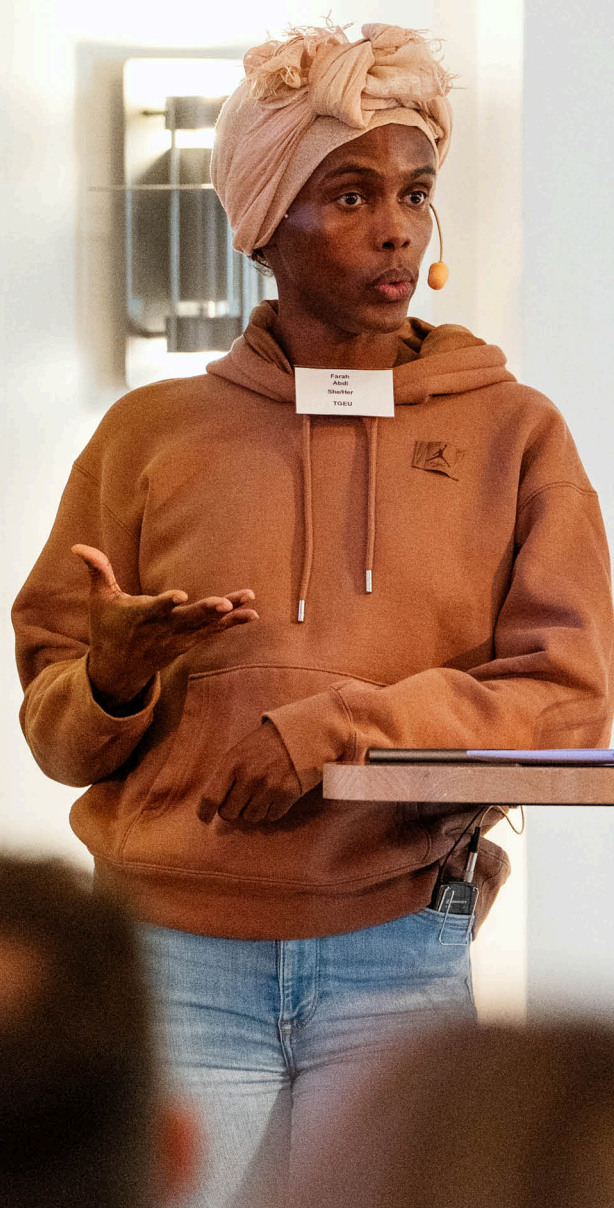


ETT BÄTTRE ARBETSLIV FÖR TRANSPERSONER

Nyckelbudskap från den nordiska konferensen
Improving Working Life for Trans People, 23 oktober 2024



Innehåll

Introduktion: "Arbete är en transfråga"	3
Vid rekrytering: Diskriminering	5
Ekonomiska konsekvenser	8
Intersektionell diskriminering gör vissa särskilt utsatta	10
På jobbet: Trakasserier och dåligt bemötande	12
Desinformation sprids på arbetsplatser	15
Om den här publikationen	17

Introduktion: "Arbete är en transfråga"

Den här publikationen sammanfattar det huvudsakliga budskapet från en nordisk konferens om transpersoners villkor på arbetsmarknaden, som hölls i Stockholm den 23 oktober år 2024. Att vara transperson innebär att ens könsidentitet inte motsvarar det kön som tilldelades en vid födseln.

Konferensen tog avstamp i kunskapsöversikten "[Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden](#)" som publicerades våren 2024 av Nordisk information för kunskap om kön (NIKK). I kunskapsöversikten sammanställs resultat från nordiska studier, och den sammantagna bilden visar att transpersoner möter särskilda hinder i arbetslivet. Fördomar och dåligt bemötande påverkar såväl rekryteringsprocesser som arbetsmiljö och möjligheter till karriärsutveckling, vilket får konkret betydelse, inte minst för transpersoners ekonomi.

Under konferensen lyftes i synnerhet arbetsgivarnas och fackförbundens ansvar. Flera experter påtalade också behovet av att sätta ner foten mot den desinformation som sprids om transpersoner, negativa stereotyper som letar sig in även på arbetsplatserna.

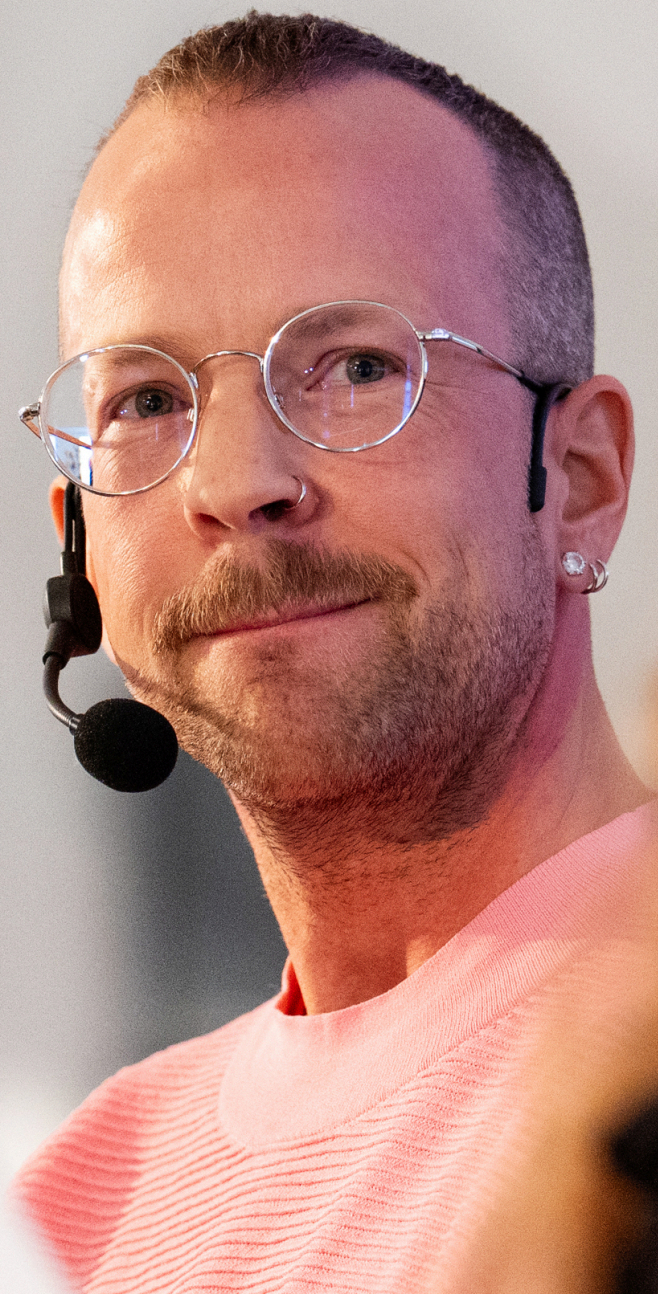
– Arbetslivet sker inte i ett vakuum utan påverkas förstås av vad som händer i det omgivande samhället. Kunskapsöversikten "Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden" visar att arbetsvillkoren ser väldigt olika ut för transpersoner och cis-personer. Det gör arbete till en transfråga, konstaterade konferensens moderatorer El Häkkinen (SE) och Uglá Stefanía Kristjónudóttir (IS) i sitt inledande tal.

De påminde också om att det finns olika erfarenheter inom gruppen transpersoner, och att vissa inom gruppen utsätts flera typer av förtryck:

– Vissa av oss är transpersoner som möter homo- och bifobi, funkofobi, rasism, sexism - påhittade gränser med dödlig utgång. En del av oss tillhör ursprungsbefolkningar som lever under kolonialmakternas styre och dominans. En del av oss lever utanför den könsbinära uppdelningen och erkänns inte juridiskt av de nordiska staterna, med Island som enda undantag. Vissa av oss lever långa liv, vissa av oss dör alldeles för unga. En del av oss är extremt rika, en del av oss lever i fattigdom.

*"En sak som har stor inverkan
på allas liv är arbete – att ha
ett eller inte, om och hur mycket
man får betalt för det och hur
arbetsmiljön är. "*

El Häkkinen & Uglá Stefanía Kristjónudóttir



Vid rekrytering: Diskriminering

Flera undersökningar som lyfts i den nordiska kunskapsöversikten "Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden" pekar på att arbetslösheten är ungefär dubbelt så hög bland transpersoner jämfört med övriga befolkningen. Kunskapsöversikten visar också att transpersoner ofta inte arbetar inom sitt utbildningsområde. Det är också vanligare med osäkra anställningar jämfört med för cis-personer, alltså personer vars könsidentitet motsvarar det kön som tilldelades dem vid födseln.

Diskriminering av transpersoner är förbjudet i alla de nordiska länderna, men fortgår ändå. Det framgår till exempel i studien "[Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment](#)", som presenterades under konferensen i Stockholm. Forskarna genomförde under studien ett experiment där de svarade på jobbannonser. De skickade in identiska cv:n förutom att det i ansökningarna framgick att vissa sökande var cis-personer och andra transpersoner. Resultatet visade att transpersoner har lägre chans att bli kallade till intervju.

Flera av konferensens talare framhöll att det behövs insatser i de nordiska länderna för att se till att diskrimineringslagarna efterlevs. Till exempel lyftes behovet av utbildning för rekryterare om hur man undviker att diskriminera.

Samtidigt betonades under konferensen också att god tillgång till könsbekräftande vård och möjlighet att ändra till rätt juridiskt kön är viktigt för att underlätta för transpersoner att komma in på arbetsmarknaden. Detta, framhöll flera deltagare, måste även gälla för ickebinära, alltså personer som varken upplever sig själv som kvinna eller man.

"Vi måste förstå att transpersoners förutsättningar i allmänhet påverkar möjligheterna i arbetslivet. Ta tillgången till könsbekräftande vård, till exempel. Det har stor betydelse eftersom många sätter sina liv på paus i väntan på det. Väntetiden är ofta runt tre-fyra år för att börja könsdysforiutredning. Som asylsökande har du inte tillgång till könsbekräftande vård förrän du får uppehållstillstånd och det innebär att det tar lång tid innan du kan påbörja ditt liv i Sverige."

Edward Summanen (SE), expert på organisationen Transamman.

Under konferensen framhölls även betydelsen av riktade, stödjande insatser till transpersoner som står utanför arbetsmarknaden. I synnerhet efterfrågades fler insatser för unga. Enligt kunskapsöversikten "Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden" hamnar många transpersoner utanför arbetsmarknaden redan tidigt i livet. Vissa avbryter sin utbildning på grund av utsatthet för diskriminering och snäva normer kring kön. Under konferensen delades erfarenheter från projektet TransDuuni! där syftet är att stärka unga, jobbsökande transpersoner i Tammerfors.

"Jag tror att man behöver jobba uppsökande och vända sig specifikt till unga transpersoner för att nå fram med stöd till den här gruppen."

Tanja von Knorring (FI), verkställande direktör på organisationen Transfeminines, som driver projektet TransDuuni!



Edward Summanen (SE).
Foto: Maja Brand



Tanja von Knorring (FI).
Foto: Maja Brand

"Diskriminering är inte bara en upplevelse utan ett mätbart, verkligt problem som påverkar transpersoner."

Ali Ahmed (SE), forskare vid Linköpings universitet, författare till studien "Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment"



Ekonomiska konsekvenser

Att transpersoner inte har tillträde till arbetsmarknaden på samma villkor som cis-personer får betydelse för transpersoners ekonomi. Den nordiska kunskapsöversikten "Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden" visar att det är betydligt vanligare bland transpersoner att ha en låg årsinkomst. En dansk rapport visar att många har en årsinkomst på under 100 000 danska kronor per år. I en norsk studie sticker ickebinära ut som en grupp med särskilt låga inkomster. Att transpersoner över lag tjänar betydligt mindre än cis-personer är ett resultat som i studien kvarstår även efter att hänsyn har tagits till andra faktorer, som exempelvis ålder.

Transpersoners ekonomi undersöks vidare inom det nordiska projektet "[Trans, arbetsmarknad, plånbok](#)". Studien bygger på en enkätundersökning med deltagare från Sverige och Finland. Under konferensen i Stockholm presenterades några preliminära resultat från studien, och dessa bekräftar tidigare forskning om transpersoners låga inkomster. Enkätstudien visar också att det finns faktorer som bidrar till att stärka transpersoners arbetsförmåga. Det hjälper till exempel att ha stöd från sin chef, och att känna att man kan vara sig själv.

"Vi måste hålla arbetsgivare ansvariga för goda arbetsförhållanden, för det är deras ansvar enligt lag."

Lukas Romson (SE), jämlikhetskonsult och transexpert och en av projektledarna till "Trans, arbetsmarknad, plånbok"



Lukas Romson (SE). Foto: Maja Brand

A woman with dark skin, wearing a light brown turban and a matching hoodie, is speaking at a podium. She has a small orange microphone clipped to her hoodie. Her right hand is raised in a gesture, and her left hand holds a small black object. A name tag on her hoodie reads "Farah Abdi, Speaker, YUCLA". In the background, there is a laptop with a stylized logo, a glass of water, and some greenery.

*"Om du till exempel är
migrant, har en
funktionsvariation,
rasifieras, desto mer
utsatt är du för
diskriminering och
fattigdom"*

*Farah Abdi (GER/SOM),
policy officer på Transgender
Europe (TGEU).*

Intersektionell diskriminering gör vissa särskilt utsatta

Flera av talarna under konferensen efterfrågade mer kunskap om hur förutsättningarna ser ut för olika grupper under transparaplyet. Utifrån de studier som finns i Norden går det inte att ge tillfredställande svar, men det har gjorts studier på EU-nivå, som till exempel fångar in hur möjligheterna ser ut för transpersoner med migrantbakgrund. Under konferensen presenterades rapporten ["Trans & Poverty. Poverty and economic insecurity in trans communities in the EU"](#). Den är framtagen av organisationen Transgender Europe (TGEU) och visar att grupper som utsätts för intersektionell diskriminering möter särskilt stora hinder.

FAKTARUTA: Intersektionell diskriminering

Många människors upplevelser av diskriminering omfattar olika sammanhang och följer dem genom livet. Inte sällan har den diskriminering som individen upplever samband med flera av lagens diskrimineringsgrunder. Sammantaget leder detta till en förstärkt utsatthet /.../ Ett ord som ofta används för att beskriva diskriminering i skärningspunkten mellan olika diskrimineringsgrunder är intersektionalitet.

Källa: Diskrimineringsombudsmannen (SE)

"Vi måste göra det väldigt enkelt för arbetsgivarna, så att de inte längre kan säga att de inte vet vad de ska göra"

*Martin Parnov Reichhardt,
projektledare på Boston Consulting Group (DK)*



På jobbet: Trakasserier och dåligt bemötande

Samtidigt som transpersoner exkluderas från arbetsmarknaden finns även problem inne på arbetsplatserna. Flera nordiska studier visar att transpersoner utsätts för diskriminering och trakasserier på jobbet. Många har erfarenheter av dåligt bemötande och mikroaggressioner från chefer, kollegor och kunder.

Under konferensen framhölls i synnerhet arbetsgivarens ansvar för att förbättra förutsättningarna för transpersoner på nordiska arbetsplatser, men även fackförbundens roll lyftes.

"Fler fackliga representanter måste bli aktiva. Vi ber ofta om mer kunskap och det behövs, men vi kan också göra saker. Med den kunskap som finns kan vi ge arbetsgivarna en spark i baken och få dem att göra bättre."

Daniel Hjalmarsson (SE), strateg på Akademikerförbundet SSR.

Under konferensen presenterades flera aktuella rapporter och guider som erbjuder vägledning för arbetsgivare. Ett exempel är den svenska rapporten "[God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser](#)". Den är framtagen av Myndigheten för arbetsmiljökunskap och innehåller bland annat en guide för arbetsgivare när en anställd genomgår transition.

Den norska studien "[Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig](#)" som publicerades våren 2024 presenterades också. Där ges rekommendationer till arbetsgivare om hur de kan verka för bättre villkor för transpersoner på arbetsplatsen. Att ge universella råd är dock inte alltid lätt eftersom det varierar från person till person hur öppen man vill vara på sin arbetsplats.

"Det någon uppskattar kan bli jobbigt för någon annan. För vissa är det till exempel stärkande när arbetsplatsen sätter upp en transflagga under prideveckan medan andra upplever att det skapar en besvärande hypersynlighet."

Camilla Stub Lundberg (NO), forskare vid OsloMet Metropolitan University, och författare av studien "Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig".

Under konferensen framhöll flera experter att det är viktigt att skapa en positiv arbetsmiljö både för transpersoner som är öppna och för transpersoner som inte är det. En deltagare sa att det är bäst att alltid utgå från att en transperson lyssnar, eftersom transpersoner finns överallt. På ens arbetsplats kan det dessutom finnas föräldrar, syskon, barn och partners till transpersoner, som också påverkas av negativ retorik.

FAKTARUTA:

Rekommendationer till arbetsgivare

- Ge kompetenshöjande kurser för att öka kunskapen om transpersoner och personer med könsinkongruens hos chefer, HR-ombud, förtroendemän och skyddsombud. Särskilt visar studien på ett behov av expertis kring transition.
- Säkerställ en individorienterad och flexibel uppföljning av transpersoner och personer med könsinkongruens på individens premisser.
- Utveckla en tillitsbaserad mångfaldsledning så att transpersoner och personer med könsinkongruens kan våga berätta och vara öppna när de vill och behöver.
- Främja könsneutrala omklädningsrum/toaletter/uniformer och.
- Säkerställ korrekt användning av personliga pronomen.
- Öka medvetenheten hos chefer, HR-representanter, förtroendemän och skyddsombud om att det pågår en polariserad och delvis kränkande samhällsdebatt om transpersoner och personer med könsinkongruens, vilket även kan påverka arbetsmiljön.

Källa: "Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig".

FAKTARUTA:

Vägledning för arbetsgivare när en anställd genomgår transition

- Håll ett individuellt samtal där medarbetarens egna behov står i centrum. I samtalet ska medarbetaren, chef och eventuellt en HR-representant delta.

Exempel på frågor att ta upp: Hur öppen vill medarbetaren vara med transitionen? Ska arbetslaget informeras och i så fall hur? Har medarbetarens pronomen och/eller tilltalsnamn ändrats? Hur vill medarbetaren att information om detta ska nå de andra på arbetsplatsen? Kommer medarbetarens juridiska kön att ändras? Behöver anställningsavtalet uppdateras? Hur kan chef eller HR stötta på allra bästa sätt?
- Ta fram en plan utifrån det som framkommit i det individuella samtalet. I planen ska det framgå vilka moment som ska genomföras och vem som är ansvarig för dem.
- Genomför planen. Efter en tid bör chefen och/eller HR också ha ett utvärderande samtal med medarbetaren för att säkerställa att hens behov blivit tillgodosedda och att hens arbetsmiljö inte har försämrats.

Källa: "God arbetsmiljö för hbtqi-personer – en forskningsbaserad guide till arbetsplatser".

"Många managers vill stötta men saknar verktygen och språket. Policies måste vara på plats redan innan det visar sig att en anställd är trans."

*Sølve Storm, fil. dr. i genusvetenskap,
fristående forskare och konsult (DK)*



Desinformation sprids på arbetsplatser

Under konferensen återkom flera talare till att det finns ett växande motstånd mot transpersoners rättigheter. Under de senaste åren har det spridits desinformation om transpersoner i de nordiska länderna, liksom i många andra länder. Under konferensen framhölls att de negativa stereotyperna som sprids påverkar transpersoners arbetsliv, eftersom retoriken sipprar in på arbetsplatserna och skapar en otrygg miljö.

Utöver att den negativa retoriken direkt påverkar transpersoner framgick under konferensen också att desinformationen riskerar att skapa ett stigma kring forskare som arbetar med frågor som rör transpersoners livsvillkor. Det finns en oro för att desinformationen ska leda till minskad forskningsfinansiering. Även inom andra sektorer märks det växande motståndet mot transpersoners rättigheter. Många företag och organisationer som tar ställning för transpersoners rättigheter beskriver att de möter kraftiga negativa reaktioner, inte minst i sociala medier, och det finns en oro för att detta på sikt ska leda till att röster tystnar och till att arbetet för transpersoners rättigheter stannar av.

Inte minst med tanke på samhällsklimatet framhölls under konferensen att inställningen hos arbetsplatsernas högsta ledningar är avgörande för att man ska lyckas skapa välkomnande arbetsplatser. Utöver att det behövs kunskap hos HR-avdelningar och chefer som arbetar i verksamheten behövs engagemang ända upp på vd-nivå.

Det sa till exempel Wenche Fredriksen (NO), chef för mångfald, rättvisa och inkludering vid Den Norske Bank (DNB). Företaget vill vara en föregångare genom sitt jämlikhets- och mångfaldsarbete, och är en av huvudsponsorerna till Oslo Pride. I det avslutande panelsamtalet gav hon ett löfte till konferensdeltagarna:

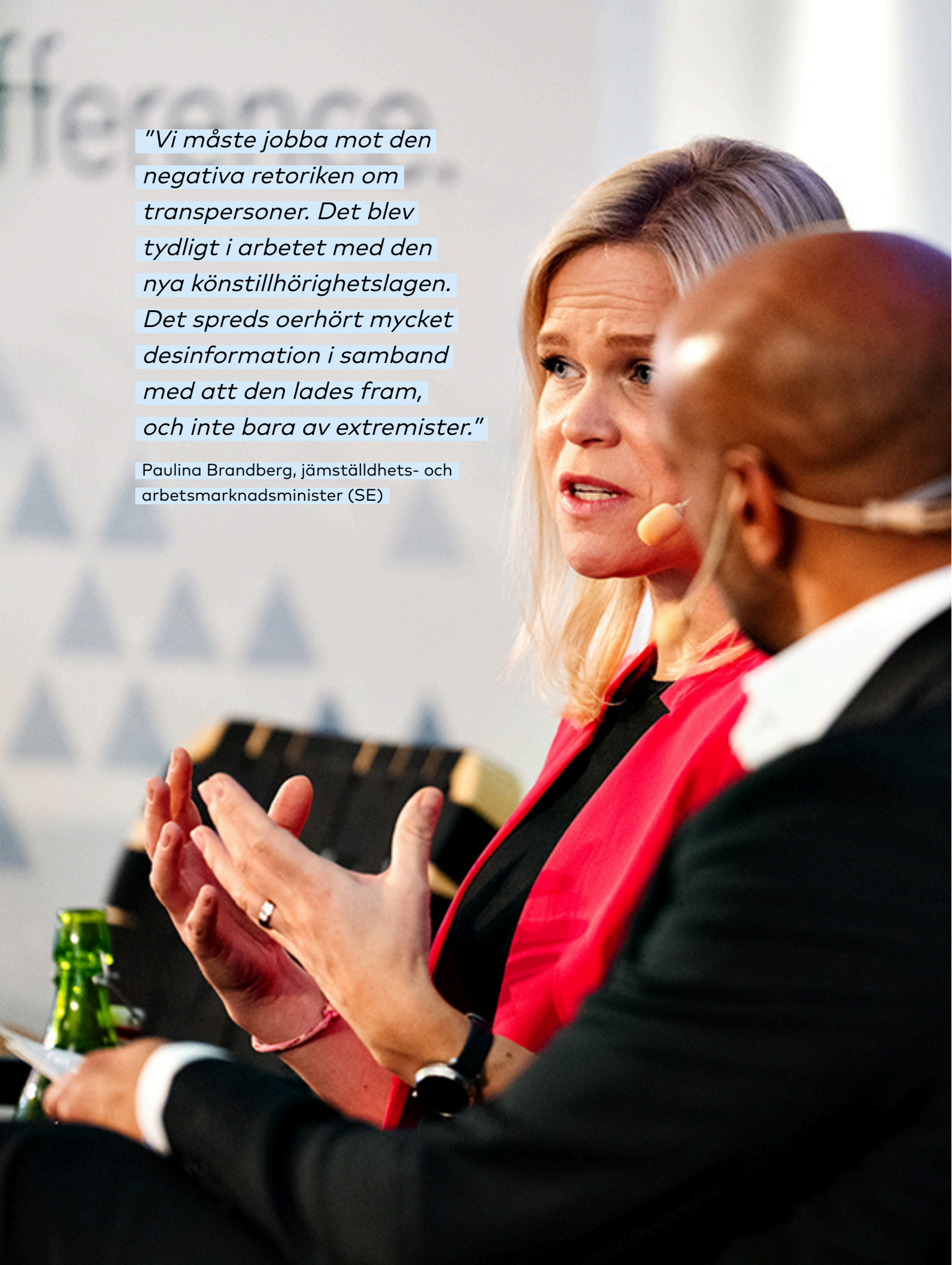
"Vi lever i otäcka tider, men aldrig att vi ger upp."



Wenche Fredriksen (NO). Foto: Maja Brand

"Vi måste jobba mot den negativa retoriken om transpersoner. Det blev tydligt i arbetet med den nya könstillhörighetslagen. Det spreds oerhört mycket desinformation i samband med att den lades fram, och inte bara av extremister."

Paulina Brandberg, jämställdhets- och arbetsmarknadsminister (SE)



Om den här publikationen

Ett bättre arbetsliv för transpersoner

Charlie Olofsson för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

TemaNord 2025:503

ISBN 978-92-893-8207-6 (PDF)

ISBN 978-92-893-8208-3 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2025-503>

© Nordiska ministerrådet 2025

Omslagsbild: *Farah Abdi (GER/SOM), policy officer på Transgender Europe (TGEU).*

Alla fotografiier är tagna av Maja Brand

Publicerad: 26/2/2025

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/Publikationsenheten

Ved Stranden 18

DK-1061 Köpenhamn

Danmark

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

pub@norden.org

Läs flera nordiska publikationer: <https://www.norden.org/sv/publikationer>