

Dreamwear Club 2/2021



Temanummer om
arbetslivet

Dreamwear Club 2/2021

I detta nummer

Könsminoriteter på jobbet	2
Nolltolerans, sköterskan Olga!	3
Från mobbad till Lyftkranstant i Savolax	6
Hur jag blev lycklig ?	8
Intervju med speldrottningen Wanda	10
Att bemöta könsångfalden i arbetslivet	12

DreamWear Club 2/2021

ISSN 1456-6079

23. årgång

Utkommer 3 gånger per år

Chefredaktör: Anukatariina Saloheimo

Översättning: Yvonne Lind

Layout: Anukatariina Saloheimo

Redaktionens e-post: toimitus@dreamwearclub.net

Pärmbild: (bild: Heli Kokkonen)

Dreamwear Club DwC ry

Hemsidor

<http://www.dreamwearclub.net/>

E-post

dwc@dreamwearclub.net

www.facebook.com/DreamWearClub

Medlemsavgift 25 €, betalningsanvisningar på hemsidan

Varför lönar det sig att vara medlem i DWC?

- glädjen att tillhöra ett trevligt sällskap
- egen medlemstidning
- korrekt information om din egen identitet
- förtur till evenemang
- gratis medlemskap för make/maka
- mm, mm...

Könsångfalden i arbetslivet



Det här numret av tidningen DreamwearClub har tillägnats att möta könsångfalden i arbetslivet. Uppgifterna baserar sig på en gallupundersökning och intervjuer kring ämnet.

Könsångfaldens erfarenheter i arbetslivet kartlades år 2016 i en gallupundersökning gjord av transorganisationerna. På hösten 2020 upprepades undersökningen för att utreda hur situationen har förändrats. Och den borde ha förändrats, eftersom ändringar i jämställdhetslagen år 2015 förpliktar arbetsgivarna att göra tydligare och stramare krav i ämnet.

Världen har förändrats sedan dess och förändringarna i förhållningen till könsångfalden har varit ganska kraftiga på en kort tid. Å ena sidan har förändringen i det hela varit positivt. Mer än tidigare har trans- och inter-personer gestaltats som en normal del av den sociala vardagen. Å andra sidan har detta provocerat dem, som har problem med att möta temat, vilket kan leda till ökad aktivitet gentemot könsminoriteternas rättigheter.

Fenomenet förekommer i hela världen. Som tur hamnar vi inte ut för de allra värsta övergreppen i Finland.

Rapporten försöker beskriva diskrimineringen och även den mängd och olika former av stöd som personer som tillhör könsminoriteterna får, både som statistik och korta verbala beskrivningar. Tidningens intervjuer försöker ge en mer individuell bild och analysera situationen per enhet. Diskrimineringen kommer fram i intervjuerna på ett rått och brutalt sätt. Andra exempel berättar om hur det kan gå bättre än någon ens har kunnat drömma. Att föra utvecklingen framåt har krävt uthållighet och att övervinna de egna rädslorna. Ställvis verkar situationen hopplös, och emellanåt ser man ljusglimtar även i de mest hopplösa situationerna.

I företagsintervjuerna börjar ramarna ta form, inom vilka ärenden kan skötas så, att även arbetstagare som tillhör könsminoriteter kan känna att de tillhör arbetsgemenskapen som fullvärdiga medlemmar.

Förhoppningsvis förstår läsaren, att det inte i den här frågan är arbetsgivaren och arbetstagaren som står mot varandra. Utan det är olika allvarligt störande diskriminerande attityder på verksamhetens alla plan och kampen mot dessa som står mot varandra.

Belönande och tankeväckande lästunder!

Anukatariina Saloheimo

Tidningens chefredaktör

Ordförande för Dreamwear Club DwC ry

Nolltolerans, sköterskan Olga!

Text: Anukatariina Saloheimo

Foton: Olgas arkiv



Olga klar för "fight" mot coronan

Olga är en fyrtiofemårig kvinna, storväxt, sportig och snabb i replikerna. Olga är hemma ifrån landsbygden, där man sällan träffar transpersoner offentligt, och där en strikt religiositet upprätthåller en negativ attityd gentemot sexuella minoriteter och könsminoriteter – ett slags nolltolerans även det.

I denna miljö levde Olga i "skåpet" de trettio första åren av sitt liv. Hen arbetade inom en mansdominerad bransch som brandman. Livet i fel kön började dock plåga alltmer, och Olga beslöt sig för en förändring, där det slutliga målet är ett fullt liv av sitt eget kön. För det lämpade sig jobbet som brandman och det tillhörande, giftigt manliga arbetskulturen (som nyligen rentav ham-

nat i rubrikerna) dåligt. Därför beslöt Olga sig att byta bransch och började att studera inom vårdbranschen.

Nästa steg för att nå sitt mål beslöt Olga sig för att "riva upp skåpet". Olga "kom ut" under sina studier, vilket var ganska dramatiskt, då den dittills skalliga och skäggiga figuren uppenbarade sig en dag med kvinnlig klädsel till skolan. Den dagen fick hen äta helt ifred i matsalen, ingen kom till samma bord för att äta – synbarligen var man rädd att sjukdomen skulle smitta.

Olgas erfarenheter av mobbning i arbetslivet började redan under studietidens praktikperioder. Fastän Olga redan hade bytt sitt namn officiellt, så användes hans gamla manliga namn mest hela tiden.

Studierna försenades då det sista yrkesprovet avvisades flera gånger på de konstigaste/underligaste orsakerna, som man hittat på vid praktikplatserna där yrkesprovet skulle avges. En sådan orsak var att Olga svimmar då hon ser patienternas blod. Situationen gick rentav så långt, att handledaren rekommenderade Olga att byta bransch på grund av hennes benägenhet att svimma, något som inte lämpade sig för denna bransch. Då Olga svarade att hon i verkligheten inte svimmar, så fick hon till svar att proffs ljuger inte.

Olga fick maximala poäng med särskilt omnämnande för studieperioden om åldringsvård, och de övriga skötarna kunde ta modell av henne hur man skall ta åldringarna i beaktande. I praktikperioden om ämnet som hon enligt egen åsikt gjorde med samma goda kutym, fick hon underkänt för att ha försummat åldringarna.

Läroinrättningen identifierade att problemen hängde ihop med transkönet och "orsaken" ansågs vara den halvfärdiga prosessen. Kuratorn föreslog t.o.m att Olga skulle genomgå hela prosessen till slut och skulle fortsätta studierna först efter det. Det här hade betytt flera års försening och dessutom hade en del uppgifter föråldrats. Olga godkände inte detta, utan fortsatte med sammanbitna tänder oberoende av motgångarna.

Olgas studiesituation diskuterades i en trepartsförhandling mellan arbetsgivaren, läroinrättningen och studeranden. Olga bjöd med en person

från trakten som jobbat för transrättigheter en längre tid. Som ett resultat hittades en praktikplats åt Olga, som man visste från tidigare vara transvänlig. Och hokus pokus, praktiken och därtill hörande examenstillfälle godkändes utan problem. För Olga var situationen fortfarande så extrem, att hon brast ut i gråt vid examenstillfället.

För att undvika mobbning beslöt sig Olga att flytta från hemtrakten till Södra Finland. Hon ansökte om flyttbidrag av FPA och motiverade ansökan med den mobbning hon utsatts för. FPA motiverade sitt negativa beslut, att eftersom det är olagligt att mobba på grund av könsidentitet, så kan det inte ha hänt. Ett samtal i hemkommunens socialbyrå ledde lyckligtvis till ett annat resultat och bidragsansökan konstaterades vara väl motiverad. Den underliga situationen löstes slutligen så att socialbyrån och FPA betalade hälften var.

Vid den första arbetsplatsintervjun på den nya hemorten, frågade intervjuaren efter Olgas riktiga namn. När svaret löd att namnet på riktigt är Olga, så frågade man ännu hur många dagar i veckan hon är Olga. Frågorna fortsatte till vilket skede i processen hon var – det ifall Olga kunde sköta människor, verkade inte att intressera. Det behöver knappast nämnas, att det inte blev något arbetsförhållande på den arbetsplatsen.

Olga kunde till slut arbeta via ett rekryteringsföretag. Hon var vid den tiden på väg till en operation som hörde till transprocessen. Därför hade hon fått lov både av rekryteringsföretaget och chefen för arbetsplatsen att inte behöva sköta patienter, som hade antibiotikaresistenta bakterier. Detta störde arbetskamraterna, som krävde att få veta, hurdan operation det var frågan om. Som anledning dög inte en beskrivning av hurdana bestående problem i funktionsförmågan en bakterie kan vålla som bosätter sig i operationsåret.

Hen fick höra på samma arbetsplats av sin arbetskamrat, hur fel det är, att transkönade sköts med samhällets medel och att de har redan en plats reserverad på en sluten avdelning på mentalsjukhus - självklart skulle det vara gratis.

Då Olga gjorde ett arbetspass som baderska, så hade hon samtidigt tre patienter som motsatte sig operationen. Därför tog det längre tid än van-

ligt. Då hon var klar med uppgiften frågade hon av arbetskamraterna, vilken tid är matpausen. Svaret löd att matpausen var för en halv timme sedan och för hennes del hade matpausen gått medan hon "plaskade". Det visade sig att Olga var inte annars heller omtyckt på arbetsplatsen. Detta uttrycktes så att "Olga har det inte bra att jobba här". Alltså jobbade Olga inte någon längre tid på det jobbet.

På en arbetsstation hamnade Olga särskilt ut för en arbetskamrats mobbning. Personen gjorde på flit otäcka knep för att störa Olga i hennes arbete och fnittrade i Olgas åsyn då hysset lyckades. Olga berättade om mobbningen för en chef. Denna uppmanade bara att uthärda, utan att göra någon gest för att bryta situationen – synbarligen vågade chefen inte ingripa i den besvärliga arbetstagarens åligganden. Det visade sig senare, att ifrågavarande person redan en längre tid alltid hade tagit någon person till måltavla - Olga var synbarligen en lämplig måltavla för detta. Man hade planerat att göra arbetsplatsen permanent för Olga. Arbetsplatsen krävde en tre månaders prövotid, Olga orkade i tre veckor.

Det fanns mobbare bland arbetskamraterna även på andra arbetsplatser. En av dem hade med hög röst inför övriga arbetskamrater och anhöriga till åldringarna förkunnat hur hen skulle skämmas att komma till jobbet, ifall hen skulle vara sådan som Olga. Efter att Olga fått reda på vem denna person var, så gick Olga till chefen, som uppgav att det råder nolltolerans gällande mobbning på arbetsplatsen. Chefen lovade Olga också att hon inte behöver jobba i samma arbetsskift med personen ifråga. Löftet uppfylldes delvis: Olga och mobbaren arbetade i olika skift, men skiften överlappade varandra med två timmar. Olgas arbetstag har ända sedan studietiderna varit noggrann och respekterat de äldres behov. Hon fungerar även eftertänksamt för andra anställda t.ex genom att inte lämna smutsiga kläder på golvet för följande skift att åtgärda. I arbetsmiljön tolkades detta som långsamhet. På en arbetsplats lyftes ärendet upp i en diskussion med chefen. Olga höll fast vid sin egen linje att inte negligera hygien och övriga av patienternas behov.

Chefen föreslog som lösning på problemet, att Olga inte skulle hålla matrast eller skulle äta samtidigt som hon matade kunderna. Då Olga berättade

tade om detta på Facebook, fick chefen reda på detta. Följden blev ett snabbt avsked från arbetsplatsen.

Uttalandet nekades helt och naturligtvis anklagades Olga för att ha uppfunnit det. Även på följande arbetsplats fortsatte problemen, då Olga i misstag berättade om orsaken till föregående uppsägning.

Nuförtiden arbetar Olga på en stor vårdavdelning på sin nya bostadsort. Där har hon inte blivit utsatt för grov mobbning.

Någon sorts pinsamhet har hon nog känt och att tidvis bli kallad med efternamn har påmint mig om de mindre gyllene minnena från armen. Reaktionen berättar för Olga, att hon åtminstone ännu inte blivit en fullvärdig medlem i arbetsgemenskapen. Olga har redan vant sig vid detta, och jämfört med upplevelser vid tidigare arbetsplatser anser hon situationen vara dräglig. Hon har också noterat, hur en undvikande reaktion i det inledande skedet har ofta med tiden smält till en trevlig bekantskap.

En stor enhet är arbetsgivare, som har skyldighet att upprätta och genomföra en jämlikhets- och icke-diskrimineringsplan, som även tar hänsyn till könsminoriteter. Olga har inte lagt märke till planen i sitt dagliga liv och vid mötet med sig själv på arbetsplatsen. Men hon litat ändå på, att nolltoleransen gällande mobbning tas där på allvar. Man kan dock aldrig vara säker, att chefens ledningssätt på vissa enheter inte skulle ge utrymme för mobbning.

Olga har inte fått stöd av arbetsplatsernas förtroendemän. Dels har hon inte förstått att kontakta dem och i en del fall hade förhandlingar ordnats med så kort varsel, att förtroendepersonen inte har hunnit till dem. Hon har dock fått stöd av bekanta som arbetar informellt i förtroendeuppdrag och varit i kontakt med jämställdhetsombudsmannens kansli. Hon har också fått stöd på

andra håll: På en kurs under arbetslöshetsperioden utarbetade Olga en CV. I samband med detta frågade kursens handledare, om det ändå var bättre att skriva i punkten om tidigare arbetslivserfarenhet räddare istället för brandman.

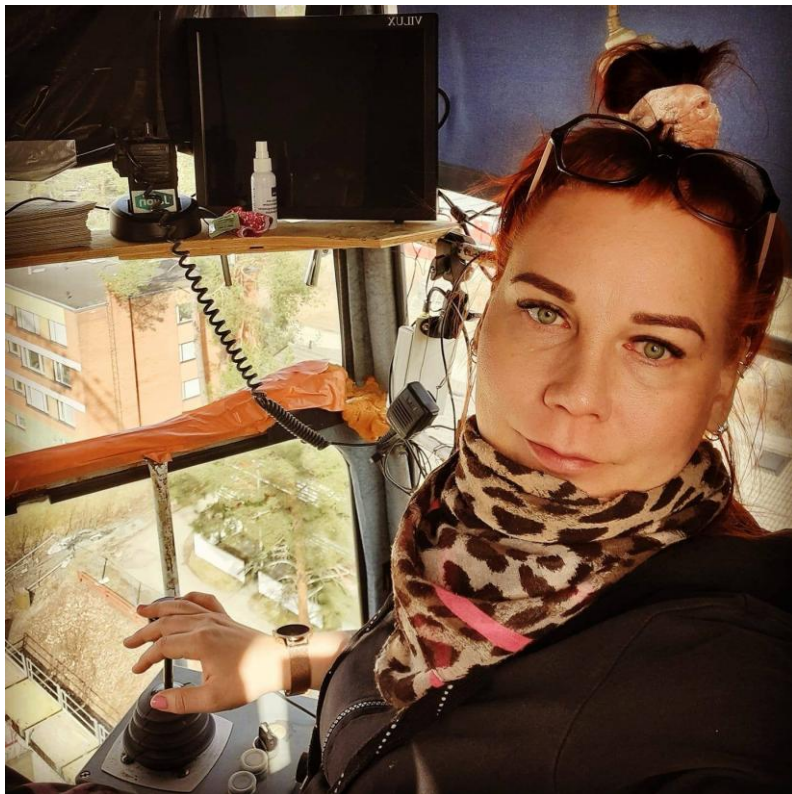


Räddaren Olga

För att säkerställa integriteten så förekommer Olga inte i artikeln under eget namn och händelserna har ändrats för att vara oigenkännliga.

Från mobbad till Lyftkranstant i Savolax

Text och bilder: Heli Kokkonen



Hur hamnade jag på bygget

Hela mitt liv har jag vetat vad jag är. I skolan var jag olik alla andra. Det ledde till mobbning, vilket i sin tur ledde till att skolan inte riktigt intresserade. En extra krydda till det hela var dyslexi, som man i min ungdom inte kunde diagnosticera eller sköta. Min skolframgång var verkligen dålig. Jag visste verkligen inte vad en oskolad transungdom kunde börja att jobba med.

Min pappa lockade mig till bygget och jag påbörjade jobbet som timmerman under en stark täckmantel.

Jag klarade av dessa arbetsuppgifter förvånansvärt bra.

Omkring år 2005 lockade en kranförare mig upp i kranen, och han lät mig köra en stund. Då tänkte jag att detta är mitt kall. Ett år senare hade jag skaffat kranförarkort ifrån Forssa och påbörjat jobbet som kranförare.

Jag har alltså jobbat inom byggbranschen i Kuopio från år 1997 alltså i 24 år. Här är byggbranschen ganska liten. Samma gäng rör sig från bygge till bygge, och alla vet/känner kranförarna ganska väl på byggena i Kuopio – åtminstone ryktena sprids. Har nu varit kranförare i 15 år.

Nästan hela den här tiden har jag döljt mig ”i skåpet” under en stark täckmantel. Rentav så stark att jag i flera år hade 2 telefoner, en för mig och en annan för min rollfigur på arbetet.

Att komma ut ur skåpet

Slutligen, för tre och ett halvt år sedan blev måttet rågat. Jag var verkligen trött på min täckmantel och ville bara vara mig själv. Det var så påfrestande, att jag tänkte antingen skär jag upp handlederna eller så kommer jag ut ur skåpet.

Jag beslöt att komma ut och påbörjade en reparationsprocess. I de tidiga stadierna av processen

under undersökningsperioden var jag fortfarande noggrant "i skåpet" under arbetstid, tills jag påbörjade semestern. Från semestern återvände jag som Heli. Det här var en av de mest skrämmande sakerna i mitt liv. Jag tänkte att jag blir totalt lynchad och nersködd. Att mitt jobb görs så svårt, att jag inte kan fortsätta jobbet på bygget.



Mjuka värden i kranarbetet: Tepåsen i muggen medan man styr på 40 meters höjd!

Men innan jag återvände från semestern tog jag kontakt med byggmästarens chef, och berättade allting för honom. Han åkte samma morgon till byggarbetsplatsen och informerade byggmästaren och alla arbetsledare. Han ändrade mitt namn och alla uppgifter i företagets alla system. Han skötte allting så väldigt väl, att det fortfarande gör mig gråtfärdig ♥. Sen kom sanningens ögonblick, då jag gick till jobbet efter min semester. Det var en slags chock att arbetsledarna kallade mig Heli och alla tog så väl emot mig. Min yrkeskunskap uppskattades mer än jag väntat mig. Ingen av arbetskamraterna har till dags dato sagt något negativt om saken eller tagit upp ärendet. En kranmontör frågade: "Hur har du anpassat dig till din nya gestalt?" Till vilket jag svarade att denna är inte ny, utan nu har jag sluppit av med rollfiguren.

Inget av skräckscenariona som jag föreställde mig, hände någonsin. Det enda verkligt irriterande, ja rentav stötande, är att några arbetskamrater har så jäkla svårt att kalla mig vid namn. De kringgår alla saker, så att man inte behöver nämna mitt namn. Alla andra personer kallar de vid namn, men inte mig. Som tur gäller detta bara ett par idioter, fastän de i övrigt betar sig verkligen sakligt mot mig.

Efterklokt förargar jag mig att jag inte gjorde allt detta myyycket tidigare.

Jag är betydligt lyckligare nu, då jag inte behöver använda all energi för att fundera hur jag kan vara mig själv – det låter dumt, men detta tog all min energi. Men jag har inte stannat för att gnälla bittert, utan så är läget nu. Allting är perfekt och jag kan njuta av livet för fullt istället för att bara drömma.



Hur jag blev lycklig

Text: Anukatariina

Bilder: Leena Koskela/Opettaja-lehti och Anukatariina



Jag har inte haft hemskt olyckligt tidigare heller. Jag hade gömt min egen hemlighet, för jag antog att det var allt annat än goda nyheter för nära och kära, kompisar och arbetsgemenskapen. Så gick det tills jag var 50 år.

Vid den tiden hade jag gift mig för andra gången med en människa, som jag trodde att jag kunde berätta om ärendet för. Som en typiskt frenetiskt skrämmd skåptransvestit var jag livrädd även för obefintliga problem. Nu var det makans besked, att hon inte gillar Almodovars filmer – det måste ju betyda att hon hatar transpersoner...! Alltså lät jag bli att berätta, det skulle ju i mitt skräckscenariot ha betytt ett abrupt slut på vårt förhållande.

I början av 2000-talet gav Internet min värld en möjlighet, att en transvestit kan vara sig själv även offentligt i Finland. För min del kändes det inte som ett realistiskt alternativ, men man får ju drömma... Jag hade i det skedet skaffat en del kläder i hemlighet, i vilka jag fotade mig själv. Och med mina primitiva kunskaper i bildbehandling lade jag in mig själv i olika miljöer – inte för att det kunde hända på riktigt...

Cirklandet runt mig själv började plåga så, att även maken märkte att något var fel. Situationen blev till slut såpass spänd, att jag var tvungen att berätta om saken för henne – det fick bära eller brista. Det visade sig att min transvestism inte på något sätt var problematiskt för henne.

Tvärtom, hon började sparra mig och uppmuntade mig att även visa nosen åt världen utanför. Första gången åkte vi ända till Wien, för att försäkra oss om att ingen bekant såg! Det visade sig snart att ingen bekant, som skulle ha sett, skulle ändå ha känt igen mig, så jag började röra mig mycket fritt inom huvudstadsregionen. Mitt kvinnliga alter ego bildade ett ganska brett socialt nätverk, där alla kände Anukatariina, men ingen visste, vem han var som man.

Gapet mellan dessa två föddes särskilt när jag åkte hemifrån, eftersom det skulle ske i smyg och utan att grannarna märker det. Detta började störa maken, som övertalade mig att skrida över följande gräns:

Jag skrev ett brev åt grannarna, där jag berättade, att ifall ni ser en skum person smyga omkring, så kan man hälsa hej, och den personen är oftast av samma åsikt som husets husets värd. Operationen fick en positiv reaktion och frigjorde från hemlighetsmakeriets ok i min egen närmiljö. Känslan av detta var obeskrivligt befriande.

Att öppna upp på jobbet låg bakom en större tröskel. Arbetsgemenskapen kan vara brutal, och jag hade sett mobbning även på min egen arbetsplats. Detta kunde förstås vara en möjlig orsak till mobbning.

Jag hade just bearbetat arbetslivsgallupen för år 2016 och samtidigt även mina egna tankar: Nu visste jag hur jag skulle agera, om diskriminering skulle förekomma, och jag skulle inte gå med på att underkasta mig det. Det slutliga beslutet försenades ytterligare av rädslan, att även kollegor som jag jobbat tillsammans med i årtionden, inte skulle kunna hantera, mitt nya jag utan att känna sig obehagliga till mods.

Jag bestämde mig till slut, att inte låta det falla på den sista punkten. Vid ett utvecklingssamtal på hösten 2017 konstaterade jag, att vi borde diskutera någonting helt annat. Jag hade reserverat med mig en diaserie om chefernas ansvar vid sådana situationer, men jag behövde aldrig ta fram dem – chefen var genast med på noterna. Jag framskred med små steg så, att jag mötte de närmaste arbetskamraterna ännu före julen. De var förtjusta i det och kramade mig underbart. Mitt team som bestod av kvinnor stödde mig från och med nu hundraprocentigt.

Detta inverkade även väsentligen på min erfarenhet att höra till arbetsgemenskapen samt min trivsel på arbetet.



Ett varmt första möte med det egna teamet.

I början av år 2018 beslöt jag av någon anledning att inte berätta för alla kolleger, som jag mötte sporadiskt på vårt andra campus. Jag märkte inga konstiga reaktioner gällande mig själv. Då jag började berätta om hur det egentligen var, blev jag mycket förvånad: Kolleger som jobbat med mig i årtionden hade inte känt igen mig, utan trott att jag var en ny kvinnlig lärarinna som börjat arbetet vid årsskiftet. Inte ens den manliga rösten hade fått dem att ändra uppfattning. I en del fall hamnade jag verkligen att böja av järnråd, vem jag verkligen var, så annorlunda var tydligen intrycket. Så jag mötte förvirring av dem, men helt annorlunda än jag hade varit rädd för: En del trodde att en helt främmande person trodde att de var helt fel person! Ett par kolleger fattade inte ens efter förklaringen vad det hela handlade om.

En kollega uppgav, att jag såg mycket bättre ut nu, vilket jag måste hålla med om. Jag hade inte satsat på min manliga skepnad på flera år. Förändringen i mitt väsen beskrevs också som piggare och lyckligare. Den uppskattningen var verkligen korrekt.

Att visa mig framför de studerande i början av år 2018 som Anukatariina var ännu mer spännande än de föregående stegen, men lyckligtvis hölls den första timmen tillsammans med en kollega. Gruppen var ny för oss båda, och jag tog som min vana att redan från den timmen hålla ett litet föredrag för att berätta, om mig själv. Mottagandet var redan från första gången verkligen positivt och uppmuntrande, och det har inte ändrat sedan dess. En gammal och bekant grupp berätta-

de, att de i själva verket hade följt min blogg en längre tid, och förväntade sig att jag skulle komma ut. Jag var efter det mötet mycket starkt endorfinberusad!

Några studerande som tillhörde könsminoriteter tog även kontakt med mig privat, och berättade att mitt tilltag varit en givande upplevelse även för dem, fastän de inte ännu har vågat göra det samma själv. Andra igen berättade om den cis-normativa attityden de mött under lektionerna. Detta var möjligt för mig att ta upp på personalmötet, där jag höll en översikt över att bemöta könsmångfalden.

Redan samma år fick jag en möjlighet att inverka på uppdateringen av arbetsplatsens jämlikhets- och jämställdhetsplan. Min uppmärksamhet fästes naturligtvis vid frågor gällande könsmångfalden, som jag till någon grad lyckades konkretisera och skärpa. Implementeringen av planen hade varit ganska lite framme, men på senare tid hade det varit aktivare framme. Å andra sidan hade det åtminstone i mitt eget område, alltså social- och hälsovårdsbranschen verkar dessa saker ha utvecklats genom allmän kunskap och vana utan större problem. Normkritik tycks dock kräva hjärngymnastik, och naturligtvis hur man bemöter personer som hör till könsminoriteter, kan behöva slipas då och då. Jag tror att jag påverkade det, åtminstone genom att, jag vänjer både personal och studenter vid människor som mig - att bli bekant med en konstig sak eliminerar en diskriminerande attityd.

Jag har alltså gjort någonting, som jag inte hade ens kunnat drömma om att göra för tio år sedan. Jag känner ingen ånger, i arbetslivet har jag i detta avseende endast haft en dans på rosor. Ibland funderar jag om jag ångrar, att jag inte gjort det tidigare. Slutsatsen är, att min interna behandling av saken tog sin lilla tid. Å andra sidan var världen åtminstone ännu i början av 2000-talet så annorlunda, att jag inte tror, att allt skulle ha gått så smidigt. Mina modiga föregångare har inverkat på världens förändring, och jag vill i min tur förändra världen och vara förebild för dem, som fortfarande är rädda för att vara öppna sig själv.

Intervju med speldrottningen Wanda

Intervjuare: Anukatariina

Bilder: Wanda



Wanda O Rly eller Valtteri Lahti är operativ chef och varumärkesambassadör på spelbolaget Psyon Games. Hen är också transvestit, dvs han sminkar och klär sig för sitt eget nöjes skull. Han framträder dessutom som en sakkunnig inom spelbranschen, inflytelserik vetenskaps- och miljöperson samt i en nära framtid även på burlesk-estraden. Wanda berättar i intervjun även hur han tog hand om sitt arbetsliv.

Med vilken attityd började du?

- Jag minns nog, att det var mycket spänning i luften första gången. Att röra sig offentligt både inom arbetsgemenskapen och överhuvudtaget dagtid. Min stil är alltid väl planerad och på flit teatralisk. I början var detta kompromisslösa förverkligande av min egen vision samt medvetenheten om mitt eget väsen och de sociala spänningar det orsakade, krävde verkligen mycket hjärnkapacitet.

Hur gjorde du första gången?

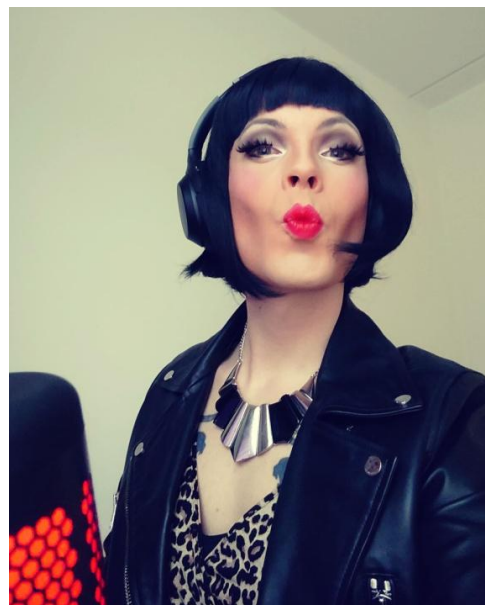
- Första gången jag sminkade och klädde mig för arbetsplatsen var ett slags rekreationsdag, då vi

sammanträdde på förmiddagen för en officiell agenda och tillbringade kvällen på restauranger och spelade flyktrum. Jag hade berättat för mina arbetskamrater om min transvestism redan på förhand och hade även haft djupgående diskussioner med de flesta, hur det feminina uttrycket intresserar mig och är en del av min identitet. Ändå var jag nervös, för jag hade inte annars heller rört mig mycket ute dagtid ännu. Då träffade jag förutom mitt eget team även en mängd halvbekanta och andra som arbetade i samma utrymmen.

Det varma välkommandet från det egna gänget mildrade spänningen enormt och nervositeten vid utresan glömdes snabbt bort. Då jag rörde mig offentligt som en del av gänget, som förhöll sig till mig på samma sätt som mot alla andra, så var det lätt och naturligt att vara sig själv.

Säkrade du ryggen på något sätt?

- Jag hade sonderat arbetsplatsens atmosfär och mina andra sociala relationer ett bra tag innan jag beslöt att komma ut i offentligheten. Men efter att jag gjort mitt beslut har jag inte sett bakåt. Därför hade jag inte ens denna första gång gjort upp någon reservplan eller flyktväg. Min attityd för att komma ut var en övergripande livsförändring. Ifall jag ville vara synligt mig själv på den del av livets arenor, så ville jag inte gömma mig i andra sammanhang heller. Alltså tog jag detta som en slags trosrit.



Hur har Wanda det nu?

- Min nuvarande situation är jättebra. Att överskrida gränsen för att komma ut i mina närkontakter har möjliggjort, att jag kan sträva mot min dröm som som en sakkunnig inom spelbranschen samt som en inflytelserik vetenskaps- och miljöperson utan hinder, och använda fördelen med mitt drag-uttryck här. Wanda är en del av min officiella arbetsprofil såväl på vårt bolags hemsidor, Linked in och andra sammanhang.

Jag är nuförtiden även ordförande för spelandelaget Expa och med ordförandeskapet får jag representera och vara konferencier för evenemang regelbundet som Wanda.

Det är viktigt för mitt jobb och min bransch att skilja mig från mängden och få uppmärksamhet för de ärenden jag representerar. Jag vågar påstå

att mitt utkommande har varit signifikant till min fördel. Alla har säkert inte tyckt om det, men många har sett det som ett tecken på djärvhet, karaktärsstyrka och passion. Med de sistnämnda mänskorna har jag samarbetat och byggt upp betydelsefulla relationer.

Ibland märker jag även tecken på att uppnå framgång "med traditionella mått" har lett till, att personer som tidigare har förhållit sig negativt mot mig, har blivit mer gynnsamma i sina attityder. Inte för att jag eller någon annan borde eftersträva andra mänskors godkännande. Jag tror att man genom att djävt gå sin egen väg sänder en stark signal till sin omgivning som lockar viktiga personer för sitt eget välbefinnande och sina möjligheter.

Det är bra att dela resans stadier med dem, men du bestämmer din egen kurs.



Att bemöta könsmångfalden i arbetslivet

Enkät om erfarenheter från medlemmar av könsminoriteten hösten 2020

Text: Anukatariina Saloheimo



Personer som tillhör könsminoriteter möter olika form av diskriminering i arbetslivet, trots att det har varit förbjuden enligt jämställdhetslagen i många år. Hösten 2020 genomförde transorganisationerna en undersökning om situationen. Resultaten av undersökningen befästar att situationen delvis håller på att förbättras, men positiv utveckling har inte observerats överallt. Den här artikeln presenterar resultatet av undersökningen.

Frågorna förbereddes av Dreamwear Club DwC ry, Isio ry, Transfeminiinit ry, Translasten ja nuorten perheet ry, Trans ry, Trasek ry och Seta s könsmångfaldskommission.

Undersökningens bakgrund

År 2016 gjorde transorganisationerna en gallupundersökning, där man frågade om erfarenheter gällande bemötandet av könsmångfalden i arbetslivet under de tio föregående åren. Senaste års undersökning utreder hur situationen har förändrats sedan senaste undersökning, under en tid som den nya jämställdhetslagen har varit i kraft.

På undersökningen svarade 219 personer, varav 172 åtminstone delvis öppet sig själv på arbetsplatsen. Av svaren drogs slutsatser om de svarandes sociala ställning och man analyserade den påträffade diskrimineringen och stödet. Transorganisationerna svarade för genomförandet av gallupundersökningen och analysen av svaren.

I undersökningen ville man utreda hur personer som hör till könsminoriteten p.g.a sin identitet bemöter diskrimineringen och stödet i arbetsgemenskapen åren 2015-2020, alltså sedan reformen av jämställdhetslagen. Samtidigt kartlade man även de svarandes sociala ställning i förhållande till den allmänna befolkningen vad gäller sysselsättning, utbildning och utbildningsrelaterade arbetsuppgifter. Alla dessa jämfördes med resultaten från 2016 års undersökning.



Människor i arbete

Undersökningens teoretiska utgångspunkter

Var uppstår diskrimineringen av könsminoriteter?

Personer som tillhör könsminoriteter lever i en miljö, som inte är byggd med tanke på deras behov. Det binära könsystemet definierar vårt samhälles funktioner med könsantaganden som ofta är en förutsättning för socialt umgänge. Att avvika från dessa antaganden anses onormalt, underlägset eller oönskat, och leder till en tudelning, som utsätter normbrytaren för diskriminering.

Karaktären av diskriminering av könsminoriteter på arbetsplatsen

Kärnan i diskriminering av könsminoriteter i arbetet består av följande element

- cis-heteronormativ atmosfär, där antaganden går emot din egen identitet, såsom verbala glidningar, praktiska arrangemang på arbetsplatsen
- omotiverad sämre positionering, i rekrytering, i karriärutveckling och i lönesättning,
- trakasserier, benämningar, sexrelaterade skämt och smutskastande
- våld och fysiska trakasserier.

Förutom faktisk diskriminering och trakasserier hamnar personer som hör till en könsminoritet att möta olikhetens förvirring, som bidrar till att stärka känslan av annanhet och stress av att tillhöra en minoritet.

Frodig humor som stärker lagandan i arbetsgemenskapen kan förlöjliga en individs personliga egenskaper, som förolämpar och försvagar målpersonens arbetsmotivation. Kravet på språkkontroll kan upplevas som glädjedödande och bryta den gemensamma andan. Detta kan därför skapa negativa reaktioner och anses vara en motiverad orsak för trakasserier eller diskriminering.

Att möta könsmångfald verkar att vara betydligt svårare för män, som har byggt upp sin manlighet enligt heteronormativ modell, där alla slag av feminint uttryck är tabu. Sådana attityder accen-

tueras hos individer, som har stark auktoritärism, politisk konservatism, låg tolerans för osäkerhet och rättfärdigande av orättvisa. Det markeras också av religiöst motiverade negativa attityder och marginella kontakter med den grupp människor som diskrimineras. Kvinnor rör sig i allmänhet lättare över den feminina och maskulina gränsen än män. Hos kvinnor är transfientliga attityder ofta relaterade till religiös bakgrund.



Man har även hittat andra bakgrundsfaktorer som skapar skillnader. Vissa människor har svårt att acceptera nya och oväntade saker och detta förknippas med specifika egenskaper hos hjärnans funktion. En låg utbildningsnivå förknippas ofta med intoleranta attityder till köns mångfald.

Följderna av diskriminering

Diskriminering som upplevs av könsminoriteter och effekterna av minoritetsstatus på individen.

Minoritetsstress avser ett kroniskt stresstillstånd i samband med att tillhöra en minoritetsgrupp, härrörande från bland annat det omgivande samhällets normativa antaganden, känslor av olikhet och rädsla och upplevelse av att bli mobbad och misshandlad. Minoritetsstress kan ha en negativ inverkan på både fysisk och psykisk hälsa och välbefinnande.

Könsminoriteter upplever minoritetsstress i alla de former som definitionen uttrycker. De som har upplevt diskriminering, trakasserier eller annan diskriminerande behandling kan begränsa sitt deltagande i olika evenemang, eftersom de räknar med att behöva uppleva samma sak igen.

Rädsla för diskriminering orsakar undvikande redan innan den har upplevts.

Upplevelser av diskriminering och rädsla för sådana orsakar depression och ökar risken för självmord. Risken för uteslutning är stor speciellt då, när man samtidigt utsätts för andra faktorer, såsom hörandet till en referensgrupp som inte förstår köns mångfald eller som lider av sociala problem.

Diskriminering eller bristande erfarenhet av inkludering minskar förmågan att anpassa arbetsprestationer och förhindrar utnyttjandet av kreativiteten.

I det här fallet blir hela arbetsgemenskapen lidande:

Forskning visar att arbetsgemenskaper som främjar jämställdhet och inkludering också är mer innovativa och produktiva.

Minoritetsstress inverkar på många transpersoners karriärval. Trångsynta branscher undviks, även om de matchade de egna styrkorna, och arbetsplatserna väljs lägre än skolningsgraden.

Ofta avbryts också studier eller utelämnas helt på grund av stress.

Diskriminering kan också ha flera orsaker. En sådan form av diskriminering är relaterad till det, att autismspektrum är vanligare i könsminoriteten än i den allmänna befolkningen. Eftersom transpersoners ofta förnekas av den anledningen, att en person med ett autismspektrum inte riktigt kan känna igen sin sexuella upplevelse, döljer många denna egenskap i sig själva. När det ändå ofta kommer upp i den sociala interaktionen, uppfattar arbetskamrater det som en egenskap hos transpersoner och kanske också kallar det så. Detta betonas särskilt, ifall transpersonligheten är starkt visuellt synlig. Då kan transpersonen erfara, att hen diskrimineras främst på grund av sina transkaraktäristika, fast de autistiska dragen skulle vara i bakgrunden. Samtidigt saknar den mobbade de stödåtgärder, som skulle vara mest gynnsamma för honom eller henne.

Lagstiftningsbakgrund om diskriminering av personer som tillhör könsminoriteter

Syftet med jämställdhetslagen är att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt förbättra kvinnors ställning, särskilt på arbetsmarknaden. Jämställdhetslagen gäller som regel för all social verksamhet och alla livets områden, förutom relationer mellan familjemedlemmar eller andra till privatlivet hörande relationer och religiös verksamhet. Jämställdhetslagen ålägger även arbetsgivare att främja jämställdhet.



Till reformen av jämställdhetslagen i början av år 2015 registrerades ett förbud mot diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Med könsidentitet avses här en persons upplevelse av sitt eget kön.

Könsuttryck innebär att få fram kön genom klädsel, beteende eller annat motsvarande sätt. Jämställdhetslagens diskrimineringsbestämmelser gäller även för diskriminering, som baserar sig på en persons könsegenskaper.

Datainsamling och analys

Undersökningen genomfördes i oktober-december 2020 som en onlineundersökning. 219 svar inkom på enkäten. Svaren analyserades under våren och sommaren 2021.

Rapporten skrevs under augusti-oktober 2021.

Innehållet i frågorna var i stort sett likartat med undersökningen år 2016, vilket möjliggjorde en jämförelse mellan dessa undersökningar.

Undersökningens frågor relaterade till typiska situationer, var en person som tillhör en könsminoritet diskrimineras eller utsätts för trakasserier eller känner sig utanför leden. Det finns också frågor, som kartlägger det stöd och uppmuntran man upplevt i arbetsgemenskapen.

Resultat

Svarandes mångfald av kön

Då könserfarenheter som de svarande angivit grovt delades in i transmaskulina, transfeminina och övriga, blev gruppen "övriga" den överlägset största och transfeminina den klart minsta. I det hänseendet skiljer sig indelningen markant från enkäten år 2016, som hade i förhållande flera binära svaranden och av dessa speciellt transfeminina. Merparten av de svarande ansåg att deras upplevelser var bestående. 41 rapporterade att förändringen var varierande och 11 beskrev förändringen i sin könsupplevelse som en enkelriktad process.

Tio svaranden angav sig vara intersexuella. De bildar inte en sammanhållen och distinkt grupp baserat på det kön som fastställts eller upplevts vid födseln och deras erfarenheter av arbetslivet skiljer sig inte heller särskilt mycket från erfarenheter från medlemmar av övriga könsminoriteter.

Synlighet, öppenhet och könstillhörighet i arbetsgemenskapen

De svarandes eget upplevda kön eller könsidentitet var för det mesta allmänt känd.

(60,3 %) av de svarande (14,2 %) uppgav att det vid födseln bestämda könet inte längre är allmänt känt. Lite mer än en fjärdedel uppgav, att deras verkliga kön eller identitet inte är allmänt känt.

Övriga bakgrundsfakta och därtill hörande resultat

Merparten av de svarande var unga eller unga vuxna.

Bland de transfeminina var mer än hälften över 40-åringar, medan de bland transmaskulina och "övriga" var en klar minoritet.



De svarandes bostadsområden och bostadstyper

Av de svarande bodde större delen i södra Finland, medan det var mycket få svarande som bodde i norra och östra Finland. Framför allt är östra Finlands andel låg i förhållande till re-

gionens totala befolkning. Som bostadsort är huvudstadsregionen kraftigt överrepresenterad.

Dessa uppgifter överensstämmer med den allmänna uppfattningen, att de som tillhör könsminoriteter flyttar ofta från små orter till stora städer och huvudstadsregionen, där de känner att de kan leva friare än i sin hemstad.

Utbildningsbakgrund

I utbildningsbakgrunden är antalet personer som endast gått i grundskolan (3,2 %) och gymnasiet (20,5 %) betydande.

Endast ett fåtal av dem med gymnasie- och grundskolebakgrund arbetade under studierna, och det finns ett stort antal personer över 25 år bland dem utan yrkesutbildning. Situationen förklaras därför inte enbart av ungdom och studier.

Övriga minoritetsfaktorer

De svarande tillfrågades också ifall de tillhörde andra minoriteter. Den mest betydande av dessa var långvariga sjukdomar, som mer än en fjärdedel av de tillfrågade hade.

Typiska långvariga sjukdomar bland könsminoriteter var minoritetsstress samt köns- och kroppsdysforirelaterade psykiska problem.

Anställningens art och varaktighet

Arbetslösheten 16,7 % bland de svarande var ungefär dubbelt så stor som hos den totala befolkningen. Jämfört med undersökningen år 2016 verkar arbetslösheten ha minskat både absolut som i jämförelse med hela befolkningen niin absoluuttisesti kuin koko väestöön suhteutettuna.

I förhållande till undersökningen år 2016 hade arbetslösheten ökat för personer med institut-, yrkeshögskole- och lägre högskole-examen och hållits oförändrad för personer med högre högskole-examen och minskat kraftigt för övriga.

Högst var arbetslösheten för dels 25-åringar (23,2 %) och dels för svarande med gymnasiebakgrund (22,5 %). Det fanns också ett större antal med enbart gymnasiebakgrund (17,5 %) än övriga som var frivilligt utanför arbetslivet. Så av dessa två skäl var det fler av dem utanför arbetslivet totalt sett än de andra.

Frivilliga utanför arbetslivet tillhörde mestadels gruppen "övriga", och ungefär hälften av dem hade en långvarig sjukdom.

De svarande var mestadels anställda med arbetarstatus (69,4 %). Detta förklaras inte enbart av ungdom och utbildningsnivå, för av 40-64-åringar var cirka hälften med arbetarstatus och av dem med högre högskole- och akademikerexamen var 43,2 % med arbetarstatus.

Endast 26,5 % av de svarandes anställningsförhållanden var av fortlöpande karaktär. År 2020 var motsvarande siffra för hela befolkningen över 85 %. Anställningstiden tycks vara starkt beroende av ålder, men anställningsförhållanden som betraktades som snuttjobb fanns även mycket bland äldre svaranden.

Erfarenheter i arbetslivet

Uppskattningar av den övergripande situationen efter 2015

Respondenterna tillfrågades hur deras situation hade förändrats efter 2015 års revision av jämställdhetslagen. 66 svaranden (38,2 %) kände att situationen hade förbättrats medan fyra svaranden (2,3 %) kände att situationen hade försämrats. 14,5 % svarade att situationen var oförändrad och 43,6 % kunde inte säga, ifall det skett någon förändring.

Situationer för jobsökning

13,8 % av de svarande rapporterade att de ofta eller nästan utan undantag upplevt diskriminering, och 27,7 % hade upplevt detta bara

sällan. I 2020 års undersökning var andelen som upplevde icke-diskriminering i jobsökningssituationen 50,3 %, vilket var högre än 2016, då det var 40,7 %. Det fanns något mindre med tydliga bevis på diskriminering 2020 (8,7 %) än år 2016 (12,3 %).

I jobsökningssprocessen förekom diskriminering i olika knappt **märkbara pinsamheter** (14,0 %). En del av diskrimineringen skedde så, att det var svårt att tydligt bevisa (2,3 %). 8,7 % av de svarande berättade att diskriminering förekom antingen uppriktigt sagt eller på en omväg. Som skäl har anförts bland annat det allmänt antagna standardvärdet för kön. Utseendet verkade vara en väsentlig grund för diskriminering, oberoende om det spelade roll i kundarbetet eller inte.

"Vad skulle kunderna säga om du gick som sådan dit."

Av dem som kände att de blivit diskriminerade, fast det inte fanns några tydliga bevis för detta (15,6 %), nådde en del inte ens en anställningsintervju. Vissa ansåg att det blev tvärstopp i anställningsintervjun då transidentiteten kommit fram. 2,5 % respondenterna beskrev diskrimineringen som **en förändring av kriterierna, meddelande om att platsen redan blivit tillsatt** eller motsvarande.



Av de svarande erfor 20,2 %, att de hade fått stöd i jobsökandet på grund av sin transbakgrund. Det var något mindre än 2016 (29,6 %).

Sökandet kan till och med vara specifikt relaterat till den svarandes transbakgrund.

25,4 % av de svarande upplevde, att **det blivit svårare att hitta jobb** då bakgrunden kommit fram och sju (4,0 %) kände att det blivit lättare. Dessa procentsatser var ungefär desamma som under året 2016.

Det fanns färre erfarenheter av diskriminering i södra och östra Finland än i västra och norra Finland.

Diskriminering i jobbsökarsituationen var vanligare bland transfemininer än bland andra grupper. De som arbetade i snuttjobb hade upplevt diskriminering i jobbsökarsituationen, varav 38,5% angav att ha upplevt det, medan endast 17,8 % av andra angav att ha upplevt det.

Möten med arbetskamrater

Av dem som antog sin bakgrund vara känd på arbetsplatsen, uppgav 43,9 % att de hade upplevt åtminstone viss diskriminering från sina arbetskamrater.

17,3 % av dem sa att det fanns tydliga bevis för det och 26,6 % sa att de kände det. 44,5 % av de svarande meddelade, att ingen diskriminering hade skett. De här siffrorna var på samma nivå som i undersökningen år 2016.

69,1 % av de svarande rapporterade inte att de upplevt någon diskriminering från sina arbetskamrater. 41,0 % rapporterade att de upplevde **förvirring och undvikande** på grund av ärendets olikheter.

”Flera personer har slutat prata, undvikit ögonkontakt, hållit sig borta.”

26,0 % av de svarande hade upplevt **skämt** eller liknande om identitet eller bakgrund.

Att kommentera innebar att förringa eller förneka den svarandes identitet, allmänt transfientligt språkbruk i den svarandes närhet eller annan offentlig visning. En del av kommentarerna i svaren uppfyller även kriterierna för sexuella trakasserier.

Av de svarande ansåg 25,5 % att arbetskamrater kan ha försökt **isolera** dem ifrån varandra. En del av isoleringen har skett, tydligen utan att man märker det normativa tänkandet som råder i arbetsgemenskapen. Isolering kan också ha varit mer medveten, systematisk och total. En del av det är relaterat till könsbundna sociala utrymmen. 16,8 % ansåg att deras medarbetare hade försökt **ta bort meningsfulla arbetsuppgifter eller överföra dem till andra uppgifter** och 9,2 % hade upplevt att deras medarbetare försökt **säga upp** dem.

Av dem som sa att de var **sjukskrivna på grund av transprocesser**, berättade 15,3 % sig ha upplevt **diskriminering av arbetskamrater på grund av detta**. En del svarande har inte ens vågat säga orsaken till sjukskrivningen eller varit osäkra. Svaren som relaterade till sjukfrånvaron var dock till stor del positiva.

63,6 % av de svarande berättade, att att arbetskamrater som hade fått information om den tilltalades transbakgrund eller -identitet hade varit **uppmuntrande**.

I många av svaren sprudlar glädjen över ett positivt och uppmuntrande möte med arbetskamraterna. Stöd och acceptans hade kommit till vissa gradvis och i smyg. Vissa var nöjda med att saken accepterades som normalt utan att göra ett stort nummer av det.

Vissa hade till och med blivit förebild och modell för andra kollegor som främjare av jämställdhet. En del svarandes egen öppenhet hade varit en delorsak till det positiva mottagandet.

30,1 % tyckte att arbetskamrater hade **stött identitetskonflikter**. Några har haft oreserverat stöd här. Vanligtvis fick man endast stöd av en del av kollegorna.

44,5 % av de tillfrågade **ansåg sin egen identitet vara en styrka** i arbetsgemenskapen, medan 16,8 % var åtminstone till viss del av annan åsikt. För många svarande stärkte styrkan av identiteten deras förmåga att fungera professionellt som en del av arbetsgemenskapen. Identiteten - även icke-binär - sågs också som en balanserande faktor i arbetsgemenskapen.

Typen av diskriminering och stöd som uttrycks av arbetskamrater			p
	2016	2020	
Diskriminering	38,3 %	44,2 %	0,395
Gliringar	16,0 %	26,2 %	0,003
Orolig atmosfär	22,2 %	41,3 %	0,078
Strävan att isolera	17,3 %	25,6 %	0,149
Försök att ta bort meningsfulla arbetsuppgifter etc.	7,4 %	16,9 %	0,044
Strävan att avskeda	8,6 %	9,3 %	0,875
Diskriminering gällande sjukledigheter	6,2 %	5,2 %	0,752
Upplevelsen av den egna styrkan i arbetsgemenskapen	42,0 %	44,8 %	0,704
Uppmuntran gällande identitet	30,9 %	64,0 %	<0,001
Stöttats i konflikter	21,0 %	30,2 %	0,13

Tabell 1. Sammanfattning av upplevd diskriminering och stöd av kollegor i undersökningarna 2016 och 2020.

En syn på utvecklingen av diskrimineringssituationen			p
	2016	2020	
Pessimister	16,0 %	10,5 %	0,2
Optimister	84,0 %	90,1 %	

Tabell 2. De svarandes helhetssyn på utvecklingen av diskrimineringssituationen vad gäller arbetskamrater under åren 2016 ja 2020.

23,7 % av de tillfrågade ansåg att den upplevda diskrimineringssituationen var tillfällig. 6,4 % sa att situationen hade förbättrats genom medvetna åtgärder och 10,4 % uppskattar att situationen är permanent diskriminerande. Siffrorna är något mer optimistiska än i 2016 års undersökning. Tid och vana har varit till hjälp för respondenterna.

I de mest pessimistiska kommentarerna avslöjas förnekandet och skyllandet på transmänskligheten för att ha sin egen status i åtanke. En besvärande upplevelse kan också komma av att vara tyst om saken. Upplevd diskriminering förekom även på flera grunder, när hälsan inte har hållit på en diskriminerande arbetsplats.

Jämfört med år 2016 var olämpligt beteende och en orolig atmosfär vanligare år 2020. På motsvarande sätt hade den uppmuntrande attityden ökat (tabell 1). Mätvärdena var dock inte helt jämförbara.

Den övergripande synen på diskriminering hade blivit mer positiv, men den statistiska signifikansen av förändringen är låg (tabell 2). Uppfattningen om kollegor var särskilt pessimistisk bland dem som hade snuttjobb.

Möten med arbetsgivare och arbetsledare

43,6 % av de svarande meddelade, att inget diskriminerande hade skett från arbetsgivare eller arbetsledare.

Istället för diskriminering har 14,0 % av de svarande bara upplevt en orolig atmosfär. 40,0 % svarade inte på den här frågan.

Arbetsgivarens och arbetsledarens **obekväma attityd** hade upplevts av 32,4 % av de svarande. Den obekväma attityden yttrade sig på sätt, som verkade försämra arbetsglädjen.

Chefen var så förvirrad, att vem hade han egentligen anställt, därför började jag överväga att säga upp mig.

Den oroliga attityden hade framför allt upplevts av icke-binära svarande. Ett motsvarande fenomen observerades inte i arbetskamraternas oroliga attityd.

19,7 % av de svarande meddelade att de fått **skällor eller blivit utsatta för annat osakligt beteende** av sin arbetsgivare eller arbetsledare. Det osakliga beteendet har varit kränkande skämt, fel könstillhörighet/förringande, klandrande av utseendet, diskriminerande skällande och osakliga/orimliga krav mm.

Chefen förbjöd "transandet" på arbetsplatsen.

9,8 % berättade att arbetsgivaren eller arbetsledaren hade **försökt isolera hen ifrån arbetskamraterna**. 13,9 % berättade om försök att ta bort meningsfulla arbetsuppgifter eller överföra dem till andra uppgifter. I de verbala svaren framkom, att chefen själv blivit störd på grund av närvaron av en för honom främmande person. En del av förnekandet av meningsfulla arbetsuppgifter är relaterat till argumentet, att en transperson inte är lämplig för kundarbete. Svaren berättade att sådana diskriminerande lösningar även påverkade karriärutvecklingen.



5,8 % av de svarande sa att deras arbetsgivare hade försökt **säga upp** hen, antingen utan att ange skäl eller på vaga grunder. En del tyckte till och med att atmosfären på arbetsplatsen var så jobbig, att uppsägningen hade varit en lättnad.

46,2 % av de svarande **bedömer sin egen identitet som en styrka i sitt arbete**, medan 13,9 % var av motsatt åsikt. Uppfattningarna är ungefär desamma som 2016. Vissa uttryckte att det, att de kan vara sig själv, var stärkande. Andra beskriver sin identitet som en speciell resurs.

Av de svarande hade 48,0 % upplevt **uppmuntran** från sin arbetsgivare eller arbetsledare angående identitet. År 2016 var andelen bara 29,6 %. Åldersklassen 40-64 år hade upplevt mera uppmuntran än övriga.

En del av de svarande beskrev generell respekt för mångfald och en naturlig attityd som uppmuntran. För vissa är uppmuntrandet specifikt relaterat till det, att de hade fått sprida idén om jämlikhet och lyfta fram identitetens utmaningar. Vissa kände sig uppmuntrade av att frågan inte gjordes dess märkligare.

24,3 % av de svarande sa att deras arbetsgivare eller arbetsledare hade stöttat dem i identitetsrelaterade konflikter. År 2016 hade endast 12,3 % upplevt detta. En del hade avtalat om stödet i förväg med tanke på eventuella problemsituationer.

Av de svarande berättade 43,4 % att arbetsgivaren **hade organiserat arbetsförhållandena** såsom sociala utrymmen, personkort, elektroniska transaktioner och andra liknande arrangemang på ett sätt som är tillfredsställande för identiteten. År 2016 var motsvarande siffra 28,4 %, vilket betyder att situationen ser ut att ha förbättrats.

För några av de svarande var **omklädnings- och toalettfaciliteterna** ordnade på varierande sätt. Att ärendet måste begäras separat uppfattades också som ett problem. Det har varit särskilt svårt i en situation där det egna icke-binära könet samtidigt måste tas fram.

Personkort och personuppgifter var ett mycket allmänt problem, även om smidiga metoder rapporterades. Vissa av dessa problem var starkt relaterade till stela informationssystem. Mer robusta verktyg än informationssystem skulle behövas för icke-binära respondenters behov. Det fanns också tydligt stelhet i personalens attityder.

Sju (4 %) av de svarande hade svårigheter att få **arbetsbetyg enligt personnummer**. År 2016 var andelen 11 %. En del tyckte att det var problematiskt att ansöka om arbetsintyg för en ny identitet, antingen på grund av mod eller eftersom organisationen inte längre fanns. Även andra lagstridiga situationer beskrevs.

Ingen svarande berättade, att avslöjandet av den egna identiteten skulle ha **sänkt lönen**. 2016 rapporterades lönerna ha sjunkit av denna anledning

för 2,5 % av de svarande. En svarande sa dock att lönen sjönk för att arbetsuppgifterna byttes till lägre betalda.

Några negativa saker i svaren relaterade till arbetsledaren eller arbetsgivaren, som olämpligt beteende och en orolig atmosfär rapporterades mer än i 2016 års undersökning. Å andra sidan verkade de element som uppmuntrar och stöder arbetsförhållanden ha förbättrats över hela linjen (tabell 3).

Mätvärdena var dock inte helt jämförbara

Helhetsbilden hade blivit mer positiv sedan år 2016. (tabell 4).

Erfarenheter av diskriminering och stöd skiljer sig i viss mån när man jämför arbetsgivare och arbetsledare med kollegor. Erfarenheter av olämpligt beteende av kollegor rapporterades mer, men å andra sidan rapporterades också mer stöd från kollegor. Endast 50,3 % rapporterades inte någon diskriminering av medarbetare, arbetsledare eller arbetsgivare.

Typen av diskriminering eller stöd som uppfattats att arbetsledaren eller arbetsgivaren gjort			
	2016	2020	p
Diskriminerat	34,6 %	16,9 %	0,002
Olämpligt beteende	12,3 %	19,8 %	0,152
Orolig atmosfär	12,3 %	32,6 %	0,001
Strävan att isolera	6,2 %	9,9 %	0,335
Försök att ta bort meningsfulla arbetsuppgifter etc.	9,9 %	14,0 %	0,371
Strävan att avskeda	9,9 %	5,8 %	0,236
Upplevelsen av den egna styrkan i arbetsgemenskapen	49,4 %	46,5 %	0,64
Uppmuntran gällande identitet	29,6 %	48,3 %	0,006
Stöttats i konflikter	12,3 %	24,4 %	0,028
Sakliga arbetsförhållanden	28,4 %	43,6 %	0,022
Svårighet att få arbetsintyg med eget namn	11,1 %	4,1 %	0,031
Avslöjandet av den egna identiteten sänkte lönen	2,50 %	0,0 %	-

Tabell 3. Sammanfattning av arbetsgivares och arbetsledares attityder i undersökningarna 2016 och 2020.

En syn på utvecklingen av diskrimineringsituationen gällande arbetsgivare och arbetsledare:			
	2016	2020	p
Pessimister	16,0 %	11,6 %	
Optimister	84,0 %	89,0 %	0,321

Tabell 4. Uppfattning om utvecklingen av diskrimineringsituationen hos arbetsgivare och arbetsledare i 2016 och 2020 års undersökningar.

Kundkontakter

52,7 % av dem som jobbade med kundtjänst sa att deras identitet var en styrka i dessa positioner, medan 21,7 % var åtminstone delvis av annan åsikt. En del svarande beskriver sin styrka i kundarbetet som omfattningen av deras vision som representant för köns mångfald.

Vissa ansåg att deras historia som social man och kvinna var deras styrka. Köns mångfald sågs också som en imagefråga för företaget där man arbetade.

47,3 % av de svarande i kundkontakter ansåg att deras identitet eller bakgrund var ett problem i kundsituationer. I synnerhet rapporterade vissa icke-binära svarande svårigheter att uttrycka sitt eget kön i kundsituationer. Avsiktliga, påträngande eller fientliga attityder mot transidentitet rapporterades också ha förekommit - en svarande berättade till och med att kunden hade misshandlat hen.

Intressentsituationen

Av de som haft intressent- och samarbetskontakter i sitt arbete, uppfattade 22,0 % sin identitet som en styrka i intressentsituationer och 21,1 % upplevde det som ett problem.

Problemsituationerna har däremot varit milda, som oavsiktligt fel könstillhörighet, men allvarigare och ihållande diskriminering rapporterades också, såsom den bifogade icke-binära svarandens upplevelse.

Typen av diskriminering eller stöd som uppfattats att arbetsledaren eller arbetsgivaren gjort 2016 2020 p

Mitt utseende och klädsel har kritiserats; har blivit tillsagd att sminka eller klä mig "mer professionellt" dvs dräkt eller liknande, som inte krävs av andra.

Identitet verkade vara ett större problem i nätverk med manlig majoritet än i andra, identiteten uppfattades inte heller lika mycket som en styrka som på andra håll.

Erfarenheter av att träffa andra aktörer i arbetslivet

Fjorton av de svarande hade varit i kontakt med **förtroendemannen** om den diskriminering de utsatts för. Fem svaranden ansåg att situationen hade förbättrats inom ramen för förtroendemannaskapet. Många sa att problemet är att det inte ens finns en förtroendemannan.

Några svaranden hade erfarenheter av förtroendemannens ovilja att vidta åtgärder eller förespråka arbetsgivarens ställning. Att hantera situationen kan också vara så komplicerat och svårt att bevisa, att ett tydligt svar på frågan inte kunde ges.

Sju svaranden hade varit i kontakt med **arbetarskyddsmyndigheten**. En svarande uppgav att han inte kände till någon arbetarskyddsmyndighet på arbetsplatsen; arbetarskyddsmyndighetens verksamhetsområde är alla jobb inom kontrollområdet. Endast en svarande ansåg att situationen hade förbättrats till följd av arbetarskyddsmyndighetens åtgärder, medan sex upplevde att de inte hade fått hjälp. De få verbala rapporterna om upplevelser har inte alltid varit särskilt uppmuntrande. Till exempel hade arbetarskyddsmyndigheten i ett fall vägrat att överhuvudtaget ta ställning i ärendet.

Inom **företagshälsovården** hade identiteten presenterats hos 59 svaranden. Behandlingen där ansågs lämplig i 43 fall, och 11 svarande var av motsatt åsikt. Det var ganska vanligt, att företagshälsovården saknades helt antingen på grund av företagets storlek eller den anställdes status.

Inom företagshälsovården var en form av könsmissbruk oviljan att registrera könet korrekt. En tydlig inställning mot transpersoners rättigheter rapporterades också.

Företagshälsovårdaren förundrade sig med eftertryck hur "allt förändras idag", och upprepade ännu detsamma.

Några svaranden hade upplevt direkta medicinska vanföreställningar på grund av sitt kön, till exempel när ett hiv-test tillfrågades helt oberoende av anledningen till besöket. Det förekom även dataintrång och annan irrelevant nyfikenhet.

Positiva erfarenheter redovisades också, där attityder, serviceandan och vårdkedjor var i skick.

Fyra av de svarande hade kontaktat **Jämställdhetsombudsmannens byrå** om diskrimineringsituationerna. En av dessa ansåg att kontakten hade förbättrat situationen, och tre var av annan åsikt. En svarande uppgav, att han inte ens hade insett möjligheten, att kontakta byrån angående sitt ärende. Inga tydliga erfarenheter av nyttan av kontakten redovisades. En svarande sa att han inte fått något svar på sin anmälan.

Ingen av de svarande berättade att deras fall hade prövats i **domstol**. En del hade som orsak till detta, att deras mentala resurser inte räckte till. Vissa tyckte att den rättsliga processen var krånglig när det gäller tid och resurser. Man trodde inte heller att en rättegång skulle hjälpa.

Vissa svar lyfte fram utmaningen med bevismaterial. Arbetsgivaren hade pressat en svarande att inte ta ärendet till domstol.

Personer som gömt sin identitet och transhistoria



37 svarande hade döljt sin identitet. Av dem var över hälften icke-binära. Det var betydligt flera transmasculina än personer som beskrev sig som transfemina, vilket också syntes i förhållande till andra som representerade samma identitet: Av alla transmasculina hade 35,0 % döljt sin identitet, medan andelen transfemina och övriga som hade döljt sin identitet var cirka 14 %.

Drygt hälften av dessa svarande har inte dolt sin identitet utanför arbetslivet. Resten döljer det i varierande grad och fem av dem har gjort det i alla lägen utanför hemmet.

Relativt fler som döljt sin identitet bodde i östra och norra Finland och på landsbygden och glesbygden och mindre i södra Finland och huvudstadsregionen. Detta stöder idén, att att avslöja identiteten i avlägsna områden i östra och norra Finland skulle vara svårare än i andra bostadsområden.

Majoriteten (78,4 %) av dessa svarande antog att deras identiteter orsakade konflikter i arbetsgemenskapen, medan två var av tvärtom åsikt. En svarande berättade att hen hade dolt sin identitet på nytt, för att sätta stopp för upplevelserna av diskriminering i samband med den.

Många hade hört talas om diskriminerande eller transfobiska samtal mellan kollegor. Vissa litade inte annars på att inställningen kunde vara saklig. För en icke-binär svarande var hens egen identitet ännu såpass obearbetad, för att vara sig själv offentligt.

Personerna var mindre rädda för problem från chefer och arbetsgivare jämfört med problem från arbetskamrater:

Denna rädsla uttrycktes av 37,8 % av de svarande, medan 35,1 % inte instämde.

Många svarande drog slutsatser utifrån de attityder de hörde och som observerats bland deras överordnade. Ett par svarande hade delvis delat med sig av sin bakgrund och fått uppmuntran eller stöd av sin chef.

41,9 % av de svarande befarade problem med kundkontakter, medan 27,0 % inte höll med. Många av dem som dolde sin identitet fruktade språkliga, kulturella och åldersrelaterade problem i sina kundrelationer.

Jag tror inte att kunderna bryr sig om vem som hjälper dem, bara någon gör det.

35,1 % av de svarande som dolde sin identitet ansåg att deras identitet var stark, medan 43,2 % inte höll med. Svaren här påminner om dem som arbetar öppet i sin egen identitet. Men att öppet visa identiteten var skrämmande på grund av arbetsgemenskapens attityd. Utöver detta hade de som dolt sin identitet andra vanliga skäl till att dölja det. En del upplevde sin egen identitet som sin egen privata sak, som inte tillhörde andra.

En anledning som dök upp för att dölja identitet var önskan att vara mer helt sig själv innan man avslöjar identiteten. Vissa tyckte att det ständiga behovet att förklara saken var så tung, att de föredrog att hålla sin identitet dold.

81,1 % av de svarande som dolt sin identitet sa att de var oroliga för att de inte skulle kunna vara sig själva i arbetslivet. 40,5 % hade allvarligt övervägt identiteten. Majoriteten av de svarande som dolt sin identitet (91,9 %) ansåg att de skulle vara öppet sig själva om inte yttre skäl hindrade det.

Det var tre svarande, som levde helt enligt det upplevda könet, utan att någon ens kände till bakgrunden på jobbet. De var alla transmaskulina. Frågorna i undersökningen passar inte riktigt in i deras fall och man fick få svar av dem.

Undersökningen kunde inte avslöja några andra problem som de kan möta, som att dölja det förflutna.

Den enda punkt de alla svarade på, var en fråga som frågade, varför de inte hade delat med sig av sin

bakgrund på arbetsplatsen. De verbala svaren var ganska sammanhängande och logiska när det gällde de svarandes situation.

Jag känner inte att det tillhör människor, som jag inte har nånting att göra med på min fritid.

Arbetslösa och frivilligt utan arbete varande personer

Bland de svarande var 24 arbetslösa och 16 frivilligt utan arbete. I båda grupperna rapporterade hälften, att de också hade en långvarig sjukdom.

Gruppens verbala kommentarer inkluderade de starkaste erfarenheterna av diskriminering och uttryck för förtvivlan om förbättringen av situationen bland hela gruppen av svaranden.

Intersexuella

Tio svarande meddelade att de är intersexuella. Merparten av dem uppgav även något slag av transidentitet. Deras svar avvek inte mycket från de övriga transpersonernas svar. Frågorna var främst avsedda för transpersoner och det fanns inga särskilda frågor för intersexuella. Endast ett svar gällde ett specifikt intersexuellt problem, den ångest som en annorlunda kropp kan framkalla vid arbets- och omklädnings-situationer.

Slutsatser

Resultatet av undersökningen visar, att personer som tillhör könsminoriteten i Finland fortfarande upplever grov diskriminering i arbetslivet fem år efter uppdateringen av jämställdhetslagen. Å andra sidan verkar den positiva och uppmuntrande attityd som observerades redan 2016 ha intensifierats. Effekterna av lagen är svåra att skilja från den allmänna ökade medvetenheten och mer accepterande attityder till könsminoriteter i samhället.

Från svaren kan man dra slutsatser, som till en del kunde skönjas redan år 2016:

- Arbetslöshetsgraden är högre än hos den övriga befolkningen och snuttjobb är mycket vanliga.
- Även personer med högskoleutbildning gör ofta jobb med arbetarstatus.
- En låg utbildningsnivå och brist på yrkesutbildning är allmänt i denna grupp.
- Icke-binära dolde sin identitet på arbetsplatsen oftare än övriga och transmaskulina oftare än transfeminina.
- Det fanns personer som hemlighållit sin identitet på arbetsplatsen proportionellt sett mest på landsbygden och minst i huvudsadsregionen.
- Den allvarligaste marginaliseringen på flera grunder var i gruppen som bestod av kroniskt sjuka utan yrkesutbildning som antingen var arbetslösa eller frivilligt utan arbete.
- Upplevelser av diskriminering relaterad till jobsökarsituationen och orsakad av kollegor var vanliga vid snuttjobb.
- Det upplevdes eller var mer rädsla för diskriminering från arbetskamrater än från arbetsgivaren eller arbetsledaren.
- Möjligheten att öppet vara sig själv på jobbet upplevdes höja arbetsmotivationen och förbättra välmåendet.
- I kund- och intressentsituationer i de mansdominerade sektorerna upplevdes den egna identiteten som mer problematisk än i andra sektorer.

- Även om diskriminering av icke-binära inte skiljde sig kvantitativt från andra grupper, var dess yttringar ganska ofta relaterade till att människor som möttes i arbetslivet hade svårt att förstå eller acceptera vad icke-binärt handlar om.
- Erfarenheterna av diskriminering varierade beroende på könsidentitet och även ställning i arbetslivet, men ingen särskilt tydlig linje framgick av dem. Till exempel var den bostadsområdesspecifika skillnaden som uppstod 2016 inte tydligt uppenbar nu.

Observationen av långtidssjuka och arbetslösa som har upplevt den allvarligaste diskrimineringen överensstämmer med den bild som ges av andra forskningsdata om effekterna av multipel diskriminering på diskrimineringens karaktär: Missgynnande och diskriminering ackumuleras ofta på ett sådant sätt, att en person med begränsade resurser att klara av diskriminering i arbetet, har en stor risk att hamna utanför arbetslivet.

I denna undersökning uppgav en betydande andel av de svarande, att de inte upplevde någon diskriminering och några sa att deras identitet fått ett starkt stöd.

Både diskriminering och incitament verkar ha ökat.



Internationell jämförelse av undersökningsresultaten

Jämfört med alla länder i världen är den rättsliga och faktiska situationen i Finland bättre än genomsnittet - i många länder har ju könsångfald inget rättsligt skydd. I mycket få länder är könsidentitet och/eller egenskaper skyddade av nationell lag och i många länder är transpersoners kön inte juridiskt erkänd. Rättigheterna för icke-binära är särskilt dåligt skyddade.

Världen upplever en polarisering av utvecklingen, där situationen för könsminoriteter förbättras i vissa länder och försämras i andra. Polarisering sker även inom länder. Ökningen av vissa former av diskriminering och incitament som observerats i denna undersökning kan vara ett symptom på detta fenomen.

Hur kan man förbättra situationen?

Resultatet av undersökningen visar att det fortfarande finns mycket att göra i det finländska arbetslivet i det jämställda mötet med mångfald mellan könen. Mycket kunde uppnås om arbetsgivarna tog på allvar sina rättsliga skyldigheter, att främja jämställdhet mellan könen genom praktiska åtgärder, bland annat utifrån en mångfaldssynpunkt. Hit hör t.ex. färdigt utformade rutiner, icke-diskriminerande kommunikation och utbildning av personalen. En organisation kan införliva könsångfald i sitt etiska affärsvarumärke. Resultaten av en sådan investering kan ses i förbättringen av välbefinnande i arbetet, motståndskraft, företagsimage och produktivitet. I allt detta har arbetsorganisationer också expertis från icke-statliga organisationer till sitt förfogande om de så önskar.

Jämställdhetsfrågor för könsminoriteter kan inte lösas enbart med arbete på arbetsplatserna. Å andra sidan behövs förändringar för att ta bort befintlig lagstiftning som inte är hållbar för mänskliga rättigheter och administrativa begränsningar för transpersoners liv. Ett outtröttligt arbete måste göras för att utrota diskriminerande attityder inte bara i arbetslivet utan även utanför det.

Rapport om undersökningens resultat på finska finns i sin helhet på adressen:

https://07e281e0-6f83-4c90-8251-7d7054ba5bc3.filesusr.com/ugd/ee66a1_9cba7ebb571045d6b1e768c2e16a7a89.pdf

Bilder: Marja-Sisko Aalto, Julia Ekman, Amanda Majasaari, Eva Muuga, Tina Nikander, Anukatariina Saloheimo, Tanja von Knorring