TRANSPERSONERS ARBETSLIVSVILLKOR I NORDEN



Nordiska ministerrådet

Innehåll

SAMMANFATTNINGAR 4

INLEDNING 5

SYFTE, UPPDRAG OCH GENOMFÖRANDE 5

KUNSKAPSÖVERSIKTENS DISPOSITION 6

OM UNDERLAGET 6

METOD OCH MATERIAL 7

METOD OCH AVGRÄNSNINGAR 7

Litteratur 7

Inspel från nyckelaktörer 8

Inkluderat material 9

Olika begrepp och angreppssätt i materialet 9

BAKGRUND 11

ORDLISTA 11

VILLKOR OCH REGELVERK FÖR ARBETSLIVET I DE NORDISKA LÄNDERNA 14

Diskrimineringslagstiftning i Norden 14

Den nordiska modellen och ansvar för att motverka diskriminering 15

KUNSKAPSÖVERSIKT 16

TRANSPERSONERS SYSSELSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN 17

SYSSELSÄTTNING, INKOMST OCH KARRIÄRUTVECKLING 17

Utsatthet och ohälsa utgör hinder från tidig ålder 19

Inkomst, typ av arbete och anställningsvillkor 20

Karriärutveckling och ledarskap 22

INBLICK: FÄRÖARNA 24

DISKRIMINERING I REKRYTERINGSPROCESSER 25

TRANSPERSONERS ARBETSMILJÖ OCH TILLVARO PÅ ARBETSPLATSEN 28

DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN 28

NEGATIVT BEMÖTANDE 31

BETYDELSEN AV ARBETSPLATSKULTUR OCH KUNSKAPSNIVÅ 33
Stöd från chefer och kollegor 33
Risk- och friskfaktorer på arbetsplatsen 34
INBLICK: GRÖNLAND 36
FYSISK ARBETSMILJÖ 37
Fysiska utrymmen 37
Vikten av att kunna välja uniform 37
ÖPPENHET PÅ ARBETSPLATSEN 39
Möten med externa kontakter 42
INBLICK: ÅLAND 43
ATT SKAPA ETT STÖDJANDE ORGANISATORISKT KLIMAT 44
AKTIVT ARBETE, POLICYER OCH KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER 44
Beakta både öppna och dolda identiteter 45
Okunskap ger brister i bemötande 45
Organisatoriska stödfunktioner och kompetenshöjning efterfrågas 46
I DIALOG 47
BEHOV AV MER KUNSKAP 49
DISKUSSION 50
DISKRIMINERING, MIKROAGGRESSIONER OCH KONSEKVENSER AV DET 50
Karriärutveckling 52
SKILLNADER INOM GRUPPEN TRANSPERSONER 52
Dåliga förutsättningar för en bra start i arbetslivet 53
EKONOMISKA KONSEKVENSER 55
SAMMANFATTNING 57
SUMMARY 62
YHTEENVETO 67
SAMANTEKT 72
TACK 77
REFERENSER 78
Om den här publikationen 81

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version:
https://pub.norden.org/temanord2024-523



SAMMANFATTNINGAR

- SAMMANFATTNING
- SUMMARY
- YHTEENVETO
- SAMANTEKT



INLEDNING

SYFTE, UPPDRAG OCH GENOMFÖRANDE

I januari 2020 utökades det nordiska samarbete som sker genom Nordiska ministerrådet till att inkludera arbetet för lika rättigheter, behandling av och möjligheter för lgbti-personer i Norden. Transpersoner är en särskilt utsatt grupp som möter olika typer av hinder i livet, inte minst i arbetslivet. Samtidigt har det de senaste åren skett bakslag när det gäller lgbti-personers livsvillkor både i Norden och globalt, och särskilt transpersoner har drabbats hårt (Europaparlamentet, 2021). Det är något som uppmärksammats av de nordiska jämställdhetsministrarna, som antagit en plan för att motverka den negativa utvecklingen (Nordiska ministerrådet, 2022).

Det isländska ordförandeskapet i ministerrådet 2023 tog initiativ till ett projekt som ska belysa transpersoners arbetslivsvillkor i Norden. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige, fick i uppdrag att utföra projektet 2023–2024. Projektets mål är att ge en tydligare bild av transpersoners livsvillkor i Norden, med fokus på arbetslivet. Syftet är att synliggöra transpersoners arbetslivsvillkor i Norden för att möjliggöra dialog, identifiera behov och åtgärder för förbättring.

I dag är kunskapen om transpersoners arbetslivsvillkor och de bakomliggande faktorer som påverkar gruppens sysselsättning ofullständig. Nationella studier har olika fokus och rör olika områden, men kan sammantaget ge en tydligare bild av transpersoners arbetslivsvillkor i Norden. Detta underlag ska ge en överskådlig sammanfattning av kunskapsfältet i Norden. Genom att sammanfoga resultaten bidrar projektet till att identifiera, liksom i vissa fall fylla kunskapsluckor och därigenom till nordisk nytta. I och med att nationella aktörer som utvecklar kunskap eller omsätter den i praktik ges ökad tillgång till kunskap från andra delar av Norden, bidrar projektet även till ett mervärde i form av nordisk nytta.

Kunskapsunderlaget innehåller även dokumentation från samtal som genomförts med nationella aktörer i syfte att identifiera behov och föreslå åtgärder för att förbättra transpersoners arbetslivsvillkor i de nordiska länderna. Möten har genomförts med representanter för nationella civilsamhällesorganisationer, diskrimineringsombud och centralorganisationer för fackförbund.

KUNSKAPSÖVERSIKTENS DISPOSITION

Efter denna inledande del görs en kort beskrivning av uppdragets bakgrund i relation till villkor och regelverk för arbetslivet i Norden. I den delen finns också en ordlista över begrepp som används i rapporten. Därefter presenteras metod och tillvägagångssätt och en kort introduktion till det inkluderade materialet ges. I kunskapsöversiktens huvuddel som sedan följer presenteras kunskap om transpersoners arbetslivsvillkor i Norden, uppdelat i tre övergripande tematiker: transpersoners sysselsättning och tillgång till arbetsmarknaden; arbetsmiljö och tillvaro på arbetsplatsen; samt organisatoriskt klimat. Därefter följer en del som sammanställer de dialoger som hållits med nationella aktörer i Norden. Kunskapsöversiktens sista del är en diskussion med avslutande reflektioner.

OM UNDERLAGET

Sammanställningen är skriven av Susanna Young Håkansson, utredare på Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, där NIKK är placerat. Kajsa Widegren, utredare, Fredrika Almqvist, projektassistent och Elin Engström, projektledare, har också ingått i projektgruppen. Texterna om transpersoners arbetslivsvillkor på Grönland, Färöarna och Åland är skrivna av Charlie Olofsson, frilansjournalist. Under projektets gång har en referensgrupp bestående av nordiska experter på ämnet konsulterats. Experterna är forskare på området, representanter för transorganisationer och sakkunniga vid myndigheter. Stort tack för betydelsefulla inspel under arbetets gång.

- Andrea Eriksson, docent i ergonomi, Kungliga Tekniska Högskolan, Sverige.
- Anukatariina Saloheimo, transorganisationen Dreamwear Club, Finland.
- Helga Eggebo, filosofie doktor i sociologi, Nordlandsforskning, Norge.
- Johanna Jupiter, utredare, Folkhälsomyndigheten, Sverige.
- Ólöf Bjarki Antons, transorganisationen Trans Iceland, Island.
- Reyn Alpha Magnúsar, transorganisationen Trans Iceland, Island.
- Sara Andersson, filosofie doktor i barn- och ungdomsvetenskap, Stockholms universitet, Sverige.
- Sølve Storm, filosofie doktor i genusvetenskap, Danmark.
- Tanja von Knorring, transorganisationen Transfeminina r.f., Finland.



METOD OCH MATERIAL

METOD OCH AVGRÄNSNINGAR

Till grund för detta underlag ligger litteratur om transpersoners arbetslivsvillkor framtagen i de nordiska länderna samt dialoger som genomförts med civilsamhällesorganisationer och arbetslivsaktörer. Intervjuer har genomförts med företrädare för civilsamhällesorganisationer på Grönland, Färöarna och Åland för att få en bild av hur situationen ser ut där.

Litteratur

I arbetet med att samla in material har litteratursökningar gjorts och civilsamhällesorganisationer, med särskilt fokus på transorganisationer, forskare på området samt experter och tjänstepersoner inom myndigheter och departement har konsulterats.

Inkluderingskriterier för material var att information om gruppen transpersoner särskilt ska gå att utläsa. Material som till exempel behandlar lgbti-gruppen utan sådan differentiering har exkluderats. Andra inkluderingskriterier var att materialet ska vara nordiskt och att det ska beröra arbetslivsrelaterade frågor. Sökningen avgränsades till de senaste 15 åren, det vill säga 2008–2023.

Till en början testades en litteratursökning i databasen Scopus. Sökord relaterade till trans, arbetsliv och Norden användes. Denna sökning gav få träffar, och vid en scanning av artiklarnas abstracts visade det sig att endast en av artiklarna föll inom sammanställningens inkluderingskriterier. Efter denna sökning gjordes mailutskick till transorganisationer och paraplyorganisationer för lgbti-frågor i alla de nordiska länderna, forskare på området samt experter och tjänstepersoner inom myndigheter och departement, med en förfrågan om att tipsa om det material på temat de kände till, och att gärna skicka vidare förfrågan till andra som jobbar med frågan. Denna metod resulterade i att ett antal rapporter, vetenskapliga artiklar och pågående projekt kunde identifieras. När projektets referensgrupp läste sammanställningens första utkast ombads de utöver läsningen att tipsa om kompletterande material, om de kände till sådant. Det gav ytterligare några tips på relevanta publikationer.

Detta är en form av snöbollsmetod (se till exempel Browne, 2005), det vill säga en metod som utgår ifrån att i ett sammanhang av människor med stort personligt engagemang samlas relevant information och kunskap. Genom att hitta nyckelpersoner för en viss fråga kan snöbollens rörelse fånga in den kunskap som behövs. Vår referensgrupp – liksom andra viktiga personer som referensgruppen har identifierat åt oss – är just ett sådant sammanhang. Särskilt jämfört med litteratursökningen som gav väldigt lite – och därmed ett missvisande resultat. Samtidigt kan det givetvis vara så att relevanta publikationer inte finns med och denna sammanställning gör inte anspråk på att vara heltäckande. Istället är avsikten att ge en bild av olika teman som förekommer i den litteratur som har kunnat samlas in genom denna metod.

Texter på danska, engelska, norska och svenska har lästs på originalspråk. I de flesta fall har det funnits svenska eller engelska versioner av rapporter på finska och isländska. I ett fall har en finsk text översatts till svenska. En isländsk rapport publicerades efter att materialinsamlingen var färdig, för att ändå inkludera resultat från den har vi läst en sammanfattande lista av resultat på engelska och varit i dialog med medverkande aktörer.

Inspel från nyckelaktörer

Kunskapsunderlaget innehåller även dokumentation från samtal som genomförts med nationella aktörer i syfte att identifiera behov och föreslå åtgärder för att förbättra transpersoners arbetslivsvillkor i de nordiska länderna. Möten har genomförts med representanter för nationella civilsamhällesorganisationer, diskrimineringsombud och centralorganisationer för fackförbund. Civilsamhällesorganisationerna bjöds in till en workshop i samband med konferensen Nordic LGBTI Conference in Reykjavik 2023, som samlade många lgbti- och transorganisationer. Diskrimineringsombuden konsulterades vid en workshop i samband med ett nordiskt nätverksmöte ombuden emellan, dit NIKK var inbjudna. Samtliga nordiska centralorganisationer för fackförbund bjöds in till ett möte som arrangerades av NIKK med stöd av NFS, Nordens Fackliga Samorganisation. Synpunkter och diskussioner som hölls under workshoparna återges på en aggregerad nivå. Olika organisationer har givetvis olika ingångar när det gäller frågorna och det är inte nödvändigtvis så att alla organisationer står bakom de ståndpunkter som lyfts i texten.

NIKK har även sökt kontakt med arbetsgivarorganisationer i Norden. Eftersom det inte finns någon nordisk samorganisation för arbetsgivarorganisationer så har vi kontaktat dem på ett annat sätt, genom en kort enkät som skickades ut via e-mail. Få svar kom in på enkäten. En arbetsgivarorganisation återkom med svar från sina respektive medlemsorganisationer.

Inkluderat material

De publikationer som har identifierats utgör viktiga källor till kunskap om transpersoners arbetslivsvillkor i Norden. Materialet rymmer en bredd, både när det gäller tematiker och avsändare. I materialet finns referentgranskade vetenskapliga artiklar och rapporter framtagna av myndigheter och kommuner samt av lgbti- och transorganisationer. Publikationerna har olika fokus och använder sig av olika metoder och angreppssätt för att ta fram och sammanställa kunskap i ämnet. I denna sammanställning refereras det ibland till de procenttal som beskrivs i de olika rapporterna. Det är dock viktigt att nämna att urvalsgrupperna ofta är små. Det och att undersökningarna är gjorda på olika sätt gör att de inte bör jämföras med varandra rakt av. Däremot ger de en god uppfattning om transpersoners arbetslivsvillkor i de olika nordiska länderna.

Internationell forskning

Ibland återges resultat från internationell forskning, gjord i och om kontexter utanför Norden. Detta görs särskilt när det kommer till tematiker där det saknas kunskap producerad om den nordiska kontexten. Detta görs med utgångspunkt i en av de tongivande publikationer som tagits fram i Norden: forskningsöversikten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö*, framtagen av svenska Mynak, Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Eriksson et al., 2022). I den ges en översikt över internationell forskning på området. Även om många studier, särskilt de som rör transpersoners villkor, ofta är små och har begränsad generaliserbarhet, så ser vi det som viktigt att återge delar av den forskningen som rör tematiker där det saknas eller finns mycket lite nordisk kunskap.

Olika begrepp och angreppssätt i materialet

När studier och rapporter refereras används genomgående de begrepp som de refererade publikationerna använder. Det skiljer sig åt mellan de olika publikationerna och därför skiljer det sig åt även i denna sammanställning, men begreppet *transperson* används som paraplybegrepp. I Finland är det vanligt att använda begreppen *transfeminin* och *transmaskulin*. I övriga Norden används oftast begreppet transperson. En del använder begreppet *person med transerfarenhet*, som indikerar att transitionen är en erfarenhet snarare än en identitet för en del personer.

Det finns också skillnader i publikationerna när det gäller hur grupper har studerats och differentierats. Studierna har olika syfte och undersöker olika tematiker och grupper på olika sätt. Några av undersökningarna differentierar till exempel på könsidentitet, och då redovisas resultat separat för transpersoner som identifierar sig som män, kvinnor eller ickebinära. Andra delar upp gruppen transpersoner i binära och ickebinära transpersoner, och en del undersöker enbart transpersoner utan att differentiera inom gruppen.

Flera av rapporterna som ligger till grund för detta underlag undersöker utöver transpersoner även andra delar av eller hela lgbti-gruppen. I denna sammanställning jämförs ibland resultat om transpersoner med resultat om andra delar av lgbti-gruppen för att sätta resultaten i ett sammanhang.





BAKGRUND

ORDLISTA

Givet att det refererade materialet använder sig av olika begrepp, så samlar denna ordlista begrepp som förekommer i denna kunskapsöversikt. Eftersom det finns lite olika traditioner i olika nordiska länder så inkluderas ibland korta förklaringar om detta också.

Binär transperson

Samlingsbegrepp för att uppleva sig som kvinna eller man och trans. Binär betyder att något är uppdelat i två, och syftar i detta sammanhang på att människor delas in i ett av de två juridiska könen kvinna eller man. En binär transperson identifierar sig inte med det kön som tilldelades vid födseln, men identifierar sig som antingen kvinna eller man. I de skandinavisktalande länderna används ofta begreppen transkvinna och transman. I Finland är det vanligt att använda begreppen transfeminin och transmaskulin.

Cisperson

En person vars könsidentitet motsvarar det (juridiska) kön som personen tilldelades vid födseln. Lite förenklat är en cisperson den som inte är transperson. Begreppet kom till för att beskriva normen. Ordet "cis" är latin och betyder ungefär "på denna sida om".

Heteronormativitet

Heteronormativitet innebär den norm där den dominerande föreställningen är att det endast finns två kön – kvinna och man – och att de två könen är motsatsen till varandra och förväntas känna begär till varandra. Det medför att heterosexualitet ses som normen eller det “normala”, det som förväntas, och att annat än heterosexualitet ses som avvikande.

Ickebinär transperson

En person som varken upplever sig själv som kvinna eller man. Det finns många sätt att vara ickebinär, man kan till exempel uppleva sig själv som både man och kvinna, någonstans emellan eller flytande mellan man och kvinna, som ett tredje kön, eller helt bortom könskategorier. Många ickebinära personer ser sig själva som transpersoner, men inte alla.

Juridiskt kön eller juridisk könstillhörighet

Det kön som registrerats för en person i folkbokföringen i de nordiska länderna. Juridiskt kön tilldelas i den absoluta majoriteten av alla fall baserat på utseendet på de yttre könsorganen hos det nyfödda barnet.

Könsbekräftande behandling

Ett samlingsbegrepp för olika sätt att förändra kroppen så att den stämmer bättre överens med en persons könsidentitet och/eller så att en persons könsidentitet blir mer lättläst för andra i sociala situationer. Exempel på könsbekräftande behandlingar är hormonbehandling, kirurgi, hårborttagning eller röst- och kommunikationsträning. Både binära och ickebinära transpersoner kan önska könsbekräftande vård, men alla vill inte det.

Könsdysfori

Könsdysfori innebär att man lider av, eller upplever hinder i sin vardag på grund av att det kön man blev tilldelad vid födseln inte stämmer överens med ens könsidentitet. En vanlig form av könsdysfori är kroppslig könsdysfori – att delar av kroppen inte känns rätt eftersom de inte stämmer överens med ens könsidentitet. Könsdysfori kan också vara social och handla om att andra inte ser och behandlar en som den man faktiskt är. Alla transpersoner har inte könsdysfori. Könsdysfori kan se olika ut för olika personer – den kan till exempel handla om olika delar av kroppen och vara olika i olika situationer. Om man har könsdysfori kan man vilja genomgå könsbekräftande behandling. Ofta gör behandlingen att könsdysforin minskar.

Könsinkongruens

Könsinkongruens är upplevelsen av att det kön man tilldelades vid födseln inte stämmer överens med ens könsidentitet. Inkongruens betyder just att något inte stämmer överens med något annat. De flesta transpersoner upplever eller har någon gång upplevt könsinkongruens. Om könsinkongruensen är förknippad med ett psykiskt lidande eller skapar hinder i vardagen kallas det för könsdysfori. Alla som har könsinkongruens har inte könsdysfori. men att till exempel bli benämnd med rätt namn och bekräftad i sin könsidentitet kan vara viktigt för alla med könsinkongruens, oavsett om man också har könsdysfori eller inte.

Könsidentitet

Könsidentitet är en persons självupplevda kön, till exempel upplevelsen av att vara en man, en kvinna eller en ickebinär person. De flesta människor, både cis- och transpersoner, upplever sig ha ett kön och har därmed en könsidentitet. Ett undantag är personer som är agender, som är att inte uppleva sig tillhöra eller ha något kön.

Könsuttryck

Könsuttryck handlar om hur man uttrycker kön med hjälp av till exempel kläder, röstläge, hår på huvudet, hår i ansiktet, hår på kroppen eller smink. Normer för könsuttryck varierar över tid och beror också på bland annat var man befinner sig i världen och vilken samhällsklass man rör sig i. Alla har inte det könsuttryck de själva helst skulle vilja ha: till exempel vill en del förändra kroppen med hormoner innan man börjar leva mer enligt sin könsidentitet, eller så kanske det inte är säkert för en person att uttrycka kön på det sätt hen vill.

Lgbti

Lgbti är en förkortning för Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender och Intersex. Efter beslut av de nordiska jämställdhetsministrarna används begreppet i det officiella nordiska samarbetet, för att motsvara andra internationella organisationer. Samlingsbegreppet används i denna sammanställning, med undantag då andra publikationer refereras och där andra begrepp används. Det kan exempelvis vara lhbti (används i Norge), hbtqi (används i Sverige) och hbtqia (används på Åland). I de senare begreppen ingår även personer som identifierar sig som queera respektive asexuella.

Minoritetsstress

Att befinna sig i en minoritetsposition medför en ökad risk för att utsättas för olika psykosociala stressfaktorer, som att behöva förhålla sig till mobbning, diskriminering, våld etcetera. Sådana stressfaktorer kan påverka den psykiska hälsan vilket ofta kallas minoritetsstress. Mer vardagliga, subtila negativa händelser kan också bidra till minoritetsstress. Det kallas mikroaggressioner och exempelvis vara blickar och kommentarer som speglar oförståelse eller fördomar.

Person med transerfarenhet

Ett begrepp som kan användas exempelvis om en person som har genomgått könsbekräftande vård och inte längre ser sig själv som trans. Vissa personer som transitionerar upplever trans som en tillfällig erfarenhet snarare än en identitet, medan andra upplever trans som en livslång erfarenhet och identifierar sig med termen och kallar sig transmän, transkvinnor eller ickebinära transpersoner. Termen

används också för att inkludera både personer som identifierar sig som transpersoner och personer som inte gör det, men som har erfarenheter som kan beskrivas som transerfarenheter.

Queer

Queer kan ha flera olika betydelser. Det kan användas som en identitet och innebär att på något sätt bryta mot normer kring kön, sexualitet och/eller relationer. Queer är även ett begrepp som kan beskriva ett kritiskt förhållningssätt till normer och då både handla om kön och sexuell läggning.

Transfeminin

Transfeminina personer har oftast tilldelats könet man vid födseln och identifierar sig som till exempel kvinna eller ickebinär. I Finland är det vanligt att benämna transkvinnor som transfeminina.

Transmaskulin

Transmaskulina personer har oftast tilldelats könet kvinna vid födseln och identifierar sig som till exempel man eller ickebinär. I Finland är det vanligt att benämna transmän som transmaskulina.

Transperson

Ett samlingsbegrepp för olika individer som upplever att det juridiska kön de tilldelades vid födseln inte stämmer överens med deras könsidentitet och/eller könsuttryck. Begreppet inkluderar både binära och ickebinära könsidentiteter.

VILLKOR OCH REGELVERK FÖR ARBETSLIVET I DE NORDISKA LÄNDERNA

Diskrimineringslagstiftning i Norden

Samtliga nordiska länder har lagar mot diskriminering som har samband med könsidentitet. I alla länder finns skydd i arbetslivet och inom tjänstesektorn. Alla nordiska länder har tillsynsorgan med ansvar över diskrimineringslagarna och planer för uppföljning. På Färöarna, Grönland och Åland, varierar lagstiftningen stort på diskrimineringsområdet. Åland har i stor utsträckning samma diskrimineringslagstiftning som Finland, medan Grönland och Färöarna i stort sett saknar diskrimineringsskydd för lgbti-personer – både på arbetsplatsen, inom skolan och vården.

Antalet anmälningar till diskrimineringsombud när det gäller diskriminering som har samband med könsidentitet är dock relativt få och få domar har avkunnats. Mörkertalet antas vara stort, enligt svenska Diskrimineringsombudsmannen (DO, 2022).

Den nordiska modellen och ansvar för att motverka diskriminering

När det gäller arbetsmarknadsreglering och lönesättning så ser modellen likartad ut i alla de nordiska länderna. Den nordiska modellen bygger på arbetsmarknadens autonomi, ett samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter. Den nordiska modellen präglas av hög organisationsgrad och en relativt omfattande grad av arbetsmarknadsreglering genom kollektivavtal. Arbetstagarna är till stor del organiserade i fackförbund, medan arbetsgivarna representeras av arbetsgivarorganisationer. När det gäller lönesättningen är grunden att lönen ska sättas i förhandlingar mellan parterna, utan statlig inblandning. Löner och anställningsvillkor regleras i kollektivavtal. Det har med denna bakgrund länge funnits en samsyn om att statlig inblandning i lönebildningen så långt det går ska undvikas. Fackförbund och arbetsgivare, och i förlängningen, arbetsgivarorganisationer har även ett stort ansvar när det gäller diskriminering på arbetsmarknaden i Norden. Arbetsgivare har ansvar för att arbetstagare och arbetssökande inte ska diskrimineras, och ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Det är även förbjudet med alla typer av repressalier mot personer som påtalat att de upplever sig diskriminerade. Fackförbunden har ett stort ansvar i att hjälpa sina medlemmar i ärenden som handlar om diskriminering och det är till sitt fackförbund arbetstagare uppmanas höra av sig först om de upplever diskriminering.



KUNSKAPSÖVERSIKT

I följande del presenteras denna kunskapssammanställnings resultat. Resultaten är uppdelade i tre övergripande tematiker.

- TRANSPERSONERS SYSSELSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN
- TRANSPERSONERS ARBETSMILJÖ OCH TILLVARO PÅ ARBETSPLATSEN
- ATT SKAPA ETT STÖDJANDE ORGANISATORISKT KLIMAT





TRANSPERSONERS SYSSELSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN

SYSSELSÄTTNING, INKOMST OCH KARRIÄRUTVECKLING

I korthet:

- I Norden, liksom internationellt, diskrimineras transpersoner på arbetsmarknaden.
- Arbetslösheten är betydligt högre bland gruppen transpersoner än bland befolkningen i stort, och sysselsättningsgraden generellt är lägre. Flera nordiska undersökningar pekar på att arbetslösheten är ungefär dubbelt så hög i denna grupp som i övriga befolkningen.
- Det är en högre andel transpersoner som har låglöneyrken och låga inkomster jämfört med befolkningen i stort.
- Osäkra anställningar verkar vara vanligare bland gruppen transpersoner.
- Det kan finnas särskilda utmaningar i karriärutvecklingen för transpersoner.
- Många transpersoner uppger att fysisk eller psykisk sjukdom utgör hinder i livet och på arbetsmarknaden.
- Transpersoner marginaliseras och exkluderas från arbetsmarknaden från ung ålder.

I Finland har flera transorganisationer gemensamt genomfört två enkätundersökningar om transpersoners arbetslivsvillkor, en 2016 och en 2020. Resultaten sammanfattas i rapporten *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet).* 2015 reformerades jämställdhetslagen i Finland, och ett förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck infördes. Undersökningarna syftade till att utreda transpersoners erfarenheter av diskriminering och stöd i arbetslivet och eventuell förändring några år efter att den reformerade lagen trädde i kraft. Man kartlade även respondenternas sysselsättning (Saloheimo, 2021). Jämfört med undersökningen år 2016 hade arbetslösheten minskat något både i absoluta tal och i jämförelse med hela befolkningen. Arbetslösheten bland de svarande var 17 % år 2020, vilket är ungefär dubbelt så högt som för den totala befolkningen i Finland. En annan finsk studie utförd under samma tid visade på snarlika resultat, där 18 % transmaskulina och 15 % transfeminina personer svarade att de var arbetslösa (Lehtonen, 2022).

Den svenska studien *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner* (2015) visar att en av fyra av de svarande transpersonerna i studien är arbetslösa eller får sjukersättning. Det är en betydligt högre andel än i befolkningen i stort (Folkhälsomyndigheten, 2015). En svensk rapport från Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, som undersöker unga hbtqi-personers erfarenheter av arbetslivet visar att unga transpersoner (och unga icke-heterosexuella) har varit ofrivilligt långtidsarbetslösa i större utsträckning än unga cispersoner respektive unga heterosexuella. Unga transkillar har större erfarenhet av arbetslöshet än unga transtjejer och unga ciskillar (MUCF, 2017).

Även i Island uppskattas arbetslösheten bland transpersoner vara betydligt högre än i övriga befolkningen. Enligt Islands lgbti-paraplyorganisation, Samtökin '78, och transorganisationen Trans Island uppskattas den till runt 20 %, att jämföra med 7 % i hela befolkningen (Cowi, 2010). En isländsk undersökning om lgbt-personers situation på arbetsmarknaden, *Hinsegin fólk á vinnumarkaði (sv: Queera personer på arbetsmarknaden*, NIKKs översättning) (Zoega, 2023) har tagits fram av Statistics Iceland och Islands universitet på uppdrag av BHM, ett isländskt fackförbund för akademiker. Den visar att 70 % av de transpersoner som medverkat i studien har varit arbetslösa någon gång under sin karriär, vilket skiljer sig mot de 42 % lgb-cispersoner i studien som har erfarenhet av arbetslöshet någon gång under karriären.

Den danska rapporten *Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse* (2022) visar också att transpersoner lönearbetar i mycket lägre utsträckning än cispersoner. Åldersgruppen 25–54 år undersöks och bland den samlade gruppen cispersoner är 87 % i förvärvsarbete, inklusive eget företagande, medan enbart 52 % av gruppen transpersoner (binära och ickebinära) är det. Skillnaden är statistiskt signifikant. Rapporten visar att det finns en särskilt stor skillnad mellan ciskvinnor och transkvinnor, där nästan dubbelt så många

ciskvinnor (85 %) som transkvinnor (43 %) förvärvsarbetar. Bland män fanns också en betydande skillnad, där 90 % av cismän förvärvsarbetade, men endast 63 % av transmännen i undersökningen (Greve et al. 2022: 70–72). I denna studie presenteras inte resultat för ickebinära transpersoner som en egen grupp. Den norska rapporten *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår* (Anderssen et al., 2021) visar också att arbetslösheten är högre bland transpersoner än bland cispersoner. Andelen ickebinära transpersoner med förvärvsarbete som huvudsysselsättning var 29 % och i gruppen binära transpersoner var den 46 %. Bland cispersoner var det 57 % som hade förvärvsarbete som huvudsysselsättning. Skillnaderna mellan de tre grupperna var signifikanta efter kontroll för ålder, inkomst och utbildningsnivå (Anderssen et al., 2021: 45–46). Det ska poängteras att det i båda rapporterna gäller just andel förvärvsarbetande, och att annan sysselsättning, till exempel studier, inte syns här.

Utsatthet och ohälsa utgör hinder från tidig ålder

I den finska undersökningen *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet)* fick respondenterna frågan om de tillhörde andra minoriteter än gruppen transpersoner. Här stack långvariga sjukdomar ut, vilket mer än en fjärdedel av de tillfrågade hade. Vanliga långvariga sjukdomar var psykisk ohälsa relaterade till minoritetsstress och könsdysfori (Saloheimo, 2021). En svensk rapport från Folkhälsomyndigheten visar att en majoritet, cirka 60 %, av unga transpersoner i studien, 15–29 år, uppger att deras arbetsförmåga eller vardag är nedsatt i någon grad på grund av en fysisk eller psykisk sjukdom (Folkhälsomyndigheten, 2015: 39).

Den finska studien *Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace* (2016) som särskilt handlar om unga transpersoner visar att transpersoner ofta får en marginaliserad position i arbetslivet från en tidig ålder. En del etablerar sig inte på arbetsmarknaden alls och en del avbryter sina utbildningar på grund av snäva normer kring kön på utbildningen och utsatthet för diskriminering i skolan (Lehtonen, 2016). Studien visar att en del unga transpersoner känner oro inför att påbörja ett arbetsliv på grund av rädsla för diskriminering och orättvis behandling.

Vidare menar författaren att unga sällan kan lita på att deras arbetsplatser har policyer eller aktivt arbete i vardagen för att förhindra diskriminering och annan negativ behandling utifrån könsidentitet eller könsuttryck. Utifrån sitt material menar han att unga transpersoner och icke-heterosexuella personer är aktiva agenter, som ofta kritiserar heteronormativa praktiker antingen öppet eller i hur de tänker, men att de ofta är lämnade ensamma när det kommer till att tackla problemen (Lehtonen, 2016).

> ***I don't try to find a workplace, while I am afraid of discrimination.***
>
> Transfeminin respondent (Lehtonen, 2016: 295)

Inkomst, typ av arbete och anställningsvillkor

En norsk rapport visar att det är en högre andel transpersoner vars inkomster ligger i den lägsta kategorin, under 100 000 norska kronor per år, jämfört med cispersoner. Här sticker ickebinära transpersoner särskilt ut, som var den grupp som procentuellt var störst, med 26 % i den lägsta inkomstkategorin. Bland binära transpersoner var siffran 14 % och bland cispersoner 10 %. Skillnaderna mellan grupperna var statistiskt signifikanta (Anderssen et al., 2021: 42). Även en dansk rapport visar med tydlighet att transpersoner är överrepresenterade i den kategori som tjänar minst, jämfört med cispersoner. 39 % av transpersonerna i denna undersökning hade en årsinkomst på under 100 000 danska kronor, motsvarande siffra bland cispersonerna var 14 %. Att transpersoner över lag tjänar betydligt mindre är ett resultat som kvarstår även efter kontroll för bakgrundsfaktorer, som till exempel ålder, etnicitet och utbildningsnivå, och för bransch. Den analysen visade att transpersoner har 41 % lägre lön än cispersoner (Greve et al., 2022).

I svenska *Hälsans bestämningsfaktorer* uppgav över hälften av respondenterna att de hade en månadsinkomst på under 14 000 svenska kronor i månaden före skatt och är därmed låginkomsttagare. Rapportförfattarna lyfter att det delvis bero på den höga andelen yngre respondenter eftersom majoriteten av individerna med en inkomst under 14 000 kronor per månad var 15–29 år (Folkhälsomyndigheten, 2015). I den isländska rapporten *Hinsegin fólk á vinnumarkaði* undersöks bland annat transpersoners löner utifrån deklarationer. Den visar att transkvinnors löner i genomsnitt är betydligt lägre än homosexuella cispersoners, som också undersöks. Antalet responderande transmän bedömdes vara för få för att inkluderas i resultatet (Zoega, 2023).

Resultaten från dessa nordiska rapporter ligger även i linje med den största europeiska undersökningen om lgbti-personers villkor som tagits fram, *EU LGBTI Survey II*, framtagen av EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA). Den visade att medan inkomstfördelningen i hela urvalet av lgbti-personer motsvarar den i befolkningen i stort, så sticker transpersoners inkomster ut, de ligger i högre grad i den lägsta kvartilen och mer sällan i den högsta kvartilen (FRA, 2019).

Den finska enkätundersökningen *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet)* visar att andelen med osäkra anställningar är mycket hög bland transpersoner. Endast 26,5 % av

respondenterna svarade att de har fasta anställningar. Motsvarande siffra för hela befolkning i Finland var 85 % år 2020. Anställningsvillkoren kan delvis förklaras av ålder, många av respondenterna var unga vuxna och det är vanligare att unga har tidsbegränsade anställningar, men även bland de äldre respondenterna var korta, osäkra anställningar vanliga. De flesta av respondenterna, 69 %, hade arbetaryrken. Det kan inte förklaras enbart med ålder eller utbildningsnivå. I gruppen 40–64-åringar arbetade cirka hälften i arbetaryrken. Av de som hade en högskoleexamen arbetade 43 % i yrken med arbetarstatus, vilket tyder på att många inte arbetar med det de har utbildat sig till (Saloheimo, 2021).

I den danska rapporten (Greve et al. 2022) har en undersökning gjorts av var trans- respektive cis-personer jobbar uppdelat på bransch i Danmark. Den visar att transpersoner i högre grad än cispersoner jobbar inom handel och transport, och i lägre grad inom offentlig sektor och i branscher som lantbruk, skogsbruk och fiskeri, industri, råvaruutvinning samt bygg och anläggning. Det är också vanligare att det inte fanns någon upplysning om bransch bland transpersoner (5,5 %) än bland cispersoner (0,5 %) (Greve et al. 2022).

En finsk studie om unga transpersoner visar att genusnormer och föreställningar om kön och om var transpersoner ”passar in” påverkar vilka utbildnings- och yrkesval unga transpersoner gör (Lehtonen, 2016). Respondenter svarade att de kunde uppleva sin transidentitet som ett hinder för vissa val, och att den egna identiteten motiverade dem att hitta karriärval eller arbetsplatser som de upplevde passa bra för transpersoner. En del av de intervjuade menade att ensamarbete, till exempel genom ett eget företag eller att enbart jobba online, var ett gott alternativ. Det ligger i linje med tidigare forskning om att ett sätt att inte vara beroende av andras acceptans är att inte ha kollegor eller externa kontakter, till exempel kunder (Lehtonen 2004a).

> ***I work in a branch in which I hardly need to meet other people. Surely my self-esteem is better after accepting myself, and people don’t make me afraid that much anymore, but working with animals feel good, they accept you as you are.***
>
> Transmaskulin respondent (Lehtonen, 2016: 294)

Flera personer uttryckte också att de ville välja ett yrke som upplevdes matcha deras könsidentitet och könsuttryck, till exempel sa flera transmän att de ville undvika arbete och arbetsuppgifter som traditionellt förknippas med femininitet (Lehtonen, 2016). Gruppen unga transpersoner är betydligt mer pessimistiska kring att hitta ett bra jobb i framtiden jämfört med gruppen lgb-personer, som också undersöks i studien. Fler unga transfeminina personer än transmaskulina personer

är pessimistiska kring att hitta ett bra jobb. Andra unga transpersoner i studien uttrycker att de tänker på den egna könsidentiteten som en tillgång på arbetsmarknaden och flera uttryckte att de vill jobba med frågor som rör jämlikhet och mänskliga rättigheter. Andra uppger att deras könsidentitet inte påverkar hur de tänker kring karriär och utbildning alls (Lehtonen, 2016).

Den svenska rapporten *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag"*, framtagen av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, visar att unga hbtq-personer (16–25 år) som grupp oftare har svårt att klara löpande utgifter (22 %), som mat och hyra, än unga heterocis-personer (16 %), men att andra faktorer ofta påverkar mer, bland annat utländsk bakgrund och funktionsvariation. Däremot sticker gruppen binära transpersoner ut, där 34 % svarade att de haft svårt att klara sina löpande utgifter det senaste året. Skillnaden är dock endast statistiskt säkerställd jämfört med hbq-ciskillar (15 %). För hbq-cistjejer och ickebinära var andelarna 22 respektive 19 % (MUCF, 2022).

Karriärutveckling och ledarskap

Det finns mycket lite forskning om ledarskap och karriärutveckling i en nordisk kontext, vilket sannolikt är tätt sammankopplat till de strukturella villkor på arbetsmarknaden som beskrivs tidigare i detta kapitel, vilket även diskuteras vidare i kunskapsöversiktens sista kapitel.

Den isländska undersökningen *Hinsegin fólk á vinnumarkaði* visar att de deltagande transpersonerna i undersökningen, liksom lgb-personerna, i låg utsträckning har ledarskapspositioner inom arbetslivet. Två procent av transpersonerna i studien har någon typ av ledarskapsposition, vilket kan jämföras med fyra procent av lgb-personerna i undersökningen (Zoega, 2023). Två danska artiklar undersöker en transkvinnas ledarskap och utveckling som ledare. Artiklarna bygger på samma material: återkommande djupintervjuer med en transkvinna i chefsposition på ett företag i Danmark samt intervjuer med medarbetarna innan och efter chefens könsbekräftande behandling. Detta material är mer teoridrivet än övrigt inkluderat material i denna kunskapsöversikt. I ett fält med lite forskning kan denna typ av metod, som inte gör något anspråk på representativet, vara ett sätt att explorativt söka vidga fältet och hitta nya frågeställningar. Artiklarna visar att chefens medarbetare såg sig som öppna och respektfulla, men uttryckte också att de hade svårt att förstå sin chef och att de blev förvirrade av hennes skiftande könsuttryck. Chefen berättar att hennes förändrade könsidentitet har förändrat de förväntningar som hennes medarbetare har på henne som ledare. De sökte den omvårdande och relationsskapande förmåga som kvinnor som är ledare antas ha. Samtidigt - och i linje med liknande könsstereotypa förväntningar på den feminint kodade ledarkroppen - blev hon oftare avbruten och ignorerad på möten. Studien visade på olika sätt hur föreställningar om ledarskap och ledare är tätt sammankopplade med föreställningar om att det existerar två kön och att de är

varandras motsatser (Muhr och Sullivan, 2013). Författarna undersöker också chefens upplevelser av att ha en ”transgressiv kropp” (transgressiv kan beskrivas som det överträdande och därmed politiska, det som stör den heteronormativa mallen för hur kvinnor och män förväntas bete sig och se ut) i relation till professionalism och hur de skiftar beroende på kontext. I möten med externa kunder tonar hon ner sin transgressiva kropp, till exempel genom att klä sig i byxor och skjorta istället för blus och kjol. Det är situationer där hon vet att ”nyheten” ett framhävande av den transgressiva kroppen innebär kommer att ”störa ordningen” och andras förväntningar på situationen. I sin privata roll som aktivist är det istället något hon eftersträvar. Studien visar på hur förhandlingen om transgressivitet, professionalism och arbete är komplex och påverkas av sammanhanget, vart och ett med sin egen kulturella norm för kön, könsmångfald och professionalism (Muhr m.fl., 2016).

I den svenska kvalitativa undersökningen om transpersoners arbetsmiljö (Eriksson et al., 2022) beskriver flera av de män som ingår i studien att det varit karriärfrämjande för dem att passera som män. Vissa män beskrev det som att de fick högre status, mer respekt och bättre lön än när de inte passerade som män. En man berättade om mer negativa sidor av att passera som man på arbetsplatsen, i form av att bli inkluderad i nya samtal enligt sådana samhällsståndpunkter som förväntas av män på en tidigare arbetsplats med en mer machoorienterad arbetsplatskultur, samtal och skämt baserade på sexism och rasism (Eriksson et al., 2022: 145).

Den internationella forskningen om transpersoners karriärmöjligheter, uteslutande gjord i anglosaxiska kontexter, visar på olika sätt hur diskriminering och sexism på arbetsplatsen har påverkat både studiedeltagarnas arbetstillfredsställelse och möjligheter till karriäravancemang (Eriksson et al., 2022: 58–59). I relation till karriärutveckling lyfte studiedeltagare också det känslomässiga arbete som krävs av någon som döljer sin könsidentitet och betonade rädslan i att andra inte identifierar dem som det kön de själva definierar sig som. Några studier visar hur specifikt transkvinnor har tvingats eller själva avsagt sig vissa arbetsuppgifter efter könsbekräftande behandling, för att ledningen och/eller de själva ansåg dem vara mindre lämpliga för dem som (trans)kvinnor. I en studie uttryckte transpersoner att deras karriärutveckling stannat upp efter att de genomgått könsbekräftande behandling, även i organisationer som arbetar för att vara hbtqi-vänliga. Transpersonerna i en annan studie uppgav att de inte fick en rättvis värdering av sin arbetsprestation, och till exempel blivit orättvist utvärderade av arbetsgivare och kunder/klienter. En del menade också att de blivit nekade arbete de var kvalificerade för, eller uppsagda från arbeten när de börjat anta ett icke-traditionellt könsuttryck (Eriksson et al., 2022: 58–59).

INBLICK: FÄRÖARNA

"Många unga transpersoner är på väg ut i arbetslivet"

Historiskt har många lgbti-personer valt att flytta från Färöarna till samhällen med mer tillåtande attityder och lagar - och större lgbti-gemenskap. På senare år verkar utflyttningen ha avtagit och allt fler väljer att stanna eller återvända, men eftersom många tidigare har flyttat är många av Färöarnas hbtqi-personer unga.

– Det gäller även transpersoner, så många har inte börjat arbeta än utan håller fortfarande på att utbilda sig, säger Esther Margreth Petersen, koordinator på organisationen LGBT+ Føroyar.

Hon tror att frågan om transpersoners villkor i arbetslivet kommer aktualiseras alltmer framöver.

– Det lär bli en viktigare fråga eftersom många unga transpersoner är på väg ut i arbetslivet, säger hon och tillägger att LGBT+ Føroyar redan märker av den utvecklingen.

Hon berättar att en myndighet på Färöarna har hört av sig till dem för att få utbildning om transfrågor.

– De upplever att det är fler transpersoner som tar kontakt med dem nu jämfört med tidigare. Vi har haft ett möte och pratat om bland annat ord och begrepp, och bemötandefrågor.

Från LGBT+ Føroyar ser man att det allra största hindret för transpersoner i arbetslivet är den mycket restriktiva lagen för ändring av juridiskt kön. Färöarna har den striktaste lagstiftningen i Norden och processen för att få ändra personnummer är lång. Det ställs bland annat krav på kirurgi.

I praktiken innebär lagstiftningen att många transpersoner tvingas leva med ett juridiskt kön som inte stämmer, vilket enligt Esther Margreth Petersen försvårar livet i allmänhet, och inte minst arbetslivet.

– Många arbetsgivare hämtar dina uppgifter automatiskt och registrerar dig enligt ditt juridiska kön. I många fall går det inte att komma runt det, och det är svårt att få en bra situation på jobbet när din könstillhörighet inte respekteras på arbetsplatsen, säger hon.

Att få igenom en förändring av lagstiftningen för ändring av juridiskt kön är just nu LGBT+ Føroyars högst prioriterade fråga, berättar Esther Margreth Petersen. Målet är en lag som bygger på självbestämmande. Samtidigt arbetar organisationen långsiktigt med att utmana normer och förändra attityder.

– Vi måste "avmystifiera" vad det innebär att vara transperson. Det finns mycket fördomar och felaktig information.

För att få till bättre villkor för transpersoner i arbetslivet tror Esther Margreth Petersen att det behövs kunskapshöjande insatser riktat specifikt till arbetsgivare men också till allmänheten.

– Det är inte bara arbetsgivarens inställning som har betydelse för hur du har det på jobbet utan även hur du blir bemött av dina kollegor.

DISKRIMINERING I REKRYTERINGSPROCESSER

I korthet:

- Flera av rapporterna undersöker självupplevd diskriminering i rekrytering genom enkäter eller intervjuer. Sammantaget visar de att diskriminering av transpersoner i rekryteringsprocesser är utbredd.
- En kvantitativ studie som undersöker frågan bortom självupplevd diskriminering visar också att transpersoner diskrimineras i rekryteringsprocesser, och att diskrimineringen sker på olika sätt i mans- respektive kvinnodominerade branscher.
- Betydligt fler transkvinnor än transmän och ickebinära transpersoner uppger att de blivit diskriminerade i rekryteringsprocesser.
- Krav på intyg med exempelvis tidigare namn kan göra att sökande inte har något annat val än att vara öppna med sin transition under rekryteringsprocesser. Webbaserade rekryteringsverktyg är ofta utformade så att man måste ange kön och ofta finns bara två alternativ, vilket verkar exkluderande.

Danmarks resultat från den europeiska undersökningen *EU LGBTI Survey II* (FRA, 2019) visade att 27 % av de svarande transpersonerna hade upplevt diskriminering när de har sökt jobb under det senaste året. Dessa resultat var statistiskt signifikanta. När resultaten delas upp på olika grupper transpersoner framträder tydliga skillnader. 40 % av transkvinnorna svarade ja på frågan, 22 % av transmännen och 27 % av ickebinära transpersoner. Dessa resultat är dock inte statistiskt signifikanta (FRA, 2019).

Den norska rapporten *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår* visar att många transpersoner har upplevt sig diskriminerade när de har sökt jobb. För binära transpersoner var den siffran 46 % och bland ickebinära var den 28 %, men dessa skillnader var inte statistiskt signifikanta. I jämförelse med de svaren som handlade om diskriminering på grund av sexuell orientering så var de som handlade om diskriminering på grund av könsidentitet betydligt högre (Anderssen et al. 2021).

I den finska rapporten *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020 (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet)* var det också många som hade upplevt diskriminering i rekryteringsprocesser, ofta eller ibland (14 respektive 28 %) och att diskrimineringen kan ske direkt eller indirekt. Många uppgav att utseendet verkar vara en väsentlig grund för diskriminering. Bland den del som kände att de

blivit diskriminerade, men utan att det fanns tydliga bevis för det (16 %) var det många som inte nådde en anställningsintervju. Bland de som kom till intervju fanns det en grupp som ansåg att det blev stopp i processen när deras transidentitet kom fram. Rapporten visar också att det var fler transfeminina som upplevde diskriminering i situationer när de sökte jobb än bland andra grupper. De som hade eller sökte tillfälliga anställningar hade upplevt diskriminering i rekryteringssituationer oftare (38,5 %), än bland övriga grupper (18 %) (Saloheimo, 2021). Den europeiska undersökningen gjord av EU:s byrå för grundläggande rättigheter, FRA, visade att 21 % av alla de responderande transpersonerna i Finland hade upplevt diskriminering i jobbsökningsprocesser under det senaste året (FRA, 2019). Dessa resultat är statistiskt signifikanta. Denna undersökning visade stor skillnad mellan olika grupper av transpersoner. Bland transkvinnor var det 53 % som svarade ja på den frågan, medan det bland transmän var 23 % och bland ickebinära transpersoner var det 13 %. Dessa resultat är dock inte statistiskt signifikanta.

Sveriges resultat i samma undersökning visar på liknande mönster. 21 % av alla svarande transpersoner svarade att de har upplevt diskriminering i jobbsökningsprocesser under det senaste året (FRA, 2019). Uppgifterna är statistiskt signifikanta. Uppdelat på olika grupper så visar resultaten att 41 % av transkvinnorna svarade ja på frågan, 16 % av transmännen och 21 % av ickebinära transpersoner. Dessa skillnader mellan grupperna är inte statistiskt signifikanta.

En svensk studie undersöker diskriminering av transpersoner i rekryteringsprocesser kvantitativt genom ett så kallat korrespondentstest. Resultatet visade bland annat att det var 18 % mer sannolikt att cispersoner fick positiva svar på jobbansökningar än att transpersoner fick det (Granberg et al. 2020). Forskarna skickade fiktiva ansökningar till lågkvalificerade jobb. I varje ansökan angavs att den sökande under livet hade gjort ett namnbyte. I vissa fall till ett namn knutet till samma kön, och i andra fall överskred namnen könsgränserna. Forskarna noterade sedan om de fiktiva sökande fick något svar och om det var positivt eller negativt. Resultaten visade också på skillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken. I mansdominerade yrken verkade arbetsgivare oftare diskriminera transpersoner. I kvinnodominerade yrken verkade arbetsgivare istället oftare diskriminera män, oavsett trans/cis. De största skillnaderna mellan studiens fiktiva cis- och transpersoner fanns i mansdominerade yrken, där cismän fick positiva svar i 44 % av fallen, medan samma siffra för transkvinnor var 24 %. Arbetsgivarna skickade oftast positiva svar till cismän, därefter ciskvinnor, sen transmän och sist transkvinnor. I kvinnodominerade yrken verkade diskriminering snarare främst ske utifrån vilket kön de läste den sökande som vid ansökningstillfället. Arbetsgivare skickade oftare positiva svar till transkvinnor och ciskvinnor än till transmän och cismän. Studien visar alltså att arbetsgivare diskriminerar utifrån olika grunder. Till exempel kan en transman diskrimineras för att vara trans i mansdominerade yrken, men för att vara man i kvinnodominerade yrken (Granberg et al. 2020).

I den svenska statliga utredningen *Transpersoner i Sverige – Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor* (SOU, 2017) lyfts frågan om att arbetsgivare och rekryteringskonsulter ofta använder webbaserade rekryteringsverktyg där arbetssökare bland annat måste fylla i kön. Oftast finns bara två alternativ att välja mellan, vilket exkluderar ickebinära transpersoner. I rekryteringsprocesser kräver många arbetsgivare också att arbetssökande kan uppvisa intyg och referenser från tidigare arbetsgivare. En person som bytt juridiskt kön och/eller namn kan styrka sin identitet med ett särskilt intyg från svenska Skatteverket. Dock innebär det att man då inte har något annat val än att vara öppen med ändringen om man vill åberopa dessa intyg (SOU, 2017). I den finska undersökningen *Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace* (2016) tas också frågan om intyg och vilka konsekvenser rädslan för diskriminering vid jobbsökning kan få. En respondent berättar att han inte har vågat ändra sitt namn officiellt, trots att han använt sitt nya namn i 10 år, eftersom han är rädd för att behöva förklara namnändringen, som då skulle bli uppenbar, vid jobbintervjuer och för att det skulle ge potentiella arbetsgivare en negativ bild av honom (Lehtonen, 2016).



TRANSPERSONERS ARBETSMILJÖ OCH TILLVARO PÅ ARBETSPLATSEN

DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN

I korthet:

- Transpersoner blir utsatta för diskriminering och trakasserier i arbetslivet i hög utsträckning. I lgbti-gruppen är transpersoner den grupp som är klart mest utsatt.
- Många transpersoner har dock positiva arbetsmiljöerfarenheter. Många av respondenterna i flera av rapporterna har inte upplevt någon diskriminering och har känt sig stöttade av chefer och kollegor.
- En norsk studie visar att det är vanligast att bli utsatt för trakasserier av extern part, som klienter, brukare, patienter eller kunder, därefter av arbetskollegor, vilket är något mer utbrett än trakasserier från arbetsgivare.

Alla de nordiska rapporter som undersöker lgbti-personers utsatthet för diskriminering, trakasserier och hot visar att transpersoner är den grupp som är klart mest utsatt. Den danska rapporten *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet* (2019) visar att var fjärde person av de svarande transpersonerna (25 %) hade känt sig diskriminerade eller trakasserade på jobbet på grund av sin könsidentitet. Den siffran kan jämföras med 13 % av homosexuella cismän och 17 % av lesbiska ciskvinnor som upplevt diskriminering eller trakasserier på grund av sexuell orientering (Følner et al. 2019). I den europeiska undersökningen *EU LGBTI Survey* (2019), framtagen av FRA, EU:s byrå för grundläggande rättigheter, var Danmarks resultat något högre. Där svarade 30 % av transpersonerna att de

upplevt diskriminering på arbetsplatsen under det senaste året. Motsvarande siffror för transpersoner i Finland var 26 % och i Sverige 23 %. Resultaten är statistiskt säkerställda (FRA, 2019).

Även i den norska studien *Seksuell orientering, kjønnsmangfold och levekår* undersöks transpersoners utsatthet och upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen. Studien visar att både binära och ickebinära transpersoner oftare utsattes för trakasserier på arbetsplatsen, liksom på utbildningsplatsen, än cispersoner. Studien, som även undersöker lhb-gruppens livsvillkor, visar att det finns en markant skillnad mellan transpersoner och de övriga grupperna, där transpersoner utsätts för diskriminering i betydligt högre utsträckning (Anderssen et al., 2021: 60). Det är vanligast att bli utsatt för trakasserier av extern part, som klienter/brukare/patienter/kunder, därefter av arbetskollegor, vilket är något mer utbrett än trakasserier från arbetsgivare. 57 % av de respondenter som är ickebinära transpersoner i Norge uppgav att de blivit utsatta för trakasserier av extern part minst en gång det senaste året, samma siffra för binära transpersoner var 46 %. Detta kan jämföras med 27 % bland cispersoner (Anderssen et al. 2021). 39 % av binära transpersoner och 43 % av ickebinära transpersoner har blivit utsatta för trakasserier av kollegor. Det kan jämföras med 15 % av cispersoner. Mönstret ser likadant ut när det gäller utsatthet för trakasserier av arbetsgivare, men det var färre i alla tre grupperna som rapporterade om det. I studien frågar man också om respondenterna har blivit diskriminerade av arbetsgivaren i lagens mening. 34 % av binära transpersoner och 16 % av ickebinära transpersoner har under de senaste fem åren blivit diskriminerade på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Det gäller diskriminering som att ha blivit flyttad till en annan arbetsuppgift, inte bli anställd, vara tvungen att sluta på en arbets- eller studieplats eller inte bli befordrad. Det här skiljer sig markant från lhb-gruppen, som fått samma fråga. I den gruppen varierar svaren mellan 4–11 % (Anderssen et al., 2021).

Den svenska studien *Normer som skaver - Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* visar på samma mönster (Björk och Wahlström, 2018). Studien visar också att hbtq-personer är utsatta för sexuella trakasserier i hög utsträckning, och att även det särskilt gäller transpersoner, binära och ickebinära. Detta är den enda studien i materialet som undersöker sexuella trakasserier specifikt. I den svenska studien *Kvalitativ studie om transpersoners organisatoriska och sociala arbetsmiljö i en svensk kontext,* publicerad som en egen del i forskningsöversikten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö en kunskapssammanställning,* framhåller författarna att det var en majoritet, både av de personer som intervjuats för studien och i den enkät som gjorts, som inte upplevt diskriminering på arbetsplatsen. 51 % av de som svarade på enkäten hade inte upplevt diskriminering (Eriksson et al. 2022). Resterande 49 % uppgav dock att de hade blivit diskriminerade, där en del uppgav att det handlade om karriärmässig diskriminering (16 %) eller lönemässig diskriminering (8 %), men de flesta uppgav

att de blivit utsatta för diskriminering i någon annan form (49 %), till exempel att bli felkönad eller utsatt för olämpliga och kränkande kommentarer. Denna studie visar att ickebinära transpersoner var utsatta för diskriminering i högre grad än binära. I den europeiska undersökningen *A long way to go for LGBTI equality* (2019) var det 23 % av transpersoner i Sverige som svarade att de blivit utsatta för diskriminering på arbetsplatsen under det senaste året.

I den svenska offentliga utredningen lyfts att diskriminering på arbetsmarknaden påverkar både gruppen transpersoner och stora delar av gruppen personer med utländsk bakgrund och andra personer som rasifieras. Svårigheter att få ett arbete och rädslan för att utsättas för både rasism och transfobi kan skapa oro inför ens möjligheter på arbetsmarknaden (SOU, 2017: 256). En representant för nätverket Blattetrans berättar i en intervju om den dubbla utsattheten kopplad till arbetsmarknaden.

> ***Att söka arbete, att vara på en arbetsplats. Det blir för mycket att både vara icke-vit och transperson. Man vågar inte söka det arbetet, vad kan det innebära att jobba där, att både utstå rasism och heterosexism, att inte få stöd från kollegor och chefer. Man vill inte utsätta sig. Det blir få möjligheter att kunna ha ett jobb.***
>
> Representant, Blattetrans (SOU, 2017:92: 255)

Blattetransnätverkets representant uppgav också för utredningen att många inom nätverket upplever transrörelsen och hbtq-rörelsen i övrigt som dominerad av vita personer, att det pratas för lite om vithetsnormer och att det förekommer rasism också inom hbtq-rörelsen, och att det är svårt att hitta en plats där man känner sig hemma, även mer generellt (SOU, 2017: 255).

I forskningsöversikten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö en kunskapssammanställning (2022)*, sammanfattas det internationella forskningsläget, som visar att hbtq-personer utsätts för mikroaggressioner, diskriminering, trakasserier och mobbning i större utsträckning än heterosexuella cispersoner. Forskning som särskilt undersöker upplevelser av stereotypa uppfattningar om gruppen transpersoner, liksom bisexuella och queera, är begränsad. Att stereotypa uppfattningar förekommer och påverkar arbetsmiljön för transpersoner är ändå mycket tydligt genom de studier som till exempel visar på förekomst av transfobi, där transpersoner beskriver allvarliga former av transfoba trakasserier. Några av de internationella studierna i forskningsöversikten fokuserade på konsekvenser av diskriminering av transpersoner på arbetsplatsen.

De visade bland annat att ju mer upplevd diskriminering en person rapporterade, desto högre var också de rapporterade nivåerna av emotionell utmattning under nästa arbetsdag, att transpersoner som oftare hade utsatts för diskriminering från kollegor rapporterade lägre välbefinnande och att transpersoner valt att tona ner aspekter av sin könsidentitet i miljöer där de riskerade att utsättas för diskriminering (Eriksson et al. 2022).

NEGATIVT BEMÖTANDE

I korthet:

- Många transpersoner har erfarenhet av negativt bemötande, som negativa kommentarer och att bli felkönade.
- Att bli felkönad, exempelvis att fel pronomen används, var den vanligaste formen av negativt bemötande. Särskilt ickebinära transpersoner uppgav att felkönande var en vanlig erfarenhet.
- Internationell forskning visar att mikroaggressionerna kan leda till minskat arbetsengagemang och stress på arbetsplatsen.

Även när det gäller utsatthet för negativt bemötande, som negativa kommentarer och mikroaggressioner så är transpersoner en särskilt utsatt grupp. I den danska rapporten *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet* (Følner et al. 2019) uppgav 23 % av transpersonerna i enkätundersökningen att de under det senaste året hade upplevt negativa kommentarer eller annat negativt beteende. Det kan jämföras med 12 % i hela lgbti-gruppen.

I den finska studien om unga transpersoner (Lehtonen, 2016) berättade respondenter om arbetsplatser med generellt negativa attityder mot transpersoner och lgbti-personer, som till exempel tog sig uttryck genom negativa kommentarer och skämt. Det påverkade deras förmåga att koncentrera sig på jobbet, oavsett om kommentarerna var direkt riktade mot dem själva eller inte.

> ***Trans and homophobic atmosphere in my earlier workplace make it impossible for me to return there (even if I could). I don't have the energy for this environment. It makes working hard and very stressful.***
>
> Transmaskulin respondent (Lehtonen, 2016: 301)

Bland personer som inte var öppna på arbetsplatsen upplevdes det också som svårt att ifrågasätta respektlöst beteende och homo- och transfobiska kommentarer, med rädsla för att i så fall "bli avslöjad" (Lehtonen, 2016).

I den norska studien *Seksuell orientering, kjønnsmangfold och levekår* undersöks också negativa kommentarer. Där ställdes frågan om respondenten upplevt negativa kommentarer eller uppträdande på grund att den är lhb/t-person på sin arbetsplats någon gång de senaste fem åren. 42 % av binära transpersoner och 37 % av ickebinära transpersoner svarade ja på frågan. Det skiljer sig markant mot lhb-gruppen, där svaren varierade mellan 10 och 18 %. Ännu fler i gruppen transpersoner svarade att de upplevde generella negativa hållningar och kommentarer (det vill säga inte nödvändigtvis riktat mot enskilda personer) (Anderssen et al. 2021).

Den svenska studien *Normer som skaver - Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad* tar upp respektlös kommunikation som en vanligt förekommande faktor som påverkar arbetsmiljön negativt, det inkluderar till exempel att transpersoner inte blir tilltalade med det namn eller det pronomen som de själva önskar (Björk och Wahlström, 2018).

I den kvalitativa delen av den svenska rapporten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö,* som består av en enkätundersökning och intervjuer med transpersoner i Sverige, menade de flesta intervjuade att bli felkönad var den vanligaste formen av trakasserier eller mikroaggressioner. Särskilt ickebinära transpersoner uppgav att felkönande var en vanlig erfarenhet och att det bidrog till försämrad arbetsmiljö för dem. Flera upplevde att de blev socialt exkluderade och att felkönandet upplevdes som ett sätt för andra att markera att de inte accepterade deras könsidentitet (Eriksson et al. 2022).

Forskningsöversikten i samma rapport (Eriksson et al. 2022) visar hur internationell forskning också pekar på att transpersoner upplever ett flertal olika typer av mikroaggressioner. Studier från USA visade bland annat att kollegors ovilja att bekräfta eller acceptera transpersoners könsidentitet resulterade i att de kände lägre arbetsengagemang, att transpersoner inte ville avslöja sin transerfarenhet av rädsla för att det skulle påverka karriären negativt och att transpersoner felkönas eller utmålas som svåra att handskas med. Samtliga dessa mikroaggressioner beskrevs ge upphov till stress på arbetsplatsen.

BETYDELSEN AV ARBETSPLATSKULTUR OCH KUNSKAPSNIVÅ

I korthet:

- Arbetsplatskulturen framhålls som en viktig såväl risk- som friskfaktor för transpersoners arbetsmiljö.
- Många transpersoner har upplevt gott stöd på arbetsplatsen.
- Många uppger att ledarskapet spelar stor roll för arbetet med inkludering, men att chefers kunskap ofta är för låg för att de ska kunna vara professionella i sitt bemötande.
- En organisation som jobbar aktivt med likabehandlingsarbete kan vara en friskfaktor och utgöra en mer inkluderande arbetsplats för transpersoner.
- En rapport visar att det finns mer påtagliga risker för utsatthet på arbetsplatser med arbetsplatskulturer som är heteronormativa och/eller machoorienterade.

Stöd från chefer och kollegor

Den norska rapporten *Seksuell orientering, kjønnsmangfold och levekår* visar att det är många transpersoner som har upplevt stöttning på arbetsplatsen. 77 % i båda grupperna (ickebinära och binära transpersoner) har upplevt att någon på jobbet hade stöttat, försvarat eller skyddat respondenten i relation till dennes könsidentitet. 72 % respektive 68 % hade upplevt en mer generell positiv hållning och hört eller sett någon som stöttar, skyddar och främjar lhbt-personers rättigheter på arbetsplatsen (Anderssen et al. 2021).

Även i den finska undersökningen *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020 (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet)* (Saloheimo, 2021) var det en majoritet av de svarande som hade upplevt gott stöd från kollegor. Lite färre än hälften av de svarande ansåg sin könsidentitet vara en styrka i sitt arbete och i arbetsgemenskapen. Ungefär hälften (48 %) upplevde att deras arbetsgivare eller arbetsledare visade stöd och uppmuntran. I denna fråga gick det att se en stor skillnad jämfört med resultaten från den undersökning som gjordes 2016, när det endast var 30 % som svarade likadant på den frågan. Det var också betydligt fler 2020 (43 %) än 2016 (12 %) som svarade att arbetsgivaren hade organiserat den fysiska arbetsmiljön, exempelvis fysiska utrymmen och system kopplade till namn och personalkort, på ett tillfredställande sätt (Saloheimo, 2021).

I den kvalitativa studien om transpersoners arbetsmiljö i Sverige i rapporten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö* beskrev många att ledarskapet spelar stor roll för arbetet med inkludering. Många av studiedeltagarna berättade att de fått stort stöd av chefer. Exempel på stöd var chefer som tog frågor om diskriminering på allvar, men också sådant som att det aldrig hade varit problem att få ledigt på grund av vård och att det gjordes kommunikationsinsatser på arbetsplatsen kring frågor om transitionsprocessen. Praktiskt stöd som att frågor kring namnbyte och omklädningsrum hade skötts smidigt togs också upp, liksom att chefen hade tagit ansvar för att berätta för nya kollegor om rätt pronomen. En del svarade att deras chefer var välmenande, men hade låg kunskap, och att den bristande kunskapen gjorde att cheferna inte kunde bemöta dem professionellt. Flera deltagare sa att de hade önskat en högre kunskapsnivå hos cheferna, både generellt om hbtqi-personer och specifikt om transpersoner. Många av studiedeltagarna sa att de till stor del också haft stöttande kollegor som accepterat och respekterat dem, eller åtminstone hade bemött dem korrekt och neutralt. Svaren visade att en viktig faktor för att må bra på arbetsplatsen var att känna att kollegor stod upp för en och gjorde sitt bästa för att vara inkluderande (Eriksson et al. 2022).

Risk- och friskfaktorer på arbetsplatsen

Samma studie (Eriksson et al. 2022) visar att arbetsplatskulturen utgör en viktig såväl risk- som friskfaktor för transpersoners arbetsmiljö. Deltagarna i studien lyfte att det finns mer påtagliga risker för diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner och social exkludering när arbetsplatskulturen var heteronormativ och/eller machoorienterad, det vill säga präglade av ett förtryckande manlighetsideal. Majoriteten av studiedeltagarna beskrev sina arbetsplatser som hetero- eller cisnormativ. Många tog upp att heteronormen, som reglerar kvinnligt och manligt beteende, var starkt reglerande på både kvinno- och mansdominerade arbetsplatser, men upplevde att det fanns ett större utrymme för olikheter på arbetsplatser med en majoritet kvinnor. Många av de som hade erfarenheter av arbetsplatser präglade av traditionellt maskulina normer, beskrivna som macho av deltagarna, upplevde att de arbetsplatserna reglerade könsuttryck mer explicit än andra, exempelvis genom kommentarer och ifrågasättanden. För de flesta var dessa arbetsplatskulturer negativa för arbetstillfredsställelsen och välmåendet. Det ska dock poängteras att även om uttrycken macho och mansdominerad kombinerades i flera fall så var det inte alltid så. Deltagare beskrev också sin arbetsplats som mansdominerad med en inkluderande arbetsplatskultur (Eriksson et al. 2022).

En arbetsplatskultur där organisationen jobbar aktivt med likabehandlingsarbete kan vara en friskfaktor och utgöra en mer inkluderande arbetsplats för transpersoner. Några av studiedeltagarna lyfte särskilt faktorer som könsneutrala lokaler, till exempel toaletter och omklädningsrum, och vikten av att använda rätt

pronomen. Andra faktorer som lyftes var gott stöd från chefer, i exempelvis hantering och förebyggande av diskriminering och proaktivt arbete i arbetsmiljöfrågor och kommunikationsinsatser. Kunskap och kompetens om transfrågor, till exempel transitionsprocessen, lyftes som viktiga friskfaktorer, liksom gott stöd från kollegor. Att kunna få stöd utanför arbetsplatsen, via nätverk, en stödlinje eller sitt fackförbund, uppgavs också som viktiga faktorer, men det var något många saknade (Eriksson et al. 2022). Den finska rapporten visar att de som arbetade i mansdominerade sektorer upplevde fler problem i externa kontakter på grund av sin könsidentitet än de som arbetar i andra sektorer, och upplevde sin identitet som en styrka i mindre utsträckning än bland de som jobbade i andra sektorer (Saloheimo, 2021).

Detta ligger även i linje med internationell forskning, som visar att hbtq-personer kan vara öppna i lägre utsträckning på maskulint kodade arbetsplatser och att det kan finnas ökad risk för diskriminering och trakasserier i machoorienterade arbetsplatskulturer, på grund av mer stereotypa föreställningar om hur män och kvinnor ska bete sig (Eriksson et al. 2022).

INBLICK: GRÖNLAND

”Arbetsgivare som diskriminerar kommer kunna ställas till svars”

På Grönland finns inga studier av transpersoners villkor i arbetslivet, så att säga något generellt om förutsättningarna går inte.

– Det är en allmän utmaning som vi står inför att det saknas statistik om hbtqi+-personers villkor. Det gör det svårare att arbeta för förändring, för utan sådan övergripande kunskap kan man uppfatta problemen vi beskriver som att de bara finns på individnivå, säger Qillaq Olsen, ordförande för Sipineq Plus.

Organisationen bildades i mars år 2023 och deras första projekt har varit att översätta olika hbtqi-begrepp till grönländska. Ordlistan är i princip klar och nu väntar man bara på att den ska godkännas av det grönländska språkrådet.

– Att det snart kommer finnas grönländska ord för till exempel ”homosexuell”, ”könsidentitet” och ”sexuell läggning” är viktigt för att människor ska förstå vad vi försöker säga. De utländska orden missförstås ofta och många ord har dessutom fått en negativ laddning, säger Qillaq Olsen.

Förhoppningen är att den nya ordlistan ska bidra till att öka kunskapen om vad det innebär att vara hbtqi+-person, och utmana fördomar. Det tror Qillaq Olsen är viktigt för att förbättra villkoren för hbtqi+-personer i samhället som helhet och därmed även i arbetslivet.

De studier som finns i Norden av transpersoners villkor i arbetslivet visar att många transpersoner har upplevt diskriminering både i samband med rekrytering och på sina arbetsplatser. Qillaq Olsen vet att sådana erfarenheter finns även på Grönland, samtidigt som det också finns transpersoner som upplever att de blir bra bemötta på jobbet.

Grönland har ingen diskrimineringslag för minoriteter, men det kanske är på väg att ändras. Ett förslag till en jämlikhets- och antidiskrimineringslag ligger på den grönländska regeringens (Inatsisartuts) bord, och förslaget inkluderar bland annat sexuell läggning och könsidentitet. Qillaq Olsen hoppas att den nya lagen ska antas inom kort, och tror att den kommer bli viktig för hbtqi+-rörelsen.

– Arbetsgivare som diskriminerar kommer kunna ställas till svars på ett annat sätt än tidigare. Lagen skickar också en tydlig signal om att det inte är okej att diskriminera.

Något som man på Sipineq Plus vet påverkar förutsättningarna för transpersoner på Grönland är att det saknas tillgång till transvård. Lagstiftningen för ändring av juridiskt kön är densamma som i Danmark och bygger på självidentifikation, men transpersoner som behöver könsbekräftande vård stöter på problem. Det går inte att få recept på hormoner utskrivna på Grönland och det finns minst ett fall där en transperson har fått betala böter efter att ha återvänt hem till Grönland med hormoner utskrivna av läkare utomlands.

– Du har rätt att ändra kön på ditt pass men för att kunna få behandling måste du i praktiken flytta från Grönland. Du blir alltså tvungen att lämna platsen som är ditt hem för att kunna leva som den du är, och detta är något vi vet skapar mycket psykisk ohälsa.

FYSISK ARBETSMILJÖ

I korthet:

- Vikten av könsneutrala toaletter framhålls i studierna. Fysiska lokaler påverkade samtliga intervjuades arbetsmiljö på något sätt.
- Könsneutrala omklädningsrum upplevdes som något positivt, men flera studiedeltagare pekade också på behovet av enskildhet – både vad gäller ombytes- och duschmöjligheter
- Flera internationella studier pekar på att det kan vara bra för arbetsgivare att reflektera över om formella klädkoder kan vara diskriminerande, liksom över hur informella och formella klädkoder på arbetsplatsen påverkar hbtq-personers trivsel.

Fysiska utrymmen

Den svenska enkät- och intervjustudien om transpersoners arbetsmiljö visade att fysiska lokaler påverkade samtliga intervjuades arbetsmiljö på något sätt, även om de flesta arbetade på en arbetsplats som hade könsneutrala toaletter. Det kunde exempelvis handla om att slippa fatta beslut om vilken toalett man skulle gå på. Vikten av att arbetsplatsen har könsneutrala toaletter framhölls av de allra flesta. De flesta hade också erfarenhet av tidigare arbetsplatser med könade toaletter, och framhöll det som ett problem som orsakade oro, särskilt för ickebinära och i början av en transitionsprocess. På de arbetsplatser där omklädnings- och duschrum fanns och användes var dock problemet större, dessa är mer sällan könsneutrala. Förekomst av könsneutrala omklädningsrum upplevdes som något positivt, men flera studiedeltagare pekade också på behovet av enskildhet – både vad gäller ombytes- och duschmöjligheter (Eriksson et al. 2022). Även den svenska offentliga utredningen (SOU, 2017:92) visar att tillgången till omklädningsrum, duschar och toaletter är fysiska arbetsmiljöfaktorer där transpersoners situation behöver uppmärksammas.

Vikten av att kunna välja uniform

Det svenska fackförbundet Unionen har genomfört en rättsutredning, *Vilka möjligheter har en arbetsgivare att påverka anställdas klädsel, särskilt med avseende på könsidentitet och könsuttryck?* Utredningen konstaterar att arbetsmiljöskäl ofta anförs av arbetsgivaren för att legitimera krav på viss klädsel, vilket kan vara rimligt ur säkerhetssynpunkt. Däremot finns det enligt utredningen

få skäl för arbetsgivaren att begränsa en anställds könsuttryck, det vill säga hur någon uttrycker kön socialt, exempelvis genom kläder, frisyr, smink eller röst, i Sverige. Om arbetsgivaren kräver uniform och uniformen finns i olika könskodade utföranden så ska den anställda kunna välja om hen vill bära en feminint eller maskulint kodad uniform. Att neka någon att välja uniform eller att växla mellan olika könskodade uniformer kan utgöra ett missgynnande. Om arbetsgivaren exempelvis inte tillhandahåller feminint kodade uniformer i större storlekar så kan det utgöra indirekt diskriminering, åtminstone om det särskilt drabbar transpersoner (Unionen, 2016). I den svenska offentliga utredningen (SOU, 2017:92) handlade flera av de berättelser som samlades in om kläder.

> ***Vissa dagar klär jag mig som jag vill, och får ibland kommentarer om det, som jag ändå kan hantera för jag vill på något vis skapa en kultur där mina medarbetare känner att de kan vara sig själva, och det är viktigare än klumpiga kollegor. Men när det är dags för olika resor, kundmöten och t.ex. ledningsgruppsmöten väljer jag nästan uteslutande att klä mig som det förväntas av mig, sminka mig etc. – det känns som jag klätt ut mig och dessutom framhäver jag delar av mig själv och min kropp som jag inte trivs med, som inte "är jag".***
>
> Berättelse 91, SOU (2017:92 381)

Utöver dessa undersökningar så har det i arbetet med denna sammanställning inte hittats någon ytterligare nordisk kunskap om transpersoners fysiska arbetsmiljö. Det är tydligt att aspekten är viktig, och vi återger därför delar av den internationella forskning som den svenska rapporten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö* går igenom. En av de genomgångna studierna från USA i rapporten framhöll vikten av ett inkluderande språkbruk kring toaletter och omklädningsrum i organisationers policydokument. Formella liksom informella klädkoder kan vara ett problem. En större studie från USA visade att arbete i miljöer som krävde könad klädsel, till exempel i form av könskodade uniformer, innebar diskriminering och ett begränsande av könsuttryck. Studien indikerade att de transpersoner som deltog i studien ansåg det vara positivt med könsneutral klädsel. Flera studier pekar på att det kan vara bra för arbetsgivare att reflektera över om formella klädkoder kan vara diskriminerande, liksom över hur informella och formella klädkoder på arbetsplatsen påverkar hbtq-personers trivsel (Eriksson et al. 2022).

ÖPPENHET PÅ ARBETSPLATSEN

I korthet:

- Transpersoner är öppna med sin könsidentitet i mycket lägre utsträckning än vad lgb-gruppen är med sin läggning, enligt de nordiska rapporterna.
- Rapporterna indikerar också att det generellt sett finns ett samband mellan att kunna vara öppen på arbetsplatsen och välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen.
- Samtidigt finns det transpersoner som har blivit utsatta för diskriminering och trakasserier till följd av att komma ut på arbetsplatsen.

I den finska undersökningen utförd av trans- och lgbti-organisationer var det tydligt att möjligheten att vara öppen på arbetsplatsen förbättrade välmåendet och höjde arbetsmotivationen (Saloheimo, 2021). En svensk studie visar att de som i lägre utsträckning var öppna också kände sig mindre inkluderade i arbetsplatsens sociala gemenskap (Björk och Wahlström, 2018). En dansk rapport visade att de som bara "i ringa grad" eller "inte alls" kände att de kunde vara öppna på arbetsplatsen löpte en högre risk för depression och stressbelastning (Følner et al. 2019). Även den svenska forskningsöversikten visade sammantaget att det kan vara viktigt att kunna vara öppen med sin könsidentitet och/eller transerfarenhet. Sambandet mellan öppenhet och välbefinnande i arbetet gällde transpersoner, liksom den övriga hbtqi-gruppen, som också undersöks i forskningsöversikten. I de studier där öppenhet inte påverkade hälsa positivt så samspelade det med risker för utsatthet för diskriminering och trakasserier (Eriksson et al. 2022). I den finska undersökningen var det en dryg fjärdedel av respondenterna som svarade att de inte är öppna med sin könsidentitet på arbetsplatsen. De som inte var öppna på arbetsplatsen var mer oroliga för att öppenhet skulle leda till diskriminering och negativt bemötande från kollegor än från arbetsgivare (Saloheimo, 2021).

Den finska studien som handlar om unga transpersoner (upp till 30 år) visade att fler unga än äldre transpersoner inte är öppna, av de transfeminina respondenterna var det 46 % som svarade att de inte var öppna på jobbet, och bland de transmaskulina var det 60 % (Lehtonen, 2016). Många var oroliga för att bli orättvist behandlade eller exkluderade om de valde att vara öppna. Bland de som valt att vara öppna på arbetsplatsen var det däremot få som hade upplevt negativa konsekvenser av det, de flesta hade upplevt positivt bemötande och acceptans. Många av respondenterna framhöll att det tog mycket tid och energi att fundera kring om de skulle komma ut eller inte, och i så fall för vem, hur och när,

men också att det kunde vara stressande att dölja sin könsidentitet. Frågan om att vara öppen på arbetsplatsen eller inte var det vanligaste temat i respondenternas svar. För unga, som är nya i arbetslivet och ofta har kortare anställningar och därmed ofta byter jobb och kollegor, så blir det en särskilt viktig fråga (Lehtonen, 2016).

I den norska rapporten *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår* delas svaren upp på transmän, transkvinnor och ickebinära. Bland transmän uppger 40 % att de inte är öppna på arbetsplatsen, motsvarande siffra för transkvinnor är lägre, 21 %, och 30 % för ickebinära transpersoner (Anderssen et al. 2021).

Den danska rapporten *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*, som bygger på enkätdata, visade att bara varannan transperson är öppen om sin könsidentitet på arbetsplatsen. En fjärdedel svarade dessutom att de någon gång under de senaste två åren hade ångrat sin öppenhet. Som tidigare nämnt hade var fjärde respondent känt sig diskriminerad på grund av sin könsidentitet och en dryg femtedel av de responderande transpersonerna befann sig i högriskgrupp för vantrivsel på jobbet. Samma rapport, där man också gjort en surveyundersökning med chefer och HR-medarbetare, visar också att endast 68 % svarade att de var helt eniga med påståendet att det skulle bli accepterat fullt ut om en transperson eller intersexperson "kommer ut" på deras arbetsplats. Det kan jämföras med att 85 % svarade likadant när påståendet handlade om att någon skulle komma ut som homo- eller bisexuell (Følner et al. 2019).

Den danska rapporten *Undersøgelse af udfordringer og stigma i forhold til at have en LGBTI-identitet i Danmark* visar också att fler transpersoner än andra i lgb-gruppen inte är öppna på sin arbetsplats (Følner et al., 2020). På frågan om varför de inte vill vara öppna så har ungefär hälften av respondenterna (49 %) svarat att de inte har något behov av att vara öppna med sin könsidentitet på jobbet. Många (47 %) har svarat att de tror att det skulle göra livet mer besvärligt, att kollegor inte skulle förstå (34 %) eller acceptera det (30 %), eller att kollegor skulle utsätta dem för mobbning och trakasserier (28 %). En del har svarat att de tror att det skulle göra kollegorna obekväma (17 %) och en del att de tror att de skulle få sparken om de kom ut (12 %). Flera svarsalternativ kunde väljas av samma respondent. Bland de transpersoner i studien som istället valt att vara öppna på arbetsplatsen var det 19 % som hade fått negativa kommentarer om sin könsidentitet på sin arbetsplats/utbildningsplats (Følner et al., 2020).

I den norska kvalitativa undersökningen *Alskens folk* (2013) rymmer deltagarnas, som alla är transpersoner, upplevelser av att komma ut på arbetsplatsen flera vitt skilda historier. Flera har goda upplevelser och har upplevt att god stöttning från ledningen också har lett till att kollegor stöttar och är respektfulla. Andra berättar om att valet att komma ut istället har lett till allvarliga negativa konsekvenser. En deltagare berättar om allvarliga trakasserier och hot om våld från en kollega. Flera deltagare berättar att de antingen har förlorat jobbet eller på ett mer subtilt sätt blivit fråntagna arbetsuppgifter och upplevt att arbetsgivaren försökt "pressa bort" dem från arbetsplatsen.

> ***Du blir på en elegant måte fratatt arbeidsoppgaver. Du blir gitt arbeidsoppgaver hvor de håper at du ikke vil gidde det. Du merker at de blir opptatt av hvordan du gjør ting, og du føler deg overvåket, nærmest forfulgt. Du blir livredd for å gjøre en feil, slik at de kan ta deg.***
>
> Informant (van der Roos, 2013: 52)

De har känt sig övervakade på ett sätt de inte blev tidigare och därmed ständigt rädda för att göra något fel. Dessa informanter har försökt säga ifrån och tagit upp situationen med facket, men menar att den processen ofta kostar alltför mycket energi (van der Roos, 2013).

Den svenska rapporten *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag" – Unga hbtqi-personers levnadsvillkor* framtagen av Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, undersöker unga hbtq-personers situation på arbetsmarknaden. Den visar att även unga transpersoner är öppna i betydligt lägre utsträckning än vad hbq-gruppen är med sin läggning (MUCF, 2022). *EU LGBTI Survey II* för Sverige visar att unga ickebinära transpersoner (15–29 år) särskilt sticker ut, där 55 % svarade att de aldrig är öppna med sin könsidentitet på jobbet (jämfört med 30 % bland binära transpersoner och 14 respektive 15 % bland cistjejer respektive ciskillar gällande sexuell läggning) (FRA, 2019). MUCF:s rapports intervjuer med unga transpersoner visar att öppenhet är en väsentlig fråga, och att flera reflekterar över att det inte alltid är ett val, och vad det får för konsekvenser. En person beskriver att hen tror att det var uppenbart för kollegorna på en tidigare arbetsplats att hen är transperson. En annan person beskriver att det är tydligt för arbetsgivare att hon är transperson eftersom flera dokument är under ett annat namn och hon inte har kunnat ändra sitt personnummer än. Även om hon inte vet om diskriminering sker så skapar detta faktum osäkerhet, till exempel om huruvida det är anledningen till att hon får färre pass än kollegor med samma kompetens. En person beskrev att det var ett hinder för att söka jobb att inte kunna välja att vara öppen eller inte, och att avsaknaden av identitetshandlingar som anger rätt kön fortfarande är ett hinder för det. En person berättade att öppenheten inte riktigt var ett val när kollegor hade hittat hen på sociala medier och då ställt frågor på arbetstid, vilket hen upplevde som ytterligare en arbetsbörda att behöva prata om, utöver sina arbetsuppgifter. Sociala medier bidrar i personens berättelse till att luckra upp gränserna mellan det privata och offentliga (MUCF, 2022).

Möten med externa kontakter

Många upplever ändå att de kan vara öppna på arbetsplatsen, helt eller bland en del bara delvis, men ofta att de inte kan vara det i mötet med klienter, brukare, elever, föräldrar och patienter (Björk och Wahlström 2018). Det ligger också i linje med den europeiska undersökningen EU LGBTI II (FRA, 2019).

Den finska undersökningen *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015–2020 (sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet)* visade också att bland de som var öppna på arbetsplatsen så upplevde ungefär hälften av respondenterna som arbetade med kundkontakt sin könsidentitet som en styrka i dessa sammanhang, medan ungefär hälften upplevde att det var ett problem, i synnerhet svarade ickebinära att det var svårt att uttrycka sin könsidentitet i kundsituationer. Det rapporterades också om vissa kunders påträngande eller fientliga attityder mot transpersoner och olika uttryck för det, där respondenter berättade om allt från felkönande till misshandel. I mansdominerade sektorer upplevdes den egna könsidentiteten som ett problem i möten med externa kontakter i högre utsträckning än i andra sektorer (Saloheimo, 2021). Den svenska enkät- och intervjustudien visar på liknande resultat. En del angav att de inte var öppna med sin transerfarenhet med kunder och brukare. I de fall de var det så bemöttes de ofta med respekt, men bland studiedeltagares negativa upplevelser fanns grova förolämpningar och allvarliga hot. Den vanligaste negativa upplevelsen var dock att bli felkönad, men många menade att det i tillfälliga kontakter, som i mötet med kunder, inte spelade lika stor roll som när kollegor felkönade (Eriksson et al. 2022).

I forskningsöversikten *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö*, som även sammanställer internationell forskning om transpersoners arbetsmiljö, finns delar som visar på nyanser och konsekvenser av att vara eller inte vara öppen på arbetsplatsen. Även här blir synlighet ett viktigt tema. Att vara transkvinna resulterar enligt en intervjustudie från USA i låg status i vissa yrken, och en del av de intervjuade trodde inte att de skulle kunna få jobb som innebar kundkontakt eftersom de då skulle vara synliga för kunder och allmänhet (Budge et al., 2010). I en annan studie från USA beskrev transkvinnor som inte var öppna med sin transidentitet på jobbet att de undvek att visa maskulint kodad kompetens, eftersom de kände att deras transidentitet riskerade att bli avslöjad om de förknippades med maskulinitet (Yavorsky, 2016).

INBLICK: ÅLAND

"Risken är att man blir ensam och inte kommer till sin rätt"

Att vara transperson på Åland innebär att tillhöra en liten minoritet, i ett litet samhälle.

– Många flyttar till finska fastlandet eller till Sverige för att man söker gemenskap och vänner som delar ens erfarenheter, säger Ida Aareva, som representerar organisationen Regnbågsfyren.

Tills alldeles nyligen satt hon i organisationens styrelse, men nu har hon själv flyttat från Åland och därmed även lämnat styrelseuppdraget.

Ida Aareva ser att det i stor utsträckning saknas kunskap om hur villkoren i arbetslivet ser ut för transpersoner på Åland.

– Sanningen är nog att det inte finns så mycket information, säger hon.

Kartläggningen i den här rapporten visar att transpersoner i Norden generellt möter större utmaningar i arbetslivet jämfört med populationen i stort. Till exempel är arbetslösheten är större. Transpersoner är också överrepresenterade inom låginkomstjobb och många har upplevt diskriminering både i samband med rekrytering och på sina arbetsplatser.

Ida Aareva ser inte direkt att det finns skäl att tro att förutsättningarna skulle vara annorlunda på Åland jämfört med i övriga Norden, utöver de särskilda utmaningarna som kommer med att leva i ett litet samhälle.

– Man kan lätt känna sig utanför bland kollegorna. Det är mycket villa, vovve, Volvo – eller kanske snarare Tesla numera. Det är svårt att vara den som sticker ut och bryter mot normerna, särskilt i ett litet samhälle, säger hon.

Det har inte gjorts några studier av just transpersoners villkor i arbetslivet på Åland men år 2019 gjorde Ålands landskapsregering en bredare enkät med hbtqia-personer och deras anhöriga. Enkäten togs fram som underlag till handlingsplanen för hbtqia-personers lika villkor i det åländska samhället och vissa frågor handlar om bemötandet i arbetslivet. På grund av det låga antalet respondenter (under 50 personer) kan inga statistiskt säkerställda resultat presenteras utifrån enkäten men materialet ger ett antal vittnesmål från Ålands hbtqia-rörelse.

Vissa som svarade på enkäten beskriver att de inte kan, eller inte vågar, vara öppna på sin arbetsplats, och den bilden känner Ida Aareva igen. Hon tror att många transpersoner undviker att berätta om sin identitet för chefer och kollegor, just för att normerna är så snäva. För vissa fungerar det kanske bra, men om man känner att man inte kan vara sig själv på jobbet utan måste förställa sig för att passa in och blir accepterad är risken stor att man börjar må dåligt, tror hon.

– Risken är att man blir rätt ensam, och inte riktigt kommer till sin rätt. Arbetslivet handlar inte bara om att utföra ett jobb med sina händer och sin hjärna. Det handlar också om att vara del av en gemenskap och att få känna sig som en i gruppen.



ATT SKAPA ETT STÖDJANDE ORGANISATORISKT KLIMAT

AKTIVT ARBETE, POLICYER OCH KUNSKAPSHÖJANDE INSATSER

I korthet:

- En dansk studie visar att mycket få arbetsplatser har en personalpolitik som adresserar frågor om könsidentitet eller könsvariation.
- Ett stödjande organisatoriskt klimat har samband med de berördas upplevelse av en bra arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, liksom deras känsla av att vilja eller våga vara öppen på arbetsplatsen.
- För att skapa en inkluderande arbetsplats behöver både öppna och dolda identiteter beaktas. Det innebär att man på en arbetsplats inte ska ta för givet att någon har en viss sexuell läggning eller könsidentitet.

Den danska rapporten *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet* visar att mycket få arbetsplatser har en personalpolitik som adresserar frågor om könsidentitet eller könsvariation. Endast 2 % av de chefer och HR-medarbetare som tillfrågades i enkätundersökningen svarade att de hade det. När de fick frågan om varför personalpolitiken inte tog upp dessa ämnen så svarade de flesta att de inte tycker att det finns något behov av det (45 %) eller att de inte har tänkt på det (30 %) (Følner et al. 2019).

Samtidigt så visar den internationella forskning som tas upp i den svenska forskningsöversikten på vikten av aktivt arbete och policyer för att skapa ett organisatoriskt klimat som uppfattas som stödjande gentemot transpersoner och andra hbtq-personer. Ett stödjande organisatoriskt klimat har i sin tur samband

med de berördas upplevelse av en bra arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, liksom deras känsla av att vilja eller våga vara öppen på arbetsplatsen (Eriksson et al. 2022, s. 43). Att kunna vara öppen på arbetsplatsen kan i sig vara en faktor som bidrar till ökat välmående (se avsnitt om öppenhet på arbetsplatsen). En brittisk studie som tas upp i sammanställningen visade dock att uppmuntran till öppenhet inte nödvändigtvis är det bästa sättet för att öka hbtq-medarbetares (i denna studie undersöks hela denna grupp) välbefinnande, utan att istället jobba aktivt för att skapa inkluderande miljöer. Några exempel som gavs i artikeln var att uppmuntra anställda att skriva det pronomen de föredrar i e-postsignaturer eller att inkludera övningar kring heterosexism i mångfaldsträning (Fletcher och Everly, 2021).

Beakta både öppna och dolda identiteter

I kunskapsöversikten sammanfattas ytterligare några resultat på temat (Eriksson et al. 2022). För att skapa en inkluderande arbetsplats behöver både öppna och dolda identiteter beaktas. Det innebär att man på en arbetsplats inte ska ta för givet att någon har en viss sexuell läggning eller könsidentitet. Det ska vara upp till varje person huruvida man vill vara öppen på sitt arbete och att ha kontroll över graden av öppenhet, vilket benämns som en nyckelfaktor för en inkluderande arbetsplats. Det kräver ett organisatoriskt klimat och en medvetenhet hos ledning och kollegor som möjliggör detta. Det utgör ett klimat där det till exempel är accepterat att vara öppen och driva hbtq-frågor, men utan att samtidigt känna en press från ledning eller kollegor att vara representant för hbtq-frågor. Det ligger i linje med att det inte alltid är rationellt att vara öppen på arbetsplatsen, då det också kan vara så att det ökar utsattheten för diskriminering. Det är också åtgärder som lägger ansvaret på chefer och medarbetare som grupp, istället för på den enskilde individen.

Okunskap ger brister i bemötande

Det är också tydligt att kunskapen om transpersoner och transerfarenheter generellt är låg och att det behövs utbildning och kunskapshöjande insatser bland chefer och medarbetare (Eriksson et al. 2022). Som tidigare nämnts vittnar transpersoner om att kunskapen om transpersoner och transerfarenheter ofta är så låg bland chefer att de inte känner sig professionellt bemötta, även när chefen är välmenande. Flera av en deltagarna nämner att de upplever att deras chefer är för okunniga för att kunna ge stöd i arbetsmiljö- och diskrimineringsfrågor (Eriksson et al. 2022). Deltagare i denna studie sa bland annat att de önskade att det fanns en garanti för att chefer var någorlunda kunniga och en annan att nivån av okunskap hos chefer gör det svårt att ta upp mer subtila problem, som till exempel minoritetsstress och stress över hur ens fysisk transition ska tas emot på arbetsplatsen.

Den svenska studien *Normer som skaver - Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad (2018)* visar också att det kan vara påfrestande för transpersoner att behöva rätta kollegor, exempelvis när det gällde namn och pronomen, och att kollegornas låga kompetens och kunskap om transpersoner gjorde att det var svårare att få gehör från dem (Björk och Wahlström, 2018). Även den internationella forskningen kan sammanfattas med att transpersoner lyfte behovet av både generell mångfaldsutbildning och specifik utbildning för att särskilt chefer, men också medarbetare, ska kunna ta bättre hänsyn till transpersoners arbetsmiljösituation (Eriksson et al. 2022).

Organisatoriska stödfunktioner och kompetenshöjning efterfrågas

I den svenska studien om transpersoners arbetsmiljö (Eriksson et al. 2022) beskrev några enstaka personer att de fått eller vet att de kan få stöd från HR eller skyddsombud. Några sa i stället att de hade önskat att facket och HR hade större kompetens och därmed kunna vara ett större stöd. Flera personer efterfrågade en stödlinje för att kunna ringa och få stöd och råd kopplade till hbtq-frågor i arbetslivet. Några beskrev behovet av nätverk med andra transpersoner inom samma yrke eller bransch, några få sa att de hade tillgång till sådana nätverk, men fler sa att de inte hade det men att det hade betytt mycket att ha det.





I DIALOG

I de samtal med civilsamhällesorganisationer, diskrimineringsombud och centralorganisationer för fackförbund, som också ligger till grund för detta kunskapsmaterial, lyftes bland annat frågor om diskriminering av transpersoner och behov av mer kunskap på olika sätt. Flera deltagare från civilsamhället tog upp att det är svårt att anmäla diskriminering för att man blir sedd som ett problem på arbetsplatsen om man tar upp problem eller anmäler upprepade gånger. Erfarenheter av att ha fått dåligt stöd från sina fackförbund vid anmälan lyftes också. Bland diskrimineringsombuden framhölls att den låga anmälningsbenägenheten är ett problem, liksom att det är en målgrupp som i hög grad undviker kontakt med myndigheter. För att fler ska anmäla pekar diskrimineringsombud på att dialogen med civilsamhället är viktig och att kunskaper om hur man anmäler och hur en anmälan kan se ut behöver stärkas. För att göra det möjligt för civilsamhället att bistå med sådant stöd och kunskap krävs ökade resurser till organisationerna. Diskrimineringsombud pekade också på att det finns behov av en stärkt lagstiftning, som ett generellt förbud för diskriminering i offentlig verksamhet, vilket skulle stärka skyddet mot diskriminering för alla. Både fackförbundens centralorganisationer och civilsamhällesorganisationerna lyfter att diskriminering på flera grunder är vanligt, och att det är ett problem att diskrimineringslagarna inte är tillämpbara på flera grunder.

Civilsamhällesorganisationerna menade att både fackförbund och diskrimineringsombud behöver ta en större roll i att skydda transpersoners rättigheter och ge vägledning till arbetsplatser, så att civilsamhällesorganisationerna kan ägna sig åt att motverka isolering och erbjuda stöd och support. De framhåller också att det behövs mer resurser för det, och att det är viktigt att resurser till diskrimineringsombud hålls intakta.

Fackförbundens centralorganisationer lyfte i sin tur att de ser behov av utbildning för sig själva och fackförbunden, bland annat mer kunskap om hur man bemöter och stöttar utsatta personer. Fackförbundens centralorganisationer gav också konkreta förslag på att en kunskapsdatabas med kunskapsstöd och goda exempel skulle kunna upprättas för att bidra till en kunskapshöjning på området. De lyfte

också vikten av aktivt arbetsmiljöarbete och att det är viktigt att de aktiva åtgärder och andra strukturer för att främja inkludering som redan finns används.

Centralorganisationerna för fackförbund framhåller att det är särskilt viktigt att fokusera på transpersoner eftersom det är en växande grupp som är öppna, i olika åldrar, och att mer stöd, fokus och resurser behövs för gruppen. Det lyftes också frågor om att det är viktigt att rannsaka den egna organisationen och fråga sig vem fackförbunden representerar och vem som känner sig inkluderad i den fackliga organiseringen, och vad som kan göras för att det ska vara fler än i nuläget. Här framhölls att det är viktigt att både centralorganisationerna och fackförbunden driver arbetet framåt och kan pusha varandra.

Precis som i kunskapsinventeringen så lyfter också civilsamhällesorganisationerna och fackförbundens centralorganisationer att diskriminering och negativt bemötande från tredje part är vanligt, till exempel i servicesektorn.

En arbetsgivare, som organiserar regioner, har svarat på den korta enkät som skickades ut av NIKK. Varje region har konsulterats av arbetsgivarorganisationen. Sammantaget så svarar samtliga regioner att de arbetar brett med mångfald och inkludering. En region överväger att revidera sin mångfaldspolicy med särskilt fokus på lgbtqia-personer och en nämner ett förslag om att tänka in lgbti- och transpersoner specifikt i relation till revidering av sin jämlikhetspolicy. Flera regioner svarar att lokala HR-avdelningar har sökt sig till dem för råd och vägledning under medarbetares transitionsprocesser. Det har rört konkreta frågor om avskärmade omklädningsrum och uppfattningen är att arbetsplatserna har löst det bra. En region har gjort stickprov och frågat HR-enheter på sjukhus om hur de har löst eventuella utmaningar med könsuppdelade utrymmen, och svaren har varit att det finns bra lokala lösningar och att det hanteras utifrån behov, liksom för alla medarbetare. En konkret utmaning som nämns är en region där det inte går att ändra personnummer i personalsystemet, den som har bytt juridiskt kön behöver registreras om som en ny medarbetare. Det tycks utifrån enkätsvaret som att allt från policyfrågor till hur arbetsplatserna löser den fysiska arbetsmiljön och tekniska system är viktiga frågor ur arbetsgivarens perspektiv.

BEHOV AV MER KUNSKAP

Alla organisationerna lyfter behovet av mer kunskap, på flera nivåer. Civilsamhällesorganisationerna vill särskilt se att fackförbunden fokuserar mer på frågorna och höjer kunskapsnivån. De vill, precis som i tidigare nämnda studier, också se att arbetsgivares kunskap höjs. Särskilt nämndes att arbetsgivare, men också kollegor, behöver mer kunskap om minoritetsstress och villkor för transition, som även inkluderar frågor om socialförsäkring och sjukskrivning vid transition. Ett förslag som lyftes var att det ska finnas en hotline dit arbetsgivare kan vända sig med sina frågor. Det finns behov av en resurs som tar bort det pådyvlade ansvaret att utbilda och förklara saker från den enskilde medarbetaren. Det ofrivilliga ansvaret är en erfarenhet som många, både i materialet och i denna grupp, vittnar om och som beskrivs som energikrävande och ofta leder till stress och trötthet. Diskrimineringsombuden menar också att arbetsgivare behöver mer kunskap, men också att transpersoner behöver mer kunskap om vilka rättigheter de har i arbetslivet.

I gruppen av civilsamhällesorganisationer togs också behovet av mer forskning upp, och att ett problem är bristen på data, särskilt när det gäller dubbel utsatthet och intersektioner, det vill säga andra maktordningar som kan samverka med att ha en transidentitet. Flera av organisationerna tar särskilt upp erfarenheter av att transpersoner som rasifieras som icke-vita och transpersoner med funktionsvariationer är särskilt utsatta, men att det idag saknas nordiska data för att undersöka detta i forskningen. Kvalitativa studier föreslås som ett sätt att få mer kunskap om skillnader inom gruppen transpersoner.

I denna text, som sammanfattar dialogerna, blir det tydligt att vissa frågor och ibland kritik är riktad mot de andra aktörerna. Olika typer av aktörer har olika perspektiv och fokus, och dessa samtal, som har hållits med en typ av aktör i taget, ger inte alltid svar på frågor och kritik från andra aktörer. Det visar på att det framåt är viktigt att dessa olika grupper av aktörer för samtal med varandra, i högre utsträckning än vad som görs idag. I den nordiska modellen ska den dialogbaserade formen vara ledande, vilket också borde gälla dessa frågor.





DISKUSSION

Många av de hinder som transpersoner möter i och runt arbetslivet har en grund i snäva normer som anger hur män och kvinnor förväntas bete sig, liksom cisnormer som leder till idéer om att endast två kön existerar och att de är statiska. Som denna kunskapsöversikt har visat så är dessa normer något som avspeglar sig i såväl rekryteringsprocesser, arbetsmiljö och möjligheter till karriärutveckling. Att bryta mot dessa föreställningar om vad kön är innebär ofta någon typ av bestraffning från det omgivande samhället, oavsett om det sker genom att man blir bortplockad ur en rekryteringsprocess, blir diskriminerad eller illa bemött av kollegor och kunder eller får ett oprofessionellt bemötande av chefen. Konsekvenserna av att som transperson leva i ett samhälle där många är okunniga, fördomsfulla eller i värsta fall fientligt inställda mot transpersoner kan påverka arbetslivet såväl som livet utanför arbetet på en rad olika negativa sätt.

Syftet med denna kunskapsöversikt är att ge en överskådlig sammanfattning av kunskapen om transpersoners arbetslivsvillkor i Norden och bakomliggande faktorer som påverkar gruppens sysselsättning. Sammanfattningsvis ger den nordiska kunskapen en bild av villkor i arbetslivet som på många sätt är sämre än cispersoners. De villkor som beskrivs visar att olika typer av exkluderingsprocesser, som diskriminering och negativt, transfobiskt klimat, är vanliga hinder för att kunna ha ett tryggt och utvecklande arbetsliv. Det gäller i både sökandet efter jobb och i arbetsmiljön på en arbetsplats. Dessa villkor, kantade av hinder, kan ha allvarliga konsekvenser för transpersoners ekonomi, livskvalitet och hälsa.

DISKRIMINERING, MIKROAGGRESSIONER OCH KONSEKVENSER AV DET

Alla de nordiska rapporter som undersöker lgbti-personers utsatthet för diskriminering, trakasserier och hot visar att transpersoner är den grupp som är klart mest utsatt. Diskriminering, liksom negativa kommentarer och en arbetsplats med negativt klimat kan påverka måendet, och möjligheterna att trivas och utvecklas i sitt arbetsliv – och möjligheterna att ha ett arbetsliv överhuvudtaget.

Återkommande i materialet, liksom i samtal med civilsamhällesorganisationer, är utsagor om stress, brist på energi och att känna sig utmattad och uttröttad av att navigera i – och runt – ett arbetsliv där kunskapen om transpersoner är låg. Det kan handla om att vara på en arbetsplats och ständigt behöva upplysa kollegor som ställer frågor eller till exempel använder fel pronomen, och därigenom behöva agera utbildare parallellt med att utföra sina arbetsuppgifter. Det kan också handla om att ägna energi åt att fundera på vilket slags jobb som är säkert för en och inte, och till exempel välja bort yrken eller positioner där man har mycket kontakt med människor eller på annat sätt tror att man kommer att bli diskriminerad i hög utsträckning. Det kan även gälla att ägna mycket tid och energi åt att tänka på huruvida man ska komma ut eller inte på sin arbetsplats. För den som har otrygga anställningar och därför ofta behöver byta jobb, så blir det också en ständigt återkommande fråga att ägna sin tid och energi åt.

Det är viktigt att poängtera att detta inte bara är något som sker på individnivå, utan i hög grad handlar om arbetsplatskultur. I flera fall i materialet tas generellt negativa attityder mot transpersoner, och andra lgbti-personer, upp och hur sådana kommer till uttryck genom en arbetsplatskultur präglad av mikroaggressioner, negativa kommentarer och skämt om transpersoner generellt, inte nödvändigtvis riktat mot en person. Transpersoner i materialet vittnar om hur sådana arbetsplatskulturer påverkar deras välmående och arbetstillfredsställelse generellt negativt, liksom förmåga att koncentrera sig på jobbet. Bland personer som inte var öppna på arbetsplatsen upplevdes det också svårt att ifrågasätta respektlöst beteende och homo- och transfobiska kommentarer, med rädsla för att då ”bli avslöjad”. Internationell forskning visar på liknande konsekvenser av diskriminering, negativa attityder och mikroaggressioner, bland annat emotionell utmattning, lägre arbetsengagemang, stress och att transpersoner inte vill vara öppna med sin könsidentitet av rädsla för att det ska påverka karriären negativt eller väljer att tona ner aspekter av sin könsidentitet i miljöer där de riskerar att utsättas för diskriminering (Eriksson et al. 2022).

I materialet liksom i samtal med civilsamhällesorganisationerna så återkommer frågor om hälsa och ohälsa på olika sätt. Trötthet och brist på energi som konsekvens av att möta mikroaggressioner, diskriminering och okunskap är ett exempel. Isolering från arbetsmarknaden på grund av rädsla för diskriminering eller dåligt bemötande återkommer också. Ett annat exempel är de villkor som följer med en fysisk transition, där det i samtalet med civilsamhällesorganisationer lyftes att en fysisk transition ofta påverkar arbetsförmågan och ens psykiska och fysiska kapacitet – något som i sig också kan leda till diskriminering. Som på flera ställen i materialet lyftes också isolering, både från arbetsmarknaden och omvärlden, särskilt under väntan på transition. Det är ett specifikt villkor att behöva vara borta mycket från jobbet, och ofta en stor belastning i att vänta, ofta under en lång tid, vilket även tas upp i tidigare forskning (Bremer, 2011). Det är tydligt att arbetslivets villkor är tätt sammankopplade med livets villkor i stort.

Karriärutveckling

Det finns lite kunskap om transpersoners ledarskap och karriärutveckling i Norden. I de få kvalitativa studier som finns berättar flera transmän att det varit karriärfrämjande att passera som man. Vissa män beskrev det som att de fick högre status och bättre lön än när de inte passerade som män, och över lag behandlades med mer respekt i samhället (Eriksson et al. 2022). Mot det kan transkvinnan och chefen Claires upplevelse ställas. Efter sin transition upplevde hon att hon oftare blev avbruten och mer sällan lyssnad på, samtidigt som medarbetare anförtrodde sig åt henne på ett sätt som de inte gjort innan hennes transition. Dessa exempel visar tydligt hur könsmaktsordningen påverkar och hur heterosexistiska patriarkala praktiker, till mäns fördel och till kvinnors nackdel, genomsyrar arbetslivet i stort.

I övrigt saknas det i stor utsträckning nordisk kunskap om karriärutveckling och särskilt ledarskap. Vi kan därför inte säga något säkert om detta område, men det går att läsa denna brist på kunskap mot andra resultat i kunskapsöversikten. Mot bakgrund av resultat som pekar mot att många transpersoner har osäkra anställningar och jobb under sin utbildningsnivå så skulle det kunna tyda på att det är en relativt liten grupp som har en karriärutveckling som leder till en chefsposition. Resultaten om höga nivåer av diskriminering av transpersoner på arbetsplatser, liksom stress och utmattning på grund av diskriminering och negativt klimat, tyder på detsamma. Det är ovanligt att anställda som är marginaliserade eller inte trivs på sin arbetsplats får eller strävar mot att få positioner som innebär mycket ansvar, förtroende och makt att fatta beslut och bestämma över andra på en arbetsplats, som chefspositioner gör. De resultat som visar att transpersoner har upplevt karriär- och lönemässig diskriminering (Björk och Wahlström, 2018) och diskriminerats på sin arbetsplats efter att de kommit ut, och exempelvis förflyttats till andra uppgifter, tvingats lämna sitt jobb eller inte befordrats (Anderssen et al., 2021) pekar i samma riktning. Det här är inget vi kan veta säkert, eftersom kunskap som direkt undersöker ledarskap och karriärutveckling i hög grad saknas, men tills det att mer forskning görs verkar denna kunskapssammanställnings resultat peka i en sådan riktning.

SKILLNADER INOM GRUPPEN TRANSPERSONER

Det är viktigt att poängtera att det finns skillnader och variationer inom gruppen transpersoner. Resultaten från flera av rapporterna visar att typ av könsidentitet påverkar transpersoners erfarenheter i arbetslivet, vilket vi bland annat ser i exemplen ovan. Transkvinnor utsätts för trakasserier och diskriminering i högre grad än transmän, både på arbetsplatser och i rekryteringsprocesser. Transkvinnor är också arbetslösa i högre utsträckning än transmän och ickebinära transpersoner, och fler transfeminina än transmaskulina unga är pessimistiska till att de ska lyckas

hitta ett bra jobb (Lehtonen, 2016). Transkvinnors särskilda utsatthet syns också i tidigare studiers resonemang, som Eriksson med kollegors kvalitativa studie om transpersoners arbetsmiljö i svensk kontext. Författarna lyfter att typ av könsidentitet samspelar med förekomst av diskriminering mot personer med transerfarenhet, efter att ha fått resultat som visade att transmän/män upplever en något mindre utsatthet för diskriminering än transkvinnor/kvinnor och ickebinära (Eriksson et. al., 2022, s. 170). Detta ligger även i linje med europeiska resultat från den omfattande data som EU:s byrå för grundläggande rättigheter, FRA, tagit fram, som också visar att transkvinnor är den grupp som är mest utsatta för våld och trakasserier (Calderon-Cifuentes, 2021). Transfobi och misogyni, medveten eller omedveten, samspelar och drabbar transkvinnor särskilt hårt. I förslag på åtgärder för att minska transpersoners utsatthet i arbetslivet är det därför viktigt att beakta variationer inom gruppen transpersoner och inte analysera gruppen som mer enhetlig än vad den är.

Samtidigt finns det mycket när det gäller skillnader inom gruppen transpersoner som vi inte vet något om än. Det finns många undergrupper och intersektioner vi inte vet något om i en nordisk kontext. I stor utsträckning saknas intersektionella perspektiv i det inkluderade materialet, vilket delvis kan förklaras av att det till stora delar består av enkätstudier med stora kvantitativa data, som sällan gör intersektionella analyser. I samtal med civilsamhällesorganisationer liksom i delar av det skrivna materialet lyfts frågor om dubbel utsatthet, till exempel att som icke-vit transperson ständigt behöva hantera heterosexism och rasism, liksom erfarenheten av att bli diskriminerad, men där det inte går att avgöra på vilken grund. Det här var även något som lyftes i samtalet med fackförbundens centralorganisationer, där flera menade att det är ett problem att diskrimineringslagarna inte är tillämpbara på flera grunder. För att kunna veta mer om skillnader inom gruppen transpersoner och utifrån den kunskapen utarbeta politiska åtgärder för att dessa grupper ska få bättre arbetslivsvillkor så behövs forskning med intersektionella perspektiv och ytterligare data tas fram.

Dåliga förutsättningar för en bra start i arbetslivet

En skillnad inom gruppen som vi däremot vet mer om är hur ålder samverkar med transerfarenhet. Unga transpersoner är ofta särskilt utsatta och mycket tyder på att många transpersoner får en dålig start i arbetslivet. En slående likhet mellan de nordiska enkätstudierna är att en majoritet av de respondenter som är transpersoner är unga. Det skiljer sig gentemot respondenter i lgb-gruppen, som är mer jämnt fördelade i olika åldersgrupper. Vi vet också att det skett en ökning av personer som får någon könsdysforidiagnos i befolkningen. Ökningen gäller särskilt barn och unga personer (Socialstyrelsen, 2020). Utifrån tidigare forskning vet vi att unga människor är särskilt utsatta för hälsoproblem när de är arbetslösa eller arbetar under otrygga förhållanden (Vancea & Utzet, 2017). Tidigare forskning visar också att unga transpersoner rapporterar sämre psykisk och fysisk hälsa än unga cispersoner (se till exempel Siverskog, 2021). Det är därför särskilt viktigt att ta den

växande och relativt sett stora gruppen unga transpersoner och deras relation till arbetslivet i särskilt beaktande.

Arbetslöshet och tidigt utanförskap från utbildning och arbetsmarknad riskerar påverka hälsa och välbefinnande på individnivå, men utgör också i förlängningen en ekonomisk börda på samhällsnivå. Det finns alltså stora vinster både på kort och lång sikt om unga genomför grundläggande och vidare utbildning samt integreras i arbetslivet (Randell, 2023). Men psykisk ohälsa kan också vara en effekt av organisatoriska och strukturella villkor i skola och på arbetsplatser, som dessutom ofta är sammanhang där snäva och exkluderande normer för kön upprätthålls.

Det ligger utanför den här kunskapsöversikten att inkludera frågor som rör unga transpersoner och utbildning, men samtidigt finns det ett starkt samband mellan utbildning och arbetsliv. Unga transpersoner behöver säkras en god start i arbetslivet, och en bra och välfungerande skolgång är en viktig del i den starten. Villkoren i både skolan och i arbetslivet kan medföra stress och psykisk ohälsa. Det är en högre andel unga transpersoner som uppger att de inte är nöjda i sin skol- eller arbetssituation, har svårigheter i skolan samt uppger högre grader av upplevd ensamhet, avsaknad av gemenskap samt känslor av exkludering och isolering jämfört med cispersoner (Anderssen et al., 2020). Svårigheter under skoltiden påverkar både övergången till arbetsliv och vilken typ av arbeten som blir tillgängliga (Randell, 2023).

Även otrygga anställningsförhållanden är kopplade till psykisk hälsa och unga arbetstagare med osäkra anställningsvillkor har en ökad risk för psykiska problem och sämre psykisk hälsa jämfört med de som har mer stabila anställningar. Aktiva arbetsmarknads- och utbildningsprogram, inkluderande socialförsäkringsåtgärder, förbättrade arbetsvillkor och riktade hälsoprogram är viktiga för att åtgärda denna sårbarhet (Vancea & Utzet, 2017). Av allt att döma krävs det omfattande förändringsarbete i både skola och på arbetsplatser för att skapa goda villkor för en bra start i arbetslivet – och resten av livet – för unga transpersoner.

Det är utöver detta också viktigt att säkerställa att det finns åtgärder som fungerar för de transpersoner som transitionerar senare i livet. Vi vet till exempel att det bland äldre finns en uppgång, där transpersoner väljer att transitionera först efter pension, för att de ser det som för riskabelt att komma ut och genomgå transition när man fortfarande är i arbetslivet (Siverskog & Bromseth, 2023). Behov och åtgärder från arbetsgivarens sida kan också skilja sig åt beroende på om en medarbetare genomgått transition redan innan sitt första jobb, eller om någon gör det efter flera decennier i arbetslivet, och det är viktigt att beakta ett livsloppsperspektiv när åtgärder arbetas fram.

EKONOMISKA KONSEKVENSER

Med undantag för en rapport, som undersöker unga hbtqi-personers situation (MUCF, 2022), så tas ekonomisk utsatthet inte upp explicit i det inkluderade materialet. Vi får däremot kunskap om gruppens överrepresentation när det gäller arbetslöshet, utsatthet för diskriminering, bland annat i rekrytering, sjukdom som påverkar arbetsförmågan och dåliga anställningsvillkor, såsom osäkra anställningar och låga löner. Utifrån dessa resultat, så pekar denna kunskapsöversikt mot att det är vanligare att personer i gruppen transpersoner än i majoritetsbefolkningen har svårt att försörja sig och riskerar eller lever i fattigdom och ekonomisk utsatthet.

Utifrån europeiska data har analyser av transpersoners ekonomiska utsatthet gjorts av Transgender Europe, en paraplyorganisation som samlar organisationer inom Europa som arbetar för transpersoners rättigheter (se bland annat Calderon-Cifuentes, 2021; Karsay, 2021). Data från EU:s byrå för grundläggande rättigheter, FRA, visar att i hela EU så har 46 % av de responderande transpersonerna svårt att klara sig ekonomiskt. En av fyra transpersoner i EU har erfarenhet av någon form av hemlöshet och 11 % av unga transpersoner mellan 15–17 år har varit hemlösa (FRA, 2019). Det är betydligt många fler än i lgb-gruppen. Olika former av hemlöshet inkluderar att behöva sova utomhus, hos en vän eller släkting eller på ett härbärge. Mer än hälften av transpersoner med migranterfarenhet och/eller etnisk minoritetsbakgrund i EU, 59 %, har upplevt någon form av hemlöshet. Transpersoner som är föräldrar löper också större risk att drabbas av hemlöshet. Ickebinära respondenter verkar klara sig något bättre ekonomiskt än transkvinnor och transmän. Transpersoner med funktionsnedsättning, transpersoner med migranterfarenhet och/eller etnisk minoritetsbakgrund, icke-heterosexuella transpersoner och intersexuella transpersoner har svårare att klara sig ekonomiskt än andra grupper. De mest drabbade transpersonerna är de med lägre utbildningsnivåer samt funktionsnedsatta transpersoner, oavsett kön (Calderon-Cifuentes, 2021). Författaren förklarar den ofta svåra ekonomiska situationen för transpersoner med att många har diskriminerats från tidig ålder, redan i utbildningssystemet, och många gånger inte haft stöd hemifrån. Därefter är det många som inte får tillgång till arbetsmarknaden och i stället behöver vända sig till informella ekonomier, och till exempel sex mot ersättning, för att överleva ekonomiskt. Det gör också att många transpersoner, särskilt transkvinnor, utsätts för allvarliga former av våld och trakasserier (Calderon-Cifuentes, 2021).

Utifrån FRA:s surveydata (EU LGBTI Survey II, 2019) går det att bryta ut data från de tre nordiska länderna som är med i EU. Enkäten är den hittills största i sitt slag, men precis som i de inkluderade nordiska studierna så ska det tas i beaktning att grupperna blir relativt små när man bryter ut enbart gruppen transpersoner. När det gäller svårigheter att klara sig ekonomiskt så är mönstren liknande det för snittet i hela EU, men procenten är något lägre, runt 40 % av de responderande

transpersonerna i de tre respektive länderna svarar att de har svårt att klara sig ekonomiskt. När det gäller hemlöshet ligger Danmark och Finland nära EU-snittet, där runt 25 % av respondenterna har upplevt någon form av hemlöshet. Sverige sticker ut och är det land i EU med procentuellt sett högst hemlöshet bland transpersoner, 35 % av de responderande transpersonerna har upplevt hemlöshet i någon form. De vanligaste orsakerna till hemlöshet är familje- eller relationsproblem, otillräckliga ekonomiska tillgångar och/eller arbetslöshet (FRA, 2019). Dessa siffror skiljer sig markant från LGB-gruppen, och ännu mer från majoritetsbefolkningen. Under 2024 publicerar FRA en uppföljning av *EU LGBTI Survey II* från 2019. Det finns all anledning att särskilt följa, liksom att ta fram, data om transpersoners villkor och utsatthet i Norden.

I det inkluderande, nordiska materialet i denna kunskapsöversikt är tematiker som ekonomisk utsatthet, fattigdom och andra konsekvenser av dåliga arbetslivsvillkor påfallande frånvarande. Det kan bero på att det inkluderade materialet uttalat förhåller sig till arbetsliv, och då främst undersöker teman som är tydligt kopplade till att ha ett arbetsliv, som lön och arbetsmiljö, eller att försöka få ett arbetsliv, som rekrytering. Frågor som snarare handlar om vilka konsekvenser dåliga strukturella villkor och ett fragmenterat och otryggt arbetsliv får för livet i stort ryms inte. Det nordiska synsätt som framträder i denna översikt skiljer sig alltså från det som representeras av den europeiska statistiken och analysen ovan. Det sistnämnda visar på att när arbetslivsvillkor och livsvillkor tydligt kopplas ihop och frågor ställs utifrån att dessa villkor alltid är nära sammanflätade så får vi också veta andra saker om utsatthet. Det visar oss att det finns andra frågor att ställa och andra sätt att ställa dem på. I det nordiska materialet ser vi till exempel inte att frågor om arbetslivsvillkor och ekonomi kopplas ihop med vilka konsekvenser det får för aspekter som hälsa, bostad och andra förutsättningar för att leva ett tryggt och drägligt liv. Återkommande i materialet är att mer kunskap behövs om transpersoners arbetslivsvillkor. Vart vi riktar sökljuset och hur vi väljer att formulera problem blir vägledande för vilken kunskap vi får. Dessa perspektiv är tydliga exempel på områden där mer nordisk kunskap behövs för att kunna förbättra arbetslivsvillkoren, tätt sammankopplade med livsvillkoren, för transpersoner i Norden.





SAMMANFATTNING

Transpersoner är en särskilt utsatt grupp som möter olika typer av hinder i livet, inte minst i arbetslivet där villkoren för transpersoner som grupp är sämre än för majoritetsbefolkningen. Samtidigt har det de senaste åren skett bakslag när det gäller lgbti-personers livsvillkor både i Norden och globalt, och särskilt transpersoner har drabbats hårt.

I dag är kunskapen om transpersoners arbetslivsvillkor och de bakomliggande faktorer som påverkar gruppens sysselsättning begränsad. De nationella studier som finns publicerade har olika fokus och rör olika områden, men kan tillsammans ge en tydligare bild av transpersoners arbetslivsvillkor i Norden.

Nordiska ministerrådet har därför tagit initiativ till ett projekt som överskådligt sammanfattar kunskapsfältet i Norden. Genom att sammanfoga resultaten bidrar projektet till att identifiera, liksom i vissa fall fylla kunskapsluckor. Projektets mål är att ge en tydligare bild av transpersoners livsvillkor i Norden, med fokus på arbetslivet. Syftet är att synliggöra transpersoners arbetslivsvillkor i Norden för att möjliggöra dialog, identifiera behov och åtgärder för förbättring.

Nordiska ministerrådets samarbetsorgan NIKK, Nordisk information för kunskap om kön, placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige, har utfört projektet som bland annat resulterat i detta kunskapsunderlag.

Till grund för kunskapsunderlaget ligger litteratur om transpersoners arbetslivsvillkor framtagen i de nordiska länderna samt dialoger som genomförts med civilsamhällesorganisationer och arbetslivsaktörer. Intervjuer har genomförts med företrädare för civilsamhällesorganisationer på Grönland, Färöarna och Åland för att få en bild av hur situationen ser ut där.

TRANSPERSONERS SYSSELSÄTTNING OCH TILLGÅNG TILL ARBETSMARKNADEN

I Norden, liksom internationellt, diskrimineras transpersoner på arbetsmarknaden. Arbetslösheten är betydligt högre bland gruppen transpersoner än bland befolkningen i stort. Flera nordiska undersökningar pekar på att arbetslösheten är ungefär dubbelt så hög i denna grupp som i övriga befolkningen. De inkluderade rapporterna visar också att det är en högre andel transpersoner som har låglöneyrken och låga inkomster jämfört med befolkningen i stort. Osäkra anställningar är också vanligare bland gruppen transpersoner. Studierna visar att det kan finnas särskilda utmaningar i karriärutvecklingen för transpersoner. Många transpersoner uppger även att fysisk eller psykisk sjukdom utgör hinder i livet och på arbetsmarknaden.

Flera studier undersöker självupplevd diskriminering i rekrytering genom enkäter eller intervjuer. Sammantaget visar de att diskriminering av transpersoner i rekryteringsprocesser är utbredd. En kvantitativ studie som undersöker frågan bortom självupplevd diskriminering visar också att transpersoner diskrimineras i rekryteringsprocesser, och att diskrimineringen sker på olika sätt i mans- respektive kvinnodominerade branscher. Betydligt fler transkvinnor än transmän och ickebinära transpersoner uppger att de blivit diskriminerade i rekryteringsprocesser. Krav på intyg med exempelvis tidigare namn kan göra att sökande inte har något annat val än att vara öppna med sin transition under rekryteringsprocesser. Webbaserade rekryteringsverktyg är ofta utformade så att man måste ange kön och ofta finns bara två alternativ, vilket verkar exkluderande.

TRANSPERSONERS ARBETSMILJÖ OCH TILLVARO PÅ ARBETSPLATSEN

Transpersoner blir även utsatta för diskriminering och trakasserier i arbetslivet i hög utsträckning. I lgbti-gruppen är transpersoner den grupp som är klart mest utsatt. En norsk studie visar att det är vanligast att bli utsatt för trakasserier av extern part, som klienter, brukare, patienter eller kunder, därefter av arbetskollegor, vilket är något mer utbrett än trakasserier från arbetsgivare. Många transpersoner har dock positiva arbetsmiljöerfarenheter. En stor del av respondenterna i flera av rapporterna har inte upplevt någon diskriminering och har känt sig stöttade av chefer och kollegor.

Många transpersoner har dock erfarenhet av negativt bemötande. Att bli felkönad, exempelvis att fel pronomen används, är enligt studierna den vanligaste formen av negativt bemötande. Särskilt ickebinära transpersoner uppgav att felkönande var en vanlig erfarenhet. Internationell forskning visar att mikroaggressionerna kan leda till minskat arbetsengagemang och stress på arbetsplatsen.

Arbetsplatskulturen framhålls som en viktig såväl risk- som friskfaktor för transpersoners arbetsmiljö i de inkluderade rapporterna. Många transpersoner har upplevt gott stöd på arbetsplatsen. Många uppger också att ledarskapet spelar stor roll för arbetet med inkludering, men att chefers kunskap ofta är för låg för att de ska kunna vara professionella i sitt bemötande. En organisation som jobbar aktivt med likabehandlingsarbete kan vara en friskfaktor och utgöra en mer inkluderande arbetsplats för transpersoner. En rapport visar att det finns mer påtagliga risker för utsatthet på arbetsplatser med arbetsplatskulturer som är heteronormativa och/eller machoorienterade.

Fysiska lokaler har stor påverkan på arbetsmiljön för de som intervjuats i studierna. Vikten av könsneutrala toaletter framhålls och könsneutrala omklädningsrum upplevs som något positivt, men flera studiedeltagare pekade också på behovet av enskildhet – både vad gäller ombytes- och duschmöjligheter. Flera internationella studier pekar på att det kan vara bra för arbetsgivare att reflektera över om formella klädkoder kan vara diskriminerande, liksom över hur informella och formella klädkoder på arbetsplatsen påverkar lgbti-personers trivsel.

Transpersoner är öppna med sin könsidentitet i mycket lägre utsträckning än vad lgb-gruppen är med sin läggning. Rapporterna indikerar också att det generellt sett finns ett samband mellan att kunna vara öppen på arbetsplatsen och välbefinnande och trivsel på arbetsplatsen. Samtidigt finns det transpersoner som har blivit utsatta för diskriminering och trakasserier till följd av att komma ut på arbetsplatsen.

ATT SKAPA ETT STÖDJANDE ORGANISATORISKT KLIMAT

En dansk studie visar att mycket få arbetsplatser har en personalpolitik som adresserar frågor om könsidentitet eller könsvariation. Ett stödjande organisatoriskt klimat har samband med de berördas upplevelse av en bra arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och hälsa, liksom deras känsla av att vilja eller våga vara öppen på arbetsplatsen. För att skapa en inkluderande arbetsplats behöver både öppna och dolda identiteter beaktas. Det innebär att man på en arbetsplats inte ska ta för givet att någon har en viss sexuell läggning eller könsidentitet.

Det är också tydligt att kunskapen om transpersoner och transerfarenheter generellt är låg och att det behövs utbildning och kunskapshöjande insatser bland chefer och medarbetare. Responderande transpersoner i materialet hade också önskat att deras fackförbund och HR-avdelningar hade större kompetens och därmed kunna vara ett större stöd.

DISKUSSION

Kunskapsöversikten visar att många av de hinder som transpersoner möter i och runt arbetslivet har en grund i snäva normer, något som avspeglar sig i såväl rekryteringsprocesser, arbetsmiljö och möjligheter till karriärutveckling. Att bryta mot dessa föreställningar om vad kön är innebär ofta någon typ av bestraffning från det omgivande samhället, oavsett om det sker genom att man blir bortplockad ur en rekryteringsprocess, blir diskriminerad eller illa bemött av kollegor och kunder eller får ett oprofessionellt bemötande av chefen. Alla de nordiska rapporter som undersöker lgbti-personers utsatthet för diskriminering, trakasserier och hot visar att transpersoner är den grupp som är klart mest utsatt. I materialet liksom i samtal med civilsamhällesorganisationerna så återkommer frågor om hälsa och ohälsa på olika sätt. Den trötthet och brist på energi till konsekvens av att möta mikroaggressioner, diskriminering och okunskap är ett exempel. Isolering från arbetsmarknaden på grund av rädsla för diskriminering eller dåligt bemötande återkommer också.

Kunskapsöversikten visar att det finns begränsad kunskap om transpersoners ledarskap och karriärutveckling i Norden. Mot bakgrund av resultat som pekar mot att många transpersoner har osäkra anställningar och jobb under sin utbildningsnivå så skulle det kunna tyda på att det är en relativt liten grupp som har en karriärutveckling som leder till en chefsposition. Resultaten om höga nivåer av diskriminering av transpersoner på arbetsplatser, liksom stress och utmattning på grund av diskriminering och negativt klimat, tyder på detsamma.

Det är viktigt att poängtera att det finns skillnader och variationer inom gruppen transpersoner. Resultaten från flera av rapporterna visar att typ av könsidentitet påverkar transpersoners erfarenheter i arbetslivet. Till exempel utsätts transkvinnor för trakasserier och diskriminering i högre grad än transmän, både på arbetsplatser och i rekryteringsprocesser. Ålder är en annan viktig faktor – unga transpersoner är ofta särskilt utsatta och mycket tyder på att många transpersoner får en dålig start i arbetslivet.

Samtidigt finns det mycket när det gäller skillnader inom gruppen transpersoner som vi inte vet något om än. Det finns många grupper och intersektioner vi inte vet något om i en nordisk kontext. I stor utsträckning saknas intersektionella perspektiv i det inkluderade materialet, vilket delvis kan förklaras av att det till stora delar består av enkätstudier med stora kvantitativa data, som sällan gör intersektionella analyser.

Med undantag för en rapport så tas ekonomisk utsatthet inte upp explicit i det inkluderade materialet. Genom materialet får vi däremot kunskap om transpersoners överrepresentation när det gäller arbetslöshet, utsatthet för diskriminering, bland annat i rekrytering, sjukdom som påverkar arbetsförmågan

och dåliga anställningsvillkor, såsom osäkra anställningar och låga löner. Utifrån detta så pekar denna kunskapsöversikts resultat mot att det är vanligare att personer i gruppen transpersoner än i majoritetsbefolkningen har svårt att försörja sig och riskerar eller lever i fattigdom och ekonomisk utsatthet.

Europeiska analyser av transpersoners ekonomiska utsatthet, som gjorts utifrån data framtagen av EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA), bekräftar bilden av att transpersoner ofta har en svår ekonomisk situation. Många transpersoner i EU har svårt att klara sig ekonomiskt och en stor andel har erfarenhet av hemlöshet. Data insamlad av FRA visar att transpersoner ofta har svårt att klara sig ekonomiskt även i nordiska länder. Mönstren för erfarenhet av hemlöshet är också lika de för hela EU, och i ett fall värre. Dessa perspektiv är exempel på områden där mer nordisk kunskap behövs.





SUMMARY

Trans people are a particularly vulnerable group and face various obstacles throughout their lives, not least in working life, where they experience worse conditions as a group than the majority population. At the same time, in recent years there have been setbacks in terms of the living conditions of LGBTI people in both the Nordic countries and globally, and trans people have been particularly hard hit.

Today, there is limited knowledge of the working life conditions for trans people and the underlying factors that affect their employment. The national studies that have been published have different areas of focus, but collectively they can provide a clearer picture of working life conditions for trans people in the Nordic countries.

The Nordic Council of Ministers has therefore initiated a project to summarise the field of knowledge in the Nordic countries. By consolidating existing research, the project helps to identify and, in some cases, fill knowledge gaps. The project is intended to provide a clearer picture of the living conditions of trans people in the Nordic countries, with a focus on working life. The aim is to highlight the working life conditions of trans people in the Nordic countries to enable dialogue and identify needs and measures for improvement.

The Nordic Council of Ministers' co-operation body, Nordic Information on Gender (NIKK), located at the Swedish Secretariat for Gender Research, carried out the project that resulted in the following knowledge review.

The knowledge review was developed from literature on the working life conditions for trans people produced in the Nordic countries, as well as dialogues conducted with civil society organisations and labour market actors. Interviews have been conducted with representatives of civil society organisations in Greenland, the Faroe Islands and Åland to get a picture of the situations there.

TRANS PEOPLE'S EMPLOYMENT AND ACCESS TO THE LABOUR MARKET

In the Nordic countries, as well as internationally, trans people are discriminated against in the labour market. Unemployment is significantly higher among trans people than among the general population. Several Nordic studies indicate that unemployment is about twice as high in this group as in the rest of the population. The included reports also show that there is a higher proportion of trans people in low-wage jobs and on low incomes compared to the general population. Insecure employment is also more common among trans people. The studies show that there may be particular challenges in career development for trans people. Many trans people also report physical or mental illness as a barrier in their lives and in the labour market.

Several studies have examined self-perceived discrimination in recruitment through surveys or interviews. Overall, they show that discrimination against trans people in recruitment processes is widespread. A quantitative study that examined the issue beyond self-perceived discrimination also showed that trans people are discriminated against in recruitment processes, and that discrimination manifests differently in male- and female-dominated industries. Significantly more trans women than trans men and non-binary trans people stated that they have been discriminated against in recruitment processes. Requiring proof of previous names, for example, may leave applicants with no choice but to be open about their transition during recruitment processes. Web-based recruitment tools are often designed to require applicants to indicate their gender and often only provide two options, which works exclusionary.

WORKING ENVIRONMENTS AND WORKPLACE LIFE FOR TRANS PEOPLE

Trans people are also heavily exposed to discrimination and harassment in working life. Among those in the LGBTI community, trans people are by far the most vulnerable. A Norwegian study showed that harassment was most likely to be committed by external parties, such as clients, users, patients, or customers, followed by work colleagues, which was shown to be slightly more widespread than harassment by employers. On the other hand, many trans people have positive workplace experiences. A large proportion of respondents in several of the reports had not experienced any discrimination and felt supported by managers and colleagues.

However, many trans people have experienced negative treatment. According to the studies, misgendering, for example being referred to by the wrong pronouns, was the most common form of negative treatment. Non-binary trans people in

particular reported that misgendering was a common experience. International research shows that microaggressions can lead to reduced job engagement and workplace stress.

In the included reports, workplace culture is emphasised as an important risk and health factor for trans people's working environments. Many trans people experienced good support in the workplace. Many also stated that leadership plays a major role in work on inclusion, but that managers often have insufficient knowledge to be professional in their behaviour. Working actively on equal treatment can be a positive health factor within an organisation and provide a more inclusive workplace for trans people. One report showed more tangible risks of victimisation within heteronormative and/or macho-oriented workplace cultures.

Physical premises had a major impact on the working environments for those interviewed in the studies. The importance of gender-neutral toilets was emphasised, and likewise gender-neutral changing rooms were viewed as something positive, but several study participants also emphasised the need for privacy – in terms of both changing and showering facilities. Several international studies highlighted that it may be useful for employers to reflect on whether formal dress codes could be discriminatory, as well as on how informal and formal dress codes in the workplace affect the well-being of LGBTI people.

Trans people were shown to be much less open about their gender identity than members of the LGB community were about their sexual orientation. The reports also indicated a general correlation between feeling able to be open in the workplace and well-being and satisfaction in the workplace. Conversely, some trans people experienced discrimination and harassment in the workplace as a result of coming out.

CREATING A SUPPORTIVE ORGANISATIONAL CLIMATE

A Danish study showed that very few workplaces have a staff policy that addresses issues of gender identity or gender variance. A supportive organisational climate was linked to employees' perceptions of a good working environment, job satisfaction and health, as well as their sense of wanting or having the confidence to be open in the workplace. To create an inclusive workplace, both open and hidden identities need to be taken into account. This means that workplaces should not assume an individual's sexual orientation or gender identity.

It is also clear that knowledge about trans people and their experiences is generally low and that there is a need for training and awareness-raising initiatives among managers and employees. Trans respondents in the studies reported that they would also have liked their trade unions and HR departments to have had greater expertise and thus have been able to provide greater support.

DISCUSSION

The knowledge review shows that many of the obstacles that trans people face in and around working life are based on restrictive norms, which are reflected in recruitment processes, work environments and opportunities for career development. Violating these rigid notions of gender often entails some form of punishment from the surrounding society, whether it is being eliminated from a recruitment process, being discriminated against or mistreated by colleagues and customers, or being treated unprofessionally by a manager. All the Nordic reports that examine the vulnerability of LGBTI people to discrimination, harassment and threats show that trans people are by far the most vulnerable group. In the studies and in conversations with civil society organisations, questions about health and ill health recur in various ways. The fatigue and loss of energy that results from dealing with microaggressions, discrimination and ignorance is one example. Isolation from the labour market due to fear of discrimination or mistreatment also recurs.

The knowledge review shows that there is little knowledge about trans people's managerial and career development in the Nordic countries. Findings that indicate that many trans people face insecure employment and hold jobs below their level of education could indicate that only a relatively small group undertake a career development path that leads to a managerial position. Likewise, findings on the high levels of discrimination faced by trans people in the workplace, as well as the stress and exhaustion they experience due to discrimination and negative attitudes, support this theory.

It is important to emphasise the differences and variations within the trans group. The findings from several of the reports show that the nature of an individual's gender identity affects their experiences in the labour market. For example, trans women face more harassment and discrimination than trans men, both in the workplace and in recruitment processes. Age is another important factor – young trans people are often particularly vulnerable, and there is evidence that many trans people have a difficult start in the labour market.

At the same time, there is a significant amount of missing information on differences within the trans group. There are many groups and intersections we know nothing about in a Nordic context. Intersectional perspectives are largely absent from the studied material, which can partly be explained by the fact that it largely consists of survey studies conducted with large sets of quantitative data, which rarely provide for intersectional analyses.

With the exception of one report, economic vulnerability is not explicitly addressed in the included material. However, based on what we learn about the overrepresentation of trans people in terms of unemployment, exposure to

discrimination, including in recruitment, illnesses that affect an individual's ability to work and poor employment conditions, such as insecure employment and low wages, the results of this knowledge review indicate that people in the trans group are more likely than those in the majority population to have difficulty earning a living and be at risk of or living in poverty and economic vulnerability.

European analyses of the economic vulnerability of trans people, based on data produced by the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), confirm that trans people often face difficult economic situations. Many trans people in the EU struggle to make ends meet and a large proportion have experienced homelessness. Data collected by FRA shows that trans people in the Nordic countries also often face economic hardship. The patterns in experiences of homelessness are similar to, and in one case worse than, those across the EU. These perspectives are examples of areas where more Nordic knowledge is needed.





YHTEENVETO

Transihmiset ovat erityisen haavoittuva ryhmä, joka kohtaa monenlaisia esteitä elämässään – erityisesti työelämässä, jossa heidän asemansa on usein heikompi kuin valtaväestön. Samalla viime vuosien aikana on LGBTI-henkilöiden oikeuksien toteutumisessa koettu takaiskuja sekä pohjoismaissa että maailmanlaajuisesti, ja tämä on vaikuttanut merkittävästi etenkin transihmisiin.

Tällä hetkellä on vain vähän saatavilla olevaa tietoa transihmisten työolosuhteista ja työllistymiseen vaikuttavista taustatekijöistä. Julkaistut kansalliset tutkimukset painottavat eri alueita ja näkökulmia, mutta yhdessä ne täydentävät toisiaan ja valaisevat transihmisten työoloja Pohjoismaissa.

Tämän vuoksi Pohjoismaiden ministerineuvosto on käynnistänyt hankkeen, joka kokoaa yhteen ja tiivistää Pohjoismaissa tehdyn tutkimustiedon selkeäksi yhteenvedoksi. Tutkimustuloksia yhdistämällä, hanke edistää tietoaukkojen tunnistamista, ja joissakin tapauksissa myös täydentää puuttuvia tietoja. Hankkeen tavoitteena on muodostaa selkeä kokonaiskuva transihmisten elinolosuhteista Pohjoismaissa, erityisenä painopisteenä on työelämä. Tarkoituksena on tuoda esiin transihmisten työolosuhteet Pohjoismaissa, jotta voidaan edistää vuoropuhelua sekä tunnistaa tarpeita ja parannustoimenpiteitä.

Ruotsin kansallisessa sukupuolentutkimuksen sihteeristössä toimiva Pohjoismaiden ministerineuvoston yhteistyöelin NIKK (Pohjoismainen tasa-arvotiedon keskus) on toteuttanut hankkeen, jonka osana myös tämä julkaisu on tuotettu.

Tietopohja rakentuu Pohjoismaissa tehdylle transihmisten työoloja käsittelevälle tutkimukselle sekä vuoropuhelulle kansalaisjärjestöjen ja työelämän toimijoiden kanssa. Grönlannin, Färsaarten ja Ahvenanmaan kansalaisjärjestöjen edustajia on haastateltu, jotta saataisiin selkeä kuva näiden alueiden tilanteesta.

TRANSIHMISTEN TYÖLLISYYS JA PÄÄSY TYÖMARKKINOILLE

Transihmiset kohtaavat syrjintää työmarkkinoilla niin Pohjoismaissa kuin kansainvälisestikin. Työttömyys on huomattavasti korkeampaa transihmisten keskuudessa kuin väestössä keskimäärin. Useat Pohjoismaiset tutkimukset osoittavat, että tämän ryhmän työttömyysaste on noin kaksinkertainen muuhun väestöön verrattuna. Hankkeessa tarkastellut raportit paljastavat myös, että transihmiset ovat yliedustettuina matalapalkkaisissa töissä verrattuna väestöön kokonaisuudessaan. Epävarmat työolosuhteet ovat näin ollen yleisempiä transihmisten keskuudessa. Tutkimukset osoittavat, että transihmiset voivat kohdata urakehityksessään erityisiä haasteita. Monet transihmiset kertovat, että fyysiset tai psyykkiset sairaudet ovat esteinä elämässä ja työmarkkinoilla.

Useissa tutkimuksissa tarkastellaan rekrytoinnissa koettua syrjintää kyselytutkimusten tai haastattelujen kautta. Yhteenvetona voidaan todeta, että transihmisiä syrjitään merkittävästi rekrytointiprosesseissa. Kvantitatiivinen tutkimus, joka tarkastelee koettua syrjintää laajemmin, osoittaa myös, että transihmisiä syrjitään rekrytointiprosesseissa ja että syrjintä ilmenee eri tavoin mies- ja naisvaltaisilla aloilla. Huomattavasti useammat transnaiset kuin transmiehet tai ei-binääriset henkilöt kertovat kokeneensa syrjintää rekrytointiprosesseissa. Sellaisten todistusten vaatiminen, joissa tulee esille esimerkiksi aiemmat nimet, saattaa tarkoittaa sitä, että hakijoilla ei ole muuta vaihtoehtoa kuin kertoa avoimesti transitiostaan rekrytointiprosessien aikana. Verkkopohjaiset rekrytointisovellukset on usein suunniteltu siten, että sukupuoli on määritettävä, ja tarjolla on usein vain kaksi vaihtoehtoa, mikä vaikuttaa poissulkevalta.

TRANSIHMISTEN TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖOLOT

Transihmiset kokevat laajasti syrjintää ja häirintää myös työelämässä. Transihmiset ovat LGBTI-ryhmässä selvästi haavoittuvimmassa asemassa. Norjalaisen tutkimuksen mukaan transihmiset kohtaavat yleisimmin ulkopuolisten, kuten asiakkaiden, potilaiden tai palvelunkäyttäjien, häirintää. Seuraavaksi yleisintä on kollegoiden häirintä, kun taas työnantajien osuus on vähäisempi. Monilla transihmisillä on kuitenkin myönteisiä kokemuksia työympäristöstään. Suuri osa tutkimuksiin osallistuneista ei ollut kokenut syrjintää, vaan kokenut saavansa tukea esihenkilöiltä ja kollegoilta.

Monilla transihmisillä on kuitenkin kokemusta negatiivisestä kohtelusta. Tutkimusten mukaan väärinsukupuolittaminen, esimerkiksi väärän pronominin käyttö, on tavallisin negatiivisen kohtelun muoto. Erityisesti ei-binääriset transihmiset kertoivat, että väärinsukupuolittaminen on tavallista. Kansainväliset

tutkimukset osoittavat, että mikroaggressiot voivat johtaa työmotivaation vähenemiseen ja stressin kasvuun työpaikalla.

Tarkasteltujen raporttien mukaan työpaikkakulttuuri nousee esiin sekä riskitekijänä että hyvinvointia edistävänä tekijänä transihmisten työympäristössä. Monet transihmiset ovat kokeneet vahvaa tukea työpaikoillaan. Monet kertovat myös, että johtajuudella on keskeinen rooli osallisuuden edistämisessä työpaikoilla, mutta esihenkilöiden tietotaso on usein liian alhainen, jotta he osaisivat kohdata ammattimaisesti. Aktiivisesti tasa-arvoisen kohtelun puolesta työskentelevä järjestö voi olla merkittävä terveyttä edistävä tekijä ja luoda osallistavamman työympäristön transihmisille. Yksi raporteista osoittaa, että altistumisriski on korkeampi työpaikoilla, joissa vallitsee heteronormatiivinen ja/tai machosuuntautunut työpaikkakulttuuri.

Tutkimuksissa haastateltujen mukaan fyysisillä tiloilla on merkittävä vaikutus työympäristöön. Sukupuolineutraalien wc-tilojen tärkeys korostuu, ja sukupuolineutraaleja pukuhuoneita pidetään positiivisena asiana. Kuitenkin useat osallistujat nostivat esiin myös tarpeen yksityisyydelle pukeutumis- ja suihkutiloissa. Monet kansainväliset tutkimukset osoittavat, että työnantajien olisi hyvä pohtia, lisäävätkö muodolliset pukeutumiskoodit sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja miten epäviralliset ja viralliset pukeutumiskoodit vaikuttavat LGBTQ-ihmisten hyvinvointiin työpaikalla.

Transihmiset ovat huomattavasti harvemmin avoimia sukupuoli-identiteetistään verrattuna LGB-ryhmään. Raporteista käy ilmi, että mahdollisuus avoimuuteen työpaikalla on yleisesti yhteydessä työpaikkaviihtyvyyteen ja -hyvinvointiin. Samaan aikaan jotkut transihmiset ovat kokeneet syrjintää ja häirintää työpaikalla, kun he ovat olleet avoimia identiteetistään.

KANNUSTAVAN JÄRJESTÖKULTTUURIN LUOMINEN

Tanskalainen tutkimus osoittaa, että hyvin harva työpaikka on omaksunut henkilöstöpolitiikan, joka käsittelee sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen moninaisuutta koskevia kysymyksiä. Kannustava ilmapiiri liittyy positiivisesti asianomaisten kokemuksiin hyvästä työympäristöstä, työtyytyväisyydestä ja terveydestä sekä siihen, haluavatko ja uskaltavatko he olla avoimia työpaikallaan. Osallistavan työpaikan luomiseksi on tärkeää huomioida sekä avoimet että piilotetut identiteetit. Tämä tarkoittaa, että työpaikoilla ei tule pitää kenenkään seksuaalista suuntautumista tai sukupuoli-identiteettiä itsestäänselvyytenä.

On selvää, että tietoisuus transihmisistä ja heidän kokemuksistaan on yleisesti ottaen vähäistä, ja että sekä johtajien että työntekijöiden tietämyksen lisäämiseksi tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä. Kyselyihin vastanneet transihmiset ilmaisivat myös toiveensa, että ammattiliitoilla ja henkilöstöosastoilla olisi enemmän asiantuntemusta, jotta he pystyisivät tarjoamaan parempaa tukea.

POHDINTAA

Tutkimusaineisto osoittaa, että monet transihmisten työelämässä kohtaamat esteet juontuvat tiukoista normeista, jotka vaikuttavat rekrytointiprosesseihin, työympäristöön ja uramahdollisuuksiin. Sukupuolinormien rikkominen johtaa usein yhteiskunnan sanktioihin, kuten syrjäytymiseen rekrytointivaiheessa, syrjintään kollegoiden ja asiakkaiden taholta tai esihenkilöiden epäammattimaiseen kohteluun. Kaikki Pohjoismaiden raportit, jotka käsittelevät LGBTI-ihmisten altistumista syrjinnälle, häirinnälle ja uhkailulle, osoittavat selkeästi, että transihmiset ovat haavoittuvin ryhmä. Aineistossa ja keskusteluissa kansalaisjärjestöjen kanssa toistuvat samat terveys- ja sairauskysymykset eri näkökulmista tarkasteltuina. Mikroaggressioiden, syrjinnän ja tietämättömyyden kohtaamisesta johtuva väsymys ja energian puute on yksi esimerkki tästä. Työmarkkinoilta vetäytyminen syrjinnän pelon tai huonon kohtelun vuoksi on myös yleistä.

Tutkimuskooste paljastaa, että Pohjoismaissa on saatavilla hyvin vähän tietoa transihmisistä johtotehtävissä tai heidän urakehityksistään. Tulokset osoittavat, että monet transihmiset ovat epävarmoissa työsuhteissa ja työskentelevät koulutustasoaan vastaamattomissa tehtävissä, mikä viittaa siihen, että vain harva heistä etenee urallaan johtotehtäviin. Tulokset transihmisten kokemasta laajamittaisesta syrjinnästä työpaikoilla sekä syrjinnän ja negatiivisen ilmapiirin aiheuttamasta stressistä ja uupumuksesta viittaavat samaan.

Useiden raporttien tulokset osoittavat, että sukupuoli-identiteetin tyyppi vaikuttaa transihmisten kokemuksiin työelämässä. Esimerkiksi transnaiset joutuvat transmiehiä useammin häirinnän ja syrjinnän kohteeksi työpaikoilla ja rekrytointiprosesseissa. Ikä on toinen tärkeä tekijä – nuoret transihmiset ovat usein erityisen haavoittuvia, ja on useita viitteitä siitä, että monet heistä saavat huonon alun työelämässä.

Samanaikaisesti transihmisten ryhmän sisällä on eroja, joista tiedämme vain vähän. Pohjoismaisessa kontekstissa on monia alaryhmiä ja risteäviä identiteettejä, joista ei ole kattavaa tietoa. Aineistossa on suuria puutteita intersektionaalisista näkökulmista, mikä johtuu osittain siitä, että se perustuu pääasiassa laajoihin kvantitatiivisiin kyselytutkimuksiin, joissa intersektionaalisia analyysejä tehdään harvoin.

Lukuun ottamatta yhtä raporttia, taloudellista haavoittuvuutta ei käsitellä aineistossa erillisenä teemana. Kyseisen raportin mukaan transihmisillä on yliedustus työttömyydessä, ja he kohtaavat syrjintää erityisesti rekrytoinnissa, kärsivät työkykyä heikentävistä sairauksista sekä työskentelevät usein epävarmoissa työsuhteissa ja matalapalkkaisissa töissä. Tämä viittaa siihen, että transihmiset kohtaavat valtaväestöä useammin taloudellisia vaikeuksia, mikä altistaa heidät suuremmalle köyhyys- ja taloudellisen haavoittuvuuden riskille.

EU:n perusoikeusviraston (FRA) aineistoon perustuvat eurooppalaiset analyysit vahvistavat, että transihmiset ovat usein taloudellisesti haavoittuvassa asemassa. Monet EU:n alueella elävät transihmiset kamppailevat toimeentulonsa kanssa, ja merkittävä osa heistä on kokenut asunnottomuutta. FRA:n keräämät tiedot osoittavat, että taloudelliset haasteet koskettavat transihmisiä myös Pohjoismaissa, missä asunnottomuusmallit ovat samankaltaisia kuin muualla EU:ssa, ja joissain tapauksissa jopa vakavampia. Nämä havainnot korostavat tarvetta lisätutkimukselle transihmisten taloudellisesta tilanteesta Pohjoismaissa.





SAMANTEKT

Trans fólk er jaðarsettur hópur sem er ýmsum hindrunum sett í lífinu, ekki síst í atvinnulífinu þar sem aðstæður og kjör trans fólks eru almennt lakari en hjá meirihluta samfélagsins. Á sama tíma hafa síðastliðin ár falið í sér nokkuð bakslag fyrir lífskjör hinsegin fólks, bæði hér á Norðurlöndunum sem og á alþjóðavísu. Trans fólk er sá hópur sem hefur orðið sérstaklega illa úti.

Þekking á atvinnuaðstæðum trans fólks, og þeim þáttum sem helst hafa áhrif á stöðu þessa hóps á vinnumarkaði, er takmörkuð enn sem komið er. Þær rannsóknir sem til eru sem skoða aðstæður hópsins innan tiltekinna landa hafa ólíkar nálganir og þær leggja áherslu á ólíka þætti. Saman geta þær þó gefið nokkuð skýra mynd af aðstæðum trans fólks í atvinnulífinu þvert á Norðurlöndin.

Norræna ráðherranefndin hefur þar af leiðandi sett af stað verkefni sem hefur það að markmiði að veita yfirsýn yfir þá þekkingu sem til staðar er um málefnið á Norðurlöndunum. Samantekt niðurstaðna fyrri rannsókna í þessu verkefni er bæði þáttur í að koma auga á svið sem afla þarf frekari þekkingar á en einnig í að nýta þá þekkingu sem þegar er aðgengileg. Markmiðið með að veita skýrari mynd af atvinnuaðstæðum trans fólks á Norðurlöndunum er að stuðla að samtali og bera kennsl á þarfir og aðgerðir til umbóta.

Samstarfsstofnun Norrænu ráðherranefndarinnar, NIKK (s. Nordisk information för kunskap om kön), sem á aðsetur við Skrifstofu kynjafræða í Svíþjóð (s. Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige), annaðist framkvæmd verkefnisins og afurð þess er sú samantekt á stöðu þekkingar sem hér fylgir.

Þessi samantekt á stöðu þekkingar er byggð á rannsóknum um vinnuaðstæður trans fólks á Norðurlöndunum og samtölum við fulltrúa frjálsra félagasamtaka og atvinnulífsins. Viðtöl voru tekin við fulltrúa frjálsra félagasamtaka á Grænlandi, í Færeyjum og á Álandseyjum til að varpa ljósi á stöðu mála þar.

ATVINNUAÐSTÆÐUR TRANS FÓLKS OG AÐGENGI AÐ VINNUMARKAÐI

Líkt og í öðrum heimshornum verða trans einstaklingar á Norðurlöndunum fyrir mismunun á vinnumarkaði. Atvinnuleysi er töluvert meira meðal trans fólks miðað við íbúa almennt. Margar norrænar rannsóknir hafa leitt í ljós að atvinnuleysi er u.þ.b. tvöfalt meira í þessum hópi miðað við íbúa almennt. Þær skýrslur sem liggja fyrir þegar þessi samantekt er skrifuð sýna að hærra hlutfall trans fólks starfar við láglaunastörf og hefur lág laun miðað við íbúa í löndunum almennt. Meðal trans fólks eru ótrygg ráðningarkjör einnig algengari. Rannsóknirnar sýna að þróun starfsferils geti falið í sér ákeðnar áskoranir fyrir trans fólk. Mörg sem tilheyra þessum hópi nefna einnig að líkamleg eða andleg veikindi hindri þau í lífinu jafnt sem á vinnumarkaði.

Nokkrar rannsóknanna rýna í upplifanir trans fólks af mismunun í eigin garð í gegnum spurningakannanir og viðtöl. Þessar rannsóknir gefa til kynna að það sé afar algengt að trans fólki sé mismunað í ráðningarferlum. Megindleg rannsókn sem tók mismunun til skoðunar burtséð frá eigin upplifunum fólks staðfestir einnig að trans fólki er mismunað í ráðningarferlum. Einnig kemur fram hvernig mismunun á sér stað á ólíkan hátt eftir því hvort sótt er um starf í atvinnugreinum þar sem karlar eru í meirihluta eða þar sem konur eru í meirihluta. Töluvert fleiri trans konur, í samanburði við bæði trans karla og kynsegin fólk, nefna að þær hafi orðið fyrir mismunun í ráðningarferli. Kröfur um vottorð þar sem fyrra nafn umsækjanda kemur fram gera það að verkum að viðkomandi hefur ekki val um annað en að ræða kynvitund og nafnbreytingar í umsóknarferlinu. Þá eru umsóknareyðublöð á netinu eru oft hönnuð með þeim hætti að umsækjandi verður að tilgreina kyn sitt og oft er þar aðeins um tvo valmöguleika að ræða, sem getur reynst fólki mjög útilokandi.

VINNUUMHVERFI OG VINNUAÐSTÆÐUR TRANS FÓLKS

Trans fólk verður einnig fyrir mismunun og áreitni í atvinnulífinu í ríkum mæli. Ef litið er til hinsegin samfélagsins í heild er það auðsjáanlega trans fólk sem verður fyrir mestri áreitni. Norsk rannsókn gefur til kynna að algengast sé að verða fyrir áreitni af hálfu utanaðkomandi aðila á vinnustað, t.d. viðskiptavina, skjólstæðinga og sjúklinga. Næstalgengust er áreitni frá samstarfsfólki, en hún er nokkuð algengari en áreitni frá vinnuveitanda. Þó vitnar margt trans fólk um jákvæða reynslu af sínu vinnuumhverfi. Meirihluti svarenda í mörgum rannsóknanna hefur þó ekki upplifað neina mismunun og finnur þess í stað fyrir stuðningi frá yfirmönnum og samstarfsfólki.

Þó er það staðreynd að margt trans fólk hefur reynslu af neikvæðu viðmóti. Samkvæmt rannsóknunum ber þar hæst að trans fólk er gjarnan rangkynjað, er til dæmis ávarpað með röngu persónufornöfni. Kynsegin fólk er sá hópur sem oftast

vitnaði um slíka reynslu. Alþjóðlegar rannsóknir hafa sýnt fram á að slík öráreitni getur leitt til að áhugi viðkomandi á vinnunni fari dvínandi og streita aukist.

Vinnustaðamenning er einnig talin leika stórt hlutverk í að ákvarða vellíðan trans fólks á vinnustað. Margt trans fólk hefur upplifað stuðning á sínum vinnustað. Margt þeirra nefnir einnig að stjórnendur gegni mikilvægu hlutverki hvað varðar inngildingu en að kunnátta stjórnenda á leiðum til þess að mæta trans fólki á faglegan og inngildandi hátt sé aftur á móti oft ábótavant. Skipulag sem stuðlar að jafnri stöðu fólks á vinnustað getur haft mikið að segja um vellíðan fólks og stuðlað að inngildingu trans fólks á vinnustað. Ein skýrslnanna bendir á að trans fólk eigi í meiri hættu á að verða jaðarsett á vinnustað þegar vinnustaðamenningin litast af karlrembu eða gagnkynhneigðum viðmiðum.

Rými og húsakostur eru sögð spila veigamikið hlutverk í vinnuumhverfi viðmælendanna í rannsóknunum. Viðmælendurnir leggja áherslu á mikilvægi þess að til staðar séu kynhlutlaus salerni. Kynhlutlaus búningsherbergi litin jákvæðum augum en margir viðmælendur benda einnig á þörfina á einstaklingsrýmum bæði þegar kemur að sturtu- og búningsaðstöðu. Niðurstöður margra alþjóðlegra rannsókna benda til að það gæti verið gott fyrir vinnuveitendur að velta fyrir sér hvort reglur varðandi vinnufatnað geti falið í sér mismunun og hvort formlegar og óformlegar venjur eða reglur sem varða fatnað geti mögulega hafi áhrif á líðan hinsegin fólks á vinnustaðnum.

Trans fólk er í mun minna mæli opið með kynvitund sína en samkynhneigt og tvíkynhneigt fólk er með kynhneigð sína. Skýrslurnar sem hér er fjallað um gefa til kynna að almennt sé samband milli þess að fólk geti verið opið á vinnustað og að því líði vel á vinnustað. Á sama tíma er það þó staðreynd að trans fólk hefur orðið fyrir mismunun og áreitni í kjölfar þess að hafa komið út á vinnustaðnum.

VINNUSKIPULAG OG -UMHVERFI SEM FELUR Í SÉR STUÐNING

Niðurstöður danskrar rannsóknar benda til þess að fáir vinnustaðir hafi mannauðsstefnu sem fjallar með beinum hætti um kynvitund og kyneinkenni. Skýr tengsl eru á milli vinnuskipulags og -umhverfis sem felur í sér stuðning og upplifunar starfsfólks á góðum vinnuaðstæðum, af starfsánægju og heilsu, auk getu þess til að vilja eða þora að vera opið á vinnustaðnum. Ef skapa á inngildandi vinnustað þarf að hafa í huga bæði opnar og huldar sjálfsmyndir. Á vinnustað á þar af leiðandi aldrei að ganga út frá að manneskja hafi ákveðna kynhneigð eða kynvitund.

Það kemur einnig skýrt fram að þekking um trans fólk og reynslu þess er almennt séð er lítil og að það er þörf fyrir fræðslu og vitundarvakningu meðal yfirmanna og starfsfólks. Það trans fólk sem var til viðtals í þeim rannsóknum sem hér eru teknar fyrir óskaði einnig eftir aukinni þekkingu og getu af hálfu verkalýðsfélaga og mannauðsdeilda til þess að veita því stuðning.

UMRÆÐA

Þessi samantekt á stöðu þekkingar sýnir að það megi rekja margar þær hindranir sem trans fólk upplifir í og í kringum atvinnulífið til þröngra viðmiða samfélagsins, eitthvað sem endurspeglast í ráðningarferlum jafnt sem í vinnuumhverfi og tækifærum fólks til að þróa sig í starfi. Þegar fólk fer gegn ríkjandi viðmiðum um kyn virðist því refsað á einhvern hátt, til dæmis með því að vera tekið úr ráðningarferli, með beinni mismunun, með andúð frá samstarfsfólki eða viðskiptavinum, eða því að yfirmaðurinn sýni ófaglegt viðmót. Allar þær skýrslur frá Norðurlöndunum, sem skoða berskjöldun hinsegin fólks fyrir mismunun, áreitni og hótunum sýna að trans fólk er sá hópur sem er hvað berskjaldaðastur. Málefni heilsu og heilsuleysis birtast skýrt á ólíkan hátt í bæði gögnunum frá rannsóknunum sem og í samtölum við félagasamtök. Eitt dæmi er hvernig þreyta og orkuleysi getur verið afleiðing af því að mæta óráreitni, mismunun og skorti á þekkingu. Einangrun eða flótti frá vinnumarkaði af ótta við mismunun eða vont viðmót kemur einnig oft fyrir.

Þessi samantekt bendir til þess að lítil þekking sé til staðar um trans fólk í stjórnunarstöðum og starfsferilsþróun trans fólks á Norðurlöndunum. Með tilliti til þeirra niðurstaðna að margt trans fólk búi við ótrygg ráðningarkjör og sinni störfum sem flokkast fyrir neðan menntunarstig þess má mögulega draga þá ályktun að tiltölulega lítill hópur trans fólks öðlist tækifæri til þess að þróa starfsferil sinn á þann hátt að það leiði til stjórnunarstöðu. Niðurstöður sem varpa ljósi á mismunun gagnvart trans fólki á vinnustað og á streitu og kulnun í starfi vegna mismununar og neikvæðs vinnuumhverfis renna frekari stoðum undir fyrrnefnda ályktun.

Mikilvægt er að taka fram að trans fólk er mjög fjölbreyttur og breytilegur hópur. Niðurstöður margra rannsóknanna sýna að munur er á reynslu trans fólks í atvinnulífinu eftir því hver kynvitund þeirra er. Til dæmis verða trans konur fyrir meiri áreitni og mismunun en trans karlar, bæði á vinnustaðnum og í ráðningarferlum. Aldur er einnig mikilvægur þáttur - ungt trans fólk er oft berskjaldaðra og margt bendir til þess að margt trans fólk eigi erfitt uppdráttar í upphafi ferils síns.

Á sama tíma er enn mikið sem við ekki vitum um fjölbreytileika innan hópsins trans fólk. Innan hans eru margir hópar og skörun hópa sem við vitum lítið um í norrænu samhengi. Í rannsóknunum sem teknar eru fyrir í þessari samantekt er lítið fjallað um skörun. Það má að hluta til rekja til þess að rannsóknirnar byggja að meirihluta á spurningalistum og stórum megindlegum gagnasöfnum þar sem greiningin varpar sjaldan ljósi á skörun eða samtvinnun.

Að undanskilinni einni rannsókn er ekki fjallað um fjárhagslega jaðarsetningu með beinum hætti. Þegar litið er til þess að hátt hlutfall trans fólks sé ýmist atvinnulaust, berskjaldað fyrir mismunun (m.a. í ráðningarferlum), lifi við veikindi sem hafa áhrif á starfsgetu eða búi við slæm vinnuskilyrði (þ.m.t. ótrygg

ráðningarkjör og lág laun), þá benda niðurstöður þessarar samantektar til þess að erfiðara sé fyrir trans fólk að framfleyta sér miðað við meirihluta fólks í samfélaginu og að það lifi eða eigi á meiri hættu á því að lifa við fátækt og fjárhagslega jaðarsetningu.

Evrópskar greiningar á fjárhagslegri jaðarsetningu trans fólks, sem hafa verið unnar út frá gögnum Evrópustofnunar grundvallarmannréttinda (FRA), staðfesta þá mynd að trans fólk lifir í mörgum tilfellum við fjárhagsörðugleika. Margt trans fólk í Evrópusambandinu á erfitt með að framfleyta sér og stórt hlutfall þess hefur reynslu af heimilisleysi. Gögn FRA sýna að trans fólk á Norðurlöndunum eigi einnig oft erfitt með að ná endum saman. Gögn um reynslu af heimilisleysi sýna einnig svipað mynstur og í Evrópusambandinu í heild, og í einu tilfelli verra. Þessar greiningar varpa ljósi á fleiri svið þar sem þörf er á aukinni þekkingu á málefnum trans fólks í norrænu samhengi.

TACK

Stort tack till alla aktörer som bidragit med värdefulla inspel vid workshops, dialoger och intervjuer.

Akademikerförbundet SSR, Sverige
BSRB, Island
Danske Regioner, Danmark
Diskrimineringsnemnda, Norge
Diskrimineringsombudsmannen, Sverige
Dreamwear Club, Finland
Gender Equality Commission, Färöarna
Greenland+, Grönland
Handelsanställdas förbund, Sverige
Institut for Menneske Rettigheder, Danmark
Jafnréttisstofa, Island
Lesbisk Makt, Sverige
LGTB+ Föroyar, Färöarna
Ligebehandlingsnævnet, Danmark
Likestillings- og diskrimininеringsombudet, Norge
LO, Norge
Nordens fackliga samorganisation, NFS
Regnbågsfyren, Åland
RFSL, Sverige
Sabaah, Danmark
Sipineq Plus, Grönland
Seta, Finland
STTK, Finland
Tasa-arvovaltuutettu/Jämställdhetsombudsmannen, Finland
Trasek, Finland
Yhdenvertaisuusvaltuutettu/Diskrimineringsombudsmannen, Finland
Ålands ombudsmannamyndighet, Åland

REFERENSER

Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud E. & Holmelid Ø. (2021). *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen* 2020. Bergen: Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen.

Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data. (2014). FRA, European Union Agency for Fundamental Rights.

Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborgs Stad.* Göteborgs universitet.

Browne, K. (2005) Snowball sampling: using social networks to research non-heterosexual women, International Journal of Social Research Methodology, 8:1, 47-60.

Budge, S. L., Tebbe, E. N. & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377–393.

Bremer, S. (2017). *Kroppslinjer: kön, transsexualism och kropp i berättelser om könskorrigering*. (Andra upplagan). Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2011. Göteborg.

Calderon-Cifuentes, P.A. (2021) Trans Discrimination in Europe. *A TGEU analysis of the FRA LGBTI Survey 2019*. Transgender Europe.

Cowi. (2010). *Study on Homophobia, Transphobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity - Sociological Report:* Iceland. Danish Institute for Human Rights.

Diskrimineringsombudsmannen. (2023). *Könsidentitet eller könsuttryck* https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/konsidentitet-eller-konsuttryck-en-av-diskrimineringsgrunderna, hämtad: 2023-09-01].

Eriksson, A., Andersson, S., Björk, S., & Hellström, K. (2022). *HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö*. Myndigheten för arbetsmiljökunskap.

Europaparlamentet (2021). Disinformation campaigns about LGBTI+ people in the EU and foreign influence. Directorate General for External Policies of the Union. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/653644/EXPO_BRI(2021)653644_EN.pdf, hämtad: 2023-09-01

Fletcher, L. & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 485–508.

Følner, B., Newby T., Kalmark, L., & Læbo Astrupgaard, S. (2019). *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*. ALS Research.

FRA, European Union Agency for Fundamental Rights (2019). *EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality.* Luxembourg. Publications Office of the European Union.

Granberg, M., Andersson, P. A., & Ahmed, A. (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, 65, 101860.

Greve, J., Vernstrøm Østergaard, S., Andersen, M. & Kjær Thomsen, M. (2022). *Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse*. Vive.

Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner—En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige. (2015). Folkhälsomyndigheten.

Karsay, D. (2021). Trans & Poverty. *Poverty and economic insecurity in trans communities in the EU*. TGEU.

Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. Teoksessa T. Köllen (red.) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. Wien: Springer, 289–306.

Lehtonen, J. (2022). Sukupuolivähemmistöt työelämän koronakriisissä. Teoksessa Heikkinen, S. & Siltaoja, M (red.) *Henkilöjohtamisen professori Anna-Maija Lämsän juhlakirja. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun julkaisuja* 214/2022. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 82-94.

Lehtonen, J. (2004). Trans people and their occupational choices. In J. Lehtonen & K. Mustola (Eds.) *Straight people don't tell, do they? Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work* (pp. 154-180). Helsinki: Ministry of Labour.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF. (2017). *Unga hbtq-personer. Fokus 17:3. Etablering i arbetslivet.* Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Nordiska ministerrådet. (2022). *Declaration: Pushing back the push-back: Nordic Roadmap on advancing gender equality, women's and girls' rights, and equal rights of LGBTI-persons, 2022-2024.* The Nordic Council of Ministers for Gender Equality and LGBTI (MR-JÄM). norden.org/en/declaration/pushing-back-push-back-nordic-roadmap-advancing-gender-equality-womens-and-girls-rights, hämtad: 2023-09-01

Saloheimo, A. (2021). *Sukupuolivähemmistöjen kohtaaminen työelämässä 2015-2020 [sv: Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet].* Dream Wear Club.

Socialstyrelsen. (2020). *Utvecklingen av diagnosen könsdysfori: Förekomst. Samtidiga psykiatriska diagnoser och dödlighet i suicid*, Stockholm.

SOU 2017:92 (2017). *Transpersoner i Sverige: Förslag för stärkt ställning och bättre levnadsvillkor.*

Unionen (2016). *Rättsutredning: Vilka möjligheter har en arbetsgivare att påverka anställdas klädsel, särskilt med avseende på könsidentitet och könsuttryck?* Unionen.

Yavorsky, J. E. (2016). Cisgendered organizations: Trans women and inequality in the workplace. *Sociological Forum*, 31(4), 948–969.

Zoega, G. (2023). *Skýrsla nr. R 23:01 Hinsegin fólk á vinnumarkaði.* Hagfræðideild Háskóla Íslands

Om den här publikationen

TRANSPERSONERS ARBETSLIVSVILLKOR I NORDEN

Susanna Young Håkansson för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

TemaNord 2024:523

ISBN 978-92-893-7877-2 (PDF)
ISBN 978-92-893-7878-9 (ONLINE)
http://dx.doi.org/10.6027/temanord2024-523

© Nordiska ministerrådet 2024

Omslagsbild: AllGo/Unsplash
Övriga fotografier, i den ordning de förekommer i publikationen: Mapbox/Unsplash, Patrick Perkins/Unsplash, Pranithan Chorruangsak/iStock, rparobe/iStock, Korie Cull/Unsplash, DarioGaona/iStock, Marcos Elihu Castillo Ramirez/iStock, shawnanggg/Unsplash, spkphotostock/iStock, Shridhar Gupta/Unsplash, Eric Wang/Unsplash, Shangyou Shi/Unsplash, Christina@wocintechchat.com/Unsplash, Erdark/iStock, Dom Fou/Unsplash, Mapbox/Unsplash, Ladanifer/iStock, Joseph Barrientos/Unsplash, FG Trader/iStock, Monica Melton/Unsplash, Clay Banks/Unsplash, Getty Images/Unsplash, sturti/iStock, Oles kanebckuu/Pexels, Pablo Merchán Montes/Unsplash, Andrej Lišakov/Unsplash, Scott Blake/Unsplash, staticnak1983/iStock

Publicerad 31.5.2024
Uppdaterad 13.12.2024

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i

denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordiska ministerrådet/PUB
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer