

Mangfoldighed
er normalt

Kan du være dig
selv på din
arbejdsplads?

SEKSUEL ORIENTERING ER ET ANLIGGENDE FOR ARBEJDSPLADSEN

Bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle er oppe imod fordomme og diskrimination, når de søger arbejde, og når de er i arbejde. Alle, også fagforeninger, har et ansvar for at imødegå diskrimination.

I Danmark har mange indtil for nylig ment, at seksuel orientering er en privat sag, der bør holdes inden for soveværelsets fire vægge.

Fordommene overfor ikke-heteroseksuelle har imidlertid skadelig indvirkning på arbejdslivet, hvilket blev synligt i en undersøgelse LO's Nyhedsbrev A 4 gennemførte i sommeren 2005. Her viste det sig at 39 procent af bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle på deres nuværende eller tidligere arbejdsplads havde oplevet diskrimination på grund af deres seksualitet: 5 procent er blevet diskrimineret i meget høj eller høj grad, 10 procent i nogen grad og 24 procent i ringe grad. 60 procent har slet ikke mærket til diskrimination på deres arbejdspladser.

54 procent af de bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle der har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet, har været udsat for ubehagelige hentydninger. Derudover er topscorerne: At føle sig holdt udenfor, mobning, manglende forfremmelse og firing.

3F lavede efterfølgende en lille undersøgelse i 3F's fagforeninger, hvis formål var, at belyse antallet og typen af diskriminationssager. Undersøgelsen viste, at der ikke er ret mange rejste sager, men at mange oplever, at der er en opgave at tage sig af, at diskrimination forekommer.

Fra andre undersøgelser, f.eks. i engelsk fagbevægelse ved vi, at mange der er udsat for diskrimination på grund af seksuel orientering finder, at den eneste vej ud af det var at forlade jobbet. Vedvarende chikane fører ofte til ringe ydelse på arbejdet, ringe overholdelse af arbejdstiden og ringe fremmøde, som så igen fører til arbejdsophør, hvor den egentlige grund aldrig bliver anerkendt.

VI HAR LOVEN MED OS

Vi har loven med os, når vi fastholder, at ligestilling for ikke-heteroseksuelle er et anliggende for arbejdspladsen. I " Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet " står bl.a. i § 1 stk2-5. § 4 og 5.

§ 1. Ved forskelsbehandling forstås i denne lov enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Stk. 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a.

Stk. 4. Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering, alder, handicap eller nationale, sociale eller etniske oprindelse finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.

Stk. 5. En instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse betragtes som forskelsbehandling.

§ 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion eller tro, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

§ 5. Det må ikke ved annoncering angives, at der til ansættelse eller erhvervsuddannelse søges eller foretrækkes en person af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap. Det må heller ikke angives, at der ikke ønskes en person med de i 1. pkt. nævnte kendetegn.

Vi ved imidlertid, at med love alene, ændres kun meget lidt.

Formålet med at Fagbevægelsens Interne Uddannelse tager emnet op er at skabe dialog, give viden og rådgive om hvordan man kan tage lovens rettigheder i anvendelse.

EN GOD FORRETNING

Det er imidlertid ikke kun loven, der er med os. Det er "bundlinjen" også.

Det kan være en god idé at gøre arbejdsgivere opmærksomme på, at det er en god forretning at få sat en stopper for diskriminationen på arbejdspladsen.

Gode inkluderende arbejdsbetingelser skaber arbejdstagere, der er positive og engagerede. Der vil være mindre stress og sygdom, og der vil være mange ansøgere til ledige stillinger. I kolde kontanter betyder det, at der vil være en større produktivitet, mindre fravær, en mindre udskiftning af personalet og dermed lavere udgifter til ansættelse og uddannelse.

PERSONALEPOLITIKER

På de enkelte arbejdspladser bør du og din tillidsrepræsentant sørge for, at seksuel orientering er inkluderet. Følgende områder er gode at huske:

Chikane.

Der er oftest en chikane politik på arbejdspladserne, og ofte er seksuel orientering ikke nævnt. Det skal sikres, at chikanepolitikken indeholder specifik reference til seksuel orientering og omfatter klageprocedurer og beskrivelse af hvordan ledere, kolleger og servicebrugere skal tackle chikane

Familievenlige politikker og politikker, der skaber balance mellem arbejde og fritid.

På arbejdspladser hvor der er gode familiepolitiske tiltag, kan disse uforvarende ekskludere medarbejdere, der ikke lever i en kernefamilie. Her bør politikkerne formuleres, så de er tilgængelige for arbejdstagere, der er bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle, uden at de skal "bevise" deres ret.

Politikker der skal skabe balance i arbejdsliv og fritid, bør respekterer de forskellige samlivsformer der findes.

Seksuel orientering kan også give mening at medtænke i personalepolitikens afsnit om

- ansættelse og udvælgelse
- pension (ægtefælle-sambo)
- sygdom og fravær
- disciplinære foranstaltninger og klager
- karriereudvikling
- jobevaluering
- forskellige goder

SPROG

De ord der bruges i skriftlig og mundtlig kommunikation er vigtige. Nogle føler sig usikre på ordvalget, når der skal tales om seksuel orientering. Det kan føre til total tavshed om disse emner. Andre bruger ord, der er stødende enten med overlæg eller pga. uvidenhed. Vi må sikre, at sådanne ting ikke sker.

Det er umuligt at lave en liste over acceptable og uacceptable udtryk, da sproget er levende og til stadighed forandres. Meget afhænger også af sammenhængen, men nogle enkle ting kan fremhæves:

- ◆ Sig, hvad du mener og vær præcis. Hvis du f.eks. vil tale om, hvordan man tackler diskrimination mod arbejdstagere, der er bøsser, lesbiske, biseksuelle eller transseksuelle, så brug de ord.
- ◆ Lovgivningen bruger udtrykket "seksuel orientering", så det bliver mere og mere udbredt at bruge det, når der skal arbejdes professionelt med området.
- ◆ Bøsser, lesbiske, biseksuelle og transseksuelle omtaler sjældent sig selv som "homoseksuelle". De øvrige bruger sjældent ordet "heteroseksuelle" om sig selv. Begge udtryk er acceptable i formelle dokumenter, men skal nok helst undgås i en uformel sammenhæng.
- ◆ Ordet "ægtefælle" henviser kun til en gift partner (af det modsatte køn). Brug ordet "partner", så alle samlevere af begge køn er omfattet.
- ◆ I politikker for omsorg og pasning af børn bør man tale om "forældre" og ikke "mødre og fædre". Orlov i forbindelse med børnefødsel bør omtales som "barselsorlov" i stedet for "fædreorlov".
- ◆ Hvis der er tvivl, så spørg.

Yderligere hjælp hos din fagforening.

Er du udsat for direkte eller indirekte diskrimination kan du få hjælp i din fagforening.

Vil du blive klogere på området, være med i en dialog om hvordan arbejdspladsen, fagbevægelsen og "kulturen" kan udvikle sig så mangfoldighed bliver normalt og man kan være sig selv på sin arbejdsplads er det forskellige kursus/konference tilbud i FIU-ligestilling. Se på www.loli.dk. Eller kontakt Pia Haandbæk, Dansk Metal, Pih@danskmetal.dk eller Jane Egholm, 3F. jane.egholm@3f.dk.

Fra LO's værdigrundlag:

Alle mennesker har lige værdi

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.

Valgfrihed for den enkelte er afhængig af de rammer, fællesskabet skaber. Samtidig har den enkelte også ansvar overfor fællesskabet.