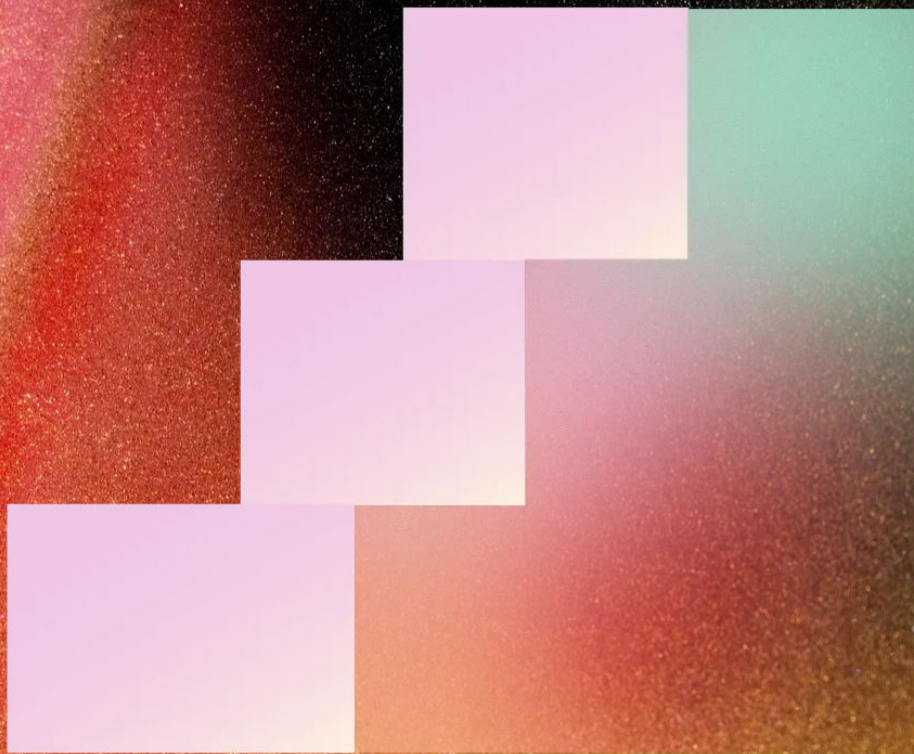


LGBT+ PERSONERS VILKÅR, TRIVSEL OG RETTIGHEDER PÅ ARBEJDSMARKEDET GENNEM 75 ÅR



– og perspektiver for de
kommende år



LGBT+
DANMARK



FIU-LIGESTILLING

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	3
HISTORISKE NEDSLAG	4-5
I DAG	6
HVIS INKLUSION ER LØSNINGEN – HVAD ER SÅ PROBLEMET?	6-7
ÅBENHED	8-9
DISKRIMINATION	8-11
FREMTIDIGE PERSPEKTIVER	11-12
POLITIK	12-13
PRAKSIS OG PROCES	13-15
LEDERSKAB	15-16
REFERENCER OG RESSOURCER	17-19

LAY-OUT: Noa jenkins

TEKST: Jannick Friis Christensen og LGBT+ Danmark

IDE OG FORORD: Susanne Fast Jensen, 3F/ FIU-ligestilling

TRYK: 3F's eget trykkeri. 300 eksemplare)

Udgivet i samarbejde mellem FIU-ligestilling og LGBT+ Danmark ifbm

"Topmøde i Ligestilling 2023".

KAN DOWNLOADES OG LÆSES PÅ: www.FIU-ligestilling.dk og www.LGBT.dk.

FORORD

FIU-ligestilling har arbejdet med inklusion af LGBT+ personer på arbejdsmarkedet i ca 10 år og har især fokus på den rolle og de handlemuligheder arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter har. Vi er obs på, at der skal VIDEN til for at kunne handle på og bryde med normer og fordomme. I anledning af at LGBT+ Danmark i år har 75 års jubilæum har vi fundet det relevant at give tillidsvalgte mulighed for at få et overblik over LGBT+ personers udfordringer gennem de sidste 75 år og komme med bud på de næste landvindinger. FIU-ligestilling har derfor indgået aftale med LGBT+ Danmark om at skrive denne lille pjece som vi håber vil inspirere fagbevægelsens tillidsvalgte til at sikre fremdrift i trivsel og inklusion af LGBT+ personer på arbejdspladserne.

Oktober 2023
Susanne Fast Jensen
FIU-ligestilling

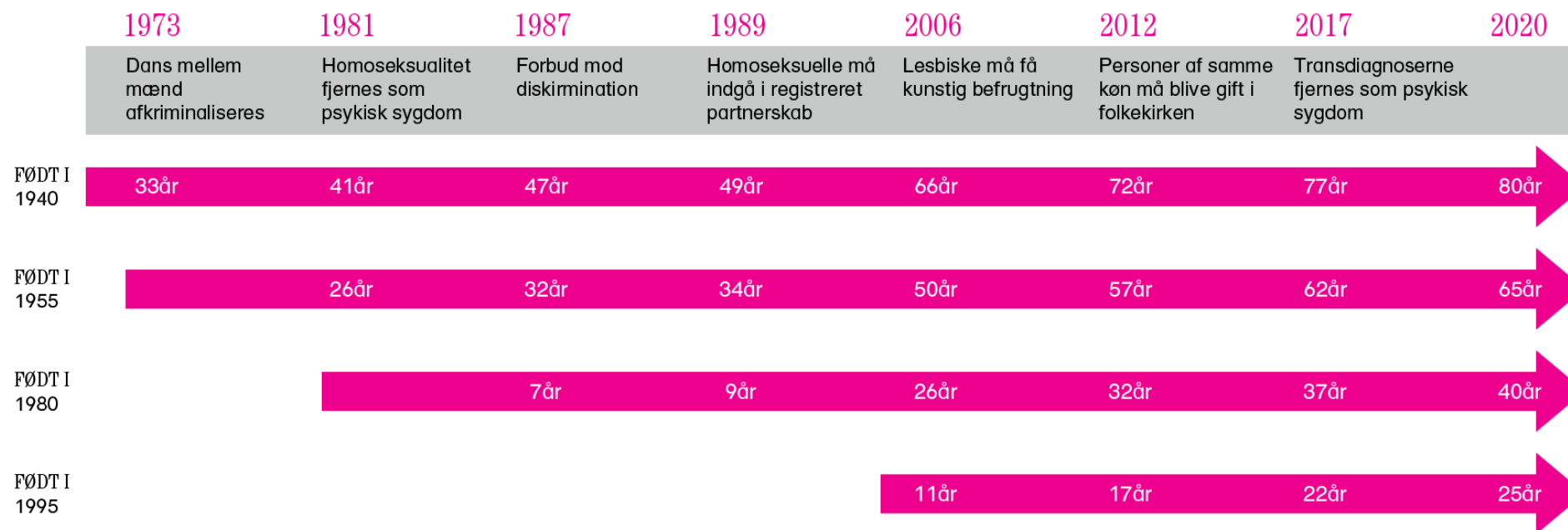


FAKTABOKS – om LGBT+ Danmark

LGBT+ Danmark er landets største og ældste politisk forening for lesbiske, bøsser, biseksuelle, transpersoner og alle andre, der bryder med normer for køn og seksualitet. Med en vision om at skabe en verden med lige muligheder og bedre trivsel for alle uanset kønsidentitet og seksualitet, arbejder vi for at sikre rettigheder, trygge fællesskaber og social forandring – lokalt, nationalt og globalt. Foreningen har siden sin spæde start Sankt Hans dag i 1948 fungeret som en demokratisk medlemsorganisation og forbliver uafhængig partipolitisk og i religiøs henseende.

FAKTABOKS – Hvad betyder 'LGBT+'?

LGBT er den engelske forkortelse for lesbian (lesbiske), gay (bøsser), bisexual (biseksuelle) og transgender (transkønnede). Altså en paraplybetegnelse for personer, der bryder med normer for køn og seksualitet. Plusset inkluderer alle andre seksuelle orienteringer og kønsidentiteter, som falder uden for det, der er samfundsnormen, nemlig at være heteroseksuel og ciskønnet. Hvor seksuel orientering omfatter en persons vedvarende seksuelle tiltrækningsmønster baseret på, hvilket køn man forelsker sig i og bliver seksuelt tiltrukket af; dækker kønsidentitet over en persons indre og individuelle oplevelse af sit køn. I forlængelse heraf tales der om kønsudtryk, når der refereres til måden, en person udtrykker sit køn på, fx ved valg af påklædning, frisure og adfærd.



Figur 1: Husker du? LGBT+ rettigheters udvikling i nyere tid.

HISTORISKE NEDSLAG

Følgende tidslinje viser den historiske udvikling af LGBT+ rettigheder. Der er tale om et udsnit med fokus på relevans for arbejdsmarkedet.

1933: Homoseksualitet afkriminaliseres.

1987: Forbud mod hadtale og diskrimination på grund af seksuel orientering.

1989: Danmark indfører registreret partnerskab som det første land i verden.

1996: Forbud mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af seksuel orientering.

1997: Forbud mod assisteret reproduktion til enlige og lesbiske par.

1999: Det bliver muligt at registrere to juridiske forældre af samme køn.

1999: Fast praksis om juridisk kønsskifte ved kønsskifteoperation bliver indskrevet i loven.

2004: Kriminalisering af hadforbrydelser på grund af offerets seksuelle orientering.

2006: Ophævelse af forbud mod assisteret reproduktion til enlige og lesbiske par.

2007: Oprettelse af Ligebehandlingsnævnet.

2009: Adoption ved fødsel for medmødre muliggøres.

2010: Ligestilling af homoseksuelle og heteroseksuelle ved adoption.

2012: Ægteskab mellem to personer af samme køn indføres, hvorved det registrerede partnerskab ophører.

2014: Juridisk kønsskifte ved selv-identifikation indføres, og man behøver ikke længere et krav at man har gennemgået kastration eller sterilisation for at kunne skifte juridisk køn.

2017: Transkønnethed fjernes fra liste over psykiske sygdomme.

2022: Bestemmelsen om hadforbrydelser og diskriminationsforbud udvides til også at gælde kønsidentitet, -udtryk og -karakteristika.

2022: Fastsættelse af forældreskab ud fra juridisk køn; transkønnede personer kan skifte navn uden krav om juridisk kønsskifte; 'X' introduceres som kønsbetegnelse i pas.

2023: Administrativ adgang til juridisk kønsskifte for personer under 18 år.

I DAG

LGBT+ personers rettigheder og ligebehandling er senest i 2022 blevet styrket på flere områder. De nye barselsregler giver fx forældre i LGBT+ familier mulighed for at dele de 13 overførbare uger mellem op til fire sociale forældre (pr. 1 januar 2024). Ny lovgivning gør det desuden lettere at blive registreret som medmor og for transpersoner at foretage navneændring. I borgerforslag om at anerkende medfaderskab er også blevet vedtaget, og regeringen har nedsat en ekspertgruppe, der skal undersøge mulighederne for anerkendelse af forældreskab i forbindelse med kommercielle surrogataftaler. Den siddende regerings igangværende LGBT+ handleplan 'Plads til forskellighed i fællesskabet' indeholder 39 tiltag og indsatser og løber frem til 2025.

HVIS INKLUSION ER LØSNINGEN – HVAD ER SÅ PROBLEMET?

Inden for de seneste to år vurderer 81 procent af LGBT+ respondenter, at de enten selv har været udsat for eller overværet diskriminerende situationer på arbejdet (BCG & LGBT+ Danmark, 2023). Af dem vurderer størstedelen, at det har haft en negativ indflydelse på egen trivsel på arbejdspladsen. Diskrimination kan her ikke reduceres til det rent juridiske, men dækker som begreb også over oplevelser med fx nedsættende tale som følge af en hård tone eller jargon på arbejdspladsen og det at blive behandlet eller opfattet anderledes til trods for at udvise samme adfærd som andre, fordi man bryder med normer og dermed folks forventninger til køn og seksualitet (Christensen 2020). Overordnet er der to problematikker med underliggende problemstillinger, der gør sig gældende, og som påvirker arbejdslivsvilkårene i negativ retning for LGBT+ personer på det danske arbejdsmarked. Diskrimination i førnævnte betydning og mulighedsbetingelserne for åbenhed om LGBT+ status på arbejdspladsen.

HVORNÅR SPRANG DU SIDST UD PÅ DIN ARBEJDSPLADS?

At springe ud, eller komme ud af skabet, som det også kaldes, forbindes ofte med noget særegent for LGBT+ personer.

Udspringet handler grundlæggende om at være åben over for omverdenen om sin seksualitet og kønsidentitet. Forstået på den måde, er det at springe ud ikke kun forbeholdt LGBT+ personer men noget, som alle gør – også hvis man passer ind i normerne for køn og seksualitet og altså er heteroseksuel og/eller ciskønnet. Tænk over det et øjeblik. Hvornår sprang du sidst ud på din arbejdsplads? Har du fx fortalt nogen på arbejdet, hvad din kæreste hedder? Taler du nogensinde hen over frokosten med dine kollegaer om, hvad du og din familie har lavet i weekenden? Eller hvad I har af planer for sommerferien? Måske du har delt billeder af din nyfødte. Og du har helt sikkert skrevet under på en kontrakt. Dette er alle tilfælde, hvor man enten direkte eller indirekte kommunikerer noget om køn og seksualitet, om man vil det eller ej. Eksemplerne tegner også et billede af, at udspringet ikke er en engangsforestilling, men sker løbende i forskellige situationer og relationer.

En udfordring, der knytter sig til at springe ud som LGBT+ person, er, at man er åben om at være anderledes end normen. Udspringet bliver meget synligt, da det skiller sig ud fra mængden, mens udspring 'inden for normen' ofte går uset hen som 'det normale'. Bryder man med normen kan det af andre opfattes som, at man seksualiserer rummet eller gør unødigt opmærksom på noget, der ellers virker uvedkommende i en professionel sammenhæng.

LGBT+ ligestilling i arbejdslivet handler derfor blandt andet om at sikre lige adgang til og muligheder for at være åben uanset køn og seksualitet. Det er ofte usikkerhed på omgivelsernes reaktioner, der står i vejen for åbenhed blandt LGBT+ personer.



ÅBENHED

Adskillige rapporter har de senere år fundet frem til at omkring 1/3 af LGBT+ personer på det danske arbejdsmarked ikke er åbne om deres seksualitet og/eller kønsidentitet (se fx Als Research 2019; PROSA 2018; Epinion 2016).

Særligt for transpersoner er det kun cirka hver anden, der er åben. Og hver fjerde transperson har fortrudt sin åbenhed, fordi reaktionerne 'deler vandene' (Als Research 2019). For at en arbejdsplads er inkluderende i ordets egentlige forstand, skal der selvsagt også være plads til, at man som LGBT+ ikke er åben - uden at man bliver ekskluderet på den baggrund og såfremt, der er tale om ens eget ønske. Men for at sætte tingene lidt i perspektiv kunne man spørge til, hvordan tallene ser ud for heteroseksuelle og ciskønnede, altså hvor stor en andel af dem, der ikke er åbne på deres arbejdsplads. Det korte svar er, at det ved vi ikke, for den slags undersøgelser er ikke foretaget. Problemet er ikke nødvendigvis manglende åbenhed i sig selv, men de manglende muligheder for at være åben grundet fx utryghed og ikke mindst de konsekvenser, der følger.

Konkret kan det se ud som følger (Als Research 2020):

- ✱ 38 procent har nogle gange, ofte eller altid undladt at formulere sig, så deres LGBT+ identitet 'afsløres'.
- ✱ 55 procent af bøsser og 23 procent af lesbiske undlader at holde deres partner i hånden i det offentlige rum.
- ✱ Mange transpersoner tilpasser deres udseende (29 procent) eller ændrer den måde, som de taler, bevæger eller gebærder sig på (25 procent).

For den enkelte LGBT+ person kan minoritetsstress være én af konsekvenserne ved ikke at kunne være åben på arbejdspladsen. Minoritetsstress skal ikke forveksles med diagnosen stress; det er socialt funderet og kan forstås som det at blive tyngt af et ekstra emotionelt pres med frygt, angst, utryghed eller frustration som følge af minoritetsstatus. Køn og seksualitet er derfor blot to parametre, der kan føre til minoritetsstress. Andre kunne være etnicitet, race, kultur, religion, fysisk og psykisk handikap – og de kan også virke i kombination med hinanden.

Oplever man minoritetsstress som LGBT+ person i en arbejdspladssammenhæng, handler det typisk om, at man konstant skal forhandle og gå på kompromis med sig selv for at passe ind i kulturen og arbejdsfællesskabet, herunder hvad der. Med andre ord skal man bruge en masse tid energi på at udvikle strategier for og navigere i, hvem der ved, hvad om en, samt hvornår, til hvem og hvordan man i fald kan være åben. Blandt årsager til ikke at være åben, er usikkerhed på omgivelsernes reaktioner og en generel negativ stemning blandt kollegaer, fx hård tone og humor på bekostning af bestemte minoriteter (PROSA 2018). For arbejdspladsen kan det medføre lavere produktivitet, hvis ens LGBT+ ansatte ikke kan være åbne.

DISKRIMINATION

(Als Research 2019):

- ✱ 37 procent oplever nedsættende tale om LGBT+ personer deres arbejdsplads.
- ✱ 10 procent har skiftet job, fordi det var svært at være på arbejdspladsen på baggrund af seksuel orientering.
- ✱ 34 procent har skiftet job, fordi det var svært at være på arbejdspladsen på baggrund af kønsidentitet.

I forlængelse af ovenstående tal skal det nævens, at det kan have en indflydelse på LGBT+ personers valg af arbejdsplads, at stedet er (kendt for at være) LGBT+ venligt (PROSA 2018). Altså er der en business case i at kunne tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere - særligt på et arbejdsmarked med flaskehalse og svindende generationer, et såkaldt 'arbejdstagers marked', fordi efterspørgslen på arbejdskraft overstiger udbuddet.



Særligt vurderet op imod følgende tal fra Als Research (2019):

- ✱ 8 procent af de adspurgte LGB-personer har følt sig diskrimineret eller chikaneret på deres nuværende arbejdsplads på grund af deres seksuelle orientering og 8 procent har stor risiko for depression eller stressbelastning.
- ✱ 25 procent af de adspurgte transpersoner har oplevet diskrimination på arbejdspladsen på grund af deres kønsidentitet og 21 procent befinder sig i højrisikogruppen for mistrivsel.
- ✱ Blandt ledere og HR-medarbejdere er det blot 68 procent som er helt enige i, at det vil blive accepteret fuldt ud, hvis en transperson eller interkønnet springer ud på deres arbejdsplads, mens 85 procent mener, det vil blive accepteret, hvis personen er bi- eller homoseksuel.

“

...hvis der generelt er en grov tone. Det behøver ikke nødvendigvis være på baggrund af seksualitet men kunne også være over for folk med anden etnisk baggrund end dansk; folk på den ene eller den anden måde bryder med normen. Hvis der er en grov tone over for dem, så kan det da godt få mig til at overveje en ekstra gang, om jeg i den sammenhæng kan være åben, og hvordan folk i så fald vil reagere. ”

(LGBT+ respondent, PROSA 2018)

CASE – EKSEMPEL PÅ DIREKTE DISKRIMINATION

Første gang en transkvinde vinder en sag om diskrimination på arbejdspladsen er ved Byretten i Aarhus i 2015. Her blev det slået fast, at transkønnethed er omfattet af direktivet om diskrimination på baggrund af køn. Den pågældende transkvinde var af sin arbejdsgiver blevet bedt om af flere omgange at holde op med at bære makeup og gå i 'kvindetøj' og endte med at blive opsagt på baggrund af hendes fremtoning, det vil sige hendes kønsudtryk og ikke hendes arbejdsindsats. Det forhold fandt retten ulovligt. Arbejdsgiver blev dømt til at betale en erstatning på 30.000 kr. (se fx Fagbladet 3F 2015).

SKÆRPENDE OMSTÆNDIGHEDER

LGBT+ medarbejderes risiko for mistrivsel og diskrimination øges af 1) midlertidige kontrakter, 2) lav anciennitet, 3) dobbelt minoritetsstatus og 4) (u)faglært arbejde (Als Research 2019).

FREMTIDIGE PERSPEKTIVER

”HVAD KAN JEG GØRE?” GODE RÅD OG ANBEFALINGER

Fagbevægelsen har en unik mulighed men også et særligt ansvar for at fremme ligestilling blandt forskellige grupper af ansatte og medlemmer, herunder LGBT+ personer. Som fagforening kan man selv gå foran som arbejdsplads og dermed vise vejen til bedre vilkår og alles trivsel samtidig med, at der også arbejdes med at skabe forandring udadtil gennem fx overenskomster, lokalaftaler, opkvalificering af tillidsrepræsentanter, politisk lobbyisme osv.

Et eksempel på sidstnævnte er den seneste overenskomst indgået af Finansforbundet (2023), der blandt andet øger fædre og medmødres ret til fuld betalt barsel med 10 uger, det vil sige 26 uger i alt. Tilmed gælder det fra 1. januar 2024 at også forældre i en forældrelignende relation til barnet opnår ret til barselsdagpenge, hvilket forventes at gavne mange regnbuefamilier.

I FIU-Ligestilling (2023a; 2023b; 2018) er der de senere år udarbejdet en del materialer og værktøjer, hvor man med fordel kan starte med at orientere sig - særligt som tillidsrepræsentant og arbejdsmarkedsrepræsentant, eller hvis man er medlem af et ligestillingsnetværk. Under referencer og ressourcer henviser vi folderen 'Arbejdsplads for alle', der er en guide med otte tiltag til en LGBT+ ligestillet arbejdsplads.

Rapporten 'Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane' giver foruden en undersøgelse af LGBT+ personers og etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane også faglige anbefalinger til forebyggelse og håndtering. Og guiden 'Trivsel for alle' tilbyder kvalificerede indspark til, hvordan man kan gøre sin arbejdsplads mere åben og inkluderende med blik for blandt andre LGBT+ kollegaer.

INFOBOKS – ARBEJDSGIVERS ANSVAR

Det er arbejdsgivers ansvar at sikre et chikanefrit arbejdsmiljø. Både hvad angår enkeltstående hændelser og et fjendtligt arbejdsklima. Arbejdsgiver skal desuden tilbyde ansatte lige muligheder uanset køn og seksualitet, samt at medarbejdere ikke oplever repressalier, hvis der klages over diskrimination.

Med de næste tre emner bygger vi videre på eksisterende indsigter og foreslår supplerende greb og indsatsområder. Emnerne er: 1) Politik, 2) Praksis og Proces samt 3) Lederskab.

POLITIK

Under dette punkt kan der både arbejdes med compliance i form af en antidiskriminationspolitik, men man kan også udstikke retningslinjer for adfærd ved at udvikle et adfærdskodeks samt sikre forskellige og fleksible former for orlov, herunder barsel (LGBT+ Danmark 2023a). Pichler et al. (2018) har angiveligt som de første forskere kunne påvise en positiv sammenhæng mellem amerikanske virksomheder, der har en LGBT+ understøttende politik, og deres finansielle performance, eftersom LGBT+ politikker associeres med højere virksomhedsværdi, produktivitet og rentabilitet.

Gennemgå aftaler om barselspolitik og sikre at alle har lige adgang til at benytte sig af den tilbudte barsel uanset familiekonstellation og juridisk status som forælder. Ligesom det er muligt at være eneforælder, er det også muligt at være flere end to. Det at være social forælder benyttes ofte som betegnelse for personer, der påtager sig ansvar som forælder men uden at være det i biologisk og/eller juridisk forstand. Sørg derfor for at dække alle typer af forældre ind; de juridiske (mor, far, medmødre og adoptivforældre) såvel som sociale (fx medfar) og transpersoner, hvis barselsrettigheder knyttes til gældende regler for det ved fødslen tildelte køn.

Opdatering af politikken, så den også synliggør de måder LGBT+ personer og andre danner familie og lever på, handler dels om at sikre lige

rettigheder men også om repræsentation, så alle ansatte kan se sig spejlet og genkendt i de regelsæt, der vedrører os alle. Fra januar 2024 muliggør lovgivningen på området barselsorlov for op til fire sociale forældre.

Barsel er imidlertid blot ét blandt flere behov for orlov, som ansatte kan få brug for i løbet af deres arbejdsliv. Lønmodtagere er alle forskellige og gennemgår ikke nødvendigvis samme livscyklus; nogle får fx ikke børn, men det er ikke det samme som, at de ikke har mennesker deres tilværelse, som de er omsorgspersoner for. Derfor er det vigtigt at arbejde for fleksible orlovsløsninger.

Et konkret eksempel kunne være i forbindelse med sorg, der i skrivende stund i lovgivningen er bundet op på forældreskab og op til barnets 18. leveår. Men sørgeorlov kunne også blive aktuelt i andre livssituationer og -omstændigheder, fx hvis en partner eller anden i familien bliver syg og har brug for hjælp, eller hvis en transkønnet kollega ønsker at gennemgå kønsbekræftende behandling. Flexibel orlov sikrer ret til at tage fri med løn, fx også i forbindelse med fertilitetsbehandling.

Ifølge Als Research (2019) er det kun *2 procent* af ledere og HR-medarbejdere, som selv angiver, at personalepolitikken på deres arbejdsplads adresserer kønsidentitet. Tallet stiger til *6 procent* for seksuel orientering. Adspurgte om den manglende dækning, svarer *45 procent* af ledere og HR-medarbejdere, at de ikke mener, der er behov for det, mens *30 procent* svarer, at de ikke har tænkt over det.

PRAKSIS OG PROCES

Med dette punkt er fokus at sikre at ingen af dine kollegaer kommer i klemme grundet den måde arbejdspladsens systemer, procedurer og arbejdsrutiner er indrettet på. En bestemt måde at gøre tingene på kan, selvom den er gældende for alle og dermed ensartet, alligevel godt føre til indirekte diskrimination. Et eksempel herpå er krav om at angive juridisk navn og bede en kandidat om at angive sit køn i binær forstand i forbindelse med rekruttering. Selvom alle potentielle kandidater behandles ens ved at alle afkræves de samme informationer, sættes fx transkønnede og nonbinære med denne praksis i en ufordelagtig situation sammenlignet med andre kandidater, fordi processen ikke tillader, at man kan angive sin kønsidentitet, foretrukne navn og pronomen.

Foruden den digitale infrastruktur kan man også arbejde med fysiske rum ved fx at sørge for, at der er kønsneutrale toiletter og omklædningsfaciliteter, der med fordel også kan gøres private.

Dette vil både imødekomme behov blandt nogle LGBT+ personer men sandsynligvis lige så vel hos andre ansatte, der kan have forskellige grunde til i perioder ikke at ønske at benytte sig af faciliteter, der er fælles med andre uagtet køn. Sådanne forandringer behøver ikke være dyre og ej heller besværlige. Som regel vil der på arbejdspladsen være en plan for vedligehold og eventuel opdatering, hvorfor det bør tilføjes som en del af en sådan plan, at når der alligevel indkøbes nyt IT-system eller skal renoveres toiletter, så indtænker man som en del heraf fornævnte ændringer.

CASE – HVERDAGSDISKRIMINATION

Følgende eksempel er fra en stor offentlig organisation og er gengivet fra professor Sara Louise Muhrs (2023) bog om hverdagsdiskrimination. Mads er på vej ned i receptionen for at hente en kandidat, han skal interviewe til en ny stilling. Han har en rigtig god fornemmelse for hende og glæder sig til at møde hende og finde ud af, om hun er den rigtige til jobbet.

Da han møder hende, giver han hende pænt hånden og siger velkommen, og de begynder turen tilbage til kontorgangen sammen. På vejen smalltalker de. Men så spørger Mads kandidaten, hvad hendes mand laver, hvortil hun svarer, at hun ikke har en mand, men en kone. Mads bliver lidt paf. Det er jo ikke, fordi han ikke accepterer homoseksualitet. Han havde bare ikke regnet med det svar. Det havde han ikke set komme.

Efter samtalen ærgrer sig over måden, han spurgte på, og sin egen reaktion. Han burde vide bedre. Stemningen skiftede helt klart efter det spørgsmål. Han kan ikke forklare hvorfor, men det blev lidt akavet, og hun brød sig tydeligvis heller ikke om situationen. Deres ellers gode kemi ændrede sig, og han kan ikke finde ud af, om det påvirker hans vurdering af hende.

Casen giver indsigt i hvordan normative antagelser, fordomme og forudindtagethed (bias) kan påvirke en proces rekrutteringsproces men også senere onboarding, socialisering, fastholdelse og forfremmelsesmuligheder helt ned på interaktionsniveau – men typisk som følge af vanemønstre indlejret som rutiner på arbejdspladsen. Casen bygger således også bro til tredje og sidste punkt om lederskab, der i store træk handler om interpersonelle relationer.

For at det ikke skal være op til den enkelte leder at undgå fx at spørge til en partner af modsatte køn som illustreret i casen, det vil sige spørge ud fra en heteronormativ idé om, at man for det første lever i tosomhed og derudover, at man er heteroseksuel; så kan man med fordel øve at spørge mere neutralt, fx til en partner i stedet for mand/kone. Men overvej også hvad der er relevant at spørge til for at vurdere kandidaters kvalifikationer, færdigheder og kompetencer. I interviewsituationerne som den i casen kan man undgå at komme til at forskelsbehandle ved på forhånd at have lavet en interviewguide, der medfører, at alle kandidater får de samme spørgsmål, der i øvrigt på forhånd er blevet formuleret, så de antager mindst muligt om kandidaterne på forhånd.

LEDERSKAB

Lederskab er mere end ledelse og er således ikke kun reserveret ansatte med en formel titel som leder. Lederskab handler blandt andet om at tage initiativ, tale og kæmpe for en sag, vise vejen gennem egne handlinger – med andre ord alt det fagbevægelsen altid har stået for.



ØVELSE - PRONOMENBRUG

Et sted du kan tage lederskab og gøre en forskel allerede i morgen, er ved at træne pronomenbrug med dine kollegaer. Det behøver ikke være ud fra et aktuelt og udtalt behov. Behovet kan godt eksistere, selvom du eller andre ikke er opmærksomme på det, og det kan også opstå i fremtiden. Pronomener kaldes på dansk også for henførende stedord og bruges blandt andet om personer, når vi taler om hinanden i tredje person. Der er altså tale om omtale og ikke tiltale. Så hvis en kollega i sit fravær har ytret ønske om at blive omtalt som de/dem, er det ikke udtryk for dronningenøkker.

De/dem vil ikke stå i stedet for du/dig, men erstatte han/ham eller hun/hende. De fleste af os er vant til at sige han/ham eller hun/hende om folk, og vi antager det typisk også uden at spørge, ud fra hvordan vi læser den andens køn. I en hurtig vending kan man derfor nemt komme til at bruge det forkerte pronomen om andre.

Derfor kan det anbefales at sænke farten og øve at bruge andre pronomener, så det bliver lige så normalt som han/hun. Sæt dig sammen med to gode kollegaer og brug fem minutter på at to af jer taler om den tredje person med et andet pronomen, end personen normalt bruger. Del med hinanden hvilken effekt, det havde for samtalen. Hvordan oplevedes det, og tænkte I på personen på en anden måde, mens I talte? Byt roller og øv på ny med jævne mellemrum.

I en undersøgelse foretaget blandt LGBT+ medlemmer af fagforbundet for IT-professionelle, PROSA, viste det sig, at godt halvdelen af de adspurgte var i tvivl om, hvorvidt de ville kunne henvende sig til deres fagforening på baggrund af bekymringer omhandlende LGBT+ status på arbejdspladsen (PROSA 2018). Tages respondenternes udsagn for pålydende, tyder det på, at der ligger en todelt opgave i for det første at sikre, at relevante repræsentanter i fagforeningen er klædt på til at kunne håndtere sådanne henvendelse; for det andet at kommunikere proaktivt til nuværende en potentielle medlemmer, at man som fagligt fællesskab selvfølgelig også dækker interesser og behov blandt det, man kunne kalde de små fællesskaber i det store fællesskab - i dette tilfælde LGBT+ personer, som gerne lige som alle andre skal opleve at få kyndig rådgivning og sparring ved henvendelser om diskrimination, rettigheder og andet.

REFERENCER OG RESSOURCER

Als Research (2019). LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet.
https://lgbt.dk/wp-content/uploads/2022/01/LGBT-personers_trivsel_paa_arbejdsmarkedet_endelig_rapport_august.pdf

Als Research (2020). Undersøgelse af udfordringer og stigma i forhold til at have LGBTI-identitet i Danmark.
https://lgbt.dk/wp-content/uploads/2021/10/udfordringer_og_stigma_ift_at_have_lgbti-identitet.pdf

Als Research (2022). Nydanske LGBT+ personers levevilkår og støttebehov.
https://alsresearch.dk/wp-content/uploads/2022/08/Rapport_nydanske_LGBT_Als_Research.pdf

Boston Consulting Group (2023). Danish Companies Miss the Mark on LGBT+ Inclusion.
<https://lgbt.dk/wp-content/uploads/2023/01/lgbt-inclusion-firma-doemt-for-at-diskriminere-transkoennet>

Finansforbundet (2023). Ny overenskomst for 41.000 finansansatte på plads.
<https://finansforbundet.dk/dk/nyheder/2023/nu-har-charlotte-ret-til-26-ugers-barsel-med-lon-det-er-virkelig-fedt/>

FIU-Ligestilling (2018). Arbejdspladser for alle – 8 skridt til en LGBT+ ligestillet arbejdsplads.
<https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2018/08/FIU-arbejdskultur-NET.pdf>

FIU-Ligestilling (2023a). Mangfoldige perspektiver på seksuel chikane – en undersøgelse af LGBT+ personers og etniske minoriteters erfaringer med seksuel chikane og faglige anbefalinger til forebyggelse og håndtering.
<https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2023/03/Final-Layouted-notat-Mangfoldige-perspektiver-paa-seksuel-chikane.pdf>

FIU-Ligestilling (2023b). Trivsel for alle – guide til inkluderende arbejdspladser.
https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2023/02/Trivsel-for-alle_NET.pdf

Hoel, H., Lewis, D. & Einarsdottir, A. (2014): The ups and downs of LGBs' workplace experiences – discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain.

https://eprints.whiterose.ac.uk/135275/1/Ups_and_downs_of_being_LGB_at_work.pdf

Institut for Menneskerettigheder (2019). LGBT+ trivsel og åbenhed blandt lærere i grundskolen.

<https://menneskeret.dk/udgivelser/lgbt-trivsel-aabenhed-blandt-laerere-grundskolen>

Institut for Menneskerettigheder (2023a). LGBT+ Barometer.

<https://menneskeret.dk/lgbt-barometer>

Institut for Menneskerettigheder (2023b). Menneskerettigheder I Danmark: LGBT+.

<https://menneskeret.dk/status/lgbt>

LGBT+ Danmark (2022). Den lille guide til pronomener.

<https://lgbt.dk/wp-content/uploads/2022/09/Den-lille-guide-til-pronominer-LGBT-Danmark-digital.pdf>

LGBT+ Danmark (2023a). Your guide to inclusive company policies.

LGBT+ Danmark (2023b). Your guide to inclusive leadership.

LGBT+ Danmark (2023c). Your guide to inclusive people operations.

LO, FTF & Akademikerne (2016). Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet.

<https://fho.dk/wp-content/uploads/lo/2017/03/20160817-notat-lgbt-ny.pdf>

Muhr, Sara Louise (2023). Hvordan bekæmper vi hverdagsdiskrimination på arbejdspladsen? *Informations Forlag*.

Pichler, Shaun, Blazovich, Janell L., Cook, Kirsten A., Huston, Janet M., Strawser, William R. (2018). Do LGBT-supportive corporate policies enhance firm performance? *Human Resource Management*, 57: 263-278.

PROSA (2018). Ud af skabet, ind i kampen – undersøgelse af arbejdslevnsvilkår for LGBT+ medlemmer i PROSA.

https://www.prosa.dk/fileadmin/user_upload/Politik/lgbt/146545_PROSA

[Rapport 2018 LGBT medlemmer WEB.pdf](#)

Transportministeriet (2022). Plads til forskellighed i fællesskabet: LGBT+ handleplan 2022-2025.

<https://www.trm.dk/media/c0xf3lbv/plads-til-forskellighed-i-faellesskabet-lgbtplus-handlingsplan-2022-2025.pdf>

Vive (2022). Kortlægning af homo- og biseksuelles samt transpersoners levevilkår og samfundsdeltagelse.

<https://lgbt.dk/wp-content/uploads/2022/08/VIVE-2022-Kortlaegning-af-homo-og-biseksuelles-samt-transpersoners-levetilkar-og-samfundsdeltagelse.pdf>

Workplace Pride (2022). Corporate Advocacy for LGBT+ Rights: A call to action.

<https://workplacepride.org/download/a-call-to-action-lgbt-international-corporate-advocacy-guide/?wpdmdl=10719&refresh=64c232f497aa81690448628>

Workplace Pride (2022). LGBTIQ+ Employee Resource Groups: Benefits, Challenges and Opportunities.

<https://workplacepride.org/download/2022-symposium-summary/?wpdmdl=10979&refresh=64c237650eba91690449765>



