

# *”Jag är inte ensam, det finns andra som jag”*

Unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad



**mucf**  
Myndigheten för ungdoms-  
och civillsamhällsfrågor



***“Jag är inte ensam,  
det finns andra som jag”***

Unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
<b>1. Inledning</b>	<b>7</b>
Uppdragets genomförande	7
<b>2. Kunskap om unga hbtqi-personers situation på arbets- och bostadsmarknaden</b>	<b>8</b>
Mycket begränsad kunskap om unga hbtqi-personers bostadssituation och ekonomi	8
Hbtqi-personers etablering på arbetsmarknaden	9
Studier pekar på att diskriminering på arbetsmarknaden förekommer	10
Hbtqi-personers upplevelser av sina arbetsvillkor	11
Visst stöd för att aktivt icke-diskrimineringsarbete har positiva effekter på arbetsmiljön	12
Lagstiftning en av flera faktorer som påverkar arbetsgivares agerande	12
<b>3. Unga hbtqi-personers arbetslivs-, boende - och ekonomiska situation i siffror</b>	<b>13</b>
Unga hbtqi-personers arbetssituation	13
Utsatthet på arbetet	15
Unga hbtqi-personers ekonomiska situation	20
Unga hbtqi-personers bostadssituation	23
Arbetsmarknadssituation, ekonomi och bostad för unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen	27
<b>4. Unga hbtqi-personers berättelser om arbetsmarknaden</b>	<b>30</b>
Unga hbtqi-personer har olika erfarenheter av arbetslivet	30
Ungas förväntningar och upplevda möjligheter påverkas av att vara normbrytande	31
Erfarenheter av utsatthet på arbetsmarknaden	34
<b>Sammanfattning av rapporten</b>	<b>42</b>
Sammanfattning av resultat från enkäter om unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad	42
Sammanfattning av intervjuer och berättelser om unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad	43
<b>Referenser</b>	<b>45</b>

Denna temadel handlar om unga hbtqi-personers villkor i arbetslivet samt deras ekonomiska situation och bostadssituation. Arbetslivet är ett av de samhällsområden som lyfts i den ungdomspolitiska skrivelsen (Skr. 2020/21:105) som betydelsefullt för ungas levnadsvillkor. Ungas etablering på arbetsmarknaden är centralt för en egen försörjning, ett självständigt liv och goda levnadsvillkor. Etableringen på arbetsmarknaden kopplas bland annat till ungas frigörelse från föräldrar och en del av att bli vuxen. Ungas situation på arbetsmarknaden påverkar också samhälls-ekonomin som helhet. Samtidigt har unga en relativt svagare ställning på arbetsmarknaden, på grund av att de har kortare arbetslivserfarenhet än många äldre vuxna. Det gör att exempelvis ekonomiska svängningar påverkar ungas arbetsmarknadssituation särskilt mycket.

## **Diskriminering i arbetslivet är förbjudet**

Arbetslivet är ett av de samhällsområden där diskriminering är förbjudet i lag (SFS 2008:567). Även bostadsområdet berörs av diskrimineringslagen. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning är de grunder som särskilt berör diskriminering på grund av att någon är hbtqi-person, men hbtqi-personer kan såklart även drabbas av diskriminering på grund av någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

## Sammanfattning

- Unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin nuvarande arbetssituation i jämförelse med unga heterocispersoner. Det är även vanligare med både nuvarande och tidigare arbetslöshet bland unga hbtq-personer.
- Unga hbtq-personer upplever en större utsatthet på arbetet i jämförelse med unga heterocispersoner och de känner sig i lägre utsträckning trygga på arbetet. Unga hbtq-personer har oftare upplevt sig orättvist behandlade av någon på arbetet jämfört med unga heterocispersoner.
- Unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin ekonomi i jämförelse med unga heterocispersoner. Det är även vanligare att unga hbtq-personer haft svårt att klara löpande utgifter, för till exempel mat och hyra, i jämförelse med unga heterocispersoner.
- Unga hbtq-personer är, i jämförelse med unga heterocispersoner, mindre nöjda med sin nuvarande boendesituation, mindre nöjda med den plats/ort de bor på och tror sig även ha sämre möjligheter att hitta ett bra boende den dagen de vill flytta.
- Flera intervjupersoner beskriver att de tror att attityden till hbtqi-personer skiljer sig mellan olika branscher och arbetsplatser, och några berättar att det påverkat deras yrkesval eller att de är osäkra på sina möjligheter inom en viss bransch.
- Några unga berättar om att bryta mot fler normer än att vara hbtqi-person, såsom att även ha utländsk bakgrund eller funktionsnedsättning, också påverkar deras möjligheter i arbetslivet.
- Det är viktigt att påtala att det också finns positiva erfarenheter av arbetslivet och några intervjupersoner har inte reflekterat särskilt mycket över att vara hbtqi-person i relation till arbetet.

# 1. Inledning

Regeringen gav i juli 2020 Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) i uppdrag att kartlägga och sammanställa kunskap om unga hbtq-personers levnadsvillkor (Regeringsbeslut A2020/01666/MRB). Uppdraget att kartlägga unga hbtqi-personers levnadsvillkor är en del i regeringens arbete för att stärka hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter. Det är även en del i arbetet med det ungdomspolitiska målet.

Det ungdomspolitiska målet är att alla unga ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen. Arbetslivet är ett av de samhällsområden som lyfts i den ungdomspolitiska skrivelsen som betydelsefullt för ungas levnadsvillkor (Skr. 2020/21:105). Ungas etablering på arbetsmarknaden är centralt för en egen försörjning, ett självständigt liv och goda levnadsvillkor. Etableringen på arbetsmarknaden kopplas bland annat till ungas frigörelse från föräldrar och en del av att bli vuxen. Ungas situation på arbetsmarknaden påverkar också samhällsekonomin som helhet. Samtidigt har unga en relativt svagare ställning på arbetsmarknaden, på grund av att de har kortare arbetslivserfarenhet än många äldre vuxna. Det gör att exempelvis ekonomiska svängningar påverkar ungas arbetsmarknadssituation särskilt mycket.

Resultaten från uppdraget att kartlägga unga hbtqi-personers levnadsvillkor har redovisats i en bred rapport, *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag."* *Unga hbtqi-personers levnadsvillkor*. Rapporten belyser ungas levnadsvillkor utifrån de tematiska områdena:

- hälsa
- utbildning
- arbete, ekonomi och bostad
- fritid och samhällsengagemang
- trygghet och utsatthet
- utsatthet för omvändelseförsök

Denna rapport presenterar de resultat som särskilt rör unga hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden, bostadsmarknaden och ekonomiska situation.

## Uppdragets genomförande

Under arbetet med rapporten har MUCF använt sig av flera olika källor och metoder. Befintlig kunskap har inhämtats från vetenskapliga artiklar och rapporter och annat underlag från civilsamhällesorganisationer och myndigheter.

Ny kunskap har tagits fram genom enkäter, intervjuer, berättelser och i samverkan och dialog med andra aktörer. De enkätundersökningar som har utgjort underlag för rapporten är:

- Den nationella ungdomsenkäten som genomfördes av MUCF 2021
- Den nationella folkhälsoenkäten som genomfördes av Folkhälsomyndigheten 2020
- En enkätundersökning riktad till hbtqi-personer inom EU som genomfördes av FRA (EU:s byrå för lika rättigheter) 2019
- En enkätundersökning som riktade sig till personer med tillstånd som påverkar könsutvecklingen som genomfördes av MUCF 2021

Den nationella ungdomsenkäten och nationella folkhälsoenkäten bygger på slumpmässiga urval, och är därför generaliserbara. Undersökningarna riktade till hbtqi-personer respektive unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen baseras inte på ett slumpmässiga urval, och kan därför inte generaliseras till hela gruppen. Där det är möjligt redovisar MUCF resultaten uppdelat på kön. En detaljerad metodbeskrivning finns att läsa i rapporten *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag" Unga hbtqi-personers levnadsvillkor*.

Den kvalitativa analysen bygger i huvudsak på intervjuer med unga och berättelser som unga har skickat anonymt till MUCF genom en hemsida.

158 unga personer anmälde intresse att delta i intervjustudien. MUCF gjorde ett urval av intervjupersoner för att berättelserna skulle representera personer med olika kön, sexuell läggning, funktionsvariation, ålder och födelse-land samt unga boende i stora städer, i mindre städer och på landsbygd. Totalt deltog 52 personer i intervjustudien, varav några deltog i gruppintervjuer och andra deltog i individuella intervjuer. Utöver intervjuerna har 67 unga skickat in anonyma berättelser om sina erfarenheter av att vara ung och hbtqi-person i Sverige.



## 2. Kunskap om unga hbtqi-personers situation på arbets- och bostadsmarknaden

I detta kapitel presenteras befintlig forskning och andra rapporter som rör hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden och bostadsmarknaden, och ekonomiska situation i Sverige och internationellt.

Forskning om hbtqi-personers bostadssituation och ekonomi är mycket begränsad. Det finns även begränsad kunskap om hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden i Sverige, och om unga och intersexpersoner i synnerhet.<sup>1</sup>

De internationella och svenska studier som finns undersöker bland annat förekomsten av diskriminering, hur diskriminering påverkar hbtqi-personer och hur närvaron respektive frånvaron av diskrimineringslagstiftning påverkar hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden och psykiska hälsa. De flesta studier på arbetsmarknadsområdet har genomförts i USA. MUCF har inte fått kännedom om forskning som berör intersexpersoners arbetsmarknadssituation.

### Mycket begränsad kunskap om unga hbtqi-personers bostadssituation och ekonomi

Det finns enstaka studier som undersökt hbtqi-personers situation på bostadsmarknaden. I internationella studier, framför allt i Nordamerika, har unga hbtqi-personers hemlöshet undersökts (t.ex. Durso & Gates, 2012; Ream & Forge 2014; och den brittiska studien Tunåker, 2015). Dessa studier beskriver

<sup>1</sup> Myndigheten för arbetsmiljökunskap tar fram en kunskapssammanställning på området som publiceras 30 juni 2022. Denna kunskapssammanställning fokuserar inte särskilt på unga hbtqi-personer.



bland annat förekomsten av hemlöshet bland unga hbtq-personer och bakomliggande orsaker, som diskriminering, fördomar och våld i familjen. MUCF har inte hittat någon svensk studie om vare sig unga hbtqi-personer och hemlöshet<sup>2</sup> eller unga hbtqi-personers ekonomiska situation. MUCF har i rapporten **Olika verkligheter** (2019) visat på att unga hbtq-personer har en större ekonomisk utsatthet än heterocispersoner. Resultatet visade även att hbtq-personer var mindre nöjda med sin boendesituation och sin ekonomi. Rapporten är baserad på den nationella ungdomsenkäten 2018.

Det finns en svensk studie från 2009 som visar på att män i samkönade relationer diskrimineras på bostadsmarknaden. Studien genomfördes i form av ett experiment där fiktiva ansökningar om hyreslägenhet skickades in (Ahmed & Hammarstedt, 2009). Erfarenheter av diskriminering på grund av sexuell läggning på bostadsmarknaden framkommer också i en rapport från DO (2010).

### **Hbtqi-personers etablering på arbetsmarknaden**

I rapporten **Olika verkligheter** framkommer att unga hbtq-personer är mindre nöjda med sitt arbete eller sin skolsituation än unga heterocispersoner är. Unga hbtq-personer känner sig också i lägre grad trygga på arbetsplatsen/i skolan. Liknande resultat finns även gällande sexuell läggning från MUCF:s rapport om unga hbtq-personers etablering i arbetslivet (2017). I denna rapport konstateras även att unga hbtq-personer har större erfarenhet av långtidsarbetslöshet jämfört med andra unga, och att hbtq-personer upplever hinder i etableringen både gällande att få arbete och att känna att de kan vara kvar på arbetet de har. Möjliga förklaringar till dessa skillnader är diskriminering och trakasserier (MUCF, 2017). En svensk forskningsstudie visar på att homo- och bisexuella har lägre inkomst än heterosexuella, trots att deras utbildningsnivå generellt är högre (Bränström m.fl., 2016a).

En större europeisk studie om transpersoners situation i Europa, som genomförts på uppdrag av Europeiska kommissionen, tyder på att transpersoner har sämre förutsättningar att etablera sig i arbetslivet. Exempelvis har transpersoner i lägre utsträckning sysselsättning<sup>3</sup> och är i högre utsträckning arbetslösa jämfört med befolkningen i övrigt. Rapporten bygger bland annat på berättelser från transpersoner från samtliga medlemsstater och underlag från EU LGBTI Survey II<sup>4</sup>. I rapporten framkommer att transkvinnor var arbetslösa i högre utsträckning än andra och att transmän arbetade i lägre utsträckning än övriga befolkningen, vilket till viss del berodde på att många av de svarande transmännen studerade. Rapporten visar på flera utmaningar på arbetsmarknaden för transpersoner, såsom högre arbetslöshet, diskriminering och svårigheter med identitetshandlingar och dokument. Rapporten framhåller aktivt arbete för att skapa inkluderande arbetsplatser och policyer och tydliga processer som viktiga

<sup>2</sup> MUCF har kontaktat organisationer som skulle kunna komma i kontakt med unga hemlösa hbtqi-personer, men har inte hittat stöd för att detta problem finns i Sverige enbart kopplat till att personen är hbtqi-person, utan att samtidigt vara kopplad till annan utsatthet. Det kan exempelvis röra sig om utsatthet för omvändelseförsök eller migration.

<sup>3</sup> Sysselsättning omfattar mer än arbete, exempelvis studier.

<sup>4</sup> MUCF presenterar även de svenska resultaten från denna studie i rapporten.

förutsättningar för en inkluderande arbetsmiljö (Europeiska kommissionen, 2020).

Det finns mycket begränsad kunskap om intersexpersoners arbetsmarknads-situation. MUCF har enbart kunnat hitta en rapport som berör frågan. I en rapport från DO beskrivs att personer med intersexvariation kan ha särskilda utmaningar på arbetsmarknaden på grund av att vissa behandlingar eller diagnoser kan påverka arbetsförmågan eller göra det svårt att arbeta i vissa typer av arbetsmiljöer (DO, 2022a).

## **Studier pekar på att diskriminering på arbetsmarknaden förekommer**

Det finns ett antal svenska och europeiska studier om hbtq-personers situation på arbetsmarknaden. Det har bland annat genomförts svenska studier om hbtq-personers utsatthet för diskriminering på arbetsmarknaden. Studierna rör dock vuxna över 25 år. Det gör att resultaten inte nödvändigtvis är helt applicerbara på yngre hbtq-personers situation, eftersom de möter delvis ytterligare utmaningar som nya på arbetsmarknaden. Dessa studier pekar dock på att diskriminering gentemot hbtq-personer förekommer på den svenska arbetsmarknaden.

En av studierna fann att binära transpersoner i högre utsträckning valdes bort i anställningsprocessen när de sökte arbete inom kvinno- eller mansdominerade yrken, men inte inom könsblandade yrken. Författarnas slutsatser är att arbetsgivare inom kvinno- eller mansdominerade yrken föredrog cispersoner av det dominerande könet framför transpersoner (transkvinnor och transmän). Studien genomfördes genom att fiktiva ansökningar skickades in till arbetsgivare och skillnaderna mellan grupperna mättes i andelen som gick vidare i ansökningsprocessen. Ansökningarna var konstruerade så att det var möjligt för arbetsgivaren att förstå att en person var transperson. (Granberg m.fl., 2020)

Andra studier visar att det även förekommer diskriminering gentemot homosexuella. Även i dessa fall verkar arbetsgivare vara mer benägna att diskriminera inom yrken som är kvinno- respektive mansdominerade. Homosexuella kvinnor blev bortvalda i ansökningsprocessen inom kvinnodominerade yrken och homosexuella män blev bortvalda i ansökningsprocessen till mansdominerade yrken (Ahmed m.fl., 2013). Samma forskare har undersökt om kunder diskriminerar homosexuella kvinnor och män som driver företag. Även där diskrimineras homosexuella, och diskrimineringen skiljer sig åt beroende på kön. I undersökningen frågades universitetsstudenter om de ville besöka eller arbeta på en restaurang. I beskrivningen fick studenterna information om kön och sexuell läggning. Färre ville arbeta på restaurangen om den ägdes av en homosexuell man och färre var positivt inställda till restaurangen om den ägdes av en homosexuell kvinna. Dessutom hade deltagarna i studien högre lönespråk om ägarna var homosexuella kvinnor jämfört med homosexuella män och heterosexuella (Ahmed & Hammarstedt, 2021).

Det finns inga forskningsstudier om intersexpersoners utsatthet för diskriminering på arbetsmarknaden. DO konstaterar att det inte inkommit några anmälningar om diskriminering i arbetslivet som rör intersexvariation, och det finns hittills inga fall i svensk domstol. DO konstaterar dock att 38 procent av

européer med intersexvariation som svarat på EU LGBTI Survey har upplevt diskriminering i arbetslivet de senaste 12 månaderna (DO, 2022a).

I Europakommissionens rapport med fokus på transpersoners situation lyfts även förekomst av diskriminering. Särskilt transpersoner som inte passerade som cispersoner upplevde diskriminering i samband med första mötet med en potentiell arbetsgivare, i samband med att arbetsgivaren fick kännedom om att den arbetssökande var transperson. Även i vilken utsträckning transpersoner är välkomna inom vissa branscher eller hos vissa arbetsgivare lyfts fram som en oro hos transpersonerna som deltog i studien. Sammantaget drar författarna slutsatsen att transpersoner i Europa har färre jobb de kan konkurrera om och kan uppleva anställningsprocessen som svårare att gå igenom jämfört med cispersoner. Flera deltagares erfarenheter tyder också på att det kan vara särskilt utmanande om hbtq-personen dessutom har migrationserfarenhet eller tillhör en etnisk minoritet. (Europeiska kommissionen, 2020)

### **Hbtq-personers upplevelser av sina arbetsvillkor**

Forskning om lagstiftning och icke-diskrimineringsarbete har företrädesvis genomförts i USA, men en svensk studie från 2018 undersöker hbtq-personers arbetsmiljö i Göteborgs stad (Björk & Wahlström, 2018). Bakgrunden till studien är att Göteborgs stad genomfört en satsning på att främja hbtq-personers rättigheter. Kommunen gav två forskare i uppdrag att följa upp deras arbete. Studien visar att arbetet hade viss effekt, men att det fortsatt förekom kränkningar, sexuella trakasserier och diskriminering som i högre grad drabbade hbtq-personer än andra. Binära transpersoner och icke-binära verkade vara särskilt utsatta. Undersökningen studerade också om hbtq-personer som arbetade i Göteborgs stad var öppna på arbetsplatsen. Två tredjedelar var öppna för kollegor och en tredjedel var öppna för brukare, det vill säga personer som tar del av äldreomsorgen eller lss-verksamhet. Transpersoner var i lägre utsträckning öppna. Anledningen till att medarbetare valde att inte vara öppna varierade från att det inte hade kommit upp till oro att få negativa reaktioner eller närgående frågor. Även bland dem som var öppna fanns utmaningar, såsom att återkommande behöva komma ut i olika sammanhang i arbetet.

Bland de kränkningar och negativa upplevelser som medarbetarna varit med om var kommentarer och skämt rörande sexuell läggning eller könsidentitet vanligast. I vissa fall kunde detta röra sig om omedvetna kränkningar. Ungefär en femtedel av de svarande hbtq-personerna uppgav att de dagligen utsattes för någon form av påträngande eller kränkande behandling från kollegor, brukare och/eller chefer. Medan de flesta hbtq-personer kände sig trygga och accepterade på arbetsplatsen var känslan av trygghet och acceptans mindre bland dem som utsatts för kränkningar. Även binära transpersoner och ickebinära upplevde i lägre grad att de var trygga och accepterade på arbetsplatsen. Hbtq-personer i Göteborgs stad kände också ett generellt lägre psykiskt välbefinnande jämfört med andra anställda. Detta kan delvis förklaras av utsatthet på arbetsplatsen, men förklaras även av faktorer utanför arbetsplatsen konstateras i rapporten.

Forskarna som genomförde studien rekommenderade tre insatser för att minska skillnaderna i arbetsmiljö mellan hbtq-personer och heterocispersoner på arbetsplatsen. 1) Utökad aktivt arbete för att motverka trakasserier och omedvetna/subtila kränkningar, inklusive brukares kränkningar. 2) Fortsatt

utveckling av normmedvetet ledarskap på olika chefsnivåer. 3) Fortsatt arbete och utökad kompetens inom normkritik och hbtq genom anpassade utbildningar (Björk & Wahlström, 2018).

## **Visst stöd för att aktivt icke-diskrimineringsarbete har positiva effekter på arbetsmiljön**

Ett antal internationella studier har berört insatser som kan genomföras för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad och mer inkluderande arbetsplatser för hbtq-personer.

En amerikansk studie som undersöker en modell för organisations- och individutfall av hbtq-stödande policyer visar att stödande policyer påverkar attityder på arbetsplatsen och produktivitet hos anställda som är hbtq-personer (Pichler m.fl., 2017). Pichler m.fl. rekommenderar lagstiftning för att förbättra hbtq-personers situation i arbetslivet och andra initiativ för att skapa goda arbetsmarknadsförutsättningar för hbtq-personer. Vidare menar författarna att HR bör utveckla stöttande policyer och praktiker för hbtq-medarbetare på enskilda arbetsplatser, eftersom det på sikt bör gynna medarbetare oavsett sexuell läggning och könsidentitet. Författarna menar att detta även bör gynna arbetsgivaren själv, eftersom arbetstagare är mer positivt inställda till en arbetsgivare som visar intresse för arbetstagarnas välmående. Författarna lyfter samtidigt fram att det krävs mycket mer forskning för att kunna förstå utfallet av policyer som stödjer hbtq-personer på arbetsplatsen.

En brittisk studie undersöker hur att vara öppen, att uppleva att man passar in och att ha en hbtq-identitet hänger samman med nöjdhet då arbetsgivaren upplevs stödja hbtq-personer på arbetsplatsen (Schmader & Sedikides, 2018). Forskarna kom i studien fram till att upplevelsen av att passa in är särskilt viktig för att förstå hbtq-personers upplevelser av arbetsplatsen och nöjdhet med livet (Fletcher & Everly, 2021). Denna studie tyder på att det sociala sammanhanget på arbetsplatsen påverkar hbtq-personers villkor och att påverkan sträcker sig längre än till frihet från kränkningar och diskriminering.

## **Lagstiftning en av flera faktorer som påverkar arbetsgivares agerande**

Som nämnts har flertalet studier genomförts i USA. Eftersom arbetsmarknadsförhållanden och lagstiftning skiljer kraftigt mellan USA och Sverige behöver resultaten tolkas med försiktighet i ett svenskt sammanhang. En fördel med de amerikanska studierna är samtidigt att det finns stora skillnader mellan delstaternas diskrimineringslagstiftning, vilket möjliggör jämförelser. Vissa delstater har diskrimineringslagstiftning som skyddar mot diskriminering på grund av sexuell läggning eller både sexuell läggning och könsidentitet. Andra delstater saknar lagar som skyddar hbtq-personer mot diskriminering på arbetsmarknaden.

En studie undersöker effekten av olika utformningar av diskrimineringslagstiftningar på homosexuella kvinnor och män. Studien visar på olika effekter för kvinnor respektive män. Medan flera olika utformningar av diskrimineringslagar som skyddar sexuella minoriteter ledde till högre lön för homosexuella män, ledde samma lagstiftning ofta till lägre sysselsättning bland homosexuella kvinnor. Forskarnas teori är att detta beror på att lagstiftningen

bidrar till att arbetsgivare i lägre grad tar hänsyn till sexuell läggning, och i stället beaktar homosexuella arbetstagares kön. Detta gynnar homosexuella män på arbetsmarknaden men missgynnar homosexuella kvinnor. Medan studien inte ger tydliga svar på varför, lyfts bland annat fertilitet fram som en faktor som framkommit i tidigare forskning (Burn, 2018). Studien kan ses som ytterligare exempel på att människors föreställningar om kön och sexuell läggning är nära sammanlänkade och att insatser som enbart tar hänsyn till den ena faktorn kan få oväntade och negativa effekter på den andra.

En annan amerikansk studie undersöker vilka faktorer som påverkar huruvida ett företag antar icke-diskrimineringspolicyer som omfattar hbtq-personer. En faktor är lagar som skyddar hbtq-personer i delstaten där företaget har sitt huvudkontor. Andra faktorer är antalet kvinnor i bolagsstyrelsen och om andra företag inom branschen har antagit policyer. Sexuell läggning bland anställda inom branschen verkar däremot inte påverka benägenheten att anta en policy (Everly & Schwarz, 2015). Eftersom flera studier indikerar att kvinnor har en mer positiv inställning till hbtq-personer än män har (se t.ex. Davies, 2004; Ciocca m.fl., 2017; MUCF, 2019), skulle den påverkan andelen kvinnor i bolagsstyrelser har kunna tolkas som att ledningens värderingar påverkar benägenheten att anta en policy. Det rör sig om ett internt tryck inom företaget. Även ett externt tryck verkar påverka, då agerande från andra företag inom samma bransch påverkar det enskilda företags agerande.



### 3. Unga hbtqi-personers arbetslivs-, boende- och ekonomiska situation i siffror

I detta kapitel redovisas resultat från ungdomsenkäten 2021, och från EU:s byrå för grundläggande rättigheters EU LGBTI Survey II, som handlar om unga hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden, deras ekonomiska situation och resultat som handlar om boende. I kapitlet redovisas även resultat från MUCF:s enkät till unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen.

#### Unga hbtqi-personers arbetssituation

I ungdomsenkäten ställs flera frågor som på olika sätt handlar om ungas situation på arbetsmarknaden. Många av frågorna är utformade så att de kan besvaras både av dem som går i skolan och av dem som arbetar. Ett sådant exempel är hur nöjd man är med sin ”arbets-/skolsituation”. För att vara säkra på att det som beskrivs i detta avsnitt framför allt handlar om ungas syn på sin arbetssituation (och inte skolsituation) har för vissa frågor ett urval gjorts så att endast unga som uppgett i enkäten att de arbetar som huvudsaklig sysselsättning använts som underlag. Det finns även många unga som arbetar, men inte som huvudsaklig sysselsättning. Det kan till exempel handla om unga som studerar dagtid och har ett extrajobb på kvällar och helger. Deras erfarenheter kommer i lägre utsträckning med i detta avsnitt eftersom det, med hänvisning till exemplet ovan, skulle vara svårt att veta om enkätsvaren syftar på arbetssituationen, skolsituationen eller är en gemensam bedömning av båda.

## En av fem unga hbtq-personer arbetar som huvudsaklig sysselsättning

Bland unga hbtq-personer är det 20 procent som arbetar som huvudsaklig sysselsättning. Denna andel är lägre än motsvarande andel bland unga heterocispersoner (26 procent).

Det är vanligare att unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning arbetar (28 procent) jämfört med unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning (17 procent). Det hänger delvis samman med att det är vanligare att läsa vidare vid högskola och universitet för unga vars föräldrar har eftergymnasial utbildning.<sup>5</sup>

## Något vanligare med arbetslöshet bland unga hbtq-personer än bland unga heterocispersoner

Det är något vanligare med arbetslöshet bland unga hbtq-personer (5 procent) än bland unga heterocispersoner (4 procent).

Det är ungefär dubbelt så vanligt med arbetslöshet bland unga hbtq-personer som bor i en landsbygdskommun (10 procent) jämfört med bland unga hbtq-personer som inte bor i en landsbygdskommun (5 procent).

Det är även ungefär dubbelt så vanligt med arbetslöshet bland unga hbtq-personer med funktionsnedsättning (9 procent) jämfört med unga hbtq-personer utan funktionsnedsättning (4 procent).

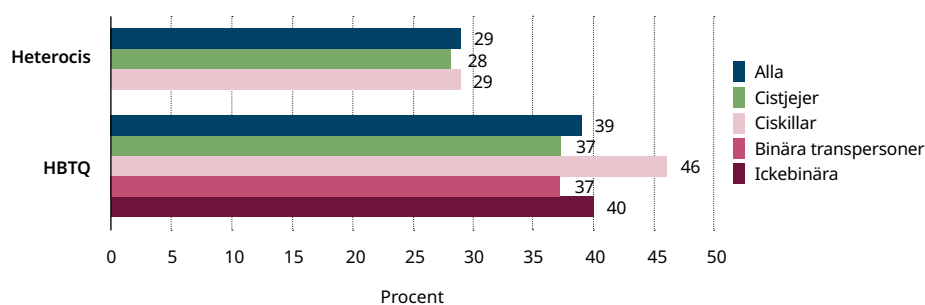
## Unga hbtq-personer har oftare varit ofrivilligt arbetslösa

Bland unga hbtq-personer är det 39 procent som någon gång varit ofrivilligt arbetslösa, medan bara 29 procent av unga heterocispersoner varit det.

Det är vanligare att unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning har upplevt ofrivillig arbetslöshet (47 procent) i jämförelse med unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning (35 procent).

Unga hbtq-personer med funktionsnedsättning har i högre utsträckning än unga hbtq-personer utan funktionsnedsättning upplevt ofrivillig arbetslöshet (46 respektive 36 procent).

<sup>5</sup> Bland unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning är det 23 procent som har en eftergymnasial utbildning. Bland unga hbtq-personer vars föräldrar gått ut grundskola eller gymnasium är motsvarande andelar 14 respektive 15 procent.



Figur 3.1. Andel unga som någon gång varit ofrivilligt arbetslösa, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

### Unga hbtq-personer med funktionsnedsättning oftare sjukskrivna än andra

Det är relativt få unga som är sjukskrivna, ungefär 1 procent. Unga hbtq-personer är dock oftare sjukskrivna än unga heterocispersoner (2 procent respektive 0,4 procent). Det är framför allt unga hbtq-personer med funktionsnedsättning som är sjukskrivna, bland dessa är andelen sjukskrivna 8 procent.<sup>6</sup>

### Unga hbtq-personer mindre nöjda med sin arbetssituation jämfört med unga heterocispersoner

De flesta av de unga som arbetar som huvudsaklig sysselsättning är ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande arbetssituation. Det är dock en relativt stor skillnad mellan unga hbtq-personer och unga heterocispersoner. Bland unga hbtq-personer som arbetar är 53 procent ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande arbetssituation, motsvarande andel bland unga heterocispersoner är 67 procent.<sup>7</sup>

### Utsatthet på arbetet

Med hjälp av resultaten från den nationella ungdomsenkäten och EU LGBTI Survey II har unga hbtqi-personers utsatthet på arbetet analyserats. Utsatthet kan handla både om icke-brottsliga saker som att känna sig orättvist behandlad eller att inte känna sig trygg, och om brottsliga saker som att utsättas för misshandel eller sexuellt våld. Resultaten av de frågor som behandlar utsatthet på arbetet redovisas här nedanför.

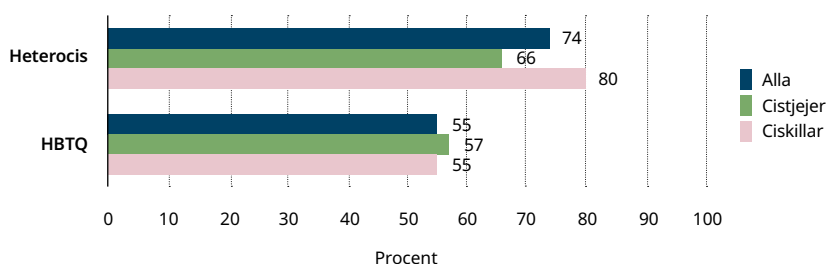
### Unga hbtq-personer är mindre trygga på arbetet än unga heterocispersoner

De flesta unga som arbetar som huvudsaklig sysselsättning svarar att de alltid känner sig trygga på arbetet (se Figur 4.2). Unga hbtq-personer känner sig dock trygga på arbetet i betydligt lägre utsträckning jämfört med unga heterocis-

<sup>6</sup> För unga heterocispersoner med funktionsnedsättning är andelen sjukskrivna 4 procent.

<sup>7</sup> För denna fråga går det inte att göra vissa gruppvisa jämförelser inom hbtq-gruppen på grund av för få svar. Detta beror på att endast de som svarat att de arbetar som huvudsaklig sysselsättning räknas med.

personer. Bland unga hbtq-personer som arbetar är det 55 procent som svarar att de alltid känner sig trygga på arbetet, medan 74 procent av unga heterocispersoner svarar detsamma.<sup>8</sup>



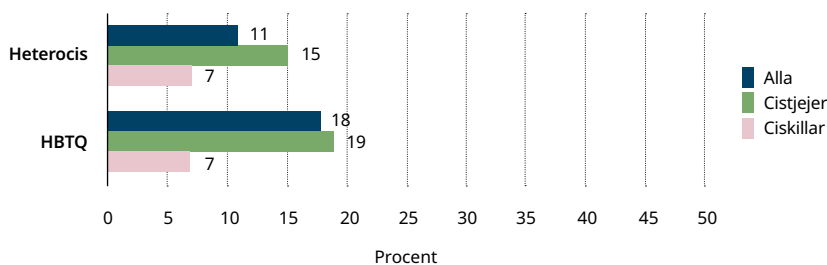
**Figur 3.2. Andel unga som känner sig trygga på arbetet, bland unga vars huvudsakliga sysselsättning är arbete, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.**

Kommentar: Grupperna binära transpersoner och ickebinära är för få för att särredovisas.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

### Vanligare att unga hbtq-personer känt sig orättvist behandlade på arbetet

Bland unga hbtq-personer som arbetar som huvudsaklig sysselsättning är det 18 procent som svarar att de under de senaste sex månaderna känt sig orättvist behandlade på ett kränkande sätt på arbetet. Andelen är högre än bland unga heterocispersoner, där 11 procent svarar detsamma.<sup>9</sup>



**Figur 3.3. Andel unga som känt sig orättvist behandlade på arbetet minst någon gång under de senaste sex månaderna, bland unga som arbetar, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.**

Kommentar: Grupperna ickebinära och binära transpersoner är för små för att särredovisas. Skillnaden mellan hbq-ciskillar och hbq-cistjejer är inte statistiskt säkerställd.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

<sup>8</sup> För denna fråga går det inte att göra vissa gruppvisa jämförelser inom hbtq-gruppen på grund av för få svar. Detta beror på att endast de som också svarat att de arbetar som huvudsaklig sysselsättning räknas med. Det gäller till exempel grupperna ickebinära och binära transpersoner, som blir för små för att särredovisa.

<sup>9</sup> För denna fråga går det inte att göra vissa gruppvisa jämförelser inom hbtq-gruppen på grund av för få svar. Detta beror på att endast de som också svarat att de arbetar som huvudsaklig sysselsättning räknas med. Det gäller till exempel grupperna ickebinära och binära transpersoner som blir för små för att redovisa.

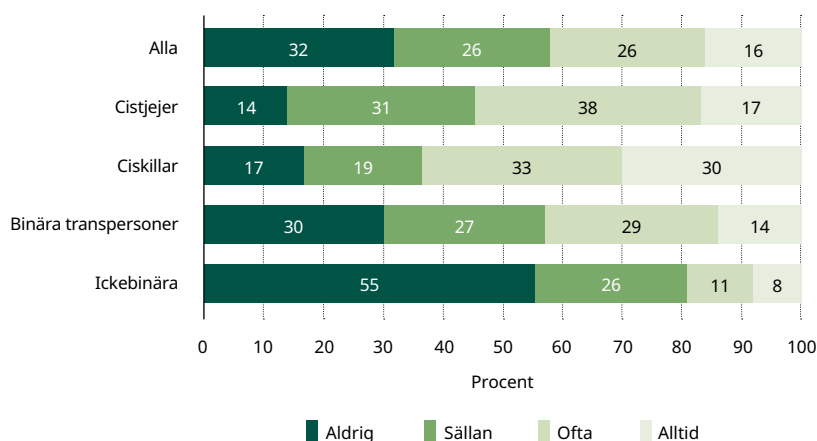


## En av tio unga hbtq-personer har blivit orättvist behandlad på arbetet på grund av kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

Bland unga hbtq-personer är det 8 procent som har blivit orättvist behandlade så att man känt sig kränkt på arbetet och själva gör en koppling till antingen kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Det är dubbel så vanligt bland unga hbtq-personer jämfört med bland unga heterocispersoner (4 procent).<sup>10</sup>

## Många unga hbtqi-personer är inte öppna på jobbet

Som framgår av Figur 3.4 är det en minoritet av unga hbtqi-personer som alltid är öppna med sin hbtqi-identitet inför människor de möter på arbetet, endast 16 procent bland dem som svarat på EU LGBTI Survey II anger att de alltid är öppna med sin identitet. Gruppen ickebinära är öppna i en betydligt lägre utsträckning än övriga grupper, där är det 55 procent som svarar att de aldrig är öppna med sin hbtqi-identitet.

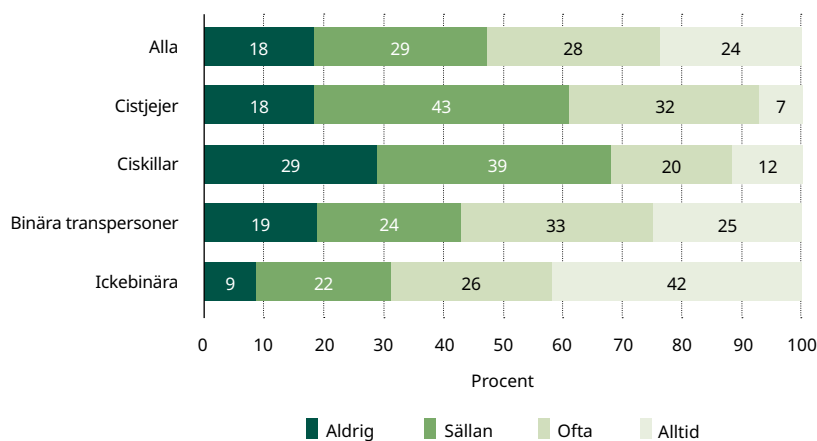


**Figur 3.4. Andel unga hbtqi-personer som svarar att de aldrig, sällan, ofta respektive alltid varit öppna med sin hbtqi-identitet inför människor de mött på arbetet, efter kön, könsidentitet och könsuttryck, 15–29 år, Sverige, 2019. Procent.**

Källa: EU:s byrå för grundläggande rättigheter, EU LGBTI Survey II, 2019.

Det är vanligt att unga hbtqi-personer medvetet döljer sin hbtqi-identitet på arbetet. Över hälften svarar att de gör detta "Alltid" eller "Ofta", vilket framgår av Figur 3.4. Bland ickebinära är det 42 procent som alltid döljer sin hbtqi-identitet på arbetet, vilket är högre än bland övriga grupper. Andelen som svarar att de aldrig döljer sin identitet är högst bland hbtq-ciskillar.

<sup>10</sup>I enkäten fick unga först svara på en fråga om man hade känt sig orättvist behandlad. Det är detta resultat som redovisas under den första rubriken ("Vanligare att unga hbtq-personer känt sig orättvist behandlade på arbetet"). Unga som känt sig orättvist behandlade fick även svara på av vilken orsak man tror sig ha blivit orättvist behandlad och kunde bland annat välja på "Kön", "Sexuell läggning" och "Könsidentitet/könsuttryck". Under den andra rubriken ("En av tio unga hbtq-personer har blivit orättvist behandlad på arbetet på grund av kön, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck") är det detta resultat som redovisas. I båda fallen är det andelen av alla unga hbtq-personer respektive alla unga heterocispersoner som redovisas.

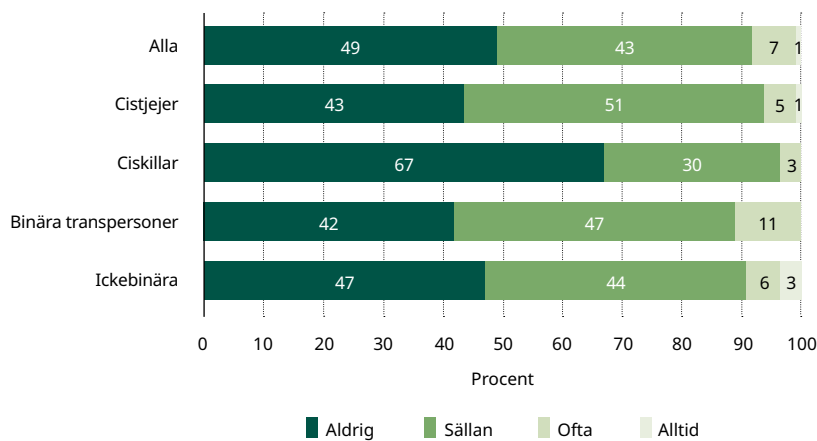


**Figur 3.5. Andel unga hbtqi-personer som svarar att de aldrig, sällan, ofta respektive alltid dolt sin hbtqi-identitet för människor de mött på arbetet, efter kön, könsidentitet och könsuttryck, 15–29 år, Sverige, 2019. Procent.**

Källa: EU:s byrå för grundläggande rättigheter, EU LGBTI Survey II, 2019

### De flesta upplever sällan, eller aldrig, negativa kommentarer eller dåligt bemötande

Som framgår av Figur 3.6 har 49 procent av unga hbtqi-personer aldrig upplevt negativa kommentarer eller dåligt bemötande riktat mot dem i egenskap av hbtqi-person, och 43 procent svarar att de sällan upplevt detta. Resultaten visar också att hbtq-ciskillar upplever detta mer sällan än andra inom hbtqi-gruppen.

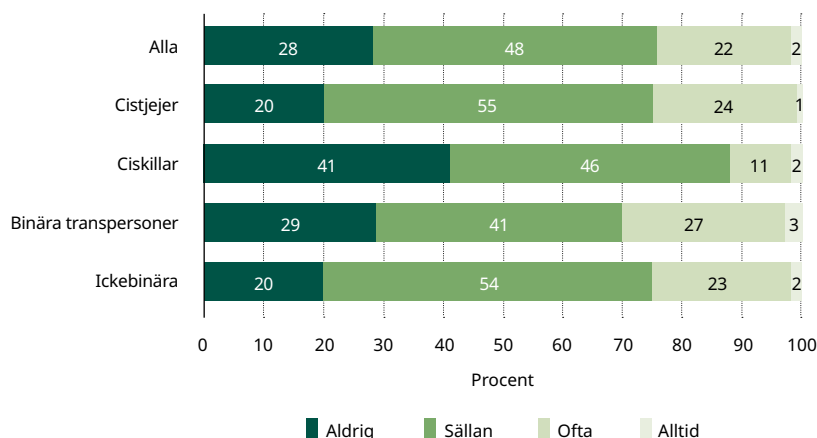


**Figur 3.6. Andel unga hbtqi-personer som svarar att de aldrig, sällan, ofta respektive alltid upplevt negativa kommentarer eller dåligt bemötande på arbetet på grund av sin hbtqi-identitet, efter kön, könsidentitet och könsuttryck, 15–29 år, Sverige, 2019. Procent.**

Källa: EU:s byrå för grundläggande rättigheter, EU LGBTI Survey II, 2019.

## Vanligare att uppleva en generell negativ inställning gentemot hbtqi-personer

Även om de allra flesta sällan eller aldrig upplever negativa kommentarer eller dåligt bemötande riktat mot dem (se Figur 3.7) är det vanligare att unga hbtqi-personer upplever en generell negativ inställning gentemot hbtqi-personer. Det är 22 procent bland unga hbtqi-personer som upplever att det förekommer ofta och 2 procent som svarar att det ”Alltid” förekommer. Även om detta är en minoritet av de svarande kan ändå noteras att nästan en fjärdedel av de svarande alltså befinner sig i en uppenbart hbtqi-negativ miljö på arbetsplatsen.



Figur 3.7. Andel unga hbtqi-personer som svarar att de aldrig, sällan, ofta respektive alltid upplever en generell negativ inställning på arbetet gentemot hbtqi-personer, efter kön, könsidentitet och könsuttryck, 15–29 år, Sverige, 2019. Procent.

Källa: EU:s byrå för grundläggande rättigheter, EU LGBTI Survey II, 2019.

## Unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning oftare utsatta på arbetet

I MUCF:s nationella ungdomsenkät ställs olika frågor om utsatthet på arbetet. Bland unga hbtq-personer som har ett arbete är det 4 procent som blivit mobbade eller utfrysade på arbetet under de senaste sex månaderna. Jämfört med unga heterocispersoner finns ingen statistiskt säkerställd skillnad. Inom gruppen unga hbtq-personer visar resultaten att de vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning utsätts i betydligt högre grad, inom den gruppen har 10 procent utsatts för mobbning eller utfrysning på arbetet. Motsvarande andel bland unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning är 2 procent. För unga heterocispersoner syns inte motsvarande skillnad baserad på föräldrars utbildningsnivå.

Bland unga hbtq-personer som för närvarande har ett arbete<sup>11</sup> är det 2 procent som svarar att de har blivit utsatta för hot på arbetet<sup>12</sup> under de senaste

<sup>11</sup> Här är både arbete som huvudsaklig sysselsättning och deltidsarbete inkluderat.

<sup>12</sup> Vi vet ingenting om vem det är som hotar, bara att det förekommer ”på arbetet”.

sex månaderna. Det är ingen skillnad mellan unga hbtq-personer och unga heterocispersoner.

Bland unga hbtq-personer som arbetar sticker de vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning ut. Bland dessa är det 9 procent som svarar att de utsatts för hot på arbetet under de senaste sex månaderna. Motsvarande siffra för unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning är 2 procent.<sup>13</sup>

### **Ovanligt med misshandel på arbetet**

Det är ovanligt att unga utsätts för misshandel på arbetet. Bland unga hbtq-personer som har ett arbete svarar 0,3 procent att de utsatts för misshandel under de senaste sex månaderna. Det är ingen skillnad mellan unga hbtq-personer och unga heterocispersoner.

### **Unga hbtq-personer oftare utsatta för sexuellt våld eller utnyttjande på arbetet**

Det är relativt ovanligt att unga utsätts för sexuellt våld eller utnyttjande på arbetet. Bland unga hbtq-personer som har ett arbete svarar 1,6 procent att de utsatts för detta under de senaste sex månaderna. Det finns en statistiskt säkerställd skillnad jämfört med unga heterocispersoner som arbetar, där andelen är 0,1 procent.

Det är vanligare att unga hbtq-personer med utländsk bakgrund (4 procent) utsatts för sexuellt våld eller utnyttjande jämfört med unga hbtq-personer med svensk bakgrund (1 procent).

### **Unga hbtq-personers ekonomiska situation**

Med hjälp av resultaten från den nationella ungdomsenkäten har unga hbtq-personers ekonomiska situation analyserats. Resultaten belyser dels ungas nöjdhet med sin ekonomiska situation, dels unga hbtq-personer med ekonomiska utmaningar.

### **Unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin ekonomi jämfört med unga heterocispersoner**

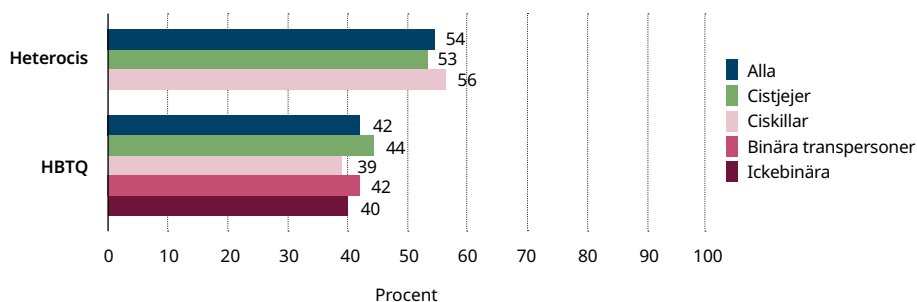
Bland alla unga är 52 procent ganska eller mycket nöjda med sin ekonomi. Unga heterocispersoner (54 procent) är i större utsträckning nöjda jämfört med unga hbtq-personer (42 procent).

Inom gruppen unga hbtq-personer gäller att:

- Unga hbtq-personer vars föräldrar har eftergymnasial utbildning är i större utsträckning (47 procent) nöjda med sin ekonomi jämfört med unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning (31 procent).
- Unga hbtq-personer med funktionsnedsättning är i mindre utsträckning (27 procent) nöjda med sin ekonomi jämfört med unga hbtq-personer utan funktionsnedsättning (47 procent).

<sup>13</sup> För unga heterocispersoner som arbetar finns det ingen skillnad utifrån föräldrarnas utbildningsnivå.

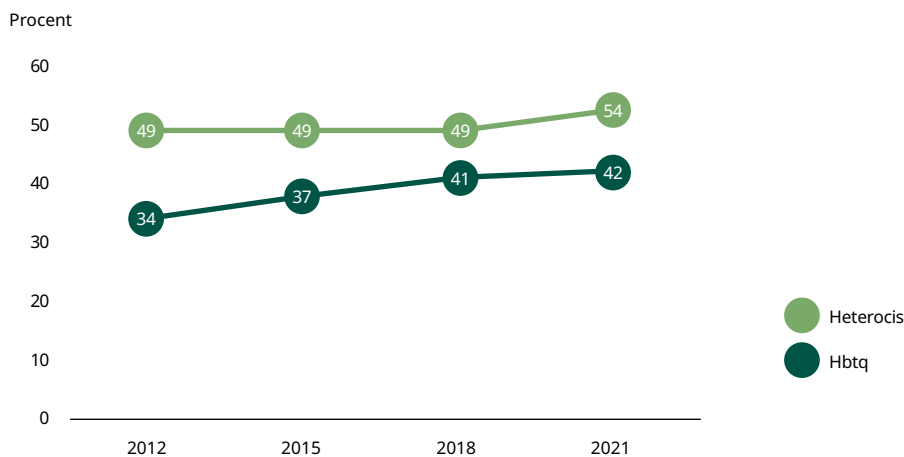
- Unga hbtq-personer med svensk bakgrund är i större utsträckning (44 procent) nöjda med sin ekonomi jämfört med unga hbtq-personer med utländsk bakgrund (33 procent).
- Unga hbtq-personer som bor i en landsbygdskommun är i mindre utsträckning (30 procent) nöjda med sin ekonomi jämfört med unga hbtq-personer som ej bor i landsbygdskommun (44 procent).



**Figur 3.8. Andel unga som är ganska eller mycket nöjda med sin ekonomi, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.**

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

Figur 3.9 visar hur andelen som är nöjda med sin ekonomiska situation har förändrats mellan 2012 och 2021. En högre andel bland både unga hbtq-personer och unga heterocispersoner är nöjda med sin ekonomiska situation 2021 jämfört med 2012. Skillnaden mellan unga hbtq-personer och unga heterocispersoner är dock relativt oförändrad.

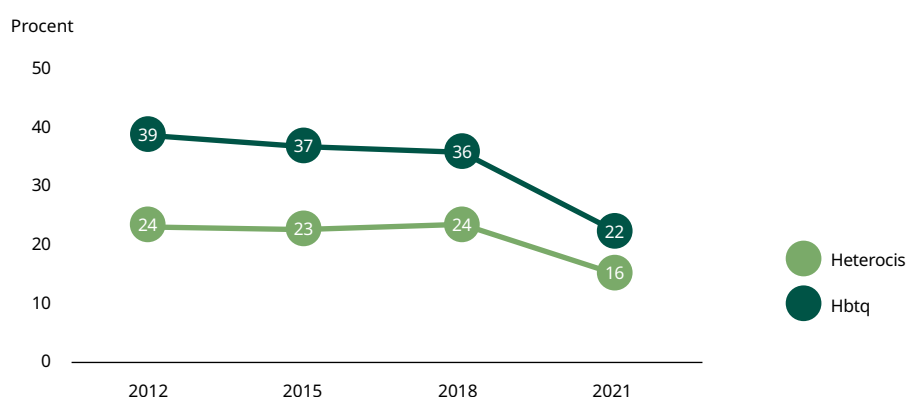


**Figur 3.9. Andel unga som är ganska eller mycket nöjda med sin ekonomiska situation, uppdelat på hbtq- och heterocisperson, 16–25 år, 2012, 2015, 2018 och 2021. Procent.**

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2012, 2015, 2018 och 2021.

## Unga hbtq-personer har svårare att klara sina löpande utgifter men andra faktorer påverkar mer

Ungefär en femtedel, 17 procent, av alla unga svarar att de någon gång under de senaste 12 månaderna haft svårt att klara löpande utgifter för mat, hyra, räkningar med mera. Det är vanligare att unga hbtq-personer (22 procent) haft svårt att klara sina löpande utgifter jämfört med unga heterocispersoner (16 procent). Figur 3.10 visar att skillnaden mellan grupperna minskade år 2021 jämfört med tidigare år. Det är för tidigt att uttala sig om hur covid-19-pandemin har påverkat ungas ekonomiska villkor. För många minskade covid-19-pandemin möjligheterna att exempelvis resa eller delta i olika aktiviteter, vilket också kan ha påverkat deras utgifter. Detta skulle delvis kunna förklara den minskade andel unga hbtq-personer och unga heterocispersoner som har svårt att klara löpande utgifter.



Figur 3.10. Andel unga som någon gång under de senaste 12 månaderna haft svårt att klara löpande utgifter för till exempel mat, hyra, räkningar med mera, uppdelat på hbtq- och heterocisperson, 16-25 år, 2012, 2015, 2018 och 2021. Procent.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällsfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2012, 2015, 2018 och 2021.

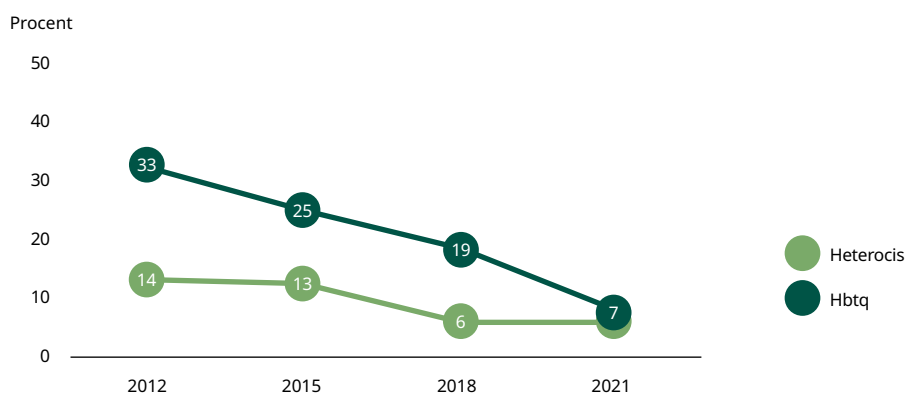
Inom gruppen unga hbtq-personer varierar andelen som haft svårt att klara löpande utgifter utifrån bakgrund, funktionsnedsättning, föräldrars utbildningsnivå, ålder och könsidentitet:

- Bland unga hbtq-personer med utländsk bakgrund är det vanligare (31 procent) att ha haft svårt att klara sina löpande utgifter än bland dem med svensk bakgrund (21 procent).
- Bland unga hbtq-personer med funktionsnedsättning är det också vanligare (33 procent) att ha haft svårt att klara sina löpande utgifter än bland dem utan funktionsnedsättning (19 procent).
- Bland unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning är det vanligare (30 procent) att ha haft svårt att klara sina löpande utgifter än bland dem vars föräldrar har eftergymnasial utbildning (19 procent).

- Äldre unga, 21–25 år, hbtq-personer svarar i större utsträckning (34 procent) att de haft svårt att klara löpande utgifter jämfört med yngre unga, 16–20 år (11 procent).
- Bland binära transpersoner är det 34 procent som svarar att de haft svårt att klara sina löpande utgifter. Skillnaden är dock endast statistiskt säkerställd jämfört med hbq-ciskillar (15 procent). För hbq-cistjejer och ickebinära är andelarna 22 respektive 19 procent.

### De allra flesta kan få ekonomisk hjälp av närstående

Bland unga hbtq-personer svarar 7 procent att de inte har möjlighet att få ekonomisk hjälp av föräldrar eller andra närstående. Enligt resultaten från ungdomsenkäten 2021 finns ingen statistiskt säkerställd skillnad mellan unga heterocispersoner och unga hbtq-personer, vilket innebär att det skett en positiv utveckling för unga hbtq-personer. År 2012 var det 33 procent som svarade att de inte hade möjlighet att få ekonomisk hjälp av föräldrar eller andra närstående (se Figur 3.11).



**Figur 3.11. Andel unga som inte har möjlighet att få ekonomisk hjälp av föräldrar eller andra närstående, uppdelat på hbtq- och heterocisperson, 16–25 år, 2012, 2015, 2018 och 2021. Procent.**

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2012, 2015, 2018 och 2021.

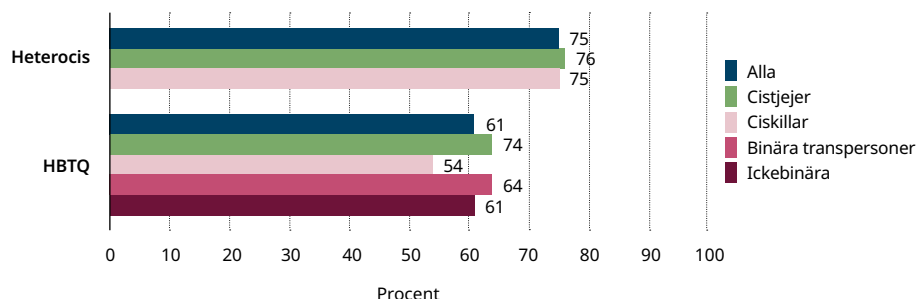
Inom hbtq-gruppen finns dock en skillnad utifrån bakgrund. Bland unga hbtq-personer med utländsk bakgrund är det i 2021 års nationella ungdomsenkät 12 procent som svarar att de inte har möjlighet att få ekonomisk hjälp, jämfört 7 procent bland unga hbtq-personer med svensk bakgrund.

### Unga hbtqi-personers bostadssituation

Med hjälp av resultaten från den nationella ungdomsenkäten och EU LGBTI Survey II har unga hbtqi-personers boendesituation analyserats. Resultaten handlar dels om nöjdheten med sin bostadssituation och svårigheter rörande bostadssituationen.

## Unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin bostadssituation jämfört med unga heterocispersoner

De flesta unga (73 procent) är ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande bostadssituation. Unga hbtq-personer är dock mindre nöjda (61 procent) än unga heterocispersoner (75 procent).



Figur 3.12. Andel unga som är ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande boendesituation, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

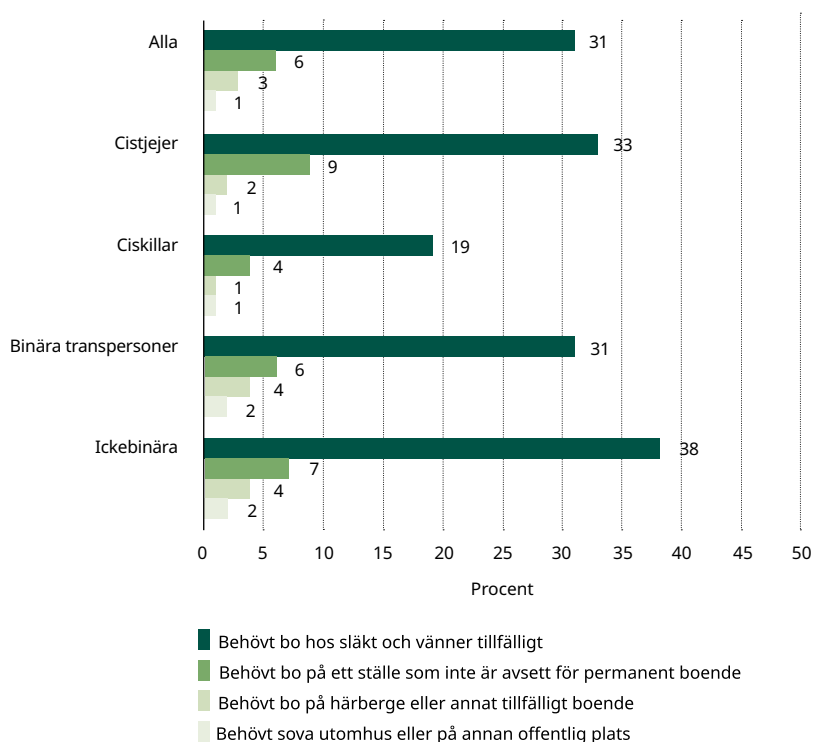
Inom gruppen unga hbtq-personer finns skillnader utifrån boende på landsbygd, funktionsnedsättning och ålder:

- Unga hbtq-personer som bor i en landsbygdskommun är i mindre utsträckning (46 procent) ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande bostadssituation, jämfört med unga hbtq-personer som ej bor i en landsbygdskommun (63 procent).
- Unga hbtq-personer med funktionsnedsättning är i mindre utsträckning (50 procent) ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande bostadssituation, jämfört med unga hbtq-personer utan funktionsnedsättning (65 procent).
- Äldre unga hbtq-personer, 21–25 år, är i mindre utsträckning (56 procent) ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande bostadssituation, jämfört med yngre unga hbtq-personer, 16–20 år (66 procent).

## Relativt vanligt att unga hbtqi-personer upplevt bostadsproblem

I EU LGBTI Survey II fick hbtqi-personer svara på om de upplevt någon form av bostadsproblem. Som framgår av Figur 3.13 är det relativt vanligt att unga hbtqi-personer någon gång upplevt någon form av bostadsproblem. Vanligast är att man behövt bo tillfälligt hos släkt eller vänner. Ickebinära har oftare haft problem med sin bostadssituation medan det är minst vanligt bland hbtq-ciskillar.





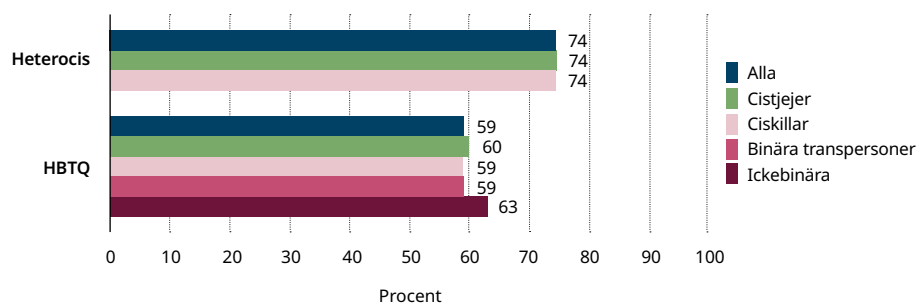
**Figur 3.13. Andel unga som är ganska eller mycket nöjda med sin nuvarande boendesituation, efter kön, könsidentitet och könsuttryck, 16–25 år, 2021. Procent.**

Källa: EU:s byrå för grundläggande rättigheter, EU LGBTI Survey II. 2019

### Unga hbtq-personer är mindre nöjda med den plats/ort de bor på jämfört med unga heterocispersoner

De allra flesta unga, 72 procent, är ganska eller mycket nöjda med den plats/ort de bor på. Unga hbtq-personer är dock mindre nöjda än unga heterocispersoner. Bland unga hbtq-personer är andelen 59 procent och bland unga heterocispersoner är andelen 74 procent.

Bland unga hbtq-personer är de med funktionsnedsättning mindre nöjda (47 procent) än de utan funktionsnedsättning. Unga hbtq-personer som bor i en landsbygdskommun är också mindre nöjda (42 procent) jämfört med dem som ej bor i en landsbygdskommun (62 procent).



**Figur 3.14. Andel unga som är ganska eller mycket nöjda med den plats/ort de bor på, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.**

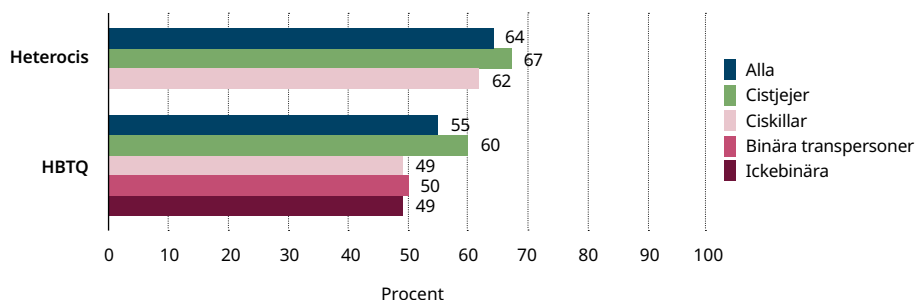
Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

### Unga hbtq-personer tror sig ha sämre möjligheter att hitta ett bra boende jämfört med unga heterocispersoner

Att kunna hitta ett bra boende när man vill flytta är en viktig del i ungas liv. För dem som fortfarande bor med sina föräldrar är det en viktig del av att bli självständig och själv kunna forma sitt liv. Bland alla unga är det 63 procent som svarar att de har ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende när de vill flytta. Det är dock skillnad mellan unga hbtq-personer och unga heterocispersoner. För unga hbtq-personer är andelen 55 procent och för unga heterocispersoner är andelen 64 procent.

Bland unga hbtq-personer varierar andelen som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende utifrån bakgrund, funktionsnedsättning, föräldrars utbildningsnivå och ålder:

- Bland unga hbtq-personer med utländsk bakgrund är andelen som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende 46 procent. Det är lägre än motsvarande andel av dem med svensk bakgrund (57 procent).
- Bland unga hbtq-personer med funktionsnedsättning är andelen som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende 45 procent. Det är lägre än motsvarande andel av dem utan funktionsnedsättning (58 procent).
- Bland unga hbtq-personer vars föräldrar saknar eftergymnasial utbildning är andelen som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende 47 procent. Det är lägre än motsvarande andel av dem vars föräldrar har eftergymnasial utbildning (58 procent).
- Bland äldre unga hbtq-personer, 21–25 år, är andelen som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende 49 procent. Det är lägre än motsvarande andel bland yngre unga hbtq-personer, 16–20 år (61 procent).



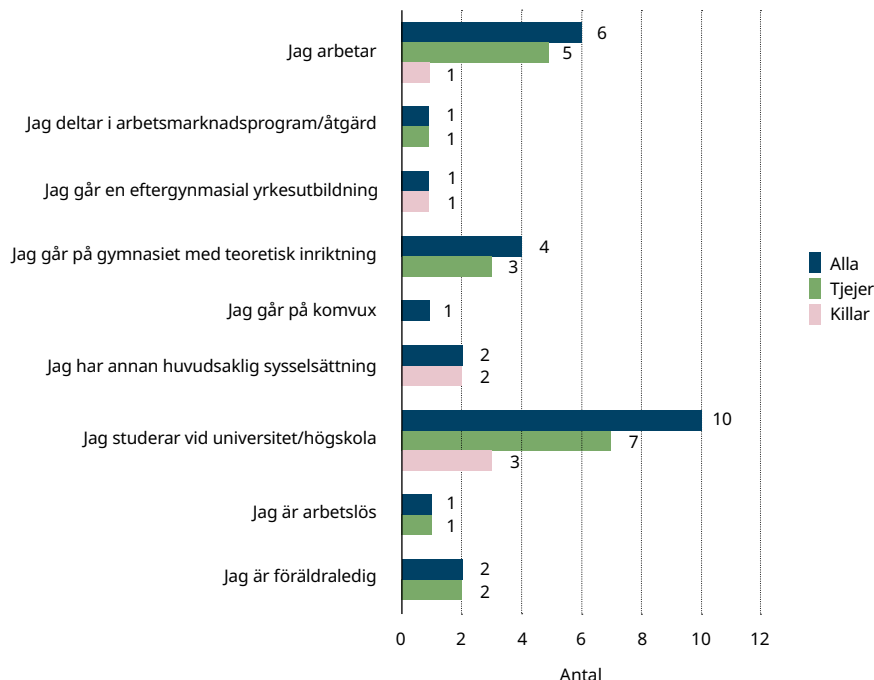
Figur 3.15. Andel unga som tror sig ha ganska eller mycket stora möjligheter att hitta ett bra boende när de vill flytta, efter kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning, 16–25 år, 2021. Procent.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Nationella ungdomsenkäten 2021.

## Arbetsmarknadssituation, ekonomi och bostad för unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen

I detta avsnitt presenteras de resultat av den enkät som skickats till personer med tillstånd som påverkar könsutvecklingen som rör arbete, ekonomi och bostad. Som beskrevs i rapportens inledande kapitel är antalet svarande 28 personer, varav 19 tjejer, 7 killar och 2 personer av annat kön. De som svarat på enkäten är inte heller ett slumpmässigt urval, det går därför inte att generalisera svaren till gruppen som helhet.

### Några upplever att deras tillstånd påverkar deras arbetssituation



Figur 3.16. Svarande unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen om sysselsättning, efter kön. Antal.

Kommentar: Några svarande har annat kön än kille eller tjej, eller var osäkra.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Enkät till unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen 2021.

De flesta av de svarande studerar (10 personer), och näst vanligast är att arbeta (6 personer). Det är alltså relativt få svarande som för närvarande har arbete som sin huvudsakliga sysselsättning. En majoritet har svarat att deras tillstånd inte påverkar deras arbetssituationen. Det är dock åtta som svarat att deras tillstånd påverkar deras arbetssituation. Både personen som deltar i arbetsmarknadsprogram och personen som är arbetslös upplever att deras tillstånd påverkar deras arbetssituation. Även två av dem som arbetar och tre av dem som studerar säger att deras tillstånd påverkar deras arbetssituation. En av de svarande tjejerna i 25-årsåldern utvecklar i ett fritextsvar:



Det blir väldigt mycket mer planering i livet om man lider utav någon av de här symptomen. För mig har det blivit jobbigt att alltid behöva gå upp tidigare på mornarna samt ha problem att sova hos andra då jag varje morgon måste fixa min hårväxt i bla. ansiktet. Det har även varit jobbigt att gå till skolan eller jobb eftersom jag är konstant orolig över att någon ska se mina symptom.

En annan tjej i 30-årsåldern berättar om utsatthet för mobbning på arbetet på grund av sitt tillstånd. En svarande kille i 25-årsåldern berättar att tillståndet har påverkat möjligheterna till heltidsarbete och val av arbete:

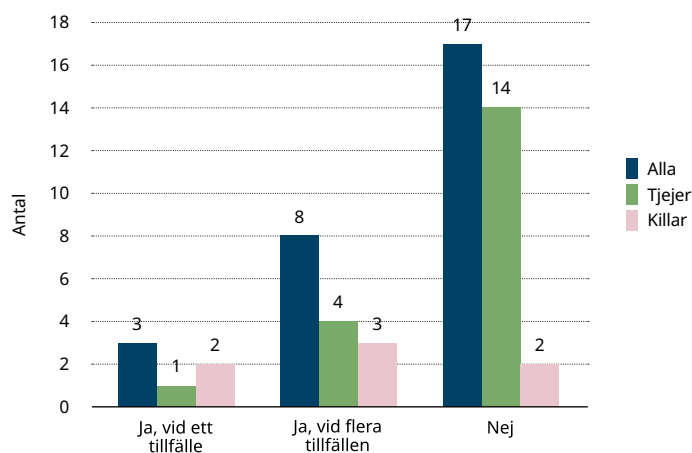


Har inte kunnat söka vissa tjänster eller behövt jobba varannan dag då jag känt mig trött konstant. Mina föräldrar har behövt lägga ner mycket tid för att hjälpa mig.

### **Hälften är nöjda med sin ekonomi och flera upplever svårigheter att klara utgifter**

En majoritet av dem som svarat på enkäten upplever inte att de haft några svårigheter att klara löpande utgifter under det senaste året. Det är dock elva som uppger att de haft sådana svårigheter, och de flesta av dem uppger att det hänt vid flera tillfällen. De flesta killar som svarat på enkäten säger att de haft svårt att klara sina löpande utgifter vid ett eller flera tillfällen. Medan de svarande personerna inte är representativa för intersexpersoner i Sverige kan det ändå vara relevant att notera att det är relativt många som svarat att de har svårt med sina löpande utgifter<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Som framgick ovan är det 17 procent bland unga hbtq-personer som har svårt att klara löpande utgifter, vilket är en större andel än bland heterocispersoner.

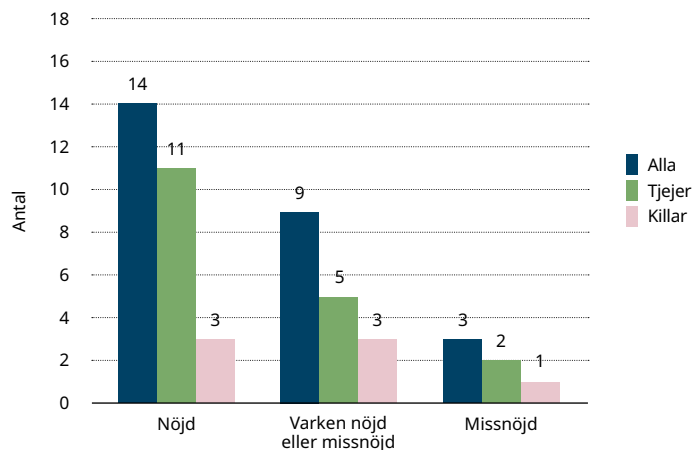


**Figur 3.17. Svarande unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen som under de senaste 12 månaderna haft svårt att klara löpande utgifter, efter kön, 2021. Antal.**

Kommentar: Några svarande har annat kön än kille eller tjej, eller var osäkra.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Enkät till unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen 2021.

Ungefär hälften av de som svarat uppger att de är nöjda med sin ekonomi, och det är bara tre personer som svarat att de är missnöjda. Proportionerligt är det färre killar än tjejer som svarat att de är nöjda med sin ekonomi, men det är få personer som svarat och det går inte att dra några slutsatser om könsskillnader vad gäller detta bland personer med tillstånd som påverkar könsutvecklingen.



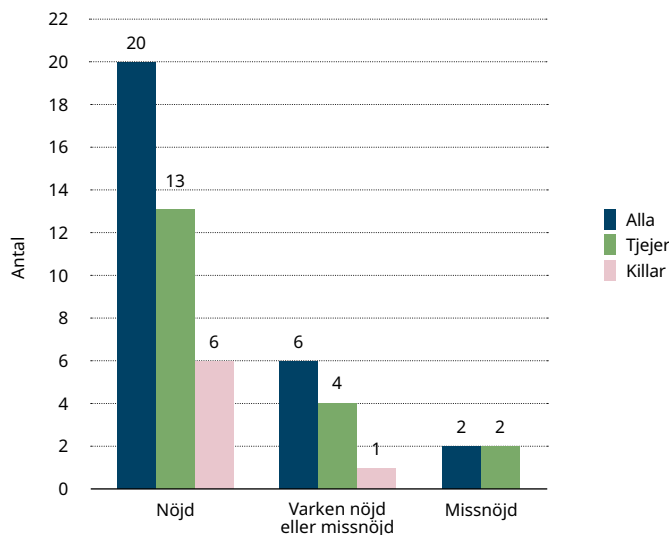
**Figur 3.18. Svarande unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen som är nöjda med sin ekonomi, efter kön, 2021. Antal.**

Kommentar: Några svarande har annat kön än kille eller tjej, eller var osäkra.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Enkät till unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen 2021.

### De flesta är nöjda med platsen där de bor

Gällande bostadsort/-område uppger de flesta (20 personer) att de är nöjda med den ort/det område där de bor. Endast två svarar att de är missnöjda med platsen de bor på.<sup>15</sup>



**Figur 3.19. Svarande unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen som är nöjda med sin bostadsort/sitt bostadsområde, efter kön, 2021. Antal.**

Kommentar: Några svarande har annat kön än kille eller tjej, eller var osäkra.

Källa: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Enkät till unga med tillstånd som påverkar könsutvecklingen 2021.



## 4. Unga hbtqi-personers berättelser om arbetsmarknaden

I detta avsnitt presenterar vi unga hbtqi-personers berättelser om sina erfarenheter av arbetslivet<sup>16</sup>. I avsnittet redovisas de ungas erfarenheter av arbete. Sedan beskrivs ett antal teman som de unga har lyft, som att vara öppen eller inte på arbetsplatsen, diskriminering och kränkningar på arbetsplatsen och vad som påverkar känslan av inkludering som ung hbtqi-person på arbetsplatsen.

### Unga hbtqi-personer har olika erfarenheter av arbetslivet

De unga hbtqi-personerna i intervjustudien har olika arbetslivserfarenhet. De som går på högskolan och gymnasiet har mer begränsade erfarenheter, men flera har erfarenhet av praktik, timanställningar eller kortare anställningar. Flera av intervjupersonerna över 18 år arbetar eller har arbetat innan de började studera

<sup>15</sup> Bland unga hbtqi-personer är andelen som är ganska eller mycket nöjda 59 procent och bland unga heterocispersoner är andelen 74 procent.

<sup>16</sup> Ungas erfarenheter och reflektioner om ekonomi och boende kom tematiskt att relatera till andra områden och presenteras därför i kapitlet om hälsa samt kapitlet om trygghet och utsatthet.

på universitetet. Några av intervjupersonerna har erfarenhet av längre perioder utan sysselsättning.

Sektorerna skiljer sig åt mellan individerna, men flera har erfarenhet av timanställningar eller tillfälliga anställningar. Intervjupersonerna arbetar eller har tidigare arbetet inom exempelvis vården, logistikbranschen, försäljning av varor och tjänster eller inom civilsamhället.

De flesta unga som myndigheten har intervjuat befinner sig i studier eller arbete, och har därmed tillgång till antingen studielån eller lön. Bland högstadie- och gymnasieeleverna har några, men inte alla, extrajobb. Bara någon enstaka person MUCF intervjuat har ekonomiska svårigheter. Ytterligare en person har tidigare varit så kallad hemmasittare under flera år, men studerar numera.

## Ungas förväntningar och upplevda möjligheter påverkas av att vara normbrytande

Erfarenheterna av att vara ung hbtqi-person på en arbetsplats skiljer sig åt. Det finns exempel på både mycket positiva erfarenheter av sin arbetsplats och negativa erfarenheter. En homosexuell kille beskriver att erfarenheterna av arbetsmarknaden hittills varit ganska positiva:



Jag har inte arbetat så mycket, det enda jag har arbetat är ju senaste året nu, för att jag har tagit året för att verkligen försöka komma in i arbetslivet. Som tur är så tycker jag att jag har en väldigt så här, ett jobb med accepterande miljö, och tankesätt bakom sig. Så det har absolut inte varit några problem på den fronten, i och med att jag jobbar för det företaget jag gör. Men jag tror absolut att det beror väldigt mycket på vad det är för jobb man har, hur det är där. Vissa jobb kommer jag säkert känna att jag behöver bli mer maskulin på, kanske. [...] Jag kommer aldrig se mig själv jobba typ i en fabrik, eller så.

Kille, cisperson, homosexuell, 21 år

Som flera intervjupersoner lyft gällande olika utbildningar, framgår det av citatet att det finns en förväntan om skillnader mellan olika arbetsplatser och branscher, där vissa yrken inte uppfattas som ett alternativ på grund av risken att möta en stark heterocisnorm. Det finns ett antal studier som visar på just skillnader mellan branscher, och att förekomst av diskriminering påverkas av könsfördelning i yrket (Granberg m.fl., 2020; Ahmed m.fl., 2013).

En annan person beskriver att värderingar är något som påverkar val av arbete och att det kan vara begränsande på en redan tuff arbetsmarknad:



Det känns lite svårt att veta hur det är på en arbetsplats innan man kommer dit, tänker jag. Men det påverkar mina värderingar, så att det finns väl en del företag jag inte jobbar på av det skälet, vilket är tufft när det är svårt att få jobb som det är. Men jag har säkert valt bort företag av olika värderingsskäl. Sedan har jag inte jobbat jättemycket, men jag har bland annat jobbat på ett lager i åtta månader, och även där tyckte jag att det gick väldigt bra. Även med liksom ... det är bara machokillar och som kanske inte förstod mig alls och det pratade vi om, men det gick bra tyckte jag.

Osäker på sin könsidentitet, queer, kanske asexuell, 22 år

Personen förklarar senare under intervjun att samtalen kunde kännas utpekande, men säger också att det kunde ha gått sämre. Personen ska vid tillfället för intervjun börja arbeta inom media, och där tror personen att det, om något, kan uppfattas som positivt att vara queer.

Några personer beskriver även hur deras erfarenheter av arbete och planer för framtida arbeten påverkas av att de också är normbrytande på andra sätt än genom sin hbtqi-identitet. En person beskriver att hen funderar på framtida möjligheter som transperson, men också på grund av hens funktionsnedsättning.



Ja, eller för mig personligen, så har väl min funktionsnedsättning spelat mer roll [för framtidsplanerna]. Eller det är det jag tänker, det är det jag liksom oroar mig mer för inför framtiden. Men det spelar ju också in lite, det här med att få jobb känns också lite halvläskigt med tanke på att ... alltså, det är ju svårt eftersom jag då är öppen transperson, så är det ju svårt att gömma det ifall det skulle vara ett problem. Eller det är ganska uppenbart redan när man träffar mig att jag avviker, vilket kanske inte alltid är bra inom sådana situationer. Så det känns lite läskigt, men det är inget jag har oroat mig över jättemycket med tanke på att samhällsutvecklingen ändå går framåt och ... ja.

Ickebinär, transperson, 18 år

En annan person beskriver hur det kan vara en särskilt stor utmaning att vara hbtqi-person och ha utländsk bakgrund. Personen har upplevt negativa attityder mot både hbtq-personer och personer med annat modersmål än svenska på sin arbetsplats<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> För en närmare beskrivning se kapitlet om trygghet och utsatthet.



*Jag vet att när jag kom ut sa min mamma att: "Ja, du kanske inte behöver flagga med att du är ickebinär, för det kan vara dåligt när du söker jobb." Och jag sa bara: "Alltså, ifall jag ska gå igenom en transition, så kommer det vara ganska uppenbart en ganska lång tid, i alla fall." [...] Och för jag har privilegiet att jag kan välja att ifall jag inte vill jobba, behöver jag inte det just nu. Och då har jag känt att jag bara vill jobba på en arbetsplats som är accepterande, så därför har jag alltid varit öppen med det. Och man märker väldigt snabbt ifall en arbetsgivare ser det som ett positivt eller ett negativt. Tjej, transperson, 20 år*

## Erfarenheter av utsatthet på arbetsmarknaden

Intervjupersonerna har olika erfarenheter från arbetslivet, där en del upplever en större utsatthet än andra.

### Att vara öppen är inte alltid ett val

Flera av intervjupersonerna beskriver att de inte pratar särskilt mycket om sig själva som hbtqi-personer på arbetsplatsen. Vissa beskriver att deras hbtqi-identitet inte är något som kommit upp i samtal, exempelvis för att de inte har särskilt mycket kontakt med kollegor eller inte har en relation som gör att det kommer upp när de pratar om sin fritid. En tjej beskriver:



Alltså, det är väl inte så att jag har introducerat mig som bisexuell, som till exempel på det jobb som jag har nu så är det väldigt få som vet att jag är bisexuell, men jag vet inte, jag har inte märkt någon skillnad på mina kollegor som jag har nämnt det för.

Tjej, cisperson, bisexuell, 22 år

För vissa har det däremot varit ett medvetet val att inte nämna att de är hbtqi-personer, eftersom de är osäkra på hur det kommer att tas emot av arbetsgivare, kollegor eller brukare. Andra beskriver att det är något de har valt att prata om. Liksom Lundberg med flera beskriver i sitt kapitel kan både öppenhet och tystnad om sin identitet vara strategier för att hantera utsatthet. En kille berättar om att en kollega frågat vad killen gjort under helgen på ett sätt som förutsatte att killens partner skulle vara en tjej.



Och där och då, så hade jag en pojkvän, så jag svarade: "Nej, jag har varit i [ett landskap] med min pojkvän." Och då blev det direkt total dyster stämning, så det kändes i stället som att man dödade hela stämningen för att man berättade om ... ja, sanningen eller vad man ska säga.

Kille, cisperson, homosexuell, 21 år

Bland dem som valt att inte vara öppna är det några som arbetar mycket utåtriktat, exempelvis inom vård och omsorg och träffar samma brukare under längre perioder. Några beskriver att de inte alls är eller har varit öppna, andra beskriver att de gjort olika i olika situationer.

Att vara öppen eller inte är dock inte alltid ett val. Exempelvis beskriver en person att hen tror att det var uppenbart för kollegorna på en tidigare arbetsplats att hen är transperson.



Alltså, det var nog ganska uppenbart med tanke på kontrasten mellan mitt namn och mitt utseende, så. Men det var inget jag sa, det bara var så. Det kan ha varit så att någon frågade om mina pronomen, men jag är inte säker.

Transperson, 18 år

Hen beskriver en generellt positiv erfarenhet av bemötande från chef och kollegor. En annan transperson beskriver att det är tydligt för arbetsgivare att hon är transperson eftersom flera dokument och tidigare referenser är under ett annat namn och hon inte har kunnat ändra sitt personnummer än. Medan hon inte kan peka på att någon diskriminering har skett beskriver hon hur synligheten skapar en osäkerhet om varför arbetsgivare väljer att inte kalla henne på en arbetsintervju eller att ge henne färre pass än kollegor med motsvarande kompetens. Svensk forskning visar på att diskriminering av vuxna hbtq-personer över 30 år förekommer i anställningsprocesser (Granberg m.fl., 2020; Ahmed m.fl., 2013). I en av fokusgrupperna refererar de unga till en av studierna som presenteras i avsnitt 4.1 när de resonerar kring riskerna för att utsättas för diskriminering. En kille som deltog i fokusgruppen beskriver att det har varit ett hinder för att söka jobb att inte kunna välja att vara öppen eller inte, och att avsaknaden av identitetshandlingar som anger rätt kön fortfarande är ett hinder.



Jag har inte arbetat riktigt sedan jag har kommit ut, mest för[att] jag har studerat, men jag har definitivt upplevt minoritetsstress. Innan jag passerade var jag extremt rädd för att söka jobb, för jag var rädd både [för] hur jag skulle behandlas, men också hur jag skulle behandlas av till exempel kunderna, om jag ska stå till exempel vid kassan, och [folk] kommer in. Men nu upplever jag fortfarande minoritetsstress, men nu är jag mest rädd för mitt juridiska kön. Det var bland annat den där rapporten förra året från Linköping om hur folk inte [vill] anställa transpersoner, likaväl som de ville anställa cispersoner. Och det blir en sådan här stämpel på mig, när jag vet att folk kan se mitt juridiska kön. Och det är något jag har ångest över nu när jag är [i slutet av min utbildning], för att om ett år ska jag söka jobb. Och då är min förhoppning att [mitt juridiska kön] är ändrat. Men jag är fortfarande rädd, för tänk om någon ser det och inte vill anställa mig på grund av det, och jag kommer inte kunna veta.

Kille, transperson, 21 år

En annan person beskriver att risken att bli diskriminerad på arbetsmarknaden, och möjligheten att kunna välja en arbetsplats där hen är accepterad, gör att hen tänker sig för innan hen spenderar pengar:

”

[...] det har liksom också påverkat mig lite nu, att jag kan märka att jag är rädd att lägga pengar på saker, eller skänka pengar till grejer när jag har möjlighet till det, för jag är så här: "Ja, men jag kanske behöver det här i framtiden om jag liksom vill ha ett jobb där jag verkligen blir accepterad."

Ickebinär, transperson, 19 år

En ickebinär person beskriver att det även för den som har möjligheten att inte vara öppen, inte nödvändigtvis kan beskrivas som ett fritt val.

”

Jag har ju gjort valet att jag diskuterar mitt privatliv precis som mina kollegor gör, för jag jobbar på en ganska liten arbetsplats och då måste du göra ett väldigt aktivt val. [...] Det blir att man pratar om vad man ska göra till middag, vad man har gjort i helgen, och då måste man ju [göra] ett väldigt aktivt val: "Ska jag inte säga någonting någonsin? Eller kommer jag prata om mitt privatliv?" Och det finns en förväntan att man gör det, annars kan man också uppfattas som väldigt privat och jag tjänar ju i min roll på att uppfattas som gemytlig, som någon man kan lita [på], någon som man vill gå till för att jag tjänar på att mina kollegor [...] väljer att gå till mig för att jag ska kunna få en ökad försäljning.

Ickebinär, transperson, pansexuell, 25 år

Vidare beskriver personen utmaningen att behöva hantera sina kollegors frågor om könsidentitet och sexuell läggning på arbetstid.

”

Det är någonting som har kommit upp till vissa kollegor för att de har hittat mig digitalt, för att de har hittat mig på sociala medier. För att jag har valt att ha mina sociala medier offentliga, jag personligen har det, vilket jag är medveten om att det kan leda till att mina kollegor hittar det. Och det leder oftast till diskussion, att en kollega väljer att ... inte ifrågasätta som i att säga: "Du har fel eller du gör fel." Men ifrågasätta: "Jag vet inte det här om dig." Kanske till och med: "Du har inte nämnt det här, jag vet inte hur jag ska förhålla mig till det här." Så då blir det liksom en uppgift för mig att hantera på min arbetsplats, för att de gör det ju oftast då på min arbetsplats. De tar ju inte det efter arbetstid eller privat med mig, utan det tar de ju på kontoret. Och samma sak gäller väl, vad gäller min läggning, alltså, sexuella läggning.

Ickebinär, transperson, pansexuell, 25 år

Samtidigt som personen inte tror att kollegorna menar något illa med att ställa frågor om information de har fått från sociala medier, beskriver personen att det som hbtqi-person blir en extra uppgift att hantera utöver arbetsuppgifterna. Av sammanhanget är det tydligt att detta är något personen upplever som obekvämt att hantera på arbetsplatsen. Det är också möjligt att läsa in en önskan att kollegor skulle ha mer förståelse för att arbetsplatsen inte är rätt forum för samtal om någons sexuella läggning eller könsidentitet, när kollegan fått kunskapen i ett privat sammanhang. Sociala medier bidrar alltså i den här unga personens berättelse till att luckra upp gränserna mellan det privata och offentliga.

### Några har erfarenheter av kränkningar och fördomar på arbetsplatsen

Det finns unga som har varit med om att kollegor uttryckt sig negativt om hbtqi-personer. En kille berättar om negativa erfarenheter av hur arbetsplatsen bemötte honom som transperson, då han deltog i en arbetsmarknadsinsats och arbetade inom handel:



Och jag sa ju öppet till min chef då att: "Jag är trans och jag går efter pronomen han." Och det var väl då som jag märkte att jag fick ingen genrespons, jag fick inget stöd och mina kollegor, de var ignoranta och ... alltså, de trakasserade mig inte, men jag blev utfrysad till slut för att jag inte var den där typiska tjejen, vilket jag ändå inte är, men enligt dem så var jag konstig. Jag hörde inte hemma, så [...] det var inget stöd från chefen eller förståelse och gå ut till de andra anställda och säga att: "Så här är läget." Och verkligen stå upp för mig. Det var liksom ingenting.

Kille, transperson, homosexuell, 25 år

Killen beskriver både ilska och rädsla av att bli dåligt bemött av kollegor och arbetsgivare. Att den första arbetsmarknadserfarenheten var negativ ledde också till att han under flera år varken sökte arbete eller studerade.

En ickebinär person berättar i intervjun om att hans kollegor har en negativ attityd till ickebinära, vilket blivit tydligt när hen berättat om sin partner som också är ickebinär.



[P]å jobbet är jag inte öppen, där är jag ... alltså, jag kan väl prata om min sexualitet, den är väl ganska fine, det är väl mycket också för att det har accepterats sedan länge. Men just biten med att vara ickebinär, det vet ingen på jobbet om, för jag jobbar med massa kommundanter som bara inte accepterar sådant. Och det har jag märkt, för min partner är ickebinär, så ibland när jag tar upp hen så då får jag motstånd, och då blir det lite så här: "Vet du vad? Vi pratar bara inte om det här, för att det känns bara inte bra."

Ickebinär, queer, 20 år

Av citatet framkommer att hen upplever att det finns en skillnad mellan acceptans för sexuell läggning och för könsidentitet, där icke-heterosexualitet är mer allmänt accepterat sedan en tid tillbaka, något som hen också återkommer till under intervjun. Det gör att hen ber kollegor att inte prata om könsidentitet med hen eftersom det inte känns bra att möta motstånd mot partners (och ens egen) könsidentitet.

En ung hbtqi-person som arbetade inom vård och omsorg berättar om en incident på arbetsplatsen.

”

[...] jag skulle på pride typ helgen efter, eller, ja, under den helgen som jag jobbade då, så skulle jag ju dit också. Och de pratade om det på nyheterna, och kollegorna bara: "Ja, vad fan är det här? Jag har ingenting emot det, men jag vill inte se sådant där i mitt ansikte, sådant där borde inte vara på TV", och sådana saker. [...] Och jag var jättenervös, och det förstörde faktiskt lite av min upplevelse, för jag vågade inte dansa, eller gå längst fram, utan jag gömde mig lite, så där. Och sedan när jag såg kameran, så gömde jag mitt ansikte, och det var väldigt, väldigt tråkigt faktiskt att jag påverkades så mycket av andras tankar kring det.

Hbtqi-person, cisperson, 20 år

Personen beskriver att händelsen skapade oro som sträckte sig utanför arbetet och påverkade möjligheterna att vara öppen även utanför arbetsplatsen. Personen förklarar att det påverkade inställningen till arbetet och till kollegorna.

”

Jag känner att jag har en inställning [...] att jag ska bara gå dit, jobba, och gå hem, och att jag inte ska behöva ha så mycket kontakt med dem. Jag brukar inte sitta i fikarummet, just för att jag inte vill möta dem. Men nu låter det som att det är en jättedålig plats, alltså, det är [det] ju inte. Men för mig själv personligen bara, att jag inte vill engagera på det sättet, för jag vill inte att det ska komma upp, eller, ja, behöva bemötas på ett visst sätt. Det är ju bara det.

Hbtqi-person, cisperson, 20 år

I intervjun beskriver samma person också hur händelsen bidrog till beslutet att kort därefter söka ett nytt jobb i samband med att personen flyttade till en bostad längre bort från arbetsplatsen.

En annan intervjuperson beskriver att det kunde kännas utpekande när personens identitet kom upp på arbetsplatsen:



Alltså, när vi pratade om min identitet lite på lagret så kunde jag känna mig ganska utpekad, men jag tyckte ändå att det var konstruktiva diskussioner och påverkade inte min relation med andra särskilt mycket.

Osäker på sin könsidentitet, queer, kanske asexuell, 22 år

Liksom i studien om hbtqi-personers utsatthet på arbetet i Göteborgs stad (Björk & Wahlström, 2018) är det framför allt dåligt och kränkande bemötande i form av kommentarer och skämt som de unga beskriver i intervjuerna att de varit med om. I de flesta fall uttrycker sig kollegorna generellt negativt om hbtqi-personer, eller negativt gentemot någon annan hbtqi-person, även om det också förekommer kommentarer eller agerande som är riktat gentemot intervjupersonen specifikt. En kille berättar dock om en allvarligare incident, där en vårdtagare vägrade ta emot vård av killen, på grund av att vårdtagaren kände till att han var homosexuell. I intervjun beskriver den unga att vårdtagaren var hotfull och använde olika skällsord. Incidenten avbröts genom att annan personal och en vakt uppmanade vårdtagaren att lämna lokalen. Även arbetsgivaren valde att agera när de fick kännedom om det som hänt, vilket killen upplever visar att arbetsgivaren inte accepterar kränkningar gentemot hbtqi-personer. Av intervjun framkommer att killen känner ett allmänt stöd från sin arbetsgivare som hbtqi-person och uttrycker att det var självklart att kollegorna agerade på kränkningar från en vårdtagare.



Det är en väldigt inkluderande arbetsplats, det är [stor variation av] personal. Det är olika kön, det är väldigt jämnt fördelat mellan kvinnor och män, men då också väldigt olika åldrar. Jag är ju yngst [...], men det är väldigt mycket olika, vad ska man säga, könsidentitet också. [...] Det är jag och [flera] andra som har en hbtqi-bakgrund och det är väldigt inkluderande.

Kille, cisperson, homosexuell, 21 år

### Uttalat stöd och hbtqi-kollegor kan öka känslan av trygghet och inkludering

Det finns forskning som pekar på att policyer och aktivt arbete för att öka acceptansen och minska diskriminering kan vara positivt för hbtqi-personers arbetsmiljö (se t.ex. Björk & Wahlström, 2018; Pichler m.fl., 2017). En av intervjupersonerna lyfter samtidigt att policyer och uttalanden i sig inte behöver innebära förändring.

*På ett jobb så ljög jag om att jag var ihop med en kille i stället, för det var enklare. Jag var personlig assistent till en gammal man liksom, det var så här ... ja. På ett annat jobb, så ... jag sa det inte, men det var heller inte så att jag ljög liksom. Jag har jobbat som personlig assistent med tre olika brukare. En av dem visste, men de andra två sa jag inte, eller ljög [skrattar] till en av dem. [...] jag brukar ofta när jag pratar om min flickvän eller så, brukar jag ofta börja med "partner", brukar jag säga först. Och då så antog de att det var en han och jag rättade dem inte.*

Kvinna, cisperson, lesbisk, 21 år





Alltså, jag tycker min chef är jättegullig, och väldigt förstående, så. Jag tror att man skulle kunna lyfta [att kollegor säger negativa saker om hbtq-personer och utrikes födda], men jag vet inte hur det skulle göras i praktiken. För även om hon säger det, och det kanske pratas om det, så tror inte jag att det skulle vara långvarigt, det tror jag inte. [...] Jag vet inte, mest för att jag vet inte hur man skulle ändra något sådant i praktiken bara. För det kan vara mycket snack, men lite verkstad. Man kan, ja, men sätta upp på tavlan och punkter på saker man ska göra, och folk kommer att titta på det och gå förbi, men jag tror inte att det kommer liksom ändra jargongen på själva arbetsplatsen. Det är väl det, tänker jag.

Hbtq-person, cisperson, 20 år

Ett par intervjupersoner berättar om vad de menar skulle kunna göra att arbetsplatsen upplevs mer inkluderande för hbtqi-personer. Killen som i ett tidigare avsnitt berättade om att kollegor antagit att partnern skulle vara en tjej beskriver att arbetsplatsen med tiden blivit mer inkluderande, en bidragande faktor verkar vara att det finns ett par öppna hbtqi-personer på arbetsplatsen. På liknande sätt beskriver en annan kille att arbetsplatsen utvecklats över tid.



Ja, jag jobbar på ett lager [...] Och, ja, det är bra, funkar bra så. [...]. Vad jag vet så är jag typ den enda hbtq-personen just där, eller ... ja, kanske inte den enda, men det är väldigt få personer där. Och jo, men jag trivs där och det har funkat bra och så, men när jag började där så var jag väl lite, så här, tyst om min läggning och så. Så det har jag sakta genom åren berättat och så, och det har gått bra. Visst, ibland har man ju hört lite dumma kommentarer och sådant. Det känns som att det har lättat nu lite längre fram, så. Men på min arbetsplats har det inte känts riktigt som att det har pratats om typ. Och jag vet ju, [fackgruppen] driver ju det att alla ska få vara som de vill och allt det där, men det känns som det kanske borde tas mer. Alltså, [...] sätts upp en lapp, eller vad som helst, eller lite mer inkluderande och så. Det har det kanske inte riktigt känts genom åren. Jag har känt mig trygg där och så, men det har inte känts så inkluderande på vissa fronter.

Kille, cisperson, homosexuell, 25 år

Samtidigt som killen beskriver att det blivit mindre ”dumma kommentarer” över tid saknas fortfarande känslan av inkludering. Ytterligare en person beskriver att det inte känns helt inkluderande på arbetsplatsen, även om det är svårt att peka på ett särskilt problem.



Det är så svårt, jag känner att man märker nog inte så mycket av vad som är problemet på en arbetsplats, gentemot vad som är problemet [skrattar] inom en själv, kanske. Men så här, jag känner att mycket av det som stoppar mig, har jag alltid tänkt att det är mina egna tankar, om att så här: "Ja, men jag kanske är lite homofobisk själv, *internalised*." Att jag inte vågar typ, men det kan absolut också ses utåt, att så här, det behövs bättre förutsättningar för att våga. Men jag tror att jag hade blivit väldigt, så här, trygg om jag ser en annan hbtq-person på arbetsplatsen som är väldigt öppen, och som liksom är, ja, men vad ska man säga? Som bara pratar om det öppet. För då hade jag känt en samhörighet med den personen.

Man, cisperson, homosexuell, 21 år

Gemensamt i deras beskrivningar är att de, så vitt de känt till, varit ensamma som hbtqi-personer på arbetsplatsen. I ett av fallen har personen fått en ny kollega som är hbtqi-person, vilket kopplas ihop med att arbetsplatsen upplevs mer öppen och inkluderande. I citatet ovan beskriver personen att det hade känts tryggt att ha en kollega som är hbtq-person. Dessa erfarenheter skulle kunna kopplas till en ny amerikansk studie som pekar på att känslan av att passa in är betydelsefull för hbtq-personers trivsel på arbetsplatsen (Fletcher & Everly, 2021).

## Sammanfattning av rapporten

Resultaten i rapporten visar på att unga hbtqi-personer upplever sämre möjligheter på arbetsmarknaden och har sämre ekonomiska förutsättningar jämfört med unga heterocispersoner. Såväl kvantitativa som kvalitativa resultat pekar på att utsatthet för kränkningar och orättvis behandling är faktorer som påverkar unga hbtqi-personers situation på arbetsmarknaden. Ungas egna berättelser visar även en mer komplex bild av utmaningarna det kan innebära att vara ung hbtqi-person på jobbet. Utöver utsatthet för kränkningar och ingående frågor, påverkar osäkerhet om arbetsgivarens och kollegornas inställning till hbtqi-personer både sökandet efter arbete och arbetsmiljön på en arbetsplats. Det gör att unga hbtqi-personer behöver utveckla strategier för att hantera olika svåra eller kränkande situationer som kan möta dem i arbetslivet. Ytterligare utmaningar kan uppstå om den unga hbtqi-personen också bryter mot andra normer, såsom funktionalitetsnormer. För att unga hbtqi-personer ska känna sig välkomna på arbetsplatsen är uttalat stöd för hbtqi-personer en viktig faktor.

### Sammanfattning av resultat från enkäter om unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad

Sammanfattningsvis visar resultaten från MUCF:s nationella ungdomsenkät 2021 och EU LGBTI Survey II 2019 att unga hbtqi-personer upplever flera utmaningar på arbetsmarknaden. Resultaten visar också att unga hbtqi-personer

är mindre nöjda med sin ekonomiska situation och med sin boendesituation än unga heterocispersoner.

När det gäller arbete är unga hbtq-personer mindre nöjda med sin nuvarande arbetssituation än heterocispersoner är. Det är även vanligare med både nuvarande och tidigare arbetslöshet bland unga hbtq-personer.

Unga hbtq-personer upplever en större utsatthet på arbetet i jämförelse med unga heterocispersoner. De känner sig också i lägre utsträckning trygga på arbetet och har oftare upplevt sig orättvist behandlade av någon på arbetet.

Resultaten från EU LGBTI Survey II visar också att många unga hbtqi-personer upplever en generell negativ inställning riktad mot hbtqi-personer på arbetet. Det är endast en mindre andel som svarar att de alltid är öppna med sin hbtqi-identitet på arbetet.

Unga hbtq-personer är mindre nöjda med sin ekonomi i jämförelse med unga heterocispersoner. Det är även vanligare att unga hbtq-personer haft svårt att klara löpande utgifter, för till exempel mat och hyra, i jämförelse med unga heterocispersoner.

När det gäller boendesituation så är unga hbtq-personer, i jämförelse med unga heterocispersoner, mindre nöjda med sin nuvarande boendesituation, mindre nöjda med den plats/ort de bor på och tror sig även ha sämre möjligheter att hitta ett bra boende den dagen de vill flytta. Resultaten från EU LGBTI Survey II visar även att det är relativt vanligt att hbtqi-personer haft någon form av bostadsproblem. Ickebinära har oftare haft bostadsproblem jämfört med andra hbtqi-personer.

## **Sammanfattning av intervjuer och berättelser om unga hbtqi-personers arbete, ekonomi och bostad**

I intervjuerna med unga hbtqi-personer berättar de om olika erfarenheter av arbetslivet. Några har erfarenhet från en längre tids arbete eller flera arbetsgivare, medan andra har mycket lite erfarenhet av att arbeta. Bland dem som har arbetslivserfarenhet skiljer det sig åt i vilken utsträckning arbetslivet har påverkats av att vara hbtqi-person.

Medan få har varit med om direkta påhopp på arbetsplatsen är det flera som beskriver att de har erfarenhet av att känna sig obekväma med att vara öppna på arbetet eller att kollegors kommentarer påverkar dem negativt. Förutsättningarna att välja att vara öppen för kollegor och arbetsgivare skiljer sig åt mellan de unga. Några har aktivt valt att berätta att de är hbtqi-personer, för andra har frågan inte kommit upp och de har heller inte berättat självmant. Ytterligare andra har valt att inte berätta något på arbetsplatsen för att de är osäkra på hur det kommer tas emot. För några transpersoner är det inte möjligt att välja om arbetsplatsen ska veta att de är transpersoner eller inte. Intervjuerna visar också på att avsaknaden av kännedom om kollegornas och arbetsgivarens inställning till hbtqi-personer påverkar de ungas känsla av trygghet både när de söker arbete och på arbetsplatsen. Några beskriver också att det kan vara svårt att avgöra om de blir utsatta för diskriminering eller inte, eftersom det kan vara svårt att veta vilket motiv en arbetsgivare har när den inte erbjuder fler pass eller en anställning.

Medan få uttrycker att arbetsgivaren eller fackförbund inte skulle kunna hjälpa dem vid utsatthet, är det ingen som beskriver att de har fått eller sökt hjälp för att lösa interna problem med kränkningar och negativa attityder gentemot hbtqi-personer på arbetsplatsen, eller säger att de skulle söka hjälp om problem uppstod. Snarare beskriver de unga att de skulle välja en annan arbetsplats eller att de har försökt hantera det på egen hand.

Flera intervjupersoner beskriver även att de tror att attityden till hbtqi-personer skiljer sig mellan olika branscher och arbetsplatser, och några berättar att det påverkat deras yrkesval eller att de är osäkra på sina möjligheter inom en viss bransch. Några unga berättar att de bryter mot normer på fler sätt än genom att vara hbtqi-person, som att ha utländsk bakgrund eller funktionsnedsättning, och att detta också påverkar deras möjligheter i arbetslivet.

I intervjuerna reflekterar några över vad som kan bidra till en bra arbetsmiljö för hbtqi-personer. De lyfter att uttalad acceptans för hbtqi-medarbetare, att det finns flera hbtqi-personer på arbetsplatsen och mer kunskap skulle leda till att de kände sig tryggare på arbetsplatsen och när de söker ett jobb.

Det är viktigt att påtala att det också finns positiva erfarenheter av arbetslivet och några intervjupersoner har inte reflekterat särskilt mycket över att vara hbtqi-person i relation till arbetet.



## Referenser

- Ahmed, A. M., & Hammarstedt, M. (2009). Detecting discrimination against homosexuals: Evidence from a field experiment on the Internet. *Economica*, 76(303), 588–597. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2008.00692.x>
- Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). Are gay men and lesbians discriminated against in the hiring process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565–585. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>
- Ahmed, A. M., & Hammarstedt, M. (2021). Customer and Worker Discrimination against Gay and Lesbian Business Owners: A Web-Based Experiment among Students in Sweden. *Journal of Homosexuality*. <https://doi.org/10.1080/0918369.2021.1919478>
- Arbetsmarknadsdepartementet, (2014). *En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck*. <https://regeringen.se/informationsmaterial/2014/01/en-strategi-for-lika-rattigheter-och-mojligheter-oavsett-sexuell-laggning-konsidentitet-eller-konsuttryck/>
- Arbetsmarknadsdepartementet, (2021). *Handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter*. <https://regeringen.se/informationsmaterial/2021/01/handlingsplan-for-hbtqi-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/>
- Björk, S. & Wahlström, M. (2018). *Normer som skaver. Hbtq-personers sociala arbetsmiljö i Göteborg stad*. Forskningsrapport i Sociologi, Nr 148. Göteborgs universitet.
- Burn, I. (2018). Not All Laws are Created Equal: Legal Differences in State Non-Discrimination Laws and the Impact of LGBT Employment Protections. *Journal of Labor Research*. 39, 462–497. <https://doi.org/10.1007/s12122-018-9272-0>
- Ciocca, G., Niolu, C., Déttore, D., Antonelli, P., Conte, S., Tuziak, B., Limoncin, E., Mollaioli, D., Carosa, E., Gravina, G. L., Di Sante, S., Di Lorenzo, G., Fisher, A. D., Maggi, M., Lenzi, A., Siracusano, A., & Jannini, E. A. (2017). Cross-cultural and socio-demographic correlates of homophobic attitude among university students in three European countries. *Journal of Endocrinological Investigation*, 40, 227–233. <https://doi.org/10.1007/s40618-016-0554-1>
- Davies, M. (2004). Correlates of negative attitudes toward gay men: Sexism, male role norms, and male sexuality. *Journal of Sex Research*, 41(3), 259–266. <https://doi.org/10.1080/00224490409552233>
- DO (2010). *Upplevelser av diskriminering – en sammanfattande rapport samt analys baserat på en kvalitativ undersökning om upplevd diskriminering*. Solna. Diskrimineringsombudsmannen.

DO (2022a). *Livsvillkor för personer med intersexvariation ur ett diskrimineringsperspektiv*. Solna. Diskrimineringsombudsmannen.

Durso, L. E., & Gates, G. J. (2012). *Serving Our Youth: Findings from a National Survey of Service Providers Working with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth who are Homeless or At Risk of Becoming Homeless*. Los Angeles. The Williams Institute with True Colors Fund and The Palette Fund.

Europeiska kommissionen (2020). *Legal gender recognition in the EU: the journeys of trans people towards full equality*. Luxembourg. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/085419>

Everly, B. A., & Schwarz, J. L. (2015). Predictors of the Adoption of LGBT-Friendly HR Policies. *Human Resource Management*, 54(2), 367–384. <https://doi.org/10.1002/hrm.21622>

Fletcher, L., & Everly, B. A. (2021). Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 485–508. <https://doi.org/10.1111/joop.12336>

Granberg, M., Andersson, P. A., & Ahmed, A. (2020). Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment. *Labour Economics*, 65(August 2020), article 101860. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101860>

MUCF (2017). *Fokus 17:3. Unga hbtq-personer - Etablering i arbetslivet*. Stockholm. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor.

Myndigheten för arbetsmiljökunskap (2021b, 23 juni). *Viktiga kunskapsluckor att fylla om hbtq-personers arbetsmiljö*. <https://mynak.se/viktiga-kunskapsluckor-att-fylla-om-hbtq-personers-arbetsmiljo/>

Pichler, S., Ruggs, E., & Trau, R. (2017). "Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model". *Equality, Diversity and Inclusion*, 36(1), 17–32. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0058>

Ream, G. L., & Forge, N. R. (2014). Homeless Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Youth in New York City: Insights from the Field. *Child Welfare*, 93(2), 7–22. <https://www.jstor.org/stable/48623427>

Regeringsbeslut A2020/01666/MRB. *Uppdrag till Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor att kartlägga och sammanställa kunskap om unga hbtq-personers levnadsvillkor*. <https://regeringen.se/>

SFS 2008:567 Diskrimineringslag (2008:567).

Skr. 2020/21:105. *Ungdomspolitisk skrivelse*. Kulturdepartementet.

Tunåker, C. (2015). "No Place Like Home?". *Home Cultures*, 12(2), 241-259.  
<https://doi.org/10.1080/17406315.2015.1046300>

Rapporten *"Jag är inte ensam, det finns andra som jag."* Unga hbtqi-personers levnadsvillkor belyser ungas levnadsvillkor utifrån de tematiska områdena; hälsa, utbildning, arbete ekonomi och bostad, fritid och samhällsengagemang, trygghet och utsatthet samt utsatthet för omvändelseförsök. Den finns att läsa och ladda ner på [mucf.se](http://mucf.se) eller genom att skanna koden:



## HÄR VÄXER KUNSKAP FRAM

På Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är ungas villkor och civilsamhällets förutsättningar i fokus. Här växer kunskap fram som beslutsfattare använder när de prioriterar insatser för unga och för civilsamhället. Vi sprider kunskapen i mötet med människor, på såväl nationell som europeisk nivå. Vi fördelar också statsbidrag som ger små och stora organisationer möjlighet att genomföra sin verksamhet. Det ger också unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.

**mucf**

Myndigheten för ungdoms-  
och civilsamhällesfrågor

