

# Hbtq-personers arbetsvillkor: Risker, hinder och olika perspektiv på åtgärder

Tove Lundberg, Benjamin Claréus, Amanda Klysing, Theodor Mejías Nihlén, Matilda Wurm och Anna Malmquist

**Arbetsgivare är skyldiga att undersöka risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter och därefter vidta aktiva åtgärder. Samtidigt är hbtq-personer ofta utsatta för trakasserier och negativ behandling på sina arbetsplatser. I denna artikel syntetiseras resultat från forskningsprojektet "Minoritetsstress på jobbet" i en analys grundad i diskrimineringslagens krav. Resultaten visar att hbtq-personer är mer utsatta på sina arbetsplatser än andra, med negativa konsekvenser för både hälsa och arbetstillfredsställelse. Kunskapen om hbtq-personers arbetsvillkor varierar bland chefer och HR-personal, vilket sätter**

## FÖRFATTARE

Tove Lundberg, leg. psykolog, docent och lektor i psykologi, Institutionen för psykologi, Lunds universitet, tove.lundberg@psy.lu.se,

Benjamin Claréus, fil. dr. och lektor i psykologi, Avdelningen för psykologi, Högskolan i Kristianstad, benjamin.clareus@hkr.se

Amanda Klysing, fil. dr. och forskare i psykologi, Institutionen för psykologi, Lunds universitet, amanda.klysing@psy.lu.se

Theodor Mejías Nihlén, leg. psykolog, doktorand, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, theodor.mejias.nihlen@liu.se

Matilda Wurm, leg. psykolog, docent i psykologi och lektor i socialt arbete, Institutionen för juridik, psykologi och socialt arbete, Örebro universitet, matilda.wurm@oru.se

Anna Malmquist, leg. psykolog, biträdande professor i socialpsykologi, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet, anna.malmquist@liu.se

Detta forskningsprojekt är finansierat av Afa Försäkring (nummer 200413).

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.28214>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

**ramar för vilka åtgärder som framstår motiverade. Fortsatt forskning och diskussion är viktiga för att diskrimineringslagen ska kunna få avsedd effekt.**

*Nyckelord:* aktiva åtgärder, diskriminering, hbtq, minoritetsstress, ohövlighet

Arbetsgivare har, enligt den svenska diskrimineringslagen (SFS 2008:567, 3 kap. 2 §), en särskilt viktig roll i att förebygga diskriminering och trakasserier och främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är alla arbetsgivare ålagda att “undersöka om det finns risker för diskriminering [...] eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten”. Arbetsgivaren ska dessutom “analysera orsaker till upptäckta risker och hinder” samt “vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas”.

I ett nyligen avslutat forskningsprojekt har vi undersökt homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras (hbtq) upplevelser av sina arbetsplatser, med ett särskilt fokus på den utsatthet som drabbar många hbtq-personer. Vi har också intervjuat fackpersoner (chefer, HR-personal och anti-diskrimineringsexperten) med ansvar för det förebyggande arbetet mot diskriminering och trakasserier samt det främjande arbetet för lika rättigheter, möjligheter och en jämlik arbetsmiljö. I den här artikeln gör vi en integrativ syntes av projektets huvudresultat (Whitemore & Knafli, 2005), som analyseras med fokus på att identifiera de risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter som hbtq-personer upplever i sin arbetsvardag. Vi analyserar också hur medvetna fackpersoner är om risker och hinder, samt vilka orsaker de menar ligger till grund för dessa. I nästa steg analyserar vi vilka förebyggande och främjande åtgärder som framstår motiverade utifrån dessa orsaksförklaringar, grundat både i hbtq-personers levda erfarenheter och fackpersonernas kunskaper och perspektiv. Texten inleds med en teoretisk och forskningsmässig bakgrund, följt av en genomgång av åtgärder för att främja hbtq-personers arbetsvillkor, innan studiens syfte presenteras.

## MINORITETSSTRESS, MIKROAGGRESSIONER OCH SELEKTIV OHÖVLIGHET: EN DEL AV HBTQ-PERSONERS ARBETSMILJÖ

Det är sedan länge känt att hbtq-personer, på gruppnivå, upplever mer psykisk och fysisk ohälsa än heterosexuella cispersoner (Meyer, 2003). För att förklara denna diskrepans lanserade Meyer (2003) minoritetsstressmodellen, som synliggör hur hbtq-personer upplever stress kopplad till sin minoritetsstatus. Denna stress kan delas upp i distala (externa) och proximala (interna) stressorer (Meyer, 2003). Distala stressorer innefattar samhälleliga strukturer, såsom lagstiftning, tillgång till vård och arbete samt attityder kring hbtq. Negativa händelser som drabbar enskilda individer, såsom våld och diskriminering, men också mer subtila kränkningar

och osynliggöranden i vardagen, så kallade mikroaggressioner (Nadal m.fl., 2016), och selektiv ohövlighet (Cortina m.fl., 2013), räknas också som distala stressorer. *Mikroaggressioner* innefattar medvetna kränkningar som utesluter, hotar eller förolämpar en person, exempelvis aktivt felkönande eller offentliga fördömanden av en hbtq-persons könsidentitet eller sexualitet (Nadal m.fl., 2016). De kan dock också vara mer omedvetna uttryck för negativa stereotyper om hbtq-personer, som opassande «komplimanger» eller integritetskränkande frågor. *Ohövlighet* handlar om ett oprofessionellt bemötande som bryter mot de normer om respekt som finns på arbetsplatsen, där kränkningarna inte explicit kopplas till mottagarens könsidentitet eller sexualitet (DeSouza m.fl., 2017). Forskning visar att personer som tillhör marginaliserade grupper är mer utsatta för ohövlighet, alltså att ohövligheten är *selektiv* (Cortina m.fl., 2013; DeSouza m.fl., 2017).

Minoritetsstressmodellen synliggör också hur utsatthet kan leda till olika negativa tankar och känslor, så kallade proximala stressorer (Meyer, 2003). Exempelvis kan individer komma att internalisera samhällets negativa syn på hbtq-personer, eller försöka dölja eller förneka sin hbtq-identitet för att skydda sig själva. En proximal stressor är också att, utifrån egna eller andras negativa erfarenheter, förvänta sig att när som helst kunna bli utsatt av andra. Modellen beskriver även hur faktorer såsom coping och socialt stöd kan skydda mot negativa effekter av minoritetsstress (Meyer, 2003).

Då arbetsplatsen är en miljö där många vuxna spenderar en stor del av sin vakna tid och hbtq-personer kan uppleva både utsatthet och socialt stöd, är den viktig att studera utifrån minoritetsstressmodellen (Galupo & Resnick, 2016). Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK, 2022) har nyligen gjort en litteraturöversikt över internationell forskning om hbtq-personers sociala och organisatoriska arbetsmiljö. Den visar att många hbtq-personer upplever en god och accepterande, eller åtminstone neutral, arbetsmiljö. Rapporten visar dock också att hbtq-personer, i mycket högre grad än heterosexuella cispersoner, upplever distala stressorer på jobbet i form av stereotypa uttalanden, mikroaggressioner och diskriminering. Exempelvis visade en större enkätstudie att 14 procent av deltagarna hade upplevt diskriminering på sin arbetsplats i Sverige (European Agency for Fundamental Rights, 2020). I en annan svensk rapport angav en femtedel av hbtq-personerna att de ganska ofta eller dagligen utsatts för någon form av kränkande eller diskriminerande behandling på jobbet, och knappt hälften hade kollegor som talade negativt om hbtq-personer (Björk & Wahlström, 2018). Studier visar att utsatthet på arbetet, och att inte kunna vara öppen med sin sexuella identitet, könsidentitet eller transerfarenhet, kan kopplas till psykisk ohälsa samt försämrad arbetsprestation och trivsel (Cancela m.fl., 2024; Lacatena m.fl., 2024; Maji m.fl., 2023).

## ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA HBTQ-PERSONERS ARBETSVILLKOR

Den utsatthet som tidigare forskning belyst pekar på behovet av ytterligare insatser för att skapa likvärdiga möjligheter för alla på arbetsplatsen, oavsett sexuell identitet och könsidentitet. I Sverige är dessutom alla arbetsgivare enligt lag skyldiga att analysera potentiella risker och hinder som minoriteter kan uppleva på jobbet, och därefter vidta de aktiva åtgärder som skäligen kan krävas för att undanröja dessa och skapa en jämlik arbetsmiljö (SFS 2008:567, 3 kap. 2 §).

Internationell forskning har föreslagit flera åtgärder som kan främja en god arbetsmiljö, förebygga minoritetsstress på arbetsplatsen och stödja hbtq-anställda (MYNAK, 2022). Till exempel har policyer på organisatorisk nivå visat sig ha en positiv inverkan på hbtq-personers arbetsmiljö - med minskad negativ utsatthet och ökad tillfredsställelse med arbetet (se Roberson m.fl., 2024). I en sammanställning av NIKK (2024) över transpersoners arbetsvillkor i en nordisk kontext betonas dock att få arbetsplatser specifikt adresserar transfrågor, vilket är viktigt om policys ska få önskad främjande effekt.

För att främja ett stödjande och inkluderande klimat är attityder och stöd från ledning och kollegor viktiga att beakta (Webster m.fl., 2018). Det är viktigt för arbetsklimatet att det finns positiva (eller åtminstone neutrala) attityder till hbtq-personer (MYNAK, 2022). När det gäller attityder har det lyfts att kunskapsbrist om hbtq-frågor generellt, och transfrågor i synnerhet, fortfarande är utbredd inom många verksamheter, inklusive på arbetsplatser och fackförbund (NIKK, 2024). Utbildning och mångfaldsträning har i vissa studier visat sig kunna bidra till minskad negativ behandling (till exempel Cheng m.fl., 2018). Om negativa attityder uttrycks på arbetsplatsen är det också viktigt att både chefer och kollegor säger ifrån och visar ett tydligt stöd till den som blivit utsatt (Björk & Wahlström, 2018; Wessel, 2017). Att det finns fler hbtq-personer på arbetsplatsen och tillgång till informella eller formella nätverk för hbtq-personer kan också upplevas stödjande (Tindall & Waters, 2012).

Diskrimineringsombudsmannen (2023) påpekar att arbetet med aktiva åtgärder bör ses som en process där risker för diskriminering och andra hinder, så som kränkningar och trakasserier, kontinuerligt undersöks och analyseras, varpå åtgärder som i lagens lydelse "skäligen kan krävas" sätts in och utvärderas. När det kommer till vilka åtgärder som "skäligen kan krävas" behöver arbetsgivare bedöma dessa från fall till fall med hänsyn till resurser, behov och fallets omständigheter, men ett konstaterat problem får "inte lämnas helt utan åtgärd och de åtgärder som genomförs får inte vara betydelselösa" (Diskrimineringsombudsmannen, 2025). Även om lagstiftningens intention är att bidra till ett arbetsliv som ger lika rättigheter och möjligheter, så påpekar Lehto och Lindholm (2014)

att lagstiftningen kan vara för vag för att ha en faktisk påverkan i praktiken och göra en reell skillnad på enskilda arbetsplatser.

Vad som behövs är mer konkret kunskap om de risker och hinder som hbtq-personer upplever på svenska arbetsplatser, samt empiriskt grundade förslag på aktiva åtgärder som på ett betydelsefullt sätt kan adressera hbtq-personers faktiska utmaningar och främja en jämlik arbetsmiljö. Mot denna bakgrund blir det också relevant att inte enbart fråga vilka åtgärder som är juridiskt skäligena, utan att analysera hur förståelsen av bakomliggande orsaker till risker och hinder sätter ramar för vilka åtgärder som framstår som motiverade redan i problemformuleringen, innan en skälighetsbedömning görs. Detta perspektiv knyter an till den politiska teoretikern Bacchis (2009) ansats som betonar att policy och praktik inte enbart svarar på problem utan konstruerar dem genom sina representationer.

Med utgångspunkt i detta syftar artikeln till att, utifrån våra sammanlagda resultat från projektet "Minoritetsstress på jobbet", besvara följande frågor:

*Vilka risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter upplever hbtq-personer på arbetsplatsen?*

*Vilka orsaker anses ligga bakom dessa risker och hinder, enligt både hbtq-personer och fackpersoner, och vilka främjande åtgärder framstår som motiverade utifrån dessa orsaksförklaringar?*

## METOD OCH TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Metoden för den innevarande syntesen följer riktlinjer för integrativa översikter där stegen problemidentifiering, urval av material, dataanalys och presentation har använts (till exempel Whittemore & Knafel, 2005). Problemidentifieringen utgår från syftet att skapa en övergripande bild av hbtq-personers arbetsvillkor och relatera dessa till diskrimineringslagens krav. Materialet består av huvudresultat i delstudier publicerade inom det treåriga forskningsprojektet "Minoritetsstress på jobbet: Arbetsplatsen som lindrande eller hindrande för hbtq-personers psykiska hälsa och välmående" samt av tidigare opublicerade data genererade inom projektet. Projektet finansierades av Afa Försäkring och har godkänts av Lokala etikprövningsnämnden i Stockholm (2018/330) respektive Etikprövningsmyndigheten (2022-05639-01). Dataanalysen som ligger till grund för syntesen bygger på en konvergent kvalitativ syntes (Pluye & Hong, 2014).

Nedan beskrivs först materialet för syntesen och därefter den syntetiserande och integrerande analys som har genomförts för denna artikel.

### Material

Materialet för denna artikel är huvudsakliga resultat i delstudier publicerade inom forskningsprojektet "Minoritetsstress på jobbet" samt tidigare opublicerade

data genererade inom projektet. Det treåriga forskningsprojektet syftade till att undersöka homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras (hbtq) upplevelser i arbetslivet. Olika delar av datan har genererats inom, analyserats och sammanställts i flera separata delstudier, se *Tabell 1*. Nedan beskrivs kortfattat de kvalitativa och kvantitativa data som genererats och analyserats inom projektet. För detaljerad information om datagenerering och analys hänvisar vi till de separata delstudierna.

**Tabell 1** Översikt av delstudier i projektet.

Författare	Titel	Publiceringsstatus	Fokus	Data och analys	Demografi
Claréus m.fl. (under review)	Work environment characteristics and associations to job satisfaction and mental health: A comparison of LGBTQ and cisgender heterosexual employees in Sweden	Under granskning	Hur hbtq-personer och heterosexuella personer upplever sin arbetsmiljö, och hur det påverkar deras arbetstillfredsställelse och psykiska hälsa	Enkät svar analyserade med latent klassanalys.	Se Tabell 2.
Gustavsson & Hjärneby (2022)	Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers arbetsmiljö	Psykolog-examensuppsats, Lund	Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtq-personers psykiska hälsa på arbetet	Intervjuer med åtta chefer analyserades med tematisk analys. Intervjuer genomfördes av studenter under handledning av projektledaren.	35-60 år (medelålder = 49 år) Chefsposition i 5-12 år (medelvärde = 7,9) Arbetade inom kommunala och icke-statliga organisationer.
Hasselgren & Karlsson (2024)	“Jag tror att HR kan vara en del av lösningen på det här, men jag är inte säker på att det är där det börjar” Att främja en god arbetsmiljö för hbtqi-personer	Psykolog-examensuppsats, Lund	HR-personals kunskap och erfarenhet av att främja hbtq-personers psykiska hälsa på arbetet.	Intervjuer med 10 HR-personal analyserades med tematisk analys. Intervjuer genomfördes av studenter under handledning av projektledaren.	28-53 år (medelålder = 40 år) HR-erfarenhet 2-20 år (medelvärde = 8,25). Arbetade inom offentlig och privat sektor inom olika branscher.

Klysing m.fl. (under review)	Rudeness or Prejudice: A test of the selective incivility model among LGBTQ and heterosexual cisgender employees in Sweden	Under granskning	Hur upplevd ohövlighet på arbetsplatsen predicerar arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa hos hbtq-personer och heterosexuella cispersoner	Longitudinell sambandsanalys ("mixed models") på enkätsvar	Se Tabell 2.
Konforta & Pylväs (2024)	Det var så skönt när en kollega bekräftade att det jag upplevde var på riktigt" En mixed methods studie om hbtq-personers erfarenheter av arbetsplatsrelationer	Psykologexamensuppsats, Lund	Hur relationer till chefer och kollegor är associerat till hur hbtq-personer upplever arbetssituationen i sin helhet	Enkätsvar från hbtq-personer analyserades med kvantitativa och kvalitativa metoder. Enkätarna kom från projektets databas och analyserna genomfördes av studenter under handledning av projektledaren och forskare i projektet.	Se Tabell 2.
Kummerfeldt & Roxenius (2024)	"Vi behöver lära oss att reflektera om normer" - En reflexiv tematisk analys om antidiskrimineringsexperters erfarenheter av att arbeta hälsofrämjande för hbtqi-personer på arbetsplatsen	Psykologexamensuppsats, Lund	Antidiskrimineringsexperters syn på hur man bör främja hbtq-personers arbetsplatsrelaterade hälsa	Intervjuer med 10 antidiskrimineringsexperter analyserade med tematisk analys. Intervjuer genomfördes av studenter under handledning av projektledaren.	38-60 år (medelålder = 46 år) Samtliga hade mer än 10 års erfarenhet Arbetade inom företag, intresseorganisationer eller myndigheter
Lundberg m.fl. (in press)	Active Measures for LGBTQ Inclusion in Sweden: Progress or Persistent Ignorance?	In press i S. Kauko, A. Hameed Qamar, & P. Nordbeck, (red.) <i>Social Resilience from the Margins</i> . Vernon Press.	Hur hbtq-personers upplevelser av utsatthet överensstämmer med chefers syn på behov av aktiva åtgärder	Enkätsvar samt intervjuer med åtta chefer analyserades. Enkätdata analyserades med t-test och intervjuer med diskursanalys/tolkande repertoarer.	Se Tabell 2 samt Gustavsson & Hjärneby (2022).

Malmquist et al., (2025)	Being "that taken gay guy": Experiencing and dealing with minority stress in Swedish workplaces	Publicerad i <i>Nordic Journal of Working Life Studies</i>	Homo- och bisexuella cispersoners erfarenhet av att möta och hantera minoritetsstress på jobbet	Intervjuer med 53 homo- och bisexuella, analyserade med tematisk analys. Intervjuer genomfördes av forskare i projektet samt av studenter under handledning av projektledaren	37 ciskvinnor, 26 cismän. 33 homosexuella, 18 bi/pansexuella. 2 valde att inte definiera sin sexualitet närmare.
Mejías Nihlén m.fl. (2025)	Transgender and gender-diverse individual's experiences of openness and concealment at work in Sweden	Publicerad i <i>Scandinavian Journal of Psychology</i> (2025)	Transpersoners upplevelser av möjligheter och svårigheter med att vara öppen på sin arbetsplats	Intervjuer med 30 transpersoner, analyserade med tematisk analys. Intervjuer genomfördes av forskare i projektet samt av studenter under handledning av projektledaren	4 transkvinnor, 13 transmän och 17 personer med varierande ickebinära könsidentiteter
Persson Hansson (2024)	Svårigheten med att hantera ohövlighet: hur coping och ohövlighet på arbetsplatsen är kopplat till psykisk hälsa och arbetsplatstrivsel för hbtq-personer och heterosexuella cispersoner	Psykologexamensuppsats, Lund	Hur coping-strategier och ohövlighet på arbetsplatsen är kopplat till utfallen psykisk ohälsa och trivsel på arbetsplatsen, samt om dessa faktorer modererade några skillnader för utfall mellan hbtq-personer och heterosexuella cispersoner.	Enkätvar analyserades med deskriptiva analyser, faktoranalys samt regressionsanalyser. Enkäterna kom från projektets databas och analyserna genomfördes av student under handledning av projektledaren och forskare i projektet.	Se Tabell 2.

**Intervjudata.** Inom ramen för två delstudier (se *Tabell 1*) gjordes semistrukturerade intervjuer med totalt 83 hbtq-personer i åldern 17 och 74 år (medelålder = 35 år) med en stor variation gällande könsidentitet, sexuell identitet, yrken, arbetsplat-

ser och andra demografiska faktorer. Rekrytering gjordes via annonser i sociala medier och genom ideella hbtq-organisationer, så som RFSL. Deltagarna ombads beskriva sina erfarenheter av minoritetsstress och hur de hanterat dessa erfarenheter.

Inom ramen för fyra delstudier (se *Tabell 1*) gjordes ytterligare 28 semistrukturerade intervjuer med chefer, HR-partners och diskrimineringsexperter (nedan kallade fackpersoner). De rekryterades via annonser i sociala medier, nätverk och genom direktkontakt med olika arbetsgivare. Fackpersonerna intervjuades om vad aktiva åtgärder innebär för dem och vilka erfarenheter de har av att arbeta för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter med fokus på hbtq-frågor.

Samtliga intervjuer har analyserats med reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke, 2021; för mer information om datagenerering och analyser se *Tabell 1*). En sekundäranalys har genomförts av intervjuerna med chefer (Lundberg m.fl., in press), i form av en diskursanalys med fokus på *tolkande repertoarer* (Wetherell & Potter, 1988).

**Enkätdata.** *Tabell 2* beskriver demografiska data för de cirka 2794 personer (varav 58 procent hbtq-personer och 42 procent heterosexuella cispersoner) som började besvara enkäten. Cirka 60 procent rekryterades genom riktat urval i två omgångar. En annons postades i sociala medier och i samarbete med hbtq-organisationen RFSL som också spred enkäten i sina kanaler. Resterande deltagare rekryterades efter att 7000 enkäter hade skickats ut till ett ålderstratifierat slumpmässigt befolkningsrepresentativt urval av Indikator - Institutet för kvalitetsindikatorer (<https://www.indikator.org/>). Alla deltagare tillfrågades om de ville delta i en uppföljande studie efter 1 år, vilket 360 personer gjorde.

Deltagarna besvarade bakgrundsfrågor om identitet, arbetserfarenheter och arbetsplatser. Sex separata frågor ställdes även om deltagarnas bild av de mentala kraven i sitt arbete, stöd för att genomföra arbetet, sin relation med närmaste chef, sin relation till kollegor, mångfald på arbetsplatsen och graden av inkludering. Alla dessa sex frågor besvarades med femgradiga skalor (antingen 1 = *inte alls nöjd*, 5 = *mycket nöjd* eller 1 = *nej, inte alls*, 5 = *ja, i hög grad*). I enlighet med Aldén et al. (2020) så ställde vi en fråga om generell arbetstillfredsställelse (1 = *inte nöjd alls*, 5 = *mycket nöjd*). Upplevd selektiv ohövlighet de senaste sex månaderna mättes med the Workplace Incivility Scale (WIS; Schad m.fl., 2014). Deltagarnas psykiska hälsa mättes med den korta versionen av Depression, Anxiety, and Stress Scale (DASS-21; Lovibond & Lovibond, 1995), samt Satisfaction With Life Scale (SWLS; Diener et al., 1985). Slutligen undersöktes copingstrategier med The Brief COPE inventory (BCOPE; Carver, 1997). Deltagare fick även besvara öppna frågor om de upplevt att de blivit illa behandlade på sin arbetsplats och vilket sorts stöd de fått av kollegor och arbetsgivare.

Tabell 2 Demografisk data från personer som svarat på enkäten.

Variabel	Samtliga respondenter (N = 2794)	Hbtq-personer (N = 1631)	Heterosexuella cispersoner (N = 1114)
Rekryteringsmetod – n (%)			
Riktat urval (sociala medier)	509 (18.2%)	400 (24.5%)	109 (9.8%)
Riktat urval (RFSLs kommunikationskanaler)	1118 (40.0%)	1069 (65.5%)	39 (3.5%)
Slumpmässigt urval	1167 (41.8%)	162 (9.9%)	966 (86.7%)
Deltog i 1-årsuppföljning – n (%)	360 (12.9%)	254 (15.6%)	106 (9.5%)
Ålder – M (SD)	37.69 (11.74)	35.83 (10.55)	40.56 (12.74)
Könsidentitet – n (%)			
Kvinna	1505 (53.9%)	815 (50.0%)	667 (59.9%)
Man	1033 (37.0%)	560 (34.3%)	447 (40.1%)
Ickebinär/ genderqueer/annan	256 (9.2%)	256 (15.7%)	
Transerfarenhet – n (%)			
Nej/NA	2292 (82.0%)	1129 (69.2%)	1114 (100%)
Ja	502 (18.0%)	502 (30.8%)	
Sexuell identitet – n (%)			
Heterosexuell	1164 (41.7%)	50 (3.1%)	1114 (100%)
Homosexuell	763 (27.3%)	763 (46.8%)	
Bisexuell/Pansexuell	539 (19.3%)	539 (33.0%)	
Asexuell	67 (2.4%)	67 (4.1%)	
Queer	114 (4.1%)	114 (7.0%)	
Annan/NA	147 (5.3%)	98 (6.0%)	
Utbildning – n (%)			
Gymnasieexamen eller lägre	931 (33.3%)	483 (29.6%)	448 (40.2%)
Universitetsstudier	1659 (59.4%)	1040 (63.8%)	619 (55.6%)
Annan/NA	204 (7.3%)	108 (6.6%)	47 (4.2%)
Arbetar heltid – n (%)			
Nej/NA	996 (35.6%)	631 (38.7%)	316 (28.4%)
Ja	1798 (64.4%)	1000 (61.3%)	798 (71.6%)
Arbetssektor – n (%)			
Offentlig sektor	1373 (49.1%)	839 (51.4%)	534 (47.9%)
Privat sektor	1058 (37.9%)	553 (33.9%)	505 (45.3%)
Annan/NA	363 (13.0%)	239 (14.7%)	75 (6.7%)

Kommentar. 49 deltagare besvarade inte alla tre frågorna om könsidentitet, sexualitet och transerfarenhet, eftersom inga frågor i enkäten var tvingande. I denna artikel tillhör därmed dessa 49 personer enbart totalen men inte någon subgrupp då de inte entydigt kunde klassas som HBTQ-person eller heterosexuell cisperson (vilket skulle kräva att de svarat på alla tre frågorna). För varje kvantitativ studie så har vi gjort ett urval som matchar den studiens frågeställningar, se Tabell 1.

De kvantitativa analyserna bygger på general/generalized linear model, mixed modellering och/eller personcentrerade analyser, där olika delstudier med fokus på olika frågeställningar har analyserat olika delar av data (se *Tabell 1*).

## Analys

Det sammanlagda materialet för denna artikel har analyserats i enlighet med Pluyes och Hongs (2014) rekommendationer för konvergent kvalitativ syntes, där kvalitativa och kvantitativa data, liksom resultat från kvalitativa och kvantitativa delstudier, transformerades till kvalitativa teman. Syntesen använde ett deduktivt ramverk för att tematiskt syntetisera materialet (Pluye och Hong, 2014). Genom detta deduktiva ramverk kategoriserade den första författaren alla resultat, både kvalitativa och kvantitativa, i två övergripande kategorier kopplat till respektive frågeställning: *risker och hinder* samt *orsaker och aktiva åtgärder*.

Genom flera läsningar av både delstudier och examensuppsatser skrivna inom projektet utvecklade den första författaren ett resultatutkast för upplevelser av risker och hinder (första frågeställningen). Då flera delstudier explicit berörde upplevda risker och hinder var tematiseringen huvudsakligen deskriptiv och summerande. Alla medförfattare läste igenom och kommenterade kritiskt tematiseringen innan forskargruppen genom konsensus beslöt sig för den presentation som ges nedan, i enlighet med rekommenderad praxis (Pluye och Hong, 2014).

När det gäller syntetiseringen kopplat till orsaker och aktiva åtgärder (andra frågeställningen) var resultaten från delstudierna inte lika direkt tillämpbara. Den första författaren gick därför tillbaka till råmaterialet och plockade deduktivt ut material som besvarade frågeställningen innan en fortsatt tematisering gjordes. I ett första steg summerades alla olika idéer om orsaker till risker och hinder för att förstå vilken orsaksförståelse som kom till uttryck. I nästa steg användes Bacchis (2009) teori om problemrepresentationer, för att förstå vilka aktiva åtgärder som både explicit och implicit i materialet framstod motiverade utifrån dessa orsaksförståelser. Denna analys var inspirerad av den sekundäranalys av chefsdata som gjordes inom en av delstudierna (Lundberg et al., in press). Även i relation till denna del av resultatet utvecklade den första författaren ett utkast som lästes kritiskt av alla medförfattare och den slutliga tematiseringen är baserad på konsensus (Pluye och Hong, 2014).

## RESULTAT

Resultaten från den deduktiva integrerande syntetiseringen struktureras i två delar kopplat till våra frågeställningar, där första delen fokuserar på vilka risker för diskriminering och hinder för lika rättigheter som hbtq-personer upplever i sin arbetsvardag och andra delen fokuserar på uppfattade orsaker till dessa risker

och hinder, samt vilka främjande åtgärder som därmed framstår som motiverade utifrån dessa orsaksförklaringar.

### **Hbtq-personer upplever flera typer av risker och hinder på arbetsplatsen**

Resultaten visar i enlighet med minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003) och tidigare internationell forskning (Cancela m.fl., 2024; Lacatena m.fl., 2024; Maji m.fl., 2023) att hbtq-personer upplever en rad distala stressorer på arbetsplatsen som utgör risker och hinder, vilket beskrivs nedan. Vi illustrerar också hur hbtq-personer hanterar dessa risker och hinder, samt vilka konsekvenser detta får för deltagarna. Avslutningsvis belyser vi fackpersonernas medvetenhet om hbtq-personers situation.

**Hbtq-personer upplever hetero- och cisnormativitet, mikroaggressioner och selektiv ohövlighet på sina arbetsplatser.** I likhet med tidigare forskning (Björk & Wahlström, 2018), visar en analys av våra kvantitativa data att hbtq-personer ofta upplever mikroaggressioner på sina arbetsplatser (Lundberg m.fl., in press). När sexuella minoriteter (homo-, bi-, pan- och asexuella) jämförs med heterosexuella cispersoner framgår att de sexuella minoritetsgrupperna i högre grad har erfarenhet av att deras partner felkönas och att andra antar att de har en annan sexuell identitet än de har. Transpersoner blir ofta felkönade, får höra att deras könsidentitet gjort andra obekväma och har ibland varit med om att andra har slutat prata med dem efter att det framkommit att de är transpersoner (Lundberg m.fl., in press). Utöver dessa mikroaggressioner (Nadal m.fl., 2016), har hbtq-personer också, oftare än heterosexuella cispersoner, hört nedsättande kommentarer och skämt om sin sexualitet och/eller könsidentitet (Lundberg m.fl., in press).

I enlighet med teorin om selektiv ohövlighet (Cortina m.fl., 2013), finner vi också en signifikant ökad utsatthet för ohövlighet bland sexuella minoriteter jämfört med heterosexuella, och bland transpersoner jämfört med cispersoner (Klysing m.fl., under review). Även i miljöer som uppfattas som inkluderande, upplever sexuella minoriteter, kvinnor och ickebinära högre grad av ohövlighet än heterosexuella och män, vilket indikerar att subtil negativ behandling sker i alla typer av arbetsmiljöer (Klysing m.fl., under review).

Dessa resultat på gruppnivå får ytterligare djup och kontext i intervjustudierna där hbtq-deltagarna i intervjuer ofta beskriver sina arbetsplatser som hetero- och cisnormativa (Malmquist m.fl., 2025; Mejías Nihlén m.fl., 2025). I Malmquist m.fl. (2025) ger vi exempel på en fientlig heteronormativitet, där kollegor reducerar homo- och bisexuella till sin sexualitet eller uttrycker sig nedsättande om dem (vilket även beskrivs i Björk & Wahlström, 2018 och Rennstam, 2023). Artikeln belyser även att det ofta tas för givet att alla på arbetsplatsen är heterosexuella, och många upplever att de blir osynliggjorda eller hamnar utanför i arbetsgemenskapen (se Galupo & Resnick, 2016). En deltagare berättade:

[D]et var på en tidigare arbetsplats där det var en person som, utan att liksom vara allt för dömande utan på ett ganska neutralt sätt [sa] att "Ja men det finns ju nån slags biologisk drivkraft i att man ska leva tillsammans i par man och kvinna [...] och har man inte det [...] då är man väl onormal". [...] jag satt där och kände mig onormal efteråt.

I våra kvantitativa resultat framkommer det att homo- och bisexuella ofta inte känner sig välkomna och att deras sexualitet blir exotifierad på arbetsplatsen (Lundberg m.fl., in press). Detta framträdde även i intervjuerna (Malmquist m.fl., 2025), och en intervjudeltagare berättade:

[De] förutsatte hur det är att leva med en kvinna, alltså att det är typ som en nära vänskap [...] det är väldigt såhär könsstereotypa föreställningar, och att då ah men "Det måste vara så skönt att leva med en kvinna, som är mer såhär förstående och så".

Medan deltagarna som tillhör sexuella minoriteter i Malmquist m.fl. (2025) framför allt belyste situationer där privatlivet blev synligt på arbetsplatsen, till exempel i fikorummets (se Sahlström & Bildt, 2006), var det tydligt i intervjuerna med transpersonerna (Mejias Nihlén m.fl., 2025) hur utsattheten kopplat till deras transerfarenhet och/eller könsidentitet är påtaglig i nästan alla sammanhang på jobbet (jämför NIKK, 2024). Genom ett konstant användande av könade ordval blir kön, och därmed risken för felkönande, alltid närvarande. En deltagare berättade:

[V]är VD [...] felkönade mig två gånger. [...] Jag vågade inte ta upp det med honom. Även om han är ganska approachable så orkade jag inte det. Där kände jag såhär "Vart går jag nu?" Om VD:n inte tycker det är viktigt, varför ska någon annan bry sig?

Även arbetsplatsens materialitet, såsom uniformer, toaletter och omklädningsrum bidrar till att göra transerfarenheten konstant aktualiserad (se också NIKK, 2024). En deltagare berättade hur könsuppdelade toaletter är ett problem på arbetsplatsen:

De [har] uppdelat tjej-killtoalett. Och där kan jag tycka att det blir stressigt. [...] det är lite jobbigt varje gång jag går dit och behöver göra ett val. [...] Vad har de för tankar? "Du satt på killtoaletten" eller "Vad gjorde du på tjejtoaletten?".

Sammanfattningsvis visar våra resultat att hbtq-personer möter en rad risker och hinder på jobbet, som kan förstås som distala stressorer i minoritetsstressmo-

dellen, vilket är i enlighet med tidigare internationell forskning (Cancela m.fl., 2024). Eftersom kön ofta aktualiseras i arbetslivet, understryker våra resultat behovet av att särskilt uppmärksamma transpersoners arbetsvillkor – i linje med tidigare rekommendationer (MYNAK, 2022; NIKK, 2024).

**Att ständigt behöva hantera risker och hinder på jobbet.** I intervjuerna med hbtq-personerna framkommer att de måste utveckla strategier för att förhindra och navigera den normativitet och utsatthet de möter (Malmquist m.fl., 2025; Mejías Nihlén m.fl., 2025). Intervjudeltagarna beskriver hur de på olika sätt försöker läsa av omgivningen för att avgöra om de kan vara öppna med sin sexuella identitet eller transerfarenhet. Detta stämmer väl överens med hur minoritetsstressmodellen teoretiserar att distala stressorer leder till proximala stressorer (Meyer, 2003), och med tidigare forskning som visar hur hbtq-personer konstant behöver hantera svåra situationer på arbetsplatsen (Wessel, 2017).

En strategi många deltagare beskrev var att försöka komma ut på ett smidigt sätt för att slippa utsättas för heteronormativitet från ovetande kollegor (jämför Lundberg m.fl., 2024). En annan strategi var att undvika att vara öppen för att skydda sig själv från att utsättas för hbtq-fobiska kommentarer (Meyer, 2003). Oavsett vilken strategi som deltagarna valde framkom att många hbtq-personer upplever valet som ett dilemma, med en känsla av att det inte blir bra oavsett hur de gör. De vill å ena sidan kunna vara sig själva på jobbet, och å andra sidan vill de inte utsättas för negativa kommentarer eller exotifiering. Vissa deltagare menade dessutom att andra kunde bli obekväma om de gjorde normativa antaganden och blev rättade:

[D]et är typ sådana situationer jag vill liksom undvika, för att jag tycker det blir så jobbigt för andra typ (skratt). Vilket egentligen är lite crazy tycker jag, när jag tänker på det rent såhär objektivt, men det är liksom den känslan jag har i stunden då att jag typ inte vill att det ska vara jobbigt för andra.

På detta sätt tar många hbtq-personer ansvar för andras känslor på ett sätt som går ut över deras egna önskemål och välbefinnande. Samtidigt berättade många hbtq-personer att de också försöker vara ett gott exempel på arbetsplatsen genom att vara öppna, säga ifrån mot hbtq-negativa kommentarer samt utbilda andra om hbtq-frågor (Malmquist m.fl., 2025; Mejías Nihlén m.fl., 2025). Andra uttryckte en önskan att kunna göra detta, men kände sig inte bekväma med det:

Jag har valt att inte vara öppen med min transbakgrund för eleverna. [...] Jag kan känna den här skyldigheten att jag borde vara öppen för att föregå med något slags gott exempel, sådär. Samtidigt känner jag personligen att det hade varit mycket jobbigare.

Även om deltagaren i citatet inte var öppen mot sina elever generellt, hade han valt att vara selektivt öppen gentemot elever som själva var trans - i syfte att vara en förebild för dem. Flera informanter pratade om vikten av att lyfta blicken från sig själv som individ och försöka göra skillnad på en högre nivå (Malmquist m.fl., 2025; Mejías Nihlén et al., 2025). Trots att många ansåg att detta var viktigt, framkom också att hbtq-personer ofta får höra att de klagat för mycket på att hbtq-personer är utsatta. Sammantaget kan allt detta ses som ett slags konstant emotionellt arbete (se Lundberg m.fl., 2024) som deltagarna utför utöver sina ordinarie arbetsuppgifter på arbetsplatsen.

**Utsatthet och ett konstant hanterande får negativa konsekvenser för hbtq-personers hälsa.** Med den utsatthet som deltagarna konstant behöver hantera är det inte förvånande att en initial analys av våra enkäter visar att hbtq-personerna rapporterar signifikant lägre arbetstillfredsställelse och signifikant mer psykisk ohälsa än heterosexuella cispersoner (Persson Hansson, 2024). Detta är i linje med tidigare internationell forskning (Cancela m.fl., 2024; Maji m.fl., 2023), men har inte tidigare påvisats i en svensk kontext.

I våra artiklar har vi analyserat dessa resultat i enlighet med minoritetsstressmodellen (Meyer, 2003). I två artiklar undersöker vi hur arbetsplatsfaktorer och individuella faktorer förklarar skillnader i hälsa och arbetstillfredsställelse mellan hbtq-personer och heterosexuella cispersoner (Claréus m.fl., under review; Klysing m.fl., under review). Claréus m.fl. (under review) visar att den största delen av skillnaderna i arbetstillfredsställelse förklaras av arbetsmiljön, medan hbtq-identiteten i sig står för en mycket liten del som ofta inte är statistiskt signifikant. Dessutom är skillnaderna mellan hbtq-personer och heterosexuella cispersoner relativt små i variabler som arbetstillfredsställelse och psykisk ohälsa när vi kontrollerar för andra faktorer som utsatthet för ohövlighet, upplevelser av arbetsplatsen som inkluderande och copingstrategi (Klysing m.fl., under review). Båda artiklarna belyser därmed att ett dåligt psykosocialt arbetsklimat är associerat med sämre mående och tillfredsställelse med jobbet, för både hbtq-personer och heterosexuella cispersoner. Att ha en icke-normativ identitet förstärker alltså inte den negativa effekten av utsatthet, men ökar risken för att bli utsatt från första början. Detta bekräftar och utvecklar tidigare studier på området (Cancela m.fl., 2024; Maji m.fl., 2023).

Klysing m.fl. (under review) visar att en undvikande copingstrategi för att hantera ohövlighet kan förstärka de negativa konsekvenserna av utsattheten. Problemfokuserad coping predicerar förbättrad psykisk hälsa över ett år, men inte heller denna strategi tycks minska den negativa effekt som upplevd ohövlighet har på hälsan. Resultaten bidrar till den tidigare litteraturen som har visat att eventuella buffrande effekter av copingstrategier är relativt svaga (Hershcovis m.fl., 2018), och kan försvinna helt vid en starkt fientlig miljö (Velez m.fl., 2013).

**Fackpersoners medvetenhet om risker och hinder varierar stort.** Hur medvetna är fackpersoner, med ansvar att arbeta mot diskriminering, om de risker och hinder som våra resultat visar? Väldigt lite forskning har gjorts om detta, även om området har vuxit de senaste åren (till exempel Loo m.fl., 2023). I de intervjuer med fackpersoner som genomförts inom vårt projekt varierade grundkunskaperna om hbtq påtagligt (se även Israel m.fl., 2014). Medan en deltagare inom HR frågade intervjuaren vad akronymen "hbtq" stod för (Hasselgren & Karlsson, 2024), fanns det andra som hade arbetat specifikt med hbtq-frågor i många år och hade spetskompetens på området (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024). Detta gjorde också att fackpersonernas kunskap om hbtq-personers arbetsvillkor, både på den specifika arbetsplatsen och mer generellt, och deras analyser av dessa villkor, samt deras förslag på aktiva åtgärder, skilde sig åt (Lundberg m.fl., in press).

En hel del av cheferna (Gustavsson & Hjärneby 2022), HR-personalen (Hasselgren & Karlsson, 2024) och antidiskrimineringsexperterna (Kummerfeldt & Roxenius, 2024) var medvetna om att hbtq-personer är mer utsatta än andra. Dock var inte alla bekanta med begrepp som minoritetsstress eller mikroaggressioner, och hade heller inte uppmärksammat sådant på sin arbetsplats. Samtidigt uttryckte en chef tydligt att det är mycket viktigt att ha insikt i hbtq-personers situation på arbetsplatsen, men att denna kunskap bara är ett första steg (Lundberg m.fl., in press). Chefen summerade och kommenterade resultat från en medarbetarenkät som HR-avdelningen hade presenterat:

“hbtqi+ personer [...] har liksom sämre resultat, att de trivs sämre, att de har saker som de upplever är sämre på arbetsplatsen”. Och då har jag ju efterfrågat att “okej, kan man få veta något mer om det då? Hur jobbar vi vidare med det då? Vad är meningen att bara få det resultatet?” Men det har jag inte fått någon återkoppling på.

Vid just detta tillfälle fick inte chefen något svar på sina frågor. Men det är dessa svar som krävs för nästa steg i arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen: att analysera orsakerna och formulera åtgärder (SFS 2008: 567, § kap. 2). Detta för oss till del två i resultatet som fokuserar på vilka orsaker som anses ligga bakom risker och hinder samt vilka aktiva åtgärder som därmed framstår som motiverade.

### **Olika uppfattningar om orsaker bakom risker och hinder motiverar olika aktiva åtgärder**

Oavsett bakgrundkunskap om hbtq och arbetsvillkor, upplevde många av fackpersonerna att mer stöd behövs för att kunna implementera aktiva åtgärder på arbetsplatser (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024;

Kummerfeldt & Roxenius, 2024). En chef sa att när den först såg inbjudan till studien tänkte personen «aktiva åtgärder, har jag vidtagit några? Ska jag göra det?» (Gustavsson & Hjärneby 2022). Av cheferna och HR-personalen var det väldigt få som hade fått stöd i hur de kan implementera arbetet med aktiva åtgärder. De flesta önskade också att de hade mer tid att reflektera över och arbeta med dessa frågor (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024). I intervjuerna med antidiskrimineringsexperterna (Kummerfeldt & Roxenius, 2024) bekräftades vilsenheten bland arbetsgivare. Även om vissa såg poänger med att lagen är brett formulerad så att den kan anpassas till specifika verksamheter, upplevdes den just därför också som diffus. En av deltagarna sa:

Jag tycker att lagstiftningens syfte är väldigt väldigt bra men [...] den är inte konkret. Det kan vara ganska svårt för arbetsgivaren att faktiskt förstå vad det är man ska göra [...] Det jag tror man behöver är [...] mer rättspraxis och hur lagen ska tolkas i olika situationer.

Lagstiftningens breda formulering ställer således höga krav på arbetsgivaren att själv förstå hur hinder och risker bör analyseras, samt vilka konkreta åtgärder som “skäligen kan krävas” och som dessutom inte ska vara betydelselösa. Detta är utmaningar som även lyfts av Lehto och Linderholm (2014). När det gäller orsaker till risker och hinder var det huvudsakligen tre olika aspekter som lyftes av deltagarna, nämligen okunskap, individuella faktorer och strukturella faktorer. De två senare identifierade orsakerna visade två helt olika sätt att resonera, vilket också gjorde att olika slags åtgärder framstod som motiverade utifrån orsaksförklaringarna (Lundberg m.fl., in press).

#### **Är okunskap orsaken till risker och hinder, då måste vi få mer kunskap.**

Som intervjuerna med fackpersonerna visar, saknas ofta grundkunskaper om hbtq (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024). Både bland vissa av hbtq-personerna själva och bland flera av fackpersonerna sågs okunskap och omedvetenhet som en orsak till de hinder och risker som hbtq-personer upplever (se Roberson m.fl., 2023). En av hbtq-informanterna sa (Malmquist m.fl., 2025):

Människor är bara omedvetna, man kan ju inte döma människor för omedvetenhet för det är ju, oftast är det ju inte något elakt menat. Och jag känner att ibland har jag fått hjälpa mina arbetskamrater liksom att slappna av litegrann, och så skäms man kanske också för att man är fördomsfull. Finns det någon-ting som människor skäms över så är det att ha fördomar.

I dessa resonemang framkommer en syn på orsaken till fördomar och obetänksamhet som grundad i okunskap, och inte i en negativ attityd per se. På liknande sätt sa en av de intervjuade cheferna: «Det kan vara så att någon uttrycker sig

klumpigt utan att vara medveten om det. För vi är alla också väldigt olika. Några är mer, har hårdare jargong» (Gustavsson & Hjärneby 2022). Flera fackpersoner menade på liknande vis att utsattheten ofta är ett resultat av att normpersoner inte förstår hur samtal, frågor och skämt kan uppfattas av någon utanför normen.

Om orsaken till hinder och risker är just okunskap blir det motiverat att se utbildning som en aktiv åtgärd, vilket också lyfts som en viktig insats i forskningslitteraturen (Israel et al., 2014; Paluck & Green, 2009). Flera i HR-studien (Hasselgren & Karlsson, 2024) berättade att positiva förändringar har skett både i samhället och inom arbetslivet i relation till hbtq-frågor över tid. Andra förklarade att de nu arbetar mer systematiskt med utbildning i likabehandling.

Bland antidiskrimineringsexperterna, som ofta har just uppdraget att utbilda, fanns en mer problematiserande syn på sådana insatser (Kummerfeldt & Roxenius, 2024). Flera deltagare lyfte att det ofta blir hbtq-personerna själva på arbetsplatsen som får utbilda sina kollegor. Detta är även något vissa hbtq-personer rapporterar i våra enkäter och intervjuer att de har blivit ombedda att göra (Konforta & Pylväs, 2024; Malmquist m.fl., 2025). Experterna menade dock, i enlighet med litteraturen på området (Cheng m.fl., 2018; Fujimoto & Härtel, 2016), att en förändring som förbättrar hbtq-personers arbetsvillkor inte är något som kan ske enbart genom enstaka utbildningsinsatser (Kummerfeldt & Roxenius, 2024). Utbildning kan också föra med sig en del förenklade och problematiska idéer som positionerar både utbildaren och åhöraren i fastlåsta positioner, där utbildningen ska ha lösningen och arbetsplatsen är en passiv mottagare (se Kumashiro, 2000). En deltagare berättade att vissa arbetsplatser "förväntar sig att bli serverad med en massa checklistor och konkreta tips och så", men konstaterade samtidigt att "problemet är att konkreta tips utan reflektion, de blir inte så konkreta". Utan tid och utrymme att fördjupa och konkretisera den inspiration som utbildningar kan ge, uteblir också förändring i den dagliga verksamheten (Kummerfeldt & Roxenius, 2024).

**Om orsakerna till risker och hinder är individuella, då är det individer som behöver åtgärder.** Flera av fackpersonerna menade att misstag, fördomar och problematiska attityder hos enskilda individer är de huvudsakliga orsakerna till risker och hinder (Hasselgren & Karlsson, 2024). En chef betonade att man inte ska "blunda för att det finns anställda som kanske inte riktigt uppför sig på ett anständigt sätt. Som kanske inte riktigt följer rutiner och regler» (Gustavsson & Hjärneby 2022). Med utgångspunkt i denna individualistiska analys av hinder och risker blir motiverade åtgärder rimligtvis att minimera misstag och försöka förändra attityder genom rutiner för rekrytering, att diskutera mångfald/jämställdhetsfrågor och att ha värderingsövningar vid arbetsplatsmöten. Med policyer och rutiner på plats drog vissa fackpersoner slutsatsen att arbetsplatsen inte behöver arbeta aktivt med dessa frågor hela tiden. En chef resonerade så här: «Jag upplever

inte att det är något vi behöver ta itu med och arbeta aktivt med, jag har ingen information om att någon känner sig utpekad på ett negativt sätt» (Gustavsson & Hjärneby 2022). Med andra ord, om ingen indikerar att det finns ett problem, så antas det att det inte finns något problem och att arbetsmiljön präglas av en öppen atmosfär.

Denna syn var något som antidiskrimineringsexperterna problematiserade, eftersom ansvaret då hamnar på den utsatta individen på ett sätt som inte är rimligt (Kummerfeldt & Roxenius, 2024). I en av de inledande analyserna som har gjorts på öppna frågor i vår enkätdata (Konforta & Pylväs, 2024), uttrycker vissa hbtq-personer att det inte alltid hjälper att själv säga ifrån och agera:

[Jag] upplevde att jag fick väldigt bra stöd från personerna jag vände mig till, det vill säga chefen och kollegor. Däremot tyckte jag inte att det åtgärdades tillräckligt, och personerna som var inblandade fortsatte samma negativa beteenden. Enda skillnaden var att det nu gjordes mer i smyg.

När utsattheten främst ses som ett individuellt problem, som kräver individuella åtgärder, finns en risk att stöd blir reaktivt snarare än proaktivt; direkt stöd från chefer och kollegor i specifika situationer är viktigt, men inte tillräckligt, då det inte i sig åtgärdar problemet i grunden (Konforta & Pylväs, 2024).

För att inte lämna ansvaret för förändring till den enskilda utsatta nämnde flera chefer och HR-personer vikten av att ha någon form av mångfaldsombud på arbetsplatsen som är mer insatt i frågorna (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024). Även detta problematiserades av antidiskrimineringsexperterna (Kummerfeldt & Roxenius, 2024), som menade att det ofta faller på ”lite random queers” att bära gruppens perspektiv och driva frågor kring likabehandling på arbetsplatsen med grund i sina personliga erfarenheter. Detta perspektiv stöds av tidigare studier (Tindall & Waters, 2012) och i våra enkätdata där det framkommer att hbtq-personer är överrepresenterade i sådana åtaganden (Lundberg m.fl., in press). I kontrast till ett individualiserat perspektiv menade dessa antidiskrimineringsexperter att orsaker till risker och hinder bör förstås som strukturella.

**Om orsakerna till risker och hinder är strukturella, då är vi alla del av lösningen.** I linje med tidigare forskning som problematiserar ett individfokus i mångfaldsarbete (Björk & Wahlström, 2018; Cheng m.fl., 2018; Kumashiro, 2000), lyfte flera fackpersoner en strukturell analys av orsakerna till hinder och risker för hbtq-personer på arbetsplatsen (Gustavsson & Hjärneby 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024; Kummerfeldt & Roxenius, 2024). En chef påpekte att ”det finns ju en omvärld också, som påverkar våra medarbetare, påverkar oss”. När orsakerna sågs som strukturella, framstod andra typer av aktiva åtgärder som

motiverade än när orsakerna sågs som individuella (Lundberg m.fl., in press). Utifrån det strukturella perspektivet uppfattades utbildning som punktinsats vara mindre relevant, medan fokus på processer, «att hålla dessa frågor vid liv» i vardagens praktiker, var viktigare (se Roberson m.fl., 2024). En chef berättade:

Det kan inte bara vara att man skriver värdegrunden på papper, utan man måste leva det. Om vi säger att alla människor har lika rätt så måste vi visa det också. Det tycker jag att vi gör, men sen kan man alltid bli bättre på det.

I det individualiserade perspektivet beskrevs chefen som mer bortkopplad från riskerna och hindren. I det strukturella perspektivet däremot, framhölls chefens roll som avgörande i de aktiva åtgärderna. En antidiskrimineringsexpert betonade: “Till syvende och sist är det chefen som har arbetsmiljöansvar” (Kummerfeldt & Roxenius, 2024). När chefer själva deltar i utbildningar och leder arbetet aktivt, menade experterna att det gjorde stor skillnad för resultatet av insatsen.

Även om utbildning och konkreta tips kan vara hjälpsamma, lyfte experterna vikten av reflektion grundad i normkritik. Några chefer och HR-personer betonade vikten av att utmana normer, men få talade explicit om systemisk hetero- och cismotivitet (Gustavsson & Hjärneby, 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024). Antidiskrimineringsexperter menade dock att dessa perspektiv är centrala – och att ansvaret för förändring inte ska ligga på hbtq-personer själva, då det är *allas* uppgift (se Rennstam, 2023). Som en expert uttryckte det:

Det är det här som är grejen med allyship. Att man tar andras strider för att slippa ta sina egna. Det tycker jag är viktigt. Man ska inte behöva säga ifrån [som hbtq-person], det ska finnas fyra andra som säger ifrån.

I enlighet med forskningen (Cheng et al., 2018), betonade flera fackpersoner att chefer behöver vara tydliga, föregå med gott exempel och fungera som rollmodeller (Gustavsson & Hjärneby, 2022; Hasselgren & Karlsson, 2024; Kummerfeldt & Roxenius, 2024). En chef beskrev hur arbetet måste “genomsyra allting [...] hur skriver vi? Hur pratar vi? [...] Vad fokuserar vi på?”. Flera hbtq-personer lyfte också chefens och kollegornas stöd som avgörande. En deltagare uttryckte att chefen: “är auktoriteten på det här jobbet [...] har man henne i ryggen så är det ingen grej alls” (Mejías Nihlén m.fl., 2025). Detta bekräftas av tidigare studier (Webster m.fl., 2018) och våra kvantitativa resultat, där stöd från chef och kollegor visade ett signifikant positivt samband med arbetstillfredsställelse (Konforta & Pylväs, 2024).

Sammanfattningsvis signalerar det strukturella perspektivet en förflyttning från abstrakta värden som “öppenhet” och “tolerans” till ett mer konkret fokus på trygghet och omsorg i vardagen – något som bör diskuteras kontinuerligt på

arbetsplatsen (Lundberg m.fl., in press). Arbetet med aktiva åtgärder ses här, i likhet med hur det beskrivs i mångfaldslitteraturen (Fujimoto & Härtel, 2016), som en pågående process.

## KONKLUDERANDE DISKUSSION

I den här artikeln har vi syntetiserat resultaten från forskningsprojektet “Minoritetsstress på jobbet” för att synliggöra risker för diskriminering och trakasserier och andra hinder för hbtq-personers lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, i enlighet med Diskrimineringslagstiftningen (2008: 567, § kap. 2). Vårt resultat bekräftar tidigare internationell forskning (Cancela m.fl., 2024; Maji m.fl., 2023; MYNAK, 2022), och visar att hbtq-personer i Sverige upplever en rad risker och hinder på sin arbetsplats, inklusive upplevelser av hetero- och cisnormativitet samt mikroaggressioner och ohövlighet, som de tvingas navigera och hantera utöver sina arbetsuppgifter. Detta får negativa konsekvenser för deras hälsa och arbetsrelaterade utfall. Även om dessa beteenden inte alltid uppfyller den juridiska definitionen av diskriminering eller trakasserier, utgör de former av negativ behandling som bidrar till en arbetsmiljö med ökad risk för både trakasserier och diskriminering som därför bör hanteras genom aktiva åtgärder. Dels får de negativa konsekvenser för individen, dels är en miljö där ohövligt beteende förekommer en riskfaktor för mer öppet fientliga och potentiellt trakasserande eller kränkande interaktioner i framtiden (Andersson & Pearson, 1999). Vi fann också att individuella copingstrategier inte räcker för att motverka effekterna av utsatthet. Därför krävs förebyggande insatser som minskar förekomsten av mikroaggressioner och ohövlighet, vilket stärker behovet av att integrera arbetsmiljö- och diskrimineringsarbete.

Vidare syftade artikeln också till att undersöka hur orsaker till risker och hinder förstås, och vilka aktiva åtgärder som därmed framstår som motiverade att implementera (Bacchi, 2009). Kunskapsnivån bland fackpersoner varierade, och många efterfrågade stöd i arbetet med hbtq-personers villkor – något som också lyfts i kritik mot Diskrimineringslagens otydlighet (Lehto & Lindholm, 2014). När okunskap identifierades som en orsak, framstod utbildning som en motiverad åtgärd. Men forskning betonar att utbildning bör ses endast som en del av ett större, långsiktigt arbete (Cheng m.fl., 2018; Roberson m.fl., 2023). Risken finns att den annars blir betydelslös, vilket går emot lagstiftningens intention (Diskrimineringsombudsmannen, 2025).

I ett individualiserat perspektiv på orsaker till risker och hinder låg fokus på enskilda medarbetares problematiska beteenden och på hbtq-personers eget ansvar att själva lyfta sin utsatthet. Detta riskerar att leda till symboliska och betydelslösa insatser (Lehto & Lindholm, 2014), som inte

adresserar de faktiska problemen och därmed försvårar möjligheten att uppnå Diskrimineringslagstiftningens syfte. I kontrast till det individualiserade perspektivet så synliggjorde en mer strukturell analys hur samhällets normer också finns på arbetsplatsen, samt att förändring kräver ett processinriktat arbete utifrån ett gemensamt ansvar. Chefer som håller frågorna levande och agerar som förebilder lyfts som avgörande. Alla kollegor – inte bara de utsatta – behöver då bidra till att identifiera och motverka normativitet. Detta processinriktade arbets sätt stöds av både forskning (Cheng m.fl., 2018; Fujimoto & Härtel, 2016) och Diskrimineringsombudsmannen (2023). Genom arbete med aktiva åtgärder där strukturella faktorer beaktas, har arbetsplatsen möjlighet att bli en kontext där de strukturella faktorerna inte får samma fäste och konsekvenser som i samhället i stort - vilket därmed kan minska minoritetsstress på ett mer betydelsefullt sätt (Meyer, 2003).

En av studiens unika bidrag är att den genom den konvergenta kvalitativa syntesen av projektet på ett helhetligt sätt integrerar resultaten och relaterar dem explicit till den svenska diskrimineringslagens krav på arbetsgivare, vilket inte har gjorts inom hbtq-forskningen tidigare. Det är dock också viktigt att beakta materialets svagheter. Deltagare till såväl enkäter som intervjuer rekryterades till stora delar genom riktade urval, vilket gör att urvalet inte är representativt för hbtq-personer som inte är aktiva i hbtq-sammanhang eller på sociala medier. Intervjuerna med fackpersonerna var dessutom förhållandevis få inom varje yrkeskategori, vilket begränsar överförbarheten av slutsatserna.

Denna studie och projektet som helhet bidrar med välbehövlig kunskap om arbetslivets villkor för svenska hbtq-personer och visar även på vilka kunskapsluckor som vidare forskning behöver adressera. Till exempel behövs intersektionella analyser, där upplevelser som berör flera diskrimineringsgrunder samtidigt beaktas (Cancela m.fl., 2024). Det behövs också mer forskning om hur arbetsgivare tolkar och implementerar lagen om aktiva åtgärder när det gäller specifika diskrimineringsgrunder. Här behöver även andra lagar och föreskrifter som berör det systematiska arbetsmiljöarbetet beaktas (se Björk & Wahlström, 2018). Slutligen behövs mer forskning i en svensk kontext om huruvida specifika åtgärder, som rör policys och arbetsmiljöarbete, *de facto* minskar minoritetsstress på arbetsplatsen och stödjer hbtq-anställda (jämför Paluck & Green, 2009). Utöver insatsernas innehåll och förankring (Roberson m.fl., 2023), visar våra resultat att även de teoretiska utgångspunkter och analyser som ligger till grund för åtgärderna bör uppmärksammas.

## REFERENSER

- Aldén, L., Hammarstedt, M., & Swahnberg, H. (2020). Sexual orientation and job satisfaction: Survey-based evidence from Sweden. *Journal of Labor Research*, 41, 69-101. <https://doi.org/10.1007/s12122-019-09297-w>

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.2202131>
- Bacchi, C. (2009). *Analysing policy: what's the problem represented to be?* Frenchs Forest: Pearson.
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver: Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad*. (Forskningsrapporter i Sociologi, 2018:148). Göteborgs universitet. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26850.17601>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage.
- Cancela, D., Stutterheim, S. E., & Uitdewilligen, S. (2024). The workplace experiences of transgender and gender diverse employees: A systematic literature review using the minority stress model. *Journal of Homosexuality*, 1-29. <https://doi.org/10.1080/00918369.2024.2304053>
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100. [https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6)
- Cheng, S., Corrington, A., Dinh, J., Hebl, M., King, E., Ng, L., ... & Traylor, A. (2019). Challenging diversity training myths. *Organizational Dynamics*, 48(4), 100678. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.09.001>
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2013). Selective incivility as modern discrimination in organizations: Evidence and impact. *Journal of Management*, 39(6), 1579-1605. <https://doi.org/10.1177/0149206311418835>
- Claréus, B., Wurm, M., Malmquist, A., Klysing, A., & Lundberg, T. (under review). *Work environment characteristics and associations to job satisfaction and mental health: A comparison of LGBTQ and cisgender heterosexual employees in Sweden*.
- DeSouza, E. R., Wesselmann, E. D., & Ispas, D. (2017). Workplace discrimination against sexual minorities: Subtle and not-so-subtle. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de L'administration*, 34(2), 121-132. <https://doi.org/10.1002/CJAS.1438>
- Diener, E., et al. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1): p. 71-75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)
- Diskrimineringsombudsmannen (2023). *Kontinuerligt arbete med aktiva åtgärder i fyra steg*. <https://www.do.se/for-arbetsgivare-och-utbildningsanordnare/aktiva-atgarder-for-arbetsgivare/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg>
- Diskrimineringsombudsmannen (2025). *Frågor och svar: Vad betyder åtgärder "som skäligen kan krävas"*. <https://www.do.se/rattsfall-beslut-lagar-stodmaterial/fragor-och-svar-om-diskriminering/aktiva-atgarder/vad-betyder-atgarder-som-skaligen-kan-kravas>
- European Agency for Fundamental Rights (2020). *A long way to go for LGBTQ equality*. <http://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>
- Fujimoto, Y., & Härtel, C. (2017). Organizational diversity learning framework: Going beyond diversity training programs. *Personnel Review*, 46(6), 1120-1141. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2015-0254>
- Galupo, M. P., & Resnick, C. A. (2016). Experiences of LGBT microaggressions in the workplace: Implications for policy. *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity*, 271-287. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4\\_16](https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16)
- Gustavsson L., & Hjärneby, K. (2023). *Chefers erfarenheter av att arbeta med aktiva åtgärder för att främja hbtqi-personers arbetsmiljö*. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet.
- Hasselgren, A. & Karlsson, C. (2024). "Jag tror att HR kan vara en del av lösningen på det här, men jag är inte säker på att det är där det börjar": Att främja en god arbetsmiljö för hbtqi-personer. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet.
- Hershcovis, M. S., Cameron, A. F., Gervais, L., & Bozeman, J. (2018). The effects of confrontation and avoidance coping in response to workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 163-174. <https://doi.org/10.1037/ocp0000078>
- Israel, T., Harkness, A., Delucio, K., Ledbetter, J. N., & Avellar, T. R. (2014). Evaluation of police training on LGBTQ issues: Knowledge, interpersonal apprehension, and self-efficacy. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 29(2), 57-67. <https://doi.org/10.1007/s11896-013-9132-z>
- Klysing A., Claréus, B., Wurm, M., & Malmquist, A. & Lundberg, T. (under review). *Rudeness or Prejudice: A test of the selective incivility model among LGBTQ and heterosexual cisgender employees in Sweden*.
- Konforta, M. & Pylväs, E. (2024). *Det var så skönt när en kollega bekräftade att det jag upplevde var på riktigt" En mixed methods studie om hbtq-personers erfarenheter av arbetsplatsrelationer*. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet.

- Kumashiro, K. K. (2000). Toward a theory of anti-oppressive education. *Review of Educational Research*, 70(1), 25-53. <https://doi.org/10.3102/00346543070001025>
- Kummerfeldt, D. & Roxenius, H. (2024). "Vi behöver lära oss att reflektera om normer" - En reflexiv tematisk analys om antidiskrimineringsexperters erfarenheter av att arbeta hälsofrämjande för hbtqj-personer på arbetsplatsen. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet.
- Lacatena, M., Ramaglia, F., Vallone, F., Zurlo, M. C., & Sommantico, M. (2024). Lesbian and gay population, work experience, and well-being: A ten-year systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(10), 1355. <https://doi.org/10.3390/ijerph21101355>
- Lehto, A., & Lindholm, K. (2014). Arbetsplatsernas utmaning – ett aktivt arbete mot diskriminering? *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20(3), 27-40. Hämtad från <https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/17756>.
- Loo, S., Peretti, M., Sigal, M., Noe, B., Grasso, C., Keuroghlian, A. S., & Mayer, K. H. (2023). Health center leadership perspectives regarding barriers to and facilitators of providing culturally responsive care for sexual and gender minority patients. *LGBT Health*, 10(5), 391-400. <https://doi.org/10.1089/lgbt.2022.0135>
- Lovibond, P.F., & Lovibond, S.H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343. [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(94\)00075-u](https://doi.org/10.1016/0005-7967(94)00075-u)
- Lundberg, T., Wurm, M., Mejias Nihlén, T., & Malmquist, A. (in press). Active measures for LGBTQ inclusion in Sweden: Progress or persistent ignorance? In S. Kauko, A. Hameed Qamar, & P. Nordbeck, (Eds.) *Social Resilience from the Margins*. Vernon Press.
- Lundberg, T., Malmquist, A., & Wurm, M. (2024). Exploring reflexive methodology as a pluralist approach to enhance mixed methods research on coping and livability among LGBTQ people in Sweden. *Qualitative Research in Psychology*, 12(3), 328-356. <https://doi.org/10.1080/14780887.2024.2347584>
- Maji, S., Yadav, N., & Gupta, P. (2024). LGBTQ+ in workplace: A systematic review and reconsideration. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 43(2), 313-360. <https://doi.org/10.1108/EDI-02-2022-0049>
- Malmquist, A., Wurm, M., Ek, T., Lönnroth, R., & Lundberg, T. (2025). Being 'That Token Gay Guy': Experiencing Minority Stress in Swedish Workplaces. *Nordic Journal of Working Life Studies*. Advance Online Access. <https://doi.org/10.18291/njwls.163344>
- Mejias Nihlén, T., Lundberg, T., Wurm, M., & Malmquist, A. (2025). Trans and gender-diverse people's experiences of openness and concealment at work in Sweden. *Scandinavian Journal of Psychology*, 66(4), 598-610. <https://doi.org/10.1111/sjop.13103>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- MYNAK (2022). *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssammanställning*. (Kunskapssammanställning 2022:7). <https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>
- Nadal, K. L., Whitman, C. N., Davis, L. S., Erazo, T., & Davidoff, K. C. (2016). Microaggressions toward lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and genderqueer people: A review of the literature. *Journal of Sex Research*, 53(4-5), 488-508. <https://doi.org/10.1080/00224499.2016.1142495>
- NIKK (2024). *Trans people's working life conditions in the Nordic region*. Rapport från Nordiska ministerrådet. <https://nikk.no/publikationer/transpersoners-arbetslivsvillkor-i-norden/>
- Paluck, E. L., & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 339-367. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163607>
- Persson Hansson, J (2024). *Svårigheten med att hantera ohövlighet: hur coping och ohövlighet på arbetsplatsen är kopplat till psykisk hälsa och arbetsplatstrivsel för hbtq-personer och heterosexuella cispersoner*. Psykologexamensuppsats, Lunds universitet.
- Pluye, P., & Hong, Q. N. (2014). Combining the power of stories and the power of numbers: mixed methods research and mixed studies reviews. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 29-45.
- Rennstam, J. (2023). *Sexuality in the Swedish Police. From Gay Jokes to Pride Parades*. Taylor & Francis.
- Roberson, Q., Ruggs, E. N., Pichler, S., & Holmes IV, O. (2024). LGBTQ systems: A framework and future research agenda. *Journal of Management*, 50(3), 1145-1173. <https://doi.org/10.1177/01492063231194562>

- Sahlström, J., & Bildt, C. (2006). "Vet ej" – En studie av heteronormativitet i arbetslivet (Arbetsliv i omvandling 2006:6). Arbetslivsinstitutet. <https://journals.lub.lu.se/aio/article/view/16841/15219>
- Schad, E., Torkelson, E., Bäckström, M., & Karlson, B. (2014). Introducing a Swedish translation of the workplace incivility scale. *Lund Psychological Reports*, 14(1), 1-15.
- SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/)
- Tindall, N. J., & Waters, R. (2012). Coming out to tell our stories: Using queer theory to understand the career experiences of gay men in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 24(5), 451–475. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2012.723279>
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532–542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Wessel, J. L. (2017). The importance of allies and allied organizations: Sexual orientation disclosure and concealment at work. *Journal of Social Issues*, 73(2), 240–254. <https://doi.org/10.1111/josi.12214>
- Wetherell, M., & Potter, J. (1988). Discourse analysis and the identification of interpretative repertoires. In C. Antaki (Ed.), *Analysing everyday explanation: A casebook of methods* (pp. 168–183). Sage.
- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546-553.

Employers are required by the Swedish Discrimination Act to investigate risks of discrimination and obstacles to equal opportunities, and to take active preventive measures. Yet LGBTQ individuals often face negative treatment at work. This article synthesizes findings from the research project “Minority Stress at Work,” highlighting that LGBTQ employees experience greater exposure to workplace risks, with negative consequences for both health and job satisfaction. Knowledge about LGBTQ working conditions varies among managers and HR staff, framing what measures are deemed motivated. Continued research and dialogue are essential for the Discrimination Act to have its intended impact.

**Keywords:** active measures, discrimination, incivility, LGBTQ, minority stress