



Folketingets Ligestillingsudvalg
lov@ft.dk

Rosa Lund (EL)
rosa.lund@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 7484
5. december 2023

Ligestillingsudvalget har i brev af 7. november 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 8 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Rosa Lund (EL).

Spørgsmål nr. 8:

”Vil ministeren redegøre for omfanget og karakteren af diskrimination mod transpersoner på arbejdsmarkedet.”

Svar:

Jeg vil starte med at slå fast, at det ikke alene er helt uacceptabelt, når transpersoner oplever diskrimination på arbejdsmarkedet – det er også i strid med lovgivningen. Det følger således af forskelsbehandlingsloven, at det er forbudt at forskelsbehandle og chikanere en person på baggrund af blandet andet seksualitet, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika. Ifølge arbejdsmiljølovgivningen har arbejdsgiver desuden pligt til at forebygge krænkende handlinger. Det er også en problemstilling, der optager mig som beskæftigelsesminister.

Jeg kan oplyse, at Arbejdstilsynet afholder spørgeskemaundersøgelsen National Overvågning af Arbejdsmiljøet blandt Lønmodtagere (NOA-L), med ca. 30.000 respondenter. Undersøgelsen gennemføres hvert andet år. Her spørges ikke til respondentens kønsidentitet, men der indgår dog et spørgsmål om diskrimination og dårlig behandling, der berører emnet. Hvis lønmodtageren svarer ja til dette spørgsmål, er der mulighed for at angive om årsagen er kønsidentitet. På den baggrund kan man se, hvor stor en andel af lønmodtagerne, som oplever diskrimination eller dårlig behandling på grund af kønsidentitet. Spørgsmålet viser dog ikke, om lønmodtagere pga. af deres kønsidentitet oftere oplever diskrimination eller dårlig behandling end andre grupper af lønmodtagere. I NOA-L fra 2021 var der 0,15 pct. af lønmodtagerne, der svarede, at de har været udsat for diskrimination eller dårlig behandling på grund af kønsidentitet inden for de seneste 12 måneder. Resultatet er behæftet med stor usikkerhed, da det bygger på svar fra få respondenter.

Jeg kan endvidere oplyse, at Ligebehandlingsnævnet behandler sager om forskelsbehandling på baggrund af bl.a. køn, kønsidentitet, kønsudtryk og kønskaraktistika. Det fremgår af Ligebehandlingsnævnets afgørelsesdatabase, at nævnet i de sidste ti år har behandlet tre klager fra transpersoner over forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (KEN nr. 10237 af 28/08/2013, KEN nr. 9539 af 17/06/2021, KEN nr. 9235 af 01/02/2022). I to af sagerne kunne nævnet ikke behandle klagen, da

klagen i den ene sag kun kunne afgøres ved domstolene, og klageren i den anden sag havde udvist retsfortabende passivitet. I den sidste sag fik klager ikke medhold.

Jeg kan desuden henvise til rapporten ”Undersøgelse af LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet” fra 2019, som Als Research udarbejdede for ligestillingsministeren. Af rapporten fremgår bl.a., at omtrent hver fjerde transperson har følt sig diskrimineret på arbejdsmarkedet. Dette dækker over nedsættende kommentarer, en generel negativ attitude mod transpersoner, samt oplevelsen af at blive holdt udenfor mv.

Slutteligt vil jeg understrege, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at alle ansatte har et inkluderende og diskriminationsfrit arbejdsmiljø. Det er min klare forventning, at alle arbejdsgivere tager det ansvar på sig og sikrer et godt arbejdsmiljø for alle deres ansatte. Og det gælder naturligvis også ansatte, som er transpersoner.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister