

OSLOMET

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTET AFI
OG INSTITUTT FOR SOSIALFAG

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

En intervjustudie blant arbeidstakere med transerfaring og arbeidsgivere i statlig tariffområde

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

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET



Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

AFI-rapport nummer: 2024:09

**Tittel: «Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig»
En intervjustudie blant arbeidstakere med transefaring og arbeidsgivere i statlig tariffområde**

Forfattere: Camilla S. Lundberg, Anniken Sørli, Cathrine Egeland og Anne Grethe Solberg

Prosjekt: Utredning om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde

Prosjektleder: Camilla S. Lundberg

Oppdragsgiver: Kommunal- og distriktsdepartementet (Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet fra 1.1.24)

Publiseringsdato: 15. april 2024

Antall sider: 71

Forsidefoto/illustrasjon: Colourbox

Emneord: transperson, arbeidsliv, inkludering, cisnormativitet

Resymé: På oppdrag fra Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) har Arbeidsforskningsinstituttet og Institutt for sosialfag ved OsloMet – storbyuniversitetet gjennomført studien. Ett formål var å utvide kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Et annet formål var anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet. Rapporten er basert på intervjuer med arbeidstakere med transefaring og arbeidsgivere som har erfaring med å ha slike arbeidstakere. Et hovedfunn er hva vi omtaler som åpenhetsdilemmaet. På den ene siden kan åpenhet føre til støtte og tilpasning på arbeidsplassen. På den andre siden kan åpenhet føre til økt synlighet og utsatthet for trakassering og diskriminering. Dette dilemmaet er det viktig å vite mer om fordi det preger både ansattes og arbeidsgiveres erfaringer, vurderinger og avveininger de står i. Samtidig har det betydning for våre anbefalinger for å fremme et mer inkluderende arbeidsliv.

ISBN 978-82-7609-481-7

ISSN 2703-836X

© Arbeidsforskningsinstituttet AFI, OsloMet – storbyuniversitetet, 2024

© Work Research Institute (AFI), OsloMet – Oslo Metropolitan University, 2024

© Forfatter(e)/Author(s)

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Pb. 4 St. Olavs plass
0130 OSLO

Work Research Institute (AFI)
OsloMet – Oslo Metropolitan University
P.O.Box 4 St. Olavs plass
N-0130 OSLO

Telefon: +47 93 29 80 30

E-post: postmottak-afi@oslomet.no

Nettadresse: oslomet.no/om/afi

Publikasjonen kan lastes ned gratis fra [arkivet](#)

Publications are available for free download from the [archive](#)

Forord

Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD)¹ har ønsket å utvide kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. I tillegg ønskes anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Prosjektet er knyttet til Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026). I denne planen har KDD ansvar for tiltak 37 om å innhente kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet og å lyse ut et prosjekt som innhenter kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet i statlig tariffområde. Prosjektet er også forankret i den partssammensatte IA-gruppen i staten. IA-samarbeidets overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten øke sysselsettingen.

Oppdraget ble gitt til Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Institutt for sosialfag (SF) ved OsloMet – Storbyuniversitet våren 2023. Forsker Camilla Stub Lundberg har ledet prosjektet og utført majoriteten av arbeidet i tilknytning til datainnsamling og hatt helhetsansvaret for rapporten. Førsteamanuensis Anniken Sørlie (SF) har også bidratt til intervjuene med transpersoner, sammen med Anne Grethe Solberg (AFI), og utarbeidelse av rapport. Forsker Cathrine Egeland (AFI) har bidratt til caseundersøkelsen og utarbeidelse av rapporten.

Vi vil takke oppdragsgiver for et godt og konstruktivt samarbeid gjennom hele prosjektperioden: Tone Beate Engebretsen og Lars-Erik Becken. En stor takk rettes til referansegruppen. Referansegruppen var satt opp og driftet av Kommunal- og distriktsdepartementet (DFD). Gruppen bestod av en partssammensatt gruppe og interesseforeninger for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Den partssammensatte gruppen bestod av Øyvind Randmæl, fra YS Stat; Vibecke Solhaug fra LO Stat; Marianne Kringlebotn fra Akademikerne; Andrea Mandt fra Unio og fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet; Lars-Erik Becken, Tone Engebretsen, Henning Knudsen og Jon Inge Grønningsæter. De andre deltakerne var Christine Marie Jentoft fra FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold; Isak Bradley fra Pasientorganisasjonen for Kjønnsinkongruens (PKI); Viljar Eidsvik fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO); Marit Bjerke fra Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Yngve Bråten fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

En stor takk rettes også til alle informantene som deltok i intervjuer. Til sist, takk til Vidar Bakkeli for å ha kvalitetssikret rapporten. Eventuelle feil eller mangler i rapporten er det likevel forfatterne som er ansvarlige for.

¹ Kommunal- og distriktsdepartementet byttet navn fra 1.1.24 til Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet.

Sammendrag

På oppdrag fra Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) har Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Institutt for sosialfag (SF) ved OsloMet undersøkt erfaringene transpersoner og personer med kjønnsinkongruens har med arbeidslivet i statlig tariffområde. I tillegg ønsket KDD anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Begrepet «transperson» viser til personer som ikke opplever samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og kjønnsidentiteten (Stryker, 2008). Begrepet «kjønnsinkongruens» viser til en vedvarende opplevelse av manglende samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og kjønnsidentiteten. I tillegg har vi undersøkt erfaringene i virksomheter med ansatte med transerfaring på arbeidsplassen.

Vi besvarer fire problemstillinger i rapporten:

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

Kombinasjonen av en intervjuundersøkelse blant transpersoner og personer med kjønnsinkongruens med erfaring fra arbeidslivet i statlig tariffområde og en caseundersøkelse i tre virksomheter med intervjuer av ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og ansatte med transerfaring gir brede og mangefasetterte svar på disse spørsmålene. Temaene i intervjuene var en utdyping av problemstillingene. Gjennomgangen i sammendraget følger rekkefølgen på problemstillingene.

Et hovedfunn er hvordan informantene står i et åpenhetsdilemma. Dette gjelder særlig ansatte med transerfaring, men kommer også til uttrykk i arbeidsgivernes fortellinger. På den ene siden kan åpenhet føre til støtte og tilpasning på arbeidsplassen. På den andre siden kan åpenhet føre til uønsket synliggjøring og økte muligheter for trakassering og diskriminering. For arbeidsgiverne har dilemmaet andre implikasjoner: De er i større grad aktørene som potensielt sett kan oppfattes som diskriminerende og skal navigere blant slike oppfatninger. Et slikt åpenhetsdilemma går igjen i besvarelsen av alle problemstillinger og har betydning for å forstå valg knyttet til åpenhet, erfaring med opplevd trakassering og diskriminering og erfaringer med transisjon. Det kommer også til uttrykk i hensyn ledere, HR-ansatte og tillitsvalgte tar i egen praksis med å fremme inkludering. Fordi denne dimensjonen med åpenhet er gjennomgående, er det glidende overganger mellom besvarelsene av problemstillingene.

Når det gjelder problemstillingen om erfaringer med åpenhet på arbeidsplassen, fant vi at flertallet av informantene var åpne på arbeidsplassen, og at mange hadde gode erfaringer med å være åpne. Valget om å være åpen førte med seg at den ansatte måtte ta stilling til tidspunktet for åpenhet, hvem den ansatte skulle komme ut til, og hvordan den ansatte skulle komme ut. For enkelte informanter var valget av tidspunkt for åpenhet påvirket av et behov for å være åpen av hensyn til egen psykisk helse. Enkelte forteller at de kom til et punkt hvor det ikke lenger var

mulig å leve skjult. Det viser at åpenhet kan oppleves som et vanskelig valg. For enkelte var tidspunktet for å komme ut knyttet til innføringen av et sivilrettslig diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, at pensjonen er opptjent, eller at prøvetiden er ferdig. Hvem informantene valgte å komme ut til først, varierer. Noen kom ut først til den nærmeste lederen eller en eller noen nære kollegaer, mens andre igjen kom ut til mange på en gang, for eksempel gjennom sosiale medier. Et funn er at intervjumaterialet viser behovet for gode ledere og et godt arbeidsmiljø / nære kollegaer, og at det er viktig å ha støttespillere eller allierte. Det kan gjøre det enklere å komme ut og være åpen. Selv om de fleste informantene forteller at de ble møtt på en god måte da de kom ut, forteller også enkelte om å bli møtt med stillhet. Å være åpen kan også føre med seg enkelte andre negative opplevelser. Valget om å være åpen gjør en synlig, som kan føre til en opplevelse av å være mer utsatt for blant annet vold, eller skammen en har båret på og levd med i skjul, kan bli forsterket av å komme ut. Enkelte informanter fortalte også at de ikke var åpne eller bare var åpne overfor enkelte, og knyttet dette blant annet til stigmatiseringen av transpersoner.

Når det gjelder spørsmålet om transisjon på arbeidsplassen, fant vi at flere ønsker seg tydeligere retningslinjer rundt timeføring av ulike typer behandling, som stemmetrening, hårfjerning og hormonbehandling. For enkelte var det slik at det begrensede behandlingstilbudet og behandlingsskapasiteten i Norge gjorde at de organiserte behandling i utlandet. Samtidig fører et slikt valg til at sykerettighetene blir mer uklare og kompliserte å forholde seg til. Transisjon fører også med seg en sosial dimensjon, og informantene forteller om stress rundt det å passere. Det å «passere» betyr at en leses og tolkes av andre som det kjønn en identifiserer seg som. Enkelte informanter fortalte at passering i tråd med kjønnsidentiteten var særlig utfordrende i transisjonsfasen hvor en har startet med medisinsk behandling. Enkelte fortalte at passering var mer krevende for transkvinner og ikke-binære transpersoner enn for transmenn. Samtidig fortalte flere at transerfaringen over tid kommer mer i bakgrunnen, og at de ikke tenker like mye over hvordan andre leser dem.

Vi så på informantenes fortellinger om selvopplevd diskriminering og trakassering. Med selvopplevd menes at det er den enkeltes opplevelser og fortolkninger av opplevelsene som ligger til grunn. Et funn var at en del av informantene hadde erfart trakassering på arbeidsplassen. Flere av informantene fortalte om frustrasjon over feil bruk av pronomen blant ledere og kollegaer, spesielt når det gjentok seg over tid. I tillegg har flere blitt stilt ubehagelige og private spørsmål om kjønnsbekreftende behandling og særlig underlivskirurgi og seksualitet. Mangel på kjønnsnøytrale toaletter skapte også utfordringer for flere. Løsningen for enkelte var å bruke handicap-toalett/-garderobe.. For én handlet det om ubehagelig konfrontasjon ved en kollegas politisering og bagatellisering av juridisk endring av kjønn. Vi fant også at kollegaers rett til ytringsfrihet med krenkende antitransholdninger skapte frykt og usikkerhet blant enkelte informanter. Det kom også en fortelling om opplevd diskriminering ved at en leder ville forhindre at informanten møtte brukere som seg selv.

Til slutt belyste vi hvilke erfaringer personalledere, HR-ansatte og tillitsvalgte har med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivssammenheng. Hvilke dilemmaer står de i innenfor sin arbeidslivskontekst? Flere informanter i virksomheten uttrykker en bekymring for om de sier ting feil. I fortellingen til de ansatte i casevirksomhetene er det ikke de dumme spørsmålene eller en pågående usikkerhet som er utfordrende. Flere informanter oppfordret arbeidsgiverne til å kommunisere sin usikkerhet og tørre å stille «de dumme spørsmålene», etterfulgt av spørsmål om hva som skal til for at arbeidsdagen skal oppleves trygg i form av å kunne være åpen og ikke være engstelig for å møte fordommer om transpersoner. Vi fant at lederen som hadde formidlet sin usikkerhet rundt håndtering av situasjonen og hadde hatt

dialog med den ansatte om dette, ble positivt mottatt av den ansatte. Flere tillitsvalgte og HR-ansatte uttrykte også usikkerhet, noe som for flere resulterte i stillhet og passivitet.

Temaet *Grensene mellom arbeidsliv og privatliv* belyser også problemstilling fire. Her tok vi utgangspunkt i møtet mellom bakkebyråkrater i førstelinjen og borgere. For en arbeidstaker med transerfaring i førstelinjen kan dette møtet være utfordrende fordi det kan innebære at ens profesjonelle og private fremtoning til en viss grad flyter sammen og en mister kontrollen med hvordan omverdenen leser ens kompetanse og kjønnsuttrykk. Samtidig kan møtet (både med kollegaer, brukere og studenter) gi den ansatte anledning til å bruke sin transerfaring som ressurs og støtte for en borger som befinner seg i samme situasjon. Noen ansatte ønsker også å bruke denne erfaringsbaserte ressursen i transaktivisme på sosiale medier. Mens dette kan være positivt som en støtte til borgere som skal håndtere cisnormativitet, kan det også innebære et dilemma både for den ansatte og for arbeidsgiver. I denne delen har vi derfor tematisert spørsmål som: Hvor mye plass skal en arbeidstakers privatliv ta i offentligheten? Og hva om cisnormativiteten i samfunnsdebatten fører til at arbeidstaker kjenner på så mye minoritetsstress at det går ut over arbeidsoppgavene? Skal arbeidsgiver sette grenser for hvor mye en arbeidstaker kan involvere seg i samfunnsdebatten? Og hva skal arbeidsgiver gjøre om en arbeidstaker kjenner seg utrygg på jobben på grunn av en polarisert samfunnsdebatt? Hvor går grensene for arbeidsgivers ansvar?

Et formål med denne rapporten var anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Anbefalingene er utarbeidet på bakgrunn av funn fra denne studien. I rapportens siste kapittel går vi gjennom anbefalingene.

Innhold

1 Innledning	8
1.1 Bakgrunn	8
1.2 Formål og problemstillinger	9
1.3 Ord og begreper for kjønn og kjønnsidentitet	10
1.4 Politisk og juridisk rammeverk.....	11
2 Tidligere forskning og teori.....	15
2.1 Norsk og nordisk forskning.....	15
2.2 Internasjonal forskning	17
2.3 Teori.....	20
3 Data og metode.....	22
3.1 Intervjuer med transpersoner	22
3.2 Caseundersøkelse.....	24
3.3 Analyse	25
3.4 Personvern og etikk.....	26
3.5 Referansegruppen.....	26
4 Resultater fra intervjuundersøkelsen	28
4.1 Ulike erfaringer med åpenhet på arbeidsplassen	28
4.2 Ulike erfaringer med transisjon på arbeidsplassen	39
4.3 Ulike erfaringer med trakassering og diskriminering på arbeidsplassen	46
5 Tematisk analyse caseundersøkelse	53
5.1 Usikkerhet og manglende kunnskap	53
5.2 Grensene mellom arbeidsliv og privatliv.....	56
6 Konkluderende diskusjon	62
6.1 Anbefalinger.....	66
Referanser	68

1 Innledning

A19: [...] Da vi begynte møter og du skulle introdusere deg, så var det alltid jeg som sa at jeg brukte «hen» til pronomen, og så stikker jeg meg frem. Ingen andre trenger å si pronomen, og det var ingen andre som stod opp og var i solidaritet med meg og sa at her er mitt pronomen. Det var skuffende. Jeg skulle ønske at det ble litt mer av en vane her i Norge [...] Jeg ønsker ikke å måtte si noe. Jeg skulle ønske at alle andre sa sitt eget pronomen, så jeg ikke henger meg ut hele tiden. [...] Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig. Jeg har lyst til å forsvinne, men ikke usynlig, om det gir mening.

Å oppgi sitt personlige pronomen slik informantene forteller om over, kan være en måte å forsøke å være i forkant på og å legge til rette for at andre bruker riktig pronomen. Samtidig kan det oppleves belastende hvis få andre oppgir pronomen, og føre til uønsket oppmerksomhet. Det er heller ikke en garanti mot feilkjønnning.

Sitatet illustrerer også et pågående dilemma som informantene står i: åpenhetsdilemmaet. På den ene siden kan åpenhet føre til støtte og tilpasning på arbeidsplassen. På den andre siden kan åpenhet føre til uønsket synliggjøring og også risiko for trakassering og diskriminering. Informantene navigerer dette dilemmaet på ulike måter i denne rapporten, avhengig av situasjonen og individuelle, mellommenneskelige og organisatoriske faktorer. Denne navigeringen kommer til uttrykk i denne rapportens resultatdel. Dilemmaet har betydning for å forstå ulike valg knyttet til åpenhet og erfaring med opplevd trakassering og diskriminering og også for å forstå erfaringer med transisjon på arbeidsplassen.

1.1 Bakgrunn

Kommunal- og distriktsdepartementet ønsket å få gjennomført et forskningsprosjekt som bidrar med å utvide kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. I tillegg ønskes anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde.

Et sentralt mål i Regjeringens handlingsplan for kjønns- og seksualitetsmangfold (2023–2026) er å øke kunnskapen om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. I denne planen har KDD ansvar for tiltak 37 om å innhente kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet og å lyse ut et prosjekt som innhenter kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet i statlig tariffområde. Prosjektet er også forankret i den partssammensatte IA-gruppen i staten. IA-samarbeidets overordnede mål er å skape et arbeidsliv med plass til alle gjennom å forebygge sykefravær og frafall og på denne måten øke sysselsettingen. IA-avtalen 2019–2024 vektlegger felles innsats fra partene på arbeidsplassen (ledelse, tillitsvalgt og verneombud) i arbeidet med å fremme et forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid og kompetanseheving. På denne bakgrunnen ønsker KDD et oppdatert bilde av kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde, og det ønskes også forslag til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Det ble utlyst midler til et forskningsprosjekt som Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) sammen med Institutt for sosialfag (SF) ved OsloMet fikk tildelt.

Statlig tariffområde omfatter virksomheter som skal løse et bestemt samfunnsoppdrag eller formål på oppdrag fra Stortinget og regjeringen. Statlige virksomheters arbeid skiller seg derfor fra en

privat virksomhet, som har større frihet til å selv definere og endre målene sine. Statlig tariffområde omfatter en rekke ulike sektorer, som departementer, universitet og høyskoler, Forsvaret, politi- og lensmannsetat og forvaltning, men ikke helseforetakene. I statlig tariffområde finner vi også tilsynsmyndigheter som Mattilsynet, Statsbygg, domstolene og samtlige direktorater. Statlige virksomheter er mangefasetterte og har forskjellige størrelser, oppgaver, ansvarsområder og sammensetninger av kompetanse. I tillegg omfatter statlige virksomheter sentraliserte og desentraliserte virksomheter, og flere har kontorer og lokalisasjoner flere steder, som NAV eller politi- og tolletaten. Slike organisatoriske forhold har innvirkning på arbeidsvilkår og også rammevilkår for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde.

En økende politisk interesse for inkludering og mangfold i arbeidslivet, som også inkluderer transpersoner og personer med kjønnsinkongruens, kommer til uttrykk i ulike tiltak, lover og reguleringer i arbeidslivet. I Hurdalsplattformen (2021–2025) heter det at regjeringen skal føre en offensiv likestillingspolitikk som gjør at alle blir inkludert, uavhengig av kjønn, seksuell orientering, funksjonsevne og etnisitet, og det skal arbeides målrettet for økt mangfold i arbeidslivet. Det overordnede politiske og rettslige rammeverket som arbeidsgiverne i det statlige tariffområdet er pålagt å følge, presenteres i rapporten (kapittel 1.4). Dette omfatter særlig pågående IA-arbeid, arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitets- og redegjøringsplikten.

Parallelt må det tas høyde for den særskilte samfunns- og rettsutviklingen som gjelder transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Transpersoner og personer med kjønnsinkongruens har fått et styrket diskrimineringsvern i norsk rett gjennom inkluderingen av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som vernede diskrimineringsgrunnlag. Andre lovendringer har også styrket deres rettsstilling. Styrkede rettigheter kan påvirke normer og holdninger som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens møter i arbeidslivet. Holdningene i befolkningen til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens har over tid også endret seg noe i positiv retning. Imidlertid viser tidligere forskning at transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i større grad enn andre LHBT-personer blir trakassert og diskriminert på arbeidsplassen (Anderssen et al. 2021, Eriksson 2022). Samtidig er det begrenset med forskning om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i en norsk kontekst, og denne studien bidrar med ny kunnskap på dette området.

1.2 Formål og problemstillinger

Formålet med dette forskningsprosjektet er å utvide kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. I tillegg ønskes anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Følgende problemstillinger belyser formålet:

- 1 Hvilke erfaringer har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens rundt åpenhet og arbeidsdeltakelse?
- 2 Hvilke erfaringer har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens rundt transisjon i arbeidsdeltakelse?
- 3 Har transpersoner og personer med kjønnsinkongruens opplevd trakassering (som negative kommentarer og fornærmelser) og diskriminering (som å ha blitt fratatt arbeidsoppgaver på arbeidsplassen, manglende kompetanse og tilrettelegging)?

- 4 Hvilke erfaringer har HR-ansatte, personalledere og tillitsvalgte med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivssammenheng? Hvilke dilemmaer står de i innenfor sin konkrete arbeidskontekst?

1.3 Ord og begreper for kjønn og kjønnsidentitet

Det er ulikheter i hvilke begreper transpersoner og personer med kjønnsinkongruens identifiserer seg med eller er komfortable med. Hvilke begreper som er utbredte på ulike tidspunkter, og hvilke begreper den enkelte er komfortabel med, er også dynamisk og har endret seg over tid. Det kan i tillegg gjøre at det er aldersmessige ulikheter i begreper som informantene selv anvender eller føler seg komfortable med. I tråd med oppdragets mandat anvender vi begrepene «transperson» og «personer med kjønnsinkongruens» i rapporten.

- Transperson: Ordet *trans* kommer fra latin og betyr «over-», «gjennom-» eller «på den andre siden» (Jessen, 2024)². Forståelsen av begrepet «transperson» og ulike varianter av begreper har endret seg over tid, og det er ulikheter i hvordan begrepet forstås. En bred forståelse av begrepet inkluderer alle personer som på en eller annen måte beveger seg bort fra kjønnnet tillagt ved fødselen og identiteter som utfordrer rådende kjønnsnormer og forståelser. Begrepet transperson kan også anvendes mer snevert og vise til personer som ikke opplever samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og kjønnsidentiteten (Stryker, 2008).
- «Cisperson» er et samlebegrep for personer som ikke er trans, det vil si personer som opplever samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og egen kjønnsidentitet (Stryker 2008). Begrepet er dermed en motsats til begrepet «trans». Ordet *cis* betyr «på den samme siden» (Jessen, 2023)³.
- Binær og ikke-binær: Begrepet «binær» brukes om personer som identifiserer seg innenfor tokjønnsmodellen, det vil si som enten mann eller kvinne. Med ikke-binære menes derimot personer som identifiserer seg utenfor tokjønnsmodellen. Det inkluderer blant annet personer som identifiserer seg som verken mann eller kvinne, som beveger seg mellom mann og kvinne, som opplever seg som både mann og kvinne på ulike tidspunkter, og personer som identifiserer seg som et tredje eller annet kjønn enn mann og kvinne (Monro, 2019; Jessen, 2022)⁴. Begrepet «ikke-binær» ble trolig tatt i bruk for første gang på 2000-tallet og er dermed et relativt nytt begrep (Monro 2019). Som Monro (2019) peker på, er det aldersmessige ulikheter i bruken av begrepet. Det er en større andel yngre personer som identifiserer seg som ikke-binære.
- Begrepet «kjønnsinkongruens» viser til en vedvarende opplevelse av manglende samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og kjønnsidentiteten. Kjønnsinkongruens er en medisinsk diagnose inntatt i Verdens helseorganisasjons internasjonale klassifisering av sykdommer og beslektede helseproblemer, ICD. Begrepet «kjønnsdysfori» brukes om ubehaget noen opplever som følge av manglende samsvar mellom kjønnnet tillagt ved fødselen og kjønnsidentiteten (Wæhre et al., 2024)⁵.
- Kjønnsbekreftende behandling / transisjon: Med begrepet «kjønnsbekreftende behandling» menes medisinsk behandling som er ment å bekrefte en persons kjønnsidentitet gjennom å gi bedre samsvar mellom personens kjønnsidentitet og

² Jessen, R. S. (2024, 15. februar). Transperson. I *Store medisinske leksikon*. <https://sml.sn.no/transperson>

³ Jessen, R. S. (2023, 1. mars). Ciskjønnnet. I *Store medisinske leksikon*. <https://sml.sn.no/ciskj%C3%B8nnet>

⁴ Jessen, R. S. (2022, 19. desember). Ikke-binær. I *Store medisinske leksikon*. <https://sml.sn.no/ikkje-binær>

⁵ Wæhre, A., Jessen, R. S. & Simonsen, M. M. (2024, 5. mars). Kjønnsinkongruens. I *Store medisinske leksikon*. <https://sml.sn.no/kj%C3%B8nnsinkongruens>

kjønnsuttrykk. Det kan dreie seg om kjønnsbekreftende hormoner og/eller ulike former for kirurgi, for eksempel brystkirurgi, underlivskirurgi, hårfjerning eller kosmetiske inngrep. Det er ikke alle transpersoner eller personer med kjønnsinkongruens som ønsker kjønnsbekreftende behandling, og det er variasjon i hvilke former for kjønnsbekreftende behandling den enkelte eventuelt ønsker eller opplever behov for. Begrepet «medisinsk transisjon» (medical transition) er et alternativt begrep for kjønnsbekreftende behandling.

- Komme ut som en pågående prosess: Å komme ut eller velge å være åpen om egen kjønnsidentitet overfor en selv og andre er ikke en engangshendelse, men en prosess som gjentas i stadig nye møter med andre personer. Behovet for å komme ut oppstår som en følge av samfunnsskapt forventninger om at alle er cis, og at samfunnets strukturer utgår fra denne antakelsen.
- Å passere: Begrepet «passere» har historisk blitt brukt om minoriteter som har valgt å passere fra en gruppe til en annen, typisk til en majoritetsgruppe som gir større privilegier (Cromwell 1999). Det å passere betyr at en leses og tolkes av andre som det kjønn en identifiserer seg som. Flere transpersoner kan ønske å passere som ciskjønn mann eller kvinne innenfor samfunnsskapt forventninger om dette og unngå å bli lest som transperson. For ikke-binære transpersoner kan det være utfordrende å passere på grunn av en binær kjønnsforståelse.

1.4 Politisk og juridisk rammeverk

Det overordnede politiske og rettslige rammeverket som arbeidsgiverne i det statlige tariffområdet er pålagt å følge, presenteres her: pågående IA-arbeid, arbeidsmiljøloven, likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitets- og redegjøringsplikten.⁶

IA-arbeidet vektlegger et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid samt kompetanseheving. IA-avtalen 2019–2024 vektlegger felles innsats fra partene på arbeidsplassen (ledelse, tillitsvalgt og verneombud) i arbeidet med å fremme et forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid og kompetanseheving. Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid på samfunnsnivå og topartssamarbeid på arbeidsplassene, fremheves som et grunnleggende verktøy i inkluderingsarbeidet. De to nasjonale målene for IA-arbeidet er at sykefraværprosenten skal reduseres, og at frafallet fra arbeidslivet skal reduseres, for eksempel for langtidssykemeldte som går over på arbeidsavklaringspenger og etter hvert til uføretrygd, eller personer som går over til tidligpensjonering.⁷

IA-avtalen fremhever også en ny arbeidsmiljøstrategi for bedre forebyggende arbeidsmiljøarbeid som skal bygge under innsatsområdene i IA-avtalen og bransje- og sektorvise muligheter og utfordringer innenfor arbeidsmiljø, sykefravær og frafall.

Arbeidsmiljøloven skal sikre en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon som bidrar til trygg økonomi for arbeidstakere og opprettholdelse av velferdssamfunnet. Den norske modellen med felles velferdsordninger og arbeidsorganisasjoner skal sikre høy yrkesaktivitet, små forskjeller mellom ansatte og et konkurransedyktig næringsliv som bidrar gjennom skatter og avgifter til samfunnet (Garvik 2018). I arbeidsmiljøloven foreligger bestemmelser om at arbeidet

⁶ Statsansatteloven angir også bestemmelser om arbeidsforhold i staten. I lovens § 3 er kvalifikasjonsprinsippet et lovfestet prinsipp som innebærer at det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes i en ledig stilling. Dette er for å sikre at søkere blir behandlet likt og basert på kvalifikasjoner i en ansettelsesprosess (statsansatteloven, 2017)

⁷ Inkluderende arbeidsliv. (2022, 14. november). *Hva er inkluderende arbeidsliv?* Regjeringen. [Hva er inkluderende arbeidsliv? - regjeringen.no](https://www.regjeringen.no)

skal tilrettelegges for å ivareta arbeidstakerens integritet og verdighet, samt at arbeidet skal utformes slik at det foreligger mulighet for kontakt og kommunikasjon med kollegaer.

Livet til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens og hvilke utfordringer de kan møte i arbeidslivet, må ses i sammenheng med de til enhver tid rådende normene for kjønn og seksualitet, politiske og offentlige debatter og utviklingen i retning av styrkede rettigheter for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

Med virkning fra 2018 ble lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk fra 2013 erstattet av likestillings- og diskrimineringsloven, som samlet diskrimineringsvernet i en helhetlig lov. Loven videreførte det individuelle diskrimineringsvernet for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens gjennom diskrimineringsgrunnlagene kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet. Loven har som formål «å fremme likestilling og hindre diskriminering» på grunn av blant annet kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og loven «tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling», se lovens § 1. Etter lovens forarbeider (Prop. 81 L (2016–2017), pkt. 8.8) skal minoriteter forstås som minoriteter innenfor lovens diskrimineringsgrunnlag, noe som inkluderer transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Likestillings- og diskrimineringsloven gjelder på alle samfunnsområder – også i arbeidslivet (Idl. § 2).

Likestillings- og diskrimineringsloven § 6 nedfeller det individuelle vernet mot diskriminering på grunn av blant annet kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk ble tatt inn som vernede diskrimineringsgrunnlag i 2013. Før 2013 hadde personer som var, hadde vært eller skulle gjennomgå kjønnsbekreftende behandling, et vern mot diskriminering gjennom likestillingsloven og diskrimineringsgrunnlaget «kjønn» (Sørli 2018, s. 34). Likestillings- og diskrimineringsloven fra 2017 definerer diskriminering som «direkte eller indirekte forskjellsbehandling» som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11 (§ 6 fjerde ledd). For at det skal foreligge diskriminering, må tre vilkår være oppfylt: 1) Det må foreligge direkte eller indirekte forskjellsbehandling, 2) forskjellsbehandlingen må ha sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag, og 3) forskjellsbehandlingen må ikke ha en begrunnelse som likevel gjør den tillatt (Hellum & Strand, 2022, s. 209–211). Det er ikke et krav om at den som diskriminerer, har til hensikt å diskriminere (Prop. 81 L (2016–2017), punkt 12.2.2.⁸; (Hellum og Strand 2022, s. 241–242). Med direkte forskjellsbehandling forstås at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon, på grunn av et vernet diskrimineringsgrunnlag, se § 7.

Diskrimineringen kan også være mer skjult i form av indirekte forskjellsbehandling. Indirekte forskjellsbehandling vil si «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av et eller flere vernede diskrimineringsgrunnlag, se Idl. § 8. Indirekte forskjellsbehandling kan ha sammenheng med manglende kunnskap og tilrettelegging for transpersoner eller personer med kjønnsinkongruens. Det handler her om tilsynelatende nøytrale bestemmelser, betingelser, praksiser, handlinger eller unnlattelser som virker ulikt for ulike grupper.

På nærmere vilkår åpner loven for forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel, amming og permisjon ved fødsel eller adopsjon (§ 10) og for positiv særbehandling i § 11. Videre er forskjellsbehandling tillatt hvis forskjellsbehandlingen har et saklig formål, forskjellsbehandlingen er nødvendig for å oppnå formålet og forskjellsbehandlingen «ikke er uforholdsmessig

⁸ Prop. 81 L (2016–2017) Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

inngrepene overfor den eller de som forskjellsbehandles» (§ 9). I arbeidsforhold er direkte forskjellsbehandling på grunn av blant annet en persons kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk kun tillatt hvis egenskapen har «avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket». I tillegg må de nevnte vilkårene over være oppfylt (§ 9 annet ledd).

Kapittel 5 i likestillings- og diskrimineringsloven nedfeller enkelte særlige regler for arbeidsforhold. § 29 presiserer at forbudene etter lovens kapittel 2 gjelder alle sider av et arbeidsforhold. Det omfatter blant annet utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse, opplæring og kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår og opphør. Loven forbyr arbeidsgivere å innhente informasjon om søkeres kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i ansettelsesprosessen (§ 30). Dette inkluderer også intervjusituasjonen.

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr trakassering på grunn av blant annet kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (§ 13 første ledd). Trakassering er i loven definert som «handlinger, unnløtelser eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» (§ 13 annet ledd). Å gjentatte ganger omtale en person med feil pronomen vil for eksempel reise spørsmål om grensen for trakassering i konkrete tilfeller er nådd. Etter § 13 sjette ledd har arbeidsgivere og ledelsen i utdanningsinstitusjoner en plikt til innenfor sitt ansvarsområde å forebygge og søke å hindre trakassering. Med forebyggingsplikten menes iverksettelse av reelt forebyggende tiltak. I plikten til å forhindre trakassering ligger en plikt til å ta tak i situasjoner med påstått trakassering, at situasjonen utredes, og at det fremmes forslag til løsning. Plikten skal forstås som en innsatsforpliktelse og ikke en resultatforpliktelse (Prop. 81 L (2016–2017), punkt 18.9.4.3). Til illustrasjon kan en sak fra Diskrimineringsnemnda fra 2022 (sak 22/269) nevnes, hvor en pasient ved et sykehus gjentatte ganger opplevde å bli feilkjønnnet av ansatte ved sykehuset. Diskrimineringsnemnda kom til at sykehuset hadde brutt forebyggingsplikten etter § 13 sjette ledd.

I tillegg til det individuelle vernet har diskrimineringsvernet en strukturell side som nedfeller proaktive forpliktelser. Forpliktelsene «pålegger private og offentlige aktører å ta aktive grep for å forebygge og endre sosiale, økonomiske og kulturelle forhold som resulterer i eller skaper risiko for faktisk ulikhet og nedverdiggende behandling» (Hellum og Strand 2022, s. 394). Plikten til aktivt likestillingsarbeid og til å redegjøre for eller dokumentere de iverksatte tiltakene er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven kapittel 4.

Aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP) i likestillings- og diskrimineringsloven ble styrket gjennom en lovendring i 2019. Offentlige myndigheters aktivitets- og redegjøringsplikt er regulert i likestillings- og diskrimineringsloven § 24. Videre har alle arbeidsgivere en aktivitetsplikt etter ldl. § 26 første ledd som også omfatter diskrimineringsgrunnlagene kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av diskrimineringsgrunnlagene i loven (sammensatt diskriminering). Arbeidet inkluderer blant annet rekruttering, utviklingsmuligheter og tilrettelegging. I tillegg har alle offentlige arbeidsgivere og private arbeidsgivere med et visst antall ansatte en utvidet aktivitetsplikt etter § 26 annet ledd, som pålegger dem en obligatorisk arbeidsmetode for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Alle arbeidsgivere har en plikt til å dokumentere arbeidet som gjøres, etter § 26 fjerde ledd. Arbeidsgiveres redegjøringsplikt følger av § 26a. ARP skal bidra til at virksomheter jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.⁹ ARP krever at virksomheter rapporterer om sine aktiviteter og resultater innen blant annet likestilling og mangfold. Målet er å øke åpenheten og ansvarligheten for påvirkningen av samfunnet. Generelt kan aktivitetene handle om inkluderende rekrutteringsprosesser og at alle

⁹ <https://www.ido.no/jobbe-for-likestilling/i-arbeidslivet/Aktivitets-og-redegjorelsesplikten/>
Aktivitetsplikt og redegjøringsplikten (ARP) - Hva gjelder for din bedrift? (nho.no)

skal ha like muligheter på arbeidsplassen. Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har lagd en egen veileder for aktivitets- og redegjørelsesplikten.¹⁰

Ifølge EUs lov om personvernforordningen (GDPR), som også gjelder EØS, er et bevisst forhold til hvordan personopplysninger behandles i arbeid med mangfold, viktig. En persons seksuelle orientering kan for eksempel ifølge loven ikke registreres.¹¹ Dette kan løses ved at arbeidsgiver sender ut interne anonyme selvrappporterende undersøkelser til sine ansatte (Solberg, 2024).

I tillegg til at transpersoner og personer med kjønnsinkongruens har fått et styrket diskrimineringsvern i norsk rett gjennom inkluderingen av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk som vernede diskrimineringsgrunnlag, har også andre lovendringer styrket deres rettsstilling. I 2020 ble straffeloven endret slik at den gir et strafferettslig diskrimineringsvern og vern mot hatefulle ytringer på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (straffeloven §§ 185 og 186). En annen sentral endring av stor betydning for livet til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens er innføringen av lov om endring av juridisk kjønn i 2016. Loven gir personer som «opplever å tilhøre det andre kjønn enn det vedkommende er registrert med i folkeregisteret», en rett til å endre juridisk kjønn (§ 2) basert på egenerklæring. Juridisk kjønn vil si kjønn en er registrert med i folkeregisteret (§ 1). Loven åpner dermed for endring av juridisk kjønn basert på egenerklæring. Det er en vesentlig endring fra den tidligere forvaltningspraksisen som regulerte endring av juridisk kjønn fra 1960-/1970-tallet og frem til 2016. Etter den tidligere forvaltningspraksisen var det et krav om full kjønnsbekreftende behandling, inkludert fjerning av reproduktive organer, for endring av juridisk kjønn. Behandlingen i Norge forutsatte diagnosen transseksualisme. Behandlingstilbudet er blitt kritisert for å være mangelfullt og for at ikke alle som har rett til helsehjelp, får den helsehjelpen de har behov for (Helsedirektoratet, 2015)¹². Kravet om medisinsk behandling for endring av juridisk kjønn gjorde at enkelte ble stilt overfor et umulig valg: enten å gjennomgå medisinsk behandling mot sin vilje for å få endret juridisk kjønn eller å avstå fra medisinsk behandling og dermed ikke kunne endre juridisk kjønn til å samsvare med kjønnsidentiteten. Endring av juridisk kjønn var også kun mulig for personer over 18 år (Sørli 2013).

Lov om endring av juridisk kjønn er en kjønnsbinær lov. Loven åpner for endring av juridisk kjønn fra enten juridisk mann til juridisk kvinne eller omvendt (§ 2). Loven gir ikke mulighet for et tredje juridisk kjønn eller å reservere seg mot å bli registrert med et juridisk kjønn. Bufdir har på oppdrag fra Kultur- og likestillingsdepartementet utredet muligheten for å innføre et tredje juridisk kjønn i Norge (Bufdir, 2023)¹³.

Lov om endring av juridisk kjønn gir personer over 16 år mulighet til å endre juridisk kjønn basert på egenerklæring, det vil si uten krav om medisinsk behandling eller vurdering (§ 4 første ledd). Loven gir videre barn mellom 6 og 16 år mulighet til å endre juridisk kjønn dersom søknaden fremmes sammen med den eller de som har foreldreansvaret for barnet. Ved felles foreldreansvar og kun én av dem fremmer søknaden sammen med barnet, kan barnets juridiske kjønn likevel endres dersom Statsforvalteren finner at det er til barnets beste (§§ 4 annet ledd og 5 annet ledd). Skattekontoret (folkeregistermyndigheten) behandler søknader om å endre juridisk kjønn fra personer over 16 år. Vedtaket kan påklages til Statsforvalteren i Oslo og Viken (§ 5). Ved anvendelsen av andre lover og forskrifter, skal personens juridiske kjønn legges til grunn (§ 6).

¹⁰https://www.bufdir.no/fagstotte/produkter/aktivitets_og_redegjorelsesplikt_for_arbeidsgivere/

¹¹<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-38> Hva er GDPR og personvernforordningen? (nho.no)

¹²[Rett til rett kjønn.pdf \(helsedirektoratet.no\)](https://www.helsedirektoratet.no/rett-til-rett-kjonn-pdf)

¹³<https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005800>

2 Tidligere forskning og teori

I dette kapittelet presenterer vi forskningslitteratur som er relevant for å belyse studiens fire problemstillinger. Primært vil vi se på komparativ forskning gjennomført de siste ti årene i de andre nordiske landene, men også noe internasjonalt. Vi har lagt en narrativ strategi til grunn for litteraturgjennomgangen. En slik strategi skiller seg fra et systematisk design for litteraturstudier og metaanalyser, blant annet knyttet til rapporteringsmetodikk, søkeord, databaser som brukes, samt inklusjons- og eksklusjonskriterier (Pautasso 2019). Fremfor å forfølge et smalt tema med strenge og omfattende søk er intensjonen å få en bred forståelse av og oversikt over feltet. Formålet vil være å finne tendenser, kontekstualisere og derigjennom avdekke kunnskapshull hvor det mangler oppdatert forskning. Etter gjennomgangen av tidligere relevant forskning presenterer vi teori som ligger til grunn for analysene av datamaterialet: cisnormativitet og minoritetsstress.

2.1 Norsk og nordisk forskning

Levekårsundersøkelsen (2020) av lesbiske, homofile, bifile, interkjønn og transpersoner (LHBT) er den første levekårsundersøkelsen som inkluderer transpersoner, totalt 232 transpersoner (Anderssen et al. 2021). Undersøkelsen er designet som en landsdekkende spørreundersøkelse som ble sendt til et tilnærmet representativt utvalg av befolkningen, samtidig som den oversamlet LHBT for å sikre tilstrekkelig antall i LHBT-gruppene. Høyere andeler binære og ikke-binære transpersoner hadde opplevd negativitet på arbeidsplassen enn cispersoner. Den høyeste andelen gjaldt 61 prosent av ikke-binære transpersoner som rapporterte om observasjon av negative kommentarer eller holdninger på arbeidsplassen til personer på grunn av kjønnsidentitet/kjønnsuttrykk. Forskjellene var signifikante mellom cispersoner og binære og ikke-binære transpersoner, men ikke mellom binære og ikke-binære transpersoner. Rundt 40 prosent av binære og ikke-binære transpersoner hadde opplevd negative kommentarer rettet mot seg selv på arbeidsplassen, som er høyere enn de andre LHBT-gruppene. Tallene for opplevd diskriminering (mistet forfremmelse og tvunget til å slutte) viste også at personer i transpersongruppene rapporterte om høyere andeler diskriminering på arbeidsplassen (Anderssen et al. 2021).

I tillegg fant Anderssen et al. (2021) at det var flere binære og ikke-binære transpersoner enn cispersoner med nedsatt funksjonsevne av fysisk art, av psykisk art og med redusert arbeidsevne på grunn av psykiske helseproblemer siste tolv måneder. I tillegg var det flere som hadde vært sykmeldt mer enn én måned sammenhengende siste tolv måneder. Halvparten av alle transpersoner rapporterte om redusert arbeidsevne på grunn av plager, mot 20–30 prosent av cispersoner. Samtidig svarte over 70 prosent av personene med transerfaring at de hadde opplevd å bli personlig støttet eller forsvart som transperson på arbeidsplass eller studiested (Anderssen et al. 2021).

En holdningsundersøkelse gjennomført for Bufdir i 2022¹⁴ viser at et flertall av de spurte mener at selvbestemmelse skal være det gjeldende prinsipp når det gjelder endring av juridisk kjønn. Samtidig er det flere som har negative holdninger til personer med andre kjønnsidentiteter og -uttrykk enn kjønn de ble tildelt ved fødsel, enn til personer med andre seksuelle orienteringer enn heterofil. Undersøkelsen fra 2022 viste for eksempel at 18 prosent hadde negative

¹⁴ [Statistikk og analyse | Bufdir](#)

holdninger til personer som «ikke ser på seg selv som verken kvinne eller mann», mens 6 prosent hadde negative holdninger til homofile.

Bakkeli og Grønningsæter (2013) og Van der Ros (2013) er to norske studier som også behandler temaet transpersoner og arbeid. Bakkeli og Grønningsæter (2013) tar opp kunnskapsgrunnlaget generelt for LHBT, inklusive transpersoner i arbeidslivet. De finner to norske studier som belyser transpersoner og arbeidsliv, deriblant Van der Ros (2013) sin intervjustudie (n = 19) om transpersoners levekår i Norge. Denne studien viser at flere opplever å bli oppsagt eller presset ut av jobben, særlig i forbindelse med endringsprosesser knyttet til kjønnsidentitet. Grønningsæter og Haualand (2012) er den andre norske studien, som i begrenset grad tar opp arbeidsliv.

En omfattende svensk studie, *HBTQ-personers organisatoriske och sociala arbetsmiljö* (Eriksson, 2022), har gjort kvalitative intervjuer (n = 20) og samlet inn surveydata (n = 85) om erfaringene til transpersoner i arbeidslivet. Sentrale temaer i intervjuene og surveyen omhandler åpenhet, erfaringer med arbeidsmiljøet, trakassering og mikroagresjon og interseksjonelle erfaringer. Resultatene viser at de fleste, både blant de som ble intervjuet, og de som svarte på spørreskjemaene, var åpne om sine erfaringer som transpersoner på arbeidsplassen. Noen var kun åpne overfor nærmeste leder og kollegaer de stolte på, mens andre også var åpne for alle på arbeidsplassen. I intervjuene kom det frem at blant transmenn og transkvinner opplevde å ikke passere som menn og kvinner. De fortalte at de måtte fortsette å «komme ut» på arbeidsplassen, fordi mange ikke forstod deres kjønnsidentitet. Flere ikke-binære transpersoner beskrev også hvordan de måtte være åpne for å unngå å bli feilkjønnnet. Blant de som ikke var åpne, mente mange at arbeidsmiljøet generelt var positivt, men de våget likevel ikke å være åpne om sin transerfaring av frykt for at arbeidsmiljøet kunne bli dårligere. Disse informantene fortalte om kollegaer som iblant uttrykte seg fordomsfullt. I intervjuene fremhever forfatterne at det også var flere som uttrykte at de iblant kjente et press for å komme ut på arbeidsplassen, særlig om de var på arbeidsplasser der de kunne ha en rolle som forbilde for andre med transerfaring. Dette presset opplevde enkelte av og til som et dilemma fordi de ikke ønsket å bli synliggjort.

Et annet tema i intervjustudien til Eriksson (2022) var erfaringer med arbeidsmiljøet. En liten andel i intervjuene (svarte at de utelukkende hadde hatt negative erfaringer fra arbeidslivet i form av diskriminering og trakassering. Det var flere som hadde blandede erfaringer med arbeidslivet. Med blandet erfaring menes at de jobbet på arbeidsplasser der ledere og kollegaer gav støtte, men at det samtidig var begrenset med kunnskap om transpersoner, fordommer, trakassering, diskriminering og ulike former for mikroagresjoner. Flere fortalte at de hadde overveiende positive erfaringer. Informantene fortalte om en inkluderende arbeidsplass med god støtte fra ledere og kollegaer og at de opplevde fellesskap på arbeidsplassen. Synet på hva som ble oppfattet som inkluderende, varierte mellom informantene. Det handlet om organisatoriske faktorer som at arbeidsplassen aktivt har LHBT-spørsmål på agendaen, eller erfaring med arbeidsplasser innenfor kreative yrker som ble opplevd å ha en større bevissthet rundt normbrytende spørsmål. Andre fortalte om inkluderende arbeidsplasser med et generelt godt arbeidsmiljø, uten at det er særskilt lagt vekt på LHBT-spørsmål.

Temaet diskriminering og trakassering var også sentralt hos Eriksson (2022). Blant intervjupersonene mente flertallet at de ikke hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen, men trakassering eller mikroagresjon var vanligere. Rundt halvparten av de som ble intervjuet, hadde opplevd trakassering på tidligere eller nåværende arbeidsplasser. Eksempler på slike opplevelser er motvilje fra kollegaenes side til å bruke riktige pronomen, feilkjønnning og/eller at de hadde fått upassende spørsmål om for eksempel kjønnsorganer og kjønnsbekreftende

operasjoner. Når det gjelder svarene fra spørreskjemaet, oppgav 51 prosent av respondentene at de ikke hadde blitt diskriminert på arbeidsplassen. De som oppgav diskriminering, svarte at de hadde opplevd karrieremessig diskriminering (16 prosent) og lønnsdiskriminering (8 prosent), og 49 prosent oppgav at de hadde vært utsatt for en annen form for diskriminering på arbeidsplassen. Blant interseksjonelle erfaringer som ble løftet, var alder og kjønn tydeligst i materialet: alder ved at yngre erfarte at deres kjønnsidentitet ikke ble tatt på like stort alvor, kjønn ved at flere fortalte at det var fremmede for karriereutviklingen å passere som menn, mens kvinner ikke opplevde det slik. Samtidig kan utvalget ha hatt noen begrensninger på hva som kommer frem av andre interseksjonelle erfaringer.

En svensk korrespondansestudie (Granberg, Andersson og Ahmed 2020) har sett på ansettelsesdiskriminering for binære transpersoner. Studien sendte fiktive jobbsøknader (2204) på utlyste stillinger. I korrespondansestudier sendes det gjerne ut parvise søknader som er helt like på alle relevante variabler bortsett fra at en har endret en detalj for å signalisere at søkeren tilhører en minoritetsgruppe. Rundt 40 prosent av ciskjønnede og 34 prosent av transpersonene fikk positiv respons fra arbeidsgivere på søknadene. I tillegg så de på ansettelsesdiskriminering mot transpersoner i yrker som er kvinne- eller mannsdominerte. I mannsdominerte yrker var det 41,3 prosent mer sannsynlig at ciskjønnede fikk en positiv arbeidsgiverrespons enn transpersoner, og transmenn fikk mer positiv respons enn transkvinner.

Eriksson (2022) fant også indikasjoner på at erfaringene til transpersonene i både intervjuene og surveydelen varierte etter om arbeidskulturen var preget av en maskulin eller kvinnedominert kultur. Arbeidsplasser med en maskulin kultur ble oppfattet som mer negativt for transpersoners oppfattelse av arbeidsmiljøet. Det gis begrenset innsikt i forskjeller mellom erfaringer i ulike sektorer og også mellom privat og offentlig sektor annet enn at det å jobbe i offentlig sektor ble opplevd som en viktig forutsetning for et godt arbeidsmiljø, ettersom slike arbeidsplasser i større grad er pålagt å jobbe med mangfold og likestilling.

Av inkluderingsfremmende tiltak og praksiser fremhever Eriksson (2022) støttende, fysiske, språklige og kompetansebaserte tiltak. Støttende tiltak vil si å fremme nettverk for LHBT- og transpersoner på arbeidsplassen og å ha kunnskap om støttelinjer på arbeidsplassen til interesseforeninger. I tillegg fremstår det som viktig at transpersoner sammen med ledere eller andre på arbeidsplassen bidrar med å fremme strategier og praksiser for inkludering. Lederne har en viktig rolle i arbeidet med inkludering på arbeidsplassen: å gi fri på grunn av helsehensyn, løse praktiske spørsmål om for eksempel navneendring eller garderobes og gjennomføring av regelmessige oppfølgingssamtaler særlig knyttet til transisjonsprosesser. Fysiske tiltak vil være i form av kjønnsnøytrale garderobes og toaletter og annen tilrettelegging. Språklige tiltak vil være i form av bevisst kommunikasjon, som kjønnsnøytrale pronomen. Kompetansebaserte tiltak vil være i form av mangfolds- og handlingsplaner som skal sikre inkludering, og kurs og opplæring på arbeidsplassen.

2.2 Internasjonal forskning

Vi har systematisert den internasjonale forskningen om transpersoner og arbeidsliv inn i ulike temaer: åpenhet, transisjon, diskriminering, trakassering og minoritetsstress og hva som synes å fremme en inkluderende arbeidsplass for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

1.1.1 Åpenhet i arbeidsliv

En nyere, systematisk litteraturoversikt tar opp temaet åpenhet blant transpersoner i arbeidslivet (Van de Cauter et al. 2021). Ut fra en gjennomgang av tolv kvalitative studier fant de at åpenhet inkluderte forberedelser som inneholdt mange valg som skulle tas: valg knyttet til hvem en skal fortelle, hva og når. De fleste i studiene var åpne med familie og venner først. Dersom disse erfaringene var positive, opplevde flere seg trygge med å være åpen på arbeidsplassen. Når det gjaldt det å skulle fortelle første gang på arbeidsplassen, identifiserte forfatterne flere strategier. En strategi var å være åpen til et begrenset utvalg på arbeidsplassen som ansatte med transerfaring følte seg trygge på. En annen strategi var en ovenfra-og-ned-strategi ved å fortelle til personalleder/HR-representant eller tillitsvalgte, for så å drøfte hvordan de ønsket at kommunikasjonen skulle tas videre til kollegaer på arbeidsplassen. Flere ansatte drøftet også den videre tidslinjen knyttet til transisjonen og ønsker de måtte ha i denne prosessen.

Forventninger om utfallet av åpenhet er et annet tema i litteraturoversikten (Van de Cauter et al. 2021). Valget om å være åpen eller ikke fremtrer her som et dilemma. Forfatterne fant i studiene at en opplevelse av lite støtte og et lite inkluderende arbeidsmiljø gjør at flere venter med å fortelle. Flere tenkte også nøye igjennom mulige negative konsekvenser av å være åpen. Noen leser seg opp på antidiskrimineringslovverk og andre rettigheter før de kommer ut. Flere gjør en vurdering av støtten de kan få, mot hva de potensielt kan møte av stigma og diskriminering.

2.2.2 Transisjon og arbeidsdeltakelse

En annen gruppe kvalitative studier behandler temaet transisjon og arbeidsdeltakelse for transpersoner (f.eks. Budge, Tebbe og Howard 2010, Brewster et al. 2014, Dray et al. 2020, Van de Cauter et al. 2021, Hennekam og Köllen 2023). Selv om transisjon ofte refereres til i sammenheng med binære transpersoner, blir begrepet i flere studier ofte brukt for enhver person som ikke opplever samsvar med det kjønn en er blitt tillagt ved fødselen. Dette inkluderer ikke-binære transpersoner (Budge, Tebbe og Howard 2010, Brewster et al. 2014, Van de Cauter et al. 2021). Transisjon innebærer også ulike dimensjoner, som kjønnsbekreftende medisinsk behandling og sosial endring hvor en uttrykker sitt kjønn gjennom klær og sminke for å passere. Flere studier viser også til transisjon som en prosess med flere faser, som pretransisjon, transisjon og en posttransisjonsfase (Budge, Tebbe og Howard 2010, Köllen 2018). De tre fasene er ikke alltid mulige å skille fra hverandre og kan overlape. Innenfor en slik prosessforståelse ses åpenheten som en del av transisjonen. Dray et al. (2020) har intervjuet over 20 binære og ikke-binære transpersoner. De finner at for at transpersoner skal bli forstått av ledere, HR-representanter og kollegaer, fremstår det som viktig at kjønnsuttrykket deres er synlig og utvetydig tilskrives enten et mannlige eller kvinnelige kjønnsuttrykk. Dette antyder et binært perspektiv der enkeltpersoner forventes å passe innenfor tradisjonelle kjønnsnormer. Ikke-binære transpersoner kan møte mer forvirring og få mindre aksept og støtte.

Ozturk og Tatli (2016) finner at transpersoners erfaringer i arbeidslivet varierer etter yrke og sektor. Arbeidsplasser med stereotypiske mannlige eller kvinnelige arbeidsoppgaver, og der en majoritet er kvinner eller menn, er viktig å se nærmere på. Få kvalitative studier har utforsket interseksjonalitet blant transpersoner i arbeidslivet. I en caseundersøkelse fra Nederland har Hennekam og Dumazert (2023) intervjuet fire transpersoner med minoritetsspråklig bakgrunn fire ganger over to år om erfaringene deres med å gjennomgå en transisjon mens de er i arbeid. Studien peker på behovet for mer forskning om transpersoner, arbeid og interseksjonelle erfaringer.

2.2.3 Diskriminering, trakassering og minoritetsstress

Eriksson (2022) fant i en systematisk svensk kunnskapsoversikt om transpersoner og arbeidsliv 55 studier. De fleste av studiene kom fra USA, og noen fra Storbritannia og andre EU-land, særlig Australia og Canada. En av de kvantitative studiene som ble gjennomgått, ble gjennomført i flere land, inkludert Tyskland og England, og viste at transpersoner, sammenlignet med cispersoner, rapporterte høyere grad av utbrenthet, var mer tilbøyelige til å si opp jobbene sine og oppfattet at arbeidsplassen deres hadde et dårligere arbeidsmiljø (García Johnson og Otto 2022). En annen sentral amerikansk studie med 28 000 transpersoner viste at transpersoner har signifikant lavere lønn og oftere er arbeidsledige eller deltidsansatte enn cispersoner. Samtidig indikeres det at transkvinner har lavere lønn enn transmenn (Shannon, 2012, s. 67).

Begrepet «minoritetsstress» går igjen i forskningslitteraturen. Cancela, Stutterheim og Uitdewilligen (2024) har utarbeidet en litteraturoversikt over minoritetsstress og transpersoners erfaringer i arbeidslivet. De bruker begrepet minoritetsstress som en teoretisk ramme for å forstå prosessene der stigmatiserte individer blir utsatt for tilleggsbelastninger på grunn av sin minoritetsposisjon, og for å forstå hvordan individuelle så vel som mellommenneskelige og organisatoriske faktorer kan moderere innvirkningen av minoritetsstress. Begrepet refererer til de ekstra belastningene, diskrimineringen og negative påvirkningene som medlemmer av stigmatiserte minoritetsgrupper kan oppleve på grunn av deres identitet. Begrepet ble utviklet for å forstå de unike stressorene og påkjenningene som individer i minoritetsgrupper kan møte på grunn av samfunnets holdninger, normer og strukturer. Et sentralt utgangspunkt er at minoritetsstress kan føre til lavere selvverd, psykiske utfordringer, utbrenthet og påvirke mulighetene til å stå i jobb. Et sentralt tema er mestringsstrategier transpersoner kan bruke for å takle minoritetsstress. Oversikten summerer opp flere strategier: bruke ressurser som støttegrupper og rådgivning, delta i informasjonsarbeid og aktivisme, skjule identiteten sin og få støtte på arbeidsplassen.

2.2.4 Hva er en inkluderende arbeidsplass?

Hva kan ulike aktører på arbeidsplassen gjøre for å fremme en mer inkluderende arbeidsplass – også for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens? Van de Cauter et al. (2021) peker på behovet for at organisasjoner og ledere tar noen skritt for å utvikle et mangfoldig og inkluderende miljø, gjerne i samarbeid med innspill fra transansatte. Imidlertid er det ikke tilstrekkelig å bare utvikle en slik policy og utarbeide retningslinjer, den må implementeres i organisasjonen. Det fremstår som viktig at ledelse og HR-representanter håndterer upassende atferd fra kollegaer og tar hensyn til de ansattes behov og ønsker i en transisjonsprosess). En tidsramme på én måned til ett år er ikke uvanlig for ønskede administrative endringer i administrasjonen (e-post, navneskilt og visittkort). I tillegg er det viktig at strategiene og praksisene er individualiserte, fleksible og skreddersydde, fordi ansatte med transerfaringer har ulike ønsker og behov. Broadbridge (2021) og Hennekam og Dumazert (2023) fremhever også betydningen av at organisasjonen håndterer prosessen sammen med den ansatte, slik at prosessen kan legges til rette for den enkeltes ønsker og behov (Collins et al. (2015). Beauregard og Whittle (2018) fremhever behov for transisjonskompetanse, det vil si kompetanse om tilrettelegging for personer med kjønnsinkongruens som bekrefter kjønn.

Ytterligere to kunnskapsoversikter (McFadden og Crowley-Henry 2016, Davis og Yeung 2022) har fokusert på hva arbeidsplasser kan gjøre for å skape mer inkluderende og likeverdige arbeidsplasser. Davis og Yeung (2022) går gjennom amerikanske studier. For å fremme inkludering for transpersoner på arbeidsplassen poengteres det at arbeidsgivere må

implementere og håndheve retningslinjer og prosedyrer for ikke-diskriminering, gi mangfoldstrening til ansatte og ledelse og oppmuntre til en kultur preget av åpenhet overfor kjønnsidentitet og -uttrykk.

Et annet perspektiv er å se transpersoner på arbeidsplassen i et mangfoldsperspektiv. I et arbeidslivsperspektiv handler mangfold om at arbeidslivet skal gjenspeile befolkningssammensetningen vi finner ellers i samfunnet (Berg et al. 2012). Mangfold på arbeidsplassen kan omhandle både kjønn, alder, etnisitet, funksjonshemming og seksuell orientering. Det kan også omfatte utdanning, verdier, interesser, kompetanse, familiestatus og religion. Kort sagt handler ikke mangfold om en bestemt forskjell, men om menneskelig variasjon og hvordan arbeidslivet kan gjøres mer åpent for mangfold. Et sentralt poeng innenfor mangfoldslitteraturen er at det brede spekteret av kunnskap, ferdigheter og evner som kan fremmes innenfor en mangfoldig arbeidsplass, har potensial til å forbedre beslutningstaking, problemløsning, kreativitet, innovasjon og ytelse (Berg et al. 2012). I et slikt perspektiv kan transerfaring være nyttig i utøvelsen av enkelte oppgaver innenfor enkelte yrker og sektorer. Et slikt perspektiv er i liten grad belyst i tilknytning til transpersoner og arbeid.

Samtidig som det er en rekke studier av hvordan binære og ikke-binære transpersoner erfarer arbeidslivet, som også kommer med forslag til strategier og praksiser for hva arbeidsgiver kan gjøre for å fremme en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, er det svært begrenset med studier som har gjort intervjuer av ledere, HR eller tillitsvalgte på arbeidsplassen (Dray et al. 2020, Ozturk, Rumens og Tatli 2024). Denne studien bidrar med økt kunnskap.

2.3 Teori

2.3.1 Cisnormativitet

Cisnormativitet tar som utgangspunkt at alle personers kjønnsidentitet reflekterer kjønnen tillagt ved fødselen, og at kjønn kun finnes i binær form, altså kvinnelig og mannlig (Baril og Trevenen 2014). Cisnormativitet samspiller institusjonelt og kulturelt med heteronormativitet og kommer til uttrykk i et sammenfall mellom transfobi og homofobi (Worthen 2016). Cisnormativitet er en manglende anerkjennelse av personer med transerfaringer sin identitet, eksistens og opplevelser basert på antakelsen om at det kun finnes to kjønn, og at disse skal være gjenkjennbare som kvinne eller mann; på denne måten gjøres transpersoner sin forståelse av eget kjønn og kropp illegitime (Ansara og Hegarty 2012, Baril og Trevenen 2014, Riggs, Ansara og Treharne 2015). Cisnormativitet innebærer også feilkjønn og mangel på anerkjennelse av transpersoner og kommer til uttrykk ved at omgivelsene til transpersoner for eksempel ikke kan eller vil bruke vedkommendes foretrukne navn eller pronomen (Tan et al. 2019). Testa et al. (2015) nevner manglende anerkjennelse i denne forstand som en årsak til det de kaller kjønnsminoritetsstress.

2.3.2 Minoritetsstress

Begrepet «minoritet» innebærer å være et mindretall i en befolkning, i motsetning til de som er majoritet, og som utgjør den største delen av befolkningen. Et sentralt aspekt ved å leve som minoritet er asymmetrien det kan innebære når det gjelder makt og innflytelse (Døving, 2011). Som følge av å ha en posisjon som en minoritet i et samfunn er det vanlig å oppleve minoritetsstress. Illan H. Meyer (2003) har definert fire spesifikke faktorer som står i sentrum for hvordan en minoritet opplever minoritetsstress. Den første faktoren er eksterne, objektive stressfulle hendelser. Dette handler om når individet opplever trakassering eller diskriminering på individnivå eller på samfunnsnivå i form av begrensning av rettigheter og/eller systematisk forskjellsbehandling. Faktor nummer to er forventninger om slike hendelser og årvåkenheten

dette medfører. Individuer vil være på vakt etter stressfulle hendelser som kan oppstå på grunn av deres kjønnsidentitet. Den tredje faktoren er internalisering av samfunnets negative holdninger rettet mot egen kjønnsidentitet. Den siste faktoren er å skjule sin egen seksuelle orientering eller egentlige kjønnsidentitet. Dette betyr at individer kan være varsomme med å være åpne fordi de frykter negative kommentarer, trakassering og diskriminering.

Minoritetsstress innebærer slik «den tilleggsbelastningen individer fra stigmatiserte sosiale kategorier utsettes for på grunn av sin minoritetsposisjon» (Bjørkman 2012, s. 10). Med andre ord er stigma inkludert i begrepet «minoritetsstress». Stigma innebærer kort fortalt negative fordommer mot en gruppe. Det å oppleve seg stigmatisert kan medføre at utsatte for stigmatisering opplever seg annerledes (annengjort) eller føler seg mindreverdige.

Cancela, Stutterheim og Uitdewilligen (2024) viser til at virksomheter har en viktig rolle i arbeidet med å beskytte mot minoritetsstress. De er ansvarlige for å skape trygge miljøer, redusere barrierer samt utvikle støttende praksiser på en inkluderende måte.

3 Data og metode

I dette kapittelet beskriver vi data og metode. Vi gjennomførte kvalitative intervjuer med informanter som var transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. I tillegg ble det gjennomført en caseundersøkelse med intervjuer av ledere, HR-representanter og tillitsvalgte i virksomheter med erfaring med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Kombinasjonen av intervjuer og casestudie gir et bredt og mangefasettert bilde av hvordan transpersoner og personer med kjønnsinkongruens erfarer arbeidslivet. Denne kombinasjonen er også velegnet for å få frem anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde.

Først i dette kapittelet beskriver vi planleggingen og gjennomføringen av intervjuene med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens og så intervjuene i caseundersøkelsene. Til slutt i kapittelet ser vi på analyse samt personvern og etikk.

3.1 Intervjuer med transpersoner

I litteratur om rekruttering av homofile, lesbiske, bifile og transpersoner anbefales det at rekruttering gjennomføres via prinsippet om selvseleksjon ved hjelp av interesseforeninger (f.eks. Eggebø et al., 2020; Langeland et al., 2021; Akin et al., 2022). Selvseleksjon betyr at informanter selv melder interesse for å være med på forskningsprosjektet. En slik rekruttering ivaretar en varsomhet når det gjelder hvilke betegnelser informantene foretrekker å bruke om seg selv.

Vi brukte flere ulike inngangsporter i rekrutteringen av informantene. Vi har henvendt oss til følgende interesseorganisasjoner i rekrutteringsprosessen: Skeiv Ungdom, Stiftelsen Stensveen, FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold, Harry Benjamin Ressursenter, Pasientorganisasjonen for Personer med Kjønnsinkongruens (PKI), Skeiv Verden, Unge funksjonshemmede og Norges Handikapforbund. Disse publiserte informasjon om prosjektet i sine kanaler. Forskergruppen deltok også på en mangfoldskafé på Stensveen for å formidle kunnskap om prosjektet og at vi var i gang med rekruttering.

I tillegg postet forskerne innlegg på sosiale medier (LinkedIn og Facebook), presenterte prosjektet kort under Pride og var i kontakt med noen nøkkelpersoner som vi antok kunne bistå med rekruttering av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Flere av informantene spurte også på eget initiativ om å spre kunnskap om prosjektet i egne miljø. En gjenganger var at flere ville delta i prosjektet for å gjøre «det lettere for andre etter seg». Samlet sett har dette gitt oss et variert utvalg av informanter som er egnet til å besvare problemstillingene på en nyansert måte. Samtidig har kanskje prosjektets sammensetning av forskere og deres nettverk hatt betydning for hvilke informanter som har tatt kontakt med oss.

Gjennom at vi har rekruttert på en slik variert måte og fått tilgang til informanter som representerer forskjellige erfaringer og ståsteder, har vi kunnet beskrive erfaringsgrunnlaget fra ulike perspektiver. I første rekke var vi ute etter variasjon blant transpersoner og personer med kjønnsinkongruens med arbeidslivserfaring i statlig tariffområde, før vi i en neste koordinert innsats med rekruttering etterspurte interseksjonelle erfaringer. Vi fikk et svært begrenset antall med minoritetsspråklige erfaringer og erfaringer med funksjonsnedsettelse.

Samlet sett intervjuet vi 23 ansatte med transerfaring. Blant de 23 var det stor variasjon i alder fra 21 til 70 år, 3 med erfaring med funksjonsnedsettelse og 2 med minoritetsspråklig erfaring. 4 av

de 25 inngikk som ansatte i caseundersøkelsene. Antall som identifiserer seg som kvinner, var 12, menn 5 og ikke-binære 6. Ikke-binære informanter brukte ulike begreper om seg selv, som «kjønnskreativ», og 1 brukte betegnelsen «a-kjønnnet». I sitatene refererer vi til informantnummer, for eksempel slik: A2 betyr ansatt 2.

De fleste av informantene hadde høyere utdanning i form av mastergrad, og noen hadde doktorgrad. Enkelte hadde bachelorgrad. De kan betegnes som ressurssterke informanter. Sistnevnte skyldes til dels at vi rekrutterte informanter med erfaring fra statlig sektor, en sektor hvor kompetansekravet er høyt. Informantene representerte bredden av virksomheter i offentlig sektor – departementer, universitet og høyskoler, politi- og lensmannsetat, forvaltning og underliggende tilsynsmyndigheter.

I intervjuene brukte vi en semistrukturert intervjuform for å sammenligne svarene fra informantene, samtidig som vi var åpne for at informantene tok opp temaer som vi ikke på forkant hadde tenkt å spørre om.

Temaene i intervjuene var en utdyping av problemstillingene. Et første tema inkluderte innledende spørsmål om informanten, som alder og landbakgrunn. Vi spurte om informanten er i en jobbsøkningsprosess, har søkt jobb uten å lykkes eller er i jobb. Vi vektla også å få utfyllende beskrivelser om kompetanse, utdanning og hvilke virksomheter de har erfaring med. Hva slags type rekrutteringsmetode informantene ble møtt med fra arbeidsgiver, samt om denne kanalen gav dem tillit til å søke ut fra sine egne forutsetninger, spurte vi også om. Et annet relevant tema var opplevelse av åpenhet. Når valgte de å komme ut til familie og venner, og når valgte de eventuelt å være åpne på arbeidsplassen? Har de praktisert selektiv åpenhet med ulike arbeidsgivere eller i for eksempel en ansettelsesprosess? Har de opplevd endringer etter å ha kommet ut?

Et annet tema handlet om det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet. Vi ba informantene reflektere rundt hva som skal til for at de opplever tilhørighet og trygghet på arbeidsplassen, og om de opplever seg inkludert i ulike sosiale settinger på jobben. Vi ba dem også reflektere om de har opplevd trakassering eller diskriminering i arbeidslivet. Har de brakt slike erfaringer videre, og i så fall til hvem? Hva skjedde så? Et siste tema handlet om anbefalinger for et mangfoldig og inkluderende arbeidsliv. Her ba vi informantene reflektere rundt hva de mener skal til fra sitt ståsted som kan gjøre arbeidslivet mer tilrettelagt og inkluderende for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

Intervjuene er i hovedsak gjennomført ansikt til ansikt. Ved større geografiske avstander gjennomførte vi intervjuene over Teams. Samtidig lot vi valget om fysisk eller digitalt intervju være opp til informantene. De ble spurt om de ville intervjues fysisk og hvor, eller over Teams.

Over halvparten av intervjuene gjorde vi forskere sammen to og to, og vi hadde en samtale om forståelsen av intervjuet i etterkant. I analysedeler hvor kjønnsidentitet er et poeng, bruker vi pronomenene «han», «hun» eller «hen». Der hvor kjønnsidentitet ikke går frem av analysen eller er et analytisk poeng, bruker vi pronomenet «hen».

3.2 Caseundersøkelse

Vi gjennomførte caseundersøkelser i tre virksomheter innenfor statlig tariffområde som har erfaring med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens på arbeidsplassen. Dette antallet er egnet for å sikre noe variasjon i utvalget, samtidig som antallet gir mulighet for å skaffe seg dybdekunnskap om hver enkelt case.

Argumentet for å gjennomføre en caseundersøkelse var at det vil kunne gi en dypere innsikt i hvilke organisatoriske betingelser som har innvirkning på valg av tiltak og praksis når det gjelder tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Gjennom innsikt i organisatoriske betingelser kan utfordringer og dilemmaer som kommer frem, være overførbare til sektorer med lignende arbeidsvilkår. I tillegg vil en caseundersøkelse gi innsikt i hvilke utfordringer og dilemmaer som både arbeidstakere med transerfaring og arbeidsgivere kan støte på i ulike arbeidslivskontekster.

Til grunn for utvelgelse av aktuelle casevirksomheter underlagt statlig tariffområde identifiserte vi casevirksomheter via intervjuundersøkelsen med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Vi valgte casevirksomheter som ville være enkle å anonymisere, og som ikke er unike virksomheter, men del av en desentralisert sektor bestående av flere virksomheter. Caseundersøkelsene omfatter intervjuer med HR-representant, personalleder, tillitsvalgt og to representanter for transperson eller person med kjønnsinkongruens. Vi intervjuet i tre virksomheter, totalt tolv intervjuer. Grunnen til at vi valgte flere caser, er at vi er opptatt av å få frem hvordan de organisatoriske betingelsene har betydning for valg av tiltak og praksis for tilrettelegging, og effektene av dem. Vi gjorde først en begrenset dokumentanalyse av årsrapporter, mangfoldsplaner og annen skriftlig informasjon på organisasjonsnivå som kunne være med og utdype bildet. Fordi informantene hadde begrenset å si om praksiser knyttet til disse planene, har vi heller fokusert på sentrale rammebetingelser som de tre casevirksomhetene har. Casevirksomhet 1 representerer utdannings- og forskningssektoren, og de to andre representerer bakkebyråkratier. Utdannings- og forskningssektoren er en sektor med en relativt uavhengig rolle, også overfor staten for øvrig. Organiseringen til case 2 og case 3 bærer preg av å være bakkebyråkratier med relativt utsatte førstelinjer (Lipsky, Sage og Tawee 2007).

Bakkebyråkratene er kjennetegnet av at de skal forvalte et regelverk på vegne av myndighetene. De jobber i offentlig sektor med tett kontakt med borgere, de har stor grad av selvstendig arbeid og utøvelse av myndighet i møtene med borgerne, men har gjerne få eller ingen muligheter til å utføre arbeidet i samsvar med faglige idealer. Dette legger føringer for utfordringer og dilemmaer som kan være overførbare til sektorer med lignende rammebetingelser.

I caseundersøkelsene brukte vi en semistrukturert intervjuform. Slik kan vi sammenligne svarene fra informantene i hver case, samtidig som vi vil være åpne for at informantene tar opp temaer som vi ikke på forkant hadde tenkt å spørre om.

Temaene i intervjuene var en utdyping av problemstillingene. Tentative temaer i intervjuguiden inkluderte innledende spørsmål om informanten, som rolle i bedriften, tidligere arbeidserfaring, utdanning og kompetanse. Vi vektla også å få utfyllende beskrivelser om virksomheten: om arbeidskultur, arbeidspress, krav til kompetanse og utdanning. I tillegg spurte vi om hva som kjennetegner virksomhetens IA-arbeid, om faglige møteplasser i dette arbeidet og om hvordan de oppfatter den enkeltes rolle i dette. Vi ba dem reflektere om utfordringer og dilemmaer i dette arbeidet samt om hvordan de har løst det. Flere temaer ble også tilpasset den enkelte yrkesrolle. Leder ble spurt om ulike praksiser rundt rekruttering, hvordan nye kollegaer inkluderes i bedriften,

bruk av medarbeidersamtale og tiltak for kompetanseheving. Vi spurte etter hva som gjøres generelt for alle ansatte eller for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. HR-representanter ble spurt om forhold som har med personaladministrasjon å gjøre, generelt og spesifikt for målgruppen. Tillitsvalgte ble spurt om forhold som har med generell ivaretagelse av arbeidstakers lønns- og arbeidsvilkår å gjøre, og utfordringer i dette arbeidet.

Et siste tema var anbefalinger til tiltak. Vi spurte ledere, HR-representanter og tillitsvalgte om de hadde noen forslag til tiltak som kunne være på plass for å gjøre arbeidsplassen litt mer inkluderende og tryggere for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Vi spurte også om det er kompetanse informantene savner for å jobbe med tilrettelegging av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i det statlige tariffområdet.

3.3 Analyse

Transkriberte intervjuer fra intervju- og caseundersøkelsen ble lastet opp i det kvalitative tekstanalyseprogrammet NVivo. Her kodet vi materialet vårt i kategorier som deretter har vært utgangspunkt for struktur og innhold i analysen i denne rapporten. Vi var inspirert av Eggebø (2020) og kollektiv kvalitativ analyse. Kollektiv kvalitativ analyse går ut på å samle forskergruppen til flere felles arbeidsmøter og ta fatt på analysearbeidet sammen som en gruppe. Metoden har fire trinn: 1) gjennomgang av datamaterialet, 2) temakartlegging, 3) temagrupping og 4) disposisjon og arbeidsplan.

Forskergruppen møttes etter at intervjuene var transkribert, og drøftet potensielle temaer i intervjuene. En slik temaoversikt skrev vi ned sammen på møtet, og denne ble brukt som utgangspunkt for kodingen vi gjorde i NVivo. I analysene i NVivo ble det gjennomført kategoriseringer av sitatene innenfor forskningsspørsmålene, ut fra de temaområdene som krystalliserte seg, og som kom tydelig frem fra datakildene. I tillegg gjorde hver enkelt forsker en finkoding basert på kategoriseringene i utskrivningen av temaene.

Underveis i denne prosessen drøftet vi også hva temaene betød mer implisitt. Gjennom selvpresentasjoner forsøker gjerne diskriminerte grupper å kontrollere hva slags informasjon omgivelsene får om det avvikende fra normer i samfunnet. Oppmerksomhet om slike selvpresentasjoner gav et innblikk i idealer og normer i samfunnet. Er det et cisnormativt tankesett som kommer til uttrykk i informantenes fortellinger, eller utfordres cisnormativiteten, for eksempel ved bruk av en mer affirmativ forståelse av det å være transperson? Underveis i denne analysen fremstod det analytiske begrepet «minoritetsstress» som sentralt for å forstå erfaringene til informantene. Minoritetsstress ses i lys av et cisnormativt orientert samfunn. Samtidig har ulike strukturelle betingelser ved virksomhetene betydning for å forstå hvordan cisnormativitet kommer til uttrykk eller utfordres. For å ivareta anonymiteten har vi ikke gått i dybden av sistnevnte.

I tillegg har vi valgt å gjennomføre en utvidet caseanalyse. Først og fremst er utgangspunktet for hva vi omtaler som en casevirksomhet, at virksomheten er knyttet til en viss virksomhetstype. Et eksempel på dette er at case 1 representerer virksomheter i universitets- og høyskolesektoren. Benevnelsen utvidet tydeliggjør at vi i analysen har supplert med enkelte intervjuer med transpersoner som arbeider i samme virksomhetstype. For casevirksomhet 1 har vi supplert med ansatt 14 og for casevirksomhet 2 med ansatt 20.

Vi har ikke supplert med flere informanter for analyser av den tredje casevirksomheten. Her var det allerede to ansatte med i caseanalysen, mens i de to andre virksomhetene var det med én ansatt.

3.4 Personvern og etikk

Prosjektet er godkjent av Sikt, prosjektnummer 190910, og vi har fulgt alle forskningsmessige etiske retningslinjer for datainnsamling, lagring av data og presentasjon av resultater.

Ettersom vi har samlet inn personidentifiserende informasjon og sensitive opplysninger, har forsvarlig datalagring og anonymisering vært viktig i forskningsprosessen. Vi har lagret opplysningene i Tjenester for Sensitive Data (TSD), som oppfyller krav til behandling og lagring av sensitive lagringsdata. Det er en sikker lagringsplass for prosjektdata som gjør det mulig å analysere intervjuene på en trygg og sikker måte, og som bidrar til at data ikke kommer på avveie, men har store begrensninger på eksport av data.

Av forskningsetiske hensyn ellers har det vært nødvendig å gi relativt lite informasjon om utvalget i denne rapporten, ettersom tematikken som beskrives i denne rapporten, ville kunne medføre at enkeltpersoner kan identifiseres. Alle fortellingene og sitatene som gjengis i rapporten, er anonymisert. I en del tilfeller har vi fjernet bakgrunnsopplysninger. Av anonymitetsgrunner oppgir vi ikke informantens alder, bosted eller arbeidssted.

I tillegg har vi i analyser av casevirksomhetene valgt å skrive sektorene virksomhetene tilhører, i mer generelle termer for å unngå mulighet for identifikasjon. I valg av casevirksomheter har vi også tatt høyde for at det er virksomheter som er en del av en større desentralisert sektor med flere virksomheter. Vi har bevisst utelatt virksomheter som er enkeltstående og unike, for å redusere muligheten for gjenkjennbarhet.

For å ivareta informantens ønsker om anonymitet ba vi informantene om samtykke til at vi kontakter arbeidsgivere for å intervjuer leder, HR-representant og tillitsvalgt. I de tre casevirksomhetene har ansatte med transefering selv samtykket og vet at vi har intervjuet i virksomheten.

3.5 Referansegruppen

Referansegruppen var satt opp og driftet av Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD). Gruppen bestod av en partssammensatt gruppe og interesseforeninger for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Den partssammensatte gruppen bestod av Øyvind Randmæl, fra YS Stat; Vibecke Solhaug fra LO Stat; Marianne Kringlebotn fra Akademikerne; Andrea Mandt fra Unio og fra Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet: Lars-Erik Becken, Tone Engebretsen, Henning Knudsen og Jon Inge Grønningsæter.

De andre representantene i referansegruppen var Christine Marie Jentoft fra FRI – Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold; Isak Bradley fra Pasientorganisasjonen for Kjønnsinkongruens (PKI); Viljar Eidsvik fra Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO); Marit Bjerke fra Norsk Tjenestemannslag (NTL) og Yngve Bråten fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir).

Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig

Tre møter med referansegruppen ble avholdt. Det første møtet ble gjennomført i oppstarten av rekrutteringen. Det andre møtet var i forbindelse med gjennomføringen av intervjuene, og det tredje møtet ble gjennomført i prosessen med å skrive rapporten. Møtene med referansegruppen gav nyttige innspill på flere områder, som rekruttering, intervju spørsmål og innspill til rapporten.

4 Resultater fra intervjuundersøkelsen

I dette kapittelet viser vi resultatene fra intervjuundersøkelsen med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde relatert til de tre første problemstillingene. Først belyser vi hvilke erfaringer transpersoner og personer med kjønnsinkongruens har rundt åpenhet i arbeidsdeltakelse, som er knyttet til problemstilling 1. Så belyser vi erfaringer med transisjon i arbeidsdeltakelse. Til slutt belyser vi erfaringer relatert til problemstilling 3, som handler om selvopplevd trakassering (som negative kommentarer og fornærmelser) og diskriminering (som å ha blitt fratatt arbeidsoppgaver på arbeidsplassen, manglende kompetanse og tilrettelegging).

4.1 Ulike erfaringer med åpenhet på arbeidsplassen

Valget om å være åpen eller ikke om kjønnsidentiteten eller egen transerfaring er et valg som preger informantenes liv. Spørsmålet om åpenhet er noe de alle må ta stilling til som følge av samfunnets cisnormative strukturer og antakelser som skaper både et behov for og en forventning om at alle transpersoner og personer med kjønnsinkongruens kommer ut. For mange er spørsmålet om åpenhet et gjentakende spørsmål som den enkelte må håndtere i stadig nye situasjoner og i møte med nye personer. Beslutninger om å være åpen eller å komme ut kan innebære dilemmaer for den enkelte. Åpenhet kan virke positivt inn på den enkeltes liv og gi opplevelse av å være tro mot en selv. Samtidig fører åpenhet til økt synlighet og dermed risiko og bekymring for å bli utsatt for diskriminering og trakassering. Dette dilemmaet kommer til syne i enkelte av informantenes fortellinger. Flertallet av informantene har både brukt tid på å bli klar over og utforske egen kjønnsidentitet og på beslutningen om å komme ut til familie, venner og på arbeidsplassen. For mange har tiden før de kom ut, vært preget av bekymringer for hvordan de vil bli møtt.

Flertallet av informantene er åpne om kjønnsidentiteten på arbeidsplassen, og deres erfaringer er knyttet til dette valget. Det er samtidig enkelte informanter som ikke er åpne, eller som er åpne overfor noen, men ikke alle på arbeidsplassen. Vi ser først på deres valg om ikke å komme ut, før vi løfter frem informantenes fortellinger om åpenhet og dilemmaer knyttet til dette valget.

4.1.1 Å leve skjult og selektiv åpenhet

Valget om å være eller ikke være åpen og hvilket handlingsrom den enkelte opplever å ha i denne sammenhengen, kan henge sammen med samfunnets syn på transpersoner og kan påvirkes av den offentlige transdebatten. Én av informantene (A8) forteller at hen ikke er åpen, og at hen er bekymret for at andre skal få kjennskap til det informantene omtaler som sin «medisinske fortid». Informanten tilhører et lite fagfelt og forteller at en eventuell åpenhet raskt ville ført til at informasjonen ble spredt til alle innenfor det aktuelle fagområdet. Størrelsen på informantens fagfelt og ikke arbeidsplassen som sådan kan forstås som en del av informantens begrunnelse for ikke å være åpen. Den ansatte forteller også at valget om å skjule transerfaringen henger sammen med hvordan transpersoner fremstilles, stigmatiseringen av transpersoner. I tillegg kan ikke et valg om åpenhet gjøres om i ettertid. Ikke å være åpen kan være en måte å håndtere stigmaet på. Informanten forteller om valget om å leve skjult:

A8: Jeg har jo alltid vært ikke åpen. Jeg vil helst ikke at noen skal vite det, og at det skal være et tema. Det er både fordi at nå har jeg gått inn i et fagmiljø som er veldig snevert. Vi er vel kanskje [antall med samme fagbakgrunn] i Norge. Selv om det kanskje høres litt mye ut, så er det jo det. Man vet hvem folk er, det er veldig fort. [studiespesifikt] Så frykten for at min medisinske fortid skal komme ut, og så sprer det seg kjapt, det er noe jeg er litt bekymret for. I

vår bransje er det ikke sånn at du bare kan forsvinne litt i en bedrift. Alle kjenner alle. Når det først er ute, så er det ute. Det er ikke noe jeg kan ta tilbake. Derfor har jeg vernet litt om. Det er jo helt sinnssykt stigmatisert. Det er jo en ting. Folk har mye rare tanker og forståelser av det. Som jeg sa tidligere, så synes jeg ikke at min opplevelse av det stemmer noe med det som er den populære meningen. Da er jeg veldig redd for at det skal bli tilegnet masse meninger og en historie som jeg ikke har. For at det skal få noe å si for fremtidige arbeidsforhold, eller hvordan folk oppfører seg mot meg. [...]

Informanten forteller også at hen føler seg sikker på at ingen kjenner til transerfaringen. Samtidig er det en bekymring som alltid er til stede til tross for at hen opplever å passere. Hen forteller: «Men det er jo alltid en liten stemme som bekymrer seg for oss. Hva om de ser det eller bare skjønner det?» Informanten forteller at det blant annet kan oppleves ukomfortabelt når trans blir et samtaletema.

En annen informant (A14) som forteller at hen stort sett opplever å bli lest i tråd med kjønnsidentiteten, forklarer at hen stort sett ikke er åpen om transerfaringen, og knytter det til et ønske om ikke å bli sett på som trans og annerledes. Informanten forteller: «Fordi det er behagelig å ikke bli sett på som transperson. Jeg tenker at hvis jeg gjør det, så er det større sjanse for å bli feilkjønn og at jeg blir sett på som annerledes. [...] Jeg ønsker ikke å bli sett på som primært trans, og det er det jeg er redd for, tror jeg.» Informanten kan forstås dithen at en åpenhet kan gjøre at transidentiteten kommer i forgrunnen for andre sider ved informanten i tillegg til annengjøringen av transpersoner.

Valg om åpenhet kan også påvirkes av medikaliseringen av transkjønn og de til enhver tid gjeldende medisinske diagnosene for transkjønn og stigmaet som ligger i diagnoser. En informant (A19) knytter valget om ikke å være åpen overfor en tidligere arbeidsgiver til medisinske diagnoser for transkjønn og det aktuelle fagfeltets holdninger til transpersoner i fortiden: «De kunne tenke at jeg ikke var en god kandidat til jobben, hvis de skulle se på meg som psykisk syk og sånt.» For denne informanten virket dermed forhold ved arbeidsplassen inn på valget om ikke å være åpen.

En annen informant (A6) forteller om selektiv åpenhet. For informanten oppleves det som en trygghet at lederen og de nærmeste vet at hen er trans, men at hen ikke anser at transerfaringen er relevant informasjon for alle. Den ansatte forteller blant annet at samtaler med nære kollegaer ikke bare handler om jobb:

A6: Jeg tenker at de som jobber nærmest i mitt team, eller de jeg på en måte skal kommunisere mest med, de vet. Også de jeg skal jobbe med over tid, de kan være kjekt å vite. For vi skal jo snakke om alt mulig utenom jobb også. Vi snakker jo om livet generelt. Da er det godt å ha den tryggheten at de vet, og vi kan snakke om det.

For enkelte transpersoner som ikke lever åpent, kan også virksomhetens markering av Pride skape en uønsket synlighet eller en opplevelse av at de må komme ut. Selv om flertallet av informantene var positive til markering av Pride, var det enkelte som fortalte at de opplever det slik.

En informant (A8), som ikke er åpen, er positiv til at virksomheten markerer Pride, men forteller at for mye oppmerksomhet og markering rundt Pride oppleves negativt. For informanten vil det skape et press om å være åpen:

A8: Det er for min del litt deilig når bedrifter ikke er helt ekstremt på regnbue og aktiv inkludering. Da føler jeg at det oppstår litt press på å si det, at man skal være åpen. Så det er jeg glad for at [virksomhet UH-sektoren] ikke har. Det er sånn at de har regnbueflagg oppe [...], men ikke så mye mer enn det. Men jeg har hørt om andre steder at det kan bli litt for mye. Ikke at man overinkluderer, men at det blir mye fokus på det. Og det er sikkert bra for noen. Men for meg så synes jeg det egentlig bare blir litt ukomfortabelt. Fordi, som jeg opplever det,

så er det ingen som ser det ved meg. Og da er det veldig rart å sitte i en setting hvor det omtales åpent og fritt, og så er det ingen som vet at det faktisk gjelder deg. Enten det diskuteres på godt og vondt, så er det en litt ukomfortabel setting å bli satt i.

En annen informant (A7) opplever også at Pride-markeringer kan føre til uønsket synlighet.

A7: Men de hadde jo et Pride-arrangement her på jobben og sånt. Men det gikk ikke, for jeg hadde ikke lyst til å gå på det. For de som ikke er heterofile, det går liksom ikke an å se det så veldig på deg. Men vi som er trans, det blir litt mer sånn åpenbart. Det er kanskje derfor det har tatt så lang tid for at transfolk har begynt å komme ut, og at det er litt mer sånn ... Det er ikke så lett å skjule seg. Hvis du bare er sånn som du er, så er det jo ingen som kan se at det er noe spesielt med deg. Jeg hadde ikke lyst til å gå på det der Pride-arrangementet.

Slik informanten forteller, kan det være vanskelig for transpersoner å skjule transerfaringen, noe som blant annet kan gi en opplevelse av å være veldig synlig under Pride-arrangementer.

4.1.2 Tidspunkt for åpenhet

Flertallet av informantene har brukt lang tid på å komme frem til valget om å være åpen på arbeidsplassen og på å finne det rette tidspunktet for å fortelle. Flere av informantene kom ut i voksen alder, men kjente på følelser knyttet til kjønnsidentiteten i barndom eller ungdomstid. Særlig de yngre informantene har brukt kortere tid på å komme ut. En informant (A3) som ble klar over kjønnsidentiteten sin som ung voksen, tok relativt raskt et valg om å være åpen på arbeidsplassen. For informanten var det viktig ikke «å kaste bort tiden» da informanten opplevde allerede å ha brukt lang tid på å bli klar over egen kjønnsidentitet.

Bristepunkt – ikke lenger et reelt valg

Valget om å komme ut og være åpen om kjønnsidentiteten beskrives av flere av informantene som et eksistensielt spørsmål, og de var kommet til et punkt i livet der spørsmålet om åpenhet ikke lenger var et reelt valg, men en nødvendighet. Dette viser hvor vanskelig valget om å leve åpent kan oppleves for den enkelte. Det ikke å leve i tråd med egen kjønnsidentitet og som seg selv var tungt for mange. En informant (A1) beskriver valget om å komme ut eller være åpen som et spørsmål om liv og død.

I: Hva var det som gjorde at det ble aktuelt på en måte, da? På det tidspunktet?

A1: Nei, det var bare at nå gikk det ikke lenger. Jeg sleit sånn med meg selv. Alt blir annerledes. Jeg kunne eksplodere for ingenting. Jeg var nok ikke spesielt hyggelig å ha med å gjøre.

I: Var det sånn at du på en måte kom til et punkt hvor du opplevde at det ikke var et alternativ?

A1: Nei, det var ikke noe alternativ. Det var to alternativ. En å leve og en å dø. Sånn sagt, ganske brutalt. Jeg hadde sannsynligvis gjort et eller annet dumt hvis jeg hadde fortsatt som før. Og det er jeg glad for at jeg ikke gjorde.

En annen forteller (A23) at beslutningen om å fortelle var viktig for å klare å stå i arbeid. For informanten var det også viktig at noen på jobb visste at hen hadde det vanskelig. Hen opplevde mye skam knyttet til kjønnsidentiteten:

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

En annen informant (A13) forteller at hen befant seg på et mørkt sted på tidspunktet hen kom ut, og at det hjalp å ha et trygt nettverk rundt seg.

A13: Nei, så det er litt sammensatt. Det handler på en måte om at jeg var på et veldig mørkt sted, og på en måte kom frem til at ok, hvis jeg faktisk skal være her, så hvem er det jeg vil være? Hvordan vil jeg leve? Ja, hvem vil jeg være? Og så hjalp det veldig å ha venner som jeg nylig hadde truffet, som var i det skeive miljøet selv, da. At jeg visste at det var et trygt rom å utforske og snakke om de tingene jeg hadde med meg. Det jeg ikke følte at jeg hadde hatt tidligere.

En annen (A4) forteller på samme måte om psykisk uhelse og opplevelsen av ikke lenger å kunne undertrykke eller skjule kjønnsidentiteten utenfor hjemmet som utslagsgivende for hvorfor hen valgte å være åpen overfor kollegaer på det aktuelle tidspunktet.

A14: Jeg tror det var en gryte som kokte over, på en måte. At jeg på en måte kunne leve litt også. Ikke bare noe jeg gjorde bak nedrullede gardiner og sånn hjemme. [...] Men på en måte ... Jeg har jo ikke gjort dette for moro skyld, jeg har jo gjort dette fordi det har vært nødvendig. Det var ikke særlig bra psykisk sett å være meg før jeg kom ut.

De fleste av informantene som er åpne på arbeidsplassen, kom ut til familie og venner før de kom ut på arbeidsplassen. Det kan samtidig være uklare skiller mellom arbeid og fritid. Valg som omhandler livet utenfor jobb, kan virke inn på de valgene som ansatte tar i forbindelse med arbeid. En informant (A4) forteller at blant annet valget om å komme ut på hjemsplassen og at hen hadde sendt søknad om navneendring i folkeregisteret, skapte et behov for å komme ut på jobb. For informanten gjaldt det å være i forkant. Navneendringen ville blant annet gjøre at HR plutselig ville se et annet navn, og informanten forventet også at ryktene etter hvert ville nå arbeidsplassen.

Åpenhet i ansettelsesprosessen

En informant (A19) forteller at hen kom ut i forbindelse med søknadsprosessen, og at det hang sammen med at rekrutteringssystemet åpnet for å velge et alternativ til mann og kvinne. Det viser at rekrutteringssystemer kan legge til rette for åpenhet, og samtidig at kjønnsbinære og cisnormative systemer kan være et hinder for åpenhet. For ikke-binære kan binære systemer være en særlig utfordring. Informanten forteller:

A19: Det var litt kult for meg. Jeg husker ikke hva det heter, men det er systemer som de bruker til rekruttering [arbeidsplass]. Det tillater at du kan velge tredje kjønn. Det var første gang jeg hadde opplevd.

For informanten (A19) gjorde muligheten for å krysse av for riktig kjønnsidentitet at informanten ikke ble feilkjønn i søknadsprosessen. Å erfare dette var en god opplevelse for informanten.

A19: De brukte «hen» til alt, og jeg ble ... ja [jubler]. Det var første gang. [...] Jeg ble veldig glad, for da kunne jeg velge det som stemmer. Jeg trengte ikke å føle at nå lyver jeg, på en måte. Men det var kult. [...] Jeg ble så glad da jeg fikk [tilbakemeldingen] som ikke feilkjønn meg. Å, de kan hen! Så fint, da! Jeg følte at jeg ble respektert.

For informanten (A19) signaliserte også muligheten til å velge et alternativ til mann og kvinne at arbeidsplassen var et trygt sted å være åpen. Den ansatte forteller: «Jeg tenkte at hvis jeg kan velge et tredje kjønnsalternativ, så er det trygt å være ute her.»

Informantens erfaring viser at rekrutteringssystemer som gir mulighet til å velge kjønn i tråd med kjønnsidentiteten, inkludert et alternativ til mann og kvinne, kan gi en opplevelse av at arbeidsplassen vil være et trygt sted for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Muligheten kan også gjøre at en i rekrutteringsprosessen i mindre grad opplever å være en minoritet eller annerledes.

En annen informant (A18) forteller om gode erfaringer med å opplyse om foretrukket pronomen under jobbintervjuet og på den måten være åpen. Informanten løfter frem hvordan personen som var ansvarlig for rekrutteringen, opptrådte:

A18: Så [hen] var veldig på at, å ja, da vet jeg det, og tok i seg å lære det og anvende det. Så det gikk veldig fint. [Hen] til og med sendte meg en melding underveis for å bekrefte med meg at meldingen [hen] skrev videre til sine sjefer, var greit med riktig pronomen. Så mitt første møte med arbeidslivet med å introdusere riktig pronomen var veldig fint.

Betydningen av å ha et sikkerhetsnett

Et fellestrekk ved flere av de ansattes fortellinger er at strukturelle rammer har vært viktig for valget om tidspunkt for å komme ut på arbeidsplassen. Hva informantene trekker frem, varierer mellom å være ferdig med prøvetiden, full opptjening av pensjonen og innføringen av et sivilrettslig diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vekten som informantene legger på dette, viser deres bekymring for å bli sagt opp eller oppleve annen form for diskriminering fra arbeidsgiver.

En av de ansatte (A11) forteller at hen ventet med å være åpen til prøvetiden hadde løpt ut:

A11: Jeg ventet seks måneder etter at jeg begynte i jobb, før jeg egentlig sa det. Jeg var i prøvetid også. Det er litt lettere å få problemer, og da har du et rettslig vern, men du sitter jo der og tenker at rettslig vern gjør bare så mye. Det nytter ikke hvis personer reagerer negativt. For jeg kan jo da gjøre det ukomfortabelt å være på arbeidsplassen, og da gjør det lettere både for meg selv og for arbeidsgiverne til å slutte å ... med at det er utenfor prøvetid. Og føler jeg på en måte at jeg har mer tilhørighet til arbeidsplassen. Det hadde vært lettere for meg å ha gitt beskjed til HR eller tillitsvalgt om problematikk, og da kunne fått andre løsninger enn å slutte. Eller lignende. Jeg hører at jeg har rasjonalisert hvorfor jeg har ventet.

En annen informant (A17) forteller at hen ventet med å være åpen til tett på tidspunktet for når hen skulle pensjoneres. På tidspunktet for åpenhet hadde informanten opptjent full pensjon og løp dermed ikke den samme økonomiske risikoen ved å være åpen. Hen forteller om tidspunktet for åpenhet:

A17: Det var i [år]. Da ble jeg pensjonist [år] etterpå. Da kunne jeg ta sjansen. Hvis de hadde gitt meg sparken i [år], var det helt greit. For jeg hadde full opptjening på pensjon. Men det gikk jo veldig greit.

Sitatet illustrerer hvilken risiko informanten opplevde at valget om åpenhet innebar, og hvordan ytre rammer kan virke inn på valg om å være åpen eller ikke og tidspunktet for en eventuell åpenhet.

Flere av informantene trekker frem at utviklingen i transpersoners rettslige vern, og særlig innføringen av det sivilrettslige diskrimineringsvernet, har vært viktig for deres valg om åpenhet og for tidspunktet for åpenhet på arbeidsplassen. Det kan tyde på at diskrimineringsvern kan være med på å dempe minoritetstress blant transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

En ansatt (A4) forklarer at innføringen av et diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk var avgjørende for at hen kom ut, og at hen ikke ville vært åpen uten diskrimineringsvernet.

I: Du har jo fortalt om en prosess hvor du på en måte gradvis føler at du kan være mer åpen, da [...]. Hvordan har du opplevd det?

A4: Hvis ikke likestillings- og diskrimineringsloven hadde blitt utvidet for en del år siden, sånn at kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet er diskrimineringsgrunnlag, så hadde jeg aldri kommet ut av skapet. Det er jeg ganske sikker på. Da vet jeg ikke hvor bra jeg ville hatt det. Men jeg ville ha nølt veldig hvis ikke den endringen der var gjort politisk for en tolv år siden, tror jeg. [...] Så det må jeg jo si. Jeg hadde aldri klart å begynne med dette her hvis jeg ikke hadde vært trygg på at lovverket var der da.

En ansatt (A12) forteller at hen følte seg verdifull eller viktig for virksomheten, og at det gav en opplevelse av trygghet i prosessen med å komme ut. Informanten forteller:

A12: Jeg tror jo, ikke for å skryte, men jeg tror det er ganske sterkt, og veldig psykologisk sterkt, når det kommer til ... Jeg er egentlig trans og hele den greien der, og jeg er veldig klar om mine rettigheter. Jeg er villig til å stå opp for dem og sånne ting, men jeg er jo i en veldig sikker posisjon. Altså, jeg er ikke uunnværlig på arbeidsplassen, men jeg er en viktig del av arbeidsplassen, så jeg kan skape litt bølger hvis jeg må. Så, ja, jeg tror det, men jeg er ikke sikker på hvor lett det ville vært hvis jeg stod i en svakere posisjon eller hadde andre psykologiske ting som lå i bakgrunnen.

Sektorspesifikke utfordringer kan påvirke valget om å komme ut. For noen kan behovet for å komme ut henge sammen med at de arbeider i en virksomhet der de ansatte må være sikkerhetsklarert. Med sikkerhetsklarert menes at personens skikkethet til å ha tilgang til sikkerhetsgradert informasjon er vurdert. I denne typen virksomheter kan det å leve skjult utgjøre en sikkerhetsrisiko ved at informasjon om ansattes kjønnsidentitet kan brukes som pressmiddel av andre. Det må forstås i lys av at transpersoner fortsatt stigmatiseres. At informasjonen kan brukes som et pressmiddel, kan påvirke valget av åpenhet. En informant (A1) forteller:

A1: [...] Og å være trans, være homofil, være whatever, er ikke noe problem. Men hvis det er et problem for deg at den informasjonen blir kjent, da er det et problem. Fordi da har jeg pressgrunnlaget på å kunne presse deg. Du vil ikke at noen skal vite det? Ja, men da gjør du som vi sier, eller så kan du bare lese litt nettaviser i morgen? For eksempel. [...]

I virksomheter hvor de ansatte må ha sikkerhetsklarering, kan vissheten om at opplysninger om kjønnsidentitet kan brukes som pressmiddel, være en ekstra belastning ved å leve skjult. Det kan skape et press om å være åpen ved ansettelse eller gjøre at enkelte stillinger velges bort.

4.1.3 Hvem informantene har valgt å komme ut til

Betydningen av gode støttespillere

Valg om å komme ut handler også om hvem en skal være åpen overfor, og hvordan prosessen med åpenhet skal forløpe. Et fellestrekk ved informantenes fortellinger er at mange valgte å komme ut til sin nærmeste leder eller til en eller flere nære kollegaer før en mer generell åpenhet på arbeidsplassen. HR og tillitsvalgte var involvert i liten grad.

Flere av informantene forteller at de kom ut til personer som de anså som gode eller nære på arbeidsplassen, og som de hadde tillit til eller stolte på. Det viser behovet for gode ledere og kollegaer, og at det kan være med på å dempe minoritetstress og gjøre det mindre vanskelig å komme ut.

Blant annet forteller en informant (A14) at hen kom ut til en person som hen anså som god, men som ikke var en nær kollega. Hen forteller:

A14: Det var faktisk kollega. Det var en kollega som var litt i min mer perifere omgangskrets. En kvinne som jeg anså som klok og god, så jeg følte at det var minst risiko å komme ut der. Til noen som ikke var i kjernen av mitt nettverk.

En annen (A12) løfter frem betydningen av å ha allierte eller en som den ansatte vet vil støtte hen dersom noe skulle oppstå:

A12: Det hjelper jo at jeg hadde venner på arbeidsplassen. Alle vennene mine, mange [...] er jo også kollegaer. [Den] ene jeg kom ut til først, er jo i teamet mitt. Det hjelper å ha en støttespiller som vet. [Hen] er veldig tydelig «alliert». Så jeg vet at hvis det hadde blitt en stor konflikt eller noe av det, så ville [hen] stått bak meg. Det hjelper ... Jeg kom ut gradvis, da. Det er et par andre i prosjektet som jeg ikke er like gode venner med, som [hen]. Men som jeg fortsatt anser som venner. Jeg kom ut for dem også først, før jeg kom ut i hele prosjektet. Det hjelper å ha folk på min side.

Erfaringer med ledelsespraksiser og hvilke forventninger en har til ledere, kan ha betydning for hvem en kommer ut til. En ansatt (A1) forteller at hen bevisst lot være å komme ut til en person i ledelsen. Hen forteller:

A1: Personalsjefen ventet jeg litt med, for [hen] var en drittsekk de luxe. Og [hen] skulle slutte. Så jeg så ikke noen grunn til å involvere, men dagen etter at [hen] hadde sluttet, snakket jeg med [navn]. For [hen] hoppet jo i taket og jublet. Rett og slett. Og så var [navn] som tok over til [hen]. Vi var jo ganske gode venner, så det var ikke noe problem.

Den ansatte trekker også frem at hen hadde mange gode støttespillere.

En annen (A23) forteller at hen hadde en forventning om å bli møtt på en god måte av sin nærmeste leder, og at det hang sammen med at hen oppfattet lederen som profesjonell. Det var også viktig for den ansatte å ha en støttespiller på jobb. Hen forteller:

A23: Jeg gikk til min sjef. Så satte jeg meg ned der, og jeg tror jeg brukte to og en halv time på å si det. Men i hvert fall så sa jeg at dette er så viktig, og jeg må bare få det ut. Så fikk jeg sagt det til [hen], og da hadde jeg en støttespiller på jobb. [...] Jeg hadde en mistanke om at min sjef ... [Hen] var veldig profesjonell og ordentlig. Jeg var litt usikker på hvordan [hen] skulle ta det, men jeg skjønnte at jeg var nødt til å gjøre det. [...] Så snakket jeg med [hen], og det var masse støtte.

En annen (A3) forteller på lignende måte om en forventning om å bli møtt på en god måte. Den ansatte knytter forventningen til selve lederrollen: «[...] Men jeg var rimelig sikker på at hun kom til å si de riktige tingene først. Hun er leder. Hun vet hun skal det.» (A3). Den enkeltes forventning om å bli møtt på en god måte kan være med på å dempe opplevelsen av minoritetsstress.

Å komme ut som en gjentakende prosess

Å komme ut er samtidig ikke en engangshendelse, men noe som gjentas i møte med nye personer og situasjoner. Behovet for å komme ut og hvem en skal komme ut til, kan variere etter hvilken sektor en arbeider i. I arbeidslivet kan blant annet nye kollegaer, brukere eller studenter også utgjøre en del av arbeidshverdagen. Til illustrasjon kan ansatte i universitets- og høyskolesektoren oppleve et behov for eller ønske om å komme ut til studenter. En informant (A10) i universitets- og høyskolesektoren forteller at hen skulle endre navn og dermed ble nødt til å komme ut til studentene. Den ansatte ble møtt av applaus fra studentene.

Det å være i en medisinsk transisjonsprosess eller å ikke passere kan også skape et behov for å komme ut til andre enn nære kollegaer. En informant (A3) forteller at hen opplever å måtte komme ut i alle situasjoner i forbindelse med jobb. Det inkluderer også blant annet eksterne samarbeidspartnere og tjenestemottakere. Informanten forklarer behovet med at hen ikke passerer, og erfaringer med å bli feilkjønnnet.

Å bli feilkjønnnet eller stadig å måtte komme ut kan virke inn på graden av åpenhet på arbeidsplassen og kan gjøre at åpenhet velges bort eller revurderes enten helt eller delvis. En informant (A19) som har vært åpen siden ansettelsesprosessen, men som opplever å bli feilkjønnnet av flere, forteller at det er vanskelig å si fra om feilkjønnning og å være åpen etter hvert som tiden går. Informanten forteller:

A19: Når du har vært der i mange år, og du bare ... Forresten, jeg er ikke-binær, jeg foretrekker at du sier «hen» i stedet for [pronomen]. Det blir litt rart. [...] Det hadde vært bra hvis jeg ikke trengte å komme ut til alle. Hvis HR kunne sende ut en e-post og sa at vi har en ny-ansatt, og de bruker hen-pronomen, og vær så snill og respekter det. Fordi det er bare så kjedelig å måtte komme ut om og om igjen. Det er stress. Så det er en grunn for at jeg ikke gjør det. Fordi jeg bare tenker at jeg har lyst til å ha minst mulig stress. Jeg har nok.

For informanten er det gjentakende behovet for å måtte komme ut belastende og også en tilleggsbelastning som må håndteres. Det kan gjøre at åpenhet helt eller delvis velges bort.

4.1.4 Ulike måter å komme ut på og strategier for å håndtere ubehag

Ulike måter informantene kom ut på

Det er variasjon i hvordan de åpne informantene kom ut på arbeidsplassen. Flere informanter holdt seg til en eller noen få personer første gang de fortalte. De som kom ut først til lederen, gjorde det enten over telefon eller ved å sende en e-post. Blant disse er det variasjon i hvordan veien med åpenhet gikk videre, og om informanten eller lederen informerte andre på arbeidsplassen. En informant (A2) forteller at lederen og direktøren på arbeidsplassen la til rette for at hen kunne fortelle andre kollegaer under et fellesmøte, mens andre (A3 og A7) forteller at lederen etter avtale med informanten informerte andre kollegaer uten at informanten var til stede.

Andre valgte en mer offentlig strategi og kom ut til mange på en gang, enten ved å bruke en mer offentlig kanal (media eller sosiale media), holde en tale, intranett eller sende felles e-post til flere hundre kollegaer. Enkelte opplyste om foretrukket pronomen under jobbintervjuet eller i søknaden til stillingen.

En informant (A4) forteller at hen kom ut på arbeidsplassen ved å holde en tale under et jobbarrangement. Informanten forteller:

A4: Så neimen så holdt jeg en tale som jeg ikke hadde skrevet. Jeg bare sa tingene der og da. Og så prøvde jeg å forklare alt på fem minutter. Og halve jobben satt og grein. Og det var egentlig et veldig fint øyeblikk.

En informant (A17) forteller at hen brukte en mer offentlig kanal (media). Arbeidsgiver var ikke informert på forhånd. Informanten var opptatt av også å bruke anledningen til å fronte «saken». På tidspunktet informanten kom ut, var det generelt mindre kunnskap om transpersoner enn i dag. Hen forteller: « [...] og så fikk jeg ut og frem i dagen at hvem som helst kan egentlig være transperson. Uten at folk vet om det. På den tiden var det ingen som visste hvem som var trans, for det var så godt skjult. Og sånn er det jo fremdeles for mange i dag.» (A17)

Å oppgi pronomen i e-postsignaturer, som del av profilnavnet i digitale møter eller i presentasjonsrunder er andre eksempler på hvordan informantene forteller om kjønnsidentiteten til andre enn nære kollegaer. For personer som ikke passerer, eller som er ikke-binære, innebærer det en åpenhet om transerfaring. For personer som passerer, betyr det derimot ikke nødvendigvis en åpenhet om egen transerfaring. Å oppgi pronomen kan være en måte å forsøke å være i forkant på og å legge til rette for at andre bruker korrekt pronomen. Samtidig kan det oppleves belastende når det å oppgi pronomen gjør at en skiller seg ut. Det er heller ikke en garanti mot feilkjønn. En informant (A19) forteller om denne utfordringen, som særlig var fremtredende under pandemien:

A19: [...] Da vi begynte møter og du skulle introdusere deg, så var det alltid jeg som sa at jeg brukte «hen» til pronomen, og så stikker jeg meg frem. Ingen andre trenger å si pronomen, og det var ingen andre som stod opp og var i solidaritet med meg, og sa at her er mitt pronomen. Det var skuffende. Jeg skulle ønske at det ble litt mer av en vane her i Norge [...] Jeg ønsker ikke å måtte si noe. Jeg skulle ønske at alle andre sa sitt eget pronomen, så jeg ikke henger meg ut hele tiden. [...] Jeg vil ikke ha oppmerksomhet, men jeg vil ikke være usynlig. Jeg har lyst til å forsvinne, men ikke usynlig, om det gir mening.

Å eie historien, ta regionen

Et fellestrekk i intervjumaterialet er informantenes fortellinger om viktigheten av å ta regionen eller å kontrollere situasjonen og informasjonen som kommer ut. Enkelte forteller at det er en måte å forsøke å unngå ubehagelige spørsmål eller annet ubehag fra andre på. Flere forteller at de tar kontrollen ved å informere om hvilket navn og pronomen de bruker – enten skriftlig eller muntlig. Enkelte forteller lederen hva hen kan forvente av prosessen, eller hva som kommer til å skje for

den ansatte, eksempelvis gangen med endring av juridisk kjønn og eventuell kjønnsbekreftende behandling eller mer generell informasjon om ikke-binære.

En ansatt forteller (A1):

A1: Det er så viktig å kontrollere. Det er så viktig å eie informasjonen. Og det er så viktig å fortelle folk hva det faktisk betyr. Ikke la folk få lov til å tenke på noe de skal tolke. Fordi det er alltid noen som tenker og tolker det langt ut på sidelinjen. Så det er bare å være ærlig. Hva betyr det her? Jo, det betyr slik og slik. Jeg har sett, som jeg har beskrevet generelt sett, og ikke relatert til dette, at hvis det er et tolkningsrom, så er det folk som kommer langt ut. Så derfor måtte jeg bare ta fullstendig kontroll her. Fortelle hva som er fakta. Hvordan ting blir.

En annen informant (A5) forteller også om behovet for og ønsket om å ha kontrollen. For informanten handlet dette også om at all informasjon skulle være muntlig og ikke skriftlig:

A5: Ingenting skulle være skriftlig, alt skulle være muntlig. For jeg var ikke interessert i at det skulle ligge en mail og flyte rundt omkring, sånn at du bare kunne videresende den til en eller annen. Så det var sånn at alle nærmeste lederne, de får beskjed, og så skal de ta det med sine ansatte. Det var sånn jeg håndterte det. Så alle fikk vite det da. Og jeg skal være såpass ærlig at jeg er veldig bestemt. Så jeg tror du er nesten nødt til å være veldig bestemt når du kommer ut som transperson eller homofil. Fordi med en gang du er litt usikker, så er det alltid noen som kommer til å prøve å utfordre deg og sier, er du sikker? Er du sikker på at du vil det her? Er du sikker på at det ikke er en fase? [...] Så det var jo i mitt tilfelle, jeg var veldig, veldig direkte med det. Null problemer med noen. Tvert imot så sa de fleste bare sånn, shit ja, det gir veldig mye mening.

For informanten var dette også en måte å forsøke å forhindre ubehagelige spørsmål fra andre på.

En annen ansatt (A4) forteller også om behovet for å eie egen historie:

A4: Jeg var veldig opptatt av at jeg skulle styre alt selv. At det er min historie, det er bare jeg som har rett til å fortelle den. Det er jeg som forteller hva folk faktisk skal vite, og kan sette ned foten hvis de er utidige. Altså spørre om ting som du ikke ville spurt andre om. Og da er jeg veldig opptatt av det. Når jeg kom ut første gangen, så gikk jeg til avdelingsleder og sa at det her kommer til å skje på [arrangement]. Det var ikke sånn at jeg på noen måte lot som om jeg var i tvil eller som om [hen] hadde noe valg. Det var bare sånn at jeg la det frem som et faktum at dette kommer til å skje om tre dager, men jeg vil at du skal vite det på forhånd. Og så sa jeg det til hovedverneombudet.

En annen forteller (A3) om en «standardisert» strategi der hen forsøker å ikke gjøre en stor sak ut av det når hen kommer ut til nye personer. Hen forteller:

A3: Veldig sånn standardisert. Sier ting som en bisetning, som om det er noe helt selvsagt. [...] Og jo mindre grad åpner jeg for disse gravende spørsmålene. Hvis jeg behandler det som noe helt selvsagt, så tvinger jeg motparten til også å gjøre det. Så jeg går ... Hei, forresten. Jeg heter ... Altså, jeg er ikke-binær. Jeg skiftet navn [tidspunkt]. Nå bruker jeg ..., jeg bruker pronomen «hen». Og så går vi på en måte bare videre.

Flere informanter forteller om hvilken informasjon de gav arbeidsgiver da de kom ut. For mange handlet det om foretrukket navn og pronomen og for enkelte om veien videre, eksempelvis endring av navn og fødselsnummer og eventuell kjønnsbekreftende behandling – og at det er et gjennomtenkt valg. En ansatt (A4) forteller:

A4: Ja, det jeg skrev, er at jeg har brukt [tid] til å tenke meg veldig godt om, og funnet ut at jeg ikke er ikke-binær, som jeg på en måte hadde fortalt folk før. Og at jeg nå er kvinne, og at jeg har startet en sosial og juridisk transisjon, og vil oppsøke helsevesenet for å få helsehjelp. Og at jeg blir veldig glad om ingen bruker det gamle navnet mer, for nå heter jeg det og det, både i folkeregisteret og i alle systemene på jobben, og alt mulig sånn, da.

4.1.5 Opplevelsen av og opplevde konsekvenser av å komme ut

Selv om mange av informantene var bekymret for å komme ut på jobb, forteller de fleste at opplevelsen av å komme ut på jobb var god, og at de har opplevd lite negativt etter at de kom ut. En ansatt (A14) forteller om en episode der en reagerte med å si gratulerer, og at personen anså det som noe fint og naturlig. Den ansatte beskriver det som en veldig god måte å bli møtt på. En annen (A2) forteller også om å bli møtt på en god måte og å føle seg frigjort:

A2: Nei, jeg tror bare at det føyer seg inn i rekken av den velkomsten jeg har fått, at jeg nok har tenkt mye over dette selv og fått en enorm frigjøring og god følelse av å leve det ut og ikke skamme meg over det og faktisk komme som [navn].

En annen ansatt (A12) forteller også om god respons og at hen ikke har opplevd at noen har vært hatefulle. Det har derimot vært enkelte som ikke har forstått «konseptet» eller hva det handler om. En annen (A23) forteller at det først

A23: [...] ble dørgende stille. Så ja. Jeg tror folk fikk summet seg litt, og så var det noen som kom og ga meg en klem. De sa at det her syntes de var veldig ålreit og ønsket meg lykke til. Så det var ikke noe negativt. Noen brukte litt tid, men ingenting i forhold til det negative siden av det, nei.

Selv om selve opplevelsen med å komme ut kan ha vært god, kan det å komme ut bringe med seg negative konsekvenser i tillegg. Det kan blant annet innebære at skam knyttet til identitet forsterkes eller må håndteres på nye måter. Den samme informanten (A23) forteller om opplevelsen av å ha kommet ut:

A23: [...] For meg var det ikke spesielt befriende, fordi den skammen kom bare lenger og lenger opp. For den har ligget latent i 20 år. Sånn at når jeg kom ut av skapet, så gjorde jeg noe som jeg aldri hadde tenkt å gjøre. Og som har vært så skambelagt i så lang tid, at den skammen har vært veldig sterk fra starten. Den har jeg begynt å jobbe ned etter hvert nå. ... Fordi det som jeg bestandig har skjult, det har jeg plutselig utenpå. Så det er litt, jeg lurar på om det var en som sa det, det er litt hudløst. Det er litt nakent, på en måte. Du blottlegger noe som egentlig har vært ekstremt skambelagt over så lang tid. [...]

Åpenhet, og dermed synlighet, kan også gjøre at en føler seg mer utsatt, noe som kan forsterkes av andre hendelser. En informant (A4) forteller om økt bekymring og redsel på arbeidsplassen som følge av skytingen ved London Pub natt til 25. juni 2022. Hen forteller at hen frykter handlinger fra en kollega, og at hen føler seg maktesløs i denne situasjonen. Den ansatte sier:

A4: Og så har det vært en episode hvor den verste kokkohøyre fyren har fortalt at han begynte å skaffe seg våpen. Og det har jo på en måte psyka meg helt ut. Jeg klarer ikke å spise i kantina lenger. Så jeg driver og søker jobber og kommer til å bytte jobb når jeg får en ny jobb. For jeg kan ikke gå på en arbeidsplass da. Og jeg kan ikke føle meg trygg. Og det er en sånn tap-tap-situasjon. Jeg kan ikke varsle noen, men jeg kan ikke gjøre noe. For da kan det klikke helt for han. Og så kan han komme med pistolen sin.

Enkelte informanter forteller at de ble møtt av ubehagelig stillhet fra enkelte personer, blant annet at noen sluttet å ringe dem etter at de kom ut (A17). En ansatt (A4), som kom ut under et jobbarrangement, forteller at responsen først var god, men at hen senere ble møtt av en ubehagelig stillhet, og at det tok tid før enkelte klarte å forholde seg til det.

A4: Ja, folk syntes det var veldig gøy. Jeg tror de satte litt pris på ærligheten. Det gjorde de. Men det ble litt rart mandagen etter når jeg var tilbake på jobb. For da tenkte jeg, da kommer vel alle dem som ikke var på [arrangementet]. [...] Nå kommer vel noen for å spørre og grave eller gratulere. Men jeg husker jeg slo opp dette i dagboka mi også. Det var helt «creepy», for da skrev jeg det. For det var ingen som sa noe. Ingen som kom. Ingen som turte å spørre. Ingen som viste på noen måte at de hadde fått det med seg. [...] Og så gikk det kanskje fire–fem dager. Så kommer det en kar inn der. Og liksom, jeg vet ikke hva jeg skal si, men gratulerer og sånn. [...] Så det var egentlig litt sånn rart.

En annen (A7) forteller om en «nonverbal kommunikasjon» som ikke er så enkel å vite hva en skal gjøre med:

A7: Ja. Det er alltid litt sånn nonverbal kommunikasjon som foregår. Det er jo veldig vanskelig å håndtere. Det var en her som jeg jobbet med, som jeg gikk forbi i gangene også. Og [hen] lata som [hen] ikke så meg. [...] Jeg tror det var litt usikkerhet og vanskeligheter med å ... En ting som mange folk har sagt, er at hvis du treffer noen på butikken som er gravid, blitt gravid liksom, som du kjenner, så er det veldig vanskelig hvordan du kan reagere. Det er litt folk som sliter med det. Det er kanskje litt den samme ting som foregår.

Men overfor lederen opplevde den ansatte (A7) at hen måtte gjenta det flere ganger før lederen forstod hva hen snakket om:

A7: Jeg måtte si det tre ganger, for [hen] skjønnte ikke hva jeg snakket om. Så [hen] ble litt sjokkert. Ganske vanlig reaksjon blant folk som oppfatter at en er trans, hvis de har kjent deg før. Veldig mange blir ekstremt overrasket. [...] Jeg hadde ikke så veldig forventninger til det, men jeg synes ikke det var helt bra. [...]

En annen informant (A19) forteller at hens opplevelse av å komme ut i ansettelsesprosessen var god til å begynne med, fordi informantens foretrukne pronomen ble brukt, men at dette endret seg da hen begynte i stillingen og kom i kontakt med HR. Da begynte feilkjønnningen. Slik informanten forteller, henger det sammen med hvordan hen ble lest, og at personnummeret ikke samsvarte med informantens kjønnsidentitet. Det kan være en særlig utfordring for ikke-binære og henger blant annet sammen med at dagens personnummer er kjønnsbinært. Informanten forteller:

A19: Men da jeg begynte i stillingen, ble det plutselig [pronomen]. Jeg var liksom, nå vet du hvem jeg er. Nå har du sett meg, og du har bestemt deg. Jeg er [pronomen]. Det var litt skuffende, på en måte. På den tiden var jeg litt fersk og litt redd for å si noe, så jeg svarte ikke noe. Men jeg sa til [nærmeste team], så de visste fra begynnelsen at jeg var ikke-binær. [...]. Ja, og at de [HR] umiddelbart etter at de fikk personnummeret mitt, byttet til [pronomen]. De skjønnte ikke hvilket kjønn jeg var, liksom ved fødselen, før de fikk personnummeret mitt. Det var bare «hen» frem til de fikk personnummeret mitt. Da var det liksom, ok, nå er det ødelagt for meg.

Personnummeret til ikke-binære personer samsvarer ikke med kjønnsidentiteten deres. Valget deres står mellom å beholde et personnummer i tråd med kjønnnet tillagt ved fødselen eller å velge det alternativet som oppleves minst feil. Uansett hvilket alternativ som velges, vil valget kunne oppleves feil og som manglende juridisk anerkjennelse av deres kjønnsidentitet. Det kan også avsløre informasjon den enkelte ikke ønsker at andre skal ha. Når andre får tilgang til et personnummer som viser feil kjønn, kan det vanskeliggjøre at mottaker av informasjonen anvender riktig pronomen og kan slik informanten forteller, gjøre at andre begynner å bruke et annet pronomen om personen. Å snu dette kan oppleves vanskelig, slik informanten uttrykker at hen opplevde at det «var ødelagt for meg».

4.1.6 Oppsummering åpenhet

Flertallet av informantene forteller at de er åpne på arbeidsplassen. Valget om å være åpen fører med seg at den ansatte må ta stilling til en rekke ulike spørsmål. Det handler om tidspunktet for åpenhet, hvem den ansatte skal komme ut til, og hvordan den ansatte skal komme ut. For enkelte informanter var valget av tidspunkt for åpenhet påvirket av et behov for å være åpen av hensyn til egen psykisk helse. Enkelte forteller at de kom til et punkt hvor det ikke lenger var mulig å leve skjult. For andre er tidspunktet for å komme ut knyttet til strukturelle rammer og bekymring for å bli diskriminert. Forhold som trekkes frem som viktige, er innføringen av et sivilrettslig diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, at pensjonen er opptjent, eller at prøvetiden er ferdig. Informantenes bekymringer må forstås i lys av samfunnets stigmatisering og annengjøring av transpersoner, sykelligjøring av transpersoner og utbredelsen av negative holdninger til transpersoner. Bekymringene som informantene forteller om, viser

hvordan samfunnet for øvrig siver inn i virksomheten og kan påvirke arbeidshverdagen og valg som gjøres i forbindelse med arbeid. Et annet forhold som trekkes frem av en informant, er at det utgjorde en sikkerhetsrisiko å leve skjult, i den forstand at informasjonen kunne bli brukt som et pressmiddel av andre.

Hvem informantene valgte å komme ut til først, varierer mellom den nærmeste lederen og en eller noen få nære kollegaer. Noen kom også ut til mange på en gang, for eksempel ved å bruke sosiale medier. Et fellestrekk er at informantene som kom ut til noen få personer først, kom ut til personer som de stolte på eller hadde tillit til. Det viser behovet for gode ledere og et godt arbeidsmiljø eller nære kollegaer. Det var variasjon i hvordan de ansatte kom ut. Mange sendte e-post eller ringte til den nærmeste lederen. Andre valgte en mer offentlig strategi og brukte media eller sosiale medier eller kom ut til et større antall kollegaer gjennom å sende felles e-post, bruke intranett eller komme ut under et jobbarrangement. Et fellestrekk er likevel at mange opplevde et behov for å ta regien eller eie historien. På den måten kunne de komme i forkant, kontrollere informasjonen som kom ut, og forsøke å stenge for ubehagelige spørsmål.

De fleste informantene forteller at de ble møtt på en god måte da de kom ut. Samtidig forteller enkelte at de av noen ble møtt av en ubehagelig stillhet. Den ubehagelige stillheten som enkelte informanter forteller om, viser også at selv om flere forteller at de ikke ønsker oppmerksomhet, så har de behov for å bli sett og få bekreftelse fra andre. Enkelte informanter forteller at valget om åpenhet har ført med seg enkelte andre negative erfaringer. Valget om å være åpen gjør en synlig, som kan føre til en opplevelse av å være mer utsatt for blant annet vold, eller skammen en har båret på og levd med i skjul, kan bli forsterket ved at personen kommer ut.

Det er også enkelte informanter som ikke er åpne på arbeidsplassen, eller som bare er åpne overfor noen. Det begrunnes blant annet i annengjøring og stigmatisering av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Et annet forhold som trekkes frem, er at Pride-markeringer kan skape en opplevelse av uønsket synlighet eller at en må være åpen.

4.2 Ulike erfaringer med transisjon på arbeidsplassen

Åpenhet kan forstås som en del av transisjonsprosessen for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Derfor kan det være glidende overganger mellom funndelen om åpenhet og transisjon. Transisjon viser til endringsprosesser som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens går gjennom for å øke samsvar mellom personens kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Informantene forteller om ulike dimensjoner i slike endringsprosesser som er individuelle for den enkelte person. Først ser vi på erfaringer med kjønnsbekreftende behandling i arbeidshverdagen, emosjonelle endringer og støtte og erfaringer med å passere på arbeidsplassen. Erfaringene viser at informantenes opplevelser av arbeidsplassens kunnskap, aksepterende miljø, psykososial støtte og opplevd fleksibilitet på arbeidsplassen er av stor betydning for informantens opplevelse av trygghet i en transisjonsprosess.

4.2.1 Tilpasning av behandling i arbeidshverdagen

Over halvparten av informantene fortalte at de hadde gått gjennom kjønnsbekreftende behandling eller skulle gå gjennom kjønnsbekreftende behandling for å få kroppen til å samsvare med kjønnsidentiteten. Kjønnsbekreftende behandling innebærer ulike medisinske og fysiske inngrep som utføres for å bedre samsvaret mellom en persons kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Noen eksempler på kjønnsbekreftende behandling er hormonterapi, kirurgi, hårfjerning, stemmetrening og kosmetiske inngrep.

Flere ansatte var opptatt av å ha tydeligere retningslinjer rundt timeføring av ulike typer kjønnsbekreftende behandling. Under forteller en informant om timeføringen av logoped for stemmetrening:

I: Hva er det arbeidsgiver på en måte trenger å vite, da? Når man har en person som skal gjennomføre en transisjon, sånn som du ser det, hva er det arbeidsgiver bør vite om?

A9: Ja, det hadde jo også vært greit om det hadde vært klare retningslinjer på for eksempel logoped. I vårt timeregistersystem så er det jo bare lege, tannlege og mye mer på den registreringen som jeg har brukt nå. Grunnen til at jeg bruker den, er jo på en måte at jeg personlig mener at logoped som en del av min transisjon er en spesialhelsetjeneste som er nødvendig for min del. Men det er jo noe som kanskje noen andre hadde ment ikke var nødvendig helsehjelp eller spesialhelsetjeneste som da kanskje skulle registreres annerledes. Så det å ha klare retningslinjer som klart og tydelig sier at ok, dette er det som gjelder i forhold til sånne ting. Skulle nesten ha sagt at det er en egen transisjonsretningslinje som sa at det her er allerede ting som jeg vet at folk som transisjonerer, går igjennom. Dette er det du kan tenke på i forhold til hva som er rett og ikke rett å gjøre, uten at du nødvendigvis må diskutere med veldig mange folk hva som er nødvendig og ikke.

I sitatet over bruker informanten begrepet «transisjonsretningslinje» for å tydeliggjøre et behov for noen felles løsninger med tanke på fravær i forbindelse med ulike former for kjønnsbekreftende behandling. Flere informanter tok opp et lignende behov. En annen informant (A4) fortalte at hen bruker velferdspolis for fravær i forbindelse med kjønnsbekreftende hormonbehandling, og forteller om «god vilje» på arbeidsplassen, men at det «ikke er like lett overalt». En annen informant (A12) var akkurat i gang med utredningsprosessen for kjønnsbekreftende behandling. Hen fortalte om egen kunnskap om rett til sykefravær, men savnet at leder på arbeidsplassen hadde slik kunnskap. Det å ha noen å snakke med på arbeidsplassen om tilpasning av kjønnsbekreftende behandling til arbeidshverdagen ble løftet eksplisitt av flere informanter, for eksempel:

A23: Jeg ønsker å få en bekreftende operasjon, om ikke så lenge. Men jeg er litt skeptisk til å si noe. Jeg vet jeg ikke trenger å si noe når jeg har sykemeldinger og sånt. Men ... Hadde jeg visst at det var et transvennlig miljø, så hadde jeg følt meg litt mindre rar når jeg kommer tilbake fra en slik kirurgi ... Jeg kunne si noe til kollegaene mine, når man får noe som er så stort inngrep. Det hadde vært bra, men ikke nødvendig ...

I: Er det sånn at du skulle ønske at arbeidsgiverne hadde spurt om det? Eller at de hadde invitert til at du uttalte deg om det?

A23: Nei, jeg bare ønsker at ... Hvis folk skjønnte at jeg var trans og ikke-binær, og jeg visste at de var aksepterende, så hadde jeg kanskje følt at jeg kunne si noe til kollegaene mine. At jeg skal ta en sånn toppkirurgi nå, så jeg blir ute en stund. I stedet for at jeg skal få en stor operasjon som jeg ikke kan snakke om. [...] Hadde jeg vært litt mer sikker på at man har litt kunnskap om transpersoner, og er aksepterende, så hadde jeg følt at jeg kunne fortelle at jeg endelig skal få toppkirurgi. Det er som jeg sa, jeg ønsker ikke oppmerksomhet i det hele tatt. Jeg ønsker bare at jeg kan være meg selv. Kanskje snakke litt ærlig om hvem jeg er, og hva som skjer med meg.

Over forteller informanten om å føle seg alene med sin opplevelse på arbeidsplassen. Hen ønsker ikke ekstra oppmerksomhet. Hen ønsker å kunne være «seg selv» og kunne fortelle om store opplevelser som kjønnsbekreftende kirurgi. Hen forteller at det hadde vært enklere å fortelle om det var et aksepterende miljø på arbeidsplassen, med kunnskap om transpersoner.

Enkelte informanter forteller at behandlingstilbudet i Norge er begrenset og derfor vanskelig å planlegge arbeidshverdagen rundt. Tre i utvalget forteller at de har gjennomført eller planlegger å

gjennomføre kjønnsbekreftende behandling utenlands, fordi de da kan avklare tidspunkt i forkant ut fra når det passer deres arbeidskalender. Et eksempel er under:

A14: En viktig bit for transpersoner er jo det å ha mulighet til å gjennomføre en transisjon. Og jeg har jo ikke enda gjort noen veldig inngripende ting, men jeg skal på min første reise nå neste uke. Jeg er en uke i [land] for medisinsk behandling. Og dette er jo en type problemstilling jeg sliter med. Hvordan kan jeg forene behandlingsbehovet mitt med arbeidslivet mitt? Og særlig fordi at helsehjelp er jo ikke tilgjengelig i Norge. Du får jo ikke den hjelpen du trenger. Så du må gå utenlands. Og da mister du plutselig alle rettighetene dine i arbeidslivet. Du mister rett til sykepengene og sykefravær og såne typer ting. Jeg vet ikke nøyaktig hva rettigheter man har, men det er annerledes, og det er uklart. Og det er komplisert.

Informanten over forteller om hvordan det begrensede behandlingstilbudet og behandlingsskapiteten i Norge har gjort at hen organiserer behandling i utlandet. Samtidig fører et slikt valg til at sykerettighetene blir mer uklare og kompliserte å forholde seg til. Vedkommende hadde enda ikke tatt opp dette med egen leder. Hen løste fraværet på egen hånd ved å tilpasse behandlingstidspunkt til sin arbeidskalender. Senere i intervjuet tar hen opp kostnader ved et slikt valg:

I: Det vil si at du må ta ubetalt permisjon når du drar til utlandet for å gjøre noe.

A14: Ja, antakelig.

I: Så det kan ta litt tid. Så det kan være et potensielt økonomisk tap for deg.

A14: Ja. Kjempestort. Det kommer på toppen av kostnaden for selve behandlingen og oppholdet og så videre. Ja. Og man kan si at særlig når det kommer til transkvinner, så kjenner jeg ingen transkvinner som ikke sliter økonomisk.

En annen informant hadde enda ikke bestemt seg for behandling i Norge eller utenlands (A10). Denne usikkerheten hadde vedkommende formidlet til lederen sin. Hen sier det slik:

I: Har du vært i dialog med andre på arbeidsplassen? Sann som HR eller tillitsvalgt eller i prosessen?

A10: Nei. Det siste som skjedde, var da jeg hadde en samtale med instituttet for en uke siden. Fordi jeg skal ha en operasjon knyttet til kjønnsbekreftende behandling i vår. Hvis jeg velger Rikshospitalet, skal de kalle meg inn. De kaller meg inn bare en uke før operasjonen. Så man ikke vet helt når det skal skje. Så jeg trodde det var fint hvis jeg snakket med instituttet. Så sa jeg fra at hvis de kaller meg inn i vår, skal jeg ha operasjonen en uke etter. Så blir jeg sykemeldt i minst en måned. Det kan være litt vanskelig. Men det eneste hun sa, var at jeg ikke skal bekymre meg for jobben. Jeg har et annet valg. Å ta det privat i utlandet. Jeg sa at jeg kunne arrangere at det skjedde i juni. [...] Hun sa at det er mulig at jeg kan ta en velferdspolispermisjon. Så jeg kan fortsette å jobbe hjemme. Så jeg tror vi har en liten avtale rundt det. Det er det eneste jeg har avtalt noe om. Behandling med jobb.

Sitatet over viser betydningen av ikke å stå alene på arbeidsplassen. Ved å bli møtt av en empatisk leder som har forståelse for situasjonen og valgene som den ansatte står i, fremstår dette som en støtte for informanten. Samtidig viser sitatet at informanten ønsker å tilpasse behandlingen til rolige tider i arbeidskalenderen. For hen fremtrer kjønnsbekreftende kirurgi i utlandet som et alternativ som gjør det enklere å planlegge.

4.2.2 Påkjenning for psyken

Av intervjumaterialet ser vi at emosjonelle endringer er sentralt. En informant bruker begrepet «pubertet» for å illustrere de emosjonelle endringene som finner sted ved hormonbehandling i en

transisjonsprosess (A3). En annen forteller at hormonbehandling «gjør noe med psyken» og skaper et «dobbelte arbeid» (A9). Informanten under forteller om viktigheten av å jobbe med kollegaer med forståelse for den krevende prosessen:

A9: En ting er jo hormonbehandling, som gjør litt med psyken. Det tror jeg er veldig individuelt. For min del var det nesten som om jeg ble emosjonelt ustabil. At plutselig var følelsene mine på utsiden, i stedet for på innsiden. At jeg før var innestengt, har blitt for ekstrovert. Delte for mye. Det er også en del av det dobbelte arbeidet jeg har snakket om. Å lære seg å følelsesregulere på nytt. Du har sikkert hørt at det er sånn å gå gjennom puberteten på nytt. Det er virkelig så. At du har de samme eksplosive følelsene. Det er på toppen den ene dagen, på bunnen den andre dagen. Jeg har merket at det å ha gode kollegaer er helt essensielt. Og det har jeg, da. Men hvis jeg skulle jobbe sammen med noen som ikke hadde noen forståelse for prosessen min, så hadde jeg ikke orket å jobbe der. Nei.

I: Du har også snakket om gode kollegaer, da, at det er viktig for deg. Hvordan er det de er?

A9: De er aktive i å vise støtte. Jeg har jo vært ganske åpen, og jeg var usikker på hvordan de ville tåle det. Det å ha noen å korrespondere med er ganske verdifullt.

Senere i intervjuet utdyper informanten hva hen mener med det «dobbelte arbeidet», og hen forteller at det handler om «alt det ekstra emosjonelle arbeidet og kroppsarbeidet, spesielt i transisjonsfasen» (A9).

I sitatet under forteller en annen informant (A5) også om hva hen opplever som det slitsomme og psykisk krevende med å gå gjennom alle kroppslige endringer i forbindelse med kjønnsbekreftende behandling. I den siste setningen i sitatet under tar hen også opp behovet for at «arbeidsplassen ikke gjør det vanskelig» for deg:

A5: Det er veldig slitsomt når du går gjennom en prosess som det der. Med alle påkjenninger for kroppen, psyken og kroppen endrer seg bokstavelig talt. Du blir et helt nytt menneske. Det er ikke psykisk enkelt å stå i det, med at det daglig skjer ting. Hvert fall hvis du velger å operere i tillegg. Da er det over natten at kroppen endrer seg for resten av livet. Hvis du da i tillegg skal stå i ... at arbeidsplassen din kanskje gjør det vanskelig for deg.

Andre informanter forteller også at de opplever usikkerhet og misnøye med manglende samsvar mellom kjønnen tillagt ved fødselen og ens opplevde kjønn. Dette omfatter ulike former for misnøye med deler av kroppen, ofte knyttet til de sosiale og kulturelle forventningene til ens opplevde kjønnsidentitet.

4.2.3 Å passere sosialt

Med minoritetsstress følger usikkerhet rundt hvordan andre ser på en. Når en er kontakt med andre mennesker, ligger det en usikkerhet der om hva personene egentlig tenker, og om hvordan de leser personen de har foran seg (Meyer 2003). Et sentralt tema i forbindelse med transisjon handler om informantenes oppfattelse av behov for kjønnsbekreftende behandling for å kunne bli lest av andre i tråd med kjønnsidentiteten. En informant forteller om hvordan passering særlig er utfordrende i transisjonsfasen hvor en har startet med medisinsk behandling: «Så lenge jeg er i transisjonsfasen, så er den betegnet av at du ikke passerer. Du ser ut som om du prøver å se ut som noe du ikke ser det som, hvis det gir mening» (A9).

En annen informant (A3) i samme fase tar opp en lignende opplevelse av ekstra synlighet i transisjonsfasen. Informanten forteller om et behov for å forklare «fordi jeg vet alle sitter med spørsmål»:

A3: Men akkurat nå er jeg så synlig uansett. Jeg passerer ikke ordentlig ennå, eller jeg gjorde i hvert fall ikke det sist jeg var i jobb. [...] Uansett hvor jeg går, så blir jeg på en måte enten

feilkjønnnet eller konfrontert med at her er det noe som skurrer. I absolutt alle møter jeg har hatt, med alle brukere, med alle samarbeidspartnere, så har jeg måttet komme ut. Fordi jeg vet at alle sitter med spørsmål, fordi det er noe som skurrer. Det er ikke sikkert at alle klarer å sette ord på hva som skurrer, men er det noe med stemmen, er det noe med måten jeg snakker på, er det noe med kroppsspråket mitt, det er definitivt noe med kroppsspråket mitt. Etter hvert som jeg har fått mer testosteron i blodet, så har det jo blitt gradvis bedre.

I sitatet over forteller også informanten at hen opplever å måtte komme ut i alle møter i forbindelse med jobb. Informanten forklarer behovet med at hen ikke passerer, og erfaringer med å bli feilkjønnnet. Under er et sitat fra en annen ansatt (A5) som også viser til et ønske om å ta testosteron for å unngå feilkjønnning:

A5: Jeg har ikke ønsket å ta testosteron før nå, men jeg tenkte at det kan føre til at folk feilkjønnner meg litt mindre, hvis jeg har et mer nøytralt utseende. Jeg har det uansett, men hvis det var litt mer mannlig, så hadde jeg kanskje ikke vært feilkjønnnet så ofte.

Enkelte informanter forteller at det er knyttet mer arbeid til å passere som kvinne enn som mann. Under forteller to transkvinner om arbeidet med hårfjerning og «et ekstra arbeid som går med på å passere». De forteller om hvordan de prøver å tilpasse dette arbeidet til arbeidshverdagen:

A14: Jeg kan ikke gå ut og være synlig med ansiktshår. Så det er veldig komplisert med å få kalenderen til å passe, med det her som man må gjøre på hverdagen. Det er noen dager forut der jeg har synlig hårvekst. Der må jeg passe på at det ikke kolliderer med at jeg må være til stede på jobb. Jeg er kjempeheldig som har en så fleksibel jobb som jeg har. Der er jeg stort sett bare nødt til å være til stede på undervisning. Ellers kan jeg ta hjemmekontor.

I sitatet over fremheves en fleksibel jobb som gjør at hun kan tilpasse dagene med synlig hårvekst med dagene hun kan ta hjemmekontor. Informanten (A9) under i en mindre fleksibel stilling tar opp hvordan en mangel på fleksibilitet gjorde at det var vanskelig å komme tidsnok på jobb:

A9: Den største utfordringen har egentlig vært at jeg alltid kom for sent på jobb, fordi jeg har problemer med å holde tida. Noe av grunnen til det er jo at jeg bruker veldig tid om morgenen på hårfjerning og ... sminke og masse sånne småting som jeg bruker ganske mye mer tid på enn andre. Det eneste svaret jeg fikk [av leder], var liksom stå opp litt tidligere. Det har jeg også tenkt på litt, at det er en del sånn ekstra arbeid som går inn i å prøve å passere, som er usynlige, da. Det gjør at ... ja. Jeg får litt mer arbeid som ... spesielt på morgenen enn andre, da.

Ansatt 6 forteller om usikkerheten om hun blir lest som kvinne på arbeidsplassen på grunn av hva hun kaller en «dyp kvinnestemme»:

A6: Hvis jeg skal introdusere meg for noen nye på arbeidsplassen, så husker jeg at jeg fikk en kommentar for en uke siden, litt tilbake. At, «oi, du burde synge kor, du har så dyp kvinnestemme». Og jeg var sånn, oi, hun har ikke møtt meg før, så hun visste ikke det. Så det var hennes måte å tenke, uten at hun tenkte trans. Så det er noe. Jeg kan ikke vite på forhånd, de jeg møter, om de leser meg som bare kvinne eller transkvinne. Eller om de ser bare, oi, her var det mye på gang.

Et annet fellestrekk i datamaterialet er at flere informanter opplever at de med årene ikke tenker like mye over hvordan andre personer leser dem. Et eksempel er under hvor informanten peker på at «jeg har vært ute så lenge at jeg har glemt det»:

I: Ja, så nå kan du være mer åpen. Men hva om du samarbeider med andre utenfor din egen arbeidsplass, da?

A4: Ja, det bruker å gå greit, sånn faglig sett så vet folk hvem jeg er. Jeg har gått på konferanser som meg selv lenge før jeg kom ut som kvinne. Det har jeg gjort. På faglige seminarer og sånt er det ingen som har sett han på flere år før jeg kom ut som kvinne. [...] Nå har jeg vært ute så lenge at jeg har glemt det. Jeg tenker ikke over at noen ikke vet.

Informanten over forteller om å tenke mindre på hvordan andre oppfatter hens kjønnsuttrykk. Dette gjør at vedkommende kan slappe mer av og være seg selv og tenke mindre på hvordan andre leser personen de har foran seg. En annen informant peker også på at transerfaringen over tid kommer mer i bakgrunnen: «Nå som ansatt så tenker jeg ikke så mye over det. Også fordi man glemmer det etter en stund. Jeg synes ikke det er så ferske nyheter for meg, liksom. Jeg har fått meg en samboer jeg synes det er morsommere å snakke om» (A6).

Enkelte informanter uttrykker at det å passere blir oppfattet som mer vanskelig for ikke-binære transpersoner enn binære. En informant (A9) tar opp hvordan «jobben [med å passere] kan bli vanskeligere om man skal prøve å passere som verken mann eller kvinne». En ikke-binær informant (A22) forteller om det kontinuerlige valget mellom om å skulle si noe eller ikke. Dette er basert på vissheten om at kollegaer ofte prøver å plassere personen de har foran seg: «Og så betyr det at jeg veldig ofte har et, en slags kontinuerlig valg, da. Skal jeg si noe spesifikt i denne settingen? Eller skal jeg la være? Og så antar folk det de antar?»

4.2.4 Endring av juridisk kjønn

En annen sentral dimensjon i transisjonsprosessen for flere av informantene er endring av juridisk kjønn. Lov om endring av juridisk kjønn trådte i kraft i 2016 og gir personer som opplever å tilhøre det andre kjønnnet enn det vedkommende er registrert med i folkeregisteret, en rett til å endre juridisk kjønn (§ 2) basert på egenerklæring. Juridisk kjønn er i dag kjønnsbinært og delt opp i kvinne og mann. Flere informanter forteller om hvordan endring av juridisk kjønn gjør at bankkort, pass og førerkort ikke er gyldige før de er fornyet og oppdatert med riktig personnummer. En informant sier det slik: «Det at du blir låst ut av alt i en måned, siden du ikke har personnummer» (A11). En annen ansatt forteller at hen ikke har endret juridisk kjønn, fordi «det er en komplisert prosess, som ofte innebærer at du mister tilgang til viktige systemer på jobb» (A12).

Under utdyper en informant (A23) om det «kludrete» ved å ikke ha tilgang til BankID:

I: Hvordan har det vært med juridisk kjønn eller med personnummeret ditt? Og endringen av det i systemer?

A23: Det har gått helt fint i portalene om lønn og personal. Men jobbmessig har det ... Det som har kludret det til, er ikke nødvendigvis at det er nytt personnummer, men det at man endrer selve grunnbrukeren, da. Det har vært problemet. Problemet med endring av personnummer oppdaget jeg dessverre litt for sent. Det var jo at alle opplysningene i Altinn forsvant. Dette har jo ingenting med jobb å gjøre, men det var det største problemet. Uten BankID, og ikke hadde du pass. Ikke hadde du tilgang til banken din. Sertifikatet og – du står i limbo, da, i en ukes tid. Det var ikke noe med jobb å gjøre, men det er jo knyttet til det også, på en måte.

Enkelte forteller at de har opplevd utfordringer på arbeidsplassen i forbindelse med å endre juridisk kjønn. A19 forteller under at det var «veldig vanskelig for HR»:

A19: Når du endrer kjønn, du endrer navn, og du endrer personnummer. Du endrer alt i identiteten, rett og slett. Da er det sånn, ja, da sletter du den forrige, og så oppretter du en ny en. Da er du bokstavelig talt på papiret, en helt ny person. Det var veldig vanskelig for dem [HR] å få inn i hodet. Og så sa jeg, det er jo bare å slette og opprette en ny. Og så begynte de

å prøve å lage andre løsninger, så det bare ble kaos. Så det endte med nesten et halvt år, til et år senere, så gjorde de jo det jeg ba om første uka. Og det jeg tenker på veldig etterpå, er at jeg har gjort det, jeg har fått det til.

Lignende erfaringer forteller også en annen informant om. Hen forteller at «folk» ikke visste hva de skulle gjøre på arbeidsplassen da hen endret juridisk kjønn:

A10: Det eneste som ble litt vanskelig, var fordi et personnummer henger sammen med kjønn. Når man endrer kjønn, må man endre personnummeret. Det betyr at man mister ting. For hvis du skal endre personnummer, skal du miste alt. Jeg hadde mistet tilgang til bankkonto i noen uker. Banken sa at jeg må få et nytt kontonummer. Og jeg sa det til lederen noen uker senere. Hun sa at jeg må snakke med en annen person. Hun skal sørge for at vi skal sende penger til riktig bankkonto. Jeg tror det ikke skjer hver dag. At man endrer bankkonto og personnummer, alt mulig. Det var noen uker da ting var litt uavklart. Det var litt frem og tilbake. Folk skjønnte ikke hva de skulle gjøre. Til slutt fant jeg ut at jeg kunne gå inn i appen og endre bankkonto der. Men jeg hadde ønsket at jeg visste det tidligere. For jeg har kastet bort mye tid.

Under forteller en annen ansatt om manglende kunnskap hos leder. Hen forteller om å måtte forklare ekstra for at leder skulle forstå relevansen av å endre juridisk kjønn:

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

En annen informant (A1) som oppgir å være særlig fornøyd med hvordan hen ble møtt på arbeidsplassen i forbindelse med endring av juridisk kjønn, fremhever en leder som tok ansvar for å ordne nødvendige endringer i personalsystemene slik at informanten slapp å sitte med ansvaret alene.

Noen ikke-binære informanter forteller om manglende mulighet til å endre juridisk kjønn. Som vi så i forrige analysedel, om åpenhet, er en utfordring at personnummeret til ikke-binære personer ikke samsvarer med kjønnsidentiteten deres. De kan velge mellom å beholde et personnummer i tråd med kjønnnet tillagt ved fødselen eller det alternativet som oppleves minst feil. Uansett hvilket alternativ som velges, vil valget kunne oppleves feil og som manglende juridisk anerkjennelse av deres kjønnsidentitet.

4.2.5 Oppsummering transisjon

I denne funndelen har vi fokusert på informantenes erfaringer med transisjon i arbeidslivet. Flere var opptatt av tydeligere retningslinjer rundt timeføring av ulike typer behandling, som stemmetrening, hårfjerning og hormonbehandling. En pekte på behovet for en transisjonsretningslinje for å tydeliggjøre et behov for noen felles løsninger for føring av fravær. Enkelte fortalte om hvordan det begrensede behandlingstilbudet og behandlingsskapiteten i Norge gjorde at de organiserte behandling i utlandet. Samtidig fører et slikt valg til at sykerettighetene blir mer uklare og kompliserte å forholde seg til. Dette fører også til en usikkerhet for informantene om hvordan de skal føre opp fravær i forbindelse med fravær for kjønnsbekreftende behandling.

Kjønnsbekreftende behandling i form av hormonbehandling oppleves også av enkelte informanter som emosjonelt krevende. En informant brukte begrepet «pubertet» for å illustrere de emosjonelle endringene som fant sted i en transisjonsprosess (A3).

I tillegg fortalte en del av informantene om sosiale dimensjoner med transisjonen, det vil si det å

bli lest av andre i tråd med kjønnsidentiteten. Med minoritetsstress følger usikkerhet rundt hvordan andre ser på en. Usikkerheten handler om hva personene egentlig tenker (Meyer 2003). Flere informanter fortalte at passering var særlig utfordrende i transisjonsfasen hvor en har startet med medisinsk behandling. Andre fortalte at transerfaringen over tid kommer mer i bakgrunnen, og at de ikke tenker like mye over hvordan andre leser dem. Dette gjaldt både binære og ikke-binære transpersoner. Flere studier viser til transisjon som en prosess med flere faser, som pretransisjon, transisjon og en posttransisjonsfase (Budge, Tebbe og Howard 2010, Köllen 2018). De tre fasene er ikke alltid mulige å skille fra hverandre og kan overlappe. Samtidig ser vi at fasene fører til ulike behov for støtte og tilpasning på arbeidsplassen.

Til slutt, når det gjaldt erfaringer med endring av juridisk kjønn, fortalte enkelte om manglende kunnskap blant ledere og HR. En informant som oppgav å være særlig fornøyd, fremhevet en leder som tok ansvar for å ordne nødvendige digitale endringer slik at informanten slapp å sitte med ansvaret alene.

4.3 Ulike erfaringer med trakassering og diskriminering på arbeidsplassen

I denne funndelen ser vi på informantenes fortellinger om selvopplevd diskriminering og trakassering. Med selvopplevd menes at det er den enkeltes opplevelser og fortolkninger av opplevelsene som ligger til grunn. Subjektive diskrimineringsopplevelser trenger ikke å være ensbetydende med trakassering eller diskriminering i juridisk forstand (Midtbøen og Kitterød 2019). Ofte vil opplevelser av trakassering og diskriminering av ulike årsaker aldri få en juridisk vurdering. En oppfatning av at en er diskriminert, kan danne utgangspunkt for å sende en klage til Diskrimineringsnemnda, men resulterer ikke nødvendigvis i et vedtak om brudd på diskriminerings- eller trakasseringsvernet.

Likestillings- og diskrimineringsloven forbyr trakassering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (§ 13 første ledd). Trakassering er i loven definert som bevisste eller ubevisste «handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende» (§ 13 annet ledd). Likestillings- og diskrimineringsloven fra 2017 definerer diskriminering som «direkte eller indirekte forskjellsbehandling» som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11 (Idl. § 6 fjerde ledd).

Først viser vi til informantenes opplevelser av krenkende antitransholdninger. Deretter viser vi til opplevelser av diskriminerende holdninger. Så ser vi på opplevelser med gjentatt bruk av feil pronomen og krenkende og intime spørsmål. Til slutt ser vi på mangel på kjønnsnøytrale toaletter og garderober.

4.3.1 Opplevelse av krenkende «antitransholdninger»

Flere informanter fortalte om opplevelser med krenkende og fiendtlige «antitransholdninger» (A10) og «transfobiske kjønnsideologier» (A14). En informant følte seg blant annet trakassert ut fra en kollegas faglige ståsted og praksis. Kollegaen arbeidet med et kjønnsprosjekt som vår informant oppfattet var et dårlig faglig fundamentert prosjekt med «transtema». Som fortellingen viser, oppfatter informanten at ytringsfrihet gir ansatte rett til å fokusere på det de vil. Ytringsfrihet var viktig for å unngå oppslag i mediene om at kollegaen med prosjektet var blitt sensurert på egen arbeidsplass:

A1: Kollegaen er engasjert i transtemaet på fritiden. Det er litt ufint at vårt navn [arbeidsgiver] er knyttet til å fronte prosjektet. Dette er veldig vanskelig å si fra om, for [pronomen] kan gå til media og si at [pronomen] blir sensurert. [Pronomen] kan begynne å argumentere om manglende ytringsfrihet. Det er en fin tanke, men det bare gjør meg trist å se at noen som ikke skjønner noe om meg eller om transpersoner, har et prosjekt som ikke er knyttet til biologi, psykologi eller kjønn, men [...] knyttet til språk, og så skal bruke sin jobbstilling for å gi prosjektet kredibilitet.

Senere i samme intervju forteller informanten at hen har sagt fra til lederen, men uten at noe ble fulgt opp videre. Manglende oppfølging opplevde hen diskriminerende i seg selv.

En annen informant hadde en lignende opplevelse med hva hen opplevde som krenkende «transfobi» på arbeidsplassen:

A14: Jeg så en plakat på arbeidsplassen om at en person skulle holde et foredrag i bygget mitt om kjønnsideologi. Dette er en person som har uttalt seg transfobisk, og som er en del av en, slike typer bevegelser. Når dette foregår på arbeidsplassen min, synes jeg det er ekstremt ubehagelig. Rett etter jeg hadde sett plakaten, banket det på døra mi, og lederen i [forening] kom, som hadde samme opplevelse som meg. Hen representerte mange studenter som var trans og var ganske forferdet over at dette foregikk i omgivelsene. Hen uttrykte frykt for at noe skulle endre seg på grunn av dette, at noen typer ideer blir spredd som inneholder negativ stereotypi og feilinformasjon, eller at det oppstår en debatt man ikke ønsker å måtte stå i.

En annen informant (A10) forteller om en kollega som hadde forsvart antitransholdninger på sosiale medier, og at hen hadde kommentert saken. I sitatet under forteller hen om opplevelsen av å bli «angrepet» verbalt, og at det så oppstod stillhet mellom dem på arbeidsplassen:

A10: Jeg kommenterte antitransholdninger på sosiale medier. Det var mange som kommenterte denne saken. En kollega av meg tok til motmæle og angrep meg. Jeg bare kritiserte dem som driver med en hatkampanje. [...] En annen kollega sa at det jeg drev med, var å latterliggjøre andre generelt. Men alle andre som kommenterte, sa at de var enige med meg. Jeg har aldri snakket med de som kritiserte, på jobb. Jeg møter dem noen ganger. De ser på meg. De sier ingenting. Jeg sier ingenting til dem. Sånn er det.

Ansatt 14 underviser i et faglig område hvor transpersoner kan risikere å bli gjenstand for debatt. Hen forteller om en tilleggsbelastning ved å navigere i vanskelige kjønnsdebatter hvor i tillegg informantens egen identitet debatteres. Denne informanten har erfart at å sette seg inn i hvem som inviterer og arrangerer debatter, kan være avgjørende, og forteller: «Der jeg ser at personen som organiserer dette, er en av de mest aktive antitransstemmene i Norge, så lurte jeg på hvordan ordstyringen blir. Jeg er veldig utsatt som debattant i denne type kontekst». Hen trekker også frem opplevelsen av et press på det å skulle være aktivist i et slikt ytringsklima og peker på at dette ikke bare gjelder hen selv, men flere:

A14: Det er en generell utfordring å være trans i mange deler av arbeidslivet, for man blir nødt til å være aktivist på ulike måter, og det er veldig slitsomt. [...] Man havner jo hele tiden opp i en del problemstillinger som eneste transpersonen som utfordrer inngrodde praksiser, forestillinger og språk. Man har ikke lyst til å slåss hele tiden eller fremstå som en aktivist som skal lage trøbbel.

Fortellingene over viser krenkende møter med negative holdninger på grunn av kjønnsidentitet. Flere forteller at de har sagt fra om hendelsene til leder. Samtidig opplever flere at de ikke opplever å bli fulgt opp videre..

4.3.2 Møte med diskriminerende holdninger

En informant i førstelinjen (A20) befant seg i en krevende situasjon i sin nåværende jobb og stod mellom å ta opp kampen mot diskriminering eller å slutte. Situasjonen handlet om at hun hadde fått tilbakemelding fra leder om ikke lenger å vise sitt kvinnelige kjønnsuttrykk i møte med brukere. Informanten forteller følgende:

A20: Så sier [lederen til informanten]: «Det er noen som har reagert på at du kommer som [kvinnenavnet] i møte med brukerne.» Min oppfattelse av det der og da var at jeg fikk være [mannsnavnet], da, i møte med brukerne. Jeg opplevde et press på at jeg måtte føye meg. Det gikk en stund, men utover høsten begynte jeg å kjenne at dette var stress. Så fikk jeg lov til å holde et lite innlegg på et kontormøte om dette. Jeg trengte en halv time. For det første kom vi sent i gang, og jeg ble fratatt en del tid, [...] det kjentes ikke godt i det hele tatt. Og når jeg da var ferdig, hadde jeg jo delt en ganske personlig historie, så avsluttet [lederen] bare med å si: «Ja, vi har blitt enige om at det kun skal være [mannsnavnet] i møte med brukere.» Da opplevde jeg at jeg hadde utlevert meg, men fikk bare et klask i trynet. Det gikk ikke lenge, så ble jeg sykemeldt.

Det virker som om informanten i det lengste forsøkte å møte brukerne som mann slik arbeidsgiver ønsket, men at det kom til et punkt der det ble vanskelig. Etter denne nedturen og antakelig en opplevelse av ufrihet knyttet til egen kjønnsidentitet og -uttrykk begynte informanten (A20) å orientere seg i lovverket om diskriminering i arbeidslivet.

A20: Jeg begynte å lese litt og fant ut at de har ikke lov til å diskriminere på dette grunnlaget. Jeg ringte likestilling- og diskrimineringsforbundet. De bekreftet at dette er diskriminering. [...] Så jeg fikk et langt brev fra dem som forklarte dette. De sa at dette kan du vise til dine ledere. [...] De sa at jeg egentlig burde ta det videre til diskrimineringsnemnden. Det har jeg ikke gjort. Jeg orker ikke.

Terskelen for å klage til håndhevingsapparatet er med andre ord høy. På et senere tidspunkt tok informantens leder kontakt med HR og kom frem til at det ikke fantes rutiner for å ha transpersoner ansatt i førstelinjen. Da denne informasjonen ble formidlet til vår informant, reagerte hun slik: «Jeg ble ganske matt og tenkte at jeg var redusert til en sak med et saksnummer.» Så begynte ting å skje videre:

A20: Min leder kalte meg inn til et møte hvor [lederen], [hens] leder og HR-avdelingen var til stede. Da tenkte jeg at vi får gjøre det. Jeg tok med meg hovedtillitsvalgt. Jeg kan ikke sitte alene på andre siden av bordet. [...] På møtet gikk de i skikkelig forsvar. Det var ut med alle pigger [...] Min opplevelse var at jeg ble skjelt ut.

A20s historie vitner om et vanskelig arbeidsforhold som gikk over lang tid fordi det var uavklart. Arbeidsgiver brakte på det rene at det ikke fantes rutiner for å fremstå som transkvinne overfor brukere, men stod tydeligvis på sitt allikevel. Mye tyder på at et uklart regelverk ikke kom vår informant til gode, som satt igjen med en følelse av å bli kjeftet på for manglende vilje til å innordne seg. Å vise solidaritet overfor sine medarbeidere kan handle om å være lyttende og ta ansvar for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø og støtte den enkelte medarbeiders utvikling (Kaufmann og Kaufmann 2015). Det er lite som tyder på at denne lederens atferd bidro til trygghet for vår informant i diskusjonen om hvilket uttrykk som skulle vises til brukerne.

I et annet tilfelle ble en informant (A22) møtt med det som kan kalles en overflatisk fleipende holdning. Det skjedde inne på et kopirom der informanten ventet på utskrift. En kollega kom inn, lukket døren bak seg og stilte et konfronterende spørsmål om «kjønnskifte». Informanten stilte spørsmål tilbake om det var det juridiske kjønnen han tenkte på når det gjaldt «kjønnskifte», da svarte kollegaen:

A22: «Ja, det er egentlig ganske enkel prosess med innsending av papir. Jeg tenkte å gjøre det selv for som kvinne får jeg flere prosjekter. Tildeling av prosjekter er veldig sexistisk her.

Synes du det er en god idé?», og så kikket han bare på meg og ventet en eller annen respons.

Informanten (A22) svarte benektende og gikk ut av døren. Da valgte kollegaen å gå etter og søkte på nytt bekreftende svar: «Men det er vel en god idé, du er vel sikker på at det er en god idé?» Dette opptrinnet reagerte informanten på med stort ubehag. Det er lett å forstå at opptrinnet kan oppfattes som trakassering eller krenkelse og gi opplevelse av utrygghet, særlig hvis en gjentatte ganger møter denne typen uttalelser.

Informanten kontaktet så sin leder. Dette medførte at den mannlige kollegaen fikk korrigerende tilbakemelding. Det viste seg at kollegaen hadde gjort det samme overfor andre før, som også endte med at han fikk korrigerende tilbakemelding. Kollegaen hadde så senere unnskyldt kommentaren overfor informanten (A22) og sa at han var lei seg for det, og at det var ment som en fleip. Men som vår informant uttrykte: «Jeg tok ikke dette som en spøk. Han har gjort noe lignende før mot andre, så han burde ha lært.» (A22).

Lovverket er tydelig på at trakassering og diskriminering finner sted uavhengig av senders bevisste eller ubevisste hensikt (Hellum og Strand 2022, s. 241-242). Denne kollegaen kan ha manglende kunnskap om transisjon og et lite bevisst forhold til hvordan det han velger å kommunisere, slår ned hos mottaker. Historien er et eksempel på opplevd trakassering gjennom bagatellisering av det å endre juridisk kjønn og få det til å virke nærmest valgfritt og noe som gjøres nærmest for gøy.

Endring av juridisk kjønn var for informanten (A22) ikke bare redusert til en valgfri endring av juridisk kjønn, men en grunnleggende eksistensiell handling. Kommentaren fra kollegaen kan i beste fall virke som et misforstått forsøk på å fleipe med alvorlige ting i et annet menneskets liv. Det å gå mot samfunnets kjønnsnormer som transperson kan koste mye og fortjener å bli møtt med anerkjennelse. Det kan også vise at kollegaen ikke visste hvor grensene går mellom fleip og respekt når det gjelder transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

En ting er de synlige eksplisitte negative holdningene som informantene over møtte. Noe annet er de usynlige underliggende negative holdningene som kommer til overflaten innimellom. En informant (A4) hadde møtt subtile negative holdninger i kantinen:

A4: Det sitter en del damer fra avdelingen [...] på samme bord i lunsjen, men jeg har aldri følt meg spesielt velkommen på det bordet etter at jeg kom ut. Det er kanskje litt sånn personlighetskrasj. Det er ikke noe sånn vondt, men det er bare at jeg passer ikke inn der. Så jeg har fortsatt å spise med de samme karene jeg har spist med i alle år, og det er her møkkaholdningene dukker opp. Så det er ikke noe rosenrødt her akkurat nå. Jeg må gjøre noe, og jeg tror det enkleste er at jeg finner meg en annen jobb.

A4 fant seg med andre ord ikke til rette verken blant ciskvinner eller cismenn i lunsjen som vanligvis oppfattes som noe som skal være sosialt og hyggelig. En annen informant (A9) hadde gjort seg lignende erfaringer:

A9: Du vet aldri hvem som sitter ved bordet, egentlig, og hva som kan komme opp. Det er kanskje at jeg bare er paranoid. Det gjør det veldig slitsomt. Du lurert jo alltid også på hva folk sier når du ikke er der.

Dette viser at andres negative holdninger og bekymring for å møte disse holdningene kan virke inn på den enkeltes liv. Det er vanskelig å styre kollegaers ubevisste og bevisste cisnormative holdninger. Det vil i så fall kreve mye fra arbeidsgiveres side, som god opplysning, informasjon og formidling av økt bevissthet, ikke bare på formelle møter, men også på de uformelle arenaene. Dette handler om kulturdannelse, som er det som hvert enkelt individ faktisk sier, gjør og tenker (Goffman 1959). Spørsmålet er hvilken rolle arbeidsgivere er villige til å ta på mikronivå i

problematikken overfor transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. I en ekskluderende kultur kan mikroreaksjoner være like avgjørende på den som blir utsatt, som de formelt nedfelte policy-holdningene.

4.3.3 De intime, private og ubehagelige spørsmålene

Flere informanter har opplevd å bli stilt intime og private spørsmål på arbeidsplassen. En ansatt trekker frem at intime og nærgående spørsmål kan føles upassende, men at slike spørsmål allikevel blir besvart av informantene.

A12: Det spørsmålet jeg får, som kanskje er mest «invasive», er når jeg blir spurt om jeg skal ta en operasjon, og hva jeg tenker om det. Jeg svarer gjerne på spørsmål, men jeg tenker at det kanskje ikke er passende å spørre noen om hva de har tenkt å gjøre med kjønnsorganene sine. Men jeg svarer alltid hva jeg tenker, hvis de har lyst til å vite.

En annen informant (A13) synes også at det kan være irriterende å motta private spørsmål fra kollegaer:

A13: Jeg synes ofte at kollegaer har lav terskel for å stille private spørsmål. De kan si: «Når skal du ha operasjonen, da?» Uten at jeg har sagt noe om det til dem. [...] En ny kollega trodde bare fordi vi kjørte bil sammen, at han hadde rett til å stille alle mulige spørsmål om livet mitt fordi jeg er den jeg er. Det virker som om folk tror de har rett til å spørre om kirurgi og sexlivet mitt. En del av meg blir skikkelig irritert, men samtidig føler jeg ansvar for å drive med opplysende arbeid. Jeg tenker at hvis jeg svarer på det her, så kanskje neste blir møtt på en annen måte. Dette er rart, jeg stiller ikke venner eller bekjente spørsmål om underlivet deres.

Sitatet over kan tyde på at informantene velger å svare på ubehagelige spørsmål i håp om at andre ikke skal bli utsatt for det samme, og at det vil gjøre det enklere for andre. En annen informant har opplevd en lignende episode på et Teams-møte med flere til stede, der en ung kollega hen aldri hadde snakket med før, stilte intime spørsmål. Fortellingen var slik:

A3: Jeg sa slik jeg ofte gjør til nye når jeg presenterer meg: «Forresten, jeg kom ut som trans i fjor. Jeg bruker pronomen 'hen'. Jeg har skiftet navn nå nettopp». Og så forventet jeg enten at jeg får OK eller HÆ, og at vi deretter gikk videre til det vi skulle snakke om. Kollegaen som var i slutten av 20-årene og ikke opprinnelig født i Norge, men god i norsk og har jobbet lenge i Norge, stilte spørsmålet om jeg har tatt operasjon, og da mente hun jo underlivskirurgi. Den syntes jeg var ubehagelig, fordi det er noe med tid og sted.

Begge sitatene over viser hvor fort en situasjon kan gå ut av kontroll og sette personer med kjønnsinkongruens eller transpersoner i en sårbar eller forlegen situasjon, i dette siste tilfellet også overfor de andre møtedeltakerne. Begge informantene uttrykker opplevd ubehag, men at de allikevel velger å svare. Det virker som de enten vil være høflige eller driver ufrivillig opplysningsarbeid som skal demme opp for manglende kunnskap om transpersoner. Begge henviste også til at det var nye kollegaer. Det kan høres ut som om begge informanter oppfatter personene som spør, på grensen til å være frekke når spørsmålene dreier seg om det intime.

4.3.4 Gjentatt feil pronomen

Anerkjennelse er et gjennomgående tema i transstudier. Å bli omtalt med feil pronomen kan oppleves som et uttrykk for manglende anerkjennelse. Flere av informantene peker på at feil bruk av pronomen fra en kollega som et engangstilfelle kan være greit og mulig å forstå og kanskje uttrykk for usikkerhet. Utfordringen er dersom personer på arbeidsplassen gjentatte ganger bruker feil pronomen. La oss lytte til en av informantene våre:

A9: I starten når noen feilkjønnet meg, plagde det meg ikke. Men det skjer etter hvert ganske ofte, og nå plager det meg mer, for jeg føler at folk ikke prøver. Jeg blir irritert når de ikke gjør

et forsøk på å bruke riktig pronomen, selv om jeg sier at jeg fremstår som kvinne, så bruker de «han». Det er tydelig at de ikke tenker over det, eller at de ikke bryr seg.

Informanten over forteller at det plager hen med feilkjønning når det skjer ganske ofte. En annen forteller også om dette:

A18: Det stikker i hjertet når feil ord brukes. Det er som om noen trækker på deg, selv om de ikke mener å gjøre det. [...] Jeg fant jo ut at jeg ikke identifiserte meg med hun eller henne og kunne ikke leve denne løgnen lenger. Hver gang noen bruker feil pronomen eller feil kjønn, så gjør det vondt fordi man har sagt ifra om det. Så glemmer folk det. Det handler om mangel på respekt og aksept. Det er som å si at du får et nytt navn, og så bruker folk fortsatt det gamle navnet ditt. Det er sårende hver gang.

Disse to informantene over viser frustrasjon og kanskje tristhet over å bli tiltalt som noe annet enn det de faktisk opplever at de er. Gjentatt feilkjønning kan oppleves som mangel på anerkjennelse av den enkeltes kjønnsidentitet. Dette er også et uttrykk for opplevelse av kjønnsminoritetsstress som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens opplever (Testa et al. 2015).

4.3.5 Mangel på kjønnsnøytrale toaletter og garderober

En viktig del av den praktiske hverdagen for alle arbeidstakere er knyttet til toaletter og garderober. Informantene har ulike erfaringer. Flere binære transpersoner uttrykker at det er uproblematisk å bruke toaletter skiltet ut fra deres kjønnsidentitet og -uttrykk. Enkelte forteller om et dilemma med «å gå i bresjen» for å endre til kjønnsnøytrale toaletter og garderober. Noen informanter ønsker kjønnsnøytrale toaletter, men ønsker ikke oppmerksomheten og kanskje negative kommentarer som kan følge av å be om dette. Under forteller en informant (A4) om hvordan toalettene var kjønnsnøytrale før hen kom ut som ikke-binær, men «at så ble toalettene kjønnnet»:

A4: Jeg vet ikke om det var timingen, eller om det var med vilje, men toaletter var stort sett kjønnsnøytrale her i bygget frem til jeg kom ut som ikke-binær. Da var plutselig nesten alle toalettene kjønnnet. Det kan hende at det var tilfeldig og planlagt, eller at det er ciskvinner som har bedt om kjønnede toaletter. Jeg følte det ganske ubehagelig. Men nå straffer jo det seg at de ba om det, for nå bruker jeg bare dametoaletter.

Informanten (A4) hadde en antakelse om at det ble gått bort fra kjønnsnøytrale toaletter og ikke sikker kunnskap, men opplevde situasjonen som ganske ubehagelig. Kvinne- og herretoaletter kan være en særlig utfordring for ikke-binære og kan føre til ubehag knyttet til at ingen av alternativene passer og oppleves feil.

Om kjønnsnøytrale toaletter sier en annen informant:

A7: Det er nå en prosess i hele samfunnet med unisex-toalett. Det er helt sjukt at i det nybygget jeg sitter i, så er toalettene enkeltvis avlukkert med bilder av en person med skjørt og bilder av en person uten skjørt. Jeg vil jo aldri gå i bresjen for unisex, da vil jo alle skjønne at det er meg. Men på barer i byen er det mer og mer vanlig at det enten er bilde av en do, eller at det er en illustrasjon som viser at alle er velkomne. Men her på jobben vet jeg ikke hvilken do jeg skal gå på, så jeg pleier å bruke handikaptoalettet.

Informanten forteller at det å gå i bresjen for «unisex» kan skape uønsket synliggjøring. Dette kan tyde på en bekymring for hvordan kollegaer skal reagere på at toalettene gjøres kjønnsnøytrale. Informanten (A7) forteller videre at hun brukte handikappløsningen også til garderober:

A7: Jeg bruker handikappgarderoben her selv om det er en regel om at det ikke er lov å ha fast skap i handikappgarderoben. Men det er ikke så veldig farlig. Det er et skap som står der, og det henger en lapp om at det ikke er lov å låse det over natten. Men jeg kan ikke gå i

herregarderoben nå. Det er enda verre om jeg bruker damegarderoben, for det er ikke separate avlukker. Handikappgarderoben er et stort rom med plass for rullestol. Jeg springer og sykler vanligvis til jobben, så jeg er avhengig av garderobe to ganger om dagen.

Etter arbeidsplassforskriften skal arbeidsplasser som hovedregel ha atskilte garderober for kvinner og menn (§ 3-4), mens toaletter skal være atskilt for kvinner og menn. Unntak kan gjøres for mindre virksomheter (§ 3-7). Arbeidsplassforskriften åpner for at virksomheter kan ha kjønnsnøytrale alternativer i tillegg som kan brukes av ikke-binære personer og andre som av ulike grunner ikke ønsker å benytte seg av de kjønnsdelte fasilitetene. Å innføre kjønnsnøytrale alternativer som kan brukes av de som ønsker det, vil være god likestillingspolitikk i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Det er samtidig sentralt å understreke at det vil reise spørsmål om ulovlig forskjellsbehandling dersom transpersoner og personer med kjønnsinkongruens generelt henvises til et tredje kjønnsnøytralt alternativ og ikke for eksempel toaletter i tråd med en binær transpersons kjønnsidentitet.

4.3.6 Oppsummering erfaring med trakassering og diskriminering

Datamaterialet viste at selvopplevd trakassering og diskriminering hadde ulike typer uttrykk og former. Det skjedde direkte gjennom ord og handling og indirekte og subtilt. Trakassering og diskriminering hadde ifølge våre informanter blitt utført både av ledere og kollegaer.

En leder forsøkte å styre kjønnsuttrykket til en informant overfor organisasjonens brukere uten å ha formell dekning fra formelle rutiner, et lovverk eller faktakunnskap om hvordan det innvirket på brukerne. Allikevel eskalerte saken til en formell uforenighet der HR og tillitsvalgte ble involvert. Det endte med sykemelding for informanten det gjaldt. Andre informanter opplevde ubehagelig konfrontasjon ved en kollegas politisering og bagatellisering av endring av juridisk kjønn. Det ble også rapportert om ubehaget ved å kombinere ytringsfrihet, det å selv være fagperson og trans og det å delta i hva de oppfattet som kjønnsdebatter preget av negative og fiendtlige antitransholdninger. Andre kollegaers rett til ytringsfrihet med sine antitransholdninger skapte frykt og usikkerhet. Det å stå opp for seg selv i et fagområde kunne trolig være vanskeligere enn å representere mange i en bevegelse eller organisasjon. Den vanskelige debattkonteksten kan gjøre at transpersoner og personer med kjønnsinkongruens uteblir fra debatt.

Kollegaer av informantene våre kunne være usikre i valg av ord og pronomen. Det virket frustrerende og sårende for informantene det gjaldt, spesielt når det gjentok seg over tid, noe som kan reise spørsmål om trakassering. I tillegg så vi at intime spørsmål om kjønnsbekreftende behandling ble opplevd ubehagelige og urimelige. Det virket som om enkelte kollegaer lot egen nysgjerrighet ta overhånd, og at grensene mellom offentlig og privat ble visket bort.

Bruk av toaletter og garderober kun merket for enten kvinner eller menn skapte utfordringer for informantene. Løsningen for flere var å ta i bruk handikaptoalett/-garderobe. Det å skulle «gå i bresjen» for å få til rettigheter på arbeidsplassen pekte flere på som et dilemma fordi det kunne medføre uønsket synlighet og kanskje negative kommentarer fra kollegaer. Å innføre kjønnsnøytrale alternativer vil være god likestillingspolitikk i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Det er samtidig sentralt å understreke at det vil reise spørsmål om ulovlig forskjellsbehandling dersom transpersoner og personer med kjønnsinkongruens generelt henvises til et tredje kjønnsnøytralt alternativ og ikke for eksempel toaletter i tråd med en binær transpersons kjønnsidentitet.

5 Tematisk analyse caseundersøkelse

I denne delen har vi gjort en tematisk analyse av intervjuene med ledere, HR-representanter og tillitsvalgte i de tre casevirksomhetene. Det er felles temaer på tvers av casevirksomhetene som ligger til grunn for analysen, og ikke den enkelte virksomhet eller en sammenligning mellom virksomhetene. Sentrale dilemmaer som både ansatte og arbeidsgivere står i innenfor sine konkrete arbeidskontekster, og hvordan de forstår og reflekterer rundt egen praksis og eget handlingsrom, belyses.

I analysen tar vi opp to temaer. Det første temaet, *Usikkerhet og manglende kunnskap*, handler om lederes, HR-representanters og tillitsvalgtes usikkerhet når det gjelder hva en skal si, en usikkerhet som for virksomhetene av og til fører til en stillhet og passivitet på arbeidsplassen. Det andre temaet, *Grensene mellom arbeidsliv og privatliv*, handler om ulike møter mellom ansatt med transefering og kollegaer, brukere eller studenter. Slike møter kan utfordre den ansattes mulighet til å kontrollere hvordan omverdenen leser vedkommendes kjønnsuttrykk. Det kan for eksempel føre til feilkjønnning, men også en mulighet til å tematisere og støtte for eksempel studenter og brukere som befinner seg i samme situasjon. Samtidig uttrykker arbeidsgivere en usikkerhet rundt reaksjoner som kan komme med en slik åpenhet, og de ønsker å skåne ansatte for negative holdninger. Slik tydeliggjør temaene ulike sider av hvordan åpenhetsdilemmaet kan vurderes og håndteres fra arbeidsgivers og arbeidstakers perspektiv.

5.1 Usikkerhet og manglende kunnskap

Som vi skal se, uttrykker ledere, HR-representanter og tillitsvalgte en bekymring for om de sier ting feil, som feil navn eller pronomen. Dersom en slik usikkerhet ikke tas opp, kan en konsekvens være at det oppstår en ubehagelig stillhet og passivitet på arbeidsplassen. Som vi så i funndelen om åpenhet (kapittel 4.1), fortalte enkelte informanter at de ble møtt av stillhet fra enkelte personer etter at de kom ut, og at det kan ta tid før andre klarer å forholde seg til det. En slik ubehagelig stillhet som enkelte forteller om, viser også at selv om flere forteller at de ikke ønsker oppmerksomhet, så har de behov for å bli sett og få bekreftelse fra andre. Ansatte i casevirksomhetene forteller at de ikke synes det var ubehagelig å bli stilt spørsmål som tyder på usikkerhet. I casevirksomhet 3 oppfordret en ansatt arbeidsgiverne til å tørre å stille «de dumme spørsmålene», etterfulgt av å utforske hva som skal til for at ansatte opplever det som trygt:

I: Men du, hvis du fikk mikrofonen og skulle gi råd til andre arbeidsgivere om transpersoner, hvilke råd vil du gi dem?

A20: Til arbeidsgivere ville jeg ha sagt: «Vær nysgjerrig, spør de dumme spørsmålene.» Jeg har fått hørt de aller fleste. Jeg har ikke opplevd noe som er ubehagelig å svare på, men jeg skal si stopp hvis de kommer. Så still spørsmålene etterpå: Hva kan jeg gjøre for deg for at du skal oppleve det trygt her? Det er de to tingene. Bli kjent med dette nye hos personen, det må jo være noe en leder synes er gøy uansett, å bli kjent med sine medarbeidere mer enn bare som fagperson. Og i tillegg, hva kan vi sammen gjøre, hva kan jeg som leder gjøre for at du skal kunne trives og ha det bra? Når det er gjort, så følger du opp i praksis. Vær med, trygge, snakke med kontoret eller avdelingen, alt avhengig av hva som er riktig.

En annen ansatt (A3 - case 2) forteller at det ikke er noe galt i en «vennlig, åpen spørrende nysgjerrighet», men at det er «den nysgjerrigheten som behandler deg som et dyr i dyrehagen», som oppleves som ubehagelig:

A3: Jeg opplever at det finnes to typer nysgjerrighet. Det finnes en vennlig, åpen, spørrende nysgjerrighet. Som jeg synes er slitsom når jeg møter den for 15. gang i uka. Men det er ikke et problem. Jeg føler meg ikke støtt. Jeg føler meg ikke tråkket på. Da kan jeg godt svare på spørsmål. Når den 64 år gamle kollegaen min som snart skal gå av med pensjon, ikke helt skjønner hva ikke-binær er, kan jeg godt gå inn og forklare det for gang nummer fire denne måneden. Det går bra. Men den nysgjerrigheten som behandler deg som et dyr i dyrehagen, den er ubehagelig. Den er vond.

I sitatet over brukes betegnelsen «et dyr i dyrehagen». Informanten assosierer dette med å bli sett på og iaktatt som spennende og eksotisk i negativ forstand. For den samme informanten (A3) har det blitt viktig å opplyse andre personer om sin kjønnsidentitet for å ligge i forkant av andres usikkerhet og eventuelle ubehagelige spørsmål som måtte komme:

A3: Folk flest er ganske ålreite mennesker. De har ikke lyst til å trå feil, de har ikke lyst til å fornærme. Så hvis jeg ligger i forkant, så unngår jeg en situasjon der jeg må enten oppleve ting jeg synes er kjipt, eller jeg må korrigere dem fordi de gjør noen ting. Fordi det er i det øyeblikket du sitter i en sånn situasjon hvor du korrigerer noen andre, fordi de for eksempel har omtalt meg med feil pronomen eller noe annet. [...] I det øyeblikket jeg må korrigere noen fordi de har trått feil der, så setter det dem i en ubehagelig posisjon, og så gjør det samarbeidet vårt vanskeligere. [...]

En annen informant (A5 - case 3) tar opp manglende kunnskap og usikkerhet i virksomheten rundt pronomenbruk på arbeidsplassen for ikke-binære transpersoner:

A5: Jeg tror folk ikke ønsker å bruke «hen», fordi de vet ikke hvordan de skal bøyes. «Hen», «hens», er det så vanskelig? Det forstår jeg [...] Samtidig tror jeg det har litt å gjøre med, også at det ikke er legitimt å være ikke-binær i Norge. Fordi det ikke er noe som du kan ha i passet, du kan ikke ha personnummer som reflekterer det. Så det er liksom ikke, de blir ikke tvunget til å akseptere deg som ikke-binær, og det blir ikke en vane at folk kan dette her.

I sitatet forteller informanten om at et tredje juridisk kjønn hadde gjort at andre hadde forholdt seg til å bruke pronomenet «hen».

Når vi retter blikket mot *arbeidsgiverne*, uttrykker flere informanter en frykt for å si noe feil. Et unntak er lederen (case 2) som forteller om hyppig kontakt med den ansatte med transerfaring. Hen hadde valgt å ta opp sin egen usikkerhet med den ansatte som en strategi:

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

I sitatet over snakker lederen om hvordan det gav hen en trygghet å formidle sin egen usikkerhet knyttet til blant annet navn og pronomen til den ansatte med transerfaring.

Senere i intervjuet fortalte samme leder at hen også hadde kommunisert sin usikkerhet med ledergruppen på arbeidsplassen. De hadde sammen kommet frem til hvordan de kunne respondere på spørsmål fra kollegaer som kunne dukke opp:

I: Men er det noe du har kunnet snakke med andre ledere om? Eller har du diskutert dette med noen?

L2: Vi har ledergruppe her med møter hver uke, og det er klart at jeg har måttet holde dem oppdatert om situasjoner og utviklinger, fordi de ansatte snakker sammen. Spørsmålene kan jo komme opp i en annen avdeling, og da er det viktig at vi som ledere står sammen om hva vi sier til de ansatte. Bare det at når [navn] fortalte meg hva hen ønsket at jeg skulle si til avdelingen, så var jo det det samme budskapet jeg sa til ledergruppa. Jeg sa til dem at får dere spørsmål, så er det dette dere kan svare, det er dette dere kan si, det er dette [navn] ønsker fra oss som kollega.

En annen leder (case 1) fortalte også generelt om åpenhet om egen usikkerhet som en strategi. På spørsmål om hva som er viktig for å inkludere transpersoner på arbeidsplassen, lærdom eller erfaring, svarer hen:

L1: Jeg synes alt er enklere når man snakker sammen åpent og ærlig og forteller om ting, og da er det lettere å være nysgjerrig og enklere å spørre, og da tenker jeg at man kan si, jeg blir litt usikker, hvordan skal jeg titulere deg, eller hva tenker du om ...? Kan jeg si sånn, eller blir det feil, for hvis man har vært åpen om situasjonen sin, så er det enklere å ta med, og da er det lettere å snakke om det i hvilken som helst sammenheng når man sitter, så kan man også fleipe mer om det, da, kan man si du som har sett det fra begge sider, hva tenker du da om dette her når man diskuterer sminke eller hva som helst. Man kan ha det med som en del av samtalen, sånn at det blir helt naturlig, og så kan det bli litt artig, sant, at man ikke blir så skummelt og farlig og fremmed. [...] Det starter egentlig med, og det tror jeg gjelder de aller fleste situasjoner i livet og ting som skjer med oss, hvis vi åpner oss, så blir alt egentlig mye enklere. Men det er jo ikke alle som klarer det, det er jo forståelig, for man er jo ulik.

Ikke bare ledere med personalansvar, men også HR-representanter tar opp usikkerhet rundt bruk av riktige benevnelser og begreper. Under forteller en HR-representant (case 3) om hvordan usikkerheten fører til at hen velger å ikke si noe, fremfor å kommunisere hva hen er bekymret for:

HR3: Vi er redde for å tråkke folk på tærne. Det er det der å få ... Jeg tror kanskje det er å få de ordene for det. Og når vi skal si hele bokstavrekken ... Det er jo sånn at jeg blir stresset, og jeg sier ikke det.

En annen HR-representant (case 2) forteller at det kan være lurt med felles anbefalinger eller råd for kommunikasjon rundt bruk av personlig pronomen:

HR2: Så er det jo gjerne om det kan komme noen anbefalinger eller råd på hva som kan være nyttig og lurt. [...] Rundt hvordan man skal kommunisere at man ønsker å bli tiltalt med «hen», for eksempel. Som vi har pratet om, hvordan kommuniseres.

En tillitsvalgt (case 3) tar også opp mangel på kunnskap og kompetanse som en kilde til usikkerheten rundt benevnelse:

TV3: Og de [ledelsen] har ikke kunnskap, og de vet ikke hvordan de skal håndtere dette. Hvis de da hadde kommet til en som ble ansatt, og fortalt at de var det, det er jeg usikker på om det, eller det tror jeg neppe de hadde visst hvordan de skulle håndtere. De hadde ikke visst hvordan de skulle benevne den, eller hvordan de skulle gjøre det. Eller spurt, hva vil du benevnes som?

Under forteller en annen tillitsvalgt (case 2) om samme usikkerhet. Hen utdyper at hen oppfatter at avdelingen er raus overfor den ansatte, men at flere er redde for å si noe feil:

TV2: Man legger ikke så mye i det. Man godtar folk, egentlig. Man er raus. Men og så blir det det at ... en kollega tar et så stort valg som å skifte kjønn. Det skjønner vi er vanskelig og stort og krevende. Men for oss er det liksom greit. Jeg har en sånn følelse, da, uten at ... Jeg jobber ikke på samme avdeling, så jeg vet ikke hvordan det er eksakt. Men jeg har aldri hørt noe gruff eller noe rart eller noen kommentarer. Det har ikke vært noe stort tema, egentlig. Jeg

tror det egentlig, det som kanskje har vært de største utfordringene, er at man er redd for å si noe feil. Å si «hun» eller «han» eller «henne» eller når skal du si hva. Og det har vært en liten frykt, da, for å ta feil.

Som vi har sett, uttrykker både ledere, HR-representanter og tillitsvalgte en usikkerhet rundt bruk av rett pronomen og generelt hva en kan og skal si i møte med en kollega med transefering. Som en konsekvens kan en slik usikkerhet føre til en passivitet på arbeidsplassen. Et unntak er lederen i casevirksomhet 2 som forteller om hyppig kontakt med den ansatte med transefering. Hen hadde valgt å ta opp sin egen usikkerhet med den ansatte som en strategi for å skape dialog og komme frem til løsninger som kunne passe for den ansatte.

5.1.2 Oppsummering

Ikke bare arbeidstakerne med transefering forteller om ulike vurderinger og avveininger de gjør når det gjelder åpenhet. Det gjør også ledere, HR-representanter og tillitsvalgte ved de tre casevirksomhetene. De uttrykker en usikkerhet rundt bruk av rett personlig pronomen og generelt å si noe feil. Informantene prøver å være raue og inkluderende, men peker på at det mangler kunnskap, anbefalinger og råd. En usikkerhet kommer også til uttrykk i funndelen om åpenhet. Enkelte informanter sier at de ble møtt av stillhet fra enkelte personer etter at de kom ut, og at det kan ta tid før andre klarer å forholde seg til det. En slik ubehagelig stillhet som enkelte forteller om, viser også at selv om flere forteller at de ikke ønsker oppmerksomhet, så har de behov for å bli sett og få bekreftelse fra andre. Lederen i datamaterialet som har hatt mest dialog og personkontakt med en ansatt som har transefering, forteller om en strategi der hen har formidlet sin usikkerhet til den ansatte. En annen leder med mindre tett kontakt, men med erfaring, forteller også om en lignende kommunikasjonsstrategi. Dersom en ikke tar opp en usikkerhet, kan en tenke seg at det blir vanskeligere å ta opp og si ifra når andre på arbeidsplassen kommer med krenkende kommentarer eller bruker feil pronomen på arbeidsplassen.

5.2 Grensene mellom arbeidsliv og privatliv

Virksomhetene i casestudien er ikke lukkede eller avskjermet fra samfunnet for øvrig. Tvert imot er samfunnet kontinuerlig til stede i virksomhetene på ulike måter. Dette dreier seg i første omgang om at virksomhetene har et samfunnsoppdrag, og at de skal levere bestemte tjenester til ulike grupper av borgere. To av virksomhetene er bakkebyråkratier med førstelinjer hvor de ansatte er i kontakt med ulike grupper av borgere (brukere, klienter), og en av virksomhetene er en høyere utdanningsinstitusjon med flere tusen studenter.

Transefering kan være en ressurs for virksomheter som har et samfunnsoppdrag hvor møter med ulike grupper av borgere står sentralt. Eriksson (2022) har funnet at transpersoner i noen tilfeller kan oppleve egen transefering som en ressurs i visse arbeidsoppgaver i spesifikke yrker. I tilfeller hvor ledere anerkjente denne ressursen som nyttig i arbeidsoppgavene, kunne dette være positivt både for arbeidstaker og arbeidsgiver. I datamaterialet tok noen informanter opp hvordan transefering var nyttig i gjennomføringen av visse arbeidsoppgaver i yrkesutøvelsen. Særlig var det ansatte i yrker som involverer brukere, klienter eller studenter. En informant (A10, case 1) snakker under om det å kunne være «rollemodell» i møte med studenter med «kjønnsidentitetsproblemer»:

A10: Jeg synes akkurat det med synlighet er veldig viktig. Jeg hadde en student som kom til meg i fjor med kjønnsidentitetsproblemer. De spurte meg om jeg var ok med transpersoner. Ja, selvfølgelig, sa jeg. Jeg tror [studenten] ikke visste 100 prosent om jeg var trans eller ikke.

De ønsket noen de kunne stole på og snakke til om det og kanskje få litt hjelp. Jeg tror vi er ikke bare der for å undervise. Vi er der for å rollemodellere og være litt synlig. Jeg tror representasjon og synlighet er veldig viktig og en god ting. Jeg kunne ønske vi hadde litt mer av det på jobben. Kanskje det er bra for alle på jobben, særlig siden vi jobber med unge folk.

En annen informant (A15, case 1) tar også opp muligheten for å kunne være et «forbilde» for studenter:

A15: Kanskje det er bra for studenter å se mangfoldet. [...] at mange forskjellige folk som jobber her. Her er det lov å være den man er. Jeg har tenkt at det kanskje kunne være ... hjelp for studenter som kanskje har slitt med den problematikken.

Det er jo en mening i det å kunne være et slags forbilde, for å bruke et slikt uttrykk, da. [...] Man flagger jo ikke det, men liksom ... har et naturlig forhold til det. Det er ikke noe man skal skammes over eller skjule.

To i førstelinjen (A3 og A18 – case 2) forteller om hvordan transerfaring kan være en ressurs for brukere og kollegaer. Under forteller en om hens ønske om å ha en rolle som veileder på kjønns- og seksualitetsmangfold i møter med brukere og kollegaer. Dette ble tatt opp med leder, A3 – case 2 forteller:

A3: Tanken var at jeg skulle ta et emne på, om kjønn- og seksualitetsmangfold [...], og så gå inn i en rolle som veileder på kjønns- og seksualitetsmangfold, som kan være en ressursperson for mine kollegaer, for eksempel i møte med kjønnskreative ungdommer eller en 50 år gammel transkvinne som sliter med å få seg jobb. Ikke så mye direkte opp mot brukere, men for å veilede kollegaene mine.

I: Hvor kommer det initiativet fra?

A3: Opprinnelig fra meg, for jeg visste at de [det andre kontoret] hadde det, så jeg tok kontakt med min sjef og sa: «Hei, er dette noe vi også kunne ha hatt?» Hun brakte det opp til lederen på kontoret, og lederen på kontoret var positiv. Men det fordrer at det er noe mer i bunnen enn bare at jeg har en personlig interesse for dette.

Samtidig er møtet mellom bakkebyråkrater og brukere ikke enveis. Det er ikke slik at møtet med borgeren kun går ut på at for eksempel en saksbehandler gjør en skjønnsmessig vurdering av en bruker basert på kunnskap om brukeren, mens brukeren passivt lar seg vurdere. Det er også slik at brukeren kan vurdere saksbehandlerens (eller underviserens) kompetanse og vurdering basert på det brukeren (eller studenten) har til rådighet av informasjon om vedkommende. Dette kan være informasjon som kommer frem visuelt, det vil si at det kan dreie seg om saksbehandlerens eller underviserens utseende, fremtoning og kjønnsuttrykk som brukeren kan legge til grunn for bestemte slutninger om hvordan vedkommende er, og hens kompetanse (De Boer 2020). De ansatte vi har intervjuet, har imidlertid ulike erfaringer når det gjelder møter med brukere eller studenter.

Vi har i kapittelet om opplevd diskriminering og trakassering vært inne på hvordan en informant (A20 – case 2) ble bedt om å gjennomføre brukermøter med et annet kjønnsuttrykk enn hen ønsket. Dette opplevde hen som diskriminering. Arbeidsgiver begrunner imidlertid beslutningen med en bekymring for at bruker vil fokusere på kjønnsidentiteten og utseendet til den ansatte i møtet, i stedet for at møtet kommer til å dreie seg om brukers sak:

I: Hva er det de [lederne] tenker på når de er redde for brukerne? Hva tror du det er i deres hode som gjør at dette er en trussel for brukerne?

A20: Det jeg fikk høre, var at de er redde for at fokus skal gå over på meg, i stedet for på brukeren. Så det handler mer om egen usikkerhet.

I: Altså at brukeren skal kritisere deg?

A20: Nei, at samtalens fokus skal bli på meg som transperson og ikke på den situasjonen brukeren er i.

Dette oppleves ikke bare diskriminerende for den ansatte. Hen tolker det også som et uttrykk for kunnskapsløshet og mistillit til den ansattes profesjonalitet:

I: Så de stoler ikke på deg at du klarer å styre samtalen?

A20: Nei.

I: Det er manglende tillit, kan du si?

A20: Rett og slett, og også det jeg vil kalle fordommer. Fordi de antar ting. De sier at dette kommer til å skje, i stedet for, som jeg har sagt, at denne ballen klarer vi å parkere. I løpet av to setninger så skal jeg ha plassert den elefanten i en krok, den kan stå der borte og gresse. Men så vet jeg også at de aller fleste [brukere] hadde ikke reagert eller brydd seg. Sånn er det. Sånn er du. Så hadde vi gått i gang med samtalen med temaet *Hvordan har du det?* Dette handler om mangel på kunnskap, liten vilje til å bli kjent med det og ledere som ikke legger til rette for å løfte denne saken opp og vise i praksis at her står vi bak. Så det handler om lederne, det er de som er ansvarlige på arbeidsmiljøet.

Møter med både kollegaer, brukere eller studenter kan samtidig utfordre den ansattes mulighet til å kontrollere hvordan omverdenen leser vedkommendes kjønnsuttrykk. Det kan for eksempel føre til feilkjønnning, som vi har sett en informant (A14 – case 1) fortelle om i kapittelet om åpenhet. Samtidig forteller den samme informanten om at hen kan bruke møtet med studenter og sitt eget kjønnsuttrykk til å tematisere og støtte for eksempel studenter som befinner seg i samme situasjon:

A14: Selv om det er et dilemma, tenker jeg at det er fint for meg å slippe å tematisere det. Men jeg tenker også på verdien for andre transpersoner, studenter som er trans, å kunne vite om det. Den aller første gangen jeg underviste etter at jeg kom ut som trans og kom på jobb i kvinneuttrykk, hadde jeg faktisk en transstudent i gruppa mi. Jeg skjønnte ikke at han var trans, men han ble igjen etter en av seminarene og spurte meg hvordan det gikk med transisjonen. Han sa han selv var trans, da. Det var veldig fint å ha andre transpersoner i nærheten, studenter eller kollegaer.

Informasjon som kan knytte transerfaring eller kjønnsidentitet til en saksbehandler eller underviser, er også noe både kollegaer og brukere eller studenter kan oppnå om vedkommende selv forteller om sin transerfaring på sosiale medier. I noen tilfeller, som hos A3 (case 2), kan dette være et bevisst valg og et uttrykk for engasjement eller aktivisme med en påfølgende oppmerksomhet som til dels er ønsket, med utgangspunkt i en tanke om at «noen må gjøre det»:

A3: Jeg begynte jo å [publisere innhold på sosiale medier]. Jeg lagde [innhold] fra den dagen jeg startet med [behandling]. Jeg har vært veldig aktiv på [sosiale medier]. Det begynner jo å bli en del. Det betyr at jeg er vant til å drive med informasjonsarbeid. Jeg er vant til å få spørsmål. Jeg er vant til å stå litt på barrikadene. Jeg tenker på meg selv som en transaktivist. Så å ha den rollen på jobb er på en måte bare enda et sted å gjøre det samme som jeg uansett gjør på fritida. Det er greit. Og jeg tenker at noen må gjøre det, da. Det er ikke det at det er så utrolig gøy for meg å være «token trans person» på jobb. For det er jo det jeg er. Det er jo ingen andre som er åpne på jobb. Statistisk sett så bør det finnes hvert fall én til. Men jeg håper jo at ved at jeg har vært så synlig, og fortalt så mye om min prosess og vært så åpen, så kanskje det blir lettere for neste person.

Imidlertid kan det å engasjere seg på sosiale medier samtidig føre til uønskede kommentarer eller en opplevelse av ikke å bli respektert. A3 i case 2 ønsker altså å være en synlig transaktivist samtidig som hen opplever at diskusjoner i sosiale medier kan utvikle seg på en problematisk

måte ved å bli et spørsmål om hens eksistens som sådan. Her forteller hen om en diskusjon i kjølvannet av et Facebook-innlegg fra virksomheten:

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

At samfunnet kontinuerlig er til stede i virksomhetene, viser seg også nettopp i de situasjonene hvor ansatte befinner seg eller plasseres av andre i grenselandet mellom profesjonell og privatperson. Et eksempel på en slik situasjon er i de seneste årene skapt av en svært polarisert debatt om kjønn og kjønnsidentitet, som også har funnet veien inn i høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. Debatten berører ikke bare spenningsforholdet mellom det akademiske idealet om verdifrihet og aktivisme som kan legitimeres med ytringsfrihet; den påvirker de ansattes arbeidshverdag og arbeidsmiljø. Debattklimaet oppleves, for eksempel av informant A6, som hatefullt og utrygt:

A6: Jeg merker jo at det sitter i kroppen, på en måte, man har en «guard» oppe. Det er jo veldig stor digital hatbølge innenfor ... sånn radikale feminister som ... altså på en måte kvinnesiden, som angriper transpersoner. Det er ikke bare fra ytre og høyre og menn som er jævlige. Men det er også fra feministsiden. Jeg ser en ny Facebook-gruppe. Feminister. Ok, men hvilken type? Man må alltid dobbeltsjekke hvem man er sammen med, og det skaper jo mistillit, generelt. Så det er vanskelig å melde seg inn i et parti eller være med i en bevegelsesorganisasjon. Man må alltid dobbeltsjekke. Ok, men hva mener de? Er jeg trygg, på en måte?

Blant våre informanter er det tydelig at debattklimaet skaper utrygghet, og at det oppleves tungt og krevende å engasjere seg, selv om det kanskje foregår en offentlig debatt som angår informanten personlig, og som vedkommende har førstehåndserfaring med og mye kunnskap om. I en slik situasjon er kollegaers og arbeidsgivers støtte viktig. A14 (case 1) uttrykker allikevel uro og usikkerhet rundt hvor langt en slik støtte går:

A14: Jeg tenker mye på at det kan oppstå en annen type offentlig diskurs rundt meg hvis jeg går ut og engasjerer meg, der jeg kan ha behov for støtte. Jeg føler meg ikke 100 prosent trygg i den. Jeg føler at jeg i utgangspunktet har ledelsen på min side, og kollegaer, men jeg vet jo ikke hvordan ting utvikler seg når ting blir ubehagelige. Om den letteste utveien for dem er å komme med en kritikk av meg og refse meg, for eksempel. Hvis jeg har uttalt meg på en eller annen måte, for eksempel privat, for jeg uttaler meg jo mer privat, jeg er jo aktiv på [sosiale medier] og sånne typer ting. Og der er jo tonen litt annerledes [...] Så jeg er bekymret for hvordan de tingene kan slå tilbake på meg i jobbsammenheng. Og da har akademikere ofte en forventning om at man skal være saklig og være upersonlig til enhver tid, men de her problemstillingene er personlige, de er kjempepersonlige for meg. Og det angår masse folk som jeg er glad i og bryr meg om.

I: Har du blitt bedt om å skille mellom deg selv som akademiker og profesjonell og deg selv som privatperson?

A14: Nei, jeg har ikke blitt bedt om det eksplisitt, men det har ikke oppstått behovet for det heller. Det er en sånn vanskelig balansegang som jeg tenker minoriteter generelt i academia ofte står overfor. Det er også noe med at det her er en veldig hard kamp, virker det som. Hard og helt empatiløs diskurs.

For *arbeidsgiver* kan ansattes åpenhet i sosiale medier innebære et dilemma. Dette dreier seg ikke nødvendigvis om at arbeidsgiver motsetter seg åpenhet rundt transeferinger eller et politisk engasjement som sådan. Det kan, som en leder (L2 – case 2) beskriver det, like gjerne dreie seg om et ønske om å skåne den ansatte for reaksjoner som kommer på bakgrunn av et allerede polarisert debattklima og/eller bekymring for den ansattes sikkerhet.

L2: Så det var jo noe som jeg som hennes leder tenkte på. Ok, klarer hele [arbeidsplassen] å ta imot det vi vet om deg, klarer vi å skille mellom deg som privatperson og deg som ansatt, offentlig ansatt, som skal sitte nede i [mottaket på arbeidsplassen] og ta imot brukere, som kanskje også har sett på [sosiale medier]? Så jeg som hennes leder, var jeg litt nervøs for det. Hvordan vil den ballen rulle? For den var ganske liten til å begynne med, men så ble engasjementet på sosiale medier større og større, og da får man vite mer og mer og mer. [...] Oppsummert tenker jeg at overgangen fra [kjønn til ikke-binær] har gått mye bedre enn jeg trodde den skulle. Selv om jeg fortsatt kjenner på den lille uroen ... redd for at hen skal oppleve noe ubehagelig i møtene med sine brukere, hvor de kanskje vet ting og konfronterer hen med det og ikke klarer å skille mellom privatperson og en offentlig ansatt person. [...] For det blir et annerledes skjæringspunkt mellom det private og det som har med arbeidslivet å gjøre, når du er i den situasjonen som hen er, og i tillegg har hen en offentlig rolle i den debatten. Så på en måte kan du si at det har vært en ekstra utfordring i at hen har vært så offentlig.

Også for HR-direktøren i case 1 innebærer det en utfordring når ansatte ytrer seg offentlig med sterke meninger. Spørsmålet er hvor langt arbeidsgiver kan og skal strekke seg for å ivareta ansattes ytringsfrihet om det er snakk om såkalte sterke meninger som går ut over andre, enten andre ansatte eller grupper i samfunnet.

Ved utdanningene i universitets- og høyskolesektoren er det både ansatte som er tydelige og offentlige forsvarere av cisnormativitet, og transpersoner som merker minoritetsstress på grunn av ordskiftet. Som arbeidsgivere skal institusjonene i sektoren ivareta og skape et inkluderende arbeidsmiljø for alle. Om ansatte uttaler seg offentlig som privatpersoner, stiller saken seg noe annerledes, da må en, ifølge HR-direktøren, «stå i det». På institusjonsnivå kan samtidig virksomheten formulere et slags verdigrunnlag som signaliserer både til de ansatte og til omverdenen hva institusjonen «står for». HR-direktøren i case 1 sammenligner med Israel-Palestina-konflikten som har ført til heftige diskusjoner blant de ansatte i virksomheten:

L1: [...] vi prøver å lage et slags verdibudskap i forhold til det. Vi prøver fra ledelsens side å ta stilling, vi har ikke tatt stilling, men i hvert fall skape et verdigrunnlag. Her står det at [virksomheten] skal ivareta sine ansatte, og det er ulike ytringer, og det må være lov, ikke sant.

Spørsmålet er imidlertid ikke bare hvor grensene går for ansattes ytringsfrihet eller arbeidsgivers ansvar; for arbeidsgiver kan det også handle om et dilemma hvor den ansattes privatliv går ut over vedkommendes evne til å gjøre den jobben som vedkommende faktisk er ansatt til. Som L2 i case 2 understreker, handler ikke dette om at den ansatte er transperson, men om problemer som oppstår i kjølvannet av de belastningene som vedkommende går gjennom i tilknytning til denne situasjonen:

L2: Fordi at jeg vet at det som hen står i privat, tar med seg på arbeidsplassen, og når hen blir sjukmeldt på grunn av det private, så må jeg tørre å spørre hva er det jeg som arbeidsgiver kan utfordre deg på, for vi ønsker at du skal stå i jobb, ikke sant, er det noe som helst her, for eksempel om den balansen mellom privatliv og jobb blir skjev, da, sånn som, hvis arbeidet mitt går ut over privaten, så må jeg gjøre noe med arbeidssituasjonen min, ikke sant. Men på samme måte, hvis det private går ut over arbeidssituasjonen sin, så må jeg også justere noe av det private [...]

Både arbeidsgiver og leder er i dette tilfellet villige til å strekke seg langt for å imøtekomme den ansattes behov, samtidig som hen understreker at den ansatte tilstreber en balanse mellom jobb og privatliv. Dette handler både om grenser og ansvarsfordeling; arbeidsgiver har ansvar for at jobben ikke går ut over den ansattes privatliv, men det er viktig med balanse motsatt vei også; selv om det ikke fullt ut gir mening å skille mellom privatperson og arbeidstaker, må grensen trekkes der hvor privatlivet risikerer å gå ut over brukere eller evnen til å utføre arbeidsoppgaver. Dette er imidlertid et dilemma som ikke bare gjelder for arbeidsgivere og ledere for arbeidstakere med transerfaring.

5.2.1 Oppsummering

I denne delen tok vi utgangspunkt i at møtet mellom bakkebyråkrater og borgere ikke er enveis, forstått på den måten at for eksempel en saksbehandler gjør en skjønnsmessig vurdering av en bruker basert på kunnskap om brukeren, mens brukeren passivt lar seg vurdere; også brukeren vil kunne vurdere saksbehandlerens eller underviserens kompetanse og vurdering basert på det brukeren eller studenten har til rådighet av informasjon om vedkommende. Arbeidsgiver begrunner imidlertid beslutningen med en bekymring for at bruker vil fokusere på kjønnsidentiteten og utseendet til den ansatte i møtet, i stedet for at møtet kommer til å dreie seg om brukerens sak.

Vi så også hvordan møter med både kollegaer, brukere eller studenter kan utfordre den ansattes mulighet til å kontrollere hvordan omverdenen leser vedkommendes kjønnsuttrykk. Det kan for eksempel føre til feilkjønnning, men også en mulighet til å tematisere og støtte for eksempel studenter som befinner seg i samme situasjon.

At samfunnet kontinuerlig er til stede i virksomhetene, viser seg også i de situasjonene hvor ansatte befinner seg eller plasseres av andre i grenselandet mellom profesjonell og privatperson. Et eksempel på en slik situasjon er i de seneste årene skapt av en svært polarisert debatt om kjønn og kjønnsidentitet, som også har funnet veien inn i høyere utdannings- og forskningsinstitusjoner. Debatten berører ikke bare spenningsforholdet mellom det akademiske idealet om verdifrihet og aktivisme som kan legitimeres med ytringsfrihet; den påvirker de ansattes arbeidshverdag og arbeidsmiljø.

6 Konkluderende diskusjon

Hovedformålet med denne eksplorative kvalitative studien var å utvide kunnskapsgrunnlaget om erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Et annet formål var anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Gjennom en kombinasjon av intervjuundersøkelse av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens ansatt i statlig tariffområde og caseundersøkelse av tre virksomheter som har erfaring med en ansatt med transerfaring, har vi belyst fire forskningsspørsmål. Vi har sett på erfaringer med åpenhet i arbeidsdeltakelse, erfaringer med transisjon på arbeidsplassen, erfaringer med opplevd trakassering og diskriminering og til slutt hvilke erfaringer personalledere, HR-representanter og tillitsvalgte har med transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivssammenheng. Hvilke dilemmaer står de overfor i sin arbeidslivskontekst?

Et hovedfunn er at særlig ansatte, men også arbeidsgivere, står i et grunnleggende åpenhetsdilemma. Dette gjelder særlig ansatte med transerfaring, men kommer også til uttrykk i arbeidsgivernes fortellinger. På den ene siden kan åpenhet føre til støtte og tilpasning på arbeidsplassen. På den andre siden kan åpenhet føre til økt synlighet og bekymring for å bli utsatt for trakassering og diskriminering. For arbeidsgiverne har dette dilemmaet en litt annen karakter. For å unngå å oppfattes diskriminerende kan det oppstå en stillhet og passivitet på arbeidsplassen som kan være hemmende for å skape en inkluderende arbeidsplass for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens. Det kan for eksempel bli vanskeligere å ta opp og si ifra dersom andre på arbeidsplassen kommer med krenkende kommentarer eller bruker feil pronomen på arbeidsplassen. I tillegg så vi at ansattes åpenhet i sosiale medier kan innebære et dilemma for arbeidsgiver. Hen kan ønske å skåne den ansatte som er åpen om sin transerfaring på sosiale medier, for reaksjoner som kan komme på bakgrunn av et allerede polarisert debattklima og/eller bekymring for den ansattes sikkerhet.

I generell forstand er åpenhetsdilemmaet kjent fra forskningen om transpersoner og arbeid (Van de Cauter et al. 2021, Eriksson 2022), men også fra forskning om andre marginaliserte grupper på arbeidsplassen, for eksempel funksjonshemmede (f.eks. Follmer, Sabat og Siuta 2020, Østerud 2022, White, Baldwin og Cang 2023). Dette dilemmaet er det viktig å vite mer om fordi det preger både ansattes og arbeidsgiveres erfaringer, vurderinger og avveininger de står i. Samtidig har det betydning for våre anbefalinger for å fremme et mer inkluderende arbeidsliv.

Åpenhetsdilemmaet, hvor åpenhet kan føre til støtte og tilpasning, men samtidig uønsket synliggjøring og trakassering og diskriminering, kan belyses mer overordnet ved hjelp av begrepet «cisnormativitet». Dette begrepet har som utgangspunkt at alle personers kjønnsidentitet reflekterer kjønnnet tillagt ved fødselen, og at kjønn kun finnes i binær form, altså kvinnelig og mannlig (Baril og Trevenen 2014). Cisnormativitet samspiller institusjonelt og kulturelt med heteronormativitet og kommer til uttrykk i et sammenfall av transfobi og homofobi (Worthen 2016). Cisnormativitet innebærer også mangel på anerkjennelse av transpersoner og kommer til uttrykk ved at omgivelsene til transpersoner for eksempel ikke kan eller vil bruke vedkommendes foretrukne navn eller pronomen (Tan et al., 2019). Testa et al. (2015) nevner manglende bekreftelse i denne forstand som en årsak til det de kaller kjønnsminoritetsstress. Dette betyr at individer kan være varsomme med å være åpne fordi de frykter negative kommentarer, trakassering og diskriminering, og ta i bruk ulike mestringsstrategier for å håndtere stresset. I det videre drøfter vi først funndelen fra ansatte med transerfaring før vi ser på funn fra caseundersøkelsen.

Fra tidligere forskning vet vi også at forventninger om utfallet av å fortelle er et sentralt tema (Van de Cauter et al. 2021, Eriksson 2022). I en litteraturoversikt fant Van de Cauter et al. (2021) at en opplevelse av lite støtte og et lite inkluderende arbeidsmiljø gjør at flere venter med å fortelle. Flere har også tenkt nøye igjennom mulige negative konsekvenser med å være åpen. Noen leser seg opp på antidiskrimineringslovverk og andre rettigheter før de kommer ut. Flere gjør en vurdering av støtten de kan få, mot hva de kan møte av potensielt stigma og diskriminering. Slike vanskelige navigeringer er det viktig for arbeidsgiver å vite om for å kunne tilrettelegge for et inkluderende arbeidsliv for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens.

I denne rapporten utvider vi forskningen om åpenhet ved å formidle på hvilken måte informantene velger å komme ut. Mange forteller at de kom ut til den nærmeste lederen via e-post eller over telefon. Andre valgte en mer offentlig strategi og kom ut til mange på en gang gjennom media, sosiale medier, felles e-post til et større antall kollegaer, intranett eller ved å holde en tale under et jobbarrangement. Et fellestrekk er likevel at mange opplevde et behov for å ta regien eller eie historien. På den måten kunne de komme i forkant, kontrollere informasjon som kom ut, og forsøke å stenge for ubehagelige spørsmål. Innsikt i slike strategier er nyttig for arbeidsgiver i møte med transpersoner på arbeidsplassen. Et annet funn er at valget om å være åpen fører med seg at den ansatte må ta stilling til tidspunktet for åpenhet, hvem den ansatte skal komme ut til, og hvordan den ansatte skal komme ut. Dette funnet bekrefter tidligere forskning (Eriksson 2022). Et annet forhold er at valget om åpenhet fremstår noe annerledes for ikke-binære personer, i den forstand at åpenhet ikke kan velges bort hvis en ønsker at andre skal omtale en med andre pronomen enn han eller hun. Det henger sammen med at tokjønnsmodellen gjennomsyrrer samfunnet og samfunnets strukturer. At personnummeret er binært, og at arbeidsgiver kjenner personnummeret, er en annen utfordring for ikke-binære. Informasjonen som ligger i personnummeret, kan oppleves ødeleggende for den enkelte fordi det kan oppleves utfordrende å fri seg fra informasjonen dersom den først blir kjent. Samfunnets behov for å plassere alle innenfor tokjønnsmodellen kan skape særlige utfordringer for ikke-binære personer.

For enkelte informanter var valget av tidspunkt for åpenhet påvirket av et behov for å være åpen av hensyn til egen psykisk helse og fremstod av den grunn i mindre grad å være et reelt valg, men heller en nødvendighet. For andre er tidspunktet for å komme ut knyttet til strukturelle rammer, for eksempel innføringen av et sivilrettslig diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, at pensjonen er opptjent, eller at prøvetiden er ferdig. For informantene gav dette en opplevelse av sikkerhet og viser at strukturelle rammer kan være med på å dempe minoritetsstress og gi en opplevelse av at det vil være mindre vanskelig å være åpen. Flere av informantene kom ut først til den nærmeste lederen og en eller noen få nære kollegaer. Intervjumaterialet viser at mange opplever spørsmålet om åpenhet som vanskelig. Det viser behovet for god ledelse og et godt arbeidsmiljø / nære kollegaer og at det er viktig å ha støttespillere eller allierte som kan støtte en dersom en skulle oppleve vanskelige situasjoner på arbeidsplassen. Som enkelte informanter forteller om, kan valget om å være åpen også føre med seg negative konsekvenser. Valget om å være åpen gjør en synlig, noe som kan føre til en opplevelse av å være mer utsatt for blant annet vold, eller skammen en har båret på og levd med i skjul, kan bli forsterket av å komme ut. Enkelte kan også oppleve å bli møtt av en ubehagelig stillhet i etterkant.

Slike valg om åpenhet spiller også inn i erfaringene ansatte har til Pride på arbeidsplassen. Flertallet av informantene er positive til at virksomheten markerer Pride. Imidlertid kan markering av Pride på arbeidsplassen oppleves som en utfordring for enkelte – og særlig for personer som ikke er åpne – fordi markeringen kan føre til en uønsket synlighet eller oppleves som et press om at alle må være åpne. Dette kan særlig oppstå dersom en virksomhet har en utstrakt markering av Pride.

I tillegg utvider vi tidligere forskning om transisjon på arbeidsplassen. Det foreligger begrenset nordisk forskning om erfaringer med transisjon i arbeidslivsdeltakelse. Transisjon viser til prosesser som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens går gjennom for å øke samsvar mellom personens kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. I tråd med tidligere forskning forstod vi begrepet «transisjon» i en vid forstand for enhver person som ikke opplever samsvar med det kjønn en er født med. Dette inkluderer binære og ikke-binære transpersoner (Budge, Tebbe og Howard 2010, Brewster et al. 2014, Van de Cauter et al. 2021). På bakgrunn av dette så vi på informantenes erfaringer med ulike dimensjoner av transisjon i møte med arbeidshverdagen – tilpasning av kjønnsbekreftende behandling til arbeidshverdagen, emosjonelle endringer, ønsker om og behov for å passere og endring av juridisk kjønn – som er individuelle.

Vi fant at informantene ønsket seg tydeligere retningslinjer rundt timeføring av ulike typer kjønnsbekreftende behandling, som stemmetrening, hårfjerning og hormonbehandling. At det er begrenset behandlingstilbud og behandlingsskapasitet i Norge, gjorde at noen også organiserte behandling i utlandet. Samtidig fører et slikt valg til at sykerettighetene blir mer uklare og kompliserte å forholde seg til. Kjønnsbekreftende behandling i form av hormonbehandling oppleves også av enkelte informanter som emosjonelt krevende.

Med minoritetsstress følger usikkerhet om hva personene en møter, egentlig tenker (Meyer 2003). Flere informanter fortalte at passering var særlig utfordrende i transisjonsfasen hvor en har startet med kjønnsbekreftende behandling. Samtidig fortalte enkelte at transefaringen over tid kom mer i bakgrunnen, og at de ikke tenker like mye over hvordan andre leser dem. Dette gjaldt både binære og ikke-binære transpersoner. Et slikt funn finner støtte i studier som viser at transisjon kan forstås som en prosess med flere faser, som pretransisjon, transisjon og en posttransisjonsfase (Budge, Tebbe og Howard 2010, Köllen 2018). De tre fasene er ikke alltid mulige å skille fra hverandre og kan overlappe. Samtidig var det i datamaterialet en oppfatning hos enkelte informanter om at det var vanskeligere og mer usynlig arbeid knyttet til det å skulle passere som kvinne enn som mann. Enkelte uttrykte også at det å passere ble oppfattet som vanskeligere for ikke-binære transpersoner enn binære. Dette er i tråd med Dray et al. (2020) sin intervjustudie som fant at ikke-binære transpersoner kan oppleve mer forvirring og få mindre aksept og støtte av omgivelsene enn binære transpersoner.

I funndelen om trakassering og diskriminering så vi på selvopplevd trakassering og diskriminering, det vil si at den enkeltes opplevelser og fortolkninger av opplevelsene ligger til grunn (Midtbøen og Kitterød 2019). En informant i førstelinjen fikk tilbakemelding fra sin leder om å ikke lenger vise sitt kvinnelige kjønnsuttrykk i møte med brukere. Informanten prøvde å møte brukerne slik lederen ønsket, men det kom til et punkt der det ble vanskelig. Informanten kontaktet likestillings- diskrimineringsombudet og fikk bekreftet at det var diskriminering. Det krevde for mye ressurser fra informanten det gjaldt, å klage inn saken, spesielt etter å ha stått i konflikt over lengre tid. Enkelte informanter fortalte om opplevelser med krenkende og fiendtlige antitransholdninger. Informantene forteller også om kollegaer som ikke bare var usikre om rett pronomen og navn, men som gjentok feil pronomen over tid. I tillegg har flere blitt stilt ubehagelige og private spørsmål om kjønnsbekreftende behandling og særlig underlivskirurgi og seksualitet. Gjennom slike erfaringer blir også en cisnormativitet synlig. Bruk av toaletter og garderober kun merket for enten kvinner eller menn skapte også utfordringer for flere informanter. Flere binære transpersoner uttrykte at det var uproblematisk å ta i bruk binære toaletter, mens ikke-binære oftere tok i bruk handicaptoalett/-garderobe når det ikke var kjønnsnøytrale toaletter. Det å skulle «gå i bresjen» for å få til rettigheter på arbeidsplassen ble opplevd som et dilemma fordi det kunne medføre uønsket synlighet og potensielt negative kommentarer.

Når vi retter blikket mot arbeidsgiverne og fortellingene til ledere, HR-representanter og tillitsvalgte, finner vi også her avveininger de gjør når det gjelder åpenhetsdilemmaet. Samtidig har dilemmaet en annen karakter: De er i større grad aktørene som potensielt sett kan oppfattes som diskriminerende, og prøver å navigere for å unngå dette. Dilemmaet gjør at ledere, HR-representanter og tillitsvalgte ved virksomhetene er redde for å benevne eksempelvis personlig pronomener feil. For enkelte har det vært hemmende ved at det har skapt en passivitet i form av at en avstår fra å si eller gjøre noe. Lederen i datamaterialet som har hatt mest dialog med en ansatt med transefering, forteller om hvordan hen har formidlet sin usikkerhet rundt hva hen skal si til den ansatte, som en strategi. Denne strategien har blitt møtt positivt av arbeidstakeren med transefering.

I funndelen som handler om grensene, eller retttere sagt de utflytende grensene, mellom det offentlige og profesjonelle på den ene siden og arbeidstakers privatliv på den andre siden, blir det tydelig at samfunnet og samfunnsutviklingen ikke befinner seg utenfor, men er til stede i virksomhetene vi har sett nærmere på i casestudien. Dette handler ikke kun om at virksomhetene i studien har tilskrevne samfunnsoppdrag: To av dem er bakkebyråkratier som skal yte tjenester til innbyggere, én er en høyere utdanningsinstitusjon. Å møte borgere, brukere eller studenter som transperson trenger verken være krevende eller problematisk i seg selv. Tvert imot kan det å ha transefering være en verdifull ressurs, en form for erfaringskompetanse som både arbeidsgiver og arbeidstaker med transefering eller transuttrykk kan dra nytte av. Samtidig kan cisnormativitet i samfunnet skape forventninger til det å være bakkebyråkrat eller underviser som en transperson kan oppleves å gå på tvers av, av en bruker eller student. Arbeidsgiver kan i noen tilfeller ta en slik cisnormativitet i samfunnet eller kulturen for gitt og gjøre forebyggende tiltak som oppleves som begrensende for en arbeidstaker med kjønnsuttrykk som bryter med kjønnsnormene, for eksempel å råde arbeidstakeren til å fremstå med kjønnet tillagt ved fødselen fremfor å møte brukere eller studenter som seg selv. Dette trenger altså ikke være ment diskriminerende, men kan oppleves slik, og det kan dermed bidra til ytterligere minoritetsstress blant dem det gjelder. Dette så vi også indikasjoner på i funndelen om trakassering og diskriminering.

Samfunnet og cisnormativiteten befinner seg i virksomheten som en diskursiv betingelse for hvordan bakkebyråkrater eller undervisere skal fremstå, og som et ikke-problematisk, underliggende premiss for arbeidsgivers personalledelse. I tillegg er samfunnet til stede i virksomheten ved at det kan foregå til dels polariserte og polariserende debatter om kjønn som indirekte eller direkte angår ansatte i virksomheten – enten de ønsker dette eller ikke. For en arbeidstaker med transefering som ikke selv ønsker å skape oppmerksomhet om dette, kan en cisnormativ samfunnsdebatt om kjønnsidentitet oppleves som ubehagelig og skape et utrygt arbeidsmiljø uten at hen har mulighet eller lyst til å snakke om eller varsle om dette. Sosiale medier bidrar til en ytterligere utfordring ved at arbeidstakere med transefering som ønsker å delta i en debatt om kjønnsidentitet, kan bli utsatt for uønsket oppmerksomhet og kommentarer som påvirker arbeidshverdagen. Arbeidsgiver kan ønske å skjerme arbeidstaker for slike erfaringer, men om arbeidstaker selv ønsker å være aktiv på sosiale medier og dele sine erfaringer og synspunkter der, blir det et spørsmål om hvor grensen går for arbeidsgivers ansvar. Samtidig må arbeidstakers ytringsfrihet ivaretas. Dette er ikke en problemstilling som det finnes enkle svar på. Men en bevissthet om utfordringene med harde samfunnsdebatter og sosiale medier er viktig for enhver arbeidsgiver, ikke bare i forbindelse med arbeidstakere med transefering.

Gjennom at vi har kombinert kvalitative intervjuer med caseundersøkelse i denne rapporten, får vi en mer helhetlig oversikt over hvordan transpersoner og personer med kjønnsinkongruens erfarer arbeidslivsdeltakelse i statlig tariffområde. Intervjuene med ledere, HR-representanter og

tillitsvalgte i tre virksomheter bidrar til økt innsikt i generelle erfaringer og opplevelser av betydning for å forstå erfaringer knyttet til hensyn virksomhetene tar, dilemmaer de står i, og argumentene de bruker for inkluderingen de gjør. Gjennom intervjuene fikk vi tilgang til perspektivene til ansatte på ulike nivåer i organisasjonene, og dette gav nyanserte innsikter i hva inkludering av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens på arbeidsplassen kan bety for ulikt posisjonerte ansatte i en virksomhet.

Informantene med transerfaring kan betegnes som et ressurssterkt utvalg. Flere har høyere utdanning og er i jobb i statlig tariffområde. Dette skyldes til dels at vi har rekruttert informanter med erfaring fra statlig sektor, en sektor hvor kompetansekravet er høyt. Det kan være at informantene hadde kommet med andre fortellinger om de hadde erfaring med et arbeidsliv med et lavere kompetansekrav og representerte grupper med kortere utdanning. Funnene kunne også vært annerledes om de hadde jobbet i privat sektor, som i industri, byggenæringen, bank og finans eller i media med andre bransjespesifikke kulturer. Eriksson (2022) stiller spørsmål om hvorvidt det å jobbe i offentlig sektor er en viktig forutsetning for et godt arbeidsmiljø, ettersom slike arbeidsplasser i større grad enn privat sektor er pålagt å jobbe med mangfold og likestilling. Det er likevel rimelig å anta at åpenhetsdilemmaet, og erfaringer med cisnormativitet og minoritetsstress, er sentralt for å forstå erfaringene til transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i det private arbeidslivet.

I tillegg er det viktig å være bevisst at intervjuer er preget av en viss «social desirability bias». En slik bias eller feilkilde innebærer at respondentene gjerne vil fremheve seg selv som bedre og mer ikke-diskriminerende enn de egentlig er, og dårlige praksiser vil gjerne underkommuniseres. Forskernes inntrykk av intervjuene er at motivasjonen for å delta for flesteparten av transpersonene og personene med kjønnsinkongruens i stor grad handlet om å bidra til større kunnskap om og opplysning på feltet og å bidra til å gjøre det enklere for de som kommer etter.

Til slutt identifiserer forskerne i forskergruppen seg som cispersoner. Dette kan også ha hatt betydning for rekrutteringen, intervjufortellinger og analysen vi har gjort.

6.1 Anbefalinger

Et formål med studien vår har vært å fremme anbefalinger til gode tiltak for tilrettelegging for transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i arbeidslivet i statlig tariffområde. Anbefalingene under er utviklet med utgangspunkt i funn fra denne studien.

Et forbehold som gjelder alle våre anbefalinger, er det vi har omtalt som åpenhetsdilemmaet. På den ene siden kan åpenhet føre til støtte og tilpasning på arbeidsplassen. På den andre siden kan åpenhet føre til uønsket oppmerksomhet, trakassering og diskriminering. Et eksempel kan være markering av Pride. Flesteparten av transpersonene og personer med kjønnsinkongruens i utvalget er positive til Pride-markeringer. Samtidig kan arbeidsgiver være bevisst at ikke alle transpersoner og personer med kjønnsinkongruens er åpne, og at ikke alle som er åpne, ønsker den økte synligheten som markeringer av Pride kan føre med seg.

Et annet forbehold er at organisering, struktur og kultur ved den enkelte arbeidsplass har betydning for måten virksomheten vil og kan arbeide med anbefalingene på.

Anbefalingene våre er å

- ivareta en individrettet og fleksibel oppfølging av transpersoner og personer med kjønnsinkongruens i tråd med den enkeltes premisser;
- fremme kjønnsnøytrale garderober/toaletter/uniformer og pronomen etter likestillings- og diskrimineringsloven jmfør § 26;
- sørge for riktig bruk av personlig pronomen. Mange transpersoner bruker pronomenene «han», «hun» og «hen». Hvis du er usikker, spør hvilket pronomen personen foretrekker;
- sørge for kompetansehevende kurs for å øke kunnskapen om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens blant alle ledd og aktører i IA-arbeidet: ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og verneombud. Særlig viser studien et behov for kompetanse om transisjon (prosesser som transpersoner og personer med kjønnsinkongruens går gjennom for å øke samsvar mellom personens kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk);
- utvikle en tillitsbasert mangfoldsledelse for at transpersoner og personer med kjønnsinkongruens skal tørre å fortelle og være åpne ved ønske og behov. Med «tillitsbasert» menes at relasjonen som ledere har til medarbeidere, er preget av interesse, tillit, gjensidig respekt og medvirkning. Mangfoldsledelse handler om å ta høyde for økt kompleksitet blant arbeidstakere på arbeidsplassen;
- øke bevisstheten blant ledere, HR-representanter, tillitsvalgte og verneombud om at det foregår en polarisert og til dels krenkende samfunnsdebatt om transpersoner og personer med kjønnsinkongruens som også kan påvirke arbeidsmiljøet i virksomheter i statlig tariffområde. Dette handler også om utvikling og forbedring av arbeidsmiljøet i samsvar med utviklingen i samfunnet.

Referanser

- Anderssen, Norman, Helga Eggebø, Elisabeth Stubberud, and Øystein Holmelid. 2021. "Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020."
- Ansara, Y Gavriel, and Peter Hegarty. 2012. "Cisgenderism in psychology: Pathologising and misgendering children from 1999 to 2008." *Psychology & Sexuality* no. 3 (2):137-160.
- Bakkeli, Vidar, and Arne Backer Grønningsæter. 2013. "LHBT i arbeidslivet." *En kunnskapsgjennomgang. Oslo: FAFO.*
- Baril, Alexandre, and Kathryn Trevenen. 2014. "Exploring ableism and cisnormativity in the conceptualization of identity and sexuality 'disorders'." *Annual Review of Critical Psychology* no. 11 (1):389-416.
- Beauregard, TAREVSHATIAN, LilithBooth, Jonathan E, and Stephen Whittle. 2018. "Listen carefully: transgender voices in the workplace." *The International Journal of Human Resource Management* no. 29 (5):857-884.
- Berg, Berit, Kristin Thorshaug, Marianne Garvik, Stina Svendsen, and Susanne Hellan Øiaas. 2012. "Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold."
- Bjørkman, Mari. 2012. "Lesbisk selvtilitt-lesbisk helse. Utfordringer og mestringsstrategier hos lesbiske kvinner."
- Brewster, Melanie E, Brandon L Velez, Annelise Mennicke, and Elliot Tebbe. 2014. "Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences." *Psychology of sexual orientation and gender diversity* no. 1 (2):159.
- Budge, Stephanie L, Esther N Tebbe, and Kimberly AS Howard. 2010. "The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes." *Journal of Counseling Psychology* no. 57 (4):377.
- Cancela, Daniel, Sarah E Stutterheim, and Sjr Uitdewilligen. 2024. "The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model." *Journal of Homosexuality*:1-29.
- Collins, Joshua C, Ciarán McFadden, Tonette S Rocco, and Mary Katherine Mathis. 2015. "The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development." *Human Resource Development Review* no. 14 (2):205-226.
- Cromwell, Jason. 1999. *Transmen and FTMs: Identities, bodies, genders, and sexualities*: University of Illinois Press.
- Davis, Nickolas B, and Stephen T Yeung. 2022. "Transgender equity in the workplace: A systematic review." *SAGE Open* no. 12 (1):21582440221082863.
- De Boer, Noortje. 2020. "How do citizens assess street-level bureaucrats' warmth and competence? A typology and test." *Public Administration Review* no. 80 (4):532-542.
- Dray, Kelly K, Vaughn RE Smith, Toni P Kosteci, Isaac E Sabat, and Cassidy R Thomson. 2020. "Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees." *Gender, Work & Organization* no. 27 (6):1181-1191.
- Eggebø, Helga. 2020. "Kollektiv kvalitativ analyse." *Norsk sosiologisk tidsskrift* no. 4 (2):106-122.
- Eriksson, Andersson, Björk, Hellström. 2022. "HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö." I, red Myndigheten för arbetsmiljökunskap.
- Follmer, Kayla B, Isaac Emmanuel Sabat, and Rose L Siuta. 2020. "Disclosure of stigmatized identities at work: An interdisciplinary review and agenda for future research." *Journal of Organizational Behavior* no. 41 (2):169-184.
- García Johnson, Carolina Pía, and Kathleen Otto. 2022. "Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work." *Gender in Management: An International Journal* no. 37 (6):763-781.
- Garvik, Marianne. 2018. "Mangfold og inkludering i arbeidslivet i Sverige, Danmark og Norge. En komparativ studie av reisende ideer og utviklingstrender i den skandinaviske velferdsmodellen."
- Goffman, Erving. 1959. "The presentation of self in everyday life Penguin Books." *London, UK.*
- Granberg, Mark, Per A Andersson, and Ali Ahmed. 2020. "Hiring discrimination against transgender people: Evidence from a field experiment." *Labour Economics* no. 65:101860.
- Grønningsæter, Arne Backer, and Hilde Hualand. 2012. Usynlig og selvlysende: å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne. Oslo: Fafo. <https://www.budfir.no/Bibliotek/Dokumentside>.

- Hellum, Anne, and Vibeke Blaker Strand. 2022. *Likestillings-og diskrimineringsrett*. Gyldendal.
- Hennekam, Sophie, and Jean-Pierre Dumazert. 2023. "Intersectional (in) visibility of transgender individuals with an ethnic minority background throughout a gender transition: Four longitudinal case studies." *Gender, Work & Organization*.
- Hennekam, Sophie, and Thomas Köllen. 2023. "Trapped in cisnormative and binarist gendered constraints at work? How HR managers react to and manage gender transitions over time." *The International Journal of Human Resource Management*:1-27.
- Kaufmann, Geir, and Astrid Kaufmann. 2015. *Psykologi i organisasjon og ledelse*: Fagbokforl.
- Köllen, Thomas. 2018. "Declining career prospects as 'transition loss'? On the career development of transgender employees." *Research handbook of diversity and careers*:486-498.
- Lipsky, Michael, Russell Sage, and Krisada Tawee. 2007. "Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services." *Politics of Policy Making and Implementation. Book Report*.
- McFadden, Ciarán, and Marian Crowley-Henry. 2016. "A systematic literature review on trans* careers and workplace experiences." *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity*:63-81.
- Meyer, Ilan H. 2003. "Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence." *Psychological bulletin* no. 129 (5):674.
- Midtbøen, Arnfinn H, and Ragni Hege Kitterød. 2019. "Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet." *Norsk sosiologisk tidsskrift* no. 3 (5):353-371.
- Monro, Surya. 2019. "Non-binary and genderqueer: An overview of the field." *International Journal of Transgenderism* no. 20 (2-3):126-131.
- Ozturk, Mustafa Bilgehan, Nick Rumens, and Ahu Tatli. 2024. "Diversity and inclusion practitioners and non-binary employees in the UK: a Bourdieusian analysis." *The International Journal of Human Resource Management*:1-22.
- Ozturk, Mustafa Bilgehan, and Ahu Tatli. 2016. "Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK." *The International Journal of Human Resource Management* no. 27 (8):781-802.
- Pautasso, Marco. 2019. "The structure and conduct of a narrative literature review." *A Guide to the Scientific Career: Virtues, Communication, Research and Academic Writing*:299-310.
- Riggs, Damien W, Gavriel Y Ansara, and Gareth J Treharne. 2015. "An evidence-based model for understanding the mental health experiences of transgender Australians." *Australian Psychologist* no. 50 (1):32-39.
- Stryker, Susan. 2008. *Transgender history* Seal Press.
- Sørli, Anniken. 2013. *Retten til kjønnsidentitet som menneskerettighet: Kan norsk forvaltningspraksis' krav om irreversibel sterilisering ved endring av fødselsnummer forsvares?*
- Sørli, Anniken. 2018. *The Right to Gender Identity. A grounded life cycle perspective*, Doctoral dissertation, Oslo, Norway: University of Oslo, Institute of Public Law.
- Tan, Kyle KH, Gareth J Treharne, Sonja J Ellis, Johanna M Schmidt, and Jaimie F Veale. 2019. "Gender minority stress: A critical review." *Journal of homosexuality*.
- Testa, Rylan J, Janice Habarth, Jayme Peta, Kimberly Balsam, and Walter Bockting. 2015. "Development of the gender minority stress and resilience measure." *Psychology of sexual orientation and gender diversity* no. 2 (1):65.
- Van de Cauter, Joy, Hanna Van Schoorisse, Dominique Van de Velde, Joz Motmans, and Lutgart Braeckman. 2021. "Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health." *Plos one* no. 16 (11):e0259206.
- Van der Ros, Janneke. 2013. *Alskens folk: levevilkår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*: Likestillingscenteret.

- White, Rebecca MB, Marjorie L Baldwin, and Xuesong Cang. 2023. "Workers' Perspectives on Workplace Disclosure of Serious Mental Illness and Their Employers' Responses." *Qualitative health research* no. 33 (6):481-495.
- Worthen, Meredith GF. 2016. "Hetero-cis–normativity and the gendering of transphobia." *International Journal of Transgenderism* no. 17 (1):31-57.
- Østerud, Kaja Larsen. 2022. "A balancing act: The employer perspective on disability disclosure in hiring." *Journal of Vocational Rehabilitation* no. 56 (3):289-302.

POSTADRESSE:

Arbeidsforskningsinstituttet AFI
OsloMet – storbyuniversitetet
Stensberggata 26
Postboks 4, St. Olavs Plass
0130 Oslo

TELEFON:

67 23 50 00

E-POST:

postmottak-afi@oslomet.no