

Unga hbtq-personer

FOKUS 17:3

ETABLERING I ARBETSLIVET

FOKUS 17

Våra delrapporter till **Fokus 17** är:

Fokus 16:1 Unga nyanländas etablering. Kartläggning av etableringsuppdraget

Fokus 16:2 Unga nyanländas etablering. Verksamhetsexempel och ungas röster

Fokus 17:1 Ungas etablering i arbets- och samhällslivet

Fokus 17:2 Unga med funktionsnedsättning. Etablering i arbets- och samhällslivet

Fokus 17:3 Unga hbtq-personer. Etablering i arbetslivet

Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Rapporterna går också att ladda ned på www.mucf.se

© **Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017**

Projektledare: **Marcus Ohlström**

Språkgranskning: **Ingrid Bohlin**

Grafisk form: **Typisk Form designbyrå**

Omslagsfoto: **Rebecka Rynefelt/Scandinav**

Foto, inlaga: **S. 2 Astrakan/Scandinav, s. 6 Scandinav/Scandinav,**

s. 10 Mathilda Ahlberg/Scandinav, s. 18 Rebecka Rynefelt/Scandinav,

s. 32 Thomas Adolfsén/Scandinav, s. 46 Marie Linnér/Scandinav,

s. 53 Therese Winberg/Scandinav, s. 59 Natasja Jovic/Scandinav

Tryck: **TMG Öresund**

Distribution MUCF

Box 17801, 118 94 Stockholm

Tfn: 08-566 219 00

e-post: info@mucf.se

webbplats: www.mucf.se

www.facebook.com/mucf.se

www.twitter.com/ungciv

ISBN: 978-91-88455-44-4

Unga hbtq- personer

FOKUS 17:3

Etablering i arbetslivet



Förord

Unga hbtq-personers – etablering i arbetslivet är en delrapport inom ramen för myndighetens kartläggning och analys av ungas etablering i arbets- och samhällslivet som pågår 2016–2017. Delrapporten beskriver hur unga hbtq-personers etablering i arbetslivet ser ut utifrån myndighetens egen statistik samt utifrån tidigare studier och forskning.

Unga hbtq-personer har generellt sämre levnadsvillkor än andra unga. En större andel har till exempel sämre hälsa och de är i högre grad utsatta för våld och diskriminering. Den här delrapporten visar det som många aktörer sett anledning att tro, men som ingen myndighetsrapport tidigare visat, nämligen att gruppens generellt sämre villkor även gäller etableringen i arbetslivet.

Delrapporten visar bland annat att unga hbtq-personer i större utsträckning har erfarenhet av ofrivillig långtidsarbetslöshet än andra unga och att de i mindre utsträckning än andra unga är nöjda med sin arbets- eller skolsituation. För att förbättra unga hbtq-personers möjlighet till etablering i arbetslivet behövs ett utökat och intensifierat arbete för mer inkluderande arbetsplatser samt mot diskriminering och exkluderande normer.

Arbetet med delrapporten har genomförts inom avdelningen för utveckling och analys av Cecilia Narby i samarbete med Marcus Ohlström.

Myndighetens förhoppning är att delrapporten ska öka kunskapen om unga hbtq-personers situation och bidra till att förbättra villkoren för deras etablering.

Lena Nyberg, generaldirektör,
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

November 2017

” Jag tror att en sak skulle väl vara om de slutade anta ens kön hela tiden, jag har ju jättemånga vänner som är icke binära som har pronomet hen eller sådär så det skulle ju vara väldigt underlättande, det kanske låter lite ologiskt att det skulle hända, men alltså det hade ju varit mycket bättre om myndigheter skulle kunna typ ställa frågan, vad har du för pronomen? Och sen utgår man från det för att alla ska få känna sig bekväma och få vara den dom är utan att det ska vara nåt jävla hinder liksom.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Inledning	11
2 Tidigare kunskap om unga hbtq-personers etablering i arbetslivet	19
3 Unga hbtq-personers situation i arbetslivet	33
4 Huvudsakliga resultat	47
5 Bedömningar och förslag	52
Bilaga 1, Uppdragsbeskrivning	58
Referenser	60



Sammanfattning

Unga hbtq-personer har generellt sämre levnadsvillkor än andra unga. En större andel har till exempel sämre hälsa och de är i högre grad utsatta för våld och diskriminering. Den här delrapporten visar att gruppens generellt sämre villkor även gäller etableringen i arbetslivet.

De svårigheter som unga hbtq-personer möter i sin etablering i arbetslivet gäller både att få ett jobb och att känna att de kan vara kvar på jobbet. Unga hbtq-personer har till exempel större erfarenhet av långtidsarbetslöshet än andra unga, möjligen till följd av den diskriminering och de trakasserier som tidigare studier visat att hbtq-personer utsätts för. Diskriminering påverkar också hälsan negativt och ohälsa kan medföra svårigheter i att kunna söka, få och behålla ett jobb. Även minoritetsstress, det vill säga stress som en kan lida av utifrån att befinna sig i en minoritetsposition, är något som har negativ inverkan på hälsan. Myndigheten har tidigare konstaterat att unga hbtq-personer oftare har ett sämre hälsotillstånd än andra unga och tidigare forskning har visat att arbetslöshet kan leda till ohälsa, och tvärtom.

Rapporten visar också att unga icke-heterosexuella i större utsträckning än heterosexuella är mobbade eller utfrysas i skolan/utbildningen/arbetet och att unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin arbets-/skolsituation. Mobbning och utfrysning på arbetsplatsen ökar risken för att uppleva att en inte kan stanna kvar på arbetet.

Myndighetens bedömning är att det inom arbetslivet, precis som inom andra samhällsområden, behövs ett utökat arbete mot exkluderande normer kring sexualitet och kön samt mot diskriminering. Det behövs för att säkra ett bättre bemötande och för att förbättra unga

hbtq-personers hälsa och deras möjlighet till etablering i arbetslivet. Myndigheten bedömer också att unga hbtq-personers kunskap om sina rättigheter i arbetslivet bör stärkas. Utifrån dessa bedömningar lämnar myndigheten två förslag på åtgärder. Det första förslaget handlar om att stärka arbetsmarknadens parter arbete för ett mer inkluderande arbetsliv. Det andra förslaget handlar om att öka unga hbtq-personers kunskap om sina rättigheter.



... egentligen har jag den oron när jag möter folk hela tiden, inte för jag varit med så mycket om att jag blivit illa behandlad på grund av att jag är trans. Det har ju hänt, men inte extremt mycket. Men jag vet ju inte vad personen jag kommer träffa har för åsikter. Så då blir jag ju såhär, alltså om jag träffar nån på krogen och jag träffar en kompis, kompis som inte accepterar mig då skiter jag fullständigt i det, men när det kommer till lite högre myndigheter då blir jag såhär, hur kommer dom att bemöta mig, kommer dom att skita i att hjälpa mig bara för att jag är trans eller kommer dom behandla mig dåligt, jag har liksom ingen aning.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)



KAPITEL 1

Inledning

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har under 2016 och 2017 i uppdrag att kartlägga och analysera ungas etablering i arbets- och samhällslivet (regeringsbeslut 2015a).¹

I den här delrapporten beskriver myndigheten unga hbtq-personers etablering i arbetslivet utifrån egen ny statistik samt tidigare studier. Unga hbtq-personer möter samma problem som unga generellt när det gäller etablering i arbetslivet.² Utöver dessa finns det dock vissa hinder som kan var specifika för gruppen unga hbtq-personer. Myndigheten har tidigare konstaterat att unga hbtq-personer har ett sämre hälsotillstånd och i större utsträckning utsätts för hot, våld och trakasserier än hetero- och cisungdomar (Ungdomsstyrelsen 2010). Det finns anledning att tro att det också kan medföra svårigheter i etableringen i arbetslivet. Kunskapen om unga hbtq-personers etablering i arbetslivet är dock i dagsläget otillräcklig.

Syftet med denna delrapport är att presentera ny kunskap på området samt att lyfta fram den kunskap som finns sedan tidigare. Utifrån det lägger MUCF förslag på konkreta åtgärder för hur unga hbtq-personers etablering i arbetslivet kan förbättras. Myndighetens förhoppning är att den här delrapporten, genom att öka kunskapen om de hinder som unga hbtq-personer möter, ska bidra till att förbättra villkoren för deras etablering.

1 För uppdragsbeskrivning se bilaga 1.

2 Detta beskrivs närmare i delrapport Fokus 17:1.

Ungdomspolitiken

Den ungdomspolitiska propositionen från 2014 föreslår att målet för ungdomspolitiken ska vara:



Alla ungdomar ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen.”
(prop. 2013/14:191, s. 16)

Målet är sektorsövergripande. Det gäller inte enbart för ungdomspolitiken utan för alla politikområden som rör unga. Målet är också tänkt att relatera till målen för barnrättspolitiken och det europeiska samarbetet kring unga (prop. 2013/14:191).

I propositionen tydliggörs att alla statliga beslut och insatser som rör unga mellan 13 och 25 år bör ha ett ungdomsperspektiv. Ungdomsperspektivet ska ha sin utgångspunkt i att unga har tillgång till sina mänskliga rättigheter som de uttrycks i grundlagarna och i Sveriges konventionsåtaganden på området.

Att ett ungdomsperspektiv utgår från mänskliga rättigheter tydliggör att unga mellan 13 och 25 år omfattas av mänskliga rättigheter på samma grunder som den övriga befolkningen. Varje enskild individ har rätt att utöva sina mänskliga rättigheter utan diskriminering.

Unga är en heterogen grupp med individuella rättigheter

Utöver att ett ungdomsperspektiv ska utgå från ungas rätt att få tillgång till sina mänskliga rättigheter är det också ett perspektiv som innebär att unga bör:

- *”betraktas som en mångfald individer*
- *stödjas att bli självständiga ha möjlighet att vara delaktiga*
- *och ha inflytande.”*

(prop. 2013/14:191, s. 22)

Avgränsningar och annat pågående arbete

I andra delrapporter till den här studien har både ungas etablering i arbetslivet och ungas etablering i samhällslivet analyserats. I den här delrapporten analyseras endast etablering i arbetslivet. Denna prioritering görs mot bakgrund av att MUCF bedömer att behovet av kunskap kring unga hbtq-personers etablering i arbetslivet är särskilt stort, samtidigt som myndigheten redan tidigare har tagit fram rapporter som till exempel belyser unga hbtq-personers hälsa (Ungdomsstyrelsen 2010) och situation på fritiden (Ungdomsstyrelsen 2012).

Parallellt med arbetet med den här rapporten pågår även annat arbete som kompletterar den bild som ges här. Myndigheten har till exempel i uppdrag att redovisa och analysera utvecklingen av ungas övergång mellan skola och arbetsliv (regeringsbeslut 2015c). Inom ramen för det uppdraget, som slutrapporteras 2018, kommer bland annat unga hbtq-personers övergångar att belysas.

Myndigheten har också ett uppdrag att sprida kunskap om hur samhällets stöd till unga med psykisk ohälsa och unga som varken arbetar eller studerar kan organiseras och utvecklas i samverkan mellan olika aktörer (regeringsbeslut 2015b). Inom det uppdraget har två rapporter om unga hbtq-personer med psykisk ohälsa som varken arbetar eller studerar tagits fram. De innehåller dels en litteraturoversikt, dels en intervjustudie med unga hbtq-personer (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a, 2017b). I den här delrapporten har innehållet i dessa rapporter använts som underlag.

I slutet av 2016 tillsatte regeringen en särskild utredare för transpersoners levnadsvillkor, *Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner* (dir. 2016:102). I uppdraget, som slutredovisas i november 2017, ingår bland annat att kartlägga vilka hinder som finns för transpersoners möjligheter att på lika villkor delta i arbetslivet.

Rapportens disposition och material

I det här inledande kapitlet går vi igenom definitioner och avgränsningar som vi använt oss av i arbetet samt beskriver hur vi har gått tillväga för att genomföra uppdraget.

I kapitel 2 beskriver vi tidigare kunskap, i form av forskning, studier och rapporter, som berör unga hbtq-personers etablering i arbetslivet. I kapitlet lyfts framför allt material från Sverige, men det tar även upp viss internationell forskning. Kapitlet ger en bakgrund till den statistik som presenteras i kapitel 3.

I kapitel 3, delrapportens huvudsakliga resultatkapitel, beskriver vi unga hbtq-personers etablering i arbetslivet utifrån nya analyser av statistik från myndighetens egen ungdomsenkät och viss statistik från Folkhälsomyndigheten.

I kapitel 4 diskuterar vi huvudsakliga resultat och i kapitel 5 presenterar vi MUCF:s bedömningar och förslag på hur villkoren för unga hbtq-personers etablering i arbetslivet kan förbättras.

Rapporten lyfter också ungas egna röster i form av citat som hämtats från intervjuer med unga hbtq-personer som varken arbetar eller studerar. Intervjuerna har genomförts inom ett annat av myndighetens uppdrag (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b).

Definitioner

Hbtq

Hbtq är ett paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter. I den här delrapporten använder vi definitioner hämtade från skriften *Öppna skolan! Om hbtq, normer och inkludering i årskurs 7–9 och gymnasiet, med vissa mindre justeringar* (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2015).

Homosexuell och bisexuell anger sexuell läggning, alltså vem en har förmågan att bli kär i eller attraherad av. **Homosexuell** avser här *förmågan att i huvudsak bli kär i eller attraherad av människor av samma kön som en själv*. **Bisexuell** avser *förmågan att bli kär i eller attraherad av människor oavsett kön*.

Transperson relaterar till hur en definierar och uttrycker sitt kön.³ Transpersoner används här som ett paraplybegrepp som omfattar en mängd olika transidentiteter. Gemensamt för transpersoner är att en är en *person vars könsidentitet, juridiska kön och biologiska kön inte alltid hänger ihop enligt normen*. Begreppet har inget med sexuell läggning att göra. En **transtjej** är en tjej som när hon föddes fick det juridiska könet man, men som identifierar sig som tjej. En **transkille** är en kille som vid födseln fick det juridiska könet kvinna, men som identifierar sig som kille.⁴

Med **icke-binär** person avses här en *person som varken känner sig som tjej eller som kille. Ofta används hen som pronomen. Vissa använder intergender i en liknande bemärkelse*.

Queer är ett brett begrepp med flera olika innebörder. Queer som identitet, vilket är vad som är relevant här, *innebär att på något sätt bryta mot heteronormen*.

Heterosexuell och cisperson

I rapporten förekommer också begreppen heterosexuell och cisperson. Med **cisperson** avses en *person vars könsidentitet, juridiska kön och biologiska kön alltid hängt ihop enligt normen, det vill säga en person som inte har erfarenhet av att vara trans*. Begreppet har inget med sexuell läggning att göra.

Heterosexuell avser *förmågan att i huvudsak bli kär i eller attraherad av människor av annat kön än en själv*.

3 Begreppet **kön** består av flera olika delar: *könsidentitet (det kön en person känner sig och definierar sig som), könsuttryck (kläder, kroppsspråk, frisyr med mera), biologiskt kön (könsorgan och hormonnivåer), juridiskt kön (det som står i ens pass och framgår av ens personnummer)* (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2016b, s. 22).

4 www.transformering.se/vad-ar-trans, 2017-06-02, kl. 13.50.

Etablering i arbetslivet

Med etablering i arbetslivet avses i denna rapport den process som leder fram till att en person kan försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Samverkan med andra aktörer

Inför och under arbetet med den här delrapporten har MUCF samverkat med, hämtat in underlag från eller berett möjlighet att lämna synpunkter till Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer (LSU), Diskrimineringsombudsmannen (DO), Arbetsmiljöverket (AV), Folkhälsomyndigheten, Samordnaren för unga som varken arbetar eller studerar, Delegationen för unga och nyanlända till arbete (Dua), Svenskt Näringsliv (SN), Landsorganisationen i Sverige (LO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Ungdomsförbundet för homosexuellas, bisexuellas, transpersoners och queeras rättigheter (RFSL Ungdom), Sveriges Förenade HBTQ-studenter (SFQ) och utredningen Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner (Transutredningen).



Dels är jag rädd för att hamna på en arbetsplats där hbtq inte är, det behöver inte ens vara norm, men där det inte är välkommet det är jag rädd för, jag är rädd för att behöva komma ut varje gång jag börjar på ett nytt jobb ifall nån frågar, jag är rädd för att hamna i en machokultur. Det är det jag är redan rädd för att jobba och då gör min identitet det ännu svårare på många arbetsplatser. Om jag skulle få jobb på RFSL eller på en fritidsgård för hbtq-personer så skulle jag vara lyckligast i världen, det handlar inte om att jag är rädd att utföra ett arbete utan var.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)



KAPITEL 2

Tidigare kunskap om unga hbtq-personers etablering i arbetslivet

I det här avsnittet beskriver myndigheten vad som kan påverka unga hbtq-personers etablering i arbetslivet utifrån tidigare forskning, studier och rapporter. Vi beskriver framför allt faktorer som relaterar till den statistik som presenteras i kapitel 3.

Kapitlet innehåller främst svenska studier och rapporter, men även vissa internationella studier refereras. Läs mer om internationell forskning kring unga hbtq-personers etablering i arbetslivet i myndighetens rapport *Bredda normen* (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Diskriminering i arbetslivet

En förenklad beskrivning av diskrimineringslagens definition av diskriminering är att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska också ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen förbjuder sex former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.⁵

Hbtq-personer utsätts för diskriminering på flera områden (Diskrimineringsombudsmannen 2010, Folkhälsomyndigheten 2014b, 2015). Det gäller även i arbetslivet. Diskrimineringen kan ske både

⁵ www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/, 2017-06-16, kl. 10.55.

i anställningsprocessen och gentemot en redan anställd (European Union Agency for Fundamental Rights 2014).

Utsatthet för diskriminering är en faktor som påverkar etableringen i arbetslivet. Risken att bli utsatt för någon form av diskriminering, kränkning eller våld, kan medföra att en person undviker vissa situationer där hen upplever att det finns en risk för utsatthet och diskriminering. Det kan till exempel handla om att en begränsar sig när det gäller val av arbete eller arbetsplats och om en väljer att vara öppen eller inte med sin sexuella läggning där (Diskrimineringsombudsmannen 2010).

Internationella studier visar att unga hbtq-personer rapporterar att de ofta upplevt diskriminering på grund av sin icke-normativa sexuella identitet eller könsidentitet på arbetsplatsen. Vissa byter jobb på grund av diskrimineringen. Andra drar sig för att söka jobb över huvud taget för att därigenom minska risken att utsättas för diskriminering (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Lagstiftning

Till skydd mot diskriminering finns diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen har två delar, förbud mot diskriminering och krav på aktiva åtgärder. Kraven på aktiva åtgärder innebär att arbetsgivare ska arbeta förebyggande och främjande för att inom en verksamhet motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (SFS 2008:567). Kravet på aktiva åtgärder kring sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck började gälla 1 januari 2017. Diskrimineringsombudsmannen har tagit fram ett informationsblad för arbetsgivare om de nya bestämmelserna som beskriver det fortlöpande arbete som arbetsgivare ska genomföra i fyra steg inom fem områden.⁶

6 www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare.pdf, 2017-08-10, kl. 15.17.



Vi lever ju i ett mansdominerat samhälle tycker jag och så fort någon får reda på att man är utanför normen så blir man bemött annorlunda särskilt för män men även kvinnor. De ser på en typ ... nej, jag gillar inte det där. De bemöter mig inte på samma sätt som om jag vore hetero.”

Ung röst ur Bredda normen

(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)

I arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) finns också skydd för arbetstagare från kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Arbetsmiljölagen fastslår att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att bland annat förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa.

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) konstateras att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap i att förebygga och hantera kränkande särbehandling. I föreskrifterna står också att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten och se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras (AFS 2015:4).

Diskriminering i anställningsprocesser

Redan i anställningsprocessen kan hbtq-personer som sagt utsättas för diskriminering (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2012, European Union Agency for Fundamental Rights 2014). Diskrimineringen av homo- och bisexuella har i en svensk studie visat sig variera mellan olika yrkeskategorier och mellan olika sektorer.⁷ Homosexuella män tycks bli diskriminerade i ansökan till traditionellt mansdominerade yrken medan homosexuella kvinnor tycks bli diskriminerade i ansökan till traditionellt kvinnodominerade yrken (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2012).

Det har inte gjorts någon motsvarande svensk studie om diskriminering av transpersoner i anställningsprocessen. En amerikansk studie visar dock att transpersoner i USA utsätts för diskriminering i anställningsprocessen i form av att mindre kvalificerade cispersoner valts ut

7 I studien upptäcktes endast diskriminering i ansökan till jobb i privat sektor, inte i offentlig sektor. Antalet ansökningar till privat sektor var dock större än till offentlig sektor. Undersökningen gick till så att cirka 4 000 arbetsansökningar skickades ut till arbetsgivare inom 10 olika yrkesområden. Ansökningarna hade slumpmässigt tilldelats olika kön (man/kvinna) och sexuell läggning (heterosexuell/homosexuell).

till intervjuer i stället för mer kvalificerade transpersoner (District of Columbia Office of Human Rights 2015).

Diskriminering på arbetsplatsen

Studier från bland annat Australien, Finland och Norge visar att många unga hbtq-personer har upplevt trakasserier och mobbning på jobbet av någon eller flera kollegor och/eller chefer (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).⁸

Trakasserier av homo- och bisexuella kan till exempel handla om nedsättande och förlöjligande omdömen om homo- och bisexuella på arbetsplatsen (Bildt 2004, Ljunggren, Fredriksson, Greijer & Jädert Rafstedt 2003). Utöver diskriminering kan det också vara ett problem att medarbetare inte säger ifrån om någon skämtar på hbtq-personers bekostnad (LO 2011b).

För en del unga hbtq-personer är trakasserier så pass vanliga att de ser det som en del av sin vardag (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Fördomsfulla kommentarer, trakasserier och annan diskriminering har visat sig öka risken för försämrad hälsa (Bildt 2004, Folkhälso-myndigheten 2014b). Forskning från Finland och Australien har visat att få höra homofobiska eller transfobiska kommentarer, även om de inte är riktade mot en själv, eller att bevittna homofobiska eller transfobiska händelser också kan skapa en känsla av att inte vara välkommen på arbetsplatsen (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Att utsättas för homofobi och trakasserier kan innebära att en inte vill gå vidare i det valda yrket utan söker sig bort. När detta händer i början av ens yrkesliv kan det också påverka hur lätt eller svårt en tycker det är att lita på arbetskamrater och att etablera bra förhållan-

8 Fackförbundet Unionen har genomfört en liknande studie i Sverige, men där ställdes inga frågor om de svarandes sexuella läggning (Unionen 2015). Undersökningen visar att en procent av 2 000 slumpvis utvalda tjänstemän blivit utsatta för diskriminering i form av trakasserier på grund av sexuell läggning, men det går inte att utläsa om personer med olika sexuell läggning utsätts i olika hög grad.

den på arbetsplatsen i fortsättningen (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Hatbrott på arbetsplatsen

Utöver diskriminering och trakasserier finns även personer som utsätts för hatbrott med transfobiskt eller homofobiskt motiv på sin arbetsplats. Skolan eller arbetsplatsen har tidigare visat sig vara den vanligaste platsen för ungas utsatthet för homofobiska hatbrott (Ungdomsstyrelsen 2010).

Polisanmälda hatbrott med transfobiska motiv är relativt få till antalet och därför svåra att analysera kvantitativt. Av de polisanmälda hatbrotten⁹ med sexuell läggning som motiv var det endast i 5 procent av fallen personens arbetsplats som var brottsplatsen 2015. De vanligaste brottsplatserna 2015 var allmän plats (18 procent), följt av internet (16 procent) och brott via telefon eller sms (14 procent).

Vid polisanmälda hatbrott mot sexuell läggning var det i 2 procent av fallen som gärningspersonen var en kollega. Lika vanligt var det att gärningspersonen var en kund eller klient (Brottsförebyggande rådet 2016).¹⁰

Att välja yrke

Enligt internationella studier kan sexuell läggning och transidentitet ha betydelse när unga hbtq-personer gör sina yrkesval (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a). Unga hbtq-personer kan till exempel välja jobb som de ser som ”säkra” i stället för att fokusera på vad de är bäst på eller mest intresserade av. Rädslan för att inte accepteras kan leda till att unga hbtq-personer undviker vissa jobb och till exempel väljer att arbeta ensamma utan kontakt med

9 Statistiken är baserad på en urvalsundersökning. Antal och andelar utgörs därför av uppskattade siffror som kan skilja sig något jämfört med om en totalundersökning hade genomförts.

10 Uppskattade siffror baserade på en urvalsundersökning.

kollegor eller klienter, till exempel genom att ha online-jobb, eget företag eller att jobba med djur (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Upplevelse av diskriminering kan också påverka ens yrkesval. Unga hbtq-personer som någon gång upplevt diskriminering på grund av sin sexuella identitet eller könsidentitet, vare sig detta har skett på en arbetsplats eller någon annanstans, upplever i väsentligt högre grad än andra unga hbtq-personer att deras icke-normativa sexuella identitet eller könsidentitet påverkat deras val av studier och senare yrke (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Ohälsa

En god hälsa är viktig för individers etablering i samhället och för inträdet i arbetslivet. Hälsan, definierad som fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, påverkar många aspekter av ungas liv som möjligheter till skolframgång, framtida utbildningsplaner och sociala relationer (Folkhälsomyndigheten 2014a).

Det är vanligare att hbtq-personer mår sämre än befolkningen i stort och skillnaderna är särskilt stora bland unga (Folkhälsomyndigheten 2014b, 2015, Ungdomsstyrelsen 2010).

Unga som har ekonomiska svårigheter bedömer oftare sin hälsa som sämre än vad unga som inte har ekonomiska svårigheter gör. Unga som är nöjda med sin skol- eller arbetssituation och sitt boende tenderar i större utsträckning än de som inte är nöjda att bedöma sin hälsa som bra (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017c).

Unga som utsatts för kränkande eller orättvis behandling har lägre sannolikhet att skatta sitt hälsotillstånd som bra än de som inte utsatts. Det stämmer överens med forskning som visat att utsatthet för diskriminering har en negativ inverkan på hälsan (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017c).

Sysselsättning och självskattad hälsa

Tidigare studier har visat att det finns ett starkt statistiskt samband mellan ungas sysselsättning och självskattade hälsa och att sambandet mellan hälsa och sysselsättning verkar vara dubbelriktat. Studier visar att arbetslösa personer oftare anger att de har dålig hälsa (jfr Romero, Chavkin, Wise, Smith & Wood 2002), samtidigt som personer med dålig hälsa löper en större risk att bli arbetslösa (se Arrow 1996) och har sämre förutsättningar att åter etablera sig i arbetslivet (jfr Edin 1989).

I likhet med mycket av den tidigare forskningen visar resultaten i rapporten *Ung idag 2017* (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017c) att unga som arbetar har betydligt större sannolikhet att skatta sin hälsa som bra, jämfört med de som är arbetslösa. Drygt 94 procent av unga som arbetar heltid eller deltid skattar sin hälsa som bra, jämfört med 74 procent av unga som är arbetslösa (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017c).

Minoritetsstress

Att befinna sig i en minoritetsposition medför en ökad risk för att utsättas för olika psykosociala stressfaktorer. Sådana stressfaktorer kan påverka den psykiska hälsan väsentligt. Detta kallas ibland för *minoritetsstress* (Socialstyrelsen 2016).

Att vara i minoritet på en arbetsplats innebär ofta att vara synlig. Personer som är ensamma eller få av sitt slag i en organisation får till exempel ofta representera hela sin grupp (SOU 2015:50). Deras personliga egenskaper och åsikter generaliseras till att gälla alla. De får dessutom vara beredda på att svara på frågor och bemöta fördomar som majoriteten har om minoriteten. Utsattheten och risken att utsättas för trakasserier och kränkande handlingar på arbetet är också större för dem som är i minoritet (SOU 2015:50).

Ekonomisk självständighet

Att vara etablerad i arbetslivet påverkar möjligheten till ekonomisk självständighet. Unga hbtq-personer kan ha behov av att bli ekonomiskt självständiga tidigare än andra unga. Detta gäller till exempel om personen blir utsatt för negativa reaktioner från familj eller andra i den omedelbara omgivningen och därför behöver en egen ekonomi för att kunna flytta hemifrån och klara sig själv (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Samtidigt visar Folkhälsomyndighetens rapport om homo- och bisexuellas hälsa att homo- och bisexuella i större utsträckning än heterosexuella befunnit sig i ekonomisk kris vid minst ett tillfälle under de senaste 12 månaderna (Folkhälsomyndigheten 2014b).

Bristande förtroende för Arbetsförmedlingen

Hbtq-personer har ett lågt förtroende för många samhällsinstanser (RFSL 2013, 2017, Ungdomsstyrelsen 2010). Det finns en osäkerhet bland hbtq-personer om olika samhällsinstanser har ett bra bemötande av hbtq-personer (RFSL 2013).

I Folkhälsomyndighetens rapport om transpersoners hälsa framkom att gruppen har ett lågt förtroende för de flesta samhällsinstitutioner. Hela 71 procent uppgav sig ha lågt förtroende för Arbetsförmedlingen som därmed tillsammans med riksdagen placerade sig i botten bland samtliga undersökta institutioner (Folkhälsomyndigheten 2015). I en studie av MUCF konstaterades att 70 procent av homo- och bisexuella i åldern 16–29 år har lågt förtroende för Arbetsförmedlingen, att jämföra med 56 procent av heterosexuella i samma ålder (Ungdomsstyrelsen 2010).¹¹

Ett lågt förtroende för Arbetsförmedlingen kan medföra att unga hbtq-personer drar sig för att söka hjälp därifrån när de ska etablera sig i arbetslivet.

¹¹ MUCF:s studie bygger på ett representativt urval. Folkhälsomyndighetens studie gör inte det.

Ytterligare faktorer

Utöver det vi konstaterat ovan finns även andra faktorer som kan påverka unga hbtq-personers etablering i arbetslivet. Det kan handla om de administrativa svårigheter som en person som ändrar juridisk könstillhörighet och därmed personnummer möter, i form av att till exempel inte veta vilket personnummer som ska anges i en jobbansökan eller att en behöver få ett nytt examensbevis med rätt personnummer. Att inte ha ett examensbevis med rätt personnummer innebär att personen går miste om sin examen, vilket avsevärt kan försvåra etableringen i arbetslivet (Sveriges förenade hbtq-studenter 2015a).

Det kan också handla om att behöva välja mellan två kön i jobbansökningar när en inte identifierar sig med något av dessa, om att känna att en inte passar in i de normer om kön och sexualitet som är rådande på arbetsplatsen eller att inte veta om en kan vara trygg i att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a).

Arbetsmarknadens parter

MUCF konstaterar i den här rapporten att arbetsmarknadens parter är viktiga aktörer i arbetet för en mer inkluderande arbetsmiljö och mot diskriminering och exkluderande normer. Arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare arbetar i dagsläget i varierad utsträckning med hbtq-frågor. Ett exempel på ett initiativ som en arbetsgivarorganisation tagit är Företagarnas *HBT-handboken* som syftar till att hjälpa företag att bli bättre arbetsgivare där alla känner sig välkomna.¹²

Även om arbetsgivaren har det huvudsakliga ansvaret för arbetsmiljön kan fackförbunden också spela en viktig roll i arbetet mot diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Fackförbunden tycks ofta arbeta med hbtq-frågor inom ramen för sitt arbete med arbetsmiljö, mångfald och antidiskriminering. Vision har till exempel tagit fram en checklista med hbtq-frågor för sina fackliga

12 www.foretagarna.se/foretagaren/2014/april/hbt-handbok/, 2017-08-10, kl. 15.25.

ombud¹³, Unionen har tagit fram tips för en hbtq-vänligare arbetsplats¹⁴ och SACO en skrift om hbtq-perspektiv på arbetsplatsen¹⁵. TCO har utvecklat *Öppna arbetsplatsen*, ett seminariekoncept som syftar till att för TCO-förbundens förtroendevalda och medlemmar skapa förutsättningar för samtal kring inkludering och mångfald lokalt på arbetsplatsen.¹⁶

Det finns även två partsgemensamma organisationer som arbetar med att ta fram och sprida kunskap om arbetsmiljöfrågor. *Prevent*, som är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK¹⁷ samt *Suntarbetsliv*¹⁸ som drivs av de fackliga organisationerna inom offentlig verksamhet i samverkan med Sveriges Kommuner och Landsting samt Pacta. Under perioden 2002–2007 bedrevs projektet *Fritt fram* med syftet att skapa arbetsplatser där det är fritt fram att vara sig själv oavsett sin sexuella läggning. Projektet drevs i samverkan av olika arbetsgivarorganisationer, fackförbund och civilsamhällesorganisationer.¹⁹ Inom projektet genomförde aktörerna bland annat utbildningsinsatser och tog fram metodmaterial (se *Fritt fram* 2007).

Kunskapen om att facket kan hjälpa den som blivit utsatt för diskriminering och trakasserier är relativt stor enligt en undersökning från LO (2011b). Däremot tycks kunskapen om på vilket sätt facket arbetar för att hjälpa den som diskriminerats vara markant lägre

13 vision.se/globalassets/fortroendevald/trycksaker/pdf-trycksaker/hbtq-folder.pdf, 2017-04-07, kl. 13.05.

14 www.unionen.se/sites/default/files/hbtq-vanligare-arbetsplats-unionen.pdf, 2017-08-08, kl. 12.20.

15 www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2016-din-partner-pa-jobbet.pdf, 2017-04-07, kl. 13.10.

16 www.tco.se/var-politik/Jamstalldhet-och-mangfald/oppna-arbetsplatsen/, 2017-06-14, kl. 14.30.

17 www.prevent.se/om-prevent/, 2017-09-29, kl. 14.20.

18 www.suntarbetsliv.se/om-oss/, 2017-09-29, kl. 14.15.

19 www.frittfram.se/default.asp?ML=8762, 2017-04-07, kl. 12.55.

(LO 2011b). Många tycks inte heller känna till vilka verktyg och rutiner för att motverka diskriminering som ska finnas på arbetsplatsen. Utifrån det kan arbetsgivare behöva bli bättre på att genomföra de aktiva åtgärder som krävs för att skapa ett öppet klimat på arbetsplatsen (LO 2011b). Att det finns mångfaldspolicyer och handlingsplaner samt att arbetsledningen pratar om mångfald tycks vara viktigt för ett inkluderande klimat på arbetsplatsen (Unionen 2015).

Sammanfattning

Tidigare studier visar bland annat att

- diskriminering av hbtq-personer i arbetslivet kan ske både i anställningsprocessen och på arbetsplatsen. Utsatthet för diskriminering är en faktor som påverkar etableringen i arbetslivet eftersom risken att bli utsatt för någon form av diskriminering kan medföra att en person undviker vissa situationer (till exempel arbetsplatser)
- hbtq-personer har ett sämre hälsotillstånd än befolkningen i stort och att skillnaderna är särskilt stora bland unga, vilket kan ha en negativ inverkan på etableringen i arbetslivet
- en större andel homo- och bisexuella i åldern 16–29 år än unga heterosexuella i samma ålder har ett lågt förtroende för Arbetsförmedlingen
- arbetsmarknadens parter redan i dag arbetar för att skapa inkluderande arbetsplatser för alla, oavsett sexuell läggning och könsidentitet, men att mer kan behöva göras.

” ... jag har oftast bara känt mig begränsad på något sätt att man kanske håller sig tillbaka för att man är rädd för vad folk ska säga på jobbet, även fast det säkert inte är något man behöver oroa sig för. Men det är ändå något som hänger i luften.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)



KAPITEL 3

Unga hbtq-personers situation i arbetslivet

I det här kapitlet beskriver MUCF unga hbtq-personers etablering i arbetslivet utifrån myndighetens ungdomsenkät samt kompletterande källor. Myndigheten har gjort nya bearbetningar av materialet från ungdomsenkäten för att belysa just unga hbtq-personers situation i arbetslivet. Resultaten bygger på en sammanslagning av svar från 2012 och 2015 om inget annat anges.²⁰ Svaren gäller åldersgruppen 16–25 år.

Resultaten redovisas på kön, könsidentitet (cis- eller transperson²¹) och sexuell läggning (heterosexuella eller icke-heterosexuella²²). Ibland har resultaten även brutits ned på kön när vi jämför cis- och transpersoner respektive heterosexuella och icke-heterosexuella. Kön redovisas på tjejer och killar. Antalet som svarat *Annan könstillhörig-*

20 Grupperna icke-heterosexuella och transpersoner är små. Det medför en risk att reella skillnader mellan dessa grupper och heterosexuella respektive cispersoner förbigås i statistiska analyser. Genom att slå samman materialet från två undersökningar förbättras möjligheten att identifiera eventuella skillnader. Det är dock värt att påpeka att grupperna är små även efter sammanslagningen. Totalt 160 respondenter identifierar sig som transpersoner och 481 som icke-heterosexuella, att jämföra med att 4 168 personer identifierar sig som cispersoner och 3 901 som heterosexuella. Trots sammanslagningen kan det därför finnas skillnader mellan grupperna även där vi inte kunnat konstatera statistisk signifikans.

21 Med cispersoner avses de som svarat *Nej* på frågan *Identifierar du dig som transperson?* Med transpersoner avses de som svarat *Ja* eller *Osäker* på frågan *Identifierar du dig som transperson?*

22 Med heterosexuell avses de som svarat *Heterosexuell* på frågan *Vilken är din sexuella läggning?* Med icke-heterosexuella avses de som angett svarsalternativen *Homosexuell*, *Bisexuell*, *Osäker på min sexuella läggning/vet inte*, *Annat* eller *Vill inte definiera*.

het eller Osäker är för få för att dessa kategorier ska kunna redovisas. De resultat som vi kommenterar i texten är resultat som har statistisk signifikans på 95 procents nivå, om inget annat anges.

I kapitlet presenterar vi också statistik från Folkhälsomyndighetens undersökning om transpersoners hälsa som presenterats i rapporten Hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner (2015). Folkhälsomyndigheten har för MUCF:s räkning brutit ned resultaten från sin enkätundersökning på olika åldersgrupper för några indikatorer som berör arbetslivet, vilket gett oss möjlighet att i denna delrapport redovisa resultaten för just unga transpersoner (15–29 år). Urvalet till undersökningen är inte slumpmässigt och undersökningen är inte representativ för transpopulationen. Vi bedömer dock ändå att det på ett värdefullt sätt kan komplettera den bild som vår egen ungdomsenkät ger.²³ Vi refererar också till Folkhälsomyndighetens rapport om homo- och bisexuellas hälsa (2014a).²⁴

Sysselsättning och arbetslöshet

I det här avsnittet ger vi en bild av vad unga hbtq-personer har för sysselsättning samt deras erfarenhet av arbetslöshet.

Få statistiskt säkerställda skillnader i sysselsättning

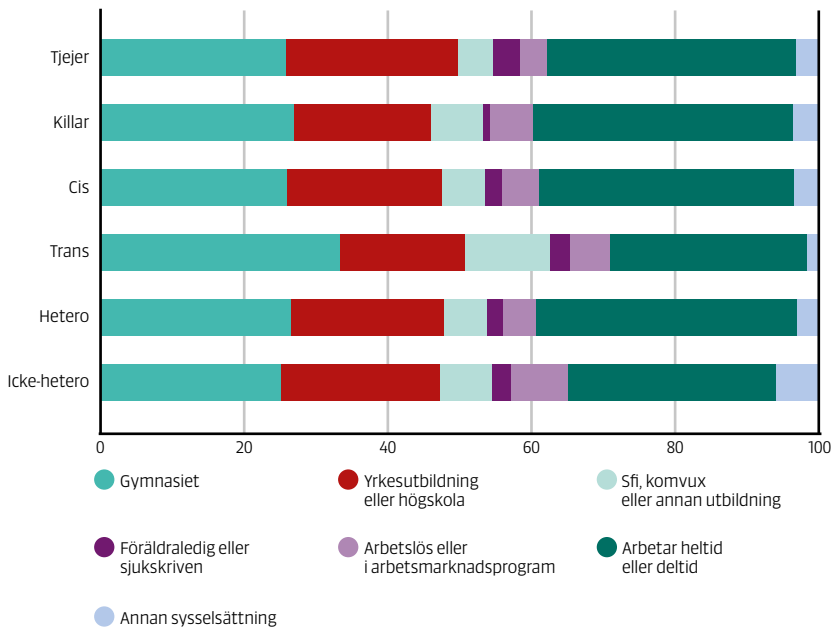
Ett sätt att beskriva unga hbtq-personers etablering i arbetslivet är att synliggöra vilken sysselsättning unga har. Utifrån ungdomsenkäten kan vi konstatera att de flesta unga arbetar heltid eller deltid,

23 Rapporten är baserad på en självselektad, webbaserad enkätstudie som utfördes hösten 2014. Analysen baserar sig på svaren från 800 personer. Av dessa 800 personer var 53 procent i åldern 15–29 år.

24 Rapporten består av en redovisning av resultaten för homo- och bisexuella personer jämfört med heterosexuella personer utifrån data från den nationella folkhälsoenkäten *Hälsa på lika villkor*. Redovisningen av utvecklingen avgränsas till perioden 2005–2012, med undantag för 2006 och 2007 eftersom frågan om sexuell läggning inte ingick i nationella folkhälsoenkäten dessa år. Det nationella urvalet är obundet och slumpmässigt.

går i gymnasiet, på en yrkesutbildning eller en högskola. Vi ser inga statistiskt signifikanta skillnader i sysselsättning mellan unga cispersoner och unga transpersoner, ej heller mellan unga heterosexuella eller icke-heterosexuella. Den enda statistiskt signifikanta skillnad vi ser är att fler tjejer än killar är föräldralediga eller sjukskrivna (figur 3.1).

Att få skillnader är statistiskt signifikanta kan bero på att materialet här är litet. Svartalternativen för den här frågan ändrades mellan ungdomsenkäterna 2012 och 2015. Vi har därför inte kunnat slå ihop resultaten från två enkäter, som vi gjort för övriga frågor som redovisas nedan. Analysen bygger endast på svar från 2015. Grupperna unga transpersoner och unga icke-heterosexuella blir därför små, 56 transpersoner och 255 icke-heterosexuella. Det medför en ökad risk att reella skillnader mellan grupper inte uppmärksammas. Avsaknad av signifikans ska därför tolkas med försiktighet.



Källa: Ungdomsenkäten 2015.

Kommentar: Alla skillnader är inte signifikanta. För statistiska signifikanser, se tabell 3.1 i Tabellbilaga Fokus 17, tillgänglig på www.muuf.se.

Figur 3.1. Vilken är din nuvarande sysselsättning? Andelar efter könsidentitet, sexuell läggning och kön, 16-25 år, 2015. Procent.

I Folkhälsomyndighetens rapport om homo- och bisexuellas hälsa (2014b) konstateras att heterosexuella yrkesarbetare i större utsträckning än både homo- och bisexuella. Det är också vanligare bland homosexuella att yrkesarbeta än bland bisexuella. Skillnaderna gäller både för kvinnor och för män.

Det är vanligare bland bisexuella kvinnor att vara arbetslösa än det är bland hetero- och homosexuella kvinnor. Homo- och bisexuella män är arbetslösa i större utsträckning än heterosexuella män. Bisexuella män är i större utsträckning förtidspensionerade jämfört med heterosexuella män (Folkhälsomyndigheten 2014b). Uppgifter om unga homo- och bisexuellas sysselsättning särredovisas inte i rapporten.

Nedsatt arbetsförmåga bland unga transpersoner

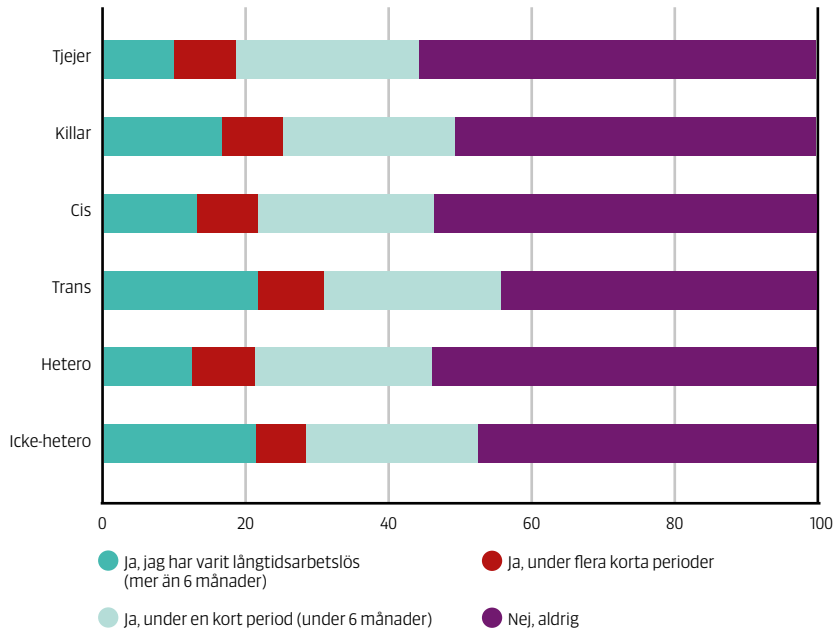
Det material MUCF fått från Folkhälsomyndigheten för unga transpersoner visar att en majoritet av de unga transpersonerna (cirka 60 procent) i den undersökningen uppger att deras arbetsförmåga eller vardag är nedsatt i någon grad på grund av en fysisk eller psykisk sjukdom.²⁵

På grund av skillnader i metod och genomförande kan inte resultaten från Folkhälsomyndighetens enkät om transpersoners hälsa jämföras med deras stora folkhälsoenkät. MUCF kan därför inte säga något om skillnader mellan transpersoner och totalbefolkningen utifrån detta. Att en majoritet av de unga transpersoner som ingick i undersökningen uppger sig ha nedsatt arbetsförmåga i någon mån eller i hög grad är dock anmärkningsvärt.

25 Av 20–29-åringarna i undersökningen uppger 39,7 procent att de inte har någon nedsatt arbetsförmåga medan 41,8 procent säger att de i någon mån har det och 18,6 procent att de i hög grad har det. Bland 15–19-åringarna uppger 40,2 procent att de inte har nedsatt arbetsförmåga, 50 procent att de har det i någon mån och 9,8 procent att de har det i hög grad. Frågan som ställdes i enkäten var: *Har du någon fysisk eller psykisk sjukdom som medför att din arbetsförmåga är nedsatt eller hindrar dig i din vardag?*

Större erfarenhet av långtidsarbetslöshet bland unga hbtq-personer än bland unga cispersoner respektive heterosexuella

I myndighetens ungdomsenkät har vi ställt frågan om erfarenhet av ofrivillig arbetslöshet (figur 3.2).



Källa: Ungdomsenkäten 2012 och 2015.

Kommentar: Alla skillnader är inte signifikanta. För statistiska signifikanser, se tabell 3.2 i Tabellbilaga Fokus 17, tillgänglig på www.muuf.se.

Figur 3.2. Har du varit ofrivilligt arbetslös någon gång? Andelar efter könsidentitet, sexuell läggning och kön, 16–25 år, 2012 och 2015. Procent.

Resultaten visar att en större andel tjejer än killar uppger att de aldrig varit ofrivilligt arbetslösa (54,6 procent jämfört med 49,6 procent). Det är också en större andel cispersoner än transpersoner (52,4 procent jämfört med 42,9 procent) och en större andel heterosexuella än icke-heterosexuella (52,8 procent jämfört med 46 procent) som uppger att

de aldrig varit ofrivilligt arbetslösa. Dessa skillnader är statistiskt säkerställda.

Det går inte att se några statistiskt signifikanta skillnader mellan grupperna vad gäller kortare perioder av arbetslöshet. Däremot uppger en större andel killar än tjejer (16,8 procent jämfört med 10,2 procent), en större andel transpersoner än cispersoner (21,2 procent jämfört med 13,3 procent) och en större andel icke-heterosexuella än heterosexuella (21,3 procent jämfört med 12,8 procent) att de varit långtidsarbetslösa, det vill säga arbetslösa i mer än 6 månader.

Resultaten har brutits ned på tjejer och killar för unga cis- respektive transpersoner. Det är statistiskt säkerställt att killar som är transpersoner (35,1 procent) i mindre utsträckning än både tjejer som är transpersoner (50,4 procent) och killar som är cispersoner (50 procent) uppger att de aldrig varit arbetslösa (se tabell 3.3 i *Tabellbilaga Fokus 17*).

Resultaten har också brutits ned på tjejer och killar för heterosexuella respektive icke-heterosexuella. Icke-heterosexuella tjejer (46,7 procent) uppger i mindre utsträckning än heterosexuella tjejer (55,8 procent) att de aldrig varit arbetslösa (se tabell 3.4 i *Tabellbilaga Fokus 17*).

Fler icke-heterosexuella killar än heterosexuella killar uppger sig ha varit långtidsarbetslösa (28,6 procent jämfört med 15,8 procent). Icke-heterosexuella killar har också i större utsträckning än icke-heterosexuella tjejer (14,9 procent) erfarenhet av långtidsarbetslöshet.

Unga hbtq-personers ekonomi

I det här avsnittet beskriver myndigheten unga hbtq-personers möjlighet att klara sig ekonomiskt. Något som bör vara lättare för den som är etablerad i arbetslivet.

En större andel unga icke-heterosexuella än unga heterosexuella har svårt att klara sina löpande utgifter

I ungdomsenkäten undersöks om de svarande haft svårigheter att klara de löpande utgifterna för mat, hyra, räkningar med mera under de senaste 12 månaderna.

Det är en statistiskt signifikant större andel tjejer än killar (16,2 procent jämfört med 13,3 procent) och en statistiskt signifikant större andel icke-heterosexuella än heterosexuella (20,9 procent jämfört med 12,9 procent) som uppger att de vid flera tillfällen under de senaste 12 månaderna haft svårt att klara löpande utgifter.

Mönstret går igen när vi bryter ned heterosexuella och icke-heterosexuella på tjejer och killar. Icke-heterosexuella tjejer och killar har i större utsträckning än heterosexuella tjejer och killar haft svårigheter att klara löpande utgifter (se tabell 3.6 i *Tabellbilaga Fokus 17*).

Inga signifikanta skillnader mellan trans- och cispersoner kunde konstateras.

Unga hbtq-personers tillvaro på jobbet

För att vara etablerad i arbetslivet räcker det inte med att en har fått ett jobb, en ska även känna att det finns förutsättningar att vara kvar på arbetsplatsen. Det kan försvåras av till exempel den minoritetsstress som unga hbtq-personer kan lida av samt av diskriminering och trakasserier som de kan utsättas för (se kapitel 2).

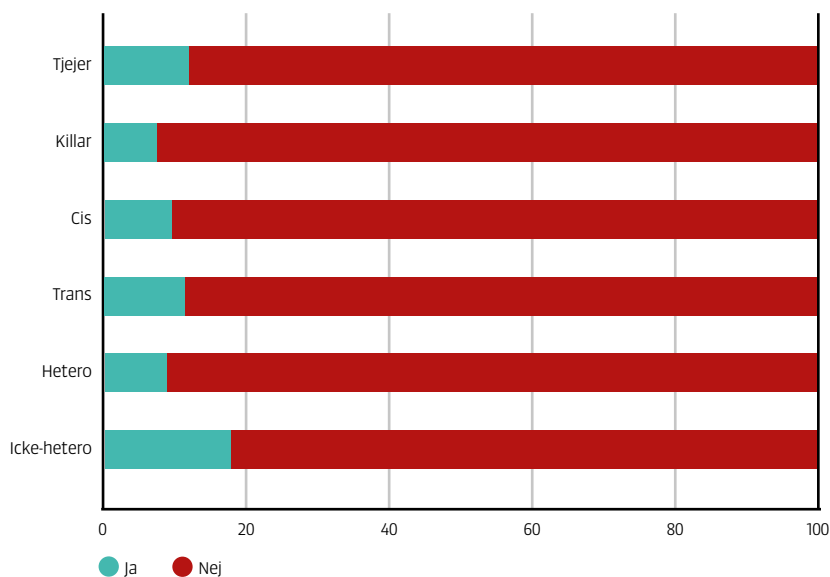
I det här avsnittet beskriver myndigheten unga hbtq-personers situation på sina arbetsplatser, utifrån frågor i ungdomsenkäten om hur en blir behandlad och hur en trivs. Att bli väl behandlad och trivas på arbetet gör det lättare att vara kvar där.

Större andel unga icke-heterosexuella än heterosexuella är mobbade eller utfrysta i skola, utbildning eller arbete

Att bli utsatt för mobbning eller kränkande behandling har tidigare visat sig ha en negativ påverkan på ungas skolgång eftersom det kan leda till avhopp (Temagruppen Unga i arbetslivet 2013). Mobbning på arbetsplatsen kan också leda till att personen slutar på sitt jobb

(LO 2011b). Enligt Arbetsmiljöverket kan hög personalomsättning vara tecken på kränkande särbehandling och mobbing.²⁶

En fråga i ungdomsenkäten rör huruvida en blivit mobbad eller utfryst under det senaste året. De svarande får ange var detta har skett och ett av alternativen är *i skolan, utbildningen eller arbetet*. De resultat som presenteras i figur 3.3 rör alltså inte självklart arbetsplatsen utan kan innehålla svar som rör skolan eller annan utbildning.



Källa: Ungdomsenkäten 2012 och 2015.

Kommentar: Alla skillnader är inte signifikanta. För statistiska signifikanser, se tabell 3.7 i Tabellbilaga Fokus 17, tillgänglig på www.mucl.se.

Figur 3.3. Om du tänker tillbaka på det senaste halvåret, har något av följande hänt dig? Jag har blivit mobbad eller utfryst. Andel som svarat Ja, i skolan/utbildningen/arbetet efter sexuell läggning, könsidentitet och kön, 16-25 år, 2012 och 2015. Procent.

En större andel tjejer än killar anger att de blivit mobbade eller utfrysta. Det är också en statistiskt signifikant större andel icke-hetero-

²⁶ www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbing/?hl=kr%C3%A4nkande%20s%C3%A4rbehandling#1, 2017-06-16, kl. 10.05.

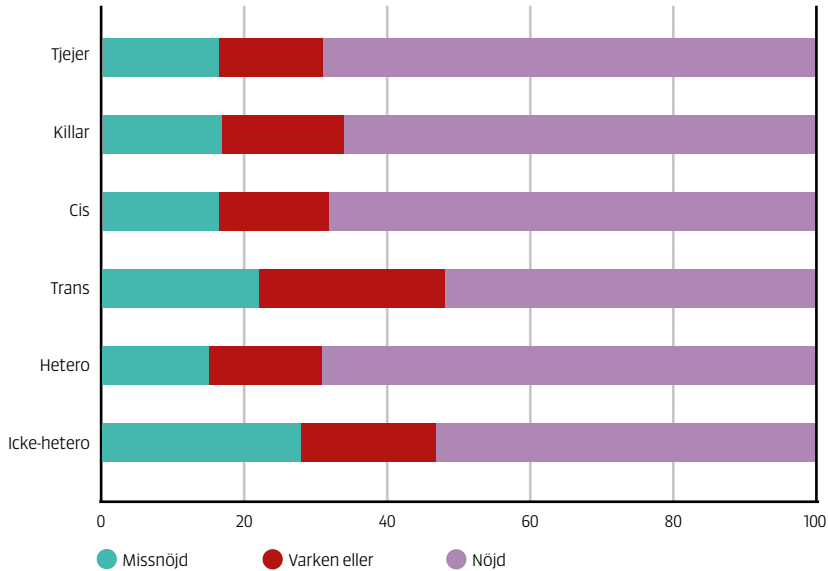
sexuella än heterosexuella som uppger att de utsatts för mobbning eller blivit utfrysta i skola, utbildning eller arbete (17,8 procent jämfört med 8,9 procent) (figur 3.3).

Skillnaderna går igen när vi bryter ner icke-heterosexuella respektive heterosexuella på tjejer och killar. Icke-heterosexuella tjejer uppger i större utsträckning än heterosexuella tjejer att de varit mobbade eller utfrysta och icke-heterosexuella killar uppger i större utsträckning än heterosexuella killar att de varit utsatta för detta (tabell 3.8 i *Tabellbilaga Fokus 17*).

Inga signifikanta skillnader mellan trans- och cispersoner kunde konstateras.

Unga hbtq-personer är i lägre grad nöjda med sin arbets-/skolsituation än unga cispersoner och heterosexuella

En ytterligare aspekt av unga hbtq-personers etablering i arbetslivet är i vilken utsträckning en trivs med sin arbetssituation. En fråga i ungdomsenkäten rör hur nöjd en är med olika delar av sitt liv, bland annat sin *arbets-/skolsituation*. Inte heller här är det alltså möjligt att separera arbete och skola.



Källa: Ungdomsenkäten 2012 och 2015.

Kommentar: Alla skillnader är inte signifikanta. För statistiska signifikanser, se tabell 3.9 i Tabellbilaga Fokus 17, tillgänglig på www.mucl.se.

Figur 3.4. Hur nöjd eller missnöjd är du i största allmänhet med ditt liv när det handlar om följande? Din arbets-/skolsituation. Andelar efter sexuell läggning, könsidentitet och kön, 16-25 år, 2012 och 2015. Procent.

En större andel cispersoner än transpersoner uppger att de är nöjda²⁷ med sin arbets-/skolsituation (67,5 procent jämfört med 51,9 procent). Det är också en större andel unga heterosexuella än unga icke-heterosexuella som uppger att de är nöjda med sin arbets-/skolsituation (68,6 procent jämfört med 52,9 procent), medan en större andel icke-heterosexuella än heterosexuella är missnöjda²⁸ (27,7 procent jämfört med 15 procent) (figur 3.4).

Skillnaderna består när vi bryter ned resultaten för trans- och cispersoner respektive sexuell läggning på tjejer och killar (tabell 3.10

²⁷ Sammanslagning av svarsalternativen *Mycket nöjd* och *Ganska nöjd*.

²⁸ Sammanslagning av svarsalternativen *Mycket missnöjd* och *Ganska missnöjd*.

och 3.11 i *Tabellbilaga Fokus 17*). Undantaget är jämförelsen mellan killar som är trans och killar som är cis där signifikansen försvinner. Det skulle kunna förklaras av att gruppen killar med transidentitet är liten, endast 61 individer (tabell 3.10 i *Tabellbilaga Fokus 17*).

Sammanfattning

Resultaten från ungdomsenkäten visar att

- unga transpersoner och unga icke-heterosexuella har varit ofrivilligt långtidsarbetslösa i större utsträckning än unga cispersoner respektive unga heterosexuella
- bland unga transpersoner har killar större erfarenhet av arbetslöshet än tjejer som är transpersoner och killar som är cispersoner
- heterosexuella tjejer i större utsträckning än icke-heterosexuella tjejer har uppgett att de aldrig varit arbetslösa. Icke-heterosexuella killar har i större utsträckning än icke-heterosexuella tjejer och heterosexuella killar uppgett att de varit långtidsarbetslösa. Det ligger i linje med resultat från Folkhälsomyndighetens studie om homo- och bisexuellas hälsa (2014a)
- det finns statistiskt säkerställda skillnader mellan heterosexuella och icke-heterosexuella unga som visar att en större andel icke-heterosexuella har svårt att klara sina löpande utgifter. Icke-heterosexuella tjejer har i högre grad haft problem att klara utgifterna än heterosexuella tjejer och icke-heterosexuella killar har i högre grad haft problem än heterosexuella killar. Att homo- och bisexuella har en mindre stabil ekonomi än heterosexuella framkommer även i Folkhälsomyndighetens rapport om homo- och bisexuellas hälsa (2014b)
- det inte finns några statistiskt säkerställda skillnader mellan unga cispersoner och unga transpersoner för möjligheten att klara löpande utgifter. En möjlig förklaring till det är att gruppen unga transpersoner är liten, endast 127 transpersoner har svarat på frågan,

vilket försämrar möjligheten att identifiera eventuella skillnader. Det går därför inte att utesluta att det ändå finns skillnader mellan grupperna

- en större andel icke-heterosexuella unga än heterosexuella unga har varit mobbade eller utfrysta i skolan eller på arbetet. Utsatthet för mobbning och socialt utanförskap har tidigare visat sig vara en vanlig anledning till avhopp från gymnasiet (Temagruppen Unga i arbetslivet 2013). Att inte fullfölja sin gymnasieutbildning minskar ens chanser att få ett jobb. Att utsättas för mobbning, kränkningar eller orättvis behandling på sin arbetsplats kan rimligen ge samma negativa effekter och leda till att en känner att det är svårt att stan-na kvar på sitt arbete
- unga heterosexuella är mer nöjda med sin skol-/arbetssituation än icke-heterosexuella och cispersoner är mer nöjda än transpersoner. Det är skillnader som kvarstår när resultaten för könsidentitet respektive sexuell läggning bryts ned på tjejer och killar, bortsett för jämförelsen mellan killar med trans- respektive cisidentitet. Att inga skillnader kan identifieras mellan killar med trans- respektive cisidentitet kan dock bero på att gruppen killar som är transperso-ner är liten.

Utöver det visar Folkhälsomyndighetens material om unga transperso-ner att en stor andel av dessa unga uppger att de har nedsatt arbets-förmåga. Det påverkar rimligen möjligheten att etablera sig i arbets-livet. Undersökningen bygger dock på en självselektad webbenkät och är därmed inte representativ för transpersoner i stort.



Det hade varit skönt att komma till en arbetsplats där normen inte behöver vara att vara cis och straight, det hade varit schysst.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)



KAPITEL 4

Huvudsakliga resultat

I det här kapitlet lyfter och diskuterar vi rapportens huvudsakliga resultat.

Mönster som går igen

Tidigare studier har visat att unga hbtq-personer generellt har sämre levnadsvillkor än andra unga, i form av sämre hälsa, utsatthet för våld och diskriminering (Ungdomsstyrelsen 2010). De resultat från myndighetens ungdomsenkät som vi presenterat i den här rapporten visar också på sämre villkor för unga hbtq-personers etablering i arbetslivet. Unga transpersoner och unga icke-heterosexuella har till exempel i större utsträckning än unga cispersoner och unga heterosexuella erfarenheter av ofrivillig långtidsarbetslöshet.

Unga hbtq-personer är också i mindre utsträckning nöjda med sin arbets-/skolsituation än andra unga. Unga icke-heterosexuella uppger i större utsträckning än unga heterosexuella att de har svårigheter att klara löpande utgifter och har i större utsträckning också upplevt mobbning eller utfrysning i skolan eller på jobbet.

MUCF ser fler statistiskt säkerställda skillnader mellan unga icke-heterosexuella och unga heterosexuella än mellan unga transpersoner och unga cispersoner. Det ska dock påpekas att antalet transpersoner i ungdomsenkäten är litet. Det kan innebära att reella skillnader mellan trans- och cispersoner inte identifieras med de metoder vi använt. Frånvaron av identifierade skillnader ska därför tolkas med försiktighet, inte minst mot bakgrund av att studier om transpersoners situation i arbetslivet i Europa och USA visat att

gruppen är utsatt för till exempel diskriminering och nedsättande kommentarer (European Union Agency for Fundamental Rights 2014, National Center for Transgender Equality 2016).

Även när det gäller etablering i arbetslivet tycks alltså unga hbtq-personers villkor i flera avseenden vara sämre än andra ungas. De mönster med sämre levnadsvillkor som konstaterats inom andra områden i samhället går igen även här. De svårigheter som unga hbtq-personer möter gäller både att få ett jobb och att känna att en kan vara kvar på jobbet.

Faktorer som kan hindra unga hbtq-personer från att få ett jobb

Det kan vara utmanande för alla unga, oavsett sexuell läggning och könsidentitet, att hitta ett jobb. Resultaten från myndighetens ungdomsenkät visar dock att unga hbtq-personer möter svårigheter som andra unga inte möter. Unga hbtq-personer har till exempel större erfarenhet av långtidsarbetslöshet. Utifrån de tidigare studier som gjorts på området och som presenteras i kapitel 2 är dessa resultat inte överraskande.

Att unga hbtq-personer har större erfarenhet av arbetslöshet än andra unga skulle till exempel kunna bero på den diskriminering och de trakasserier som tidigare studier visat att hbtq-personer utsätts för. Det kan innebära att en aldrig får ett jobb men också fungera avskräckande från att söka jobb. Forskning visar att hbtq-personer kan diskrimineras i rekryteringsprocesser och att unga hbtq-personer kan avstå från att söka vissa jobb av rädsla för att inte passa in eller bli väl behandlad. Normer kring könsidentitet och sexuell läggning på universitet och högskolor är enligt Sveriges förenade hbtq-studenter (SFQ) ofta exkluderande för unga hbtq-personer. Det kan påverka dessa ungas möjlighet och vilja att påbörja och/eller fullfölja högre studier (Sveriges förenade hbtq-studenter 2015b). Det kan i sin tur ha påverkan på unga hbtq-personers möjlighet att etablera sig i arbetslivet.

Diskriminering påverkar också hälsan negativt, och ohälsa kan medföra svårigheter i att kunna söka, få och behålla ett jobb. Även

minoritetsstress, det vill säga stress som en kan lida av utifrån att befinna sig i en minoritetsposition, är något som har negativ inverkan på hälsan. Myndigheten har tidigare konstaterat att en större andel unga hbtq-personer än andra unga har ett sämre hälsotillstånd och ser i tidigare forskning att arbetslöshet kan leda till ohälsa, och tvärtom.

Studier har också visat på ett bristande förtroende för Arbetsförmedlingen bland hbtq-personer. Förtroendet för Arbetsförmedlingen är lågt bland samtliga unga, men unga homo- och bisexuella har ett ännu lägre förtroende för Arbetsförmedlingen än heterosexuella unga (Ungdomsstyrelsen 2010). Det skulle kunna medföra att unga hbtq-personer drar sig för att vända sig dit och därmed inte får den hjälp att söka arbete som de annars skulle ha fått.

Det finns även hinder som en person som ändrar juridisk könstillhörighet och därmed personnummer möter, i form av att till exempel inte veta vilket personnummer som ska anges i en jobbansökan eller att inte kunna få ett nytt examensbevis med rätt personnummer.

En konsekvens av att ha svårt att få ett arbete är en osäker ekonomi, något som enligt resultaten i ungdomsenkäten är vanligare bland icke-heterosexuella unga än bland heterosexuella unga. Resultat som också går i linje med studier från Folkhälsomyndigheten (2014b).

Det material från Folkhälsomyndighetens enkät med transpersoner som MUCF fått ta del av visar att en majoritet av unga transpersoner uppger att de har någon form av nedsättning i sin arbetsförmåga eller i sin vardag, vilket rimligen försvårar möjligheten att få ett jobb. Resultaten från enkäten är dock inte representativa för hela transpopulationen.

Faktorer som kan försvåra för unga hbtq-personer att vara kvar på ett jobb

Utöver de faktorer som hindrar unga hbtq-personer att få ett jobb finns det också faktorer som försvårar för unga hbtq-personer att vara kvar på jobbet. Resultaten från myndighetens ungdomsenkät visar att unga icke-heterosexuella i större utsträckning än heterosexuella är mobbade eller utfrysta i skolan/utbildningen/arbetet och att unga

hbtq-personer är mindre nöjda med sin arbets-/skolsituation än andra unga. Mobbning och utfrysning på arbetsplatsen ökar risken för att uppleva att en inte kan stanna kvar på arbetet.

Dessa resultat ligger också i linje med den tidigare forskningen om gruppens utsatthet för diskriminering, trakasserier och hatbrott som lyfts i kapitel 2. Även när en person fått ett jobb är ohälsa, till exempel på grund av minoritetsstress och trakasserier, också en hindrande faktor för att kunna jobba. Att vara osäker på hur öppen en kan vara med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet, att bli illa bemött och behöva hantera exkluderande normer kring kön och sexualitet, kan påverka unga hbtq-personer negativt på arbetet. Rädslan bland unga icke-heterosexuella för att inte bli bra bemött har MUCF belyst inom andra områden, till exempel fritiden (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2016b). Eftersom hetero- och cisnormer förekommer i hela samhället är det rimligt att anta att den rädslan kan finnas även på arbetet.

Internationell forskning visar att unga hbtq-personer ofta måste hantera känslomässigt påfrestande situationer på jobbet som heterosexuella och cispersoner inte behöver tänka på (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a). Det finns ingen anledning att tro att det inte skulle drabba även svenska hbtq-ungdomar.



... jag tror att det är jättemånga som känner sig osäkra på att gå till myndigheter och så bara för att de kanske känner sig osäkra för att de kanske kommer bli bemötta på ett dåligt sätt.”

Ung röst ur Bredda normen
(Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017b)

KAPITEL 5

Bedömningar och förslag

I detta avslutande kapitel presenterar vi MUCF:s bedömningar och förslag på hur villkoren för unga hbtq-personers etablering i arbetslivet kan förbättras. Förslagen handlar om Arbetsmiljöverkets och arbetsmarknadens parter arbete för ett mer inkluderande arbetsliv samt om att öka unga hbtq-personers kunskap om sina egna rättigheter.

Under hösten 2017 kommer också utredningen *Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner* att lämna sitt betänkande med förslag som syftar till att undanröja hinder för transpersoners etablering i arbetslivet. Vår förhoppning är att myndighetens förslag, tillsammans med utredningens, kan bidra till ett mer inkluderande arbetsliv för unga hbtq-personer.

Stärk arbetsmarknadens parter arbete med ett inkluderande arbetsliv utifrån ett hbtq-perspektiv

Myndighetens bedömning

Relevanta aktörer bör arbeta mot exkluderande normer i arbetslivet för att förbättra möjligheten till etablering i arbetslivet för unga hbtq-personer. Arbetsmarknadens parter bör utveckla och bygga vidare på det arbete som redan sker kring detta.



Myndigheten föreslår

- att Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor ges i uppdrag att ta fram och sprida ett kunskaps- och metodmaterial om hur arbetsmarknadens parter kan skapa ett inkluderande arbetsliv med fokus på normer kring sexualitet och könsidentitet. Materialet ska tas fram i samverkan med Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen, arbetsmarknadens parter och relevanta hbtq-organisationer. Det ska förmedla kunskap om unga hbtq-personers levnadsvillkor samt om hur en arbetsplats kan arbeta för att inkludera alla unga oavsett sexualitet och/eller könsidentitet och -uttryck.

Motivering

Precis som inom andra områden tycks unga hbtq-personers etablering i arbetslivet på många sätt vara svårare än andra ungas. Unga hbtq-personer utsätts för diskriminering, mobbning och utfrysning i arbetslivet i likhet med hur myndigheten tidigare konstaterat diskriminering, mobbning och utfrysning inom andra samhällsområden (Ungdomsstyrelsen 2010).

MUCF ser därför ett behov av att arbetet mot exkluderande normer kring sexualitet och könsidentitet inom arbetslivet intensifieras för att motverka diskriminering och förbättra möjligheterna för unga hbtq-personers etablering i arbetslivet.

Arbetsgivare och fackliga organisationer spelar en central roll för att säkerställa arbetsmiljöer som är inkluderande och i att motverka diskriminering och trakasserier. I och med de nya reglerna i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) om aktiva åtgärder för alla diskrimi-

neringsgrunder blir det ansvaret ännu tydligare.²⁹ MUCF konstaterar att arbetsmarknadens parter redan i dag arbetar för att säkerställa inkluderande arbetsmiljöer, men ser att det arbete som görs kan behöva utvecklas och stärkas.

Även i *Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö* (AFS 2015:4) slås fast att arbetsgivaren ska se till att chefer och arbetsledare har kunskap om att förebygga och hantera kränkande särbehandling.

Det är angeläget att ett sådant material kommer till användning. Särskilda satsningar för att sprida materialet kan med fördel göras tillsammans med arbetsmarknadens parter och hbtq-organisationer. Målet för spridningsaktiviteterna bör vara arbetsgivare och lokala fackliga organisationer.

MUCF har tidigare erfarenhet av att ta fram och sprida material kring hur den öppna fritidsverksamheten och skolan kan bli mer inkluderande ur ett hbtq-perspektiv. Det är mot den bakgrunden som MUCF bedömer att myndigheten är en lämplig aktör för att ansvara för att materialet tas fram och sprids. Arbetet bör ske i samverkan med arbetsmarknadens parter samt relevanta myndigheter och civilsamhällesorganisationer.

²⁹ www.do.se/om-do/vanliga-fragor/lagforslag-om-aktiva-atgarder/, 23 maj 2017, kl. 9.22.

Stärk ungas kunskap om sina rättigheter

Myndighetens bedömning

Unga hbtq-personers kunskap om sina rättigheter i arbetslivet bör stärkas.

Myndigheten föreslår

- att Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor ges i uppdrag att ta fram och sprida ett informationsmaterial riktat till unga hbtq-personer om vilka rättigheter unga har att inte utsättas för kränkningar och diskriminering i arbetslivet. Materialet ska också innehålla information om vart unga som utsätts kan vända sig för att anmäla detta och/eller få stöd. Det ska tas fram och spridas i samarbete med andra relevanta aktörer som Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen och relevanta hbtq-organisationer.

Motivering

Många unga hbtq-personer är vana vid utsatthet för trakasserier, kränkningar och diskriminering. Vissa är så vana vid detta att deras negativa upplevelser normaliserats, vilket leder till låga förväntningar på bemötande (Ungdomsstyrelsen 2010). MUCF ser därför ett behov av att stärka ungas kunskap om sina rättigheter, inklusive rättigheten att inte utsättas för trakasserier, kränkningar eller diskriminering på arbetsplatsen eller i en rekryteringsprocess samt information om vart en kan vända sig om en blir utsatt.

Att det finns behov av detta stärks av resultaten från en rapport från LO (2011a) som visar att många inte känner till vilka verktyg och rutiner för att motverka diskriminering som ska finnas på en arbetsplats (LO 2011a).

För att stärka ungas kunskap om sina rättigheter i arbetslivet bör ett material tas fram som riktar sig till unga och som kan spridas till

unga själva och till yrkesgrupper som möter unga i deras etableringsprocess via till exempel hbtq-organisationer, skolor, myndigheter, lokala fackliga organisationer och andra relevanta verksamheter.

Det är angeläget att ett sådant material kommer till användning. Särskilda satsningar för att sprida materialet kan med fördel göras tillsammans med hbtq-organisationer och centrala fackliga organisationer.

MUCF arbetar med ungas etablering generellt och har tidigare tagit fram och spridit material om unga nyanlända hbtq-personers rättigheter som varit efterfrågat och uppskattat av målgrupperna. Myndigheten skulle utifrån sin kunskap och erfarenhet kunna vara en lämplig aktör för att ta fram och sprida ett sådant material som beskrivs här. Materialet bör tas fram i samverkan mellan olika relevanta aktörer som till exempel Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsombudsmannen och RFSL Ungdom.

BILAGA 1

Uppdragsbeskrivning

Tematisk analys av ungas etablering i arbets- och samhällslivet

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) ska under 2016 och 2017 genomföra en tematisk analys av ungas etablering i arbets- och samhällslivet. MUCF ska beskriva och analysera ungas villkor vad gäller etablering i arbets- och samhällslivet samt beskriva nationella och lokala verksamheter som arbetar för att främja ungas etablering. Analysen ska utgå från målet för ungdomspolitikerna och genomgående ha ett jämställdhetsperspektiv. Beskrivningen och analysen ska belysa situationen för unga kvinnor och unga män, unga kvinnor och män med funktionsnedsättning samt unga nyanlända kvinnor och män.

I en delrapport ska MUCF beskriva och analysera unga nyanlända kvinnors och mäns villkor vad gäller etablering samt om möjligt beskriva goda exempel. Utifrån analyserna ska förslag lämnas avseende de områden som behöver förbättras. MUCF ska inom ramen för uppdraget inhämta underlag från relevanta myndigheter, Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och Landsrådet för Sveriges ungdomsorganisationer (LSU).

En delrapport ska lämnas till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 30 november 2016. Uppdraget ska redovisas i sin helhet till Regeringskansliet (Utbildningsdepartementet) senast den 30 november 2017.

(regeringsbeslut 2015a)



Referenser

- Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt M. (2012). *Are homosexuals discriminated against in the hiring process?* IFAU working paper 2011:21.
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.* Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) 2015:4.
- Arrow, J. O. (1996). Estimating the influence of health as a risk factor on unemployment: a survival analysis of employment durations for workers surveyed in the German Socio-Economic Panel (1984–1990). *Social science & medicine*, 42(12), 1 651–1 659.
- Bildt, C. (2004). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen.* Arbetslivsrapport nr 2004:10.
- Brotsförebyggande rådet (2016). *Hatbrott 2015. Statistik över polisanmälningar med identifierade hatbrottsmotiv och självrapporterad utsatthet för hatbrott.* Stockholm: Brotsförebyggande rådet.
- Diskrimineringsombudsmannen (2010). *Upplevelser av diskriminering – en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering.* Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.
- District of Columbia Office of Human Rights (OHR) (2015). *Qualified and transgender. A report on results of resume testing for employment discrimination based on gender identity.*
- Edin, P. A. (1989). Unemployment duration and competing risks – evidence from Sweden. *The Scandinavian Journal of Economics*, 639–653.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2014). *Being Trans in the EU – Comparative analysis of EU LGBT survey data.*
- Folkhälsomyndigheten (2014a). *Folkhälsan i Sverige.* Stockholm: Folkhälsomyndigheten.
- Folkhälsomyndigheten (2014b). *Utvecklingen av hälsan och hälsans bestämningsfaktorer bland homo- och bisexuella personer. Resultat från nationella folkhälsoenkäten Hälsa på lika villkor.* Stockholm: Folkhälsomyndigheten.

- Folkhälsomyndigheten (2015). *Hälsan och hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner. En rapport om hälsoläget bland transpersoner i Sverige*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten.
- Fritt fram (2007). *100 steg mot ett öppnare arbetsliv*. Stockholm: Fritt fram.
- Kommittédirektiv (2016:102). *Stärkt ställning och bättre levnadsvillkor för transpersoner*.
- Ljunggren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å. & Jädert Rafstedt, M-L. (2003). *Arbetsvillkor och utsatthet. En studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- LO (2011a). *När någon mobbas på jobbet – handledning till skyddsombud och andra fackliga ombud*. Stockholm: LO.
- LO (2011b). *Öppenhet i arbetslivet 2011*. Stockholm: LO.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2015). *Öppna skolan! Om hbtq, normer och inkludering i årskurs 7–9 och gymnasiet*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2016a). *Kartläggning av öppen fritidsverksamhet. En nationell bild och faktorer som påverkar deltagande*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2016b). *Stödjande och stärkande. Unga hbtq-personers röster om identitetsstärkande och hälsofrämjande faktorer*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017a). *Bredda normen – en litteraturöversikt om unga hbtq-personers etablering*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017b). *Bredda normen – unga hbtq-personers röster om skola och arbetsliv*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (2017c). *Ung idag 2017. En fördjupad studie av ungas levnadsvillkor*. Stockholm: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.
- National Center for Transgender Equality (2016). *The Report of the 2015 U.S. Transgender Survey*. Washington, DC: National Center for Transgender Equality.
- Regeringsbeslut (2015a). 3.1.A.1 Tematisk analys av ungas etablering i arbets- och samhällslivet. *Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2015-12-18, U2014/07165/UF, U2015/00842/UF, U2015/01238/UF m.fl.*
- Regeringsbeslut (2015b). 3.1.A.2 Kunskapsspridning avseende unga med psykisk ohälsa och som varken arbetar eller studerar. *Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2015-12-18, U2014/07165/UF, U2015/00842/UF, U2015/01238/UF m.fl.*

- Regeringsbeslut (2015c). 3.1.A.3 Fördjupad analys av ungas övergång mellan skola och arbetsliv. *Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende Myndigheten för ungdoms- och civilsambällesfrågor 2015-12-18, U2014/07165/UF, U2015/00842/UF, U2015/01238/UF m.fl.*
- RFSL (2013). *Misstro – Om hbtq-personers förtroende för olika samhällsinstanser och vad som behöver förändras*. Stockholm: RFSL.
- RFSL (2017). *Förtroende att stärka. Om hbtq-personers förtroende för olika samhällsinstanser och vad som behöver förändras*. Stockholm: RFSL.
- Romero, D., Chavkin, W., Wise, P.H., Smith, L.A. & Wood, P.R. (2002). Welfare to work? Impact of maternal health on employment. *American Journal of Public Health*, 92(9), 1462–1468.
- SFS 1977:1160 *Arbetsmiljölöslag*.
- SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*.
- Socialstyrelsen (2016). *Psykisk ohälsa bland personer i samkönade äktenskap*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet*.
- Sveriges förenade hbtq-studenter (2015a). *Examen i rätt personnummer. En handbok från Sveriges Förenade HBTQ-studenter om utfärdande av nytt examensbevis efter ändrad juridisk könstillhörighet*. Stockholm: Sveriges förenade hbtq-studenter.
- Sveriges förenade hbtq-studenter (2015b). *Avslöja heteronormen! En rapport om hetero- och cisonormer vid universitet och högskolors verksamheter*. Stockholm: Sveriges förenade hbtq-studenter.
- Temagruppen Unga i arbetslivet (2013). *10 orsaker till avhopp*. Stockholm: Temagruppen Unga i arbetslivet.
- Ungdomsstyrelsen (2010). *Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Ungdomsstyrelsen (2012). *Om unga hbtq-personer. Fritid*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.
- Unionen (2015). *Öka inkluderingen. Unionens mångfaldsrapport 2015*. Stockholm: Unionen.

Elektroniska referenser

- www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/?hl=kr%C3%A4nkande%20os%C3%A4rbehandling#1
- www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-aktiva-atgarder-for-arbetsgivare.pdf
- www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/

www.do.se/om-do/vanliga-fragor/lagforslag-om-aktiva-atgarder/

www.foretagarna.se/foretagaren/2014/april/hbt-handbok/

www.frittfram.se/default.asp?ML=8762

www.prevent.se/om-prevent/

www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2016-din-partner-pa-jobbet.pdf

www.suntarbetsliv.se/om-oss/

www.tco.se/var-politik/Jamstalldhet-och-mangfald/oppna-arbetsplatsen/

www.transformering.se/vad-ar-trans

www.unionen.se/sites/default/files/hbtq-vanligare-arbetsplats-unionen.pdf

vision.se/globalassets/fortroendevald/trycksaker/pdf-trycksaker/hbtq-folder.pdf

Vi tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor

och om det civila samhällets förutsättningar

Vi ger stöd till föreningsliv, kommuner

och internationellt samarbete

mucf
.se

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällsfrågor

Distribution MUCF
Box 17801, 118 94 Stockholm
Tfn: 08-566 219 00
e-post: info@mucf.se
webbplats: www.mucf.se
www.facebook.com/mucf.se
www.twitter.com/ungciv