

Modell för ledare: Inkludering och trygghet

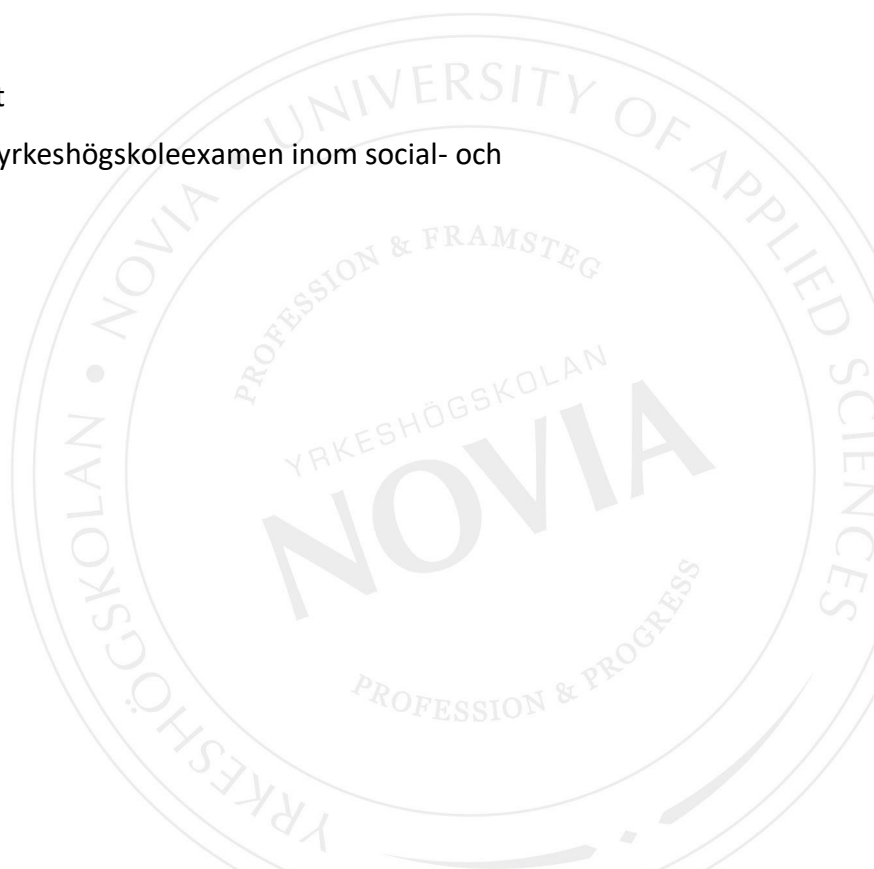
- En scoping review om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö

Daniela Sandholm-Sjöqvist

Examensarbete för högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård

Socionom (högre YH)

Vasa 2025



EXAMENSARBETE

Författare: Daniela Sandholm- Sjöqvist

Utbildning och ort: Social- och hälsovård (högre YH), Vasa

Profileringsstudier: Utveckling och ledarskap

Handledare: Camilla Strandell - Laine

Titel: Modell för ledare: Inkludering och trygghet. - En scoping review om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö

Datum 04.06.2025

Sidantal 82

Bilagor 5

Abstrakt

"Modellen för ledare: Inkludering och trygghet för hbtq personer" är en scoping review som analyserar och syntetiserar den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer. Syftet med examensarbetet är att sammanställa tidigare forskning om hbtq personers arbetsmiljö samt att utveckla en modell för ledare, avsedd att skapa en inkluderande och respektfull psykosocial arbetsmiljö för hbtq personer. Modellen är utformad för att stödja ledare i hanteringen av den psykosociala arbetsmiljön, med målet att säkerställa lika rättigheter för alla medarbetare oavsett sexuell identitet, könsuttryck eller könsidentitet på ett tryggt och inkluderande sätt. Detta examensarbete riktar sig främst till chefer, men hela arbetsgruppen gynnas av ett inkluderande arbetssätt.

En tematisk analys har identifierat mönster och teman inom det insamlade datamaterialet. Resultaten indikerar att hbtq personer ofta drabbas av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, vilket negativt påverkar deras psykiska hälsa samt arbetstillfredsställelse. En arbetsmiljö som är stödjande, säker och inkluderande kan därmed förbättra välbefinnandet för hbtq medarbetare.

Examensarbetet rekommenderar att arbetsgivare inför tydliga anti-diskrimineringspolicyer, erbjuder utbildning om hbtq frågor och skapar stödgrupper för att uppnå en inkluderande psykosocial arbetsmiljö för hbtq anställda. Arbetet innehåller en modell för ledare med konkreta förslag och strategier för att främja en inkluderande miljö för hbtq personer, vilket bidrar till en arbetsplats där alla medarbetare känner sig trygga och respekterade.

Språk: Svenska

Nyckelord: hbtq, psykosocial arbetsmiljö

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Daniela Sandholm-Sjöqvist

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveysala (ylempi AMK), Vaasa

Suuntautumisvaihtoehto: Kehittäminen ja johtaminen

Ohjaaja: Camilla Strandell – Laine

Nimike: Johtajamalli: Osallisuus ja turvallisuus. Scoping-katsaus hltbq henkilöiden psykososiaalisesta työympäristöstä

Päivämäärä 04.06.2025

Sivumäärä 82

Liitteet 5

Tiivistelmä

"Johtajamalli: Inklusio ja turvallisuus hltbq henkilöille" on scoping review, joka analysoi ja syntetisoi hltbq henkilöiden psykososiaalista työympäristöä. Tutkielman tarkoituksena on koota aiempaa tutkimusta hltbq henkilöiden työympäristöstä sekä kehittää johtajille malli, joka on suunniteltu luomaan inklusiivinen ja kunnioittava psykososiaalinen työympäristö hltbq henkilöille. Malli on suunniteltu tukemaan johtajia psykososiaalisen työympäristön hallinnassa, tavoitteena varmistaa yhtäläiset oikeudet kaikille työntekijöille riippumatta seksuaalisesta identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta tai sukupuoli-identiteetistä turvallisella ja inklusiivisella tavalla. Tämä tutkielma on ensisijaisesti suunnattu esimiehille, mutta koko työryhmä hyötyy inklusiivisesta työskentelytavasta. Teemallinen analyysi on tunnistanut kuvioita ja teemoja kerätyssä aineistossa. Tulokset osoittavat, että hltbq henkilöt kokevat usein syrjintää ja häirintää työpaikalla, mikä vaikuttaa negatiivisesti heidän henkiseen terveyteensä ja työtyytyväisyyteensä. Tukevalla, turvallisella ja inklusiivisella työympäristöllä voidaan siten parantaa hltbq-työntekijöiden hyvinvointia.

Tutkimus suosittelee, että työnantajat ottavat käyttöön selkeästi määritellyjä syrjinnän vastaisia ohjeistuksia, tarjoavat koulutusta hltbq asioista ja luovat tukiryhmiä inklusiivisen psykososiaalisen työympäristön saavuttamiseksi hltbq työntekijöille. Työ sisältää johtajille tarkoitetun mallin, jossa on konkreettisia ehdotuksia ja strategioita inklusiivisen ympäristön edistämiseksi hltbq henkilöille, mikä edistää työpaikkaa, jossa kaikki työntekijät tuntevat olonsa turvallisiksi ja kunnioitetuksi.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: hltbq, psykososiaalinen työympäristö

MASTER'S THESIS

Author: Daniela Sandholm - Sjöqvist

Degree Programme: Social and health care (Master's degree), Vaasa

Specialization: Development and leadership

Supervisor: Camilla Strandell – Laine

Title: Model for leaders: Inclusion and safety. A scoping review on the psychosocial work environment of lgbtq individuals

Date 04.06.2025

Number of pages 82

Appendices 5

Abstract

"The Model for Leaders: Inclusion and safety for lgbtq persons" is a scoping review that analyzes and synthesizes the psychosocial work environment for lgbtq persons. The purpose of this thesis is to compile previous research on the work environment of lgbtq persons and to develop a model for leaders, designed to create an inclusive and respectful psychosocial work environment for lgbtq persons. The model is intended to support leaders in managing the psychosocial work environment, with the goal of ensuring equal rights for all employees regardless of sexual identity, gender expression, or gender identity in a safe and inclusive manner. This thesis is primarily aimed at managers, but the entire workgroup benefits from an inclusive approach. A thematic analysis has identified patterns and themes within the collected data. The results indicate that lgbtq persons often experience discrimination and harassment in the workplace, which negatively affects their mental health and job satisfaction. A supportive, safe, and inclusive work environment can thus improve the well-being of lgbtq employees.

The thesis recommends that employers implement clear anti-discrimination policies, offer training on lgbtq issues, and create support groups to achieve an inclusive psychosocial work environment for lgbtq employees. The work includes a model for leaders with concrete suggestions and strategies to promote an inclusive environment for lgbtq persons, contributing to a workplace where all employees feel safe and respected.

Language: Swedish

Key words: lgbtq, psychosocial work environment

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
2 Teoretiska utgångspunkter	4
2.1 Hbtq (lgbtq)	5
2.2 Definition av begreppet kön.....	7
2.3 Normer, tvåkönsnormen, heteronormativitet och stigma.....	8
2.3.1 Normkritik och intersektionalitet	10
2.3.2 Resiliens.....	11
2.4 Minoritetsstress, mikroaggressioner, hypervigilans och minoritetsglädje	11
2.5 Begreppet psykosocial arbetsmiljö.....	13
2.5.1 Ledarskapets roll i den psykosociala arbetsmiljön	15
2.6. Myndigheter och organisationer i Sverige	17
3 Syfte och frågeställning	19
4. Metod.....	19
4.1 Scoping review.....	20
4.2 Metodologiskt ramverk för scoping review	21
4.2.1 Identifiera forskningsfrågan	22
4.2.2 Identifiera relevanta studier	23
4.2.3 Urval och kartläggning av data	27
4.2.4 Sammanställning av data	31
4.3 Tematisk analys	32
4.3.1 Metodologiskt ramverk för tematisk analys.....	34
4.3.2 Läsning av material	34
4.3.3 Starta kodningen av materialet.....	35
4.3.4 Utveckla och bedöm koder.....	36
4.3.6 Sammanfattning av tematisk analys	39
5 Etiska överväganden	42
6 Resultatredovisning.....	42
6.1. Population – Hbtq	44
6.1.1 Diskriminering och trakasserier	44
6.1.2 Arbetslivstillfredsställelse	48
6.1.3 Psykisk ohälsa	49
6.1.4 Levnadsvillkor	50
6.2 Kontext – Arbetsplats	51
6.2.1 Inkludering och stöd.....	52
6.2.2 Mikroaggressioner	53

6.2.3 Synlighet och representation.....	54
6.3 Koncept- Psykosocial arbetsmiljö.....	55
6.3.1 Stödjande policyer och åtgärder.....	55
6.3.2 Kulturella och sociala normer.....	58
6.3.3 Främjande och hindrande faktorer för god psykosocial arbetsmiljö	59
6.4 Illustrativ sammanfattning av resultat.....	59
7 Diskussion.....	60
8 Metoddiskussion	68
9 Slutsatser	70
Referenslista.....	74
Bilagor	82

1 Inledning

Förenta nationernas (FN) allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna fastslår att alla individer är födda fria och har lika värde och rättigheter, utan någon form av diskriminering. I dagsläget förekommer det i alla delar av världen diskriminering och våld mot människor, på grund av deras sexuella läggning eller könsidentitet (FN förbundet, 2023). Hbtq personer står för homosexuell, bisexuell, transsexuell och queer (RFSL, 2021). Globalt uppskattas det att 2–5% av jordens befolkning definierar sig som något annat än heterosexuella (Folkhälsomyndigheten, 2017). En undersökning från Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter (RFSL) visar att 15% av hbtq personer har rapporterat att de känt sig diskriminerade på jobbet under det senaste året i Sverige (RFSL, 2023). I en rapport från Sveriges regeringskansli (2025, s. 25–30) beskrivs att hbtq personer ofta möter diskriminering, trakasserier och mobbning på jobbet. Transpersoner och bisexuella är särskilt utsatta.

Sveriges regering har i handlingsplanen *”Stolt och trygg – Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter 2024–2027”* beslutat att utse strategiska myndigheter i Sverige med ansvar för att främja hbtqi-personers rättigheter (Regeringskansliet, 2025). Målet är att förstärka arbetet mot diskriminering och psykisk ohälsa som hbtqi-personer ofta kan mötas av i samhället. Bland annat lyfter Folkhälsomyndigheten att hbtqi personer i Sverige rapporterar högre nivåer av stress och psykisk ohälsa som ofta är en följd av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen (Folkhälsomyndigheten, 2023). Även European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2020) har uppmärksammat problemet i en omfattande undersökning där det framkommer att över hälften av transpersoner samt en betydande andel av homosexuella och bisexuella personer har upplevt diskriminering i arbetslivet (FRA, 2020). Genom att involvera flera myndigheter i arbetet vill regeringen skapa ett mer inkluderande och ett tryggt samhälle för alla invånare (Regeringskansliet, 2025).

Det förekommer fördomar och diskriminering mot hbtq personer i samhället. Hbtq personer som grupp är bland de mest stigmatiserade och förtryckta då det gäller deras sociala identitet. Hbtq personer kan möta våld och förtryck på grund av att de avviker från samhällets normer. Detta kan innebära att hbtq personer blir utsatta för exempelvis våldtäkt, hatbrott, våld eller tvångsäktenskap (Johnsson – Latham, 2022, s.46–53). Studier

visar också att hbtq personer har sämre hälsa än cispersoner och heterosexuella. Det är därför viktigt att följa men även bevaka samhällets utveckling för att säkerställa lika möjligheter till hälsa för hela befolkningen (Folkhälsomyndigheten, u.å.). Under de senaste tio åren har exempelvis den nationella folkhälsoenkäten i Sverige visat att homo- och bisexuella personer har sämre hälsa än heterosexuella. Ångest och depression är dubbelt så vanligt och risken för självmord är 2–4 gånger högre. Folkhälsoenkäten visar även att missbruk är mer förekommande på gruppnivå bland hbtq personer än hos heterosexuella på gruppnivå.

Sverige har idag en lagstiftning som avsevärt förbättrats för att skydda rättigheterna för hbtq personer jämfört med tidigare. En effekt av den svenska lagstiftningen innebär bland annat skydd mot diskriminering och könsneutrala äktenskap, har lett till att och hot och våld mot homosexuella har minskat under senaste åren i Sverige. Detta har i sin tur lett till att den psykiska hälsan har förbättrats bland hbtq personer på gruppnivå (Karolinska Institutet, 2024). Roberson et al. (2023, s.12–18) beskriver att hbtq gruppens marginalisering i samhället ganska nyligt har väckt forskarnas intresse globalt. Hbtq rättigheter så som exempelvis lagstiftning, varierar i Europa. De nordiska länderna är i topp tio då det gäller lagstiftning och policyn. I vissa länder i Europa har hbtq personer begränsade rättigheter eftersom det finns en bristfällig diskrimineringslagstiftning. Detta kan exempelvis innebära att samkönade par inte får gifta sig (RFSL, u.å.). I många länder är homosexuella handlingar lagliga, men det är inte accepterat att identifiera sig som homo-, bi- eller transsexuell. Däremot kan sexuella handlingar accepteras medan sexuella identiteter inte accepteras. Viktigt att beakta är att det finns många hbtq personer som lever ett bra liv och upplever ett gott välbefinnande. Hbtq personer kan uppleva glädje över att tillhöra en minoritet. De kan känna en ökad samhörighet med andra personer som tillhör samma grupp som de själva identifierar sig med (Vildehav & Larsson, s.9–20, 50–59,2025).

Hbtq personer möter ofta olika problem i arbetslivet så som att många hbtq personer väljer medvetet att inte vara öppna med sin läggning på jobbet. Detta eftersom det kan finnas en rädsla för att bli trakasserad, diskriminerad eller rädsla för att få ett dåligt bemötande av sina kollegor och chef (Suntarbetsliv, 2023). I en studie utförd av Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022, s.169) uppgav 49 % av hbtq personerna att de också diskrimineras på arbetsmarknaden i Sverige. Exempelvis att inte få jobbet pga.

att individen identifierar sig som hbtq person. Vanligt för hbtq personer på arbetsmarknaden i Sverige är mobbning, kränkande särbehandling och en känsla av utanförskap. Därför är det viktigt att det finns rutiner för arbetsplatsens arbetsmiljöarbete. Ett bra arbetsmiljöarbete leder till minskad ohälsa, ökad ekonomisk lönsamhet för arbetsgivaren samt en ökad arbetsglädje på arbetsplatsen. Varje arbetsplats i Sverige är ålagd att ha egen arbetsmiljöpolicy som beskriver hur en tillfredställande arbetsmiljö ska uppnås för alla anställda. Ansvar för arbetsmiljön har både arbetsgivare och arbetstagare (Arbetsgivarverket, u.å.).

Arbetsmiljörisker behöver hanteras för att möjliggöra en trygg arbetsmiljö för alla anställda. Hbtq personers arbetsmiljö har särskilda utmaningar och som därför kräver särskild uppmärksamhet så att alla ska få känna sig inkluderande och respekterade. Genom att identifiera och hantera riskfaktorer kan diskriminering undvikas och skapar en trygg arbetsmiljö. Detta kan ske genom exempelvis kunskapshöjande utbildningsinsatser på arbetsplatsen (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022, s.118–120). Ett exempel på en kunskapshöjande insats är Region Västerbottens hbtq diplomeringar som utförs i form av utbildningstillfällen både digitalt och på plats. Hbtq diplomeringarnas syfte är förbättra normer kring kön och sexualitet på arbetsplatser. Region Västerbottens hbtq diplomering syftar också till att stödja hbtq personers hälsa och livsvillkor. Diplomeringen riktar sig till arbetsgrupper och erbjuds utbildningstillfällen inom alla verksamheter i regionen, både till verksamheter med och utan patientkontakt (Region Västerbotten, 2022).

Detta examensarbete utforskar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Fokus kommer att handla om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö trots att den organisatoriska arbetsmiljön är viktig. Den organisatoriska arbetsmiljön undersöker arbetsplatsens förutsättningar så som exempelvis ledning, kommunikation, delaktighet, handlingsutrymme, arbetsfördelning, krav, resurser och ansvar (SKR, 2021). Genom att enbart fokusera på den psykosociala arbetsmiljön kan förståelsen öka för hur arbetsmiljön påverkar hbtq personers psykiska hälsa i arbetslivet. Genom att fokusera på begreppet psykosocial arbetsmiljö hjälper det skribenten att avgränsa omfattningen på examensarbetet.

Syftet med examensarbetet är att utveckla en evidensbaserad modell för chefer, grundad i en scoping review. Genom att systematiskt kartlägga och analysera tidigare forskning inom området har scoping review metoden identifieras centrala faktorer och strategier som främjar en inkluderande och respektfull psykosocial arbetsmiljö för hbtq personer. Denna kunskap ligger till grund för modellens utformning i examensarbetet. Modellen är tänkt att fungera som ett praktiskt verktyg i det dagliga ledarskapet. Målet är att förebygga arbetsmiljöproblem och diskriminering kopplat till sexuell läggning och könsidentitet. Genom att stödja ett förebyggande arbete i arbetsgruppen ska modellen bidra till lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare, oavsett hbtq identitet.

Examensarbetet riktar sig främst till chefer men i längden kommer hela arbetsgruppen att gynnas av att använda modellen. Förhoppningen är att modellen kommer att leda till ett inkluderande arbetssätt samt en känsla av trygghet för hbtq personer.

2 Teoretiska utgångspunkter

I det här kapitlet redogörs examensarbetets teoretiska utgångspunkter. Den teoretiska referensramen har valts utgående från syftet. De teoretiska utgångspunkterna används i examensarbetet för att problematisera och förklara det valda temaområdet. Författaren använder termen hbtq för homosexuell, bisexuell, transsexuell och queer (RFSL, 2021). Det finns andra termer som exempelvis pansexuell men hbtq används ofta i studier som en förenkling. Detta pga. att hbtq är ett komplext begrepp med många olika variationer. I detta examensarbete representerar hbtq personer de individer som bryter mot samhällets normer kring relationer, könsuttryck och könsidentitet. Hbtq personer på gruppnivå har varierade erfarenheter och bör därför inte generaliseras individuellt (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022, s.76). Intersex (hbtqi) har uteslutits ur examensarbetet. Det behövs mer forskning om personer med intersexvariation eftersom intersexpersoner ofta saknas i många forskningsresultat. Det saknas exempelvis kunskap om intersexpersoners erfarenheter av kränkningar och om eventuella medicinska ingrepp. Det är inte heller kartlagt hur dessa faktorer påverkar intersexpersoner. Därför vet forskarna inte heller hur intersexpersoner söker hjälp och stöd, hur intersexpersoner upplever sin psykosociala arbetsmiljö eller vilket stöd som skulle vara mest lämpligt i

dagsläget. Forskare debatterar om intersex bör inkluderas i hbtq forskning eller inte. Vissa ser likheter med transpersoners erfarenheter medan andra forskare varnar för att kunskap om intersex är begränsad (Ovesen & Sörensdotter, 2025). Lorenzetti (2022) menar att begreppet intersex erkänner intersexpersoners existens och rättigheter trots brist på forskning och att intersex inte får förbises i studier.

Författaren av examensarbetet betonar vikten av att förstå och erhålla kunskap om hbtq personers upplevelser av det psykosociala arbetslivet. Genom att kort förklara olika begrepp i teoridelen så som normer, intersektionalitet, stigma, heteronormativitet, tvåkönsnormen, resiliens, minoritetsstress, mikroaggressioner, minoritetsglädje, hypervigilans och stigma får läsaren en bakgrund till hbtq personers komplexa upplevelser i arbetslivet. Förståelsen av dessa begrepp ger läsaren en djupare insikt och förståelse i de utmaningar och erfarenheter som hbtq personer möter i sin psykosociala arbetsmiljö. Även begreppen psykosocial arbetsmiljö och ledarskapets betydelse definieras i teoridelen.

Skribenten bor i dagsläget i Sverige och kommer därför även att ge en kort beskrivning av några svenska myndigheternas och organisationers roll och funktion som är relevant för psykosociala arbetsmiljöarbetet.

2.1 Hbtq (lgbtq)

Hbtq personer är ett samlingsbegrepp som innefattar homo- och bisexuella, transpersoner, queera personer samt personer med en intersexvariation (Folkhälsomyndigheten, u.å.). På engelska används begreppet lgbtqi och står för: lesbian, gay, bisexual, transgender, queer och intersex (RFSL, u.å.). I examensarbetet kommer begreppet hbtq eller lgbtq att användas eftersom intersex är ett medicinskt tillstånd och kommer att uteslutas. Intersex kommer dock i teoridelen ges en kort förklaring för att läsaren ska få förståelse varför begreppet medvetet valts bort av skribenten. Det engelska begreppet lgbtq kommer att användas vid sökning i sökmotorer.

Homosexualitet och **bisexualitet** rör sexuell attraktion. Homosexuella attraheras av samma kön medan bisexuella attraheras av alla kön. Transpersoner har en könsidentitet

som kan skilja sig från det kön personen tilldelades vid födseln. **Transpersoner** handlar om kön och inte om sexualitet. Att vara transperson handlar enbart om könsidentitet och könsuttryck. Det finns alltså ingen koppling till en persons sexuella preferenser eller sexliv. En transperson kan därmed ha vilken sexuell läggning som helst (Summanen & Wurm, 2023s, 15). **Queer** är en identitet som utmanar normer kring kön, relationer och sexualitet. Queer används som en paraplyterm för personer som inte är heterosexuella eller följer traditionella könsnormer (RFSL, 2021). Lundberg et al. (2017, s.349) å sin sida beskriver att queer begreppet är ett mer undersökande teoretiskt perspektiv inom forskningen. Författarna beskriver att queer begreppet handlar om att skapa olika förståelser för sexualitet, kön och identitet. Målet med queer begreppet är att problematisera det som anses vara normen i samhället.

Intersex är en generell term för olika situationer där individer föds med reproduktiv eller sexuell anatomi som inte passar in i typiska definitioner av man eller kvinna. Intersexvariationer är ett medfött tillstånd där testiklar och äggstockar, könskromosomer eller könsorgan varierar från det som vanligtvis anses vara normen (Planned Parenthood, 2024). Som tidigare nämnts, kommer begreppet intersex inte att ingå i examensarbetet eftersom det är ett medicinskt tillstånd.

Det är svårt att fastställa hur många som identifierar sin sexuella läggning inom hbtq begreppet eftersom det är en ytterst personlig definition. I Sverige exempelvis visar undersökningar att cirka 0,4 % av männen ser sig som homosexuella men att det varierar beroende på ålder. Yngre män är mer benägna att definiera sig som homosexuella än äldre enligt undersökningar (Hanner, 2017, s. 83–92). Det verkar också som att antalet transpersoner som lever mer öppet har ökat i Sverige under senare år. Det är dock inte möjligt att hävda att det finns fler transpersoner idag än för hundra år sedan. Detta beror på att denna fråga inte kunde ställas i befolkningsundersökningar förr i tiden. Däremot uppsöker fler personer könsbekräftande vård i Sverige än innan. Viktigt att komma ihåg är att vårdbesök till könsbekräftande vård inte nödvändigtvis alltid är synonymt med transpersoner pga. att alla transpersoner inte upplever könsdysfori. Könsdysfori är en känsla av obehag eller svårighet som uppstår när könsidentiteten inte överensstämmer med det tilldelade könet vid födseln (Summanen & Wurm, 2023, s.289).

2.2 Definition av begreppet kön

Kön innefattar flera olika delar: könsidentitet, juridiskt kön, könsuttryck samt kroppen. Kroppen omfattar inre och yttre könsorgan, kromosomer, hormoner samt sekundära könskaraktäristiska såsom exempelvis skäggväxt (Summanen & Wurm, 2023, s.15–16)

Könsidentitet avser det kön en person identifierar sig som. Personen själv avgör sin könsidentitet och vilka ord som ska användas. För vissa är könsidentiteten självklar, för andra inte. Vissa har samma könsidentitet hela livet medan andra kan ändra den över tid. För några är könsidentiteten viktig men för andra inte alls (Region Stockholm, 2022). Ibland blandas eller missuppfattas begreppet könsidentitet med begreppet könsroller. Exempelvis när en manlig könsidentitet blir synonymt med att leka med bilar som barn och att inte vilja bära klänning. Exempelvis många transmän har varken lekt med bilar eller önskat bära klänning men känner sig ändå som en man (Summanen och Wurm, 2023, s.22–25).

Könsuttryck avser alla de sätt som individen använder sig av för att uttrycka sin könsidentifikation. Könsuttryck kan exempelvis avse smink, kläder och frisyr. Könsuttryck kan te sig olika i olika kulturer och kan ske både medvetet och omedvetet. Könsuttryck kan även exempelvis vara miner, gester eller beteendemönster (Mielenterveystalo, u.å.).

Sexuell läggning avser en persons sexuella preferens. Ordet läggning brukar betraktas som beständig och stabil. Alternativt kan begreppet *sexuell identitet* användas eftersom detta begrepp omfattar individens egen definition av sin sexualitet och kan förändras över tid när personen får nya erfarenheter och kunskap om sexualitet (Lundberg et al., 2017, s.350).

Juridiskt kön avser det kön som registreras vid folkbokföringen. I Sverige noteras könet hos individen i folkbokföringen direkt vid födseln. Detta baserar sig på en bedömning av barnets fysiska kön och klassificeras därmed som antingen man eller kvinna (Summanen & Wurm, 2023, s. 15).

2.3 Normer, tvåkönsnormen, heteronormativitet och stigma

Normer är oskrivna regler i samhället som människor följer för att kunna fungera tillsammans. Normer skapar olika mönster och är ofta nödvändiga för att samhället ska fungera. Ett exempel på en positiv norm är att individer generellt sett står i kö till kassan i mataffären och väntar på sin tur.

Vissa normer som finns i samhället och som rör människans utseende, språk eller sexualitet kan ha en negativ inverkan på människan. Dessa normer kan leda till ett sämre bemötande eller diskriminering av personer som inte passar in i normen medvetet eller omedvetet. Normer skapas av oss människor och människan har därför också makten att ifrågasätta och förändra dem (Folkhälsomyndigheten, 2022). Många normer är ofta outtalade och osynliga i samhället tills någon person bryter mot dem (Summanen & Wurm, 2023, s.105–107). *Tvåkönsnormen* hänvisar till de förväntningar och normer som finns i ett samhälle där endast två kön erkänns dvs. man eller kvinna. Ett exempel på denna norm i Sverige är det svenska personnumret (Länsstyrelsen Västra Götaland, u.å.).

Heteronormativitet är en norm som antar att alla människor är heterosexuella och att heterosexuella relationer är den enda "normala" och accepterade formen av sexualitet i samhället. Denna norm kan leda till att människor som inte identifierar sig som heterosexuella känner sig marginaliserade och osynliga. Ursprungligen kommer heteronormativitet från västerländsk kultur och religion och har förstärkts av lagar och politiska beslut. Konsekvenserna av heteronormativitet är marginalisering, diskriminering samt en begränsad syn på sexualitet. Att utmana heteronormativitet i samhället är viktigt för att skapa ett mer inkluderande och rättvist samhälle. Detta kan göras genom att kritisera normer samt lyfta fram olika sexuella läggningar (Tvärvetenskaplig genusvetenskap, 2023). Lundberg et al. (2017, s.35–38) poängterar att det behövs mer kunskap om de normer som finns i samhället om hbtq personer. Många normer som berör sexualitet och kön blir starkt begränsade för hbtq personer. Det kan handla om vem en person blir förälskad i och att deras sexuella attraktion inte stämmer överens med de rådande normerna i samhället. Hbtq personer följer alltså inte de beteenden som förväntas av samhället. Samhällets normer beskriver hur alla människor ska leva och det finns en uppfattning om att heterosexualitet är det naturliga och mest önskvärda sättet att leva på (Lundberg et. al, 2017 s.154–160, 347).

Stigma kommer från grekiskan och betyder märke. Under antiken märktes personer som ansågs farliga för allmänheten såsom kriminella och de fick s.k. kroppsmärken. Dessa kroppsmärken fungerade både som en varningssignal och som ett straff till allmänheten. Stigmatisering innebär att en minoritetsgrupp pekas ut och tillskrivs nedvärderande egenskaper. Detta i sin tur leder till låg social status och med en hög risk för att diskrimineras. Forskning visar att stigma ofta beror på bristande kunskaper och fördomar. Stigma leder till negativa attityder och diskriminering. Stigma kopplas till psykisk ohälsa och är ett stort forskningsområde (Folkhälsomyndigheten, u.å.).

Många hbtq anställda väljer att hålla sin hbtq identitet hemlig på arbetsplatsen av rädsla för att bli utsatta för kränkningar och diskriminering. Hemlighållandet kan vara ett effektivt sätt för att undvika eventuella negativa upplevelser. Att hålla sin identitet hemlig kan medföra att hbtq anställdas erfarenheter och identiteter förblir helt osynliga på arbetsplatsen. Osynliggörandet kan leda till känslor av isolering och ensamhet vilket i sin tur kan påverka hbtq personers psykiska hälsa och arbetsglädje på ett negativt sätt (Willis, 2011, s. 969–974). Goffman (1990, s.1–9, 53–56) lyfte begreppet stigma och begreppet "spoiled identity" redan år 1990. En "spoiled identity" innebär, enligt Goffman, att en persons sociala identitet har blivit negativt präglad av samhällets bedömning och som helt baseras på personens avvikande attribut, dvs hamnar utanför samhällets normer. Detta kan påverka hbtq personens självkänsla men även deras relation till samhället. Goffman beskriver att stigmatiserade individer ofta måste hantera sin märkta identitet i sociala sammanhang för att inte få uppleva negativa upplevelser. Exempelvis hbtq personerna hanterar detta genom att exempelvis dölja sin sexuella läggning eller könsidentitet för att undvika diskriminering i stället bli socialt accepterade. Många hbtq personer anpassar alltså sitt beteende och sin framtoning för att passa in och undvika negativa reaktioner.

För unga hbtq personer som är i början av sin arbetskarriär kan en så kallad "tystnad" från äldre hbtq kollegor vara särskilt skadlig. Begreppet "tystnad" kan referera till situationer där äldre hbtq kollegor inte öppet delar sina erfarenheter eller är öppna med sin hbtq identitet. Detta kan resultera i att yngre medarbetare går miste om viktiga förebilder och stöd i arbetslivet. Därför kan det bli det svårare för unga hbtq personer att undvika stigmatisering och samtidigt känna sig accepterade på arbetsplatsen. En ung homosexuell man kanske väljer att inte avslöja sin hbtq identitet för sina kollegor på grund av rädsla

för diskriminering. Han anpassar sitt beteende och undviker att diskutera sitt privatliv vilket kan leda till känslor av isolering och minskad acceptans. Denna brist på öppenhet och stöd kan också påverka hans professionella utveckling och psykiska hälsa negativt (Willis, 2011, s.964–965).

2.3.1 Normkritik och intersektionalitet

Normkritik syftar till att synliggöra och granska de normer som styr våra föreställningar och värderingar oavsett om det är på arbetsplatser, i skolan eller i samhället. Normer förändras över tid och plats och är därmed centrala i arbetet mot diskriminering. Ett normkritiskt perspektiv fokuserar på att synliggöra exkluderande strukturer som sorterar människor i hierarkier baserat på exempelvis kön, könsidentitet, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder (Ungdomsstyrelsen, 2012, s.6–7).

I Sverige har normkritik utvecklats som ett verktyg för att synliggöra och analysera maktstrukturer genom att granska uppfattningar om vad som betraktas som "normalt" i samhället. Normkritik används som ett verktyg för att förändra ojämna maktförhållanden. (Lundberg, 2017, s. 347). Normkritik handlar alltså om att se sig själv som medskapare av normer och att försöka betrakta normer ur ett *intersektionellt* perspektiv (Ungdomsstyrelsen, 2012, s.6). Intersektionalitet är ett begrepp som används för att analysera hur olika maktordningar, såsom kön, etnicitet, klass, sexualitet, funktionsvariation och ålder samverkar och påverkar människors livsvillkor och erfarenheter. Det intersektionella perspektivet hjälper oss att förstå att människor sällan tillhör en enda kategori (RFSL Utbildning, 2025). Sammanfattningsvis fokuserar normkritik på att undersöka och förändra normer medan intersektionalitet används för att förstå hur olika identiteter och maktstrukturer påverkar människors liv (Ungdomsstyrelsen, 2012, s.7–6). Ur ett hbtq perspektiv är det viktigt att diskutera begreppet intersektionalitet eftersom det utgör ett kraftfullt verktyg för att förstå komplexa samhällsfrågor inom olika områden. Exempelvis inom juridik och socialt arbete. Begreppet tillämpas för att exempelvis identifiera "överlappande" diskriminering i arbetslivet men används även för att utveckla nyanserade analyser av olika samhällsproblem såsom fattigdom och våld (RFSL Utbildning, 2025).

2.3.2 Resiliens

Personer som utsätts för kränkningar och diskriminering påverkas på olika sätt. Personers förmåga att hantera erfarenheter formas av både individuella egenskaper. Faktorer så som fysisk och psykisk hälsa, social kompetens, utbildning samt tillgång till stöd från familj och vänner spelar en avgörande roll. När kunskap eller trygghet saknas kan det vara väldigt svårt att möta livets utmaningar (Hansson, 2022, s.136–138). I denna kontext är begreppet *resiliens* av stor betydelse. Resiliens syftar på individens förmåga att anpassa sig till och återhämta sig från livets motgångar och livskriser (Ovesen & Sörensdotter, 2025, s. 18, 43). Egenskaper som optimism, självförtroende, social kompetens och förmågan att skapa trygga relationer bidrar till att stärka en motståndskraft hos människan och fungerar därmed som skyddsfaktorer. Genom att förstå skyddsfaktorer kan exempelvis professionella inom socialt arbete bidra till att minska människans sårbarhet och i stället främja återhämtning vid stress eller psykisk påfrestning (Öjehagen, 2014, s. 101). Ovesen och Sörensdotter (2025, s. 25) betonar vikten av att beakta både personliga resurser och omgivningens stöd för att få en helhetsbild av hur människor möter svårigheter i livet. Resiliens omfattar alltså inte bara återgång till ett tidigare tillstånd utan även en möjlighet till personlig utveckling efter livets eventuella motgångar (Manjula & Srivastava, 2022, s. 610–613)

2.4 Minoritetsstress, mikroaggressioner, hypervigilans och minoritetsglädje

Minoritetsstress kan innebära stress för individer som avviker från köns- eller heteronormen. Hbtq personer kan möta stigma, diskriminering, fördomar eller vara rädda för negativt bemötande av sin omgivning (Odenbring, 2023, s,293). Personer som bryter mot normer i samhället upplever ofta en förhöjd stressnivå. Stressen och den ökade utsattheten som hbtq personer kan uppleva är en av anledningarna till den förhöjda nivån av psykisk ohälsa inom denna grupp i samhället (Lundberg et al. 2017, s.346). Meyer (2003, s.674–679) beskriver att personer i stigmatiserade minoritetsgrupper upplever en extra nivå av stress när de riskerar att bli avslöjade, utsatta eller ifrågasatta. Denna ytterligare stressnivå, dvs. minoritetsstress som läggs ovanpå den "vanliga stressnivån" som de allra flesta människor upplever ibland. Enligt Björk och Wahlström (2018, s. 53–58) kan arbetsplatsen därför vara en bidragande orsak till minoritetsstress om arbetskulturen är starkt heteronormativ. Meyer (2003, s.675) betonar att genom att

jämföra oss med andra lär vi oss också känna oss själva. Att ständigt bli jämförd med andra och eller få ta emot negativa stereotyper kan det leda till ett minskat psykiskt välmående. Negativa attityder mot hbtq personer kan påverka deras självbild och orsaka internaliserad homo-, bi- och transfobi. Internaliserad innebär att de känner sig annorlunda och blir särskilt utsatta (Odenbring, 2023, s. 293). Professor Meyer myntades i mitten av 1990-talet i USA begreppet *minoritetsmodellen* som en del i forskningen av minoritetsstress. Meyers modell utvecklades för att beskriva den stress som individer i marginaliserade grupper kan uppleva. Exempelvis kan homosexuella eller personer med funktionsnedsättning känna oro över att möta negativitet i samhället på grund av sin grupptillhörighet. Denna oro är baserad på deras tidigare erfarenheter av att inte betraktas som likvärdig med andra personer i samhället (levandehistoria.se, u.å.). Meyers minoritetsmodell beskriver tre sätt att hantera minoritetsstress: *internaliserad rasism* som innebär att personen tror på de negativa stereotyper som sägs om sin egen grupp. Att *dölja sin identitet* handlar om att försöka passa in genom att minska vissa eller hela delar av sin identitet. *Vaksamhet* handlar om att ständigt förvänta sig diskriminering och att bli avvisad vilket kan öka stress och ångest hos individen (Mulinari et al., 2024, s.11).

Mikroaggressioner innebär subtila kränkningar som hbtq personer kan utsättas för, såsom kommentarer, utfrysning eller blickar som ofta sker omedvetet. Även fysiskt våld och sexuella övergrepp förekommer men är mindre vanliga och de sker medvetet. Mikroaggressioner kan också uppstå genom stereotypiska antaganden eller överdrivet intresse för hbtq personer. Omgivningen kan exempelvis hävda att hbtq personer överreagerar eller överdriver när de till exempel uttrycker känslor av ledsenhet, ilska eller sårbarhet. Detta kan komma i uttryck av att någon exempelvis säger att "du gråter som en kvinna" (Westerlund et al., 2022, s. 150, 171).

Hypervigilans är ett begrepp som beskriver hur individer i vardagen möter mikroaggressioner och diskriminering i samhället. Hypervigilans innebär exempelvis att hbtq personer har utvecklat en extremt förhöjd vaksamhet för kränkande bemötande såsom blickar, uttalanden och bemötande och som mynnar ut i en hypervigilans. Hypervigilans orsakar markant ökad stress eftersom personen ständigt är på sin vakt för att skydda sig mot exempelvis homofobi. Detta leder till att även icke-homofobiska uttalanden kan uppfattas som kränkande av en hbtq person. Inom exempelvis hälso-och

sjukvård kan personal möta hbtq personer som utvecklat hypervigilans. Hypervigilans har uppstått hos personen för att hen exempelvis har dåliga erfarenheter från tidigare vårdtillfällen. Dessa erfarenheter bär hbtq personen med sig in i det nya vårdmötet och vårdpersonalen träffar nu en person som utvecklat hypervigilans. Hbtq personer har exempelvis varit med om att bli kallade vid fel pronomen upprepade gånger inom vården trots att personen sagt vilket pronomen som ska användas och därför finns en farhåga att återigen bli tilltalad med fel pronomen (Karlsson & Ulfsson, 2022, s.20, 41).

Minoritetsglädje är också ett viktigt begrepp eftersom hbtq personer kan känna glädje och samhörighet från andra som också identifierar sig till samma grupp. Att kunna leva ut och följa sin könsidentitet ger positiva upplevelser. Positiva upplevelser kan komma i uttryck genom att ha kunnat bygga nya goda relationer eller känna en stolthet över att exempelvis genomgått en könskorrigering. Känslor av lättnad och ökad självinsikt i sin egen identitet kan också vara en befriande och glädjefylld upplevelse för hbtq personen. En normbrytande livsstil kan alltså leda till en känsla av frihet och en positiv känsla av meningsfullhet. Många hbtq personer känner sig stolta och glada över att kunna representera en mångfald i samhället (Filis, 2022, s. 35–37). Hbtq personer som upplever en grundläggande känsla av att få finnas till och vara sig själv utan att behöva anpassa sig efter andras agerande eller samhällets normer kan kallas minoritetsro (Summanen & Wurm, 2023, s.76).

2.5 Begreppet psykosocial arbetsmiljö

Begreppet psykosocial arbetsmiljö innefattar bland annat anställningsvillkor, organisatoriska resurser och arbetsvillkor. Därmed ställs det olika krav på medarbetarens arbetsplats (Eklöf, 2017, s. 21–23). År 2016 införde Arbetsmiljöverket begreppen organisatorisk och social arbetsmiljö för att också betona den organisatoriska delens betydelse i arbetslivet (Suntarbetsliv, 2018). Begreppet psykosocial arbetsmiljö syftar på samspelet mellan medarbetaren och arbetsplatsens struktur. Samspelet inkluderar känslor, beteenden och sociala interaktioner (Fagerlind Ståhl, 2021, s. 29–30). Författaren Fagerlind Ståhl (2021, s.31) beskriver delar av den psykosociala arbetsmiljöns beståndsdelar på följande sätt: *”Den psykosociala arbetsmiljön består således av det sociala sammanhang och förutsättningarna där en individ arbetar, det vill säga spenderar sin tid i utbyte mot lön”*. Fagerlind Ståhl (2021, s. 31–32) påpekar att den psykosociala

arbetsmiljön innebär att medarbetarens arbetsuppgifter behöver vara anpassade till deras kompetensnivå. Vidare understryker författaren vikten av att ha tillräckligt med tid för att utföra arbetsuppgifterna under arbetsdagen samt hur mycket energi arbetstagaren behöver lägga ned under den begränsade arbetstiden för sina arbetsuppgifter. Dessutom är det viktigt att medarbetaren får erkännande från sin arbetsgivare för sitt arbete. Van Hoffen (2021, s. 428) beskriver att kombinationen av arbetsresurser och arbetskrav påverkas av de psykosociala förhållanden som råder på arbetsplatsen. Arbetskrav innefattar bland annat känslomässiga och kognitiva krav medan arbetsresurser innefattar stöd från ledare och kollegor.

Björk & Wahlström (2018, s. 26–27) beskriver att sammanhållning i en arbetsgrupp främjar tillit, samarbete och god kommunikation. Vänskapliga relationer ökar trivseln och gemenskapen leder till att medarbetare stannar kvar på arbetsplatsen. Skämt, småprat och skratt är viktiga beståndsdelar i den psykosociala arbetsmiljön och stärker därmed gemenskapen. Dessa beståndsdelar är avgörande och kan bidra till att stödet upplevs effektivt vid exempelvis förändringsprocesser och arbetsrelaterad stress. Goda relationer mellan anställda kan också leda till att medarbetarna upplever att arbetsuppgifterna är mer meningsfulla vilket skapar en känsla av att vara inkluderad på arbetsplatsen. Forskning visar att arbetsgrupper som upplever positiva känslor tillsammans kommer att minska medarbetarnas risk för psykisk ohälsa (Björk & Wahlström, 2018, s. 26).

Psykosociala risker i arbetslivet kan påverka medarbetarnas psykiska och emotionella välbefinnande negativt. Exempelvis stress, hot om våld, trakasserier, mobbning och stor arbetsbörda kan leda till utmattning men även till minskad arbetsglädje. En obalans mellan arbets- och privatliv kan också skapa känslor av otillräcklighet och stress. Bristande möjlighet att påverka beslut på arbetsplatsen över sitt arbete kan leda till frustration och minskad motivation hos medarbetaren (Fagerlind Ståhl, 2021, s 31–32, Van Hoffen 2021, s.247–428). Andra faktorer som bidrar till psykosociala risker är brist på att få arbeta självständigt och men även inflytande över arbetsuppgifterna. Detta kan leda till att medarbetare kan känna sig undervärderade. Otydliga roller och motstridiga krav kan också skapa förvirring och osäkerhet. Otrygga arbetsätt och dåliga sociala relationer kan i sin tur leda till en känsla av ensamhet och otrygghet (Nielsen et al., 2018, s.15–17).

2.5.1 Ledarskapets roll i den psykosociala arbetsmiljön

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022) betonar att ledarskap har en direkt påverkan på medarbetarens hälsa, arbetstillfredsställelse, sjukfrånvaro och det allmänna välbefinnandet. Ledarskap bygger på förtroendefulla relationer och är en väldigt central roll i ledarskapet. Detta innebär att hbtq personers upplevda arbetsmiljö och välbefinnande speglas av hur ledarskapet hanterar relationer mellan medarbetare, vilka strategier som används vid ledarskapet samt vilka förutsättningar chefen skapar för ett bra socialt klimat på arbetsplatsen. Psykosociala risker kopplade till ledarskapet kan handla om bristande kommunikation vid förändringar vilket kan skapa osäkerhet och oro bland medarbetarna. Även ledarens bristande engagemang i de beslut tas och som påverkar arbetsgruppen kan leda till känslor av medarbetarna inte blir lyssnad på. Slutligen kan bristande allmänt stöd från chef medföra att medarbetare känner sig ensamma och upplever att de saknar olika nödvändiga resurser för att kunna utföra sitt arbete effektivt och på ett korrekt sätt (Nielsen et al., 2018, s. 14–15)

Stöd, särskilt från närmaste chefer kan vara avgörande för hbtq personers välmående för att hen ska vilja vara öppen med sin identitet på arbetsplatsen. Chefer som aktivt hanterar och diskuterar frågor om mångfald och vidtar direkt åtgärder mot negativa attityder bidrar till en accepterande och bättre psykosocial arbetsmiljö. Brist på stöd och tystnad från chefer leder till en sämre arbetsmiljö och med en ökad rädsla för trakasserier. Forskning visar också att chefernas personliga bakgrund gällande sina egna normer påverkar chefernas benägenhet att stödja en inkluderande arbetsplats (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022, s.27).

Faktorer som utgör både risk-och friskfaktorer för hbtq personer och som ledaren behöver ha kunskap om är enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022, s. 76–83):

- 1) *Social fientlig arbetsmiljö* som innebär att hbtq personer jobbar i arbetsmiljöer som kan upplevas obehagliga eller obekväma på grund av hbtq fientliga beteenden i arbetsgruppen. Sådana arbetsmiljöer kan exempelvis präglas av stereotypa uppfattningar, diskriminering, trakasserier eller mobbning. En fientlig arbetsmiljö innebär också att hbtq personer ständigt oroar sig för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier eller mobbning på grund av sin sexuella läggning eller könsidentitet.
- 2) *Stereotypa uppfattningar*, vilket innebär att hbtq personer kan känna sig "hopbuntade" på

arbetsplatsen tillsammans med andra av samma läggning. Lesbiska kvinnor kan exempelvis "pressas" av arbetsgruppen att vara mer maskulina medan homosexuella män ofta kan stämplas som feminina. Detta kan leda till att hbtq personer känner sig tvingade att bete sig på ett sätt som inte överensstämmer med deras identitet. Forskning indikerar på att hbtq personer ofta anpassar sitt agerande enligt dessa stereotypa uppfattningar och normer från kollegor för att passa in. Detta för att undvika diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Stereotypa uppfattningar kan även resultera i ett oönskat fokus på hbtq personers privatliv. Detta i sin tur leder till att det påverkar hbtq personers professionella relationer men även deras prestationer i arbetet. 3) *Heteronormativt klimat* å sin sida innebär att hbtq frågor osynliggörs på arbetsplatsen. Detta leder till ett negativt psykosocialt arbetsklimat för hbtq personer. Detta kommer i uttryck genom att hbtq personer ofta kan undvika att berätta om sitt privatliv eftersom de känner sig obekväma på arbetsplatsen. Hbtq personer kan också känna sig tvingade att "komma ut" på arbetsplatsen och de kan också ofta uppleva en rädsla för att bli negativt dömda av kollegor. Heteronormativa antaganden kan dessutom leda till att hbtq personers familjeförhållanden och livet i stort osynliggörs vilket bidrar till att hbtq personer känner sig exkluderade på arbetsplatsen. Slutligen beskriver Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022, s.76–80) 4) *Social exkludering från arbetsgemenskapen* vilket innebär att exempelvis homo- och bisexuella upplever en högre grad av social exkludering på arbetsplatsen än heterosexuella personer. En orsak till homo- och bisexuellas sociala exkludering kan bero på att samtalsämnen ofta handlar om ett heteronormativt familjeliv. Hbtq personer känner sig därför obekväma med att dela med sig av sitt liv. Kollegor kan också undvika att fråga om hbtq personers familjeliv. Detta ger upphov till en känsla att hbtq personer och deras relationer inte anses lika viktiga som sina kollegors heterosexuellas relationer. Social exkludering kan också innebära att kollegor undviker att prata om relationer på grund av hbtq personers identitet. När hbtq personer inte känner att de kan vara öppna om sin identitet kan det skapa en distans till deras kollegor. Denna distans kan påverka hbtq personers arbetsengagemang och arbetsprestation negativt (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022, s.76–80).

Arbetsgivaren är ålagd att undersöka och förebygga risker i arbetsmiljön. Detta innebär att arbetsgivaren aktivt och kontinuerligt motverka och hantera eventuell kränkande särbehandling på arbetsplatsen genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete. I svensk

lagstiftning (Arbetsmiljölagen, 1977:1160) syftar arbetsmiljölagen till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att skapa en god arbetsmiljö. Lagen gäller för alla verksamheter i Sverige där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivarens räkning. Ur ett ledarskapsperspektiv beskrivs det i arbetsmiljölagen att arbetsgivare och chefer har ett särskilt ansvar att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Arbetet inkluderar att systematiskt ansvar för att identifiera och åtgärda risker men även att främja en god arbetsmiljö. Chefer bör även, enligt arbetsmiljölagen, samarbeta med skyddsombud och medarbetare för att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön. Arbetsmiljölagen innebär att arbetsgivare bör bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete kontinuerligt och som ska dokumenteras samt följas upp tillsammans med arbetsgrupp (Arbetsmiljölagen, 1977:1160).

Chefer är ålagda att följa diskrimineringslagen (2008). Lagen förbjuder diskriminering baserat på sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck. Chefer får inte heller ge repressalier mot den person som rapporterar diskriminering.

Diskrimineringslagstiftningen kräver att arbetsgivare kartlägger, analyserar, åtgärdar och utvärderar arbetsmiljön så att alla anställda har lika rättigheter och möjligheter.

Arbetsplatsen behöver aktivt arbeta med åtgärder mot diskriminering som inkluderar både fysiska och psykiska arbetsförhållanden men även löner, anställningsvillkor och kompetensutveckling samt föräldraskap behöver arbetsgivaren arbeta aktivt med (Diskrimineringslagen, 2008). Enligt arbetsmiljöföreskriften om organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete är alla arbetsgivare ansvariga över att klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka arbetsmiljöförhållanden som kan leda till sådana handlingar. Chefer eller annan arbetsledande personal har alltså ett särskilt ansvar för att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling på alla arbetsplatser i Sverige (Arbetsmiljöverket, 2015).

2.6. Myndigheter och organisationer i Sverige

Arbetsmiljöverket arbetar på uppdrag av Sveriges regering och riksdag. Arbetsmiljöverket ska se till att arbetsmiljön uppfyller de krav som finns i arbetsmiljölagen. Alla medarbetare ska ha rätt till en bra och utvecklande arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket säkerställer därmed att arbetsmiljölagen följs genom föreskrifter, inspektioner och

informationsspridning (Arbetsmiljöverket, 2024). *Myndigheten för arbetsmiljökunskap* (MYNAK) är en svensk statlig myndighet som främjar ett friskt och hållbart arbetsliv. MYNAK samlar och sprider kunskap om arbetsmiljö och psykosociala aspekter. Detta görs genom rapporter, riktlinjer och verktyg. MYNAK erbjuder också webinarier och utbildningar för att stödja arbetsgivare och arbetstagare. MYNAK arbetar för att förbättra arbetsmiljön och främja hälsa på svenska arbetsplatser (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2025).

Folkhälsomyndigheten är en myndighet i Sverige som har ansvar för att främja en god och jämlik hälsa, förebygga sjukdomar och skador. Folkhälsomyndigheten fokuserar särskilt på de grupper i samhället som löper störst risk att drabbas av olika typer av ohälsa. Myndigheten arbetar även för att minska de klyftor som finns i samhället då det gäller hälsa samt skapa förutsättningar för en jämlik hälsa till hela Sveriges befolkning. Folkhälsomyndigheten tar också fram och sprider vetenskaplig kunskap och utvecklar olika metodstöd. Folkhälsomyndigheten följer också upp olika insatser för att främja hälsa (Folkhälsomyndigheten, 2023).

Jämställdhetsmyndigheten är en statlig myndighet i Sverige vars syfte är att främja jämställdhet i Sverige. Myndigheten inrättades 2018 och arbetar under Arbetsmarknadsdepartementet (Jämställdhetsmyndigheten, u.å.). Myndigheten fokuserar på jämställdhetsintegrering, våldsförebyggande arbete och samverkan (Jämställdhetsmyndigheten, u.å.). Ytterligare en myndighet i Sverige, relaterat till psykosocial arbetsmiljö, är *Myndigheten för ungdoms- och civilfrågor*, MUCF. MUCF arbetar för ett öppet och inkluderande Sverige med målet att det ska finnas goda villkor för unga och för civilsamhället. MUCF är också en av regeringens hbtq strategiska myndigheter. Detta innebär att MUCF främjar ungas lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck samt integrerar ett hbtq perspektiv i sitt arbete. Dessutom arbetar MUCF och många andra myndigheter aktivt med att integrera jämställdhetsperspektivet i alla Sveriges verksamheter. Målet är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv utifrån sina egna förutsättningar (MUCF, u.å.). Slutligen behöver även myndigheten SKR nämnas, dvs. Sveriges kommuner och regioner. SKR stödjer kommuner och regioner i deras arbete. Sveriges styre har tre nivåer: kommuner, regioner och staten. Kommunerna

ansvarar för skolor, äldreomsorg, räddningstjänst och stöd till personer med funktionshinder. Regionerna sköter sjukvården. SKR stödjer staten genom olika utredningar för att förbättra samverkan med bland annat Sveriges kommuner och kommunernas olika utmaningar. Organisationen SKR styrs av förtroendevalda och är en medlems- och arbetsgivarorganisation, inte en myndighet (SKR, 2021).

3 Syfte och frågeställning

Examensarbetet syftar till att identifiera och syntetisera tidigare forskning om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Målet är att utveckla en modell för ledare som kan användas i det dagliga arbetet för att skapa en inkluderande och respektfull psykosocial arbetsmiljö för hbtq personer. Modellen erbjuder ett systematiskt sätt för chefer att förebygga och hantera problem relaterade till den psykosociala arbetsmiljön. Men även säkerställa medarbetarnas lika rättigheter och möjligheter, oavsett sexuell identitet, könsuttryck eller könsidentitet. Examensarbetet riktar sig främst till chefer för att stärka deras ledarskap. I längden kommer hela arbetsgruppen att gynnas av ett medvetet inkluderande arbetssätt när det gäller hbtq personer.

Studiens frågeställning:

1. Vilka psykosociala faktorer påverkar hbtq personers arbetsmiljö?

Peters et al. (2020, s. 2122) betonar att frågeställningar bör inkludera population, koncept och kontext. Studien fokuserar på psykosocial arbetsmiljö (koncept) för hbtq personer (population) på arbetsplatsen (kontext) vilket är i linje med Peters et al. forskning.

4. Metod

Detta examensarbete har en kvalitativ ansats och använder en litteraturoversikt med scoping review- design. En scoping review tillåter att data som används i studien, tillåter att datamaterialet består av både vetenskapliga artiklar och grå litteratur, dvs granskade rapporter (Arksey & O'Malley, 2005, s. 21–23). En scoping review kan vara relevant när det saknas randomiserade studier eller när systematiska litteraturstudier är svåra att genomföra, enligt Peters et. al (2020, s. 2025).

En strategi för hur litteratur ska hittas behöver inte fastställas i förväg. Det är viktigt att ha en utförlig litteratursökning och även tydligt redogöra för vilka databaser som har använts, vilka sökord som använts samt antalet sökträffar. En omfattande litteratursökning kräver användning av flera olika databaser medan en begränsad undersökning har ett kortare tidsintervall och använder färre databaser (Folkhälsomyndigheten, 2017).

Denna kvalitativa studie kommer att undersöka hbtq personers psykosociala arbetsmiljö och genom detta kan en allmängiltig förståelse framträda på gruppnivå. De kvalitativa studieresultaten kommer att inte belysa hbtq personers upplevelser enskilt. Det är därmed viktigt att notera att hbtq personer inte kan ses som en homogen grupp eftersom individuella upplevelser alltid kan variera. Examensarbetet kommer att fokusera på hbtq personer på gruppnivå, vilket innebär att undersöka vilka normer, upplevelser och utmaningar som uppträder i relation till en god psykosocial arbetsmiljö för hbtq personer. Detta examensarbete analyserar rapporter och vetenskapliga artiklar där frågeställningarna styr kunskapssökandet.

Studien har en induktiv ansats, vilket enligt Braun och Clarke (2008, s.77–90) innebär att forskaren låter teman och mönster framträda direkt från data utan att passa in dem i förutbestämda teoretiska ramar. Detta tillvägagångssätt gör det möjligt att identifiera insikter och förståelser som kanske inte hade varit uppenbara med en mer strukturerad metod.

Biblioteket kan även hjälpa till med litteratursökningar inför en scoping review, för att ge en överblick över forskningen och urskilja centrala teman (Uppsala universitet, 2024). Datainsamling och analys kan ske parallellt, vilket innebär att nya eller oväntade fynd kan leda till att frågeställningen utvecklas under arbetets gång (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179).

4.1 Scoping review

En scoping review (möjlig svensk översättning: översiktsgranskning) är en metod för att systematiskt identifiera och syntetisera befintlig litteratur om ett specifikt ämne. Den utförs främst för att kartlägga litteraturens karaktär, omfattning och räckvidd. Syftet är

att försöka fastställa eventuella kunskapsluckor i litteraturen om det valda ämnet (Munn, et al., 2018). Forsberg och Wengström (2022, s. 169–179) framför å sin sida, att scoping review inte nödvändigtvis söker efter svar på en specifik forskningsfråga utan ger en översikt av aktuell forskning inom det valda området som valts. Författarna menar att scoping review även är flexibel eftersom metoden tillåter forskaren att inkludera en bred variation av forskning. Information kring det valda ämnet genererar en mer omfattande bild av det område som forskaren valt. Detta innebär att olika typer av källor kan inkluderas så som vetenskapliga artiklar och grå litteratur. Författarna Forsberg och Wahlström (2022, s. 169–179) betonar att denna metod utvidgar perspektivet och kunskapsbasen i jämförelse med traditionella metaanalyser (systematisk granskning). Författarna påpekar även att forskaren, genom att använda denna metod, kan fokusera på specifika frågeställningar förutsatt att syftet är tydligt definierat. Arbetsprocessen vid en översiktsstudie behöver därför inte vara linjär. Trots att metoden ger stor frihet, är det viktigt att presentera och följa en klar och tydlig arbetsordning. Varje steg ska dokumenteras noggrant. Eventuella avvikelser från arbetsordningen ska antecknas (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179). Forskaren behöver också vara transparent i sin forskning. Detta innebär att det ska tydligt framgå hur material har samlats in, bearbetats och tolkats så att läsaren kan bedöma resultaten (Dahlstedt & Gruber, 2020, s. 11–15). Till skillnad från en systematisk översikt värderas inte studiernas kvalitet i en scoping review (Arksey & O'Malley, 2005, s. 22–25).

4.2 Metodologiskt ramverk för scoping review

Översiktsstudien följer det metodologiska ramverket utvecklat av Arksey och O'Malley (2005). Det finns ingen standardiserad metod för genomförande av en scoping review. Emellertid har Arksey och O'Malley (2005) utarbetat en modell för scoping review och som detta examensarbete kommer att tillämpa. Modellen för en scoping review innefattar följande steg:

Steg 1: Identifiera forskningsfråga

Steg 2: Identifiera relevanta studier

Steg 3: Urval av studier

Steg 4: Kartläggning av data

Steg 5: Sammanställa, sammanfatta och rapportera resultat

Arksey och O'Malley föreslår också ett frivilligt sjätte steg som innebär en konsultation med en forskare eller experter om opublicerad forskning men detta kommer inte att tillämpas i examensarbetet (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179). Arksey och O'Malleys ramverk för scoping reviews kommer att användas som grund för detta examensarbete.

Nedan i figur 1 illustreras Arksey och O'Malleys olika steg i en scoping review.



Figur 1. Scoping review – steg för steg, illustration

Processen för en scoping review är inte linjär, utan snarare iterativ, vilket kräver att forskarna arbetar reflektivt med varje steg och, vid behov, upprepar stegen för att säkerställa att litteraturen täcks på ett heltäckande sätt. Det är ganska sannolikt att forskaren kommer att behöva omdefiniera söktermer och genomföra mer specifika sökningar i litteraturen. Därför behöver forskaren undvika att sätta alltför strikta begränsningar för söktermer och identifiering av relevanta studier (Arksey & O'Malley, 2005, s. 20–25).

4.2.1 Identifiera forskningsfrågan

En scoping review undersöker ett specifikt problemområde genom en bred forskningsfråga (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179). Det är rekommenderat att forskaren inledningsvis tillämpar en omfattande strategi för att skapa en övergripande förståelse av forskningsområdet (Arksey & O'Malley, 2005, s. 20–25). Som forskningsområde är hbtq ett relativt nytt forskningsområde och har på senare tid fått mer uppmärksamhet och utrymme än tidigare. Forskning om hbtq personers

psykosociala arbetsmiljö och psykiska välbefinnande växer och får alltmer uppmärksamhet globalt. Forskning presenteras världen över i snabb takt. Därför anser skribenten att det är nödvändigt att undersöka forskningsområdet globalt. Detta ger skribenten en stor möjlighet att kunna ta del av den senaste forskningen för att kunna forska i den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer.

Syftet, som är beskrivet tidigare i examensarbetet, är att presentera en översikt av forskning om hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar och upplevs av hbtq personer på gruppnivå. Det är därför av stor betydelse att identifiera de faktorer som påverkar de psykosociala arbetsförhållandena. Detta för att på bästa sätt stödja chefer som har ett ansvar för den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen.

En översiktsstudie börjar med att identifiera forskningsfrågan som styr sökstrategin (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179). En utforskande forskningsfråga är bäst som har fokus på population, intervention eller resultat. Forskningsfrågan kan justeras efter datamängden. Inkluderingskriterier bör matcha frågeställningarna och titeln. Peters et al. (2020, s. 2021–2022) betonar vikten av att beakta population, koncept och kontext i frågeställningen. I denna studie är populationen hbtq personer, konceptet psykosocial arbetsmiljö, och kontexten arbetsplatsen. Syftet med interventionen i examensarbetet är att identifiera förbättringsområden inom det psykosociala området för hbtq personer.

4.2.2 Identifiera relevanta studier

Arksey och O'Malley (2005, s. 23–24) beskriver att det andra steget i en scoping review handlar om att identifiera relevanta studier. Litteratursökningen vid en scoping review motsvarar den vid systematiska litteraturstudier eftersom den följer samma steg. Materialet kan exempelvis sökas i elektroniska databaser, referenslistor, tidskrifter eller i nätverk (Forsberg & Wengström, 2022, s. 169–179). Peters et al. (2020, s. 2123) betonar att när forskningsprocessen inleds utvecklas sökstrategin och i detta skede utreds termer och nyckelord för databassökningen. Arksey och O'Malley (2005, s. 23–24) beskriver att inledningsvis görs en begränsad sökning i relevanta databaser för området. Sökningen följs av en analys av nyckelord och indextermer som används för artiklarna. Val av databaser, språk och datum är viktiga parametrar som begränsar sökningen. Breda kriterier, oftast utan kvalitetsbedömning, är att föredra, detta eftersom syftet med en

översiktsstudie är att täcka in ett brett område. Att använda minst tre databaser rekommenderas. I en scoping review kan forskaren också använda en bredare sökmotor såsom Google Scholar som ett komplement (Folkhälsomyndigheten, 2017).

I detta examensarbete genomfördes först en begränsad sökning i relevanta databaser, följt av analys av titlar, abstrakter, text och indextermer. I bilaga 1 presenteras sökvägarna utförligt till detta examensarbete i form av en tabell. Därefter analyseras artiklarna och deras abstrakt. Text granskas samt ord och indextermer. Den andra sökningen bygger på nyckelord och indextermer från den första sökningen. Referenslistorna för alla identifierade artiklar och rapporter granskas sedan.

Datainsamling och urval av artiklar illustreras i ett Prisma-flödesschema och som beskriver processen för litteratursökning (Peters et al. 2020, s. 2124). Först utreddes möjliga sökord och sökfraser genom en s.k. "testsökning". Forskningsfrågan hjälpte till att identifiera sökord vilket underlättade sökstrategier. Forsberg och Wengström (2022, s. 169–179) beskriver även att ett PRISMA-flödesschema används för att beskriva sökprocessen och urvalet av forskning. PRISMA flödesschemat visar vilka beslut som togs under processen, resultat från databassökningar, artiklar från tidskrifter och referenslistor samt identifiering av dubletter. Processen är därmed anpassad till scoping review-metoden.

Tidsbegränsning som användes i sökningen av data är från årsintervallen 2021 – 2025. Detta för att säkerställa att den senaste forskningen tas med. En geografisk begränsning är inte gjord i sökningen. Skribenten ansåg att psykosocial arbetsmiljö förekommer globalt. Skribenten är medveten om att kulturella skillnader existerar både mellan och inom länder världen över. Emellertid kommer dessa kulturella skillnader samt olika länders lagar inte att utgöra uppsatsens huvudsakliga fokusområde.

En bred databassökning i EBSCO Cinahl genomfördes i mars 2025 för att identifiera nyckelord förekommenade i artiklar som är relevanta för detta examensarbete. Nya termer och anteckningar gjordes under den övergripande sökningen med sökord som ses på följande sida i figur 2.

Sökord och sökkommandon	Sökträffar EBSCO Cinahl	Nya termer och anteckningar
Lgbtq OR lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority	34 110	
Lgbtq AND sexual minorities AND work environment	28	Psychosocial, work environment
Lgbtq AND sexual minorities AND psychosocial	1556	Stigma, minority stress, resilience
Lgbtq AND sexual minorities AND psychosocial work environment	17	Gender, minority model
Lgbtqi AND psychosocial NOT Organizational work environment	2652	
Lgbtqi AND psychosocial factors AND psychosocial culture	185	Factor structure
Lgbtqi AND stress AND work environment	11	Stressors

Figur 2. Tabellpresentation av den inledande sökningen i scoping review-studien i EBSCO Cinahl.

Litteratursökningen genomfördes därefter i fyra omgångar mellan mars och april 2025. Databaserna EBSCOhost CINAHL, PubMed och EBSCO socINDEX CINAHL användes för att hitta relevant data. Google Scholar kompletterade dessa sökningar. En manuell internetsökning baserades på referenslistor från tidigare studier och inkluderade artiklar. Bilaga 1 beskriver detaljerat sökvägar och sökord under dessa fyra sökomgångar i de tre databaserna som valts för examensarbetet.

Skribenten kontaktade NOVIA biblioteksservice i mars 2025 för att få tips och idéer om sökord. För population användes följande sökord: *Lgbtq, lesbian, gay, homosexual, bisexual, transgender, homosexual, queer, sexual minority*. Sökorden för interventionen

var följande: *environment, psychosocial, psychosocial culture, work environment, employee*. Andra nyckelord i sökningen bestod av effekterna av interventionen: *stigma, microaggression, minority stress, hypervigilance, leadership* Sökord och sökfraser kombinerades med booleska operatörer som AND och OR. För flera ord användes frisökning med citationstecken för att hålla ihop begreppen, exempelvis “psychosocial work environment” (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, SBU, 2024).

Som tidigare nämnts är det i enlighet med Peters et al. (2020, s. 2122–2123) viktigt att beakta population, koncept och kontext i frågorna utifrån examensarbetets syfte och frågeställningar. I examensarbetet beaktats nyckelord och urval av litteratur. Detta illustreras nedan i figur 3. I detta examensarbete är populationen hbtq personer, konceptet psykosocial arbetsmiljö, och kontexten arbetsplatsen. Interventionen syftar till att identifiera förbättringsområden då det gäller psykosociala faktorer för hbtq personer.

Koncept	Population och kontext	Söktermer
Psykosocial arbetsmiljö	Hbtq, arbetsplats	Lgbtq * OR lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority: minorities, environment, psychosocial, psychosocial culture
Psykosociala faktorer som identifieras	Hbtq, arbetsplats, psykosocial hälsa	Lgbtq OR *lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority: minorities, AND; Psychosocial work environment, psychosocial work culture, psychosocial factor, AND employee OR personnel OR worker) AND stigma * OR: microaggression, minority stress or hypervigilance

Figur 3. Nyckelord, koncept, population och kontext.

I examensarbetet har databaser använts för sökandet av de vetenskapliga artiklarna: EBSCOhost Cinahl, PubMed och EBSCO SocINDEX men även grå litteratur såsom rapporter och riktlinjer från myndigheter och organisationer så som från Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsmyndigheten. Även sökmotorn Google Scholar används, vilket är Googles

sökmotor för vetenskapliga och akademiska webbkällor. Google Scholar användas eftersom det är en sökmotor som täcker ett brett område av vetenskapliga publikationer, expertgranskade tidskrifter, uppsatser, böcker och artiklar från universitet. Google Scholar använder sig av fritextsökning och söker i hela artiklarna och inte bara i titel och abstrakt. Google Scholar möjliggör att hitta relevant information som kanske inte är direkt synlig i de mer traditionella databaserna (Karolinska institutet, 2024).

4.2.3 Urval och kartläggning av data

Arksey och O'Malley (2005, s. 25–27) beskriver att forskarens nästa steg är att läsa artikelsammanfattningarna och tillämpa inklusions- och exklusionskriterierna för samtliga referenser. Om en studies relevans är oklar utifrån sammanfattningen, läser forskaren hela artikeln för att besluta om den ska inkluderas i granskningen eller inte. Genomgången av den funna intressanta litteraturen bearbetades enligt en cirkulär process som beskrivs nedan i figur 4.



Figur 4. Urvalsprocess

Frågeställningarna styr kriterierna för inkludering och exkludering. Detta är viktigt för att hålla en bestämd linje när olika beslut tas om vilka källor som ska ingå i studien (Arksey & O'Malley, 2005, s. 24–25). Till skillnad från en systematisk litteraturstudie, där kriterier

bestäms i förväg, sätts kriterierna i en scoping review under studiens gång. Under urvalsprocessen genomfördes nya sökningar och de hittade artiklarna granskades noggrannare utifrån deras abstrakt. Insamlingen av tidigare litteratur utvecklas och dokumenteras kontinuerligt under hela examensarbetets gång. Om ändringar i arbetsordningen förekommer ska det i så fall framgå som en del av metoden (Forsberg & Wengström, 2022, s. 172–174). Sökningen efter material pågick under mars 2025.

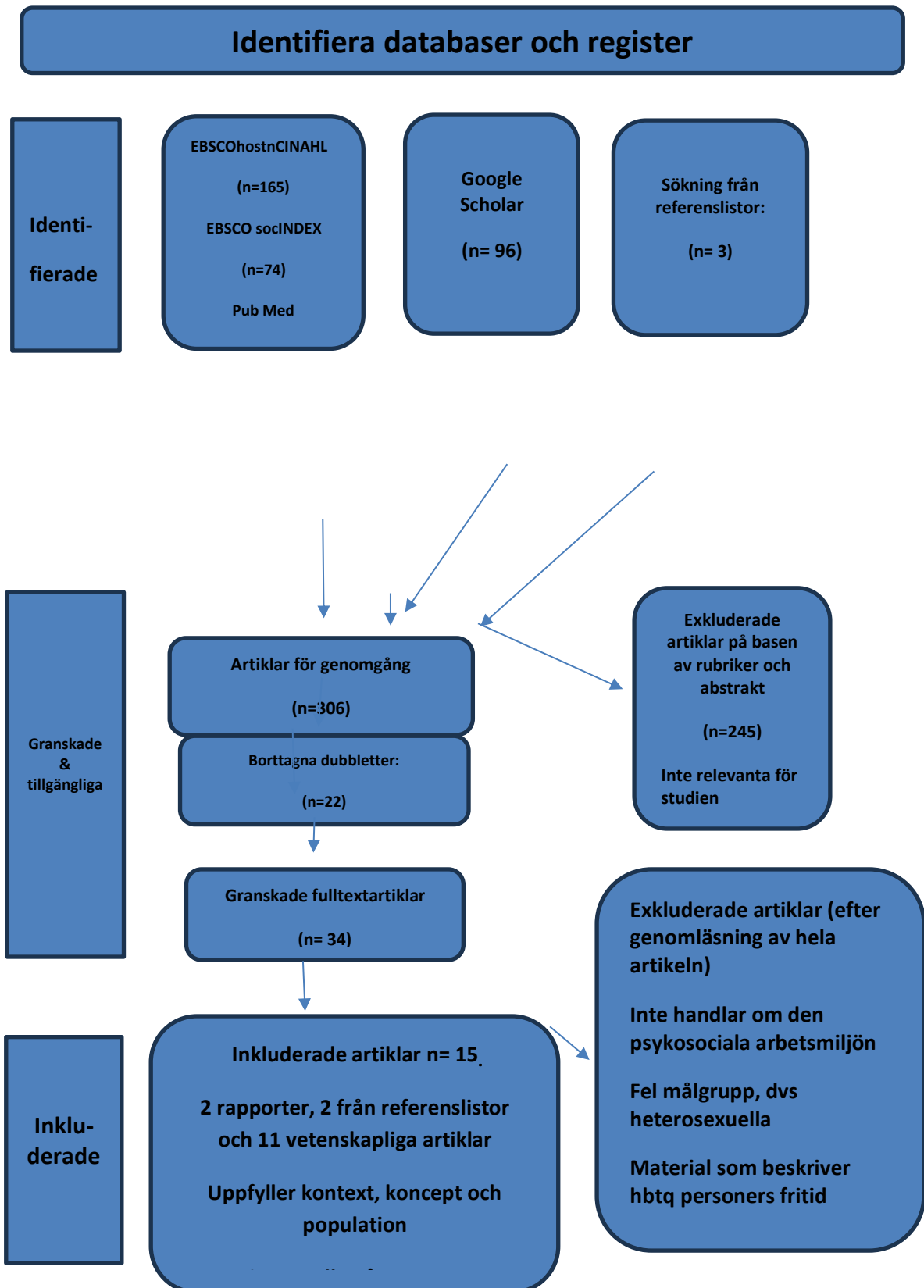
En avgränsning av urvalet av forskning har gjorts av författaren, där vetenskapliga artiklar och grå litteratur är publicerade från 2021 – 2025. Skribenten ville ta del av den senaste forskningen inom det valda området. För vetenskapliga artiklar valdes det engelska språket samt för artiklar och tidskrifter som enbart berörde forskningsområdet psykosocial arbetsmiljö. Språkbegränsningen utesluter därmed även potentiellt relevant material som publicerats på andra språk. Däremot gjorde skribenten sökning på det svenska språket då det gäller myndigheter i Sverige. Artiklar som behandlar hbtq oberoende av arbetsplats tas med eftersom det är relevant för studiens population, dvs. hbtq.

Det är viktigt att sortera litteraturen efter inklusions- och exklusionskriterier vilket innebar att skribenten valde vilka kriterier som skulle tas med i examensarbetet. Denna scoping review täcker forskning, rapporter och artiklar om den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer i arbetslivet (Arksey och O'Malley, 2005, s. 23–25). I figur 4 på följande sida visas de kriterier som användes vid litteratursökningen, nämligen inklusions- och exklusionskriterierna för detta examensarbete enligt population, koncept och kontext (Peters et al., 2020, s.2122–2123).

Inklusionskriterier	Exklusionskriterier
Hbtq	Heterosexualitet
Psykosocial arbetsmiljö	Organisatoriska arbetsmiljön
Vetenskapliga artiklar publicerade på engelska	Vetenskapliga artiklar publicerade på andra språk än engelska
Artiklar som beskriver arbete	Artiklar som beskriver fritid
Rapporter, myndighetsrekommendationer och artiklar som berör hbtq och psykosocial arbetsmiljö	Rapporter, myndighetsrekommendationer och artiklar som inte berör hbtq och psykosocial arbetsmiljö
Material som berör forskningsfrågan: hbtq, psykosocial arbetsmiljö	Material som inte berör forskningsfrågan.

Figur 4. Inklusions- och exklusionskriterier

Litteraturprocessen mynnade i totalt i 306 identifierade artiklar enligt exklusions- och inklusionskriterierna. Arksey och O'Malley (2005, s. 25–27) betonar att urvalet av artiklar görs genom att först läsa artiklar och abstrakt. Skribenten gjorde i enlighet med Arkseys och O'Malleys modell Artikelurvalet illustreras noggrannare i Prismaflödet på följande sida i figur 6.



Figur 6. Prisma flödesschema

Prisma flödet i figur 6 illustrerar urvalsprocessen som ledde till att 11 vetenskapliga artiklar, 2 rapporter och 2 vetenskapliga rapporter från referenslistor identifierades och som inkluderades i examensarbetet, vilket redovisas i tabellform i bilaga 2, 3 och 4.

Från första sökomgången identifierades 166 vetenskapliga artiklar och 96 träffar på Google Scholar. Referenslistorna gav ytterligare 3 nya träffar. 250 artiklar exkluderades på basen av abstrakt och rubriker som inte berörde forskningsfrågan, 22 dubletter exkluderades och därmed inkluderades 49 artiklar med tillgång till abstrakt. Dessa 34 artiklar lästes och de artiklar som exkluderades uppnådde inte de inklusionskriterier som är satta för examensarbetet. Inkluderade artiklar och rapporter är därmed 15 totalt.

De 11 vetenskapliga artiklarna som uppfyllde inklusionskriterierna redovisas i tabell 2. I tabell 3 redovisas de två rapporter som skribenten tog med och i tabell 4 redovisas de artiklar som valdes ut utifrån genomgången av referenslistorna och som uppfyllde inklusionskriterierna.

4.2.4 Sammanställning av data

Data analyseras och resultatet representeras med hjälp av en tematisk analys. En tematisk analys identifierar, analyserar och rapporterar mönster, dvs. teman inom data. En tematisk analys syftar till att förstå de underliggande betydelserna och kontexten och är inte enbart en sammanfattning. Tillvägagångssättet i en tematisk analys involverar flera steg: att bekanta sig med data, generera initiala koder, söka efter teman, granska teman, definiera och namnge teman och slutligen skriva examensarbetet. Det är en detaljerad och iterativ process, dvs en detaljerad process utan inbördes ordning. Tematisk analys används ofta inom kvalitativ forskning för att få en djupare förståelse av exempelvis deltagarnas erfarenheter, perspektiv och berättelser. Genom att gå djupare in i det insamlade materialet hjälper det skribenten att förstå de underliggande mönstren och betydelserna i materialet (Mind the Graph, 2023).

För att sammanställa data följde skribenten flera steg. Först identifierades källor genom systematiska litteratursökningar i relevanta databaser. Därefter granskades de identifierade källorna och de mest relevanta studierna valdes ut baserat på inklusions- och exklusionskriterier. Data från de utvalda studierna sammanställdes sedan i tabeller

och ett prismaflödesschema för att ge en översikt över forskningsbevisen. Viktiga data inkluderade publicerings år, författare eller myndighet, ursprung, databas och metod samt syfte och resultat (Peters et al., 2020, s. 2021–2024). För att få fram en omfattande och tydlig översikt över litteraturens variation så rekommenderas det att data presenteras och analyseras tematiskt och gärna tillsammans med en kvantitativ analys av studiernas omfattning och karaktär. Denna information bör framställas med hjälp av olika tabeller och diagram.

I enlighet med Arksey och O'Malley (2005, s. 27–28) och Levac et al. (2010) kommer sammanfattningen att beskriva följande egenskaper hos de inkluderade artiklarna:

- Totala antalet inkluderade studier och rapporter
- Publicerings år
- Författare eller myndighet
- Ursprung, databas och metod
- Syfte och resultat.

I bilagorna 2, 3 och 4 illustreras ovanstående i en tabell.

I nästa kapitel i examensarbetet kommer att fokusera på den tematiska analysen med en induktiv ansats. Detta kommer att göras utifrån Peters et al. (2020, s.2125–2126) koncept, population och kontext vilket ger en djupare förståelse för de identifierade teman och deras relevans för forskningsfrågorna.

4.3 Tematisk analys

Tematisk analys är en kvalitativ forskningsmetod som används för att identifiera, analysera och rapportera mönster eller teman inom data (Mind the Graph blog, u.å.). Denna metod är särskilt användbar när forskaren vill få en djupare förståelse för komplexa fenomen eller få en förståelse för subjektiva upplevelser. Exempelvis om forskaren önskar få en djupare förståelse för patienters erfarenheter av sjukvård eller elevers upplevelser av utbildning.

Bryman (2021, s. 702–704) beskriver tematisk analys som en metod på följande sätt: för att systematiskt identifiera, analysera och rapportera mönster inom data är tematisk analys användbar i kvalitativ forskning och för att förstå komplexa fenomen. Forskaren börjar med att läsa igenom allt material noggrant för att få en övergripande förståelse. Därefter genereras initiala koder genom att bryta ner data i mindre delar och ge varje del en etikett som representerar en specifik aspekt av det studerade fenomenet. Dessa koder grupperas sedan för att identifiera övergripande teman. Teman granskas och förfinas för att säkerställa tydlighet och relevans. Slutligen definieras och namnges teman och resultaten presenteras strukturerat. Resultaten får gärna presenteras exempelvis i tabeller eller diagram. Författaren förklarar att forskaren inte kan förutse vilka teman som kommer att identifieras. Författaren påpekar också att de identifierade teman kommer att reflektera forskarens medvetenhet om återkommande idéer och data (Bryman, 2021, s. 704–705).

Bryman (2021, s. 705) betonar vikten av att forskaren vid genomförandet av en tematisk analys noggrant försöker se förekomster av repetitioner i materialet. Detta innebär att repetitioner inom det valda materialet visar på att specifika teman framträder upprepade gånger. Författaren beskriver att repetitioner är en av de mest vanligaste metoderna för att identifiera olika teman i materialet. Teman kan alltså utgöras av ämnen som återkommer regelbundet. Författaren påpekar dock att förekomsten av olika begrepp som repeteras i datamaterialet inte ensamt räcker för att något ska kvalificeras som ett tema. Bryman understryker att sådana repetitioner måste vara av relevanta för studiens fokusområde men även för studiens forskningsfrågor.

Bryman (2021, s. 705) framhåller att forskaren behöver vara noggrann med att identifiera likheter och skillnader i det material som analyseras. Detta innebär att vid granskning av olika vetenskapliga artiklar kan exempelvis informanterna i dessa artiklar diskutera samma forskningsfråga men ur två olika perspektiv. Detta leder till att temat kan vara identiskt men de beskrivningar som informanterna beskriver kan variera beroende på deras egna synsätt.

4.3.1 Metodologiskt ramverk för tematisk analys

Nedan beskrivs de principer som Bryman (2021, s. 707–708) framhåller vid tematisk analys. Författaren beskriver att en tematisk analys är en målstyrd urvalsmetod där teman ska skapas. Författaren av detta examensarbete använde Brymans metod för genomförande av en tematisk analys i enligt författarens rekommendationer. Bryman föreslår följande steg:

Steg 1: Läs igenom åtminstone valda delar av material som ska analyseras.

Steg 2: Påbörja kodningen av materialet.

Steg 3: Utveckla en mängd olika koder till övergripande teman.

Steg 4: Utvärdera dessa koder och identifiera övergripande teman av högre ordning.

Steg 5: Undersök möjliga samband mellan begrepp och hur begreppen varierar beroende på fallens egenskaper.

Steg 6: Sammanfatta insikterna från föregående steg för att skapa en berättelse om data.



Figur 7: Arbetsgång av tematisk analys.

4.3.2 Läsning av material

I det första steget i tematisk analys är det viktigt att forskaren bekantar sig med materialet som ska analyseras. Forskaren kan, enligt Bryman, (2021, s. 707) läsa hela eller delar av materialet.

I det första steget av den tematiska analysen läste skribenten noggrant igenom det utvalda och insamlade materialet för att få en övergripande förståelse av innehållet. Detta inkluderade både vetenskapliga artiklar och grå litteratur i form av rapporter från svenska myndigheter. Genom att läsa igenom materialet kunde skribenten identifiera viktiga begrepp och teman som var relevanta för skribentens examensarbete om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Under genomläsningen markerades särskilt de avsnitt

som berörde diskriminering, trakasserier, inkludering, stöd, psykisk hälsa och ledarskap. Anteckningar gjordes i marginalen för att minnas vilka delar av texten som var särskilt viktiga och relevanta för analysen. Att läsa igenom materialet hjälpte skribenten att få en helhetsbild av materialet. Men även att kunna identifiera de centrala teman som skulle ligga till grund för den fortsatta tematiska analysen. Exempelvis, i en av de granskade artiklarna av Oliveira et al. (2024), identifierade skribenten att hbtq medarbetare ofta upplever diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen vilket påverkar deras psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse negativt. Denna information var viktig för skribenten för att förstå de utmaningar som hbtq personer möter i arbetslivet samt hur dessa utmaningar påverkar deras psykosociala arbetsmiljö. Genom att noggrant läsa igenom materialet kunde skribenten också identifiera återkommande mönster och teman som blev viktiga i den fortsatta analysen. Detta första steg lade grunden för att kunna genomföra en djupare och mer strukturerad analys av materialet i de följande stegen i den tematiska analysen.

4.3.3 Starta kodningen av materialet

I detta steg beskriver Bryman (2021, s. 707) att forskaren utvecklar egna tankar om data. Bryman förklarar att kodningen som utförs vid detta steg sannolikt kommer att vara öppen kodning eller initial kodning och kan leda till en snabb ökning av antalet koder. Detta innebär att forskarens mål är att hitta olika teman och kategorier utan att ha förutbestämda koder. Detta kan leda till att många koder skapas för snabbt eftersom forskaren identifierar många olika delar av data.

I det andra steget av den tematiska analysen påbörjades kodningen av materialet. Detta innebar att skribenten systematiskt gick igenom det insamlade materialet och identifierade specifika segment som var relevanta för forskningen. Överstrykningspenna för att markera viktiga meningar och stycken i de vetenskapliga artiklarna och rapporterna som samlats in. Dessa segment representerade olika aspekter av hbtq personers psykosociala arbetsmiljö, såsom diskriminering, stöd från ledningen, arbetsplatsens kultur och psykisk hälsa. Skribenten var noggrann med att inte för snabbt dra slutsatser för teman även fast många teman framträdde i materialet

För att organisera kodningen användes en kodningsmanual som listar de olika koderna och deras definitioner. Ett kodningsschema finns i bilaga 5. De inkluderade koderna är följande:

- *Diskriminering*: Detta segment behandlar erfarenheter av diskriminering på arbetsplatsen.
- *Stöd*: Detta segment beskriver olika typer av stöd som hbtq anställda får från sina kollegor och chefer.
- *Psykisk hälsa*: Detta segment analyserar hur arbetsmiljön påverkar hbtq personers psykiska hälsa.
- *Inkludering*: Detta segment presenterar åtgärder och strategier för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.

Genom en systematisk genomgång av materialet och tilldelning av koder till relevanta segment blev det möjligt att identifiera mönster och teman inom data.

Kodningsprocessen bidrog till att strukturera och organisera informationen som möjliggjorde att en analys och en förståelse av de underliggande betydelseerna i kontexten i själva materialet. Ett exempel på kodningen från en granskad artikel är följande: I artikeln av Oliveira et al. (2024) identifierades flera segment som beskrev hur hbtq anställda upplever diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Dessa segment kodades som "Diskriminering". I samma artikel fanns även segment som beskrev hur stöd från kollegor och chefer kan förbättra hbtq anställdas välbefinnande. Dessa segment kodades som "Stöd". Genom noggrann kodning av materialet skapades en grund för de övergripande teman i de följande stegen av den tematiska analysen

4.3.4 Utveckla och bedöm koder

I steg 3 och 4 bör forskaren fokusera på att minska antalet koder och identifiera gemensamma teman. Det är lämpligt att forskaren skriftligt sammanfattar innebörden av koderna eller temana i memon. Under detta skede namnger forskaren koder eller teman. Enligt Bryman (2021, s. 707), i steg 4, innebär det för vissa forskare att koder redan här flyttas upp till en högre nivå i kodning, medan andra forskare letar efter ytterligare dimensioner eller delteman i det kodade materialet.

I det tredje och fjärde steget av den tematiska analysen utvecklade skribenten de koder som identifierades i steg 2 till övergripande teman och utvärderade dessa för att identifiera teman av högre ordning. Efter att ha kodifierat materialet i steg 2 påbörjade skribenten att gruppera dessa koder för att identifiera större mönster och teman som framträdde i materialet. För att illustrera detta steg analyserades exempelvis artikeln av Kirby et al. (2004), som undersöker hur autenticitet och trygghet på arbetsplatsen påverkar hbtq anställdas psykosociala arbetsmiljö. I denna artikel identifierade skribenten koder som var relevanta för analysen, såsom "autenticitet", "trygghet", "Inkludering", "diskriminering", och "psykisk hälsa". Exempel på kodning och utveckling utifrån Kirby et al. (2004): Autenticitet och Trygghet: Koder som "autenticitet" och trygghet" grupperas under ett övergripande tema som skribenten namngav "Autenticitet och Trygghet". Detta tema beskriver hur hbtq anställda upplever att kunna vara sig själva på arbetsplatsen och hur detta påverkar övergripande tema som skribenten namngav "Autenticitet och Trygghet". Detta tema beskriver hur hbtq anställda upplever att kunna vara sig själva på arbetsplatsen och hur detta påverkar deras känsla av trygghet och välbefinnande. Koder som "Inkludering" och Stöd" grupperades under temat "Inkludering och Stöd". Detta tema belyser vikten av en inkluderande arbetsmiljö och det stöd som hbtq anställda får från sina kollegor och chefer. "Diskriminering och Psykisk Hälsa": Koder som "diskriminering" och "psykisk hälsa" grupperades under temat "Diskriminering och Psykisk hälsa". Detta tema fokuserar på de negativa effekterna av diskriminering på hbtq anställdas psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse. Genom att gruppera koderna på detta sätt kunde skribenten identifiera de övergripande teman som var mest relevanta för examensarbetets forskning. Dessa teman hjälpte skribenten att strukturera och organisera informationen på ett sätt som gjorde det möjligt att analysera och förstå de underliggande betydelseerna och kontexten i materialet.

1. *Autenticitet och Trygghet*: Detta tema beskriver hur hbtq anställda upplever att kunna vara sig själva på arbetsplatsen och hur detta påverkar deras känsla av trygghet och välbefinnande.

2. *Inkludering och Stöd*: Detta tema belyser vikten av en inkluderande arbetsmiljö och det stöd som hbtq anställda får från sina kollegor och chefer.

3. *Diskriminering och Psykisk Hälsa*: Detta tema fokuserar på de negativa effekterna av diskriminering på hbtq anställdas psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse.

Genom att utveckla och utvärdera dessa teman kunde skribenten skapa en tydlig och strukturerad analys av materialet, vilket lade grunden för de följande stegen i den tematiska analysen.

4.3.5 Undersök samband

Under detta steg kan forskaren bedöma om begreppen i det analyserade materialet är relaterade till varandra (Bryman, 2021, s. 707). I det femte steget av tematiska analysen analyserades sambandet mellan begrepp skribenten identifierat. Detta innebar att se teman och begrepp från tidigare steg hur de relaterar till varandra eller påverkas av olika faktorer. Exempel på samband mellan begreppen fann skribenten: *Diskriminering och Psykisk hälsa*: Diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen påverkar hbtq personers psykiska hälsa negativt: högre nivåer av stress, ångest och depression. *Inkludering och Arbetstillfredsställelse*: Inkluderande arbetsmiljö där hbtq personer känner sig accepterade och respekterade ökar arbetstillfredsställelsen och välbefinnandet.

Ledarskap och Psykosocial arbetsmiljö: Det framkom under analysen att ledarskapets roll är avgörande för att skapa en stödjande och inkluderande psykosocial arbetsmiljö för hbtq anställda. Chefer som aktivt arbetar för att främja mångfald och inkludering samt erbjuder stöd och mentorskap till hbtq anställda, bidrar till att minska diskriminering och förbättra den psykiska hälsan hos dessa medarbetare. *Arbetsplatsens kultur*: Analysen visade att arbetsplatsens kultur har en betydande inverkan på hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Arbetsplatser med tydlig inkludering och stöd, där ledningen aktivt främjar en mångfald, visade bättre arbetsmiljö och högre arbetstillfredsställelse bland hbtq anställda. *Individuella faktorer*: Studien fann att individuella faktorer, såsom ålder, könsidentitet och tidigare erfarenheter av diskriminering, påverkar hur hbtq personer upplever sin arbetsmiljö. Yngre hbtq personer och transpersoner rapporterade högre nivåer av stress och psykisk ohälsa jämfört med äldre hbtq personer och ciskönade homosexuella.

Genom att analysera dessa samband och variationer blev det möjligt för skribenten att förstå hur olika faktorer påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö samt att identifiera centrala områden för förbättring och intervention.

4.3.6 Sammanfattning av tematisk analys

I det sjätte och sista steget behöver forskaren vara medveten om att de teman som framkommit i analysen inte är intressanta enbart i sig själva utan att det krävs en tydlig förklaring av varför dessa teman är betydelsefulla. Forskningsfrågan måste klart och tydligt kopplas till de teman som har valts. Det är också avgörande att forskaren kan motivera sina teman så att sambandet mellan teman och forskningsfrågan framgår tydligt (Bryman, 2021, s. 708)

Forskningsfrågan i detta examensarbete är: "Vilka psykosociala faktorer påverkar hbtq personers arbetsmiljö?" För att besvara denna fråga har skribenten identifierat tre centrala teman baserade på kontext, population och koncept. Dessa teman är:

1. Population – Hbtq

A) Diskriminering och trakasserier: Detta tema lyfter fram de erfarenheter av diskriminering och trakasserier som hbtq personer kan möta på arbetsplatsen, och hur dessa kan påverka deras psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse.

B) Karriärmöjligheter: Detta tema undersöker hur hbtq personers karriärmöjligheter kan påverkas av deras sexuella läggning eller könsidentitet, samt hur diskriminering och brist på stöd kan påverka deras karriärutveckling.

C) Psykisk hälsa: Detta tema undersöker relationen mellan arbetsmiljö och psykisk hälsa hos hbtq personer. Erfarenheter av diskriminering och trakasserier kan bidra till ökad stress, ångest och depression.

2. Kontext – Arbetsplatsen

A) Inkludering och stöd: Framhäver vikten av en inkluderande arbetsmiljö där hbtq anställda får stöd från kollegor och chefer, vilket förbättrar deras välbefinnande och arbetstillfredsställelse.

- B) Mikroaggressioner: Undersöker diskriminerande kommentarer eller beteenden som hbtq personer kan möta på jobbet och hur dessa påverkar deras psykiska hälsa negativt.
- C) Synlighet och representation: Betonar vikten av att hbtq personer är synliga och erkända på arbetsplatsen, vilket bidrar till en mer öppen och accepterande miljö.

3. Koncept - Psykosocial arbetsmiljö

- A) Stödjande åtgärder: Implementera policyer som anti-diskriminering och utbildning om hbtq frågor för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.
- B) Inkludering och stöd: En inkluderande miljö och stöd från kollegor och chefer förbättrar hbtq personers välbefinnande och arbetstillfredsställelse.
- C) Kulturella normer: Kulturella och sociala normer som främjar inkludering och respekt ger en bättre psykosocial arbetsmiljö.
- D) Främjande och hindrande faktorer: Faktorer som stödjande ledarskap, tydliga roller och öppen kommunikation påverkar den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer.

Genom att koppla dessa teman till forskningsfrågan kunde skribenten analysera hur olika faktorer påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Diskriminering och trakasserier är centrala aspekter som negativt påverkar hbtq personers psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse. Inkludering och stöd är avgörande för att skapa en positiv arbetsmiljö där hbtq personer känner sig accepterade och respekterade. Synlighet och representation är också viktiga för att främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. För att säkerställa lika rättigheter och möjligheter för hbtq medarbetare på arbetsplatsen behövs stödjande policyer och åtgärder. Det är viktigt att utmana kulturella och sociala normer som bidrar till diskriminering. Genom att sammanfatta data kunde forskaren förstå och få insikt hur olika faktorer påverkar hbtq medarbetares arbetsmiljö och vad som behövs för att förbättra deras arbetsvillkor och välbefinnande. På följande sida presenteras en figur för examensarbetets arbetsgång för den tematiska analysen för examensarbetet.

Examensarbetets arbetsgång för tematisk analys	
Steg 1: Läs material	
	Alla 15 artiklar och rapporter som framkom i scoping review lästes igenom.
Steg 2: Inled kodning av material	
	Viktiga textavsnitt identifierades utifrån syfte och frågeställning: psykosocial arbetsmiljö, hbtq, diskriminering, inkludering och stöd. Materialet kodades genom att systematiskt gå igenom det insamlade materialet och identifiera specifika segment som var relevanta för undersökningen. Varje kod representerade en specifik aspekt av hbtq medarbetares psykosociala arbetsmiljö, såsom diskriminering, ledningsstöd och arbetsplatskultur.
Steg 3: Utveckla koder	
	Skribenten kombinerade liknande koder till gemensamma teman som inkludering och främjande faktorer. Målet i steg 3 var att minska antalet koder genom att identifiera gemensamma element och kombinera dem till högre nivå-teman. Detta hjälpte till att identifiera större mönster, som "inkluderande arbetsmiljö", "ledarskapsstöd" och "psykosociala utmaningar".
Steg 4: Utvärdera koder	
	Skribenten sammanfattar skriftligt innebörden av koderna eller temana i memon och namnger dessa för att skapa en tydlig bild av högre nivå-teman som börjar ta form.
Steg 5: Undersök samband	
	Identifierar samband mellan teman och begrepp. De identifierade begreppen och temana relaterar till varandra och varierar beroende på specifika omständigheter. Studien undersökte exempelvis hur diskriminering och trakasserier påverkar hbtq personers psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse, samt hur stödjande arbetsmiljöer kan mildra dessa negativa effekter.
Steg 6: Sammanfatta	
	Sammanfattning av insikterna från föregående steg och deras koppling till forskningsfrågan. Data förklarades genom att beskriva varför de identifierade teman

är betydelsefulla och hur de bidrar till en djupare förståelse av hbtqi-personers psykosociala arbetsmiljö.

Figur 8. Examensarbetets arbetsgång vid tematisk analys.

5 Etiska överväganden

Examensarbetet är en *scoping review* och därmed behövs inget etiskt godkännande men det finns en del etiska överväganden att ta ställning till som bör tas vid alla vetenskapliga studier. Det är viktigt att forskaren säkerställer att den litteratur som väljs ut har genomgått noga etiska överväganden samt att det finns eventuella tillstånd från en etisk kommitté. Forskarna bör inte välja litteratur som stöder deras egen ibid, dvs. en egen åsikt (Segersten, 2017, s. 50–58).

Ur ett forskningsperspektiv är god vetenskaplig praxis att forskning präglas av tillförlitlighet och noggrannhet. Tillförlitligheten säkerställer forskningens metod, analys, design, utnyttjande av resurser samt kvalitet. Forskningen präglas också bland annat av ärlighet där utvecklandet, genomförandet och granskning av rapporten är öppet. Även respekt mot bland annat samhälle, eventuella forskningsdeltagare, organisation och mentorskap är viktiga (All European Academics, Allea, 2023, s. 4–5).

6 Resultatredovisning

De vetenskapliga artiklar som ingår i denna scoping review är publicerade mellan åren 2021 och 2025. De vetenskapliga artiklarna är genomförda i olika geografiska kontexter och kommer från länder så som USA, Australien, Indien, Irland, Kina, Brasilien och Portugal. Rapporterna som ingår i examensarbetet är enbart från en svensk kontext. Informanterna i det insamlade materialet utgörs främst av hbtq anställda. Även hbtq forskare och unga hbtq personer ingår i vissa av de vetenskapliga studierna och rapporterna. Urvalen i artiklarna varierar i storlek, från mindre kvalitativa fallstudier till stora enkätundersökningar med upp till 27 000 deltagare.

Trots variationer i artiklarnas metod, kontext och population framhäver datamaterialet gemensamma faktorer så som trygghet, autenticitet, stödjande strukturer och inkluderande ledarskap som väldigt viktiga faktorer för hbtq personer. Bland annat

Gardner och Prased (2023) visar i sin forskning från USA att autenticitet ökar medarbetarnas engagemang under förutsättning att en psykologisk trygghet finns. Kirby et al. (2022) visade i ett kontrollerat experiment i USA att öppenhet kring sin identitet stärker den psykologiska tryggheten vilket förbättrar psykisk hälsa och arbetstillfredsställelse. Lathabhavan och Mishra (2024) fann också i en indisk tvärsnittlig enkätstudie att ett inkluderande arbetsklimat och ledarskap ökar tillfredsställelse och trygghet bland hbtq anställda. Studierna som analyserats i detta examensarbete visar också att negativa aspekter av den psykosociala arbetsmiljön som diskriminering och stigma, påverkar hbtq personers hälsa och arbetsliv negativt. Även Oliveira et al. (2024) noterade att diskriminering försämrar psykisk hälsa och arbetstillfredsställelse för hbtq medarbetare i Brasilien. Donaghy och Perales (2024) upptäckte att ciskönade homosexuella män rapporterar bättre arbetsmiljö än andra hbtq personer i Australien medan De Vries et al. (2024) visade att transpersoner ofta möter stigma och bristande tillgång till vård i Irland, vilket påverkar deras psykiska hälsa negativt.

Resultaten av examensarbetet redovisas enligt Peters et al. (2020) utifrån tre övergripande teman: population, kontext och koncept, vilka relaterar till examensarbetets forskningsfråga: Vilka psykosociala faktorer påverkar hbtq personers arbetsmiljö? Dessa indelningar är inte strikt separata; exempelvis kan en vetenskaplig artikel beröra både population och kontext samtidigt.

Under rubriken Population redovisas områden som hbtq och diskriminering, trakasserier, arbetstillfredsställelse, psykisk hälsa och levnadsvillkor. Begreppen normkritik och intersektionalitet behandlas under denna rubrik eftersom dessa centrala perspektiv är viktiga för att förstå hur strukturella normer och samverkande maktordningar påverkar hbtq personers erfarenhet i arbetslivet. Rubriken Kontext omfattar begreppen arbetsplats, inkludering och stöd, mikroaggressioner, synlighet och representation. Under rubriken Koncept behandlas den psykosociala arbetsmiljön, stödjande policyer och riktlinjer, kulturella och sociala normer samt främjande respektive hindrande faktorer för en god psykosocial arbetsmiljö. I slutet av kapitlet illustreras skribentens utarbetade modell för chefer: "Modell för chefer- Inkludering och trygghet" utifrån resultatredovisningen.

6.1. Population – Hbtq

Författarna Donaghy och Perales (2024, s. 155–174) använder uttrycket "diversity within diversity". Skribentens egen fria översättning av begreppet skulle kunna översättas till "mångfald inom mångfald". Detta begrepp ger ett bredare perspektiv och beskrivning av den variation som finns inom hbtq gruppen där olika individer kan ha skilda erfarenheter och behov beroende på faktorer så som kön, etnicitet, ålder och socioekonomisk status. Begreppet "Diversity within diversity" syftar på att erkänna och förstå dessa skillnader för att kunna skapa en mer inkluderande och stödjande psykosocialarbetsmiljö. Det handlar om att inte se hbtq personer som en homogen grupp utan att ta hänsyn till de unika utmaningar och styrkor som olika undergrupper inom hbtq kan möta (Donaghy & Perales, 2024, s. 155–174).

Kirby et al. (2024, s. 199–205) analyserar hur känslan av trygghet påverkar hbtq anställda. Resultaten visar att hbtq personer ofta utsätts för diskriminering och tvingas dölja sin identitet på jobbet. Trygghet är avgörande för arbetsglädje och produktivitet hos hbtq personer. När hbtq personer kan vara autentiska ökar deras trygghet som leder till en bättre psykisk hälsa och men även till en ökad arbetstillfredsställelse.

Forskare som själva identifierar sig som hbtq person och som samtidigt forskar om hbtq frågor kan bemötas negativt av kollegor och som påverkar deras psykosociala arbetsmiljö negativt. Forskning visar att dessa forskare får uppleva en dubbel marginalisering eftersom de både är hbtq personer och forskar kring ämnet hbtq. Detta leder till en ökad stressnivå hos dessa forskare (Veldhuis, 2022, s. 22–25).

6.1.1 Diskriminering och trakasserier

Oliveira et al. (2024, s. 1–3) genomförde en studie som undersökte hur psykosocial arbetsmiljö, psykosociala risker samt förebyggande faktorer påverkar hbtq personer på gruppnivå. Deras studie belyser hur diskriminering och brist på stöd på arbetsplatsen påverkar medarbetarnas hälsa och arbetstillfredsställelse negativt. Oliveira et al. (2024, s. 34–37) beskriver utifrån deras forskning att hbtq medarbetare upplever en utbredd diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen som påverkar hbtq personernas hälsa och arbetstillfredsställelse negativt. Författarna beskriver att om hbtq personers väljer att avslöja sin sexuella eller könsidentitet på arbetsplatsen kommer att påverkas av om de är

rädda för att trakasserier eller diskriminering. Arbetsplatsens arbetsmiljö och öppenhet gentemot mångfald kan också påverka hbtq personers upplevelse av trygghet och välbefinnande. Författarna betonar också vikten av att arbetsplatsen behöver främja välbefinnandet hos hbtq anställda. Författarna anser att detta är avgörande för att skapa en inkluderande och stödjande psykosociala arbetsmiljöer. Författarnas rekommendationer, för att komma till bukt med problemet, är att öka utbildningstillfällen för alla anställda om hbtq frågor på arbetsplatsen. Författarna menar att dessa utbildningstillfällen skulle kunna främja en tydlig men även konstruktiv kommunikation om hbtq frågor. Författarna menar att framsteg inom området har gjorts men att ytterligare forskning är nödvändig för att fylla de kunskapsluckor som finns. Mer forskning inom hbtq området, skulle enligt författarna, leda till ett effektivt sätt främja den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer (Oliviera et al., 2024, s.38–39). Även författarna Donaghy och Perales (2024) forskning visar att hbtq personer i Australien utsätts för högre nivåer av trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen jämfört med cispersoner eller heterosexuella medarbetare. Trakasserier och diskriminering, kan enligt författarna, komma i uttryck i olika former. Exempelvis genom verbala påhopp som kan komma i uttryck i nedvärderande kommentarer. Även medveten uteslutning av hbtq personer från sociala och professionella sammanhang på arbetsplatsen förekommer. Donaghy och Perales (2024, s.155–174) studie visar också på att könsöverskridande individer inom hbtq grupper är mer utsatta på gruppnivå, exempelvis transpersoner. Författarna betonar att det behövs förbättringar inom den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer, speciellt för transpersoner, som motverkar stigma och som främjar inkludering. Författarna föreslår att ett arbetssätt kan vara att arrangera utbildningstillfällen för medarbetarna. Författarna beskriver att tyngdpunkten för utbildningen skulle kunna handla om respekt och acceptans för varandra, oavsett sexuell läggning.

En annan vetenskaplig artikel av författarna Tatum och Lent (2024, s. 22–28) beskriver hur en sämre psykosocial arbetsmiljö kan leda till missbruk bland hbtq personer. Denna forskning beskriver ytterligare ett perspektiv som belyser komplexiteten i hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Författarna understryker vikten av hur viktigt det är att hbtq personer får ge uttryck för sin identitet. Att få uttrycka sin hbtq identitet är en stödjande faktor för den psykosociala arbetsmiljön och som påverkar välbefinnandet i en positiv

riktning för hbtq personer. Författarna påvisar i sin artikel att negativ psykosocialarbetsmiljö kan bidra till användningen av alkohol, droger samt missbruk av receptbelagda läkemedel. Forskarna belyser också vilken typ av trakasserier och diskriminering som sexuella minoriteter ofta kan möta på arbetsplatsen. Det kan exempelvis handla om verbala nedvärderande kommentarer i olika sammanhang under arbetsdagen och därmed känner sig hbtq personer exkluderade från arbetsgruppen. Författarna menar att dessa negativa bemötanden av sina kollegor leder till hypervigilans, stigma och mikroaggressioner. Detta påverkar också i hög grad hbtq personers allmänna välbefinnande och inte enbart deras psykosociala arbetsmiljö. Tates och Lents (2024, s. 31) slutsats är att det finns en stark koppling mellan negativa psykosociala arbetsmiljöer och användning av olika substanser bland hbtq personer. När hbtq personer utsätts för exempelvis trakasserier, diskriminering, stigma och mikroaggressioner på arbetsplatsen så kan det leda till ökad stress, ångest och känslor av isolering. För att hantera dessa negativa känslor och bemötanden kan hbtq personer börja använda substanser, såsom alkohol, droger och receptbelagda mediciner som en coping mekanism (Tatum & Lent, 2024, s. 29–30). En coping-mekanism är en teknik som individer använder för att hantera stress, ångest eller negativa känslor. Dessa mekanismer kan vara både hälsosamma och konstruktiva och de hjälper till att förbättra välbefinnandet och minska negativa effekter av stress. I detta fall blir substanser ett dåligt alternativ för att hantera välbefinnandet och vardagen, missbruk blir därmed en copingmekansim. (Saxena & Sookdeo, 2023). Sears et al (2021) undersöker också i sin rapport "*LGBTQ people's experiences of workplace discrimination and harassment*" från Williams institutet hur hbtq personer upplever diskriminering och olika typer av trakasserier på sin arbetsplats. Studien har tagit del av cirka 1900 vuxna hbtq personer som deltog i undersökningen i USA. Författarna beskriver att deras artikel visar på att diskriminering och trakasserier är vanligt förekommande bland hbtq personer. Rapporten framhäver särskilt att transpersoner, icke-binära och hbtq personer med annan etnisk tillhörighet rapporterar högre nivåer av diskriminering jämfört med vita hbtq personer. Diskrimineringen och trakasserier påverkar hbtq personernas hälsa, tillfredsställelse i arbetet samt deras produktivitet på arbetet på ett negativt sätt. Rapporten identifierar flera typer av diskriminering och trakasserier. Exempelvis beskriver hbtq personer i studien att de har blivit avskedade, inte anställda eller nekade en befordran på grund av sin sexuella läggning, könsuttryck eller könsidentitet. Rapporten beskriver även att hbtq personer får väldigt ofta utstå verbala

trakasserier i form av nedsättande kommentarer och förolämpningar. Många hbtq personer känner sig socialt exkluderade eller helt ignorerade av kollegor och chefer. Mikroaggressioner, det vill säga små subtila handlingar eller kommentarer som förminskar eller ifrågasätter hbtq personens identitet är också vanligt förekommande. Författarna beskriver även i sin rapport att en betydande andel hbtq medarbetare som deltog i studien upplever diskriminering på arbetsplatsen som baserar sig deras kollegors religiösa övertygelser att hbtq är fel. Dessa kollegor har ofta attityder och handlingar som är grundade i religiösa läror och som helt fördömer hbtq identiteter. Artikeln betonar därför att det är av stor betydelse att förstå att intersektionalitet är en central faktor. Olika identiteter, såsom etnicitet, kön och sexualitet, påverkar i sin tur hbtq personers upplevelser av diskriminering och trakasserier av sina kollegor (Sears et al. 2021).

Flera av de granskade studierna visar att den psykosociala arbetsmiljön har stor betydelse för hbtq personers välbefinnande, särskilt i relation till diskriminering och trakasserier. Ett normkritiskt perspektiv är viktigt för att förstå hur arbetsplatsnormer påverkar dessa individers möjlighet att uttrycka sig. Perales et al. (2022) påpekar att användningen av transinkluderande språk, såsom rätt pronomen och namn, handlar både om respekt och psykosocial trygghet. Studien betonar att språkliga normer kan förstärka eller motverka exkludering. Begreppet normkritik är därför ett viktigt begrepp för att synliggöra, förstå och förändra dessa strukturer. Även Kirby et al. (2022, s. 214–218) betonar vikten av att utmana normativa föreställningar om kön och sexualitet. Studien visar att ideologier som erkänner och som även värdesätter olikheter skapar en tryggare arbetsmiljö för hbtq anställda. Detta underlättar för en ökad öppenhet kring identitet och som kan stärka den psykiska hälsan och känslan av tillhörighet för hbtq personer. Normkritik används i artikeln som ett sätt att förklara och förstå hur arbetsplatsens klimat kan främja eller hindra hbtq personers känsla av autenticitet och trygghet. Ett intersektionellt perspektiv visar att diskriminering och trakasserier påverkar hbtq personer på komplexa sätt. Tatum och Lent (2024, s.29–32) uppmärksammar att personer som attraheras av flera kön är mindre synliga inom hbtq spektret och upplever mer stress och lägre självförtroende i arbetsmiljön. Studien betonar hur olika aspekter av hbtq identiteter samverkar och förstärker utsatthet och författarna menar att detta är centralt för ett intersektionellt synsätt. MUCF:s rapport (2022) visar att unga hbtq personer ofta möter utmaningar i arbetslivet på grund av ålder, könsidentitet och sexualitet, vilket skapar ökad sårbarhet.

Rapporten framhåller att arbetsgivare måste skapa inkluderande miljöer som tar hänsyn till dessa faktorer. Studien betonar vikten av normkritik och intersektionalitet för att förstå och motverka diskriminering som påverkar hbtq personers arbetsmiljö. Synliggörande av normer och maktordningar kan göra arbetsplatser mer inkluderande och stödjande för alla.

6.1.2 Arbetslivstillfredsställelse

Lathabhavan och Mishra (2024) undersöker hur arbetsplatsens klimat, ledarskap och självförtroende påverkar arbetstillfredsställelse och det övergripande välbefinnandet bland 348 hbtq anställda i Indien. Författarnas studie visar att känslan av trygghet på arbetsplatsen har en positiv inverkan på hbtq personernas självförtroende, arbetstillfredsställelse och det övergripande välbefinnandet i livet. Författarna beskriver att känslan av trygghet innebär att anställda känner sig självsäkra på att vara sig själva utan rädsla för negativa konsekvenser såsom diskriminering eller trakasserier. Rapporten visar också på att ett inkluderande arbetsklimat och inkluderande ledarskap har en positiv effekt på relationen mellan hbtq personer och deras kollegor samt deras relation till ledaren. Författarna betonar vikten av att skapa en arbetsmiljö där hbtq medarbetare känner sig accepterade och trygga eftersom det främjar hbtq personers övergripande känsla av en god livskvalitet.

Gardner och Prased (2023, s. 790–793) lyfter ämnet arbetstillfredsställelse för hbtq personer. Författarna genomförde en enkätstudie i USA med hbtq anställda. Gardner och Prased undersökte hur trygghet på jobbet påverkar arbetsengagemang och karriärmöjligheter. Författarna identifierar flera faktorer som bidrar till att hbtq medarbetare kan känna sig trygga på arbetsplatsen. Författarna beskriver att när arbetsplatsens ledning aktivt visar sitt stöd för hbtq anställda genom inkluderande policyer samt öppet kommunicerar sitt engagemang för mångfald och hbtq frågor så kommer anställda att känna sig mer accepterade och trygga på arbetsplatsen. Författarna framhåller även att en arbetskultur som främjar öppenhet och respekt för alla anställdas identiteter bidrar till att hbtq medarbetare kan vara sig själva utan att oroa sig för diskriminering eller andra negativa konsekvenser. Författarna påpekar också att tillgång till mentorskap och nätverk, specifikt för hbtq anställda, som erbjuder stöd och råd, skulle öka dessa medarbetares känsla av trygghet och tillhörighet på arbetsplatsen. Även någon

form av utbildningsprogram i hbtq frågor föreslår Gardner och Prased. Författarna fortsätter beskriva att ett utbildningsprogram skulle öka medvetenheten om hbtq frågor bland alla anställda. Detta skulle resultera i en minskning av fördomar om hbtq frågor vilket skulle skapa en mer inkluderande psykosocial arbetsmiljö för alla medarbetare. Författarna betonar att en psykosocial arbetsmiljö där anställda kan uttrycka sina åsikter och sin identitet utan rädsla för negativa konsekvenser är avgörande för att hbtq anställda ska känna sig trygga. Författarna föreslår att arbetsgivare bör kontinuerligt främja en kultur av trygghet på arbetsplatsen. En inkluderande kultur kan förbättra den psykosociala arbetsmiljön för hbtq medarbetare och hjälpa alla anställda. Detta skulle få positiva resultat i form av ökad innovation och produktivitet på arbetsplatsen. Begreppen innovation och produktivitet betyder i detta sammanhang att anställda uppmuntras att dela idéer och sina perspektiv i gruppen. En ökad trygghet och engagemang i arbetsgruppen kan, enligt författarna, i sin tur leda till högre produktivitet och motivation i det dagliga arbetet.

6.1.3 Psykisk ohälsa

Författarna de Vries et al. (2024) genomförde en intervjustudie på Irland bland transpersoner. Författarna fann att många av de intervjuade transpersonerna på Irland hade betydande nivåer av depression, ångest och annan psykisk ohälsa. Studien visade också på att transpersonerna som deltog i intervjustudien, ofta hade högre nivåer av självmordstankar och självskadebeteende jämfört med den övriga befolkningen på Irland. Författarna de Vries et al. (2024, s. 131–132) kom fram till i sin intervjustudie att depression och ångest bland transpersonerna, ofta var sammankopplade med upplevelser av trakasserier, diskriminering och känslan av att inte höra till i arbetslivet. Utöver fann författarna att transpersoner visade på en låg självkänsla vilket var en bidragande orsak till deras upplevda psykisk ohälsa. Författarna drog även slutsatsen att låg självkänsla bland unga transpersoner också var vanligare än bland äldre transpersoner. Detta beror på, enligt författarna, att yngre transpersoner inte är i samma utsträckning som äldre, är öppna med sin könsidentitet vilket i sin tur leder till en högre risk för psykisk ohälsa. Författarna beskriver att det är det finns ett sätt att kunna förstå transpersonernas upplevda problem och genom att använda sig av minoritetsstressmodellen. Författarna använder sig av minoritetsstressmodellen som en

förklaring till hur kronisk stress transpersoner kan uppleva. Transpersoner tillhör en stigmatiserad minoritetsgrupp vilket kan leda till psykisk ohälsa. Minoritetsmodellen tar hänsyn till både inre och yttre faktorer. Inre faktorer handlar bland annat om diskriminering och trakasserier och inre faktorer kan innefatta stigma och låg självkänsla. Författarna förklarar att minoritetsmodellen kan belysa de komplexa orsakerna till psykisk ohälsa hos transpersoner och att både de sociala- samt de individuella faktorerna samverkar och kan inte ses som enskilda faktorer. Genom att tillämpa minoritetsmodellen kan transpersoners psykiska hälsa förbättras. Utöver minoritetsmodellen menar författarna att en stödjande psykosocial arbetsmiljö också främjar transpersoners psykiska hälsa. Forskarna betonar vikten av acceptans och respekt i den psykosociala arbetsmiljön från sina kollegor är viktiga faktorer för att minska förekomsten av minoritetsstress. På så vis förbättras transpersonernas psykiska mående. En negativ psykosocial arbetsmiljö å sin sida, som präglas av diskriminering och trakasserier, ökar psykisk ohälsa avsevärt hos transpersoner (de Vries et al. 2024, s. 131–132). Sammanfattningsvis betonar de Vries et al. att transpersoner på Irland upplever självmordstankar på grund av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen. Detta leder självfallet till en känsla av utanförskap, låg självkänsla samt minoritetstress. Forskarna understryker behovet av stödjande och inkluderande arbetsmiljöer för att förbättra den psykiska hälsan för transpersoner. Författarna föreslår ökad utbildning kring transpersoners rättigheter, förbättrad tillgång till vård samt en utveckling av stödjande nätverk både i samhället och på arbetsplatsen för att öka transpersoners psykiska välbefinnande (Vries et al. 2024).

6.1.4 Levnadsvillkor

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MUFC) rapport från 2022 kartlägger levnadsvillkoren för unga hbtq personer i Sverige. Rapporten visar att unga hbtq personer ofta upplever en sämre psykisk hälsa och en lägre känsla av trygghet jämfört med andra unga tillfrågade personer. Många hbtq personer avstår från olika fritidsaktiviteter på grund av rädsla för att få ett dåligt bemötande, utsättas för mobbning, hot eller misshandel. Rapporten påpekar att det finns ett stort behov av att förbättra villkor bland annat i skolan, på fritiden samt bemötande inom sjukvården. Rapporten beskriver även att det är viktigt att samhället i stort behöver stärka insatser mot diskriminering då det

gäller hbtq personer. Vidare beskriver rapporten, att unga hbtq personer ofta upplever en sämre psykosocial arbetsmiljö än heterosexuella. Hbtq personer upplever en högre grad av diskriminering och orättvis behandling på jobbet och som påverkar deras psykiska hälsa negativt. Det finns också en ökad risk för stress och utbrändhet hos unga hbtq personer. Rapporten betonar därmed vikten av att förbättra villkoren för unga hbtq personer. Detta kan möjliggöras genom att skapa tryggare skolmiljöer och inkluderande arbetsplatser. Utbildning av skolpersonal i hbtq frågor och aktivt arbete mot diskriminering på arbetsplatser föreslås som åtgärder.

6.2 Kontext – Arbetsplats

Arbetsplatsen spelar en avgörande roll i hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. En inkluderande och stödjande arbetsmiljö kan minska diskriminering och trakasserier och som skulle förbättra hbtq medarbetares välbefinnande och arbetstillfredsställelse.

En del unga hbtq personer upplever att de inte känner sig trygga eller accepterade på arbetsplatsen, vilket kan påverka deras psykiska hälsa negativt. Den psykosociala arbetsmiljön för dessa unga kan präglas av en känsla av utanförskap och osäkerhet och som ofta kan leda till ökad stress och risk för utbrändhet. Arbetsplatsen är ofta en miljö där exempelvis unga hbtq personer möter diskriminering, mobbning och orättvis behandling (MUCF, 2022).

Kirby et al. (2024, s. 214–216) beskriver hur autenticitet och trygghet på arbetsplatsen påverkar hbtq anställdas psykosociala arbetsmiljöer. Med autenticitet menar författarna att hbtq anställda kan vara genuina, ärliga och öppna om sin identitet utan att behöva dölja eller förställa sig att vara någon de inte är. Författarnas studie beskriver att när hbtq anställda känner sig trygga och kan vara autentiska på jobbet så förbättras deras engagemang och välmående. Författarna framhåller vikten av stödjande arbetsmiljöer där mångfald och inkludering aktivt främjas. Detta leder i längden till en känsla av trygghet för hbtq medarbetare. Genom att implementera dessa faktorer kan organisationer skapa en mer inkluderande och produktiv arbetsplats för hbtq anställda.

6.2.1 Inkludering och stöd

Författarna Lathabhavan och Mishra (2024, s. 1893–1895) undersöker hur olika faktorer påverkar den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer. De framhåller bland annat betydelsen av empowerment som viktig. Författarna beskriver att empowerment handlar om en process där alla medarbetare ges möjlighet att ta kontroll över sina arbetsuppgifter och på så vis känna sig kompetenta och värdefulla i sin arbetsmiljö. Författarna betonar att empowerment är en central komponent för att öka arbetstillfredsställelsen och den allmänna tillfredsställelsen med livet i stort. Brist på inkludering och stöd kan ha negativa effekter på den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer. Även Kirby et al. (2024) betonar vikten av inkludering och stöd på arbetsplatsen. Författarna beskriver att det är avgörande för att hbtq medarbetare ska känna trygghet och kunna uttrycka sig autentiskt, dvs. möjlighet att vara sig själva. På så vis ökar medarbetarnas engagemang och lojalitet mot organisationen och arbetsgivaren. Författarna rekommenderar att arbetsgivare aktivt skapar en inkluderande psykosocial arbetsmiljö där alla medarbetare får känna sig sedda och trygga.

Barbee och McKay (2025) undersökte i sin vetenskapliga artikel hur arbetsmiljöer som inte stödjer hbtq frågor påverkar stress och en subjektiv kognitiv försämring hos medelålders och äldre hbtq personer. Subjektiv kognitiv försämring är en definition, enligt författarna, som definieras som en upplevelse av att ha ett försämrat minne och försämrad koncentration. Författarna påpekar att denna upplevelse kan vara ett tidigt tecken på demens och att arbetsrelaterad stress kan förvärra dessa symtom hos medelålders och äldre hbtq medarbetare. Författarna menar dock, att inkluderande och stödjande arbetsmiljöer kan minska arbetsrelaterad stress och förbättra kognitiv hälsa hos medelålders och äldre hbtq personer. Det är därför viktigt att skapa arbetsplatser där alla medarbetare känner sig välkomna och sedda. Författarna menar att det kan leda till bättre välbefinnande och livskvalitet för hbtq personer. Författarna beskriver hur stödjande arbetsmiljöer främjar gemenskap, respekt och acceptans. Detta i sin tur reducerar stress och förbättrar hbtq personers psykiska hälsa. Artikeln ger förslag på hur arbetsmiljön kan minska stress och förbättra den psykiska hälsan för medelålders och äldre hbtq medarbetare. Förslagen som författarna framför handlar helt enkelt om att en stödjande psykosocial arbetsmiljö möjliggör att hbtq medarbetare känner sig inkluderade

och värderade vilket i längden kan förbättra deras välbefinnande. Det är därmed väldigt viktigt med stöd och inkludering för att hbtq medarbetare (Barbee & McKay, 2025).

6.2.2 Mikroaggressioner

Mikroaggressioner är subtila, ofta oavsiktliga, diskriminerande kommentarer eller beteenden som kan påverka människors psykiska hälsa negativt. Mikroaggressioner kan ta sig uttryck på exempelvis en arbetsplats genom ord, handlingar eller förhållningssätt, beskriver författarna Donaghy och Perales (2024, s. 154–174). Författarna beskriver att mikroaggressioner kan hanteras på bästa sätt genom att arbetsplatsen exempelvis ordnar utbildningar om hbtq. Utbildningen behöver fokusera på att öka medvetenheten om mikroaggressioner och deras inverkan. Men författarna beskriver även att det är viktigt att också kunna ge konkreta verktyg vid utbildningstillfället så att alla i arbetsgruppen ska kunna få en möjlighet att identifiera och motverka mikroaggressioner på arbetsplatsen. Mikroaggressioner kan även förekomma i hbtq forskares psykosociala arbetsmiljö där forskarna själva definierar sig som hbtq personer enligt forskaren Veldhuis (2022). Författarens artikel beskriver de mikroaggressioner som hbtq forskare upplever när de forskar om hbtq ämnen. Författaren beskriver att mikroaggressioner kan vara nedvärderande kommentarer om forskningsämnet eller olika antaganden om forskarens identitet. För att hantera mikroaggressioner föreslår även Veldhuis (2022, s. 965–970) utbildning och insatser för att öka medvetenheten som i längden skyddar hbtq personer mot diskriminering men som också främjar en inkluderande psykosocial arbetsmiljö.

Författarna Perales et al. (2022) undersöker användningen av trans-inkluderande språk på arbetsplatsen. Författarna betonar vikten av ett inkluderande språk på arbetsplatsen för det kommer leda till ett ökat välbefinnande hos trans- och andra könsminoriteter.

Författarna nämner också att mikroaggressioner är subtila och ofta oavsiktliga diskriminerande kommentarer eller beteenden och som kan påverka dessa medarbetares psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse. Författarnas forskning visar att faktorer om de anställdas socio-demografi påverkar användningen av ett inkluderande språk. Författarna förklarar att socio-demografi handlar om att studera befolkningen utifrån sociala och demografiska faktorer såsom ålder, kön, utbildning, inkomst, yrke, etnicitet och familjestruktur. Genom att analysera dessa faktorer kan forskarna förstå hur olika grupper i samhället lever, arbetar och interagerar med varandra. Trots vissa framsteg,

menar forskarna att användningen av bland annat ett trans-inkluderande språk fortfarande är väldigt ojämn mellan olika arbetsplatser (Perales et al. (2022).

I kunskapssammanställningen "Hbtq personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö" från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK, 2022), diskuteras mikroaggressioner som en viktig faktor som påverkar hbtq personers arbetsmiljö negativt. Rapporten rekommenderar flera strategier för att hantera mikroaggressioner. Rapporten lyfter bland annat vikten av utbildning och medvetenhet om ämnet hbtq. Enligt rapporten kommer utbildning och medvetenhet leda till en ökad uppmärksamhet och förståelse om mikroaggressioner och deras påverkan på hbtq personer. Även stödstrukturer nämns som en viktig faktor. Stödstrukturer innebär exempelvis att skapa stödgrupper och nätverk för hbtq personer. Rapporten nämner även att det är viktigt att implementera riktade riktlinjer som skyddar mot diskriminering och främjar en inkluderande psykosocial arbetsmiljö (MYNAK, 2022).

6.2.3 Synlighet och representation

Artikeln *"You, me, and them: Understanding employees' use of trans-affirming language within the workplace"* av Perales et al. (2022) undersöker hur anställda använder trans-bekräftande språk på arbetsplatsen och vilka faktorer som påverkar detta beteende. Studien beskriver betydelsen av synlighet och representation för hbtq personer i arbetslivet. Synlighet av hbtq personer på arbetsplatsen är viktig för att skapa en inkluderande psykosocial arbetsmiljö. När hbtq personer är synliga och deras identiteter erkänns och respekteras bidrar det till en mer öppen och accepterande arbetsplats. Representation av hbtq personer i olika roller och nivåer inom organisationen betonas som viktig för att främja mångfald och inkludering. Det ger också hbtq anställda förebilder och stärker deras känsla av tillhörighet. För att främja hbtq medarbetares synlighet i arbetslivet rekommenderar författarna att arbetsgivare erbjuder utbildning och för att öka medvetenheten om hbtq frågor och på så vis främja ett inkluderande språk. Även Kirby et al. (2024, s. 212–215) betonar vikten av synlighet och representation för hbtq personer i arbetslivet. Författarna framhåller att när organisationer skapar arbetsmiljöer där anställda kan uttrycka sina identiteter så förbättras den psykosociala arbetsmiljön. Författarna konstaterar att detta medför att hbtq medarbetare som då får sina identiteter representerade och värderade får uppleva en känsla av ökad inkludering och acceptans.

6.3 Koncept- Psykosocial arbetsmiljö

Den psykosociala arbetsmiljön är en central aspekt av hbtq personers välbefinnande på arbetsplatsen. En stödjande och inkluderande psykosocial arbetsmiljö kan minska stress och förbättra den psykiska hälsan för hbtq medarbetare. Detta avsnitt undersöker hur olika faktorer, såsom stödjande policyer, kulturella och sociala normer, samt främjande och hindrande faktorer, påverkar den psykosociala arbetsmiljön.

Den psykosociala arbetsmiljön beskrivs på ett likartat sätt i alla vetenskapliga artiklar som ingår i detta examensarbete. Oliveira et al. (2024, s. 37–38) lyfter fram de olika risker som kan förekomma i den psykosociala arbetsmiljön hbtq personer kan möta på arbetsplatsen. Författarna konstaterar att det fortfarande finns risker inom olika lagstiftningar trots framsteg. Författarna menar att andra vanliga risker handlar om sociala attityder och diskriminering mot hbtq personer. Det är fortfarande väldigt vanligt förekommande och påverkar givetvis den psykosociala arbetsmiljön negativt. Barbee och McKay (2025) beskriver hur stödjande arbetsmiljöer kan minska arbetsstress och förbättra psykisk hälsa hos medelålders och äldre hbtq personer. Författarna fann, som tidigare nämnt i examensarbetet, att hög arbetsstress till följd av diskriminering kan leda till kognitiv försämring och att stödjande psykosociala arbetsmiljöer potentiellt kan motverka detta. Gardner och Prasad (2023) betonar vikten av autenticitet och trygghet för hbtq anställda. När hbtq anställda kan vara öppna med sin identitet utan rädsla för negativa konsekvenser så förbättras deras engagemang. En trygg psykosocial arbetsmiljö minskar risken för fördomar och diskriminering (Gardner & Prasad, 2023, s. 791–792).

Nedan följer en uppdelning av olika aspekter som är relevanta för den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer, för att möjliggöra en mer djupgående analys av begreppet psykosocial arbetsmiljö.

6.3.1 Stödjande policyer och åtgärder

Många framsteg inom lagstiftning, attityder och normer har förbättrats för hbtq personer, men fortfarande är diskriminering väldigt vanligt på arbetsplatser (Oliveira et al., 2024, s. 2–3). För att skapa en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö rekommenderar författarna implementering av exempelvis antidiskrimineringspolicyer som ska skydda hbtq medarbetare från trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Författarna

föreslår också utbildningsprogram så som workshops och seminarier för alla anställda. Författarna menar att detta leder till att öka medvetenheten, respekt och förståelse om hbtq frågor samt minska fördomar. Författarna betonar också att utbildningstillfällen också behöver innehålla information om lagstiftning och rättigheter för hbtq personer. Utbildningen behöver också lyfta praktiska råd om hur medarbetarna tillsammans med chefen skapar en inkluderande psykosocial arbetsmiljö. Även stödgrupper och nätverk för hbtq anställda anser författarna att det är viktiga eftersom en sådan stödfunktion möjliggör att hbtq personer kan dela erfarenheter samt få och finna stöd hos varandra. På arbetsplatsen kan även mentorskap med fördel införas där hbtq medarbetare skulle ges en möjlighet att få vägledning och stöd från mer erfarna hbtq kollegor. Oliviera et al. (2024, s. 36) slår fast att tydlig kommunikation om jämlikhet och inkludering är avgörande för att säkerställa att alla anställda känner sig trygga. Detta innebär att arbetsplatser aktivt bör arbeta för att säkerställa att alla anställda, oavsett sexuell läggning eller könsidentitet, behandlas rättvist och samt har lika möjligheter. Genom att implementera dessa stödjande policyer och åtgärder kan arbetsplatser minska de psykosociala riskerna och förbättra välbefinnandet för hbtq anställda (Oliveira et al., 2024, s. 37–39).

Perales et al. (2022) beskriver liknande om stödjande åtgärder och policys när det kommer till att främja användningen av ett inkluderande språk på arbetsplatsen. Författarna beskriver att ett inkluderande språk är ett språk som aktivt erkänner och respekterar transpersoner och personer med könsöverskridande identiteter. Detta innebär att alla medarbetare använder korrekta pronomen. Medarbetarna undviker också könsbundna normer så som antaganden och uttryck, att alla medarbetare är medvetna om och respekterar alla individers könsidentiteter och uttryck. Perales et al. (2022) beskriver att ett inkluderande språk bidrar till att skapa en god psykosocial arbetsmiljö där alla anställda känner sig uppskattade och respekterade. Det är en viktig del i att främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Perales et. al (2023) framför att utbildningsprogram om hbtq är en väg för arbetsplatser för att öka medvetenheten och förståelsen kring trans- och könsöverskridande identiteter. Viktiga policyer främjar inkluderande språk och beteenden men att det också finns riktlinjer och stödstrukturer för hur diskriminering och trakasserier hanteras på arbetsplatsen. Genom att implementera dessa kan arbetsplatser bli mer stödjande för trans- och könöverskridande medarbetare.

Sears et al. (2021, s. 1–5) konstaterar att diskriminering och trakasserier mot hbtq personer på arbetsplatsen fortfarande förekommer, trots rättsliga framsteg såsom USA:s högsta domstolsbeslut från år 2020. I detta beslut fastställde domstolen att det är olagligt enligt en lag från 1964 för arbetsgivare att avskeda anställda enbart på grund av deras sexuella läggning eller könsidentitet. Detta innebär att diskriminering mot homosexuella och transpersoner på arbetsplatsen är förbjuden enligt federal lag. Författarna konstaterar även att hbtq medarbetare som är öppna med sin identitet på jobbet och som rapporterar upplevd diskriminering, rapporterar tre gånger mer än de som inte är öppna med sin identitet. Rapporteringen sker ofta genom interna system eller direkt till HR-avdelningen eller via olika fackliga ombud. Enligt författarna, rapporterar en betydande större andel transpersoner och färgade hbtq personer högre nivåer av diskriminering på gruppnivå än inom hbtq gruppen generellt. Författarna beskriver att externa organisationer är viktiga vid rapportering av diskriminering. För om rapporterade trakasserier från hbtq medarbetare inte hanteras korrekt internt behöver hbtq anställda ges möjlighet att söka hjälp från externa organisationer. Även dessa författare betonar att trakasserier och diskriminering har en negativ inverkan på anställdas hälsa, välbefinnande och arbetsengagemang. Detta kan på sikt leda till högre kostnader för organisationen, exempelvis i form av långa sjukskrivningar och att satsa tid och pengar på nyrekryteringar (Sears et al. 2021, s. 2–5).

Ripper (2021) undersöker hur hbtq anställdas beteende på arbetsplatsen påverkas av deras identitet och de utmaningar de möter. Studien analyserar faktorer som interaktioner med kollegor, stresshantering och arbetsplatsens dynamik. Ripper (2021) betonar att en stödjande arbetsmiljö är avgörande för hbtq anställdas välbefinnande. Författaren framhåller att en inkluderande och respektfull arbetsmiljö kan främja resiliens och positiva beteenden medan en fientlig miljö kan leda till negativa konsekvenser. Slutligen betonar Sears et al. (2021, s. 26) det är viktigt att det verkligen finns tillgång till att få vara anonym vid rapportering då det gäller att rapportera in trakasserier och diskriminering. Anonymitet säkerställer att hbtq personer känner sig trygga att framföra sina upplevelser. Författarna betonar också att ledaren behöver genuint vara engagerad och intresserad av hbtq frågor. Författarna menar att det som är utmärkande för engagerade ledare i hbtq frågor är att de arbetar aktivt för att skapa en inkluderande psykosocial arbetsmiljö och fungerar samtidigt som goda positiva förebilder.

6.3.2 Kulturella och sociala normer

Enligt Donaghy och Perales (2024, s. 155–174) påverkar flera sociala och kulturella normer välbefinnandet för hbtq personer på arbetsplatsen. Kulturella förväntningar och normer relaterade till kön och sexualitet kan medföra ytterligare stress och utmaningar för hbtq personer. Stigma identifieras av författarna som en viktig faktor eftersom det kan leda till högre nivåer av uteslutning, diskriminering och trakasserier. Dessa faktorer har en negativ inverkan på psykisk hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Forskarna framhåller att stöd från arbetsplatsen samt inkluderande policys har en positiv inverkan på välbefinnandet för hbtq anställda. Författarna betonar att arbetsgivarens stöd är viktigt för att minska stigma och diskriminering. Stödet ges genom utbildning, medvetenhet och stödjande nätverk (Donaghy & Perales, 2024, 155–174). Ripper (2021) lyfter även begreppet stigma. Författaren beskriver stigma som en ”social etikett” som kan leda till diskriminering, marginalisering och en känsla av utanförskap. Detta kan påverka hbtq anställdas karriärutveckling och arbetsmiljö. För att hantera stigma nämner författaren vikten av öppenhet, utbildning och stödjande nätverk på arbetsplatsen.

Som tidigare nämnts har Veldhuis (2022, s. 962–970) forskat hur kulturella och sociala normer påverkar hbtq forskare som själva identifierar sig som hbtq person. Dessa forskare kan uppleva dubbel marginalisering, vilket innebär stress både som hbtq person och som i egenskap av hbtq forskare inom hbtq området. Författaren lyfter även de kulturella normer som kan förekomma inom akademien och hur dessa normer i sin tur kan påverka hur hbtq forskare uppfattas och behandlas av sina kollegor. Författaren framför att denna typ av minoritetsforskning som hbtq forskaren bedriver kan till exempel ses som mindre värdefull i jämförelse med den forskning som andra personer studerar som ofta handlar om att forska om majoritetsgrupper. Detta kan leda till att hbtq forskare känner sig undervärderade och marginaliserade inom sitt eget yrkesområde. Sociala normer inom arbetsplatsen kan också påverka hbtq forskare genom att de kan uppleva diskriminering, stigma och trakasserier. Detta påverkar forskarnas hälsa, välbefinnande och karriär. Normer som främjar inkludering och respekt kan bidra till att minska dessa negativa effekter och skapa en mer stödjande arbetsmiljö.

6.3.3 Främjande och hindrande faktorer för god psykosocial arbetsmiljö

Rapporten från Myndigheten för arbetsmiljökunskap (MYNAK, 2022) beskriver hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Rapporten belyser flera viktiga faktorer som påverkar arbetsmiljön både positivt och negativt. En god psykosocial arbetsmiljö främjas av stödjande ledarskap, nära kollegiala relationer, tydliga roller och ansvar samt öppen kommunikation. Hindrande faktorer inkluderar följande: hög arbetsbelastning och stress, bristande stöd från chefer och kollegor, dåligt kommunicerade organisatoriska förändringar samt diskriminering och trakasserier. Genom att aktivt hantera och jobba med dessa faktorer kan organisationen främja en mer inkluderande och hälsosam arbetsmiljö för samtliga medarbetare (MYNAK, 2022).

Sammanfattningsvis visar studier enighet kring att den psykosociala arbetsmiljön är avgörande för hbtq personers hälsa och arbetsliv. Autenticitet, trygghet och stöd identifieras som skyddsfaktorer, medan diskriminering, stigma och brist på inkludering utgör riskfaktorer. Diskriminering och trakasserier påverkar negativt hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Studier visar att hbtq personer ofta utsätts för en risk för ökning av stress, ångest och depression.

6.4 Illustrativ sammanfattning av resultat

Nedan presenteras en modell, utformad av skribenten, som fokuserar på inkludering och trygghet på arbetsplatsen för hbtq personer. Modellen är utvecklad utifrån ovanstående resultatdel av examensarbetets forskning. Modellen betonar vikten av att implementera stödjande policyer som aktivt stödjer hbtq personer och motverkar diskriminering och trakasserier. Modellen framhåller även behovet av utbildningsinsatser för att öka medvetenheten om hbtq frågor bland både ledare och medarbetare. En annan central del är att tillhandahålla psykosocialt stöd för att hantera de utmaningar som hbtq personer kan möta på arbetsplatsen. Modellens syfte är att med hjälp av evidensbaserad kunskap om hbtq personers upplevda psykosociala arbetsmiljön förbättra arbetsmiljön, genom att skapa en kultur av inkludering och trygghet. Modellen kan resultera i ökad trivsel och produktivitet bland alla medarbetare. Modellen presenteras närmare under rubriken 7.1.

INKLUDERING OCH TRYGGHET

Policy och åtgärder:

- Implementera tydliga anti-diskrimineringspolicyer
- Skapa en anonym rapporteringsmekanism för diskriminering
- Inför stödgrupper för hbtq-anställda

Inkluderande kultur:

- Främja en arbetskultur där alla medarbetare känner sig välkomna och respekterade oavsett identitet
- Uppmuntra till öppen kommunikation och dialog om mångfalds- och inkluderingsfrågor
- Fira mångfald genom att uppmärksamma betydelsefulla hbtq-dagar och evenemang. Uppmärksamma exempelvis i Pride-festivaler

Stöd och resurser:

- Ge tillgång till exempelvis mentorer som stöd till hbtq-anställda.
- Tillhandahåll resurser för psykisk hälsa. Exempelvis tillgång till rådgivning och terapi

Utbildning och information:

- Håll regelbundna utbildningar om hbtq-frågor
- Uppmuntra dina chefskollegor att ni tillsammans diskuterar hur ni kan stödja hbtq-anställda och gemensamt skapa en inkluderande arbetsmiljö för alla.
- Använd alltid ett inkluderande språk och informera om rätt pronomen och namn.

Synlighet och representation:

- Arbeta för att säkerställa att hbtq-personer är representerade i alla delar av organisationen.
- Uppmuntra hbtq-anställda att ta på sig ledarroller och delta i beslutsfattande processer.
- Skapa möjligheter för hbtq-anställda att skapa nätverk och bygga relationer inom och utanför organisationen



Figur 8: Modell för chefer: Inkludering och trygghet. (Bild, AI- genererad).

7 Diskussion

I diskussionskapitlet av detta examensarbete kommer skribenten att diskutera resultaten från den scoping review som genomförts om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Skribenten kommer att jämföra de resultat som framkommit i resultatdelen utifrån den forskning som framkommit. Detta för att ge en djupare förståelse för hur exempelvis diskriminering, inkludering och stöd påverkar hbtq personers välbefinnande på arbetsplatsen hänger ihop. I detta kapitel kommer en egen underrubrik att presenteras, "Modell för chefer". Modellen är utformad av skribenten och som innefattar konkreta förslag och strategier för chefer, utifrån examensarbetets teori- och resultatdel. Denna modell för chefer är utformad för att stödja ledare i deras roll och uppdrag. Med

vägledning från forskning erbjuder modellen evidensbaserade praktiska tips för chefer att främja jämlikhet och en känsla av välkomnande och inkludering på arbetsplatsen.

Begreppet hbtq innefattar en mångfald av aspekter och som måste beaktas för att erhålla en djupare förståelse av deras psykosociala arbetsmiljö. Hbtq är ett paraplybegrepp som inkluderar homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera individer. Det är därför viktigt att förstå att hbtq personer inte utgör en homogen grupp utan att det finns betydande variation inom denna gemenskap. Donaghy och Perales (2024, s.155–174) använder det slående uttrycket "diversity within diversity" för att beskriva denna mångfald inom själva hbtq gemenskapen. Individers erfarenheter och behov kan variera inom hbtq gruppen beroende på faktorer som kön, etnicitet, ålder och socioekonomisk status.

Könsidentitet avser det kön som en person identifierar sig med, medan könsuttryck handlar om hur en person uttrycker sin könsidentitet genom kläder, beteende och andra utseendemässiga attribut. För transpersoner är könsidentitet och könsuttryck särskilt betydelsefulla aspekter av deras liv. Detta innebär att det finns stora variationer på individuell nivå när det gäller hbtq personer. Till exempel upplever många transpersoner välmående i sin transidentitet, medan forskning av de Vries et al. (2024) visar att många transpersoner ofta upplever högre nivåer av psykisk ohälsa till följd av stigma och diskriminering kopplad till deras könsidentitet och könsuttryck.

En central aspekt att lyfta då det gäller hbtq personers välbefinnande i samhället är de oskrivna reglerna, dvs. normerna, som styr människors beteenden och interaktioner. I examensarbetets teoriavsnitt redovisas att normer är oskrivna regler som påverkar mänskligt beteende och sociala interaktioner. Dessa normer kan ha både positiva och negativa effekter på människan beroende på deras inverkan på individer och grupper. Begreppet heteronormativitet, som också beskrivs i teoridelen, avser en specifik norm som antar att alla individer är heterosexuella och att heterosexuella relationer utgör den enda "normala" och accepterade formen av sexualitet. I resultatdelen redovisas Gardner och Prased (2023) vetenskaplig artikel om hur autenticitet, dvs. att kunna vara sig själv och en upplevd känsla av trygghet påverkar hbtq anställda. Om det finns en norm på arbetsplatsen, som inte är heteronormativ minskas hbtq personers upplevelse av trygghet

och välbefinnande. Enligt Kirby et al. (2024, s. 201) är det av stor betydelse för hbtq personers välmående att kunna vara autentiska på sin arbetsplats. Det är viktigt att säkerställa att tvåkönsnormen och heteronormativitet inte påverkar hbtq personers välmående negativt. Därför är det viktigt att dessa normer utmanas och diskuteras, så att arbetsgrupper tillsammans kan resonera och diskutera om att det är viktigt att acceptera varandra för att alla ska kunna få möjlighet att må bra på jobbet, enligt Donaght och Perales (2024).

I teoridelen beskrivs stigma som ett begrepp som förklarar hur individer med avvikande attribut kan bli negativt påverkade av samhällets bedömning och som påverkar exempelvis hbtq personers självkänsla och deras relation till samhället. Enligt Goffman (1990) hanterar många hbtq personer stigmat genom att dölja sin sexuella läggning eller könsidentitet i sociala sammanhang. Detta kan innebära att de anpassar sitt beteende och sin framtoning för att undvika eventuella negativa reaktioner från sin omgivning. I resultatdelen i detta examensarbete framgår det tydligt hur stigma påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Flera studier och rapporter belyser hur stigma bidrar till negativa arbetsmiljöer och påverkar hbtq personers psykiska hälsa och välbefinnande. Exempelvis Cai et al. (2024, s. 25–27) undersöker sambandet mellan att avslöja sin sexuella läggning i olika sociala sammanhang och utfallet av psykisk ohälsa bland hbtq personer i Kina. Studien visar att ett avslöjande av sin identitet på arbetsplatsen kan medföra höga nivåer av stress och därmed har stressen en negativ inverkan på hbtq medarbetares psykiska hälsa. En annan faktor som kan öka stressen för hbtq personer på arbetsplatsen är förekomsten av konservativa och religiösa arbetsmiljöer.

Begreppen stigma och resiliens behandlas i Rippers studie från år 2021. Studien undersöker hur hbtq anställda hanterar ett avslöjande av sin sexuella läggning på arbetsplatsen för sina kollegor. Studien visar att individens anpassningsförmåga till dessa utmaningar påverkas av både tidigare erfarenheter och tillgång till stöd, vilket överensstämmer med beskrivningen av resiliens som en process av återhämtning och personlig utveckling efter motgångar (Ovesen & Sörensdotter, 2025, s.25; Manjula & Srivastava, 2022, 610–613). Denna studies resultat kan därmed också kopplas till stigmateteorin eftersom stödjande arbetsmiljöer har hög potential att reducera de negativa effekterna av stigma och därmed förbättra välbefinnandet för hbtq personer.

Perales et al. (2022) undersöker hur individuella och arbetsplatsfaktorer påverkar användningen av inkluderande språk mot trans- och könsöverskridande kollegor. Studien visar att inkluderande språk förbättrar den psykosociala arbetsmiljön genom att få anställda att känna sig uppskattade och respekterade.

Sammanfattningsvis visar forskning att stigma har en betydande inverkan på hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Stigma, både internt och externt, försämrar hbtq personers psykiska hälsa och kan leda till ökad stress vilket kan leda till en ökning av alkohol- och drogintag. För att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer rekommenderar forskning och teorier att alla arbetsplatser behöver aktivt och medvetet arbeta för att skapa inkluderande och stödjande arbetsplatser för hbtq personer. Insatserna, enligt forskningen innefattar utbildning om hbtq frågor, implementering av antidiskrimineringspolicyer men även olika stödgrupper och nätverk för hbtq anställda. Genom att arbetsplatser utmanar kan normer förändras. Att aktivt diskutera begreppet så som heteronormativitet och tvåkönsnormen kan alla medarbetare på arbetsplatser bidra till att minska stigma och därmed förbättrats välbefinnande och den psykosociala arbetsmiljön för hbtq medarbetare.

Minoritetsstress är den extra psykosociala stress som hbtq personer upplever på grund av stigma, diskriminering och rädsla för negativt bemötande. Meyer (2003) beskriver att dessa individer känner en extra nivå av stress när de riskerar att bli avslöjade eller ifrågasatta, vilket läggs till den vanliga stress som alla ibland upplever i livet. De Vries et al. (2024, s. 125–130) framför att stigma, isolering och trakasserier på arbetsplatsen påverkar hbtq personers psykiska hälsa negativt. Ett sätt att beskriva effekten av en dålig psykosocialarbetsmiljö kan beskrivas med begreppet hypervigilans. Hypervigilans är ett begrepp som beskriver hur människor i vardagen möter mikroaggressioner och diskriminering i samhället. Mikroaggressioner innebär subtila kränkningar som hbtq personer kan utsättas för, såsom elaka kommentarer, utfrysning eller blickar. Detta medför att hbtq personer kan utveckla en väldigt förhöjd vaksamhet för kränkande bemötanden av omgivningen. Hbtq personer kan också utveckla hypervigilans om de upplever kronisk stress på jobbet på grund av en dålig psykosocial arbetsmiljö. De Vries et al. (2024, s. 124–125) beskriver att en minoritetsstressmodell kan användas för att förstå hur kronisk stress från att tillhöra en stigmatiserad minoritetsgrupp kan leda till psykisk ohälsa. Minoritetsmodellen, utvecklad av Meyer (2003), beskriver den psykosociala stress

som individer i marginaliserade grupper, såsom hbtq personer, kan uppleva på grund av stigma, diskriminering och fördomar. Minoritetsmodellen identifierar tre sätt att hantera stress: 1) internaliserad stigma, 2) dölja sin identitet och 3) hypervigilans. Internaliserad stigma innebär att personer accepterar negativa stereotyper om sin grupp, vilket kan leda till låg självkänsla och psykisk ohälsa. Att dölja sin identitet innebär att ändra sitt beteende för att undvika negativt bemötande, vilket kan skapa isolering och stress. Hypervigilans innebär, som tidigare nämnts, ständig vaksamhet mot diskriminering och avvisning vilket ökar stress och ångest. Meyer betonar att dessa reaktioner beror på individens tidigare erfarenheter och specifika situation (Meyer, 2003). De Vries et al. (2024) framhåller att en stödjande psykosocial arbetsmiljö kan minska minoritetsstress och förbättra det psykiska välbefinnandet för exempelvis transpersoner. Även Cai et al. (2024) undersöker hur avslöjande av sexuell läggning påverkar psykisk hälsa hos hbtq medarbetare. Studien visar att avslöja sin identitet på jobbet kan orsaka stress och ge negativa hälsoeffekter, särskilt i mer traditionella miljöer. Det finns en stor risk att hypervigilans kan uppstå som en reaktion på dessa negativa upplevelser. Veldhuis (2022) föreslår utbildningsinsatser som ett sätt att hantera mikroaggressioner. Syftet med dessa insatser är att öka medvetenheten och skydda hbtq personer mot diskriminering, samt främja en inkluderande och psykosocialt hälsosam arbetsmiljö.

Trots att det ofta framhävs negativa perspektiv av att definiera sig som hbtq person är det också relevant att lyfta fram hbtq personer med positiva upplevelser. Examensarbetet visar i teoridelen att begreppet minoritetsglädje är betydelsefullt eftersom hbtq personer ofta kan känna glädje och samhörighet från andra som också identifierar sig till samma grupp. Filis (2022, s. 35, 58) beskriver exempelvis att hbtq personer som följer sin könsidentitet ger positiva upplevelser. Detta ges i uttryck i form av att hbtq personer upplever goda och meningsfulla relationer men även en stolthet. Minoritetsglädjen kan exempelvis komma i uttryck vid genomgången könskorrigering. En könskorrigering kan leda till känslor såsom en lättnad och med en ökad självinsikt i sin egen identitet. Hbtq personers normbrytande livsstil kan ge frihet och en positiv känsla av meningsfullhet. Många hbtq personer känner sig stolta över att kunna representera en mångfald i samhället (Filis, 2022, s.36). I samband med begreppet minoritetsglädje kan även begreppet minoritetsro lyftas. Minoritetsro innebär att en person kan vara sig själv utan att anpassa sig till andra eller samhällets normer. Summanen och Wurm (2023, s. 64–68,

78) menar att stödjande och inkluderande miljöer där hbtq personer känner sig accepterade kan minska deras stress och förbättra arbetsmiljön. Sammanfattningsvis kan examensarbetet visa på att minoritetsstress, hypervigilans, mikroaggressioner, minoritetsglädje och minoritetsro har en betydande inverkan på hbtq personers psykosociala arbetsmiljö men också i livet i stort. Genom att skapa stödjande och inkluderande miljöer kan arbetsplatser minska de negativa effekterna av minoritetsstress och hypervigilans och på så vis främja minoritetsglädje och minoritetsro.

Ledarskap är avgörande för en inkluderande och stödjande arbetsmiljö. Enligt Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2022, s. 121–125) har ledarskapet en direkt inverkan på medarbetarnas hälsa, sjukfrånvaro och välbefinnande. Goda relationer mellan medarbetare och chefer bidrar till att skapa ett positivt klimat på arbetsplatsen (Nielsen et al., 2018, s. 24–27). Brister i kommunikation, engagemang och stöd är riskfaktorer och som associeras med dåligt ledarskap (Nielsen et al., 2018, s.14). Stöd från chefer är av stor betydelse för hbtq personers välmående och öppenhet. Chefer som effektivt hanterar mångfaldsfrågor främjar en accepterande arbetsmiljö (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022). I resultatdelen av examensarbetet framgår det tydligt hur ledarskapets roll påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Gardner och Prased (2023, s. 790) betonar att autenticitet och trygghet är viktiga för hbtq anställda. När de kan vara öppna om sin identitet utan rädsla, ökar deras engagemang och tillfredsställelse på jobbet. En trygg arbetsmiljö minskar risken för fördomar och diskriminering. Lathabhavan och Mishra (2024) å sin sida, undersöker hur arbetsplatsens klimat, ledarskap och personlig styrka påverkar arbetstillfredsställelse och övergripande välbefinnande bland hbtq anställda i Indien. Artikeln visar att känslan av trygghet på arbetsplatsen har en positiv inverkan på hbtq personernas personliga egenskaper, arbetstillfredsställelse och en övergripande känsla av ett gott välbefinnande. Författarna rekommenderar att organisationer bör prioritera en kontinuerlig utveckling av inkluderande ledarskap och arbetsklimat för att förbättra arbetstillfredsställelsen och välbefinnandet hos hbtq anställda (Lathabhavan & Mishra, 2024, s. 1904).

Sammanfattningsvis visar både teori- och resultatdelen i examensarbetet att ledarskapets roll samt utbildningsinsatser är avgörande för att skapa en positiv psykosocial arbetsmiljö för hbtq personer. Examensarbetet bekräftar denna slutsats genom att beskriva hur ett

stödande ledarskap och utbildningsinsatser kan förbättra hbtq personers välmående, arbetstillfredsställelse och övergripande livskvalitet.

I teoridelen av examensarbetet har skribenten undersökt många begrepp relaterade till hbtq, såsom könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, normer, minoritetsstress och mikroaggressioner. Dessa begrepp är viktiga för att förstå de utmaningar hbtq personer kan möta i arbetslivet. Scoping reviews resultat visar att hbtq personer ofta utsätts för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, vilket påverkar deras psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse negativt. Det har framhållits flera gånger i examensarbetet att en stödande och inkluderande arbetsmiljö förbättrar hbtq medarbetares välbefinnande. Examensarbetet har också uppmärksammat att transpersoner är särskilt utsatta för diskriminering och trakasserier.

Teoridelen kan också kopplas till resultatdelen eftersom båda delarna visar att minoritetsstress pekar på att många psykosociala risker i den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer beror på diskriminering och trakasserier från sina medarbetare. Denna stress ökar risken för psykisk ohälsa. Arbetsplatser bör implementera stödande policyer och utbildningsprogram om hbtq frågor för att skapa inkluderande miljöer. En viktig del i detta arbete är exempelvis Region Västerbottens hbtq diplomeringar. En hbtq diplomering innebär att organisationer utbildas och certifieras för att skapa en inkluderande och trygg miljö för hbtq personer. Det innefattar utbildningar och policyer som främjar jämlikhet och motverkar diskriminering, samt syftar till att öka medvetenheten om hbtq frågor och skapa en respektfull arbetsmiljö för alla anställda (Region Västerbotten, 2022). Tydlig kommunikation om jämlikhet och inkludering är också en viktig avgörande faktor för trygghet och stöd i arbetslivet för hbtq personer. Arbetsgivare måste aktivt skapa inkluderande arbetsmiljöer för att förbättra hbtq anställdas välbefinnande.

7.1 Modell för ledare: Inkludering och trygghet

Nedan presenteras en modell utformad av skribenten i examensarbetet för ledare med ansvar för den psykosociala arbetsmiljön i sin arbetsgrupp. Skribenten har namngett den utarbetade modellen namnet: "Inkludering och trygghet". Modellen fungerar som en översiktlig påminnelse om viktiga faktorer att beakta för ledaren, utifrån slutsatserna i detta examensarbete. Genom att följa denna modell kan chefer skapa en psykosocial arbetsmiljö som är trygg och inkluderande för hbtq personer, vilket kan förbättra deras välbefinnande och arbetstillfredsställelse.

Policy och åtgärder:

- Implementera tydliga anti-diskrimineringspolicier
- Skapa en anonym rapporteringsmekanism för diskriminering
- Inför stödgrupper för hbtq anställda

Inkluderande kultur:

- Främja en arbetskultur där alla medarbetare känner sig välkomna och respekterade oavsett identitet
- Uppmuntra till öppen kommunikation och dialog om mångfalds- och inkluderingsfrågor
- Fira mångfald genom att uppmärksamma betydelsefulla hbtq dagar och evenemang. Uppmärksamma exempelvis i Pride-festivaler

Stöd och resurser:

- Ge tillgång till exempelvis mentorer som stöd till hbtq anställda.
- Tillhandahåll resurser för psykisk hälsa. Exempelvis tillgång till rådgivning och terapi.

Utbildning och information:

- Håll regelbundna utbildningar om hbtq frågor

- Uppmuntra dina chefskollegor att ni tillsammans diskuterar hur ni kan stödja hbtq anställda och gemensamt skapa en inkluderande arbetsmiljö för alla.
- Använd alltid ett inkluderande språk och informera om rätt pronomen och namn.

Synlighet och representation:

- Arbeta för att säkerställa att hbtq personer är representerade i alla delar av organisationen.
- Uppmuntra hbtq anställda att ta på sig ledarroller och delta i beslutsfattande processer.
- Skapa möjligheter för hbtq anställda att skapa nätverk och bygga relationer inom och utanför organisationen

För framtida forskning rekommenderas att inkludera intersexpersoner för att förbättra förståelsen och främja mer inkluderande strategier för hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Exempelvis genom kvalitativa intervjuer kan ge insikter om deras upplevelser i arbetslivet. Studier kan också undersöka hur olika ledarskapsstilar påverkar hbtq personers känsla av inkludering och trygghet. Ledarskap påverkar acceptans och säkerhet och kan förbättra inkludering genom att identifiera rätt beteenden hos chefen. Andra forskningsområden kan fokusera på effektiviteten hos utbildningsprogram om hbtq frågor. Det kan också vara viktigt att granska policyutveckling och implementeringen av dessa för att skapa en stödjande psykosocial arbetsmiljö för hbtq anställda. Ett framtida examensarbete kan bidra till att förbättra och klargöra förståelsen av metoder för att minska diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen.

8 Metoddiskussion

Detta examensarbete är ytterst relevant med avseende för sitt syfte, som är att utveckla en modell för chefer som har ansvar för den psykosociala arbetsmiljön. Examensarbetet behandlar viktiga faktorer såsom diskriminering, inkludering och stöd. Genom en omfattande litteratursökning i formatet scoping review täcker examensarbetet ett brett område av relevanta aspekter då det gäller hbtq personers psykosociala arbetsmiljö.

I detta examensarbete använder skribenten en scoping review för att systematiskt identifiera och syntetisera litteratur om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö. Scoping review tillåter inkludering av både vetenskapliga artiklar och grå litteratur, vilket ger en bred översikt över forskningsområdet. Valet av scoping review baseras på dess förmåga att kartlägga litteraturens karaktär, omfattning och räckvidd samt att identifiera kunskapsluckor. Genom Arksey och O'Malleys (2005) ramverk säkerställs en systematisk och transparent process för identifiering, urval och sammanställning av data. Ramverket inkluderar flera steg såsom forskningsfrågeidentifiering, urval av relevanta studier, datakartläggning och resultatframställning. Scoping review är flexibel och möjliggör inkludering av varierande forskning och information, vilket ger en bredare bild jämfört med traditionella metaanalyser. Trots fördelarna innebär metoden begränsningar, som avsaknaden av kvalitetsbedömning av studier, vilket kan påverka resultaten. För att hantera detta har metodologiska val dokumenterats noggrant. Genom scoping review har skribenten identifierat faktorer som påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö och utvecklat en modell för chefer. Metoden har varit avgörande för att förstå forskningsområdet och besvara syftet och frågeställningen.

Urvalsprocessen för litteratur i examensarbetet innefattade tydliga inklusions- och exklusionskriterier. Inklusionskriterierna omfattade vetenskapliga artiklar om hbtq personers psykosociala arbetsmiljö, publicerade mellan 2021 och 2025 på engelska. Svensk grålitteratur användes eftersom skribenten bor och arbetar i Sverige. Artiklar som inte fokuserade på arbetsmiljö eller som behandlade heterosexuellas arbetsmiljö exkluderades. Litteratursökningen genomfördes i databaser som EBSCOhost Cinahl, PubMed och EBSCO SocINDEX samt grå litteratur från myndigheter och organisationer med sökord relaterade till hbtq och psykosocial arbetsmiljö. De artiklar som uppfyllde kriterierna inkluderades i studien.

Vid litteratursökningen i databaserna uppstod vissa begränsningar på grund av snäva sökstrategier och begränsad användning av synonymer. skribenten hade kunnat inkludera termer så som "könsidentitet", "diskriminering" och "mångfald" och hade eventuellt förbättrat urvalet. Scoping review valdes för att brett kartlägga forskningsläget, då den tillåter en flexibel metodik och olika typer av källor, vilket gav en mångsidig förståelse av ämnet. Alternativa metoder, såsom systematiska litteraturöversikter eller tematiska analyser med teoretisk utgångspunkt hade kunnat erbjuda en mer avgränsad

och strukturerad analys. Skribenten anser att dessa metoder kräver en mer snävare forskningsfråga samt en eventuell striktare urvalsprocess. Skribenten ansåg att det fanns en risk att i så fall exkludera relevanta perspektiv i ett väldigt brett och komplext hbtq forskningsfält. Sammanfattningsvis möjliggjorde scoping review en strukturerad men flexibel forskningsprocess, vilket ledde till nya perspektiv. Processen bidrog till syftet med examensarbetet: att skapa en ledarskapsmodell som främjar inkludering och trygghet för hbtq personers arbetsmiljö.

Tematisk analys som användes som analysmetod i examensarbetet kan leda till att skribenten visar otillräckliga grunder för hur olika teman har identifierats eller hur data har bearbetats. Det är viktigt att inte bara specificera vilka teman som har identifierats, utan även förklara varför de är betydelsefulla. Skribenten anser att det är möjligt att visa i detta examensarbete att de utvalda teman är relevanta, att de framkomna temana är relaterade till varandra, och att de olika valda teman har en koppling till teoridelen.

Under detta examensarbete har författaren varit medveten om sin egen roll och potentiella förutfattade meningar inom ämnesområdet. Med tanke på författarens personliga intresse och engagemang i frågor som rör hbtq personer samt inom forskningsområdet psykosocial arbetsmiljö, har det varit av vikt att kontinuerligt reflektera över hur egna erfarenheter och perspektiv kan ha påverkat forskningsprocessen och tolkningen av resultaten.

Under arbetets gång har författaren noggrant övervägt hur dennes roll som forskare kan ha inverkat på urvalet av källor. Genom att vara medveten om detta och systematiskt utvärdera sina metodologiska val och tolkningar är ambitionen att examensarbetet ska bidra till en bättre förståelse av hbtq personers komplexa psykosociala arbetsmiljö. Förhoppningen är också att den modell som utvecklats för chefer ska stödja alla medarbetares psykosociala arbetsmiljö, oavsett om de identifierar sig som hbtq personer eller inte.

9 Slutsatser

Slutsatsen av detta examensarbete visar att hbtq personers psykosociala arbetsmiljö påverkas av flera faktorer, såsom diskriminering, trakasserier, stöd och inkludering. Forskningen har visat att en stödjande och inkluderande arbetsmiljö kan förbättra hbtq

personers välbefinnande och arbetstillfredsställelse. Diskriminering och trakasserier är fortfarande vanliga på arbetsplatser, vilket negativt påverkar hbtq personers psykiska hälsa. Det är därför avgörande att arbetsgivare implementerar tydliga anti-diskrimineringspolicier, erbjuder utbildning om hbtq frågor och skapar stödgrupper för hbtq anställda.

Vidare visar studien att ledarskap spelar en central roll i att skapa en inkluderande arbetsmiljö. Chefer som aktivt arbetar för att främja mångfald och inkludering kan bidra till att minska stigma och förbättra den psykosociala arbetsmiljön för hbtq personer. Genom att erbjuda mentorer, tillgång till resurser för psykisk hälsa och använda inkluderande språk kan arbetsplatser skapa en trygg och stödjande miljö för alla anställda.

En annan viktig aspekt som framkom i studien är betydelsen av synlighet och representation för hbtq personer på arbetsplatsen. När hbtq personer är synliga och deras identiteter erkänns och respekteras, bidrar det till en mer öppen och accepterande arbetsplats. Representation av hbtq personer i olika roller och nivåer inom organisationen är också viktigt för att främja mångfald och inkludering. Detta ger hbtq anställda förebilder och stärker deras känsla av tillhörighet.

Studien belyser också de negativa effekterna av mikroaggressioner, vilka är subtila, ofta oavsiktliga, diskriminerande kommentarer eller beteenden som kan påverka hbtq personers psykiska hälsa negativt. För att hantera mikroaggressioner rekommenderas utbildning och medvetandegörande insatser på arbetsplatsen. Genom att öka medvetenheten om mikroaggressioner och deras påverkan kan arbetsplatser säkerställa att alla individer känner sig inkluderade och uppskattade.

En annan viktig faktor som påverkar hbtq personers psykosociala arbetsmiljö är minoritetsstress, vilket innebär psykosocial stress för individer som avviker från köns- eller heteronormen. Denna stress kan leda till ökad psykisk ohälsa och påverka arbetsmiljön negativt. För att minska minoritetsstress är det viktigt att arbetsplatser skapar stödjande och inkluderande miljöer där hbtq personer känner sig accepterade och respekterade. Sveriges organisationer och myndigheter har en betydelsefull roll. Till exempel arbetar Folkhälsomyndigheten, Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsmyndigheten med att förbättra den psykosociala arbetsmiljön för hbtq

personer. Dessa organisationer är avgörande för att säkerställa att hbtq personer får en rättvis och inkluderande behandling på arbetsplatser och i samhället utifrån evidens och beprövad erfarenhet. Genom att främja medvetenhet och utbildning om hbtq frågor kan organisationer och myndigheter i Sverige bidra till att motverka diskriminering.

Examensarbetet visar att autenticitet och trygghet är avgörande för hbtq anställdas välmående. Autenticitet ökar engagemang och arbetsinvolvering, men kräver samtidigt hög grad av trygghet för att undvika negativa effekter såsom känslan av exkludering i arbetsgruppen för hbtq personer. Examensarbetet visar även att forskare inom hbtq området möter dubbel marginalisering och behöver stöd från sin arbetsgivare. Det är även viktigt att notera att avslöjande av sexuell läggning kan förbättra den psykiska hälsan hos exempelvis transpersoner.

Studier indikerar att hbtq anställda, oavsett deras geografiska plats, upplever en psykisk påfrestning och möter brister både inom arbetslivet och hälso- och sjukvården, där de ofta inte får adekvat bemötande. För att öka arbetstillfredsställelsen bland hbtq anställda kan arbetsplatser främja autenticitet, trygghet och inkludering genom utbildningsinsatser, arbetsgruppsdiskussioner och mentorskap.

Diskussionen om psykosociala faktorer som påverkar hbtq personers arbetsmiljö är komplex. Intersektionalitet visar hur kön, etnicitet och sexualitet samverkar i upplevelser av diskriminering. Heteronormen kan leda till att hbtq personer känner sig osynliga och inte vågar vara öppna med sin identitet på arbetsplatsen, vilket påverkar deras välbefinnande. Trots att det i Sverige finns tydlig lagstiftning som ska skydda hbtq personer från diskriminering, visar verkligheten att detta skydd inte alltid fungerar i praktiken. Diskriminering förekommer fortfarande och många chefer saknar tillräcklig kunskap om hbtq frågor. Det handlar inte bara om okunskap kring lagar som diskrimineringslagen, utan också om en bristande förståelse för hur normer och maktstrukturer påverkar människors arbetsliv. Två viktiga perspektiv som ofta saknas i arbetslivet är intersektionalitet och normkritik. Intersektionalitet innebär att man ser till hur olika identiteter och maktordningar samverkar, exempelvis kön, sexualitet, etnicitet, funktionsvariation och klass. En hbtq person kan alltså påverkas av flera olika faktorer samtidigt, vilket gör att diskriminering kan ta sig olika uttryck beroende på individens hela livssituation ser ut. Utan denna förståelse riskerar chefer att förbise viktiga aspekter av

sina medarbetares upplevelser. Normkritik handlar i sin tur om att ifrågasätta de normer som ofta tas för givna, som att alla är heterosexuella eller att det bara finns två kön. När dessa normer inte utmanas kan de skapa en arbetsmiljö där vissa känner sig osynliggjorda eller utanför. Det är inte alltid fråga om medveten exkludering men effekten blir ändå att vissa grupper inte känner sig inkluderade. Om chefer hade bättre kunskap om dessa perspektiv skulle arbetsplatser kunna bli mer inkluderande och trygga för hbtq personer. Att skapa en bättre arbetsmiljö i kombination med att förbättra den psykiska hälsan och livskvaliteten för individer som riskerar att marginaliseras är avgörande. Att arbeta aktivt med dessa frågor är således inte bara en rättighetsfråga, utan även ett ledarskapsansvar och en fråga om mänsklig värdighet.

Referenslista

- All European Academics (ALLEA). (2023). *Den europeiska kodexen för forskningens integritet*. Hämtat: 6.3.2025 från: <https://allea.org/wp-content/uploads/2024/04/The-European-Code-of-Conduct-2023-SV.pdf>
- Arbetsgivarverket. (u.å.). *Arbetsmiljö*. Hämtat 1.4.2025 från: <https://www.arbetsgivarverket.se/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo>
- Arbetsmiljölagen. (1977). *Sveriges riksdag*. Hämtat 1.4.2025 från: <https://tinyurl.com/4e9c9uvf>
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Hämtat 2.4.2025 från: <https://tinyurl.com/2mvy9h58>
- Arbetsmiljöverket. (2024). *Vårt uppdrag*. Hämtat 1.4.2025 från: <https://tinyurl.com/bdbvxdm2>
- Arksey, H. & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. Hämtat 4.3.2025 från: <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Backman, J. (2016). *Rapporter och uppsatser* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Barbee, H., & McKay, T. (2025). Do supportive work environments matter for minority aging? Work stress and subjective cognitive impairment among middle-age and older lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer adults. *Journal of Aging Studies*, 39(2), 145–160. Hämtat 5.3.2025 från: <https://doi.org/10.1016/j.jaging.2025.01.003>
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver – hbtq – personers sociala arbetsmiljö i Göteborg Stad*. Hämtat 15.3.2025 från: <https://tinyurl.com/2p8x8t7z>
- Braun, V. & Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. Hämtat 15.2.2025 från: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A. (2021). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (3. uppl.). Liber.
- Cai, J., Li, H., Guo, F., & Chen, Z. (2024). Disclosure to whom matters: Association between disclosure of sexual orientation and mental health among Chinese LGB people. *Journal of Counseling Psychology*, 71(1), 22–33. Hämtat 7.3.2025 från: <https://doi.org/10.1037/cou0000723>

Dahlstedt, M. & Gruber, S. (2020). *Metoder för forskning i socialt arbete*. Gleerups utbildning.

de Vries, J., Downes, C., Sharek, D., Doyle, L., Murphy, R., Begley, T., McCann, E., Sheerin, F., Smyth, S., & Higgins, A. (2024). Irish transgender voices on mental health and mental health care. *Mental Health and Social Inclusion*, 28(2), 124–133. Hämtat 6.3.2025 från: <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2105772>

Donaghy, M., & Perales, F. (2024). Workplace wellbeing among LGBTQ+ Australians: Exploring diversity within diversity. *Journal of Sociology*, 60(1), 155–174. Hämtat 8.3.2025 från: <https://doi.org/10.1177/14407833221118383>

Diskrimineringslagen. (2008). *Sveriges riksdag*. Hämtat 1.3.2025 från: <https://tinyurl.com/4py2y6kr>

Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö: Begrepp, bedömning och utveckling*. Studentlitteratur.

European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. Publications Office of the European Union. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/3rdjx57f>

Fagerlind Ståhl, A-C. (2021). *Arbete och psykisk hälsa. Viktigt vetande och vanliga myter*. Studentlitteratur.

Filis, P. (2022). *Att få leva öppet som trans har gett mig tillbaka mitt liv...och vilket liv det är! En studie av minoritetsglädje och positiva erfarenheter hos transkvinnor och transmän*. Linköping Universitet. Hämtat 1.2.2025 <https://tinyurl.com/yratxzjp>

FN förbundet. (2023). *FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/mrxnze3w>

Folkhälsomyndigheten, (u.å). *Hbtqi*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/4ix8pbsd>

Folkhälsomyndigheten, (2017). *Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homo och bisexuella samt transpersoner – Resultat från befolkningsundersökningen SRHR2017*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/29rtek2x>

Folkhälsomyndigheten. (2017). *Handledning för litteraturoversikter – Förutsättningar och metodsteg för kunskapsframtagande baserat på forskningslitteratur vid Folkhälsomyndigheten*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/3ser38ts>

Folkhälsomyndigheten, (2022). *Ledare som lyssnar*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/mumm5rxu>

Folkhälsomyndigheten. (u.å.). *Folkhälsomyndighetens uppdrag*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/mv5hr6ju>

Folkhälsomyndigheten. (u.å.). *Stigmatisering kopplat till psykisk ohälsa*. <https://tinyurl.com/44z8jw35>

Forsberg, C., & Wengström, Y. (2022). *Att göra systematiska litteraturstudier*. (4. Uppl.). Natur & Kultur.

Gardner, D., & Prased, J. (2023). The consequences of being myself: Understanding authenticity and psychological safety for LGB employees. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 96(4), 788-797. Hämtat 7.3.2025 från: <https://doi.org/10.1111/joop.12399>

Goffman, E. (1990). *Stigma: notes on the management of spoiled identity*. E-bok. Hämtat 2.2.2025 från: <https://tinyurl.com/ndzntz6c>

Hanner, H. (2017). Gay. I T., Lundberg, Malmquist, A, & M, Wurm (red.) *Psykologiska perspektiv och bemötande* (s. 83–92). Natur & Kultur.

Hansson, H. (2022). Anhörigperspektiv. I J, Isaksson, S, Lilliehorn & H, Hansson (red). *Perspektiv på hälso-och sjukvårdskuratorns mångfacetterade arbete*. (s. 127–146). Studentlitteratur

JBI (u.å.). *Analysis of the evidence*. Hämtat 2.2.2025 från: <https://tinyurl.com/4an3dscx>

Johnsson- Latham, G. (2022). *Mäns våld mot kvinnor i ett globalt perspektiv*. I G. Heimer (Red.), A, Björck (Red.), U, Albért (Red.), & Y, Haraldsdotter. *Våldsutsatta kvinnor – samhällets ansvar* (s. 21–56). Studentlitteratur.

Jämställdhetsmyndigheten. (u.å.). *Arbetsplatsens roll mot våld i nära relationer*. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/mpftbn7i>

Jämställdhetsmyndigheten. (u.å.). *Sverige ska vara ett jämställt land*. Hämtat 2.2.2025 från: <https://tinyurl.com/3w464d9s>

Karlsson, G., & Ulfsson, A. (2022). "Det kändes som att jag gjorde fel och var fel på olika sätt" – Lbtq-personer med svåra erfarenheter av barnafödande och deras upplevelse av bemötande i den reproduktiva vården". Hämtat 3.2.2025 från:

<https://tinyurl.com/2sxvrrpk>

Karolinska Institutet (2024). *Användbara dataplatser och webplatser*. Hämtat 2.2.2025 från: <https://kib.ki.se/soka-vardera/soka-information/anvandbara-databaser-och-webbplatser>

Karolinska Institutet. (2024). *Sexuell läggning: "Det som påverkar mest är hur öppen man kan vara"*. Hämtat 24.1.2025 <https://tinyurl.com/5x5x4hb8>

Kirby, T. A., Barreto, M., Korine, R., Hendy, J., Osman, L., Stadie, S., & Tan, D. (2024). To conceal or reveal: Identity – conscious diversity ideologies facilitate sexual minority identity disclosure. *European Journal of Social Psychology*, 54 (1), 199–218. Hämtat 16.3.2025 från: <https://doi.org/10.1002/ejsp.2996>

Klang. (2025). *Tematisk analys- En metod för djupare inblickar*. Hämtat 24.1.2025 <https://klang.ai/blog/tematisk-analys/>

Lathabhavan, R., & Mishra, N. (2024). LGBTQ inclusion in the workplace: Examining the roles of climate, leadership, and psychological empowerment to determine satisfaction. *Social Responsibility Journal*, 20(10), 1891-1908. Hämtat 9.3.2025 från: <https://doi.org/10.1108/SRJ-01-2024-0071>

Levac, D., Colquhoun, H., O'Brien, K.K. (2010), Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation Science*, 5 (59). Hämtat 4.3.2025 från: <https://doi.org/10.1186/1748-5908-5-69>

Levandehistoria.se. (u.å.). *Om minoritetsstress*. Hämtat 20.1.2025 från: <https://tinyurl.com/2jivsjsx>

Lorenzetti, A. (2022). Intersex in Italy: At the Source of the Complexity? Hämtat 7.5.2025 från: https://www.researchgate.net/publication/361498832_Intersex_in_Italy_At_the_Source_of_the_Complexity

Lundberg, T., Malmqvist, A & Wurm, M. (2017). *HBTQI – Psykologiska perspektiv och bemötande*. Natur & Kultur.

Lundberg, T. (2017). Teoretiska och metodologiska perspektiv på hbtq. I T, Lundberg, A, Malmqvist., & M, Wurm. (Red). *HBTQI – Psykologiska perspektiv och bemötande*. (s. 35–49). Natur & Kultur.

Länsstyrelsen Västra Götaland. (u.å.). *Hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*. Hämtat 25.1.2025 från: Hämtat 25.1.2025 från: <https://tinyurl.com/4x5ziz66>

Manjula, M., & Srivastava, A. (2022). Resilience: Concepts, approaches, indicators, and interventions for sustainability of positive mental health. I D, Sibnath & B- A Gerrard. *Handbook of health and well-being. Challenges, strategies and future trends*. s.607–636. Springer.

Hämtat 7.5.2025 från: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-16-8263-6_26

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. Hämtat 12.3.2025 från: <https://doi-org.ludwig.lub.lu.se/10.1037/0033-2909.129.5.674>

Mielenterveystalo. (u.å.). *Vad betyder könsuttryck?* Hämtat 25.1.2025 från: <https://tinyurl.com/yw26zy2m>

Mind the Graph. (2023). *Induktiv vs deduktiv forskning: Två tillvägagångssätt för dataanalys*. Hämtat 23.2.2025 från: <https://tinyurl.com/226sjx5x>

Mind the Graph. (2023). *Konsten att tolka: En resa genom tematisk analys*. Hämtat 23.1.2025 från: <https://tinyurl.com/yc4k6478>

Mulinari, P., Ali, A., Lindkvist, S., & Halilovic, M. (2024). *Lycklig är den som har en öppen väg framför sig: En rapport om förutsättningar och hinder för romskt liv i Malmö*. Malmö stad. Hämtat 24.1.2025 från: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1864409/FULLTEXT01.pdf>

Munn, Z., Peters, D. M., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A., & Aromataris, E. (2018). *Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach*. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/bdf7zk9j>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *HBTQ- personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö - en kunskapssammanställning*. Hämtat 2.3.2025 från: <https://tinyurl.com/5c5dd23z>

Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2025). *Vårt arbete*. Hämat 23.1.2025 från: <https://tinyurl.com/mrdzbrwb>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. (2022). *Jag är inte ensam, det finns andra som jag: Unga hbtqi-personers levnadsvillkor*. Hämtat 20.1.2025 från: <https://tinyurl.com/469fe23b>

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. (u.å.). *Om oss*. Hämtat 21.1.2025 från: <https://www.mucf.se/om-oss>

Nielsen, K., Birk Jørgensen, M., Milczarek, M., Munar, L. (2018) *Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/2jdhvujm>

Odenbring, Y. (2023). *HBTQI-elev, skolkultur och minoritetsstress*. Socialmedicinsk tidskrift. Hämtat 3.3.2025 från: <https://publicera.kb.se/smt/article/view/22144>

Oliveira, A., Pereira, H., & Alckmin-Carvalho, F. (2024). Occupational health, psychosocial risks and prevention factors in lesbian, gay, bisexual, trans, queer, intersex, asexual, and other populations: A narrative review. *Societies*, 14(8), (1–46). Hämtat 13.3.2025 från: <https://doi.org/10.3390/soc14080136>

Ovesen, N., & Sörensdotter, R. (2025). *Hbtqi-personer och våld i nära relationer: Om hjälpsökande och stödinsatser*. Nationellt centrum för kvinnofrid, Uppsala universitet. <https://tinyurl.com/44bdjet>

Perales, F., Ablaza, C., Tomaszewski, W., & Emsen-Hough, D. (2022). You, me, and them: Understanding employees' use of trans-affirming language within the workplace. *Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC*, 19(2), 760-776. Hämtat 9.3.2025 från: <https://doi.org/10.1007/s13178-021-00592-9>

Peters, M. D. J., Godfrey, C., Mclnerney, P., Munn, Z., Tricco, A.C. & Khalil, H. (2020) Chapter 11: Scoping Reviews (2020 version). I: Aromataris E, Munn Z (red.). *JBI Manual for Evidence Synthesis*, JBI, 2020. Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/mr2utut6>

Planned parenthood (2024). *What's intersex?* Hämtat 1.2.2025 från: <https://tinyurl.com/4btyh326>

Regeringskansliet. (2025). *Stolt och trygg: Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/5d6nnju6>

Region Stockholm. (2022). *Barn- och ungdomspsykiatri*. Hämtat 15.3.2025 från: www.bup.se

Region Västerbotten. (2022.). *Hbtq- diplomering*. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/3c3h7jkh>

RFSL (2021). *Hbtqi*. Hämtat 15.2.2025 från: <https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/hbtqi/>

RFSL Utbildning. (2025). *Vad innebär intersektionalitet?* Hämtat 21.2.2025 från: <https://rfslutbildning.se/vad-innebar-intersektionalitet/>

RFSL (u.å.). *Lgbtqi facts*. Hämtat 2.2.2025 från: <https://www.rfsl.se/en/lgbtqi-facts/>

Ripper, M. (2021). A multiple case study exploration of resilience, disclosure, and workplace behavior in LGBTQ employees (Publication No. 28318567) [Doctoral dissertation, Lawrence Technological University]. *ProQuest Dissertations & Theses Global*. Hämtat 11.3.2025 från: <https://doi.org/10.25335/28318567>

Roberson, Q., Ruggar, E, Pichler, S S., & Holmes, O. (2023). LGBTQ Systems. A framework and future research agenda. *Southern management agenda*. 50 (3), 835–848. Hämtat 11.3.2025 från: <https://doi.org/10.1177/01492063231194562>

RFSL, (u.å.). *Dramatiska skillnader i förutsättningar för hbtqi- personer i Europa*. Hämtat 15.2.2025 från: <https://tinyurl.com/28zn7k7j>

Saxena, S & Sookdeo. (2023). *Coping Mechanisms: Definition, Examples, & Why They're Important*. Hämtat 22.3.2025 från: <https://www.choosingtherapy.com/coping-mechanisms/>

Statens beredning för medicinsk och social utredning, SBU. (2024). *Utvärdering av insatser i hälso- och sjukvården och socialtjänsten - En metodbok*. Hämtat 1.3.2025 från: <https://tinyurl.com/y4hpam8p>

Sears, B., Castleberry, N., Lin, A., & Mallory, C. (2021). *LGBTQ people's experiences of workplace discrimination and harassment*. Williams Institute. Hämtat 1.3.2025 från: <https://tinyurl.com/27zpnvtz>

Segersten, K, (2017). Användbara texter. I F.Friberg (Red.), *Dags för uppsats: vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (3 uppl., s.49–58). Studentlitteratur.

SKR. (2021). *Vad är Sveriges Kommuner och Regioner, SKR?* Hämtat 23.1.2025 från:
<https://tinyurl.com/y2bhvnta>

Summanen, E (Red.). & Wurm, M. (2023). *Trans- Fakta, forskning och erfarenheter*. Natur & Kultur.

Suntarbetsliv (2018). *Vad är psykosocial arbetsmiljö?* Hämtat 23.1.2025 från:
<http://www.suntarbetsliv.se/artiklar/sam/vad-ar-psykosocial-arbetsmiljo>

Sveriges kommuner och regioner (SKR), (2021). *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Hämtat 2.3.2025 från: <https://tinyurl.com/3cuz9eb7>

Tatum, A. K., & Lent, R. W. (2024). Identity management processes, contextual supports and barriers, and substance use among sexual minority workers: A social cognitive lens. *Journal of Counseling Psychology*, 71(1), 22–33. Hämtat 11.3.2025 från:
<https://doi.org/10.1037/cou0000717>

Tidström, A. & Nyberg, R. (2012). *Skriv vetenskapliga uppsatser, examensarbeten och avhandlingar* (s.115–138). Studentlitteratur.

Tvärvetenskaplig genusvetenskap. (2023). Hämtat 3.3.2025 från: *Heteronormativitet*.
<https://tinyurl.com/yk4r9bcb>

Ungdomsstyrelsen. (2012). *Om unga hbtq-personer - Hälsa*. Hämtat 23.1.2025 från:
<https://www.mucof.se/sites/default/files/2013/04/hbtq-halsa.pdf>

Uppsala universitet. (2024). *Sökupdrag- Systematisk översikt och scoping review*. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/mpvfrvtm>

van Hoffen, M. F. A., Rijnhart, J. J. M., Norder, G., Labuschagne, L. J. E., & Twisk, J. W. R. (2021). Distress, Work Satisfaction, and Work Ability are Mediators of the Relation Between Psychosocial Working Conditions and Mental Health-Related Long-Term Sickness Absence. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 31(2), 419–430. Hämtat 23.1.2025 från:
<https://doi.org/10.1007/s10926-020-09931-w>

Veldhuis, C. B. (2022). Doubly marginalized: Addressing the minority stressors experienced by LGBTQ+ researchers who do LGBTQ+ research. *Journal of Counseling Psychology*, 71(1), 22–33. Hämtat 7.3.2025 från:
<https://doi.org/10.1177/10901981221116795>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. Hämtat 3.3.2025 från: <https://tinyurl.com/54338r9n>

Westerlund, U., Sevedag, V., Hård., V., Karlsson., K & Lidmark, J. (2022). *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag"*. *Unga hbtqi- personers levnadsvillkor*. Hämtat 2.3.2025 från: <https://tinyurl.com/bdhpakk9>

Vildehav, S., & Larsson, M. (2025). *#Prataomdet: En utvärdering av ett preventivt stödprogram i syfte att förebygga sexuellt våld bland hbtqi+-personer*. Örebro University. Hämtat 13.3.2025 från: <https://tinyurl.com/4vvr9mdj>

Willis, P. (2011). Laboring in silence: Young lesbian, gay, bisexual, and queer-identifying workers' negotiations of the workplace closet in Australian organizations. *Youth & Society*, 43(3), 957. Hämtat 7.3.2025 från: <https://doi.org/10.1177/0044118X10377650>

Öjehagen, A., (2014). Socialt arbete och psykisk hälsa. I A, Lalos, B, Blom, S, Morén & M, Olsson. *Socialt arbetet i hälso- och sjukvård. Villkor innehåll och utmaningar*. (s.91–111). Natur & Kultur.

Östlundh, L. (2022). Informationssökning. I F, Friberg, (Red.), *Dags för uppsats - vägledning för litteraturbaserade examensarbeten* (4 uppl., s. 79–110). Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1 Sökvägar

Bilaga 2 Summering av vetenskaplig litteratur som tagits med i examensarbetets från databaser i tabellform

Bilaga 3 Granskning av referenslistor. Dessa artiklar inkluderades i examensarbetet

Bilaga 4 Granskning av rapporter och som inkluderades i examensarbetet

Bilaga 5 Kodschema från tematisk analys steg 3

Bilaga 1 - Sökvägar

SÖKNING Databaser	SÖKNING 1	Antal träffar	SÖKNING 2	Antal träffar	SÖKNING 3	Antal Träffa r	SÖKNING 4	Antal träffar
EBSCO Cinahl	lgbtq AND psychosocial work environment	27	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND Psychosocial work AND Attitudes	16	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND psychosocia lwork environment AND stigma	0	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority AND psychosocial AND workbalance	6
	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND psychosocial work environment	47	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND attitude AND stigma AND work	50	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND workplace AND stressors AND psychosocial	9	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND quality of life AND psychosocial work environment	10
EBSCO socINDEX	lgbtq AND psychosocial work environment	2	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND Psychosocial work AND Attitudes lgbtq "or lesbian or gay	39	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority" AND psychosocia l work environment AND stigma	1	lgbtq "or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority AND psychosocial AND workbalance	2

	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND psychosocial work environment	4	or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND attitudes AND stigma AND work	19	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND workplace AND stressors AND psychosocial	6	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND quality of life AND psychosocial work environment	1
PubMed	lgbtq AND psychosocial work environmen	10	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND Psychosocial work AND Attitude	4	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND psychosocial work environment AND stigma	0	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority AND psychosocial AND workbalance	1
	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND psychosocial work environment	7	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND attitudes AND stigma AND work	42	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND workplace AND stressors AND psychosocial	1	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND quality of life AND psychosocial work environment	2

Google Scholar	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND workplace AND stressors AND psychosocial	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority AND psychosocial AND workbalance	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND psychosocial work environment AND stigma	lgbtq “or lesbian or gay or homosexual or bisexual or transgender or homosexual or queer or sexual minority” AND
----------------	---	--	---	--

				workplace AND stressors AND psychosocial
--	--	--	--	--

Bilaga 2 Summering av vetenskaplig litteratur som tagits med i examensarbetets från databaser i tabellform:

Nr	Författare. (År). Rubrik. Tidsskrift.	Ursprung (Databas) Datainsamlingsmetod Design	Syfte	Resultat	Teman: Population Kontext Koncept
1	Gardner, D., & Prased, J. (2023). The consequences of being myself: Understanding authenticity and psychological safety for LGB employees. <i>Journal of Occupational & Organizational Psychology</i> .	U.S.A (PubMed) Enkätmetod En tidsfördröjd "time-lagged-enkätmetod". (Det innebär att data samlades in vid flera tidpunkter, vilket gör det möjligt att undersöka samband över tid utan att vara en fullständig longitudinell studie i strikt mening).	Syftet med studien är att undersöka hur att uttrycka sina sanna känslor, tankar och identiteter på arbetsplatsen påverkar anställdas engagemang och arbetsinvolvering, beroende på trygghet. Forskarna vill förstå de indirekta effekterna av att avslöja sin identitet och vara sig själv på arbetsrelaterade resultat, särskilt för anställda med sexuella minoriteter.	Resultaten visar att äkthet (autenticitet) har positiva effekter på engagemang och arbetsinvolvering. Dessa effekter är beroende av den upplevda tryggheten i arbetsgruppen. De betonar vikten av att skapa trygga och säkra arbetsmiljöer för att maximera fördelarna med äkthet (autenticitet) för hbtq anställda.	Population
	Kirby, T. A., Barreto, M., Korine, R., Hendy, J.,	U.S.A	Studien syftar till att förstå hur äkthet påverkar tryggheten för	Undersökningen indikerar att när hbtq anställda kan vara autentiska och	Kontext

2	Osman, L., Stadie, S., & Tan, D. (2022). To conceal or reveal: Identity-conscious diversity ideologies facilitate sexual minority identity disclosure	(EBSCOhost Cinahl) Experiment Kontrollerade experiment där deltagare fick olika scenarier och budskap om organisationskultur och senare rapporterade sina upplevelser och intentioner.	hbtq anställda. Den undersöker faktorer som främjar eller hindrar identitetsavslöjande, och hur dessa påverkar känslan av tillhörighet, rättvisa och representation. För hbtq anställda innebär detta att kunna vara sig själva öppet, vilket påverkar deras trygghet och säkerhet.	uttrycka sin sanna identitet på arbetsplatsen, ökar deras upplevda känsla av trygghet. Detta har en positiv inverkan på deras psykiska hälsa, arbetstillfredsställelse och allmänna välbefinnande.	
3	Tatum, A. K., & Lent, R. W. (2024). Identity management processes, contextual supports and barriers, and substance use among sexual minority workers: A social cognitive lens. <i>Journal of Counseling Psychology</i> , 71(1), 22–33	U.S.A (EBSCOhost Cinahl) Enkät Korrelativ studie med tvärsnittsdata, vilket innebär att alla variabler mättes vid ett och samma tillfälle.	Studien undersöker hur den psykosociala arbetsmiljön påverkar hanteringen av sexuell identitet och substansanvändning bland sexuella minoriteter. Forskarna vill förstå hur ett positivt arbetsklimat och trakasserier påverkar dessa arbetare och deras drog- och alkoholbruk. Data från 418 heltidsarbetande sexuella minoriteter i USA analyserades för att undersöka sambanden mellan arbetsmiljöfaktorer, identitetshantering och substansanvändning.	Resultatet visar att sexuella minoritetsarbetare som behöver hantera sin identitet på jobbet kan öka sin substansanvändning, såsom alkohol och droger, särskilt under stressiga förhållanden som trakasserier. Ett positivt arbetsklimat minskar risken för substansanvändning, medan trakasserier ökar risken. Plurisexuella, en term för personer som attraheras av fler än ett kön, men inte nödvändigtvis alla kön, upplever ofta mer stress och har lägre självförtroende när de avslöjar sin identitet, vilket påverkar deras arbetsmiljö negativt.	Population

4	<p>Veldhuis, C. B. (2022). Doubly marginalized: Addressing the minority stressors experienced by LGBTQ+ researchers who do LGBTQ+ research. <i>Journal of Counseling Psychology, 71</i>(1), 22–33.</p>	<p>U.S.A (EBSCOhost Cinahl) Review Översiktsartikel (review article)</p>	<p>Syftet är att undersöka de stressfaktorer som hbtq forskare möter när de bedriver forskning om hbtq ämnen. Studien syftar till att förstå hur diskriminering, stigma och marginalisering påverkar dessa forskare både personligt och professionellt, samt att identifiera sätt att minska dessa stressfaktorer och förbättra arbetsmiljön för hbtq forskare</p>	<p>Studien visar att hbtq forskare som studerar hbtq ämnen upplever dubbel marginalisering, vilket skadar deras hälsa och karriär. Stöd från äldre kollegor och ledarskap kan minska stressen. Emotionellt stöd från kollegor och mentorer hjälper forskare att hantera stress och stigma.</p>	Kontext
5	<p>Cai, J., Li, H., Guo, F., & Chen, Z. (2024). Disclosure to whom matters: Association between disclosure of sexual orientation and mental health among Chinese LGB people. <i>Journal of Counseling Psychology, 71</i>(1), 22–33.</p>	<p>Kina (EBSCOhost Cinahl) Enkät Tvärsnittsdesgin Icke experimentell Korrelativ studie Urval av kinesiska hbtq personer</p>	<p>Syftet är att undersöka sambandet mellan att avslöja sin sexuella läggning i olika sociala sammanhang och psykiska hälsoutfall bland hbtq individer i Kina. Forskarna vill förstå hur avslöjandeprocessen påverkar psykiska hälsan i specifika sammanhang som skolor, arbetsplatser och nära vänskapsrelationer, samt hur detta skiljer sig från avslöjande inom familjen.</p>	<p>Resultatet visar följande stressfaktorer: Att avslöja sin sexuella läggning på arbetsplatsen kan medföra stress och ha en negativ inverkan på den psykiska hälsan. Socialt stigma, vilket inkluderar negativa attityder och diskriminering från samhället, bidrar till ökade stressnivåer. Stödjande miljöer där avslöjanden accepteras och uppmuntras förbättrar den psykiska hälsan. Traditionella och konservativa miljöer tenderar att vara mindre stödjande och kan öka stressnivån ytterligare.</p>	Population

6	de Vries, J., Downes, C., Sharek, D., Doyle, L., Murphy, R., Begley, T., McCann, E., Sheerin, F., Smyth, S., & Higgins, A. (2024). Irish transgender voices on mental health and mental health care. <i>Mental Health and Social Inclusion, 28</i> (2), 124–133	Irland (EBSCOhost Cinahl) Enkät med öppna svar Tematisk innehållsanalys Tvärsnittlig studie (insamling av data vid ett tillfälle)	Syftet med denna studie är att presentera röster från transpersoner i Irland angående de utmaningar de möter, samt förbättringar de önskar inom skolor, arbetsplatser, tjänster och samhället i stort. Studien undersöker även om den psykiatriska vården uppfyller deras behov, samt hur stigma, isolering och trakasserier påverkar deras psykiska hälsa och välbefinnande.	Resultatet visar att transpersoner upplever stigma och isolering, vilket påverkar deras psykiska hälsa negativt. Det finns brister i psykiatrivården för transpersoner, samt brist på utbildning om olika transidentiteter. Stöd från kamrater är avgörande för att förbättra sin psykiska hälsa och självkänsla	Population
7	Ripper, M. (2021). <i>A multiple case study exploration of resilience, disclosure, and workplace behavior in LGBTQ employees</i> (Publication No. 28318567) [Doctoral dissertation, Lawrence Technological University]. ProQuest Dissertations & Theses Global.	U.S.A (PubMed). Djupintervju Fallstudier	Studien undersöker hur hbtq anställda hanterar resiliens och avslöjande av sin sexuella läggning på arbetsplatsen. Genom kvalitativa fallstudier vill forskarna förstå hur dessa faktorer påverkar deras beteende och upplevelser. Målet är att identifiera mönster i arbetslivet, samt hur de utvecklar motståndskraft mot diskriminering och stigma. Studien syftar till att förbättra arbetsmiljön och stödja hbtq	Studien visar att hbtq anställda med hög resiliens hanterar arbetsplatsutmaningar bättre och har bättre psykisk hälsa. Att avslöja sin sexuella läggning kan vara både positivt och negativt beroende på arbetsmiljön. Stödande arbetsmiljöer främjar positivt beteende och minskar stress.	Kontext Koncept

			anställda i deras utveckling.		
8	Perales, F., Ablaza, C., Tomaszewski, W., & Emsen-Hough, D. (2022). You, me, and them: Understanding employees' use of trans-affirming language within the workplace. <i>Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC</i> , 19(2), 760–776	Australien (EBSCO socINDEX) Enkät Tvärsnittlig – all data samlades in vid ett tillfälle.	Syftet är att undersöka hur olika individuella och arbetsplatsfaktorer påverkar anställdas användning av inkluderande språk mot sina kollegor som identifierar sig som transsexuella. Forskarna vill förstå hur socio-demografiska egenskaper (till exempel kön, sexuell läggning, ålder, utbildning och religiositet) men även den psykosociala arbetsplatsmiljöns egenskaper. Cirka 27 000 anställda från 150 olika arbetsgivare	Resultatet visar att användningen av "trans-bekräftande språk", dvs. att använda rätt pronomen som personen identifierar sig som, rätt namn och använda ett respektfullt och inkluderande språk. Medarbetare som använder ett respektfullt språk och inkluderade språk till transpersonen på arbetet beror på medarbetarnas ålder, kön, sexuell läggning, utbildning och religiositet.	Kontext Koncept
9	Lathabhavan, R., & Mishra, N. (2024). LGBTQ inclusion in the workplace: Examining the roles of climate, leadership, and psychological empowerment to determine satisfaction. <i>Social Responsibility Journal</i> , 20(10), 1891–1908.	Indien (EBSCO socINDEX) Enkät Tvärsnittlig - all data samlades in vid ett tillfälle	Studien undersöker faktorer som påverkar arbets- och livstillfredsställelse bland hbtq anställda i Indien, inklusive trygghet, inkluderande klimat och ledarskap.	Studien indikerar att en arbetsplats präglad av inkludering, stödjande bidrar till ökad arbetstillfredsställelse bland hbtq anställda. När arbetsmiljön är gynnsam och medarbetarna upplever sig stärkta samt autentiska (vara sig själva), förbättras deras arbetsglädje och välmående.	Population Kontext

10	<p>Donaghy, M., & Perales, F. (2024). Workplace wellbeing among LGBTQ+ Australians: Exploring diversity within diversity. <i>Journal of Sociology</i>, 60(1), 155–174.</p>	<p>Australien (EBSCO SocINDEX)</p> <p>Enkät, slumpmässig</p> <p>Tvärsnittlig - all data samlades in vid ett tillfälle</p>	<p>Syftet med denna studie är att undersöka skillnader i arbetsplatsens välbefinnande mellan olika undergrupper inom hbtq spektret.</p> <p>Studien strävar efter att fylla en befintlig kunskapslucka genom att teoretisera och empiriskt testa variationer i arbetsplatsens välbefinnande över olika sexuella och könsidentitetsgrupper.</p>	<p>Hbtq anställda som är homosexuella/lesbiska och ciskönade män rapporterar bättre trivsel på arbetet än andra minoritetsidentiteter inom hbtq. De som är könsöverskridande eller tillhör mindre mångfaldsgrupper upplever sämre välbefinnande på jobbet. Resultaten visar behovet av att bekämpa stigma och diskriminering för hbtq anställda.</p>	<p>Population</p> <p>Koncept</p> <p>Kontext</p>
11	<p>Oliveira, A., Pereira, H., & Alckmin-Carvalho, F. (2024). Occupational health, psychosocial risks and prevention factors in lesbian, gay, bisexual, trans, queer, intersex, asexual, and other populations: A narrative review. <i>Societies</i>, 14(8), 136</p>	<p>Portugal (EBSCO SocINDEX)</p> <p>Litteraturstudie</p> <p>Narrativ översikt utan strikt design och utan systematisk metod</p>	<p>Studien undersöker arbetsrelaterad hälsa, psykosociala risker och förebyggande faktorer bland hbtq personer. Målet är att analysera deras specifika utmaningar i arbetslivet och föreslå förbättringar för deras arbetsmiljö och välbefinnande.</p>	<p>Resultat visar att hbtq anställda upplever diskriminering på arbetsplatsen, vilket påverkar deras psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse. Flera faktorer avgör om anställda avslöjar sin sexuella eller könsidentitet på arbetsplatsen. Stödande och inkluderande arbetsmiljöer är viktiga för välbefinnandet hos hbtq anställda. Studien föreslår att stärka anti-diskrimineringsskydd, förbättra utbildning och träning om hbtq</p>	<p>Population</p> <p>Koncept</p>

				frågor och främja tydlig kommunikation om stöd och jämlikhet	
--	--	--	--	--	--

Bilaga 3 Sammanfattning av referenslistor. Dessa artiklar inkluderades i examensarbetet

Nr	Författare. (År). Rubrik. Tidsskrift.	Ursprung (Databas) Metod	Syfte	Resultat	Kategori: Population Kontext Koncept
1	Barbee, H., & McKay, T. (2025). Do supportive work environments matter for minority aging? Work stress and subjective cognitive impairment among middle-age and older lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer adults. <i>Journal of Aging Studies</i> , 39(2), 145–160.	U.S.A (PubMed) Enkät Tvärsnittlig - all data samlades in vid ett tillfälle	Syftet är att undersöka hur arbetsmiljöer påverkar arbetsstress och subjektiv kognitiv försämring hos medelålders och äldre hbtq individer. Forskarna vill förstå hur arbetsmiljö och arbetsrelaterad stress påverkar den kognitiva hälsan hos dessa grupper och identifiera faktorer som kan förbättra deras arbetsmiljö och välbefinnande.	Stödande arbetsmiljöer förbättrar kognitiv hälsa hos medelålders och äldre hbtq individer. Arbetsstress bidrar till subjektiv kognitiv försämring.	Koncept Kontext Population
2	Sears, B., Castleberry, N., Lin, A., & Mallory, C. (2021). LGBTQ	U.S.A (PubMed) Enkät	Studien undersöker faktorer som diskriminering, stöd och	Studien visar utbredd diskriminering mot hbtq medarbetare, vilket negativt påverkar deras psykiska hälsa och arbetstillfredsställelse.	Kontext Koncept Population

	people's experiences of workplace discrimination and harassment. <i>EScholarship.</i>	Tvårsnittlig- all data samlades in vid ett tillfälle	förebyggande strategier.	Faktorer som arbetsplatsens egenskaper och anti-diskrimineringspolicyer påverkar hur individer avslöjar sin sexuella eller könsidentitet. Rekommendationerna inkluderar stärkt skydd mot diskriminering, bättre utbildning om hbtq frågor och tydlig kommunikation om stöd och jämlikhet.	
--	---	--	--------------------------	---	--

Bilaga 4 Sammanfattning av rapporter och som inkluderades i examensarbetet

Nr	År	Myndighet	Titel	Metod Design	Syfte	Resultat	Kategori: Population Kontext Koncept
1	2022	Myndigheten för ungdoms- och civilsamhälles frågor (MUFC)	<i>"Jag är inte ensam, det finns andra som jag", Unga hbtqi-personers levnadsvillkor.</i>	Enkät Intervju Fokus-grupper Mixed methods	Syftet med rapporten är att undersöka levnadsvillkoren för unga hbtq personer. Rapporten behandlar hälsa, utbildning, arbete, ekonomi, boende, fritid och samhällsengagemang. Rapporten lyfter fram deras	Resultatet beskriver att arbetsgivare behöver aktivt arbeta med att skapa en inkluderande och stödjande arbetsmiljö för att förbättra dessa unga personers välmående och arbetsförhållanden i arbetslivet.	Population Kontext Koncept

					utmaningar och ger rekommendatio ner för att förbättra deras liv.		
--	--	--	--	--	--	--	--

2	20 22	Myndigheten för arbetsmiljöku nskap (Mynak)	Hbtq personers organisatori ska och sociala arbetsmiljö – en kunskapssa mmanställn ing	Systematis k litteraturöv ersikt Systematis k kunskapssa mmanställ ning Sekundära naly av tidigare forskning Systematis k litteraturöv ersikt. Primärdata från en kvalitativ studie (t.ex. intervjuer eller fokusgrupp er	Identifiera faktorer som påverkar hbtq personers arbetsmiljö. Analysera risker och friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsni vå. Jämför arbetsmiljön för homo-, bi-, trans- och queerpersoner. Ge råd för att skapa inkluderande arbetsplatser. Rapporten, en del av ett regeringsuppdr ag, innehåller både kunskapssamm anställning och en kvalitativ originalstudie.	Rapporten rekommendera r att arbetsgivare aktivt arbetar för att skapa en inkluderande och stödjande arbetsmiljö för att förbättra hbtq personers välmående och arbetsförhållan den. Rapporten beskriver: Diskriminering och trakasserier, brist på stöd, stress och arbetsbelastnin g samt trygghet och trygghet.	
---	----------	---	---	--	--	--	--

Bilaga 5: Kodschema tematisk analys steg 2

Kod	Definition	Exempel
Diskriminering	Segment som beskriver situationer av upplevd diskriminering på arbetsplatsen.	<i>"Studien visar att hbtq forskare som studerar hbtq ämnen upplever dubbel marginalisering, vilket skadar deras hälsa och karriär".</i>
Psykisk hälsa	Segment som beskriver hur arbetsmiljön påverkar hbtq personers psykiska hälsa.	<i>"Resultatet visar att transpersoner upplever stigma och isolering, vilket påverkar deras psykiska hälsa negativt".</i>
Stöd	Segment som beskriver olika former av stöd som hbtq anställda får från sina kollegor och chefer.	<i>"Stödande arbetsmiljöer förbättrar kognitiv hälsa hos medelålders och äldre hbtq individer".</i>
Inkludering	Segment som beskriver åtgärder och strategier för att skapa en inkluderande arbetsmiljö.	<i>"Studien indikerar att en arbetsplats präglad av inkludering, stödande bidrar till ökad arbetstillfredsställelse bland hbtq anställda".</i>