

Kan du være **DIG SELV** på jobbet?

Information om bøsser og lesbiske i arbejdslivet
fra LO og Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske



Indledning

I Danmark har vi alle samme ret til at blive respekteret og til at være åben om vores valg af partner og vores seksuelle tilhørsforhold. Derfor er spørgsmålet om seksualitet ikke bare en privatsag. Heteroseksuelle ser ofte seksualiteten som en selvfølgelighed, men så enkelt fungerer verden sjældent for lesbiske og bøsser på arbejdsmarkedet.

LO's Ugebrev A4 gennemførte i 2005 den første undersøgelse om forekomsten af diskrimination på grund af seksuel orientering i Danmark. Op mod 39 procent af de adspurgte homoseksuelle havde oplevet i større eller mindre grad at blive diskrimineret på jobbet. Mange har oplevet ubehagelige hentydninger og følt sig holdt udenfor.¹

A4 undersøgelsen har ført til, at flere fagforeninger har sat seksuel orientering på dagsordenen. LO har i samarbejde med Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske besluttet at bidrage til en styrket informationsindsats. Derfor denne pjece.

I denne pjece bliver du præsenteret for nogle overordnede fakta om gruppen af bøsser og lesbiske i det danske samfund. Et forhåndskendskab til gruppen, er første forudsætning, for at udrydde eventuelle fordomme og de værste myter der måtte eksistere.

Pjecen beskriver videre hvordan og hvorfor seksualitet spiller en rolle i arbejdslivet. Flere og flere lesbiske og bøsser vælger i dag at stå åbent frem med deres seksualitet på arbejdspladsen. For nogle er det helt naturligt at gøre, men for andre opleves det som grænseoverskridende og mere problematisk.

Det er vigtigt, at du gør dig nogle tanker om hvordan du som tillidsrepræsentant, faglig aktiv – eller kollega, mest hensigtsmæssigt forholder dig til spørgsmålet. Heldigvis er det sjældent noget som er spor dramatisk. Homoseksuelle er forskellige, men ellers lige så almindelige som alle andre mennesker. Både for dig og for dine kollegaer med en anden seksuel orientering, handler det om, at alle ønsker at kunne være sig selv på jobbet.

Pjecen giver en kort introduktion til de vigtigste regler og principper i loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det er vigtigt, hvis du en dag bliver konfronteret med en sag på arbejdspladsen. Men ellers er ligebehandling, uanset årsag, jo først og fremmest en positiv udfordring. Pjecen kommer med bud på hvordan større åbenhed om seksuel orientering kan håndteres, og hvordan det kan bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø for alle.

1. Ugebrevet A4, 08.08.05, s. 18-21.

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

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.²

2. LO's værdigrundlag 2003

Alle mennesker har en seksuel orientering, enten som hetero- bi- eller homoseksuelle. Der er dog sjældent egentlig diskrimination forbundet med at være heteroseksuel.

I modsætning til vores køn, etniske tilhørsforhold og eventuelle funktionsnedsættelser er vores seksuelle orientering sjældent noget synligt kendetegn.

Enkelt sagt, betyder homo ens, modsat hetero, som betyder forskellig. Dvs. at mennesker som er homoseksuelle tiltrækkes af partnere med samme køn. I daglig tale omtaler vi henholdsvis kvindelige og mandlige homoseksuelle som lesbiske og bøsser.



Lesbiske og bøsser er en del af samfundet

Set i et historisk perspektiv har lesbiske og bøsser næppe nogensinde befundet sig i en bedre situation i Danmark. Samfundet er blevet mere og mere accepterende over for denne gruppe, som tidligere har haft prædikatet, "seksuelle afvigere". Et vidnesbyrd om at homoseksuelles rettigheder i dag er alment gyldige principper i det danske samfund er at godt 70 procent af danskerne billiger homoseksuelle parforhold (33 Gundelach, Nørregård-Nielsen (2007) Tænk tanken om udfordringer for Integrationsindsatsen i Danmark, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration).

Alligevel hører krænkelser af homoseksuelle til billedet af virkeligheden verden over. Fx. omfatter FN's flygtningekonvention ikke krænkelser grundet homoseksualitet. Selv om frigørelsen af lesbiske og bøsser er nået langt herhjemme, findes der stadigvæk eksempler på manglende accept og manglende ligestilling i samfundet.

Begreber og fakta om lesbiske og bøsser i samfundet

- Danmark skrev tilbage i 1989 verdenshistorie ved at indføre det Registrerede Partnerskab for personer af samme køn. Nu er modellen udbredt over hele verden. I dag har flere lande overhalet Danmark, og tillader at man bliver gift helt på lige fod med heteroseksuelle par.
- Diagnosen "homoseksualitet" blev fjernet fra Sundhedsstyrelsen liste over sygdomme i 1981. På verdensplan forsvandt diagnosen først fra WHO's liste i 1991.
- Det er i dag udbredt og almindeligt at lesbiske og bøsser får børn og danner familier. Disse familier kaldes for regnbuefamilier.
- Lesbiske har gennem mange år kæmpet for at opnå lige rettigheder til graviditetsbehandling og lige adgang til barselsorlov. Lesbiske forældrepar har ifølge lovgivningen kun 50 ugers barsel til deling, heteroseksuelle par har 52 uger.
- Der findes ingen officielle opgørelser over antallet af homoseksuelle, men det antages at 5 til 10 procent af befolkningen tilhører gruppen i Danmark
- Når homoseksuelle er åbne om deres seksuelle orientering over for familie, venner og kollegaer, siger man at de "springer ud af skabet". Retten til åbenhed har derfor altid været et afgørende punkt i lesbisk og bøsers politiske kamp for respekt og lige rettigheder.

Friheden til at være sig selv på arbejdspladsen

Bøsse? Lesbisk? Hvad kommer det dog mig ved!

Sådan kan en typisk reaktion være, når spørgsmålet om seksuel orientering dukker op, men selvfølgelig kommer spørgsmålet alle ved. Vi bruger meget tid på arbejdspladsen og det er helt almindeligt at tale om private ting med sine kolleger. Derfor er det vigtigt fx. at kunne være åben om sin partners køn.

Alle kan bidrage til åbenheden og gerne positivt signalere, at kollegaer, der er lesbiske eller bøsser, er fuldt ud accepterede og velkomne på arbejdspladsen.³

Hemmelighedskræmmeriet

Åbenhed om private forhold, herunder seksualitet er blevet normen i det danske samfund. Ikke desto mindre opleves spørgsmålet tit mere kompliceret for lesbiske og bøsser på arbejdspladsen. Af frygt for omgivelsernes eventuelt negative reaktioner vælger mange, at skjule deres seksuelle identitet. Det betyder i praksis, at man helst undgår at tale om sit private og sociale liv. Nogle gange benytter homoseksuelle sig af "hvide løgne". Det sker typisk ved at man undgår at sætte køn på sin eventuelle kæreste eller partner.

Det skaber utryghed, når man hele tiden skal holde helt almindelige dagligdags emner hemmelige. Homoseksuelle risikerer at føle sig udenfor det sociale fællesskab på virksomheden. Dette kan opleves som en alvorlig stressfaktor.

3. *Pjecen handler først og fremmest om bøsser og lesbisk forhold i arbejdslivet, forhold som i nogle situationer også har relevans for biseksuelle og transseksuelle personer.*

Eksempler på god praksis i personalepolitikken

DSB

DSB's personalepolitik bygger på et grundsyn med respekt for mennesker og deres forskelligheder.

Alle skal have lige muligheder i DSB uanset køn, race, hudfarve, politisk anskuelse, seksuel orientering og national, social eller etnisk oprindelse. Alle har et medansvar for ligebehandlingen og for at der ikke sker diskriminering. Forudsætningen er at vi alle respekterer de menneskelige forskelle. Det giver samtidig en bredere og bedre løsning af arbejdsopgaverne.⁴

4. Personalepolitikken om politik og værdier i DSB finder du på www.dsb.dk

IBM Danmark

IBM opfordrer kvinder og mænd uanset alder, etnisk oprindelse, religion, handicap eller seksuel orientering til at søge ledige stillinger.

Vi mener, at mangfoldighed er et aktiv for vores medarbejdere, vores forretning og vores succes i markedet.⁶

6. IBM om ansættelse og mangfoldighedsledelse, se nærmere hos www.ibm.com/dk

Ind og ud af skabet

Det er en udbredt misforståelse at tro, at homoseksuelle springer ud af skabet én gang for alle. Det gør bøsser og lesbiske hele livet igennem hver gang de havner i en ny situation, som fx. på en ny arbejdsplads. Hvor dramatisk "springet" føles i det enkelte tilfælde, afhænger selvfølgelig helt af omgivelsernes reaktion.

Nogle gange er frygten for at stå frem hos den enkelte homoseksuelle overdrevet.⁵ Det tyder flere undersøgelser heldigvis på. Her kan omgivelserne nemt medvirke til at undgå en misforstået usikkerhed. Det gælder fx. i den daglige omgangstone. Samarbejdsudvalget på arbejdspladsen kan bidrage til åbenheden og accepten, fx. ved at seksuel orientering indføres i virksomhedens personalepolitik.



5. Eksempelvis viser Ugebrevet A4's undersøgelse, at 79% af respondenterne ikke har fortrudt, at de har åbnet sig over for kollegerne.

Eksempler fra dagligdagen

Lise fortæller i kaffepausen om oplevelserne på sommerhusturen med konen i weekenden, men i kollegaernes ører lyder det mere, som om hun fortæller om sin seksualitet.

John vil overfor kollegerne egentlig gerne bare nævne sin seksualitet som en naturlig del af sin personlighed, men han oplever, han er havnet i en bås som "firma-bøssem" – evig og altid bliver han afkrævet svar på spørgsmål om bøssem.

Jens har betroet sig til kollegaen Jan og fortalt, han er bøssem. Først troede han, at han kunne stole på Jan, men nu løber sladder. Men alle lader som ingenting og siger intet til Jens.

Pernille stak sidste år en hvid løgn til chefen og omtalte sin kæreste Britt som sin nære veninde. Nu fortæller chefens sekretær imidlertid alle på arbejdspladsen, at hun har set Pernille holde Britt i hånd inde i byen.

Respekten for det hele menneske

Åbne homoseksuelle kender også til uskrrevne regler om, at man helst ikke snakker om "det". Selv om man er personligt afklaret om sin seksuelle orientering og er åben over for de fleste mennesker, oplever lesbiske og bøssem en gang imellem, at man ikke på samme måde som ens heteroseksuelle kollegaer kan bringe personlige og private forhold ind i det kollegiale fællesskab. Her er det vigtigt at huske, at seksuel orientering jo ikke er en hobby, man kan vælge fra eller til, men snarere en grundlæggende og integreret del af den enkeltes liv.

Selv om lesbiske og bøssem erfaringsmæssigt kan opleve at føle sig usynliggjorte, betyder det ikke at man som homoseksuel omvendt ønsker en overdreven stor opmærksomhed. Det er uheldigt, når nogen ufrivilligt pådømmes titlen som 'firmabøssem'. Det mest almindelige er, at homoseksuelle nævner deres seksualitet i en sidebemærkning, á la i øvrigt er jeg også lesbisk. Heteroseksuelle kollegaer fortæller også indirekte om deres seksualitet, bare de omtaler familien.

Homoseksuelle kvinder og mænd er overalt på arbejdsmarkedet

Færdige forestillinger og fikse idéer om det typisk "kvindelige" og "mandlige", også kaldet for køns stereotyper, hæfter sig ofte til lesbiskes og bøssemers arbejdsliv. Alle bøssem er frisører eller sygeplejersker! Nogle gange er det sådan. Muligvis har nogle homoseksuelle kvinder og mænd bevidst valgt at søge ind i branche hvor de har en fornemmelse af, at der er accept og højt til loftet. Men lesbiske og bøssem befinder sig overalt på arbejdsmarkedet, i alle brancher og i alle typer af arbejdsfunktioner. Generelt er det derfor ikke korrekt at tale om typiske homoseksuelle fag.

Når homoseksuelle bliver til bøssem

Lesbiske og bøssem er ikke altid ligestillede på arbejdsmarkedet, ligesom det heller ikke gælder for kvinder og mænd i øvrigt. Særligt lesbiske risikerer at op-

leve sig selv blive sat i en usynliggjort rolle. I medierne ses en tendens til at bøs-serne "stjæler billedet". Det kan både være positivt og negativt. Undersøgelser fra Sverige peger på, at bøs-ser i mandsdominerede erhverv som byggebranchen, mi-litæret og politiet i særlig grad er udsatte for homofobi, dvs. fjendtlige og aggres-sive ytringer over for homoseksualitet.⁷

Tænk før du taler!

Humor er en vigtig del af vores arbejdsliv også når det gælder private forhold. Kunsten at skelne mellem god og dårlig humor kan være hårfin. Husk at spørge dig selv om du griner af andre eller om du griner med andre. Det første kan nemt få folk til at føle sig udenfor. Det andet kan modsat give en god følelse af fælles-skab og samhørighed.

Vittigheder om lesbiske og bøs-ser flourer på mange arbejdspladser. I et trygt og åbent arbejdsmiljø er det ok. Direkte nedsættende udtryk er aldrig acceptable. Her gælder undskyldninger om at, hos os har vi da vist ingen homoseksuelle ikke. Det er der ingen der ved. Familiemedlemmer og venner til lesbiske og bøs-ser, op-lever det også som krænkende, at skulle lægge øre til nedsættende tale om ho-moseksuelle.

En del lesbiske og bøs-ser har ingen problemer med at være sig selv. Andre føler sig skrøbelige og påvirkelige, når de fx. i kantinen må lægge øre til dårlige jokes om deres seksualitet. Generelt gælder det, at arbejdspladsen ofte er det sid-ste sted bøs-ser og lesbiske springer ud. Her har vi alle et ansvar for at bidrage til et trygt arbejdsmiljø.

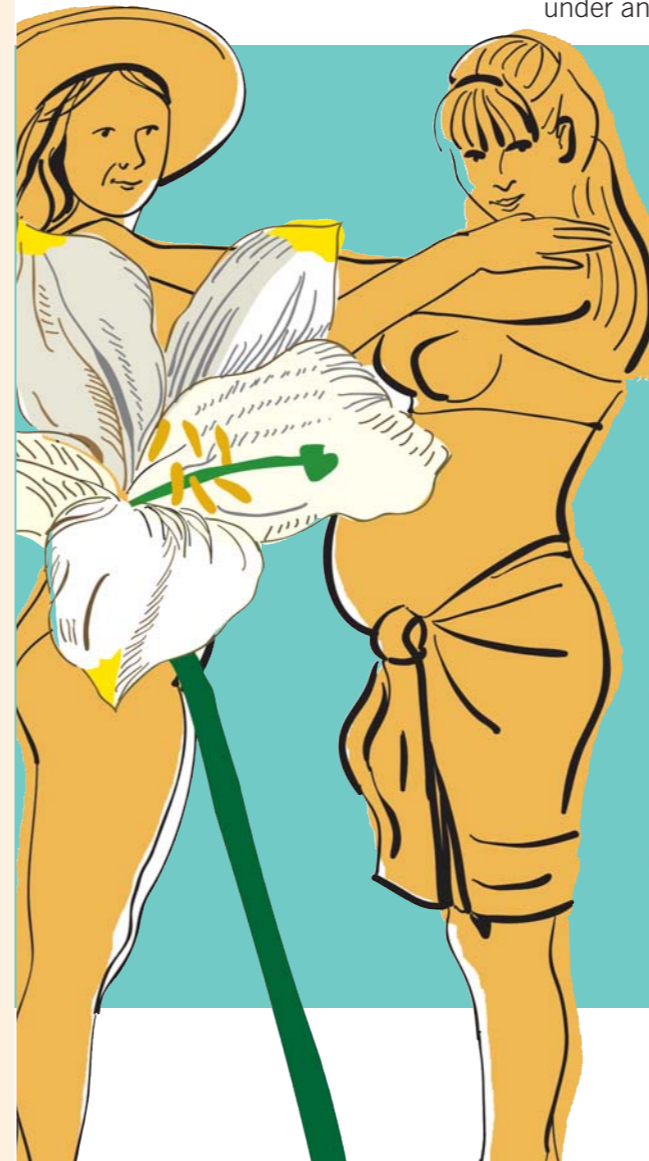
7. Forsberg m.fl. (2003) *Homosexuallias villkor i arbetslivet*, Karlstad Universitet, Sverige.

Brug af Loven om forbud imod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Lovgivningen er helt klar når det gælder forbuddet imod usaglig forskelsbehand-ling, dvs. diskrimination og/eller chikanerier af homoseksuelle i arbejdslivet. Be-mærk at loven gælder i alle ansættelsesforholdets faser, dvs. både ved rekruttering, under ansættelsen og ved jobbets eventuelle ophør.

Hovedpunkter i loven

- Ved forskelsbehandling forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbe-handling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprin-delse.
- Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons seksuelle orientering 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 på-gældende.
- En arbejdsgiver må ikke anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om seksuel orientering ved ansættelse af en lønmodtager.
- Reglerne om delt bevisbyrde gælder i diskriminationssager. Dvs. at løn-modtageren ikke alene skal løfte beviset for at diskriminering har fundet sted.
- Der er tale om ulovlig diskriminering både når den har været tilsigtet eller utilsigtet. (Kilde: Retsinfo)



Råd og idéer til den faglige indsats på arbejdspladsen om seksuel orientering

- Informér tydeligt om, at diskrimination og forskelsbehandling på grund af seksuel orientering er akkurat lige så uacceptabel som forskelsbehandling pga. køn, etnicitet, alder, handicap og religion.
- Undgå at antage, at alle som udgangspunkt er heteroseksuelle! 5–10 procent af befolkningen er homoseksuelle. Det gælder formentlig også på din arbejdsplads.
- Sørg for at seksuel orientering gøres til et åbent element i indsatsen for et bedre psykisk arbejdsmiljø.
- Vær opmærksom på at nybagte lesbiske medmødre ikke har lige muligheder for "fædre-orlov". Lesbiske medmødre kan først anerkendes som juridiske forældre 3 måneder efter barnets fødsel og er derfor ikke omfattet af den almindelige lovgivning om fædreorlov. Tag højde for dette i overenskomsten eller i personalepolitikken.
- Hav forståelse for, at homo- og biseksuelle kan føle sig tvunget til at lyve om eller fortie private forhold for at undgå 'at blive afsløret'.
- Undlad at fortælle andre om kollegaers homo- eller biseksualitet, med mindre den pågældende direkte har bedt om det.

- Lad være med at udvise misforstået hensyntagen ved at ignorere eventuelle problemer. Foregår der chikane og mobning af homoseksuelle kolleger er det ikke alene ulovligt, det er også højst skadeligt for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø, det er krænkende for den, det går ud over, og det er dårligt kollegaskab.



Ligebehandling et fælles ansvar på arbejdspladsen

Fagforeninger, tillidsrepræsentanter og kolleger spiller en vigtig rolle for at hjælpe diskriminationsramte medlemmer på vej.

Ingen skal finde sig i diskrimination. 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 fordi han var bøsse, blev støttet af sin fagforening, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, NNF.⁸

Forbundet vandt retssagen mod bagermesteren og bagersvenden fik en erstatning på 100.000 kr. Sagen fik stor opmærksomhed i medierne som den første sag om diskriminering på grund af seksuel orientering.

Personalekonflikter løses i almindelighed bedst mellem de implicerede parter lokalt på arbejdspladsen. Men hvis tingene først er gået i hårdknude skal du bede din fagforening om hjælp.



8. Du kan læse mere om sagen på www.nnf.dk



Læs mere

- LO's ligestillingsportal, www.loli.dk bringer information om faglige vinkler på problematikken om seksuel orientering. Hos LO Danmarks søsterorganisationer i Norge og Sverige finder du også meget udmærket information om bøsser og lesbiske i arbejdslivet. www.lo.se, www.lo.no. Hos portalen for Fagbevægelsens Interne Uddannelser er der en linksamling om chikane af homoseksuelle i arbejdslivet.⁹
- Landsforeningen for Bøsser og Lesbiskes hjemmeside, www.lbl.dk har en temasektion om arbejdsmarkedsforhold, her findes information om lovgivning, undersøgelser, forskning samt links til udenlandske hjemmesider m.m.¹⁰
- I Sverige har man en såkaldt Ombudsmand for homoseksuelle, hvor du kan finde en omfattende dokumentation om diskriminering grundet seksuel orientering (www.homo.se).
- Mangfoldighedskampagnen hos Institut for Menneskerettigheder informerer også om diskrimination, hvor du kan læse mere uddybende information om den gældende lovgivning om ligebehandling i arbejdslivet (www.mangfoldighed.dk).
- Ligestillingsministeriets kampagneside, oplyser om initiativer og aktiviteter i EU året for lige muligheder (www.lige07.dk).

9. FIU Nettet <http://up.fiu.dk/linksamling/default.aspx?termID=8600100>

10. www.lbl.dk/homopolitik/arbejdsmarked.html

Varenummer: 4804
Udgiver: LO & Landsforeningen
for Bøsser og Lesbiske, 2007
Udgivet med støtte fra
EU året for Lige Muligheder 07
Redaktion:
Peter Ussing, LBL
Kim Jensen, HK
Jane Egholm, 3F
Jette Lykke Jensen, LO
Layout: Kirsten Sonne/baghus
Trykkeri: Silkeborg Bogtryk



2007 - LIGE MULIGHEDER FOR ALLE

