

# Utredning om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde

Frokostseminar 15.4.2024

Prosjektgruppe:

Camilla Stub Lundberg (AFI), Anniken Sørli (SF), Cathrine Egeland (AFI) og Anne Grethe Solberg (AFI)

STORBYUNIVERSITETET  
OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI  
OG INSTITUTT FOR SOSIALFAG

## «Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig»

En intervjustudie blant arbeidstakere med transerfaring og arbeidsgivere i statlig tariffområde

Camilla Stub Lundberg, Anniken Sørli, Cathrine Egeland og Anne Grethe Solberg

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET



# Oversikt

- Åpenhetsdilemma som sentralt
- Problemstillinger
- Hva viser tidligere forskning?
- Data og metode
- Resultater
- Anbefalinger



# Åpenhetsdilemma

Åpenhet kan føre til opplevelse av støtte på arbeidsplassen. Samtidig fører åpenhet til økt synlighet og dermed risiko og bekymring for å bli utsatt for diskriminering og trakassering.

# Forskningsspørsmål

1. Hvilke erfaringer har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens rundt åpenhet og arbeidsdeltakelse?
2. Hvilke erfaringer har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens rundt transisjon i arbeidsdeltakelse?
3. Har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens opplevd trakassering (som negative kommentarer og fornærmelser) og diskriminering (som å ha blitt fratatt arbeidsoppgaver på arbeidsplassen, manglende kompetanse og tilrettelegging)?
4. Hvilke erfaringer har HR-ansatte, personalledere og tillitsvalgte med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivssammenheng? Hvilke dilemmaer står de i innenfor sin konkrete arbeidskontekst?



# Hva viser tidligere forskning?

## Nordisk

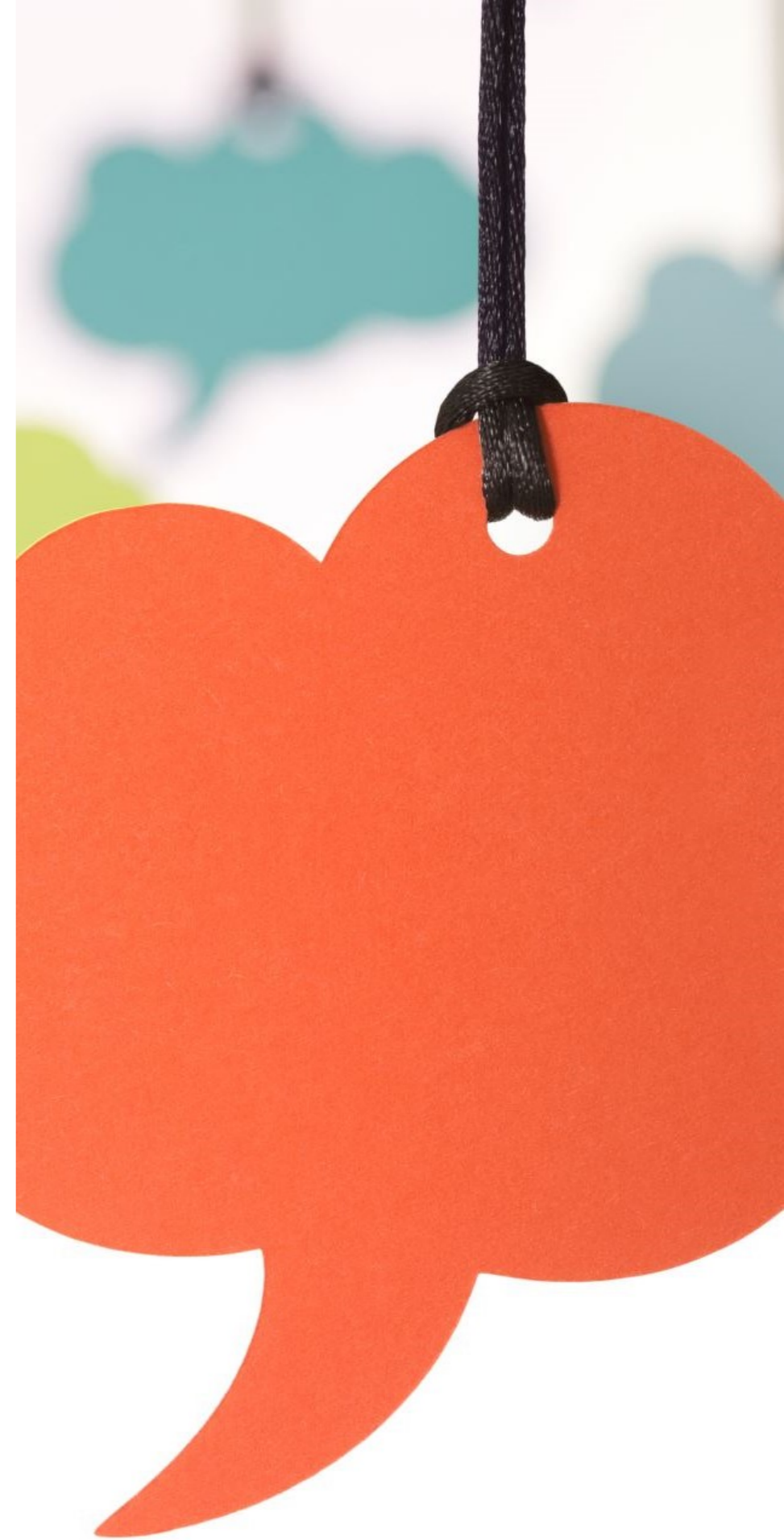
- Begrenset kunnskapsgrunnlag, spredt og fragmentert
- Transpersoner og personer med kjønnsinkongruens inngår som en del av et LHBT fokus, og flere studier har et bredere fokus enn arbeid
- Tema: Levekår, holdninger, arbeidsmiljø, trakassering og diskriminering i arbeidslivet.
- Innretning: Kunnskapsoversikter, survey, et par kvalitative studier, noen få studier om arbeidstakere, ingen studier om arbeidsgivers perspektiv

## Internasjonal

- Mer omfattende kunnskapsgrunnlag
- Transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeid utgjør et selvstendig fokus
- Tema: Åpenhet; transisjon; diskriminering, trakassering og minoritetsstress, cisnormativitet
- Innretning: Kunnskapsoversikter, registerdata, survey og intervjustudier. Flere studier arbeidstakere, mén svært få om arbeidsgivers perspektiv

# Data, metode og personvern

- Intervjuundersøkelse med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens (n=23)
- Caseundersøkelser (3)
- Selvseleksjonsprinsippet
- Strengt krav til personvern



# Ulike erfaringer med åpenhet på arbeidsplassen

- Samfunnets cisnormative strukturer og antakelser skaper et behov for og en forventning om at alle transpersoner og personer med kjønnsinkongruens kommer ut. Flertallet av informantene er åpne om kjønnsidentiteten på arbeidsplassen.
- Valget om å være åpen fører til at informantene må ta stilling til en rekke spørsmål: Tidspunkt for åpenhet, hvem den ansatte skal komme ut til, og hvordan den ansatte skal komme ut
- Tidspunktet avhenger av flere forhold: Psykisk uhelse har betydning for flere. Enkelte tar opp at et sivilrettslig diskrimineringsvern er på plass, pensjonen er opptjent, prøvetiden er ferdig
- Informantene kom ofte ut til nærmeste leder eller nær kollega, ikke HR-ansatt eller tillitsvalgt. Noen få kom ut til mange på en gang, gjennom bruk av sosiale medier eller en tale på arbeidsplassen.

A23: Jeg var litt usikker på hvordan [leder] skulle ta det, men jeg skjønnte at jeg var nødt til å gjøre det. For det var bedre nå enn å vente noe lenger. Og så kjente jeg at jeg var på vei til å forsvinne litt ut av arbeid, for det var så vanskelig. Hvis jeg skulle greie å stå i jobb, måtte noen vite at det var vanskelig

A4: Hvis ikke likestillings- og diskrimineringsloven hadde blitt utvidet for en del år siden, sånn at kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet er diskrimineringsgrunnlag, så hadde jeg aldri kommet ut av skapet. Det er jeg ganske sikker på [...] Jeg hadde aldri klart å begynne med dette her hvis jeg ikke hadde vært trygg på at lovverket var der da.



# Ulike erfaringer med transisjon på arbeidsplassen

- Transisjon er endringsprosesser som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens går gjennom for å øke samsvar mellom personens kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Informantene forteller om ulike dimensjoner i slike endringsprosesser som er individuelle for den enkelte person: Tilpasning av kjønnsbekreftende behandling til arbeidshverdagen, store emosjonelle endringer som følge av hormonbehandling, uro og bekymring for å ikke å passere og bli feilkjønnnet av andre.
- Informantene gir uttrykk for at det temporale har betydning for erfaringene: pretransisjon, transisjon, posttransisjon
- Aksept, støtte og fleksibilitet på arbeidsplassen kan dempe minoritetsstress - gjør det enklere å fokusere på jobb

A11: Når jeg får nytt juridisk kjønn, vil jeg få et nytt personnummer, og det vil jo i alle fall påvirke alt av ... Det er positivt på den måten at han [leder] ikke hadde noen problemer med det. Men jeg måtte liksom forklare litt ekstra for at han skulle forstå relevansen. Det viser jo at det ikke er noe kunnskap på hvordan det skal behandles. Med ansvaret han har som leder, da.

A3: Akkurat nå er jeg så synlig uansett. Jeg passerer ikke ordentlig ennå, eller jeg gjorde i hvert fall ikke det sist jeg var i jobb. Uansett hvor jeg går, så blir jeg på en måte enten feilkjønn eller konfrontert med at her er det noe som skurrer.

# Ulike erfaringer med trakassering og diskriminering på arbeidsplassen

- Selvopplevd trakassering og diskriminering (Midtbøen og Kitterød 2019).
- Informantene forteller om møter med krenkende antitransholdninger på sosiale medier og på arbeidsplassen der kollegaer er deltagende
- I tillegg forteller flere at de blir stilt krenkende og intime spørsmål om underliv og seksualitet. Andre blir møtt med gjentatt feil pronomen (feilkjønning)
- En viktig del av den praktiske hverdagen for arbeidstakere er knyttet til toaletter og garderober. Ikke-kjønnsnøytrale toaletter oppleves særlig utfordrende for ikke-binære transpersoner, og binære transpersoner som har startet transisjonsprosessen. Ønsker samtidig ikke å «stå i bresjen» for å innføre dette fordi det medfører uønsket synliggjøring og negative kommentarer

A13: Jeg synes ofte at kollegaer har lav terskel for å stille private spørsmål. De kan si: «Når skal du ha operasjonen, da?» Uten at jeg har sagt noe om det til dem. [...] En ny kollega trodde bare fordi vi kjørte bil sammen, at han hadde rett til å stille alle mulige spørsmål om livet mitt fordi jeg er den jeg er. Det virker som om folk tror de har rett til å spørre om kirurgi og sexlivet mitt.

A9: I starten når noen feilkjønnnet meg, plagde det meg ikke. Men det skjer etter hvert ganske ofte, og nå plager det meg mer, for jeg føler at folk ikke prøver. Jeg blir irritert når de ikke gjør et forsøk på å bruke riktig pronomen, selv om jeg sier at jeg fremstår som kvinne, så bruker de «han». Det er tydelig at de ikke tenker over det, eller at de ikke bryr seg.

# Caseundersøkelser

- Organisatoriske betingelser for praksis og tilrettelegging
- Innsikt i utfordringer og dilemmaer – både for arbeidstaker og arbeidsgiver i ulike arbeidslivskontekster

# Casevirksomhetene

- Lette å anonymisere, ikke unike
- 1 institusjon i universitets – og høgskolesektoren, 2 bakkebyråkratiske organisasjoner med relativt utsatte førstelinjer
- Kjentetegnet av tydelige samfunnsoppdrag og møter med borgere (brukere og studenter)
- Intervjuer med ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og arbeidstakere

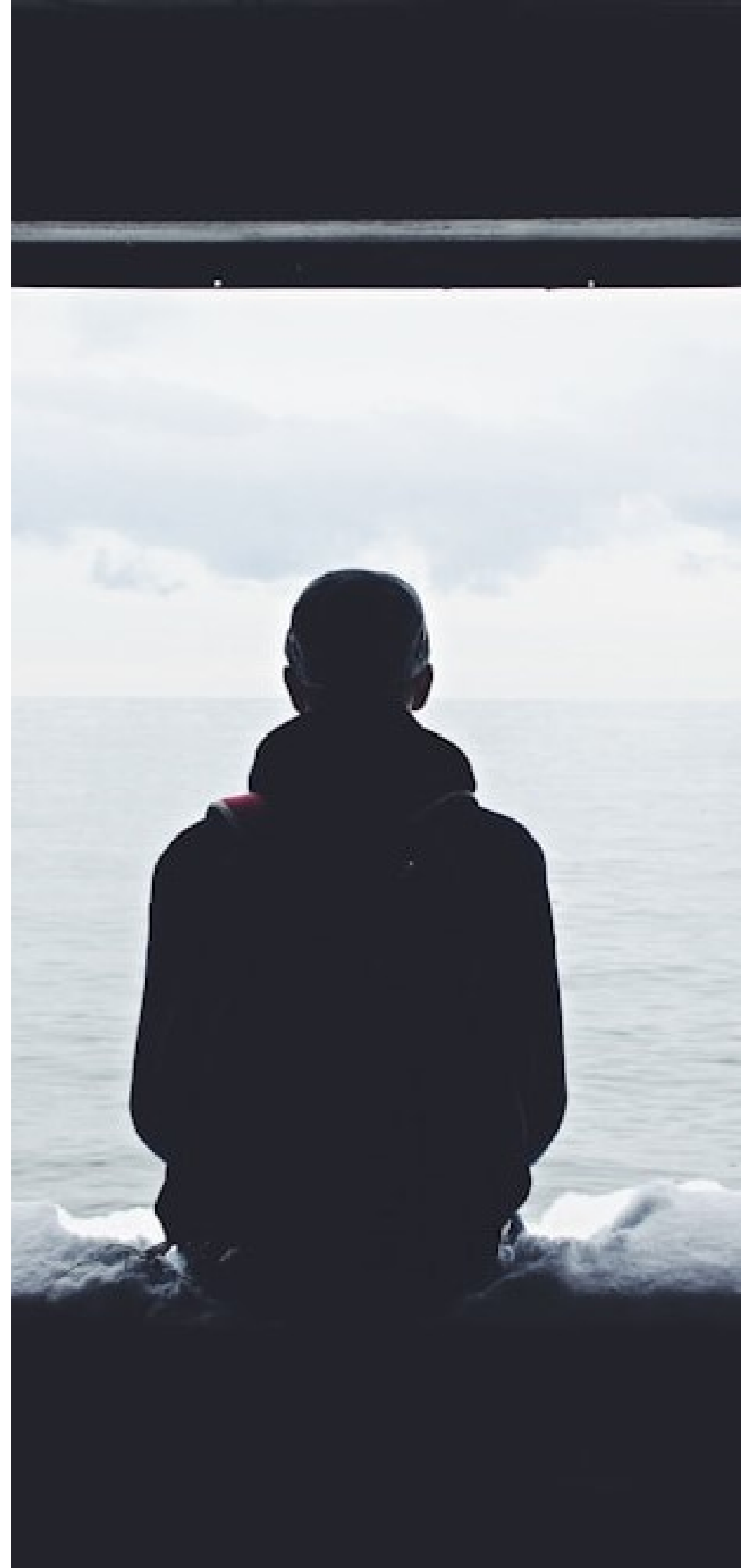


# Caseundersøkelser - funn

- Sentralt omdreiningspunkt: dilemmaer knyttet til åpenhet
- Åpenhet rundt transerfaring får konsekvenser:
  - Arbeidstakerperspektiv
  - Arbeidsgiverperspektiv
  - Arbeidsplass og arbeidsmiljø

## Åpenhet – usikkerhet og manglende kunnskap

- Arbeidstaker er usikker - men det er arbeidsgiver også.
- Gjennomgående: redd for å gjøre feil (for eksempel i forbindelse med pronomenerbruk)
- Forsøker å være inkluderende, men mangler kunnskap om hvordan
- Forsøk på å unngå uønsket oppmerksomhet fører til stillhet og fortregning
- Kommunikasjon rundt åpenhet og usikkerhet





## Sitat (case 2)

L2: Vi snakket også om dette her med at, jeg var jo ærlig på det, at ok, det her er første gangen for meg, jeg har aldri hatt en transperson i min avdeling før: Nå får jeg være med på prosessen, fra du går fra et kjønn til et annet kjønn, nå skal jeg være med deg på en reise her. Da snakket jeg jo litt med henne om det, at det også var skummelt for meg. For jeg har skjønt at når man foretar en sånn endring i livet sitt, så har jeg skjønt at det betyr veldig mye. Jeg har skjønt at det er mye følelser, det er mye rundt deg, og sjansen for at jeg skulle tråkke i salaten, den var kjempestor. Så jeg var ærlig med henne om det, at jeg kommer sikkert til å tråkke i salaten. Jeg kommer sikkert til å si ting som du ikke liker, jeg kommer til å kanskje bomme på navn og pronomen, men jeg håper at du forstår at intensjonen min nå er å være med deg på en reise her og støtte deg på det du ønsker.

# Åpenhet – offentlig versus privat

- Virksomhet og omverden
- Arbeidsgivers dilemma – transperson i førstelinjen (brukermøter):
  - Hva skal fokus være? Saksbehandlers kjønn eller brukers sak?
  - Skal arbeidsgiver skjerme arbeidstaker fra samfunnets cisnormativitet?
  - Men hvordan? Ved å be arbeidstaker om å dempe uttrykk for kjønnsidentitet?
  - Eller blir skjermingen en bekreftelse av cisnormativiteten?

# Åpenhet – offentlig versus privat

- Sosiale medier og cisnormativ samfunnsdebatt
- Når samfunnsdebatten siver inn på arbeidsplassen - et utrygt arbeidsmiljø
- Ytringsfrihet og arbeidsgivers ansvar – hvor langt går dette?
- Når arbeidstaker ønsker å ytre seg – hvordan skal arbeidsgiver håndtere engasjement og de eventuelle konsekvensene av det?
- utfordringer og dilemmaer som ikke bare angår arbeidstakere med transerfaring



## Sitat arbeidstaker (case 2)

A3: Og så ender vi opp i en ganske lang Facebook-diskusjon over Messenger, i all hovedsak. Hvor vi havnet i skikkelig klinsj. [...] En del av de tingene hun sa, var veldig sånn ... Det lukter litt sånn amerikanske republikaner av det. «Barn bør ikke snakkes til om kjønnsidentiteter, de bør ikke få informasjon om det her. Det å oppfordre til det, det kan medføre sosial smitte. Stakkars dem», liksom. Som jeg synes var rimelig kjipt, jeg følte jo at hun stilte et spørsmålstegn ved min eksistens også. Og ikke anerkjente min prosess eller ga meg noe som helst form for respekt i det, helt enkelt.

## Sitat arbeidsgiver (case 2)

L2: Så det var jo noe som jeg som hens leder tenkte på. Ok, klarer hele [arbeidsplassen] å ta imot det vi vet om deg, klarer vi å skille mellom deg som privatperson og deg som ansatt, offentlig ansatt, som skal sitte nede i [mottaket på arbeidsplassen] og ta imot brukere, som kanskje også har sett på [sosiale medier]? Så jeg som hens leder, var litt nervøs for det. Hvordan vil den ballen rulle? [...]

Oppsummert tenker jeg at overgangen fra [kjønn til ikke-binær] har gått mye bedre enn jeg trodde den skulle. Selv om jeg fortsatt kjenner på den lille uroen ... redd for at hen skal oppleve noe ubehagelig i møtene med sine brukere, hvor de kanskje vet ting og konfronterer hen med det og ikke klarer å skille mellom privatperson og en offentlig ansatt person. [...] For det blir et annerledes skjæringspunkt mellom det private og det som har med arbeidslivet å gjøre, når du er i den situasjonen som hen er, og i tillegg har hen en offentlig rolle i den debatten.

# Anbefalinger

- Forbehold – åpenhetsdilemmaet:
  - For eksempel: Pride – støtte og inkludering, men også uønsket oppmerksomhet
- Forbehold – virksomhetenes ulike strukturer, kulturer og historier gir ulike betingelser og handlingsrom

# Anbefalinger til virksomheter

- Ivareta en individrettet og fleksibel oppfølging av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.
- Fremme kjønnsnøytrale garderober/toaletter/uniformer og pronomen
- Sørge for riktig bruk av personlig pronomen. Mange transpersoner bruker pronomenene «han», «hun» og «hen». Hvis du er usikker, spør hvilket pronomen personen foretrekker.
- Sørge for kompetansehevende kurs for å øke kunnskapen om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens blant alle ledd og aktører i IA-arbeidet: ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og verneombud. Dette gjelder spesielt kunnskap om transisjon.
- Utvikle en tillitsbasert mangfoldsledelse for at transpersoner og personer med kjønnsinkongruens skal tørre å fortelle og være åpne ved ønske og behov.
- Øke bevisstheten blant ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og verneombud om at det foregår en polarisert og til dels krenkende samfunnsdebatt om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens som også kan påvirke arbeidsmiljøet i virksomhetene. Dette handler også om utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet i samsvar med samfunnsutviklingen, for eksempel ved å ta høyde for at mange arbeidstakere er aktive på sosiale medier.