

FT B C L

LIGESTILLING PÅ ARBEJDSPLADSEN



Informations- og
værktøjsmateriale til
tillidsvalgte og kollegaer om
lesbiskes, bøssers, biseksuelles
og transpersoners ligestilling på
arbejdspladsen



Indhold

Forord	4
Seksualitet og kønsidentitet	6
LGBT-personer på det danske arbejdsmarked	8
Åbenhed på arbejdspladsen	8
Det vanskelige "udspring" – manglende kollegial opbakning	9
LGBT-personer arbejder i alle fag	10
En historie fra byggepladsen	11
God humor	12
Regnbuefamilier og barselsrettigheder	13
Brug forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven	16
Gode råd og ideer til arbejdet med LGBT-ligestilling på arbejdspladsen	18
LGBT-personers situation i det danske samfund	21
Ligebehandling er et fælles ansvar	24
Få mere at vide her	25

Forord

Denne pjece handler om hvordan, du som tillidsvalgt eller kollega kan arbejde med at øge ligestillingen og mindske diskriminationen af LGBT-personer på arbejdspladsen. LGBT står for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner.

Ikke mange heteroseksuelle tænker over, hvor problemfrit det er for dem at nævne deres partner eller "en de er lun på" på arbejdspladsen, og på den måde "springe ud" som heteroseksuelle. Situationen er ikke den samme for alle bi- eller homoseksuelle. En del oplever, at det ikke føles trygt at være åben om deres seksualitet på arbejdspladsen. På samme måde er mange transpersoner utrygge ved at udtrykke sig og være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen af frygt for, at de ikke vil blive anerkendt på lige fod med deres kollegaer eller ligefrem vil blive chikaneret. De fleste der ikke er transpersoner, også kaldet ciskønnede, har ikke dette problem i deres arbejdsliv.

Ligestillingen af LGBT-personer på arbejdspladsen halter altså stadig.

Ud over de åbenlyse negative personlige konsekvenser, den manglende tryghed og anerkendelse, har for den enkelte, så har muligheden for at være åben om sin seksualitet og kønsidentitet også stor betydning for den måde, man kan deltage i udviklingsprocesser, demokrati og socialt liv på arbejdspladsen. Det er et fagligt problem, som vi har et fælles ansvar for at gøre noget ved.

I denne folder kan du læse om, hvordan det er at være LGBT-person på det danske arbejdsmarked, og hvilke barrierer for ligestilling LGBT-personer møder. Du vil også blive introduceret til LGBT-personers rettigheder på arbejdsmarkedet vedrørende barsel og diskrimination. Derudover vil du få konkrete ideer og forslag til, hvordan du som tillidsvalgt eller kollega kan bidrage til at skabe et arbejdsmiljø, der er mere trygt for LGBT-personer. Til sidst i folderen får du et kort overblik over LGBT-personers situation mere generelt i samfundet, samt henvisninger til hvor du kan læse mere.



LO og LO's forbund har tradition for at kæmpe for alle menneskers ret til en ligeværdig behandling. I LO's værdigrundlag står:

"Alle mennesker er forskellige, men alle har lige værdi, og skal have lige rettigheder og muligheder. Ingen må diskrimineres, hverken direkte eller indirekte på grund af køn, alder, handicap, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse."

LOs værdigrundlag,
vedtaget 2003

Seksualitet og kønsidentitet

Når man taler om, at en person er heteroseksuel, homoseksuel eller biseksuel, refererer det til en persons **seksualitet** – dvs. hvem personen tiltrækkes af. Hvis man ser på forkortelsen LGBT, så står L står for lesbisk, hvilket er kvinder hvis seksualitet er rettet imod andre kvinder. G står for gay, som er et engelsk ord for bøsse – en mand der er seksuelt tiltrukket af mænd. B står for biseksuel, som er en person der tiltrækkes af både mænd og kvinder. Fælles for de tre første bokstaver i LGBT er, at de refererer til forskellige seksualiteter.

T står for transperson, hvilket er en **kønsidentitet**. Det har ikke noget med seksualitet at gøre. **Kønsidentitet** er den måde en person identificerer sig i forhold til køn. Dvs. om en person er en mand eller en kvinde eller noget uden for de to kategorier. Her kan man så skelne mellem at være **ciskønnet** eller **transperson**. Hovedparten af befolkningen er **ciskønnede**, og det betyder, at man identificerer sig med det køn, man har fået tildelt ved fødslen. Der er mange måder at være **transperson** på, men overordnet betyder det, at ens kønsidentitet eller kønsudtryk i større eller mindre grad er i uoverensstemmelse med det køn, man har fået tildelt ved fødslen. Det vil sige, at man f.eks. er født med en penis og har fået tildelt kønnet "dreng" og er blevet opdraget som en dreng, men at man opfatter sig og føler sig som en pige eller kvinde. Det køn man har fået tildelt, og/eller den biologiske krop man har, passer altså ikke sammen med, hvordan man opfatter sig selv.

Transpersoner vil ofte forsøge at ændre deres udseende, så det passer bedre til, hvordan de føler sig og til deres ønskede kønsudtryk. Det kan bl.a. ske vha. tøj, sminke, paryk eller brystbind. Nogle, men ikke alle, ønsker også at forandre deres krop vha. operationer og/eller hormoner, og nogle vælger ligeledes at få et juridisk kønsskifte. Omgivelserne, som f.eks. kollegaer, spiller også en vigtig rolle i forhold til at udvise respekt for trans-kollegaer. F.eks. ved at kalde personen ved det ønskede navn og bruge den kønsbetegnelse, f.eks. 'han' eller 'hun' eller 'hen', som personen foretrækker.

At være **transperson** siger altså ikke noget om en **personens seksualitet**. En transperson kan både være heteroseksuel, homoseksuel eller biseksuel, ligesom en ciskønnet kan være det. Ligesådan siger en persons kønsudtryk, altså hvordan man klæder sig og udtrykker sit køn, ikke noget om vedkommendes seksualitet. En feminin mand kan f.eks. både være heteroseksuel eller homoseksuel, og en lesbisk kvinde kan både være feminin, maskulin eller noget helt tredje.



LGBTQIA?! Nogle gange ser man, at LGBT har flere bogstaver med i forkortelsen – f.eks. I, A eller Q (det står for intersex, aseksuel og queer)¹. Det skyldes at LGBT, sammen med kategorierne heteroseksuel og cis, kun favner, nogle af de seksualiteter og kønsidentiteter, som findes. Virkeligheden er mere mangfoldig end kategorierne. De ekstra bogstaver er derfor et forsøg på at inkludere og synliggøre flere køns- og seksualitetsmæssige minoritetsgrupper. Det er op til hver enkelt, og ikke omgivelserne, at sætte de ord og betegnelser på sig selv, som man har lyst til – eller leve helt uden "kasser" og kategorier, hvis man vil det.



LGBT-personer på det danske arbejdsmarked

De undersøgelser af LGBT-personers trivsel på det danske arbejdsmarked, som er lavet inden for de seneste 7 år, peger på, at omkring halvdelen af LGBT-personerne ikke kan være sig selv på arbejdspladsen på samme måde som deres heteroseksuelle og ciskønnede kollegaer². Det hænger blandt andet sammen med den udbredte forestilling om, at man kan se på en person, om denne er heteroseksuel eller ikke-heteroseksuel, eller om det er en cis-kønnet person eller en transperson. Det kan man ikke. Alligevel går vi ofte ud fra at vores kollegaer og chefer på arbejdspladsen er heteroseksuelle og ciskønnede, selv om vi måske ikke ved det – og det er denne usynlighedsmur LGBT-personer skal igennem, hvis de ønsker at være åbne om deres kønsidentitet og seksualitet.

En undersøgelse³ peger på, at f.eks. vittigheder som laver grin med ikke-heteroseksuelle og daglige kommentarer af nøgne kvinder, som f.eks. "Side-9-pigen", kan være medvirkende til at ikke-heteroseksuelle føler sig usikre på, om deres kollegaer vil se skævt til dem, hvis de springer ud som bi- eller homoseksuelle. Samtaler og kommentarer om hvordan "normale mænd og kvinder" bør være og se ud, og nedladende kommentarer om personer, som skiller sig ud fra normerne, kan betyde at trans-personer føler sig usikre på om deres kollegaer vil blive ved med at være gode kollegaer, hvis de springer ud. Undersøgelsen peger på, at vi automatisk taler til andre, som var de heteroseksuelle, ved f.eks. at spørge en kvindelig kollega om "hun har en mand" eller gå ud fra, at hendes kæreste er af han-køn. På den måde skaber vi et ekskluderende arbejdsmiljø, hvor det er svært for LGBT-personer at springe ud.

Åbenhed på arbejdspladsen

Vi bruger store dele af vores liv på arbejdspladsen, og det har stor betydning for vores trivsel, motivation og arbejdsglæde, at vi føler vi kan være os selv på arbejdet. Derfor er det vigtigt, at

alle på arbejdspladsen trygt kan være åbne om deres seksualitet og kønsidentitet og dermed deltage på lige fod i samtalerne og det sociale liv på arbejdspladsen.

Men situationen er desværre den, at mange LGBT-personer vælger at være lukkede om deres seksualitet og kønsidentitet af frygt for omgivelsernes eventuelle negative eller uønskede reaktion. I en EU-undersøgelse fra 2012 svarer kun 39 % af de danske LGBT-personer, at de altid er åbne om deres seksualitet og kønsidentitet på arbejdspladsen, hvoraf biseksuelle og transpersoner er de mindst åbne⁴. Det betyder i praksis, at mange undgår at tale om deres private og sociale liv, for at undgå uønsket opmærksomhed eller negative reaktioner. Eller at nogle lader være med at klæde sig, som det køn de identificerer sig som eller giver deres partner et andet køn i samtalerne med kollegaerne. Denne situation kan være meget energikrævende og stressende, og det kan også betyde, at man kan have svært ved at blive en del af det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Det er en form forskelsbehandling, i og med at LGBT-personer ikke har samme adgang til "at være sig selv" og tale om sig selv, som ikke-LGBT-kolleger.

Det vanskelige "udspring" – manglende kollegial opbakning

Blandt de homoseksuelle der vælger at være åbne om deres seksualitet, er der 79 % som ikke fortryder, at de har valgt at være åbne⁵. Det er som sådan positivt, men det betyder ikke, at det nødvendigvis er let at springe ud som LGBT-person. En svensk og en amerikansk undersøgelse⁶ peger på, at der er mange uskrevede regler og meninger om, hvad der er den gode og "rigtige" (accepterede) måde at springe ud på, hvis man er LGBT-person. Mange heteroseksuelle og ciskønnede siger i undersøgelseerne, at de er positive overfor at deres LGBT-kolleger er åbne, men siger samtidig, at deres LGBT-kolleger ikke skal "skilte for meget med deres kønsidentitet og seksualitet". Denne dobbelthed i holdningen til LGBT-kollegeres åbenhed betyder, at mange LGBT-personer gør sig store overvejelser og bekymringer om, hvordan og hvornår de skal

springe ud. Især LGBT-singler oplever, at det er svært at finde den "rigtige" måde at springe ud, fordi de ikke kan gøre det ved at fortælle om deres kæreste. Samtidig gør denne holdning det også svært for transpersoner at være åbne. For hvordan kan man være åben og synlig med sin kønsidentitet og f.eks. gå i det tøj, man synes passer til ens køn, og samtidig ikke "skilte med det"? Det er et stort ligestillingsproblem, i og med at de fleste ciskønnede og heteroseksuelle ikke har den slags bekymringer, når de f.eks. vil fortælle om deres kærligheds- eller familieliv, eller når de klæder sig på om morgenen.

Det er ikke alle LGBT-personer, der finder at åbenhed er den bedste løsning for dem. F.eks. kan ens families negative eller uforstående syn på ens kønsidentitet og seksualitet gøre, at nogle foretrækker at bevare en hel eller delvis lukkethed omkring deres seksualitet og kønsidentitet, for at bevare relationen til familien. Det kan også være kollegaernes homofobiske, transfobiske eller ikke-inkluderende humor, vittigheder eller samtaleemner, der er afgørende for, om en person vælger at være åben om sin LGBT-baggrund. Det er vigtigt altid at respektere sine LGBT-kollegaers strategier for åbenhed, ligegyldigt om de vælger at være helt eller delvis åbne eller helt eller delvist lukkede.

LGBT-personer arbejder i alle fag

Noget der er med til at gøre arbejdslivet surt for mange LGBT-personer, og andre for den sags skyld, er de relativt snævre forestillinger om "det kvindelige" og "det mandlige", som vi har i Danmark. Hvilket bl.a. også afspejler sig det kønsopdelte arbejdsmarked. Nogle har en ide om, at bøsser f.eks. kun arbejder som frisører eller sygeplejersker. Muligvis er der en stor andel af LGBT-personer i nogle fag eller på nogle arbejdspladser, fordi de dér finder et arbejdsklima, hvor de bliver taget godt imod. Men det betyder ikke, at der ikke også er LGBT-personer ansat i alle mulige andre brancher – også traditionelle mandebrancher – her er de muligvis bare mindre åbne. En undersøgelse foretaget af LO i 2015 viser, at det vurderes som mindre trygt at være åben LGBT-person, i de traditionelle mandebrancher, hvilket nok gør, at flere LGBT-personer i disse brancher vælger at være mindre åbne om deres seksualitet og kønsidentitet, og derfor er mindre synlige her.



"Jeg har været anderledes end de fleste andre på byggepladsen. For det første er jeg udlænding, og for det andet er jeg homoseksuel.

Jeg har altid været en vellidt person på arbejdspladsen, hvor jeg har fået gode faglige og private venskaber. Jeg er blevet involveret i fagbevægelsen, har lavet en masse foreningsarbejde og har været én af frontfigurerne i fagforeningens aktioner. Alligevel havde jeg tidligere meget svært ved at fortælle om min seksualitet. På arbejdspladsen blev der tit snakket om piger og sex, og jeg var bange for at mine kolleger ville synes, at jeg var mærkelig, hvis jeg sprang ud. I mit hoved havde jeg et billede af, hvordan jeg ville være nødt til at smide mit værktøj fra mig, gå min vej og aldrig kunne se mine kolleger i øjnene igen, hvis de hørte, at jeg var homoseksuel.

Men da jeg endelig sprang ud, tog mine kolleger det pænt, og jeg har fået rigtig god opbakning. I dag støtter de mig og siger, at de er ligeglade med, hvem jeg sover med, bare jeg er den samme, som jeg altid har været.

Det betyder virkelig meget, at jeg kan være åben om min identitet. Det vigtigste vi kan gøre på vores arbejdspladser, er at gøre det OK at være anderledes og at rumme alle uanset køn, seksualitet, religion eller etnicitet."

Mehmet, Murersvend og Formand i Sabaah

God humor

Humor er på mange arbejdspladser en vigtig del af den sociale omgangsform. Humor kan gøre arbejdsdagen sjovere og kan give øget trivsel, **hvis vel og mærke alle opfatter det, der bliver sagt, som sjovt**. Kunsten at skelne mellem god og dårlig, f.eks. diskriminerende humor, kan være hårfin. Det er vigtigt at være opmærksom på, at selvom afsenderen synes han/hun laver sjov i en god mening, så er det ikke sikkert at det opfattes sådan af alle kollegaer. Hvis der på arbejdspladsen laves sjov med seksuelle og kønsmæssige minoriteter, er det meget muligt, at minoritetsgrupperne oplever det anderledes og mindre morsomt end majoriteten. En undersøgelse⁷ viser, at eksempelvis bøsse-vittigheder og daglige kommentarer til "Side-9-pigen" betyder, at ikke-heteroseksuelle føler sig usikre på, om deres heteroseksuelle kollegaer vil behandle dem ligeværdigt og respektfuldt, hvis de synliggør deres identitet. Humor som gør grin med bi-, homoseksuelle og transpersoner kan altså skabe et decideret utrygt arbejdsmiljø, som gør det svært for LGBT-personer at være åbne om deres seksualitet og kønsidentitet⁸. Dette kan også gøre sig gældende, selvom afsenderen af f.eks. en vittighed, selv synes at hun/han har sagt det for sjov.

Det er en god idé på arbejdspladsen i fællesskab og i dialog at udarbejde retningslinjer for, hvad god humor er for jer. Giv plads og støtte til at LGBT-kollegaerne kan sætte ord på, hvordan humoren på arbejdspladsen opfattes af dem.

Humor kan være en måde bevidst eller ubevidst, at udøve magt på og en måde at diskriminere på, som er meget svær at sige fra overfor. Hvis nedsættende kommentarer kamoufleres som humor, kan det være svært at sige noget igen, fordi man let bliver stemplet som en, der ikke har humor, eller som er overfølsom. Hvis en nedsættende eller diskriminerende humor tager form af chikane, og det ikke er muligt at stoppe chikanen med den tillidsvalgtes hjælp, eller hvis chefen ikke gør noget for at stoppe chikanen, kan man beslutte at køre en sag om forskelsbehandling. Læs mere i afsnittet om dette på side 16.

Regnbuefamilier og barselsrettigheder

Barselsrettigheder er sikret både i kraft af lovgivning og i overenskomsten. I alt har to forældre til et nyfødt barn 52 ugers orlov til sammen med dagpenge. 18 af disse uger er øremærket til den fødende mor/forælder, 2 uger er øremærket til far/medmor/den ikke-fødende forælder og 32 uger er til deling mellem forældrene. Som lovgivningen ser ud nu, kan orloven kun fordeles mellem 2 forældre.

En familie, hvor mindst én af forældrene er LGBT-person, kaldes somme tider for en regnbuefamilie. I nogle familier er der tale om et par bestående af to kvinder, som får et barn ved anonym sæddonation. I andre familier bestående af to kvinder er donor kendt, men tager ikke aktiv del i barnets liv. I andre tilfælde er manden far og ikke donor, idet han har en aktiv forælderrolle. Nogle familier består af to mænd, der adopterer et barn sammen eller får barn med en kvinde. Der kan også være familier, hvor det er en transmand, der føder barnet. Og i mange familier er der simpelthen flere sociale forældre end to. Lovgivningsmæssigt set kan der dog kun være to juridiske forældre, og disse har samme vilkår⁹, herunder adgang til barsel, som forældrene i ikke-regnbue familier, uanset deres køn.

Hvis en kvinde, der har en kvindelig partner, får et barn med en mand, kan de tre afgøre, om det skal være kvindens partner eller den biologiske far, der skal være juridiske forældre. Skal det være partneren, som skal være juridisk medmor, skal hun samtykke til assisteret reproduktion (også kaldet kunstig befrugtning), og de skal alle tre afgive en erklæring om, at hun skal være medmor. Skal det i stedet være manden, der skal være far, skal kvindens partner give samtykke til assisteret reproduktion, og han skal afgive en erklæring om, at han skal være far. Hvis de ikke ønsker at benytte assisteret reproduktion, men klarer befrugtningen

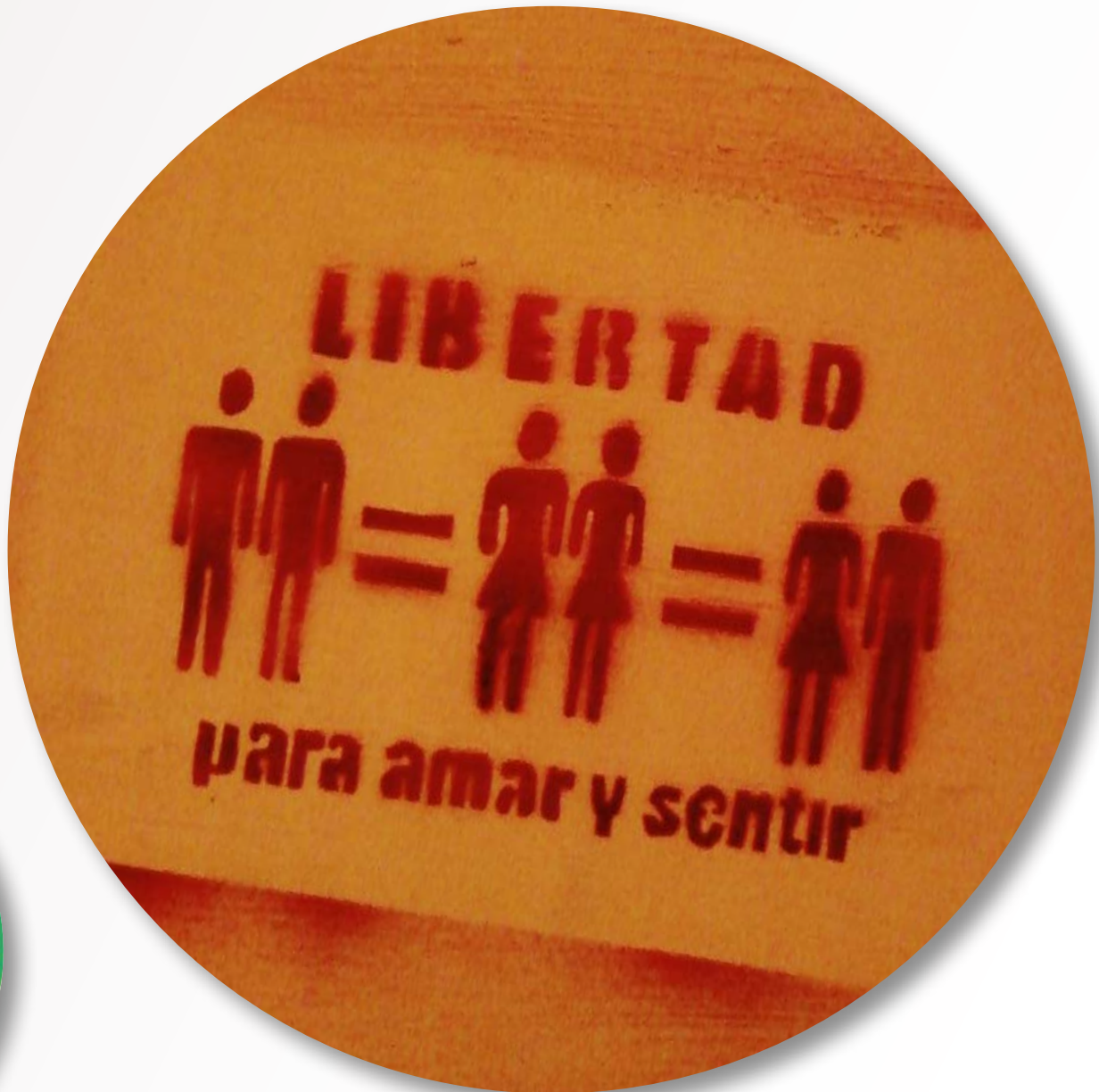


selv, vil manden automatisk blive juridisk far. Men hvis de ønsker det, kan forældreskaberne efterfølgende skiftes ved stedbarnsadoption.

Derudover har forældrepar af samme køn, der adopterer, næsten de samme barselsrettigheder som biologiske forældre (dog er det vanskeligt for samkønnede forældre at få anvist et barn¹⁰). Ved adoption svarer det tidspunkt, man modtager barnet, til fødselstidspunktet. Når et forældrepar adopterer et barn fra udlandet, har de ret til barselsdagpenge i op til 4 uger før de modtager barnet, hvis de skal opholde sig i udlandet. Når forældrepar adopterer et barn fra Danmark, har de ret til barselsdagpenge i op til 2 uger før modtagelsen, hvis de skal opholde sig på modtagelsesstedet sammen med barnet, inden de må tage det med hjem. Når forældrene har modtaget barnet, kan begge holde 2 ugers orlov med dagpenge, og derudover kan én af forældrene ad gangen holde tilsammen 12 ugers barsel med dagpenge. Derefter har forældrene 32 ugers forældreorlov med dagpenge, som de kan fordele imellem sig. Læs mere om barsel og adoption på www.borger.dk.

Samkønnede par på en **overenskomstdækket arbejdsplads**, der adopterer, har samme ret til **barselorlov og "fædreorlov" med løn**, som heteroseksuelle forældrepar der adopterer. En del overenskomster giver også homoseksuelle forældrepar – både par der har adopteret, og par hvor den ene har født – den samme adgang til **forældreorlov med løn** som heteroseksuelle forældrepar. Tjek din overenskomst, for at se hvad der gælder i dit tilfælde.





Brug forskelsbehandlingsloven og ligestillingsloven

Forskelsbehandlingsloven beskytter mod usaglig forskelsbehandling baseret på race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, **seksuel orientering**, alder, handicap, national, social eller etnisk oprindelse. Ligestillingsloven beskytter mod usaglig forskelsbehandling begrundet i **køn**. Begge love gælder på arbejdsmarkedet mellem arbejdsgiver og ansatte i alle ansættelsesforholdets faser dvs. både under rekruttering, under ansættelse og ved jobbets eventuelle ophør. De gælder også, hvis en leder ser passivt til, at en medarbejder udsættes for diskrimination af f.eks. kollegaer.

Bi- og homoseksuelle er beskyttet af loven om forskelsbehandling. Når det gælder transpersoner, så peger den første dom i Danmark¹¹ på at **transpersoner** er også beskyttet af forskelsbehandlingsloven og ligestillingsloven, også selvom hverken **kønsidentitet eller kønsudtryk** står nævnt som selvstændige diskriminationsårsager i loven¹². Dommen, som blev ført af 3F med bistand fra LGBT-Danmark, slår fast at transpersoner – uanset om de betegnes som transseksuelle eller transvestitter – er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Dvs. at **både** transpersoner som har fået foretaget en kønskorrigerende operation, og dem der ikke er interesserede i en operation, er beskyttede af loven.

Hvis du formoder, at du eller en kollega er blevet udsat for forskelsbehandling grundet **seksualitet, køn, kønsidentitet** eller **kønsudtryk**, så skal du kontakte din afdeling eller forbund, så de kan undersøge den konkrete sag.



HOVEDPUNKTER I LOVENE:

Direkte forskelsbehandling er når en person behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Et eksempel kan være at en arbejdsgiver siger, at han ikke vil ansætte lesbiske kvinder.

Chikane er, når en uønsket optræden finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima fra en person. Et eksempel kan være, at en transmand bliver mobbet med sit tøj og udseende og udsat for ubehagelige jokes af sin chef.

Indirekte forskelsbehandling er, når en tilsyneladende neutral bestemmelse, et kriterium eller praksis stiller en person ringere end andre. Et eksempel kan være, at en mester siger, at man ikke må gå med make-up på byggepladsen. Det kan ses som en tilsyneladende neutral retningslinje, men i praksis kan det stille transkvinder (og måske også andre grupper) i en ringere situation, fordi de kan være afhængige af at bruge makeup for at opretholde deres kønsudtryk. Forbuddet mod indirekte forskelsbehandling kan fraviges, hvis forskelsbehandlingen er objektivt begrundet i et sagligt formål.

Instruktion om forskelsbehandling, er når en person udstikker en instruks om forskelsbehandling. Et eksempel kan være at en arbejdsplads, der rekrutterer medarbejdere via et vikarbureau, siger til vikarbureauet, at de ikke vil have homoseksuelle ansatte.

Gode råd og ideer til den faglige indsats for LGBT-ligestilling på arbejdspladsen

- Som udgangspunkt kan du tænke, at ikke alle dine kollegaer er ciskønnede (dvs. ikke er transpersoner) og heteroseksuelle. Ca. 6-10 % af befolkningen er LGBT-personer, og ca. halvdelen er ikke åbne om deres seksualitet og kønsidentitet på arbejdspladsen. Flere af dine kollegaer kan altså være LGBT-personer, selvom du ikke ved det. Husk dette i dit arbejde som tillidsvalgt eller arbejdsmiljørepræsentant.
- Sørg for at ledelse, HR-afdelingen og dig selv som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant får uddannelse i, hvordan I skaber en mere inkluderende arbejdspladskultur for LGBT-kollegaer. Kontakt evt. FIU-Ligestilling, LGBT-Danmark eller Q-Factor for at få hjælp med dette.
- Gør ligebehandling af LGBT-personer til en del af arbejdet for at sikre og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.
- Inddrag alle medarbejdere i snakke om hvilke normer, dvs. uskrevne regler og måder at gøre tingene på, som råder på arbejdspladsen, og hvordan disse evt. kan virke ekskluderende eller diskriminerende. Det kan f.eks. ske til et fyraftensmøde eller en temadag.
- Husk altid at kalde en trans-kollega ved det navn og den kønsbetegnelse, f.eks. han, hun eller hen, som kollegaen har bedt om. Ret dine kollegaer eller chef hvis de bruger den forkerte kønsbetegnelse.
- Giv humoren på din arbejdsplads et eftersyn. Prøv hele arbejdspladsen sammen at have en dialog om, hvad god humor er for jer og lav derefter nogle fælles retningslinjer. Giv plads til at LGBT-personerne kan sætte ord på, hvordan humoren på arbejdspladsen opfattes for dem.

- Sig fra over for homo-, bi- og transfobiske jokes og chikane. Hvis det ikke kan lade sig gøre at stoppe chikanen, og hvis din chef ikke er villig til at løse problemerne, overvej da om der er grundlag for en sag. Kontakt din afdeling eller forbund for at få hjælp til dette.
- Ansættelsesprocedurer:
 - a) Stillingsopslag: Når der i et stillingsopslag skrives "Vi opfordrer alle interesserede i at ansøge stillingen uanset..."; nævn da ALLE diskriminationsgrunde og ikke kun køn og etnicitet. ELLER vælg en generel betegnelse som f.eks.: "Vi værdsætter mangfoldighed og opfordrer alle til at søge stillingen uanset personlig baggrund".
 - b) Jobsamtaler: Ansættelsesudvalg bør arbejde med spørgsmål som: Hvilke uformelle emner bringes på banen i samtalen? Går vi ud fra at ansøgeren er heteroseksuel og cis-kønnet? Husk også at det ikke er lovligt at spørge ind til en ansøgers seksualitet eller kønsidentitet.
 - c) Check velkomstprocedurer for nye medarbejdere: Hvordan spørges der ind til den nye medarbejder? Hvis man spørger ind til personens privatliv, gøres det så på en kønsneutral måde? Signales det at arbejdspladsen er inkluderende?
- Tjek om din overenskomst tager højde for LGBT-medlemmers behov. Tjek f.eks. om din overenskomst bruger kønsneutrale betegnelser, når det kommer til forældreorlov, således at samkønnede forældrepar er sikret samme adgang til forældreorlov som forældre af forskelligt køn. Hvis ikke, så giv din fagforening besked om dette op til forhandlingen af den næste overenskomst. Eller tag højde for det i personalepolitikken.
- Hvis I på din arbejdsplads f.eks. arbejder med emnet "arbejdspladsens rolle i forhold til forebyggelse af partnervold", er det vigtigt at tage højde for at partnervold ikke kun foregår i heteroseksuelle, men også i samkønnede, parforhold.

- Sørg for at frokostsnak og samtaleemner er inkluderende for alle. Når I taler køn, kærlighed og seksualitet på arbejdspladsen, så tal om det på en måde så alle uanset deres erfaringer kan være med. Hvis dette er svært, så spørg LGBT-kollegaerne om hvad der skal til, for at de føler sig inkluderede.
- Tal om hvad det kan betyde at arbejde mod mere kønsneutrale betegnelser samt at have kønsneutrale bade og toiletter. Måske kan det gøre det lettere for transpersoner, og personer med en kønsidentitet, der er uden for kategorierne mand og kvinde, at være på arbejdspladsen.
- Alle kan bidrage til, at det er ligeså let for LGBT-personer som for andre at være åbne omkring deres seksualitet og kønsidentitet, ved positivt at signalere at LGBT-kollegaer er fuldt ud velkomne på arbejdspladsen.
- Undgå i et forsøg på at være inkluderende, at give LGBT-kollegaerne en overdrevet opmærksomhed f.eks. ved udnævne dem til "firmabøssen", "firmalebben" eller "firmatransen". Eller ved konstant at referere til personens seksualitet eller kønsidentitet, f.eks. ved at bede den lesbiske kollega om at forholde sig til side-9-pigen i hver frokostpause.
- Hav forståelse, hvis nogle kollegaer føler sig tvunget til at lyve om eller fortie private forhold for at undgå "at blive afsløret".
- Personalepolitikker. Bidrag til at udarbejde personalepolitikker der tydeliggør "at her på arbejdspladsen er mangfoldighed en forudsætning, og nedsættende tale om ansatte, der tilhører religiøse, seksuelle, kønsmæssige eller etniske minoritetsgrupper tolereres ikke". En personalepolitik er ikke en løsning i sig selv, men den er et signal, som kan betyde, at kolleger får modet til at sige fra over for diskrimination og chikane, idet de ved, at de har ledelsens og de tillidsvalgtes opbakning.

LGBT-personers situation i det danske samfund

Bi- og homoseksuelle personer har på mange områder, de samme lovmæssige rettigheder som heteroseksuelle. Ligeledes er det set i et historisk perspektiv langt mere respekteret i samfundet at være bi- og homoseksuel i Danmark, end det tidligere har været. Dog er der stadig nogle områder, hvor lovgivningen stiller bi- og homoseksuelle dårligere end andre. Lovgivningen anerkender kun to juridiske forældre til et barn, og det skaber problemer, fordi der i en del samkønnede forældrepar reelt set er tre eller flere forældre. Det betyder at de, som det ser ud nu, f.eks. ikke har mulighed for at fordele barslen mellem alle tre forældre. Samtidig forskelsbehandles samkønnede par, hvor den ene kvinde ønsker at donere et æg til den anden, idet det er lovligt for kvinder at donere æg til andre kvinder med en fertil mandlig partner, men ikke til deres egen kvindelige partner¹³. Derudover udsættes bi- og homoseksuelle også for fordomme, diskrimination og hadforbrydelser (hatecrimes). En hadforbrydelse er en forbrydelse, som er motiveret af gerningsmandens had mod en bestemt gruppe – som f.eks. LGBT-personer. Der er heller ikke samme lovmæssige beskyttelse imod diskrimination pga. seksualitet uden for arbejdsmarkedet, som der er i forhold til køn og etnicitet.

Transpersoner står på flere måder i en svær situation i Danmark. Det er muligt at foretage juridisk kønsskifte, dvs. at få ændret sit navn og personnummer og sin juridiske status, men det er svært at få adgang til kønsskifte/kønskorrigerende behandling såsom hormoner og operationer. I Danmark står transkønnethed stadig på sundhedsstyrelsens liste over psykiske sygdomme, ligesom homoseksualitet gjorde indtil for ca. 30 år siden, hvilket er under skarp kritik fra både transpersoner, LGBT-organisationer og humanitære organisationer¹⁴.

Samtidig er der i samfundet meget lidt viden om transforhold både hos myndigheder, blandt lærere, pædagoger, sundhedsfagligt personale og generelt i befolkningen, hvilket betyder, at transpersoner ikke bliver mødt med den nødvendige anerkendelse og respekt af omgivelserne. Mange ciskønnede (ikke-transpersoner) har svært ved at leve sig ind i og forstå, hvordan det er at være transperson, fordi vi opdrages med stærke normer om, at der kun findes to køn, mand og kvinde, og at man selvfølgelig identificerer sig med det køn, man har fået tildelt ved fødslen. De omstændigheder gør, at mange transpersoner oplever at blive kønnet forkert, udsat for fordomme, diskrimination, chikane eller hadforbrydelser. Samtidig er der ikke noget specifikt forbud mod diskrimination af transpersoner – dvs. diskrimination på baggrund af kønsidentitet og kønsudtryk, hverken inden eller uden for arbejdsmarkedet. Så selvom transpersoner i mange tilfælde dækkes ind under lov om ligebehandling og forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, så er transpersoners beskyttelse mod diskrimination stadig mangelfuld.

Normal?!

En af de største forhindringer for at opnå ligestilling for LGBT-personer, er samfundets snævre ideer om, hvad der er en normal seksualitet eller kønsidentitet.

Det anses stadig som mest "normalt" at være heteroseksuel, hvilket bl.a. kan komme til udtryk ved, at alle som udgangspunkt forventes at være heteroseksuelle. Dvs. at man f.eks. forventer at folk har en kæreste eller





partner af "modsat køn". Denne situation betyder, at det stadig kan være udfordrende for bi- og homoseksuelle at være åbne omkring deres seksualitet, fordi de ikke ligeså let trygt og ubemærket kan inddrage deres seksualitet i en hvilken som helst samtale. Denne tendens til at alle i udgangspunktet forventes at være heteroseksuelle kaldes **heteronormativitet**.

På samme måde som med seksualitet, så forventes alle folk også at identificere sig med det køn, de har fået tildelt ved fødslen, som det er tilfældet med mange transpersoner. Det betyder at man let kan føle sig forkert eller unormal, hvis man ikke kan identificere sig med det køn, man har fået tildelt ved fødslen, som det er tilfældet for mange transpersoner. Omgivelserne har ofte svært ved at forstå, at man ikke føler sig som f.eks. en kvinde, når man nu er født med en "kvinde-krop". Ligeledes reagerer nogen negativt, når en transperson klæder sig i overensstemmelse med sin kønsidentitet. Det betyder, at det for mange transpersoner er en meget hård kamp, at blive anerkendt som det køn, de identificerer sig med.

Generelt set mangler der uddannelse i LGBT-ligestilling og normer om køn, kønsidentitet og seksualitet blandt folk, der arbejder med mennesker på den ene eller anden måde. Det gælder både lærere, pædagoger, sundhedsfagligt personale mv. – men det gælder i høj grad også folk fra fagbevægelsen, ikke mindst arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter.

Ligebehandling er et fælles ansvar

LGBT-personer skal kunne være sig selv på arbejdspladsen og ikke udsættes for diskrimination eller usaglig forskelsbehandling. Det er ikke den enkeltes problem at sikre dette, men et fælles fagligt ansvar.

Ingen skal finde sig i diskrimination. Diskrimination skal forebygges, og forekommer det alligevel, skal der gribes ind og evt. køres en sag. I den forbindelse har tillidsrepræsentanten og fagforeningen et særdeles vigtigt ansvar for at hjælpe medlemmer, som mener sig udsatte for forskelsbehandling.

Et godt eksempel er retssagen fra 2007, hvor en bagersvend, der blev chikaneret pga. at han var bøsse, blev støttet af sin fagforening NNF. Et andet eksempel er retssagen fra 2015, hvor 3F støttede et transkønnet medlem, som var blevet udsat for diskrimination i forbindelse med jobprøvning.

Både fagforening, tillidsvalgte og kollegaer har en vigtig rolle spille i forhold til at styrke LGBT-ligestillingen og forebygge og bekæmpe diskrimination. Vi håber at du, med denne folder, føler dig bedre klædt på til opgaven.

FIU-Ligestilling 2015



Få mere at vide her

LGBT Danmark - Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner. Besøg deres hjemmeside her: www.lgbt.dk

Sabaah – en forening for homo-, bi- og transkønnede med anden etnisk baggrund end dansk. Besøg deres hjemmeside her: www.sabaah.dk

Q-Factor – en NGO, der arbejder for ligestilling af LGBT-personer på arbejdsmarkedet. Besøg deres hjemmeside på: <http://www.qfactor.dk/>, hvor du bl.a. kan bestille deres arbejdsmarkedsundersøgelse fra 2014 "Status of the Danish LGBT Workplace".

Besøg transaktivisten Tina Thranesens hjemmeside 'Vidensbanken om kønsidentitet', der indeholder information og en ordbog om LGBT-personer - hovedsageligt om transforhold: <http://www.thranesen.dk/>

Se resultater og figurer fra EU's "LGBT survey 2012" her: <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-lgbt-survey-2012>.

Download FIU-Ligestillings folder om LGBT-Ligestilling her: http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials_taxonomy/lgbt-lesbiske-bosser-biseksuelle-og-transpersoner/

Noter:

- 1 Læs mere om forskellige seksualiteter og kønsidentiteter i LGBT-Danmarks LGBT-ordbog <http://lgbt.dk/om-os/lgbt-ordbog/> eller Vidensbankens (ved Tina Thranesen) ordbog: <http://www.thranesen.dk/vidensbankens-ordbog/>.
- 2 "Lige og ulige? - Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår" Casa, juni 2009; "EU LGBT Survey", 2012; "Status of the Danish LGBT Workplace", Q-Factor 2014
- 3 Voergård-Olesen, Rikke Karen: "Seksualitet og køn i arbejdslivet – om bekendelser i arbejdspladskulturer", 2011.
- 4 13 % af de transkønnede og 11-15 % af de biseksuelle svarer, at de altid er åbne, "EU LGBT Survey", 2012.
- 5 "Homoseksuelles vilkår på arbejdsmarkedet", Ugebrevet A4 2005
- 6 Forsberg, Gunnel & Jakobsen, Liselotte & Smirthwaite, Goldina: Homosexuellas villkor i arbetslivet, Karlstad Universitet, Jämställdhetscentrum, 2003; Deena Fidas: "The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion. Why the Workplace Environment for LGBT People Matters to Employers", HRC Foundation's Workplace Equality Program, USA, 2014
- 7 Voergård-Olesen, Rikke Karen: "Seksualitet og køn i arbejdslivet – om bekendelser i arbejdspladskulturer", 2011
- 8 Deena Fidas: "The Cost of the Closet and the Rewards of Inclusion. Why the Workplace Environment for LGBT People Matters to Employers", HRC Foundation's Workplace Equality Program, USA, 2014
- 9 FIU-Ligestilling er ikke bekendt om, at der nogle fortilfælde i Danmark, hvor en gravid/fødende juridisk (trans)mand har søgt barsel svarende til den barsel, som normalt tilfalder en fødende cismor (i lovtæksten står der "En kvinde har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet..."), så det vides ikke, hvordan lovgivningen vil blive tolket i det tilfælde.

- 10 Heteroseksuelle og homoseksuelle par er stillet forskelligt, når det kommer til hvilke lande de kan adoptere børn fra. Kun få lande tillader adoption til homoseksuelle par, og i nogle af disse lande gælder tilladelsen kun børn med "special needs", hvilket f.eks. kan være hjertefejl, HIV og diabetes. Se mere på: <http://adoption.dk/om-adoption/homoseksuelle-og-adoption/>
- 11 Dom afsagt 9/6 2015 af Retten i Aarhus, sag nr. BS 72-45/2014. Læs artiklen om sagen fra 3F's fagblad den 30/7 2015 her: <http://www.fagbladet3f.dk/nyheder/97af8e6c20a54f17943d3651a35985c0-20150730-firma-doemt-for-at-diskriminere-transkoennet>
- 12 EF-Domstolen har fastslået, at transkønnede/transpersoner, der har været udsat for forskelsbehandling, kan beskyttes gennem forbuddet mod forskelsbehandling på grund af køn, hvis de har gennemgået eller gennemgår et fuldstændigt kønsskifte. Det har imidlertid været uklart, om andre transkønnede (som ikke har fået eller ikke står overfor at få foretaget en operation) er beskyttet. (Factsheet 2009: "Trankønnede – hvor står vi i dag: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1228-Factsheet-homophobia-transgender_DA.pdf). Læs mere i rapporten "Homofobi og forskelsbehandling på grund af seksuel orientering og kønsidentitet i EU's medlemsstater – del 1 og 2" udgivet af det Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, 2009, – kan downloades her: <http://fra.europa.eu>. Imidlertid fastslår den første dom i Danmark at også transpersoner, som ikke har gennemgået eller ikke påtænker at gennemgå en kønskorrigerende operation, er omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling pga. køn og seksualitet.
- 13 Læs mere i dette høringssvar fra LGBT-Danmark i afsnittet om ægdonation: https://panbloggen.files.wordpress.com/2012/07/20120209_lgbtdk_hoering_kunstig_befr_00.pdf
- 14 <http://www.amnesty.dk/homoseksuelles-rettigheder/artikel/hvad-gor-amnesty/stop-sygeliggoelsen-af-transkonnede>; <http://modkraft.dk/artikel/til-kamp-informeret-samtykke>; <http://lgbt.dk/informeret-samtykke/>; <http://transfaq.info/til-kamp-for-informeret-samtykke/>

Tekst: Kristine Esrom Raunkjær,
FIU-Ligestilling, i samarbejde med
Susanne Fast Jensen, 3F og LGBT-Danmark,
Q-Factor, Sabaah.

Lay-out: andresen design.

FOTO: side 2, 5, 7: andresen design,
side 1: Rob Hurson, side 7, 22: Roosevelt Pinheiro/ABr,
side 15 (nederst): Tim Evanson,
side 15 (øverst): Montuno, side 16: catherinecronin,
side 24: Graham Ó Síodhacháin

Udgivet af: FIU-Ligestilling, august 2015.

Kan downloades på www.fiu-ligestilling.dk

Tryk: Er trykt i 100 eksemplarer i
3Fs eget trykkeri.



L
G
B
T