



Hbtq- personers arbetsmiljö

Resultat från
forskningssammanställning

Homosexuella har inte alltid en sämre arbetsmiljö jämfört med heterosexuella.

Upplevelser av diskriminering, trakasserier, mikro-aggressioner eller andra negativa arbetsmiljöfaktorer.

Transpersoner mer utsatta för risker.

Bisexuella mer osynliga/sämre arbetsmiljösituation än homosexuella.

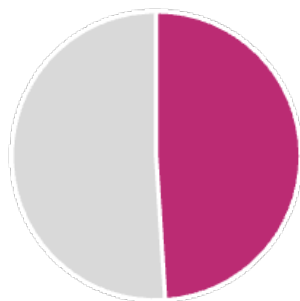
Utsatthet för riskfaktorer i arbetsmiljö samspelar med faktorer som till exempel kön, etnicitet, yrkesposition och ålder.

Upplevelser av diskriminering, trakasserier och mikroaggressioner

Resultat från studie med transpersoner

Bilder lånade av Carin Hellström.

Total % av de som uppger
att de upplevt
diskriminering



■ ja ■ nej

Respondenternas
könsfördelning, av de som
upplevt diskriminering



■ icke-binär ■ kvinna ■ man



Att (inte) vara öppen med sin transerfarenhet

Resultat från studie
med transpersoner

51% var öppna på sin nuvarande arbetsplats.

20% var inte öppna på sin nuvarande arbetsplats.

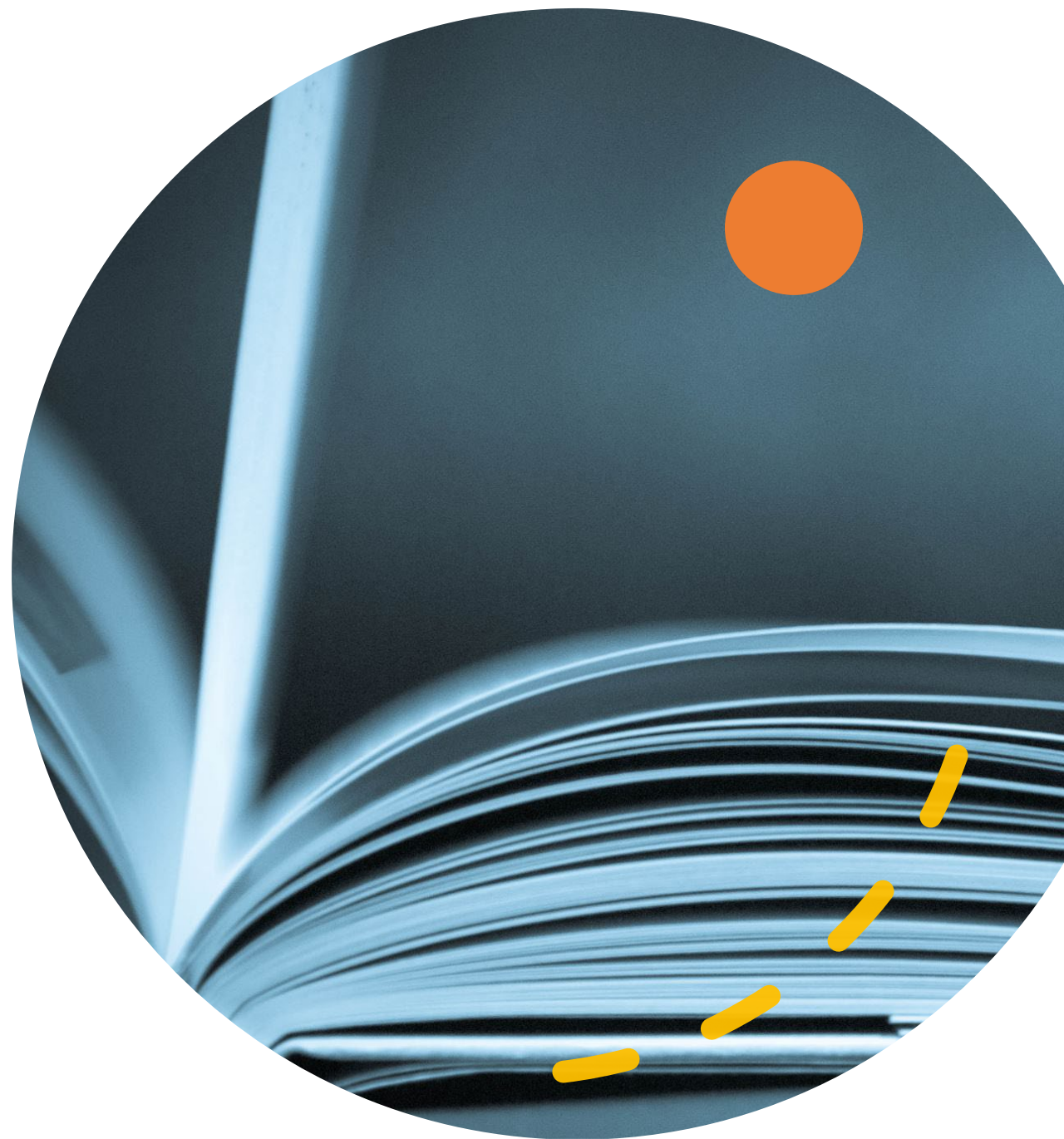
29% var öppna till viss del, det vill säga för vissa kollegor på arbetsplatsen.





Heteronormativt klimat

- Mindre öppenhet i ett heteronormativt klimat.
- Att "komma ut" är/blir en upprepad handling och en påfrestning i ett heteronormativt klimat.
- Ett heteronormativt klimat kan osynliggöra familjeförhållanden eller livsstilar som inte ingår i normen.





Exempel arbetsmiljörisker - personer med transerfarenhet

"Jag vill helst inte att någon ska veta eftersom jag är oroad för att bli sämre bemött, inte bli tagen seriöst och att andra ska ta avstånd från mig"
(man, enkätsvar)

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

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

”



Stereotypa uppfattningar

- Stereotypa uppfattningar om hbtq-personer kan bidra till karriärsdiskriminering av homosexuella män och transkvinnor,
- att man som hbtq-person blir ensidigt stämplad av arbetsgruppen,
- samt ett ovälkommet fokus på ens privatliv.



Social exkludering

"Utfrost, man är inte en i gänget. Och man ... jag tror att många gånger så hamnar man i den här situationen av att man utesluter den här personen så pass mycket, och sen så pratar man rätt så illa.

[...] att man kanske gör sig lustig [...] Jag tror ingen som inte gör den här resan själv kommer att förstå hur tufft det är. Det är en resa som är förknippad mycket med ensamhet.

Inte nog med att man ska acceptera sig själv och tycka om sig själv, man ska på något sätt kliva in i någon roll på sitt jobb och faktiskt vara så pass tillfreds att man ska känna sig omtyckt. Jag tror alla människor vill vara omtyckta"

(kvinna, intervjusvar)

”

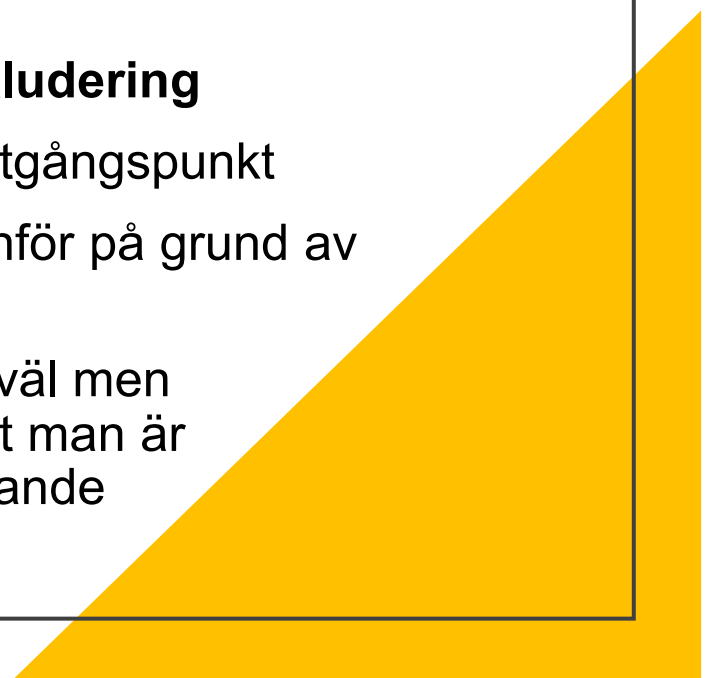


Social exkludering
bidrar till mindre
öppenhet, sämre
välbefinnande och
kan leda till ohälsa

Direkt social exkludering

- Mobbning/kränkande särbehandling
- Kollegor som tar avstånd eller undviker umgänge
- En jargong som är generellt nedlåtande mot hbtqi-personer

Indirekt social exkludering

- Heteronormativ utgångspunkt
 - Att känna sig utanför på grund av samtalsämnen
 - Kollegor som vill väl men som signalerar att man är annorlunda/avvikande
- 

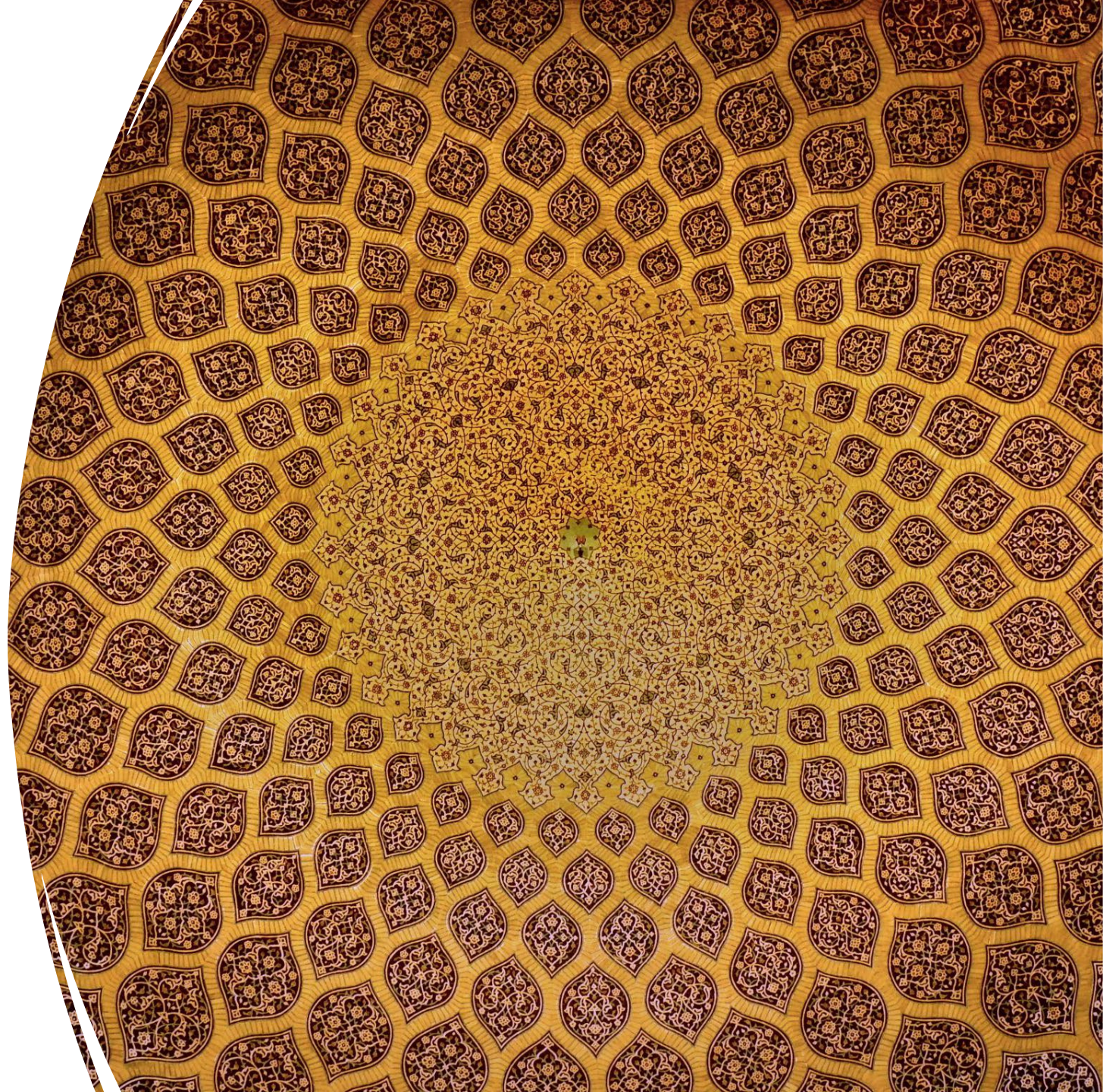


Icke-agerande som riskfaktor

- En arbetsplats som "är tyst" i förhållande till hbtq-frågor
- Chefer och kollegor som inte säger ifrån vid till exempel förekomst av homofobi
- Chefer som inte agerar vid förekomst av till exempel diskriminering
- Chefer som saknar kompetens i hbtq-frågor
- HR och andra stödfunktioner som saknar kompetens
- Avsaknad av kompetens kring transfrågor/transitionsprocesser

Inkluderande arbetsplats

Mångfaldsarbete
och inkluderade
förhållningssätt som
genomsyras och aktivt
efterlevs från toppen
till botten.





Inkluderande arbetsplats

Engagemang från
högre ledning

Stöd från närmaste
chef

Stöd från minst en
kollega

Generellt klimat
för mångfald

Tillgång till hbtq-
nätverk

Organisatorisk
kompetens
(chefer & HR)

Inkluderande
rumsliga och
fysiska
dimensioner

Informell och
formell
kommunikation

Likabehandlings-
och
mångfaldspolicyer
som följs upp



Tips inkluderande språk

Använd neutralt språk för kön och sexuell läggning:

- "Kom igen gänget" – istället för "kom igen killar"
- Partner istället för pojkvän eller fru
- Kära kollegor/ärade publik istället för Mina damer och herrar
- Föräldraledighet istället för mamma- eller pappaledighet

Lyssna på andras erfarenheter av vilka ord eller uttryckssätt som uppfattas vara skadliga.

Hävda aldrig att du är neutral och att du ser individen framför kön/identitet – kan upplevas som förminskande av andra upplevelser av diskriminering.





Att använda hen som pronomen

"Benämnn det explicit, prata med gruppen innan jag kommer". Så här: 'Nu kommer vår nya kollega, den är bra på det här och det här och vi har valt att rekrytera den för det här och det här. Och när den kommer så kommer den göra det och det datumet...

Viktigt att veta om den här personen, det är att det är hen som är pronomen och det är allas ansvar att se till det och att ni gärna får hjälpa till att rätta varandra.

Vi kommer börja prata om den här personen redan nu, långt innan den börjar, passa på att träna nu', så"

(ickebinär, intervjusvar)