

SULF:s kongress 2024

Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people

Following a government decision (A2020/01002/MRB), in 2020 the Authority for Work Environment Expertise was tasked with surveying and summarising existing research carried out on the organisational and social work environment for LGBTQ people. In the period of 2020-21, nearly 300 studies from 15 different databases were analysed, identifying organisational and social work environment risks and health factors at individual, group and organisational level.

The project's findings were compiled and published in July 2023 as the *Guide on LGBT people's social and organisational work environment*¹. The findings show that many LGBTQ people, often in parallel with positive work environment factors, also experience discrimination, harassment, microaggressions (subtle and sometimes unconscious aggressive acts such as comments, jokes, or questions), as well as other negative work environment factors.

More specifically, the guide comments on: a) the harm posed by a heteronormative work climate which can contribute towards LGBTQ issues becoming invisible, as well as b) the lack of visible support from people in managerial positions which gives way for the forming of a socially hostile work environment.

Various forms of organisational support are an important health factor in LGBTQ+ people's work environment. An organisational climate that is perceived to be supportive towards LGBTQ+ people is also linked to experiences of a good work environment, job satisfaction, and mental health, including a willingness to be open about one's sexual orientation and/or gender identity.

In this context, SULF can greatly contribute by providing increased support to its LGBTQ+ members, as well as advocating for a more supportive working climate.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall work to highlight the importance of a supportive work climate for LGBTQ+ people, and advocate for the same through inclusive policies,

¹ <https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>

activities to counter discrimination, and a generally supportive and accepting attitude towards LGBTQ+ people.

- That SULF shall in collaboration with Saco-S advocate for universities to train HR staff, safety representatives, and managers on the best practices for providing active support and countering discrimination and offensive treatment towards their LGBTQ+ employees.
- That SULF shall investigate additional support that can be provided to LGBTQ+ members experiencing a hostile or non-inclusive work environment.

För en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö för HBTQ+-personer

Enligt regeringens beslut (A2020/01002/MRB) fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2020 i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Under perioden 2020–21 genomfördes litteratursökningar i 15 olika databaser som omfattade knappt 300 studier. I analysen av artiklarna identifierades organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker och friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Projektets resultat sammanställdes och publicerades i juli 2023 som slutrapporten "HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö". Resultaten visar att många HBTQ-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, också upplever diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner (subtillt och ibland omedvetet aggressiva beetende såsom kommentarer, skämt eller frågor) samt andra negativa arbetsmiljöfaktorer.

Mer specifikt lyfter slutrapporten fram: a) skadan av ett heteronormativt arbetsklimat som kan bidra till att hbtq-frågor osynliggörs, samt b) bristen på synligt stöd från chefer som ger utrymme för en socialt fientlig arbetsmiljö.

Olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i HBTQ+-personers arbetsmiljö. Ett organisationsklimat som upplevs som stödjande för hbtq+-personer är också kopplat till upplevelsen av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet.

I detta sammanhang kan SULF i hög grad bidra genom att ge ökat stöd till sina HBTQ+-medlemmar, samt genom att förespråka ett mer stödjande arbetsklimat.

SULF/Uppsala och Andrea Eriksson hemställer därför:

- Att SULF ska arbeta för att lyfta fram vikten av ett stödjande arbetsklimat för hbtq+-personer och verka för detsamma genom inkluderande policys, aktiviteter för att motverka diskriminering och en allmänt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq+-personer.
- Att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att lärosäten utbildar HR-personal, skyddsombud, arbetsmiljögrupper och chefer i bästa praxis för att ge aktivt stöd till hbtq+-personer genom att på olika sätt belysa diskriminering och kränkande särbehandling och stå upp för hbtq+-frågor.
- Att SULF ska utreda ytterligare stöd som kan ges till hbtq+-medlemmar som upplever en fientlig eller icke-inkluderande arbetsmiljö.

Motionen undertecknas av:

Andrea Eriksson, Enskild ledamot

För SULF/Uppsalas styrelse: Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande