturer (det vill säga en kultur som styrs av stereotypa manliga normer kring hur ”män” och ”kvinnor” ska bete sig) låtsades de vara heterosexuella och mer manliga i sitt sätt att uttrycka sig, än när de agerade på arbetsplatser som var mer inkluderande och accepterande mot homosexuella män (Willis, 2011). En amerikansk enkätstudie visade att en hög grad av konformitet gentemot stereotypa manliga normer kring beteenden var förenad med säkerhetsrisker på arbetet (risktagande beteende, olyckor, skador och underrapportering av skador), och vidare att detta samband var starkare för den grupp homosexuella män som deltog i studien. Resultaten diskuteras beror på att homosexuella män tar fler risker för att undvika att stämplas som feminina (Austin och Probst, 2021). I en amerikansk fokusgruppstudie med homosexuella polisofficerare rapporterade flera av de 16 studiedeltagarna att de kände att deras säkerhet skulle äventyras om deras kollegor fick reda på deras sexuella läggning. De beskrev att de inte litade helt på sina kollegor och hade vissa tveksamheter kring huruvida kollegorna skulle vara lojala mot dem i kritiska situationer (Mennicke m.fl., 2018).

Sammanfattningsvis indikerar studierna att hbtq-personer hade lägre intention att sluta vid kvinnligt kodade arbetsplatser och kunde vara mindre öppna på manligt kodade arbetsplatser. Kvalitativa studier pekar på att det skulle kunna finnas grogrund för diskriminering och trakasserier i mer machoorienterade arbetskulturer på grund av de mer stereotypa föreställningarna kring hur män och kvinnor ska bete sig. Studierna som presenterats i det här avsnittet har till stor del genomförts i USA och det går inte att dra slutsatser om resultaten också gäller i en svensk kontext.

Homonormativt klimat

Två kvalitativa studier i denna sammanställning pekar också på organisatoriska kontextuella faktorer vilka uppfattas som gynnsamma för homosexuella, och i synnerhet homosexuella män. Exempel är underhållningsbranschen där det, tvärtom mot andra branscher, i vissa fall kan råda ett homonormativt klimat, vilket innebär att det inom vissa arbetsplatser inom de branscherna tas för givet att män är homosexuella. En brittisk intervjustudie visade dock att även i branscher som bland allmänhet och hbtq-personer uppfattades som hbtq-vänliga, som musikal- och teatervärlden, beskrev homosexuella studiedeltagare hur de uppmuntrats att agera stereotypt maskulint för att kunna få en större variation av roller (Rumens och Broomsfield, 2014). I en annan australiensisk kvalitativ studie med yngre hbtq-personer beskrev deltagarna positiva upplevelser av att arbeta i ett homonormativt klimat, till exempel i ett mindre team i en större organisation eller på en arbetsplats med ett mindre antal anställda där homonormativitet rådde. Samtidigt kunde kontrasten bli stor när de utsattes för verbala trakasserier av kunder eller vid byte till en annan del av organisationen som kännetecknades av en macho- och homofob miljö (Willis, 2010).

3.3.7 Trakasserier och diskriminering från kunder, brukare eller elever

Internationella studier pekar på trakasserier och diskriminering från kunder, brukare och elever som ett betydande arbetsmiljöproblem för homosexuella och transpersoner (inga studier i området kopplade till bisexuella har påträffats). I en svensk studie rapporterade hbtq-personerna i studien att trakasserier/diskriminering från brukare förekom, men att det var vanligare med trakasserier/diskriminering från kollegor (Björk och Wahlström, 2018). I en amerikansk kvalitativ studie beskrev queer-/transpersonerna i studien att de var oroliga för sin fysiska säkerhet vid tillfällen då de blivit utsatta för muntliga trakasserier från till exempel restaurangkunder (Baker och Lucas, 2017). I en brittisk studie beskrev en transperson hur kunder felkönade, hånade och trakasserade henne och att dessa beteenden ofta förbisågs av ledningen (Hadjisolomou, 2021). I skolans värld förekommer trakasserier från elever, visar fem internationella studier. En amerikansk enkätstudie visade att hbtq-personerna i studien har utsatts för homofoba och transfobiska uttalanden från elever (Chen m.fl., 2020). En amerikansk kvalitativ studie av homosexuella lärare visade att lärarna i studien främst behövde hantera respektlös kommunikation från elever i form av generella nedvärderande uttalanden om hbtq-personer. Deltagarna i studien upplevde inte att kollegor på samma sätt utsatte dem för homofoba uttalanden (Hooker, 2019). I en amerikansk kvalitativ studie beskrev lärare hur homofobi och trakasserier från elever minskade lärarnas vilja att vara kvar i yrket, särskilt om skolan dessutom saknade ett stödjande klimat (Connell, 2012). I en australiensisk studie bland lärare fann man att transpersoner var mer utsatta än homosexuella för verbala kränkningar från elever, något som också påverkade deras självförtroende som lärare (Ullman, 2020). I en amerikansk enkätstudie bland lärare rapporterade nästan samtliga deltagare att de regelbundet hört förmins-kande uttalanden kring deras identiteter, framför allt från elever. Studien visade även att elevers vårdnadshavare utövade några av de homofoba beteenden som

lärarna tvingades bemöta (Wright och Smith 2015). I en kvalitativ kanadensisk studie berättade homosexuella lärare att de främst blivit diskriminerade av föräldrar som motsatte sig att deras barn hade en homosexuell lärare (Wells, 2017). Amerikanska, brittiska och australiensiska kvalitativa studier av homosexuella visade vidare att de intervjuade inte kände att de kunde vara öppna med sin sexuella läggning, av rädsla för att bli stämplade som pedofiler (Reddy-Best, 2018; Roberts, 2011; Willis, 2011) eller anses ha dåligt inflytande på barn eller studenter (Helens-Hart, 2017). En amerikansk studie visade hur homosexuella tvingades ta emot anonyma e-postmeddelande om att föräldrar nog inte skulle låta personen vårda deras barn om de kände till mottagarens läggning (Eliason m.fl., 2011a).

Observera att av de studier som refereras i detta avsnitt har endast en genomförts i Sverige och den ger inte någon specifik information om förekomsten av diskriminering och trakasserier från elever.

3.3.8 Betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats

Sammantaget pekar resultaten från flera av studierna i denna sektion (3.3 *Faktorer på organisationsnivå*) på vikten av ett aktivt arbete för att skapa en inkluderande arbetsplats och att arbetsgivare behöver arbeta på flera nivåer och med flera strategier samtidigt. Bland möjliga strategier finns aktivt och processinriktat arbete med utbildningar, policyer och aktiviteter kopplade till mångfald och inkludering (Katz-Wise m.fl., 2021; Kelly m.fl., 2021; Pink-Harper m.fl., 2017; Rennstam, 2021). Studierna visar bland annat att organisationer som har ett aktivt mångfaldsarbete i form av exempelvis policyer, nätverksgrupper, mentorskap och marknadsföring har ett bättre organisatoriskt klimat för hbtq-personer (till exempel Eliason m.fl., 2011a; Kamasak m.fl., 2019; Köllen, 2016). Deltagare i en större kvalitativ studie inom brittisk offentlig sektor pekade till exempel på värdet av att genom enkäter och nyckeltal peka på problem som finns inom organisationen och följa upp insatser som syftar till att skapa en mer inkluderande arbetsplats för homo- och bisexuella (Colgan och Wright, 2011). I en brittisk intervjustudie med homosexuella män ansåg studiedeltagarna, trots progression vad gäller hbtq-personers rättigheter på det juridiska planet, att arbetsorganisationer bör arbeta aktivt med inkluderande strategier för att kunna möta upp dessa rättigheter (McKearney, 2020). I en amerikansk, kvalitativ studie beskrev homosexuella hur arbete på en arbetsplats som inte agerade mot diskriminering och trakasserier bidrog till en ohållbar arbetssituation och resulterade i att de till slut lämnat arbetsplatsen (Dozier, 2015).

Två studier betonade hur arbetet med att skapa en inkluderande arbetsplats bör ske på organisationsnivå snarare än riktat mot enskilda individer. En turkisk intervjustudie exemplifierade hur utvecklingen av en inkluderande arbetsplats gått från att ha ett individ- till ett organisationsperspektiv, där individuell träning av medarbetare ersattes av institutionella förändringar för att bland annat undvika stigmatisering, exempelvis genom att arbeta med en bred uppsättning policyer (Kamasak m.fl., 2019). I studien lyftes policyer för

rekrytering, mångfald och ett inkluderande organisationsklimat (Kamasak m. fl., 2019). En brittisk enkätstudie visade att uppmuntran till öppenhet kring sexuell läggning (homo-, bi-, trans- och queer) inte nödvändigtvis var den bästa vägen att gå för att öka hbtq-medarbetarnas hälsa och välbefinnande (Fletcher och Everly, 2021). Studien visade att skapandet av inkluderande miljöer istället kunde vara mer gynnsamt; exempelvis genom att uppmuntra anställda att skriva det pronomen de föredrar i e-postsignaturer eller genom att inkludera övningar kring heterosexism i mångfaldsträning (Fletcher och Everly, 2021, se även Llewellyn och Reynolds, 2021). Avsnittet är i sin fortsättning indelat under följande rubriker:

- *Policyer och aktivt arbete riktade mot transpersoner och bisexuella*
- *Dynamisk utveckling av bättre arbetsmiljö*
- *Hindrande faktorer för utveckling*
- *Sammanfattningsvis.*

Policyer och aktivt arbete riktade mot transpersoner och bisexuella

Vikten av policyer och aktivt arbete som inkluderar transpersoner respektive bisexuella lyfts, bland studierna i denna sammanställning, i åtta studier (fyra om transpersoner och fyra om bisexuella). I en mindre amerikansk enkätstudie med transpersoner uttryckte en tredjedel av de svarande att de ansåg att deras arbetsorganisation, för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö, behövde utveckla, tydliggöra eller driva policyer kopplade till transpersoners arbetssituation (Huffman m.fl., 2021). I en kvalitativ studie med enbart två intervjuade inom en amerikansk myndighet lyfts vikten av en heltäckande policy, som är förankrad och stöds av högsta ledningen, kring hanteringen av transpersoners situation, inklusive processen när en anställd genomgår könsbekräftande vård (Rishel Elias, 2017). Deltagarna i studien pekade även på hur sådana policyer kan se ut: till exempel ska transpersoner ha rätt att använda omklädningsrum enligt könsidentitet utan att ha behövt genomgå könsbekräftande vård, rätt att klä sig enligt sin könsidentitet, att ha rätt att både muntligt och skriftligt bli tilltalad med det pronomen och namn som den anställde själv önskar (Rishel Elias, 2017). Vidare visade en annan amerikansk studie hur policyer för jämlikhet utifrån könsidentitet hade ett samband med lägre förekomst av diskriminering mot transpersoner (Ruggs m.fl., 2015). Att notera är dock att det ovan under rubriken *Betydelsen av stödfunktioner* finns specifika resultat om vilken roll HR kan axla för att utveckla en mer inkluderande arbetsplats för transpersoner.

Forskning pekar även på vikten av att policyer och mångfaldsarbete även specifikt inriktas på bisexualitet. I annat fall riskerar bisexualitet att klumpas ihop med homosexualitet, och de bisexuellas unika erfarenheter i relation till övriga i hbtq-gruppen förbises, vilket minskar sannolikheten för att bisexuella till exempel ska känna sig accepterade på arbetsplatsen (Arena och Jones, 2017; Corrington m.fl., 2019; Green m.fl., 2011; Popova, 2018). Bisexuella i en brittisk studie beskriver till exempel erfarenheter av att de ofta tolkas som

antingen hetero- eller homosexuella, beroende på den relation de för tillfället är i, vilket upplevs göra det till ett större steg att ”komma ut” som bisexuell (Popova, 2018). En enkätstudie som genomfördes i ett flertal länder, framför allt engelsktalande, visade på vikten av mångfaldsarbete och policyer där bisexualitet nämns explicit snarare än nämns sammantaget med monosexualitet (homo- och heterosexualitet). Studien visade bland annat att bisexuella respondenter var mer benägna att ”komma ut” på arbetsplatser där organisationen hade en icke-diskrimineringspolicy som inkluderade både sexuell läggning och könsidentitet (Green m.fl., 2011).

Dynamisk utveckling av bättre arbetsmiljö

I fyra kvalitativa studier berörs betydelsen av att hbtq-personer medverkar i utvecklingen av inkluderande arbetsplatser och hur det sker i dynamiskt samspel med organisationens policyer och organisationsklimat. En kvalitativ studie baserad på intervjuer med 18 homo- och bisexuella beskrev utvecklingen mot en mer inkluderande arbetsplats som en kollektiv process där socialt stöd från kollegor och chefer samt organisatoriska policyer var viktiga för att motverka en homofob kultur (Rennstam och Sullivan, 2018). I studien beskrev de intervjuade en machokultur som innehöll mikroaggressioner och homofob medarbetar- och ledarskapskultur. Samtidigt upplevde de intervjuade ett dynamiskt samspel där de hade vänskapsband och organisatoriskt stöd som gjorde att de också kunde slå tillbaka mot machokulturen genom att till exempel hota att göra anmälningar eller gå till media om chefer betedde sig illa eller om chefer inte åtgärdade trakasserier. Med andra ord beskrev de att organisationens policyer om att vara en inkluderande arbetsgivare gav dem en plattform från vilken de kunde göra sig hörda och kräva av chefer att agera vid händelser som karakteriserades av homofobi eller trakasserier. Dock beskrev de intervjuade att det var de själva som fick driva på och att det fanns en tystnadskultur där chefer inte alltid agerade genom eget initiativ (Rennstam och Sullivan, 2018). En fransk studie visade på liknande sätt hur hbtq-aktivisterna framgångsrikt kan driva lobbying för åtgärder mot homo- och transfobi genom att peka på att företagen inte lever upp till sina egna mångfaldspolicyer (Buchter, 2020). I liknande anda beskrev en amerikansk fallstudie policyförändringar vid universitet. Den visade hur hbtq-aktivisterna kunde bedriva lobbyarbete och kräva förändrade policyer, och att detta troligtvis var möjligt på grund av universitetsmiljöns grundvärdering om jämlikhet. Dock visade studien att universitetsledningarna inte var öppna för att aktivister sätter press på dem genom att kräva förändringar utan att förändringarna behövde lobbas för och efterfrågas av ledningen (Githens, 2012).

En amerikansk större kvalitativ studie har studerat betydelsen av och förutsättningar för homosexuellas delaktighet för att utveckla mer inkluderande företag (Creed och Scully, 2011). Analyser av intervjuerna indikerade vikten av att hbtq-personer skapar nätverk för att lobba och driva på utvecklingen av inkluderande arbetsplatser och att det i det arbetet är en viktig del att kunna skapa allianser med och få stöd av specifika chefer och heterosexuella inom

företaget (Creed och Scully, 2011). En fransk studie visade på liknande sätt hur hbtq-nätverk vid fem olika större arbetsorganisationer drivit på utvecklingen av en inkluderande arbetsplats genom att vara med och designa och genomföra till exempel utbildningar, kommunikationskampanjer, rapporteringssystem för diskriminering. Studien visade hur alla nätverken till en början drev aktiviteter och program på volontärbasis utan ekonomiskt stöd men hur de successivt fick företagen att stödja aktiviteterna och programmen. I arbetet med att få företagen att ta över arbetet med att motverka homofobi och trans-fobi var stödet från mångfaldsansvarige ofta en avgörande framgångsfaktor (Buchter, 2020).

En amerikansk kvalitativ studie visade att organisationer kan lyssna och tillvarata homosexuellas *olika* historier som en del i sitt eget organisatoriska lärande, till exempel genom att chefer lyssnade och tog till sig homosexuellas olika berättelser om deras upplevelser av arbetsplatsen (McKenna-Bachanan, 2017). En brittisk studie av fem globala företag visade vidare att hbtq-nätverk var viktiga för att företagen skulle få perspektiv och insikter kring hur de kan arbeta med en inkluderande arbetsplats. Samma studie visade dock att nätverken inte alltid var nöjda om de användes som ”fokusgrupp” för hur företaget kan slå sig in på nya marknader av hbtq-kundgrupper (Colgan, 2011). Vidare visade studien att representanter från facket respektive hbtq-nätverk som deltog i studien uttryckte en oro över chefer som saknade kompetens eller var ovilliga att hantera homofobi vid arbetsplatsen, samt att det ofta är en mångfaldschef som är utsedd att ensam driva inkluderingsfrågor (Colgan, 2011). I en större brittisk kvalitativ studie av offentlig sektor beskrev homo- och bisexuella att det ofta föll på dem att driva frågor kopplade till sexuell läggning, samt att de själva behövde vara de som såg till att generella jämställdhetsfrågor togs upp på möten (Colgan och Wright, 2011).

Två kvalitativa studier visar också att organisationens tystnad kring hbtq-frågor kan göra att hbtq-personer känner sig osynliggjorda och därför väljer att också själva vara tysta. En kvalitativ amerikansk studie med hbtq-personer visade att upplevelser av ”tysta” organisatoriska policyer, praktiker eller konversationer mellan chefer och medarbetare (det vill säga inte synliga och aktiva) kring frågor som rör sexualitet bidrog till att respondenterna kände sig osynliggjorda och betydelselösa (Compton och Dougherty, 2017). En irländsk kvalitativ studie visade att en del av de hbtq-personer som deltog i studien avstod från att ta upp hbtq-frågor på arbetsplatsen eftersom de beförde att det skulle leda negativa konsekvenser eller ingen effekt alls (McFadden och Crowley-Henry, 2018). Studien visade att en del av dessa hbtq-personer inte förde sin egen talan om diskriminering eftersom de inte ville bli kategoriserade som uppvigglare (McFadden och Crowley-Henry, 2018).

Hindrande faktorer för utveckling

En brittisk kvalitativ studie pekade på omorganisationer och budgetunderskott som hindrande faktorer för att utveckla inkluderande arbetsplatser inom offentlig sektor. Stora omorganisationer påverkade förutsättningarna att bedriva ett mångfaldsarbete och bidrog därutöver till stress hos deltagande homosexuella och bisexuella inför utsikten att behöva ”komma ut” igen i en ny arbetsplatskontext. Studien pekade också på att man på arbetsplatser inom offentlig förvaltning upplevde att det hade blivit svårare att argumentera för att avsätta resurser för hbtq-arbete, i situationer av budgetunderskott eller politiskt förändrade sammanhang (Colgan och Wright, 2011).

Sammanfattningsvis

Sammanfattningsvis visade studierna som har presenterats i detta avsnitt om *Betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats* att det krävs ett aktivt arbete från organisationen för att hbtq-personer ska känna sig accepterade och hörda, samt för att diskriminering ska motverkas. I de studier som har presenterats här ligger dock fokus till stor del på hur ett utvecklingsarbete som bidrar till en inkluderande arbetsmiljö för homosexuella kan se ut eller mer svepande och generellt för hbtq-personer som en grupp. Övriga grupper inom hbtq har inte uppmärksammats särskilt i dessa studier.

3.4 Faktorer på gruppnivå

Det finns ett stort antal studier som visar hur faktorer och processer på gruppnivå utgör både frisk- och riskfaktorer för hbtq-personer. Följande olika aspekter och faktorer tas upp:

- 3.4.1 *Socialt fientlig arbetsmiljö*
- 3.4.2 *Stereotypa uppfattningar*
- 3.4.3 *Heteronormativt klimat som försämrar hbtq-personers arbetsmiljö*
- 3.4.4 *Att känna sig exkluderad från den sociala gemenskapen*
- 3.4.5 *Konsekvenser av socialt fientliga arbetsmiljöer*
- 3.4.6 *Socialt stöd och respekt från kollegor och chefer*
- 3.4.7 *Gemenskap med andra hbtq-personer*
- 3.4.8 *Samspel mellan att vara öppen om sexuell läggning och socialt klimat*

Resultaten överlappar delvis med faktorer som rör ledarskap, stöd och betydelsen av olika typer av arbetsorganisationer, vilka har behandlats i föregående avsnitt om faktorer på organisationsnivå. Skillnaden är att det här avsnittet är inriktat på de olika sociala aspekterna av en arbetsmiljö. Till exempel: I föregående avsnitt diskuteras huruvida olika typer av branscher kan vara mer eller mindre gynnsamma för hbtq-personer med tanke på rådande normer inom den aktuella branschen. I det här avsnittet skildras istället kännetecknen på och upplevelser av att arbeta i till exempel socialt fientliga miljöer. Dock finns en viss överlappning mellan avsnitten, då normer i en viss typ av arbetsorganisation är socialt konstruerade.

3.4.1 Socialt fientlig arbetsmiljö

En lång rad studier beskriver hur hbtq-personer utsätts för en socialt fientlig arbetsmiljö. Med socialt fientliga miljöer menar vi här miljöer och/eller klimat som på olika sätt är obehagliga eller obekväma för hbtq-personer att arbeta i på grund av hbtq-fientliga beteenden. Det kan handla om uttryck för stereotypa uppfattningar eller olika former av diskriminering, trakasserier och mobbning riktade mot hbtq-personer. En socialt fientlig miljö inkluderar att arbeta i en miljö där den anställde hyser en ständig oro över att utsättas för mikro-aggressioner, diskriminering, trakasserier eller mobbning på grund av dennes sexuella läggning eller könsidentitet (Asquith m.fl., 2019; Bates, Thomas och Timming, 2021; Björk och Wahlström, 2018; Burnett, 2010; Cavalier, 2011; Eliason m.fl., 2018; Galvin-White och O’Neal, 2015; Götz och Blanz, 2020; Mattheis m.fl., 2020; Rumens och Broomfield, 2018; Wright, 2011; 2013). Detta inkluderar också rädsla för:

- negativ påverkan på arbetsrelationer (Ferfolja och Hopkins, 2013)
- negativ påverkan på karriärmöjligheter (Tindall och Waters, 2012; Walker och Melton, 2015)

- kränkningar eller att bli utesluten ur social gemenskap (Björk och Wahlström, 2018; Chester m.fl., 2014)
- att i värsta fall att bli av med jobbet (Chen m.fl., 2020; Collins och Rocco, 2018; Compton, 2016; Galvin-White och O’Neal, 2015; Speice, 2020).

Det handlar enligt forskning till stor del om *subtila kränkningar/allmän hbtq-fientlig jargong* som både kan vara medveten och omedveten bland dem som utövar dem (Aaron och Ragusa, 2011; Baker och Lucas, 2017; Björk och Wahlström, 2018; Brickner och Dalton 2017; Cavalier, 2011; Chan, 2013; Chang och Bowring, 2017; Chen m.fl., 2020; Corlett m.fl., 2019; Cox m.fl., 2018; Di Marco m.fl., 2019; Di Marco m.fl., 2018; Dispenza m.fl., 2012 ; Dozier, 2015; Eliason m.fl., 2011a; Eliason m.fl., 2011b Ferfolja och Stavrou, 2015; Fielden och Jepson, 2016; Galvin-White och O’Neal, 2015; Hooker, 2019; McFadden och Crowley-Henry, 2018; Papadaki m.fl., 2021; Rengers m.fl., 2019; Rumens och Broomfield, 2012; Sinacore m.fl., 2017; Stenger och Roulet, 2018; Willis, 2011, 2012).

Studier pekar på att det handlar om diskriminering, fientlighet och eller hot av kollegor och chefer, riktat:

- specifikt mot transpersoner (Brewster m.fl., 2014; Mizock m.fl., 2018)
- generellt mot hbtq-personer (Capell m.fl., 2018; Chen m.fl., 2020; Compton, 2016; Eliason m.fl., 2011a; Ineson m.fl., 2013; Mattheis m.fl., 2020; Singh och O’Brien, 2020; Tindall och Waters, 2012; Viehl m.fl., 2017)
- generellt mot homosexuella kvinnor och män (Velez m.fl., 2013)
- specifikt mot homosexuella män (Jones och Williams 2016; Magrath, 2020; Mizzi, 2013)
- specifikt mot bisexuella (Kuyper, 2015).

Flera studier tar upp *respektlös kommunikation* i form av allmänna nedvärderande uttryck som används om till exempel homosexuella män (Baker och Lucas, 2017; Compton, 2016; Sinacore m.fl., 2017; Singh och O’Brien, 2020; Tindall och Waters, 2012). Studier visar att dylik respektlös kommunikation används av elever (Hooker, 2019) eller kunder (Willis, 2012) (se mer om diskriminering från kunder, brukare eller elever i avsnitt 3.3.7 *Trakasserier och diskriminering från kunder, brukare eller elever*). Jargongen kan göra att hbtq-personer inte känner sig trygga på sin arbetsplats (Willis, 2011; 2012). En brittisk intervjustudie visade att homofobi och anti-homosexuella attityder på arbetsplatser upprätthålls med påståendet att ”det är inte personligt” (Einarsdóttir m.fl., 2015). Respektlös kommunikation inkluderar också att transpersoner inte blir tilltalade med det namn eller det pronomen som de själva önskar (Björk och Wahlström, 2018; Brewster m.fl., 2014; Dozier, 2019; Eliason m.fl., 2011a; Mattheis m.fl., 2020; Pitcher 2017). I två kvalitativa studier beskriver transpersoner också allvarliga former av trakasserier där de utsatts för allvarliga trakasserier i form av flagrant transfobi (Yavorsky, 2016) eller andra former av aggressioner från kollegor, ibland även uttalade dödshot (Mizock m.fl., 2018).

Sju studier har jämfört huruvida hbtq-personer utsätts för mobbning och diskriminering i större utsträckning än heterosexuella och cispersoner. Enligt en svensk ungdomsenkät som rapporteras i en rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor var hbtq-personer i åldrarna 16–25 som deltog i studien mer utsatta för mobbning och trivdes sämre på arbetet än unga heterosexuella och cispersoner (Ohlström, 2017). En enkätundersökning som vartannat år skickas ut till lärare och studenter i Nederländerna visade att hbtq-lärare i studien upplevde en högre grad av risk för, och hade fler erfarenheter av, våld än personal som inte identifierade sig som hbtq på samma skola. Detta resultat var på ungefär samma nivå under åren 2006, 2008 och 2010 (Mooij, 2016). En brittisk enkätstudie med ett representativt urval fann att de homo- och bisexuella medarbetare som deltog i studien upplevde en högre grad av mobbning och diskriminering på sin arbetsplats än heterosexuella medarbetare (Hoel m.fl., 2017). Studien visade mer specifikt en signifikant högre sannolikhet för de homo- och bisexuella i studien att utsättas för skämt eller kommentarer med sexuell underton. De homo- och bisexuella deltagarna rapporterade även oönskad fysisk kontakt i högre grad än de heterosexuella deltagarna. Studien visade också att homosexuella kvinnor, bisexuella samt de som kategoriserade sig själva som osäkra eller ”annat” i enkäten rapporterade högre grad av mobbning i den offentliga sektorn än i den privata sektorn (Hoel m.fl., 2017). En amerikansk enkätstudie med universitetsanställda visade att studiedeltagande kvinnor upplevde mest *workplace incivility* (ohövligt beteende på arbetsplatsen), ett förhållande som inte skilde sig åt mellan heterosexuella och sexuella minoritetsgrupper (Zurbrügg och Miner 2016). Kvinnor i studien som tillhörde en sexuell minoritet upplevde dock, i jämförelse med både heterosexuella och homosexuella män, den högsta andelen ohövligt beteende på arbetsplatsen (Zurbrügg och Miner 2016). En studie inom medicinsk fakultet vid ett universitet visade att studiedeltagande hbtq-personer hade utsatts för heterosexistiska trakasserier i högre uträkning än övriga anställda (Vargas m.fl., 2021). I en kanadensisk enkätstudie bland offentliganställda på federal nivå påvisades skillnader utifrån könsidentitet i upplevelser av diskriminering och trakasserier (Waite, 2020). Här jämfördes personer som i studien kallas för ”*gender diverse*” (en kategori som inkluderar transpersoner, ickebinära eller andra som bryter mot könsnormer) med cispersoner och även individer från grupper tillförande andra diskrimineringsgrunder. Jämfört med de som tillhörde synliga minoriteter och ursprungsfolk rapporterade de som var ”*gender diverse*” och de som hade synliga funktionsnedsättningar en större exponering för trakasserier och diskriminering. Den grupp som rapporterade flest trakasserier och diskriminering av alla var gruppen med synliga funktionsnedsättningar (Waite, 2020).

Sammanfattningsvis indikerar forskningen att hbtq-personer utsätts för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier och mobbning i större utsträckning än heterosexuella cispersoner. Dock samspelar utsattheten med intersektionella perspektiv vilket gör att hbtq-personer inte alltid är mer utsatta än andra minoritetsgrupper och att utsattheten samspelar med faktorer som kön, etnicitet, yrkesposition och ålder. Se mer om det i avsnitt 3.6 *Intersektionella perspektiv*.

3.4.2 Stereotypa uppfattningar

Olika aspekter av att utsättas för stereotypa uppfattningar tas upp i flertalet kvalitativa studier, främst om homosexuella (Baker och Lucas, 2017; Cavalier, 2011; Corlett m.fl., 2019; Di Marco m.fl., 2018; Einarsdóttir m.fl., 2016; Riach m.fl., 2014; Roberts, 2011; Sinacore m.fl., 2017; Stenger och Roulet, 2018; Van Laer, 2018). Det kan handla om att känna sig endimensionellt stämplad på arbetsplatsen utifrån sin sexualitet och att kollegor enbart ser en som den ”queer-feministiska, lesbiska personen” eller har en generell uppfattning om homosexuella män som promiskuösa (Chang och Bowring, 2015; Corlett m.fl., 2019; Galvin-White och O’Neal, 2015; Melton och Cunningham, 2014a; Riach m.fl., 2014). Det kan också handla om att på arbetsplatsen känna sig ihopklumpad med andra av samma läggning (Dozier, 2015). Vidare visade en amerikansk, kvalitativ studie hur homosexuella kvinnliga poliser kände sig pressade av stereotypa idéer om homosexuella kvinnor som mer maskulina (Charles och Arndt, 2013). För homosexuella män kan det istället handla om att de stämplades som feminina (Einarsdóttir m.fl., 2016) och att de därmed, enligt upplevelser som redogjordes för i en amerikansk studie, räknades vara mer lika/ha nära kontakt med kvinnorna på arbetsplatser (Tindall och Waters, 2012). I en amerikansk kvalitativ studie inom militären beskrev homosexuella kvinnor att de hade lättare att passa in i den militära kulturen på grund av sina mer maskulina uttryck, medan homosexuella män kände sig mer pressade att agera hypermaskulint (det vill säga överdrivet manligt) för att inte drabbas av stereotypa uppfattningar om svaghet och femininet som ofta associeras till homosexuella män (Van Gilder, 2019). En studie visade på direkt diskriminering av homosexuella män på grund av hur kollegor, chefer och kunder uppfattade deras tonfall, manér och utseende (Einarsdóttir m.fl., 2016). Män som inte hade ett uttryck som uppfattades som lika stereotypt gick i det här sammanhanget mer under radarn. Samma studie visade att homosexuella kvinnor upplevde fördomar och ovälkommet fokus på sin egen sexualitet genom att de inte passade in i en stereotyp uppfattning kring hur en homosexuell kvinna ser ut och agerar, det vill säga fördomar kring att homosexuella kvinnor skulle vara mer maskulina i sitt uttryck (Einarsdóttir m.fl., 2016). Andra aspekter av stereotypa uppfattningar som framkommit i studierna handlar vidare om att mot sin vilja ses som representant för en grupp (Baker och Lucas, 2017; Wicks, 2017) eller att sticka ut eller ses som annorlunda på arbetsplatsen samt önskan om att bli behandlad som alla andra (Cox m.fl., 2018; Reddy-Best, 2018; Roberts, 2011). Det kan enligt kvalitativa studier också handla om att som homosexuell man/queer-person välja att konformera till manliga respektive kvinnliga könsuttryck för att bättre passa in och känna sig mer trygg på arbetsplatsen (Cox m.fl., 2018; Sinacore m.fl., 2017; Stenger och Roulet, 2018). Att inte ”komma ut” blir i det sammanhanget ett val som individen gör för att kunna bli bedömd för sin arbetsprestation och inget annat (till exempel Aaron och Ragusa, 2011).

Omgivningens stereotypa uppfattningar kan också handla om att som hbtq-person få väldigt mycket ovälkommet fokus kring sitt privatliv från kollegor, till exempel få intima frågor som en heterosexuell inte skulle ha fått (Dixon och Dougherty, 2014; Riach m.fl., 2014; Roberts, 2011). En brittisk

kvalitativ studie visade att homosexuella män hade svårare att utveckla nära vänskapsrelationer med heterosexuella män på arbetet på grund av en rädsla att uppfattas som att de stöter på männen (Rumens, 2018). En annan aspekt av stereotypa uppfattningar är upplevelsen att ens yrkesmässiga åsikter alltid bedöms utifrån ens sexuella läggning (Felix m.fl., 2016) eller att inte välja att visa ilska eller säga ifrån mot heterosexism för att förhindra att hbtq-personer ska få dåligt rykte som grupp (Cox, 2019). Att utsättas för stereotypa uppfattningar kan enligt en brittisk kvalitativ studie också bidra till homosexuella mäns önskan att lämna arbetsplatsen (Roberts, 2011).

Forskningen om upplevelser av stereotypa uppfattningar om bisexuella, transpersoner, queera och ickebinära är mer begränsad. Men att stereotypa uppfattningar förekommer och påverkar arbetsmiljön även för exempelvis transpersoner är ändå tydligt genom de studier som visar på till exempel förekomst av transfobi, se ovan. Sammanfattningsvis visar kvalitativa studier på att många hbtq-personer upplever att de utsätts för stereotypa uppfattningar på sin arbetsplats. För vissa kan det bidra till att de känner sig en-dimensionellt stämplade eller pressade att bete sig på ett mer manligt eller kvinnligt stereotypt sätt.

3.4.3 Heteronormativt klimat som försämrar hbtq-personers arbetsmiljö

Flera studier pekar på att ett heteronormativt klimat där hbtq-frågor osynliggörs leder till ett negativt socialt klimat för anställda hbtq-personer. Det kan till exempel handla om ett klimat där det inte alls talas om normbrytande sexuella identiteter (ex. i Mizzi, 2014 Sawyer, Thoroughgood och Ladge, 2017), där positiva kommentarer om hbtq-frågor uteblir och att det därför finns en osäkerhet kring vad kollegorna har för uppfattningar om sexuella minoriteter (Aaron och Ragusa, 2011; Compton, 2016; Compton och Dougherty, 2017; Dozier, 2015; 2017; Gray, 2013; Willis, 2011). En kvalitativ studie av svensk polis visade att ett heteronormativt klimat bidrog till att homosexuella var tysta om sin läggning (Rennstam, 2021). Kvalitativa studier pekar på att ett dylikt klimat bidrog till att hbtq-personer undviker eller känner sig obehäva med att prata om sitt privatliv då de aldrig vet hur kollegor kommer att reagera (Gray, 2013; Lewis och Mills, 2016; Mattheis m.fl., 2020; Tindall och Waters, 2012; Willis, 2011). I en brittisk, kvalitativ studie berättade homosexuella män som arbetade inom universitetsvärlden att de ofta behövde konstruera en ”normalitet” i relation till heteronormativa ideal på arbetsplatsen (Ozturk och Rumens, 2014). Att vara öppen med sin sexualitet innebar för deltagarna att de kategoriserades in i en av två möjliga subjektspositioner – antingen den städade homosexuella mannen som vidmakthåller den heteronormativa ordningen, eller den queera personen som är radikal i sitt anspråk (Ozturk och Rumens, 2014).

Heteronormativiteten bidrar också till en påfrestande process att ofta behöva ”komma ut” i nya yrkessammanhang (Björk och Wahlström, 2018; Chang och Bowring, 2017; Colgan och Wright, 2011; Creed och Scully, 2011; Mattheis, 2020). Vidare leder det till att personer med annan sexuell läggning ofta behöver ta ställning till på vilket sätt och i vilket sammanhang den egna

sexuella identiteten ska presenteras (Creed och Scully, 2011; Tweedy, 2019). I vågskålen ligger en rädsla för att mindre accepterande kollegor ska se negativt på en eller att ens sexuella identitet kommer att användas mot en (Melton och Cunningham, 2014a). Två amerikanska kvalitativa studier visade att ett heteronormativt klimat bidrog till att de deltagande hbtq-personerna inte ville skapa dålig stämning genom att rätta andra i hur de uttrycker sig med pronomen/partners kön eller andras antaganden om ens sexuella läggning (Baker och Lucas, 2017; Cox m.fl., 2018). En annan konsekvens av ett heteronormativt klimat är ett exempel från en kvalitativ studie där två homosexuella kollegor valde att berätta om sin relation till kollegor och att de då blivit anklagade för att ha mörkat sina identiteter (Willis, 2011). Utgångspunkten är med andra ord att andra uppfattar att homosexuella döljer något om de inte väljer att berätta om sin sexuella identitet. En amerikansk enkätstudie visade homosexuellas känsla av stigmatisering, det vill säga att känna sig annorlunda, ensam och utsatt på arbetsplatsen, påverkade hur öppna de var på arbetsplatsen (Brenner m.fl., 2010). Samma studie visade att ett organisatoriskt klimat som upplevdes aktivt motverka heterosexism spelade roll för homosexuellas upplevelse av stigmatisering (Brenner m.fl., 2010).

I kvalitativa studier berättar hbtq-personer om strategier de har tillämpat för att hantera ett heteronormativt klimat, till exempel att de försiktigt har testat reaktioner i organisationen (Baker och Lucas, 2017) och på olika sätt letat efter tecken på ett inkluderande socialt klimat utifrån hur kollegor och chefer har uttryckt sig. I en kvalitativ studie från Australien och Storbritannien bidrog ett heteronormativt klimat till hbtq-personers upplevelser att de som bäst känt sig villkorligt accepterade och till att deras arbetsliv kännetecknades av en konstant kamp för erkänsla (Riach m.fl., 2014). I en amerikansk, kvalitativ studie av personer som arbetade i ideella organisationer rapporterade hbtq-personer att trots att deras arbete gick ut på att arbeta mot genusbaserat våld (*gender-based violence*) präglades deras arbetsgivande organisationer av en påtaglig heteronormativ kultur. I en studie, som omfattade tre hbtq-personer, ledde det till att ingen av dem kände tillhörighet till de organisationer de arbetade inom (Cayir m.fl., 2021).

Ett heteronormativt klimat kan enligt två studier även bidra till att ens familjeförhållande eller livsstilskultur osynliggörs på arbetsplatsen (Dixon och Dougherty, 2014; Dozier, 2015) och att det bidrar till att hbtq-personen känner sig obekvämt med att till exempel ta med sin partner till sociala event (Dixon och Dougherty, 2014; Melton och Cunningham, 2014a; Tindall och Waters, 2012). Det kan i det här sammanhanget också handla om att kollegor utgår ifrån att alla är heterosexuella och att till exempel ens partner är av motsatt kön, vilket bidrar till att man som homosexuell känner sig obekvämt och exkluderad på arbetet (Aydin och Ozeren, 2020). En amerikansk intervjustudie visade att heteronormativa antaganden om "familj" på arbetsplatser kunde leda till att ytterligare en dimension kring konflikten mellan arbetslivet och familjelivet tillfördes när man tillhörde hbtq-gruppen (Sawyer, Thoroughgood och Ladge, 2017). Medan tidigare forskning, enligt Sawyer och medarbetare har visat att konflikter mellan arbete och privatliv vanligtvis orsakas av bland

annat tidsbrist och ansträngning, så var denna konflikt för hbtq-personer i deras studie i hög grad orsakad av familjestigma (Sawyer m.fl., 2017). Kvalitativa studier visar att stereotypa uppfattningar även kan inverka på balansen mellan arbete och fritid; homosexuella män berättar att de förväntas vara de som jobbar övertid eller ställer upp för andra på grund av att de inte har familj eller fru (Dixon och Dougherty, 2014; Tindall och Waters, 2012; Wicks, 2017).

Sammanfattningsvis pekar studier på att hbtq-personer ofta behöver förhålla sig till ett heteronormativt klimat på arbetsplatsen. Det innebär att de ofta behöver ta ställning till om och när de ska vara öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Det bidrar också till att i olika arbetsrelaterade sammanhang känna sig obekvämt och/eller exkluderad. Mer specifik forskning om upplevelser av social exkludering sammanfattas i avsnittet nedan.

3.4.4 Att känna sig exkluderad från den sociala gemenskapen

Olika aspekter av att känna sig exkluderad från den sociala gemenskapen tas upp i 16 studier i denna sammanställning. En brittisk studie med representativt urval visade att homo- och bisexuella upplever en högre grad av social exkludering på arbetet än heterosexuella (Hoel m.fl., 2017). I övrigt, förutom nämnda kvantitativa studie av Hoel m.fl. (2017), beskrivs detta att känna sig exkluderad från den sociala gemenskapen i mestadels kvalitativa, studier som främst omfattar homosexuella. Till exempel kan det handla om att inte känna sig som en del i gemenskapen på grund av att samtalsämnen vid lunch/fika kretsar kring heteronormativt familjeliv (Björk och Wahlström, 2018), samt att i det sammanhanget inte heller känna sig bekväm med att dela med sig av historier om sin familj (Rengers m.fl., 2019). Andra former av social exkludering som beskrevs av öppet homosexuella män i en australiensisk studie var att kollegor inte frågar om partner och privatliv, vilket gav studiedeltagarna en känsla att kollegor inte ser ens relationer med partner som lika viktiga som heterosexuellas relationer (Aaron och Ragusa, 2011). Ytterligare former av social exkludering är upplevelser att kollegor undviker att prata om relationer på grund av ens sexuella läggning (Tindall och Waters, 2012). Det kan också handla om att kollegor över lag är stödjande och inkluderande men att ändå få subtila signaler om att vara annorlunda och därför få en allmän känsla av att inte helt vara del i den sociala gemenskapen och därför inte heller välja att vara med på sociala event (Reinert och Yakaboski, 2017).

Upplevelser av social exkludering kan dock skilja sig mellan olika typer av organisationer. I en mindre, amerikansk enkätstudie rapporterade homo-, bi- och heterosexuella universitetslärare inga skillnader i möjligheter till att utveckla vänskapsrelationer (Gates m.fl., 2019). I en kvalitativ studie beskrev homosexuella män att det var enklare att utveckla vänskap på arbetsplatsen med heterosexuella om det också fanns en generell arbetsorganisationskultur där homosexuella män värdesattes som anställda (Rumens, 2010).

Studier av främst homosexuella visar att graden av öppenhet med sin sexuella identitet på arbetsplatsen också samspelade med upplevelser av social inkludering. I enkätstudier genomförda i Nederländerna och USA rapporterade hbtq-personer som dölde sin sexuella identitet att de hade en lägre känsla av samhörighet med kollegor (Newheiser m.fl., 2017). Kvalitativa studier beskrev hur det att inte vara öppen om sin identitet försämrade möjligheterna att utveckla nära relationer till kollegor. I dessa fall var kollegor till hbtq-personer inte medvetet socialt exkluderande då de inte kände till deras sexuella läggning eller könsidentitet. Det har istället beskrivits som att förtegenheten skapar en distans till kollegorna (Björk och Wahlström, 2018; Galvin-White och O’Neal, 2015; Stenger och Roulet, 2018) och en känsla av att andra uppfattar en som ovänlig och otillgänglig då prat om privata saker undviks (Chang och Bowring, 2017) eller att man hela tiden är på sin vakt kring vilken information om det egna privatliv man delar med kollegor, vilket i sin tur påverkar de kollegiala relationerna (Chang och Bowring, 2017; Stenger och Roulet, 2018). Distansen till kollegor har i sin tur i en kvalitativ studie av manliga homosexuella inom amerikansk polis, beskrivits påverka både arbetsengagemang och arbetsprestation (Collins och Rocco, 2018). Att välja att berätta om sin sexuella identitet upplevdes i en kvalitativ amerikansk studie påverka de sociala relationerna på ett positivt sätt, inklusive möjligheter att utveckla närmare relationer med kollegor (Galvin-White och O’Neal, 2015).

Olika former av social exkludering i form av kränkande särbehandling rapporteras också i kvalitativa studier. Det kan omfatta att:

- inte bjudas in till företagets sociala event (Baker och Lucas, 2017; Brewster m.fl., 2014)
- kollegor slutar prata med en efter att de har fått veta ens sexuella läggning (Aaron och Ragusa, 2011)
- kollegor känner sig obekväma med att associeras och/eller umgås med homosexuella män och därför utesluter den homosexuelle ur den sociala gemenskapen, på och utanför arbetsplatsen (Roberts, 2011).

Forskning saknas om transpersoners upplevelser av social exkludering. Forskningen visar dock sammanfattningsvis att homo- och bisexuella personer kan uppleva social exkludering från gemenskapen på arbetsplatsen. Det kan både vara en generell känsla av distans som uppstår till följd av att inte vara öppen om sin läggning eller till följd av ett heteronormativt klimat, men det kan också handla om exkludering på grund av kränkande särbehandling. Här ska noteras att studierna om upplevelser av social exkludering främst speglar homo- och bisexuellas upplevelser.

3.4.5 Konsekvenser av socialt fientliga arbetsmiljöer

I denna sammanställning beskriver 31 studier konsekvenserna för hbtq-personer av att jobba i socialt fientliga miljöer. Sexton studier beskriver hur risken för att utsättas för trakasserier och diskriminering har samband med högre grad av stress, ohälsa och lägre arbetstillfredsställelse bland hbtq-personer.

I en amerikansk enkätstudie som omfattade lärare som identifierade sig som

hbtq rapporterade en majoritet av deltagarna att ryktesspridning, trakasserier och rädsla för att förlora sin anställning var stresskällor i arbetsmiljön (Wright och Smith 2015). Fyra amerikanska enkätstudier visade att bland deltagande hbtq-personer bidrog en heterosexistisk arbetsmiljö till:

- psykisk stress (Velez m.fl., 2013)
- utbrändhet (Viehl m.fl., 2017)
- begränsad arbetsförmåga (Miner och Costa, 2018)
- självskadebeteende, lägre självkänsla, stress samt försämrade mental hälsa och välbefinnande (Singh och O'Brien, 2020).

En amerikansk longitudinell studie visade att upplevd heterosexism var associerad med efterföljande begränsningar i arbetsförmåga för homo- och bisexuella kvinnor (Landes m.fl., 2021). En amerikansk enkätstudie visade att det fanns flera negativa effekter på mående och arbetstillfredsställelse bland både sexuella minoriteter och heterosexuella som arbetade i organisationer som präglades av heterosexism (Miner och Costa, 2018). En kvantitativ studie av personal på ett australiensiskt universitet visade hur rädsla för heterosexism hade starkt samband med att inte våga rapportera erfarenheter av heterosexism, lägre upplevd trygghet och lägre benägenhet att intervensera när någon annan behandlades illa (Brady m.fl., 2020).

En svensk studie visade att hbtq-medarbetare upplevde sämre psykiskt välbefinnande än de som inte var hbtq, något som delvis skulle kunna förklaras av upplevelser av otrygghet samt olika former av kränkningar, inklusive lägre socialt stöd i arbetsgruppen (Björk och Wahlström, 2018). I en amerikansk enkätstudie rapporterade unga män som haft sex med män, och som erfart diskriminering i arbetslivet under det senaste året, sämre självskattad hälsa och fler antal dagar med nedsatt fysisk eller psykisk hälsa (Bauermeister m.fl., 2014). I en amerikansk, kvalitativ enkätstudie bland vårdpersonal beskrev svarande att stressen av att vara hbtq på arbetsplatsen bland annat ledde till depression och utmattning (Eliason m.fl., 2018). Amerikanska enkätstudier har visat att diskriminering gentemot transpersoner hade samband med emotionell utmattning och lägre grad av arbetstillfredsställelse (Thoroughgood m.fl., 2017) samt påvisade ett samband med en ökad risk för suicidala tankar och beteenden bland de utsatta (Cramer m.fl., 2022). Tre studier visade att diskrimineringsfrekvensen hade en betydelse för sambanden. En annan amerikansk enkätstudie, som följde ett antal transpersoner under en tvåveckorsperiod, visade att ju mer upplevd diskriminering en individ rapporterade, desto högre var dennes rapporterade nivåer av emotionell utmattning nästkommande arbetsdag (Thoroughgood m.fl., 2020). I en australiensisk studie rapporterade transpersoner som oftare hade utsatts för diskriminering från kollegor lägre välbefinnande (Ullman, 2020). En enkätstudie med amerikanska och brittiska veterinärer visade också ett samband mellan hur ofta hbtq-personer hade utsatts för negativa uttalande om könsuttryck, för homofobi samt hur stödjande arbetsplatsen var och emotionell stress på arbetet, utmattning och arbetstillfredsställelse (Witte m.fl., 2020). En amerikansk, longitudinell enkätstudie visade dock att ett fientligt arbetsklimat endast påverkade livstillfredsställelsen

hos de homo- och bisexuella personer som rapporterade låg grad av tilltro till att kunna uppnå sina egna mål (i studien definierat som hopp). Studien visade att ett fientligt arbetsklimat inte kunde förutsäga förändringar i livstillfredsställelsen hos homo- och bisexuella personer (Kwon och Hugelshofer 2010).

Vidare visar fyra studier i sammanställningen hur en fientlig arbetsmiljö påverkar arbetsengagemang, yrkesval och valet att lämna arbetsplatsen. En mindre amerikansk kvantitativ enkätstudie omfattande homosexuella kvinnor och män visade att diskriminering på grund av sexuell läggning var kopplat till minskat engagemang på arbetet och utbrändhet, vilket i sin tur bidrog till en intention att sluta (Volpone och Avery, 2013). I en kvalitativ intervjustudie med fem homosexuella kvinnor beskrev deltagarna hur hanteringen av homofoba kollegor var ett betydande tema under karriärens gång, som starkt påverkade kvinnornas både arbets- och privatliv (Burnett, 2010). Studien visade vidare hur homofobi och negativ stereotypisering påverkade deltagares karriärval (Burnett, 2010). En australiensisk kvalitativ studie av homosexuella kvinnor som är lärare visade hur trakasserier bidrog till byte av arbetsplats för att söka sig till en arbetsplats utan trakasserier (Ferfolja, 2010). En brasiliansk kvalitativ studie beskrev de processer som kunde bidra till att homosexuella valde att lämna en arbetsplats (Felix m.fl., 2018). Det framkom att det kunde skapa disharmoni och försämrade relationer att ta upp de problem och fördomar som fanns kopplade till homofobi. När diskriminering togs upp men inte åtgärdades, eller när saker förvärrades efter att problem hade tagits upp, så bidrog det till en vilja att lämna arbetsplatsen (Felix m.fl., 2018).

I fem studier visas hur ett fientligt klimat skapar en otrygghet där det inte upplevs som, eller är, säkert att vara öppen med sin identitet eller sina erfarenheter. Tre studier visar också att ett hbtq-fientligt klimat ger en extra stress i form av att ständigt vara rädd för att ofrivilligt bli "outad" av kollegor (Baker och Lucas, 2017; Rengers m.fl., 2019; Riach m.fl., 2014). En australiensisk studie visade till exempel att mikroaggressioner bidrog till att hbtq-personer censurerade sig själva, inklusive att de uttryckte sig könsneutralt om sin partner eller genom att de var på sin vakt kring sitt eget könsuttryck för att inte röja sin sexuella läggning (Willis, 2011). Studien pekade på att höra hur kollegor uttryckte fördomar mot hbtq-personer bidrog till att de intervjuade inte kände sig säkra i att "komma ut" på arbetsplatsen (Willis, 2011). En belgisk enkätstudie visade på samband mellan att som homosexuell i högre grad vara öppen om sin sexuella läggning och att ha blivit utsatt för homofientlighet. En orsak skulle kunna vara att det är de som är mest öppna som också i störst utsträckning riskerar att bli måltavla för fientligheter (Dewaele m.fl., 2019).

Fem studier har undersökt specifika negativa effekter som en fientlig arbetsmiljö kan ha för transpersoner. En amerikansk enkätstudie med fokus på läkarstudierande eller praktiserande läkare som var transpersoner visade att en majoritet av studiedeltagarna upplevt fientliga uttalanden om transpersoner i sin studiemiljö eller på sin arbetsplats (Dimant m.fl., 2019). Studien visade bland annat att ungefär hälften av läkarna inte velat avslöja att de var transpersoner, bland annat av rädsla för att det skulle påverka deras karriär negativt (Dimant m.fl.,

2019). En brittisk kvalitativ studie pekade på hur transpersoner valt att tona ner aspekter av könsidentitet i miljöer där de riskerade att utsättas för diskriminering (Hines, 2010). En amerikansk enkätstudie visade att universitetsanställda transpersoner var mer benägna att vilja byta arbete än cispersoner på queer-spektret. Studien visade att de som upplevde en generellt negativ inställning mot hbtq-personer och/eller transpersoner vid sin institution både bidrog till förekomst av trakasserier och intention att sluta. (Garvey och Rankin, 2016). En amerikansk, kvalitativ intervjustudie bland akademiker visade att transpersoner upplever ett flertal olika mikroaggressioner i sitt arbetsliv; bland annat att de felkönas eller utmålas som svåra att handskas med. Samtliga dessa mikroaggressioner beskrevs ge upphov till stress på arbetsplatsen (Pitcher 2017). Vidare, i en amerikansk enkätstudie med transpersoner rapporterade en majoritet av deltagarna att kollegors ovilja att bekräfta eller acceptera deras könsidentitet resulterade i att de själva kände lägre arbetsengagemang (Tebbe, Allan och Bell, 2019).

De studier som har redovisats i detta avsnitt behandlar konsekvenser för hbtq-personer på gruppnivå, gruppen homosexuella respektive gruppen transpersoner. Det finns färre studier på effekter av socialt fientliga klimat för andra grupper inom hbtq, till exempel bisexuella. En amerikansk studie visade att bisexuella män, i kontrast till bisexuella kvinnor, är mindre benägna att avslöja sin sexuella läggning på jobbet och att de är mer benägna att använda olika strategier för att undvika att behöva avslöja sig. Bisexuella män rapporterade även mer arbetsplatsdiskriminering än bisexuella kvinnor och även fler negativa konsekvenser – exempelvis minoritetsstress, ångest och substansanvändning (Corrington m.fl., 2019).

Sammanfattningsvis visar studier hur utsattheten för heterosexism har samband med lägre arbetstillfredsställelse, upplevelser av stress, psykisk ohälsa, begränsad arbetsförmåga och lägre arbetstillfredsställelse. Utsatthet för diskriminering har också samband med ohälsa. Hur ofta man utsätts för diskriminering verkar också spela roll för hur stort sambandet är med ohälsa. Ett socialt klimat som är fientligt mot hbtq-personer påverkar också arbetsengagemang, yrkesval och valet att lämna arbetsplatsen samt samspelar med hbtq-personers val att vara öppna med sin sexuella läggning eller könsuttryck.

3.4.6 Socialt stöd och respekt från kollegor och chefer

Minst 17 studier i sammanställningen visar på vikten av att kollegor och chefer ger olika former av socialt stöd och respekterar hbtq-individens identitet (Allan m.fl., 2015; Baker och Lucas, 2017; Eliason m.fl., 2011a; Ferfolja och Hopkins, 2013; Fielden och Jepson, 2016; Goldberg och Smith, 2013; Magrath, 2020; Melton och Cunningham, 2014b; Mulé, 2018; O’Ryan och McFarland, 2010; Rennstam, 2021; Reinert och Yakaboski, 2017; Rumens, 2010; 2011; 2018; Rumens och Broomfield, 2012; Ueno m.fl., 2020). I en mindre amerikansk enkätstudie omfattande anställda inom universitetsvärlden rapporterade hbtq-personer i mindre utsträckning än heterosexuella cis-kollegor att de upplevde att de fick stöd och respekt från kollegor (Cech m.fl., 2021). I två kvalitativa studier berättade de intervjuade att chefer och kollegor

inte markerade mot homofoba uttalande eller andra former av nedsättande bemötande (Björklund och Wahlström, 2018; Chen m.fl., 2020), vilket kan ses bristande former av socialt stöd. En kvalitativ intervjustudie genomförd i USA visade att transpersoner i hög grad upplevde avsaknad av stöd från kollegor, chefer och potentiella allierade på arbetsplatsen. Deltagarna rapporterade trakasserier från kollegor och andra typer av diskriminering, samt avsaknad av stöd från chefer som inte intervenerade i situationer av transfobi (Mizock m.fl., 2018). Olika specifika former av upplevt socialt stöd som upplevs bidra till en positiv arbetsmiljö samt effekter av socialt stöd redovisas nedan under rubrikerna:

- *Olika former av socialt stöd*
- *Effekter av socialt stöd på arbetsmiljö och hälsa.*

Olika former av socialt stöd

Tolv studier exemplifierar olika sätt och olika situationer i vilka kollegor och chefer kan ge stöd till hbtq-personer. Stöd kan enligt amerikanska kvalitativa studier handla om att vara en kollega som säger ifrån när hen ser att hbtq-kollegor utsätts för heterosexism, diskriminering eller på annat sätt reagerar om hbtq-personer behandlas illa (Aysola m.fl., 2018; Melton och Cunningham, 2014b; Ueno m.fl. 2020), så att den utsatta slipper vara den som alltid säger ifrån (Cox, 2019). En amerikansk experimentell studie visade att ett effektivt sätt för kollegor att visa stöd till homo- och bisexuella är att på ett lugnt och direkt sätt konfrontera personer på arbetsplatsen som utövar ett heterosexistiskt beteende. Dock visade studien också att kollegor som gärna skulle velat vara stödjande kunde vara osäkra på hur de på bästa sätt borde ha agerat i situationer där heterosexism förekommit, vilket kan bidra till att de valt att inte konfrontera personer som betett sig heterosexistiskt. Resultaten pekade på att stödjande kollegor saknar kunskap och verktyg för hur de på bästa sätt kan stå upp för homo- och bisexuella kollegor (Martinez m.fl., 2017a).

Två amerikanska kvalitativa studier beskrev det stora värdet av till synes mindre handlingar från chefer och kollegor, som att efterfråga ens partner om hen inte är med vid sociala event eller på andra positiva sätt uppmärksamma ens partner/familjestatus (Reinert och Yakaboski, 2017; Schneider, 2016). Stöd kan också innebära att bli positivt bemött när man väljer att ”komma ut” (Magrath, 2020; Ueno m.fl., 2020).

Det emotionella stödets betydelse för karriär och upplevelsen av en god arbetsmiljö beskrivs också i tre kvalitativa studier. I en brittisk kvalitativ studie beskrev homosexuella kvinnor att emotionellt stöd från kollegor och från ledningen, det vill säga personer som var empatiska mot dem som homosexuella kvinnor, var en nyckelfaktor i deras karriär (Fielden och Jepson, 2016). I två kvalitativa studier av Rumens beskrev homosexuella män att emotionellt stöd och vänskap från heterosexuella kvinnliga kollegor var viktiga för deras upplevelse av en god arbetsmiljö (Rumens, 2010; 2012). Vissa av de intervju-

ade i en av Rumens studie beskrev hur de kunde dela upplevelser av utsatthet på grund av en sexistisk och homofob organisationskultur med sina kvinnliga kollegor (Rumens, 2010).

Effekter av socialt stöd på arbetsmiljö och hälsa

I sammanställningen visar sju studier på vikten av socialt stöd för hälsa, välbefinnande och arbetstillfredsställelse. En studie visade till exempel att ett generellt stöd från chefer och kollegor hade samband med transpersoners arbetstillfredsställelse (Huffman m.fl., 2021). I en amerikansk *mixed method*-studie framkom att om transpersonerna i studien upplevde att deras kollegor (cispersoner) tog strider för dem på arbetet så ökade också deras känsla av värde på arbetet samt att de erfor högre arbetstillfredsställelse och lägre nivåer av känslomässig utmattning (Thoroughgood m.fl., 2021). I en enkätstudie som genomförts i flera länder visade det sig att transpersoner (såväl transmän och transkvinnor som ickebinära) som upplevde kollegialt stöd också hade mer positiva attityder till jobbet och i lägre grad ville byta jobb (Cancela m.fl., 2020). En amerikansk enkätstudie med transpersoner visade att kollegialt stöd utgör en skyddande faktor för självskadebeteende som är kopplat till arbetsplatsdiskriminering (Cramer m.fl., 2022). Att uppleva socialt stöd från kollegor och chefer på arbetsplatsen har i en mindre enkätstudie också visat sig ha en skyddande effekt mot utbrändhet kopplad till heterosexism bland hbtq-personer (Viehl m.fl., 2017). En kvalitativ brittisk studie med homosexuella kvinnliga toppchefer exemplifierar hur upplevelser av brist på upplevt socialt stöd kan påverka välbefinnandet (Heintz, 2012). Kvinnor i studien beskrev ilska, frustration och ångest över att deras prestation bedömdes utifrån deras sexuella läggning, att andra inte visade dem samma empati inför deras situation som de visade andra och att kvinnorna tvingades dölja sin identitet för att inte riskera relationer med underställda, andra chefer eller kunder (Heintz, 2012).

En amerikansk enkätstudie med homo- och bisexuella jämförde betydelsen av socialt stöd med betydelsen av organisatoriska policyer (Wessel, 2017). Studien pekade mer specifikt på att upplevt starkt socialt stöd från minst en kollega är viktigare för att ”komma ut” på arbetsplatsen än mer medelmåttigt upplevt stöd från flera kollegor eller organisatoriska policyer (Wessel, 2017). Det bör dock noteras att studien visade att organisatoriska policyer spelar en viktig roll när det sociala stödet är mer medelmåttigt. Samma studie visade att stort stöd (inklusive både praktiskt och emotionellt stöd) från en kollega också ökar sannolikheten att personen vågar ”komma ut” inför mindre stödjande kollegor (Wessel, 2017).

Sammantaget går det att utifrån dessa studier dra slutsatsen att socialt stöd från kollegor och chefer är en viktig faktor för hbtq-personers hälsa och arbetstillfredsställelse.

3.4.7 Gemenskap med andra hbtq-personer

Sex studier visar på betydelsen av att känna till att det finns fler hbtq-personer på arbetsplatsen. Den vetskapen gav en känsla av gemenskap och psykologisk trygghet och bidrog också till att underlätta för hbtq-personen att själv ”komma ut” (Brewster m.fl., 2014; Dewaele m.fl., 2019; Ferfolja och Hopkins, 2013; McKenna-Bachanan, 2017; Prock m.fl., 2019; Ueno, 2020). Att känna till andra på arbetsplatsen som är hbtq kan också, enligt en amerikansk kvalitativ studie av homosexuella kvinnor, bidra till minskad känsla av isolering (Van Gilder, 2019). Den motsatta situationen kan öka känslan av isolering och att känna sig annorlunda att vara ”den enda som är queer” på en arbetsplats (Reinert och Yakaboski, 2017). En amerikansk-kanadensisk kvalitativ studie visade att upplevelser av att ensam vara avvikande gav en känsla av extra utsatthet och isolering för transpersonerna i studien som arbetade inom teknikbranschen (Mattheis m.fl., 2020). En amerikansk kvalitativ studie omfattande homosexuella kvinnor visade att arbetsplatsklimat där det inte var accepterat att vara öppen försvårade bildandet av informella nätverk med andra homosexuella kvinnor och att detta utgjorde en riskfaktor. Studien visade att det gjorde att de homosexuella kvinnorna kände sig ännu mer ensamma och utsatta på arbetet (Walker och Melton, 2015). En australiensisk, kvalitativ studie om homosexuella kvinnor visade att det upplevda stödet var begränsat, men att det stöd som deltagarna fått från andra homosexuella kvinnor hade varit avgörande för karriärens vidare utveckling. I det sammanhanget var homosexuella kollegors stöd viktigt för att studiedeltagarna skulle känna sig mindre isolerade och ensamma på arbetsplatsen (Burnett, 2010).

Dock kan betydelsen av gemenskap med andra hbtq-personer variera. En deltagare i en kvalitativ studie påpekade att det inte säkert att en känsla av gemenskap uppstår bara för att båda till exempel är homosexuella, olika intressen och livsåskådningar kan göra att känsla av gemenskap inte uppstår (McKenna-Bachanan, 2017; Willis, 2010). En amerikansk-brittisk enkätstudie med veterinärer visade att kännedomen om andra hbtq-personer på arbetsplatsen inte påverkade beslutet att ”komma ut” (Witte m.fl., 2020). Ett återkommande tema i de intervjuer som Rumens genomförde i Storbritannien var att deltagarna påpekade vilken viktig resurs arbetsplatsvänskaper är för karriären (Rimens 2011). De uppgavs ha betydelse för individens utveckling som chef samt för dennes chefsidentitet, bland annat genom vänskapsband till andra hbtq-personer i ledande skikt, men också genom vänskap med heterosexuella kollegor som underlättade avancemang. En enkätstudie som genomfördes i 35 länder visade att det fanns en positiv relation mellan att ingå i kollegiala nätverk som präglas av mångfald, snarare än sådana som präglas av homogenitet, och psykosocialt stöd. Detta indikerar, enligt författaren, att det är mer sannolikt att nätverk som präglas av mångfald erbjuder ett större psykosocialt stöd än nätverk som präglas av homogenitet. Dessa resultat går emot annan forskning som visar att kvinnor och minoritetsgrupper främst söker kollegialt stöd från likasinnade (Trau, 2015). Andra studier visar hur homosexuella kan ta avstånd från och inte vilja vara en del av informella nätverk för homosexuella, då de inte vill associeras med att vara homosexuell samt vill undvika

stereotypa uppfattningar kring den egna sexuella läggningen (Galvin-White och O'Neal, 2015; Rumens, 2011).

Sammanfattningsvis kan möjligheter till gemenskap och vänskap med andra hbtq-personer minska känslan av utsatthet och isolering för vissa hbtq-personer.

3.4.8 Samspel mellan att vara öppen om sexuell läggning/transerfarenhet och socialt klimat

Fyra studier i sammanställningen pekar på ett samspel mellan att hbtq-personer är öppna med sin sexuella läggning/könsidentitet och att de upplever att arbetsplatsen har ett inkluderande, socialt klimat. En studie av yngre hbtq-personer visade att andra hbtq-personers synlighet på arbetsplatsen gav en bekräftelse på att det är okej att vara hbtq och att det ingav en känsla av trygghet att se hur andra hbtq-personer blev behandlade med respekt, även om det var personer de själva hade begränsad kontakt med (Willis, 2010) och ytterligare stöd för detta samband framkom i en kvalitativ studie (Melton och Cunningham, 2014b). En annan amerikansk enkätstudie pekade på att själv prata om sin sexuella läggning som något positivt hade samband med mindre negativ behandling av kollegor (Lynch och Rodell, 2018).

Studier pekar också på att hbtq-personer, efter att ha ”kommit ut”, fått mindre negativa reaktioner än de hade förväntat sig (Björk och Wahlström, 2018; Rennstam, 2021; Rumens och Broomfield, 2014) och att det också kan finnas en diskrepans mellan förväntningar på reaktion utifrån jargong på arbetsplatsen och kollegors faktiska reaktion (Cavalier, 2011; Magrath, 2020). Andra studier om transpersoner visar att under transitionsprocesser var många positivt överraskade av att deras kollegor och chefer var mycket mer stödjande än vad de hade förväntat sig (Brewster m.fl., 2014; Budge m.fl., 2010). I den amerikanska kvalitativa studien av Budge och medarbetare framgick dock också att hälften av respondenterna upplevt olika former av avvisanden (Budge m.fl., 2010). Vissa blev uppsagda, fysiskt hotade eller känslomässigt pressade, medan andra utsattes för mer subtila erfarenheter av avvisande.

Studier visar att hbtq-personer kan ha strategier för att aktivt försöka medverka till en positiv spiral där de genom att agera förebilder och vara öppna om sin sexuella läggning/transerfarenhet skapar den arbetsmiljö de önskar för sig själva och för andra hbtq-personer (Baker och Lucas, 2017; Björk och Wahlström, 2018; Cavalier, 2011; Edwards m.fl., 2016; Mattheis m.fl., 2020; Prock m.fl., 2019; Rumens och Broomfield, 2014; Wells, 2017). Andra skäl att vara öppen kan vara att motverka de stereotypa uppfattningar som finns om hbtq-personer (Creed och Scully, 2011; Prock m.fl., 2019). En brittisk kvalitativ studie visade att homosexuella män kunde se det som en positiv roll att vara den som utbildade andra i hbtq-frågor, men att det också kunde variera över tid i yrkeskarriären hur mycket energi den homosexuella anställde ville lägga på att utbildade andra (Roberts, 2011). En annan studie beskrev hur de homo- och bisexuella cheferna i studien, som arbetade inom universitetsbibliotek, tog på sig rollen att agera mentorer och bilda nätverk för studenter (Schneider, 2016). I det här sammanhanget kan nämnas att bland tio inter-

vjuade hbtq-personer i en studie gavs det uttryck för besvikelse över att inte fler är öppna och agerar förebilder (Cavalier, 2011). I en annan studie med 18 homosexuella gavs det uttryck för besvikelse över att inte ha varit den som "gått före" och vågat vara öppen, för att andra också skulle våga vara det (Stenger och Roulet, 2018). En annan amerikansk kvalitativ studie visade också att hbtq-personer kan känna stor press av det självpålagda ansvaret att agera förebild på arbetsplatsen (Prock m.fl., 2019).

3.5 Faktorer på individnivå

I strax över två tredjedelar av de inkluderade studierna ingår åtminstone delvis ett individperspektiv, bland annat i form av analyser av strategier som enskilda hbtq-personer använder för att hantera frågor kopplade till sin könsidentitet och/eller sexualitet på sin arbetsplats (ex. Björk och Wahlström, 2018; Brewster m.fl., 2014; Corlett m.fl., 2019; Drydakis, 2015; Einarsdóttir, 2016; Fjelden och Jepson, 2016; Fric, 2019; Galvin-White och O'Neal, 2015; Helens-Hart, 2017; Mattheis m.fl., 2020; Roberts, 2011; Rumens, 2012; Schneider, 2016; Singh och O'Brien, 2020; Tindall och Waters, 2012; Turner m.fl., 2018; Wicks, 2017). De individuella strategierna analyseras i de flesta artiklarna utifrån ett samspel med arbetsplatsfaktorer (till exempel kollegors attityder, chefers förhållningsätt eller organisatoriska policyer) och de samspelet presenteras ovan i resultatdelarna om faktorer på grupp- och organisationsnivå. Dock kan man i studierna urskilja individuella skillnader i att uppleva och hantera organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor; dessa presenteras nedan.

I det här avsnittet tas olika perspektiv och aspekter upp av:

- 3.5.1 *Beslut att "komma ut" på arbetsplatsen*
- 3.5.2 *Betydelsen av internaliserad homofobi och individers egen acceptans*
- 3.5.3 *Individuella erfarenheter av att vara en resurs på arbetsplatsen*
- 3.5.4 *Coping-strategier för att hantera och undvika utsatthet*

3.5.1 **Beslut att "komma ut" på arbetsplatsen**

I detta avsnitt delas presentationen in under följande rubriker:

- *Motiv till att vara öppen eller inte*
- *Bisexuellas motiv till att vara öppna eller inte*
- *Effekter på hälsa och prestation av att vara öppen eller inte*
- *Effekter på transpersoners hälsa och välbefinnande av att vara öppen eller inte*
- *Effekter på bisexuellas hälsa och välbefinnande av att vara öppen eller inte*

Vi vill här betona att det att ”komma ut” ofta är något som sker vid upprepade tillfällen, och att valet att vara öppen eller inte öppen inte heller är ett engångsbeslut. Många deltagare i studier rapporterar att ”komma ut” är en fortlöpande process snarare än något som sker endast en gång, och vidare att öppenheten många gånger kan resultera i att man kontinuerligt behöver ”förklara” sin sexualitet och/eller könsidentitet (se exempelvis Fielden och Jepson, 2016; Lent m.fl., 2021; Papadaki och Giannou, 2021; Rumens, 2012). Homosexuella lärare i en amerikansk studie beskrev olika grader av öppenhet; från att på arbetsplatsen inte ha ”kommit ut” inför någon om sin sexuella läggning, att ha ”kommit ut” till några nära kollegor, att ha ”kommit ut” för alla kolleger till att ha kommit för ”alla”, inklusive elever och föräldrar (Connell, 2012). Homosexuella beskrev i en annan studie att en generellt accepterande arbetsplats kan göra det lättare att vara öppen, men att det ändå kan uppstå specifika situationer där de har valt att inte vara öppna – exempelvis i situationer då de riskerade att utsättas för stereotypa uppfattningar eller heterosexism (Cox, 2019). Detta visade även en amerikansk studie, som med hjälp av upprepade enkätmätningar studerat i vilka situationer de deltagande hbtq-personerna har varit öppna med sin sexuella identitet. Resultaten visade att strategier kring öppenhet varierade mellan olika situationer (när, var och till vem) utifrån bedömda risker kring den specifika situationen (King m.fl., 2017).

En studie visade att avslöjandet av den egna sexuella läggningen, det vill säga att ”komma ut”, behövde ske mer kontinuerligt för bisexuella medarbetare eftersom bisexualitet upplevs mindre begriplig än exempelvis homosexualitet. De intervjuade i studien berättade att de hade utvecklat ett antal strategier för att vid upprepade tillfällen ”komma ut” för sina kollegor (Popova, 2018).

Motiv till att vara öppen eller inte

Forskning visar vidare på många olika motiv hos hbtq-personer till att inte vara öppna för sina kollegor eller brukare. I en svensk studie av Björk och Wahlström var det vanligast förekommande skälet att man inte hade funnit någon anledning till att vara öppen (Björk och Wahlström, 2018). Ett annat vanligt skäl som de medverkande i studien uppgav var att inte vilja diskutera sitt privatliv på arbetsplatsen. I studien förklaras båda dessa skäl utifrån att heteronormen får homo- och bisexualitet samt transerfarenhet att framstå som mer privat än heterosexuella (Björk och Wahlström, 2018). Många hbtq-personer rapporterar även att de anser att sexuell identitet och/eller transerfarenhet är en privatsak och att det inte är förenligt med en professionell identitet att diskutera sin sexualitet/könsidentitet (Baker och Lucas, 2017; Cavalier, 2011; Compton och Dougherty, 2017; Ferfolja och Hopkins, 2013; Galvin-White och O’Neal, 2015; Roberts, 2011). En brittisk intervjustudie visade att ”komma ut” kan ses som en reglerande praktik för homosexuella personer, där offentliggörandet innebär att personen intar en ny problematisk position; eftersom det finns förväntningar på hur en ”normal homosexualitet” ska uttryckas (Benozzo m.fl., 2015).

Valet att vara öppen eller inte hängde enligt en internationell enkätstudie samman med hur öppen man var utanför arbetsplatsen, samt i vilken grad man identifierade sig som hbtq-person (Capell m.fl., 2018). Ibland var avslöjandet av den sexuella läggningen och/eller könsidentiteten inte planerad. Att ”komma ut” behöver inte heller vara en uttalad strategi: Homosexuella beskriver i kvalitativa studier att de har lättare att ”komma ut” om de har en partner, och att genom att referera till sin partner så blir det ett naturligt sätt att ”komma ut” (Einarsdóttir m.fl., 2016; Gray, 2013). Flera studier rapporterar hur ett avslöjande kan uppstå i stunden, exempelvis i form av ett ställningstagande i samspel med kollegor. Vid situationer då kollegor uttrycker homofobi, stereotypa uppfattningar om homosexuella eller där de felkänar ens partner är det, enligt homosexuella medarbetare i en brittisk studie, viktigt att stå upp för sig själv genom att berätta om sin sexuella identitet eller partners kön (Einarsdóttir m.fl., 2016). Även andra studier visar att en del ”kommer ut” i situationer där kollegor uttalar stereotypa uppfattningar om hbtq-personer eller är homofoba (Einarsdóttir m.fl., 2016; Gray, 2013; Heintz, 2012). Enligt en fransk enkätstudie med homosexuella skyddar individer sin identitet genom att dölja den om individen upplever hot om diskriminering, medan individer som upplever faktisk diskriminering istället betonar sin identitet genom självaffirmation och ökad synlighet (Thuillier m.fl., 2021).

Att vara öppen med sin sexuella identitet, trots en eventuellt homofob miljö, kan i ovan nämnda sammanhang även motiveras med att vara lojal med sig själv (Magrath, 2020). Kvinnliga homosexuella deltagare i kvalitativa amerikanska studier beskriver att de risker och negativa effekter som är kopplade till att vara öppen med sin sexuella identitet övervägs av att det känns viktigare att vara öppen och fullt ut kunna vara sig själv på arbetsplatsen (McKenna-Bachanan, 2017; Reinert och Yakoboski, 2017). En amerikansk kvalitativ studie med universitetsanställda hbtq-personer rapporterade att ett viktigt motiv för att deltagarna i studien att vara öppna med sin sexuella och/eller könsidentitet var möjligheten att känna sig autentisk, både i sin personliga och professionella identitet (Prock m.fl., 2019).

Kvalitativa studier med homo- och bisexuella deltagare visar i linje med ovanstående resultat att viljan att stå upp för sig själv och andra hbtq-personer kan bidra till en medveten strategi att vara öppen med sin sexuella läggning. En amerikansk intervjustudie visade exempelvis att öppenhet även kunde vara en strategi för att verka för en mer inkluderande arbetsplats (Heintz, 2012). I studien menade homosexuella kvinnor att de nackdelar som fanns med öppenheten vägdes upp av att vara en av dem som bidrog till en inkluderande organisationskultur. En svensk, kvalitativ studie med homo- och bisexuella pedagoger visade att deltagarna antog en strategi av att vara en god förebild för eleverna: genom att själva utgöra ett exempel på en hbtq-person fick eleverna möjlighet att skapa sig en mer nyanserad bild av vad en hbtq-person kan vara (Lundin, 2013). Att motverka homofobi genom att vara öppen med sin sexuella identitet framkom också som motiv för öppenhet i en kvalitativ studie av brittiska homosexuella lärare, som såg det som viktigt att stå upp för sig själv och andra homosexuella i sina kontakter med elever (Gray, 2013), samt

i en brittisk studie med homosexuella kvinnliga toppchefer (Heintz, 2012). Att integrera den personliga sexuella identiteten med en professionell identitet kan vara, enligt en amerikansk enkätstudie, en positiv förutsättning för ledare som identifierar sig som hbtq (Henderson m.fl., 2018).

Trots rapporterade upplevda fördelar med att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet så är öppenheten dock, som nämnts, inte självklar för alla. En amerikansk enkätstudie visade att bland olika möjliga skäl till att inte vara öppen var det två som framför allt pekades ut av deltagare: som en copingstrategi eller som en del av en aktivistisk gärning. Att välja att inte vara öppen som en del av en aktivistisk gärning handlade om att exempelvis signalera att sexualitet/könsidentitet inte var relevant i sammanhanget (Holman m.fl., 2021). En amerikansk intervjustudie visade att rädslan för att utsättas för mikroaggressioner samt det rådande arbetsklimatet bidrog till att hbtq-personer inte ville vara öppna med sin sexualitet/könsidentitet på arbetet (Hastings m.fl., 2021). Det kan även vara riskabelt för en individ att ”komma ut” på arbetsplatsen. Reaktionen efter att ha ”kommit ut” kan vara så negativ att det påverkar individens säkerhet och/eller välbefinnande (Chang och Bowring, 2017) eller ökar risken för fysiska hot (Baker och Lucas, 2017). I en kvalitativ studie från Sverige diskuterades valen kring öppenhet som en fråga om att hantera risk, där risken för diskriminering eller negativt bemötande var en viktig faktor när hbtq-personer övervägde öppenhet på jobbet (Nygren m.fl., 2016). Sju studier från andra länder visar också att valet att inte ”komma ut” handlade om rädsla för att på olika sätt bli diskriminerad eller möta fientlighet (Edwards m.fl., 2016; Di Marco m.fl., 2015; Einarsdóttir, 2016; Eliason m.fl., 2018; Fric, 2019; Helens-Hart, 2017; Roberts, 2011). I två studier rapporterade hbtq-personer att de var rädda för att inte veta hur andra skulle reagera och för att det skulle inverka negativt på deras karriär (Cox, 2019; Helens-Hart, 2017). En kvalitativ kanadensisk studie visade att homosexuella män i början av sina karriärer kunde vara oroliga för att fördomar skulle påverka deras karriärmöjligheter och att denna oro inte alltid fanns kvar när de väl hade etablerat sig karriärmässigt (Wicks, 2017). Detta kan vidare innebära att man som hbtq-person iakttar en stor försiktighet i valet av vem och i vilket sammanhang man kommer ut (till exempel Sinacore m.fl., 2017) eller att man gör en riskkalkylering vid beslut om att eventuellt vara öppen med sin sexuella identitet (Helens-Hart, 2017). En australiensisk, mindre, kvalitativ studie visade att de fem homosexuella kvinnor som deltog hade baserat sina beslut att inte ”komma ut” på potentiell homofobi och potentiellt våld. Även om kvinnorna i studien inte själva hade råkat ut för fysiskt våld eller hot om våld så kände samtliga till fall där homosexuella kvinnor hade utsatts för fysiskt våld (Burnett, 2010). En amerikansk, kvalitativ enkätstudie bland vårdpersonal visade att av de 62 procent av deltagarna som var öppna på sina respektive arbetsplatser hade 41 procent upplevt diskriminering i form av kollegor som felkönade, att ha blivit nekad fast tjänst inom organisationen, trakasserier, att ha förlorat patienter samt fördröjningar i ekonomiskt avancemang. Flera rapporterade även att de tidigare bytt arbete på grund av diskriminering (Eliason m.fl., 2018). Det är viktigt att notera i sammanhanget att för transpersoner kan öppenheten ibland vara påtvingad, men många utvecklade strategier för att parera ett alldeles för plöts-

ligt avslöjande kring den egna könsidentiteten. Enligt en amerikansk, kvalitativ studie valde transpersoner att vara öppna om sin könsbekräftande process på jobbet först efter att ha inlett öppenheten privat (Budge m.fl., 2010).

Bisexuellas motiv till att vara öppna eller inte

Sju studier har analyserat motiv till att vara/inte vara öppen med sin bisexualitet. I studierna rapporterade bisexuella att de upplever det vara särskilt problematiskt för dem, i relation till homosexuella, att "komma ut" på grund av de fördomar som finns gentemot bisexuella (Arena och Jones, 2017; Gray, 2013; Green m.fl., 2011; Popova, 2018; Rumens, 2012; Turner m.fl., 2018). En amerikansk enkätstudie visade att homosexuella män och kvinnor tenderade att "komma ut" på sina arbetsplatser i högre grad än bisexuella. Bisexuella män stod särskilt ut som en grupp som rapporterade att de inte avslöjade sin sexuella läggning på arbetet (Arena och Jones, 2017). I en brittisk intervjustudie undersöktes de svårigheter och problem som bisexuella medarbetare stöter på (Popova, 2018). Resultatet visade bland annat att det krävdes mer för en bisexuell medarbetare att "komma ut" på arbetsplatsen, eftersom bisexualiteten av många i omgivningen uppfattades som en del av en persons identitet snarare än som en sammanflätning av partners köns och den egna sexuella läggningen. Studien visade vidare det problematiska i att "komma ut" som bisexuell i ett klimat där bisexuella tenderade att bli osynliggjorda. I intervjustudien, som omfattade tio personer, rapporterades det bland annat att medan avslöjandet av en homosexuell läggning kunde medföra mer eller mindre konkret stöd från organisationens håll, så upplevde deltagarna inte nödvändigtvis samma stöd vid ett avslöjande av en bisexuell läggning. I en annan brittisk, kvalitativ studie rapporterade bisexuella också att det svåra valet kring att "komma ut" eller inte baserades på fördomar som inkluderar att bisexuella är förvirrade kring sin sexuella identitet, vilket ledde till att de tvingades förklara och försvara sin sexuella identitet (Rumens, 2012). I en annan brittisk kvalitativ studie med homo- och bisexuella deltagare rapporterade de bisexuella deltagarna att de inte var öppna med sin sexuella identitet på grund av den dikotoma diskursiva utgångspunkten på arbetsplatsen att medarbetare var antingen heterosexuella eller homosexuella. Bisexuella berättade att de saknade själva ett språk för hur de skulle prata om sin egen sexualitet och att det gjorde att de på arbetsplatsen var tysta om sin sexualitet och sina privata relationer (Gray, 2013). Liknande resultat framkom i en mindre amerikansk kvalitativ studie där en bisexuell kvinna beskrev att hon inte kände sig tillräckligt queer i hbtq-sammanhang men att hon samtidigt inte heller passade in i en heterosexuell mall vilket gjorde att hon oftast var tyst kring sin sexuella läggning (Turner m.fl., 2018). En amerikansk enkätstudie med strax över 1 000 homo- och bisexuella medverkande visade att de bisexuella män och kvinnor som deltog var mindre benägna än homosexuella att avslöja sin sexuella läggning både i familjen, bland vänner samt på arbetet (Doan och Mize, 2020). Studien visade vidare att orsaken bakom detta delvis var att bisexuella inte kände sig lika sammankopplade med identitetskonfirmerande praktiker som introducerats av andra hbtq-personer.

Effekter på hälsa och prestation av att vara öppen eller inte

Forskning visar på både positiva och negativa effekter av att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen. Flera studier visar på positiva effekter av att vara öppen med sin sexualitet på arbetet (exempelvis Salter och Sasso, 2022) respektive negativa effekter av att inte vara öppen (till exempel Walker och Melton, 2015). Man har bland annat studerat vilka effekter det har på arbetstillfredsställelse och hälsa att vara öppen eller ej. En enkätstudie bland veterinärer i USA och Storbritannien visade att deltagarnas öppenhet kring den sexuella och/eller könsidentiteten hade ett samband med lägre grad av utmattning, men däremot inget samband med graden av arbetstillfredsställelse (Witte m.fl., 2020). Rädslan att få sin sexuella och/eller könsidentitet avslöjad hade dock samband med lägre grad av arbetstillfredsställelse. En amerikansk enkätstudie med homo- och bisexuella visade att bland deltagare som dolde sin sexuella läggning fanns ett samband med ångest, trötthet och ilska och en lägre grad av positiva känslor och mående (Mohr m.fl., 2019). En amerikansk studie av samkönade par visade vidare att det fanns ett samband mellan öppenhet och välbefinnande samt arbetstillfredsställelse (Williamson m.fl., 2017). Samma studie visade även att upplevelser av privata familjeproblem i samband med att inte vara öppen med sin läggning/könsidentitet inför sin chef kunde påverka arbetet negativt, och att detta samband var starkare för homosexuella kvinnor. I en amerikansk-kanadensisk kvalitativ studie beskrev hbtq-personer anställda inom teknik- och vetenskapssektorn att det var en lättnad att ”komma ut” och vara öppen (Mattheis m.fl., 2020). Två studier visade även att de homosexuella män och kvinnor som deltog i studierna och som var öppna på sina arbetsplatser var mer tillfredsställda i sitt arbete. De som inte var öppna rapporterade att det tog mycket energi att inte vara öppen på arbetet (Drydak, 2015; Schneider, 2016).

Att titta om sin sexualitet/könsidentitet bland kollegor och chefer har i flera studier visat sig påverka välbefinnandet och arbetstillfredsställelsen negativt. Enkätstudier visar också samband mellan att som hbtq-person dölja sin sexuella identitet och en lägre grad av arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang (Newheiser m.fl., 2017) och välbefinnande (Loren och Parini, 2017; Simone m.fl., 2014; Viehl m.fl., 2017), social stress och depressiva symtom (Sedlovskaya m.fl., 2013). En australiensisk studie av unga hbtq-personer visade samband mellan att inte vara öppen med sin sexuella identitet (både privat och på arbetet) och en ökad risk för självskadande beteende (Watson och Tatnell, 2019). En amerikansk enkätstudie med homosexuella visade vidare att heterosexistisk diskriminering (diskriminerande handlingar riktade mot hbtq-personer, som fördomar, trakasserier och hatbrott) och internaliserad heterosexism (internaliserade nedsättande tankar om sexuella minoriteter) i större utsträckning bidrog till psykologisk stress för dem som inte var öppna med sin sexuella läggning. Samma studie visade dock att diskriminering och internaliserad heterosexism bidrog till lägre arbetstillfredsställelse bland dem som var öppna med sin läggning (Velez m.fl., 2013). En mindre, kanadensisk kvantitativ studie visade på samband mellan att som homo- och bisexuell man vara förtegen om sin sexuella identitet och att i högre utsträckning planera för sin pension,

vilket skulle kunna vara en implikation på att inte trivas på arbetsplatsen (Mock m.fl., 2011). Vidare visade en stor europeisk studie att en slutenhet kring den sexuella identiteten var en barriär för att rapportera diskriminering, vilket potentiellt kan bidra till en fortsatt negativ arbetsmiljösituation (Fric, 2019). Att inte vara öppen beskrivs i varierande grad även ha betydelse för arbetsprestationen, det vill säga att det av vissa beskrivs påverka arbetsprestationer negativt (Corlett m.fl., 2019). En amerikansk kvalitativ studie med manliga homosexuella poliser beskrev att ”komma ut” på arbetsplatsen också blev en väg till att känna fullt arbetsengagemang, och att det särskilt gällde när ens prestationer i arbetet uppskattas (Collins och Rocco, 2018). Den egna produktiviteten upplevdes vara påverkad att känna sig tvingad att dölja sin läggning och att det tog mycket negativ energi och stress att dölja sin läggning (Ferfolja och Hopkins, 2013). En negativ effekt av att inte vara öppen kan även utgöras av en känsla av kluvenhet i den egna identiteten. Detta kan uppstå genom att exempelvis vara öppen mot kollegor men inte mot klienter.

Det finns dock även studier som visar på ökad psykisk ohälsa efter att ha ”kommit ut” på arbetet. En amerikansk enkätstudie visade att ju längre tid en person varit öppen med sin sexuella och/eller könsidentitet, desto mer diskriminering har hen upplevt. Detta, menar författarna, kan dock bero på att det funnits fler tillfällen för diskriminering ju längre man varit öppen (Kattari m.fl., 2016). En italiensk enkätstudie visade även att ett heterosexistiskt arbetsklimate mildrade den goda effekten på arbetstillfredsställelsen som i forskning har setts av att ”komma ut” eller vara öppen med sin sexuella läggning (Prati och Pietrantonio 2014). Man bör dock notera att de studier ovan som redogör för positiva erfarenheter av att vara på öppen på arbetsplatsen har genomförts i kontexter som är hbtq-vänliga i någon form *eller* i kontexter som är svåröversatta till en svensk kontext. Exempelvis genomfördes Schneiders studie (Schneider, 2016) på ett universitet, och Simone och medarbetare (Simone m.fl., 2014) undersökte den lägre graden av välbefinnande bland hbtq-personer som döljer sin sexualitet utifrån en italiensk kontext av sociala arbetskooperativ. Dessutom är en majoritet av de studier som nämns i detta avsnitt amerikanska, vilket också kan försvåra överförbarheten till svenska sammanhang.

Effekter på transpersoners hälsa och välbefinnande av att vara öppen eller inte

Genom sökningarna fann vi 8 specifika studier som behandlar sambandet mellan transpersoners öppenhet om sina transerfarenheter och deras hälsa och välbefinnande. En brittisk enkätstudie med longitudinell design visade att personer som genomgick eller hade genomgått könsbekräftande vård, och särskilt transkvinnor, upplevde högre grad av arbetstillfredsställelse (Drydakis 2017). En studie visade dock att för många av deltagarna i studien präglades transitionsprocessen av stark oro; för en del så stark att de övervägde självmord (Budge m.fl., 2010). En amerikansk studie av transpersoner visade att det blanda deltagarna var vanligt med tecken på depression och ångest kopplad till transitionsprocessen på arbetsplatsen. Studien visade vidare att det fanns

en ökad risk att förlora jobbet under en transitionsprocess och att de deltagande transpersonerna upplevde en press/oro att inte presentera sin könsidentitet på tillräckligt övertygande sätt på arbetsplatsen. Samtidigt pekade studien på upplevelser av glädje och lättnad att öppet genomgå en transitionsprocess på arbetsplatsen, vilket bidrog till välbefinnande (Brewster m.fl., 2014). Att inte avslöja sin könsidentitet och/eller transerfarenhet kan för transpersoner dock innebära ökad emotionell stress. En amerikansk studie visade att de transpersoner som deltog i studien hade försökt dölja sin transidentitet för att undvika att utsättas för trakasserier, men att det samtidigt varit dränerande att ständigt försöka dölja en signifikant del av sig själv (Levitt och Ippolito, 2014). I en nordamerikansk studie skildrades detta av en kvinna med transerfarenhet som beskrev stressen i att upprätthålla separata identiteter på jobbet och privat: *I'm living a double life. And many of my colleagues have never even seen me presenting as a woman ... being trans is a very public thing, that has created a rift between public and private, or the professional and private* (Mattheis m.fl., 2020, s. 1856).

De positiva effekterna av att vara öppen på arbetet skildras även av andra studier: en amerikansk enkätstudie visade att transpersoners arbetstillfredsställelse och emotionella engagemang i arbetet var högre om de var öppna med sin transidentitet på arbetsplatsen, och att graden av öppenhet korrelerade med arbetsorganisationens tolerans och stöd gentemot transpersoner (Law m.fl., 2011); och en amerikansk enkätstudie visade att en öppenhet kring den egna transerfarenheten hade samband med högre arbetstillfredsställelse och en lägre grad av upplevd diskriminering; delvis eftersom deltagarna erfor en högre samstämmighet mellan den inre erfarenheten och det yttre könsuttrycket (Martinez m.fl., 2017b). Samtidigt visade en amerikansk enkätstudie med 646 transpersoner att risken för diskriminering var tre gånger så hög för de som var öppna med sin transidentitet på arbetet (Rosich, 2020).

Effekter på bisexuellas hälsa och välbefinnande av att vara öppen eller inte

Ovan nämnda studier indikerar att bisexuella som är öppna med sin sexuella identitet kan vara en särskilt utsatt grupp. En amerikansk enkätstudie visade att de icke-bisexuella i hbtq-gruppen som deltog i studien tenderade att ha negativa åsikter gentemot bisexuella individer (Arena och Jones, 2017). En enkätstudie som genomfördes i ett flertal länder, framför allt engelsktalande, visade dock att de bisexuella studiedeltagarna som var öppna med sin läggning var mer tillfreds med alla aspekter av sina liv än de bisexuella som inte var öppna med sin läggning (Green m.fl., 2011).

Sammanfattningsvis

Sammanfattningsvis visar forskningen att det kan vara viktigt för hbtq-personers arbetstillfredsställelse och välbefinnande på arbetet att kunna vara öppen med sin sexuella läggning, könsidentitet och/eller transerfarenhet. Sambandet mellan öppenhet och välbefinnande i arbetet gäller för homosexuella, bisexuella

såväl som transpersoner. I de studier där öppenhet inte påverkar hälsa positivt så samspelar det med risker att utsättas för diskriminering och trakasserier.

3.5.2 Betydelsen av internaliserad homofobi och individers egen acceptans

Det finns studier om homosexuella som behandlar så kallad internaliserad homofobi, det vill säga den homosexuellas egna negativa attityder mot homosexualitet och ovilja att acceptera den egna sexuella identiteten (Singh och O'Brien, 2020). Enligt dessa studier kan sådan homofobi bidra till att en del homosexuella väljer att inte vara öppna med sin sexuella identitet (Goldberg och Smith, 2013; Jiang m.fl. 2019; Singh och O'Brien, 2020) och ha samband med upplevelser av stress i arbetet (Singh och O'Brien, 2020). En amerikansk enkätstudie visade att internaliserad homofobi hade ett samband med sämre mental hälsa, framför allt hos de homosexuella män som deltog i studien (Goldberg och Smith, 2013). En annan amerikansk enkätstudie visade å andra sidan att de homosexuella kvinnorna i studien som i högre utsträckning visade internaliserad homofobi, riskerade att uppleva mer psykologisk stress till följd av arbetsplatsheterosexism än homosexuella män (Velez m.fl., 2013). Skillnaden mellan studierna skulle kunna förklaras av att Goldberg och Smith inte tagit hänsyn till förekomsten av faktisk arbetsplatsdiskriminering.

En amerikansk enkätstudie med hbtq-personer visade också att individens så kallade psykologiska flexibilitet, bland annat förmågan att anpassa sig i olika krävande situationer och att tänka lösningsorienterat, hade samband med välbefinnande (Singh och O'Brien, 2020). En annan amerikansk enkätstudie visade att de homo- och bisexuella i studien som i hög utsträckning uppfattade att de kan själva påverka händelser i sin omgivning också i mindre utsträckning drabbades av psykisk ohälsa till följd av fördomar på arbetsplatsen (Carter m.fl., 2014). Samma studie visade dock att en inre kontrolluppfattning inte påverkade sambanden mellan internaliserad homofobi och mental stress (Carter m.fl., 2014).

Det bör dock lyftas att individers acceptans av sin egen sexuella läggning troligtvis speglar och påverkas av ett generellt klimat vid arbetsplatser eller i samhället. Exempelvis visade en kinesisk enkätstudie att ett accepterande socialt klimat på organisationsnivå var en minst lika viktig faktor för att vara öppen med sin sexualitet och för effekter på den mentala hälsan (Jiang m.fl., 2019). En amerikansk enkätstudie visade att faktorer som reaktioner från kollegor eller inkluderande policyer spelade störst roll för lägre grad av diskriminering. Att vara öppen som transperson hade i studien inte lika stor betydelse för graden av diskriminering (Ruggs m.fl., 2015). En australiensisk enkätstudie visade också att hbtq-personers öppenhet om sin läggning inte var kopplad till förekomsten av heterosexism på arbetsplatsen, men att upplevt organisatoriskt stöd för hbtq-frågor hade ett samband med lägre grad av förekomst av heterosexism (Smith och McCarthy, 2017). Resultaten pekar sammanfattningsvis på att det inte kan läggas på individen själv att motverka diskriminering genom att vara öppen och positiv om sin läggning utan att arbetsplatsen först och främst bör arbeta med att förebygga diskriminering och heterosexism.

3.5.3 Individuella erfarenheter av att vara en resurs på arbetsplatsen

Att vara öppen om sin sexuella och/eller könsidentitet på arbetsplatsen kan också utgöra en fördel i själva arbetet. En kanadensisk kvalitativ studie visade att chefer som var öppna med sin läggning kände sig mer tillgängliga gentemot sina medarbetare, kände att andra med homo- och bisexuell erfarenhet hade lättare att närma sig dem och att de fungerade som goda förebilder inom organisationen, särskilt för yngre medarbetare som kämpade med hur de skulle förhålla sig till sin egen sexuella identitet (Chang och Bowring, 2017). En annan dimension som beskrivs som gynnsam är när homosexuella uppfattas kunna bidra till konkurrensfördelar för företaget. Det kan exempelvis vara att homosexuella anställda anses gynna företaget genom att attrahera kunder som är homosexuella, vilket i en brasiliansk kvalitativ studie beskrivs bidra till att den homosexuella anställda kände sig värdesatt (Felix m.fl., 2016). En amerikansk studie visade att homosexuella män i studien, som samtliga arbetade i PR-branschen, upplevde det som positivt att arbeta gentemot andra homosexuella män som målgrupp i sitt arbete (Tindall och Waters, 2012); och en annan amerikansk studie visade att homosexuella poliser i studien framhöll sina erfarenheter som hbtq som en tillgång i sitt arbete (Charles och Arndt, 2013).

En amerikansk kvalitativ studie visade också att de transpersoner som deltog i studien tenderade att engagera sig fackligt och arbetsrättsligt på sin arbetsplats (O'Brien, 2020). Detta engagemang berodde, enligt deltagarna i studien, på att dessa grupper hade tidigare engagemang i sociala rörelser samt erfarenhet av utanförskap och arbetsplatstrakasserier (O'Brien, 2020). Några av deltagarna i en svensk, kvalitativ studie om homosexuella mäns karriärer beskrev också hur det i vissa fall varit en fördel att vara homosexuell på arbetsplatsen (Rosvall m.fl., 2020). Det handlade då framför allt om att som medlem av en minoritetsgrupp kunna relatera till andra minoritetsgrupper. Vidare visade en enkätstudie utförd i 28 olika länder världen över, men där över 70 procent av de svarande hade sin hemvist i Australien och Nya Zeeland, att hbtq-personerna i studien ansåg att de hade ett unikt perspektiv vad gäller upplevd diskriminering och karriäravancemang som kunde vara både till för- och nackdel i arbetet (Gacilo m.fl., 2017). En majoritet av de svarande menade att de har ett unikt perspektiv jämfört med heterosexuella kollegor. Ju mer en respondent menade att hen hade ett unikt perspektiv, desto mer kände de sig diskriminerade på sin arbetsplats. Detta till trots visade resultaten även att detta unika perspektiv ökade deras upplevda karriärmöjligheter, särskilt om arbetsgivaren visade uppskattning för det unika perspektivet (Gacilo m.fl., 2017). Att det unika perspektivet är både en för- och nackdel skildras även av andra studier. I tidigare nämnda amerikanska studien om homosexuella män i PR-branschen framkom även att vissa deltagare tyckte att det var påfrestande att hela tiden agera expert och utbildare i frågor som rör homosexuella (Tindall och Waters, 2012). En del medverkande i två kvalitativa studier beskrev att de inte ville stå upp för hbtq-frågor på sin arbetsplats eftersom det då kunde uppfattas som att de gjorde det enbart för de själva var hbtq (Chang och Bowring, 2017) för att gynna sig själva (Felix m.fl., 2016).

I en mindre amerikansk studie beskrivs vidare hur en homosexuell akademiker blivit anklagad för att i för stor utsträckning driva sin egen agenda när han tar upp aspekter av hbtq i sin universitetsundervisning om socialt arbete (Turner m.fl., 2018). En amerikansk intervjustudie visade att de lärare i studien som identifierade sig som queer bland annat behövde fatta beslut som andra lärare inte behövde fatta, bland annat kring policyfrågor och kursplaner som behövde förklaras och tolkas av dem i rollen som hbtq-personer (Mayo Jr., 2020). Att som hbtq-person driva hbtq-frågor på arbetsplatsen är därmed en tudelad erfarenhet – den egna erfarenheten av svårigheter som hbtq-personer bemöts av i yrkeslivet kan ses som en resurs, medan man också kan bli motarbetad just på grund av identifikationen som hbtq-person.

3.5.4 Coping-strategier för att hantera och undvika utsatthet

I det inkluderade urvalet finns det 35 studier där författarna har intresserat sig för vilka strategier hbtq-personer använder för att hantera de svårigheter som heteronormativitet, mikroaggressioner, diskriminering, med mera skapar. Vad dessa studieresultat framför allt visar är att det krävs åtskilliga coping-strategier för att som hbtq-person hantera sådana svårigheter. En kvalitativ, amerikansk studie (Mizock m.fl., 2017) visade exempelvis att transpersoner tillämpade ett antal strategier för att bemöta transfobi i arbetet, bland annat genom att:

- presentera sin könsidentitet på ett normativt sätt/tona ner sin könsidentitet
- distansera sig känslomässigt i arbetet
- skapa strategiska relationer på arbetsplatsen
- sträva efter ledarpositioner i organisationen för att påverka transfobiska attityder på arbetsplatsen.

Resterande del av detta avsnitt presenteras under liknande och övriga individuella coping-strategier som framkommer i forskningen om hbtq-personers arbetsmiljö:

- Söka stöd inom och utanför organisationen
- Söka sig till en hbtq-vänlig kontext
- Ignorera kränkningar och diskriminering
- Anpassa sig till organisationen
- Separera arbete och privatliv.

Söka stöd inom och utanför organisationen

En strategi handlar om att vända sig bort, utanför arbetsplatsen och aktivt söka stöd genom stödgrupper, familj eller vänner, samt från organisationer som kan ge konsultation kring rättigheter (Asquith m.fl., 2019; Brewster m.fl., 2014; Eliason m.fl., 2018; Mattheis m.fl., 2020; Singh och O'Brien, 2020; Turner m.fl., 2018). Men stöd inom arbetsplatsen är också viktigt. Det kan handla om att ha en allians med någon kollega eller vara vän med någon kollega utanför arbetsplatsen (Chan, 2013; Ferfolja och Hopkins, 2013;

Wessel, 2017). Bland transpersoner i transition finns också exempel på hur stöd söks från HR eller från chefer (Brewster m.fl., 2014; Budge m.fl., 2010).

Söka sig till en hbtq-vänlig kontext

En annan strategi som nämns i studier, framför allt för att undkomma att ens hamna i situationer där coping-strategier möjligtvis blir aktuella att använda, är att från början välja, eller söka sig till en arbetsplats utifrån dess inställning till hbtq-frågor, organisationer som har policyer/kultur/rykte som visar på positiv inställning till hbtq-personer. Det kan också inkludera att söka sig till vissa geografiska områden, exempelvis större städer (Baker och Lucas, 2017; Brewster m.fl., 2014; Compton, 2016; Connell, 2012; Schneider, 2016). Här ingår också att undvika organisationer som har rykte om att vara konservativa vad gäller hbtq-frågor (Baker och Lucas, 2017; Brewster m.fl., 2014; Compton, 2016). Det kan också, enligt en kvalitativ amerikansk studie, handla om att vid rekrytering vara tydlig med sin sexuella läggning för att på så sätt försäkra sig om att det är en hbtq-vänlig arbetsplats som kan ge stöd (Collins och Rocco, 2018; Schneider, 2016).

Ignorera kränkningar och diskriminering

En vanlig strategi är att ignorera diskriminering och fördomsfulla kommentarer (Björk och Wahlström 2018; Brewster m.fl., 2014; Eliason m.fl., 2018; Fielden och Jepson, 2016; Roberts, 2011; Rumens och Broomfield, 2012; Singh och O'Brien, 2020) eller att fokusera på att inte bry sig om vad andra tycker (Heintz, 2012). En amerikansk studie visade att individens aktiva coping-strategier som inkluderade att försöka ändra sin arbetssituation bidrog till mindre negativa effekter av diskriminering medan undvikande och således mer passiva coping-strategier, som exempelvis att mentalt fjärma sig från diskriminering, bidrog till minskad grad av utbrändhet men också mindre grad av arbetsengagemang (Volpone och Avery, 2013). En närliggande strategi kan vara att sänka sina karriärambitioner och omförhandla förståelsen av framgång. I en kvalitativ studie av homosexuella kvinnor i Storbritannien, varav de flesta har ledande positioner, framkom att kvinnorna ändå talar om klättring på karriärstegen som en mindre angelägenhet än den av självutveckling. Detta kan enligt studiens författare indikera att kvinnorna skyddar sig själva mot upplevelser av diskriminering genom att betona hur den egna självutvecklingen är viktigare än att klättra i organisationen (Fielden och Jepson, 2016).

Anpassa sig till organisationen

Det ges flera exempel på hur hbtq-personer anpassar sig för att passa in i organisationen (till exempel, Lundin, 2013). De väljer på flera sätt hur de ska agera på arbetsplatsen utifrån arbetsplatsens inställning till hbtq-frågor. Det kan till exempel handla om att leta efter tecken på att det är en inkluderande organisation innan man bestämmer sig för att "komma ut". Det kan ske genom att granska organisatoriska policyer för mångfald eller lyssna på hur kollegor och

chefer uttrycker sig (Reddy-Best, 2018; Walker och Melton, 2015). Här ingår också att noggrant välja vilka sammanhang som man är öppen i, både genom vad som sägs, görs och hur man klär sig (Reddy-Best, 2018; Woodruffe-Burton och Bairstow, 2013). En närliggande strategi handlar om att anpassa sitt eget könsuttryck/uttryck av sexuell läggning till ”rätt tillfälle” i karriären. Ett exempel är transpersoner som noggrant planerar sin transitionsprocess utifrån när det är rätt tillfälle i karriären eller alternativt förbereder sig på att vara beredd att byta jobb (Brewster m.fl., 2014; se även Budge m.fl., 2010). Ett annat exempel är att som homosexuell inte ”komma ut” innan man har nått vissa karriärmål, då en vanlig uppfattning är att organisationen inte ser homosexuella som aktuella för högre positioner (Galvin-White och O’Neal, 2015; Wicks, 2017). Det kan också handla om att först se till att vara högpresterande och bidra till framgång för företagets affärsverksamhet och att vänta med att ”komma ut” tills kollegorna uppskattar en som person eller för ens arbetsinsats (Baker och Lucas; Corlett m.fl., 2019; Galvin-White och O’Neal, 2015; Heintz, 2012; Mattheis m.fl., 2020; Melton och Cunningham, 2014a; Rumens och Broomfield, 2012; Tindall och Waters, 2012). Det kan också handla om att lyfta aspekter av sin personlighet/sina intressen som förenar och skapar acceptans hos kollegor (Melton och Cunningham, 2014a). För transpersoner kan det också handla om att på olika sätt ge kollegor utrymme att vänja sig vid att arbeta med en transperson (Brewster m.fl., 2014). I en dansk studie, vars empiriska underlag utgörs av återkommande intervjuer med en transkvinna i ledarposition på ett företag, gestaltas hur ”det transgressiva” (det könsöverträdande och därmed politiska) skiftar beroende på kontext (Muhr m.fl., 2016). I syfte att antingen spela ner det politiska i den transgressiva kroppen, beroende på om hon befinner sig i mötet med kollegor eller i mötet med potentiella kunder, använder hon en typ av traditionell form av professionalism där hon förmedlar kompetens och kontroll med avsikt att mildra ”*the potential disruptiveness of her body*” (Muhr m.fl., 2016, s. 64).

Separera arbete och privatliv

I studierna framkommer även en mängd strategier för att slippa vara öppen och därmed lättare passa in i en heterosexuell och ciskönad organisation (Baker och Lucas, 2017; Cavalier, 2011; Corlett m.fl., 2019; Felix m.fl., 2016; Lynch och Rodell, 2018). Vid döljande av sexuell läggning vid arbetsplatser beskrivs en strategi där privatliv och arbetsliv mentalt separeras från varandra för att undvika konflikter mellan de två sfärerna. Det beskrivs vara en enklare strategi för dem som inte ser sexuell läggning som en lika stark del av sin identitet (Corlett m.fl., 2019).

3.6 Intersektionella perspektiv

Anställda hbtq-personer rapporterar sammantaget sämre arbetsvillkor, inklusive sämre behandling och sämre arbetstillfredsställelse, än anställda heterosexuella och/eller cispersoner (se till exempel Aaron och Ragusa, 2011; Björk och Wahlström, 2018; Dozier, 2015; Ferfolja och Hopkins, 2013; Nelson m.fl., 2019; Rengers m.fl., 2019). Stora enkätstudier på statliga myndigheter i USA med tydligt mångfaldsarbete och riktlinjer mot diskriminering av hbtq-personer visar att dessa resultat även gäller efter att ha kontrollerat för kön, etnicitet, arbetsposition och ålder (Cech och Pham, 2017; Cech och Rothwell, 2020). Dessa resultat för hbtq-personer är oberoende av ålder eller innehav av chefsposition. Det finns även studier som betonar den sexuella identitetens dominans i de olika samspel mellan exempelvis sexualitet, kön och etnicitet som påverkar individens erfarenheter i arbetet. En amerikansk studie visade att det inte fanns någon additiv effekt av att tillhöra flera olika minoritetsgrupper baserade på hudfärg, funktionsnedsättning, kön, sexualitet eller ålder, på upplevelsen av organisatoriska faktorer som nöjdhet med lön, organisatorisk effektivitet, utvecklingsmöjligheter och ledarskap (Salter m.fl., 2020). Samtidigt pekar de studier som beskrivs i de följande avsnitten på att samverkande faktorer som hudfärg, etnicitet, ålder och kön formar hbtq-personers utsatthet i arbetslivet. Till exempel visade en amerikansk studie där deltagarna bestod av advokater som identifierade sig som hbtq, att dessa deltagare hade en ökad risk att utsättas för diskriminering och att den risken ökade om de dessutom tillhörde en etnisk minoritet/hade mörk hudfärg och hade en funktionsnedsättning (Blanck m.fl., 2021). En amerikansk enkätstudie visade att diskriminering på arbetsmarknaden var olika för hbtq-personer beroende på deras etnicitet/hudfärg. Det var mer sannolikt att multietniska individer skulle rapportera att de upplevt diskriminering på grund av sin sexuella och/eller könsidentitet än det var för individer som var endera vita, svarta, asiatiska, latinamerikanska eller ursprungsamerikaner. Personer med latinamerikanskt ursprung rapporterade i högre grad att de var osäkra på huruvida den diskriminering de hade utsatts för motiverats av deras sexuella läggning eller könsidentitet (Kattari m.fl., 2016). En amerikansk enkätstudie visade exempelvis att transpersoner som arbetade som läkare rapporterade att de blev förtryckta, inte enbart på grund av att de var transpersoner utan även på grund av deras etnicitet, funktionsnedsättning eller klasstillhörighet. Dessa respondenter förmedlade via frisvar att de upplevt rasism eller fördomar kopplade till funktionsförmåga eller klassbakgrund (Dimant m.fl., 2019).

Intersektionella aspekter av en individs arbetsmiljö kan även påverka vilka arbetsuppgifter eller vilken grad av förtroende den anställde får. En amerikansk, kvalitativ studie visade exempelvis att sådana aspekter spelade roll för vem som kunde förespråka hbtq-frågor inom sportbranschen (Melton och Cunningham, 2014b). Studien visade bland annat att det var lättare för manliga, gifta, heterosexuella tränare att driva hbtq-frågor och få gehör, än för kvinnliga tränare, som istället riskerade att få ett negativt rykte om sig. Studier som berör och fördjupar hur sexualitet och/eller könsidentitet samspelar med

hudfärg, funktion, kön, sexualitet eller ålder presenteras nedan.

I det här avsnittet presenteras ytterligare aspekter som har framkommit om intersektionen mellan att vara hbtq-person och följande aspekter:

- 3.6.1 *Etnicitet och hudfärg*
- 3.6.2. *Kön*
- 3.6.3 *Yrkesposition, arbetsmarknadsstatus och utbildningsnivå*
- 3.6.4 *Funktionalitet*
- 3.6.5 *Ålder*

3.6.1 Etnicitet och hudfärg

I 17 studier i denna sammanställning framkommer det att, och hur, sexualitet samspekar med etnicitet och således påverkar arbetssituationen. Bland annat visade en stor återkommande europeisk enkätstudie, som omfattade 2 500 hbtq-personer i Sverige, att 40 procent av dem som tillhörde en etnisk minoritet eller hade invandrarbakgrund upplevde detta som ytterligare en orsak till att de hade blivit diskriminerade – bland annat i sitt arbete (FRA, 2020). Denna typ av resultat återkommer i flera studier, som alla är amerikanska eller kanadensiska (utom en, som är brittisk). En av dem visade att de hbtq-anställda som tillhörde etniska minoriteter hade mer negativa arbetsplatserfarenheter än de vita hbtq-anställda i studien (Cech och Rothwell, 2020). En brittisk enkätstudie av poliser som identifierade sig som hbtq visade att det är de som identifierade sig som homosexuella män samt de som identifierade sig som tillhörande en etnisk minoritet som erfor diskriminering (Jones och Williams 2016). En annan mindre enkätstudie visade att de deltagare som identifierade sig som svarta/rasifierade och hbtq uppgav större risk att bli av med jobbet om de skulle vara öppna med sin läggning (Chen m.fl., 2020). I en amerikansk, kvalitativ studie av homosexuella män tillhörande en etnisk minoritet, som alla arbetar inom högre utbildning, beskrivs upplevelser av att bli motarbetad och diskriminerad i sin karriär, samt av att vara exkluderad inom informella akademiska nätverk (Misawa, 2015). Homosexuella män tillhörande etniska minoriteter upplevde även att deras kompetens kunde bli ifrågasatt av både studenter och kollegor samt att studenter kunde ge dem negativa kursutvärderingar med hänvisning till, exempelvis deras sexuella identitet. En amerikansk enkätstudie, där cirka 24 000 transpersoner deltog, visade att vita transpersoner mötte mindre diskriminering än transpersoner av annan etnicitet (Suárez m.fl., 2020). I en stor enkätstudie av transpersoner framgick att de deltagare som identifierade sig som ickebinära, och som var svarta/rasifierade, var mer utsatta för diskriminering än ickebinära vita (Davidson och Halsall, 2016).

Hbtq-personer i åtta studier rapporterar att samspelet mellan deras sexualitet och deras etnicitet bidrar till både ett synliggörande och ett osynliggörande av dem som medarbetare. En amerikansk intervjustudie, där man intervjuat 63 homo- och heterosexuella kvinnor i byggsektorn, visade hur uppfattningar om sexuell läggning och även uppfattningar om könsuttryck, etnicitet och

kroppsstorlek, begränsade kvinnorna på olika sätt. Exempelvis var det mer sannolikt att homosexuella kvinnor som uppfattades som "en av killarna" använde slang med sexuell underton än heterosexuella kvinnor. Vita respondenter, både homo- och heterosexuella, var mer sannolika att inkorporera en mer betonad femininitet medan svarta, stora, homosexuella kvinnor var mer sannolika att betona sin kompetens i de tyngsta, smutsigaste och farligaste uppgifterna på jobbet (Denissen och Saguy, 2014). Deltagare i en amerikansk-kanadensisk kvalitativ amerikansk studie inom teknikbranschen berättade hur de upplevt en känsla av att sticka ut för mycket om man tillhörde flera minoritetsgrupper (till exempel att vara både rasifierad och queer) vilket gav en känsla av en extra utsatthet (Mattheis m.fl., 2020). I en amerikansk kvalitativ studie rapporterade respondenter att de upplevde att de blev "osynliga" för att de tillhörde dubbla minoritetskategorier (svart och homosexuell kvinna) inom en manligt dominerad bransch (sport); en "icke-existerande" kombination (Walker och Melton, 2015). Att uttrycka etnicitet, uppgav studiedeltagarna, var mer accepterat än att uttrycka sexualitet. Deltagare i studien beskrev att det var svårt att som svart, homosexuell kvinna få acceptans hos både svarta och vita heterosexuella kvinnor. Kvinnorna beskrev det som en ohållbar arbetssituation som bidrog till att de antingen slutat inom branschen eller höll på att söka sig från branschen. Vita homosexuella kvinnor rapporterade tvärtom att de upplevde ett privilegium i att "åtminstone" vara vita, jämfört med svarta homosexuella kvinnor (Walker och Melton, 2015). En brittisk kvalitativ studie pekade på liknande resultat. I studien exemplifierade en av de intervjuade, en svart homosexuell kvinna som arbetade i en manligt dominerad bransch, hur en kombination av minoritetstatusar bidrog till att skapa ett främlingskap mellan henne och vissa kollegor (Wright, 2011). Ytterligare en annan amerikansk kvalitativ studie visade att inom den manligt dominerade teknikbranschen kunde vita och asiatiska personer som identifierade sig som queer, bisexuella, homosexuella kvinnor eller pansexuella bli respekterade och accepterade genom att inte vara feminina i sitt uttryck och genom att bete sig mer passande i den manliga kulturen (Alfrey och Twine, 2017). Kvinnor i studien med motsvarande bakgrund som identifierade sig som svarta beskrev dock att det var svårare för dem att passa in och accepteras på samma sätt (Alfrey och Twine, 2017). En kvalitativ, kanadensisk studie visade hur tillhörighet till mer än en stigmatiserad social kategori resulterade i att intervjupersonerna, som alla var jurister, hade starkare känslor av utanförskap (*otherness*) på arbetsplatsen (Alkoby och Alon-Shenker, 2017). Studien visade även att en avvikande etnicitet upplevdes som ett mer centralt stigma än en avvikande sexualitet (Alkoby och Alon-Shenker, 2017). En större enkätundersökning inom federala amerikanska myndigheter visade att hbtq-personer i organisationer med högre representation av hbtq-personer upplevde mindre orättvisor. Däremot uppgav inte hbtq-personer i organisationer med större diversitet med avseende på etnisk härkomst och könsidentitet bättre arbetsvillkor än andra respondenter (Cech och Rothwell, 2020).

Intersektionen mellan bisexualitet och etnicitet/hudfärg har undersökts i mindre utsträckning. En amerikansk *mixed method*-studie som undersökt bisexuella, latinamerikanska mäns psykiska hälsa fann att denna grupp hade psy-

kiska hälsoproblem på grund av den press som de utsattes för från familj och arbete (Muñoz-Laboy m.fl., 2015). Studien visade att det fokus som i denna kontext fanns på bland annat familjebildning och försörjning kunde leda till en internaliserad stress som tog sig uttryck i form av ångest och depression. Vidare riskerade denna grupp att erhålla mindre hjälp för psykiska problem (Muñoz-Laboy m.fl., 2015).

Samverkan mellan sexualitet och etnicitet blir även synlig när man tittar på löner. En amerikansk registerstudie visade att etnicitet var en starkt bidragande faktor till ojämna lönenivåer bland de homo- och bisexuella männen och kvinnorna i studien (Douglas och Steinberger, 2015). I studien framkom att vita och asiatiska homosexuella män tjänade mindre än heterosexuella, vita och asiatiska män. Svarta och latinamerikanska homosexuella män tjänade dock mer än heterosexuella, svarta och latinamerikanska heterosexuella män. Homosexuella kvinnor tjänade mer än heterosexuella kvinnor, oavsett etnisk tillhörighet. Dessutom fanns en lönefördel för vita, homosexuella kvinnor över homosexuella kvinnor tillhörande etniska minoriteter (Douglas och Steinberger, 2015).

Studierna i detta avsnitt pekar på att sexuell läggning och könsidentitet samspelar med etnicitet och/eller hudfärg. Hur hbtq-personer upplever och utsätts för diskriminering med koppling till både sexualitet och etnicitet behöver dock studeras i en svensk kontext, då det finns ytterst lite framarbetat material vad gäller detta komplexa samband.

3.6.2 Kön

Frågan om kön och hur det samspelar med sexualitet i hbtq-personers arbetsmiljö behandlas i denna sammanställning i 17 studier. En kvantitativ studie som undersökt sexism och heterosexism på arbetsplatser belägna på den amerikanska landsbygden, som i studien beskrivs som konservativ, visade att trakasserier sprungna ur heterosexism var sällsynta i frånvaron av könstrakasserier (Rabelo och Cortina, 2014). Deltagarna rapporterade i enlighet med detta att de upplevt trakasserier baserade på både deras kön och sexualitet, snarare än enbart kön eller sexualitet. En amerikansk studie om hbtq-personer i militären visade att hbtq-kvinnorna rapporterade högre andel sexuella trakasserier än hbtq-männen (Gurung m.fl., 2018). En kanadensisk enkätstudie visade exempelvis att lönenivåskillnader var hierarkiskt fördelade: De heterosexuella männen i studien tjänade mest, följda av homosexuella män, därefter homosexuella kvinnor, och minst tjänade heterosexuella kvinnor. Kön var därmed den främsta stratifierande arbetsmarknadsprincipen; ”*When gay men and lesbians make decisions, whether by choice or constraint, they are made within a gendered institutional framework that places value on masculinity*” (Waite och Denier, 2015, s. 581). En schweizisk studie visade på ett liknande samspel. I studien framkom att könsskillnader var betydande i upplevd arbetsplatsdiskriminering, då kvinnliga medarbetare rapporterade mer diskriminering än män (Lloren och Parini, 2017). Många av deltagarna i en brittisk kvalitativ studie om homosexuella kvinnor i ledande positioner menade att det faktum att de är kvinnor har haft

större betydelse för den diskriminering de har utsatts för, än det faktum att de är homosexuella. Samspelet mellan kön och sexuell läggning var dock också något som återkom i många av kvinnornas berättelser (Fielden och Jepsens, 2016). Två kvalitativa amerikanska studier visade på liknade resultat (Galvin-White och O'Neal, 2015; Helens-Hart, 2017) och många av kvinnorna i både de brittiska och de amerikanska studierna hade svårt att avgöra om deras erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen hade sin grund i könstillhörighet eller sexualitet. I en australiensisk kvalitativ studie beskrev yngre homosexuella kvinnor hur de upplevde att homosexuella män hade högre status än de själva hade (Willis, 2010). Andra perspektiv som lyfts handlar om att arbeta i en organisation där många homo- och bisexuella individer är anställda, men där majoriteten är homosexuella män, kan medföra ett klimat som upplevs som sexistiskt av homosexuella kvinnor. En enkätstudie av homo- och bisexuella juridiklärare vid amerikanska universitet visade å andra sidan att homosexuella kvinnor inte kände sig mer utsatta för fientligt beteende vid arbetsplatsen (till exempel mikroaggressioner) än heterosexuella juridiklärare, samt att de homosexuella kvinnorna dessutom inte blev lika negativt påverkade av fientligt och diskriminerande beteende av kollegor som heterosexuella kvinnor (Zürbrugg och Miner, 2016). En amerikansk kvalitativ studie av universitetsanställda visade å andra sidan att de homosexuella männen i betydligt högre grad hade negativa upplevelser av fördomar och diskriminering på sin arbetsplats än de homosexuella kvinnorna i studien (Dozier, 2015). Det beskrivs bero på att homosexuella kvinnor upplevs som mindre hotande och i mindre grad normbrytande än homosexuella män. I en svensk enkätstudie inom Försvarsmakten angav särskilt kvinnor att stödet från kollegor var lågt när man upplevde kränkning på grund av sexuell läggning (Eriksson-Zetterquist m.fl., 2011). Det organisatoriska stödet vid kränkning på grund av sexuell läggning angavs däremot i studien vara lågt för både kvinnor och män (Eriksson-Zetterquist och Solli, 2016).

Den intersektionella aspekten av hbtq-personers arbetsmiljö aktualiseras även i studier som fokuserats på karriärprogression. Framför allt är det kvinnliga hbtq-personers karriärer som då synliggörs. I en enkätstudie av amerikanska poliskvinnors erfarenheter av karriärvägledning i arbetet framträder en bild som visar hur homosexuella och bisexuella kvinnor erhöll en lägre andel sådan vägledning än sina heterosexuella, kvinnliga kollegor (Barrat, Bergman och Thompson, 2014). Studien visade även hur homosexuella och bisexuella kvinnor gynnades av ett könsuttryck präglat av både maskulina och feminina drag – i motsats till heterosexuella kvinnor som på arbetet gynnades av ett könsuttryck som inte var könat på samma sätt. En enkätstudie genomförd i USA fann att en majoritet av de 241 homo- och bisexuella personer som deltog i studien har erfarit andra karriärhinder än sådana som anses relaterade till deras sexuella läggning (Parnell, Lease och Green, 2012). Trots att andra karriärhinder dominerat dessa respondenters förflutna så var dock andelen som förväntade sig att möta karriärhinder baserade på deras sexuella läggning hög. Homosexuella och bisexuella kvinnor förväntade sig fler karriärhinder på grund av deras sexuella läggning än med grund i deras könstillhörighet. Denna studie visade även att det var betydligt mer troligt att de homosexuella

och bisexuella kvinnorna i studien hade mött, samt förväntade sig, att möta karriärhinder baserat på deras kön än de homosexuella männen i studien. En annan studie som intervjuat homosexuella kvinnor visade hur personliga egenskaper ansågs påverka karriären mer än sexuell läggning (Fielden och Jepson, 2016).

Utsatthet för diskriminering eller trakasserier, uteslutning och utsatthet för mikroaggressioner grundas inte endast i biologiskt kön utan har till stor del med könsuttryck att göra. I en amerikansk intervjustudie rapporterade homosexuella kvinnor som identifierade sig som maskulina att de passar bättre in på mansdominerade arbetsplatser än normativt feminina kvinnor (Dozier, 2017). I en amerikansk kvalitativ studie beskrev heterosexuella feminina kvinnor hur de hade utsatts för mikroaggressioner som hbtq-personer med mindre feminina uttryck inte utsattes för på samma sätt (Alfrey och Twine, 2017). En annan amerikanska kvalitativ studie från Dozier, som arbetat med samma empiri som i sin artikel från 2017, har liknande resultat: att personer som inte är feminina i sitt uttryck har lättare att passa in i manligt könade yrken (Dozier, 2019). Samma studie visade att personer från etniska minoriteter, som hade arbetarklassbakgrund och uppfattades som kvinnor men inte uppträdde feminint, ofta blev sexualiserade på arbetet. Hos de utsatta individerna i studien uppstod ofta en rädsla för att relationen med dem som sexualiserade dem (en kund eller kollega) kan hota deras arbete. En kvalitativ brittisk studie om kvinnor som arbetar inom byggbranschen visade dock att medan de heterosexuella kvinnorna utsattes för sexuella trakasserier, så utsattes de homosexuella kvinnorna i studien istället för mobbning och trakasserier för att de inte konformerade till heterosexuell femininitet i sina interaktioner med manliga kollegor (Wright, 2011; 2013). En amerikansk enkätstudie av transpersoner visade att transkvinnorna i studien var mer utsatta för diskriminering än transmännen och de ickebinära (Davidson och Halsall, 2016). De hade i högre grad förlorat arbetsuppgifter eller sin anställning för att de var transpersoner. Å andra sidan finns också en amerikansk kvalitativ studie som lyfter att transmännen i studien var mindre synliga och hade lägre status än transkvinnor (Dispenza m.fl., 2012).

Erfarenheter av diskriminering/trakasserier/uteslutning/mikroaggressioner som ickebinär framkommer implicit i dessa studier som hanterar könsuttryck. Det finns dock inga studier som särskilt fokuserar ickebinäras arbetsmiljö/situation.

Sammanfattningsvis tyder studierna på att homosexuella och bisexuella cis-kvinnor samt transkvinnor är mer utsatta för risker för trakasserier och diskriminering. För homo- och bisexuella kvinnor är det ibland svårt att särskilja om utsattheten beror på deras kön eller sexuell läggning.

3.6.3 Yrkesposition, arbetsmarknadsstatus och utbildningsnivå

Tio studier i sammanställningen tittar särskilt på hur positionen på arbetsmarknaden (till exempel att ha ett arbetarklassyrke) inverkar på hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. De visar, både implicit och

explicit, att yrkesposition, arbetsmarknadsstatus och utbildningsnivå har betydelse. Till exempel indikerar en svensk studie att deltagande hbtq-personer som hade universitetsutbildning var mindre utsatta för mikroaggressioner på arbetet (Björk och Wahlström, 2018). I en amerikansk enkätstudie rapporterade de som klassificeras som arbetarklass mer stigmatisering på arbetet än övriga (Gates och Mitchell, 2013). En kvalitativ brittisk studie visade att företag som aktivt arbetar med att vara inkluderande mot sexuella minoriteter bidrog till god arbetsmiljö för dem som arbetade vid huvudkontoret, men företagets policyer inte nådde ut överallt i organisationen. Homosexuella kvinnor med lägre utbildning vid manligt dominerade arbetsplatser som jobbade ”längre ifrån” huvudkontoret berättade att de var utsatta för trakasserier och diskriminering. Inkluderingsarbetet nådde med andra ord inte hela vägen ut i företaget, och särskilt inte på manligt dominerade arbetsplatser som kännetecknas av machokultur (Wright, 2011). Vidare visade en amerikansk *mixed method*-studie att positionen på arbetsmarknaden hade betydelse för den sexuella hälsan bland de bisexuella latinamerikaner i New York som deltog i studien (Muños-Laboy m.fl., 2014). En amerikansk enkätstudie, där cirka 24 000 transpersoner deltagit, visade att social klass (mätt utifrån inkomst och utbildning) och etnicitet var riskfaktorer för diskriminering bland transkvinnor (Suárez m.fl., 2020). Transkvinnor med låg inkomst och kvinnor med lägre utbildningsfärdigheter (*educational attainment*) riskerade i högre grad att diskrimineras än välutbildade och höginkomsttagande transkvinnor. För transmän var bilden dock mer nyanserad; medan högre utbildning reducerade risken för diskriminering hade högre inkomst inte samma effekt. Detta kan, enligt författarna, bero på att det finns en svagare länk mellan utbildning och inkomst i mansdominerade yrken.

I kvalitativa studier beskriver hbtq-personer att de tvingas välja, men också ibland aktivt väljer, yrken som är lågavlönade och lågstatus på grund av att de tillhör en sexuell minoritet; dels på grund av att hbtq-personer utsätts för arbetsmarknadsdiskriminering, och delvis eftersom man som hbtq-person tenderar att söka sig bort från mer välbetalda arbete på machoorienterade arbetsplatser (Brickner och Dalton, 2017; Lewis och Mills, 2016). I en kanadensisk studie belyses hur unga hbtq-personer som arbetade på kafé i Kanada rapporterade att hbtq-personer kan ha svårt att få andra jobb än de med lägst lön och status, exempelvis kaféarbete (Brickner och Dalton, 2017). Intervjupersoner som identifierade sig som hbtq beskrev också upplevelser att cismanlig kafépersonal favoriserades, vilket kan tolkas som att det existerade en hierarki på arbetsplatsen där hbtq-personer hamnade längre ner i rangordningen (Brickner och Dalton, 2017).

Att hbtq-personer tvingas välja lågavlönade och lågstatusarbeten belystes vidare i en kvalitativ amerikansk-kanadensisk studie av homosexuella män, som beskrev hur de homosexuella männen utan högre utbildning sökte sig bort från mer välbetalda industrijobb eftersom det upplevdes som en homofob miljö (Lewis och Mills, 2016). Istället sökte de sig till kafé- och restaurangjobb som enligt deltagarna utgör en mindre homofob miljö. Dessa miljöer är dock lågavlönade och har begränsade karriärmöjligheter. Det bidrar, enligt Brickner

och Dalton, till att hbtq-personer ofta tvingas stå ut med dåliga arbetsförhållanden och en homo- och/eller transfobisk miljö om man vill arbeta i mer höglönlade branscher (Brickner och Dalton, 2017). Författarna beskriver hur initiativ till att organisera sig fackligt inom caféverksamheter drivs/leds av hbtq-personer som en följd av deras drivkrafter att förbättra arbetsvillkoren.

En position högt upp i arbetsplatshierarkin kan däremot ge fördelar som förenklar situationen för hbtq-personer. En kanadensisk studie visade hur man som queer chef kan ha mer okomplicerade relationer till underställda än gentemot dem med samma position (Chang och Bowring, 2017). En brittisk kvalitativ studie av homosexuella kvinnliga toppchefer visade att de kände sig friare att "komma ut" med sin sexuella identitet när de hade uppnått en hög position. Det gav dem en maktposition inom organisationen, vilket gjorde det mindre riskabelt för dem att vara öppna om sin läggning (Heintz, 2012). De beskrev att manliga kollegor snarare kunde se det som en fördel att de var homosexuella, och att de dilemma som fanns kopplade till chefsrollen oftast snarare kunde kopplas till deras könstillhörighet (att vara kvinna) snarare än deras homosexualitet. I en kvalitativ studie beskrev homosexuella universitetsanställda att deras arbetstillfredsställelse kunde kopplas till att de var i en privilegierad social position, vita homosexuella personer upplevdes inte sticka ut på arbetsplatsen och de kunde smälta in i en medelklassmiljö genom sin livsstil som exempelvis kan inkludera partner och barn (Dozier, 2015). Fokus låg därmed på det arbete de utförde och inte på dem som normbrytande personer.

Det är dock värt att nämna att en schweizisk studie delvis motsäger betydelsen av yrkesposition för hbtq-personer; i studien framkom att arbetsplatspositionen bland deltagarna i studien inte påverkade förekomsten av diskriminering, men att det däremot påverkade hbtq-personernas psykiska hälsa (Lloren och Parini, 2017).

Sammantaget visar studier på att yrkesposition och utbildningsbakgrund kan ha betydelse för hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. I kvalitativa studier beskriver vissa hbtq-personer att de delvis tenderar att själva välja lågstatusyrken eftersom de uppfattas som mer hbtq-vänliga; men inte minst existerar samtidigt en arbetsmarknadsdiskriminering som gör att hbtq-personer, särskilt de med lägre utbildning, inte alltid har möjlighet att välja yrken eller arbetsplatser med lägre grad av diskriminering.

3.6.4 Funktionalitet

Få studier, endast två, behandlar hbtq-personer med funktionsnedsättningar. I en kvantitativ studie av personal på ett australiensiskt universitet framgick att de hbtq-personer i studien som hade funktionsnedsättningar i högre grad upplevde rädsla för heterosexism (Brady m.fl., 2020). I en kanadensisk enkätstudie visades att de transpersoner som deltog och som också hade en funktionsnedsättning eller tillhörde en synlig minoritet upplevde mer trakasserier och diskriminering än de transpersoner som tillhörde normpositionerna (Waite, 2020).

3.6.5 Ålder

Ålderns betydelse för hbtq-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö diskuteras i 13 studier. En amerikansk enkätstudie visade att äldre homosexuella kvinnor har erfårit homofobi, heterosexism och ålderism i flera olika kontexter; däribland på arbetsplatsen, där deltagarna även rapporterade att frekvent diskriminering baserad på sexuell läggning (Averett m.fl., 2012). En australiensisk-brittisk studie visade att de äldre hbtq-personerna i studien kände att de kunde vara sig själva och brydde sig mindre om vad andra tyckte. Dessa resultat gällde särskilt vid hbtq-vänliga arbetsplatser och vid arbetsplatser där det värdesätts att vara annorlunda och komma med andra perspektiv (Riach m.fl., 2014). En österrikisk enkätstudie bland 1 177 hbtq-personer visade bland annat att det var mer sannolikt att medelålders anställda och de som varit anställda i minst 10 år på en arbetsplats var öppna med sin sexualitet på arbetet, än andra grupper (Markovic m.fl., 2022). En schweizisk enkätstudie visade å andra sidan att äldre anställda hade utsatts för verbal diskriminering i större utsträckning än yngre (Lloren och Parini, 2017). Att notera är dock att studierna är för få och har för litet underlag för att kunna dra generella slutsatser om ålderns betydelse för diskriminering. De som finns visar något spridda resultat. En kvalitativ studie inom amerikansk polis visade hur de äldre homosexuella i studien hade mer negativa erfarenheter och stressrelaterade upplevelser kopplade till diskriminering och trakasserier, medan de yngre homosexuella i studien upplevde mindre grad av diskriminering och mer stöd på sin arbetsplats. De resultaten ska, enligt studiens slutsatser, förstås i kontexten av att de äldre har arbetat inom militären under en tid då det inte har varit tillåtet för anställda att vara homosexuell. Detta har de yngre inte upplevt. Dessutom har samhällsopinionen i USA också ändrats till mer positiv inställning gentemot homosexuella (Van Gilder, 2019). Vidare visar kvalitativa studier att yngre homo- och bisexuella upplever det som lättare och mer självklart att ”komma ut” än de äldre homo- och bisexuella gör (Willis, 2010; Wright, 2011). I en kvalitativ kanadensisk studie beskrev yngre homosexuella män att det hade varit mer självklart att vara öppen med sin sexuella identitet under hela sitt yrkesliv, medan det för de äldre har varit en mer gradvis process där de i större utsträckning blivit öppna som äldre (Wicks, 2017). Dessa resultat redovisades även från en amerikansk kvantitativ studie där yngre homo- och bisexuella var öppna om sin läggning i större utsträckning än äldre (Yoder och Matthei, 2016). Men studier visar också att låg ålder och begränsad arbetslivserfarenhet även kan ha mer begränsande och negativ påverkan. En amerikansk studie visade också att förekomsten av heterosexism bidrog till utbrändhet bland yngre i större utsträckning än bland äldre hbtq-personer (Viehl m.fl., 2017). Vidare visade en brittisk, kvalitativ studie att de homosexuella män, samtliga mellan 50 och 65 år, som hade en ledarposition i sin organisation, förhandlade och praktiserade maskulinitet både genom att reproducera den heteronormativa ordningen på arbetsplatsen och/eller genom att agera för en förändring av heteronormen stereotypisering (Ozturk, Rumens och Tatli, 2020). Studien visade även hur männens ålder påverkade hur dessa män praktiserade maskulinitet som en strategi för att förhindra negativ åldersrelaterad diskriminering.

Andra perspektiv kopplade till ålder som framkom i en brittisk kvalitativ studie var att yngre homosexuella män upplevde det som lättare att utveckla vänskapsrelationer på arbetsplatsen med heterosexuella män än äldre gjorde (Rumens, 2018). Men även äldre homosexuella män kunde beskriva att det var enklare för dem idag att ha vänskapsrelationer på arbetsplatsen med heterosexuella män än när de var yngre. Detta kan kopplas till ett mer generellt accepterande samhällsklimat. Resultaten speglar över lag att en arbetsplats kan upplevas som olika beroende på normer och perspektiv kopplade till ålder, men också beroende på förändrade normer och lagar både i samhället och på arbetsplatsen, vilket kan påverka äldre homo- och bisexuellas personers attityd och rädslor kopplade till att ”komma ut”. Å andra sidan behöver det inte vara lättare för yngre att ”komma ut” på arbetsplatsen. I den australiensiska studie som omnämns ovan skildras bland annat även unga homo- och bisexuella upplevelser av att ”komma ut” på arbetsplatsen om de samtidigt är i en process att ”komma ut” till familj och vänner. Detta upplevs, enligt intervju-personerna, som ett stort och inte helt självklart steg (Willis, 2011).

Utifrån de studier som har presenterats är det svårt att dra slutsatser om ålderns betydelse för hbtq-personers arbetsmiljö. Men studier ger en viss indikation på att förändrade samhällsnormer och lagstiftningar kanske bidrar till en bättre arbetsmiljö för yngre hbtq-personer.

3.7 Samspel med samhällsperspektiv

Det finns 24 studier i sammanställningen som visar hur olika samhällskontexter samspelar med hbtq-personers upplevelser och hantering av arbetsmiljö. Noterbart är att dessa studier främst inkluderar homosexuella eller hbtq-personer som grupp. Flera studier visar på betydelsen av var arbetsplatsen ligger geografiskt (se till exempel Dozier, 2015; Everly och Schwarz, 2015; Melton och Cunningham, 2014b). En studie med skolpsykologer som identifierade sig som hbtq visade att de som var psykologer i större eller medelstora städer i USA i större utsträckning kände att deras rättigheter var skyddade genom lagar och riktlinjer (Chen m.fl., 2020). Andra studier visar att hbtq-personer i USA oftare sökte jobb i större städer/mindre konservativa regioner (Connell, 2012) inklusive regioner som kommit längre i lagstiftning mot diskriminering (Lewis och Mills, 2016). Vidare visar studier också på en vilja bland homosexuella att byta arbetsplats till en större stad eller region där det finns större möjligheter att bygga nätverk med andra homosexuella (Lewis och Mills, 2016; Reinert och Yakaboski, 2019). En studie visade vidare att upplevelser av att arbeta på en hbtq-vänlig vårdarbetsplats samspelade med både:

- typ av arbetsplats (till exempel om det var ett religiöst sjukhus eller inte)
- storlek på staden där arbetsplatsen låg (Eliason m.fl., 2011a)
- i vilken region i USA arbetsplatsen låg (Connell, 2012; Eliason m.fl., 2011a).

En enkätstudie från Tyskland visade liknande resultat där de homosexuella som levde i delstater med mer konservativt politiskt styre i mindre utsträck-

ning var öppna på med sin sexuella läggning på sin arbetsplats (Götz och Blanz, 2020). En amerikansk enkätstudie med chefsjuksköterskor vid sjukhus visade också att chefernas benägenhet att arbeta för en inkluderande arbetsplats påverkades av i vilken region i USA sjukhuset låg, samt om det låg i ett urbant område eller inte (Klotzbaugh och Spencer, 2015). En brittisk *mixed method*-studie jämförde homo- och bisexuella lärare som arbetade i landsbygdsområden respektive urbana områden. Resultaten visade att de som arbetade i landsbygdsområden i mindre utsträckning kände att det var möjligt att vara öppen om sin sexuella identitet på skolan, att de oftare kände att deras privata och professionella identiteter inte var kompatibla, samt att detta bidrog till lägre självkänsla, depression och ångest (Lee, 2019). En brittisk enkätstudie visade att homo- och bisexuella immigranter var mer benägna att genomgå kulturell ackulturation, det vill säga en integrering av sina egna kulturella värderingar i relation med värdlandets (Foroudi m.fl., 2020). I studien nämns att detta kan ha att göra med att homo- och bisexuella immigranter i en del fall hade lämnat mindre toleranta samhällen och att det därmed var lättare för dem att anpassa sig till och vara nöjda med den förmodade mer toleranta arbetsmiljö som fanns i Storbritannien.

En australiensisk studie visade att de deltagande hbtq-lärarnas positiva upplevelser av arbetsmiljö samspelade med att deras skola låg i ett mer heterogent sociokulturellt område där skolor också i större utsträckning arbetade med mångfaldsfrågor (Ferfolja och Hopkins, 2013). En nederländsk studie visade att arbete på en mångkulturell arbetsplats i Amsterdam, som studiedeltagarna själva ansåg vara en stad med en generellt öppen syn mot hbtq, underlättade för deltagarna att vara sig själva/bli accepterade (Rengers m.fl., 2019).

Sju studier har inkluderat hur trender och förändringar i övriga samhället påverkar arbetsplatsens hantering av hbtq-frågor. En kanadensisk studie visade bland annat på hur ett fackligt engagemang för hbtq-frågor på arbetsplatser påverkades av de frågor som drevs inom hbtq-rörelser i övriga samhället i en kanadensisk stad (Brickner och Dalton, 2017). En kvalitativ studie genomförd i Italien visade att fackförbund kunde fungera som, vad författarna kallar det, ”institutionella entreprenörer”. I korthet betyder det att fackförbund kan arbeta för en samhällelig integrering av hbtq-personer i olika företag och även att adressera diskriminering gentemot hbtq-personer (Pulcher m.fl., 2019). Studier inom offentlig sektor i Storbritannien visade att förändringar i nationell styrning och ny lagstiftning kring diskriminering påverkade fackföreningars arbete med policy-implementering såväl som enskilda homo- och bisexuellas personers självförtroende att ”komma ut” på arbetsplatsen, till exempel i samband med att samkönade partnerskap normaliseras genom lagsstiftning (Colgan och Wright, 2011; Colgan, 2011). En av studierna visade att den nya lagen om diskriminering också påverkade homo- och bisexuella att känna att de skulle anmäla vid eventuell diskriminering (Colgan och Wright, 2011). Kvalitativa studier från Storbritannien och USA pekade på att lagändringar kan bidra både till att företag väljer att satsa på hbtq-frågor (Colgan, 2011) och bidra till en bättre arbetsmiljö (Wooton m.fl., 2019). En amerikansk kvalitativ studie av homo- och bisexuella kvinnor visade till exempel hur

nya lagar som tillät samkönade äktenskap också spelade roll för upplevelser av arbetsmiljön (Wooton m.fl., 2019). Kvinnorna i studien beskrev hur de efter att de nya lagarna rätt i kraft kände sig tryggare med att ”komma ut” på arbetsplatsen och att de också upplevde en ökad tolerans och positivt bemötande från kollegor. Samtidigt var det inte alla deltagare i studien som upplevde en positiv förändring och vissa beskrev hur mikroaggressioner och heterosexism fortlever och att den amerikanska företagskontexten generellt var ogynnsam mot sexuella minoritetsgrupper. Dock redogjorde vissa deltagare att lagstiftningen hjälpte dem att lägga problemet på heterosexistiska individer – det är de som har problematiska åsikter som går emot lagstiftningen. Studien pekade på komplexiteten i ett samhälle där en lagstiftning kan påverka arbetsplatsklimatet, men att ett generellt nationellt klimat också samspelade och gjorde att en ändring i lagstiftning inte påverkade klimatet i alla arbetsplatskontexter, särskilt inte när annan nationell lagstiftning inte motverkar diskriminering av sexuella minoriteter på arbetsplatsen (Wooton m.fl., 2019). En stor, amerikansk enkätstudie med longitudinell design visade att gifta homosexuella män och kvinnor var anställda och hade en högskoleutbildning i större utsträckning än deras ogifta motsvarigheter, vilket dock kan vara en konsekvens av att lagändringen kring samkönade äktenskap föranledde att privata arbetsgivare nu måste erbjuda samkönade partners vårdförsäkring (Elwood m.fl., 2020). I Storbritannien har regeringen utvecklat en guide som syftar till att arbetsgivare ska leva upp till lagens krav och bidra till att medvetenhet, förståelse och stödstrukturer för transpersoner skapas. Här ingår även stöd under transitionsprocessen. I en kvantitativ studie av hur transpersoner uppfattade guiden konstaterades att få av dem kände till den, men att det stärkte deras självförtroende att se att en sådan guide tagits fram (Bozani m.fl., 2020). Samtidigt trodde de inte att den skulle göra att de behandlades bättre på jobbet eller att den minskade risken för diskriminering vid anställning.

Bara fyra studier har jämfört aspekter av arbetsmiljö mellan olika nationella kontexter. En brittisk studie av fem globala företag som satsar på att vara inkluderande arbetsplatser har utmaningar utifrån olika nationella kontexter där, till exempel att företaget verkar i ett land där homosexualitet är olagligt och att särskilt träning behövs för hur hantera mångfaldhetsfrågor i olika kulturella och nationella kontexter (Colgan, 2011). En studie genomförd med deltagare från USA och Kanada visade att homosexuella mentorer för homosexuella adepter, det vill säga seniora medarbetare som stöttar juniora medarbetare i deras karriärutveckling, agerade på olika sätt vid organisatorisk heterosexism. Resultaten tyder på att den kanadensiska kontexten verkade skapa förutsättningar för mentorerna att ge sina adepter bättre psykosocialt stöd (Church, 2012b). En kvalitativ intervjustudie analyserade homo- och bisexuellas upplevelser av att vara öppna eller dölja sin sexuella identitet på arbetsplatser i Spanien och Ecuador för att jämföra upplevelser i länder med olika lagstiftningar och kulturella kontexter (Corlett m.fl., 2019). I Spanien har sexuella minoriteter ett starkare skydd i diskrimineringslagstiftning. Båda länderna är präglade av religion, men religiösa uppfattningar spelar en större roll för arbetsplatskulturen i Ecuador. Studien visade att de intervjuade i Spanien upplevde att det var ett mer organisatoriskt stödjande klimat för att

”komma ut” och att de intervjuade från Spanien i högre utsträckning använde sig av strategier där de normaliserade sin sexuella läggning på arbetsplatsen, det vill säga lägger fram det som en av flera egenskaper de har medan intervjuade från Ecuador använde sig av strategier som innebar att de betonade att de genom sin sexuella läggning skilde sig från andra. Även om det fanns intervjuade i båda länder som inte var öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen så var det enbart intervjuade från Ecuador som använde sig av strategier där de låtsades vara heterosexuella. Vidare var det enbart spanska deltagare som uttryckte det som en lätnad att ”komma ut” på arbetsplatsen, vilket kan kopplas till det stöd och bemötande som erhålls, eller inte, vid arbetsplatser i de två länderna (Corlett m.fl., 2019). En amerikansk enkätstudie med transpersoner visade ett samband mellan förekomsten av lagstiftat skydd mot diskriminering, att vara överkvalificerad för sitt arbete och individens arbetstillfredsställelse och upplevda meningsfullhet i arbetet (Tebbe, Allan och Bell, 2019). Bland de transpersoner som deltog i studien och som arbetade i en region som saknade antidiskrimineringslagstiftning fanns ett samband med överkvalifikation och lägre arbetstillfredsställelse, medan det för de transpersoner som arbetade under lagskydd, men som upplevde sig vara överkvalificerade för sitt arbete, inte fanns några emotionella konsekvenser. Studien visade därmed att lagstiftat skydd mot diskriminering verkade som en buffert mot låg arbetstillfredsställelse för deltagarna i studien (Tebbe, Allan och Bell, 2019). Vidare visade studien att *victimization*, en stigmabaserad stress som en konsekvens av verbala trakasserier och sexuella/fysiska övergrepp, framför allt påverkade transpersonernas arbetsvilja negativt, om de arbetade i en region som saknade lagstiftat skydd mot diskriminering; samt att upplevd social status på arbetsplatsen – var man upplever att man befinner sig statusmässigt på en 10-gradig skala – hade ett tydligt samband med närvaron eller frånvaron av lagstiftat skydd mot diskriminering. På en plats med lagstiftat skydd mot diskriminering upplevde fler transpersoner att de hade högre social status (Tebbe, Allan och Bell, 2019).

Slutligen visade en svensk studie hur attityder gentemot homosexuella bland allmänheten påverkade homosexuella personers anställningsstatus och lön. Hammarstedt och medarbetare visade i en kvantitativ undersökning av enkäter och registerdata att anställningsstatus (*relative employment*) och lön för homosexuella män påverkades negativt av allmänhetens attityder gentemot homosexuella (Hammarstedt m.fl., 2015). Resultaten visade också att allmänhetens attityder gentemot homosexuella påverkade homosexuella kvinnors (relativa) anställningsstatus, dock inte deras (relativa) lön.

Sammantaget tyder resultaten på att utvecklingen av en inkluderande och positiv arbetsmiljö för hbtq-personer påverkas positivt av utvidgad lagstiftning mot diskriminering och ökade generella positiva attityder i samhället.

4 Diskussion

Här diskuteras sammanställningens resultat under:

- 4.1 Resultatdiskussion
- 4.2 Metoddiskussion

4.1 Resultatdiskussion

Kunskapssammanställningens övergripande syfte var att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Mer specifikt syftade den till att kartlägga forskning om:

- riskfaktorer
- friskfaktorer
- skillnader och beröringspunkter i arbetsmiljösituationer för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera
- vad som kännetecknar en inkluderande arbetsplats, det vill säga en arbetsmiljö som hbtq-personer själva upplever som god.

Resultaten pekade på att homosexuella inte alltid har en sämre arbetsmiljö än heterosexuella individer men att det finns specifika riskfaktorer i deras arbetsmiljö. Resultaten visar att många hbtq-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer upplever diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner eller andra negativa arbetsmiljöfaktorer. Även svenska studier pekar på att positiva och negativa arbetsmiljöfaktorer kan förekomma parallellt (Björk och Wahlström, 2018; Eriksson-Zetterquist och Solli 2016; Eriksson-Zetterquist m.fl., 2011; Ohlström, 2017; Rennstam, 2021; Rennstam och Sullivan, 2016). Resultaten från internationella studier tyder på att personer med transefarenhet kan uppleva en sämre arbetsmiljö än andra som identifierar sig som hbtq, inklusive en högre risk att utsättas för diskriminering (se till exempel Kattrari m.fl., 2016). Liknande resultat visades också i en svensk studie som inkluderar transpersoner (Björk och Wahlström, 2018), dock finns i övrigt få svenska studier om just transpersoners arbetsmiljö. I studien som genomfördes som del av regeringsuppdraget om att kartlägga transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö, beskrev en majoritet av de 105 deltagarna erfarenheter av att bli utsatta för mikroaggressioner. Några beskrev erfarenheter av trakasserier, i det värsta fallet dödshot, eller stor rädsla för vad konsekvenserna skulle kunna vara om de skulle vara öppna med sina transefarenheter. Samtidigt visade studien att många personer med transefarenhet som deltog i studien, parallellt med negativa upplevelser, också hade positiva arbetsmiljöerfarenheter med till exempel högt upplevt stöd från chefer och kollegor.

Resultaten från kunskapssammanställningen visar vidare att bisexuella ofta upplever en sämre arbetsmiljösituation, och i högre grad rapporterar att de har utsatts för mobbning och diskriminering, än homosexuella och heterosexuella cispersoner (se till exempel Hoel m.fl., 2017). Dock är det osäkert om resultat om bisexuellas arbetsmiljösituation går att generalisera till en svensk kontext, då kunskapssammanställningen inte innehåller någon svensk studie som specifikt fokuserats på bisexuellas arbetsmiljö. Det går heller inte att dra några slutsatser i den här översikten kring arbetsmiljösituationen för de som identifierar sig som queera, eftersom för få studier analyserar deras arbetsmiljöupplevelser (till exempel, se Kyron m.fl., 2021).

I diskussionen nedan diskuteras först de olika riskfaktorer som har framkommit i kunskapssammanställningen, inklusive övergripande skillnader i riskfaktorer mellan homosexuella, bisexuella och transpersoner som framkommit i de inkluderade studierna (4.1.1 *Riskfaktorer i hbtq-personers arbetsmiljö*). Därefter diskuteras kännetecknen för en inkluderande arbetsplats, inklusive hbtq-personers upplevelser av olika riskfaktorer (4.1.2 *Upplevelser av en inkluderande arbetsplats*). I samma avsnitt avhandlas även specifika aspekter av hur man kan skapa en inkluderande arbetsplats för transpersoner och bisexuella, då kunskapssammanställningen inkluderat studier med specifika resultat om dessa gruppers arbetsmiljö. Sist i resultatdiskussionen kommer ett avsnitt om saknad kunskap (4.1.3 *Kunskapsluckor*).

4.1.1 Riskfaktorer i hbtq-personers arbetsmiljö

Resultaten från kunskapssammanställningen pekar på att ett heteronormativt klimat inverkar negativt på hbtq-personers arbetsmiljö. I ett heteronormativt klimat tas heterosexualitet för given och bidrar till att andra sexuella läggningar, exempelvis homo- och bisexualitet, ses som avvikande (Rosenberg, 2002). Heteronormativitet inkluderar också en förväntan om att kvinnor och män ska bete sig på ett visst sätt och innefattar även förväntan om ett visst kronologiskt livsförlopp (Ambjörnsson och Jönsson, 2010). Kunskapssammanställningen pekar på att ett heteronormativt arbetsklimat utgör en riskfaktor i hbtq-personers arbetsmiljö genom att osynliggöra hbtq-frågor och skapa en osäkerhet bland anställda hbtq-personer om andras uppfattningar om hbtq-personer (Aaron och Ragusa, 2011; Compton, 2016; Compton och Dougherty, 2017; Dozier, 2015; 2017; Gray, 2013; Willis, 2011). Det kan bidra till att de i mindre utsträckning är öppna med sin sexuella läggning eller könsidentitet, av rädsla för hur andra ska reagera (Gray, 2013; Lewis och Mills, 2016; Mattheis m.fl., 2020; Tindall och Waters, 2012; Willis, 2011). Att inte vara öppen kan i sin tur bidra till lägre grad av upplevd gemenskap med kollegor (Björk och Wahlström, 2018; Galvin-White och O’Neal, 2015; Stenger och Roulet, 2018) samt lägre grad av arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och välbefinnande (Newheiser m.fl., 2017) och välbefinnande (Lloren och Parini, 2017; Simone m.fl., 2014; Viehl m.fl., 2017). Resultaten pekar på vikten att som chef och kollega inte ta andra anställdas sexuella identitet, könsidentitet och könsuttryck för given – det vill säga inte ta för givet att alla är heterosexuella cispersoner som lever i enlighet med heteronormen.

Valet att inte vara öppen, och istället dölja sin läggning och/eller könsidentitet, kan också motiveras av risken att utsättas för diskriminering och trakasserier. Diskriminering och trakasserier av hbtq-personer beror ofta på stereotypa uppfattningar om hbtq-personer eller på heterosexism (det vill säga antaganden om att människor som standard är heterosexuella och att homosexualitet är onaturligt och exceptionellt). Kunskapssammanställningen visar till exempel att stereotypa uppfattningar om hur man utifrån könsnormer ska uppträda för att vara aktuell för högre positioner inom en arbetsorganisation kan bidra till karriärdiskriminering av homosexuella män och transkvinnor (Speice, 2020; Stenger och Roulet, 2018; Baker och Lucas, 2017; Tindall och Waters, 2012; Rosvall m.fl., 2020; Riach m.fl., 2014; Yavorsky, 2016). Vidare visar kvalitativa studier på att många hbtq-personer upplever att de har utsatts för stereotypa uppfattningar på sin arbetsplats, vilket för vissa kan bidra till att de känner sig endimensionellt stämplade (Chang och Bowring, 2015; Corlett m.fl., 2019; Galvin-White och O'Neal, 2015; Melton och Cunningham, 2014a; Riach m.fl., 2014), eller att man upplever en press att bete sig på ett stereotypt mer manligt eller kvinnligt sätt (Cox m.fl., 2018; Sinacore m.fl., 2017; Stenger och Roulet, 2018). Resultaten visar därmed på vikten för arbetsplatser att motverka den negativa påverkan ett heteronormativt klimat har på hbtq-personers arbetsmiljö. Det kan i sammanhanget ses som viktigt att medvetandegöra chefer och medarbetare kring vilka olika former av fördomar som kan existera och att inkludera subtila och omedvetna handlingar, som exempelvis bygger på heteronormativa antaganden, i det förebyggande arbetet. Utifrån resultaten kan arbetsorganisationen också rekommenderas att initiera riktlinjer för hur de kan motverka stereotypa uppfattningar och fördomar vid intern och extern rekrytering samt under anställdas karriär.

I studien beskrev flera personer med transerfarenhet att de hade valt att inte vara öppen om sin bakgrund på arbetet på grund av rädsla för eventuella negativa effekter av att berätta om den. Sådana negativa effekter exemplifierades som social exkludering eller andra former av diskriminering och trakasserier. Kvalitativa studier indikerar att det skulle kunna finnas större grogrund för diskriminering och trakasserier i mer manligt kodade och machoorienterade arbetskulturer, på grund av de mer stereotypa föreställningarna kring hur män och kvinnor ska bete sig (Magrath, 2020; Melton och Cunningham, 2014b; Willis, 2012). Med manligt och kvinnligt kodade arbetsplatser menar vi arbetsplatser som har enligt stereotypen manliga eller kvinnliga arbetsuppgifter och där en majoritet av de anställda ofta är antingen män eller kvinnor. I studien med personer med transerfarenhet gavs ibland exempel som visade att manligt kodade arbetsplatser med en machoorienterad arbetskultur upplevdes som en mer negativ arbetsmiljö. Dock fanns också exempel av upplevelser av en negativ kultur med mikroaggressioner och diskriminering vid andra arbetsplatser som inte har någon specifik machokultur, till exempel inom vissa skolor eller vårdorganisationer. Det går därmed, utifrån studien, inte att dra slutsatser om hur kvinnligt eller manligt kodade arbetsplatser påverkar förekomsten av mikroaggressioner, diskriminering och trakasserier gentemot transpersoner. Studiens resultat pekar snarare på att det är brist på ett generellt stödjande arbetsklimat inom arbetsorganisationen, eller brist på stöd från

chefer och kollegor vid specifika arbetsplatser, som ger upplevelser av en sämre arbetsmiljö. Kunskapssammanställningen indikerar också att brist på synligt stöd eller ett icke-agerande från chefer kan ge spelrum för mikroaggressioner, diskriminering och trakasserier (se till exempel izzi, 2013; Roberts, 2011; Rumens och Broomfield, 2014). Både resultaten från kunskapssammanställningen (Fielden och Jepson, 2016; Rosvall m.fl., 2020; Rumens, 2010) och studien pekar dock på en viss yrkesmässig sortering där branscher som uppfattas ha en machokultur eller arbetsplatser som inte aktivt arbetar för att vara inkluderande kan uppfattas som hbtq-fientliga eller som en osäker arbetsmiljö och som därför väljs bort av hbtq-personer.

Transpersoner och bisexuella verkar sammanfattningsvis vara mer utsatta för diskriminering, trakasserier och/eller mobbning (se till exempel Hoel m.fl., 2017; Waite, 2020). För transpersoner verkar till exempel diskriminering och trakasserier bero på transfobi (se till exempel Mizock m.fl., 2017). Det framkommer inte lika tydligt varför bisexuella utsätts för diskriminering och trakasserier i högre grad än homosexuella. I studier framkommer dock att särskilda fördomar mot bisexuella finns (Arena och Jones, 2017; Green m.fl., 2011; Popova, 2018; Rumens, 2012; Turner m.fl., 2018) som kan beror den dikotoma normativa utgångspunkten om att människor antingen är heterosexuella eller homosexuella (Gray, 2013; Turner m.fl., 2018).

Sammanfattningsvis visar kunskapssammanställningen att socialt fientliga arbetsmiljöer, där det exempelvis förekommer heterosexism och risker för att utsättas för heterosexism, diskriminering och trakasserier, påverkar hbtq-personers yrkesval (se till exempel Burnett, 2010), den anställda hbtq-personens val kring att vara öppen om sin sexuella läggning eller sitt könsuttryck (se till exempel Willis, 2011) respektive val att lämna arbetsplatsen (till exempel Ferfolja, 2010). Vidare har dessa förhållanden samband med exempelvis lägre arbetstillfredsställelse, upplevelser av stress, psykisk ohälsa och begränsad arbetsförmåga hos hbtq-personer (Miner och Costa; Singh och O'Brien, 2020; Velez m.fl., 2013; Viehl m.fl., 2017). Utsatthet för diskriminering har också samband med ohälsa, och hur ofta man utsätts för diskriminering verkar spela roll för hur starkt sambandet är – ju oftare någon utsätts för diskriminering, desto starkare är kopplingen till ohälsa. Det är dock viktigt att ha i åtanke att de arbetsmiljörisker som hbtq-personer utsätts för av forskningen har identifierats som intersektionella, mångfacetterade och varierade samt beroende av kön/könsuttryck, sexualitet, etnicitet och position på arbetsmarknaden. Exempelvis har personer med ett ursprung från en etnisk minoritet rapporterat att de upplevt diskriminering och trakasserier på grundval av både sexualitet/könsidentitet och etnicitet (FRA, 2020). I studien rapporterade flera kvinnor med transerfarenhet som arbetade i mansdominerade branscher att de hade ifrågasatts och trakasserats på grund av både sin transidentitet och sin könsidentitet som kvinna. Det gör det särskilt viktigt för arbetsgivare, fackföreningar eller andra intressenter och stödorganisationer att arbeta för att skapa bättre arbetsmiljöförutsättningar. Stöd behöver utarbetas för de hbtq-personer som utsätts för arbetsmiljörisker på grund av sin tillhörighet till olika identitetskategorier, det vill säga inte enbart sexualitet utan även kön, etnicitet, ålder, funktions-

förmåga och/eller socioekonomisk bakgrund. Detta är ett arbete som troligen, därför, skulle gynna även andra grupper – exempelvis kvinnor och/eller olika minoritetsgrupper.

4.1.2 Upplevelser av en inkluderande arbetsplats

Resultaten från kunskapssammanställningen pekar på att olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i hbtq-personers arbetsmiljö. Det innebär att ett organisatoriskt klimat som upplevs vara stödande gentemot hbtq-personer också har samband med upplevelser av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet (se till exempel; Huffman m.fl., 2021; Law m.fl., 2011; Smith m.fl., 2020; Tatum, 2018). I ett stödande arbetsklimat ingår att organisationen har policyer, aktiviteter och ett klimat som generellt upplevs vara stödande och accepterande mot hbtq-personer (Smith m.fl., 2020). Det innebär att arbetsorganisationer kan rekommenderas att initiera utvecklingen av inkluderande policyer, aktiviteter och organisatoriska mål, där hbtq-frågor nämns och exemplifieras. Policyer kan, enligt resultaten, ses som viktiga markörer inom organisationer att diskriminering inte tolereras och kan vara viktiga för att hbtq-personer ska känna sig trygga med att vara öppna, samt även att de vågar anmäla diskriminering och trakasserier (Compton, 2016; Eliason m.fl., 2011a; Tindall och Waters, 2012; Walker och Melton, 2015; Wessel, 2017). Exempel på policyer och riktlinjer som nämns i studierna är sådana som bland annat söker introducera ett könsneutralt språkbruk inom organisationen (Goryunova m.fl., 2021; Walker och Melton, 2015). Det bör noteras att många av de studier där man har fokuserat på policyer har utförts i USA, som inte har lika stark diskrimineringslagstiftning som Sverige. Det är därmed inte säkert att resultaten är översättbara i en svensk kontext, det vill säga ett företags policyer kan eventuellt ha större betydelse i länder där hbtq-personer inte har lika stort stöd genom lagstiftningen.

Kunskapssammanställningens resultat pekar vidare på vikten av att arbetsorganisationen aktivt följer upp och ser till att policyerna efterlevs (Allan m.fl., 2015; Colgan och Wright, 2011; Goldberg och Smith 2013, Magrath, 2020; Simone m.fl., 2014). De studier som finns pekar på vikten av att arbetsgivarens högre ledning skapar förutsättningar för policy-efterlevnad och för de organisatoriska kulturförändringar som också skulle kunna bidra till hbtq-personers närmaste chefers aktiva stöd och agerande (se till exempel Colgan och Wright, 2011; Simone m.fl., 2014; Wright, 2011). Ett konkret sätt att skapa dylika förutsättningar kan vara att ha organisatoriska mål och nyckeltal kopplade till mångfald, och att kontinuerligt följa upp dem (Colgan och Wright, 2011; Goryunova m.fl., 2021; Huffman m.fl., 2021; Jones, 2020). Ett annat sätt att skapa förutsättningar kan, enligt resultaten från kunskapssammanställningen, också vara att se till att chefer har kompetens i hbtq-frågor (Colgan och Wright, 2011), vilket till exempel skulle kunna göras genom att inkludera betydelsen av ett normmedvetet ledarskap i ledarskapsutbildningar och ledarskapsutvecklingsprogram.

Det kan även, enligt resultat från kunskapssammanställningen, ses som viktigt att både chefer och kollegor visar aktivt stöd genom att markera mot diskriminering och kränkande särbehandling och på olika sätt visar att de står upp för hbtq-frågor (Allan m.fl., 2015; Colgan och Wright, 2011; Goldberg och Smith 2013, Magrath, 2020; Simone m.fl., 2014). Specifika exempel på hur man kan visa stöd är att konfrontera personer som utövar ett heterosexistiskt beteende (till exempel personer som uttalar sig nedvärderande om hbtq-personer) (Aysola m.fl., 2018; Melton och Cunningham, 2014b; Ueno m.fl., 2020) eller att ge emotionellt stöd i situationer av utsatthet på arbetsplatsen (Rumens, 2010; Rumens, 2012). I studien lyfte flera av deltagarna att de hade önskat att deras chefer hade mer kunskap om transpersoner och att chefens okunskap gjort att de inte kände sig professionellt bemötta i arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor. Det kan till exempel handla om chefer som saknar generell kunskap om hbtq-frågor eller specifik kunskap om transpersoner. Andra exempel på sätt att skapa goda förutsättningar för stöd är att möjliggöra nätverkande med andra hbtq-personer på arbetstid, vilket forskningen också visar är en friskfaktor (se till exempel Goryunova m.fl., 2021; Huffman m.fl., 2021; Jones, 2020). Studien visade att en majoritet av de personer med transerfarenhet som deltog inte hade tillgång till nätverk med andra hbtq-personer på sin arbetsplats och flera uttryckte specifikt att de trodde det hade betydtt mycket för dem om de hade haft det, exempelvis nätverk tillhandahållna av fackförbund.

Resultaten pekar vidare på vikten av att arbetsorganisationen i sin kommunikation signalerar både inåt och utåt att arbetsplatsen är inkluderande mot sexuella minoritetsgrupper samt personer med transerfarenhet. Specifika aspekter av upplevelser av en inkluderande arbetsplats handlar, som nämndes ovan, om ett mer inkluderande språk i organisationens kommunikation, till exempel att använda sig av det könsneutrala ordet *partner* istället för man eller fru (Walker och Melton, 2015) eller att aktivt arbeta för att eliminera könsstereotyp språk (Goryunova m.fl., 2021). I studien framkom att många av dem som var ickebinära hade upplevelser av att bli felkönade och många hade chefer och kollegor som inte hade någon förståelse för betydelsen av att använda rätt pronomen. Att inte bli tilltalad med rätt pronomen och att hela tiden behöva rätta andra kring namn och pronomen upplevdes, både av deltagare i en svensk studie (Björk och Wahlström, 2018) och i studien, som en påfrestning. I studien beskriver deltagare att detta starkt negativt påverkade deras välbefinnande. Arbetsorganisationer bör därför arbeta mer proaktivt med ett inkluderande språk och att chefer är aktiva på arbetsplatsen med att stötta och bekräfta i användandet av rätt pronomen.

Vidare aspekter av en inkluderande arbetsplats kan kopplas till hbtq-personers upplevelser av behov att stödfunktioner, som personalavdelningen (HR), har generell hbtq-kompetens (till exempel Felix m.fl., 2016) liksom specifik kompetens om transitionsprocesser (till exempel Budge m.fl., 2010). Andra stödfunktioner kan inkludera formella hbtq-nätverk, karriärvägledare med hbtq-kompetens och utarbetade handlingsplaner som kan användas om en medarbetare genomgår en könsbekräftande behandling (för det sistnämnda

exemplet, se exempelvis Rishel Elias, 2017). I kunskapssammanställningen ges exempel på praktiskt stöd, som att tillsammans med chef eller HR-person gå igenom hur transitionsprocessen ska hanteras på arbetsplatsen, att det finns administrativa rutiner och HR-stöd för att stödja transpersoner under transitionsprocesser. Resultaten pekar också på vikten av att vara lyhörd inför det stöd transpersoner behöver under sin transitionsprocess, för att kunna anpassa stödet utifrån var i processen individen befinner sig (Burchiellaro, 2020). I kunskapssammanställningen framkommer vidare att hbtq-personer utsätts för diskriminering och trakasserier från kunder, brukare och elever (se till exempel Baker och Lucas, 2017; Chen m.fl., 2020; Colgan och Wright, 2011; Hooker, 2019; Ullman, 2020). I tilläggsstudien med transpersoner påpekade deltagare vikten av stöd inom organisationen, framför allt av chefer, att hantera de svåra situationer som kan uppstå i mötet med till exempel kunder eller brukare. Både resultat från kunskapssammanställningen (Goryunova m.fl., 2021; Huffman m.fl., 2021) och studien visar även att för många transpersoner utgör könsneutrala toaletter och omklädningsrum samt duschrum där man kan duscha enskilt viktiga delar i den fysiska arbetsmiljön. Vidare indikerar resultaten från kunskapssammanställningen att när arbetsplatsen har klädkoder, eller när arbetet kräver uniform är det en positiv arbetsmiljöfaktor om alla anställda får välja uniformer fritt, oberoende av kön (Reddy-Best, 2018, Brewster m.fl., 2014).

Resultaten från kunskapssammanställningen pekar även på vikten av mångfaldsarbete som specifikt riktar in sig på och nämner bisexualitet för att bisexuella ska känna sig accepterade på arbetsplatsen och mer benägna att vara öppna på sin arbetsplats (Green m.fl., 2011). Forskning visar att bisexualitet annars riskerar att klumpas ihop med homosexualitet och att bisexuellas specifika arbetsmiljöerfarenheter därmed inte tas hänsyn till (Arena och Jones, 2017; Corrington m.fl., 2019; Green m.fl., 2011; Popova, 2018). Genom att bisexualitet lyfts specifikt kan också ett klimat skapas där bisexuella känner sig uppskattade och erkända för dem de är (Köllen, 2013). Det är troligt att liknande aspekter i mångfaldsarbete är relevanta för personer som identifierar sig som queer, men det saknas studier som belyser detta närmare.

Slutligen pekar resultaten på att det inom arbetsorganisationer behöver både öppna och dolda identiteter beaktas, för att vara en verkligt inkluderande arbetsplats (Sabharwal m.fl., 2019). Det vill säga, på en arbetsplats bör man aldrig ta för givet att någon har en viss sexuell läggning eller könsidentitet. Det ska vara varje hbtq-persons eget val huruvida de vill vara öppna om det på sitt arbete. Det innebär ett organisatoriskt klimat som ger individen valet ”att vara sig själv” inklusive kontrollen över graden av öppenhet, vilket kan ses som en nyckelfaktor i en inkluderande arbetsplats. Det utgör, exempelvis, ett klimat där det är accepterat att vara öppen och driva hbtq-frågor utan att samtidigt behöva känna en press från ledning eller kollegor att vara representant för hbtq-frågor (Felix m.fl., 2016).

4.1.3 Kunskapsluckor

Det finns totalt sett få specifika studier om bisexuellas arbetsmiljö och vi har inte hittat några svenska studier av bisexuellas arbetsmiljösituation. Likaså är forskningen om transpersoner, särskilt i en svensk kontext, ringa. Vidare finns ytterst få studier om arbetsmiljösituationen för dem som identifierar sig som exempelvis queera, pansexuella eller ickebinära.

Många av de inkluderade studierna i kunskapssammanställningen tar upp upplevelser av och/eller förekomst av till exempel mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier, stödjande klimat samt graden av öppenhet hos hbtq-personer. De studier som har gjorts har främst studerat eventuella samband mellan förekomsten av policyer, aktiviteter, stöd eller klimat och exempelvis välbefinnande, ohälsa eller grad av öppenhet bland hbtq-personer.

Ingen studie har hittats som studerar effekter av att arbetsorganisationer gör specifika arbetsmiljöåtgärder för att förbättra hbtq-personers arbetsmiljö, eller hur specifika åtgärder kan spela roll för att minska specifika arbetsmiljörisker, till exempel åtgärder som en arbetsorganisation skulle kunna göra för att motverka och minska de negativa effekterna av ett heteronormativt klimat.

Vidare omfattar en majoritet av studierna i kunskapssammanställningen vita hbtq-personer med medelklassyrken. Det är mindre beforskat hur hbtq-personer inom arbetarklassyrken har det, vilket också gäller forskning som tar hänsyn till intersektionella aspekter. Det saknas därtill forskning om huruvida homo- och bisexuella samt trans- och queerpå personer i större utsträckning än andra samhällsgrupper är anställda inom branscher med sämre arbetsvillkor samt om och hur arbetsmiljön i specifika branscher påverkar hbtq-personers hälsa och välbefinnande.

4.2 Metoddiskussion

Den här presenterade kunskapssammanställningen syftade brett till att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Breda sökningar i ett stort antal databaser har genomförts för att identifiera befintlig forskning på området. Men det faktum att den inkluderade forskningen har varit indexerad som "arbetsmiljö" är en begränsning, eftersom det kan finnas forskning som tar upp aspekter av hbtq-personers arbetsmiljö men som inte använder arbetsmiljö som nyckelord. Det kan till exempel vara forskning som handlar om hbtq-personers erfarenheter från sin karriär. Vidare har en stor andel av den inkluderade forskningen utförts i USA, vars nationella kontext skiljer sig från Sveriges, både vad gäller lagstiftning och kultur. Det är vidare noterbart 80 procent av studierna är genomförda i de fyra engelskspråkiga länderna USA, Kanada, Storbritannien och Australien. Det innebär att inte alla arbetsmiljörisker och friskfaktorer som identifierats i denna kunskapssammanställning med säkerhet går att generalisera till en svensk kontext. Relativt få studier kommer från Sverige och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på svenska arbetsplat-

ser påverkas troligtvis positivt av att den svenska diskrimineringslagstiftningen är mer omfattande och att det finns en större acceptans för hbtq-personer, än exempelvis i USA. Dessutom präglas USA:s arbetsliv delvis av en mer konservativ politisk och religiös kontext. Det skulle kunna innebära att finns en högre grad av negativa attityder mot hbtq-personer där än i Sverige, vilket också kan påverka i vilken utsträckning studiens resultat är överförbar. Vidare skulle det också kunna vara så att en anglosaxisk arbetsmiljökultur skiljer sig från en nordisk arbetsmiljökultur som präglas av en delaktighetsinriktad kultur, vilket också kan ha påverkat resultaten. Utöver de svenska studierna har vi endast funnit två danska studier, och inga andra nordiska studier i materialet. En del av resultaten i denna studie har dock visat sig betydelsefulla i olika nationella kontexter och i ett större antal studier, inklusive i vissa fall svenska studier, vilket styrker att de delarna av resultaten troligtvis också är relevanta i en svensk kontext. Det bör dock nämnas att de allra flesta studierna har haft ett mindre antal deltagare och ett icke-representativt urval, något som begränsar deras generaliserbarhet. De små studiepopulationerna gäller särskilt de studier som omfattat transpersoner och bisexuella. Vidare har enbart 14 studier en longitudinell design, något som också begränsar möjligheter till slutsatser om orsak och verkan när det gäller till exempel arbetsmiljörisker och ohälsa.

Vi vill understryka att denna kunskapssammanställning är av mer kartläggande och deskriptiv karaktär och att den inte är en bedömning av vilken evidens det finns för att till exempel en specifik arbetsmiljörisk är ett hälsoproblem för hbtq-personer. Nästan alla inkluderade studier är dock publicerade i vetenskapliga tidskrifter och har dessutom kvalitetsgranskats av författarna till denna studie enligt kvalitetskriterier (Hong m.fl., 2018). Dock har undantag gjorts för svenska studier när det gäller kriteriet publikation i vetenskaplig tidskrift för att fånga så många relevanta studier som möjligt om hbtq-personers arbetsmiljö i Sverige. Det innebär att fem rapporter och en bok som studerat hbtq-personer i Sverige har inkluderats i materialet (Björk och Wahlström, 2018; Eriksson-Zetterquist och Solli., 2016; Eriksson-Zetterquist m.fl., 2011. FRA, 2020; Ohlström, 2017; Rennstam, 2021).

5 Slutsatser

Sammanfattningsvis indikerar forskningen att hbtq-personer i större utsträckning utsätts för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier och mobbning än heterosexuella cispersoner. Dock samspelar utsattheten med intersektionella perspektiv, vilket gör att hbtq-personer inte alltid är mer utsatta än andra minoritetsgrupper och att utsattheten samspelar med faktorer som kön, etnicitet, yrkesposition och ålder.

Resultaten av kunskapssammanställningen pekar vidare på att ett heteronormativt klimat har negativ påverkan på och utgör en riskfaktor genom att osynliggöra hbtq-frågor och skapa en osäkerhet bland hbtq-anställda om andras uppfattningar om hbtq-personer. Det kan bidra till att individen är mindre öppen om sin sexuella läggning eller könsidentitet av rädsla för hur andra ska reagera. Att inte vara öppen kan i sin tur bidra till lägre grad av upplevd gemenskap med kollegor, arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang och välbefinnande. Kunskapssammanställningen pekar vidare på att en brist på synligt stöd eller passivitet från chefer ger spelrum för mikroaggressioner, diskriminering och trakasserier.

Resultaten pekar sammantaget på att det är viktigt att motarbeta alla former av mikroaggressioner och diskriminering för att skapa en hälsosam arbetsplats där hbtq-personer vill stanna och kan prestera utifrån sin fulla potential utan att hindras av stereotypa uppfattningar eller olika former av social exkludering som hämmar deras välbefinnande i arbete och arbetsengagemang.

Vidare pekar sammanfattningsvis på att en inkluderande arbetsplats kännetecknas av olika former av ledarskapsstöd för hbtq-personer på olika organisationsnivåer samt ett generellt gott medarbetarklimat för mångfald. Vad som särskilt kan lyftas är vikten av att ett mångfaldsarbete genomsyras och aktivt efterlevs från toppen av organisationen (genom till exempel ställningstagande och mångfaldsarbete i högsta ledningsgruppen) till botten (manifesterat genom till exempel samtalsklimat i fikarummet). Vidare kan även betydelsen av aktiva utvecklingsprocesser för en inkluderande arbetsplats lyftas särskilt. Det inkluderar arbetsorganisationens proaktiva, konkreta och systematiska arbete med olika hbtq-frågor och perspektiv. Det skulle kunna innebära att inkludera hbtq frågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet och se till att arbetsmiljörisker för hbtq-personer följs upp och motverkas inom arbetsorganisationer. Ett tydligt och systematiskt arbete med likabehandlings- och mångfaldspolicyer och handlingsplaner framkommer också som en viktig del i ett aktivt inkluderingsarbete. Resultaten är i linje med Meyers minoritetsstressmodell, vilken också indikerar vikten av att känna tillhörighet till en arbetsplats och känna socialt stöd från arbetsgivare och kollegor (Meyers, 2003). Resultaten pekar därmed på vikten av att arbetsorganisationer reflekterar över hur de kan utveckla specifikt stöd på olika organisationsnivåer som också tar

hänsyn till de specifika behov för stöd som enskilda homo- och bisexuella, transpersoner och queera har i sina arbetsliv. Ett sådant klimat kan bidra till en känsla av sammanhang (Antonovsky, 1987), det vill säga att arbetssituationen för hbtq-personer känns meningsfull, hanterbar och begriplig utifrån ett identitetsperspektiv.

Det förekommer även flera beröringspunkter mellan homo- och bisexuella samt transpersoner och queera vad gäller arbetsmiljö. Samtliga dessa grupper rapporterade en relativt stor mängd diskriminering och trakasserier i de studier som genomförts. Samtliga behöver även parera de karriärrisker och hälsorisker som en öppenhet kring den egna sexuella läggningen och/eller könsidentiteten medför. Dock framkommer även arbetsmiljörisker som är specifika för transpersoner och bisexuella. Vid mångfaldsarbete kring sexuell läggning bör därför bisexualitet lyftas enskilt och inte slås ihop med andra hbtq-frågor. Mångfaldsarbete bör även inkludera de specifika utmaningar som transpersoner möter i sin arbetssituation.

Det finns över lag begränsat med nordiska studier om hbtq-personers arbetsmiljö, vilket begränsar möjligheterna att översätta kunskapssammanställningens resultat till en svensk kontext, särskilt i jämförelse med länder som inte har en jämförbar diskrimineringslagstiftning som Sverige. Dock pekar de svenska studier som finns, inklusive vår studie med personer med transexfarenhet (se del 2) på att mikroaggressioner, diskriminering samt bristande organisatoriskt och socialt stöd även verkar vara ett betydande arbetsmiljöproblem för många hbtq-personer i Sverige.

Del 2

Kvalitativ studie om transpersoners organisatoriska
och sociala arbetsmiljö i en svensk kontext

Introduktion

Syftet med studien var att få kunskap om transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö utifrån en svensk kontext.

Frågeställningar:

1. Vilka huvudsakliga arbetsmiljörisker kan identifieras i arbetsmiljön för personer med transerfarenhet?
2. Vilka huvudsakliga friskfaktorer kan identifieras i arbetsmiljön för personer med transerfarenhet?
3. Hur skiljer sig arbetsmiljösituationer för personer med transerfarenhet med olika bakgrund (könsidentitet, utbildning och typ av arbete)? Finns det gemensamma beröringspunkter? Finns det viktiga skillnader?
4. Vad kännetecknar en inkluderande arbetsplats, dvs. där arbetsmiljön upplevs som god av personer med transerfarenhet?

Personer med transerfarenhet

Begreppet transperson syftar på en person med erfarenhet av att inte identifiera sig med det kön som tillskrivits personen vid födseln eller med erfarenhet av att bryta mot könsnormer (RFSL, 2021). I rapporten används uttrycket *person med transerfarenhet*, eftersom en person som inkluderas i definitionen transperson inte alltid ser sig själv som transperson, utan kan identifiera sig som t.ex. man, kvinna eller ickebinär. Transitionen blir då snarare en erfarenhet, men inte en del av identiteten.

Till gruppen hör både binära och ickebinära transpersoner. Binär betyder tudelad och syftar på indelningen av människor i ett av de två juridiska könen kvinna eller man. Med binär transperson avses en person som inte identifierar sig med det vid födseln tillskrivna könet, men som identifierar sig som man eller kvinna. Ickebinära transpersoner identifierar sig inte i enlighet med den indelningen. De kan vara varken kvinnor eller män, både kvinnor och män eller ha en flytande könsidentitet. Variationen i dessa identiteter är dock stor och de kan utgöra en kombination av de binära könen eller något bortom det binära. Att vara trans kan även innebära att identifiera sig med sitt tilldelade kön men att alltid, ofta eller ibland ha ett könsuttryck som bryter mot normer kring kön, t.ex. vad gäller klädsel. Trans handlar om könsidentitet och/eller könsuttryck, inte om sexualitet. En transperson kan alltså identifiera sig som exempelvis heterosexuell, homosexuell eller bisexuell. Vidare är just transperson, transkvinna eller transman inte alltid den etikett som en person med transerfarenhet skulle sätta på sig själv.

Personer som inte identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln har möjlighet att genomgå en könsidentitetsutredning där eventuell diagnos om ”könsidentitetsstörning” ställs (Socialstyrelsen, 2015). Att använda diagnosen ”könsidentitetsstörning” är omdiskuterat och riktlinjerna för diagnoser kopplade till könsidentitet är under omarbetning. Vid en sådan diagnos finns möjlighet att byta juridiskt kön, få könsbekräftande vård som t.ex. hormonbehandling, överkroppskirurgi och underlivskirurgi eller få tillgång till hjälpmedel (beroende på region; kan även inkludera proteser eller peruk) samt röstträning hos logoped (Socialstyrelsen, 2015). Diagnosen ”övrig könsidentitetsstörning” ställs ofta på ickebinära och innebär i nuläget inga möjligheter att byta juridiskt kön eller att genomgå underlivskirurgi. Dock finns möjlighet till överkroppskirurgi vid denna diagnos (Socialstyrelsen, 2015). Många, men inte alla, med transerfarenhet byter också till ett förnamn och pronomen som är i linje med könsidentiteten, t.ex. hon, hen, han eller den. Många ickebinära använder hen eller den, men det finns också ickebinära som vill bli refererade till på andra sätt, t.ex. hon och/eller han eller vid namn i stället för pronomen i tredje person.

Datainsamling och urval

Studiens empiriska material samlades in genom både semistrukturerade kvalitativa intervjuer (20 personer) och enkäter med mestadels öppna frågor (85 svarande). Via bl.a. sociala mediekanaler tillhörande Myndigheten för arbetsmiljökunskap och RFSL (Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners, queeras och intersexpersoners rättigheter) fick potentiella intervjupersoner göra en intresseanmälan om att delta i studien samt svara på frågor om könstillhörighet och yrke. 155 personer svarade att de var intresserade av att delta i studien. I ett första steg delades de potentiella deltagarna in i grupper utifrån det kön eller den könsidentitet de identifierade sig med. Av de intresserade var ungefär en tredjedel kvinnor, en tredjedel män och en tredjedel ickebinära. Av dessa gjordes ett urval för att få en bredd vad gäller olika könsidentiteter och yrken, och dessa personer kontaktades med en förfrågan om en intervju. Därefter intervjuades 20 personer för studien. Av dessa identifierade sig sju som kvinnor, sju som män och sex som ickebinära. Tretton personer var mellan 26 och 35 år, fyra personer var mellan 36 och 45 år, två personer var mellan 46 och 55 år och en var yngre än 25 år. Sex av intervjupersonerna hade genomgått utbildning upp till gymnasienivå och/eller yrkesutbildning och resterande hade universitetsutbildning. Sju personer bodde i Stockholms län, tre personer i Västra Götalands län, tre i Skåne län, en i Skaraborgs län, en i Hallands län, en i Kalmar län, en i Jönköpings län och tre uppgav inte var de bodde. I tabellen nedan, och i resultatet i studien, omnämns intervjupersonerna med könsidentitet (K = kvinna, M = man, I = ickebinär), siffra och *intervju*.

Tabell 1: Beskrivning av intervjupersoner (= 20)

	Kön/könsidentitet	Utbildningsbakgrund	Arbetssektor
K 1	Kvinna	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
I 2	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Studerande, tidigare på myndighet
K 3	Kvinna	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Transport
K 4	Kvinna	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
K 5	Kvinna	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
M 6	Man	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
K 7	Kvinna	Universitetsutbildning	Teknik/IT
M 8	Man	Universitetsutbildning	Myndighet
M 9	Man	Universitetsutbildning	Skola
I 10	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
M 11	Man	Universitetsutbildning	Ideell sektor
M 12	Man	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
M 13	Man	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
I 14	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Skola
K 15	Kvinna	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
K 16	Kvinna	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Transport
I 17	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Juridik
I 18	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Vård/omsorg/socialt arbete
I 19	Ikkebinär	Universitetsutbildning	Handel
M 20	Man	Gymnasium och/eller yrkesutbildning	Produktion

I intervjuguiden konstruerades ett antal frågeområden utifrån den samlade kunskap som hämtats ur kunskapssammanställningen om hbtq-personers arbetsmiljö. Följande frågeområden fokuserades: a) individuella ställningstaganden och upplevelser på arbetsplatsen, b) övergripande upplevelser av arbetsmiljö, c) anpassning av arbete, d) övergripande stöd och kultur inom arbetsorganisationen, e) anställningsprocess, d) omklädningsrum, toaletter och klädsel, e) arbetsorganisationens ställningstagande, policyer och diskrimineringsarbete, f) diskriminering, g) social gemenskap och stöd från kollegor samt h) intersektionella perspektiv¹ (utbildningsnivå, etnicitet, ålder, kön, sexualitet). Intervjuguiden stämde av med en representant från RFSL som gav återkoppling kring formuleringar av intervjufrågor och frågeområden utifrån RFSL:s erfarenheter av och kunskap kring situationen i Sverige för personer med transerfarenhet.

På grund av det stora antalet intresseanmälningar utformades en enkät med kvalitativa frisvarsfrågor baserade på frågeområdena i intervjuguiden. Enkäten innehöll också slutna enkätfrågor med frågor om könstillhörighet, bostadsort, arbetsort, ålder, erfarenhet av könsbekräftande vård och erfarenhet av eventuell diskriminering. Enkäten skickades ut till alla som anmält intresse för att delta i studien och som inte hade intervjuats. Av 135 personer som enkäten skickades ut till svarade 92 personer på hela eller delar av enkäten. Av dessa hade 7 enbart svarat på bakgrundsfrågorna och därmed inte svarat på någon fråga som bidrog till resultatet, varmed det slutliga antalet svarande blev 85. I rapporten refererar vi till de som svarat på enkäten med könsidentitet (K = kvinna, M = man, I = ickebinär, A = annat alternativ), siffra samt *enkät*.

Av etiska skäl, dvs. för att de som deltar inte ska gå att identifiera, anges inte en persons yrke i rapporten. I stället anges huvudsaklig yrkeskategori för de svarande och arbetssektor för de intervjuade. Studien är godkänd av Etikprövningsmyndigheten (diarienummer 2021-06758-01) och informerat samtycke har inhämtats vid all datainsamling.

1 Ett intersektionellt perspektiv kan exempelvis handla om hur en person med transerfarenhet från en etnisk majoritet kan erfara ett ökat handlingsutrymme i en kontext där det finns medlemmar ur en etnisk minoritet, men att samma person kan erhålla ett mer begränsat handlingsutrymme i en kontext där heteronormativitet är starkt reglerande. Det intersektionella perspektivet belyser därmed de sociala villkor och förutsättningar som både möjliggör och begränsar en persons handlingsutrymme och välmående i sin arbetsmiljö, och vilka kontextuella aspekter som bidrar till ett sådant möjliggörande/begränsande.

Tabell 2: Deskriptiv statistik för enkätsvarande (= 85)

Könsidentitet	Andel
Kvinnor	35 % (n = 28)
Män	26 % (n = 22)
Ickebinära	39 % (n = 33)
Annat alternativ	2 % (n = 2)
Ålder	Andel
< 26	6 % (n = 5)
26–35	49 % (n = 42)
36–45	29 % (n = 25)
46–55	12 % (n = 10)
> 55	3 % (n = 3)
Bostadsort, invånarantal	Andel
< 5 000	6 % (n = 5)
5 000–10 000	5 % (n = 4)
10 000–50 000	13 % (n = 11)
> 50 000	76 % (n = 65)
Högsta avslutade utbildning	Andel
Gymnasium	16 % (n = 14)
Eftergymnasial utbildning som inte var på högskola eller universitet (t.ex. folkhögskola eller KY-utbildning)	18 % (n = 15)
Universitet eller högskola (mindre än 3 år)	12 % (n = 10)
Universitet eller högskola (3 år eller mer)	54 % (n = 46)
Yrkeskategori	Andel
Sjukvård/omsorg/socialt arbete	21 % (n = 18)
Teknik/it-teknik/ingenjörskap	19 % (n = 16)
Pedagogik/utbildning	15 % (n = 13)
Service inom transport, logistik, restaurang, försäljning, samhällsskydd och förvaltning	15 % (n = 13)
Kreativa yrken inom kultur, fritid och marknadsföring	14 % (n = 12)
Administration/handläggning/utredning/politik/utveckling/forskning	14 % (n = 12)
Övrigt	1 % (n = 1)

En kvalitativ innehållsanalys av intervju- och enkätsvaren genomfördes (Graneheim & Lundman, 2004). Det innebar att i ett första steg identifierades ett antal framträdande teman i transkriberingarna från intervjuerna. Samma tematiska läsning genomfördes därefter i enkätaterialet. Intervjumaterialet har utgjort den kvalitativt sett främsta kunskapskällan i studien eftersom svaren i intervjuerna är mer uttömmande. Enkätaterialet, som har fler antal svarande, har använts för att belysa, styrka och utvidga det som framkom vid intervjuerna. Enkätsvaren har kunnat visa på återkommande mönster i upplevelser bland ett större antal svarande och också kunnat ge kompletterande och bredare perspektiv på vissa av de teman som framkommit. När vi skriver att flera studiedeltagare redogör för specifika arbetsmiljöupplevelser så bygger resultaten på svar från både intervju- och enkättagare.

Resultat

I detta avsnitt kommer först studiens övergripande resultat att presenteras, inklusive sammanfattningar av studiedeltagarnas övergripande arbetsmiljöerfarenheter. Sedan följer resultat när det gäller olika arbetsmiljöerfarenheter med koppling till följande temaområden:

- Att vara öppen med sin transerfarenhet på arbetsplatsen
- Vikten av att använda rätt pronomen
- Minoritetstillhörighet som tillgång
- Intersektionella aspekter
- Diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner
- Stöd, kunskap och agerande från chefer
- Social samhörighet, inkludering och stöttning från kollegor
- Organisatoriska stödfunktioner
- Kunder och brukare
- Den fysiska arbetsmiljön
- Samspel med psykisk ohälsa
- Stöd under transitionsprocessen
- Arbetsplatskulturens betydelse
- Vikten av organisatoriska policyer, rutiner och kompetens

Övergripande resultat

Av resultaten framkom det att de flesta, både bland de intervjuade och de enkätsvarande, var öppna med sin transerfarenhet på arbetsplatsen. Elva kvinnor, tretton män och sex ickebinära personer som deltog i studien svarade att de var helt eller delvis öppna om sina transerfarenheter. En del var bara öppna för närmaste chef och kollegor som de litade på men många var också öppna inför samtliga på arbetsplatsen. I intervjuerna framkom det att av de män och kvinnor som inte passerade som sin könsidentitet, dvs. de lästes inte som sin könsidentitet av omgivningen, var det två män och en kvinna som beskrev att de måste fortsätta ”komma ut” på arbetsplatsen eftersom många inte uppfattade deras könsidentitet. De som var ickebinära beskrev också hur de var tvungna att vara öppna för att inte bli ”felkönade”.

Totalt var det elva personer som svarade att de inte var öppna för någon om sin transerfarenhet på arbetsplatsen. Fyra personer dolde inte sin transerfarenhet men berättade inte heller om den för alla. Det fanns också de som beskrev att de helst inte hade velat komma ut, men att ryktet om att de hade transerfarenhet spridits av kollegor, och ibland till och med av chefen. Fördjupande aspekter av att vara eller inte vara öppen tas upp i nedanstående mer detaljerade resultatavsnitt.

Sex kvinnor, två män och fyra ickebinära/annat kön beskrev i enkät- och intervju svaren att de haft övervägande negativa arbetsmiljöerfarenheter, inklusive erfarenheter av allvarliga trakasserier och diskriminering samt låg grad av stöd av kollegor och chefer. I det grövsta fallet av trakasserier beskrev en person att hon blivit utsatt för dödshot från en kollega, och i tre andra fall hade chefer varit de som utövat grövre former av trakasserier eller aktivt motarbetat anmälan av trakasserier.

Tretton kvinnor, tolv män och tjugoåtta ickebinära/annat kön beskrev blandade erfarenheter av arbetsmiljön i enkät svaren. I vissa fall hade de svarande mycket negativa erfarenheter från tidigare arbetsplatser men beskrev att de hade bytt till en arbetsplats där de vid tidpunkten för intervjun eller enkätundersökningen trivdes bra och fick bra stöd. I andra fall arbetade de svarande på arbetsplatser där de beskrev att chefer och/eller kollegor gav stöd men att det parallellt förekom okunskap om transpersoner, fördomar, trakasserier, diskriminering och/eller olika former av mikroaggressioner.

Trettio personer angav att de hade övervägande positiva erfarenheter. De beskrev att de arbetade på en inkluderande arbetsplats med hög grad av stöd från både chefer och kollegor och att de upplevde en god gemenskap på arbetsplatsen. Synen på vilka aspekter som begreppet ”inkluderande arbetsplats” innehåller skiljde sig åt mellan de svarande. Hur proaktiva studiedeltagarna ansåg att ledningen var kring hbtqi-frågor varierade mellan arbetsplatserna. En del av arbetsplatserna beskrevs som att man där aktivt arbetade med att vara inkluderande utifrån ett organisationsperspektiv, medan det i andra fall handlade om arbetsplatser som hade hbtqi-frågor som en del av sina verksamhetsfrågor eller arbetsplatser. En del arbetsplatser, där kreativa yrken utövades, uppgavs av studiedeltagare ha en generellt hög medvetenhet kring normbrytande frågor. Andra arbetsplatser, där studiedeltagarnas erfarenheter var övervägande positiva, beskrevs ha en generellt god arbetsmiljö utan något särskilt fokus på hbtqi-frågor. Vissa personer som beskrev övervägande positiva erfarenheter nämnde också att de kände sig privilegierade att få arbeta på en inkluderande arbetsplats, och två personer som hade planer på att byta bransch inom den närmaste framtiden uttryckte oro över att en framtida arbetsplats kanske inte skulle vara en lika positiv arbetsmiljö för dem.

Två kvinnor och tre män som deltog i studien beskrev att de hade övervägande positiva arbetsmiljöerfarenheter men att de inte ville vara öppna med sina transerfarenheter av rädsla för att det skulle kunna innebära en försämrad arbetsmiljö, t.ex. att det skulle bidra till diskriminering eller till att de skulle bli fördomsfullt bemötta av kollegor. En person beskrev rädsla för att i värsta fall bli dödad om det skulle komma ut att hen hade genomgått könsbekräftande behandling.

Att vara öppen med sin transerfarenhet på arbetsplatsen

Flera av intervjupersonerna och de enkätsvarande beskrev öppenhet kring sin transerfarenhet på arbetsplatsen som en svårighet, och detta av flera skäl. Av de 85 som svarade på enkäten uppgav 51 % att de var öppna på sin nuvarande arbetsplats, 20 % uppgav att de inte var öppna och 29 % uppgav att de var öppna till viss del, dvs. för vissa kollegor på arbetsplatsen. Bland de som inte var öppna menade många att arbetsmiljön generellt sett var positiv, men att de ändå inte vågade vara öppna med sin transerfarenhet av rädsla för att arbetsmiljön kunde bli sämre. Denna rädsla fanns framför allt hos dem som berättade om kollegor som ibland uttryckte sig fördomsfullt. Många menade vidare att det inte var relevant att vara öppen kring sin transerfarenhet eftersom det inte var av vikt för eller i deras arbete, medan andra menade att det inte gavs några riktigt naturliga tillfällen att öppna upp sig kring transerfarenheten. De flesta betonade dock att transbakgrunden var en viktig del av dem. En enkätsvarande menade att hon inte upplevde att det fanns något val kring att vara öppen eller inte. Hon beskriver sitt beslut kring att vara öppen som en icke-fråga och fortsätter: ”det [var] ingen fråga direkt om att börja leva som mig själv så fort som möjligt” (K 105 *enkät*). Enligt flera studiedeltagare kunde slutenhet kring transbakgrunden ibland innebära att möjligheten att lära känna sina kollegor – eller att kollegorna kunde lära känna dem – begränsades.

Att öppna upp sig om sin transerfarenhet

Flera av de intervjuade menade att deras slutenhet kring transbakgrunden hade att göra med att det helt enkelt inte var relevant. En man beskrev detta på följande sätt: ”Jag döljer ju ingenting, men jag sitter inte och berättar det för mina kollegor så här random runt fikabordet” (M 9 *intervju*), och en annan man beskrev det så här: ”Det är ingenting jag döljer på något sätt. Men det finns kanske inte tusen bra tillfällen ... att berätta om det” (M 12 *intervju*). Andra menade att det var svårare att öppna upp sig kring sin transbakgrund om man av omgivningen läses som binär och i enlighet med det kön som man identifierar sig som. Om tillfällen sällan gavs blev det svårare att öppna upp sig kring sina erfarenheter tillsammans med exempelvis kollegor. En man beskrev att det kunde bli svårt att öppna sig när det redan gått två år med påtvingat distansarbete på grund av covid-19-pandemin:

Skulle jag berätta nu, två år senare, skulle inte det bli konstigt på något sätt? Och så tänker jag att man lite kanske internaliserar någon slags heteronorm eller cisnorm, det här med att man på något sätt ljuger när man inte berättar att man är en ... ja, ”du är egentligen ingen riktigt man”, eller ”du är inte riktig kvinna”, att det ligger någonting i där. ... Och för varje gång som jag på något sätt inte berättar, alltså att det blir ändå ... ja, det kanske är svårt att beskriva, men att jag upplever att det blir svårare och svårare ju längre tiden går, kanske. Att vara öppen med det. (M 8 *intervju*)

En man berättade att hans transidentitet var mer påtaglig i början av hans transition:

När jag inte är öppen med det så väljer jag ju att inte berätta om vissa saker. Inte att jag ljugar och hittar på, men det blir ändå någon slags distans man har då kanske till kollegor, om man inte är öppen på jobbet och sånt där. (M 8 *intervju*)

I likhet med detta var det många av de intervjuade som skildrade den distans till kollegor som de erfarit på arbetsplatser och som kommit som en konsekvens av att de inte pratat om sin transerfarenhet med sina kollegor. En kvinna menade att hon ibland kunde känna ett behov av att få ”vara en hel person, dela med sig av sitt bagage” (K 4 *intervju*), vilket var svårare då hon inte var öppen med sin transerfarenhet på arbetsplatsen.

En del menade även att de kände en press att öppna upp sig kring sin transbakgrund på arbetsplatsen, särskilt om de i sitt arbete stötte på ungdomar med transidentitet eller om de arbetade med frågor relaterade till trans. Några enkätsvarande beskrev exempelvis det dilemma de ställts inför då de passerade som sin könsidentitet men kände sig näst intill tvingade att komma ut för att kunna vara en god förebild för andra. En intervjuperson beskrev att det kändes viktigt att kunna vara en förebild för de elever som är transpersoner på hans skola, men att det samtidigt inte var så lätt: ”Jag har inte sagt någonting öppet till dem än. Planen är att jag ska göra det. Jag vet bara inte riktigt hur” (M 9 *intervju*).

Att välja att inte vara öppen

Trots att de flesta som intervjuades menade att de allra helst hade velat kunna vara öppna med sina erfarenheter, beskrev många att de var osäkra på konsekvenserna av att vara öppen. Några menade också att de framför allt var glada över att läsas som det kön de själva identifierade sig som, och att de då inte ville lyfta frågan om sin bakgrund, åtminstone inte på en ny arbetsplats. En kvinna berättar att hon bara är glad att hon ”passerar under radarn” (K 4 *intervju*). Bland dem som inte var öppna med sin transbakgrund upplevde många en oro över att inte vara den som själv valt att komma ut, eller en oro över att bli ”påkommen”. Detta gäller både om man arbetar i eller har erfarenhet av att arbeta i organisationer med ett strikt heteronormativt och ibland tufft klimat och/eller om man arbetar i en organisation där det upplevs finnas en större tolerans. En man berättade följande:

Jag var ganska stressad i sociala situationer med kollegor. [...] Det var också väldigt mycket ångest kring det, för då kunde man åka till ställen där man skulle typ bada, till exempel, och dela ... man delade alltid rum med någon kollega och sånt där. Så det var väldigt stressigt, var det. (M 8 *intervju*)

Flera av de enkätsvarande menade att de inte vågade vara öppna på sin nuvarande arbetsplats. En ickebinär svarade att hen/den varken vågade eller orkade komma ut på sin arbetsplats:

Är osäker på vilket stöd jag skulle få från företaget, min chef och mina kollegor runt mig. Känner att om jag ska vara det måste jag dra det lasset själv och just nu orkar jag inte det. (I 94 enkät)

En man svarade att han helst inte ville komma ut på sin arbetsplats:

Jag vill helst inte att någon ska veta eftersom jag är oroad för att bli sämre bemött, inte bli tagen seriöst och att andra ska ta avstånd från mig. (M 92 enkät)

Sammanfattningsvis valde omkring hälften av deltagarna i studien att inte komma ut till alla på arbetet, bl.a. av oro för diskriminering och dåligt bemötande.

Påtvingad öppenhet

Flera av de svarande som just startat en transitionsprocess eller som uppfattade att de inte lästes som det kön som de identifierade sig som, menade att de inte hade något val i frågan om att vara öppen. Denna typ av påtvingad öppenhet berodde antingen på att de ville leva i enlighet med sin könsidentitet och därmed exempelvis klädde sig i enlighet med den, eller att de varit tvungna att svara på omgivningens frågor kring sitt könsuttryck eller pronomen. För några deltagare i studien var således öppenheten inte *ett beslut att fatta* utan snarare ett *måste*, delvis på grund av en vilja att bli behandlad i enlighet med sin könsidentitet, delvis av skäl som hade med omgivningens frågor eller uppfattningar att göra.

Öppenhet för ickebinära

Flera av dem som identifierade sig som ickebinära upplevde att avslöjandet kring den egna könsidentiteten inte skedde bara en gång, utan snarare utgjorde en regelbunden och upprepad process, även i de fall där de varit på samma arbetsplats och omgett sig med samma kollegor en längre tid. Framför allt handlade det om att rätta kollegor när de sagt fel pronomen, vilket var en erfarenhet som samtliga ickebinära svarande haft. För en del handlade det även om att själva avslöjandet varit svårt eftersom omgivningen inte alltid förstod. En ickebinär intervjuperson uttryckte detta på följande vis:

Att ha en normbrytande könsidentitet som inte är binär, tänker jag också att det kan vara att bara transkvinnor eller transmän är redan rätt förvirrande för normativa ... att vara utanför det binära skapar än mer förvirring. (I 10 intervju)

Några av de ickebinära intervjupersonerna upplevde även att det var en nödvändighet för dem att vara öppna med sin könsidentitet på arbetet eftersom de annars blev felkänade:

Det är klart att det är valbart ... men det är ... finns inget alternativ av att bli bekräftad och rätt bekräftad i sådana fall, i alla fall inte om man är ickebinär. (I 10 intervju)

För många handlade att bli tilltalad med rätt pronomen om att bli bekräftad, accepterad och respekterad.

Sammanfattningsvis menade flera av de ickebinära deltagarna i studien att deras öppenhet är en regelbunden handling, vilket det även kan vara för transpersoner som identifierar sig som binära. Att ständigt behöva komma ut, exempelvis genom att påminna kollegor om att använda rätt pronomen, påverkade arbetsmiljön negativt för flera av deltagarna. Att kollegor använder rätt pronomen var av stor vikt för nästan samtliga deltagare i studien. Flera ickebinära beskrev dock också att de hade goda erfarenheter av att vara öppna på sin arbetsplats och/eller i anställningsprocesser.

Vikten av att använda rätt pronomen

Att omvärlden använder rätt pronomen var grundläggande för de flesta deltagarna i studien. Rätt pronomenanvändning gav, enligt studiedeltagarna, en känsla av stärkt integritet, acceptans och möjlighet att få vara den man vill vara. Vissa svaranden underströk relevansen av att informera kollegor och även externa kontakter om korrekt pronomen samt att det var chefens uppgift att informera omgivningen. Många menade att det var av stor vikt att fråga den enskilde individen hur den vill bli bemött och vilka individuella önskemål som finns kring användning av pronomen. En ickebinär person beskrev att det var viktigt att få byta namn och använda rätt pronomen, och även viktigt att kunskap om namnbyte och pronomen finns på arbetsplatsen: ”Det har haft jättestor betydelse i och med att jag har alltid avskytt mitt namn” (I 14 intervju). Liknande perspektiv framkom i enkätsvaren: ”Rätt namn, rätt pronomen och ett i övrigt inkluderande språk. Svårare än så är det inte. (Även om det verkar vara raketforskning för många)” (I 80 enkät). Ett förslag från en ickebinär som deltog i studien var att ha en pronomenrunda vid nya kontakter (dvs. att ha som rutin att gå igenom vilket pronomen alla vid arbetsplatsen använder om varandra). Vissa individer kunde dock uppleva ett behov av att inte behöva hantera frågor som rörde pronomen på ett lika öppet sätt, ibland på grund av att de var mer introverta eller hade en stark personlig integritet. För vissa personer kunde pronomenrundor vara problematiska, bl.a. på grund av risken att bli ofrivilligt ”outad” som transperson:

Jag tycker att den[frågan] är ganska delikat. Jag vet att det finns folk som tycker att det alltid är jättebra, men jag håller verkligen inte med. Jag tycker att det är jättebra om en har kapacitet att hantera situationen

och det inte finns risk att en outar transpersoner. Eller gör transpersoner jätteobekväma. (M 12 *intervju*)

Svaren från flera av dem som deltog i studien visade att framför allt ickebinära personer ofta behövde ha ett samtal med kollegor om pronomen och att det kunde bli uttröttande för den berörda. De flesta ickebinära delade upplevelsen att chefer och kollegor hade svårt att säga rätt pronomen, och en ickebinär beskrev hur hen gick över till kvinnligt pronomen i stället: ”enklare när jag övergick till hon” (K 77 *enkät*).

Minoritetstillhörighet som tillgång

Att vara en person med transefarenhet kunde även ses som en resurs i olika arbetssammanhang. En positiv sida av att vara öppen på arbetsplatsen kunde uppfattas som att vara en tillgång för arbetsgivaren genom exempelvis personens kompetens kring transfrågor. Detta illustreras i ett enkätsvar från en ickebinär person:

Jag upplever att jag genom min transidentitet, eller som hbtq-person i stort har gett mig mer respekt och status så att säga. Eftersom min identitet ger mig försprång i kunskap om en minoritetsgrupp så har jag förväntats (och kan) föra fram kunskap till arbetsplatsen. Och i och med det så har jag fått en status som en som är påläst och kan förmedla viktig kunskap vilket spilt över på andra områden där jag anses vara en att lyssna på. (Härligt!) (I 84 *enkät*)

Att ha transefarenheter beskrevs också av några av de svarande som att kunna ha ökad förståelse för klienter eller elever med olika bakgrund och vid behov kunna vara en stöttande person. För de personer där erfarenheterna från exempelvis minoritetsstress kunde omvandlas till något som ökade tryggheten kände studiedeltagare att de därmed kunde vara en tillgång i arbetet vid möten med andra människor:

Jag förstår minoritetsstress, i alla fall viss av den och jag förstår också olika dynamiker, att bli läst som man eller kvinna. Och utsatthet och drogmissbruk och lite annat. Alla de här grejerna som kan vara psykisk ohälsa och annat. (K 4 *intervju*)

Intersektionella aspekter

Många som deltog i undersökningen uppgav att de hade svensk bakgrund, dvs. inte var födda utomlands och inte heller hade utlandsfödda föräldrar. Flera svarade att de inte upplevde några problem på sin arbetsplats, varken med sin transefarenhet eller andra faktorer som ålder, utbildning eller etnicitet. Ingen av deltagarna nämnde funktionsnedsättning, funktionsvariation eller religion som en faktor som var relevant för dem. Dock lyfte vissa fram betydelsen av intersektionalitet mellan att ha transefarenheter och *ålder, kön* som man,

kvinna eller ickebinär och/eller *status/position* i samhället. En ickebinär person uttryckte det på följande sätt: ”Utbildning och klassbakgrund och hudfärg spelar alltid roll, i alla sammanhang jag rör mig i, helt klart!” (I 94 enkät).

Ålder

Flera beskrev ålder som en faktor som spelade roll för hur de uppfattades eller blev bemötta. En ickebinär beskrev hur omvärlden kunde tänka att yngre personer experimenterar och kanske inte blir tagna på allvar:

Jag tror framförallt att den ålder, folk tror jag har, påverkar. Jag är i 30 årsåldern men blir ofta läst som 20. Något som jag upplever påverkar rätt mycket – folk tar generellt yngre människor på mindre allvar, det finns en inställning att unga ”experimenterar” och kommer ändra sig osv. Inte har full koll på vad de gör och sig själva. (I 22 enkät)

En del beskrev att erfarenheten som kommer med att man blir äldre kunde innebära en mindre ifrågasättande omvärld. Med högre ålder kunde man bli mer säker på sig själv, som en av de män som intervjuats beskrev: ”Alltså jag har tillräckligt med ålder och privilegier för att kunna vara öppen utan att det skulle kunna skada mig på något sätt” (M 9 intervju). En kvinna beskrev sin upplevelse av ålder som att hon numera blir sedd som en kvinna med kompetens snarare än som tidigare som ett hot eller objektifierad:

Ålder spelar roll och speciellt nu när jag är medelålders, så behandlas jag som en medelålders kvinna. Mina bästa år är bakom mig och män ser inte på mig som ett hot eller sexobjekt. Och mina kollegor litade på mig och mina erfarenheter mer än på en yngre elev, som var trans. Det var som att mina kollegor ville dubbelkolla med mig om hennes erfarenheter var valida. (K 33 enkät)

Transmän och män med transerfarenhet

Att läsas som man eller passera som man beskrevs av flera personer som att det främjade den karriärmässiga utvecklingen på arbetsplatsen. Vissa män beskrev det som att de fick högre status och bättre lön än när de inte passerade som män. En manlig intervjuperson beskrev sin löneutveckling i förhållande till sin transition:

Men jag har vågat ta mer plats. Och jag har faktiskt höjt min lön väldigt mycket senast ... jag har ju bytt arbetsplats tre gånger under de här tio åren. Och jag har vågat mer och mer och be om högre [lön] och jag vet inte om, att jag faktiskt har fått högre, om det är för att jag faktiskt delvis är en man. (M 13 intervju)

Det nämndes också att det med transitionen kom förväntningar från omvärlden på att man skulle ha intresse och kompetens för arbetsuppgifter som

kunde uppfattas som manliga. En annan manlig svarande bekräftade upplevelsen av att ha högre status som man och beskrev också förväntningar kring att genomföra mer ”manliga” uppgifter:

Jag känner att jag får en helt annan respekt som man än som tjej. Kollegor pratar med mig på ett annat sätt än med mina kvinnliga kollegor, samt eleverna gör likadant. Speciellt grabbarna, både elever och kollegor. De kan också be mig om ”manligare” uppgifter och ”bära saker etc.”. Tekniken, med datorer osv är jag ganska bra på så jag vet inte om det har någon större betydelse. Men hur jag blir bemött som människa är skillnad som man än som kvinna. Det är inte bara på jobbet som det är så.
(M 101 enkät)

En man beskrev också mer negativa sidor av att bli läst som man på arbetsplatsen i form av att bli inkluderad i nya samtal enligt sådana samhällsståndpunkter som förväntas av män på en tidigare arbetsplats med en mer machoorienterad arbetsplatskultur:

Jag har bemötts helt annorlunda efter att jag börjat uppfattas av cispersoner som en av dem – en cisman. Jag har blivit inkluderad i andra samtal, vilka ofta varit obekväma då de baserats på sexism och rasism som jag förväntats vara ok med på grund av min ”nya” position i samhället. Detta har skett på andra arbetsplatser än XX. (M 104 enkät)

Transkvinnor och kvinnor med transerfarenhet

Flera kvinnor beskrev det som att de hade fått större förståelse för kvinnors arbets-situation och arbetsmiljö sedan de hade genomgått en transition. Vissa kvinnor förklarade att de hade bytt grupp-tillhörighet, att männen blev mer distanserade än tidigare. Samtidigt beskrevs det att det inte heller var säkert att som kvinna med transerfarenhet bli insläppt och accepterad som en del av en kvinnlig sam-hörighet eller att andra hade förståelse för dem som kvinnor med transerfarenhet. Att som kvinna inte läsas som kvinna av omgivningen kunde för vissa innebära att det blev svårare på arbetsplatsen. En kvinna beskriver sin upplevelse:

Män tar mig inte lika seriöst som de gör varandra. Som transkvinna ses en ned på i alla interaktioner. Det kan handla om att jag försöker fråga en manlig kollega om rutiner eller input och han svarar likgiltigt. Eller att en kund klagar och ser ner på mig, tror att de kan göra mitt jobb bättre än jag själv. (K 93 enkät)

Icke-binära med transerfarenhet

Vissa av deltagarna i studien beskrev hur att vara icke-binär med transerfarenhet också kunde innebära en utsatthet i form av upplevelser av att omgivningen hade svårare att definiera och ha förståelse för en som person. Vissa icke-binära

ville inte vara öppna på arbetsplatsen eftersom det öppnade för fördomar eller oro bland kollegor och ibland även hos kunder eller klienter. Att vara ickebinär innebar att man ofta blev felkänad och att man fick rätta sina kollegor och samtidigt ständigt vara beredd på att någon skulle använda fel pronomen. En ickebinär person berättade om sin situation på följande sätt:

Eftersom jag inte är öppen samt ickebinär känner jag mig dagligen osynlig. Jag blir dagligen könad på ett sätt jag inte känner igen mig själv i av både kollegor och klienter. (I 46 enkät)

Yrkesposition

Det beskrevs finnas positiva effekter med att vara en person med transerfarenhet och samtidigt ha en ledande position eller att vara chef. Flera deltagare beskrev hur det kunde ge status och respekt att vara chef, vilket i sin tur bidrog till ett bättre bemötande. En kvinna beskrev sin chefsposition som en faktor som positivt påverkade hur hon blev bemött:

Absolut. Inköp gör att jag själv kan ställa krav och leverantörer måste förhålla sig till mig eller förlora affären. Internt är hela företaget beroende av mig. (K 39 enkät)

En annan person som var ickebinär menade att erfarenheten av att ha en ledande position till viss del bidrog till mer respekt, men att hen ändå kunde höra negativa kommentarer i andra hand:

Tror att fler har haft respekt för min identitet eftersom jag är chef, eller i alla fall varit smarta nog att inte fälla någon kommentar framför mig. Ingen har någonsin sagt till mitt ansikte att det pronomen jag använder, hen, är konstigt eller absurt, men däremot har jag hört det sägas i andra hand eller när andra trott att jag inte varit inom hörhåll. (I 57 enkät)

Utbildning

En del personer beskrev att deras utbildningsnivå spelat en viss roll för en egen ökad medvetenhet kring diskrimineringsgrunder och för att bli respektfullt bemött på arbetsplatsen. En ickebinär person berättade om sin utbildning och klasstillhörighet och menade att respekt och mindre ifrågasättande hade med utbildningsnivå att göra:

Jag tänker att min medelklassbakgrund och det faktum att jag studerat på universitet har påverkat på så sätt att jag ändå mötts av ett visst mått av respekt som jag gissar varit mindre om jag haft en längre klasstillhörighet. Att jag har kunnat formulera mig på ett akademiskt sätt gör att folk generellt inte ifrågasätter mig på samma sätt är jag rätt säker på. (I 32 enkät)

En kvinna beskrev också sin kombination av medelklass och universitetsstudier som en viktig faktor i ett arbetssammanhang som hon beskrev som mer öppet:

Tror det har blivit lättare för mig pga min bakgrund. Kommer från medelklassfamilj med många akademiker. Det har hjälpt mig studera och att ta mig in i en bransch, som jag tror är åtminstone till viss del, lite mer öppensinnad än andra. (K 59 enkät)

Etnicitet och hudfärg

Flera gav uttryck för en medvetenhet om att andras uppfattningar om deras etnicitet och/eller hudfärg troligtvis spelade roll för hur de blev behandlade. Ett fåtal av studiedeltagarna beskrev att de var av annan hudfärg än vit, och en person beskrev hur den varit utsatt för kränkningar eller diskriminering på grund av hudfärg i kombination med transfobi. Flertalet av de svarande beskrev att de trodde att vit hudfärg eller svensk härkomst var en faktor som skyddade mot diskriminering. Detta kan exemplifieras av hur en kvinna förklarade sina tankar när det gäller andras bemötande:

Ja, jag är vit och svensk. Det innebär att jag bemöts bättre än rasifierade kollegor. Jag har inte jobbat med så många andra transpersoner, men en av mina svarta kollegor (cisperson) fick ofta utstå mycket mer skit än jag själv. (K 93 enkät)

Diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner

Bland intervjupersonerna menade en majoritet att de *inte* upplevt diskriminering i arbetslivet. De som hade upplevt diskriminering hade främst fått utstå glåpor och kommentarer eller blivit felkänade. Sammanfattningsvis var det en stor andel, ungefär hälften av de intervjuade, som upplevt framför allt mikroaggressioner på tidigare eller nuvarande arbetsplatser. I en del fall handlade det om omedvetna aggressioner från kollegors håll, men i många fall hade intervjupersonerna upplevt ovilja från kollegornas sida att använda rätt pronomen och/eller att de fick olämpliga frågor om t.ex. könsorgan och operationer.

När det gäller enkätsvaren uppgav 51 % av de svarande att de *inte* blivit diskriminerade på sin arbetsplats. Resterande svarande uppgav dock att de blivit diskriminerade i enlighet med en eller flera av följande svarsalternativ: 16 % uppgav att de blivit utsatta för karriärmässig diskriminering, 8 % uppgav att de blivit utsatta för lönemässig diskriminering och 49 % uppgav att de blivit utsatta för annan form av diskriminering på sin arbetsplats. Sammantaget visade enkätsvaren att av dem som uppgav att de upplevt diskriminering var 35 % kvinnor, 20 % män och 45 % ickebinära/annat alternativ. Detta indikerar att ickebinära och de som angett ”annat alternativ” på frågan om könsidentitet i högre grad upplever att de utsatts för diskriminering. Enligt studiedeltagarna handlar denna typ av diskriminering ofta om att felkänas, men flera påtalade

även en allmän känsla av att inte vara en del av gemenskapen på arbetet. De flesta svarade att de upplevt ”annan form av diskriminering” snarare än karriär- och/eller lönemässig diskriminering. ”Annan form av diskriminering” innebar, enligt de svarande, bl.a. att bli felkönad eller att få utstå olämpliga och kränkande kommentarer.

Många av studiedeltagarna upplevde också olika former av social exkludering. Även om flertalet av studiedeltagarna upplevde ett neutralt eller stötande klimat kunde de samtidigt ha en känsla av exkludering från den sociala gemenskapen, framför allt en allmän känsla av att vara annorlunda. I andra fall handlade det även om att man blivit explicit exkluderad ur den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. De olika former av trakasserier och mikroaggressioner, inklusive social exkludering, som framkom i intervju- och enkät-svaren beskrivs mer i detalj nedan.

Diskriminering från ledningshåll

Olika former av diskriminering från ledningshåll beskrevs av vissa studiedeltagare. Detta inkluderade att inte få stöttning, att bli utmålad som problematisk, att få integritetskränkande frågor vid intervjuer etc. I vissa fall handlade det om chefer som inte ville hantera ärenden som rörde diskriminering och/eller trakasserier. En intervjuperson berättade exempelvis att hon i sitt nuvarande arbete utsätts för diskriminering av sina närmaste chefer, bl.a. genom att hon inte får stöttning i de trakasserier hon upplever från kunder i arbetet. Hon upplevde även att hon på grund av sin transbakgrund blivit utmålad som problematisk och även blivit ifrågasatt av sina chefer. En som svarat på enkäten menade att hon utsatts för vuxenmobbing och inte fått något stöd från ledningen eller facket: ”Allt som jag kunde göra var att få studieledighet, flytta till en annan ort [...]” (K 21 *enkät*). Ytterligare en som svarat på enkäten menade att hon utsatts för olika former av uttalad diskriminering där ledningen antingen inte självantager eller varit de som bidragit till diskrimineringen:

Underförstått att jag inte premieras pga att jag är jag. En gång blev jag avskedad för att jag var för feminin och brukaren skämdes. En kollega uttalade negativa och osanna saker om mitt kön inför andra kollegor och det blev en diskrimineringsåtgärd som gjordes mot henne. Men jag var tvungen att tvinga igenom denna åtgärd – jag fick hota min chef att ta sitt ansvar. Jag har dålig löneutveckling trots att jag är välutbildad och utvecklande i mitt arbete. Elever och patienter uttalar transfoba saker och jag får helt enkelt leva med det. (K 33 *enkät*)

Att få integritetskränkande frågor av personer ur arbetsledningen var vidare något som flera av intervjupersonerna och de som svarat på enkäten hade erfarenhet av. Olika upplevelser av integritetskränkande frågor beskrivs nedan.

Integritetskränkande frågor

Den diskriminering som flera personer i studien uppgav att de utsatts för handlade i hög grad om kommentarer, skämt eller olämpliga frågor från kollegor (något som bör ses som mikroaggressioner eller trakasserier). Detta var en erfarenhet som delades av ungefär hälften av dem som intervjuades och som även framkom i flera enkätsvar. Många rapporterade att det var från kolleger som de fått olämpliga frågor eller ifrågasättanden, men i enkätsvaren framkom dock även att chefer stått för ifrågasättanden och för integritetskränkande beteenden och frågor. Några av studiedeltagarna beskrev att kollegor och/eller chefer verkade tycka att det var helt i sin ordning att ställa gränslösa eller integritetskränkande frågor om t.ex. transpersoners könsorgan, frågor som de inte skulle ha ställt till cispersoner.

En man menade dock att de frågor som han fått av kollegor varit privata men välmenande: ”Så då har jag ju tagit det bara, att det var en lite för privat fråga men jag svarar gärna på andra saker” (M 13 *intervju*). En kvinna som arbetade i en traditionellt maskulin bransch beskrev å andra sidan att hon ofta blivit ifrågasatt: ”Sen ofta frågor kring att om jag är kapabel till att jobba med det jag gör för att jag befinner mig i den här situationen jag gör [dvs. transitionsprocessen]” (K 5 *intervju*). En man beskrev att han flera gånger fått frågan ”vad har du i byxorna?” (M 20 *intervju*), en fråga som även andra intervjuade fått. En enkätsvarande beskrev följande:

När det [transitionen] började märkas var det två chefer som började ställa frågor om kropp, könsorgan, som kommenterade förändringar och tog mig i t.ex. skägget när jag fick sådant. (M 101 *enkät*)

Att bli felkönad

De flesta intervjuade menade att bli felkönad var den vanligaste formen av trakasserier eller mikroaggressioner. De allra flesta, särskilt de som identifierade sig som ickebinära, menade att felköning var en vanlig erfarenhet i arbetslivet som bidrar till en försämrad arbetsmiljö. Ett särskilt stort problem var detta för ickebinära eller för dem som just påbörjat en transitionsprocess och därmed inte alltid lästes som det kön som de identifierade sig som. Att bli felkönad upplevdes även av flera studiedeltagare som att de blev exkluderade socialt, eftersom det upplevdes som ett sätt för andra att markera att de inte accepterade deras könsidentitet.

En intervjuperson beskrev att felköning kanske inte alltid var illa menat av förövaren men att det ändå blev en diskriminerande handling när det skedde vid upprepade tillfällen:

... särskilt tidigare, att folk ändå ... ja, men felkänar fastän de borde fatta eller veta att de inte ska göra det, eller att det blir tokigt. Mycket sånt, skulle jag säga. Så det är väl... alltså jag tyck... det är aldrig någon som har betett sig illa, så att det är väldigt låg grad och det är väl lite ... Det är någon slags grännsfall. Men att vid upprepade tillfällen felkänas någon är ändå ... även om det inte är hundra procent avsiktligt, så är det på något sätt en aning diskriminerande. (M 12 *intervju*)

I vissa enkätsvar framkom att det också var chefer som felkänade eller inte backade upp den ickebinära när hen/den blev felkänad av kollegor. En ickebinär menade att den utmålats som problematisk i sin arbetsorganisation efter att ha påmint om att bli tilltalad med rätt pronomen, och att det blev "en större och större konflikt" (I 18 *intervju*). En ickebinär beskrev att hen/den ägnat två år åt att försöka få sin chef att säga rätt namn och pronomen och att hon upplevde detta som en "katastrof" (K 65 *enkät*).

Social exkludering

För flera av studiedeltagarna innebar social exkludering att de inte kände sig som en del av den sociala gemenskapen på arbetet och/eller att de själva distanserade sig från den sociala gemenskapen. Social exkludering kunde även innebära en mer aktiv uteslutning från kollegiehåll, vilket gör att exkluderingen kan definieras som kränkande särbehandling eller mobbning.

Några beskrev hur känslan av att vara socialt exkluderad hängde ihop med att inte tillhöra normen. En ickebinär beskrev den sociala gemenskapen som ambivalent, att de flesta av kollegorna var trevliga men att det ändå fanns en känsla av utanförskap baserad på att ha andra intressen och andra erfarenheter som transperson jämfört med kollegorna. En kvinna förklarade att när kollegorna samtalade kunde hon känna sig utanför och inte delaktig i sammanhanget. Samtalen kunde handla om områden som hon upplevde som typiskt heteronormativa:

Det var kanske kollegan som nämnde det där med att hon blev väldigt trött på att jag tjatade om min transerfarenhet, eller min transsexualitet som hon sa, vilket ... De tjatade ju varje dag om sina barn hela tiden, och smink och allting de måste göra. Och vikt och bantning, och väldigt mycket ... Heteronormen var superstark och väldigt tvingande. (K 4 *intervju*)

Vissa beskrev en direkt social exkludering som kan betecknas som kränkande särbehandling eller mobbning. Tre av studiedeltagarna beskrev att kollegor tagit avstånd från dem och t.ex. pratade så lite som möjligt med dem eller till och med frös ut dem på grund av att de var transpersoner. En intervjuperson gav exempel på hur utfrysning på arbetet kan förvärpa de generella svårigheterna och den utsatthet som redan finns när det gäller att vara transperson:

Jo, men att man är utfrysst. Utfrysst, man är inte en i gänget. Och man ... jag tror att många gånger så hamnar man i den här situationen av att man utestänger den här personen så pass mycket, och sen så pratar man rätt så illa. Jag tror att det pratas rätt så mycket om ... att man kanske gör sig lustig eller så. Det jag generellt känner ibland, det är det som jag brukar säga. Jag tror ingen som inte gör den här resan själv kommer att förstå hur tufft det är. Det är en resa som är förknippad mycket med ensamhet. Inte nog med att man ska acceptera sig själv och tycka om sig själv, man ska på något sätt kliva in i någon roll på sitt jobb och faktiskt vara så pass tillfreds att man ska känna sig omtyckt. Jag tror alla människor vill vara omtyckta. (K 3 intervju)

Sammanfattningsvis upplevde många av studiedeltagarna social exkludering antingen som en konsekvens av att de själva valt att distansera sig från den sociala gemenskapen eller som en form av utfrysningssmetod. Även den självvalda distanseringen berodde dock, menade många, på att de inte ville vara öppna med sina transerfarenheter på arbetet, av skäl som redogörs mer för i avsnittet *Att vara öppen med sin transerfarenhet på arbetsplatsen* ovan. Sålunda kan den självvalda distanseringen för många vara en konsekvens av en icke-tolerant arbetsmiljö. För att motverka social exkludering föreslog en manlig enkätsvarande att ökad medvetenhet på arbetsplatsen behövs om att alla ska vara representerade. Utgångspunkten för hur man agerar på en arbetsplats bör t.ex. vara att alla olika möjliga erfarenheter finns representerade i rummet.

Att anmäla diskriminering till instanser utanför arbetsplatsen

Tio personer i studien berättade att de anmält diskriminering till olika instanser, exempelvis till Diskrimineringsombudsmannen (DO), Arbetsmiljöverket eller det berörda fackförbundet, när arbetsgivaren inte stöttat eller tagit till sig den upplevda händelsen. Men ingen av dem upplevde att detta lett till någon åtgärd. Tre ärenden hade blivit anmälda till DO. Svaret hade då blivit att DO inte kunde gå vidare med ärendet eller att det gått för lång tid sedan den anmälda händelsen:

Och så skickade jag ett mejl till diskrimineringsombud om detta som hände mig. Men jag har aldrig fått svar. Ärendet har inte gått vidare alls. (K 1 intervju)

En annan kvinna hade anmält sin händelse till Arbetsmiljöverket men inte fått något svar på om de gått vidare med anmälan eller inte. Hon beskrev sin upplevelse av diskriminering som mobbning och att hon inte fått stöd från sin arbetsgivare eller från facket:.

Helt utfrysst på arbetsplats, upplevde vuxenmobbning och inget stöd från ledningen eller facket. Allt som jag kunde göra var att få studieledighet, flytta till en annan ort och anmäla arbetsgivaren anonymt till Arbetsmiljöverket. Ingen aning om de har gått vidare med anmälningen. (K 21 enkät)

En annan person hade anmält till sitt skyddsombud utan att det lett till någon åtgärd, och tre andra personer hade vänt sig till sitt fackförbund utan att få hjälp. En kvinna beskrev sin erfarenhet med facket på följande vis:

Har sökt hjälp av både skyddsombud och facket. Skyddsombudet agerade inte alls, facket var också passivt, men hjälpte åtminstone vid förhandlingarna om avgångsvederlaget. Arbetsgivaren och chefer var de som utsatte mig för påtryckningarna. Kollegorna stödde mig, men vågade inte göra detta öppet. (K 63 enkät)

Flera av personerna som upplevt diskriminering och anmält på något sätt beskrev att de inte riktigt visste vem man skulle vända sig till:

Då det var chef och kollegor som behandlade mig illa hade jag ingen jag kunde vända mig till. Jag försökte prata med min chef men utan resultat. Det slutade med att jag sökte mig därifrån. (K 78 enkät)

Stöd, kunskap och agerande från chefer

Studiedeltagare beskrev att ledarskapet spelar roll för att arbetet med inkludering på arbetsplatsen. Många av deltagarna beskrev att de fått stort stöd från chefer. Exempel på viktigt stöd som beskrevs var chefer som backade upp och tog frågor om diskriminering på allvar. Andra former av viktigt stöd och betydelsefullt agerande från chefer beskrevs som att det aldrig varit några svårigheter att få ledigt på grund av vård, att kommunikationsinsatser på arbetsplatsen kring olika frågor som rör transitionsprocessen genomförts, att praktiska frågor kopplade till t.ex. namnbyte eller omklädningsrum lösts på ett smidigt sätt och att regelbundna uppföljningssamtal kring olika arbetsmiljöproblem genomförts. I enkätsvaren ges exempel som en lättnad över att chefen tagit ansvar för att berätta för nya kollegor om rätt pronomen eftersom det var något som personen vid tidpunkten inte orkade göra själv. Emotionellt stöd från chefer beskrevs också som viktigt, t.ex. i form av att chefer är tydliga med att det alltid går att vända sig till dem vid problem på arbetsplatsen samt chefer som är omtänksamma och lyhörda för ens situation. Exempel på omtänksamhet som gavs var att chefen regelbundet frågade om måendet i samband med transitionsprocessen. Möjligheter till dialog med närmsta chef nämndes också som ett viktigt stöd, t.ex. en dialog kring hur transitionsprocessen ska hanteras på arbetsplatsen.

En klar majoritet av dem som fått könsbekräftande vård var öppna för chefen/cheferna om den process de genomgick. De flesta deltagarna beskrev att de fått bra förståelse från sina chefer, att det inte hade varit några konstigheter eller svårigheter att få ledigt för vårdbesök, att cheferna varit positiva och stöttande och att de blivit bemötta med respekt:

Mina chefer är tydliga med att jag ska informera dem om jag får problem. Ledningen har också stöttat kommunikations- och informationsinsatser kring trans och pronomen. (I 77 enkät)

Min chef inkluderar och sprider positiv energi, och är omtänksam.
(K 87 enkät)

Många intervjupersoner pekade dock också på att det finns mycket okunskap kring transitionsprocesser i organisationsledningen – något som kan ge praktiska och logistiska problem för den som genomgår en transitionsprocess. Så här berättar en kvinna:

... arbetsgivaren ska ha den kunskapen om hur den ska behandla en transperson... Inte bara med ”Ja, jag accepterar alla. Men jag förstår situationen. Jag vet att du vill bli en kvinna, och du är en kvinna för mig”. Utan det finns väldigt mycket olika ... att du ska veta. Den här personen som är anställd hos dig kommer behöva vårdbehandling, det kommer kräva att ni ger tjänstledigt. Det kommer att bli ändring i kroppen, i styrkan i kroppen, i känslor och så. (K 1 intervju)

Flera beskrev också sina chefer som välmenande men med generellt låg kunskap om transfrågor och vilken typ av konkret stöd som det är viktigt att ge. En man uttryckte det så här:

De hade ingen erfarenhet eller kunskap men var stöttande och välmenande. Sa att de ville hjälpa om de kunde. (M 68 enkät)

Några chefer beskrevs som helt oförstående, vilket också ansågs bidra till låg grad av upplevt stöd eller i värsta fall direkt diskriminering från chefer, t.ex. som i fallet med en ickebinär deltagare:

De skrattade nervöst och sa ”jaha ok jag förstår, du säger att ditt pronomen är den. Jag kommer säga hon ändå” (I 32 enkät).

Flera av deltagarna beskrev att de hade önskat att deras chefer hade mer kunskap om transpersoner och att okunskapen gjorde att de inte kände sig professionellt bemötta eller kunde få tillräckligt med stöd av chefer i arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor. En enkätsvarande nämnde att han önskade det fanns en garanti att chefer var någorlunda kunniga om transfrågor och att det nu finns en alltför stor variation bland chefer gällande kunskap om och inställning till transfrågor. De exempel på okunskap som nämndes kunde både handla om chefer som saknar generell kunskap om hbtqi-frågor eller som saknar specifik kunskap om transpersoner, något som beskrevs påverka vilket stöd de kunde förväntas få av sina chefer:

Jag vet att t ex min chef skulle försöka hjälpa mig om jag bad om stöd. Men där finns (som jag uppfattar det) en nivå av okunskap som gör det svårt att ta upp mer subtila problem (t ex minoritetsstress, stress över hur min fysiska transition ska tas emot, etc). (A80 enkät)

I allmänhet är mina chefer uppskattande av mig och det jag gör i mitt arbete men jag vet inte vad som skulle hända om jag skulle få konkreta problem med min identitet i relation till mitt arbete, typ utsatthet i relation till andra kollegor [...]. Jag tror mina chefer har mycket begränsade verktyg att hantera detta. (I 74, enkät)

Social samhörighet, inkludering och stöttning från kollegor

Flera av studiedeltagarna beskrev att de hade en god social gemenskap med sina kollegor där de kände sig som en i gänget. Flera nämnde att de till stor del haft stöttande kollegor som accepterat eller respekterat dem, eller att de åtminstone blivit korrekt eller neutralt bemötta av kollegorna. Det framkom i svaren att en viktig faktor för att må bra i arbetet var upplevelsen att kollegor stod upp för en och gjorde sitt bästa för att vara inkluderande. Det kunde här handla om kollegor som rättar andra som felkänar, att bli presenterad för andra med rätt pronomen på ett naturligt sätt eller att kollegor använder rätt pronomen så att det sprider sig i arbetsgruppen. Andra former av viktigt stöd beskrevs kunna vara till synes enkla gester, t.ex. att kollegor själva frågar om vilket pronomen de ska använda eller att kollegor på annat sätt ger positiv bekräftelse när man kommer ut på arbetsplatsen. Att ha någon att kunna prata med eller att ha minst en person på arbetsplatsen som ger stöd på olika sätt beskrevs också som en viktig aspekt för välmående på arbetsplatsen. En ickebinär intervjuperson beskrev att må bra på jobbet och att vara en del av ett sammanhang. Andra viktiga aspekter av hälsa i arbetslivet som beskrevs kunde vara att få skratta med kollegorna eller känna att arbetet är meningsfullt:

Psykiskt så är det här sociala tänker jag. Att ha ett sammanhang där man känner att man är inkluderad och hör till och att ha personer att skratta med, så man känner att det är en bra stämning. Och sen är ett för mig att jag känner att jag gör ett meningsfullt jobb och att jag känner att jag får ett visst ... Det finns möjligheter för mig att få stimulans gällande tankar om normkritik och sånt. (I 18 intervju)

En viss grad av nyfikenhet eller okunnighet som resulterar i exempelvis olika frågor från kollegor kring transitionsprocessen ansågs av vissa kunna vara positivt eller åtminstone kunna tolereras så länge det i grunden uppfattades finnas en respekt och omtanke, utan att någon påstridighet låg bakom. Vissa beskrev dock att det bästa stödet de kan få är att bli behandlad som alla andra, och några menade att det är skönt att inte få för många frågor eller för mycket uppmärksamhet kring att vara transperson.

Stöd och positivt bemötande på arbetsplatsen upplevdes vara av ännu större vikt för personer som upplevt att människor i deras närhet tagit avstånd från dem. En kvinna förklarade hur viktig arbetsplatsen och arbetsmiljön kan vara för personer med transerfarenhet, speciellt om man inte har stöd i privatlivet:

Men det jag vill komma till är att har man en bra arbetsplats och man mår bra, och man har många som stöttar, då mår man bra som transperson, TS-person, i sin identitet. Därför att många gånger har du inte familjen, du har inte syskon, du har förlorat ... För när du väl väljer att göra en sån här resa så förlorar du alla runt omkring... Men jag tror att många transpersoner går till sitt jobb, därför att du måste ha din lön, du måste överleva. Men jag tror många går och bär otrolig smärta. (K 3 *intervju*)

Vissa av studiedeltagarna uttryckte också att det betyder mycket att ha en annan hbtq-person på arbetsplatsen som man kan dela sina erfarenheter med och få stöd från.

Organisatoriska stödfunktioner

Enstaka personer beskrev hur de har fått eller vet att de kan få stöd från HR eller skyddsombud om de har problem på arbetsplatsen. Några beskrev å andra sidan att de önskat att både facket och HR haft större kompetens om transfrågor och därmed också hade kunnat vara ett större stöd. Som en enkätsvarande uttryckte det:

Jag tror facken skulle behöva bli bättre på frågan och driva den hårdare där det behövs. (I 65 *enkät*)

Flera deltagare i studien efterfrågade en stödlinje de hade kunnat ringa och få råd eller stöd kopplat till hbtq-frågor i arbetslivet. Några beskrev också behovet av att få psykologiskt stöd eller samtalsstöd i samband med att ha blivit utsatt för våld, trakasserier och diskriminering i arbetslivet. Andra beskrev behovet av mentorer eller nätverk med andra transpersoner inom samma yrke eller bransch. Några få av studiedeltagarna nämnde att de hade tillgång till nätverk via sitt arbete, och två av enkättagarna beskrev hur de själva varit med och startat nätverk via sitt företag eller fackförbund.

Sammantaget angav en majoritet av studiedeltagarna att de inte hade tillgång till nätverk med andra hbtq-personer via sitt arbete. Det nämndes i enkätsvaren att det hade varit bra att få möjlighet att delta i nätverk på arbetstid, och flera beskrev att de trodde att tillgång till nätverk skulle ha betytt mycket för dem, vilket exemplifieras i följande citat:

Att ha sådan tillgång [till nätverk] hade varit extremt betydelsefullt. Det hade gjort en enorm skillnad för mitt välmående. Jag har inte varit helt ensam och helt isolerad arbetsmiljömässigt som den enda icke-normativa. Det går inte att uttrycka i ord hur stor skillnad det skulle göra för min livskvalite att ha ett yrkesmässigt hbtqi sammanhang. (K 78, *enkät*)

Nej! [har inte tillgång till nätverk] Men det hade betytt massor för mig! Gett mig styrka och känsla av gemenskap och en vilja att förbättra även för andra. Ensam är ju inte stark. (I 80, *enkät*)

Vissa beskrev att det visserligen fanns nätverk med andra hbtq-personer att tillgå för dem, men att de gärna hade sett att det funnits nätverk som passat deras behov lite bättre. Exempel som gavs var att befintliga nätverk bara bestod av yngre personer som de inte hade så mycket gemensamt med och att de gärna haft tillgång till nätverk med personer i samma ålder, med liknande transerfarenheter som de själva och/eller i samma bransch.

Kunder och brukare

En majoritet av de intervjupersoner som träffade kunder, klienter, elever eller brukare i sitt arbete menade att de blev väl bemötta av dessa. En del angav att de inte var öppna med sin transerfarenhet med kunder/brukare på arbetet och att de därmed inte behövde möta eventuella fördomar, medan några menade att kunderna/brukarna bemötte dem med mer respekt vad gäller deras transerfarenhet än vad deras kollegor gjorde. Andra intervjupersoner uppgav att deras kunder/brukare antingen inte reagerade alls eller att de såg transerfarenheten som något positivt. Flera beskrev erfarenheter av att bli respektfullt bemött av elever och brukare, däribland brukare som månade om att använda rätt pronomen.

I enkätsvaren framkom att de allra flesta hade goda erfarenheter av arbete med kunder, brukare, klienter eller elever. De negativa upplevelserna handlade i många fall om att bli felkönad, men många menade att det i de tillfälliga kontakter som exempelvis mötet med kunder innebar inte spelade lika stor roll som när kollegor felkönade. De som arbetade med elever uttryckte att deras erfarenheter av detta varit både goda och dåliga: mycket stöttning från elever, men även en del motstånd. Rädsla och oro för hot eller hot om våld kunde dock framkomma i både intervjuer och enkäter. En enkätsvarande uttryckte detta på följande sätt:

Jag blir fortfarande ofta läst som kvinna (trots mastektomi och flera års hormonbehandling). Det kan kännas jobbigt men jag vet att de flesta inte menar något illa, utan bara tar fel. Ibland kan jag känna oro över att vi är en så öppen plats dit alla är välkomna. Vad skulle hända om någon som hatar transpersoner fick syn på mig och förstod att jag är trans? Tänk om en sån person skulle vänta på mig eller följa efter mig när jag gick hem någon kväll? Det kan kännas ganska utsatt, men försöker att inte tänka allt för mycket på det. (I 54, enkät)

Några av intervjupersonerna pekade även på negativa erfarenheter av att arbeta med kunder och brukare. En kvinna som arbetade inom samhällsnyhetssektorn menade exempelvis att hon "fått allvarliga hot" av klienter (K 5 *intervju*). En annan kvinna beskrev att hon tvingats utstå grova förolämpningar och även fysiska konfrontationer i sitt arbete, och att hon som uniformerad yrkesperson förväntas kunna ta förolämpningar. Hon berättade att hon fått glåpord från kunder på grund av sin transbakgrund, men att hon trodde att kunderna tänker: "Det ska studsas mot uniformen. Alltså, 'låta uniformen ta det'. Men det pallar man inte alltid" (K 3 *intervju*).

Sammanfattningsvis hade en majoritet av studiedeltagarna goda erfarenheter av att träffa kunder, brukare, klienter eller elever i arbetet. Det fanns dock några som påtalade att trakasserier och aggressioner riktats mot dem av kunder, klienter och brukare på grund av deras transidentitet, och att det hos vissa fanns en oro i mötet med kunder, klienter eller brukare.

Den fysiska arbetsmiljön

Många av studiedeltagarna pekade på den oro och stress som det särskilt i början av en transitionsprocess eller som ickebinär innebär att tvingas välja toalett och/eller omklädningsrum. De allra flesta hade dock könsneutrala toaletter på sin arbetsplats, vilket för flera var av avgörande betydelse. När det gäller omklädningsrum på arbetsplatsen kunde det dock vara svårare. Sammanfattningsvis påverkade fysiska lokaler samtliga intervjuades arbetsmiljö på något sätt, även om de flesta arbetade på en arbetsplats som hade könsneutrala toaletter. Det kunde exempelvis handla om att slippa fatta beslut om vilken toalett man skulle gå på. På de arbetsplatser där omklädnings- och duschrum fanns och användes var dock problemet större, eftersom dessa mer sällan var könsneutrala. Förekomst av könsneutrala omklädningsrum upplevdes som något positivt, men flera pekade också på behovet av enskildhet – både vad gäller ombytes- och duschmöjligheter.

Toaletter

Vikten av att arbetsplatsen har könsneutrala toaletter framhölls av de allra flesta. Många menade att eftersom toaletterna var könsneutrala uppstod inga problem. Flera hade dock erfarenhet av arbetsplatser där toaletterna var könade, och detta upplevdes, som redan nämnts, som särskilt svårt i början av en transitionsprocess eller för dem som är ickebinära. En man berättade att han än i dag kan känna en oro kring könade toaletter, trots att han läses som cis-man av omgivningen:

Det har varit väldigt mycket ångest och stress kopplat till könade rum över lag. Och könade toaletter. Så jag tycker nog att det sitter i lite i kroppen, på något sätt, den här stressen. Även fast jag inte har blivit konfronterad på flera år så ... Men jag tror inte att ... om det hade varit könade toaletter på min arbetsplats så tror inte jag att det är någonting som hade fått mig att må dåligt på det sättet. Men det väcker väl någonting. Och jag tycker ändå att det har betydelse på något sätt. Det signalerar någonting, tycker jag, att man väljer att inte köna toaletterna. (M 8 intervju)

Omklädnings- och duschrum

Just omklädnings- och duschrum var, enligt studiedeltagarna, inte lika självklart könsneutrala på flera arbetsplatser. De vars arbetsplats hade könsneutrala omklädningsrum upplevde det som en lättnad i många fall. En ickebinär uttryckte detta på följande sätt: ”man slipper komma i valet ’ska jag gå in på herrarnas eller sa jag gå in på kvinnornas?’ Det är ett jobbigt val, trots allt” (I 17 *intervju*). Könsneutrala omklädningsrum kunde dock även upplevas som ”jobbigt i början [av transitionen], i den här gråa zonen när man inte riktigt passerar men man ... att då kan det vara jobbigt med omklädningsrum där alla kommer in och byter om” (M 13 *intervju*). Det var dock, som nämnts ovan, få av intervjupersonerna som hade könsneutrala omklädningsrum på arbetsplatsen. Om omklädnings- och/eller duschrum fanns på arbetsplatsen var de ofta könade. En man berättade att han valde att byta om i damernas omklädningsrum när han började på en arbetsplats med könade omklädningsrum. När han sedan ville börja byta om i herrarnas omklädningsrum gick det också bra: ”Så fixade de det på typ en sekund. Ja, så det har aldrig varit några bekymmer” (M 12 *intervju*).

Samspel med psykisk ohälsa

Sammanfattningsvis beskrev de flesta av dem som intervjuades att de inte påverkades av psykisk ohälsa vid intervjutillfället. De som upplevt någon form av psykisk ohälsa beskrev att bakgrunden till ohälsan kunde vara kopplad till flera faktorer: orsaker i privatlivet, ensamhet och utanförskap på arbetsplatsen eller i privatlivet, eller dålig psykosocial arbetsmiljö på arbetsplatsen. Flera av de intervjuade delade upp tiden i ett före och ett efter att ha varit öppen på arbetsplatsen. Tiden före beskrevs av en del som en tid som präglades av större ohälsa (framför allt psykisk) med många kortare perioder av sjukskrivning. Flera personer uttryckte att det generella måendet blev bättre efter transitionen eller efter att man hade kommit ut.

En risk som identifierades var psykisk utsatthet eller utanförskap på arbetsplatsen. Att arbetsplatsen, arbetsmiljön eller kollegorna påverkade hälsan negativt bekräftades av några intervjupersoner. Två kvinnor var sjukskrivna vid intervjutillfället på grund av psykisk ohälsa. Båda kvinnorna förklarade dock att sjukskrivningarna inte var vare sig direkt eller indirekt kopplade till deras erfarenhet av transition, men däremot till den psykosociala arbetsmiljön. Varför kvinnorna var sjukskrivna berodde på många olika faktorer. Den ena kvinnan berättar:

Och nu den senaste tiden har det varit så sjukt mycket för mig också som har hänt som har gjort att jag har kraschat. Och det är klart att min transidentitet spelar in där. Jag önskar bara att jag såg ut som det jag känner mig som. För går jag ut på stan med könsneutrala kläder så är det klart som fan att de ser mig som kille. Jag klär mig så feminint jag bara kan och så, men man märker när folk tittar, viskar, pekar efter

en, eller åt en. Och en del säger bara att jag ”Ja, men det är bara ... Du bara inbillar dig”. Nej, jag gör inte det, tyvärr. Jag önskar att det bara var inbillning men det är inte alls så. (K 5 *intervju*)

Den andra kvinnan besvarade frågan om hur hon mår generellt sett just nu på följande vis: ”Blandat, svår fråga. Just nu mår jag rätt dåligt. Jag är sjukskriven just nu, men det är akut krisreaktion” (K 15 *intervju*).

Andra personer beskrev social exkludering som en bidragande orsak till ohälsa (se ovan, avsnittet om trakasserier, social exkludering och mikroaggressioner). Orsaken till ohälsa var för personerna i studien något mer än bara hälsan på arbetsplatsen.

En annan situation som kunde påverka den psykiska hälsan och välmåendet var fenomenet distansarbete, enligt några av de intervjuade. Vissa svarande uppgav att det hade underlättat att arbeta på distans för att man inte behövde vara orolig eller ständigt vara på sin vakt som transperson eftersom man inte behövde vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen eller resa till och från arbetsplatsen. En positivt inställd kvinna beskrev detta så här: ”Jag tycker utifrån min transerfarenhet att det är skönt, för att det är inte alla dagar jag orkar ta mig ut i samhället” (K 15 *intervju*).

Stöd under transitionsprocessen

Av de enkätsvarande hade 68 % genomgått könsbekräftande behandling och av dem hade en majoritet (81 %) haft ett arbete under tiden som de genomgick denna behandling. De allra flesta som i närtid hade genomgått eller som vid tiden för intervjun genomgick en könsbekräftande process var nöjda med det stöd de fått av sin arbetsgivare medan de genomgick processen, trots att många även rapporterade att deras chefer inte haft så mycket kunskap om dylika processer. Det stöd som oftast kom på tal handlade dels om att kunna få ledigt för sjukvårdsbesök och operationer, dels att få administrativt stöd på arbetsplatsen för exempelvis namnbyte. De som upplevt att de inte fått stöd under transitionsprocessen hade exempelvis genomgått sin könsbekräftande behandling en tid tillbaka, vilket gjort det svårt att dra några slutsatser kring hur samma process hade hanterats i dag. En kvinna berättade dock att hon inte erhållit något stöd i närtid av sin chef när hon behövde ledigt för att få sin könsbekräftande behandling, vilket slutade med att hon i stället började studera.

Stöd från ledning och HR under transitionsprocessen

Flera av dem som hade ett arbete under tiden som de genomgick sin könsbekräftande behandling pekade på att stödet de fått av ledningen och HR varit tillräckligt bra, men att kunskapen kring transitionsprocesser varit tämligen låg. Stöd som av intervjupersoner och enkätsvarande uppgavs som viktigt var bl.a. att ges ledighet vid vårdbesök/operationer, anpassning av arbetet efter operatio-

nen samt en handlingsplan som kunde tillämpas då en medarbetare genomgår könsbekräftande behandling. Flera pekade även på behovet av kompetens och förståelse kring transitionsprocesser som en viktig hörnsten. En man menade att det skulle ha underlättat om det funnits förståelse för att en könsbekräftande process inte alltid sker vid den lämpligaste tidpunkten. Han skulle operera sig två till tre månader efter att ha börjat ett nytt arbete och kände att hans chef inte riktigt hade den förståelsen. Att genomgå en könsbekräftande behandling och samtidigt ha en osäker anställningsform, menade han, kan göra att man känner sig ännu osäkrare: ”för då som nu fanns ingen säkerhet, speciellt inte eftersom jag var bemanningsanställd” (M 20 intervju).

Utöver stöd från chefen under tiden för en könsbekräftande behandling var det även många intervjupersoner som hade erfarenheter av ett mer eller mindre bra administrativt stöd under den könsbekräftande processen. De allra flesta menade att det administrativa stödet under transitionen på arbetsplatsen, t.ex. namnbyte i IT-system, gått smidigt. En ickebinär person berättade att hen hade upplevt problem med namnbytet i IT-systemet på hens arbete, och en man hade, innan han fick hjälp av HR, mötts av motstånd då han ville byta namn, men i övrigt var erfarenheterna från intervjupersonerna goda. Olika förutsättningar gjorde det dock svårare för en del av studiedeltagarna att få stöd från HR och/eller ledningen, även om ett sådant stöd redan fanns på plats. En del intervjupersoner menade att de inte kände sig riktigt bekväma med att inför sin chef vara öppna med att de genomgick en könsbekräftande behandling.

Stöd från kollegor under transitionsprocessen

Vad gäller stöd från kollegor under transitionsprocessen hade de flesta studiedeltagare goda erfarenheter. I enkätsvaren framkom att de flesta fått ett gott, eller neutralt, bemötande från kollegor under tiden som de genomgick sin könsbekräftande behandling. Det var dock vanligt att bli felkönad. En ickebinär person berättade som följer:

Jag hade ett manligt namn förut och har ett kvinnligt namn i dag. Men det är inga bekymmer, utan nu har det gått två och ett halvt år, nu har alla vant sig vid att använda namnet. Det får vi inte glömma, att ens omgivning måste faktiskt få lite tid på sig att vänja sig också vid att nu har det hänt någonting. (I 14 intervju)

Arbetsplatskulturens betydelse

Enligt många av deltagarna i studien hade typen av kultur på den arbetsplats där man arbetar betydelse för välmåendet och arbetstillfredsställelsen. I intervjuerna berättade några transpersoner om arbetsplatser som präglas av en maskulin, mer begränsande kultur, medan andra menade att de arbetar på arbetsplatser som är kvinnodominerade och som upplevs som mer öppna för könsmässig mångfald. I enkäterna gavs flera olika uttryck för hur man vill beskriva sin

arbetsplats. De flesta (trettiosju personer) använde beskrivningar som normativ, heteronormativ eller cisnormativ. Trettio personer beskrev i enkätsvaren sin arbetsplats som inkluderande eller accepterande. Uttrycket mansdominerad var det femton personer som använde, medan elva personer beskrev sin arbetsplats som macho. Ibland kombinerades en eller flera av uttrycken, men det var inte alltid som exempelvis mansdominerad och macho kombinerades, utan man kunde även beskriva sin arbetsplats som mansdominerad med en inkluderande arbetsplatskultur. Ett fåtal personer använde positiva ord som vänskaplig, tolerant, queervänlig, banbrytande eller normkritisk. Några enstaka personer använde negativt klingande ord som krävande, okunnig, tystnads-kultur, hbtqi-fobisk, exkluderande eller sexistisk.

En majoritet av intervjupersonerna uppgav att deras nuvarande arbetsplats präglades av både heteronormativitet och öppenhet, även om de flesta förknippade en stark heteronorm med manligt dominerade arbetsplatskulturer. Många menade dock att heteronormen – som bl.a. reglerar manligt och kvinnligt beteende – är starkt reglerande också på kvinnodominerade arbetsplatser, även om det enligt intervjupersonernas utsagor fanns mer utrymme för olikheter på arbetsplatser där en majoritet är kvinnor. Arbetsplatskultur angavs även som en faktor som kunde inverka på valet av yrke för en del av de intervjuade. En majoritet menade dock att de inte valt sitt yrke utifrån att de är transpersoner eller har transefarenhet, utan att valet främst baserats på intresse. De som ändå menade att de sökt sig till sitt yrke på grundval av sin transefarenhet har bl.a. valt yrken där ”det finns en förståelse och kompetens [för transpersoner]” (M 11 *intervju*) eller på grund av att de haft specifika yrkesintressen på grund av sina egna erfarenheter av exempelvis att arbeta med transfrågor och/eller med hbtqi-frågor generellt sett.

Att arbeta på en arbetsplats präglad av maskulina normer

Även om de flesta som intervjuades uppgav att de arbetade på kvinnodominerade arbetsplatser och upplevt toleranta arbetsplatser så var det även många som menade att de antingen hade erfarenheter av eller just nu arbetade på arbetsplatser med en tydligt manlig kultur. Dessa arbetsplatser förknippades av många med en mer explicit reglering av könsuttryck, bl.a. genom kommentarer och ifrågasättanden. I de flesta fall var en manligt orienterad arbetsplatskultur något som uppfattades som negativt för arbetstillfredsställelsen och välmåendet bland intervjupersonerna. En kvinna som arbetat på olika arbetsplatser inom samma verksamhetsområde i offentlig regi menade att det skiljde sig åt i olika geografiska kontexter, men att det generellt sett var en maskulin miljö som påverkade henne negativt på arbetet:

Om vi går in på det verksamhetsområdet jag är på nu på [ortsnamn] så är det väldigt maskulint, väldigt macho. Och det där sitter ... Det är som att man kan känna det sitter i väggarna ... Det sitter i dörrhandtagen, det sitter i personalrummet, den här konstanta machoattityden som hela tiden ska visa sig. (K 5 *intervju*)

Många uppfattade även att maskulina arbetsplatskulturer utmärks av att man faller kommentarer och skämtar på andras bekostnad. En kvinna menade exempelvis att hennes nuvarande arbetsplats hade en jargong av ”under bältet-humor” och ”mycket grabbskämt” (K 3 *intervju*), och hon hade även fått olämpliga frågor från kollegor om bl.a. sin kropp. En enkätsvarande menade att den maskulina kulturen på arbetsplatsen påverkade välmåendet. Den svarande beskrev sin arbetsplats som ”mansdominerad, macho och sexistisk” och att hen/den ”ofta [är] på helspänn pga. orolig för kommentarer” (I 82 *enkät*).

För ett par intervjupersoner blev den starkt reglerande heteronormen även tydlig vid tjänsteansökningsprocesser. Trots att de inte kunde vara säkra på huruvida den arbetsplats de sökt till utmärktes av heteronormativa värden valde de att inte berätta om sin transerfarenhet förrän de fått erbjudande om tjänst, för att vara säkra på att inte bli dömda på förhand. En ickebinär uttryckte detta på följande sätt: ”Vill man ha ett jobb, då vill man visa att jag är som klippt och skuren för detta jobbet. Det får inte finnas några störningar, några biaser ...” (I 14 *intervju*).

Intervjupersonerna ansåg att en begränsande eller styrande heteronorm funnits på de flesta arbetsplatser som de haft erfarenhet av. Majoriteten av både intervjupersoner och enkätsvarande uppgav dock att de just nu arbetade på en arbetsplats som upplevdes som mer neutral, värdedrivna och/eller hbtq-vänlig. För en del handlade det om att de själva sökt sig bort från arbetsmiljöer som präglades av en tydligare heteronorm eller arbetsmiljöer som var direkt fientliga, medan det för andra inte uppfattades som ett val baserat på transerfarenheten.

Värdedrivna och/eller hbtq-vänliga arbetsplatskulturer

Att arbeta i statlig regi eller i en värdedrivna organisation ansågs av flera av intervjupersonerna vara en god förutsättning för en bra arbetsmiljö för transpersoner och personer med transerfarenhet, eftersom sådana arbetsplatser ofta arbetar explicit med likabehandling och/eller mångfaldsfrågor. Dock fanns exempel på att statliga arbetsplatser inte nödvändigtvis var inkluderande, utan en person beskrev det som att den statliga arbetsplatsen hen arbetade på låg efter när det gällde att arbeta transinkluderande, medan en annan person upplevt trakasserier och diskriminering från chefer vid en statlig arbetsplats.

Många menade även att kvinnodominerade arbetsplatser kan vara mer öppna för mångfald och olikhet. Många kopplade samman kvinnodominerade arbetsplatser med öppna och mer toleranta arbetsmiljöer men menade att även kvinnodominerade arbetsplatser präglas av heteronormativitet. Bland de enkätsvarande fanns det de som pekade på hur deras kvinnodominerade arbetsplats präglades av icke-tolerans gentemot olikheter. En ickebinär enkätsvarande beskrev sin arbetsplats på följande sätt:

Heteronormativ, kvinnodominerad, toxisk/osund psykosocial arbetsmiljö, tystnadskultur/rädsla för att göra fel, auktoritär chef. Platsen ger mig ingen säker grund att stå på eftersom många runt mig känns otrygga och rädda. Det sitter lite i väggarna – en toxisk, tyst och osund kultur där chefen betar sig irrationellt, oberäkneligt och oprofessionellt. (I 46 enkät)

När det gäller organisationer som arbetar aktivt för likabehandling och inkludering ansåg flera intervjupersoner att medarbetare och chefer ofta var öppna för olikheter. En ickebinär uttryckte att hens kollegor, i och med att hen började arbeta i organisationen, var ”tvungna att testa sina värderingar på riktigt” (I 19 intervju). Andra hade erfarenheter från att arbeta inom sektorer med en hög andel trans- och andra hbtq-personer anställda, bl.a. transportsektorn. De privata företag som nämndes som hbtq-vänliga under intervjuerna hade inget explicit hbtq- eller inkluderingsarbete och/eller policyer, åtminstone inte som intervjupersonerna uppfattade det, men de hade däremot en hög andel anställda som var hbtq. En person med erfarenhet från en av dessa arbetsplatser berättade att det var ”en väldigt hbtq-vänlig arbetsplats” där man aldrig kunde ”förutsätta att någon tillhörde den här breda normen i samhället” (I 19 intervju).

En del intervjupersoner beskrev sina arbetsplatser som mer neutrala, dvs. som arbetsplatser som har en neutral inställning till hbtq eller som har viss acceptans men inte nödvändigtvis full förståelse för olika aspekter av hbtq. Några av de intervjuade pekade på att det sociala samspelet på en ”neutral” arbetsplats där viss olikhet tolererades ändå formades utifrån uppfattningar om vad som var ett ”acceptabelt” normbrytande beteende. Att vara trans i en sådan miljö kunde i en del fall fortfarande vara ansträngande. En ickebinär beskriver sin arbetsplats i kommunal regi som ”rätt normativ” (I 10 intervju) och fortsätter:

... det finns ändå erfarenheter och positioner som är normbrytande i en viss mening, men jag skulle väl anse att det är en ändå ... jag försöker hitta ordet, men en ändå normativ queerhet eftersom det är positioner som ändå har en generell acceptans i samhället. Det finns ändå ... Jag upplever det i alla fall som en generell acceptans för homosexualitet i samhället. Medan könsidentiteten är inte riktigt något som man har riktigt reflekterat över eller erfarenhet av att känna eller möta personer som har transerfarenhet och så. (I 10 intervju)

Sammantaget menade en majoritet av både intervjupersoner och enkätsvarande att kvinnodominerade arbetsplatser ofta upplevdes som mer toleranta gentemot transpersoner och personer med transerfarenhet. Kvinnodominerade arbetsplatser präglades dock fortfarande i flera fall av en tydlig och stark heteronorm som studiedeltagarna behövde parera på olika sätt.

Vikten av organisatoriska policyer, rutiner och kompetens

Upplevelserna av i vilken utsträckning studiedeltagarnas arbetsplatser tog ställning för hbtqi-frågor var blandade: alltifrån ett tydligt ställningstagande där ledningen upplevdes ta likavillkorsfrågor på allvar med ett flertal olika ställningstaganden i exempelvis hbtqi-frågor, till inga ställningstagande alls, dvs. det saknades ett hbtq-perspektiv på arbetsplatsen. Det lyftes av flera studiedeltagare att ställningstaganden genom t.ex. policyer kan vara viktigt som en bekräftelse på arbetsplatsens medvetenhet kring olika hbtqi-frågor och att policyer därför gärna får vara specifika och omfatta transpersoner, inklusive ickebinära. Vissa arbetsplatser verkade ha ett mer eller mindre gediget och genomarbetat policyarbete kring mångfald och även hbtqi-frågor som dock inte alltid sipprade ned i verksamheten. En kvinna beskrev de eventuella ställningstagandena och policyerna på sin arbetsplats som något som, om de överhuvudtaget fanns, inte syntes i verksamheten:

Inte vad jag vet av. Det hade varit skönt om de hade det. Det står säkert om hbtqi+ i någon värdegrund, men frågor som rör queera tas inte direkt upp på arbetsplatsen. (K 93 enkät)

Andra arbetsplatser hade inte gjort något formellt ställningstagande kring hbtqi, men det arbetades ändå aktivt med hbtqi-frågor i den dagliga verksamheten. Om en arbetsplats formellt sett inte hade tagit ställning men i praktiken visade att arbetsplatsen var inkluderande kunde den också upplevas som en sådan. På arbetsplatser där policyarbete, certifiering eller formella ställningstaganden pågick aktivt upplevde en del av studiedeltagarna en tryggare arbetsmiljö där samtliga medarbetare kunde känna sig välkomna. En studiedeltagare beskrev detta så här:

VARJE arbetsplats borde vara hbtqia-certifierad! Ha regelbundna föreläsningar och interna samtal om hbtqia-frågor, och det borde finnas i varje arbetsplatsdokument nedskrivit, något om bemötande, språk, mm. (I 83 enkät)

Om arbetsplatsen inte visade sitt aktiva ställningstagande kunde det bli svårare för en arbetstagare med transerfarenhet att känna sig trygg, enligt några av deltagarna i studien. Utan ett inkluderande ställningstagande från arbetsgivaren kunde det upplevas som svårare att våga vara öppen på arbetsplatsen. En enkätsvarande lyfte behovet av att arbetsplatser har bättre rutiner för att hjälpa eventuella transpersoner att komma ut på arbetsplatsen, t.ex. genom namnskyltar som innehåller pronomen eller genom arbetskläder/utrustning som är transinkluderande.

En ickebinär person som inte var öppen på arbetsplatsen beskrev att det hade betydtt mycket för hen/den om arbetsplatsen mer proaktivt visat sitt stöd för personer med transerfarenhet. Vid enkättillfället fanns inget tydligt sådant likabehandlingsarbete på den aktuella arbetsplatsen:

nej det skulle jag inte vilja påstå. inte mer än att de säger någonstans i någon "code-of conduct" att de "står för alla människors lika värde" och "tycker mångfald är viktigt". men sen vet jag inte hur mkt de lever upp till detta, en del i detta arbete tycker jag ska vara PRO-aktivt. inte bara jobba med krishantering när/om ngt hänt. Det skulle betyda massor om jag visste att jag var stöttad och uppskattad för den jag är på mitt arbete, och skulle absolut vara öppen på jobbet då. Det skulle betyda så mycket för mig. (I 94 enkät)

Introduktionsprocess vid nyanställning

När det gäller introduktionen vid en nyanställning och det bemötande på den nya arbetsplatsen som personer som har genomgått transition får, pekade många av de intervjuade framför allt på betydelsen av att chefer och kollegor har en förförståelse om hur man t.ex. använder rätt pronomen. Flera som deltog i studien förklarade att det också kunde vara bra om kollegorna fick information och kunskap om transpersoner, både generellt och specifikt, när den nya kollegan skulle börja, t.ex. om den nyanställdes individuella behov, så att kollegorna skulle kunna inkludera personen på ett korrekt sätt. Det kunde handla om behov som hade med transbakgrunden eller identiteten att göra, men även behov som hade med funktionsnedsättning eller dylikt att göra och som omfattar fler än hbtq-personer. Flera av de intervjuade beskrev att när en person med transerfarenhet kommer ny till en arbetsplats eller en arbetsgrupp skulle det vara bra om chefen tog upp frågan om ett inkluderande arbetssätt med arbetsgruppen, om detta var något nytt för gruppen eller om det behövdes repetition. Här följer ett exempel från en intervju där en ickebinär person förklarar hur hen ser på introduktionen:

Benämnen det explicit, prata med gruppen innan jag kommer. Så här: "Nu kommer vår nya kollega, den är bra på det här och det här och vi har valt att rekrytera den för det här och det här. Och när den kommer så kommer den göra det och det datumet...Viktigt att veta om den här personen, det är att det är hen som är pronomen och det är allas ansvar att se till det och att ni gärna får hjälpa till att rätta varandra. Vi kommer börja prata om den här personen redan nu, långt innan den börjar, passa på att träna nu", så. (I 2 intervju)

Denna intervjudeltagare exemplifierade med att det kunde vara bra att diskutera enskilt med den berörda personen om hur den ville ha det:

"ja, men jag vill att du rättar alla du hör och att kollegorna rättar alla de hör". Och lite beroende på vad det är för arbetsplats har jag valt att ha det samtalet med kollegorna själv eller låtit chefen göra det när jag väl är där. (I 2 intervju)

En annan intervjuad person, en kvinna, beskrev hur hon tackade ja till sin nya tjänst och var tydlig och öppen med hur hon vill ha introduktionen:

”jo, jag tackar ja till den här tjänsten och bara så att du vet så är jag transperson”, sa jag till min chef, ”så att jag vill gärna att du tar upp med arbetslaget innan att jag börjar, så att folk vet det, så att de är beredda på det”. (K 15 *intervju*)

Behovet av ökad kunskap och utbildning på arbetsplatsen

En majoritet av intervjupersonerna pekade på att okunskap om transfrågor var en av de största arbetsmiljöriskerna för transpersoner och personer med transerfarenhet. Intervjupersonerna pekade på att det på de allra flesta arbetsplatser som de hade erfarenhet av behövdes mer kunskap om olika aspekter av att vara trans, bl.a. transitionsprocesser och könsbekräftande behandling, pronomen, utsatthet, exkludering och diskriminering. Många menade att den ovilja som det på en del arbetsplatser finns mot att exempelvis använda rätt pronomen kunde vara en konsekvens av okunskap. En ickebinär uttryckte detta på följande sätt:

Nej, men jag tror att de största riskfaktorerna är just okunskap eller kanske till och med när det finns en direkt ovilja som jag vet finns ibland på arbetsplatser, att man faktiskt tycker att det är något fel på personer med transerfarenheter. Då är det en otroligt stor risk för att den personen eller de personerna ska fara illa. (I 19 *intervju*)

Flera studiedeltagare lyfte fram behovet av obligatorisk och grundläggande utbildning på arbetsplatsen om transfrågor samt att arbetsplatser även bör få stöd i att utbilda sig i trans- och hbtq-frågor. Behovet av utbildningsmaterial och bättre generell information om olika spektrum och dimensioner av transfrågor nämndes också. En enkätsvarande uttryckte följande önskemål: ”Mer informationsmaterial att visa eller dela ut till kollegor. Typ en video om ickebinära och hen (bättre än de som finns i dag). Och broschyrer” (I 77 *enkät*).

En del av studiedeltagarna beskrev att det var de som utbildade sina chefer och kollegor om transpersoner, ibland något som de själva drev på och gärna ville göra, ibland något som upplevdes som en roll som de var tvungna att iklä sig på grund av den okunskap som fanns på arbetsplatsen. Flera deltagare förklarade att det vore bra om en extern person informerade och höjde kunskapen om olikheter, så att eventuella personer med transerfarenhet inom kollegiet inte behövde känna sig utpekade eller dela med sig av privata erfarenheter. Flera pekade dock på hur enstaka utbildningstimmar sällan hade någon reell inverkan på verksamheten, även om utbildning generellt sett bland studiedeltagarna ansågs vara något positivt. Att öka kunskapen handlade för många om att bl.a. långsiktigt arbeta för att normalisera det som på vissa arbetsplatser uppfattades som avvikande.

Sammanfattningsvis pekade många intervjupersoner på vikten av att arbeta kontinuerligt med ett kunskapsskapande och aktivt inkluderingsarbete, bl.a. genom att arbeta för att de kunskaper man fått i samband med diverse utbildningar inom arbetsplatsens verksamhet också tillämpas. En kvinna uttryckte det så här: ”Kunskap i sig hjälper inte så mycket om den inte integreras på ett levande sätt i verksamheten” (K 15 *intervju*).

Slutsatser och implikationer

Studiens syfte var att undersöka arbetsmiljön för personer med transexfarenhet i en svensk kontext. Mer specifikt syftade studien till att undersöka risk- och friskfaktorer samt intersektionella aspekter (dvs. skillnader och likheter i erfarenheter beroende på könsidentitet, utbildning och typ av arbete) när det gäller arbetsmiljön för personer med transexfarenhet, samt vad en inkluderande arbetsmiljö kännetecknas av för denna målgrupp. Inom ramen för studien deltog 20 personer i kvalitativa intervjuer och 85 personer svarade på en enkät med kvalitativa frågor. I både intervjuer och enkäter fanns en bredd bland deltagarna vad gäller könsidentitet och yrkesbakgrund. Eftersom studien fokuserade på arbetsmiljö var ambitionen att framför allt få in synpunkter från personer som deltar i arbetslivet. Vissa av studiedeltagarna var dock vid tillfället arbetslösa, studerande eller sjukskrivna men hade erfarenhet från arbetslivet. Det framkom dock att arbetslöshet, studier och sjukskrivning för några av dessa personer var en konsekvens av en arbetsmiljö som de uppfattat som fientlig.

Slutsatserna av studien är bl.a. att *arbetsplatskultur* utgör en viktig såväl risk- som friskfaktor i arbetsmiljön för transpersoner och personer med transexfarenhet. Studiedeltagarna pekade på mer påtagliga risker för diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner och social exkludering när arbetsplatskulturen var tydligt heteronormativ och/eller machoorienterad. Resultaten indikerar även att organisationer som har ett aktivt likabehandlingsarbete kan utgöra en mer inkluderande arbetsplats för transpersoner och personer med transexfarenhet. Exempel på faktorer inom likabehandlingsarbetet som är av vikt specifikt för transpersoner och personer med transexfarenhet är, enligt några studiedeltagare, könsneutrala lokaler och vikten av att använda rätt pronomen. Även chefernas och ledningens hantering av risker i arbetsmiljön, t.ex. att arbeta för att kunna hantera och förebygga olika former av diskriminering, var av stor vikt, ansåg studiedeltagarna. Likaså upplevdes chefers proaktiva arbete i form av exempelvis kontinuerlig individuell dialog om arbetsmiljöfrågor eller kommunikationsinsatser (t.ex. om vilka pronomen som används på arbetsplatsen) som en viktig förutsättning för en god arbetsmiljö. Generellt uppgavs att kunskap och kompetens på arbetsplatsen kring transfrågor (t.ex. transitionsprocesser) är viktiga friskfaktorer, liksom stöttning från både chefer och kollegor. Implikationerna från resultaten av studien är således bl.a. att ett aktivt likabehandlingsarbete, ökad kompetens i transfrågor, ett stöttande ledarskap och ett starkt stöd från minst en kollega utgör faktorer som präglar arbetsmiljöer som upplevs som positiva och inkluderande för personer med transexfarenhet. För att som individ kunna hantera utmaningar, diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen beskrivs det också som viktigt att ha möjligheter att få stöd via nätverk eller utanför arbetsplatsen.

Arbetsmiljörisker för personer med transerfarenhet

Resultaten från intervjuer och enkäter visar att en arbetsmiljörisk för personer med transerfarenhet var om organisationen som de arbetade vid präglades av en heteronormativ eller machoorienterad kultur. Enligt vad som framkom i studiedeltagares berättelser verkar en sådan arbetsplatskultur främja trakasserier, diskriminering och mikroaggressioner riktade mot personer med transerfarenhet. En annan risk är, enligt flera studiedeltagare, att bli eller känna sig socialt exkluderad i organisationer som präglas av ett sådant klimat. Detta kan, enligt resultaten, bero på att man är öppen med sin transbakgrund och därmed blivit exkluderad på grund av denna bakgrund, eller tvärtom på att man inte är öppen med sin transbakgrund och därför inte upplever sig vara en lika självklar del av den sociala gemenskapen på samma sätt som andra kollegor som upplevs mer fritt kunna samtala på arbetsplatsen om t.ex. sin bakgrund eller intressen.

Arbetsplatser och organisationer som inte har kompetens kring transfrågor kan också identifieras som en riskfaktor i studien. På sådana arbetsplatser verkar det vara större risk för personer med transerfarenhet att utsättas för diskriminering eller trakasserier. Om kompetensen inte finns i ledningsskiktet inom organisationen finns det, enligt upplevelser från vissa studiedeltagare, tydliga arbetsmiljörisker, särskilt för personer som genomgår könsbekräftande behandling eftersom det kan finnas mindre förståelse för att man t.ex. behöver ta ledigt för vårdbesök. Bristande kompetens, särskilt i kombination med en generell bristande förståelse för personer med transerfarenhet, kan enligt resultaten också leda till att chefer inte agerar vid diskriminering eller trakasserier, eller i värsta fall innebära att cheferna är de som står för diskrimineringen eller trakasserier.

Nästan hälften av studiedeltagarna (49 % av dem som svarade på enkäten) menade att de utsatts för diskriminering på den svenska arbetsmarknaden. Enkätsvaren visar sammantaget att av dem som uppgav att de upplevt diskriminering var 35 % kvinnor, 20 % män och 45 % ickebinära/annat alternativ. Detta indikerar att ickebinära och de som angett ”annat alternativ” på frågan om könsidentitet i högre grad upplever att de utsatts för diskriminering. Enligt studiedeltagarna handlar denna typ av diskriminering ofta om att felkönas, men flera påtalade även en allmän känsla av att inte vara en del av gemenskapen på arbetet. Att felkönas var en erfarenhet som delades av många av studiedeltagarna men som framför allt var något som vid upprepade tillfällen drabbade ickebinära studiedeltagare.

En annan arbetsmiljörisk som påtalades av studiedeltagare är könade rum i den fysiska arbetsmiljön. Sådana kan enligt resultaten från studien leda till upplevelser av stress och oro hos dem som just inlett en transitionsprocess eller som identifierar sig som ickebinära. Framför allt handlade det om könade omklädnings- och duschrum. En annan riskfaktor för trakasserier, hot och fysiska konfrontationer är enligt resultaten situationer då man i arbetet träffar klienter, kunder, brukare eller elever. De allra flesta studiedeltagare hade dock goda erfarenheter av att möta klienter, kunder, brukare eller elever.

Urvalet i studien var inte slumpmässigt, utan byggde på att potentiella deltagare anmälde sitt intresse för att medverka. Detta kan potentiellt ha bidragit till en överrepresentation av dem som velat berätta om sina dåliga arbetsmiljöerfarenheter och/eller diskriminering och därför anmälde sitt intresse att medverka i studien. En majoritet av studiedeltagarna var högskoleutbildade boende i större städer vilket å andra sidan kan ha inneburit bättre möjligheter att få arbete vid arbetsplatser där de blir positivt bemötta av chefer och kollegor. Av dem som deltog hade dock de flesta blandade erfarenheter – både negativa och positiva – av arbetsmiljöer i en svensk kontext.

Intersektionella perspektiv på arbetsmiljön för personer med transerfarenhet

En majoritet av intervjupersonerna var födda i Sverige av svenska föräldrar. De flesta, 66 % av de enkätsvarande och 14 av 20 intervjupersoner, hade även en universitetsutbildning på mer eller mindre än tre år. Omkring hälften av studiedeltagarna var mellan 26 och 35 år gamla, och en majoritet bodde i städer med över 50 000 invånare. Trots denna homogenitet framkom ändå vissa intersektionella aspekter som upplevdes spela roll i arbetsmiljön för personer med transerfarenhet.

En sådan aspekt var *ålder*. Flera deltagare beskrev hur deras ålder spelat roll för hur de uppfattats och bemötts utifrån deras transidentitet i arbetet. Yngre personer upplevde t.ex. att deras transidentitet inte togs på lika stort allvar som potentiellt kunde vara fallet för äldre transpersoner. *Kön* var för många också en påverkande faktor. Att läsas som man var exempelvis något som av flera beskrevs som främjande för deras karriärutveckling. Vissa män beskrev att de fått högre status och bättre lön efter att de passerat som män. Flera kvinnor beskrev att de fått ökad förståelse för kvinnors arbetssituation efter att de genomgått en transition, men vissa upplevde samtidigt att det för dem själva blivit svårare att bli accepterad i den sociala samhörigheten på arbetsplatsen. Att vara ickebinär, menade vissa studiedeltagare, innebär en utsatthet i form av att omgivningen har svårare att definiera och ha förståelse för en som person. Vad gäller *etnicitet och hudfärg* var urvalet av studiedeltagare något för homogent för att belysa betydelsen av dessa aspekter, men en deltagare menade att hennes i förhållande till majoriteten avvikande hudfärg/etnicitet, i kombination med transidentiteten, gjort henne mer utsatt för kränkningar och diskriminering på arbetsplatsen.

Sammantaget indikerar resultaten att transmän/män upplever en något mindre utsatthet för diskriminering än transkvinnor/kvinnor och ickebinära, vilket pekar mot att typ av könsidentitet samspelar med förekomst av diskriminering mot personer med transerfarenhet. Det pekar också på behovet av insatser för att motverka de specifika former av diskriminering som kvinnor med transerfarenhet och ickebinära kan uppleva.

Upplevelser av en inkluderande arbetsmiljö

Att arbeta i offentlig sektor eller i en värdedriven organisation ansågs av flera av intervjupersonerna delvis kunna utgöra en god förutsättning för en bra arbetsmiljö för transpersoner och personer med transerfarenhet, eftersom sådana arbetsplatser ofta arbetar explicit med likabehandling och/eller mångfaldsfrågor. Det fanns dock även studiedeltagare som arbetade på offentliga arbetsplatser som de beskrev hade låg grad av aktivt arbete för likabehandling och mångfald. Många menade även att kvinnodominerade arbetsplatser kunde vara mer öppna för mångfald och olikheter, även om många menade att det sociala samspelet även på kvinnodominerade arbetsplatser ofta reglerades av en heteronorm. En friskfaktor i arbetsorganisationer som resultaten också pekar i riktning mot kan vara ett aktivt likabehandlingsarbete, t.ex. i form av en tillämpning av likabehandlingspolicyer och regelbundna utbildningar i trans- eller hbtqi-frågor. Tillgång till nätverk för hbtqi- och transpersoner kan enligt resultaten också definieras som en friskfaktor, liksom möjligheten att söka stöd utanför arbetsplatsen. Studiedeltagarna efterfrågade bl.a. ökade möjligheter till externt stöd i form av t.ex. en stödlinje att ringa till eller ökad kompetens hos fackföreningar kring transfrågor.

Flera studiedeltagare beskrev vidare att ledarskapet spelade roll för att arbetet med inkludering skulle ha betydelse. Viktiga faktorer här beskrevs i termer av chefer som stöttar och tar frågor om diskriminering på allvar och som tar ansvar för aktuella arbetsmiljöfrågor, t.ex. genom att vara den som ser till att alla på arbetsplatsen använder rätt pronomen. Andra aspekter av viktigt stöd och betydelsefullt agerande från chefer beskrevs som att det aldrig varit några svårigheter att få ledigt på grund av vård, att kommunikationsinsatser på arbetsplatsen kring olika frågor som rör transitionsprocessen genomförts, att praktiska frågor i samband med t.ex. namnbyte eller omklädningsrum lösts på ett smidigt sätt och att regelbundna uppföljningssamtal kring olika arbetsmiljöproblem genomförts. Det framkom vidare i intervju- och enkätsvaren att en viktig faktor för att må bra på arbetet var att kollegor stod upp för en och gjorde sitt bästa för att vara inkluderande. Det beskrevs här kunna handla om kollegor som rättar andra som felkönar, att bli presenterad för andra med rätt pronomen på ett naturligt sätt och att kollegor använder rätt pronomen så att det sprider sig i arbetsgruppen.

Att ha transerfarenhet beskrevs även av några kunna ge en ökad förståelse för klienter eller elever med olika bakgrund och vid behov kunna vara en stöttande person. För de personer där erfarenheterna från exempelvis minoritetsstress kunde omvandlas till kunskap om utsatthet kände de svarande att de därmed kunde vara en tillgång i arbetet vid möten med andra människor. Att som chef/ledning se den enskildes transerfarenhet som en resurs kan således identifieras som en friskfaktor. Som chef bör man dock inte *anta* att en person med transerfarenhet vill använda sin erfarenhet som en resurs, enligt vissa studiedeltagare.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-987762-2-5