Myndigheten för arbetsmiljökunskap

# God arbetsmiljö
## för hbtqi-personer

En forskningsbaserad guide till arbetsplatser

FORSKNINGSBASERAD GUIDE

God arbetsmiljö för hbtqi-personer
Forskningsbaserad guide
ISBN 978-91-89747-68-5
Publicerad år 2024

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

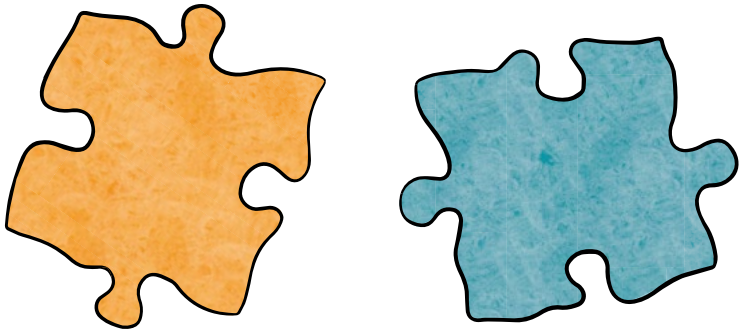
Den här guiden riktar sig till alla som arbetar på en arbetsplats, som medarbetare, chefer, HR-representanter, skyddsombud eller fackliga företrädare. Med guiden vill vi sprida kunskap om hur en arbetsmiljö kan skapas som är inkluderande och respekterande mot alla, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.
En inkluderande arbetsplats är en arbetsplats med stöd och respekt för alla. I den här guiden fokuserar vi dock specifikt på hbtqi-personers arbetsmiljö.

För att skapa en inkluderande arbetsplats är det viktigt att aktivt motverka arbetsmiljöproblem och diskriminering, men också att arbeta proaktivt för lika rättigheter och möjligheter. Guiden tar upp hur diskriminering och exkludering av hbtqi-personer[1] kan förhindras och beskriver utifrån ett bredare perspektiv utveckling av en inkluderande arbetsplats och en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Att skapa en inkluderande arbetsplats ska ses som ett långsiktigt, aktivt och kontinuerligt arbete som kräver engagemang på alla nivåer i en arbetsorganisation.

*”Räkna med att arbetet med att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter och möjligheter måste bedrivas regelbundet och kräver engagemang från både chefer och anställda inom arbetsorganisationen.”*

Andrea Eriksson, forskare vid Kungliga tekniska högskolan och en av författarna till guiden.

På en inkluderande arbetsplats står individernas kompetens och prestation i fokus. Alla anställda kan känna samhörighet och blir bemötta med respekt, oberoende av vad de har för könsidentitet, könsuttryck eller sexuell läggning.



1 I guiden används i första hand bokstäverna hbtqi. När hänvisningar till forskning görs så används dock bokstäverna hbtq eftersom regeringsuppdraget att göra den kunskapssammanställning som denna guide bygger på enbart inkluderade bokstäverna hbtq. I den kunskapssammanställningen hittades heller inte någon forskning om intersex-personers arbetsmiljö.

# Guiden sammanfattar och utgår från aktuell forskning

Myndigheten för arbetsmiljökunskap har i ett tidigare regeringsuppdrag kartlagt och sammanfattat befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Kunskapssammanställningen ”Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med fokus på transpersoners situation” redovisades till regeringen den 30 juni 2022. Denna guide utgår ifrån och sammanfattar de viktigaste aspekterna av kunskapssammanställningen.

### Sammanfattning av innehållet i kunskapssammanställningen

Även om många hbtq-personer upplever att de generellt har en god arbetsmiljö, så rapporterar många att de ändå utsätts för bland annat diskriminering, trakasserier och så kallade mikroaggressioner – det vill säga subtila och ibland omedvetna aggressiva handlingar som tar sig i uttryck av exempelvis skämt eller frågor. Sådana aggressiva handlingar och trakasserier verkar framför allt förekomma på arbetsplatser som präglas av ett heteronormativt klimat, det vill säga ett klimat där heterosexualitet förutsätts och premieras.

*Forskning pekar på att hbtq-personer ofta utsätts för diskriminering och trakasserier på sina arbetsplatser.*

Antagandet att alla på arbetsplatsen är heterosexuella och att de identifierar sig med det kön som registrerats vid ens födsel gör att hbtq-personer ofta upplever sig som avvikande eller osynliggjorda. Det leder även till att hbtq-personer är mindre öppna med sin sexuella läggning, transerfarenhet eller könsidentitet. Att inte vara öppen kan i sin tur bidra till lägre grad av arbetstillfredsställelse, arbetsengagemang, välbefinnande och upplevd gemenskap med kollegor. Om det saknas synligt stöd från chefer ökar risken att hbtq-personer utsätts för trakasserier. Detta visar hur viktigt det är att chefer engagerar sig i hbtq-relaterade arbetsmiljöfrågor.

### Rädsla för att dela transerfarenheter

Forskning visar även att transpersoner och bisexuella är mer utsatta för diskriminering, trakasserier och mobbning än homosexuella och heterosexuella cispersoner (personer som identifierar sig med det kön de tilldelats vid födseln). Varför bisexuella rapporterar högre grad av diskriminering finns det inget tydligt svar på i den forskning som gjorts. Däremot verkar diskriminering av transpersoner framför allt bero på transfobi.

I en intervjustudie som utfördes i samband med kunskapssammanställningen rapporterade en majoritet av de 105 deltagarna med transerfarenhet att de utsatts för mikroaggressioner på sina arbetsplatser. Några av deltagarna beskrev även erfarenheter av trakasserier, och andra beskrev en rädsla för eventuella konsekvenser om de skulle vara öppna med sina transerfarenheter. Samtidigt visade intervjustudien att många personer med transerfarenhet ändå också har positiva arbetsmiljöerfarenheter, framför allt i form av stöd från enstaka kollegor och chefer.

## Organisatoriskt stöd är viktigt för att främja en god arbetsmiljö för hbtq-personer

Ett arbetsplatsklimat som upplevs som stödjande gentemot hbtq-personer bidrar enligt forskningen till att hbtq-personer upplever bättre arbetstillfredsställelse och hälsa och i högre grad vill vara öppna med sin sexuella läggning, transerfarenhet eller könsidentitet. För att som arbetsorganisation vara stödjande gentemot hbtq-personer är det framför allt viktigt att arbeta med policyer, aktiviteter som syftar till att motverka diskriminering samt att främja ett generellt stödjande och accepterande klimat gentemot hbtq-personer. I den här guiden ger vi exempel på hur policyer och aktiviteter kan utformas och hur ni kan främja ett stödjande klimat.



# Läsanvisning till guiden

## Guiden är indelad i fem delar:

### Del 1. Introduktion

Den första delen innehåller en beskrivning av de olika roller som guiden riktar sig till samt definitioner av organisatorisk och social arbetsmiljö och diskriminering.

### Del 2. Nyckelbegrepp

Den andra delen innehåller definitioner av nyckelbegrepp som är bra att känna till när man arbetar för en inkluderande arbetsmiljö för hbtqi-personer. Här finns även reflektionsfrågor knutna till nyckelbegreppen.

### Del 3. Att motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer
### Del 4. Att skapa en inkluderande arbetsplats

Del 3 och 4 innehåller

- sammanfattningar av teori och forskning
- reflektionsövningar och exempel som syftar till att ge ökad förståelse för teori och forskning samt ge stöd i arbetet med att motverka diskriminering och utveckla en inkluderande arbetsplats.

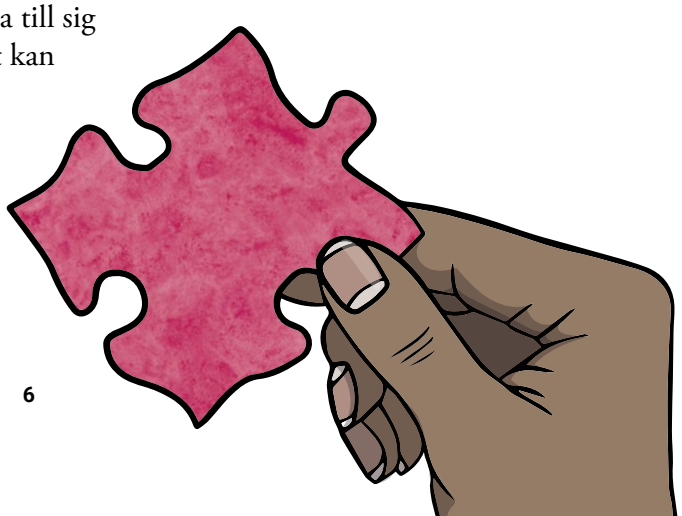
### Del 5. Övningar och checklistor

Den avslutande delen innehåller fördjupande reflektionsövningar och checklistor.

### Vem guiden riktar sig till och hur den kan användas

Guiden passar för alla som vill få en överblick över viktiga frågor och aspekter av att skapa en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Innehållet riktar sig främst till arbetsorganisationer men delar i guiden kan med fördel även användas av andra typer av organisationer, till exempel ideella föreningar eller skolor.

I varje avsnitt sammanfattas forskning och andra betydande faktorer för innehållet i avsnittet. Reflektionsövningar, exempel, råd, tips, checklistor och bilder används för att underlätta för användaren att ta till sig av innehållet och inspirera till hur det kan omsättas i praktiken.



Reflektionsövningarna som finns i guiden riktar sig till olika roller inom arbetsorganisationen. Olika färger markerar vilken reflektionsövning som riktar sig till vilken roll:

- **Röd:** Reflektionsövningar och checklistor som passar bäst att arbeta med individuellt.
- **Gul:** Reflektionsövningar och checklistor som vänder sig till chefer, HR-ansvariga, personer i den högre ledningen eller nyckelpersoner.
- **Grön:** Reflektionsövningar och checklistor riktade till fackligt förtroendevalda och skyddsombud.
- **Flerfärgad:** Övningar och checklistor som är mer generella och vänder sig till flera olika roller.

De generella reflektionsövningarna (flerfärgade) kan också användas i grupp. Då blir de mer effektiva och skapar större mervärden. Vi har tagit fram ett material som går att använda som stöd vid genomförande av övningar ur guiden. Mer information finns sist i läsanvisningen (det här avsnittet).

Tänk på att arbetsgrupper som genomför reflektionsövningar i de allra flesta fall behöver ha en erfaren samtalsledare som leder arbetet i gruppen. Detta gäller särskilt för grupper med mindre kunskap och erfarenhet av att arbeta med frågor relaterade till hbtqi och arbetsmiljö.

## Välj den ingång som passar bäst

Arbetsplatser eller organisationer rekommenderas att arbeta med innehållet i guiden i sin helhet eller välja att arbeta med de delar som känns mest angelägna. Det går bra att arbeta med utvalda delar vid olika tillfällen och i den ordning som passar er bäst. Ni anpassar arbetet beroende på var i processen med att motverka diskriminering och utveckla en inkluderande arbetsplats som ni befinner er.

Om ni redan har kommit en bit i ert arbete med att främja lika rättigheter och möjligheter kan ni börja med de avslutande reflektionsövningarna och checklistorna i del 5 för att stämma av vilka frågor som är mest angelägna att börja arbeta med. Sedan arbetar ni vidare med de specifika delarna i guiden som tar upp de frågor som ni ser störst behov av att arbeta vidare med. Om ni har mindre erfarenhet av att arbeta med hbtqi-frågor rekommenderar vi att ni börjar från början i guiden. På så vis kan ni skapa en kunskapsbas och få vägledning hur ni kan sätta igång arbetet. Välj ut och fokusera på de teman, reflektionsfrågor och övningar som passar er bäst just nu.

Forskningen pekar på att den formella rollen som chefer har för att motverka diskriminering och skapa en god arbetsmiljö är av särskilt stor betydelse för en inkluderande arbetsplats men även den sociala arbetsmiljön i arbetsgruppen spelar stor roll. Om ni har begränsat med tid och resurser rekommenderar vi därför att ni fokuserar på de delar i guiden som handlar om chefers kompetens

och engagemang i frågorna (till exempel sista avsnittet i del tre: *Att motverka tystnad och skapa handlingsberedskap*) samt delar som handlar om att skapa ett stödjande arbetsklimat (till exempel andra avsnittet i del fyra: *Ett stödjande arbetsklimat*).

### Att leda övningar och reflektioner i grupp

En förutsättning för att genomföra reflektionsövningarna i grupp är att det finns ett öppet och tryggt samtalsklimat. De flesta grupper behöver en samtalsledare som leder övningarna och ser till att resultaten från samtalen dokumenteras och att gemensamma beslut eller handlingsplaner formuleras på ett tydligt sätt.

Samtalsledaren kan utses inom gruppen eller vara en resursperson i organisationen (till exempel från HR eller företagshälsovården) eller en extern samtalsledare. I en del arbetsgrupper är chefen den person som vanligtvis agerar samtals- och mötesledare. Om du som chef känner dig bekväm med att diskutera hbtqi-frågor med din arbetsgrupp är det bra, men om du inte är bekväm med att diskutera frågorna kan det vara bättre om en annan person håller i samtalet.

En viktig uppgift som samtalsledaren har är att se till att alla får prata till punkt och att ordet blir jämnt fördelat. Samtalsledaren behöver också se till att gruppen inte fastnar på vissa frågor utan att samtalen leds vidare. Samtalsledaren ska regelbundet sammanfatta vad gruppen kommit fram till och försäkra sig om att alla i gruppen håller med om sammanfattningen.

### Känsliga ämnen behöver en trygg grupp

En del av övningarna kan leda till känsliga samtal eller diskussioner där personliga åsikter tar över. Samtalsledaren kan behöva avgöra om det är en trygg grupp eller om det finns en risk att samtalen utsätter deltagare för fördomar eller diskriminering. Om det finns en sådan risk är det bättre att övningarna görs som individuella reflektionsövningar. Det är viktigt att som ledare vara flexibel och noggrant följa hur diskussionerna i gruppen går. Om det är ett känsligt ämne som diskuteras kan det krävas att ledaren intar en mer styrande roll. Om diskussionerna rullar på smidigt kan samtalsledarens roll vara att ställa följdfrågor och att lyssna. Det är också bra att lyfta att man kan ha olika förkunskaper och att uppmana deltagarna att fråga om ord de inte förstår.

*”Samtalsledaren kan också betona att det är okej att tycka olika men att målet med att arbeta med frågeställningarna är att skapa en arbetsmiljö som följer lagstiftningen.”*

Sara Andersson, lektor vid Högskolan Väst
och en av författarna till guiden.



## Gemensamma förhållningsregler

I början av en diskussion kan det vara bra att tillsammans komma överens om tydliga förhållningsregler för hur samtalet i gruppen bör utformas. Samtalsledaren kan ställa frågor till gruppen som ”Vad behöver du för att känna dig trygg under samtalen/diskussionerna?” och ”Vad tror du att andra behöver för att kunna delta aktivt i samtalen/diskussionerna?”. Sammanställ gärna gruppens förhållningsregler på en tavla eller liknande så att alla i gruppen har dem framför sig under samtalen. Det är viktigt att som samtalsledare understryka att diskussioner om enskilda personers utseende, privatliv eller liknande inte får förekomma under samtalen. Samtalsledaren kan gärna nämna att det som en person uppfattar som ett roligt skämt kan innebära en kränkning för en annan person. Avråd från och att skämta på någon annans bekostnad – oavsett om den personen finns i rummet eller inte.



## Var går gränsen? När samtalet går i fel riktning

Ibland kan det vara svårt att avgöra var gränsen går mellan att uttrycka sin åsikt och att kränka någon. Om du som samtalsledare leder en grupp bör du vara uppmärksam på om någon öppet kommenterar hbtqi-personer på ett fördomsfullt eller stereotypt sätt eller om det skämtas om hbtqi-personer eller på deras bekostnad. Det är då bra att uppmärksamma personen eller gruppen på att fördomar, stereotypa uttalanden och missriktade skämt missgynnar själva syftet med samtalet. Vidare är det sällan främjande för grupper att dryfta fördomar och stereotypa uppfattningar som ett sätt att rensa luften eller ”höja taket” i samtalsrummet, även om intentionen kanske är god. Genom att ventilera sina fördomar i grupp kan man snarare än att motverka stereotyper istället etablera dem ytterligare.

Den enkla regeln är med andra ord att inte låta samtalet handla om fördomar och stereotypa uppfattningar om hbtqi-personer, även om dessa framförs i skämtsam ton. Du som samtalsledare har ett ansvar att se till att samtalet inte hamnar snett – inte minst genom att sätta tonen och spelreglerna för samtalet, men även att uppmärksamma om det börjar gå i fel riktning. Om personer i gruppen fortsätter att uttrycka fördomar mot hbtqi-personer (eller andra minoriteter) trots att samtalsledaren aktivt försöker få dem att sluta kan det vara en fråga om trakasserier. Gör personen eller personerna uppmärksamma på detta.



### Tips, ladda hem stödmaterial

Vi har tagit fram material som du kan ladda hem och använda som stöd i arbete med guiden. Materialet finns på Myndigheten för arbetsmiljökunskaps webbplats: www.mynak.se/hbtqi

# Innehållsförteckning

**Del 1. Introduktion ..... 12**
Olika rollers bidrag till en god arbetsmiljö för hbtqi-personer ..... 13
Definition av organisatorisk och social arbetsmiljö ..... 14
Definition av diskriminering ..... 15

**Del 2. Nyckelbegrepp ..... 16**
Hbtqi och andra begrepp ..... 17

**Del 3. Att motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer ..... 22**
En exkluderande social arbetsmiljö ..... 23
Ett heteronormativt klimat är exkluderande ..... 25
Stereotypa uppfattningar om hbtqi-personer ..... 28
Mikroaggressioner och minoritetsstress ..... 31
Hbtqi-personer väljer bort icke-inkluderande arbetsplatser ..... 33
Trakasserier och diskriminering från kunder, klienter, elever eller patienter ..... 34
Arbetsgivarens, fackförbundens och DO:s roller vid förekomst av diskriminering ..... 35
Motverka tystnad och skapa handlingsberedskap! ..... 36

**Del 4. Att skapa en inkluderande arbetsplats ..... 38**
Underlätta för öppenhet ..... 40
Ett stödjande arbetsklimat ..... 41
Kommunikation och språkbruk ..... 46
Toaletter, omklädningsrum och arbetskläder ..... 49
Tillgång till hbtqi-nätverk ..... 50
Beredskap och stöd vid transition ..... 51
Att arbeta systematiskt med utveckling av inkluderande arbetsplats ..... 53

**Del 5. Övningar och checklistor ..... 56**
Avslutande reflektioner – att motverka diskriminering och exkludering ..... 57
Avslutande reflektioner – inkluderande arbetsplats ..... 58
Fördjupande övning – att säga ifrån när någon uttrycker sig kränkande ..... 60
Vägledning när arbetstagare genomgår transition ..... 62
Fördjupande exempel – pronomen ..... 64
Fördjupande exempel – enkätfrågor ..... 65
Checklistor ..... 66

**Om framtagningen av guiden ..... 69**

# Del 1.
# Introduktion



I den här delen av guiden beskriver vi hur personer i olika roller på arbetsplatsen kan bidra till en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Vi ger också definitioner av organisatorisk och social arbetsmiljö och diskriminering.

## Olika rollers bidrag till en god arbetsmiljö för hbtqi-personer

I det här avsnittet beskrivs den betydelse som personer i olika roller har för att motverka arbetsmiljöproblem och skapa en mer inkluderande arbetsplats. Det är viktigt att inte avkräva enskilda individer, som inte har ledningsposition, ansvar över organisationens arbete med hbtqi och inkludering. Däremot kan det vara av stort värde för organisationen att enskilda individer med engagemang för frågorna medverkar i arbetet att utveckla en inkluderande arbetsplats.

### Rollen som chef

Chefer har betydelse för hbtqi-personers arbetsmiljö eftersom de har ett formellt arbetsgivaransvar att undersöka och förebygga risker i arbetsmiljön. Där ingår att aktivt motverka och hantera kränkande särbehandling. Chefer behöver också följa diskrimineringslagen, som förbjuder diskriminering på grund av sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck samt även förbjuder repressalier mot den som anmäler diskriminering. Innehållet i den här guiden kan fungera som ett stöd för chefer i hur de kan fullfölja ett arbetsgivaransvar med aktiva åtgärder.

### Rollen som skyddsombud och fackligt förtroendevald

Skyddsombud, eller arbetsmiljöombud, företräder alla anställda inom sitt så kallade skyddsområde och har som uppgift att verka för en god arbetsmiljö för alla som befinner sig på arbetsplatsen. Fackligt förtroendevaldas roll är att företräda sina medlemmar, bland annat i arbetsmiljöfrågor. Många fackligt förtroendevalda är också skyddsombud. Det är alltså möjligt att ha båda rollerna samtidigt.

Skyddsombud och fackligt förtroendevalda har inga lagstadgade krav att engagera sig i hbtqi-frågor men kan i sina roller lyfta hur en god arbetsmiljö för alla skulle kunna främjas genom utveckling av en inkluderande arbetsplats.

### Rollen som HR och andra nyckelfunktioner

HR:s roll är att vara en stödfunktion som stöttar arbetsgivaren bland annat i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i diskrimineringsärenden. HR behöver därför ha kompetens och handlingsberedskap kopplat till hbtqi-frågor så att de kan stötta arbetsgivaren i frågor som rör diskriminering av hbtqi-personer och i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter. En HR-representant skulle också kunna vara processledare för utvecklingen av en inkluderande arbetsplats med innehållet i guiden som utgångspunkt.

Det kan också finnas andra nyckelfunktioner på arbetsplatsen som kan stötta arbetsgivaren i frågor som rör hbtqi-personers arbetsmiljö, till exempel arbetsmiljöspecialister från företagshälsovården eller strategiska funktioner som arbetar med arbetsmiljö och aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter inom arbetsorganisationen.

### Arbetsgruppens och individens roll



Det sociala klimatet i en arbetsgrupp spelar stor roll för hbtqi-personers arbetsmiljö. I ett inkluderande arbetsgruppsklimat tas det inte för givet att alla är heterosexuella eller har en viss könsidentitet. Det är viktigt att alla i arbetsgruppen blir inkluderade i den sociala gemenskapen och att alla blir behandlade och bemötta på likvärdiga sätt. En arbetsgrupp kan bidra till en bättre arbetsmiljö för hbtqi-personer genom att utveckla ett stödjande och inkluderande socialt klimat där alla är respekterade oavsett sexuell läggning eller könsidentitet. Genom bemötande av kollegor har du som enskild individ och medlem i en arbetsgrupp därmed en viktig roll för en god och inkluderande arbetsmiljö för alla på arbetsplatsen.

## Definition av organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:2, ibland förkortat OSA) reglerar arbetsgivarens ansvar för att hantera arbetsmiljörisker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön i frågor som rör ohälsosam arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Föreskrifterna syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.

I arbete med den organisatoriska arbetsmiljön inkluderar föreskrifterna villkor och förutsättningar kopplade till ledning och styrning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter, krav, resurser och ansvar. I den här guiden betyder en god arbetsmiljö att utveckla ett ledarskap som är närvarande, tillitsfullt och engagerat i förhållande till alla anställda oavsett bakgrund, sexuell läggning och könsuttryck.

I den sociala arbetsmiljön inkluderas enligt OSA-föreskrifterna villkor och förutsättningar för arbete kopplat till socialt samspel, samarbete samt socialt stöd från chefer och kollegor. I utveckling av en god arbetsmiljö spelar det sociala stödet stor roll. Forskning visar att upplevelser av brist på stöd utgör ett arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer.

Enligt OSA-föreskrifterna 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 föreskrifterna ska arbetsgivare också se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar kränkande särbehandling. Chefer och arbetsledande personal har enligt föreskrifterna ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling definieras som kränkande handlingar mot arbetstagare vilka kan leda till ohälsa eller till att arbetstagaren ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Mobbning definieras som en form av systematisk kränkande särbehandling, till exempel att någon ignoreras, utfryses eller talas illa om.




Som abetsgivarrepresentant bör du att ta del av de fullständiga aktuella föreskrifterna via www.av.se för att säkerställa att du följer alla delarna av föreskrifterna.

## Definition av diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) innebär diskriminering att någon missgynnas eller kränks utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det innebär att om en person missgynnas, kränks, trakasseras eller mobbas på grund av sin könsidentitet eller sexuella läggning är det diskriminering.

Arbetsgivaren har enligt diskrimineringslagen (2008:567) ett ansvar för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet, oavsett diskrimineringsgrund. Enligt lagstiftningen ska alla arbetsgivare arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. I diskrimineringslagen specificeras de krav som arbetsgivaren har för att motverka diskriminering.

Arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren också ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier såväl som att det finns dokumentation för arbetet med aktiva åtgärder.

Vägledning om alla detaljer i diskrimineringslagen som du som arbetsgivaren behöver känna till och följa, inkusive hur du måste arbeta med aktiva åtgärder, hittar du på www.do.se.

**I nästa del i guiden går vi igenom nyckelbegrepp som kan vara bra att känna till när man ska börja arbeta för en god arbetsmiljö för hbtqi-personer.**

# Del 2.
# **Nyckelbegrepp**



Den här delen av guiden innehåller olika nyckelbegrepp som är viktiga att känna till när man arbetar för en inkluderande arbetsmiljö. Läs igenom begreppen och fundera kring din kunskap om dem. Du kan också reflektera över i vilken uträckning det finns kunskap om begreppen på din arbetsplats.

## Hbtqi och andra begrepp

Vi börjar med det begrepp som nämns med stor regelbundenhet i guiden – hbtqi. Hbtqi är en akronym och ett samlingsbegrepp för de olika personer och grupper som på ett eller flera sätt bryter mot normer om kön, könsidentitet och sexualitet.

### **H** = Homosexuell

Att vara homosexuell innebär att man kan känna romantisk eller sexuell attraktion till personer med samma könsidentitet som en själv.

### **B** = Bisexuell

Att vara bisexuell innebär att man kan känna romantisk eller sexuell attraktion till andra personer oavsett deras könsidentitet.

### **T** = Trans

Att vara transperson innebär att bryta mot de samhällsnormer som har med kön, könsuttryck och/eller könsidentitet att göra. Detta kan innebära att man har ett könsuttryck som bryter mot normerna som reglerar hur ett visst kön bör uttryckas genom exempelvis klädsel, eller att man genomgår eller har genomgått könsbekräftande vård.

### **Q** = Queer

Queer är ett brett begrepp som kan användas för att belysa att man medvetet bryter mot köns-, sexualitets- och relationsnormer. Det kan handla om att man definierar sig som homosexuell, ickebinär, att man är polyamorös (det vill säga, att man kan bli kär och ha relationer med flera personer samtidigt) eller att man utmanar de konventionella normerna kring kön, sexualitet och relationer på andra sätt.

### **I** = Intersexvariation

Intersexvariation innebär att födas med en anatomi som inte överensstämmer med hur en typiskt kvinnlig eller typiskt manlig kropp förväntas vara. Det kan handla om yttre anatomi men också andra aspekter som inre olikheter i form av genetik eller hormoner.

## Norm

Begreppet norm nämns ofta i hbtqi-sammanhang. En norm kan beskrivas som en oskriven regel för hur man bör bete sig och se ut för att uppfattas som begriplig av andra; för att passa in och slippa bli ifrågasatt. Det finns exempelvis normer som reglerar hur en man bör bete sig och vilka attribut en man bör ha för att uppfattas som just en man. De som bryter mot sådana könsnormer, bland andra transpersoner, riskerar att utsättas för exkludering, ifrågasättande och diskriminering.

Normer reglerar även sexualiteten. I vårt samhälle utgör heterosexualitet normen. De som inte är heterosexuella, som homo- och bisexuella, tenderar därmed att uppfattas som avvikande.

## Könsidentitet

Könsidentitet är en persons självupplevda kön. Det handlar med andra ord om det kön som en person känner sig som. En transperson har en könsidentitet som inte är i linje med det kön som tilldelades vid födseln. En könsidentitet kan vara binär eller ickebinär.

## Binär och ickebinär könsidentitet

Binär betyder att något är uppdelat i två, i det här fallet att kön är uppdelat i man och kvinna. En binär könsidentitet innebär att man identifierar sig som antingen man eller kvinna. En ickebinär person identifierar sig varken som enbart man eller enbart kvinna, utan som ett annat kön. Det kan vara mellan eller bortom kategorierna kvinna och man.

## Cisperson

En så kallad cisperson identifierar sig med det kön som tilldelades vid födseln. Många cispersoner identifierar sig dock inte som just cispersoner. Begreppet används i syfte att synliggöra skillnader i könsidentitet eller för att synliggöra privilegier som cispersoner kan ha exempelvis i arbetslivet.



I studier rapporterar många ickebinära att omgivningen har svårt att acceptera deras ickebinära könsidentitet. Det innebär ofta att deras pronomen (till exempel hen eller den) inte respekteras. Att medvetet använda fel pronomen kan vara diskriminering.

### Transerfarenhet

Transerfarenhet är ett paraplybegrepp som inkluderar både personer som identifierar sig som transpersoner och personer som identifierar sig som man, kvinna eller ickebinär, men som kan ha erfarenhet av att ha genomgått könsbekräftande vård. För de sistnämnda är transerfarenheten inte en del av identiteten, utan snarare just en erfarenhet i livet.

### Könsbekräftande vård och behandling

Att genomgå könsbekräftande vård innebär att ändra på kroppen så att den stämmer bättre överens med könsidentiteten, exempelvis genom kirurgi, hormonbehandling eller röstträning. Tidigare kallades denna process ofta ”könskorrigering” eller ”könsbyte”. Idag används främst termen könsbekräftande vård och behandling eftersom de äldre termerna upplevs som missvisande.

### Transition

Med transition menar vi i den här guiden den process som en person genomgår när denne börjar leva i enlighet med sin könsidentitet. En transition äger även rum på arbetsplatsen. Vad det innebär är individuellt, men det kan ofta handla om att ordna namnbyte i administrativa system eller meddela andra anställda om ett nytt pronomen. Det kan även innebära ledighet för vårdbesök eller tillfälliga anpassningar av fysiskt krävande arbetsuppgifter under läkprocessen efter kirurgiska ingrepp.

### Heterosexuell

Att vara heterosexuell innebär att man kan känna romantisk eller sexuell attraktion till personer som har binärt motsatt könsidentitet som en själv, till exempel att en person som identifierar sig som kvinna attraheras av personer som identifierar sig som män.

För fler nyckelbegrepp, se RFSL:s begreppsordlista:
www.rfsl.se/hbtqi-fakta/begreppsordlista/

### Reflektionsövning

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Kände du till vad hbtqi står för och vad nyckelbegreppen innebär?
- Hur väl har din organisation kunskap om nyckelbegreppen?
- Finns det en förståelse för olika könsidentiteter i din organisation? Finns det en öppenhet och respekt för olika könsidentiteter, exempelvis om en medarbetare identifierar sig som ickebinär?
- Vilket eller vilka nyckelbegrepp skulle ni behöva öka er kunskap om?
- Vad är första steget ni skulle kunna ta för att lära er mer om begreppen?

## Intersektionalitet

Intersektionalitet är ett begrepp som används för att belysa hur olika förutsättningar i samhället tillsammans bidrar till att påverka en persons liv. Grupper som är underrepresenterade, exempelvis hbtqi-personer, upplever ofta en negativ särställning i olika sammanhang.

Begreppet intersektionalitet används för att synliggöra hur medlemmar i exempelvis hbtqi-gruppen har olika status eller olika mycket makt i relation till varandra. Dessa olikheter i status och makt kan bland annat bero på strukturella villkor baserat på personernas kön, etnicitet, ålder, sexuella läggning och socioekonomiska positioner. En persons hemvist i olika kategorier kan ibland kallas för identitetslager. Till exempel kan en persons identitetslager bestå av att vara vit (etnicitet), medelålders (ålder), kvinna (kön) med transerfarenhet (könsidentitet). Den status och makt en person tillskrivs på grund av sina lager kan skifta beroende på var och i vilket sammanhang personen befinner sig – en situation där det är främjande att vara kvinna, kan det i ett annat sammanhang utgöra en risk. På samma vis kan möjligheterna för en person att avancera i en viss organisation öka om denne är en man, men minska om denne exempelvis tillhör en etnisk minoritet eller är homosexuell.

Forskning visar att flera aspekter av ens identitet samspelar i formandet av enskilda hbtqi-personers arbetsmiljö – exempelvis ens kön, sexuella läggning, etnicitet, utbildningsnivå och ålder. Detta innebär bland annat att hbtqi-personers etnicitet spelar roll för deras chanser till att avancera i karriären eller hur de blir bemötta och behandlade på arbetsplatsen.





## Individuell reflektionsövning: Vilka är dina identitetslager?

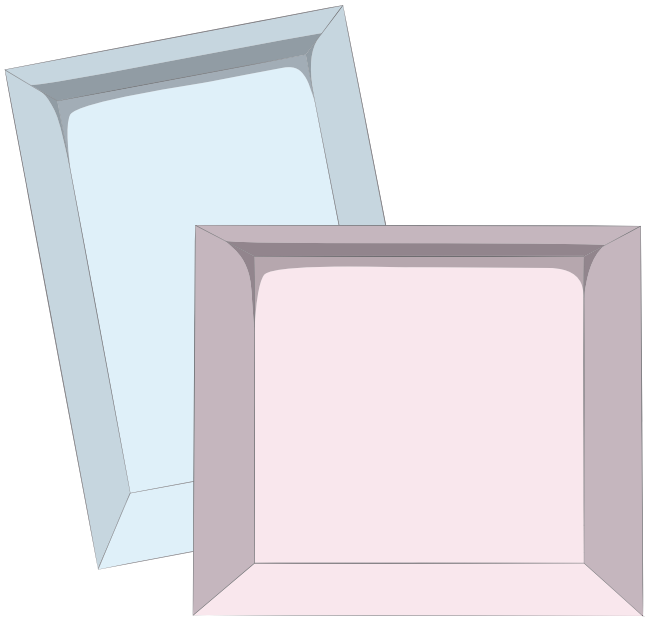
**Reflektera kring dina identitetslager – exempelvis ditt kön, din etnicitet, din sexuella läggning, din klasstillhörighet och din ålder.**

- Vilka av dina identitetslager kan ha gjort det lättare för dig (i utbildning, i yrke, i karriär, eller andra sammanhang)?
- När har de gjort det svårare för dig?

**Fundera också över följande frågor:**

- Vilket bemötande har du fått i olika sammanhang? Kan det bemötande du upplevt relatera till något eller några av dina identitetslager?
- Har det förändrats över tid hur du blivit bemött?
- Tror du att din könstillhörighet kan ha bidragit till att du fått en viss position på arbetet?
- Kan din sexuella läggning ha påverkat det bemötande du fått av kollegor under ditt arbetsliv?
- Varför, tror du, är det viktigt att vara medveten om hur olika identitetslager kan påverka en persons villkor och möjligheter?

*Forskning visar att flera aspekter av ens identitet samspelar i formandet av enskilda hbtqi-personers arbetsmiljö – exempelvis ens kön, sexuella läggning, etnicitet, utbildningsnivå och ålder.*



De nyckelbegrepp som redogjorts för i den här delen av guiden är viktiga att ha kunskap om för att kunna arbeta för en inkluderande arbetsmiljö. Nästa del i guiden handlar om hur man på sin arbetsplats kan motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer.

# Del 3.
# Att motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer



Den här delen av guiden handlar om hur ni kan motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer på arbetsplatsen.

Avsnittet inleds med en beskrivning av en exkluderande social arbetsmiljö där det sociala klimatet ger spelrum för fientlighet mot hbtqi-personer. Men även många arbetsplatser som inte är direkt fientliga kan vara exkluderande om de har ett så kallat heteronormativt klimat som bidrar till att det blir svårare att vara öppen med sin hbtqi-identitet. I det här avsnittet beskrivs därför också vad ett heteronormativt klimat är och på vilket sätt det kan påverka hbtqi-personers arbetsmiljö negativt. Om arbetsplatsklimatet dessutom ger utrymme för stereotypa och negativa uppfattningar om hbtqi-personer kan det vara en grogrund för diskriminering, mobbning och trakasserier av hbtqi-personer. Därför tar det här avsnittet även upp betydelsen av stereotypa uppfattningar om hbtqi-personer och reflektioner kring hur du kan motverka eventuella egna stereotypa uppfattningar.

Avsnittet beskriver även specifika former av diskriminering, kränkningar och exkludering och hur de kan motverkas. Slutligen beskrivs det särskilda ansvar som arbetsgivaren enligt lag har för att motverka diskriminering.

**Forskning visar att hbtq-personer som utsätts för diskriminering, trakasserier och mobbning riskerar att:**

- uppleva högre grad av stress och utbrändhet
- drabbas av ohälsa, inklusive självmordstankar
- få lägre självkänsla och lägre välmående
- få lägre arbetsförmåga och ha en högre intention att sluta på arbetsplatsen.

Även om alla arbetsplatser inte är diskriminerande gentemot hbtqi-personer så upplever många att de kan bli socialt exkluderade på arbetsplatser på grund av sin hbtqi-identitet. Det handlar då om att det finns en exkluderande social arbetsmiljö.

## En exkluderande social arbetsmiljö

Socialt stöd från och god gemenskap med kollegor är generellt sett en viktig faktor för anställdas välmående och arbetstillfredsställelse. Det finns en ökad risk att hbtqi-personer på olika sätt blir exkluderade från den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Det kan handla om regelrätt mobbning eller om olika former av kränkningar på grund av personernas könsidentitet eller sexuella läggning, som att kollegor undviker kontakt eller kommer med nedsättande tilltal eller

hot av olika slag. Kränkningar kan också ske i form av generella nedlåtande uttalanden om hbtqi-personer, som inte riktas specifikt mot enskilda individer. Forskning visar att särskilt transpersoner och bisexuella riskerar att bli utsatta för diskriminering, trakasserier och mobbning.

En kvinna berättar hur tufft det är att uppleva att kollegor fryser ut henne, pratar bakom hennes rygg och gör sig lustiga på hennes bekostnad. Hon beskriver hur det ökar på känslan av ensamhet och utsatthet och hur mycket det försvårar att kliva in en roll på jobbet där man känner sig tillfreds med sig själv. Hon påpekar att hon tror att alla människor vill vara omtyckta på jobbet.

*Ovan beskrivning är en återgivning av innehållet i en intervju som genomfördes inom en studie med transpersoner. Studien genomfördes som en del i kunskapssammanställningen som guiden bygger på.*





## Ett heteronormativt klimat är exkluderande

Ett heteronormativt klimat på arbetsplatsen innebär att det finns specifika förväntningar på hur de anställda ska bete sig och leva sina liv baserat på vilket kön de har. Det kan till exempel innebära att det tas för givet att vara heterosexuell. Det kan också innebära en förväntan om att en persons liv, för att vara ”lyckat”, bör följa vissa kronologiska steg – till exempel att bilda familj enligt traditionella normer. Detta klimat är ofta inget medvetet val utan har uppkommit på grund av att samhället överlag är präglat av heteronormativitet.

### Exempel på heteronormativt samtalsklimat i fikarummet

- Samtal kretsar på ett snävt sätt kring familjeliv. För den som inte lever ett traditionellt familjeliv eller som har en normbrytande könsidentitet kan detta lätt bidra till att man känner sig utanför. Hbtqi-personer som har barn kan också av kollegor bli utsatta för ovälkomna åsikter eller frågor om sin familjebildning och sitt föräldraskap.
- Medarbetare fäller enskilda negativa kommentarer om hbtqi-personer som syns i media eller delar med sig av åsikter som ”Alla barn har ju faktiskt en mamma och en pappa, och mår bäst när de får växa upp så” när de ser ett nyhetsinslag om samkönade föräldrar.
- Mer subtila kommentarer och beteenden. Kanske utgår kollegor automatiskt från att en persons partner är av ett annat kön än personen själv eller att personen har en viss könsidentitet. Eller så kanske samtalet utgår från ett ideal där barn och barnbarn är centrala delar av ett ens privatliv.

Exemplen ovan kan bidra till att hbtqi-personer inte delar med sig av det egna privatlivet och att de känner sig osäkra på hur kollegor skulle reagera om de vore öppna med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sin transerfarenhet.

### Fler grupper exkluderas

En heteronormativ arbetsmiljö är inte bara exkluderande mot hbtqi-personer utan kan också vara exkluderande mot heterosexuella män och kvinnor som bryter mot traditionella relations- och könsnormer. I ett heteronormativt klimat finns ju förväntningar på att män och kvinnor ska se ut och bete sig på ett visst sätt. Det kan vara förväntningar på att män ska vara maskulina och kunna lyfta tungt. Det kan också vara förväntningar om att en kvinnlig anställd kommer att vilja ta ut större delen av föräldraledigheten.



Heteronormativa utgångspunkter kan i värsta fall bidra till att personer som inte lever upp till förväntningarna blir direkt diskriminerade. Men de kan också förmedla en generell känsla av att vara annorlunda och exkluderad från den sociala gemenskapen.

I ett heteronormativt klimat kan det finnas kollegor som kanske i grund och botten vill väl men som på olika sätt signalerar att hbtqi-personer är annorlunda och ensidiga. Det kan ske genom uttalanden som ”Åh vad spännande att du är bisexuell! Då har du ju lättare att dejta!” eller ”Kul att du som transperson börjat här, för vi har faktiskt nyligen lärt oss mer om såna som dig”.

**Heteronormativa och könsnormativa antaganden kan bidra till diskriminering och exkludering genom till exempel att:**

- Kollegor per automatik antar att alla är heterosexuella.
- Utgångspunkten är att alla identifierar sig med det kön man tilldelats vid födsel.
- Det finns förväntningar på man ska bete sig enligt stereotypa könsnormer.

### Ett heteronormativt klimat gör det svårt att vara öppen

Förväntningarna får konsekvenser för hur personer som avviker från heteronormen uppfattas av andra och hur de uppfattar sig själv. Ett heteronormativt klimat där heterosexualitet eller traditionella könsuttryck tas för givet kan till exempel osynliggöra eller peka ut hbtqi-personer eller den som har en hbtqi-person som anhörig. Sådana klimat är inte ovanliga. Både internationell och svensk forskning visar att hbtqi-personer behöver förhålla sig till ett heteronormativt klimat på sina arbetsplatser. Det innebär att man som hbtqi-person ofta behöver ta ställning till om och när man kan vara öppen med sin hbtqi-identitet, och att man i olika sammanhang kan känna sig obekväm eller exkluderad. Problemet uppstår när personer som inte är heterosexuella eller cispersoner missgynnas eller känner sig exkluderade från den sociala gemenskapen just på grund av sin könsidentitet eller sexuella läggning.

*Det är viktigt att betona att det inte är ett problem att vara heterosexuell eller cisperson. Problemet uppstår när personer som inte är heterosexuella eller cispersoner missgynnas eller känner sig exkluderade från den sociala gemenskapen just på grund av sin könsidentitet eller sexuell läggning.*

Mer specifikt kan det innebära att man som homo- eller bisexuell känner sig obekväm med att ta med sin partner till sociala event på jobbet, eller att man som intersexperson eller icke-binär känner sig obekväm vid tillfällen när uppdelningar av anställda görs utifrån en binär syn på kön.

Forskning visar också att det för bisexuella kan vara svårare än för homosexuella att vara öppna med sin sexuella läggning. Det kan i sin tur göra det svårare för dem att ”ta med sitt hela jag” och dela med sig av privata saker på arbetsplatsen. Det är viktigt att betona att det inte är ett problem att vara heterosexuell eller cisperson.

Att inte vara öppen med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sin transerfarenhet har enligt forskningen samband med lägre grad av:

- samhörighet med kollegor
- arbetstillfredsställelse
- arbetsengagemang
- välmående.




**Reflektionsövning: Samtalsklimatet på vår arbetsplats**

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Hur vill vi att samtalsklimatet på vår arbetsplats ska vara? Hur ska vi komma dit?
- Hur pratar vi om eventuella partners och vilka antaganden gör vi om andras könsidentitet och familjeliv i vår arbetsgrupp, exempelvis i lunchrummet?
- Finns det återkommande heteronormativa antaganden? Hur märks det?
- Hur kan jag själv bidra till att ingen känner sig utanför gemenskapen på grund av könsidentitet, transerfarenhet eller sexuella läggning?
- Vad kan jag själv ändra i min kommunikation eller mitt sätt att samtala för att bidra till ett socialt klimat som inte har en heteronormativ utgångspunkt?
- Hur reagerar och agerar jag själv på bästa sätt om någon annan säger till mig att jag kränkt dem?

### Exempel på en mental målbild för det sociala klimatet på arbetsplatsen

Man ska kunna prata öppet om vad man gjorde med sin partner under helgen utan att fokus läggs på vilket kön partnern har.

### Tips för att bidra till ett inkluderande samtalsklimat

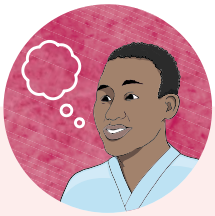
- Utgå inte ifrån att en person har en viss könsidentitet eller att personen identifierar sig med den könsidentitet som denne har blivit tilldelad vid födseln.
- Utgå inte ifrån att din kollega är heterosexuell och/eller föredrar att leva i monogama relationer – denne kan lika gärna vara homosexuell, bisexuell, asexuell (till exempel inte vara intresserad av att ha sex), polyamorös (att vilja leva i flersamma relationer) eller vara osäker på sin sexuella läggning.
- Utgå inte heller ifrån att alla känner sig bekväma med eller vill prata om sin könsidentitet eller sin sexuella läggning – låt det vara upp till var och en i vilken utsträckning de vill vara öppna. Tänk på att det kan ha negativa konsekvenser för en person att bli ofrivilligt ”outad”.
- Acceptera alltid den könsidentitet eller den sexuella läggning som en person själv uppger. Ifrågasätt inte de ord personen använder för att beskriva sig själv. Om du däremot är osäker på vad en term betyder kan du fråga om personen har lust att förklara vad den innebär.
- Tänk på att din kollega även kan ha närstående, exempelvis barn, som är hbtqi.

## Stereotypa uppfattningar om hbtqi-personer

En stereotyp är en förenklad bild av hur någon eller något är. En stereotyp kan exempelvis vara att kvinnor är omtänksamma eller att homosexuella män är feminina. Alla människor bär på stereotypa uppfattningar; det är ett sätt att ordna och kategorisera en omvärld med många intryck och individer. Men stereotypa uppfattningar kan ha negativa konsekvenser. Exempelvis har vi ofta föreställningar, kanske omedvetna, om hur en ”bra ledare” är. De baseras till stor del på vad vi anser är en lämpad personlighetstyp utifrån de föreställningar vi har om ledarskap. Sådana stereotypa uppfattningar om hur en chef bör se ut och bete sig är inte sällan könsspecifika.

Den här typen av stereotypa uppfattningar om vem som passar för en viss typ av arbete gör att personer som faller utanför ramarna riskerar att inte få samma möjligheter i arbetslivet. Exempelvis kan en hbtqi-person riskera att inte bli tilltänkt till chefsposition bara för att personen inte uppfattas vara i enligt med den stereotypa mallen för chef.

Forskning visar att föreställningar om hur en bra chef är och ser ut, påverkar chanserna negativt för bland annat homosexuella män att avancera karriärmässigt. Även transkvinnor rapporterar i studier att deras karriärer stannat upp efter att de genomgått könsbekräftande vård. Det kan bero på fördomar mot transkvinnor men också på att kvinnor generellt riskerar att bli diskriminerade i karriären.



### Individuell reflektionsövning: Egna stereotypa uppfattningar

**Tänk på bilder av personer du spontant ser framför dig när du hör följande yrken:**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Läkare | Undersköterska | Pilot | Frisör |
| Brandman | Ekonom | Förskollärare | Bibliotekarie |

- Hur ser dina spontana bilder av personerna ut? Vilket kön har de? Hur är de klädda?
- Om dina bilder av hur man ser ut om man har ett visst yrke är stereotypa – varifrån tror du att du har fått de bilderna?
- Hur kan stereotypa bilder påverka den som väljer ett visst yrke?
- Vad kan du göra för att motarbeta dina egna stereotypa uppfattningar?
- Hur ser du till att du inte dömer eller har förutfattade meningar om någon som i ett visst sammanhang bryter mot normer gällande till exempelvis klädsel, utseende eller identitet?

*Ovanstående reflektionsövning passar bäst att göra enskilt. Detta för att undvika att förstärka stereotypa uppfattningar som kan finnas inom gruppen och för att gruppmedlemmarna inte ska utsättas för andras stereotypa uppfattningar.*

## Olika former av stereotypa uppfattningar

Stereotypa uppfattningar syns förstås även i mer vardagliga arbetssammanhang. Kollegors slentrianmässiga idéer om hur hbtqi-personer lever sina liv kan exempelvis leda till att man som hbtqi-person får mycket ovälkommet fokus på sitt privatliv, med intima frågor från kollegor om kropp och sexualitet som en heterosexuell cisperson inte skulle ha fått. De relativt få studier där man har undersökt bisexuellas upplevelser visar att bisexuella ofta tvingas bemöta mer kränkningar och diskriminering än homosexuella. Kvinnor som är bisexuella löper till exempel högre risk än både homosexuella och heterosexuella kvinnor att utsättas för sexuella trakasserier.

## Minoriteters ökade risk att bli utsatt för stereotypa uppfattningar

Det är inte bara föreställningar om kön och sexuell läggning som präglas av stereotypa uppfattningar. Minoriteter av olika slag, exempelvis etniska eller religiösa minoriteter, utsätts ofta för förutfattade meningar från omgivningen. Sådana fördomar kan leda till att en person som tillhör en eller flera minoriteter inte erbjuds samma möjligheter när det gäller karriär och lön.

Det kan också finnas stereotypa föreställningar om att personer på grund av sin religion eller kulturella bakgrund inte ”kan” vara hbtqi-personer. Men hbtqi-personer återfinns överallt, även om deras rättigheter och synlighet ser olika ut runtom i världen.

I en svensk forskningsstudie med homosexuella, bisexuella och transpersoner framkom bland de som deltog i studien att de behövde hantera fördomar och stereotypa föreställningar på arbetsmarknaden. Under en intervju berättade en av forskningsdeltagarna hur hon tänker kring riskerna att inte få ett arbete på grund av sin identitet:

*”Om du är på en anställningsintervju, till exempel, eller är provanställd, så kommer man till lärakänna-stadiet: du får frågor ställda till dig, personliga frågor. Man kan säkert komma runt de frågorna så att de inte gör någon skillnad: du kanske är rädd att de inte ska anställa dig på grund av att de har fördomar, men på samma gång så kanske du känner att du inte vill jobba där ändå om det är så det är, men så kanske du behöver jobbet”.*

(Giritli Nygren, Öhman och Olofsson, 2016, s. 51.
Citatet är översatt från engelska.)



## Reflektionsövning för dig som är arbetsgivarrepresentant

- Finns det en risk att stereotypa uppfattningar omedvetet påverkar vem du ser som lämplig för vissa arbetsuppgifter eller för en viss position på arbetsplatsen?
- Vad kan ni som arbetsorganisation göra för att motverka att stereotypa uppfattningar styr fördelning av arbete eller tillsättning av tjänster? Kan ni se över rutiner och policyer för karriärvägar samt för intern och extern rekrytering?
- Hur bedömer ni lämplighet och kompetens? Lägger ni större vikt på sociala aspekter, till exempel personens antagna förmåga att passa in, jämfört med bedömning av individens förmåga att kunna utföra arbetsuppgifterna?
- Hur kan ni, som en del i ert arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering, arbeta vidare med bedömningar av lämplighet och kompetens?

Källa: Giritli Nygren, K., Öhman, S., Olofsson, A (2016) s. 51. Everyday places, heterosexist spaces and risk in contemporary Sweden.Culture, Health & Sexuality, 18, s. 45–57.

## Mikroaggressioner och minoritetsstress




Mikroaggressioner är subtila ifrågasättanden och kommentarer som riktas mot minoriteter. Det är en form av kränkning (det vill säga att en person behandlas nedsättande i ord eller handling) som kan vara svårare att bemöta eller anmäla, eftersom frågorna eller kommentarerna är diskreta och ofta förmedlas som exempelvis ett skämt eller en fråga. Ibland kan även den som utsätter andra för mikroaggressioner vara omedveten själv om att denne gör det.

I flera studier, både svenska och internationella, rapporterar hbtq-personer att de har utsatts för mikroaggressioner på sina arbetsplatser – framför allt från kollegor.

**Exempel på kränkningar och mikroaggressioner**

- En medarbetares icke-heterosexualitet offentliggörs utan att denne samtyckt till det.
- Någon på arbetsplatsen uttalar sig i generella termer negativt om hbtqi-personer.
- Någon får ovälkomna frågor om sitt privatliv eller sin kropp på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet.
- Kollegor undviker att hälsa eller prata med en person på grund av att denne är hbtqi.
- När homosexuella får frågan vem som är ”mannen” eller ”kvinnan” i förhållandet.
- Kommentarer förklädda till ofarliga frågor eller komplimanger. Till exempel ”Du som bög måste vara bra på heminredning eftersom ni har så bra smak”.



### Individuell reflektionsövning

- Kan du själv, medvetet eller omedvetet, ha utsatt någon för kränkningar eller mikroaggressioner?
- Reflektera utifrån de givna exemplen på kränkningar och mikroaggressioner. Har du som kollega bevittnat eller varit med om någon situation där det förekommit kränkningar eller mikroaggressioner, exempelvis på grund av en medarbetares kön eller sexuella läggning? Om så är fallet – var och när riskerar sådana situationer att uppstå?

I avsnittet *Kommunikation och språkbruk* finns mer fördjupning om vad du som kollega och ni som arbetsgrupp kan göra för att stötta om någon utsätts för kränkningar och nedlåtande kommentarer vid er arbetsplats.

Forskning visar att hbtqi-personer som utsätts eller riskerar att utsättas för kränkningar och mikroaggressioner kan uppleva så kallad minoritetsstress. Det är en av form av stress som drabbar minoriteter av olika slag, exempelvis hbtqi-personer. Den uppstår som en konsekvens av att ständigt behöva vara vaksam på sitt eget och andras beteende och bli utsatt eller förvänta sig att bli utsatt för dåligt bemötande, trakasserier och diskriminering. Att uppleva minoritetsstress påverkar en persons välmående och hälsa på ett negativt sätt. Alla hbtqi-personer kanske inte upplever minoritetsstress, men risken att bli utsatt för mikroaggressioner kan ändå påverka trivseln på arbetsplatsen.



### Reflektionsövning för chef och HR-ansvarig

- Finns det miljöer eller situationer på din arbetsplats eller i din arbetsorganisation där kränkningar och mikroaggressioner skulle kunna ske?
- Hur kan du som chef eller HR-ansvarig bli mer uppmärksam på ifall det förekommer kränkningar eller mikroaggressioner?

I avsnittet *Arbetsgivarens ansvar att förebygga och motverka diskriminering* finns mer fördjupning om arbetsgivarens roll att förebygga olika former av diskriminering.



## Hbtqi-personer väljer bort icke-inkluderande arbetsplatser

Hbtqi-personers yrkesval, val av arbetsbransch och val att vara öppen på sin arbetsplats styrs delvis av hur stor risken är för att en viss arbetsplats är diskriminerande. I en mer machoorienterad arbetskultur kan det finnas mer stereotypa föreställningar av hur män och kvinnor ska bete sig, vilket kan vara en grogrund för diskriminering. Att bete sig stereotypt manligt kan se olika ut på olika arbetsplatser, men det kan exempelvis handla om att inte visa känslor eller att skämta på nedsättande sätt om situationer som inte uppfattas som manliga. Hbtqi-personer väljer ibland bort arbetsplatser eller branscher som uppfattas ha en machokultur.

En yrkesmässig sortering kan även uppstå på arbetsplatser som inte aktivt arbetar för att vara inkluderande. De kan uppfattas som hbtqi-fientliga eller som en osäker arbetsmiljö och väljs därför bort av hbtqi-personer. Diskriminering kan dock förekomma på alla möjliga typer av arbetsplatser. En stor riskfaktor är om det på arbetsplatsen inte finns ett stödjande klimat för hbtqi-personer, exempelvis om chefer och kollegor är tysta och inte agerar när det förekommer ett negativt socialt klimat för hbtqi-personer.



### Individuell reflektionsövning

På en arbetsplats ska alla bli behandlade med respekt – oavsett vad de har för bakgrund eller identitet. Hur ser det ut på din arbetsplats? Blir alla respekterade? Talas det illa om någon grupp, till exempel personer med en viss sexuell läggning eller personer som bryter normer kopplade till kön, könsuttryck eller könsidentitet?

I avsnitten *Ett stödjande arbetsklimat, Kommunikation och språkbruk* och i sista delen *Övningar och Checklistor* finns specifika reflektionsövningar där du som individ eller arbetsgrupp kan öva sig i att ge stöd och säga ifrån när någon till exempel använder ett kränkande språk.



## Trakasserier och diskriminering från kunder, klienter, elever eller patienter

Trakasserier och diskriminering kan också komma från till exempel kunder, brukare, klienter eller elever. I flera studier rapporterar hbtq-personer att de utsatts för påhopp, hot och trakasserier av kunder och klienter. Det kan handla om att bli utsatt för homo- eller transfobiska påhopp av kunder eller klienter. Ibland kan det finnas en gråzon mellan sådant som är trakasserier och andra situationer som är obehagliga och skapar en känsla av otrygghet.

Arbetsmiljön för personer som utsätts för trakasserier från kunder eller liknande förbättras betydligt om personerna får direkt stöttning från kollegor, chef eller HR.

### Reflektionsövning

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Har du bevittnat eller på annat sätt haft erfarenhet av trakasserier från kunder, klienter, elever eller patienter, som baseras på den utsattes sexuella läggning eller kön? Var och när skedde detta? Finns det sätt att undvika dessa situationer?
- Vad kan du som kollega göra för att stötta en kollega som utsätts för trakasserier från en kund, klient, elev eller patient?

Diskutera gärna ovanstående frågor tillsammans i arbetsgruppen. Ge förslag på konkreta sätt att bättre hantera situationer där det finns risk för trakasserier och diskriminering från till exempel kunder, brukare eller elever.



### Reflektionsövning för chef och HR-ansvarig

- Identifiera miljöer eller situationer där trakasserier från tredje part – det vill säga, kunder, klienter, elever och så vidare – utgör en riskfaktor för dina medarbetare.
- Hur kan du som chef/HR-ansvarig utforma dessa miljöer och situationer för att undvika att dina medarbetare råkar ut för trakasserier från tredje part?
- Hur kan du som chef/HR-ansvarig stötta en medarbetare som blivit utsatt för trakasserier från kunder, klienter, elever eller patienter?
- Finns det rutiner, riktlinjer och policyer i organisationen rörande hanteringen av trakasserier och diskriminering från tredje part? Är dessa riktlinjer kända? Följs de upp?

## Arbetsgivarens, fackförbundens och DO:s roller vid förekomst av diskriminering

Det finns olika ansvarsroller vid förekomst av diskriminering vid arbetsplatsen. Exempel på diskriminering är att en anställd går miste om en befordran till chef på grund av att arbetsgivaren anser att en homosexuell person inte passar som chef eller att en anställd inte får en viss tjänst på grund av sin könsidentitet.

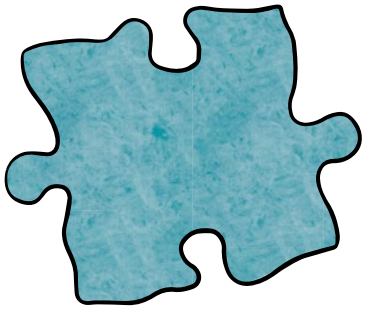
### Arbetsgivarens roll

Arbetsgivaren är enligt diskrimineringslagen ansvarig för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet, oavsett diskrimineringsgrund. Enligt arbetsmiljölagstiftningen är arbetsgivaren även ansvarig för att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras och att genomföra åtgärder för att motverka arbetsmiljöförhållanden som kan leda till kränkande särbehandling. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska enligt diskrimineringslagen utreda detta och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och ska varje år dokumentera arbetet som görs med de aktiva åtgärder. Arbetsgivaren ska enligt OSA-föreskrifterna (arbetsmiljölagstiftningen) också ha rutiner som görs kända för alla arbetstagare hur de hanterar kränkande särbehandling. Enligt OSA-föreskrifterna ska arbetsgivaren också årligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren ska enligt OSA-föreskrifterna också ha rutiner som görs kända för alla arbetstagare hur de hanterar kränkande särbehandling.

#### Arbetsgivarens ansvar

Vid förekomst av hot och våld i arbetsmiljön så behöver arbetsgivare följa arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2023:1 och AFS 2023:2). Diskrimineringslagen innefattar inte arbetssituationer där arbetstagare diskrimineras av till exempel kunder, klienter, elever eller patienter. Däremot är det arbetsgivarens ansvar enligt arbetsmiljölagen att förebygga risker för trakasserier och våld på arbetsplatsen och hantera situationer där de kan uppstå, till exempel vid kundmöten. Det kan handla om möjligheter till direkt uppbackning i situationer där en kund beter sig hotfullt.



### Fackförbundens roll

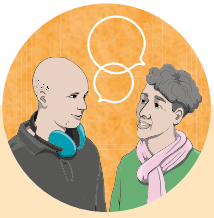
Fackförbunden stödjer och företräder sina medlemmar i ärenden som bland annat handlar om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Den som är medlem i ett fackförbund och upplever sig vara utsatt ska ta kontakt med fackförbundet för att bli företrädd av det i första hand. För det fall fackförbundet senare väljer att inte företräda sin medlem kan medlemmen istället vända sig till Diskrimineringsombudsmannen.

### Diskrimineringsombudsmannens roll

Om du upplevt diskriminering kan du anmäla det till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Du kan också anmäla till DO om din arbetsgivare brister i lagstiftade krav om aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

*På Diskrimineringsombudsmannens webbplats www.do.se finns checklistor och tips, exempel och handledningar, vägledningar, guider, faktablad och e-utbildningar som hjälp i det förebyggande arbetet mot diskriminering.*

*På Arbetsmiljöverkets webbplats www.av.se finns vägledningar, broschyrer, e-utbildningar och verktyg som stöd i att bedriva ett arbetsmiljöarbete som följer lagstiftningen.*



**Reflektionsövning för chefer och HR-ansvariga: Hur undviker vi att diskriminering och kränkande särbehandling sker?**

- Arbetar vi systematiskt med att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling?
- Vilka verktyg och metoder kan vi börja använda för att kartlägga och förebygga diskriminering och kränkande särbehandling?

## Motverka tystnad och skapa handlingsberedskap!

Det kan vid en arbetsplats som har ett heteronormativ klimat finnas en upplevd ”tystnad” om hbtqi-frågor, det vill säga att man inte pratar om frågor som är kopplade till hbtqi. Det kan skapa osäkerhet om vad andra har för inställning till hbtqi-personer. Det kan i sin tur kan bidra till att man som hbtqi-person väljer att inte vara öppen med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sina transerfarenheter.

En form av tystnad kan också vara att chefer och kollegor inte säger ifrån om någon exempelvis uttalar sig negativt om hbtqi-personer. Brist på synligt stöd eller ett icke-agerande från chefer kan ge spelrum för mikroaggressioner och diskriminering. Tystnaden kan bero på olika orsaker, exempelvis att cheferna och kollegorna saknar kunskap om eller förståelse för hbtqi-frågor eller att de inte tror att någon anställd är drabbad av negativa uttalanden eller negativa beteenden.

### Vikten av att våga prata om saker

– Den stora tystnaden är den största diskrimineringen. Det märkte jag själv när jag kom ut. Det blir lite som om det fortfarande är en sjukdom, säger han och fortsätter, enstaka händelser och påhopp kan bli stort och uppmärksammat, vilket förstås är bra, men annars är den stora tystnaden den största diskrimineringen som jag ser det.

*Ur en intervju gjord av journalisten Ola Liljedahl för Myndigheten för arbetsmiljökunskap.*

## Hur vi kan motverka ”tystnad” om hbtqi-frågor på vår arbetsplats

- Våga prata om hbtqi-frågor på arbetsplatsen.
- Visa aktivt stöd gentemot hbtqi-personer genom att alltid agera vid och markera mot kränkande språkbruk, fördomsfulla kommentarer och diskriminering även när personen inte är närvarande.
- Sträva efter ett klimat där alla som vill kan vara öppna med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sin transerfarenhet. Öppenhet ska inte vara ett krav, men alla ska känna sig trygga med att vara öppna om de vill det.

### Reflektionsövning: Agerar vi när det förekommer diskriminering och kränkningar?

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Vet vi på vår arbetsplats hur vi ska agera om vi märker att någon blir diskriminerad, trakasserad, mobbad, exkluderad, kränkt eller sexuellt trakasserad?
- Vet jag som chef vad jag ska göra och hur jag på ett korrekt sätt ska agera? Vem vänder jag mig till inom min organisation för att få stöd i hur jag hanterar diskrimineringsärenden?
- Vilken roll kan jag ha som skyddsombud eller fackligt förtroendevald i att stötta hbtqi-kollegor som upplever sig utsatta?
- Vad gör jag som kollega? Hur agerar jag? Vet jag vem inom min arbetsorganisation som jag ska vända mig till för att rapportera händelsen eller händelserna?

**Arbetet med att förhindra diskriminering och trakasserier mot hbtqi-personer är ett lagstiftat ansvar som ligger hos ledningen. Nästa del handlar om hur man kan arbeta för att skapa en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer.**

# Del 4.
# Att skapa en inkluderande arbetsplats



I den här delen av guiden beskrivs vad en inkluderande arbetsplats är och olika aspekter av hur en inkluderande arbetsplats kan skapas. En inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer kan sägas vara en arbetsplats där ett inkluderande förhållningssätt genomsyras och aktivt efterlevs av alla. Från ledningens formella ställningstaganden – till hur man i arbetsgruppen samtalar med varandra i fikarummet.

Att kunna vara öppen med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sina transerfarenheter är något som enligt forskning är positivt för hbtq-personers hälsa och välmående. Avsnittet inleds därför med hur ni på arbetsplatsen kan underlätta för de anställda att vara öppna om sin sexuella läggning, könsidentitet och transerfarenhet.

Upplevt stöd och engagemang för hbtqi-frågor i en arbetsorganisation är en viktig faktor för ett inkluderande klimat. Forskning som är inriktad på hbtq-personer visar att ett arbetsplatsklimat som på olika sätt upplevs vara stödjande också bidrar till arbetstillfredsställelse, hälsa och en vilja att arbeta kvar på arbetsplatsen.

Denna del beskriver också hur du, utifrån din roll i arbetsorganisationen, (som medlem i en arbetsgrupp, chef, högre ledning, skyddsombud eller fackligt förtroendevald, HR eller annan nyckelfunktion) kan bidra till ett stödjande arbetsklimat för hbtqi-personer.

Vidare innefattar denna del specifika aspekter av en inkluderande arbetsplats som kommunikation och språkbruk, frågor som rör toaletter, omklädningsrum och arbetskläder, tillgång till hbtqi-nätverk samt handlingsplaner för transition (det vill säga en handlingsplan för hur det på arbetsplatsen ska hanteras om en medarbetare till exempel genomgår könsbekräftande vård).

Avslutningsvis tar vi upp arbetsorganisationens systematiska arbete med policyer och handlingsplaner för lika rättigheter och möjligheter som också är en del i utvecklingen av en inkluderande arbetsplats. Det är viktigt att arbetsorganisationen systematiskt kan kartlägga arbetsmiljöproblem och grad av inkluderande arbetsplats.



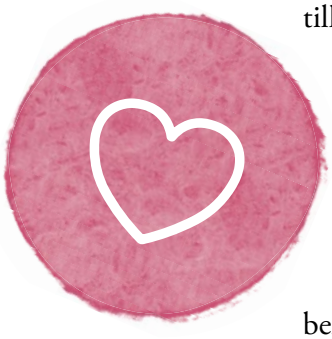
Att enbart ha policyer och handlingsplaner för en inkluderande arbetsplats räcker inte för att uppfylla kraven i diskrimineringslagen. Arbetsgivaren behöver säkerställa att risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och möjligheter undersöks, att det finns dokumentation av aktiva åtgärder samt att riktlinjer och rutiner för arbetet mot sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier finns.

En inkluderande arbetsplats för hbtq-personer kännetecknas enligt forskningen också av ett generellt gott arbetsklimat för delaktighet, jämlikhet och mångfald (exempelvis en arbetsplats där det uppskattas och värdesätts att det finns anställda med olika bakgrunder och erfarenheter). Det vill säga ett arbetsklimat där mångfald är något som ses som positivt och där man kan känna sig accepterad för den man är och också blir behandlad som en bland andra.

Det innebär att fokus ligger på ens professionella arbete, kompetens och bidrag till arbetsorganisationen snarare än ens sexuella läggning, könsidentitet eller transerfarenhet.

## Underlätta för öppenhet

Forskning visar att det är betydelsefullt att det finns en möjlighet för hbtqi-personer att vara öppna med sin sexuella läggning, könsidentitet eller transerfarenhet på arbetet. Det är dock viktigt att tänka på att det är upp till varje person om den vill vara öppen med sin hbtqi-identitet eller sina erfarenheter. Vissa vill eller vågar inte vara öppna och det behöver också respekteras på arbetsplatsen. Om det finns ett klimat på arbetsplatsen där man generellt uttrycker stöd för hbtqi-personer kan det ändå upplevas som en trygg miljö, både för dem som väljer att vara öppna och dem som väljer att inte vara det.

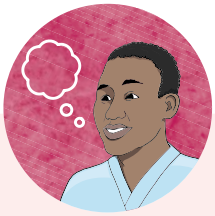


För att en arbetsplats ska vara verkligt inkluderande behöver man ta hänsyn till både öppna och dolda identiteter. Det vill säga, på en arbetsplats bör man aldrig ta för givet att någon har en viss sexuell läggning eller könsidentitet. Det ska vara varje hbtqi-persons val om de vill vara öppna på sitt 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. I ett sådant klimat är det till exempel accepterat att vara öppen och driva hbtqi-frågor, samtidigt som ingen medarbetare behöver känna press från ledning eller kollegor att vara en representant för hbtqi-frågor.

Det kan vara enklare att vara öppen ifall det pratas om hbtqi-frågor på arbetsplatsen. Att det finns andra som är öppna med sin sexuella läggning, sin könsidentitet eller sin transerfarenhet kan också göra att det känns tryggare eller enklare att vara öppen. Genom att aldrig ta för givet att en viss person har en viss könsidentitet eller sexuell läggning blir det också enklare för personen att om och när denne vill berätta mer om sig själv och vara öppen om privata frågor som rör identitet och läggning.

### Konkreta tips för att underlätta öppenhet på arbetsplatsen!

- Ta inte andra anställdas sexuella identitet, könsidentitet och könsuttryck för given, det vill säga ta inte för givet att alla är heterosexuella cispersoner som lever i enlighet med heteronormen.
- Uttryck och visa ett generellt öppet stöd gentemot hbtqi-personer för att bidra till att det blir enklare för en kollega att känna att de kan vara öppna med sin hbtqi-identitet om de skulle vilja vara det.
- Respektera och visa hänsyn till att det kan finnas hbtqi-personer som av olika anledningar inte vill eller kan vara öppna.
- Se upp med att göra öppenhet till ett krav eller något modigt då det kan finnas risker eller faror med att vara öppen. Det kan också handla om integritet och rätten till privatliv: alla vill inte dela med sig och ingen ska ”pushas” till det.



### Individuell reflektionsövning

- Reflektera utifrån ovanstående tips – hur kan du själv på konkreta sätt underlätta för hbtqi-personers möjlighet till öppenhet på din arbetsplats?

## Ett stödjande arbetsklimat

### Hur kollegor och arbetsgruppen kan vara stödjande

Forskning visar att det har stor betydelse för hbtq-personer att uppleva bra stöd från kollegor. Ett sätt att visa aktivt visa stöd gentemot hbtqi-personer är att alltid markera mot kränkande språkbruk, fördomsfulla kommentarer och andra tecken på diskriminering.

Ett effektivt sätt att visa stöd och skapa ett tryggt klimat är att på ett lugnt och direkt sätt konfrontera personer på arbetsplatsen som till exempel uttrycker sig stereotypt eller nedlåtande om hbtqi-frågor eller hbtqi-personer.



### Tips på övningar!

- I avsnittet ”Kommunikation och språkbruk” finns tips på olika sätt att jobba inkluderande med språkbruket, både som kollega och som chef.
- I det avslutande avsnittet, ”Övningar och checklistor” finns en reflektionsövning för hur ni kan stötta varandra i arbetsgruppen att använda ett mer inkluderande språkbruk och där ni kan öva er på att säga ifrån när andra uttrycker sig på ett diskriminerande sätt.
- I det avslutande avsnittet finns också en checklista med vad du som kollega kan tänka på för att bidra till ett inkluderande klimat.

## Hur närmaste chef kan vara stödjande

Den närmaste chefen eller arbetsledaren spelar stor roll för hbtqi-personers arbetsmiljö. Genom att visa stöd till enskilda anställda, genom att motverka och förebygga diskriminering och kränkande särbehandling av hbtqi-personer och arbeta för ett generellt stödjande arbetsklimat. Den närmaste chefen kan spela en viktig roll genom att visa emotionellt stöd och vara den hbtqi-personer kan vända sig till vid arbetsmiljöproblem.

Det är viktigt att som chef ha kompetens om hbtqi-frågor för att kunna ge rätt stöd till medarbetare och för att inte enskilda hbtqi-personer ska behöva förklara för och utbilda sin chef och sina kollegor i frågor om exempelvis språkbruk eller könsbekräftande vård.



### Reflektionsövning för chefer

- Hur kan jag som närmaste chef bidra till ett stödjande klimat på min arbetsplats?
- Har jag tillräckligt med kompetens inom hbtqi-frågor för att vara inkluderande i mitt ledarskap?
- Tar jag i mitt ledarskap hänsyn till att det kan finnas både öppna och dolda identiteter på arbetsplatsen?

I det avslutande avsnittet finns en checklista med vad du som närmaste chef och arbetsledare med direkt personalansvar behöver tänka på för att utveckla ett mer inkluderande ledarskap.

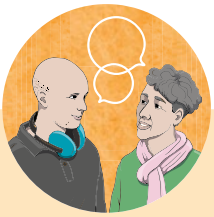
## Hur den högre ledningen kan vara stödjande

Stöd från den högre ledningen spelar stor roll för att skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsplats. Viktiga förutsättningar inkluderar i sammanhanget ett arbete för att förebygga kränkande särbehandling och diskriminering. Det är även viktigt att högre ledning har en medvetenhet att utveckling av en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer är en arbetsmiljöfråga.

Ytterligare ett viktigt ledningsansvar är att utveckla riktlinjer och policyer för inkludering samt också se till att de efterlevs och följs upp. Ett exempel på det är att säkerställa att det finns kompetens om hbtqi-frågor inom arbetsorganisationen, till exempel genom att inkludera normmedvetet ledarskap i ledarskapsutbildningar. Det är också viktigt att den högre ledningen visar att de står upp för en inkluderande arbetsplats och ger sitt stöd till policyerna. Sist men inte minst behöver den högre ledningen säkerställa att det bedrivs ett aktivt arbete för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, så som diskrimineringslagen kräver.

## Exempel på hur den högre ledningen inom en arbetsorganisation kan visa stöd för hbtqi-frågor

- Säkerställa att arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter omfattar diskriminerings-grunderna sexuell läggning samt könsöverskridnade identitet eller uttryck.
- Uppmuntra anställda att fortbilda sig inom hbtqi-frågor.
- Gå med i pridetåg och berätta om det i arbetsorganisationens sociala medier.
- Flagga med prideflaggor, transflaggor eller andra hbtqi-flaggor.
- Men också, säkerställa att flaggor och engagemang inte enbart blir dekoration eller en marknadsföringsstrategi, genom att exempelvis efterfråga aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.
- Marknadsföra arbetsorganisationen med att ni aktivt arbetar med hbtqi-frågor.



### Reflektionsövning för högre ledning

- Vad kan vi i den högre ledningen göra för att skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsplats? Vilka specifika åtgärder kan vi genomföra som ett första steg?
- Hur kan vi utveckla kortsiktiga och långsiktiga handlingsplaner?
- Vad kan vi som ledning göra för att bidra till ett stödjande klimat? Vad kan vi göra för att vara inkluderande i vårt ledarskap?

Se också avsnittet *”Att arbeta systematisk med utveckling av inkluderande arbetsplats”* samt checklistan i det avslutande avsnittet för hur ni som högre ledning kan arbeta för att bli mer inkluderande.

## Hur HR eller andra nyckelfunktioner i en arbetsorganisation kan vara stödjande

HR och andra nyckelfunktioner som arbetar med arbetsmiljöfrågor och lika rättigheter och möjligheter är viktiga för att stödja och driva på utvecklingen av en inkluderande arbetsplats. HR kan exempelvis föreslå att arbetsgivaren undersöker risker för kränkande särbehandling av hbtqi-personer i det systematiska arbetsmiljöarbetet och stötta arbetsgivaren i det. HR också ett viktigt stöd för arbetsgivare i diskrimineringsärenden.

Personal från HR behöver därför ha kunskap om diskriminering och om arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen.

HR och andra nyckelfunktioner skulle också kunna vara mer proaktiva i att leda utvecklingen av en mer inkluderande arbetsplats, till exempel genom att lyfta det som en arbetsmiljöfråga, föreslå kompetensatsningar på hbtqi-frågor och genom att stötta chefer i ett inkluderande ledarskap.



### Reflektionsövning för HR-ansvariga

- Vad skulle jag som HR-ansvarig eller annan nyckelfunktion kunna göra som ett första steg i att utveckla en mer inkluderande arbetsplats?
- Vilka frågor är mest angelägna att börja med inom min arbetsorganisation?
- Hur kan jag som HR-ansvarig eller annan stödfunktion på bästa sätt stötta chefer i ett inkluderande ledarskap?
- Har jag själv kunskap om hur vi som arbetsorganisation enligt diskrimineringslagen ska jobba med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck?

I det avslutande avsnittet *Övningar och checklistor* finns en checklista för hur du som HR-ansvarig eller annan nyckelfunktion inom arbetsorganisationen kan arbeta för en inkluderande arbetsplats.

### Hur fackligt förtroendevalda och skyddsombud kan vara stödjande

Fackligt förtroendevalda och skyddsombud ska verka för en god arbetsmiljö för alla och ska företräda enskilda när så behövs. Det är därför bra att både skyddsombud och fackligt förtroendevald har kunskap om hbtqi-frågor kopplat till arbetsmiljö.

### Möjliga sätt för skyddsombud och fackligt förtroendevalda att visa stöd:

- Föreslå åtgärder och lyfta arbetsmiljöfrågor som kan bidra till en inkluderande arbetplats.
- Föreslå åtgärder som kan bidra till organisationens och chefers utbildning och kompetens.
- Vara den person som hbtqi-personer känner att de kan vända sig till vid arbetsmiljöproblem.

### Rekommendationer till fackförbund

- Fackförbund bör se över sin kompetens kring hbtqi-frågor kopplat till arbetsmiljö för att kunna stötta och driva frågorna på bästa sätt.
- Fackförbund behöver ha kunskaper om diskriminering och om arbetet med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter enligt diskrimineringslagen.
- Skyddsombud och facklig förtroendevalda bör erbjudas utbildningar kring hbtqi-frågor och inkluderande arbetsmiljö.



### Reflektionsövning för skyddsombud och fackligt förtroendevalda

- Vad kan jag som skyddsombud eller fackligt förtroendevald göra för att motverka arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer?
- Vad kan jag som skyddsombud eller fackligt förtroendevald göra som ett första steg i arbetet med att utveckla en mer inkluderande arbetsplats?

I den avslutande delen *Övningar och checklistor* finns en checklista för vad du som skyddsombud eller fackligt förtroendevald kan göra för att bidra till en inkluderande arbetsplats.

## Kommunikation och språkbruk

En arbetsorganisations kommunikation bör vara så fri som möjligt från antaganden om kön och sexuell läggning. Till exempel bör man i inbjudningar till sociala tillställningar skriva att de anställda får ta med sin partner, inte sin ”fru” eller ”man”.

Sociala tillställningar är av tradition ibland utformade utifrån en binär syn på kön, exempelvis om man i bordsplaceringen delar upp de inbjudna så att de ska sitta varannan kvinna och man. En sådan bordsplacering förutsätter att alla kan kategoriseras i enlighet med binärt kön.

I enkäter och liknande är det viktigt att det finns möjlighet att svara ”annat alternativ” vad gäller könsidentitet, eftersom det kan finnas medarbetare som exempelvis är ickebinära eller intersexuella.



### Tips!

Se över språkbruket i er organisation. Det kan vara ett sätt att höja er kompetens och kunskap om en inkluderande arbetsplats.

### Att säga ifrån när någon uttrycker sig kränkande

Det kan hända att någon omedvetet uttrycker sig stereotypt eller nedlåtande om hbtqi-frågor eller hbtqi-personer. Därför är det bra att ha ett klimat i arbetsgruppen där det är tillåtet att göra misstag i hur man uttrycker sig. Huvudsaken är att man är beredd att be om ursäkt för sårande uttryck och att man är öppen och lyssnar på andras synpunkter om vad som kan vara sårande, nedlåtande eller diskriminerande.

Att vänligt men bestämt säga ifrån om någon annan har ett kränkande språkbruk har visat sig vara ett effektivt sätt att minska förekomst av diskriminering. Diskutera och öva i arbetsgruppen olika sätt som ni kan säga ifrån på när någon gör stereotypa eller nedlåtande uttalanden om hbtqi-frågor eller hbtqi-personer!



### Tips på övning!

I den avslutande delen i guiden finns en reflektionsövning för hur ni i arbetsgruppen kan skapa en kultur där ni hjälps åt att säga ifrån vid kränkande uttalanden.

## Ett inkluderande språkbruk

En viktig strategi för att bli en inkluderande arbetsmiljö är att använda ett inkluderande språk i organisationen och mellan kollegor. Ett sätt att vara inkluderande i sitt språkbruk är att exempelvis säga partner i stället för man eller fru och föräldraledighet i stället för mammaledighet eller pappaledighet. Det är också viktigt att respektera och använda rätt pronomen. En del, särskilt ickebinära, vill omtalas med ett könsneutralt pronomen.

Ett inkluderande språkbruk är dock inte synonymt med att alltid uttrycka sig könsneutralt. Om en kvinnlig kollega berättat att hon har en fru och kollegor konsekvent kallar hennes fru för hennes partner kan det upplevas som ett ifrågasättande eller osynliggörande.



### Individuell reflektionsövning

- Fundera över hur du uttrycker dig i vardagen – kan ditt sätt att prata upplevas som icke-inkluderande, kränkande eller nedlåtande mot hbtqi-personer?
- Hur kan du uttrycka dig på ett mer inkluderande sätt?
- Vad kan du själv göra om du märker att kränkande uttalanden eller fördomar förekommer på din arbetsplats?
- Hur kan du säga ifrån på bra sätt?



### Några råd för ett inkluderande språk:

- Lyssna på andras erfarenheter av vilka ord som uppfattas som kränkande eller uppfattas ha en negativ klang. Utgå inte bara från vad du själv känner eller tror är det rätta.
- Sluta använda - och att propsa på att fortsätta använda - begrepp som skapar exkludering eller uppfattas ha en negativ klang, eller som kränker.
- Respektera och använd det pronomen som personer vill till- och omtalas med.
- Hävda inte att du är fördomsfri och ser individen i stället för dennes kön eller könsidentitet. Det kan upplevas som ett förminskande av kollegors upplevelser av kränkande behandling eller som en ovilja att se att det finns strukturell diskriminering.
- Utgå alltid ifrån att alla möjliga könsidentiteter och sexuella läggningar finns representerade i rummet. Då är det ofta lättare att upprätthålla ett respektfullt och inkluderande språkbruk.

I den intervjustudie med transpersoner som genomfördes som en del i arbetet med kunskapssammanställningen om hbtq-personers arbetsmiljö berättade en ickebinär intervjuperson om hur hen bäst skulle kunna bli bemött på en ny arbetsplats:

*Benämn 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. […] 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”.*



Att respektera en persons pronomen är av stor vikt för de allra flesta, men kanske särskilt viktigt om personen ifråga har ett pronomen som sällan respekteras eller som ofta används fel. Det finns flera sätt som man kan lyfta frågan kring olika pronomen på arbetsplatsen och tips på konkreta sätt att hantera pronomen på en arbetsplats finns i slutet av guiden.

Viktigt att tänka på är dock att öppenhet med pronomen inte alltid är det som skapar mest trygghet. Reflektera över i vilka sammanhang det är relevant att känna till pronomen. När det gäller enskilda kollegor som är öppna och som omnämns på fel sätt, är det dock viktigt att övriga medarbetare går in och rättar den som säger fel. Vid upprepade felsägningar kan det vara bra att ta chefen tar ett samtal med den som säger fel. Att medvetet använda fel pronomen kan vara trakasserier.

## Toaletter, omklädningsrum och arbetskläder

En viktig del i att skapa en inkluderande arbetsplats är att se över utrymmen och andra fysiska aspekter på arbetsplatsen. Nedan finns en reflektionsövning med några aspekter som kan vara särskilt viktiga att ta hänsyn till.

### Reflektionsövning: Identifiera och utveckla

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Har ni könsuppdelade toaletter på er arbetsplats? Om ni har det, skulle ni kunna skylta om alla eller vissa av dem som könsneutrala?
- Om det finns omklädningsrum på er arbetsplats, är de uppdelade efter kön? Finns det möjlighet för enskilda att byta om och duscha i avskildhet utan att det väcker uppmärksamhet eller frågor?
- Använder ni arbetsuniformer, och är de i så fall könsuppdelade? Finns det möjlighet att göra dem mer könsneutrala?



## Tillgång till hbtqi-nätverk

Forskning visar att en inkluderande faktor på arbetsplatser är hbtq-nätverk. Nätverk kan stärka gemenskapen mellan hbtq-personer och även användas som en resurs för att skapa en inkluderande arbetsplats. Nätverken kan också stötta hbtq-personer i karriären. Dessvärre finns det en avsaknad av just sådana nätverk på många arbetsplatser.

### I ett hbtqi-nätverk kan medarbetare:

- ge varandra stöd
- organisera träffar där man bjuder in föreläsare
- diskutera vilka frågor som är viktiga att arbeta med för att motverka diskriminering och skapa en inkluderande arbetsplats, och framföra dem till ledningen.

### Reflektionsövning: Identifiera och utveckla

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

- Finns det nätverk för hbtqi-personer på er arbetsplats? Finns det behov av ett hbtqi-nätverk?
- Kan chefen eller HR underlätta för medarbetare att utveckla ett sådant nätverk?
- Hur kan ni skapa ett stödjande nätverk?



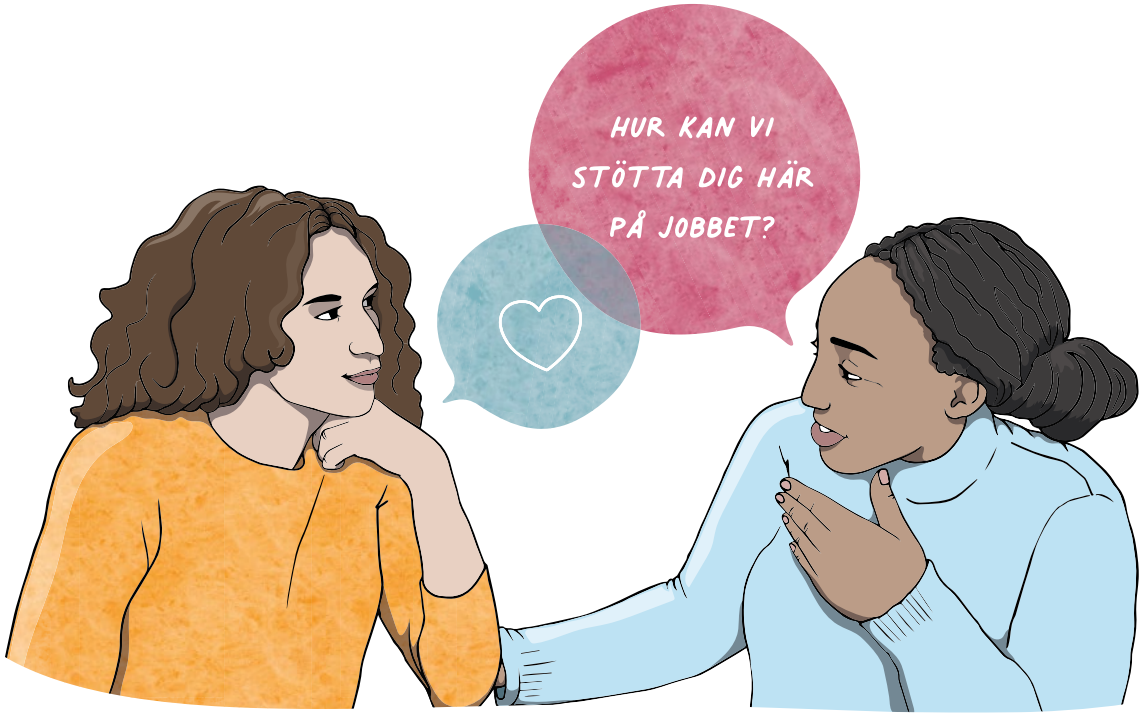
## Beredskap och stöd vid transition

Forskning visar att det är viktigt att arbetsgivare har beredskap för att fånga upp en medarbetares behov när denne kommit ut som transperson och börjar leva i enlighet med sin könsidentitet. Arbetsgivaren kan behöva upprätta en plan för de olika steg som ska tas på arbetsplatsen för att underlätta för och stötta medarbetaren.

Ofta innebär en transition ett nytt namn och nytt pronomen och även viss kontakt med hälso- och sjukvården. Många, men långt ifrån alla, genomgår olika behandlingar inom vården. Att genomgå könsbekräftande vård tar olika lång tid beroende på individens behov. Beroende på behov av behandling (kirurgi och/eller hormoner) kan det röra sig om en process över 7–8 år, ibland mer, ibland mindre, innan personen känner sig klar med sin transition. Den könsbekräftande behandlingen kan påverka individen på olika sätt. Hormonbehandlingen kan exempelvis påverka energi, produktivitet och mående. Kirurgiska ingrepp kan kräva rehabilitering. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS, 2020:5, från och med 1 januari 2025 AFS 2023:2) skyldigheter att göra arbetsanpassningar.

**Här finns mer information om könsbekräftande vård och om andra aspekter av att transitionera:**

RFSL: ”Detaljerad information om könsbekräftande vård”:
www.rfsl.se/verksamhet/trans/transvaard/
Transammans: ”Könsbekräftande vård”:
www.transammans.se/vad-ar-trans/konsbekraftande-vard/
Transammans: Bemötande: www.transammans.se/vad-ar-trans/bemotande/
RFSL Ungdom ”Tranformering”: www.transformering.se/



Rutiner vid transition kan exempelvis innehålla punkter om namnbyte i administrativa system, information om och användning av nytt pronomen, beviljande av ledighet för vårdbesök och tillfälliga fysiska anpassningar efter kirurgiska ingrepp. Större arbetsplatser bör ha en sådan åtgärdslista redan innan någon medarbetare har kommit ut, och den bör inkludera administrativa funktioner och HR-stödfunktioner.

Som chef är det viktigt att känna till att risken för trakasserier och diskriminering ökar vid transition. Var uppmärksam på om den anställde råkar illa ut under eller efter transitionen, och boka gärna flera uppföljningssamtal där ni kan samtala om den anställdes arbetsmiljö.

### Vägledning när en medarbetare genomgår transition

I den avslutande delen i guiden finns ett förslag på hur ni kan ta fram en plan som du som arbetsgivarrepresentant kan utgå ifrån för att stötta och underlätta för medarbetare som genomgår transition.

### Refektionsövning: Beredskap vid transition

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

**Har din arbetsplats/organisation beredskap i form av riktlinjer för om en medarbetare ska genomgå en transition?**

**Om ja:** Vilka konkreta punkter ingår i dessa riktlinjer? Finns det områden som skulle kunna utvecklas? Ansvarsområden som behöver konkretiseras eller förtydligas?

**Om nej:** Vilka aspekter är viktiga att ha med i sådana riktlinjer för din specifika arbetsplats? Vad bör vara ett första steg när en medarbetare berättar att den ska genomgå en transition? Vilka behöver vara involverade?

Alla transpersoner genomgår inte könsbekräftande vård.
För en del är könsbekräftande vård inte nödvändig, medan andra inte får den subventionerad i den offentliga vården. Även ickebinära personer kan behöva könsbekräftande vård.

## Att arbeta systematiskt med utveckling av inkluderande arbetsplats

Tydliga policyer och riktlinjer är en viktig del i utveckling av en inkluderande arbetsplats. Minst lika viktigt är dock att arbetsorganisationen aktivt följer upp och ser till att policyer efterlevs. Forskning pekar på vikten av att arbetsorganisationens högre ledning behöver skapa förutsättningar för att policyer efterlevs. De behöver också skapa förutsättningar för en kultur i organisationen, där chefer på lägre nivå blir mer benägna att agera aktivt och ge stöd till hbtq-personer.

### Tips för att se till att policyerna efterlevs

- Formulera tydliga organisatoriska mål och nyckeltal kopplade till mångfald och följ kontinuerligt upp dem.
- Ha en handlingsplan för hur chefer ska utveckla kompetens inom normmedvetenhet och inkluderande ledarskap.
- Följ upp om och hur chefer inom arbetsorganisationen har kompetens om hbtqi-frågor, om de arbetar för att motverka diskriminering, om de arbetar för lika rättigheter och möjligheter samt att de utövar ett inkluderande ledarskap.
- Se över hur ni arbetar med värdegrundsfrågor inom arbetsorganisationen och se till att frågan om en inkluderande arbetsplats finns med i det arbetet.
- Se över på vilket sätt hbtqi-frågor finns med i organisationens arbete för lika rättigheter och möjligheter.
- Se över att risker för diskriminering av hbtqi-personer årligen undersöks och att arbetet för att motverka identifierade risker dokumenteras.



### Fördjupande läsning med fler förslag på konkreta åtgärder och indikatorer för policyefterlevnad

FN har utifrån erfarenheter från hundratals företag inom olika sektorer och branscher tagit fram en vägledning som tar upp hur företag på olika sätt kan stödja hbtqi-personer och ger många konkreta tips på vad företag kan göra för att motverka diskriminering och bli mer inkluderande.
Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People

FN har även via UNDP (United Nations Development Program) tagit fram en rad nyckeltal för att mäta inkludering av hbtqi-personer.
A set of proposed indicators for the LGBTI Index

Word Economic Forum har sammanställt tekniska lösningar som en arbetsorganisation kan använda för att följa upp mångfald, rättvisa och inkludering.
www.weforum.org/publications/diversity-equity-and-inclusion-4-0-a-toolkit-for-leaders-to-accelerate-social-progress-in-the-future-of-work/

### Utveckling av policyer

Specifika policys kopplade till hbtqi-frågor är viktiga markörer för att diskriminering inte tolereras inom arbetsorganisationen. De kan också vara viktiga för att hbtqi-personer ska känna sig trygga med att vara öppna, samt även att de vågar anmäla diskriminering och trakasserier. Det är viktigt att inte gruppera ihop olika grupper inom hbtqi i policyer. Forskning visar till exempel att bisexuellas erfarenheter osynliggörs om de slås ihop med homosexuellas i företagspolicyer.

### Exempel på innehåll i policyer

- Alla ska bli respektfullt bemötta oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.
- Chefer ska ha kompetens inom inkludering på arbetsplatsen.
- Anställda ska ha kompetens att ge kunder ett respektfullt bemötande oavsett sexuell läggning eller könsidentitet.

### Checklista för policyer

- ☐ Nämns olika sexuella läggningar, könsidentiteter och könsuttryck specifikt i policyerna?
- ☐ Är de systematiska på så sätt att de täcker in rekrytering, dagligt bemötande, befordran och personalomsättning?
- ☐ Finns det en handlingsplan/aktivitetsplan för hur målen i policyerna ska uppnås? Följs planerna och effekter av aktiviteter upp? (Aktivitetsplanen kan till exempel innehålla plan för utbildningsinsatser.)
- ☐ Visar den högsta ledningen och cheferna på olika sätt att de står för arbetsorganisationens policyer och aktivt arbetar med dem?



### Reflektionsövning för HR-ansvarig, högre ledning och nyckelpersoner som har ansvar för lika rättigheter och möjligheter

- Se över arbetsorganisationens nuvarande policyer med stöd av checklistan för policyer. Hur kan ni utveckla deras innehåll och arbetet med dem vidare?
- Läs tipsen om hur ni kan se till att policyerna efterlevs. Vilken eller vilka punkter är mest angelägna för er att börja med? Vilka konkreta aktiviteter kan ni göra som ett första steg för att öka policyefterlevnaden?

### Vikten av att systematisk kartlägga i vilken utsträckning arbetsplatsen är inkluderande

För att kunna veta vilka arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer som finns inom arbetsorganisationen behöver kartläggning av arbetsmiljön ske. Kartläggning kan ske genom till exempelvis medarbetarenkäter.

EU:s dataskyddsförordning GDPR tillåter att en arbetsgivare frågar om könsidentitet eller sexuell läggning om svaren är frivilliga och anonyma. Svarande måste känna sig trygga i att data samlas in, sparas och hanteras på ett sätt där deras identitet inte röjs.






#### Reflektionsövning för HR-ansvarig, högre ledning och andra nyckelpersoner

- Fångas diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatsen upp? Hur?
- Hur kan vi undersöka frågor kopplat till hbtqi-personers arbetsmiljö?
- Hur kan vi undersöka i vilken utsträckning vi är en inkluderande arbetsplats?
- Hur kan vi fånga upp individers upplevelser på olika sätt? Kan vi till exempel inkludera frågor om den anställde känner sig respekterad på sin arbetsplats i medarbetarsamtalen?

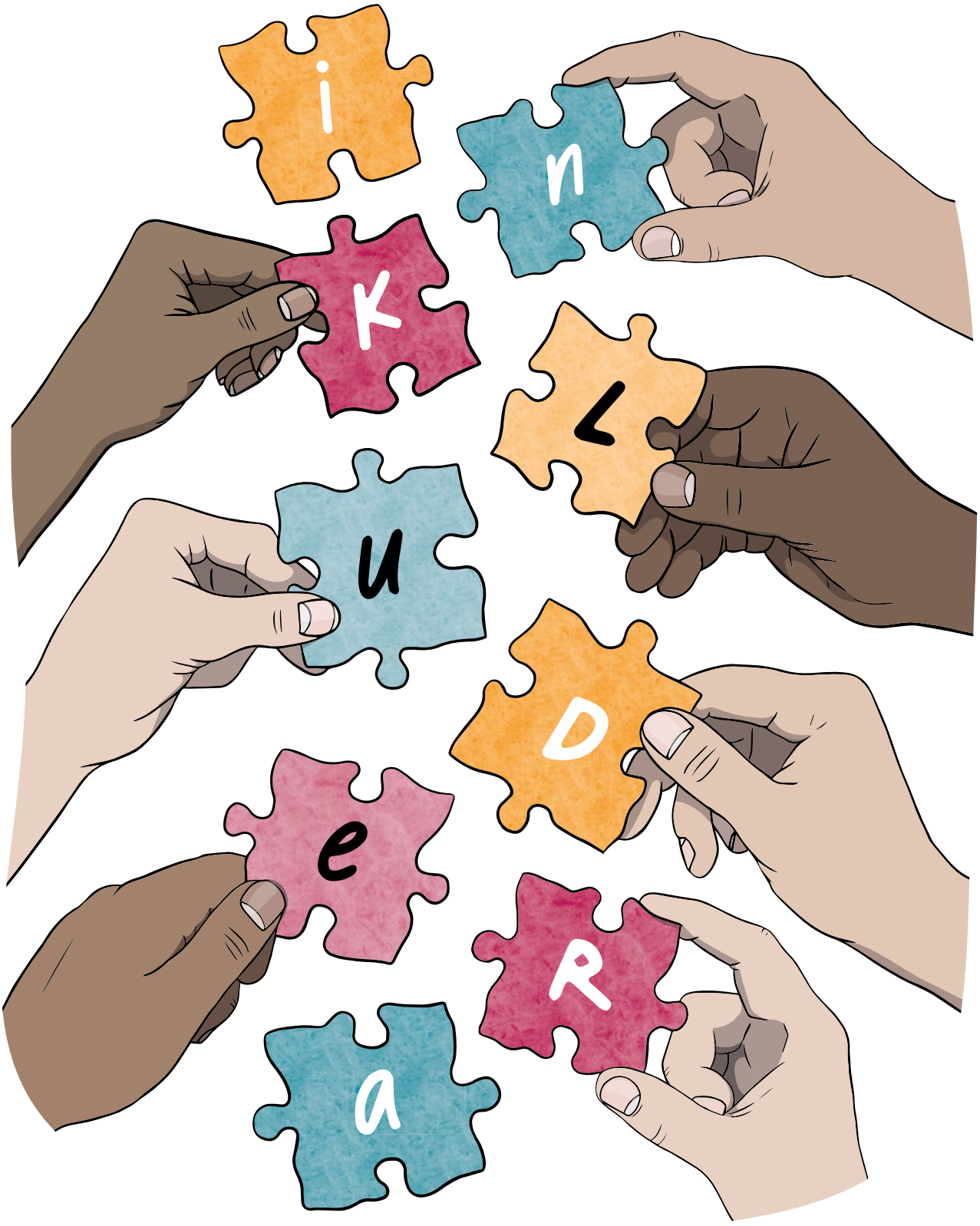


#### Tips på frågor!

I det avslutande avsnittet i guiden finns tips på frågor som kan ställas till medarbetarna om diskriminering och om det finns ett klimat på arbetsplatsen som gynnar mångfald.

**Att forma en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer innebär att arbeta aktivt och proaktivt för att skapa en god arbetsmiljö för samtliga på arbetsplatsen. I nästa del hittar ni fler övningar och checklistor som ni kan använda i ert arbete för att skapa en sådan arbetsmiljö.**

# Del 5.
# Övningar och checklistor



Det avslutande avsnittet inleds med övergripande och avslutande reflektionsövningar. Därefter följer fördjupande övningar och exempel. Sist i avsnittet finns checklistor som är tänkta att användas för att stämma av vilka frågor som är mest angelägna för er att arbeta vidare med efter att ha gått igenom guiden.

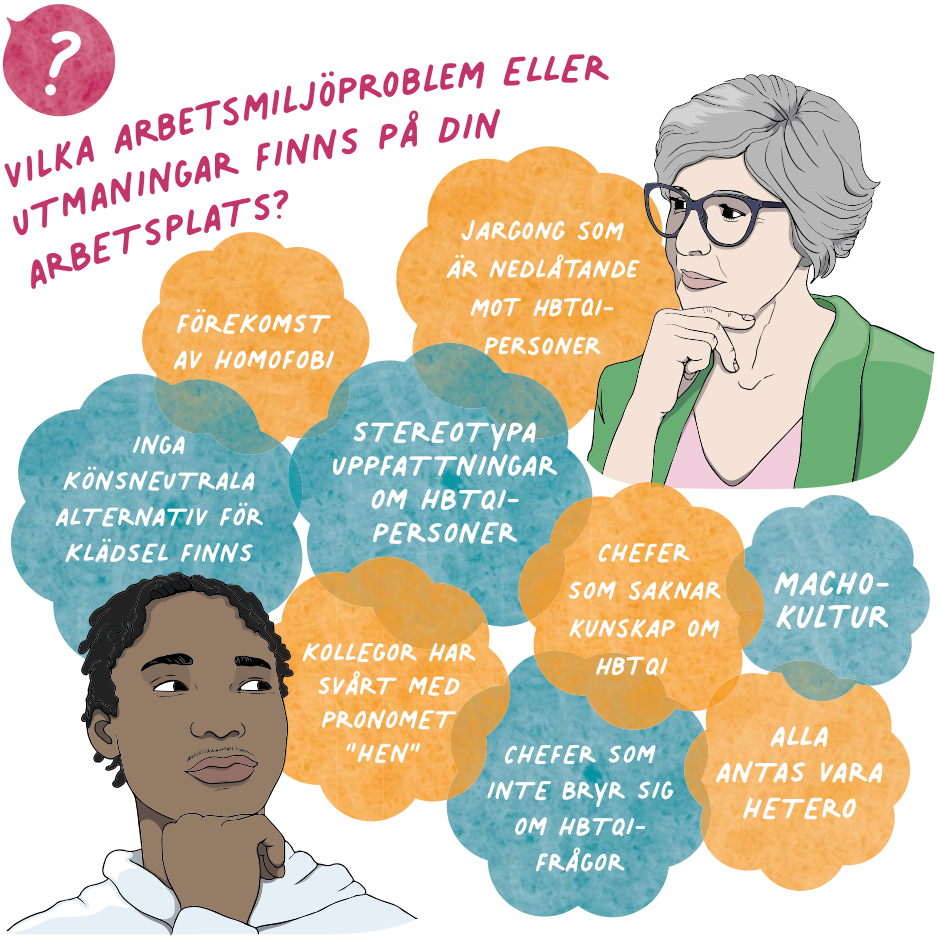
## Avslutande reflektioner – att motverka diskriminering och exkludering

### Reflektionsövning: Att motverka diskriminering och exkludering

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

**Reflektera utifrån innehållet i del 3 om att motverka diskriminering och exkludering av hbtqi-personer.**

- Vilka arbetsmiljöproblem och risker för diskriminering är angelägna att arbeta vidare med på din arbetsplats?
- Vilken är din roll i att motverka diskriminering och exkludering utifrån den roll du har inom arbetsorganisationen?
- Vilka angreppsätt och åtgärder är angelägna att börja arbeta med på din arbetsplats?



# Avslutande reflektioner – inkluderande arbetsplats

## Reflektionsövning: Inkluderande arbetsplats

**Den här övningen passar bra att göra både enskilt och i grupp.**

**Reflektera utifrån innehållet i del 4 om att skapa en inkluderande arbetsplats:**

- Upplever du din arbetsorganisation eller din arbetsplats som inkluderande, exkluderande eller neutral?
- Ge exempel på en policy, en åtgärd, ett kännetecken på ett visst socialt klimat eller ledarskap eller något annat som gör att du upplever din organisation eller din arbetsplats som inkluderade, exkluderande eller neutral.
- Om du inte vet om din arbetsorganisation eller arbetsplats är inkluderande – vad kan det bero på?
- Vilka är de viktigaste frågorna ni behöver arbeta med för att arbetsorganisationen eller arbetsplatsen ska bli mer inkluderande?



## Temperaturmätare för en inkluderande arbetsplats

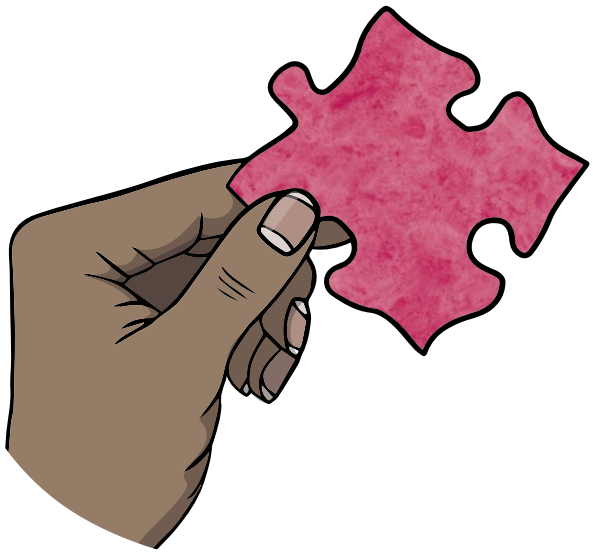
- Nämns sexuell läggning, könsuttryck och könsidentitet specifikt i vår arbetsorganisations policyer?
- Jobbar vi systematiskt med att vara inkluderande och ge alla lika rättigheter och möjligheter när det gäller rekrytering, dagligt bemötande, befordran och personalomsättning?
- Har våra chefer kunskap om hbtqi-frågor och inkluderande ledarskap?
- Kompetensutvecklar vi oss inom hbtqi-frågor?
- Visar vår högsta ledning att de på olika sätt inkluderar hbtqi-frågor i sitt arbete med att skapa en god arbetsmiljö och främja lika rättigheter och möjligheter?
- Arbetar våra chefer aktivt i sitt dagliga arbete med att vara mer inkluderande?
- Har vi ett arbetsklimat i våra arbetsgrupper där alla känner sig respekterade oavsett könsidentitet, transerfarenheter eller sexuell läggning?

## I vilken uträckning är din arbetsplats inkluderande för hbtqi-personer

Reflektera över varje punkt i temperaturmätaren ovan utifrån skalan:

- I stor utsträckning
- Till viss del
- I liten utsträckning/Inte alls

Vad kan ni konkret inom er arbetsorganisation göra för att röra er ett steg upp på skalan?



## Tips!

Checklistorna och reflektionsövningarna i detta avsnitt kan även fungera som ingångar för att arbeta med guiden. De hjälper er att stämma hur långt ni kommit i ert arbete mot diskriminering och för att utveckla en inkluderande arbetsplats.

# Fördjupande övning – att säga ifrån när någon uttrycker sig kränkande

**Den här övningen är tänkt för arbetsgruppen men kan också fungera som enskild reflektionsövning.**

**Reflektionsövning i arbetsgruppen**

Diskutera olika sätt som ni kan säga ifrån på när någon gör stereotypa, diskriminerande eller nedlåtande uttalanden om hbtqi-frågor eller hbtqi-personer. Öva er på lugna och vänliga sätt att säga ifrån.

Nedan har vi listat några exempel på hur man kan säga ifrån vid fobiska uttryck, kränkande skämt och närgångna frågor. Exemplen bör dock inte ses som något facit – det finns inga rätt eller fel när det handlar om att säga ifrån till personer som uttrycker sig kränkande eller gör individer obekväma på grund av sin könsidentitet eller sexuella läggning.

**EXEMPEL:** En kollega uttrycker en homo-, bi- eller transfobisk åsikt.

**BEMÖTANDE:** Här behöver man göra ett ställningstagande.

Ett sätt att bemöta homo-, bi- eller transfobiska kommentarer är att ställa motfrågor, till exempel:

”Vad menar du när du säger så?”

”Hur tänker du då?”

”Vad baserar du den åsikten på?”

Ibland kan dock sådana frågor leda till ogynnsamma diskussioner, särskilt om frågorna upplevs som konfrontativa. Ett annat sätt att ta ställning ställa en fråga kan vara att upprepa det personen sa som var homo-, bi- eller transfobiskt, men omformulera det till en fråga.

Det är även bra att påpeka för personen ifråga att det faktiskt inte är okej att uttrycka sig homo-, bi- eller transfobiskt på arbetsplatsen. Om det visar sig att problematiska åsikter ligger bakom kommentarer är det viktigt att åsikterna ifrågasätts. Till exempel genom att be personen att inte uttrycka den typen av åsikter på arbetsplatsen då de är kränkande och skapar ett mindre välkomnande arbetsklimat.

Att ifrågasätta kommer förhoppningsvis att få personen att sluta uttrycka sådana åsikter, men det kan framför allt vara ett stöd för personer i rummet som känner sig kränkta av åsikten.

# Fortsättning på fördjupande övning – att säga ifrån när någon uttrycker sig kränkande

**EXEMPEL:** En kollega skämtar om homosexuella och förväntar sig att alla ska tycka att det är roligt. De flesta i fikarummet skrattar åt skämtet, men somliga mer återhållet än andra.

**BEMÖTANDE:** Att inte skratta i denna situation är också ett ställningstagande. Gör en poäng av att inte skratta åt skämtet. Tänk på att någon annan, eller någon mer än du, kan vara hbtqi och kommer att uppskatta att du tar ställning.

Kommentera gärna skämtet, exempelvis genom att konstatera att det inte alls var roligt och att det aldrig är roligt med skämt som är på någon annans bekostnad. Du kan också be personen förklara skämtet. Vad är det som ska vara roligt? För det mesta blir det då tydligt att den ”humoristiska” poängen bygger på en stereotyp.

**Men:** Vissa skämt bygger på egen förståelse eller erfarenhet. Det är inte ovanligt att personer som tillhör en minoritetsgrupp skämtar om sig själva, och det landar ofta annorlunda hos omgivningen än när någon utomstående skämtar nedvärderande om en hel grupp.

**Humor är en balansgång:** Om ett skämt väcker obehag eller andra negativa känslor är det ett problem, oavsett vem som drar skämtet.

**EXEMPEL:** En ny kollega som identifierar sig som hbtqi-person får frågor av privat karaktär under fikarasten. Eftersom kollegan är ny i gruppen svarar denne artigt på frågorna, men du upplever att hen inte är bekväm med att prata om de ämnena.

**BEMÖTANDE:** Här kan du vara den som tar ställning för den nya kollegan, genom att be gruppen att sluta ställa så privata frågor. Fråga exempelvis hur de själva hade upplevt att få liknande frågor ställda till sig.

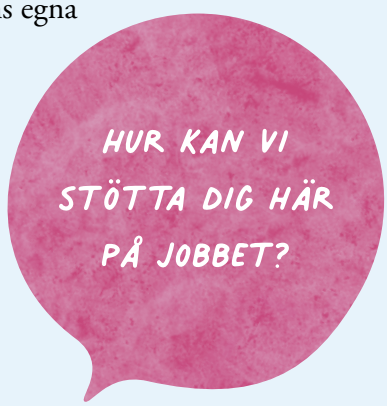
*Obs! Grovt diskriminerande uttalanden ska anmälas till en chef eller till HR, och det ska tydligt och bestämt uttryckas av chefer att den typen av uttalanden inte accepteras.*



# Vägledning när arbetstagare genomgår transition

Här beskriver vi hur ni kan ta fram en plan för att stötta och underlätta för medarbetare som genomgår transition. Sammanfattat sker arbetet i tre delar:

1. Håll ett individuellt samtal med medarbetaren, där hens egna behov står i centrum. I det samtalet ska medarbetaren, hens chef och eventuellt en HRrepresentant delta.
2. Ta fram en plan utifrån det som framkommit i det individuella samtalet. I planen ska det framgå vilka moment som ska genomföras och vem som är ansvarig för dem.
3. Genomförande av planen.




Här följer mer ingående hur ni kan genomföra de tre delarna i vägledningen.

## 1 Individuellt samtal

Mellan chefen, personen som genomgår transition och eventuellt en representant för HR. I detta samtal ska personens egna behov stå i centrum.

### Exempel på områden att ta upp under samtalet:

- Hur vill medarbetaren att transitionen ska gå till på arbetsplatsen? Vilka behov har medarbetaren just nu och hur kan arbetssituationen komma att förändras?
- Hur öppen vill medarbetaren vara med att den genomgår en transition? Ska arbetslaget informeras? Hur ska de i så fall informeras?
- Har medarbetarens pronomen och/eller tilltalsnamn ändrats? Hur vill den att information om detta ska nå de andra på arbetsplatsen?
- Kommer medarbetarens juridiska kön att ändras? Behöver anställningsavtalet uppdateras?
- Finns det något att tänka på i kontakt med exempelvis kunder/elever/patienter?
- Innebär transitionen någon form av fysiska eller psykiska aspekter att ta hänsyn till?
- Finns det behov av arbetsanpassning? (AFS 2023:2).
- Innebär transitionen könsbekräftande vård som kräver att medarbetaren behöver vara frånvarande från arbetet? Behöver medarbetaren stöd i att planera arbetet inför denna ledighet?
- Hur kan jag som chef eller HR stötta på allra bästa sätt under transitionen?

### Exempel på frågor att ställa för att ge stöd:

– Jag som HR har gärna ett enskilt möte med din chef för att berätta om den handlingsplan vi kommer fram till. Vill du vara med på det mötet?

– Jag som närmaste chef har gärna ett möte med HR för att berätta om den handlingsplan vi kommer fram till. Vill du vara med på det mötet?

Informera även medarbetaren om vart den ska vända sig om den upplever trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. Var tydlig med att du som chef är medveten om att en transition kan vara påfrestande och förenad med många olika känslor (såväl positiva som negativa, och att du kommer att stötta personen under och efter transitionen.)

## 2 Ta fram en plan

Samtalet bör resultera i en plan där det framgår vem som har ansvar förde olika momenten, exempelvis vem ska informera om nytt pronomen, vem ska genomföra namnändringar i systemen.

### Punkter som är bra att ha med i en plan:

- Ändra personens namn i de IT-system som finns på arbetsplatsen. Om personen har nytt personnummer eller kontonummer, uppdaterade uppgifterna i lönesystemet.
- Uppdatera anställningsavtalet om det behövs. Konkretisera även vem som ansvarar för namnändringar och nya anställningsavtal.
- Ändra personens namn på organisationens hemsidor. För en dialog om hur eventuella gamla foton ska hanteras på hemsidor eller liknande. Konkretisera vem som ansvarar för att ändringarna sker.
- Informera arbetslaget/andra på arbetsplatsen om personens nya pronomen. Konkretisera vem som ansvarar för att denna information kommer ut till de andra på arbetsplatsen.
- **Vid behov:** Informera arbetslaget/andra på arbetsplatsen om att personen kommer att använda de toaletter och omklädningsrum som är avsedda för personer med hens könsidentitet. Se över om toaletter behöver skyltas om till unisex.
- **Vid behov:** Ordna ny arbetsuniform om personen i fråga önskar. Denna punkt gäller även för ickebinära.
- Formulera riktlinjer för hur chefen och HR kan stötta medarbetaren under transitionen.
- **Rutiner vid trakasserier och diskriminering:** Tydliggör vart personen ska vända sig om den blir utsatt för trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen.

## 3 Genomförande av planen

Efter en tid bör chefen och/eller HR ha ett utvärderande samtal med medarbetaren för att säkerställa att hens behov blivit tillgodosedda och att hens arbetsmiljö inte har försämrats.

# Fördjupande exempel – pronomen

## Så här kan ni lyfta frågan om olika pronomen på arbetsplatsen:

- **Pronomenrunda.** Under en pronomenrunda får alla i arbetsgruppen möjlighet att presentera sig med namn och pronomen. Det är bra att lägga till något ytterligare om sig själv i presentationen, till exempel ett intresse. Den som inte är bekväm med att säga sitt pronomen kan säga ”pass” på det. Den som håller i rundan bör börja med att presentera sig själv, exempelvis: ”Hej, jag heter Kim, mina pronomen är hon/henne, och jag tycker om att åka skidor på vintern.” Förklara också vad pronomen är, och att ni gör en pronomenrunda eftersom det inte alltid går att se på människor vilket eller vilka pronomen de använder.
- **E-postsignaturer.** Lägg till pronomen i era e-postsignaturer. Det bör vara frivilligt eftersom anställda (främst transpersoner) annars kan känna sig utpekade eller pressade att vara öppna mot personer de inte vill vara öppna mot.
- **Namnskyltar.** Om ni bär namnskyltar på arbetsplatsen kan ni skriva ut era pronomen på dem. Även detta bör vara frivilligt.



# Fördjupande exempel – enkätfrågor

Exempel på frågor om diskriminering och arbetsklimat som ni kan ställa exempelvis i enkäter.




## Frågor om diskriminering:

- Har du upplevt diskriminering som har samband med könsidentitet eller könsuttryck?
- Har du upplevt diskriminering som har samband med sexuell läggning?
- Upplever du att du kan vara öppen om din sexuella läggning på din arbetsplats?
- Upplever du att det finns personer på din arbetsplats som blir diskriminerade?

## Frågor som kan ställas om det finns generellt gott klimat för mångfald:

- I vilken utsträckning känner du dig respekterad och accepterad på din arbetsplats?
- Finns det riktlinjer och aktiviteter som främjar mångfald på din arbetsplats?
- I vilken utsträckning tycker din närmaste chef att det är viktigt att ha anställda med olika bakgrund?

*Frågorna om ett generellt gott klimat för mångfald är hämtade från följande artikel, där det även finns fler exempel på frågor: Choi, S. & Rainey, H. (2010). Managingdiversity in US federal agencies: Effects of diversity and diversity management on employee perceptions of organizational performance. Public Administration Review, 70(1), s. 109–121.*

## Checklistor

Gå igenom de checklistor som passar dig bäst utifrån den roll du har inom din arbetsorganisation. Vilka punkter är mest angelägna att börja arbeta med?

### Checklista för dig som enskild individ – oavsett roll

- ☐ Jag pratar om hbtqi-frågor på ett respektfullt sätt.
- ☐ Jag är inkluderande i mitt sätt att vara.
- ☐ Jag ser till att inte utgå ifrån att någon har en viss sexuell läggning eller en viss könsidentitet.
- ☐ Jag använder ett inkluderande språkbruk.
- ☐ Jag säger ifrån vid negativ och nedlåtande jargong mot hbtqi-personer.
- ☐ Jag efterfrågar utbildning eller tillfällen för reflektion om hur organisationen kan arbeta för att bli mer inkluderande.

### Checklista för dig som chef eller arbetsledare med direkt personalansvar

- ☐ Jag är uppmärksam på arbetsmiljöproblem och arbetsmiljöutmaningar som kan finnas för hbtqi-personer i organisationen.
- ☐ Jag genomför åtgärder för att förebygga trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
- ☐ Jag uppmärksammar och motverkar mina egna eventuella fördomar och stereotypa uppfattningar, till exempel om vem som passar för specifika arbetsuppgifter.
- ☐ Jag arbetar aktivt med att skapa lika rättigheter och möjligheter för alla anställdas karriärsutveckling.
- ☐ Jag agerar och markerar alltid när det förekommer diskriminering och kränkande särbehandling.
- ☐ Jag agerar tidigt vid tecken på ett exkluderande socialt klimat, till exempel bemötande som bygger på heteronormativa antaganden.
- ☐ Jag arbetar proaktivt för att utveckla ett inkluderande socialt klimat på arbetsplatsen genom till exempel språkbruk.
- ☐ Jag utbildar mig och informerar mig om hbtqi-frågor, inklusive potentiella arbetsmiljöproblem för hbtqi-personer.
- ☐ Jag vågar prata om hbtqi-frågor på arbetsplatsen.
- ☐ Jag agerar förebild genom att på olika sätt visa att jag står upp för hbtqi-frågor.

## Checklista för nyckelroller och ledningsfunktioner

Detta är en checklista för arbetsorganisationens övergripande arbete med att utveckla en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Den passar för ledningsfunktioner, HR och andra nyckelfunktioner som arbetar med frågor som rör arbetsmiljö och likabehandling.

- ☐ Vi är uppmärksamma på arbetsmiljöproblem och arbetsmiljöutmaningar som kan finnas för hbtqi-personer i organisationen.
- ☐ Vi säkerställer att det finns kompetens och handlingsberedskap för hbtqi-frågor hos organisationens chefer, så att det inte är upp till hbtqi-personer att själva driva de frågorna.
- ☐ Vi arbetar aktivt med att utveckla en inkluderande arbetsplats, till exempel genom utbildningsinsatser.
- ☐ Vi inkluderar betydelsen av ett normmedvetet ledarskap i ledarskapsutbildningar och ledarskapsutvecklingsprogram.
- ☐ Vi inkluderar aspekter av subtila och omedvetna handlingar, som till exempel bygger på heteronormativa antaganden, i arbetet med att utveckla en inkluderande arbetsplats.
- ☐ Vi arbetar genomgripande för att skapa ett klimat där alla medarbetare kan välja att vara privata eller öppna med sin sexuella läggning och könsidentitet.
- ☐ Vi inkluderar intersektionella perspektiv i arbetet med lika rättigheter och möjligheter, exempelvis genom att belysa olika identitetsfaktorer som kan påverka enskilda personers arbetsmiljö (till exempel yrkesroll/position, kön, etnicitet och ålder).
- ☐ Vi har ett pågående arbete med aktiva åtgärder för att förebygga trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.
- ☐ Vi kommunicerar tydligt till de anställda vem de kan vända sig till i arbetsorganisationen för att berätta om diskriminering och trakasserier.
- ☐ Vi har strategier för att hantera kränkningar och diskriminering från klienter, kunder, brukare, elever, patienter eller andra personer som hbtqi-personer möter i sitt arbete.
- ☐ Vi inkluderar frågor som rör sexuell läggning, könsidentitet, könsuttryck och transerfarenhet i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- ☐ I arbetet med lika rättigheter och möjligheter behandlar vi bisexualitet enskilt. Vi slår inte ihop det med homosexualitet eller andra hbtqi-frågor.
- ☐ Vi inkluderar de specifika utmaningar som transpersoner möter i sin arbetssituation i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- ☐ Vi inkluderar ickebinäras arbetsmiljösituation i arbetet med lika rättigheter och möjligheter.
- ☐ Vi har administrativa rutiner och HR-stöd för att stödja transpersoner under transition, till exempel rutiner för namnbyte.
- ☐ Vi är lyhörda inför vilket stöd transpersoner behöver under en transition och anpassar stödet efter var i processen personerna befinner sig.
- ☐ Vi har könsneutrala omklädningsrum och toaletter. Det finns möjlighet att byta om och eventuellt duscha enskilt.
- ☐ Om vi har särskilda klädkoder eller arbetsuniform på arbetsplatsen, kan de anställda välja uniform fritt, oavsett kön.

## Checklista för dig i den högre ledningen

- ☐ Vi är medvetna om att en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer är en arbetsmiljöfråga.
- ☐ Vi undersöker och följer upp arbetsmiljön för hbtqi-personer.
- ☐ Vi genomför, i enlighet med diskrimineringslagen, aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter.
- ☐ Vi tar till vara hbtqi-personers upplevelser och erfarenheter inom arbetsorganisationen.
- ☐ Vi har policyers för inkluderande arbetsplatser där olika identiteter och erfarenheter inom hbtqi-gruppen behandlas specifikt.
- ☐ Vi har specifika policyer och riktlinjer för språkbruket inom organisationen.
- ☐ Vi arbetar aktivt med att säkerställa att policyerna och riktlinjerna efterlevs.
- ☐ Vi ger de anställda möjlighet till både formellt och informellt lärande, till exempel genom chefsutbildningar eller diskussionsforum som tar upp hur arbetsorganisationen kan arbeta med hbtqi-frågor.
- ☐ Vi skapar förutsättningar för stöd i form av till exempel nätverkande med andra hbtqi-personer på arbetstid.
- ☐ Vi har riktlinjer och uppföljning för att motverka stereotypa uppfattningar och fördomar vid rekrytering och i samband med de anställdas karriärutveckling.
- ☐ Jag agerar som personlig förebild genom att markera mot diskriminering och kränkande särbehandling.
- ☐ Jag visar på olika sätt att jag står upp för hbtqi-frågor – både genom symbolhandlingar (som att medverka i Pride) och genom att genomföra aktiva åtgärder för lika rättigheter och möjligheter.

## Checklista för dig som är fackligt förtroendevald och skyddsombud

Inkluderar och efterfrågar du följande synsätt och perspektiv i ditt arbetsmiljöarbete eller i ditt fackliga arbete:

- ☐ Jag verkar för att en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer ska ses som en arbetsmiljöfråga.
- ☐ Jag verkar för att arbetsmiljöfrågor för hbtqi-personer ska inkluderas i arbetsmiljöarbetet (till exempel i medarbetarenkäter eller skyddsronder).
- ☐ Jag efterfrågar kompetens inom hbtqi-frågor hos chefer och HR.
- ☐ Jag efterfrågar utbildningar och workshops om hbtqi-frågor.
- ☐ Jag är den person som kollegor kan vända sig till i frågor som gäller negativt klimat eller nedlåtande bemötande av hbtqi-personer.
- ☐ Jag tar frågor som rör till exempel mobbning eller negativt klimat för hbtqi-personer vidare till chefer och till mitt fackförbund.
- ☐ Jag ger förslag på hur vi inom arbetsorganisationen eller på arbetsplatsen kan använda ett mer inkluderande språk.

# Om framtagningen av guiden

Guiden har sammanställts på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
Arbetet med att förankra, diskutera och författa guiden påbörjades våren 2023 och avslutades i juni 2024.

Under arbetets gång har projektgruppen tagit stöd av olika experter, sakkunniga och organisationer. Den kunskap och de erfarenheter som förmedlats har beaktats i arbetet med guiden. Projektgruppen riktar ett varmt tack för värdefulla synpunkter och inspel under framtagandet av guiden.

### Författare och medverkande i projektgruppen

**Andrea Eriksson** (författare), professor, Avdelningen för ergonomi, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa, Kungliga Tekniska högskolan.
**Sara Andersson** (författare), fil. dr., Högskolan Väst.
**Carin Hellström** (medverkande vid pilottester) doktorand, Avdelningen för ergonomi, Skolan för kemi, bioteknologi och hälsa, Kungliga Tekniska högskolan.
**Camilla Wengelin**, (processledare och kommunikatör), Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
**Sanny Shamoun**, (processledare t.o.m. 1/11 2023), Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
**Cecilia Birgerson Nordling** (illustratör).

### Arbetsprocess

1. Den 30 juni 2022 redovisades kunskapssammanställningen ”Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö, med fokus på transpersoners situation”, till regeringen. Guiden utgår ifrån och sammanfattar de viktigaste aspekterna av kunskapssammanställningen.
2. För att få stöd i att utveckla ett användbart material tillsattes en referensgrupp. Initialt bidrog gruppen med erfarenheter och kännedom om målgrupper för guiden.
3. Författarna gjorde ett utkast för upplägg och innehåll i guiden. Referensgruppen gav synpunkter på materialet.
4. Efter referensgruppens synpunkter gjordes en revidering av materialet.
5. Delar av guiden refererar till Arbetsmiljöverkets och Diskrimineringsombudsmannens perspektiv och guiden granskades av respektive myndighet. Revidering av guiden efter granskning.
6. Guiden granskades utifrån ett hbtqi-perspektiv med fokus på terminologi och begrepp. Revidering av guiden efter granskning.
7. Guiden granskades och reviderades utifrån skyddsombuds/fackliga företrädares perspektiv.
8. Guiden pilottestades av målgrupperna för guiden.
9. Guiden reviderades utifrån resultaten av pilottesterna.
10. Språkgranskning genomfördes.
11. Löpande under arbetet har författarna i samarbete med illustratör tagit fram illustrationer som anpassats efter innehållet i guiden.
12. Formgivning av guiden.

### Dialog med Arbetsmiljöverket (AV)

Ulrich Stoetzer, sakkunnig organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågor, Arbetsmiljöverket har granskat guiden utifrån AV:s perspektiv.

### Dialog med Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Magdalena Sievers, utredare, Diskrimineringsombudsmannen har granskat guiden utifrån DO:s perspektiv.

### Dialog med organisationen Transammans
Edward Summanen, projektledare på Transammans har granskat guiden utifrån ett hbtqi-perspektiv med fokus på terminologi och begrepp.

### Dialog utifrån ett fackligt perspektiv
Daniel Hjalmarsson från Akademikerförbundet SSR har granskat guiden utifrån skyddsombuds och fackliga företrädares perspektiv.

### Dialog med referensgrupp
Referensgruppen har bidragit med erfarenheter och perspektiv utifrån deltagarnas roller och organisation. Förslag på upplägg och innehåll samt vägval har diskuterats mellan referensgruppen och projektgruppen. Referensgruppen har haft möjlighet att läsa och ge återkoppling på innehållet i guiden innan den slutfördes.

Andreas Parkås, fackförbundet IF Metall
Anna Nellberg, Polisförbundet
Bengt Eriksson, fackförbundet IF Metall
Carlos Diaz, RFSL
Cecilia Andersson, Svenskt Näringsliv
Daniel Hjalmarsson, Akademikerförbundet SSR
Edward Summanen, förbundet Transammans
Elin Engström, Nordiskt institut för kunskap om kön (NIKK)
Fredrik Ostrozanszky, fackförbundet Unionen
Johan Torstensson Aas, fackförbundet Byggnads
Johanna Flanke, Generalsekreterare Sveriges HR-förening
Karin Fristedt, Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)
Marcus Törnkrantz, Akademiska Hus
Marie Boström, Landsorganisationen i Sverige (LO)
Olof Ambjörn, fackförbundet Vision
Susanna Young Håkansson, Nordiskt institut för kunskap om kön (NIKK)
Theres Andersson, Implenia (bygg- och fastighetsföretag)
Ulrika Dolietis, Hålla Nollan (medlemsorganisation för säkerhet på bygg- och anläggningsarbetsplatser)
Åke Lundström, fackförbundet Kommunal

### Dialog med grupper som genomfört testning av materialet
Författarna Andrea Eriksson och Sara Andersson genomförde med hjälp av Carin Hellström pilottester med några av målgrupperna för den forskningsbaserade guiden. Testerna involverade deltagare från olika delar av landet, från offentlig och privat sektor samt med varierande nivåer av kunskap om hbtqi-personers arbetsmiljö.

Grupperna bestod av medarbetare, chefer, skyddsombud, fackliga förtroendevalda och HR-representanter som fördelades över fem grupper. Varje pilottest genomfördes under en halvdag för respektive grupp.

Testerna ägde rum under januari och februari 2024 och totalt medverkade 61 personer.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-68-5