



ARBEJDSPLADSER FOR ALLE

8 SKRIDT TIL EN LGBT+ LIGESTILLET ARBEJDSPLADS

INDHOLD

Forord	4
1. Vis at I vil LGBT+ ligestilling	6
2. Skab et godt psykisk arbejdsmiljø	8
3. Gå i dialog om god humor	10
4. Støt dine transkønnede kollegaer	12
5. Send LGBT+ kollegaerne godt afsted på barsel	16
6. Hold personalefester hvor alle kan være med	18
7. Sæt rekruttering og mangfoldighed på dagsordenen	20
8. Beskyt dine LGBT+ kollegaer imod forskelsbehandling	24
Ordliste	25
Referencer	27
Vil du vide mere?	27



FORORD

Denne folder er lavet til dig som er tillidsvalgt og som gerne vil gøre en indsats for at inkludere dine LGBT+ kollegaer på arbejdspladsen. Folderen er tænkt som en hjælp til at få øje på, hvilke behov og udfordringer dine nuværende såvel som fremtidige LGBT+ kollegaer kan have. Vi giver her 8 konkrete bud på, hvordan du kan skabe bedre trivsel og inklusion for alle uanset kønsidentitet og seksuel orientering.

Halvdelen af danske LGBT+'ere oplever, at de ikke kan være åbne om deres kønsidentitet eller seksualitet på deres arbejdsplads og mange oplever mobning og diskrimination¹. Men hvorfor er det overhovedet vigtigt, at man kan være åben om fx sin seksuelle orientering eller at kunne 'springe ud' som LGBT'er på arbejdspladsen? De fleste tænker ikke over det, men heteroseksuelle 'springer' faktisk også ud som heteroseksuelle, op til flere gange om dagen, fx når de fortæller om deres familie i frokostpausen. Det er den frihed til trygt at kunne 'være sig selv' på jobbet, som vi skal sikre at alle kollegaer har adgang til.

Udfordringen er, at de fleste arbejdspladser ikke er opmærksomme på, at den kultur og de normer de har på arbejdspladsen gør at LGBT+ kollegaerne ikke er inkluderede. Der kan for eksempel være noget i personalepolitikken, arbejdsmiljøet eller omgangsformen, der gør at LGBT+ kollegaerne ikke har samme muligheder som de andre medarbejdere og derfor har sværere ved at være med i fællesskabet på lige fod med kollegaerne.

LGBT+ står for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. Plusset dækker over andre minoriteter ift. kønsidentitet og seksuel orientering.

Det kan være en udfordrende proces at blive bevidst om normerne på arbejdspladsen for både dig selv og kollegerne. Ofte vil du opdage, at du selv har været med til skabe eller fastholde normer, som kan virke ekskluderende, uden at du har tænkt over det. Men i takt med at I træner at se normerne – og bliver opmærksomme på hvilke fordomme der evt. gemmer sig bag – så kan I tage en aktiv beslutning om at gøre arbejdspladsen mere inkluderende skridt for skridt.

Støder du på ord du ikke kender undervejs i folderen, så kig i ordlisten på side 25.

Normer om kønsidentitet og seksuel orientering. En norm er en uskreven regel, som er med til at afgøre hvad vi forventer af hinanden, og hvordan vi omgås. På de fleste arbejdspladser går man fx automatisk ud fra at en ny kollega har en partner "af modsat køn" eller man tager for givet i barselspolitikken, at en familie består af mor og far. Ofte er man ikke opmærksom på normerne. På samme måde så forventer man også, at alle ser sig selv som det køn, der står på deres fødselsattest. Hvilket for mange transpersoner ikke er tilfældet. På de fleste arbejdspladser er der også en forventning om, at man klæder sig og udtrykker sig, som det køn der står på fødselsattesten; Og desværre er konsekvenserne af at bryde med normer i nogle tilfælde diskrimination eller mobning. Eksempelvis førte 3F i 2015 en faglig sag, efter at en transkønnet truckfører blev fyret, fordi chefen syntes hun skulle "skrue ned for sin feminitet"ⁱⁱ.

VIS AT I VIL LGBT+ LIGESTILLING



En god måde at vise LGBT+ ansatte at I prioriterer LGBT+ ligestilling, er at I tydeligt gør opmærksom på, at arbejdspladsen lægger vægt på, at alle ansatte skal behandles lige uanset **seksualitet, køn og kønsidentitet**. Det kan derfor være en god ide at skrive det ind, som en del af jeres personalepolitik og på jeres hjemmeside, så alle er opmærksomme på det. Læs også jeres forskellige personalepolitikker og lokalaf-taler igennem, for at se om der er nogle afsnit, hvor LGBT+ kollegaerne kunne blive synliggjort.

"Frederikshavn Kommune skal være en mangfoldig og rummelig arbejdsplads, hvor du har mulighed for at arbejde på særlige vilkår. Og vi vil sikre, at du bliver behandlet ordentligt og ligeværdigt, uanset race, køn, seksualitet eller religion - ligestilling er en selvfølge. Netop derfor tilstræber Frederikshavn Kommune at være åben og nysgerrig i rekrutteringsprocessen med det formål at rekruttere mangfoldigt."

Uddrag af Frederikshavn Kommunes personalepolitik.

Det kan du gøre

- Fremhæv i personalepolitikken at arbejdspladsen lægger vægt på, at alle ansatte skal behandles lige uanset **seksualitet, køn og kønsidentitet**.
- Gennemgå personalepolitikkerne og find de afsnit der handler om familie og barsel. Hvis der udelukkende refereres til mor og far, så ændr teksten til den mere neutrale formulering 'forældre' i stedet. Det er også en mulighed at fremhæve andre typer af forælderoller: Nævn fx medmor/medfar og skriv hvad der gælder i forbindelse med adoption for at synliggøre og sikre dine LGBT+ kollegaers rettigheder.
- Revider jeres eksisterende mobbepolitik eller formuler en ny, hvor I gør klart at mobning på baggrund af seksualitet eller kønsidentitet er uacceptabelt og ulovligt. Politikken skal også beskrive, hvordan man som arbejdsplads håndterer eventuel mobning.

SKAB ET GODT PSYKISK ARBEJDSMILJØ



Et godt psykisk arbejdsmiljø er vigtigt for at alle trives på arbejdspladsen og ikke rammes af stress. LGBT+ ansatte er ofte ekstra udsatte for at få stress og blive udsat for mobning, hvis ikke der bliver gjort noget aktivt på arbejdspladsen for at skabe et fællesskab og en omgangsform, hvor det er normalt og accepteret at være LGBT+ person.

Det at have sin hverdag i et arbejdsklima præget af mobning eller seksuel chikane er nedbrydende og kan efterlade en kollega med en følelse af ikke at være anerkendt og værdsat. Hvis en af dine LGBT+ kollegaer udsættes for mobning eller seksuel chikane, er det vigtigt du griber ind.

Tal med dine LGBT+ kollegaer om, hvordan de oplever det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det kan være en god indgang til at åbne for en dialog om trivsel og fællesskabet på arbejdspladsen.

Minoritetsstress. Hvis kulturen på en arbejdsplads ikke er inkluderende, kan man som LGBT+ person hurtigt komme til at bruge meget energi på at håndtere kollegaers fordomme eller undgå at virke anderledes. Fx bare det at nævne sin partner, og hvad man har lavet i weekenden, kan medføre sved på panden, hvis man ved at kollegaer vil se skævt til en. Over tid kan det medføre en slags stress-tilstand, som også kaldes minoritetsstress. Det er en ekstra belastning oveni de stressbelastninger, der i øvrigt kan være på arbejdspladsen.

Det kan du gøre

- Arbejd med stress-forebyggelse. Tal med dine kollegaer om hvad der presser dem og vær særlig opmærksom på, om der er noget ved kulturen på arbejdspladsen, som gør at LGBT+ kollegaerne er ekstra belastede. Find løsninger i fællesskab og inddrag din leder.
- Sørg for at personalepolitikken indeholder en mobbepolitik. Her kunne man fx også skrive at man på arbejdspladsen ikke accepterer nedsættende tale eller vittigheder om minoritetsgrupper som f.eks. LGBT+ personer. Se også afsnittet om humor side 10.
- Reager hurtigt når du oplever mobning og sig fra. Forsøg at skabe en dialog mellem de involverede parter og involver ledelsen. Arbejdsgiveren har det formelle ansvar for at forebygge mobning, men hvis indsatsen mod mobning skal lykkes, skal alle niveauer på arbejdspladsen være med.
- Tag initiativ til arrangementer og teambuilding med fokus på at lære hinanden bedre at kende og på at have respekt for hinandens forskelligheder.

Mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen kan ske i form af udskældning, råb, overfusing, grove drillerier, trusler, nedsættende tale eller vittigheder om minoritetsgrupper som fx LGBT+ personer eller mere indirekte og skjult i form af mimik, henrydninger, bagtalelse, ignorering af en person eller urimelig fordeling af arbejdsopgaver.

GÅ I DIALOG OM GOD HUMOR



Humor kan gøre arbejdsdagen sjovere og samtidig være med til at skabe sammenhold på arbejdspladsen. Det er ofte en af de måder, som vi skaber gode relationer til vores kollegaer på.

Humor kan imidlertid også bruges til at holde nogle ude af fællesskabet. Generelt er jokes lavet på andres bekostning ekskluderende. Selvom afsenderen synes han/hun laver sjov i en god mening, så er det ikke sikkert at det opfattes sådan af alle kollegaer. Det der er sjovt for nogle er ikke nødvendigvis sjovt for andre.

Hvis der på arbejdspladsen laves jokes om LGBT+ personer vil det ofte have negativ betydning for dine LGBT+ kollegaers trivsel og arbejdsglæde. Humor er som sagt en individuel ting, så selvom en LGBT+ person synes noget er sjovt, så er det ikke sikkert de øvrige gør det. LGBT+'ere er selvfølgelig lige så indbyrdes forskellige som alle andre.

Det kan du gøre

- Tag en dialog kollegaerne imellem og formuler i fællesskab nogle fælles spille-regler om hvad god humor er for jer.
- Skab opmærksomhed omkring, at humor som gør grin med at være bi-, homo-seksuel og transperson kan skabe et decideret utrygt arbejdsmiljø, som gør det svært for LGBT-personer at være åbne om deres seksualitet og kønsidentitet.
- Drop jokes, der laver sjov på andres bekostning.
- Vær kreative. Øv jer i at lave sjov uden at nogen udelukkes.



STØT DINE TRANSKØNNENE KOLLEGAER



Nogle transkønnede er åbne omkring deres identitet og andre er ikke. Derfor kan det være, du har en transkønnet kollega, uden at vide det. Så på alle arbejdspladser er det godt at se på, hvordan I kan gøre arbejdspladsen til et trygt sted at være for transkønnede.

Hvis du har en transkønnet kollega, som vælger at transitionere, dvs. beslutter sig for at begynde at leve og/eller se ud som det køn vedkommende identificere sig som, kan du gøre en positiv forskel ved at gøre processen på arbejdspladsen så tryk som muligt. Først og fremmest gælder det om at snakke med din kollega, som gennemgår transitionen, for at forstå hvilket behov for støtte vedkommende har. Det kan variere fra person til person.

Hovedparten af befolkningen identificerer sig med, dvs. ser sig selv som, det køn, der står på deres fødselsattest. Det kalder man at være **ciskønnet**. **Transkønnede** derimod identificerer sig ikke med det køn, der står på deres fødselsattest. Eller har ikke (udelukkende) lyst til at udtrykke sig som kønnet på fødselsattesten. Der er mange måder at være transkønnet på, og man kan fx både identificere sig som mand eller kvinde eller noget andet fx gender queer eller ikke-binær.

Det kan du gøre

Generelt

- Støt dine transkollegaer ved at kalde dem det navn og den kønsbetegnelse fx "han", "hun" og "den", som de ønsker og hjælp til at dine øvrige kollegaer, gør det samme. Det er vigtigt at øve sig på, fordi det kan give en følelse af utryghed og trished at blive kaldt sit gamle navn eller en forkert kønsbetegnelse.
- Det kan tage tid at vende kollegaerne til at bruge et nyt navn eller sige "han" i stedet for "hun". Du kan bidrage til processen ved venligt at minde dine kollegaer om at bruge det rigtige ord eller navn. Hvis man laver en fejl, er det bedre bare at sige undskyld og rette det, fremfor at stoppe samtalen og gøre en stor ting ud af det.
- Sørg for at alle medarbejdere kan frit vælge mellem eventuelle forskellige udgaver af arbejdstøjet. Fx mellem kittel og bukser, hvis det er valgmuligheden. Det bidrager til at sikre at alle – også eventuelle transkollegaer - får det arbejdstøj, som de er tilpas med.
- Arbejd på at sikre at der er toilet- og badeforhold, som også trans-kollegaer føler sig trygge ved at bruge. Den letteste løsning er ofte være at have kønsneutrale toiletter på arbejdspladsen og separate badekabiner.
- Hvis arbejdspladsens toilet- og bade faciliteter er kønsopdelte, kan du som tilidsvalgt hjælpe med at finde en passende omklædningsløsning som fx badning på skift. Løsningen skal tage hånd om transkønnede kollegaers ret til at benytte de faciliteter, som de ønsker - og eventuelle reaktioner eller behov hos de øvrige kollegaer. Måske er der behov for at kollegaerne får mere viden om, og en bedre

forståelse af, hvad det vil sige at være transkønnet, før alle føler sig trygge ved situationen.

I forbindelse med transition

- Hvis din transkollega i forbindelse med transition vil informere de øvrige kollegaer om de eventuelle forandringer og nyt navn, kan du tilbyde din støtte. Det kan være at din kollega selv vil informere om disse ting. Det kan også være at vedkommende gerne vil have din eller din leders hjælp til at gøre det.
- Hvis der er kollegaer som sladrer eller snakker dårligt om din kollegas transition, så forsøg i første omgang at stoppe det ved tage en dialog med dem for at aflive eventuelle fordomme eller uvidenhed.
- Hvis din kollega udsættes for mobning, chikane eller diskrimination skal det øjeblikkeligt stoppes. Læs mere i næste afsnit om hvordan det kan håndteres.
- Hjælp din kollega til at få fri til eventuelle medicinske eller juridiske aftaler i forbindelse med transitionen. Lav evt. en lokalaftale der sikrer dette.
- En transitions-proces kan være en omfattende proces både fysisk, psykisk og socialt. Derfor kan det være at den pågældende kollega i periode har brug for at arbejdet tilrettelægges på en måde, der tager hensyn til dette. Du kan derfor støtte vedkommende ved at undersøge muligheder for, hvordan arbejdet kan tilpasses, så det er muligt at for kollegaen at trives og fastholde tilknytningen til arbejdspladsen.

Transition.

Der er mange forskellige måder at gennemgå en transition eller et "kønsskifte" på. For nogen er det hovedsageligt en social proces, hvor man ændrer sit udseende og navn. For andre er det også en medicinsk proces, hvor man starter på at tage hormoner eller gennemgår operationer. Nogle ændrer også cpr. nr.



SEND LGBT+ KOLLEGAERNE GODT AFSTED PÅ BARSEL



Barselsorlov er en rettighed, som det er vigtigt at alle forældre har samme adgang til. Generelt findes der mange familieformer og mange måder at få børn på, og det gør der også blandt LGBT+ personer. Nogle familier består af to kvinder, som får et barn ved anonym sæddonation eller med en kendt donor. Andre familier består af to mænd, der fx adopterer et barn sammen eller får barn med en kvinde. Der kan også være familier, hvor det er en transmand, der føder barnet. Der er også familier uden børn, familier med en enkelt forælder og familier, hvor der er mere end to voksne, der tager sig af børnene. Det er godt at vide, når du skal hjælpe dine kollegaer med at udnytte deres ret til barsel.

Det kan du gøre

- Når I på arbejdspladsen laver lokalaftaler, eller skriver om barsel i personalehåndbogen eller personalepolitikken, er det vigtigt at I også kommunikerer, at familier kan bestå af andet end en far og en mor. Det kan I gøre ved at bruge kønsneutrale betegnelser som 'forældre' eller formuleringen 'den forælder som føder'. En anden mulighed er at bruge betegnelserne mor og medmor, far og medfar.
- Hvis din overenskomst ikke bruger kønsneutrale betegnelser ift. forældreorloven, kan der laves en lokalaftale, der sikrer dine LGBT+ kollegaers barselsrettigheder.

Barselsrettighederne er sikret både i kraft af lovgivning og i overenskomsten. I alt har to forældre til et nyfødt barn, tilsammen, 52 ugers orlov 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. Derudover har forældrepar af samme køn, der adopterer, næsten de samme barselsrettigheder som biologiske forældre. De fleste 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.



HOLD PERSONALEFESTER HVOR ALLE KAN VÆRE MED

Julefrokoster, sommerfester og andre sociale arrangementer på arbejdspladsen kan være med til at skabe et godt sammenhold mellem kollegaerne. Det er her vi mødes lidt mere uformelt udenfor arbejdstiden og det er en anledning til at vi, som kollegaer, lærer hinanden lidt bedre at kende.

Samtidig er det typisk også her, at der opstår situationer, hvor forskellige normer for køn, kønsidentitet og seksualitet kommer i spil, uden at vi nødvendigvis tænker over det. Et eksempel kan være, at man i festinvitationen skriver, at mændene skal komme i smoking og damerne i kjole. Det kan skabe en følelse af ikke at passe ind, hvis det ikke er sådan, man kan lide at udtrykke sit køn.

Det kan du gøre

- Brug en kønsneutral betegnelse som ægtefælle, kæreste eller partner, hvis det er en fest, hvor eventuelle partnere er inviteret med, så alle uanset seksuel orientering føler at de og deres partner er velkommen.
- Hvis man vil inkludere de kollegaer, som er singler, kan man også skrive, at man kan medbringe en god ven.
- Undgå traditionelle forventninger til arbejdsfordeling, påklædning eller bordplan. På den måde bliver festen mere inkluderende for LGBT+ kollegaerne, og andre der heller ikke trives med stereotype forestillinger om, hvad mænd og kvinder kan og skal, når der skal være fest.



SÆT REKRUTTERING OG MANGFOLDIGHED PÅ DAGSORDENEN



Hvis du som tillidsvalgt har indflydelse på rekruttering og ansættelse af nye medarbejdere, kan du være med til at sikre at arbejdspladsen både får de bedst kvalificerede medarbejdere og at LGBT+ personer ikke diskrimineres. Det kan du ved at blive mere opmærksom på, hvordan man kan rekruttere nye medarbejdere på en måde så alle uanset køn, seksualitet og kønsudtryk får samme mulighed for at blive ansat.

Her er nogle forskellige idéer, som du som tillidsvalgt kan bringe i spil i jeres ansættelsesproces. Hvis du arbejder på en mindre virksomhed, som ansætter nye medarbejdere uden en decideret ansættelsesproces kan et første skridt være at tage en dialog med din leder om emnet.

“Vi ser mangfoldighed og forskellighed som en ressource og opfordrer derfor alle uanset køn, kønsidentitet, alder, handicap, religion, seksuel orientering eller etnisk baggrund til at søge job hos os.”

Det kan du gøre

Stillingsopslag

- Gør klart i jeres stillingsopslag og på hjemmeside at I ønsker at alle uanset personlig baggrund søger stillingen – og husk her at inkludere seksualitet og kønsidentitet.
- Overvej hvordan forskellige formuleringer i stillingsopslaget kan blive opfattet af forskellige ansøgere. Måske opfatter man det selv som en positiv formulering, hvis man skriver "at der er en løs og bramfri omgangstone" på arbejdspladsen. Men nogle LGBT+ ansøgere kan forstå det som, at man skal regne med at lægge øre til en masse diskriminerende jokes, og kunne derfor fravælge at søge jobbet.

Vælg de rigtige ansøgere

- Det har også betydning, hvordan I udvælger jobansøgere, og her har ubevidste normer om køn og seksualitet stor indflydelse, hvis I ikke arbejder systematisk med at undgå det. Udarbejd en profil på den enkelte stillingsfunktion – og gennemgå den kritisk ud fra, hvad virksomheden har brug for af faglige kompetencer og menneskelige kvaliteter. Brug den som udgangspunkt for at udvælge, dem som I vil have til samtale.
- En anden måde at undgå ubevidst forskelsbehandling, er at sløre ansøgernes identitet, inden ansøgningerne præsenteres for ansættelsesudvalget. Således at det er personens kompetencer og erfaringer, der er i fokus ved udvælgelsen.
- Eller sørg alternativt for, at der blandt de ansøgere som inviteres til samtale, er en bred repræsentation ift. alder, køn, etnicitet, handicap seksualitet og kønsidentitet.

Ansættelsessamtale

- Overvej hvordan ansættelsesudvalget sammensættes. Da vi har en tendens til at vælge folk som ligner os selv, så vil et mere blandet sammensat ansættelsesudvalg lægge mærke til forskellige kvaliteter ved ansøgeren.
- Find ud af hvordan I vil holde ansøgningssamtalen, så I kan blive klogere på det menneske, I har indkaldt til samtale. Spørg alle ansøgere, uanset deres personlige baggrund om de samme spørgsmål.
- Spørg også kønsneutralt ind til ansøgers eventuelle partner, dvs. spørg hellere 'hvad laver din partner end hvad laver din kone/mand'. På den måde undgår I at ansøger skal bruge unødigt energi på at overveje, om han/hun skal fortælle at han/hun er bi- eller homoseksuel. Det kan nemlig hurtigt ende med at tage fokus fra ansøgerens faglige kvalifikationer i samtalen.

Sørg for at stille de samme spørgsmål til alle kandidater. Undersøgelser viser at man oftere spørger kvinder end mænd ind til deres familie pga. normen om at familien især er kvinders ansvar. Etniske minoritetskvinder oplever dette i særlig gradⁱⁱⁱ.



BESKYT DINE LGBT+ KOLLEGAER MOD FORSKELSBEHANDLING

8

Alle har ret til at blive behandlet lige på arbejdspladsen, og disse rettigheder er sikret i forskels- og ligebehandlingsloven. Bi- og homoseksuelle er beskyttet af loven om forskelsbehandling. Ligeledes fremgår det af retspraksis, at **transpersoner** også er beskyttet af forskelsbehandlingsloven og ligebehandlingsloven, selvom hverken kønsidentitet eller kønsudtryk står nævnt som selvstændige diskriminationsårsager i loven. 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.

- Det bedste er hvis diskrimination kan forebygges fx ved at ændre på ekskluderende normer på arbejdspladsen. Hent inspiration til hvordan de andre afsnit.
- Skriv ind i personalepolitikken at forskelsbehandling ikke tolereres.
- Hvis en kollega, der oplever sig udsat for diskrimination, henvender sig til dig, er det din opgave i samarbejde med din afdeling at rådgive og bistå kollegaen. Første skridt er at du som tillidsvalgt via en samtale med kollegaen, får overblik over de konkrete situationer, der danner baggrund for kollegaens henvendelse. Hvis samtalen munder ud i, at der måske er tale om diskrimination, så kan du henvende dig i din afdeling, som vil hjælpe jer videre.
- Læs mere om processen i forbindelse med en diskriminationssag i FIU-Ligestillings udgivelse "Diskrimination og usaglig forskelsbehandling".

ORDLISTE

Biseksuel*: Person, som er seksuelt, romantisk og/eller følelsesmæssigt tiltrukket af personer af mere end ét køn.

Ciskønnet*: Person, hvis oplevede køn og kønsudtryk svarer overens med det køn, personen blev tildelt ved fødslen. Dvs. som blev skrevet på fødselsattesten.

Gender queer*: Person, der ikke kan eller vil identificere sig som hverken mand eller kvinde eller som identificerer sig som både mand og kvinde. Fælles for gender queers er, at de modsætter sig forestillingen om, at der kun findes to køn.

Heteroseksuel*: Person, som seksuelt, romantisk og/eller følelsesmæssigt udelukkende er tiltrukket af det andet køn.

Homoseksuel*: Person, som seksuelt, romantisk og/eller følelsesmæssigt udelukkende er tiltrukket af personer af det samme køn.

Ikke-binær*: At definere sig som andet end indenfor en af kategorierne 'mand' og 'kvinde'.

Interkønnet*: Person, der har en medførdt variation i anatomisk køn.

Kønsidentitet: Den eller de køn en person identificerer sig med. Fx kan man være mand, kvinde, ikke-binær eller gender queer.

Kønsudtryk: Måden at vise sit køn ved valg af tøj, frisure, make-up, bevægelser, tale, omgangen med andre mm.

Medfar*: En mand, der er social forælder til et barn, hans mandlige partner er biologisk forælder til.

Medmor*: En kvinde, der er social forælder til et barn, hendes kvindelige partner har født.

Seksuel orientering: Dækker over hvem man forelsker sig i og/eller bliver seksuelt tiltrukket af. Man kan bl.a. være biseksuel, homoseksuel eller heteroseksuel.

Transkønnet: Fællesbetegnelse for personer hvis kønsidentitet eller kønsudtryk i større eller mindre grad er i uoverensstemmelse med det køn, de blev tildelt ved fødslen. Dvs. som blev skrevet på fødselsattesten.

*Definitionerne markeret med * er hentet fra LGBT Danmarks "LGBT+ ordbog". Nogle er forkortet. Find ordbogen her: <http://lgbt.dk/viden-og-materialer/lgbt-ordbog/>*

REFERENCER

- ⁱ "Lige og ulige? - Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår" Casa, juni 2009; "EU LGBT Survey", 2012; "Status of the Danish LGBT Workplace", Q-Factor 2014
- ⁱⁱ 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:
<https://fagbladet3f.dk/nyheder/97af8e6c20a5417943d3651a35985c0-20150730-firma-doemt-for-at-diskriminere-transkoennet>
- ⁱⁱⁱ Iben Jensen: "Jobsamtaler med etniske minoriteter", Roskilde Universitetsforlag 2014

Vil du vide mere?
Læs mere i FIU-Ligestillings
folder "LGBT+ Ligestilling på arbejds-
pladsen", som kan downloades her:
[www.fiu-ligestilling.dk/tools/materials/
lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/](http://www.fiu-ligestilling.dk/tools/materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/). Eller
kontakt FIU-Ligestilling for at høre
mere om kursustilbud vedr.
LGBT+ ligestilling på mail:
piha@danskmetal.dk



Tekst: Kristine Estrom Raunkjær

Sparring fra: Anne-Lise Nyegaard, Katrine Manfred Swets, Rikke Voergård-Olesen, Jannick Friis Bach, Ronja Mannov-Olesen og Axel Pedersen-Nielsen.

Lay-out: adressen design.

Udgivet af: FIU-Ligestilling, august 2018.

Kan downloades på: www.fiu-ligestilling.dk