



# Bredda normen

En kunskapssammanställning om unga  
hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden



# Bredda normen

En kunskapssammanställning om unga  
hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden



# Förord

Den växande psykiska ohälsan bland unga i Sverige är en av vår tids största folkhälsoutmaningar. Psykisk ohälsa påverkar ungas möjligheter att fullfölja sina studier och deras möjligheter att etablera sig i samhälls- och arbetslivet. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) fick i regeringsbrevet för 2016 (Regeringsbeslut 2015) i uppdrag att sprida kunskap om hur samhällets stöd till unga som varken arbetar eller studerar kan utvecklas och förbättras.

Vi vet att unga som på olika sätt bryter mot hetero- och cisnormer, har sämre levnadsvillkor och mår sämre än andra unga. Psykisk ohälsa påverkar ungas etableringsmöjligheter men också och deras psykiska välmående på arbetsplatsen. Mot bakgrund av det är det särskilt viktigt att lyfta fram kunskap om unga hbtq-personers etablering i arbetslivet.

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor tagit fram två rapporter om unga hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden. I den här skriften lyfter vi fram internationell forskning om unga hbtq-personers övergång mellan skola och arbetsliv. I rapporten *Bredda normen – unga hbtq-personers röster om att varken arbeta eller studera* (Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor 2017a) presenteras unga hbtq-personers erfarenheter av att varken arbeta eller studera. Tillsammans bidrar de två rapporterna till mer kunskap om unga hbtq-personers levnadsvillkor.

De båda rapporterna visar att gruppens sämre villkor även påverkar deras möjligheter att få ett arbete, det begränsar vilka arbeten som upplevs som tillgängliga men även vilka möjligheter unga känner att de har att behålla ett arbete. Alla unga ska känna sig sedda, trygga och bekräftade och bemötas med respekt från samhällsinstanser. Rapporterna visar att kunskapen om unga hbtq-personers livsvillkor behöver öka även bland aktörer som arbetar med ungas etablering och i arbetslivet i stort.

Lena Nyberg, generaldirektör,  
Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

# Innehåll

Sammanfattning .....	5
Utgångspunkter .....	7
Definitioner av begrepp .....	8
Kunskapssammanställningens syfte .....	10
Forskningsunderlag .....	10
Att välja yrke som ung hbtq-person.....	12
Att lära känna sig själv och samtidigt välja yrke .....	12
Betydelsen av en hbtq-identitet vid yrkesval .....	13
Att välja bort yrken som "inte passar" en hbtq-person.....	14
När upplevelser av diskriminering påverkar yrkesvalet .....	16
Att gå från skola till arbetsliv som ung hbtq-person.....	18
Med mindre tid och energi att fokusera på jobbet .....	18
Arbetsplatsen som både perifer och viktig i unga hbtq-personers liv.....	19
Den könsuppdelade arbetsplatsen.....	20
Att komma ut (eller inte) på arbetsplatsen .....	21
Öppenhet på arbetsplatsen i siffror .....	21
Att inte vara öppen med sin icke-normativitet .....	22
Att berätta för vissa, att berätta för alla.....	23
Det rutinerade och rutinmässiga döljandet .....	25
Den heteronormativa och homo-/transfoba arbetsplatsen .....	26
Den alltid närvarande heterosexualiteten och cisheteronormen.....	26
Att inte känna sig välkommen på arbetsplatsen.....	28
Att utmana homofobi på arbetsplatsen .....	29
Det känslomässiga extraarbetet på jobbet.....	31
Upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen.....	32
Trakasserier som diskriminering .....	32
Att diskrimineras i lagens mening .....	34
Fysisk och psykisk (o)hälsa hos unga hbtq-personer i arbetslivet .....	36
Sammanfattande diskussion .....	37
Referenser .....	39

# Sammanfattning

Den här artikeln är en kunskapsammanställning om unga hbtq-personers yrkesval, etablering på arbetsmarknaden och upplevelser på arbetsplatsen i ett antal länder i Europa (Storbritannien, Finland och Norge) och Nordamerika (Kanada och USA) samt i Australien. Fokus ligger på andra länder i västvärlden eftersom det i dagsläget saknas svensk forskning om hur unga hbtq-personer väljer yrke, etablerar sig på arbetsmarknaden och upplever sina arbetsplatser. Det övergripande syftet med sammanställningen är att undersöka hur forskningen hittills har beskrivit hur unga hbtq-personer upplever övergången från skola till arbetsliv och val av yrke samt deras upplevelser av arbetsmarknaden och arbetsplatsen när de väl börjat arbeta.

Även om det inte gäller för alla så kan det i många fall vara så att unga hbtq-personer tar de första kliven från skola till arbetsliv ungefär samtidigt som de börjar förstå sina icke-normativa sexuella läggningar och/eller könsidentiteter. För den enskilde hbtq-personen spelar ofta samhällets attityder gentemot ens icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet in för hur en förhåller sig till sig själv, till människor i ens närhet och till samhället i stort. Samhällets attityder kan spela en större eller mindre roll för olika individer och också beroende på i vilken fas i livet en är, men generellt påverkar de ändå individen på olika sätt. Detta gäller också vid val av yrke, när den unge hbtq-personen skaffar och börjar på sina första jobb samt kommer in i arbetslivet, och hur personen upplever sin arbetsplats.

Hbtq-ungdomar kan hindras eller begränsas i sitt val av yrke och när de etablerar sig i arbetslivet på grund av normativa förväntningar och homofobiska/transfobiska attityder i samhället. Tidigare upplevelser av eller oro för diskriminering och/eller negativt bemötande från omgivningen på grund av ens icke-normativa sexualitet och/eller könsidentitet gör att övergången till arbetslivet kan upplevas som stressande, även om så naturligtvis inte är fallet för alla. En del unga hbtq-personer undviker vissa yrken för att de inte tror att deras sexuella läggning och/eller könsidentitet ”passar in”, till exempel yrken där de skulle komma att arbeta med barn. Andra oroar sig för och försöker undvika yrkesområden som de upplever som mer homofobiska eller transfobiska än andra. Oavsett anledning begränsar detta såväl den unge hbtq-personens yrkesval som hens potential som arbetstagare.

Att hantera att gå från skola till arbetsliv samtidigt som en kanske också hanterar att förstå sin egen icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet kan innebära att unga hbtq-personer lägger mindre tid och kraft på sina yrkesval och processen att göra karriär än heterosexuella cis-ungdomar. En teori som på olika sätt förs fram i många av de artiklar som ingår i kunskapsammanställningen är att jobbet rent praktiskt kan ha en mindre central plats i unga hbtq-personers liv eftersom deras fokus kanske snarare ligger på känslomässiga processer som handlar om att förstå och acceptera sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet och att komma ut till familj och vänner (Adams, Cahill & Ackerlind 2005, Lehtonen 2004a, 2016, Lyons, Brenner & Lipman 2010, Willis 2011). Samtidigt spelar arbetsplatsen roll eftersom det är en av de platser där de unga hbtq-personerna skapar en vuxen identitet. Hur deras sexuella läggning och/eller könsidentitet tas emot på jobbet är också avgörande för hur väl ungdomarna trivs på arbetsplatsen och i det valda yrket.

Många hbtq-personer, inte bara unga vuxna, kan ställas inför att det på nya arbetsplatser görs antaganden om att de är heterosexuella cispersoner samt att arbetsplatskulturen är heteronormativ. Det kan göra att de behöver förhålla sig till frågan om att berätta eller inte berätta om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet när de kommer till en ny arbetsplats eller träffar nya kollegor. Många kanske redan vet att de kommer berätta eller att de inte kommer att göra det, men de flesta behöver ändå någon gång fundera över om de ska vara öppna, på vilket sätt och hur mycket. Att kunna vara öppen med sin icke-normativitet och att denna uppfattas som något oproblematiskt på arbetsplatsen medför generellt att arbetstagaren mår bättre och trivs bättre på jobbet (Day & Schoenrade 1997, 2000).

Det handlar dock om att själv kunna välja och styra hur öppen en är, till exempel att som homo- eller bisexuell kunna prata om sin samkönade partner om en vill eller att som transperson som uppfattas som det kön en identifierar sig med inte berätta om sin transbakgrund. Unga hbtq-personer använder sig av många olika strategier för att antingen komma ut eller inte komma ut med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen. Många väljer att komma ut selektivt, speciellt på arbetsplatser där de upplever att det inte är tryggt att vara öppen inför alla. Många upplever sin arbetsplats som både heteronormativ och homo-/transfobisk, vilket skapar en känsla av att inte vara välkommen på jobbet. Även om unga hbtq-personer ofta försöker utmana den heteronormativitet och homofobi de upplever i arbetslivet kan de samtidigt känna sig ensamma och utsatta när de gör så. Att behöva förhandla sin öppenhet och hantera heteronormativitet och homofobi är också ett känslomässigt extraarbete som tar kraft och fokus från de faktiska arbetsuppgifterna och som krävs av de hbtq-identifierade unga arbetstagarna, men inte av de heterosexuella, ciskönade kollegorna.

Många unga hbtq-personer har också upplevt diskriminering i arbetslivet på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Det kan handla både om olika slags trakasserier och om att direkt missgynnas, till exempel att inte bli erbjuden fortsatt anställning eller att få ett orättvist utlåtande över utfört arbete. Att diskrimineras eller uppleva homo- eller transfobi på jobbet har också konsekvenser för unga hbtq-personers fysiska och psykiska hälsa.

Eftersom olika länder har olika diskrimineringslagstiftning och arbetsmarknaden för unga personer ser olika ut beroende på land så spelar den nationella kontexten in för unga hbtq-personers upplevelser på och av arbetsmarknaden. Dessutom förstås och accepteras hbtq-identiteter i olika hög grad i olika länder, vilket påverkar hur öppna de unga arbetstagarna kan vara på arbetsplatsen och vilket stöd de kan förvänta sig av kollegor och chefer.



# Utgångspunkter

Tidigare forskning har visat att psykisk ohälsa generellt ökar hos unga, att unga hbtq-personer mår sämre än övriga grupper av unga samt att psykisk ohälsa påverkar ungas etableringsmöjligheter på arbetsmarknaden och deras psykiska välmående på arbetsplatsen (Ungdomsstyrelsen 2010). Arbetsplatsen är en viktig miljö eftersom unga vuxna där lär sig vad samhället förväntar sig av dem (Bauermeister et al. 2014, Emslie 1998). Här skapas vuxna identiteter och en tar sina första steg mot ekonomiskt oberoende. Att arbeta och vara del av en arbetsplats ger möjlighet att utveckla såväl professionell som interpersonell kunskap för den unge individen.

Samtidigt är unga vuxna viktiga för både den enskilda arbetsplatsen och ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. De behövs samtidigt som de behöver må bra för att vara produktiva. Unga människor har just börjat forma sin förståelse för arbetslivet och de har ofta många förväntningar på hur det kommer att bli, bland annat att arbetslivet förutsätts komma att ge deras liv trygghet och stabilitet (Kaskisaari 2004). Det gör det viktigt att undersöka hur början av arbetslivet ter sig för dem.

Tillfälliga jobb tillhör vanligheterna för unga vuxna i västvärlden (Lehtonen 2004a, Willis 2011, 2014) och unga personer har ofta osäkra anställningar och är mer utsatta på arbetsmarknaden än äldre arbetstagare. Paul Willis (2011, 2014) pekar på att de ofta har låg lön, otrygga anställningsformer och en större otrygghet vad gäller arbetstider och antal timmar de erbjuds att jobba. Timanställningar utan rätt till sjukfrånvaro och semester är vanligt i flera länder och unga vuxna är generellt sett inte heller lika ofta medlemmar i facket. Som ung har en också mindre arbetslivserfarenhet och arbetar ofta i yrken som inte kräver utbildning, till exempel handel och service.

Sammantaget skapar detta en utsatt arbetssituation som Willis menar ökar ytterligare när icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet läggs till som ännu en aspekt av ojämlikhet och social skillnad. Det kan såväl handla om den energi den unge hbtq-personen behöver lägga ned på arbetsplatsen för att hantera kollegors, chefers och/eller kunders och klienters reaktioner på den unges icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet (till exempel att komma ut eller inte samt till vem, när och hur, att förväntas svara på frågor om sin sexuella läggning och/eller könsidentitet, att agera ”utbildare” i allt hbtq-relaterat för arbetskamrater och så vidare) som att utsättas för homo-/transfobi och diskriminering av kollegor eller chefer.

Unga hbtq-personer väljer också ofta yrke och etablerar sig på arbetsmarknaden ungefär samtidigt som de blir medvetna om eller mer aktivt börjar förhandla med sig själva om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet (Adams et al. 2005, Lehtonen 2004a, 2016, Lyons et al. 2010, Morrow 1997, Russon & Schmidt 2014, Schmidt & Nilsson 2006, Willis 2011). Den här processen kan påverka såväl hur mycket tid en orkar lägga på att fundera på sitt yrkesval som på att hantera situationer på arbetsplatsen, vilket är ytterligare en anledning till att unga hbtq-personer har en något annorlunda situation när de ska ta eller precis har tagit steget in i arbetslivet än gruppen unga generellt.

## Definitioner av begrepp

**Hbtq** står för homosexuella, bisexuella, transpersoner och queera personer och är den term som används i den här artikeln som en samlingsterm för icke-normativa sexuella läggningar och könsidentiteter.

**Sexuell läggning** definieras utifrån vem eller vilka en person blir förälskad i, attraheras av eller har sexuella relationer med. De sexuella läggningar som inkluderas i diskrimineringslagen är homosexuell, bisexuell och heterosexuell.

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

**Bisexuell** innebär förmågan att bli kär i eller attraherad av människor oavsett kön.

**Homosexuell** innebär förmågan att bli kär i eller attraherad av människor av samma kön som en själv.

**Transperson** är ett paraplybegrepp med många undergrupper för personer som inte alls eller delvis inte identifierar sig med det kön de fått tilldelade sig vid födelsen, till exempel icke-binära och transsexuella. Gemensamt för transpersoner är att en är en person vars könsidentitet, juridiska kön och biologiska kön inte alltid har hängt ihop enligt normen. Begreppet har inget med sexuell läggning att göra.

**Transsexuell** innebär en person vars könsidentitet inte överensstämmer med det biologiska och juridiska könet och som önskar förändra detta. Ofta används termen könsbyte för att förklara denna process, men könet byts inte – det är kroppen och det juridiska könet som förändras för att överensstämma med könsidentiteten.

**Icke-binär** innebär 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 som kan avse en teori som växt fram inom den akademiska sfären (queerteori), aktivism eller identitet. Queer som identitet innebär att på något sätt bryta mot heteronormen. Queeraktivism handlar om att synliggöra queer och ifrågasätta normer kring kön och sexualitet.

**Cisperson** är 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 transperson. Begreppet har inget med sexuell läggning att göra.

**Att komma ut** syftar ofta på att berätta för sin omvärld att en inte är cisperson eller heterosexuell. Komma ut är inget som sker en enda gång utan det sker genom hela livet: i skolan, på arbetsplatsen, för nya vänner och kollegor, i möte med vården och i möte med äldreomsorgen. Skälet till att en behöver komma ut är att det finns en heteronorm och en cisnorm. En berättar alltså något om sig själv för att omvärlden i mångt och mycket förutsätter att en har en viss könsidentitet eller sexuell läggning.

**Pansexuell** förmågan att bli kär i eller attraherad av människor av alla kön. Begreppet tydliggör att det finns fler kön än två.

**Heteronormativitet** eller **heteronorm** är den förväntan som innebär att alla människor ska vara heterosexuella cispersoner och bilda familj med en person av så kallat motsatt kön. Personer som följer denna norm ges ofta fördelar i fråga om lagstiftning, känsla av sammanhang och bekräftelse. I ett heteronormativt samhälle antas heterosexuella relationer vara "naturliga" och "normala" och heterosexuella erfarenheter likställs med mänskliga erfarenheter. Det gör att alla andra sexuella praktiker och uttryck antingen blir "osynliga" eller uppfattas som "avvikande".

**Cisnorm** är den förväntan på att alla människor ska definiera sig som det juridiska kön de tilldelades vid födseln. Det juridiska könet bestäms utifrån nyfödda barns biologiska kön.

**Normkritik** benämns även som normkritiskt förhållningssätt eller normmedvetenhet. Det anses mycket effektivt för att kontinuerligt arbeta mot diskriminering och för likabehandling. Fokus ligger på att granska normer, reflektera kring vad som ses som självklart och diskutera privilegier i relation till normer och makt. Normkritik innebär även att aktivt synliggöra normbrytare och att förändra de strukturer som gör att vissa människor ses som mer självklara eller ges fördelar på bekostnad av (oftast) minoritetsgrupper.

**Homofobi** är hat, avsky och fördomar mot homosexuella eller personer som tolkas som homosexuella. Begreppet har inget med rädsla att göra.

**Transfobi** är hat, avsky och fördomar mot transpersoner eller personer vars könsuttryck bryter mot normen. Begreppet har inget med rädsla att göra. I många fall överlappar transfobi och homofobi varandra.

**Bifobi** är hat, avsky och fördomar mot bisexuella eller personer som tolkas som bisexuella. Begreppet har inget med rädsla att göra.

**Kön** är ett begrepp som består av flera olika delar: könsidentitet (det kön en person känner sig och definierar sig som), könsuttryck (kläder, kroppsspråk, frisyra med mera), biologiskt kön (könsorgan och hormonnivåer) och juridiskt kön (det som står i ens pass och framgår av ens personnummer).

**Hen** är ett könsneutralt pronomen att använda i stället för hon eller han.

## Kunskapssammanställningens syfte

Poängen med en kunskapssammanställning är att undersöka vilken slags forskning som gjorts och vad som publicerats vetenskapligt om ett visst ämne eller område. Den här artikeln undersöker den forskning som gjorts om unga hbtq-personers yrkesval, etablering på arbetsmarknaden och upplevelser på arbetsplatsen i ett antal länder (Australien, Storbritannien, Finland, Kanada, Norge och USA). Det övergripande syftet är att undersöka hur forskningen hittills har beskrivit hur unga hbtq-personer upplever övergången från skola till arbetsliv och val av yrke samt deras upplevelser av arbetsmarknaden och arbetsplatsen när de väl börjat arbeta. Ung betyder i det här fallet generellt mellan 15 år och 30 år, men olika studier undersöker personer i olika åldersspann. Vissa studier inkluderar hbtq-personer så unga som 13 år medan andra inbegriper äldre personer som tänker tillbaka på hur det var att välja yrke och på sina första upplevelser av arbetsmarknaden.

Det finns inga svenska studier som undersöker unga hbtq-personers yrkesval, etablering på arbetsmarknaden eller upplevelser på arbetsplatsen och ingen av de studier som ingår i översikten är därför skriven på svenska eller undersöker svenska förhållanden.<sup>1</sup> Hur olika länder och kulturer förstår och förhåller sig till icke-normativa sexuella läggningar och könsidentiteter skiljer sig naturligtvis åt. Här är det också viktigt att ha med sig att lagar som reglerar diskriminering på arbetsmarknaden skiljer sig åt i olika länder. I till exempel vissa amerikanska stater finns ingen diskrimineringslagstiftning som täcker hbtq-personer alls medan lagstiftningen i till exempel Australien har olika betydelse på olika sorters arbetsplatser och är inte likadant utformad i alla stater eftersom landet saknar en nationell diskrimineringslagstiftning. Det gör att hur unga hbtq-personer hanterar yrkesval och relaterar till arbetsmarknaden och situationer som uppstår på arbetsplatsen delvis beror på vilken nationell kontext de befinner sig i.

## Forskningsunderlag

I de artiklar som ingår i sammanställningen diskuteras både att vara ung, ny på arbetsmarknaden och homosexuell eller bisexuell och att vara ung, ny på arbetsmarknaden och transperson. Ibland är författarna till artiklarna mycket specifika med vilka deltagare som ingått i deras studier, till exempel att studien fokuserar på unga män som har sex med män och vilka ofta, men inte alltid, identifierar sig som homo- eller bisexuella. I andra fall är det inte helt uppenbart om både unga personer med icke-normativa sexuella läggningar och icke-normativa könsidentiteter ingått i studien eller åtminstone inte vilken av gruppernas erfarenheter författaren främst drar sina slutsatser av. I den här sammanställningen refereras deltagarna då till som ”unga hbtq-arbetstagare” eller ”unga arbetstagare med icke-normativa sexuella läggningar och/eller könsidentiteter”. I de fall andra termer används är det för att den forskning som diskuteras just där ringat in en specifik identitet snarare än undersökt unga personer över hela hbtq-spektrat.

---

<sup>1</sup> Det finns dock flera svenska studier som undersöker homosexuella och bisexuella personers upplevelser på arbetsplatsen utan att specifikt fokusera på ett visst åldersspann, t.ex. Bildt (2004a, 2004b), Brynja och Bildt (2005), Forsberg, Jakobsen och Smirthwaite (2003), Larsen och Bildt (2005) och Ljunggren, Fredriksson, Greijer och Rafstedt (2003).

I ett antal av artiklarna klumpas sexuell läggning ihop med könsidentitet eller så utelämnas könsidentitet helt och artikelförfattaren specificerar att hen undersökt ”unga homosexuella och bisexuella personer”. Unga transpersoners upplevelser av yrkesval, arbetsmarknad och arbetsplats utelämnas då aktivt, ofta för att för få transpersoner ingick i studien för att göra deras svar statistiskt relevanta i de fall det handlar om kvantitativa studier (jfr Bauermeister et al. 2014, Schneider & Dimito 2010) eller för att inga transpersoner alls deltog i studien. Det kan då antingen handla om att studien enbart menade att rikta sig till deltagare med icke-normativa sexuella läggningar eller för att forskarna inte fick svar av unga transpersoner när de sökte deltagare till sina studier. Om det är så att forskarna sökt men inte fått svar av unga transpersoner kan det delvis bero på att det finns färre unga personer med en icke-normativ könsidentitet än en icke-normativ sexuell läggning i befolkningen generellt, men kan också handla om att de sätt som forskarna gick till väga på för att finna deltagare gjorde att färre transpersoner fick information om studien eller kände sig manade att delta.

I de artiklar som mer aktivt inkluderar unga transpersoner och diskuterar deras upplevelser jämsides med unga personer med icke-normativa sexuella läggningar så syns en skillnad i hur könsidentitet å ena sidan och sexuell läggning å andra sidan upplevs och spelar in vid yrkesval, på arbetsmarknaden och på arbetsplatsen för unga personer. Samtidigt visar också Anneliese Singh, Sarah Meng och Anthony Hansen (2014) hur sexuell läggning och könsidentitet inte kan kopplas från varandra i en individ i diskussioner om erfarenheter av jobb, arbetsplatser och arbetsmarknad – av 19 transpersoner som intervjuades av Singh et al. identifierade sig 14 som icke-heterosexuella. Det betyder att det kan vara svårt att säga något säkert om vilka erfarenheter som beror på icke-normativ sexuell läggning och vilka som kan kopplas till en icke-normativ könsidentitet när en väljer yrke, etablerar sig på arbetsmarknaden och befinner sig på arbetsplatsen. Här handlar det snarare om att utvärdera varje situation för sig för att förstå till exempel diskriminering eller hur den unga personen upplevde situationen än att försöka fokusera på om det handlar om icke-normativ sexuell läggning *eller* könsidentitet. Samtidigt är det viktigt att poängtera att homofobisk och transfobisk behandling och diskriminering av unga arbetstagare skiljer sig åt på flera punkter, vilket också framkommer i sammanställningen.

# Att välja yrke som ung hbtq-person

Det är under ungdomsåren vi hittar våra identiteter och lär oss hantera de sociala roller som kommer med de identiteterna: vi lär oss helt enkelt att hitta och hantera vår plats i samhället (Morrow 1997). Att ha en icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet spelar ofta en (mindre eller större) roll i livet generellt för den enskilda hbtq-personen på så sätt att samhällets attityder påverkar hur personen i olika situationer förhåller sig till sig själv, till andra personer och till samhället i stort. Det betyder att det är troligt att den identiteten också spelar roll för personens studie- och yrkesval, vilket är utgångspunkten i den mesta av den forskning som ingår i sammanställningen. Till exempel kan det vara så att hbtq-personer upplever att de behöver fundera över på vilket sätt deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet kan komma att ha betydelse – på både positiva och negativa sätt – i ett yrke som i övrigt passar dem väl (Schneider & Dimito 2010).

## Att lära känna sig själv och samtidigt välja yrke

Den litteratur som handlar om unga personers karriärer bygger till stor del på psykologiska teorier snarare än på samhällsvetenskapliga (vilket de flesta övriga författare till artiklar som ingår i denna sammanställning utgår ifrån) för att diskutera unga hbtq-personers inträde på arbetsmarknaden. En sådan teori är den så kallade *flaskhalseffekten*. Den går ut på att en ung hbtq-persons mentala och psykiska resurser läggs på att fundera runt sin sexuella läggning och/eller könsidentitet i stället för på yrkesval och karriär eller tvärtom – att de mentala och psykiska resurserna läggs helt på yrkes- och karriärfunderingar och att personen därmed stänger ute funderingar på sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Den ork och kraft det tar att komma ut tävlar med den energi som krävs för att fundera runt studie- och yrkesval.

Forskningen visar dessutom att hbtq-ungdomar generellt har mindre stöd runt omkring sig, vilket påverkar deras möjligheter att göra stora livsval (Schmidt & Nilsson 2006). Utvecklingen av ens sexuella läggning och/eller könsidentitet och ens yrkesval och karriär påverkas därför av varandra, speciellt eftersom dessa två processer antas ske ungefär samtidigt i en ung persons liv. De artiklar som ingår i sammanställningen utgår enbart från en icke-normativ sexuell läggning (jfr Adams et al. 2005, Lyons et al. 2010, Morrow 1997, Russon & Schmidt 2014, Schmidt & Nilsson 2006), men hypotesen är lika relevant för unga personer med icke-normativ könsidentitet.

Christina Schmidt och Johanna Nilsson (2006) visar att de unga hbtq-personer som har mer social stöttning och stöd av människor runt omkring sig klarar att fokusera på *både* sin karriär *och* utvecklingen av sin, i Schmidt och Nilssons fall, icke-normativa sexuella läggning. De ungdomar som upplever en konflikt runt sin icke-normativa sexuella läggning samtidigt som de inte har mycket socialt stöd har däremot svårt att fokusera sin energi på yrkesval. Att ha stöd av människor runt omkring sig spelar en väsentlig roll för hur hbtq-ungdomar klarar att navigera i sin yrkesutveckling (Schmidt, Miles & Welsh 2011). Samtidigt hävdar Heather Lyons, Bradley Brenner och Jennifer Lipman (2010) att det kan vara så att de två utvecklingsfaserna – sexuell läggning och/eller könsidentitet å ena sidan och karriär å andra sidan – faktiskt inte överlappar så mycket som de forskare som lyfter fram flaskhalseffekthypotesen menar. Snarare kommer eventuell psykologisk

stress vad gäller yrkesidentitet senare, efter att den unga hbtq-personen accepterat sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet (jfr Lehtonen 2016).

Samtidigt är det en stor sak att välja ett yrke och många unga hbtq-personer menar att deras osäkerhet runt sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet med största sannolikhet ökade deras rådvillhet när de funderade runt studie- och yrkesval. Även om de uttrycker att det är svårt att säga exakt hur mycket deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet spelade in kände de samtidigt att de inte visste "vad de skulle bli" förrän sent i livet. Unga hbtq-personer i flera studier menar att detta handlar om att de inte "kände sig själva" och därför inte visste vad de ville (Lehtonen 2002, 2004a, 2004b, 2016, Hegna, Kristiansen & Ulstein Moseng 1999, Willis 2011).

Vidare så innebär att vara utsatt för förtryck eller marginalisering ofta att en person behöver förhandla med sig själv runt sin icke-normativa identitet. Jody Russon och Christa Schmidt (2014) menar att det finns en styrka i att acceptera sig själv fullt ut. Det krävs dock mycket känslomässig energi för att förhandla med sig själv och komma till en plats där en accepterar och till och med omfamnar den en är. I sin studie kan de visa att i de fall unga personer med icke-normativa sexuella läggningar känner sig trygga i och ser sin sexuella läggning som något positivt påverkas också utvecklingen av de unga personernas karriärer på ett positivt sätt. Att ha självkänedom visade sig vara en av nycklarna till viktiga karriärrelaterade variabler för unga personer med icke-normativa sexuella läggningar och en resurs i deras utvecklingsprocess. Den som är säkrare i sig själv kan helt enkelt hantera diskriminering och heterosexism enklare och mer effektivt och kan lägga mer mental energi på att fokusera på yrkesval och utvecklingen av sin karriär (Russon & Schmidt 2014, jfr Chen & Keats 2016, Morrow 1997).

## Betydelsen av en hbtq-identitet vid yrkesval

Den forskning som ingår i sammanställningen visar att unga hbtq-personer uppger att deras sexuella läggning och/eller könsidentitet har betydelse när de gör sina yrkesval, även om det inte är det enda som påverkar dem (Harris 2014, Lehtonen 2004b, Schneider & Dimito 2010). Däremot saknas ofta en diskussion om *varför* den har betydelse och *hur* den spelar in, vilket till stor del beror på att de studier som undersöker detta är kvantitativa och inriktade på att ta reda på om sambandet finns snarare än vad det betyder.

En amerikansk studie fann till exempel att för 64 procent av de unga hbtq-personer som deltog i studien hade deras sexuella läggning och/eller könsidentitet påverkat deras studie- och/eller yrkesval (Schneider & Dimito 2010). Samtidigt ställde studien enbart frågor om hur just sexuell läggning och könsidentitet hade påverkat deltagarnas val och om de upplevt denna påverkan som positiv eller negativ utan att möjliggöra mer utförliga svar om vad "påverkan" samt vad "positiv" och "negativ" påverkan innebar för deltagarna. I Schneiders och Dimitos studie svarade två tredjedelar av deltagarna att deras hbtq-identitet hade en i alla fall delvis positiv inverkan på deras studie- och/eller yrkesval. Vidare visar en finsk studie (Lehtonen 2004b) att unga hbtq-personer kan uppfatta sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet som berikande i arbetslivet eftersom deltagarna ansåg att dessa kan ge fler infallsvinklar och en större förståelse för andra människor.

Jukka Lehtonen (2016) visar också i en annan finsk studie att 35 procent av de transpersoner som deltog i studien svarade att omgivningens attityder till deras könsidentitet påverkade deras val av yrke, här är det dock inte klart ifall könsidentiteten påverkade yrkesvalet på ett positivt eller negativt sätt. För homo- och bisexuella män var samma siffra 27 procent medan den för homo- och bisexuella kvinnor var 16 procent, alltså betydligt lägre än för både transpersoner och män (Lehtonen 2016). Vad den stora skillnaden mellan homo- och bisexuella män och transpersoner å ena sidan och homo- och bisexuella kvinnor å andra sidan kan bero på analyseras dock inte i studien.

Hbtq-ungdomar som står inför att välja yrke tenderar inte att fråga ”*Kan jag göra det här?*” utan snarare ”*Vad händer om jag gör detta? Vad får det för konsekvenser?*” (Chen & Keats 2016, s. 580). Då kan det vara så att de väljer jobb som de ser som ”säkra” för hbtq-personer i stället för att fokusera på vad de är bäst på eller mest intresserade av. De kan också känna sig obekväma inför att prata med studie- och yrkesvägledare om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet, vilket innebär att de kanske inte får den vägledning de behöver. Det kan innebära att unga hbtq-personer begränsar sig när de funderar på framtida yrken eftersom de inte hittar de svar de behöver i de yrkesvalsåtgärder som erbjuds på grund av att åtgärderna riktar sig mot en heterosexuell ciskönad majoritet. Hbtq-ungdomars unika behov och de utmaningar som de ställs inför när de ska välja studier och yrke (till exempel funderingar runt ifall vissa yrken kan vara mer homo-/transfobiska än andra och hur de bör tackla eventuell diskriminering) inkluderas då antingen inte alls eller tappas bort på vägen (Chen & Keats 2016).

## Att välja bort yrken som ”inte passar” en hbtq-person

Att unga hbtq-personer väljer bort vissa yrken och arbetsplatser för att de inte ”fungerar” med deras icke-normativa sexuella läggning eller könsidentitet är inte ovanligt (Chen & Keats 2016, Colgan, Creegan, McKearney & Wright 2007, Lehtonen 2002, 2004b, 2010, 2016, Schneider & Dimito 2010). Unga hbtq-personer kan uppleva att heteronormativiteten i arbetslivet skapar problem för den som har en icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet. Det handlar både om att känna sig exkluderad från vissa yrken och om att de unga vuxna internaliserat de heteronormativa förväntningar som exkluderar dem och att de därför själva väljer bort vissa yrken eller att vissa yrken och arbetsplatser upplevs som otrygga och de därför inte söker sig till dessa (Colgan et al. 2007).

Ett beskrivande exempel är den unge man med icke-normativ sexuell läggning som utbildat sig till lärare och tidigt valde att inrikta sig mot vuxnas lärande i stället för mot barns lärande för att inte bli sedd som pedofil (Lehtonen 2004b). Att unga hbtq-personer undviker att välja yrken där de skulle behöva arbeta med barn eftersom de är rädda för att anklagas för pedofili är vanligt förekommande (Chen & Keats 2016, Lehtonen 2016, Schneider & Dimito 2010, Willis 2012, 2014). Att arbeta själv – att inte ha kontakt med kollegor eller klienter, till exempel genom att ha online-jobb, eget företag eller jobba med djur – ses ibland som en möjlighet där en inte behöver vara beroende av andra människors acceptans (Lehtonen 2016).



Att välja bort ett yrke handlar inte alltid om att en inte tror en "passar in" eller kommer att bli utstött, utan också om den homofobi, transfobi eller heternormativitet en förväntar sig av ett visst yrkesområde (Lehtonen 2010). Exempel på sådana yrken är arbetsplatser inom säkerhetsbranschen (till exempel inom polisväsendet) eller att arbeta i en religiös miljö (Lehtonen 2016). Lehtonen nämner också den skepsis manliga deltagare i hans studie har inför den (för män) obligatoriska finska militära grundutbildningen ("lumpen") eftersom de uppfattar militären som en homofobisk arbetsplats. Att hoppa av studier som leder till ett visst yrke för att en under studietiden kommer fram till att yrket inte kommer att "fungera" på grund av ens icke-normativitet är ett annat sätt att välja bort vissa yrkesområden. I Lehtonens (2016) studie gällde detta i mycket större utsträckning för unga transpersoner (26 procent) än för unga homo- och bisexuella personer (4 procent). Att ha en icke-normativ könsidentitet upplevdes alltså som svårare att få ihop med en yrkesidentitet än en icke-normativ sexuell läggning.

Samtidigt är det inte en majoritet av unga hbtq-personer som väljer bort yrken på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Mindre än 10 procent av deltagarna i Lehtonens (2004b) studie hade valt bort ett yrke eller en viss karriär på grund av homofobi inom yrkesområdet och 88 procent av de tillfrågade (i alla åldrar, inte endast unga personer) sa att deras sexuella läggning inte hade spelat in på deras yrkesval alls. Också deltagarna i Eve Adams, Betsy Cahill och Stacy Ackerlinds (2005) studie som undersökte attityder hos homosexuella amerikanska universitetsstudenter inför att de skulle ta steget ut i arbetslivet, utgick från att de skulle vara framgångsrika i sitt yrkesliv oavsett vilket yrke de valde. De menade att det inte fanns några restriktioner för vilka yrken de kunde välja.

Lehtonen (2010) hävdar dock att bilden antagligen är mer komplicerad än så eftersom att tillstå att ens sexuella läggning har haft inflytande på ens yrkesval blir att begränsa sin egen position som oberoende individ. Hans forskning visar att finska unga män med icke-normativ sexuell läggning i större utsträckning väljer kvinnodominerade yrken än alla finska män i samma åldersgrupp. Lehtonen påpekar att detta inte handlar om sexuell läggning i sig, utan om att männen i hans studie uttrycker att de valt bort en viss typ av yrken och arbetsplatser som de uppfattar som "manliga" och i många fall i stället aktivt valt kvinnodominerade yrken eftersom de uppfattar atmosfären i dessa som "mer positiv" (Lehtonen 2010, s. 182).

Lehtonen diskuterar dock inte om detta till exempel kan förstås i termer av homofobi å ena sidan och acceptans och öppenhet å andra sidan. Däremot menar han att kön, klass och sexuell läggning alltid spelar roll i alla unga människors val av studier och yrke. Detta eftersom hur vi relaterar till dessa sociala skillnader genomsyrar samhället i stort. Det betyder att även om unga hbtq-personer subjektivt upplever att de gör ett individuellt val som inte har med deras sexuella läggning och/eller könsidentitet att göra så spelar dels sociala förväntningar (till exempel vilket kön en person "bör" ha för att utföra ett visst yrke), dels samhälleliga attityder in i valet, det vill säga om den unge hbtq-personen tror att den till exempel kommer att uppleva diskriminering eller på andra sätt bli utsatt på grund av sin sexuella läggning och/eller könsidentitet inom ett visst yrke eller på en arbetsplats.

## När upplevelser av diskriminering påverkar yrkesvalet

Människor bedömer sina möjligheter att arbeta inom ett visst yrke baserat på tidigare erfarenheter. Att tro att en ska bli diskriminerad i yrkeslivet och på arbetsplatsen spelar därför roll på olika sätt när unga hbtq-personer ska välja yrke. Vare sig den unga personen har upplevt diskriminering i yrkeslivet som inte bedömts som diskriminering enligt lag, har diskriminerats enligt gällande lagstiftning eller ”bara” förväntar sig diskriminerande behandling påverkar detta hbtq-personers karriärer (Schneider & Dimito 2010).

Som jag diskuterar senare i kunskapssammanställningen i den del som heter *Upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen* så förstås ”diskriminering” betydligt bredare i den undersökta litteraturen jämfört med hur diskrimineringslagstiftningen i de flesta länder definierar företeelsen. Schneider och Dimito (2010) visar till exempel att statistiskt sett upplever de unga hbtq-personer som någon gång upplevt diskriminering på grund av sin sexuella läggning och/eller könsidentitet, vare sig diskrimineringen skett på en arbetsplats eller någon annanstans, i väsentligt högre grad än andra unga hbtq-personer att deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet påverkat deras val av studier och senare yrke (jfr Harris 2014).

De transpersoner som deltog i Schneiders och Dimitos studie rapporterade i högre grad än de homo- och bisexuella deltagarna att attityder till deras icke-normativa könsidentitet påverkade dem i valet av yrke och de hade också stor erfarenhet av diskriminering. De som dock oroade sig mest för diskriminering när de sökte jobb, och också rapporterade att de upplevt mest diskriminering genom livet, var unga homosexuella män, vilket Schneider och Dimito påpekar är i linje med vad tidigare forskning också visar.

Schneider och Dimito visar att statistiskt sett var de som tidigare upplevt diskriminering på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet mindre nöjda med sina karriärval generellt och upplevde sig ha mindre valmöjligheter på arbetsmarknaden än de som inte upplevt diskriminering. Samtidigt kan det vara så att många hbtq-ungdomar har utvecklat ett slags kriskompetens: genom att ha upplevt mycket diskriminering har de också lärt sig hur de kan skaffa stöd. Detta i sin tur gör det lättare att anpassa sig till de utmaningar som val av yrke innebär (Schmidt et al. 2011).

Deltagare i några studier lyfter fram att homo- och transfobiska trakasserier också är vanliga i skolan (Adams et al. 2005, Colgan et al. 2007, Takács 2006). Att trakasseras eller mobbas, oavsett anledningen till detta, påverkar ens förmåga att lyckas med det en har förutsatt sig eller förväntas göra och trakasserier på grund av icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet är ofta värst under samma period som de unga hbtq-personerna förväntas göra sina yrkesval (Chen & Keats 2016). Detta kan leda till att hbtq-ungdomar väljer att hoppa av skolan eller att inte gå vidare till högre utbildning, vilket i sin tur innebär att de inte heller får möjlighet att uppfylla den potential de besitter vad gäller karriär, yrke och arbetsliv (Colgan et al. 2007, Morrow 1997).



# Att gå från skola till arbetsliv som ung hbtq-person

Som tidigare nämnts så beror rollen som en icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet spelar i arbetslivet (och i resten av livet) i stora drag på hur omgivningen förhåller sig till denna och hur den unga hbtq-personen därför påverkas av normer och förväntningar. Hur definierar en sin sexuella läggning och/eller könsidentitet, berättar en om den för andra och vad för slags kärleks- och sexuella förhållanden har en? Forskningens utgångspunkt är också att en som ung i arbetslivet ofta ganska nyligen har blivit medveten om sin egen icke-normativitet och kanske arbetar med att definiera den för sig själv.

Många unga hbtq-personer tänker noggrant igenom vem de kommer ut för av rädsla för hur informationen ska tas emot (Hegna et al. 1999, Lehtonen 2004a, Willis 2010, 2011, 2012, 2014). Medan sexuell läggning inte är avgörande för hur unga personer med icke-normativa sexuella läggningar hittar sin plats på arbetsmarknaden finns det ändå aspekter att ta hänsyn till (Lehtonen 2004a), till exempel förväntad diskriminering eller homofobi. För unga transpersoner spelar den könsuppdelade arbetsplatsen stor roll för hur de navigerar sin etablering på arbetsmarknaden i och med att de ofta upplever att till exempel deras könsidentitet inte accepteras på jobbet (Lehtonen 2016, Singh et al. 2014).

## Med mindre tid och energi att fokusera på jobbet

Att hantera frågor runt sin icke-normativa sexuell läggning och/eller könsidentitet tar som redan diskuterats i den här artikeln mycket kraft och energi, vilket kan lämna mindre utrymme för den unge personens process med att utveckla sin karriär. Men det handlar också om mindre kraft och utrymme till att studera för att kunna arbeta inom det yrke en siktar på eller fokusera på arbetet när en tagit steget in i arbetslivet. Lehtonen (2002, 2004a) menar att det är som att puberteten (här förstådd som den känslomässiga och psykologiska utvecklingen under ungdomsåren) för de unga hbtq-personerna blir försenad eftersom det ofta inte finns något utrymme på de platser de rör sig (skola, olika sociala grupper och så vidare) för att fundera öppet runt eller experimentera med sexuell läggning och/eller könsidentitet.

Vissa kan finna det svårt att acceptera sina icke-heterosexuella känslor och/eller sin icke-normativa könsidentitet när de utsätts för negativa reaktioner från omgivningen eller kan känna sig ensamma och isolerade i känslorna och/eller könsidentiteten. Det gör att många andra frågor än arbetslivet blir mer akuta (Adams et al. 2005, Emslie 1998, Hegna et al. 1999, Lehtonen 2002, 2004a, 2016, Willis 2011). Detta gäller särskilt unga transpersoner som upplever att tankar om deras könsidentitet och eventuell könsbekräftande behandling tar så mycket tid och kraft att de ofta inte har utrymme att tänka på yrkesval och karriär (Lehtonen 2016).

Detta att inte "ha tid" för både funderingar runt sexuell läggning/könsidentitet och yrkesval/arbetsliv är också kopplat till att vara öppen eller inte med sin icke-normativa sexuell läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen. Willis (2011) menar att när unga hbtq-personer har sina första jobb under tonåren eller i tidiga 20-årsåldern så kan det vara viktigare att komma ut och vara öppen inför familj och vänner än att vara öppen på

arbetsplatsen (jfr Hegna et al. 1999). De unga personer med icke-normativ sexuell läggning som Willis intervjuade berättade att de i det läget valde tystnad och att inte berätta om sin sexuella läggning på arbetsplatsen. I stället koncentrerade de sin energi på att komma ut för familj och vänner.

Samtidigt sker förändringar och det är viktigt att se när i tiden en studie gjorts och också i vilket land. Lehtonen (2016) menar att det faktum att många av de unga finska hbtq-personer han intervjuat diskuterar ifall de bör vara öppna med eller dölja sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet på jobbet, tyder på att deltagarna faktiskt är medvetna om denna och redan har förhandlat med sig själva runt dessa frågor. Lehtonen menar att unga hbtq-personer i dag blir färdiga med denna utvecklingsprocess i yngre åldrar än förut, vilket innebär att de inte nödvändigtvis längre förhandlar runt sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet samtidigt som de påbörjar sitt arbetsliv på samma sätt som de gjorde tidigare.

Detta stöds dock inte i övrig forskning som ingår i sammanställningen och skulle kunna handla om att Lehtonens studie gjordes i Finland (ett jämförelsevis progressivt land när det kommer till hbtq-identiteter, där det finska samhället gett unga hbtq-personer större och större möjligheter och utrymme att utforska sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet) och är relativt ny (publicerad 2016). Att undersöka ungefär när i ålder svenska hbtq-ungdomar etablerar sina hbtq-identiteter och var i livet de befinner sig när detta sker skulle därför vara viktigt att fastställa inför en studie om unga svenska hbtq-personers yrkesval och etablering på arbetsmarknaden för att kunna förhålla sig på ett relevant sätt till tidigare forskning.

## Arbetsplatsen som både perifer och viktig i unga hbtq-personers liv

Arbetsplatsen kan spela både en marginell och en viktig roll i unga hbtq-personers liv. Speciellt unga hbtq-personer med tillfälliga anställningar ser inte att komma ut på arbetsplatsen som en prioritering, den spelar helt enkelt en ganska undanskymd roll i deras liv och motiverar inte den sortens engagemang (Lehtonen 2002, 2004a). Unga personer i början av sitt arbetsliv byter också generellt jobb ofta (Lehtonen 2016), vilket kan bidra till att en specifik arbetsplats känns som en oväsentlig plats i ens liv. Däremot blir arbetsplatsen i sig viktigare när en väl bestämt sig för ett visst yrke (Colgan et al. 2007). Det betyder att arbetsplatsens roll i en ung hbtq-persons liv beror på var någonstans i etableringen på arbetsmarknaden hen befinner sig.

Samtidigt kan unga hbtq-personer försöka bli ekonomiskt självständiga tidigare än andra ungdomar för att kunna flytta hemifrån om de har svårt att hantera känslorna runt sin sexuella läggning och/eller könsidentitet och/eller blir utsatta för negativa reaktioner från familj eller andra i den omedelbara omgivningen (Lehtonen 2002). Det betyder att även om en specifik arbetsplats inte är så viktig så är inkomsten den ger och att vara ekonomiskt oberoende det (Willis 2009b, 2014).

## Den könsuppdelade arbetsplatsen

Att kön generellt förstås både på arbetsmarknaden och i samhället i stort i binära termer (det vill säga antingen kvinna eller man och att alla oproblemiskt tillhör den ena eller andra kategorin samt är cispersoner) upplevs som ett hinder av unga transpersoner när de ska etablera sig i arbetslivet (Lehtonen 2016, Singh et al. 2014). En av Lehtonens intervjudeltagare säger att hen *”är rädd för att börja jobba och att hitta en arbetsplats och ifall jag skulle bli accepterad som icke-binär person”* (författarens översättning) (2016, s. 296). Andra beskriver hur de för att inte sållas bort i anställningsprocessen klickar i ett annat kön än det de identifierar sig med på ansökningsformulär bara för att få in en fot och ha en chans att ens komma till en intervju samtidigt som de känner att de sviker sig själva när de gör så (Singh et al. 2014).

Olika sorters könade sätt att dela upp arbetet och sätt att vara på arbetsplatsen gör också att arbetssituationen upplevs som förtryckande. Det kan handla om de arbetskläder en tvingas ha på sig, till exempel uniformer som är tydligt könade och tilldelas arbetstagarna utifrån juridiskt kön, att benämnas som ett visst kön en inte identifierar sig med av kunder och klienter (till exempel *”den där killen”*) eller att inte ges vissa arbetsuppgifter för att de till exempel inte anses vara uppgifter som kvinnor ska utföra, trots att en inte identifierar sig som kvinna (Lehtonen 2016). Lehtonens intervjudeltagare berättar också om att inte våga be om att be kallad för det namn en valt och identifierar sig med och problem med att få använda rätt omklädningsrum efter könsbekräftande behandling. Allt detta skapar svårigheter när unga transpersoner går från skola till arbetsliv.

I Latashia Harris (2014) fokusgruppsintervjuer med unga hbtq-identifierade amerikanska universitetsstudenter på väg in i arbetslivet ansåg deltagarna att vara könsnormativ var något som belönades i arbetslivet, medan att ha ett icke-normativt könsuttryck sågs som svårt (se Lehtonen 2004b, 2010). Vissa av deltagarna hade blivit tillsagda av lärare att de behövde klä sig och bete sig mer könsnormativt för att kunna ta sig fram i det yrke de siktade på att jobba inom efter examen. Andra deltagare kände att de pressades till att rätta sig efter sina könsnormativa arbetsplatser, att vara som *”alla andra”* för att passa in på jobbet. De upplevde att de behövde klä sig och bete sig på ett visst sätt för att undvika att dra uppmärksamhet till sig. Sådan uppmärksamhet sågs som negativ eftersom den fokuserade på deltagarnas icke-normativitet snarare än på hur väl de utförde sina jobb och sina arbetsuppgifter, vilket de unga hbtq-personerna i studien upplevde borde vara det viktigaste på arbetsplatsen.

# Att komma ut (eller inte) på arbetsplatsen

Att kunna vara öppen på arbetsplatsen och att komma ut eller inte med sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet för kollegor och chefer kan till exempel handla om att ha möjlighet att prata öppet om vardagliga saker en företagit sig tillsammans med sin samkönade partner på liknande sätt som en heterosexuell kollega pratar om sin olikkönade partner eller att som transperson i likhet med ciskönade personer bli omnämnd med rätt pronomen. Det innebär med andra ord att kunna vara social på samma villkor som andra och bli bekräftad i sin identitet på ett sätt som heterosexuella cispersoner generellt alltid blir på arbetsplatsen och i samhället i stort (detta diskuteras också vidare i den del av sammanställningen som heter *Den heteronormativa och homo-/transfobiska arbetsplatsen*).

Hbtq-personer generellt, det vill säga inte bara unga personer, måste förhandla med sig själva runt *om*, *när* och *hur* de ska berätta om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen. Som den här delen av sammanställningen visar så kan att komma ut ha stora konsekvenser, både positiva och negativa, för individens sociala och ekonomiska status (Willis 2011). Samtidigt som det kan innebära att både diskrimineras och utsätts för homofobi/transfobi så visar forskning att den som kan vara öppen och som accepteras på arbetsplatsen är mer engagerad i och är i högre grad nöjd med sitt jobb samtidigt som hen upplever färre konflikter mellan arbetet och livet utanför jobbet (Day & Schoenrade 1997, 2000). Hbtq-personer behöver dock behålla en viss selektiv kontroll över hur denna komma ut-process går till så att den sker på ett sätt som de känner sig bekväma med (Clair, Beatty & Maclean 2005).

## Öppenhet på arbetsplatsen i siffror

Statistiska studier från olika länder visar olika grader av öppenhet på jobbet för unga hbtq-personer. Det är värt att påpeka att studierna endast redovisar *att* unga hbtq-personer är öppna eller inte öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på jobbet, inte till exempel om de skulle vilja vara öppna om de inte är det eller, om de är öppna, om de skulle föredragit att inte vara det och vad detta i så fall beror på. I studien av norska arbetstagare med icke-normativ sexuell läggning fanns det inga större skillnader mellan åldersgrupperna vad gällde vem som var mer eller mindre öppen på arbetsplatsen (Hegna et al. 1999). Dock tenderade de allra yngsta arbetstagarna (25 år och yngre) och de allra äldsta (över 60 år) att vara lite mindre öppna än övriga åldersgrupper. De mellan 25 år och 34 år var dock mest öppna av alla.

I Lehtonens (2016) studie av unga finska hbtq-personer fann han att det var vanligare att män hade berättat för alla på arbetsplatsen om sin icke-normativa sexualitet (27 procent av männen jämfört med 20 procent av kvinnorna), men det var också vanligare att män inte hade berättat för någon alls (41 procent av männen jämfört med 36 procent av kvinnorna). Transpersoner dolde sin könsidentitet i högre grad, 46 procent av transfeminina personer och 60 procent av transmaskulina personer hade inte berättat om sin icke-normativa könsidentitet för någon på arbetsplatsen.<sup>2</sup>

I en annan finsk studie (Kaskisaari 2004) i vilken unga lesbiska och bisexuella kvinnor deltog uppgav 13 procent att de var öppna gentemot alla på arbetsplatsen och 60 procent att de hade berättat för några av sina arbetskamrater medan 24 procent dolde sin sexuella läggning för alla. Det var vanligare att vara öppen mot arbetskamrater än mot chefer (jfr Lehtonen 2004a). Detta kan handla om att personlig information oftare delas informellt mellan kollegor på olika sätt medan en med sin chef mer specifikt talar om arbetet och arbetsuppgifterna och mer sällan kommer in på den privata sfären.

Till slut visar en engelsk studie (Colgan et al. 2007) att 61 procent av de unga personer med en icke-normativ sexuell läggning som deltog i studien var öppna med sin sexuella läggning för alla på arbetsplatsen, 33 procent med vissa och bara 8 procent hade kommit ut för bara några få kollegor eller ingen alls.

## Att inte vara öppen med sin icke-normativitet

Att fundera runt en potentiell arbetsplats och specifika arbetsuppgifter utifrån hur den unge hbtq-personen förväntar sig att kollegor och chefer kommer att uppfatta och förhålla sig till hans icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet på just det jobbet är vanligt (Colgan et al. 2007, Emslie 1998, Harris 2014, Lehtonen 2002, 2004a, 2016, Willis 2011). Speciellt unga hbtq-personer med icke-normativa könsuttryck tänker noga igenom om och hur deras könsuttryck kan komma att spela roll på arbetsplatsen eftersom könsuttryck ofta är något en varken vill eller kan dölja (Lehtonen 2004a, 2016, Singh et al. 2014). Det verkar också vara vanligt att, om det är möjligt, välja att inte vara öppen med sin icke-normativa könsidentitet på jobbet (Lehtonen 2016).

När unga hbtq-personer får sina första jobb är de ofta redan väl tränade i att dölja sin icke-normativitet (Lehtonen 2002), men anledningarna till varför de inte kommer ut på just jobbet varierar. Som nämndes tidigare kan arbetsplatsen ha en relativt perifer plats i de unga arbetstagarnas liv och de lägger hellre kraft och mental energi på att komma ut till familj och vänner snarare än på jobbet (Lehtonen 2002, 2004a). Det kan också handla om att vilja förebygga diskriminering och mobbning (Adams et al. 2005, Emslie 1998, Hegna et al. 1999, Lehtonen 2002). Kollegor kan dock ändå på olika sätt få reda på ens icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet och då börja prata bakom ryggen på den unge hbtq-personen. Att inte vara öppen med sin hbtq-identitet betyder alltså inte automatiskt att en inte till exempel utsätts för trakasserier. Däremot visar Hegna et al. (1999) att färre homo- och bisexuella personer som inte är öppna med sin icke-normativa sexuella läggning har upplevt diskriminering på jobbet jämfört med de som är öppna med sin läggning.

---

<sup>2</sup> Lehtonen definierar inte termerna *transfeminin* och *transmaskulin*, men generellt kan en transfeminin person beskrivas som en person som blev tilldelad könet man vid födseln, men som i högre grad identifierar sig med femininitet än maskulinitet, medan en transmaskulin person blev tilldelad könet kvinna vid födseln, men som i högre grad identifierar sig i med maskulinitet än femininitet.



Andra unga hbtq-arbetstagare uttrycker att deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet inte är något arbetskamrater eller chefer har att göra med och att arbetsplatsrelationer ska vara formella (Lehtonen 2002). Det kan också handla om att vara rädd för att äventyra en tillfällig anställning en hoppas få förlängd (Kaskisaari 2004), men också om att vara inriktad på sin karriär. Lehtonen (2004a) visar att speciellt de unga männen med icke-normativ sexuell läggning som ingick i hans studie var mycket karriärinriktade. Det kan tänkas att de kan vara ännu noggrannare än andra med att förhandla med sig själva runt sin öppenhet på jobbet ifall att komma ut skulle kunna påverka deras karriär negativt. Vidare kan också homo- och transfobi som inte är riktad mot en själv men som finns närvarande på arbetsplatsen göra att en väljer att dölja sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet (Lehtonen 2002, Willis 2012).

Lehtonen (2016) diskuterar att män och transfeminina personer oftare än kvinnor och transmaskulina personer jobbar på mansdominerade arbetsplatser och hanterar sin eventuella öppenhet utifrån detta. Han menar att män och personer som uppfattas av andra som män behöver kontrollera sitt könade beteende för att fortsatt uppfattas ”som män” och inte bli ifrågasatta, utsatta för trakasserier och så vidare. Detta är kopplat till att maskulinitet har högre status än femininitet i de genusstrukturer som präglar samhället. Män och personer som uppfattas som män kan därför ha svårare att vara öppna med sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Unga homo- och bisexuella personer uppgav också att de i större utsträckning behandlades bättre än unga transpersoner när de kom ut på arbetsplatsen och att de hade mer utrymme att själva bestämma det sätt de vill komma ut på (Lehtonen 2016).

## Att berätta för vissa, att berätta för alla

Relationer på arbetsplatsen påverkas av normer och föreställningar om kön och sexualitet. Att komma ut på arbetsplatsen är en komplex process och en är inte antingen ”öppen” eller ”inte öppen”. Det sker inte heller bara en gång under ett arbetsliv utan händer om och om igen när en får nya kollegor eller ett nytt jobb eftersom de flesta en möter antar att alla är heterosexuella och ciskönade (Willis 2009a). Det betyder att unga hbtq-personer behöver komma ut på olika sätt beroende på var och när det sker och vem som är involverad. Många väljer att berätta för någon enstaka arbetskamrat först och i Willis (2011) studie hade flera deltagare gjort detta efter att först ”sonderat terrängen” för att se vilka arbetskamrater de trodde skulle ta emot det de hade att säga på ett positivt sätt.

Att förhandla om sin öppenhet betyder att ställa många frågor till sig själv: ska jag komma ut alls? Är öppenhet nödvändig? Vad blir konsekvenserna av den öppenheten? Det finns många möjligheter och hot som heterosexuella ciskollegor på arbetsplatsen aldrig behöver ta ställning till (Kaskisaari 2004). Många unga hbtq-personer använder sig av en selektiv tystnad när de märker att det inte alltid är säkert att komma ut (Willis 2011).

Det är inte heller nödvändigtvis så att en aktivt berättar om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Flera deltagare i Willis (2011, 2014) studie befann sig i vad Willis kallar ”*den halvgenomskinliga garderoben*”. De uppgav att de signalerade till exempel sin sexuella läggning till arbetskollagerna genom olika kroppsliga och estetiska signaler som de själva tyckte kungjorde en hbtq-identitet (Willis 2011, s. 971). Det kunde handla om manér, klädstilar och frisyrier utifrån vilka deltagarna lät arbetskamrater själva dra slutsatser (se Adams et al. 2005). Detta förhållningssätt innebär att den unge

inte behöver utsätta sig för att aktivt berätta. Willis deltagare rapporterade dock också att det inte alltid fungerade eftersom inte alla förstod dessa signaler. Eftersom heterosexualitet och att vara ciskönad förutsätts generellt i samhället, inklusive på arbetsplatsen, gör det att när en ung hbtq-person aktivt försöker visa sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet på icke-verbala sätt så uppfattas detta inte nödvändigtvis av kollegorna om de inte är vana vid att tänka utanför de heterosexuella och ciskönade ramarna (Willis 2011). Willis menar också att detta förhållningssätt beror på vilken generation en tillhör och att yngre hbtq-personer är mer beredda att signalera sina icke-normativa identiteter genom icke-verbal kommunikation än äldre.

Att ha valt ett yrke och satsat på en karriär kan göra att i alla fall unga homo- och bisexuella personer är mindre benägna att dölja sin sexuella läggning (Colgan et al. 2007). Det visar att det spelar roll ifall ens jobb är ett noggrant valt yrke eller ”bara ett jobb”, det vill säga om jobbet är perifert eller en central del av livet, för vad en ställer för krav på att kunna vara öppen och den acceptans en kräver från kollegor och ledning. De unga homo- och bisexuella personer som Colgan et al. intervjuade och som arbetade på arbetsplatser där deras sexuella läggning accepterades fullt ut krävde också att framtida arbetsplatser skulle vara lika ”homovänliga”. De kunde inte tänka sig att inte vara öppna med sin icke-normativa sexuella läggning i framtiden efter att ha upplevt hur väl det kunde fungera på jobbet.

Att själv vara öppen och komma ut gör dock inte att den tystnad som kan omgärda icke-normativa sexuella läggningar och könsidentiteter på en arbetsplats automatiskt försvinner. Heterosexism och utgångspunkten att alla är heterosexuella och ciskönade kan genomsyra arbetsplatsen oavsett (Willis 2011). Att mötas av tystnad på arbetsplatsen när en kommer ut är också ett kraftfullt sätt att göra hbtq-personers liv osynliga eftersom det gör det svårattillgängligt för personen ifråga hur deras sexuella läggning och/eller könsidentitet har mottagits. Chefer kan till exempel ha svårt att veta hur de ska hantera den unges icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet och bara pratar ”*jobb, jobb, jobb ... och aldrig om privatlivet*” som en av deltagarna i den norska studien säger (Hegna et al. 1999). Lehtonen (2002) menar att de flesta arbetsplatser inte har kunskap att ta emot informationen att en ung anställd är hbtq-identifierad eller förstår vad det skulle kunna innebära för arbetsplatsen. Reaktionerna kan därför bli ganska tafatta. Även om Lehtonen inte specificerar vilken slags kunskap arbetsplatser saknar skulle det till exempel kunna handla om förändringsarbete för att förändra en heteronormativ och kanske homo- och/eller transfob arbetsplatskultur.

Samtidigt kan en också mötas av fientlighet från kollegor för att en inte kommit ut tidigare och därför anses ha ”ljugit” (Willis 2011). Det blir ett moment 22 som innebär att den unga hbtq-personen kan känna sig tvingad att ”erkänna” sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet samtidigt som den efter att ha berättat blir skambelagd för att inte ha berättat tidigare.

## Det rutinerade och rutinmässiga döljandet

Döljandet av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet kan bli rutin för hbtq-personer (Lehtonen 2002, 2004a). En kontrollerar sitt språk och sina handlingar på arbetsplatsen för att inte avslöja sig och detta gäller speciellt personer som jobbar med barn och unga (Willis 2012, 2014). Dessa unga hbtq-personer kan försöka undgå föräldrars och kollegors kritiska blickar och framställa sig som ”ofarliga”.

De av Willis intervjudeltagare som arbetade med barn var speciellt rädda för hur föräldrar skulle reagera på icke-normativ sexuell läggning eftersom icke-heterosexualitet ofta kopplas ihop med moralisk fara och pedofili (se Chen & Keats 2016, Schneider & Dimito 2010). Det gjorde att de unga homo- och bisexuella personerna aktivt låtsades vara hetero. Att låtsas vara heterosexuell gällde inte bara intervjudeltagare som jobbade med barn utan speciellt också de manliga deltagare Willis (2012) intervjuade som jobbade i mansdominerade yrken. Dessa beskrev hur de ”spelade hetero” för att passa in i sina manliga arbetskamraters normativa förväntningar på hur de ”borde” bete sig och vara eftersom de upplevde arbetsmiljön som aggressiv och sina manliga arbetskamrater som potentiellt våldsamma om de hade fått reda på de unga homo- eller bisexuella människors icke-normativa sexuella identitet.

Att använda sig av olika osynlighetspraktiker för att dölja eller undvika att dra uppmärksamhet till sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet är vanligt (Adams et al. 2005, Colgan et al. 2007, Emslie 1998, Harris 2014, Kaskisaari 2004, Lehtonen 2016, Willis 2011, 2012). Det är också inte bara gentemot kollegor som unga hbtq-personer använder sig av dessa osynlighetspraktiker utan också mot klienter, kunder, elever och så vidare. Det kan handla om att inte prata om vissa ämnen och vissa människor eller att inte klä sig eller bete sig på vissa sätt (Adams et al. 2005, Willis 2011).

Att tala om sin partner i könsneutrala termer, till exempel säga ”min partner” eller ”min sambo” i stället för ”flickvän” eller ”pojkvän”, och att undvika att nämna pronomen (”han”, ”hon”) över huvud taget när en pratar om sin partner är också vanligt (Harris 2014, Kaskisaari 2004, Willis 2012). Generellt gäller att unga hbtq-personer ofta är vaksamma och censurerar sig själva i interaktioner på arbetsplatsen och avläser först hur mycket de kan tänkas lita på personerna runt omkring sig innan de nämner sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Detta upplevs dock som stressande och att det stjälar energi från jobbet (Kaskisaari 2004, Willis 2011), vilket diskuteras vidare längre ned i sammanställningen.

# Den heteronormativa och homo-/transfoba arbetsplatsen

Olika sorters heteronormativitet och homofobi/transfobi finns närvarande och påverkar unga hbtq-personer i arbetslivet. Det kan handla om att kollegor och chefer utgår från att alla på arbetsplatsen är heterosexuella och ciskönade, förstärkandet av heterosexuella normer, att icke-normativa sexuella läggningar och könsidentiteter ifrågasätts och så vidare. Detta är annorlunda från mer handfast homo- eller transfobi som fysiskt våld, sexuella trakasserier och glåpord. En sådan homo- eller transfobi skiljer sig i sin tur från diskriminerande praktiker, till exempel att bli uppsagd på grund av ens icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet eller att få sitt arbete kritiserat på grund av detta (Willis 2009b). Unga hbtq-personer utsätts för alla tre sorters heteronormativa och homo-/transfobiska praktiker i arbetslivet och behöver förhålla sig till dem på olika sätt.

## Den alltid närvarande heterosexualiteten och cisnormen

Enligt Willis (2009a) är heteronormativa gränser ofta subtilt upprätthållna på arbetsplatser genom bland annat konversationer och uttryck. Heterosexuella medarbetares romantiska liv och familjeliv är ofta allmångods som diskuteras och luftas i fikarum och mellan kollegor, både fritidsaktiviteter en gjort tillsammans med sin olikkönade partner på helgen och komplikationer som uppstått i förhållandet. Knappt märkbara signaler som till exempel att ha på sig vigselringar eller ha familjefoton på sitt kontor gör också att det heterosexuella repeteras och syns om och om igen på ett sätt som gör att icke-heterosexuella uttryck får svårt att ta eller ges plats. Det handlar alltså om ett heteronormativt bemötande på arbetsplatsen och även om unga hbtq-personer kan kritisera heteronormativa praktiker på jobbet lämnas de ofta relativt ensamma i att försöka tackla de aspekter de kan uppleva som problem (Lehtonen 2016).

Medan heterosexualitet normaliseras på arbetsplatsen kan i stället hbtq-identiteter ifrågasättas, förlöjligas och skymfas eller utsätts för korsförhör (Adams et al. 2005, Emslie 1998, Lehtonen 2016, Willis 2009a, 2012, 2014). Ett exempel är den unge man som identifierade sig som bög och som berättade för Willis (2014) om sitt extrajobb i en sportaffär. Han arbetade tillsammans med många andra sportintresserade unga killar och förklarade att när han berättade om sin homosexualitet så förstod han att hans arbetskamrater *"inte visste något om att vara bög och de bara ställde fråga efter fråga som om jag ... inte var ett freak men bara helt avvikande"* (författarens översättning) (Willis 2009a, s. 637). Sådana situationer kan ställa höga krav på den unge hbtq-personen att ta ansvar för interaktionerna med arbetskamraterna genom att förklara, försöka visa att hen är som "alla andra", hantera frågor och försöka skämta på ett pedagogiskt sätt om icke-normativa sexuella läggningar och könsidentiteter. Det kan vara känslomässigt krävande och gör det svårare för den unge hbtq-personen att prata om sina sexuella begär och förhållanden med tyngd och pondus. Det lägger också ett stort ansvar på den unge arbetstagaren, snarare än på arbetsplatsen, att skapa en mindre heteronormativ arbetsmiljö.

Willis (2014) ser detta som ett slags muntligt våld och menar att det isolerar och främmandegör unga hbtq-arbetstagare. Det här muntliga våldet drar en linje mellan heterosexuella och hbtq-identiteter och förstärker heterosexualitetens normativa ställning. Hbtq-identiteter nedvärderas i jämförelse med heterosexualitet och cisidentitet. Detta kan göra det svårt för unga hbtq-personer att knyta an till sina arbetskamrater därför att den icke-normativa sexuella läggningen och/eller könsidentiteten hela tiden finns närvarande på grund av att arbetskamraterna inte förstår den. Kollegorna är ofta inte heller förberedda på hur de ska hantera en kollega med en icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet, i sig ett exempel på hur stark heteronormen är.

Ett illustrativt exempel för hur heteronormativitet befästs på jobbet på ett subtilt sätt är arbetsplatser där speciellt heterosexuella mäns berättelser om sexuella erövringar hörs, men hbtq-identifierade arbetstagares intima berättelser är anmärkningsvärt frånvarande eller blir mötta med tystnad eller tafatthet (Willis 2012). Homo- och bisexualitet och samkönade förhållanden kan också vara uppenbart obekväma samtalsämnen (Willis 2009a). Vidare blir att alltid förutsättas vara heterosexuell i längden ansträngande. Till exempel berättar en av Willis (2009a, s. 637) deltagare att eftersom hon inte hade någon pojkvän och därför förutsattes vara singel ville kollegor ofta "tussa ihop" henne på dejt med män de kände, vilket hon upplevde som mycket påfrestande.

Utifrån detta ska dock inte unga hbtq-personers arbetsplatser förstås som i princip alltid och enbart heteronormativa och homo- och transfobiska. Många unga hbtq-personer upplever att de utsätts och utsattes för mer homofobi i skolan än på de jobb de haft (Adams et al. 2005, Colgan et al. 2007). Samtidigt så menar många unga hbtq-personer också att de på olika arbetsplatser haft bra och stödjande relationer med arbetskamrater och chefer (Willis 2009a). Det kan till exempel handla om kollegor som tar emot information om den icke-normativa sexuella läggningen eller könsidentiteten som utan större betydelse för hur de ser på eller relaterar till den unge hbtq-personen. Willis deltagare berättar om att det skapar en närmare relation med just de kollegorna.

Det kan också handla om kollegor som inte förutsätter heterosexualitet i vardagliga konversationer på arbetsplatsen utan ber en ta med sig sin "pojkvän eller flickvän" på afterwork. Vidare kan jobbet vara en plats där ens sexuella läggning och/eller könsidentitet accepteras och där den är okej medan den kanske inte godtas hemma och/eller i skolan. Då blir jobbet i stället ett andningshål (Willis 2009a, jfr Adams et al. 2005, Colgan et al. 2007).

## Att inte känna sig välkommen på arbetsplatsen

I Willis (2009a) studie hade 30 av de 34 unga homo- och bisexuella personerna som deltog i studien under den relativt korta tid de befunnit sig på arbetsmarknaden stött på att de blivit exkluderade på olika sätt på grund av sin sexuella läggning. De berättade om symboliska gester och uttryck för heteronormativitet på sina arbetsplatser som fått dem att känna sig exkluderade, obekväma och ovälkomna. Enligt Willis var det arbetsplatser som kännetecknades av grupp kulturer som var uttalat heterosexuella och maskulina som upplevdes som speciellt exkluderande av de unga homo- och bisexuella personerna (se Lehtonen 2016). På sådana arbetsplatser valde unga homo- och bisexuella personer ofta att inte delta i konversationer som handlade om heterosexuell attraktion, tillfälliga heterosexuella förbindelser och sexuell objektifiering av kvinnor.

Även om flera av deltagarna i Willis studie inte direkt kände sig dåligt behandlade så gör den heteronormativa arbetsplatskulturen att det som en av deltagarna säger ”*inte är en jämn spelplan*” (författarens översättning) (2009a, s. 636). Icke-heterosexuella blir hela tiden utpekade som annorlunda och speciellt för män med en icke-normativ sexuell läggning kan detta göra det svårt att vara öppen med sin sexuella läggning. Lehtonen (2016) fann att 61 procent av de unga finska icke-heterosexuella männen uppgav att de var i alla fall lite oroliga för att bli utstötta på arbetsplatsen. Samtidigt är det viktigt att påpeka att få hbtq-personer i Lehtonens studie faktiskt tyckte att de blivit dåligt behandlade när de varit öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet utan att de snarare möttes med acceptans. Här är det dock *känslan* av det heterosexuella eller ciskönade som det enda ”normala” och accepterade som är det viktiga.

Att höra homofobiska eller transfobiska kommentarer, även om de inte är riktade mot en själv, eller bevittna homo- eller transfobiska händelser skapar också en känsla av att inte vara välkommen på arbetsplatsen (Lehtonen 2002, Willis 2011). Unga hbtq-personer rapporterar att de hört sina kollegor prata om andra anställda eller om kunder i negativa ordalag eller ”skämta” om dem för att kollegorna trodde att personerna i fråga hade en icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet. Konsekvensen för de unga hbtq-personerna blev att de höll tyst om sin egen identitet för att inte själva utsättas för liknande behandling. Personalrummet upplevdes som en speciellt obekväm miljö eftersom det var ett ställe där homofobiska kommentarer och skämt gärna fälldes (Willis 2011). Också här förutsattes alla som lyssnade på kommentarerna och skämten vara heterosexuella, vilket skapade obehagskänslor hos deltagarna och en känsla av att det var viktigt att dölja sin, i det här fallet, homo- eller bisexualitet.

Lehtonen (2002, 2004b) tar även särskilt upp den finska militärtjänstgöringen som en arbetsplats som upplevdes som jobbig av de unga männen med icke-normativ sexuell läggning i hans studier. Finsk militärtjänstgöring är obligatorisk för män och valbar för kvinnor, vilket leder till att betydligt fler män än kvinnor genomgår den. Det skapar en manlig miljö i vilken en grupp män bor mycket nära varandra, till exempel genom att de värnpliktiga delar rum, och där möjligheterna till privatliv är begränsade. De unga männen i Lehtonens studier upplevde att de inom militären tvingades ingå i en kultur som de upplevde var såväl homofobisk som rasistisk och sexistisk. Även om kommentarer och skämt inte var riktade mot dem som individer så fann de att homofobin var så integrerad i värnpliktskulturen att den hela tiden fanns med och vissa unga homo- och bisexuella män vägrade av den anledningen att genomgå tjänstgöringen (Lehtonen 2002).

## Att utmana homofobi på arbetsplatsen

Willis (2009b, 2012, 2014) har också specifikt studerat vilka strategier som unga personer med en icke-normativ sexuell läggning använder sig av för att få till stånd förändringar i en heteronormativ arbetsmiljö. Unga homo- och bisexuella arbetstagare kan hitta sprickor i den heteronormativitet och homofobi de utsätts för och utmana den. De unga vuxna är alltså inte maktlösa eller passiva, men samtidigt finns det gränser för hur mycket unga människor som också är nya på arbetsmarknaden kan förväntas kunna ifrågasätta händelser och beteenden i den här sortens miljöer.

När Willis (2009b, 2012) deltagare ifrågasatte och markerade sitt ogillande av homofobiska kommentarer på arbetsplatsen gjorde de detta främst i tredje person. De var noga med att säga ifrån på ett sätt som gjorde att de inte kunde antas att vara hbtq-identifierade själva eftersom de inte ville vara öppna med sin icke-normativa sexuella läggning i en homofobisk miljö.

I de fall de unga homo- och bisexuella personerna som ingick i Willis studie var öppna med sin sexuella läggning på arbetsplatsen så hanterade de ofta sina homofobiska arbetsmiljöer genom att undervisa arbetskamrater i att de inte borde förutsätta att alla i deras närhet är heterosexuella. De blev ”*homomentorer*” som diskuterade homo- och bisexuella personers sociala verklighet och upplyste kollegor om fakta. Ofta handlade detta om att normalisera icke-normativa sexuella läggningar och göra sig och andra homo- och bisexuella personer så ”vanliga” som möjligt: att lyfta fram att ens liv tillsammans med ens partner mycket bestod i att diska, tvätta, handla mat och hantera ett hushåll, men också att för homo- och bisexuella män aktivt distansera sig från könsöverskridande beteenden som de upplevde gjorde dem mer feminina i kollegors ögon (Willis 2009b, s. 142).

Deltagarna försökte vidare få sig själva att framstå som ”goda” homo- och bisexuella personer som passade in i de normativa förståelser deras arbetskamrater hade om (sina egna) intima förhållanden. De försökte helt enkelt framställa sig som så lika sina heterosexuella kollegor som möjligt och beskrev sitt sexuella och intima liv på ett sätt som gjorde att de framstod som normativa eller ”vanliga” och därför inte hotfulla. Det innebar att deltagarna inte ifrågasatte (hetero)normativa idéer, men att det skapades en trygg(are) arbetsmiljö för den unge homo- eller bisexuelle personen.

Att säga upp sig från en miljö där en utsätts för diskriminering eller trakasserier kan vara ett kraftfullt sätt att ta kontroll över dåliga arbetsförhållanden, men är inte en möjlighet för alla och speciellt inte för unga människor som är i början av sitt yrkesliv. Att utsättas för homo-/transfobi och trakasserier kan också innebära att en inte vill gå vidare i det valda yrket utan söker sig bort. När en utsätts för homo-/transfobi eller trakasserier i början av ens yrkesliv kan det också påverka hur lätt eller svårt en fortsättningsvis tycker det är att lita på arbetskamrater generellt och göra det svårare att etablera bra förhållanden även på andra arbetsplatser (Willis 2009b, 2012). Sådana händelser kan alltså ha långtgående konsekvenser för den unge hbtq-personens arbetsliv.





# Det känslomässiga extraarbetet på jobbet

Att inte kunna vara öppen eller att behöva förhandla med sig själv mellan synlighet och osynlighet i olika situationer på arbetsplatsen beskriver unga hbtq-personer som ett känslomässigt hårt arbete (Hegna et al. 1999, Kaskisaari 2004, Lehtonen 2016, Willis 2011). Willis (2011) menar att det är en extra arbetsuppgift som inte krävs av heterosexuella eller ciskönade arbetstagare. Det blir en börda för unga personer som är nya på arbetsmarknaden och som ännu inte lärt sig hur relationer skapas på arbetsplatsen eller hur de bör navigera genom arbetsplatsens hierarkier och interna politik. Enligt Willis går det inte att förvänta sig att unga hbtq-personer ska kunna utföra sina jobb på ett effektivt sätt samtidigt som de behöver försöka hålla sig osynliga och/eller undvika homo-/transfobiska attityder och tillmälen.

Det är också tidskrävande och ansträngande att informera kollegor om sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. Att skvallra kan fungera, Willis (2014) diskuterar till exempel att en av de unga homo- och bisexuella personerna i hans studie berättade för en kollega som han visste spred skvaller att han hade en pojkvän. Denna information spreds sedan snabbt på arbetsplatsen och gjorde att han slapp komma ut till varje enskild person. Samtidigt fungerar detta inte alltid utan de arbetskamrater den unge hbtq-personen kommer ut till kan i stället välja att behandla informationen som ett förtroende som inte bör föras vidare (Hegna et al. 1999). Det innebär dels att något en kanske ser som en positiv och oproblematisk sida hos sig själv behandlas som en intim hemlighet av arbetskamrater, dels gör det att personen i stället behöver komma ut upprepade gånger på ett sätt hen inte tycker borde behövas.

Att vara på sin vakt mot homo-/transfobiska uttalanden, även om de inte är riktade mot en själv, och som en konsekvens tvingas att censurera sig själv för att inte själv råka illa ut, är också känslomässigt utmattande (Willis 2012). Det lägger en börda på de unga hbtq-personerna som deras heterosexuella och ciskönade arbetskamrater inte behöver bära på samma sätt. Det innebär också att den grupp som uttrycker homofobiska eller starkt heteronormativa uppfattningar inte ifrågasätts och att status quo inte förändras. Som påpekats tidigare är det dock inte alltid svartvitt: unga hbtq-personer är *både* offer för homonegativa praktiker *och* förändringsagenter på sina arbetsplatser (Willis 2009b). Att vara förändringsagent kan dock också vara en känslomässig börda som inte borde ligga helt på den unge hbtq-personen.

# Upplevelser av diskriminering på arbetsplatsen

Diskriminering som det förstås i lagstiftning, oavsett vilket land det gäller, är generellt snävare än hur de flesta artiklar som ingår i den här sammanställningen förstår och använder sig av termen. Utöver att missgynnas på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet – att till exempel inte bli erbjuden ett visst jobb, inte bli befordrad eller erbjuden en fortsatt anställning eller bli uppsagd – diskuterar artiklarna också aspekter som att kollegor och chefer pratar bakom ryggen på unga hbtq-personer på grund av deras sexuella läggning och/eller könsidentitet, att unga hbtq-personer stängs ute på olika sätt på arbetsplatsen eller utsätts för trakasserier genom ryktesspridning, tvetydiga uttalanden, gester och så vidare. Det gör att gränsen mellan homo- och transfobi å ena sidan och diskriminering å andra sidan är flytande.

Sammanställningen visar att unga hbtq-personer rapporterar att de ofta upplevt diskriminering på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet på arbetsplatsen. Vissa byter jobb på grund av diskrimineringen (Lehtonen 2016, Willis 2009a, 2014) medan andra vill undvika att utsättas för diskriminering och därför drar sig för att söka jobb alls (Lehtonen 2016).

I Lehtonens (2016) studie av unga hbtq-personer i Finland rapporterade 20 procent av deltagarna att de upplevt diskriminering på arbetsplatsen medan 17 procent av de australiensiska hbtq-ungdomarna i en studie av Lynne Hillier et al. (2010) uppgav att de någon gång utsatts för glåpord eller fysiskt våld på jobbet på grund av sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Vidare uppgav 30 av de 34 australiensiska unga homo- och bisexuella personer som Willis (2009b) intervjuade att de upplevt diskriminering på jobbet.

Willis studie visar dock också att den som utsatts för diskriminering på grund av sin sexuella läggning kunde gå vidare i sitt yrkesliv och trivas på andra arbetsplatser. Det var inte så att diskrimineringen stoppade den unge homo- eller bisexuelle personen i hans arbetsliv för gott eller under en längre tid. Dock upplever unga hbtq-personer det som mycket stressande att utsättas för och hantera diskriminering på arbetsplatsen (Hegna et al. 1999, Kaskisaari 2004, Lehtonen 2016, Willis 2011).

## Trakasserier som diskriminering

Den här sammanställningen visar att många unga hbtq-personer har upplevt trakasserier och/eller mobbning på jobbet av någon eller flera kollegor och/eller chefer (Adams et al. 2005, Carpenter 2008, Colgan et al. 2007, Hegna et al. 1999, Hillier et al. 2010, Lehtonen 2016, Willis 2009a, 2012). I en norsk studie som inkluderade 2 622 unga personer med icke-normativ sexuell läggning uppgav 25 procent av kvinnorna och en tredjedel av männen att de råkat ut för att det pratats bakom ryggen på dem, att rykten spreds om dem, att arbetskollegor gjorde tvetydiga uttalanden om deras sexuella läggning och så vidare (Hegna et al. 1999, se Willis 2009a).

Andra exempel kan vara att kollegor faller kommentarer som *"Här kommer bögen"* när den unga hbtq-personen går förbi (Colgan et al. 2007, s. 42). Eftersom homosexualitet ofta knyts till pedofili i ett heteronormativt och homofobt samhälle där alla icke-normativa sexuella läggningar och sexuella praktiker gärna klumpas samman blir det därför också ett sätt att trakassera en homo- eller bisexuell person genom att framför kollegor och/eller andra på arbetsplatsen anklaga hen för just pedofili (Willis 2009a).

I få av de artiklar som ingår i sammanställningen diskuteras om det är främst chefer eller kollegor som trakasserar. Willis (2009a) studie är ett undantag och de unga homo- och bisexuella personer som han intervjuat har främst blivit utsatta för trakasserier av chefer och då främst av manliga sådana. Willis hävdar att dessa trakasserier kan ses som ett sätt för de män som trakasserar att "återta" arbetsmiljöer för att göra dem heterosexuella och maskulina igen efter att de "invaderats" av icke-normativ sexualitet och/eller könsidentitet. Det syns till exempel i de ord som användes mot de unga homo- och bisexuella personerna i Willis studie, till exempel *böggjäv* och *pedofil*.

Willis (2012) fann vidare att våldsamma och homofobiska uttryck var speciellt vanligt i mansdominerade miljöer och mellan män. En av Willis intervjudeltagare säger att han upplevde att *"det var väldigt svårt eftersom det var så starkt uttryckta anti-homokänslor på arbetsplatsen. --- Och det gick säkert inte en dag utan att det var en kommentar som 'jävla bögar, man borde ha ihjäl allihop!' --- och de [arbetskamraterna] var alla riktigt stora killar"* [med vilket han menar att han kände sig rädd för att utsättas för fysiskt våld] (författarens översättning) (Willis 2012, s.1 599).

Diskriminering handlar dock inte bara om att själv vara måltavla utan också om att behöva lyssna på negativa eller förtryckande kommentarer som riktar sig mot ens person och ens sociala identitet(er) utan att personerna som yttrar sig vet något om ens icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet. En kan också tvingas bevittna diskriminerande behandling av andra. Att höra samtal och kommentarer på arbetsplatsen där homo- eller transfobiska åsikter uttrycks, även om det som sägs inte är riktat mot den unge hbtq-personen själv, skapar otrygghet på jobbet och gör att unga hbtq-personer inte känner sig säkra (Willis 2012).

Som tidigare nämnts i sammanställningen uttrycks i många fall dessa åsikter genom så kallande skämt där de unga hbtq-personerna känner sig tvungna att skratta med samtidigt som de känner sig utsatta och tycker att situationen är obehaglig. De unga homo- och bisexuella personer som Willis (2012) intervjuade upplevde att det var speciellt jobbigt när arbetsledare och chefer deltog i sådana samtal och skämtande.

Samtidigt ser en del unga hbtq-personer den här sortens trakasserier som *en del av livet* som bara behöver hanteras och levas med (Adams et al. 2005). De unga amerikanska homo- och bisexuella personer som Adams et al. (2005) intervjuade såg trakasserier som något individuellt snarare än strukturellt och utgick från att så länge de själva begränsade vissa beteenden hos sig själva, som att inte vara för överdrivna (*flamboyant*), skulle de inte heller utsättas för trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. Genom att internalisera samhällets normer och fördomar kan unga hbtq-arbetstagare alltså förstå homofobin de utsätts för som individuell (*"det är mig det är fel på, jag behöver ändra mig"*) snarare än att den skapas och upprätthålls av samhällliga strukturer (*"samhället normaliserar heterosexualitet, vilket gör homofobi till ett samhällsproblem"*).

## Att diskrimineras i lagens mening

Unga hbtq-personer upplever att de diskrimineras på jobbet också i lagens mening, till exempel att de förbigåtts vid kompetensutveckling på arbetsplatsen (Hegna et al. 1999) eller att de blivit uppsagda eftersom de inte ansetts vara ”lämpade” att arbeta med sina arbetsuppgifter på grund av sin sexuella läggning (Colgan et al. 2007). Den enda artikel i sammanställningen som enbart fokuserar på formell diskriminering är studien av José Bauermeister et al. (2014). Den visar att av de 397 unga amerikanska män som har sex med män och som deltog i enkäten hade 10,6 procent nekats anställning eller fått sparken, 6 procent hade nekats befordran eller löneförhöjning och 3,5 procent hade fått ett orättvist utlåtande över utfört arbete på grund av sin icke-normativa sexuella läggning under det år som föregick undersökningen. Totalt hade 15 procent av deltagarna utsatts för den sortens formella diskriminering som studien undersökte.

Christopher Carpenter (2008) visar att det är statistiskt mer sannolikt att unga lesbiska och bisexuella kvinnor i Australien rapporterar trakasserier på jobbet än att heterosexuella kvinnor i samma ålder gör det. Det är också mer sannolikt att unga lesbiska och bisexuella kvinnor har blivit av med sitt jobb eller haft svårigheter att hitta ett jobb och Carpenter tror att detta reflekterar diskriminering. De har helt enkelt blivit uppsagda eller inte fått fortsätta på grund av sin homo- eller bisexualitet och de har svårare att få jobb av samma anledning.

Även de unga australiensiska homo- och bisexuella personer som Willis (2009a) intervjuat berättar om regelrätt diskriminering, som att få det arbete en utför kritiserat på osakliga grunder, att nekats ta ut ledighet en har rätt till och att bli avskedad på osakliga grunder. Det innebär att den diskriminering unga hbtq-personer utsätts för på grund av sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet gör att deras arbetsförmåga och identitet som arbetstagare svartmålas. De framställs på så sätt som ”dåliga” arbetstagare trots att det är arbetsplatsen och omgivningen som genom sitt sätt att förhålla sig till deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet och sin behandling av den unge hbtq-personen skapat föreställningen om personen som en ”dålig” arbetstagare. Detta kan naturligtvis få konsekvenser för unga hbtq-personers fortsatta arbetsliv, till exempel när de söker nya jobb (se Emslie 1998).

Som nämnts tidigare finns inte lagar mot diskriminering på grund av sexuell läggning och/eller könsidentitet i alla länder. I de fallen som lagar inte finns skapas stress och utsatthet på arbetsmarknaden för personer med icke-normativ sexuell läggning och/eller könsidentitet (Bauermeister et al. 2014, Lyons et al. 2010, Singh et al. 2014). I till exempel många delar av USA saknas sådan lagstiftning, vilket Bauermeister et al. (2014) kan visa påverkar fysisk och psykisk (o)hälsa på jobbet hos de unga män som har sex med män.

Men även då sådan lagstiftning finns kan unga hbtq-personer välja att inte använda sig av den. Till exempel ville de unga homo- och bisexuella personer som Willis (2009a, 2012) intervjuade, och som hade blivit diskriminerade, i många fall initialt anmäla sina arbetsgivare för diskriminering, men i slutändan hade ingen av dem gjort det. Vissa av de unga homo- och bisexuella personerna kände att det krävdes mycket bevis för att en sådan anmälan skulle gå vidare. De oroade sig också för att förlora jobbet och för hur de skulle bli behandlade på arbetsplatsen i framtiden ifall de gjorde en anmälan. Att känna sig isolerad som (antagligen) den ende eller en av få hbtq-personer på arbetsplatsen innebär att det är mindre sannolikt att unga hbtq-personer anmäler diskriminerande arbetsmiljöer, speciellt om personerna inte är öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet på jobbet och inte vill att kollegor och chefer ska få reda den (Willis 2009a, 2012).

Många arbetsplatser har också likavillkorsplaner och -riktlinjer, men Willis (2009a) intervjudeltagare upplevde att dessa mest var tomma ord som ingen i verksamheten egentligen brydde sig om. Detta gjorde att de unga homo- och bisexuella personerna i Willis studie inte försökte använda sig av sådana planer och riktlinjer för att försöka utmana diskriminering och homofobi på arbetsplatsen. Det kan vara svårare att rapportera sådant som inte går att "ta på" som tal, miner eller skämt, jämfört med mer uppenbar diskriminering. Det finns helt enkelt inget uppenbart "offer" för de sätt att tala och bete sig som gjorts till norm på vissa arbetsplatser och detta kan vara en bidragande orsak till att de unga homo- och bisexuella personerna inte försökte ta upp diskriminerande praktiker med arbetsgivaren.

# Fysisk och psykisk (o)hälsa hos unga hbtq-personer i arbetslivet

Mycket lite forskning undersöker kopplingen mellan arbetsplatsen och arbetslivet å ena sidan och unga hbtq-personers fysiska och/eller psykiska (o)hälsa å andra sidan.

Bauermeister et al. (2014) kan dock peka på en sådan koppling och deras studie visar att de amerikanska unga män som har sex med män och som hade upplevt diskriminering på arbetsplatsen på grund av sexuell läggning också rapporterade fler dagar den senaste månaden som de hade mått fysiskt eller psykiskt dåligt.

De unga finska lesbiska och bisexuella kvinnor som ingick i Kaskisaaris (2004) studie och som upplevde sin icke-normativa sexuella läggning som negativ i relation till hur de mådde på jobbet var de som inte var öppna med sin sexuella läggning inför kollegor och chefer. De kände sig ofta pressade av omgivningen att inte komma ut, vilket skapade frustration, känslor av mindervärdighet och skuld-känslor. Att inte vara öppen med sin sexuella läggning och till exempel känna sig tvingad att aktivt undanhålla sin partners kön i konversationer upplevdes som stressande och stal energi från arbetet.

De kvinnor som kom ut upplevde att detta förbättrade deras sociala interaktion på jobbet och också hade positiv påverkan på deras produktivitet. Framst gjorde det att de unga lesbiska och bisexuella kvinnorna upplevde att de klarade av och orkade med jobbet bättre. Deras jobbtillfredsställelse ökade och de blev i mindre utsträckning utbrända. Sambanden mellan bättre psykisk hälsa, arbetsplats och sexuell läggning i Kaskisaaris studie handlar med största sannolikhet om att de som har möjlighet att vara öppna på sina arbetsplatser också generellt upplever sin arbetsplats mer positivt. Det ska alltså inte ses som att komma ut automatiskt skulle innebära att de unga kvinnornas psykiska hälsa förbättrades.

# Sammanfattande diskussion

Denna artikel är en kunskapssammanställning med fokus på unga hbtq-personers yrkesval, etablering på arbetsmarknaden och upplevelser på arbetsplatsen i ett antal länder i Europa (Storbritannien, Finland och Norge) och Nordamerika (Kanada och USA) samt Australien. Sammanställningen visar att unga hbtq-personer generellt känner att samhällets och den närmaste omgivningens bemötande av deras icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet i stort inte utgör ett hinder, utan att deras hbtq-identitet kan bidra positivt, när de gör sina yrkesval samt att många trivs på sina jobb.

Samtidigt kämpar ett stort antal med om de bör vara öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet alls på jobbet och många har utsatts för trakasserier och diskriminering på arbetsplatsen. Ingen av de artiklar som ingår i sammanställningen beskriver svenska förhållanden, men det är inte otänkbart att flera av de aspekter som hbtq-ungdomar i andra länder rapporterar om också gäller i Sverige eftersom hbtq-personer utsätts för homo-/transfobi också här och heteronormativitet även genomsyrar det svenska samhället.

Sammanställningen visar att unga hbtq-personer ofta måste hantera känslomässigt påfrestande situationer på jobbet som heterosexuella, ciskönade personer inte behöver tänka på. Det tar kraft och energi från arbetsuppgifterna och kan göra det ansträngande att vara på jobbet. Den som kan vara öppen på det sätt den väljer på arbetsplatsen med sin icke-normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet och som accepteras fullt ut för sin identitet trivs i högre grad med sitt jobb och upplever färre konflikter mellan arbete och livet utanför jobbet. Detta är naturligtvis bättre för individen men också för arbetsplatsen eftersom det gör arbetstagaren både mer lojal och mer produktiv.

Att så pass många unga hbtq-personer känner att det inte är möjligt att komma ut på arbetsplatsen på grund av dess heteronormativitet och/eller för att de utsätts för homo-/transfobi är därför oroande och gör det angeläget att undersöka på vilka sätt arbetsplatser kan förändras för att unga hbtq-personer ska känna sig mer välkomna.

Samtidigt rapporterar unga hbtq-personer att de upplever skolan (framför allt grundskolan och gymnasiet) som värre vad gäller heteronormativitet och homofobiska/transfobiska trakasserier, vilket kan göra yrkeslivet till en enklare plats att befinna sig på generellt. Det är dock ett problem att så många unga hbtq-identifierade personer trakasseras och diskrimineras på jobbet. Ett jobb är en betydande del av en persons liv och det läggs stor vikt vid yrkesidentitet i dagens samhälle. Mycket litet forskning har gjorts för att undersöka ifall homofobiska/transfobiska upplevelser under steget från skola till arbetsliv eller på arbetsplatsen påverkar unga hbtq-personers fysiska och psykiska (o)hälsa, men de få studier som inkluderar dessa aspekter pekar på att så är fallet. Det är därför av vikt att undersöka detta vidare.

Diskriminering påverkar också yrkesvalet. De unga hbtq-personer som någon gång upplevt diskriminering på grund av sin sexuella läggning och/eller könsidentitet tenderar att känna sig mer begränsade när de väljer yrke och etablerar sig på arbetsmarknaden. De upplever inte att alla yrken ”passar” en hbtq-identifierad person och oroar sig för att bli diskriminerade när de börjar jobba. Speciellt unga transpersoner känner att de måste tänka noga runt vilket yrke de väljer och de hoppar också i större utsträckning av utbildningar som leder till yrken de upplever som svåra att arbeta i för någon som inte är ciskönad.

Vad gäller svenska hbtq-ungdomars yrkesval, övergång från skola till arbetsliv och upplevelser på arbetsplatsen är det angeläget att etablera på vilka sätt de skiljer sig åt från hbtq-ungdomar i andra länder, men också vilka gemensamma nämnare som finns och på vilka sätt svenska förhållanden spelar in. Till exempel finns i Sverige en omfattande diskrimineringslagstiftning som även täcker sexuell läggning och könsidentitet. Anställningstryggheten är också större på svensk arbetsmarknad då arbetstagare inte kan sägas upp lika lättvindigt som i många andra länder. På vilket sätt spelar detta in i hur unga hbtq-personer upplever början av sitt arbetsliv i Sverige? Inte minst är det viktigt utifrån både ett individperspektiv och ett samhällsekonomiskt perspektiv att få en klarare bild av hur unga hbtq-personer mår, såväl fysiskt som psykiskt, i mötet med arbetsmarknaden och på sina arbetsplatser.



# Referenser

- Adams, E.M., Cahill, B.J. & Ackerlind, S.J. (2005) A Qualitative Study of Latino Lesbian and Gay Youths' Experiences with Discrimination and the Career Development Process. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 199–218.
- Bildt, C. (2004a). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Arbetslivsrapport nr 2004:10, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bildt, C. (2004b). *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor*. Arbetslivsrapport nr 2004:16, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Brynja, O. & Bildt, C. (2005). *Utbildning som förändringsverktyg. Fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen och Svenska kyrkan*. Arbetslivsrapport nr 2005:13, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bauermeister, J. A., Meanley, S., Hickok, A., Pingel, E., VanHemert, W. & Loveluck, J. (2014). Sexuality-Related Work Discrimination and Its Association with the Health of Sexual Minority Emerging and Young Adult Men in the Detroit Metro Area. *Sexual Research and Social Policy*, 11(1): 1–10.
- Carpenter, C. (2008). Sexual Orientation, Income, and Non-Pecuniary Economic Outcomes: New Evidence from Young Lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household*, 6(4): 391–408.
- Chen, C.P. & Keats, A. (2016). Career Development and Counselling needs of LGBTQ High School Students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(5): 576–588.
- Clair, J.A., Beatty, J.E. & Maclean, T.L. (2005). Out of Sight but Not Out of Mind: Managing Invisible Social Identities in the Workplace. *Academy of Management Review*, 30: 78–95.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. & Wright, T. (2007) *Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality Diversity and Inclusion in the Workplace. A Qualitative Research Study*. London: Comparative Organisation and Equality Research Centre, London Metropolitan University.
- Day, N.E. & Schoenrade, P. (1997). Staying in the Closet Versus Coming Out: Relationships Between Communication About Sexual Orientation and Work Attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1): 147–163.
- Day, N.E. & Schoenrade, P. (2000). The Relationship Among Reported Disclosure of Sexual Orientation, Anti-Discrimination Policies, Top Management Support and Work Attitudes of Gay and Lesbian Employees. *Personnel Review*, 29(3): 346–363.
- Emslie, M. (1998). "Paying For An Identity": Issues Facing Young Gay People in the Workplace. In J. Bessant & S. Cook (Eds.), *Against the Odds: Young People and Work*. Hobart: Australian Clearinghouse for Youth Studies.
- Forsberg, G., Jakobsen L. & Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Karlstad: Karlstad universitet.
- Harris, L.N. (2014). Black, Queer, and Looking for a Job: An Exploratory Study of Career Decision Making Among Self-Identified Sexual Minorities at an Urban Historically Black College/University. *Journal of Homosexuality*, 61(10): 1 393–1 419.
- Hegna, K., Kristiansen, H.W. & Ulstein Moseng, B. (1999). *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA rapport 1/1999.

- Hillier, L., Jones, T., Monagle, M., Overton, N., Gahan, L., Blackman, J. & Mitchell, A. (2010). *Writing Themselves In 3: The Third National Study on the Sexual Health and Wellbeing of Same Sex Attracted and Gender Questioning Young People*. Australian Research Centre in Sex, Health and Society, La Trobe University: Melbourne.
- Kaskisaari, M. (2004). Young Lesbian and Bisexual Women and Their Coping at Work. In J. Lehtonen & K. Mustola (Eds.), *"Straight People Don't Tell, Do They?" Negotiating the Boundaries of Sexuality and Gender at Work*. Helsingfors: Ministry of Labour.
- Larsen, A. & Bildt, C. (2005). *Förändring genom utbildning. Utvärdering av projektet Homo- och bisexuella i omsorgen*. Arbetslivsrapport nr 2005:15, Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Lethonen, J. (2002). Non-Heterosexual Young People at Work in the Military Service. In J. Lethonen (Ed.), *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors: Ministry of Labour.
- Lethonen, J. (2004a). Lesbian, Gay and Bisexual Youth in the Labour Market. I J. Lehtonen & K. Mustola (Eds.), *"Straight People Don't Tell, Do They?" Negotiating the Boundaries of Sexuality and Gender at Work*. Helsingfors: Ministry of Labour.
- Lethonen, J. (2004b). Occupational Choices and Non-Heterosexuality. In J. Lethonen & K. Mustola (Eds.), *"Straight People Don't Tell, Do They?" Negotiating the Boundaries of Sexuality and Gender at Work*. ESF research reports 2b/04. Helsingfors: Ministry of Labour.
- Lethonen, J. (2010). Gendered Post-Compulsory Educational Choices of Non-Heterosexual Youth. *European Educational Research Journal*, 9(2): 177–191.
- Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In T. Köllen (Ed.), *Sexual Orientations and Transgender Issues in Organizations: Global Perspectives on LGBT Workforce Diversity*. New York: Springer.
- 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.
- Lyons, H.Z., Brenner, B.R. & Lipman, J. (2010). Patterns of Career and Identity Interference for Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults. *Journal of Homosexuality*, 57(4): 503–524.
- Morrow, S.L. (1997). Career Development in Lesbian and Gay Youth. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 7(4): 1–15.
- Russon, J.M. & Schmidt, C.K. (2014). Authenticity and Career Decision-Making Self-Efficacy in Lesbian, Gay, and Bisexual College Students. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 26(2): 207–221.
- Schmidt, C.K., Miles, J.R. & Welsh, A.C. (2011). Perceived Discrimination and Social Support: The Influences on Career Development and College Adjustment of LGBT College Students. *Journal of Career Development*, 38(4): 293–309.
- Schmidt, C.K. & Nilsson, J.E. (2006). The Effects of Simultaneous Developmental Processes. Factors Relating to the Career Development of Lesbian, Gay, and Bisexual Youth. *The Career Development Quarterly*, 55(1): 22–37.
- Schneider, M.S. & Dimito, A. (2010). Factors Influencing the Career and Academic Choices of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People. *Journal of Homosexuality*, 57(10): 1 355–1 369.
- Singh, A. A., Meng, S.E., & Hansen, A.W. (2014) "I Am My Own Gender": Resilience Strategies of Trans Youth. *Journal of Counseling & Development*, 92(2): 208–218.

Takács, J. (2006). *Social Exclusion of Young Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) People in Europe*. Bryssel: ILGA Europe.

Ungdomsstyrelsen (2010). *Hon hen han. En analys av hälsosituationen för homosexuella och bisexuella ungdomar samt för unga transpersoner*. Stockholm: Ungdomsstyrelsen.

Willis, P. (2009a). From Exclusion to Inclusion: Young Queer Workers' Negotiations of Sexually Exclusive and Inclusive Spaces in Australian Workplaces. *Journal of Youth Studies*, 12(6): 629–651.

Willis, P. (2009b). "It Really Is Water Off Our Backs": Young LGBQ People's Strategies For Resisting and Refuting Homonegative Practices in Australian Workplaces", *Gay & Lesbian Issues and Psychology Review*, 5(3): 134–145.

Willis, P. (2010). Connecting, Supporting, Colliding: The Work-Based Interactions of Young LGBQ-Identifying Workers and Older Queer Colleagues. *Journal of LGBT Youth*, 7(3): 224–246.

Willis, P. (2011). Laboring in Silence: Young Lesbian, Gay, Bisexual, and Queer-Identifying Workers' Negotiations of the Workplace Closet in Australian Organizations. *Youth & Society*, 43(3): 957–981.

Willis, P. (2012). Witness on the Periphery: Young Lesbian, Gay, Bisexual and Queer Employees Witnessing Homophobic Exchanges in Australian Workplaces. *Human Relations*, 65(12): 1 589–1 610.

Willis, P. (2014). Working Across Differences in Sexuality and Age: Australian Stories of Young LGBQ Workers' Experiences in Paid Employment. In N. Rumens & F. Colgan (Eds.), *Sexual Orientation at Work: Contemporary Issues and Perspectives*. London: Routledge.

© Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2018

ISSN 1651-2855 ISBN 978-91-88455-59-8

projektledare Sara Jonsson

text Sara Ahlstedt

illustration Melina Grundel, MadeByMelina

grafisk form Christián Serrano

distribution MUCF, Box 17801, 118 94 Stockholm

webbplats [www.mucf.se](http://www.mucf.se)

tfn 08-566 219 00

## Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

---

Vi tar fram kunskap om ungas levnadsvillkor och om det civila samhällets förutsättningar. Vi ger stöd till föreningsliv, kommuner och internationellt samarbete.

**mucf** | Myndigheten för ungdoms-  
**.se** | och civilsamhällesfrågor