

Anette Brunovskis og Ester Bøckmann

Skeive og arbeidslivet

Tillitsvalgtes erfaringer





Skeive og arbeidslivet. Tillitsvalgtes erfaringer

Dette notatet presenterer en kartlegging av tillitsvalgtes erfaringer med skeiv tematikk på arbeidsplassene sine og setter resultatene i kontekst med funn fra forskning om skeives opplevelser og arbeidsmiljø. Analysene er basert på en spørreundersøkelse gjennomført som del av tillitsvalgtpanelet høsten 2025, som Fafo gjennomfører på oppdrag av LO.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
1 Skeive og arbeidsmiljø	5
1.1 Trakassering og diskriminering.....	6
1.2 Det som ikke synes så godt	7
1.3 Krever inkludering av skeive egne tiltak?.....	9
1.4 Tillitsvalgtes rolle	12
2 Tillitsvalgtes erfaringer.....	14
2.1 Utvalgsinformasjon om Tillitsvalgtpanelet	14
2.2 Opplevelse av og erfaring med diskriminering og trakassering	16
2.3 Tiltak og rutiner	18
2.4 Holdninger til skeive blant tillitsvalgte	20
3 Oppsummering	24
Litteratur	25
Vedlegg.....	27

Forord

Alle har rett på et godt og trygt arbeidsmiljø. Samtidig rapporterer spesielt noen grupper av skeive om at de ofte møter diskriminering og trakassering, og mer subtile mekanismer kan medføre ekskludering og annerledesgjøring. Hvordan jobber arbeidslivet i dag for å ta vare på sine skeive medarbeidere? Hva er gode tiltak? Hvordan kan tillitsvalgte bidra? Dette er temaet for dette notatet, som kom i stand etter diskusjoner mellom LO ved leder av Organisasjonsavdelingen Bård Nylund og Fafo. Vi er glade for å få gjøre dette prosjektet på et felt som er i stadig endring og takker for et godt og konstruktivt samarbeid gjennom prosjektet.

Oslo, juni 2026

Anette Brunovskis og Ester Bøckmann

Sammendrag

Dette notatet er utarbeidet av Fafo på oppdrag av LO, og det er basert på en spørreundersøkelse blant 1537 tillitsvalgte i LO-forbund. Notatet bruker begrepet «skeiv/skeive» om personer som bryter med rådende normer for kjønn og seksualitet (LHBT+).

Tidligere befolkningsundersøkelser har vist at holdningene til skeive ble klart mer positive fra 2008 til 2022, mens fra 2022 til 2026 har denne utviklingen stoppet opp. Det er også fortsatt stor variasjon etter region, alder, kjønn og innvandrerbakgrunn. Transpersoner og ikke-binære rapporterer om langt mer trakassering enn andre grupper – rundt 40 prosent mot cirka 15 prosent blant cispersoner.

Skeive kan oppleve subtile former for ekskludering gjennom heteronormativitet, heteroseksisme, minoritetsstress og mikroagresjoner, også der åpen diskriminering er sjelden. Dette kan for eksempel handle om normer hvor det antas at alle er heterofile og har en identitet knyttet til kjønn registrert ved fødsel, eller «små drypp» av kommentarer som hver for seg ikke ser ut som en stor sak utenfra, men som til sammen kan bli en stor belastning for den som blir utsatt. En del diskriminering kan bli «usynlig» fordi skeive tilpasser forventningene sine og gjør valg for å unngå å bli diskriminert («adaptive preferanser»), som å holde viktige sider av seg selv skjult eller velge bort yrker ut fra antagelser om risiko for diskriminering.

Tillitsvalgte kan spille en viktig rolle i å sette inkludering på dagsorden og hindre at ansvaret faller på skeive ansatte selv. Det er begrenset forskning spesielt på norske forhold, men det finnes en del studier som blant annet anbefaler: tydelige retningslinjer mot diskriminering, kompetanseheving på arbeidsplassen, kjønnsnøytrale fasiliteter, rutiner for navn og pronomen, og arbeid for psykologisk trygghet.

Tillitsvalgtes erfaringer

- Seks prosent av de tillitsvalgte opplever at diskriminering eller ekskludering av skeive forekommer i noen eller stor grad på deres arbeidsplass.
- Halvparten er helt enige i at skeive kan være åpne uten problemer – fravær av direkte diskriminering betyr ikke nødvendigvis et fullt inkluderende arbeidsmiljø.
- Omtrent halvparten rapporterer at virksomheten *ikke* har noen rutiner eller tiltak som berører skeive.
- Der tiltak mangler, mener 35–44 prosent at dette ville vært nyttig å ha for deres arbeid som tillitsvalgte.

Holdninger til skeive blant tillitsvalgte

- Holdningene er spredte og gjenspeiler den brede variasjonen i befolkningen.
- Pride-markering på arbeidsplassen er det mest polariserende spørsmålet – omtrent like mange er for, som mot.
- Et flertall (56 prosent) er uenige i at kampen for LHBT+ sine rettigheter har gått for langt, mens 20 prosent er enige i dette. Meningene om hvorvidt rettighetene deres er truet er mer delte.

- Tillitsvalgte i bygg og anlegg og offshore skiller seg tydelig ut med mer skeptiske holdninger og lavere opplevd relevans av tematikken. Kvinner har gjennomgående klart mer støttende holdning til skeive enn menn.

1 Skeive og arbeidsmiljø

I dette notatet presenterer vi funn og analyser fra et prosjekt som er basert på dokumentanalyse (gjennomgang av tidligere forskning) og en spørreundersøkelse blant tillitsvalgte. I kapittel 2 presenterer vi spørreundersøkelsen og metodikken vi har brukt i den. Hensikten med dette prosjektet har vært å kartlegge tillitsvalgtes erfaringer med skeiv tematikk og å sette dette i kontekst med funn fra forskning om skeives opplevelser og arbeidsmiljø på arbeidsplassene sine, og i tillegg hva tillitsvalgte kan gjøre for å bidra til et godt arbeidsmiljø for skeive.

Tematikken vi skriver om i dette notatet kan bli referert til med flere benevnelser. Vi har valgt å bruke begrepene 'skeiv/skeive'. Det er ikke helt rett fram å finne gode begreper som både fungerer språklig uten å bli lange og kunstige, og som er dekkende for gruppen vi skriver om. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) skriver for eksempel på sine nettsider at «begrepet 'personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet' er den mest presise og minst ekskluderende betegnelsen for denne gruppen» (Bufdir, u.å.a.). Dette begrepet gjør imidlertid språket tungt og reduserer leservennligheten. Et alternativ er bokstavforkortelser, som LHBT+, LHBTI og LHBTIS.¹ Dette refererer til ulike grupper av personer som bryter med normer for kjønn og seksualitet, men kan oppleves som fremmedgjørende og utilgjengelig (Grønningsæter, 2025).

Det har vært betydelige endringer i 'det skeive landskapet' de siste 15 årene, og situasjonen for skeive er i dag sammensatt. Viktig lovverk er kommet på plass, som lovfestet diskrimineringsvern i 2014. Samtidig er skeive blitt utsatt for alvorlig hatkriminalitet i samme periode, og mange er bekymret for utviklingen. Terrorangrepet mot Pride i Oslo i 2022 var et dramatisk punkt i skeives historie i Norge og skapte stor utrygghet. Samtidig kom det en stor mobilisering i etterkant, og det ble også meldt om at flere opplevde mer støtte fra storsamfunnet (Skartveit, 2024). Det er grunn til å tro at skeive har ulike opplevelser som blant annet avhenger av hvor de bor og hvor de jobber. Ulike grupper skeive blir også sett og møtt på ulike vis.

Arbeid er en sentral arena for levekår, helse og inkludering. Samtidig er det relativt lite systematisk kunnskap og forskning om skeives arbeidsmiljø i Norge, selv om det stadig blir forsket mer på inkludering i arbeidslivet generelt (STAMI, 2025). På et overordnet plan er det endringer i holdninger til skeive, og holdninger til skeive er gjennomgående blitt vesentlig mer positive over tid. Samtidig er det også store forskjeller i holdninger til skeive i befolkningen som varierer med region, alder, kjønn og innvandrerbakgrunn utenfor Vest-Europa (Bufdir, 2024).

Befolkningsundersøkelser gjennomført for Bufdir i 2008, 2013, 2017 og 2022 viser en tydelig utvikling i retning av mer positive holdninger til lesbiske, homofile og bifile. Samtidig viser helt ferske tall at utviklingen i retning av mer positive holdninger har stoppet opp mellom 2022 og 2026 (Bufdir, 2026). Mens under halvparten av befolkningen oppga at de hadde positive holdninger til homofile, lesbiske og bifile kvinner og menn i

¹ Denne forkortelsen står for lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, interkjønn og skeive.

2008, gjaldt dette godt over 60 prosent i 2022, og disse tallene har holdt seg på omtrent samme nivå i 2026. Utviklingen har vært særlig tydelig blant menn, som tradisjonelt har hatt mer negative holdninger enn kvinner. Imidlertid viser undersøkelsene at holdningene varierer mellom ulike grupper skeive, og at framgangen ikke har vært like stor for alle (Bufdir, 2026).

Det er stor variasjon i holdninger i befolkningen til ulike grupper av skeive, og mest negative holdninger er det til skeive med kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet som utfordrer tokjønnsmodellen. Det vil si personer som ikke identifiserer seg med kjønn de ble tildelt ved fødselen, eller som ikke passer inn i forestillingen om at det bare finnes to kjønn: kvinne og mann. Dette gjelder for eksempel transpersoner og ikke-binære. Mens holdningene til lesbiske og homofile har blitt mer positive over tid, viser undersøkelser at negative holdninger i større grad retter seg mot personer som utfordrer etablerte forestillinger om kjønn. Det er minst negative holdninger til lesbiske og bifile kvinner (5 prosent i 2026) og mest negative holdninger til ikke-binære. Her er det blitt flere som har negative holdninger fra år til år: i 2017 var det 14 prosent som hadde negative holdninger, i 2022 var det 18 prosent og i 2026 har dette steget til 23 prosent. Det har også vært en svak nedgang i personer som har positive holdninger til ikke-binære i samme periode (2017: 38 prosent, 2022: 36 prosent og 2026: 35 prosent). Andelen i befolkningen med negative holdninger til transpersoner har også økt: 11 prosent hadde negative holdninger i 2017, 12 prosent i 2022 og 17 prosent i 2026. Positive holdninger til transpersoner har imidlertid også økt i samme periode (til forskjell fra positive holdninger til ikke-binære): i 2017 var det 43 prosent som hadde positive holdninger til denne gruppa, i 2022 var det 47 prosent og i 2026 var tallet økt til 49 prosent (Bufdir, 2026). Dette tyder på at det er flere som har en mening og uttalte holdninger – positive eller negative – til spørsmål som handler om kjønnsidentitet og -uttrykk, og færre som er nøytrale enn tidligere.

Forskning viser også at skeive med flere minoritetstilørigheter kan møte særskilte utfordringer. Dette gjelder blant annet skeive med innvandringsbakgrunn, skeive med funksjonsnedsettelse og skeive som tilhører religiøse eller etniske minoriteter. Slike erfaringer kan ikke forstås ut fra én identitet alene eller én identitet 'av gangen', men må ses i lys av hvordan ulike former for minoritetsstatus og diskriminering virker sammen. Studier peker på at dette kan påvirke både opplevelsen av tilhørighet, åpenhet og inkludering i arbeidslivet (Eggebo et al., 2018; Elgvin et al., 2013).

1.1 Trakassering og diskriminering

Det finnes ikke undersøkelser som gir et enhetlig bilde av hvordan forskjellige grupper av skeive har det i arbeidslivet. I levekårsundersøkelsen blant LHBTIS²-personer fra 2020 ble trakassering definert som ulike former for krenkende, nedverdiggende eller fiendtlig behandling, inkludert verbal trakassering, utfrysing og andre negative handlinger fra kolleger eller ledere (Anderssen et al., 2021). Diskriminering viser til situasjoner der personer blir behandlet dårligere enn andre på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det største skillet i erfaringer med diskriminering går

² Levekårsundersøkelsen bruker denne benevnelsen.

mellom cispersoner³ (alle seksuelle orienteringer) og personer med andre kjønnsuttrykk eller kjønnsidentiteter, særlig transpersoner og ikke-binære.

Levekårsundersøkelsen viser store forskjeller mellom grupper. Om lag 40 prosent av transpersoner og ikke-binære oppga at de hadde opplevd trakassering på arbeidsplassen, sammenliknet med rundt 15 prosent av cispersonene (Anderssen et al., 2021). Samtidig rapporterer homofile menn om *mindre* trakassering fra ledere og kolleger enn alle andre grupper i undersøkelsen, inkludert heterofile menn (Anderssen et al., 2021). Funnene illustrerer at erfaringene i arbeidslivet varierer betydelig mellom ulike grupper skeive, og at utfordringene særlig ser ut til å være knyttet til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk snarere enn seksuell orientering alene.

1.2 Det som ikke synes så godt

Ikke alle utfordringer skeive møter i arbeidslivet kommer til uttrykk som trakassering eller diskriminering. Forskning viser at arbeidsmiljøet også kan påvirkes av mer subtile mekanismer, normer og forventninger som kan være vanskeligere å få øye på, både for den enkelte og for arbeidsplassen.

Heteronormativitet og heteroseksisme

Undersøkelser av trakassering og diskriminering gir ikke et fullt bilde av skeives opplevelser i arbeidslivet. Skeive kan oppleve mer subtile former for ekskludering og usynliggjøring, og dette kan gi dårligere trivsel og mindre opplevelse av tilhørighet på arbeidsplassen. På noen måter kan det være vanskeligere å beskytte seg eller å reagere enn ved mer åpen diskriminering og trakassering, fordi det er vanskeligere å peke på noe konkret som har skjedd (Elgvin et al., 2020).

Heteronormativitet refererer til den utbredte antagelsen om at alle er heterofile og ciskjønnede, inntil 'noe annet er bevist'. Heteronormative omgivelser og antakelser om at folk er heterofile som standard kan usynliggjøre skeives liv og erfaringer, og føre med seg usikkerhet om andres holdninger til skeive og mindre åpenhet om eget liv. Dette kan føre til lavere nivåer av opplevd fellesskap med kolleger, arbeidsglede, arbeidsengasjement og trivsel (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2022).

Heteroseksisme er også et nyttig eget begrep for å beskrive noen mindre synlige utfordringer skeive kan møte i arbeidslivet, som er nært beslektet med diskriminering og heteronormativitet. Mens diskriminering vanligvis viser til handlinger eller praksiser som fører til usaklig forskjellsbehandling av personer på grunn av seksuell orientering eller kjønnsidentitet, brukes heteroseksisme om forestillinger og samfunnsstrukturer som tar heterofili for gitt som det normale, naturlige eller ønskelige. Heteroseksisme kan komme til uttrykk gjennom diskriminering, men omfatter også mer subtile former for usynliggjøring, marginalisering og verdsetting av heterofile liv og relasjoner framfor andre. Begrepet kan derfor brukes for å beskrive forhold som ikke nødvendigvis innebærer regelbrudd eller direkte trakassering, men som likevel kan bidra til at skeive opplever mindre tilhørighet, trygghet eller anerkjennelse på arbeidsplassen.

³ Cis-person vil si en som identifiserer seg med kjønn som er registrert ved fødsel og brukes som en motsats til begrepet trans (Jessen, 2023).

Minoritetsstress og mikroagresjoner

Minoritetsstress viser til den ekstra belastningen som kan følge av å tilhøre en stigmatisert minoritet, og som kommer i tillegg til de belastningene alle arbeidstakere kan oppleve (Bufdir, u.å.b.). Stresset er knyttet til erfaringer, tilpasninger og forventninger som følger av minoritetsstatusen, og kan oppstå både gjennom egne opplevelser av diskriminering, trakassering eller ekskludering og gjennom kunnskap om at andre i samme gruppe utsettes for dette. Over tid kan slik vedvarende årvåkenhet, usikkerhet og behov for å vurdere om det er trygt å være åpen om egen identitet ha negative konsekvenser for psykisk og fysisk helse. Belastningen kan blant annet være knyttet til usikkerhet om hvordan kolleger og ledere vil reagere på ens seksuelle orientering eller kjønnsidentitet, forventninger om negative reaksjoner eller erfaringer med diskriminering og ekskludering. Selv i arbeidsmiljøer der åpen trakassering er sjelden, kan slike forhold påvirke trivsel, tilhørighet og psykisk helse (das Nair & Sand, 2024).

Mikroagresjoner er ofte subtile handlinger, kommentarer eller antakelser som signaliserer at en person oppfattes som annerledes eller avvikende. Dette kan for eksempel være heteronormative antakelser om partner og familieliv, spørsmål som forutsetter at alle er heterofile eller kommentarer som framstår som velmente, men som samtidig markerer skeive som «andre». Hver enkelt hendelse kan virke ubetydelig, men den samlede effekten kan bidra til stress, utenforskap og redusert opplevelse av inkludering på arbeidsplassen. Malmquist og medforfattere (2023) undersøkte hvordan svenske kvinner som tilhørte seksuelle minoriteter opplevde minoritetsstress og mikroagresjoner, basert på dybdeintervjuer med 48 informanter. Forfatterne viser til at slike erfaringer sjelden handler om åpen trakassering eller diskriminering (selv om deltagerne også hadde opplevd dette), men om gjentatte små hendelser som kommuniserer at heterofile og cispersoner oppfattes som normen. Informantene fortalte blant annet om situasjoner der kolleger tok for gitt at de var heterofile, stilte spørsmål som gjorde at de måtte forklare eller forsvare egen identitet eller kom med kommentarer som uttrykte overraskelse over at noen var skeive (Malmquist et al., 2023).

Studien peker på at slike hendelser ofte er tvetydige og vanskelige å konfrontere, fordi de sjelden er ment som krenkelser. I tillegg kan de særlig utenfra hver for seg framstå som bagatellmessige. Likevel kan de bidra til at skeive blir mer oppmerksomme på egen minoritetsstatus og at de opplever mindre tilhørighet på arbeidsplassen.

Selv i arbeidsmiljøer som for det meste er inkluderende kan det være krevende stadig å måtte vurdere om, når og hvordan man skal fortelle om egen seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Nye kolleger, ledere, kunder eller samarbeidspartnere kan innebære nye situasjoner der man må ta stilling til hvor åpen man ønsker å være. For mange blir dette et gjentatt vurderingsarbeid som heterofile og ciskjønnede arbeidstakere ikke trenger å forholde seg til, for eksempel fordi deres familiesituasjoner er «normalen».

Skeives egne tilpasninger av valg og forventninger – 'adaptive preferanser'?

Forskning peker også på at en del diskriminering kan bli «skjult» av at skeive tilpasser forventningene sine (*adaptive preferanser*) eller gjør valg for å unngå å bli diskriminert (Elgvin et al., 2020; Grønningsæter, 2025). Dette kan handle om flere ting. Det kan være valg knyttet til yrkesorientering, om en skal være åpen om sin seksuelle orientering eller

kjønnsidentitet på jobb, hvordan en omtaler privatlivet sitt overfor kolleger, eller om en vurderer å slutte i jobben. Slike tilpasninger kan gi mindre frihet til å velge ulike yrker og arbeidsplasser enn det andre har, uten at det nødvendigvis blir synlig for omgivelsene eller at skeive selv problematiserer det (Elgvin et al., 2020; Myndigheten för arbetsmiljö-kunskap, 2022).

Tilpasningene kan også påvirke hvordan skeive vurderer egne erfaringer med diskriminering og ekskludering. Når man over tid blir vant til å måtte håndtere negative holdninger eller begrense seg selv for å unngå reaksjoner, kan terskelen for hva som oppleves som alvorlig eller uakseptabelt forskyves. I intervjuer med ansatte i Den norske kirke beskriver Elgvin og medforfattere (2020) hvordan en skeiv ansatt tonet ned egne erfaringer med diskriminering ved å si at «det er ikke så ille, jeg blir jo ikke steinet». Eksemplet illustrerer hvordan erfaringer med marginalisering kan påvirke hvilke forventninger man har til hvordan man blir møtt, og dermed også hva man oppfatter som verdtt å reagere på eller rapportere. Dette kan bidra til at diskriminering og ekskludering blir mindre synlig, både for arbeidsgivere, kolleger og forskere.

1.3 Krever inkludering av skeive egne tiltak?

Et sentralt spørsmål er om inkludering av skeive ansatte krever egne tiltak, eller om generelle strategier for et godt arbeidsmiljø og mangfold er tilstrekkelige. Svaret er ikke entydig. På den ene siden er det de samme faktorene som fremmer trivsel, tilhørighet og inkludering for skeive ansatte som for andre ansatte: et trygt arbeidsmiljø, tydelige normer og reaksjoner mot trakassering og diskriminering, god ledelse og en inkluderende organisasjonskultur. På den andre siden viser den samlede gjennomgangen vår av forskning at skeive kan møte noen særskilte utfordringer knyttet til synlighet, åpenhet, normer for kjønn og seksualitet og usikkerhet om hvordan de vil bli møtt av kolleger og ledere. Dette kan tilsi behov for økt kompetanse, bevissthet eller enkelte målrettede tiltak.

Samtidig er det ikke gitt at mer oppmerksomhet alltid oppleves som positivt. Skeive er ingen ensartet gruppe, og ansatte kan ha ulike ønsker og behov. Mens noen opplever det som viktig at arbeidsplassen aktivt synliggjør og anerkjenner skeive perspektiver, kan andre være opptatt av å bli behandlet på samme måte som alle andre ansatte og være skeptiske til tiltak som oppleves som kategoriserende eller stigmatiserende. Spørsmålet er derfor ikke bare om det trengs egne tiltak, men også hvordan slike tiltak utformes og forankres i arbeidsmiljøarbeidet.

Det finnes begrenset forskning i Norge på hvordan arbeidsplasser best kan legge til rette for trivsel og et godt og trygt arbeidsmiljø for skeive ansatte, men noe litteratur er det. Noen studier peker på betydningen av at arbeidsplassen aktivt synliggjør og inkluderer skeive perspektiver. Dette kan bidra til at skeive ansatte opplever seg sett, anerkjent og verdsatt, og kan samtidig signalisere at mangfold knyttet til kjønn og seksualitet er en naturlig del av arbeidsfellesskapet (Jakobsen & Hardarson, 2024).

Samtidig peker forskning på at tiltak som legger til rette for åpenhet også kan innebære dilemmaer. Åpenhet om seksuell orientering eller kjønnsidentitet kan gi tilgang til støtte, forståelse og tilpasninger på arbeidsplassen. For mange kan det også redusere

belastningen ved å skjule sider ved eget liv. Samtidig kan økt åpenhet gjøre ansatte mer synlige og dermed også mer utsatt for negative holdninger, trakassering eller diskriminering dersom arbeidsmiljøet ikke oppleves som trygt (Lundberg et al., 2024). Hvorvidt åpenhet oppleves som en ressurs eller en risiko, vil derfor gjerne avhenge av konteksten og av hvordan arbeidsplassen møter skeive ansatte.

Et beslektet dilemma handler om forholdet mellom inkludering og forskjellsbehandling. Flere studier viser at skeive ansatte kan være opptatt av ikke å bli «gjort til en sak» eller redusert til sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet (Elgvin et al., 2020). Tiltak som er ment å fremme inkludering kan i noen tilfeller også bidra til å understreke at skeive ansatte er annerledes enn andre ansatte. For enkelte kan dette oppleves som positiv anerkjennelse, mens andre kan oppleve uønsket oppmerksomhet på forhold de ikke ønsker skal være sentrale i arbeidshverdagen. Dette illustrerer at tiltak som retter seg mot skeive ansatte ikke nødvendigvis vil bli oppfattet likt av alle.

Bevissthet og kunnskap – hva kan være spesielt for skeive ansatte?

Samlet sett peker den forskningen vi har gjennomgått i dette notatet på at inkludering av skeive ansatte ikke først og fremst handler om å velge mellom generelle eller målrettede tiltak. Snarere handler det om å kombinere et bredt arbeid for et godt arbeidsmiljø med kompetanse og bevissthet om de særlige utfordringene skeive kan møte. Selv om mange av mekanismene som fremmer inkludering er de samme som for andre ansatte, kan erfaringer knyttet til åpenhet, synlighet og normer for kjønn og seksualitet gjøre at enkelte tiltak eller former for tilrettelegging er relevante. Samtidig understreker forskningen betydningen av at slike tiltak utformes på måter som ikke bidrar til unødig kategorisering eller opplevelser av å bli definert som annerledes.

Tidligere Fafo-forskning beskriver også hvordan arbeidsplasser kanskje kan overvurdere sin egen evne til å håndtere arbeidsmiljøutfordringer knyttet til skeiv tematikk, slik Arne Grønningsæter beskriver i en artikkel fra 2025:

«Tre fokusgrupper ble presentert for et arbeidsmiljøproblem som involverte skeiv tematikk. Først sa deltakerne at dette ville bli behandlet som ethvert arbeidsmiljøproblem, men så begynte skeive deltakere å problematisere dette. Flere av deltakerne sa etterpå at de hadde forstått at dette var spørsmål de måtte jobbe mere med. Det er med andre ord lett å tro at evnen til å håndtere slike utfordringer er bedre enn den faktisk er (Lescher-Nuland og Grønningsæter 2010).» (Grønningsæter, 2025, s. 23–24)

Forskning på skeives levekår og arbeidsliv peker på at skeive generelt i utgangspunktet ønsker det samme som andre ansatte: å bli møtt som enkeltpersoner og vurdert ut fra kompetanse og arbeidsinnsats. Samtidig viser studier at arbeidsplasser ofte er preget av normer og antakelser om kjønn og seksualitet som gjør at skeive må forholde seg til spørsmål og vurderinger andre ansatte sjelden møter. Dette kan handle om alt fra usikkerhet knyttet til å være åpen om eget liv til erfaringer med usynliggjøring, stereotyper eller kommentarer som ikke nødvendigvis er ment som krenkende, men som likevel signaliserer at man faller utenfor det som oppfattes som normalt. Forskningen peker også

på at skeive ansatte ofte selv må ta ansvar for å vurdere når, hvordan og overfor hvem de skal være åpne, noe som kan være en belastning i seg selv.

Usynlighet og mulighet til å skjule identitet

Skeive kan ofte i større grad enn for eksempel noen etniske minoriteter i prinsippet velge om de skal være åpne om sin identitet og minoritetstilhørighet på arbeidsplassen. Dette kan føre til at mange velger å skjule sin seksuelle orientering eller kjønnsidentitet av frykt for diskriminering eller negative reaksjoner, særlig hvis arbeidsmiljøet ikke oppleves som trygt.

Samtidig er dette valget ofte mer komplisert enn det kan se ut som. Det å skjule eller tone ned sider ved egen identitet kan kreve stor oppmerksomhet og energi i hverdagen. Mange arbeidsplasser er preget av småprat om familie, partner, fritid og privatliv, og skeive ansatte kan derfor stadig måtte ta stilling til hvor åpne de skal være. For noen innebærer dette å unngå bestemte temaer eller formuleringer, mens andre aktivt velger å være åpne for å slippe belastningen ved å skjule deler av livet sitt. Skeive kan også oppleve at de må ta stilling til åpenhet på nytt når de bytter jobb, får nye kolleger eller møter nye kunder og brukere. Et utdatert begrep er å «være i skapet» dersom man holder orientering eller identitet skjult, mens nyere forståelser peker på at avgjørelser om hva man skal fortelle/vise og til hvem er en pågående vurderingsprosess som utgjør et usynlig arbeid. Malterud og Bjørkman (2016) foreslår et skifte i begreper fra «å være i skapet» til «situert skjuling av seksuell orientering» (Malterud & Bjorkman, 2016; Malterud & Bjørkman, 2013).

Håndtering av mikroagresjoner og heteronormativitet

Skeive ansatte kan ofte møte mikroagresjoner: små, ofte utilsiktede utsagn eller handlinger som oppleves som ekskluderende. Mikroagresjoner er ikke i seg selv unikt for skeive, men hva som kan oppleves som ekskluderende kan skille seg fra opplevelsene til andre som opplever det samme. Eksempler på heteronormativitet inkluderer antagelser om heteroseksualitet («Hva gjør kona di?» til en mannlig ansatt) eller nedlatende holdninger til kjønnsuttrykk (Elgvin et al., 2013; Ohnstad, 2024).

Slike hendelser er ofte enkeltstående og kan framstå som trivielle for dem som står utenfor situasjonen. Samtidig viser forskning at gjentatte erfaringer med denne typen kommentarer eller antakelser kan bidra til en opplevelse av å være annerledes eller ikke fullt ut inkludert i arbeidsfellesskapet. Utfordringen er ikke nødvendigvis enkeltkommentarene i seg selv, men summen av små signaler om hvem som oppfattes som normale og hvem som avviker fra normen (Frisell & Olsen, 2024).

Inkludering av skeive kan derfor kreve en bevisstgjøring på arbeidsplasser om normer og hvordan de kan virke ekskluderende. Dette handler ikke bare om å forhindre trakassering eller diskriminering, men også om å reflektere over språkbruk, humor, antakelser og rutiner som kan bidra til usynliggjøring. Forskningen tyder på at mange arbeidsplasser har kommet langt når det gjelder å håndtere åpenbare former for diskriminering, men det kan være vanskeligere å identifisere og diskutere de mer subtile mekanismene som påvirker opplevelsen av tilhørighet.

Spesifikke utfordringer for transpersoner og ikke-binære

Transpersoner og ikke-binære møter ofte strukturelle utfordringer knyttet til for eksempel bruk av riktig navn og pronomen samt tilgang til garderober og toaletter. Dette er også en liten gruppe mennesker som de siste årene er blitt tema for omfattende offentlig debatt og politisering. Dette kan gjøre arbeidsplassen til en særlig viktig arena for trygghet.

For noen kan utfordringene være knyttet til praktiske forhold, som registreringssystemer, adgangskort, e-postadresser eller dokumentasjon som ikke samsvarer med navn eller kjønnsidentitet. For andre handler det om hvordan kolleger og ledere forholder seg til kjønnsidentitet i det daglige. Forskning på transpersoners erfaringer i arbeidslivet peker på at spørsmål om respektfull omgangstone, bruk av riktige pronomen og håndtering av feil har stor betydning for opplevelsen av inkludering (Lundberg et al., 2024).

Mens mange lesbiske, homofile og bifile kan velge om de vil dele informasjon om egen seksuell orientering, kan kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet være mer synlig for omgivelsene, for eksempel i forbindelse med transisjon. Dette kan gjøre det vanskeligere å skjerme seg mot oppmerksomhet eller kommentarer eller nærgående spørsmål for eksempel om kirurgi. Det blir også et spørsmål om hvordan denne gruppen omtales og diskuteres på arbeidsplassen – for eksempel i uformelle samtaler, i lunsjen eller i forbindelse med medieoppslag og politiske debatter. Forskning på dette feltet anbefaler tilrettelegging og kompetanseheving, kjønnsnøytrale fasiliteter og en bevisstgjøring om samfunnsdebatten blant ledere og ansatte (Lundberg et al., 2024).

1.4 Tillitsvalgtes rolle

Arbeidsgiver har et lovpålagt ansvar for å forebygge diskriminering og arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og inkludering på arbeidsplassen. Dette følger blant annet av aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Tillitsvalgte kan spille en viktig rolle i dette arbeidet, i samarbeid med ledelse og verneombud. Gjennom sitt ansvar for ivaretagelse av medlemmenes interesser kan de bidra til å sette inkludering på dagsordenen, løfte fram utfordringer og følge opp saker som gjelder diskriminering eller trakassering. Tillitsvalgte kan også bidra til at spørsmål om inkludering av skeive blir en del av det ordinære arbeidsmiljøarbeidet, framfor å bli behandlet som enkeltsaker eller særinteresser.

Skeive ansatte kan ofte bli tillagt et uformelt ansvar for å synliggjøre utfordringer, forklare begreper eller foreslå tiltak. Mange ønsker å bidra til et mer inkluderende arbeidsmiljø, men ønsker ikke nødvendigvis å fungere som «mangfoldsambassadører» eller være ansvarlige for å forklare egne rettigheter og behov (Lundberg et al., 2024). Der som inkluderingsarbeidet i stor grad blir avhengig av enkeltpersoners engasjement, kan det også bli sårbart og tilfeldig.

Forskningen viser at det er viktig å sikre at arbeidet med inkludering er forankret i organisasjonen og inngår i det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, og at det er hensiktsmessig å ha en proaktiv tilnærming for å skape gode, trygge rom for de ansatte (Myndigheten för arbetsmiljökunskap, 2024). Dette innebærer blant annet å ta et proaktivt ansvar

for kompetanseheving, utvikling av rutiner og oppfølging av utfordringer som oppstår, uten at skeive ansatte selv må bære hovedansvaret for å identifisere eller løse problemene.

Erfaringer fra organisasjoner på feltet viser at mange arbeidsplasser etterspør kunnskap om hvordan de kan arbeide mer systematisk med inkludering. Tiltak som trekkes fram i forskning og veiledningsmateriell (se for eksempel Jakobsen & Hardarson, 2024; Lundberg et al., 2024; MYNAK, 2024; STAMI, 2025) omfatter blant annet

- tydelige retningslinjer mot diskriminering og trakassering som også omfatter seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- opplæring og kompetanseheving for ledere, tillitsvalgte og ansatte om skeive perspektiver og inkluderende arbeidsmiljø
- rutiner og HR-praksiser som tar høyde for ulike kjønnsidentiteter, blant annet når det gjelder navn, pronomen og registreringssystemer
- arbeid for psykologisk trygghet og en arbeidskultur der ansatte kan være åpne om relevante sider ved livet sitt uten frykt for negative reaksjoner
- inkluderende løsninger knyttet til garderober, toaletter og andre fysiske fasiliteter

For tillitsvalgte kan inkluderingsarbeidet også innebære å reflektere over egne holdninger og egen kunnskap. Flere studier viser at mange former for ekskludering ikke er tilsiktede, men springer ut av etablerte normer og antakelser om kjønn, seksualitet og familieliv. Økt bevissthet om slike mekanismer kan gjøre det lettere å identifisere utfordringer og bidra til et arbeidsmiljø der flere opplever å bli sett og inkludert.

2 Tillitsvalgtes erfaringer

Analysene i dette kapittelet er basert på en spørreundersøkelse rettet mot tillitsvalgte i LO-forbund, gjennomført via tillitsvalgtpanelet høsten 2025, hvor 1537 deltok. Tillitsvalgte er vanlige ansatte, samtidig som de representerer sine kollegaer og bidrar til å ivareta ansattes rettigheter på arbeidsplassen. I undersøkelsen fikk disse flere spørsmål som omhandlet skeive i arbeidslivet.⁴ Spørsmålene dekker tre hovedtemaer: tillitsvalgtes vurderinger av diskriminering og trakassering av skeive på arbeidsplassen, hvilke rutiner og tiltak virksomhetene har, og tillitsvalgtes egne holdninger til skeives rettigheter og Pride-markering.

De fleste tillitsvalgte vurderer at diskriminering og ekskludering av skeive arbeidstakere forekommer sjelden på deres arbeidsplass – kun seks prosent svarer at dette skjer i noen eller stor grad. Likevel er det bare halvparten som er helt enige i at skeive kan være åpne uten problemer, noe som tyder på at fravær av direkte diskriminering ikke nødvendigvis betyr et fullt ut inkluderende arbeidsmiljø.

Omtrent halvparten av de tillitsvalgte rapporterer at virksomheten ikke har noen rutiner eller tiltak som spesifikt berører skeive. Der tiltak finnes, er det vanligst at dette er nevnt i generelle rutiner, som HMS- og likestillingsrutiner. Hverken spesifikke tiltak og rutiner, eller kompetansehevende tiltak er særlig utbredt. Der det ikke finnes tiltak, mener mellom 35–40 prosent at dette ville vært nyttig for deres arbeid som tillitsvalgt.

Holdningene tillitsvalgte har til skeive er spredte og gjenspeiler i stor grad den brede variasjonen vi ser i befolkningen ellers. Pride-markering på arbeidsplassen er det mest polariserende spørsmålet – omtrent like mange er helt for som helt mot. Én av fem tillitsvalgte er enig i at rettighetene til LHBT+ har gått for langt. Tillitsvalgte fra mannsdominerte bransjer – særlig bygg og anlegg og offshorebasert virksomhet – skiller seg ut på tvers av flere spørsmål: De opplever tematikken som mindre aktuell og har mer skeptiske holdninger, samtidig som de også er mer usikre på om skeive kan være åpne på arbeidsplassen uten problemer.

2.1 Utvalgsinformasjon om Tillitsvalgtpanelet

Totalt inngår 1537 tillitsvalgte i utvalget, med kjennetegn oppsummert i tabell 2.1. Dette er tillitsvalgte på arbeidsplassnivå.⁵ Gjennomsnittsalderen blant de tillitsvalgte som har

⁴ I spørreundersøkelsen ble begrepet LHBT+ benyttet, med følgende introduksjon: «Nå har vi noen spørsmål om LHBT+-gruppen i arbeidslivet. LHBT står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Det er et stort kjønns- og seksualitetsmangfold som bryter med normer for kjønn og identitet. Derfor velges det ofte å omtale gruppen som LHBT+ for å synliggjøre at alle er inkludert.»

⁵ Ekskluderer tillitsvalgte på regionalt nivå, som i forening/forbund på regionalt eller nasjonalt nivå.

svart på undersøkelsen er 50 år, og 46 prosent er kvinner (708 respondenter). Utvalget er spredt på tvers av bransjer og sektorer.

Den største gruppen er ansatt i statlig eller kommunal sektor, som utgjør 52 prosent av utvalget. Industri utgjør 15 prosent, mens private virksomheter innen helse/omsorg/sosial og bygg- og anleggsbransjen utgjør henholdsvis 7 prosent hver.

Panelet er så langt som mulig sammensatt slik at andelen tillitsvalgte fra hvert forbund tilsvarer forbundets andel av LOs medlemstall. Fordelt på forbund er Fagforbundet størst med 33 prosent av respondentene (508), etterfulgt av Fellesforbundet med 16 prosent (246) og NTL med 13 prosent (197).

Tabell 2.1: Tillitsvalgtpanelet. Høsten 2025. Kjennetegn og fordeling.

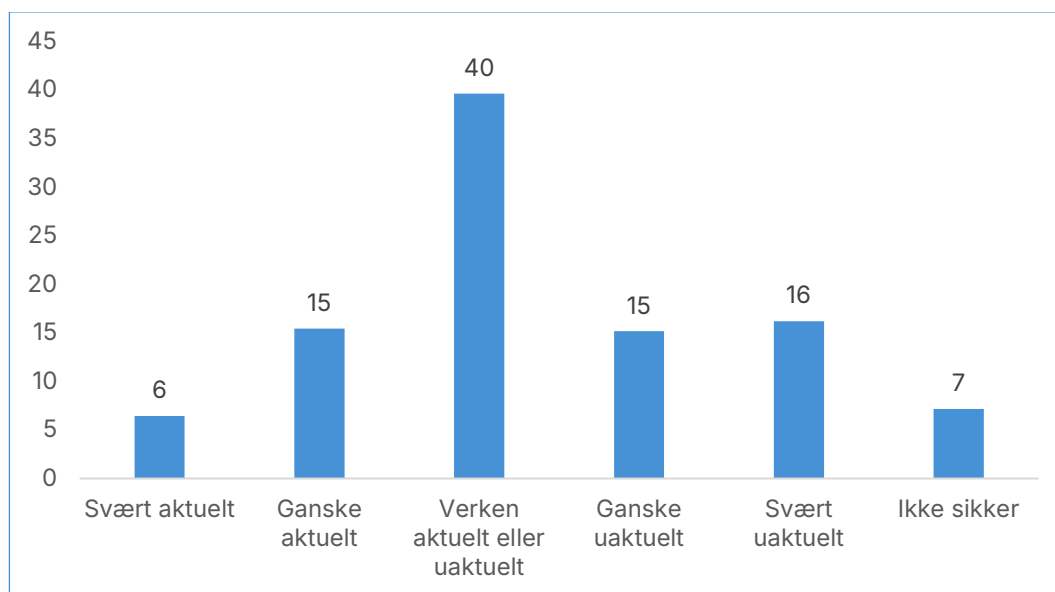
	Snitt/andel	Antall
Alder	50	76 857
Kvinner	46 %	708
Statlig/kommunal sektor	52 %	726
Industri	15 %	210
Bygg og anlegg	7 %	97
Privat helse/omsorg/sosialt arbeid	7 %	92
Samferdsel m.m.	5 %	73
Varehandel	4 %	56
Bank/Media/IKT/Konsulent	4 %	60
Offshorebasert virksomhet	3 %	44
Vakt / renhold / annen privat tjeneste	2 %	27
Forbund		
Fagforbundet	33 %	508
Fellesforbundet	16 %	246
Andre	14 %	221
NTL	13 %	197
Styrke	8 %	116
EL og IT Forbundet	6 %	85
Fellesorg.	5 %	84
Handel og kontor	5 %	80
N respondenter	1537	

2.2 Opplevelse av og erfaring med diskriminering og trakassering

Et naturlig utgangspunkt er å spørre hvor framtrødende LHBT+-tematikk i det hele tatt oppleves i de tillitsvalgtes hverdag. Panelet fikk derfor først spørsmålet: «Hvor aktuelt er tematikk knyttet til gruppen LHBT+ sin situasjon i arbeidslivet for ditt arbeid som tillitsvalgt?». Hva den enkelte legger i begrepet «aktuelt» kan variere – det kan handle om kjennskap til skeive arbeidstakere på arbeidsplassen, om tematikken er noe som krever særskilt oppmerksomhet i deres virksomhet, i kombinasjon med om de opplever at tematikken berører deres rolle som tillitsvalgt. Uavhengig av tolkning gir svarene et bilde av hvor synlig og relevant LHBT+-spørsmål oppleves å være blant tillitsvalgte.

Svarfordelingen er presentert i figur 2.1. Den viser at 40 prosent svarte at det er verken aktuelt eller uaktuelt. En mulig tolkning er at en del tillitsvalgte av ulike grunner ikke opplever et behov for at denne tematikken behøver særskilt oppmerksomhet av dem som tillitsvalgte. 21 prosent har svart at denne tematikken er enten ganske eller svært aktuell, mens 30 prosent mener den er ganske eller svært uaktuell for deres arbeid som tillitsvalgte. Det er flere i bygg, offshore og industrien som oppga at dette er en ganske/svært uaktuell tematikk, enn i andre private bransjer og stat/kommune.

Figur 2.1: «Hvor aktuelt er tematikk knyttet til gruppen LHBT+ sin situasjon i arbeidslivet for ditt arbeid som tillitsvalgt?». Prosent. N = 1537



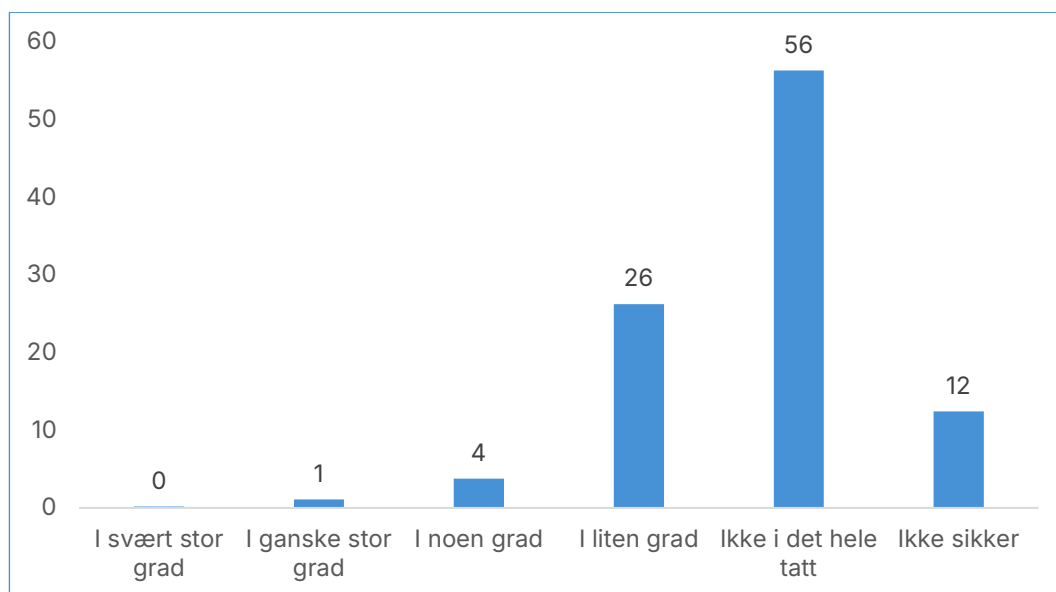
Videre har vi spurt panelet «I hvilken grad opplever du at kjønns- og seksualitetsmangfold er et tema som diskuteres på din arbeidsplass?», som ikke er spesifikt rettet mot skeive i arbeidslivet og favner den bredere tematikken knyttet til kjønn og seksualitet. Her svarte 70 prosent at denne tematikken i liten grad diskuteres, eller at den ikke diskuteres i det hele tatt, mens 29 prosent svarte at dette til en viss grad diskuteres og 1 prosent at de ikke vet (ikke vist i figur).

Figur 2.2 viser at et stort flertall i tillitsvalgpanelet vurderer at diskriminering eller ekskludering av skeive arbeidstakere i liten eller ingen grad forekommer på deres arbeidsplass (82 prosent), mens 12 prosent er ikke sikre. De resterende 6 prosent (78

tillitsvalgte) svarte at dette forekommer enten i noen, i ganske stor eller i svært stor grad. Det er ingen tydelige bransjeforskjeller i disse svarene.

Vi har også spurt de tillitsvalgte om skeive arbeidstakere har varslet dem eller andre tillitsvalgte på arbeidsplassen om diskriminering eller trakassering i jobbsammenheng knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold. Her er det 48 personer (3 prosent), som bekrefter at dette har skjedd de siste tolv månedene. Omtrent halvparten svarte at det har skjedd én gang de siste tolv månedene, mens den andre halvparten har opplevd flere varsler. De aller fleste oppga å ha fulgt opp varslene, særlig gjennom å gi bistand og støtte til fornærmede og å varsle videre oppover i virksomheten.

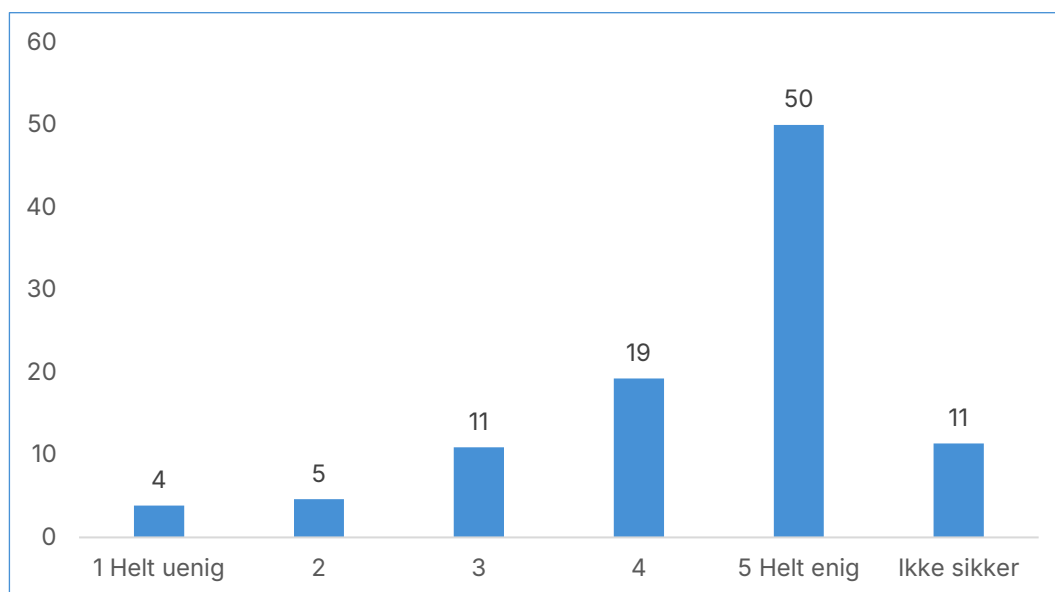
Figur 2.2: «Etter din vurdering, i hvor stor grad forekommer diskriminering eller ekskludering av arbeidstakere som er LHBT+ på din arbeidsplass?» Prosent. N = 1537.



Når vi ber tillitsvalgte vurdere hvor enig de er i påstanden «Det er ikke noe problem for ansatte som er LHBT+ å være åpne om det på min arbeidsplass», sier halvparten seg helt enig i dette, mens 40 prosent svarte lenger ned på skalaen (figur 2.3). Dette kan tyde på at selv om de fleste tillitsvalgte vurderer at diskriminering og ekskludering i liten grad forekommer, er det en viss utbredelse av arbeidsmiljøer der det å være åpen som skeiv ikke er uproblematisk. Sagt på en annen måte: Fravær av direkte diskriminering betyr ikke nødvendigvis at arbeidsplassen oppleves som fullt ut inkluderende.

Tillitsvalgte i bygg og anlegg, industri og offshore er i større grad uenige i påstanden om at det ikke er noe problem å være åpent skeiv på deres arbeidsplass. Dette er interessant, sett i sammenheng med at en høyere andel i disse bransjene mener skeive i arbeidslivet er et mindre aktuelt tema for deres arbeid som tillitsvalgte. Én mulig tolkning er at dersom det er problematisk eller utrygt å stå fram som skeiv, vil færre gjøre det – og når få er åpne, opplever heller ikke de tillitsvalgte at tematikken er særlig aktuell i deres hverdag.

Figur 2.3: «Det er ikke noe problem for ansatte som er LHBT+ å være åpne om det på min arbeidsplass». Prosent. N = 1537

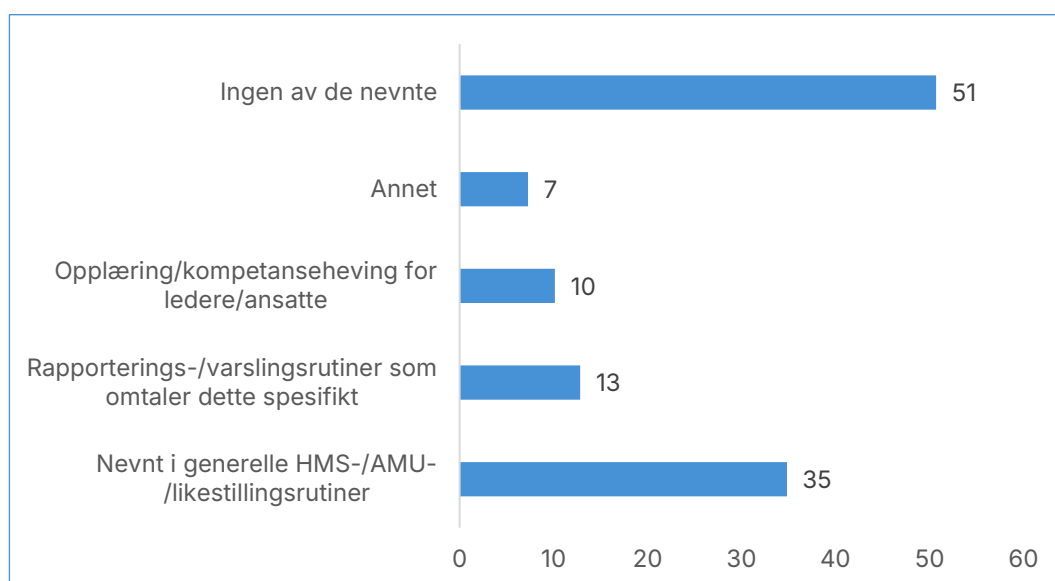


2.3 Tiltak og rutiner

Rutiner og tiltak kan bidra til et mer inkluderende arbeidsmiljø og gi tillitsvalgte verktøy for å håndtere utfordrende situasjoner. Tillitsvalgtpanelet fikk derfor spørsmål om hvilke rutiner eller kompetansehevede tiltak virksomheten har, som berører skeive. De ble presentert to type rutiner, der en er «nevnt i generelle HMS-/AMU/likestillingsrutiner» og den andre er «rapporterings-/varslingsrutiner som omtaler dette spesifikt», i tillegg til kompetanseheving for ledere og/eller ansatte. I tillegg har vi kategorien «Annet» og «Ingen av de nevnte».

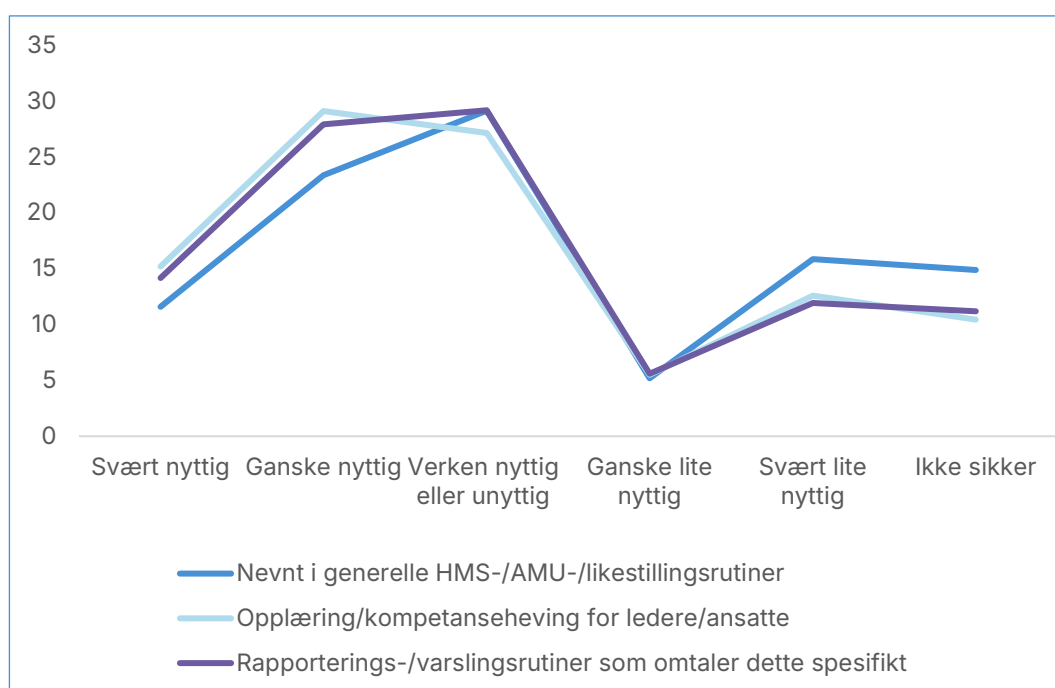
Figur 2.4 presenterer andelen som har krysset bekreftende på de ulike svarkategoriene. Vi ser at omtrent halvparten har svart «ingen av de nevnte». Det vil si at en god del tillitsvalgte mener virksomheten verken har generelle eller spesifikke rutiner som berører skeive, og at de heller ikke har kompetanseheving. Det er også langt mer utbredt å ha generelle rutiner, enn rutiner som spesifikt omtaler skeive. Syv prosent har krysset av for «Annet» og de fleste av disse har videre spesifisert at de ikke vet om det finnes tiltak eller rutiner som berører skeive.

Figur 2.4: «Har din virksomhet rutiner eller kompetansehevende tiltak som berører gruppen LHBT+?». Prosent. Flere svar mulig. N = 1537



Dersom man *ikke* krysset bekreftende på om man hadde en rutine eller et tiltak, fikk man videre spørsmål om dette kunne vært nyttig. Figur 2.5 viser svarfordeling for hver av disse tre rutinene/tiltakene. Det er tydelig at mange tillitsvalgte mener det ville vært nyttig med de tiltakene som de foreløpig mangler på sin arbeidsplass. Mellom 35 og 44 prosent mener disse tiltakene ville vært ganske eller svært nyttige, mens rundt 30 prosent mener disse verken ville vært nyttige eller unyttige. Svarfordelingen over de ulike tiltakene er mer eller mindre sammenfallende og tyder på at respondentene vurderer nytten ved hvert av tiltakene nokså likt.

Figur 2.5: «Hvor nyttig eller unyttig mener du det ville vært for ditt arbeid som tillitsvalgt om din virksomhet hadde hatt rutiner eller kompetansehevende tiltak på noe av det følgende?». Prosent. N = 1002-1381.



2.4 Holdninger til skeive blant tillitsvalgte

Tillitsvalgte er vanlige ansatte, og deres holdninger til skeive vil – som for alle andre – til dels være formet av konteksten de er en del av, inkludert arbeidsplassen og bransjen de jobber i. Samtidig innebærer rollen som tillitsvalgt at man bidrar til å ivareta et godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Holdninger kan derfor ha betydning for hva man legger merke til og hvordan man vurderer arbeidsmiljøet for skeive ansatte på sin arbeidsplass.

Tillitsvalgtpanelet har blitt presentert fire påstander som er sentrert rundt holdninger til LHBT+ sine rettigheter og til markering av Pride. Panelet ble bedt om å vurdere på en skala fra 1 til 5 hvor enig eller uenig de er i hver påstand. Påstandene er utformet med både positivt og negativt ladede formuleringer for å fange opp ulike nyanser i holdninger. De to første påstandene er positivt ladet, mens de to siste er negativt ladet:

«Pride burde markeres på arbeidsplasser.»

«Rettighetene til LHBT+ er truet.»

«Pride markeringen tar for stor plass.»

«Kampen for LHBT+ sine rettigheter har gått for langt.»

Påstanden om at Pride-markeringen tar for stor plass er likt formulert som i en befolkningsundersøkelse gjennomført i 2022 (Bufdir, 2024) og den siste påstanden er lik som i en befolkningsundersøkelse gjennomført i 2024 (NIM, 2024). Dette gir grunnlag for sammenligning av holdninger blant tillitsvalgte med den øvrige befolkningen.⁶

Figur 2.6 og 2.7 presenterer svarfordelingen for henholdsvis de positivt ladede og negativt ladede påstandene knyttet til skeives rettigheter og Pride-markering.

For påstanden om at Pride burde markeres på arbeidsplasser er meningene nokså delte (figur 2.6): Omtrent like mange er helt eller delvis uenige (39 prosent) som helt eller delvis enige (37 prosent), og de to ytterkategoriene er de klart mest vanlige svaralternativene.

For påstanden om rettighetene til LHBT+ er truet, er det også nokså delte meninger (figur 2.6). Det er stor variasjon i svarene, og omtrent like mange er helt eller delvis uenige (33 prosent), som helt eller delvis enige (32 prosent). Svarene er imidlertid mer konsentrert mot midten av skalaen, og flere har svart «ikke sikker» enn for påstanden om pride bør markeres på arbeidsplassen.

For påstanden om at kampen for rettighetene til LHBT+ har gått for langt (figur 2.7), kan vi sammenligne svarene til tillitsvalgte med befolkningen (NIM, 2024). Blant de tillitsvalgte svarte 56 prosent at de er helt eller delvis uenige i at kampen for rettighetene til LHBT+ har gått for langt, og det er særlig mange som er helt uenige. Samtidig svarte 20 prosent at de er helt eller delvis enige i at kampen for rettighetene til LHBT+ har gått for langt. Sammenlignet med befolkningen er det omtrent like mange som er helt eller

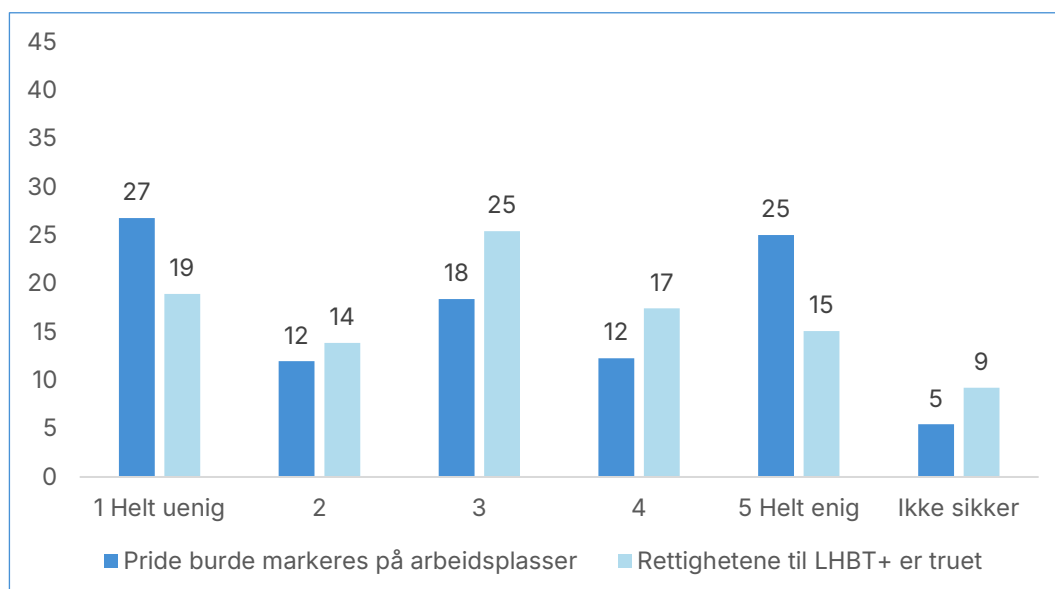
⁶ I disse to befolkningsundersøkelsene er alle de fem svarkategoriene skrevet ut som «Helt enig», «Ganske enig», «Verken enig eller uenig», «Ganske uenig» og «Helt uenig».

delvis enige i dette, men det er flere blant tillitsvalgte som er helt uenige (40 prosent) enn i befolkningen ellers (21 prosent).

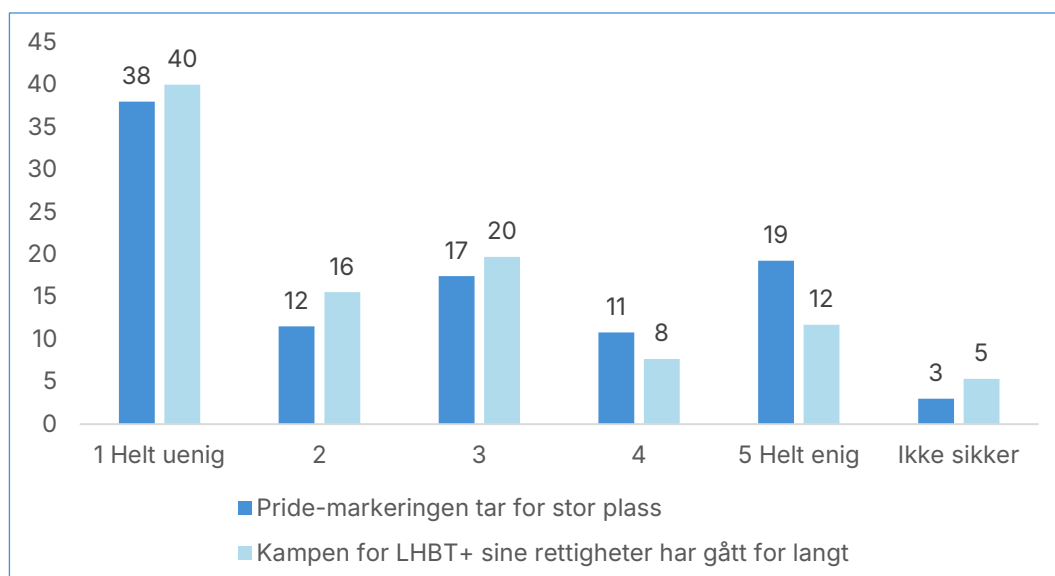
For påstanden om at Pride-markeringen tar for stor plass, kan vi også sammenligne svarene til tillitsvalgte med befolkningen (Bufdir 2022). Halvparten av de tillitsvalgte er helt eller delvis uenige i at Pride-markeringen tar for stor plass, mens 37 prosent er helt eller delvis enige (figur 2.7). Det er omtrent likt som i befolkningen ellers (48 prosent er uenige og 32 prosent er enige).

Samlet sett er holdningene til Pride-markering mer polariserte enn holdningene til skeives rettigheter. For påstandene om Pride er de to ytterkategoriene klart mest brukt, noe som tyder på at spørsmålet engasjerer og splitter. For påstandene om rettigheter er svarene mer spredt utover skalaen, og flere er usikre – noe som kan tyde på at tillitsvalgte opplever dette som et mer sammensatt spørsmål.

Figur 2.6: Positivt ladede påstander om skeives rettigheter og Pride-markering. Prosent. N = 1537



Figur 2.7: Negativt ladede påstander om skeives rettigheter og Pride-markering. Prosent. N = 1537



Videre har vi undersøkt hvordan holdninger henger sammen med bransje og med kjennetegn ved den tillitsvalgte. Vi har først sett på om svarene på de fire påstandene samvarierer og slik sett fanger opp en underliggende holdning.⁷ Analysen viser at det er tilfelle: Tillitsvalgte som er skeptiske til Pride-markering tenderer også til å mene at kampen for rettighetene til skeive har gått for langt og omvendt. På bakgrunn av dette har vi laget en holdningsindeks som utgjør hver respondents gjennomsnittlige skår på tvers av de fire påstandene. Svarskalaen er kodet fra -2 til 2: for de positivt ladede påstandene («Pride burde markeres» og «Rettighetene til LHBT+ er truet») gir enighet positive verdier og uenighet negative verdier. For de negativt ladede påstandene («Pride-markeringen tar for stor plass» og «Kampen har gått for langt») er det motsatt – her gir enighet negative verdier og uenighet positive verdier. På denne måten peker alle de fire påstandene i samme retning på indeksen: Positiv verdi tilsvarer en støttende holdning, mens en negativ verdi tilsvarer en mer skeptisk holdning. Verdien 0 vil tilsvare en mer nøytral holdning. Denne indeksen bruker vi videre for å undersøke hvordan holdninger varierer på tvers av kjennetegn.

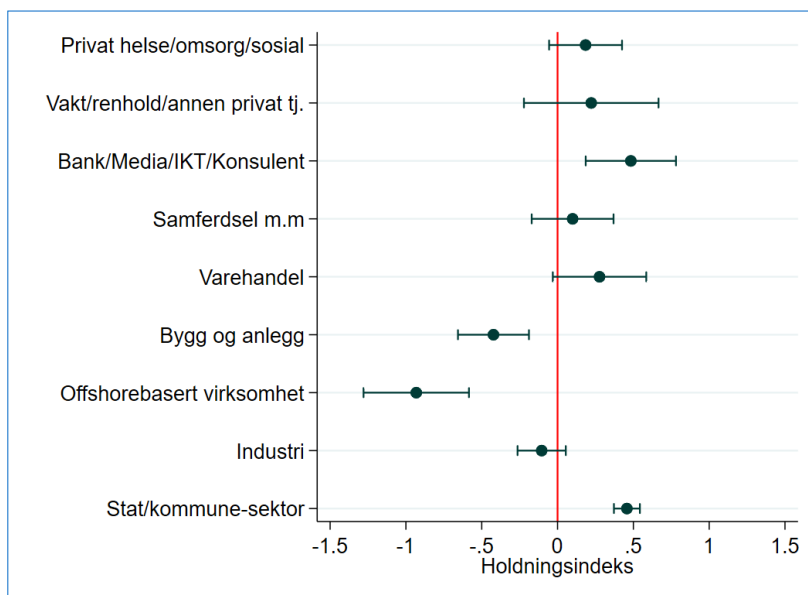
Figur 2.8 viser gjennomsnittlig skår på holdningsindeksen for hver bransje. Den røde linjen markerer null, som tilsvarer en nøytral holdning. Bransjer til høyre for linjen har i gjennomsnitt en positiv holdning til skeive og Pride-markering, mens bransjer til venstre har en mer skeptisk holdning. De horisontale linjene rundt hvert gjennomsnitt viser usikkerhetsvinduet og om forskjeller mellom bransjer er statistisk signifikante.⁸

Figuren viser at de fleste bransjer ligger noe over null – det vil si at tillitsvalgte i gjennomsnitt er svakt støttende, men nær nøytralt. I stat/kommune-sektor og bank/media/IKT/konsulent er tillitsvalgte i snitt klart positive. To mannsdominerte bransjer skiller seg imidlertid tydelig ut: Tillitsvalgte i offshorebasert virksomhet og bygg og anlegg har gjennomsnittsverdier godt under null, som tyder på at skeptiske holdninger er mer utbredt blant tillitsvalgte i disse bransjene. Dette er de samme bransjene hvor relativt mange mener tematikken er lite relevant for deres arbeid som tillitsvalgt, men også at det ikke er uproblematisk å stå fram som skeiv.

⁷ Samleindeksen er konstruert på grunnlag av en faktoranalyse av de fire påstandene. Faktoranalysen viste at alle fire påstander lader på én felles faktor, noe som indikerer at de måler én underliggende holdningsdimensjon.

⁸ Jo bredere vindu, desto større usikkerhet i estimatet. Usikkerhetsvinduet påvirkes av antall respondenter i bransjen og av hvor spredte svarene er: Få respondenter og/eller stor variasjon i svarene gir et bredere vindu.

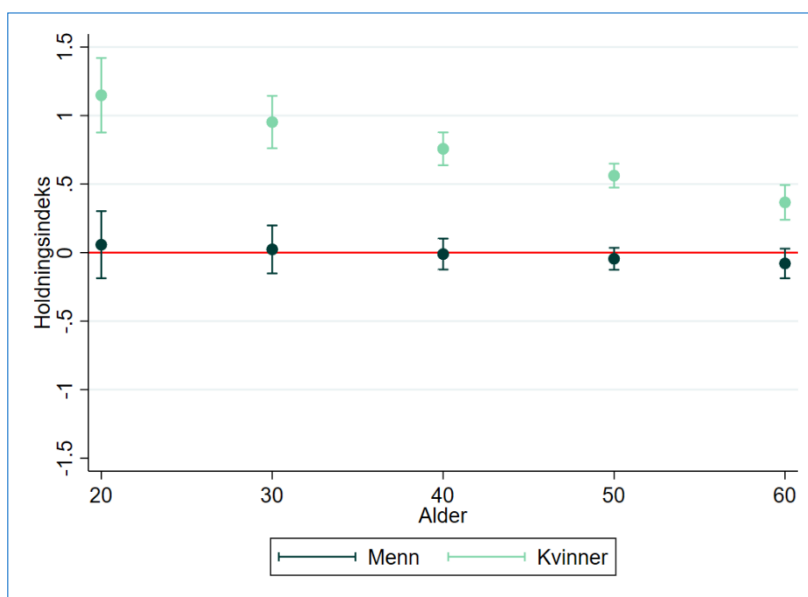
Figur 2.8: Sammenheng mellom bransje og holdninger. Gjennomsnittlig skår holdningsindeks.



Figuren viser gjennomsnittlig skår på holdningsindeksen per bransje, basert på regresjonsanalyse. Prikkene angir gjennomsnittet, og de horisontale linjene viser 95 prosent konfidensintervall – det vil si det intervallet vi med 95 prosent sikkerhet kan si at den sanne gjennomsnittsverdien ligger innenfor. Den røde linjen markerer null, som tilsvarer en nøytral holdning på indeksen. Indeksen går fra -2 (mest skeptisk) til 2 (mest støttende). N = 1537.

Figur 2.9 viser gjennomsnittlig skår på holdningsindeksen etter kjønn og alder. Som for bransjefiguren markerer den røde linjen nøytral holdning. Figuren viser en tydelig og konsistent kjønnsforskjell: Kvinner er betydelig mer positive til skeive og Pride-markering enn menn i alle aldersgrupper. Kvinner ligger gjennomgående godt over null, mens menn ligger nær null gjennom hele aldersspekteret. Det er likevel tydelig at yngre kvinner er mest positive, og at holdningene i snitt blir gradvis mer nøytrale med økende alder blant kvinner.

Figur 2.9: Sammenheng mellom kjønn og holdninger.



3 Oppsummering

I dette notatet har vi sett på kunnskap om skeives situasjon i arbeidslivet og på tillitsvalgtes erfaringer med og holdninger til tematikken. Tidligere forskning viser at holdningene til skeive i befolkningen har blitt vesentlig mer positive de siste 15 årene. Likevel er bildet sammensatt. Transpersoner og ikke-binære rapporterer fortsatt om langt mer trakassering enn andre grupper, og mange skeive møter mer subtile former for ekskludering gjennom heteronormativitet, mikroagresjoner og minoritetsstress – mekanismer som er vanskeligere å peke på, men som over tid kan gi lavere trivsel og tilhørighet på arbeidsplassen. En del diskriminering blir dessuten usynlig fordi skeive tilpasser forventningene sine og gjør valg for å unngå å bli utsatt for negative reaksjoner.

Funn fra tillitsvalgtpanelet speiler dette bildet. De fleste tillitsvalgte vurderer diskriminering og ekskludering som lite utbredt på sin arbeidsplass, men bare halvparten er helt enige i at skeive kan være åpne uten problemer. Rundt halvparten av virksomhetene mangler rutiner og tiltak som spesifikt berører skeive, og blant dem som mangler slike tiltak mener mellom 35 og 44 prosent at det ville vært nyttig å ha dem for arbeidet som tillitsvalgt. Det er altså et uttrykt behov for bedre verktøy blant mange tillitsvalgte.

Holdningene blant tillitsvalgte er spredte og gjenspeiler den brede variasjonen vi finner i resten av befolkningen. Et flertall er uenige i at kampen for LHBT+-rettigheter har gått for langt, men én av fem er enig i dette. Pride-markering på arbeidsplassen er det mest polariserende spørsmålet – omtrent like mange er for som mot. Tillitsvalgte i mannsdominerte bransjer som bygg og anlegg og offshore skiller seg tydelig ut med mer skeptiske holdninger og lavere opplevd relevans av tematikken.

Et godt arbeidsmiljø for skeive bygges ikke av enkelttiltak alene, men av en vedvarende og bevisst innsats forankret i det ordinære arbeidsmiljøarbeidet. Tillitsvalgte er i en nøkkelposisjon til å bidra til dette fordi de kjenner sin arbeidsplass og har legitimitet til å løfte temaer på vegne av ansatte.

Litteratur

- Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud, E. & Holmelid, Ø. (2021). *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Universitetet i Bergen. Hentet fra: <https://hdl.handle.net/11250/2760732>
- Bufdir. (2024). *Holdninger til lhbt+-personer*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet fra: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger/>
- Bufdir. (2026). *Holdninger til lhbt+-personer*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet fra: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/holdninger/>
- Bufdir. (u.å.a.). *Statistikk og analyse: arbeidsliv*. Hentet fra <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/LHBT/Arbeidsliv/>
- Bufdir. (u.å.b.). *LHBT+-ordlista*. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. Hentet fra: <https://www.bufdir.no/likestilling/lhbtq-ordlista/>
- das Nair, R. & Sand, L. (2024). *Erfaringer med minoritetsstress* (Rapport 2024:00465). SINTEF. Hentet fra: <https://www.sintef.no/contentassets/b2e7c53eda434a038898993874b2b925/rapport-fra-erfaringer-med-minoritetsstress-sintef-20.juni-2024---signed.pdf>
- Eggebø, H., Stubberud, E. & Anderssen, N. (2018). *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge* (Rapport 9/2018). Nordlandsforskning. Hentet fra: <https://www.nordlandsforskning.no/publikasjoner/2018/01/01/nb-publikasjoner-report-levekar-blant-skeive-med-innvandrerbakgrunn-i-norge>
- Elgvin, O., Bue, K. & Grønningsæter, A. B. (2013). *Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper* (Fafo-rapport 2013:36). Fafo. Hentet fra: <https://fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/apne-rom-lukkede-rom-lhbt-i-etniske-minoritetsgrupper>
- Elgvin, O., Grønningsæter, A. B. & Nergård Larsen, E. (2020). *Å være en sak. LHBT+: holdninger og arbeidsmiljø i Kirken* (fo-rapport 2020:20). Fafo. Hentet fra: <https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/a-vaere-en-sak>
- Frisell, G. A. & Olsen, T. (2024). *Summen av de stadige påminnelser – funksjonshemming, mikroaggressjon og helse* (Fafo-rapport 2024:32). Fafo. Hentet fra: <https://fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/summen-av-de-stadige-paminner>
- Grønningsæter, A. B. (2025). *Skeive i arbeidslivet. Ramazzini*. *Norsk Tidsskrift for Arbeids- Og Miljømedisin*, 32(2), 21–24. Hentet fra: <https://www.legeforeningen.no/contentassets/6e4c7143491840b58ef72cb60be31a26/ramazzini-nr2-25.pdf>
- Jakobsen, I. C. B. & Hardarson, M. (2024). *Vet du hvordan du skaper en trygg arbeidsplass for skeive ansatte?* Ledernytt.no. Hentet fra: <https://www.ledernytt.no/vet-du-hvordan-du-skaper-en-trygg-arbeidsplass-for-skeive-ansatte.6669987-458588.html>
- Jessen, R. S. (2023). *Ciskjønn*. Store medisinske leksikon. <https://sml.snl.no/ciskj%C3%B8nn>
- Lescher-Nuland, B. & Grønningsæter, A. B. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen* (Fafo-rapport 2010:33). Fafo. Hentet fra: <https://www.fafo.no/publikasjoner/fafo-rapporter/lesbiske-homofile-og-bifile-arbeidstakere-i-storbyen>
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2017). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata.
- Lundberg, C. S., Sørli, A., Egeland, C. & Solberg, A. G. (2024). «Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig». *Transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde* (AFI-rapport 2024:09). Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet.
- Malmquist, A., Lundberg, T. & Wurm, M. (2023). *Minority stress and microaggression experiences among sexual minority women in Sweden*. *Lambda Nordica*, 28(4), 71–99. <https://doi.org/10.34041/ln.v28.919>

- Malterud, K. & Bjørkman, M. (2016). The invisible work of closeting: A qualitative study about strategies used by lesbian and gay persons to conceal their sexual orientation. *Journal of Homosexuality*, 63(10), 1339–1354. <https://doi.org/10.1080/00918369.2016.1157995>
- Malterud, K. & Bjørkman, M. (2013). «I skapet anno 2012. En kvalitativ studie om situasjoner der lesbiske, homofile og bifile i Norge skjuler sin seksuelle orientering». I K. Malterud & N. Anderssen, *Seksuell orientering og levekår*. NORCE Research AS.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2022). *Hbtq-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö* [Elektronisk resurs]. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Myndigheten för arbetsmiljökunskap. (2024). *Inkluderende arbeidsplatser för hbtqi-personer – en kunskapssammanställning*. Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Rapport 2022:07. Hentet fra: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/kunskapssammanstallningar/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>
- NIM. (2024). *Befolkningens holdninger til lhbt+*. Norges institusjon for menneskerettigheter.
- Ohnstad, A. (2024). Selvlysende eller usynlig – å navigere som LHBT+. *Psykologtidsskriftet*, 61(7), 464.
- Skartveit, H. (2024, 21. mars). Meninger: Skeive mer redde etter Pride-terroren. *VG*. Hentet fra: <https://www.vg.no/i/q1zwnL>
- STAMI. (2025). *Tips for å skape eit inkluderande arbeidsmiljø for LHBT-personar*. Hentet fra: <https://stami.no/tips-for-a-skape-eit-inkluderande-arbeidsmiljo-for-lhbt-personar/>

Vedlegg

Spørreskjema Tillitsvalgtpanelet. Høst 2025.

Spørreskjemaet til tillitsvalgtpanelet inneholdt spørsmål knyttet til flere tema. Følgende spørsmål knyttet til tematikken LHBT+ ble stilt til tillitsvalgtpanelet.

Inntrotekst: «Nå har vi noen spørsmål om LHBT+-gruppen i arbeidslivet. LHBT står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. Det er et stort kjønns- og seksualitetsmangfold som bryter med normer for kjønn og identitet. Derfor velges det ofte å omtale gruppen som LHBT+ for å synliggjøre at alle er inkludert.»

1. Hvor aktuelt er tematikk knyttet til gruppen LHBT+ sin situasjon i arbeidslivet for ditt arbeid som tillitsvalgt?
 1. svært aktuelt
 2. ganske aktuelt
 3. verken aktuelt eller uaktuelt
 4. ganske uaktuelt
 5. svært uaktuelt
 6. ikke sikker

2. Har din virksomhet rutiner eller kompetansehevende tiltak som berører gruppen LHBT+?
FLERE SVAR MULIG
 1. Nevnt i generelle HMS-/AMU-/likestillingsrutiner
 2. Opplæring/kompetanseheving for ledere/ansatte
 3. Rapporterings-/varslingsrutiner som omtaler dette spesifikt
 4. Annet__NOTÉR
 5. Ingen av de nevnte

3. Hvor nyttig eller unyttig mener du det ville vært for ditt arbeid som tillitsvalgt om din virksomhet hadde hatt rutiner eller kompetansehevende tiltak på noe av det følgende?
 - a) Nevnt i generelle HMS-/AMU-/likestillingsrutiner
 - b) Opplæring/kompetanseheving for ledere/ansatte
 - c) Rapporterings-/varslingsrutiner som omtaler dette spesifikt
 - a. Svært nyttig
 - b. Ganske nyttig
 - c. Verken nyttig eller unyttig
 - d. Ganske lite nyttig
 - e. Svært lite nyttig
 - f. Ikke sikker

4. I hvilken grad opplever du at kjønns- og seksualitetsmangfold er et tema som diskuteres på din arbeidsplass?
 - a. I stor grad
 - b. I noen grad
 - c. I liten grad

- d. Ikke i det hele tatt
 - e. Ikke sikker
5. Har medlemmer i løpet av de siste 12 månedene varslet deg eller andre tillitsvalgte på arbeidsplassen om diskriminering/trakassering i jobbsammenheng av arbeidstakere som er LHBT+ knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold?
- a) Ja
 - b) Nei
 - c) Ikke sikker

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 5

6. Omtrent hvor mange ganger har dette skjedd i løpet av de siste 12 månedene?
- 1. 1 gang
 - 2. 2-3 ganger
 - 3. 4-5 ganger
 - 4. 6-10 ganger
 - 5. flere enn 10 ganger

HVIS 1 PÅ SPØRSMÅL 5

7. Ta utgangspunkt i det siste tilfellet av diskriminering/trakassering av arbeidstakere som er LHBT+ knyttet til kjønns- og seksualitetsmangfold du har blitt varslet om:

Hva gjorde du med denne saken?

FLERE SVAR MULIG

- a) Jeg avventet og lot saken ligge
 - b) Jeg undersøkte saken, men fant at den ikke var alvorlig og lot den ligge
 - c) Jeg undersøkte saken og tok det opp med den det gjaldt
 - d) Jeg tok saken opp i AMU-møte
 - e) Jeg sendte saken videre til min overordnede/leder
 - f) Jeg ga bistand/støtte til fornærmede i saken
 - g) Jeg sendte saken videre til forbundet
 - h) Jeg sendte saken videre til Arbeidstilsynet
 - i) Jeg kontaktet bedriftshelsetjenesten/helsepersonell
 - j) Jeg kontaktet Ligestillings- og diskrimineringsombudet
 - k) Annet__NOTÉR
 - l) Ingen av de nevnte NMUL
8. Etter din vurdering – i hvilken grad forekommer diskriminering eller ekskludering av arbeidstakere som er LHBT+ i din virksomhet?
- a. I svært stor grad
 - b. I ganske stor grad
 - c. I noen grad
 - d. I liten grad
 - e. Ikke i det hele tatt
 - f. Ikke sikker

9. Hvor enig eller uenig er du i følgende påstander? Svar på en skala fra 1 til 5 der 1 betyr helt uenig og 5 helt enig
- a) Det er ikke noe problem for ansatte som er LHBT+ å være åpne om det på min arbeidsplass
 - b) Pride-markeringen tar for stor plass.
 - c) Pride burde markeres på arbeidsplasser
 - d) Kampen for LHBT+ sine rettigheter har gått for langt.
 - e) Rettighetene til LHBT+ er truet

Fafo

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: fafo@fafo.no

fafo.no

