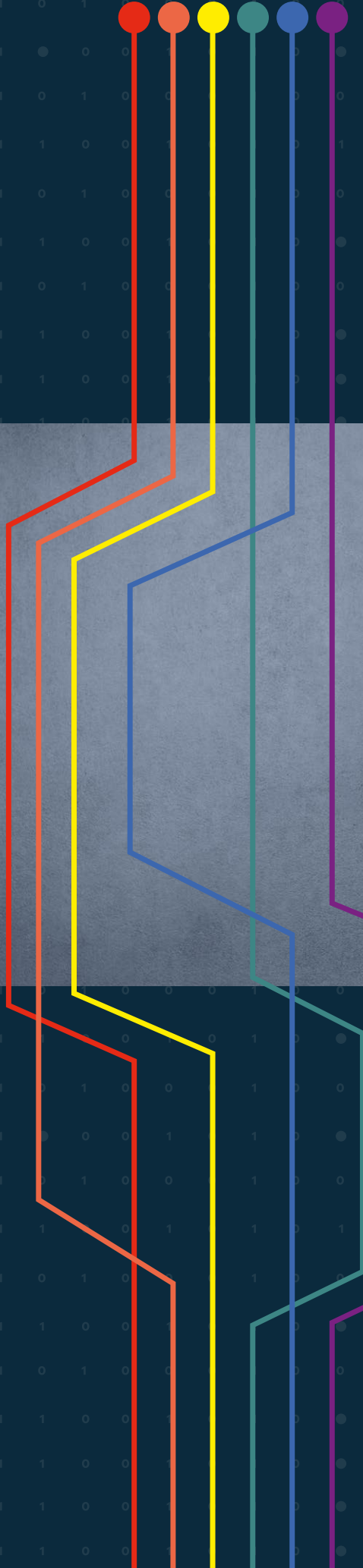




UD AF SKABET, IND I KAMPEN



Undersøgelse af arbejdslivsvilkår
for LGBT+ medlemmer i PROSA

PROSA
Forbundet af It-professionelle

KOLOFON

Udgiver: PROSA

Forfattere: Jannick Friis Christensen og Rikke Voergård-Olesen (2018)

Layout: kindly.dk

Tryk: Clausen Grafisk

Oplag: 500 stk

Papir: Multiart Silk



Indholdsfortegnelse

1.0	Indledning.....	4
2.0	Baggrund for undersøgelsen	5
3.0	At være eller ikke at være åben: Et spørgsmål der kan gradbøjes	8
3.1	Arbejds- eller personlighedsmarked: En privatlivsdelende arbejdskultur.....	10
3.2	Ud af skabet igen og igen: Et dynamisk og relationelt spring	11
3.3	Hvad skabet er lavet af: Cis-heteronormativitet.....	13
3.4	Arbejdsplads for nogle eller for alle, og fagforening for hvem?.....	16
4.0	At tale <i>om</i> eller <i>med</i> LGBT+	18
4.1	En diskrepans i oplevelsen af arbejdslivsvilkår.....	20
5.0	Seksualisering af det 'neutrale' arbejdsmiljø.....	22
5.1	Usynlige heteroseksuelle udspring	23
5.2	Seksualitet og køn som forskelsproducerende markører	24
5.3	Den professionelle som heteroseksuel	25
5.4	Intention-virkning og individualisering af 'problemet'.....	26
5.5	LGBT+ som privat og særlig seksualitet	28
6.0	Skabets trange kår	29
6.1	Afsluttende (og skabsaktivitetske) bemærkninger.....	31



1.0 Indledning

Når vi i titlen på rapporten skriver 'ud af skabet, ind i kampen', så er det med en vis dobbelttydighed. Det er, 'naturligvis', en reference til den gængse opfattelse af, at LGBT+ personer befinder sig i et skab, som de skal komme ud af for at være åbne om deres kønsidentitet og/eller seksuelle orientering. Men vi ønsker samtidig at nuancere forestillingen om, hvem der er inde i skabet, og hvad skabet er lavet af. Spørgsmålet er, som vi også skriver i et temanummer af *Prosabladet* (se fodnote 6), om det ikke er fagforeninger og arbejdspladser, snarere end den enkelte LGBT+ medarbejder, der skal springe ud af skabet og ind i kampen for LGBT+ ligestilling og lige arbejdslivsvilkår, hvad enten vi taler om lige muligheder, ligebehandling, trivsel, respekt og rettigheder, eller om det er kampen mod diskrimi-

nation, mobning, chikane og forskelsbehandling, det handler om. I nærværende rapport lægger vi – og PROSA – op til, at det er en faglig fælles kamp, og at den kamp historisk har hørt hjemme hos netop fagbevægelsen. Den har man på andre områder som fx ligeløn taget ud fra en følelse af solidaritet, hvor man løfter i flok og kollektivt hjælper hinanden for på den måde at hjælpe udsatte grupper og sikre ordentlige forhold for alle. Vi håber, at rapporten vil inspirere til den kamp og være med til at nuancere debatten om inklusion og ligestilling af LGBT+ personer på det danske arbejdsmarked.

Jannick Friis Christensen og Rikke Voergård-Olesen

2.0 Baggrund for undersøgelsen

PROSA gennemførte i forbindelse med Copenhagen Pride Week 2017 (15.-20. aug.) en spørgeskemaundersøgelse blandt forbundets medlemmer med henblik på at undersøge oplevelser af vilkår for LGBT¹ personer på danske it-arbejdspladser. Undersøgelsen blev foretaget for at blive klogere på, hvordan forholdene er men også for at finde frem til, hvordan PROSA som både arbejdsplads og fagforening bedst kan arbejde videre med ligestillingstiltag specifikt for medlemmer med LGBT+ baggrund.

Besvarelsene i undersøgelsen kan med fordel læses i forlængelse af en lignende måling fra 2016², hvor Epinion på vegne af hovedorganisationerne LO, FTF og Akademikerne adspurgte en repræsentativ gruppe af 500 LGBT+ personer i beskæftigelse. Resultatet viste, at 40 pct. af respondenterne slet ikke eller kun i lav grad følte, at de kunne være åbne om deres seksuelle orientering og kønsidentitet på arbejdspladsen. Medregnes dem, som kun er åbne i nogen grad, er det 2/3, som ikke kan være åbne på arbejdet. Målingen viste blandt andet også, at 44 pct. ikke vidste, om de kunne gå til deres tillids-/arbejds miljørepræsentant eller fagforening, hvis de fx oplever at blive diskrimineret på baggrund af deres seksualitet eller kønsidentitet.

Nærværende undersøgelse er en opfølgning på ovenstående men specifikt for it-området for at skabe viden om, hvorvidt et lignende billede gør sig gældende på it-arbejdspladser i Danmark. Nogle spørgsmål har derfor været udformet som versioner af dem i spørgeskemaet for hele arbejdsmarkedet. Dog har vi i vores undersøgelse også sendt et spørgeskema ud til medlemmer, som *ikke* identificerer sig som LGBT+, blandt andet for at kunne identificere eventuelle ulige vilkår for at være sig selv på arbejdet men også for at få majoritetspersoner til at reflektere over deres egne positioner, når de forholder sig til vores spørgsmål. Hensigten med undersøgelsen er at give et indtryk af LGBT+ personers oplevelse af åbenhedskulturen på it-arbejdspladser i relation til seksualitet og kønsidentitet³.

Vi har i alt spurgt 9.498 og fået svar fra 1.091. I 221 tilfælde var invitationen til at deltage i spørgeskemaundersøgelsen sendt til den forkerte mailadresse. Det giver en svarprocent på 11,8, hvilket er lavere end, hvad PROSA typisk opnår på andre undersøgelser omhandlende trivsel. Det er samtidig også forven-

teligt, da det specifikke fokus på LGBT+ forhold kan medvirke, at nogle ikke-LGBT+ respondenter, som udgør størstedelen af den samlede population, finder det mindre relevant at svare, fordi emnet kan virke dem uvedkommende. En anden og supplerende mulig grund til den lavere svarprocent sammenlignet med lignende trivselsundersøgelser internt i PROSA kan være, at spørgeskemaet blev sendt ud forud for Copenhagen Pride 2017 med en påmindelse under selve pride-ugen i håb om, at emnet ville have momentum i den periode. Der kan dog samtidig forventes at ske det, at populationen modtager for megen information om emnet i perioden, i hvilket fald invitationen til spørgeskemaundersøgelsen er druknet i mængden og/eller aktivt valgt fra som spam.

Aldersfordelingen blandt besvarelsene er den samme som blandt alle adspurgte. Aldersfordelingen på de to grupper viser dog, at LGBT+ gruppen generelt er yngre. Vi vil derfor ikke udelukke, at det at LGBT+ gruppen generelt er yngre sammenlignet med gruppen af ikke-LGBT+ kan være med til delvist at forklare og/eller forstærke nogle af de i rapporten præsenterede forskelle. En tese kunne fx være, at unge LGBT+ personer er mere opmærksomme på diskrimination end ældre LGBT+ personer.

Aldersfordeling i procent

	Svaret	Adspurgt
20-24 år	2,2	2,5
25-29 år	11,9	15,2
30-34 år	13,7	14,9
35-39 år	14,2	14,8
40-44 år	14,5	14,5
45-49 år	12,5	11,4
50-54 år	12,3	11
55-59 år	11,3	9,2
60 år og derover	7,4	6,5

1 Lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede. Plusset indikerer andre kønsidentiteter og seksuelle orienteringer, som ikke falder inden for akronymet LGBT.

2 Se notatet 'Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet' fra LO, FTF og Akademikerne (2016): <https://lo.dk/wp-content/uploads/2017/08/notatlgbtpersonersoplevelseafaabenhedpaaarbpladsen.pdf>

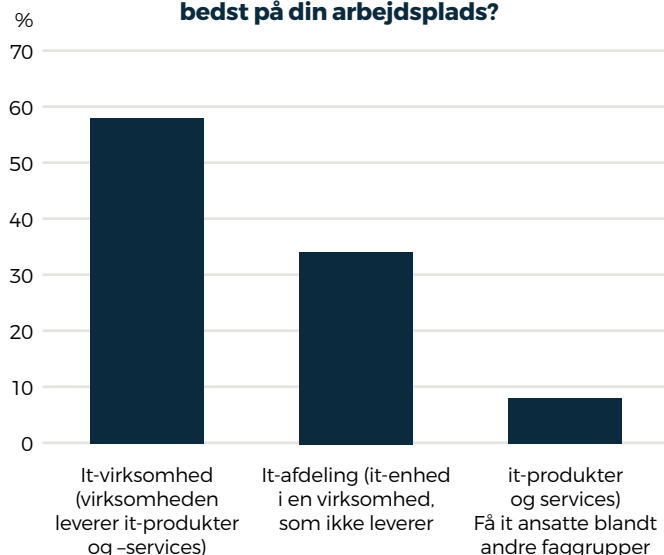
3 I undersøgelsen såvel som i nærværende afrapportering bruges 'seksuel orientering' og 'seksualitet' i flæng, mens 'køn' med enkelte undtagelser konsekvent benævnes 'kønsidentitet'. Personer, der ikke identificerer sig som LGBT+, fx ciskønnede (dvs. man føler sig som det køn, man blev tildelt ved fødslen) og heteroseksuelle, omtales i nogle tilfælde som 'ikke-LGBT+'.

Falder din seksuelle orientering og/eller kønsidentitet inden for gruppen, som typisk betegnes LGBT+ (bøsse, lesbisk, biseksuel og/eller transkønnet+)?

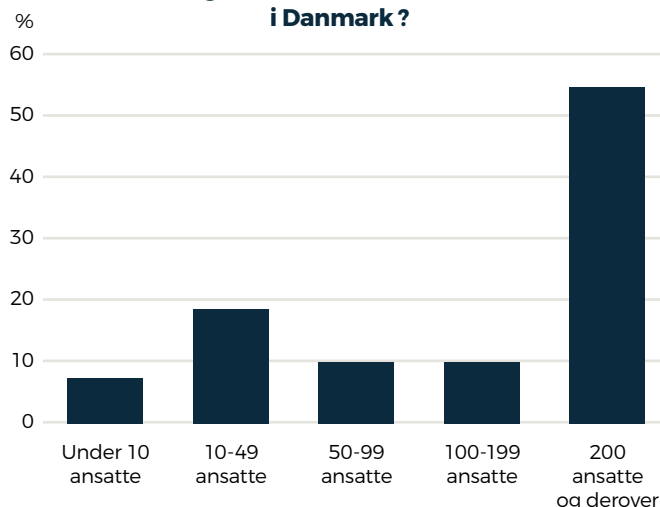
	Ja	Nej
20-24	3,7	2,1
25-29	20,7	11,2
30-34	28	12,5
35-39	12,2	14,4
40-44	13,4	14,6
45-49	2,4	13,3
50-54	9,8	12,5
55-59	3,7	11,9
60 og derover	6,1	7,5

Størstedelen (57,9 pct.) er beskæftiget i it-virksomheder, defineret som en virksomhed, der leverer it-produkter og -services. Den næststørste gruppe (34,2 pct.) arbejder i en it-afdeling, det vil sige en it-enhed i en virksomhed, som *ikke* leverer it-produkter og -services. Resten, 7,9 pct., er på en arbejdsplads, hvor de er én blandt få it-ansatte. Det er dog over halvdelen (53,5 pct.), som arbejder i en efter danske standarder stor virksomhed med 200 eller flere ansatte.

Hvilken af nedenstående muligheder passer bedst på din arbejdsplads?



Hvor mange ansatte er der i virksomheden i Danmark?



Undersøgelsen havde to hovedspor: ét for selvidentificerede LGBT+ personer og et for respondenter, som ikke selv identificerede sig som LGBT+. Opdelingen skete ud fra følgende indledende spørgsmål:

"falder din seksuelle orientering og/eller kønsidentitet inden for gruppen, som typisk betegnes LGBT+ (bøsse, lesbisk, biseksuel og/eller transkønnet+)?"

	Antal	Procent
Ja	82	7,5
Nej	1009	92,5

De 82 respondenter, der svarede ja til førnævnte spørgsmål, udgør vores relle *sample* i de dele af rapporten, hvor vi analyserer specifikt på svarene fra LGBT+ personer. Tallet svarer til 7,5 pct. af det samlede antal besvarelser. Vi kan ikke med sikkerhed afgøre, om der med en fordeling på 7,5 pct. LGBT+ personer er tale om over- eller underrepræsentation af denne gruppe men antager, at incitamentet for at indsende sine svar kan have været større blandt denne gruppe end blandt ikke-LGBT+ personer. Hvis det har givet udslag i form af en disproportional fordeling af svarene de to grupper imellem må det forventes at være i en grad, der ikke har indflydelse på tolkningen af resultaterne. Vi tør derfor godt drage indikative konklusioner – om end med forsigtighed – på besvarelserne på både fællesspørgsmål for begge grupper såvel som på spørgsmål inden for de to respektive spor for henholdsvis LGBT+ og ikke-LGBT+.

Som en del af undersøgelsen har respondenterne i langt de fleste tilfælde haft mulighed for at uddybe deres besvarelser med kommentarer, som også indgår i nærværende afrapportering af indsigter fra undersøgelsen. Behandlingen af kommentarsporene inddrages således for at præsentere nogle mulige forklaringer på undersøgelsens resultater men bliver

også analyseret separat. Der præsenteres også løbende indsigter fra 3 opfølgende fokusgruppeinterviews: 2 med LGBT+ (med henholdsvis 4 og 3 deltagere) 1 med ikke-LGBT+ respondenter (med 6 deltagere) med henblik på at eksemplificere visse pointer men også for at kvalificere med nye perspektiver. Fokusgruppeinterviewene kan give viden om, hvad der for den enkelte er legitimt at sige om LGBT+ i henholdsvis en gruppe med andre LGBT+ personer og i en gruppe med andre ikke-LGBT+ personer. På den måde kan interviewene bidrage med indsigt i forskellige forståelser af, hvordan LGBT+ og arbejdsliv italesættes og forstås og eventuelt udfordres af både LGBT+ personer og ikke-LGBT+ personer. Undersøgelsen trækker på den måde på en *mixed methods*-tilgang til undersøgelsesfeltet, da den kombinerer kvantitative og kvalitative metoder for at kunne beskrive arbejdslivsforholdene for de adspurgte PROSA-medlemmer med LGBT+ baggrund og samtidig kunne diskutere mulige forklaringer på de fremanalyserede problemstillinger.

Analysen skal derfor *ikke* læses som nogen endegyldig men snarere som en vejledende konklusion på arbejdslivsvilkårene for LGBT+ personer på danske it-arbejdspladser. Tolkningerne, som præsenteres undervejs, skal derimod læses som undersøgelsesspørgsmål, der bør afdækkes nærmere, men som kan sandsynliggøres. Læseren opfordres derfor til at skelne mellem tallene i sig selv og tolkningerne af tallene som mulige forklaringer, der bør testes videre for at være gældende. Rapporten skal derfor *ikke* læses med repræsentativitet for øje grundet

den relativt lille *sample* på 82 LGBT+ respondenter. Som eksempel er det værd at bemærke, at T'et udgør en endnu mindre gruppe end LGB'ere, hvorfor det kan være problematisk at konkludere på vilkårene for T'et ud fra den samlede gruppe af LGBT+, der hovedsageligt består af LG og B personer. Vi lægger vægt på at rapporten i stedet skal kunne skabe mulighed for forandring ved at pege på områder, hvor det vil være hensigtsmæssigt at problematisere selvfølgeligheder om arbejdsmiljø og LGBT+. Derfor opfordrer vi læseren til med rapportens analyser at reflektere over, hvordan vilkårene for kønsidentitet og seksuel orientering er tilstede i arbejdslivet alt efter, om der er tale om cis eller anden kønsidentitet og hetero- eller anden seksuel orientering.

Rapporten er delt ind i tre overordnede afsnit med hver deres uddybende underafsnit. Afsnittene 3.0-3.4 præsenterer udelukkende LGBT+ respondenternes besvarelser på spørgeskemaundersøgelsen (med mindre andet er angivet), mens 4.0-4.1 primært beskæftiger sig med svar fra ikke-LGBT+ respondentgruppen. Der foretages desuden løbende sammenligninger, hvor det er relevant. De resterende afsnit 5.0-5.5 behandler kommentarerne fra begge grupper og herunder også indsigter fra fokusgrupperne med henblik på at diskutere resultaterne af undersøgelsen. 6.0-6.1. sammenfatter væsentlige pointer fra de foregående afsnit og åbner op for måder, hvorved der kan interveres for at udvikle LGBT+ som et arbejdsmarkedspolitisk indsatsområde. Til at understøtte den indsats, findes der på sidste side en liste med inspirationsmateriale.



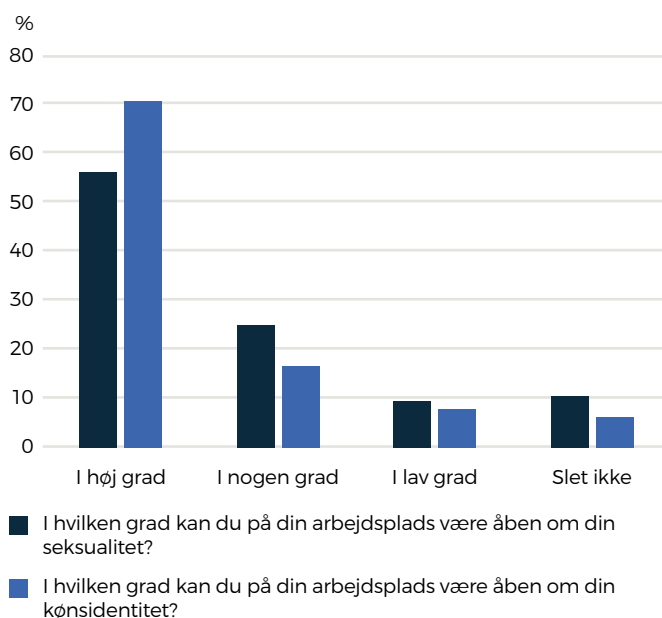
3.0 At være eller ikke at være åben: Et spørgsmål der kan gradbøjes

Når vi i undersøgelsen spørger ind til graden af åbenhed, og altså herunder også graden af privatlivsdeling, er det i udgangspunktet ikke ud fra en normativ vurdering af, at det i sig selv nødvendigvis er bedre at være åben end at være lukket om sin seksualitet og kønsidentitet. Det er heller ikke vores ærinde at advokere for, at man som medarbejder har nogen særlig ret til eller på anden vis fortjener at kunne indgå på arbejdspladsen med sin person – og det uagtet ens seksuelle og kønsidentitetsmæssige baggrund. Snarere er det ud fra konstateringen, at det er et grundvilkår på mange arbejdspladser, at man kan være sig selv, forstået på den måde, at man kan være et såkaldt helt menneske, som også er andet og mere end arbejde, og at en del af arbejdslivet består i at skabe og vedligeholde sociale relationer til kolleger, chefer, kunder med flere på baggrund af interessefællesskaber, der kan række ud over, hvad der strengt taget kan defineres som arbejdsrelateret. Graden af åbenhed blandt LGBT+ medarbejdere bliver på den måde et spørgsmål om, hvorvidt der er lige vilkår for at indgå på lige fod med alle andre (såfremt man vil), når privatlivsdeling som kultur bliver en grundpræmis for ens arbejdsliv. En interviewperson fra en af fokusgrupperne bestående af selvidentificerede LGBT+ personer fortæller fx, hvordan det, at hun ikke i alle situationer føler, hun kan tale åbent om sit familieliv, ikke bare hæmmer hendes personlige relationer men også – af netop samme grund – hendes professionelle, fordi det personlige, som vedkommende formulerer det, jo gerne bruges til at skabe forbindelser og finde et fælleskab, der rækker ud over delte arbejdsopgaver.

Modsat forgængererne fra LO, FTF og Akademikerne (se fodnote 2 for reference), har respondenterne i PROSAs undersøgelse haft mulighed for at indikere både i hvilken grad de *kan* være åbne og i hvilken grad, de *er* det ud fra tesen om, at svarene på de to spørgsmål ikke nødvendigvis er de samme. Der nuanceres yderligere ved at spørge separat ind til henholdsvis seksuel orientering og kønsidentitet i stedet for at samle de to til én kategori med risiko for at overse eventuelle forskelle. Spørgsmålet er – i øvrigt ligesom i den tidligere undersøgelse for LO, FTF og Akademikerne – formuleret, så respondenterne kan angive ikke bare hvorvidt, de enten er eller kan være åbne eller ej, men også i hvilken *grad*, de *er/kan* være det.

Som det fremgår af grafen mener lidt over halvdelen (55,8 pct.) af LGBT+erne selv, at de i høj grad *kan* være åbne om deres seksualitet på deres arbejdspladser, hvilket er over dobbelt så mange som i målingen fra LO, FTF og Akademikerne, der dog spurgte samlet ind til seksualitet og kønsidentitet. I PROSA-undersøgelsen indikerer knap 20 pct. at de slet ikke

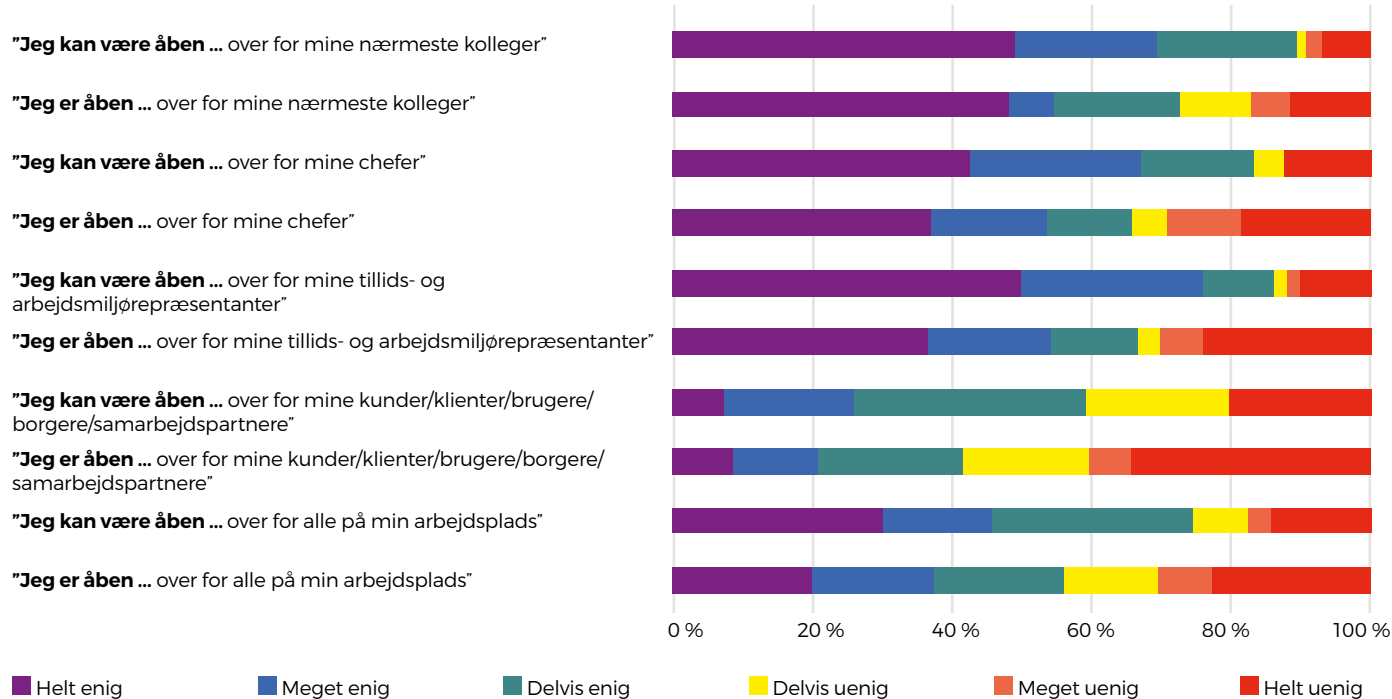
eller kun i lav grad kan være åbne om deres seksualitet, mens godt 25 pct. mener at kunne være det i nogen grad. Når det kommer til åbenhed i relation til kønsidentitet, er det 70,6 pct., som svarer i høj grad til at kunne være åben på arbejdet. At flere LGBT+ personer svarer 'i høj grad', når der spørges specifikt ind til kønsidentitet kan skyldes, at mange LGBT+ere er cis (se eventuelt forklaring i fodnote 3), og derfor ikke oplever at skulle 'springe ud' på deres kønsidentitet men kan på netop dette spørgsmål passe ind på 'normaliteten', hvilket flere respondenter også har påpeget i kommentarsektionen til spørgsmålet.



Svar fra LGBT+ respondenter

Som nævnt indledningsvist, er det, at man som LGBT+ umiddelbart føler, at man *kan* være åben ikke automatisk lig med, at man *er* det. Grundet en teknisk fejl i spørgeskemaet⁴, er antallet af besvarelser på spørgsmålene om, hvorvidt man *er* åben ikke tilstrækkeligt til, at vi kan drage nogle konklusioner. Vi har imidlertid bedt respondenterne forholde sig til en række udsagn, hvor svarene antyder, at det er situationsbestemt i hvilken grad, man som LGBT+ er åben. Svarene viser også en generel tendens til at være åben i mindre grad end, det vurderes, man kan være. Begge forhold opsummeres i nedenstående graf og er en pointe, vi vender tilbage til i afsnit 3.2.

4 Der var ved en fejl sat en betingelse op, der gjorde, at kun få respondenter fik spørgsmålene.



Svar fra LGBT+ respondenter



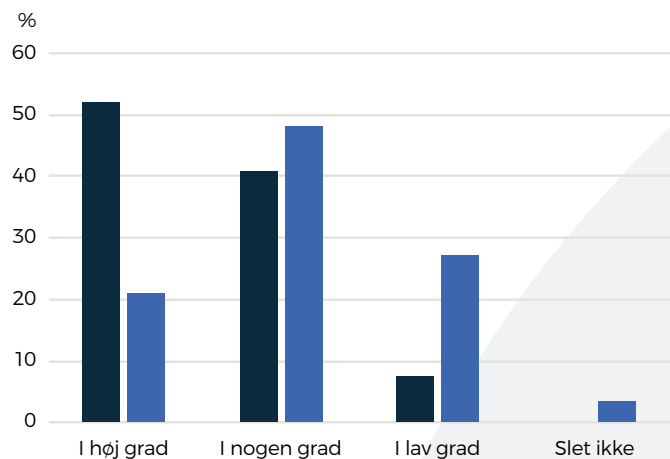
3.1 Arbejds- eller personlighedsmarked: En privatlivsdelende arbejdskultur

Når der spørges ind til, hvorvidt LGBT+ personer henholdsvis kan og er åbne om deres seksuelle orientering og kønsidentitet, skyldes det, at der på danske arbejdspladser, og herunder it-arbejdspladser, eksisterer, hvad vi vælger at kalde en privatlivsdelende arbejdskultur. Det bekræftes af nedenstående graf, der viser, at alle LGBT+ respondenterne uden undtagelse oplever, at der bliver talt om emner i arbejdstiden, som ikke umiddelbart relaterer sig til arbejdet, men som kan siges at have med privatlivet at gøre. Det værende fx om hvad man har lavet i weekenden, om man skal hente børnene, og hvem man har datet for nylig. Over halvdelen (51,9 pct.) svarer, at der i høj grad tales om privatliv på arbejdet og yderligere 40,7 pct. svarer i nogen grad.

Blandt gruppen af ikke-LGBT+ respondenter svarer 38,3 og 51,4 pct. henholdsvis 'i høj grad' og 'i nogen grad' til samme spørgsmål. At færre blandt ikke-LGBT+ personer svarer 'i høj grad' kan skyldes, at man ikke er opmærksom på kulturen på samme måde som LGBT+ere, fordi samtaler om ens privatliv er blevet en selvfølgelighed, der først for alvor bemærkes, når man, fx som LGBT+, skal gøre sig overvejelser om, hvorvidt man ønsker/kan indgå som en integreret del af denne kultur. Vi udfolder implikationerne ved dette argument fra afsnit 5.0, hvor vi går i dybden med kommentarer til undersøgelsen fra begge respondentgrupper.

Direkte adspurgt, hvorvidt de taler med om deres privatliv på job, er det kun 21 pct. af LGBT+erne, som svarer i høj grad. Godt halvdelen (48,1 pct.) gør det i nogen grad, 27,2 pct. i lav grad, mens 3,7 pct. fortæller, at de slet ikke gør det.

For gruppen af ikke-LGBT+ forholder det sig næsten på samme måde. Dog har ikke-LGBT+ respondenterne en tendens til at overvurdere, hvorvidt LGBT+ kolleger kan indgå på lige fod, når snakken falder på privatlivsemner (hvis sammenholdt med, hvad LGBT+erne selv svarer). Her vurderer 70,6 pct., at LGBT+ medarbejdere 'i høj grad' kan dele ud af deres privatliv på lige fod med fx heteroseksuelle. 24,7 pct. svarer 'i nogen grad'.



- I hvilken grad taler man om sit privatliv på din arbejdsplads (fx om hvad man har lavet i weekenden, om man skal hente børnene, hvis man har været på en date el.lign.)?
- I hvilken grad taler du om dit privatliv på din arbejdsplads?

Svar fra LGBT+ respondenter

3.2 Ud af skabet igen og igen: Et dynamisk og relationelt spring

En repræsentativ undersøgelse af LGB'eres oplevelse af diskrimination, mobning og chikane på arbejdsmarkedet i UK – et land vi normalt sammenligner os med i andre sammenhænge – viser, at det at springe ud af skabet, det vil sige at være åben om ikke at være heteroseksuel, ikke er en engangsforestilling men derimod en dynamisk og gentagende proces⁵. Med det skal forstås, at det ikke er et spørgsmål om enten at være åben eller lukket om sin seksualitet og kønsidentitet men snarere hvor lidt eller hvor meget, man vælger at være åben samt hvem, man vælger at være det over for, og herunder om man selv har styring med processen, eller om det er andre, som påvirker og dermed indirekte vælger på LGBT+ personens vegne.

PROSAs undersøgelse understøtter den viden. Mens næsten halvdelen (49,3 pct.) erklærer sig helt enige i, at de *kan* være åbne om deres seksualitet og kønsidentitet over for de nærmeste kolleger, er det kun 30,2 pct. som svarer helt enig, når udsagnet går på arbejdspladsen som helhed. Når det kommer til åbenhed over for sine chefer og tillids-/arbejds miljørepræsentanter svarer henholdsvis 42,5 og 50 pct. helt enig til, at de kan være åbne. Anderledes forholder det sig, når spørgsmålet vedrører kunder, klienter, brugere, borgere og samarbejdspartnere, hvor blot 7,4 pct. angiver, at de er helt enige i at kunne være åbne.

Nedenstående diagram antyder i tråd med det nævnte studie fra UK, at LGBT+ personer potentielt skal springe ud mere end én gang afhængig af konteksten. Men som tidligere nævnt er et udtryk for, at man *kan* være åben ikke nødvendigvis lig med, at man også *er* det. Generelt tegner der sig et billede af, at LGBT+ respondenterne er åbne i mindre grad, end de selv vurderer, de kan være. Eksempelvis er det kun 20 pct., som svarer 'helt enig' til, at de er åbne over for alle på deres arbejdsplads, selvom vi af nedenstående graf kan se, at 30,2 pct. siger, at de kan være det. Det er i den forbindelse vigtigt at understrege, at en åbenhedsgrad på 100 pct. nok er usandsynlig – særligt taget størrelsen på respondenternes arbejdspladser i betragtning. Havde vi stillet ikke-LGBT+ respondenterne samme spørgsmål, havde svaret næppe heller ligget på 100 pct. Pointen er *ikke*, at det er et mål i sig selv at kunne være 100 pct. åben over for alle men snarere, at respondenterne i LGBT+ gruppen netop *ikke* er det, hvilket understøtter at udspringet for LGBT+ personer potentielt må tages på ny igen med jævne mellemrum med risiko for uønskede reaktioner og utilsigtede konsekvenser, som man, som den, der tager springet, ikke alene har styring med. Det hænger sammen med næste pointe om, at springet er relationelt.

"Jeg kan være åben ... over for mine nærmeste kolleger"

"Jeg er åben ... over for mine nærmeste kolleger"

"Jeg kan være åben ... over for mine chefer"

"Jeg er åben ... over for mine chefer"

"Jeg kan være åben ... over for mine tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter"

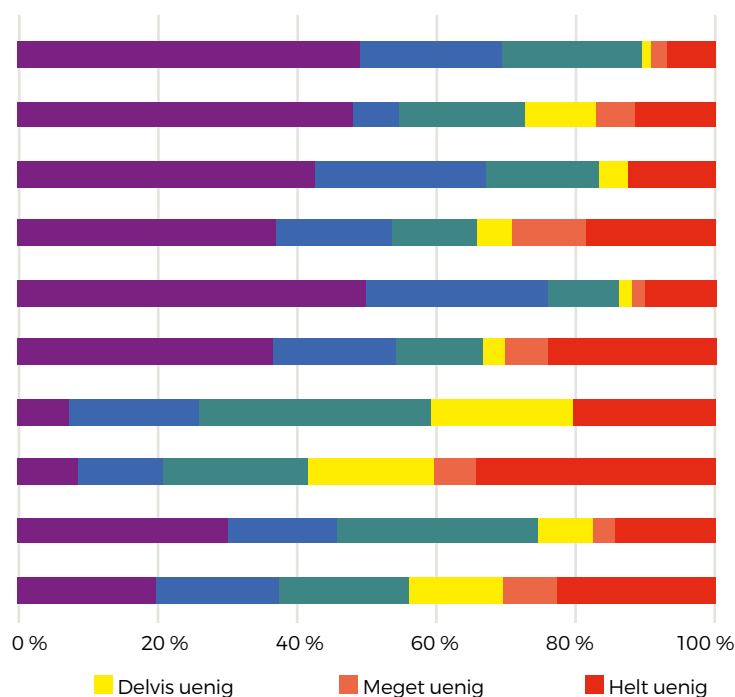
"Jeg er åben ... over for mine tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter"

"Jeg kan være åben ... over for mine kunder/klienter/brugere/borgere/samarbejdspartnere"

"Jeg er åben ... over for mine kunder/klienter/brugere/borgere/samarbejdspartnere"

"Jeg kan være åben ... over for alle på min arbejdsplads"

"Jeg er åben ... over for alle på min arbejdsplads"



Svar fra LGBT+ respondenter

5 Hoel, Lewis, and Einarsdóttir (2014). "The ups and downs of LGBs' workplace experiences: Discrimination, bullying and harassment of lesbian, gay and bisexual employees in Britain." Bemærk at T'et (kønsidentitet) er udeladt af denne undersøgelse.

Fra UK-undersøgelsen, som er baseret på over 1.200 informanter og underbygget med over 50 opfølgende interviews, ser vi, at det at komme ud af skabet også er en relationel proces. Med det skal forstås, at LGBT+ personer ikke altid selv har styring med, hvornår og hvordan de vil springe ud på arbejdspladsen, da det i nogle tilfælde vil være arbejdsforholdene og/eller -relationerne, som sætter LGBT+erne i en situation, hvor de bliver nødt til at fortælle om deres seksuelle orientering og kønsidentitet. Eksempler herfor kunne være at ens kolleger spørger ind til familieforhold, at man overhører homo-, bi- eller transfobiske kommentarer, eller at det antages, at man er cis/hetero og derfor bliver nødt til at korrigere for at undgå misforståelser.

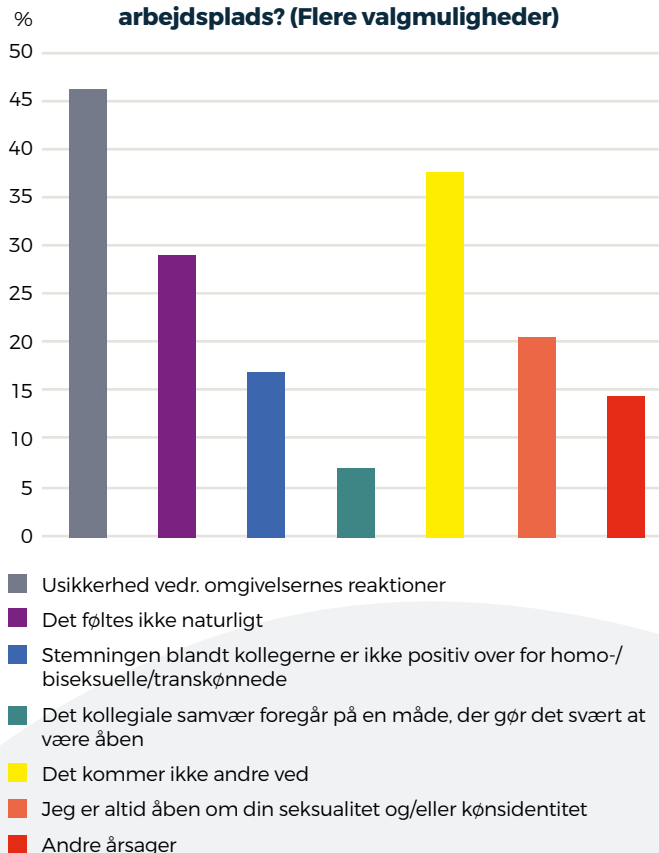
Ligeledes kan det relationelle aspekt bevirke, at LGBT+ personer undgår at være åbne på arbejdet, hvilket kan ses af PROSA-undersøgelsen. Hvor 37,8 pct. af LGBT+ere svarer, at deres seksuelle orientering og kønsidentitet ikke kommer andre ved, viser den altovervejende årsag til ikke at være åben (46,3 pct.) sig at være usikkerhed vedrørende omgivelsernes reaktioner. 29,3 pct. påpeger, at det ikke føles naturligt, og 17,1 pct. oplyser, at stemningen blandt kolleger ikke er positiv over for LGBT+ medarbejdere. 7,3 pct. siger, at det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben, og så har 14,6 pct. svaret 'andre årsager', som bliver uddybet i kommentarsektionen. I kontrast hertil er det blot 2,2 pct. af ikke-LGBT+ respondenterne, som svarer ja til, at de enten på deres nuværende eller en tidligere arbejdsplads har skjult eller forsøgt at skjule deres seksuelle orientering og kønsidentitet.

Der er i begge fokusgrupper med LGBT+ respondenter konsensus om, at omgangstonen og herunder humoren på en arbejdsplads spiller en afgørende rolle for, om man som LGBT+ har lyst til at være åben, hvilket illustreres i nedenstående citat:

"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 som 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."

En grovkornet jargon bliver på den måde bestemmende for, om man som LGBT+ kan være åben (eller om man har lyst til det) og i hvilken grad, man kan deltage i fx frokostsamtalen. En anden respondent fra fokusgrupperne beretter ligefrem om at have søgt væk fra en tidligere arbejdsplads grundet kollegaernes brug af fobiske jokes, der medvirkede til, at den pågældende respondent så at sige forblev i skabet.

Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksualitet og/eller kønsidentitet på din arbejdsplads? (Flere valgmuligheder)



Svar fra LGBT+ respondenter

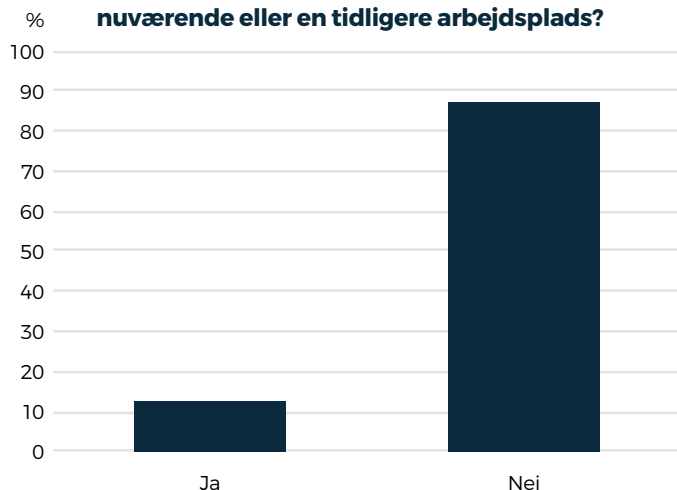
3.3 Hvad skabet er lavet af: Cis-heteronormativitet

Over 80 pct. af LGBT+ respondenterne svarer, at de har oplevet, at der er nogle på arbejdspladsen, som har antaget, at de er heteroseksuelle og/eller ciskønnede. Til sammenligning er det 4,8 pct. af de øvrige respondenter, som har oplevet, at andre antog, at de er LGBT+. Der er med andre ord en generel forventning om, at man *ikke* er LGBT+, indtil det modsatte er bevist. Den forventning betegnes som en cis-heteronorm og er med til at skabe en tilsvarende forventning om, at LGBT+ personer er inde i et skab, som de så skal springe ud af. Fordi normen er, at man *ikke* er LGBT+, går det typisk uset hen, når cis-heteroseksuelle springer ud ved fx at have et billede af ægtefælden stående på skrivebordet eller ved at fortælle om, hvad man lavede med familien i weekenden. Som LGBT+ kommer man imidlertid til at bryde med normen, når man foretager den samme handling, hvorfor det af den grund kan iagttages (blandt andet i kommentarsektionerne til undersøgelsen), at samme adfærd – at springe ud af skabet – opfattes forskelligt med det mulige resultat til følge, at man også bliver behandlet anderledes og i nogle tilfælde dårligere. En sådan (usaglig) forskelsbehandling betegner vi som diskrimination, der derfor ikke defineres i juridisk forstand men ud fra, hvordan nogle (grupper) behandles ulige, fordi de ikke passer ind på normerne – i dette tilfælde for køn og seksualitet.

I undersøgelsen er det 12,8 pct. af LGBT+’erne, som angiver, at de har følt sig diskrimineret på baggrund af deres seksualitet og/eller kønsidentitet på enten deres nuværende eller en tidligere arbejdsplads. Af diagrammet fremgår det, hvordan den oplevede diskrimination har udtrykt sig. Selvom andelen i procent af LGBT+ personer, som føler sig diskrimineret, er en anelse højere sammenlignet med undersøgelsen for hele arbejdsmarkedet fra 2016 (som beskrevet nedenfor), kan andelen alligevel synes lav, taget undersøgelsens øvrige pointer i betragtning. Erfaringer fra svenske fagforeninger viser dog, at diskriminationsspørgsmålet er belagt med mørketal, og at det, at diskriminationssagerne ikke italesættes, ikke behøver være det samme som, at de ikke er der.

For eksempel betød et øget fokus på LGBT+ på en arbejdsplads med mange såkaldt bøssevittigheder at 'vittighederne' forstummede, hvilket medførte at LGBT+ personer, der tidligere havde følt sig nedvurderet nu følte sig trygge til sætte ord på deres følelser⁶. Dertil kommer, at mange kan have en streng juridisk forståelse af, hvad diskrimination er, hvorfor det med designet af PROSA-undersøgelsen har været en balancegang at spørge ind til og åbne op for en bredere forståelse uden samtidig at *prime* respondenterne. En anden vigtig pointe, som uddybes i afsnit 5.1 og 5.2 er at LGBT+ personer ligesom deres ikke-LGBT+ kollegaer er medskabere af cis-heteronormativiteten i arbejdspladskulturen. Ved at undgå åbenhed og afstå fra fx at påtale nedsættende kommentarer om LGBT+ kan de sandsynligvis lettere opnå adgang til at blive forstået som professionelle på lige fod med deres ikke-LGBT+ kolleger. En tredje mulig forklaring kunne være et *availability bias*, hvilket vil sige, at det primært er det, som er mest friskt i erindringen, som får lov at fremstå som diskrimination, altså de forhold, som respondenterne har lettest ved at finde frem, når de bliver bedt om at forholde sig til diskrimination. Det er derfor ikke usandsynligt, at fx sexchikane og sexismen er mere tilbøjelige til at blive forbundet med diskrimination i fagforeningskontekst grundet mange års fokus på sager af den art de seneste år.

Har du følt dig diskrimineret på baggrund af din seksualitet og/eller kønsidentitet på din nuværende eller en tidligere arbejdsplads?

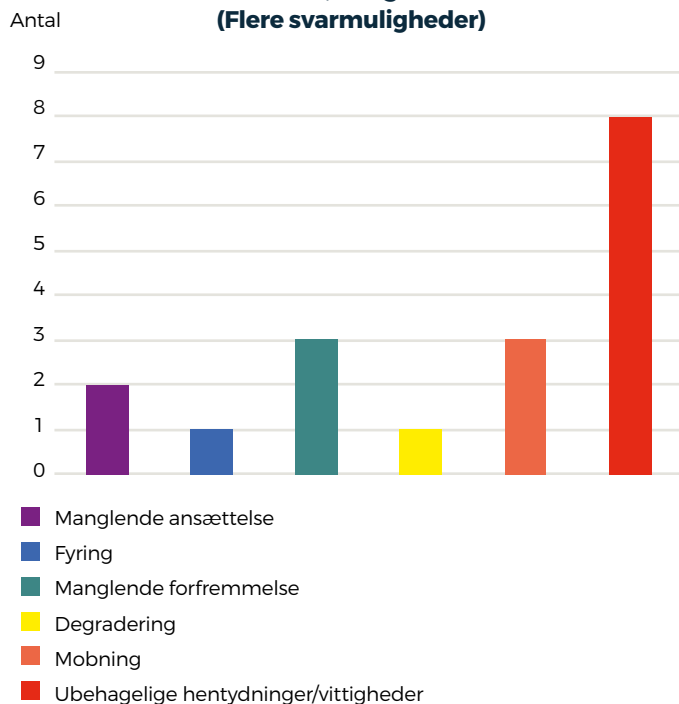


Svar fra LGBT+ respondenter

⁶ Se omtale i Prosabladet nr. 11, 2017, s. 23



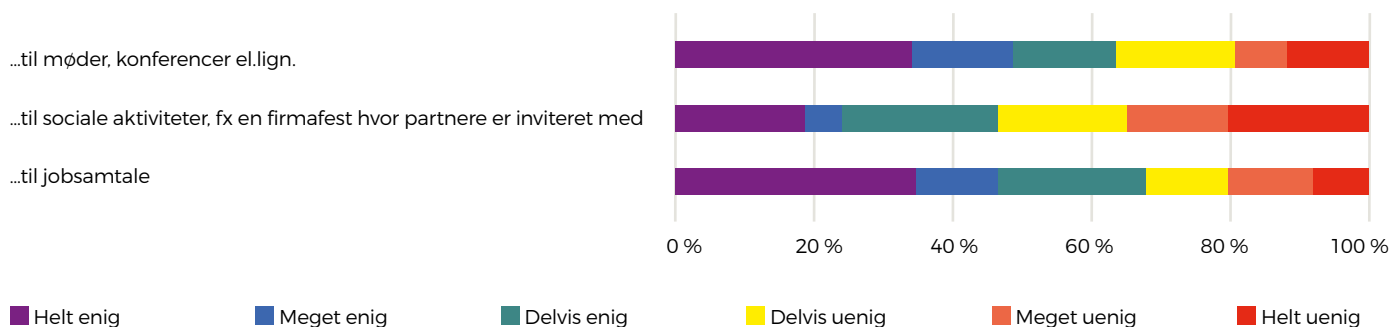
Hvordan har du følt dig diskrimineret? (Flere svarmuligheder)



Svar fra gruppen af LGBT+ respondenter, der har svaret ja til, at de har følt sig diskrimineret

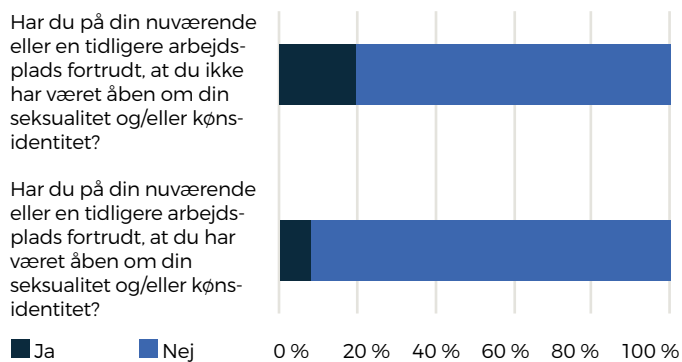
I 2016-målingen fra LO, FTF og Akademikerne (se fodnote 2 for reference) svarede 9 pct. ja til, at de har følt sig diskrimineret. Der er dog grund til at formode at tallene i begge undersøgelser er behæftet med en vis usikkerhed, hvilket belyses i PROSAs undersøgelse, hvor der også spørges ind til, om der er specifikke kontekster, hvor LGBT+ personer undgår at være åbne – fx for at undgå at blive opfattet eller ligefrem blive behandlet anderledes. Til en jobsamtale erklærer mere end hver tredje (34,6 pct.) sig helt enig i at ville undgå at være åbne. 14,1 pct. og 15,4 pct. svarer henholdsvis 'meget enig' og 'delvis enig'. Et lignende billede tegner sig, når der spørges ind til sociale aktiviteter såsom firmafester, hvor partnere er inviteret med. Her undgår 18,7 pct. af LGBT+erne helt at være åbne. Til møder, konferencer og lignende vil 34,7 pct. undgå åbenhed. At så stor en procentuel andel af LGBT+ respondenterne på den måde forbliver lukket om deres seksualitet og kønsidentitet kan tages som en indikation af, at det at være åben forventes at kunne få konsekvenser – uagtet om de er positive eller negative.

Jeg undgår at være åben om min seksualitet og/eller kønsidentitet...



*Svar fra LGBT+ respondenter

Uanset om åbenhed i en given situation kan eller vil forårsage diskrimination, kan det emotionelle arbejde, der ligger i at gøre sig overvejelser herom, føre til minoritetsstress⁷. Minoritetsstress skal her *ikke* forstås som en diagnose men snarere som de spændinger, man som minoritet – i dette tilfælde på baggrund af seksualitet og kønsidentitet – kan opleve når fx ens seksuelle orientering står i kontrast og dermed konflikter med den dominante heteronormative arbejdskultur. Det er dog vigtigt at bemærke, at selvom åbenhed (i øvrigt ligesom lukkethed) kan føre til oplevelser af diskrimination, så er der færre, som har fortrudt at være åbne i forhold til ikke at være åben. En væsentlig pointe er i den henseende, at det ikke kan være et inklusions- eller ligestillingsmål i sig selv, at LGBT+ personer kan være åbne.

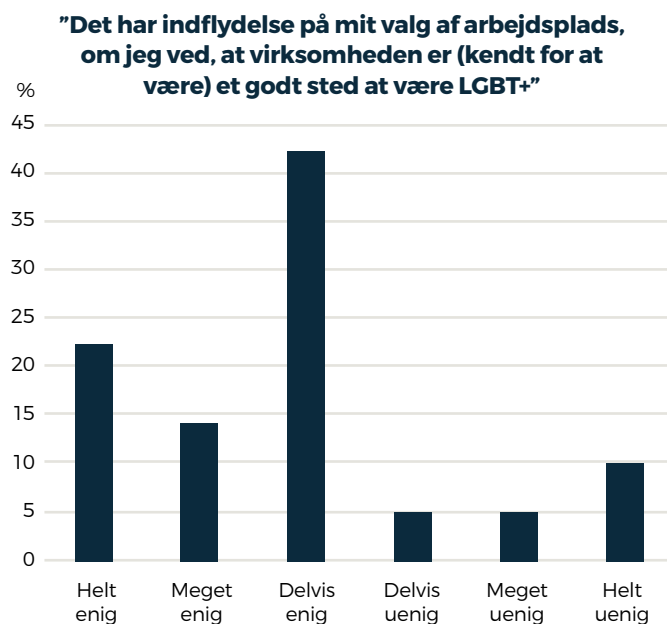


Svar fra LGBT+ respondenter

⁷ Se Dispenza et al. (2016). Minority Stress Across the Career-Lifespan Trajectory. Journal of Career Development, 43(2): 103-115.

3.4 Arbejdsplads for nogle eller for alle, og fagforening for hvem?

PROSA-undersøgelsen peger på, at det kan have indflydelse på LGBT+ personers valg af arbejdssted, at arbejdsgiveren er (kendt for at være) et godt sted for personer med minoritetsstatus på baggrund af seksuel orientering og kønsidentitet. Samlet set er 79 pct. enten delvis, meget eller helt enig i, at det spiller en rolle for deres valg af arbejdsplads. Det tyder således på, at virksomheder kan trække på en større talentmasse, herunder ansatte med LGBT+ baggrund, hvis de signalerer, at de går ind for mangfoldighed og aktivt arbejder med inklusion og ligestilling. Nogle LGBT+ respondenter giver tilmed i de opfølgende fokusgruppeinterview udtryk for, at de aktivt har søgt væk fra arbejdspladser, der gav indtryk af at være ekskluderende og et utrygt sted i forhold til at kunne være åben.



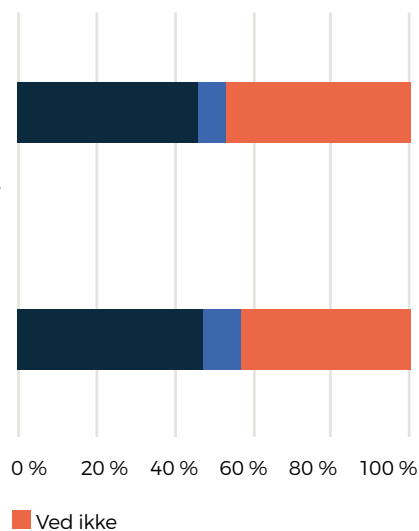
Svar fra LGBT+ respondenter

At dømmе ud fra undersøgelsen har PROSA selv en arbejdsopgave i at signalere, at de er fagforening for alle uanset seksuel orientering og kønsidentitet, og at de også kan varetage, hvad der måtte være af specifikke interesser blandt forbundets LGBT+ medlemmer. Blandt denne målgruppe oplever godt halvdelen, at de kan gå til deres tillids-, arbejdsmiljørepræsentant eller PROSA med de bekymringer, der kan opstå, hvis de *ikke er/ikke* føler de kan være åbne på arbejdet. Godt det samme gør sig gældende, når spørgsmålet går på de bekymringer, der kan opstå, hvis man allerede er åben. En næste lige så stor gruppe ved ikke, om de kan henvende sig til PROSA (eller deres tillids-/arbejdsmiljørepræsentant). I de opfølgende fokusgruppeinterview kom det frem, at mens in-

terviewpersonerne med LGBT+ baggrund ikke tidligere havde overvejet PROSA som et relevant sted at henvende sig med eventuelle problemer i relation til LGBT+ status, så har nærværende undersøgelse samt temanummeret i *Prosabladet* (se fodnote 6) samt forbundets deltagelse i Copenhagen Pride gjort dem opmærksomme på, at PROSA vil kunne håndtere sådanne henvendelser, skulle det blive aktuelt.

Oplever du, at du kan gå til din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller PROSA med de bekymringer, der kan opstå, hvis du ikke er/føler du ikke kan være åben om din seksualitet og/eller kønsidentitet?

Oplever du, at du kan gå til din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller PROSA med de bekymringer, der kan opstå, hvis du er åben om din seksualitet og/eller kønsidentitet?



Svar fra LGBT+ respondenter

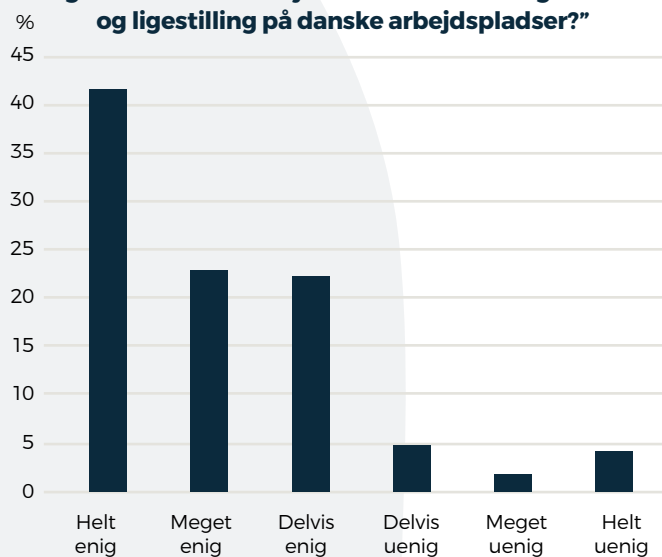


Der er stor opbakning blandt alle respondenter (fra både LGBT+ og ikke-LGBT+ grupperne) til, at PROSA begynder at arbejde med at fremme LGBT+ ligestilling. Respondenterne fra begge spor af undersøgelsen blev bedt om at forholde sig til, i hvilken grad, de er enige eller uenige i følgende udsagn:

"Jeg synes, det er en god idé, at PROSA går aktivt ind i arbejdet med LGBT+ rettigheder og -ligestilling på danske arbejdspladser?"

Hertil svarede 42,6 pct., 'helt enig', 23,6 pct. 'meget enig' og 22,9 pct. 'delvis enig', hvorfor næsten 9/10 er enige i en eller anden grad i, at PROSA skal arbejde med området.

I hvilken grad er du enig/uenig i nedenstående udsagn? "Jeg synes, det er en god idé, at PROSA går aktivt ind i arbejdet med LGBT+ rettigheder og ligestilling på danske arbejdspladser?"

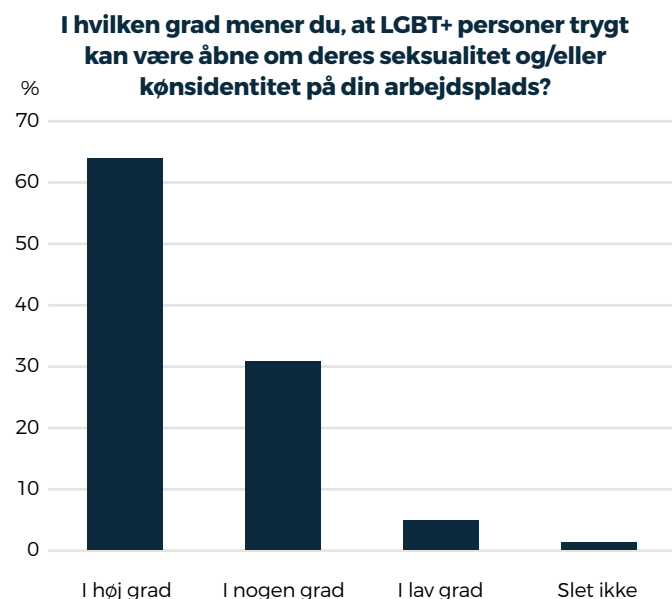


**Svar fra alle respondenter*

4.0 At tale om eller med LGBT+

Året forinden 2016-målingen for LO, FTF og Akademikerne, foretog Epinion en måling udelukkende blandt LO-målgruppen⁸. Af de 1.249 respondenter betragtede 91 pct. sig selv som heteroseksuelle, 1 pct. som homoseksuelle og 1 pct. som biseksuelle. Ingen definerede sig selv som transkønnet og resten undlod at kategorisere sig selv. Målingen er – som det også fremgår af titlen på notatet – et eksempel på en måling, hvor der tales *om* LGBT+ i og med gruppen ikke lader til at være tilstrækkeligt inkluderet. Eller sagt på en anden måde: det er ikke-LGBT+ personer, som udtaler sig om forholdene for LGBT+ personer. Måske ikke overraskende, fremkommer der væsentlige forskelle i forhold til målinger, som spørger ind til LGBT+ personers egne oplevelser og ikke andres opfattelser af disse oplevelser.

Det samme gør sig gældende i det andet spor af PROSAs undersøgelse, hvor vi har identificeret ikke-LGBT+ personer. De mener i højere grad end LGBT+ personer selv, at man som LGBT+ trygt kan være åben på arbejdspladsen. Her svarer 63,4 pct. af ikke-LGBT+ respondenterne 'i høj grad'. Blandt LGBT+erne selv er det 55,8 pct., som svarer 'i høj grad'.



Svar fra ikke-LGBT+ respondenter

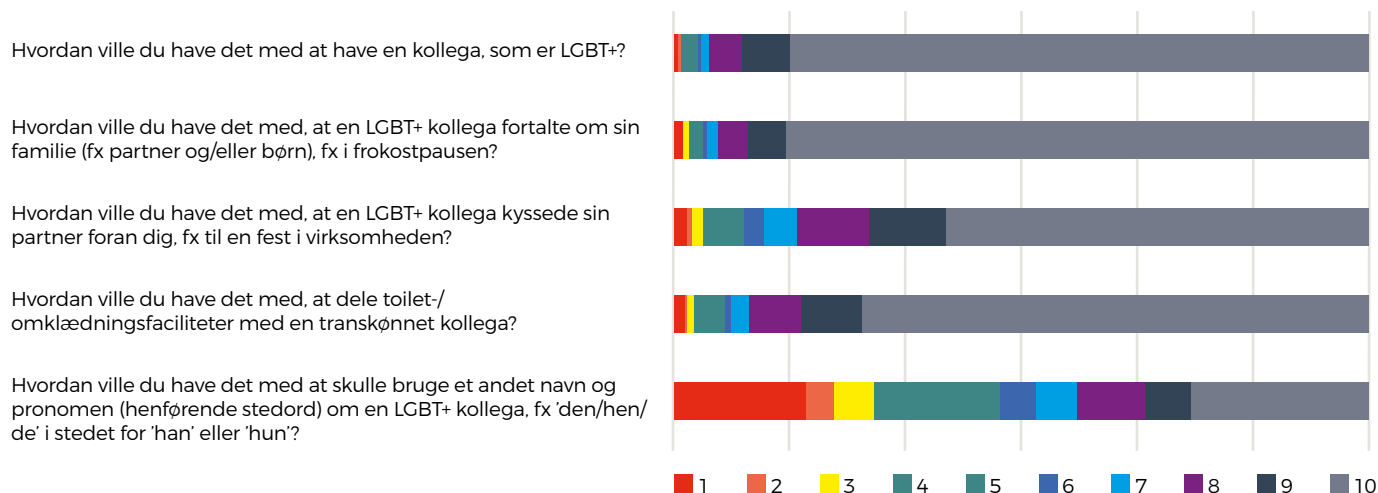
Under overskriften 'Danskerne byder homoseksuelle velkommen på arbejdspladsen' kunne Fagbladet 3F op til Copenhagen Pride 2017 (hvor nærværende undersøgelse er foretaget) fortælle, at næsten to ud af tre danskere ser det som en god ting, "hvis homo- og biseksuelle samt transkønnede er åbne om deres seksualitet på arbejdspladsen"⁹. Skribenten konkluderer derfor, at der formentlig ikke vil blive set skævt til en, hvis man "vifter med regnbueflaget" på sin arbejdsplads. Undersøgelsen er lavet af Analyse Danmark, og er baseret på svar fra 1.002 danskere og er endnu et eksempel på en måling, hvor ikke-LGBT+eres umiddelbare holdning får lov at fremstå (uimodsagt) som et sandhedsvidne af de faktiske forhold for LGBT+ personer på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen er ydermere et eksempel på, hvordan man med spørgeskemaer kan risikere at måle noget andet end det, der var intenderet. Der er sandsynlighed for, at undersøgelsen i virkeligheden måler et *social desirability bias* blandt de adspurgte, hvilket vil sige, at man har registreret alle de såkaldt politisk korrekte svar; hvordan respondenterne ideelt set gerne ville se sig selv svare, og/eller hvordan de tror, interviewererne gerne vil have, de svarer.

For at undgå at tage for pålydende, at når ikke-LGBT+ personer siger, at man som LGBT+ trygt kan være sig selv på arbejdet, så er det også altid tilfældet, har vi i PROSAs undersøgelse bedt ikke-LGBT+erne om at forholde sig til en række hypotetiske arbejdssituationer på en skala fra 1-10, hvor 1 = utilpas og 10 = tilpas. Når vi spørger ind til en følelse af tilpashed, skyldes det, at respondenter er tilbøjelige til helt automatisk at substituere et spørgsmål, som kræver megen overvejelse og refleksion, med et andet (heuristisk) spørgsmål, som lægger mere op til et intuitivt svar og derfor er nemmere at forholde sig til. Svarne indikerer, at 'gæstfriheden' over for LGBT+ personer ikke er betingelsesløs. Den afhænger derimod af, hvor abstrakt eller konkret en given situation er, samt hvor personlig, det vil sige hvor tæt ind på livet den kommer for ikke-LGBT+ere.

⁸ Se notatet 'LO-måling om LGBT-personer på arbejdspladsen' fra LO (2015): <http://lgbt.dk/wp-content/uploads/LO-maaling-om-LGBTpersoner-paa-arbejdspladsen-2015.pdf>

⁹ Fagbladet 3F (2017). 'Danskerne byder homoseksuelle velkommen på arbejdspladsen': <https://fagbladet3f.dk/artikel/danskerne-byder-homoseksuelle-velkomne-paa-arbejdspladsen>

I de følgende spørgsmål skal du forholde dig til en række hypotetiske arbejdslivssituationer. Du skal på en skala fra 1-10, hvor 1 = utilpas og 10 = tilpas vurdere,



Svar fra ikke-LGBT+ respondenter

Mens 83,2 pct. svarer 10; at de ville føle sig tilpas med at have en kollega, som er LGBT+, og at denne fortalte om sin familie, fx partner og børn under frokostpausen (til det svarer 83,8 pct. 'tilpas'), så begynder respondenterne at give udtryk for større grad af utilpashed, efterhånden som der spørges ind til situationer, der i højere grad involverer respondenterne selv. Direkte adspurgt, hvordan de ville have det med, at overvære en LGBT+ kollega kysse sin partner, fx til en fest i virksomheden, er det kun 60,6 pct., som svarer 10 (tilpas). Når det kommer til at dele toilet-/omklædningsfaciliteter med en kollega, som er transkønnet, er andelen af respondenter, som føler sig tilpasse faldet til 72,8 pct. Kun 25,8 pct. svarer 'tilpas' (10), når situationen går på at skulle bruge et andet navn og pronomen (henførende stedord) om en LGBT+ kollega (fx 'den/hen/de' i stedet for 'han' eller 'hun'), pointen værende, at graden af imødekommethed (såkaldt frisind eller tolerance) er bestemt af konteksten, hvorfor en generel holdning om, at LGBT+ er velkommen, ikke givetvis kan oversættes til, at de så også er det i enhver henseende.

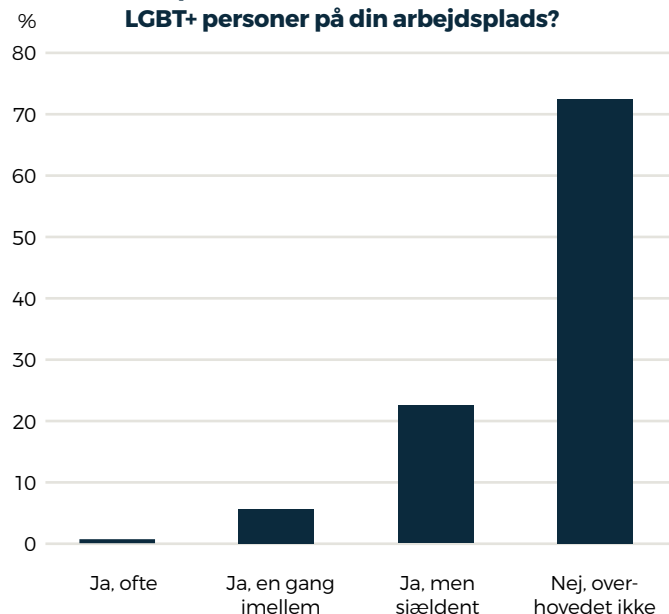
Et vigtigt forbehold er dog, at vi fx ikke har spurgt ind til, hvordan ikke-LGBT+ respondenterne ville have det med at overvære andre ikke-LGBT+ kysse. Af kommentarerne til spørgsmålet giver enkelte ikke-LGBT+ere udtryk for, at de heller ikke ville være tilpasse med at se fx andre heteroseksuelle kysse deres partnere. Men som nogle respondenter også kommenterer, så er det mere "naturligt" (forstået på den måde, at man er mere eksponeret for det og derfor også mere vant til det) at opleve to af 'modsatte' køn (en mand og en kvinde) kysse, hvorfor man er disponeret for at reagere forskelligt på den samme handling til trods for, at holdningen måtte være den samme.

4.1 En diskrepans i oplevelsen af arbejdslivsvilkår

En mulig udledning af de to spor af PROSA-undersøgelsen er, at man får svar ikke alene ud fra hvordan, man spørger, men også ud fra *hvem*, man spørger. Eftersom et delmål for nærværende undersøgelse handler om at få indsigt i vilkårene for PROSA-medlemmer med LGBT+ baggrund, må denne gruppes besvarelser også tillægges en vis vægtning. Ikke fordi de alene grundet deres identifikation som LGBT+ partout ved mere om de faktiske forhold, men fordi de er tilbøjelige til at have oplevet de mekanismer på egen krop, som skaber inklusion og eksklusion. Svarene i PROSA-undersøgelsen ræsonnerer derudover i mange tilfælde med svarene fra tidligere undersøgelser på området. Selvom andelen af selvidentificerede LGBT+ personer i PROSAs undersøgelse rent numerisk udgør under 100 respondenter, kan deres besvarelser kvalificeres med andre undersøgelser på området.

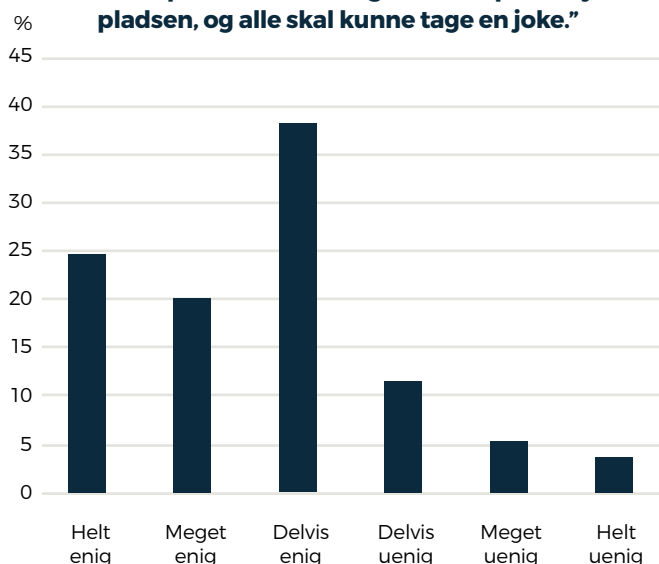
At der forekommer en uoverensstemmelse i vurderingen af vilkårene for LGBT+ personer afhængig af, om man spørger målgruppen selv eller de øvrige respondenter, viser sig flere steder i PROSA-undersøgelsen. 71,5 pct. af ikke-LGBT+erne udelukker eksempelvis, at der tales nedsættende om LGBT+ personer på deres arbejdsplads. Alligevel erklærer samlet set 80 pct. sig enten 'delvis enig' (36,7 pct.), 'meget enig' (19,4 pct.) eller 'helt enig' (23,9 pct.) i udsagnet: *"Det er OK med en bøssevittighed. Der skal være plads til humor og selvironi på arbejdspladsen, og alle skal kunne tage en joke."*

Har du oplevet, at der tales nedsættende om LGBT+ personer på din arbejdsplads?



*Svar fra ikke-LGBT+ respondenter

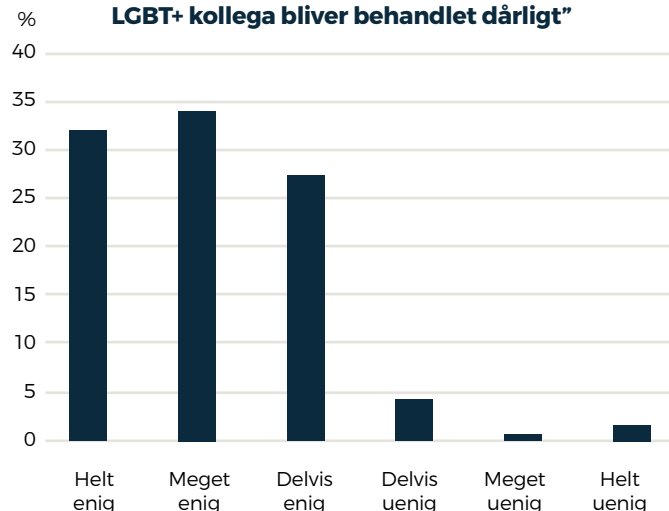
I hvilken grad er du enig/uenig i nedenstående udsagn: "Det er OK med en bøssevittighed. Der skal være plads til humor og selvironi på arbejdspladsen, og alle skal kunne tage en joke."



*Svar fra ikke-LGBT+ respondenter

Selvom over 90 pct. af ikke-LGBT+ respondenterne giver udtryk for, at de enten er 'delvis enig' (27,4 pct.), 'meget enig' (34 pct.) eller 'helt enig' (32 pct.) i, at de griber ind, hvis de oplever, at en LGBT+ kollega bliver behandlet dårligt, så er denne handling stadig betinget af ikke-LGBT+ personers sensitivitet over for, hvad der måtte opleves som dårlig behandling hos LGBT+ kollegerne. Hvorvidt det af ikke-LGBT+ respondenterne opfattes som legitimt med en 'bøssevittighed' kan tænkes at afspejle en vis fleksibilitet over for, hvilken norm, der er gældende, altså hvornår noget vurderes som nedsættende sprogbrug, og hvornår noget 'bare' er en vittighed.

I hvilken grad er du enig/uenig i nedenstående udsagn: "Jeg griber ind, hvis jeg oplever, at en LGBT+ kollega bliver behandlet dårligt"



Svar fra ikke-LGBT+ respondenter

På den måde kommer ikke-LGBT+ personer til at indtage en position, hvor de kan afgøre, hvad der er en acceptabel/uaacceptable omgangsform uden hensyntagen til de personer, det handler om, nemlig gruppen af LGBT+ medarbejdere. Dette forhold opsummerer en ikke-LGBT+ respondent fra fokusgruppeinterviewene i nedenstående citat:

"Hvis man bekender sig som LGBT+, tilhører man en minoritet, og så har man også en mindre platform for at kunne udtale sig kritisk, fx om andres brug af ordet bøsse som skældsord. Det er min klare opfattelse og også min personlige erfaring, at det for mig er lettere at gøre andre opmærksomme på, at 'hey, det er sgu ikke okay at sige bøsserøv', fordi jeg som heteroseksuel taler fra en anden platform. Alle mine kollegaer ved, at jeg lever sammen med min kone, og det forhold giver mig en styrke, fordi jeg passer ind i normen. Så når jeg siger stop, bliver der lyttet på en anden måde, end hvis det er en LGBT+ person, der gør det, hvor mange er tilbøjelige til at tænke 'ej, nu bliver det godt nok for skingert' eller 'nu vil han bare have særbehandling'. Det er som om, det er mere legitimt for mig at sige fra, fordi jeg ikke har en personlig aktie i det, jeg siger fra over for."

Ikke-LGBT+ respondenterne gav under fokusgruppeinterviewene flere eksempler på hvordan de, fordi de passer ind i normerne for køn og seksualitet, befinder sig i en privilegeret position, hvilket fx kommer til udtryk ved, at de selv aktivt kan vælge, hvilke kampe de ønsker at tage på sig. Med respondenterne egne ord, er det op til dem selv, om de gider bære på det, de opfatter som andres byrder. Som ikke-LGBT+ kan man med andre ord se bort fra kollegaers nedladende brug af ordet bøsse, fordi man ikke selv føler sig personligt ramt. Det bliver særligt tydeligt i fokusgruppen, da en anden respondent påpeger, at det ikke rager ham, hvis der er nogen, som siger noget nedsættende (han bruger mongol som eksempel), for ord som mongol, bøsserøv osv. er ifølge ham en del af det almindelige talesprog. Den form for privilegieblindhed, som en ikke-LGBT+ respondent her viser, er dog med til at skabe, op-høje og fastholde et, for nogle, ekskluderende sprogbrug som værende det almindelige og accepterede.



5.0 Seksualisering af det 'neutrale' arbejdsmiljø

Respondenterne i PROSAs undersøgelse har i langt de fleste tilfælde haft mulighed for at uddybe deres svar i et kommentarfelt. Dette primært med henblik på at hjælpe os med, hvordan vi skal forstå svarene men også for at åbne op for, at der kan være emner, som er relevante, men som vi på forhånd ikke har identificeret. Både blandt LGBT+ og ikke-LGBT+ respondenter (dog hyppigst blandt sidstnævnte gruppe) indikerer kommentarerne, at nogle oplever LGBT+ kollegers åbenhed om særligt seksuel orientering som en seksualisering af arbejdsmiljøet, der ellers opfattes som et neutralt rum. Med formuleringen 'seksualisering' ønsker vi at italesætte, hvordan der i nogle tilfælde sættes lighedstegn mellem LGBT+ personers åbenhed og det at have sex, det vil sige deciderede seksuelle handlinger. Sådanne antagelser kommer til udtryk i følgende uddrag af kommentarer:

"Det er ikke normalt at gå rundt og snakke om, hvad man har lyst til at gå i seng med."

"Vi taler ikke om sex."

"Hvem man dyrker sex med, eller om folk har besynderligheder udover 'normalen' hører til privatlivet."

"Der er generelt ikke nogen, der snakker om sex i egentlig forstand, og der er derfor heller ikke mulighed for at være åben (eller lukket) om det."

"Nogle LGBT'ere flasher deres homoseksualitet, når de er kommet ud af skabet. Det kan være irriterende. En fortalte, at han var til unge drenge. Det vakte ikke ligefrem begejstring."

Eftersom alle besvarelser er blevet anonymiseret, har vi ikke mulighed for at spørge ind til de afgivne kommentarer, men hvad den sidste angår, ville det i arbejdet med at skabe lige vilkår i arbejdslivet være væsentligt at følge op på, om en hetroseksuel mand, der gav udtryk for at være til unge piger (underforstået: kvinder), ville få samme reaktion/kommentar, eller om det, at vedkommende er homoseksuel, skaber særlige associationer med opfattede seksuelle undertoner og dermed afføder negative reaktioner.

Vi vil i de følgende afsnit gå i dybden med, hvordan det kan give anledning til forskelsbehandling, at åbenhed om LGBT+ status kan blive afkodet som et forsøg på at seksualisere et ellers 'neutralt' arbejdsmiljø. Da der i kommentarerne primært bliver talt om seksualitet, forholder vi os også i udgangspunktet til seksuel orientering og kun i mindre grad til kønsidentitet. Dermed ikke sagt, at køn ikke spiller ind, når der tales om seksualitet.

5.1 Usynlige heteroseksuelle udspring

Ikke-LGBT+ respondenterne får ikke øje på heteroseksuelles åbenhed om seksuel orientering som åbenhed om seksuel orientering. Med andre ord er de blinde for at heteroseksuelle springer ud som heteroseksuelle når fx deres kollegaer i for-bifarten fortæller, at de skal gå tidligt for at hente børn, fordi deres partner (af modsat køn) ikke kan; når de fortæller om deres bryllupsrejse eller weekendtur med partneren; når de viser deres vielsesring eller har fotos af partner og/eller børn på skrivebordet. Såvel procentdelen af ikke-LGBT+ respondenterne svar på i hvor høj grad de er åbne i deres arbejdsliv som kommentarsporet til spørgsmålet om graden af åbenhed indikerer, at heteroseksuelles udspring som heteroseksuelle aflæses som hverdagshandlinger og ikke samtidig som åbenhed om (hetero-)seksuel orientering. Kommentarerne fra ikke-LGBT+ personer understreger det forhold:

"Seksuel orientering er hverken noget jeg hører noget positivt eller negativt om. Det er ikke et samtaleemne."

"Seksualitet er ikke et emne som hører til på arbejdspladsen uanset hvilken, man har."

"På min arbejdsplads diskuterer ingen egen eller andres seksualitet. Det er arbejdet utedkommende."

"Igen er det irrelevant. Det er vist kun LGBT'ere, der synes, de skal præsentere sig med deres seksualitet. Jeg præsenterer da ikke mig selv som 'mit navn og heteroseksuel', for hvordan kan det være relevant for mine kollegaer? Yderligere interesserer det mig ikke at vide, hvad kollegaers seksualitet er, men mere hvordan de er som kollegaer, deres faglige niveau, deres bidrag i virksomheden og team. På intet tidspunkt vil jeg diskriminere folk på den baggrund men med det samme klargøre, at deres seksuelle præference er uinteressant og lukke den dialog. Jeg ønsker faglig sparring, når jeg er på job, og heldigvis drøfter vi ikke disse emner på min arbejdsplads."

Fælles for kommentarerne er, at heteroseksuelles åbenhed ikke forbindes med seksuel orientering/seksualitet, mens LGBT+ personers åbenhed forstås som seksualisering af arbejdsrummet. I sidste kommentar bliver det endog tydeligt, at LGBT+ personers åbenhed associeres med en *villet* seksualisering eller *gøren-sig-særlig*. En tidligere undersøgelse om homo- og biseksuelle kvinders åbenhed i arbejdslivet (se fodnote 10 for reference) beretter om, hvordan LGBT+ personers tøven med eller undvigelse af åbenhed netop hænger

sammen med, at de forsøger at undgå at blive set som nogle, der seksualiserer arbejdsrummet eller som ønsker at fremhæve deres ikke-heteroseksuelle orientering. Vi kan observere tilsvarende reaktioner i begge fokusgrupper med LGBT+ personer, som alle var positivt stemte over for PROSAs specifikke fokus på netop LGBT+. Samtidig gav interviewpersonerne generelt også udtryk for et ønske om at der ikke kom for megen fokus på LGBT+ som kategori, fordi de ikke ville fremstå som nogle med særlige behov, og som krævede særbehandling.

Kommentarerne fra ikke-LGBT+ respondenterne i PROSA-undersøgelsen giver et hint om, at det er en reel bekymring, når ikke-heteroseksuelle frygter, at deres eventuelle åbenhed af omgivelserne aflæses som seksualisering af arbejdslivet eller en villet *gøren-sig-særlig*. Dermed kan kommentarerne i undersøgelsen bidrage til en mulig forklaring på den lave åbenhed hos LGBT+ gruppen sammenlignet med ikke-LGBT+ personer. Som LGBT+ person risikerer man negative eller uønskede konsekvenser, når man vælger at være åben. Relaterer vi til de afgivne grunde til ikke at være åben som LGBT+ (se side 12) giver det en forståelse for, at LGBT+ personer må følge de samme normer på arbejdspladsen, som alle andre, og således på bedste vis må prøve at passe ind. Så strategien, fx at mene, at det ikke rager andre, om man er LGBT+, kan hænge sammen med, at man som LGBT+ person forsøger at fremstå mere 'spiselig' og professionel med henblik på at undgå at blive placeret i kassen som 'dem, der seksualiserer arbejdsrummet'.

Kommentarer fra LGBT+ respondenterne i undersøgelsen medvirker også til at (re)konstruere ikke-heteroseksualiteten som privat. Fx "*Ved ikke, om jeg kan. Har aldrig prøvet. Jeg mener, det er ikke normalt at gå rundt og snakke om, hvad man har lyst til at gå i seng med.*" Det vil med andre ord sige, når ikke-heteroseksualitet bliver et tema i arbejdskonteksten, fx i form af at en ikke-heteroseksuel kollega fortæller om en ferie med kæresten, så bliver ikke-heteroseksualiteten, som før var usynlig/ikke-tilstedeværende som en del af arbejdskonteksten nu pludselig meget synlig. Når omgivelserne reagerer med fx afstandtagen, så er det med til at vedligeholde lighedstegnet mellem ikke-heteroseksualitet og 'privatsfære' og dermed præmissen for at LGBT+ personer forventes at være i et skab, som de kun bør springe ud af på særlige måder og præmisser, der er defineret af heteronormativitet.



5.2 Seksualitet og køn som forskelsproducerende markører

Kommentarer til undersøgelsen som: *"Jeg ved heller ikke, om Henning er til pisk, om Birgitte er til heste, eller om Peter foretrækker missionærstillingen, og jeg har ikke lyst til at vide det. Homoer skal ikke sættes på en piedestal"* og *"Kennet er til små børn, skal han fortælle det til alle og enhver?"* er begge eksempler, som tydeliggør, hvad vi vil kalde et henholdsvis usynligt og et eksponeret seksualliv.

Når heteroseksuelle er åbne om deres heteroseksualitet giver det tilsyneladende ikke associationer til de heteroseksuelles seksualliv, og dermed risikerer heteroseksuelle med åbenhed ikke på samme måde seksualisering¹⁰. En heteroseksuel kollega, som fortæller at hun skal giftes, vil måske blive set som 'nyforelsket', 'traditionel' osv. men næppe som én der på upassende vis bringer sin seksualitet eller 'noget privat' til stede i arbejdslivet.

Når ikke-LGBT+ respondenter i undersøgelsen drager lighedstegn mellem ikke-heteroseksuel orientering og seksuelle praksisser med dyr og børn, bliver det fremhævet, at aflæsningen af en kollegas åbenhed afhænger af, om denne er heteroseksuel eller ikke-heteroseksuel. Sammenligningen mellem ikke-heteroseksualitet og dyresex/pædofili konstituerer ikke-heteroseksualiteten som en særlig (afvigende) seksualitet og som aktualiserende bestemte forestillinger om udøvernes seksuelle praksis – ofte nogle, som skaber væmmelse hos mange mennesker.

Når heteroseksuelles åbenhed i arbejdslivet, fx om barsel, bryllupsrejser og lignende (og dermed medbekendelser af heteroseksualitet) aflæses som ikke-seksualiserede og ikke-seksualiserende, reproduceres heteroseksualitetens status som selvfølgelighed. I modsætning til det konstrueres ikke-heteroseksualiteten som særlig seksuel praksis med tilknyttede forestillinger om de ikke-heteroseksuelles seksualliv som privat¹¹. Forestillinger der i respondenternes svar fæstes som upassende i en arbejdskontekst:

"Jeg kan ikke se, hvordan det (seksuel orientering og kønsidentitet) skulle være relevant i en arbejdssammenhæng."

"Jeg forstår slet ikke, hvad folks seksuelle orientering har af relevans på arbejdspladsen eller for kollegaer. Hvem man dyrker sex med, eller om folk har besynderligheder udover 'normalen', hører til i privatlivet."

"Andre menneskers seksualitet interesserer mig ikke, når jeg er på arbejde – og jeg ønsker ikke at skulle tvinges til at tage stilling til det. Jeg er der for at arbejde, ikke for at 'score'."

"Jeg gider ikke høre om det. Ligeså vel som jeg ikke gider høre om folks religion og andre ideologier. Om du har pik, patter eller begge dele, behøver man ikke at dele det med andre."

10 Voergård-Olesen, Rikke Karen: Seksualitet og køn i arbejdslivet – om bekendelser i arbejdslivet, 2011

11 Den danske forsker Dorte Marie Søndergaard forklarer, at homoseksualiteten er heteroseksualitetens spøgelse; den er usynlig med mindre den direkte gøres til et tema i en samtale. Derimod er "heteroseksualitet [...] ikke et privat fænomen, sådan som homofilien (sic.) eller bifilien (sic.) opfattes at være det". Søndergaard, Dorte Marie: Tegnet på Kroppen. Køn, koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia. København: Museum Tusculanums Forlag. 2000, s. 134

5.3 Den professionelle som heteroseksuel

Respondenternes udsagn i kommentarfelterne gør ikke-heteroseksualitet og ikke-ciskøn til 'privatliv' og 'upassende samtaleemne' – fx i mødet med kunder. Når det kommer til LGBT+ medarbejderen fremtales denne dermed som havende en bestemt professionel rolle, hvor det ikke passer ind at tale om privatliv. Ens seksuelle orientering og kønsidentitet kan dermed potentielt forstyrre rollen som professionel, men kun for LGBT+ personer – vel at mærke, hvilket nedenstående citater fra ikke-LGBT+ respondenter kommentarer illustrerer:

"Seksualitet er ikke noget, der hører hjemme på en arbejdsplads, og det bør alle holde inden for egne private rammer."

"Har man brug for at udstille sin seksualitet, fx ved at komme i kvindetøj som mand, så bør det naturligvis oplyses til firmaet ved ansættelsen, så de kan forholde sig til, om det vil påvirke stillingen negativt. Det er 100 pct. firmaets ret at vurdere dette."

"Hvilken orientering mine kolleger har, er mig 110 pct. ligegyldigt, men ligesom med religion så gider jeg ikke høre om den eller skulle tage stilling til det i min arbejdsdag. Det er personens egen opgave at håndtere det med familie og venner."

"Jeg har flere homoseksuelle kolleger, men det ved jeg kun, fordi jeg også er venner med dem privat. Var jeg ikke det, så ville jeg ikke ønske at høre om udfordringer eller problemer, som er begrundet i seksualitet eller politik eller religion."

Når det tales frem som 'privat' og som 'upassende' i arbejdslivet, bliver det klart, at LGBT+ personer ved at undlade at være åbne kan få adgang til at aflæses som 'professionel', hvilket er betinget af at være 'ikke-seksuel'. Da heteroseksualitet og ciskøn som oftest er en naturaliseret og integreret del af arbejdspladskulturen, passerer de oftest som 'ikke-seksuel' og 'professionel'. På den måde er svarene fra både LGBT+ og ikke-LGBT+ respondenterne med til at (re)konstruere ulige vilkår i arbejdslivet.

LGBT+ respondenterne, som på samme måde som alle andre indgår i produktionen af normerne på arbejdspladsen, er selv med til at vedligeholde ulighedsskabende normer. Ved ikke at udfordre normerne for at LGBT+ hører til i privatsfæren, kan de få adgang til at blive aflæst som professionelle, hvilket følgende kommentar fra en LGBT+ person demonstrerer:

"Det er irrelevant for mit arbejde at bringe min seksualitet op til møder og i andre professionelle arbejdsammenhænge."

Når LGBT+ personer er med til at vedligeholde opfattelsen, at LGBT+ identitet ikke hører til i arbejdslivet, men hører til privatsfæren opretholdes de ulige vilkår for at bringe sin identitet i spil i arbejdslivet med de dertilhørende konsekvenser for arbejdets udførelse og de enkelte medarbejders trivsel.



5.4 Intention-virkning og individualisering af 'problemet'

I kommentarerne fra ikke-LGBT+ gruppen til spørgsmålet: *"I hvilken grad mener du, at LGBT+ personer trygt kan være åbne om deres seksualitet og/eller kønsidentitet på din arbejdsplads?"* bliver det tydeligt, at der er behov for at skelne mellem intentionen og virkningen af nedsættende tale om LGBT+ personer. Mange af respondenterne nævner jokes og at bøsse og betonlebbe bruges som skældsord. Men i et stort antal svar gradueres den nedsættende tale med bemærkninger om, at *intentionen* ikke er at være diskriminerende, og at den nedsættende tale ikke er direkte møntet på de faktiske eller potentielle LGBT+ personer, som befinder sig netop på den pågældende arbejdsplads. Dermed sker der en legitimering af homo-, bi- og transfobi, fordi det ikke er hensigten at være diskriminerende. Der tages i enkelte af kommentarerne dog hensyn til at *virksomheden* eventuelt er at faktiske og potentielle LGBT+ personer kan føle sig stødt/diskrimineret uagtet, hvad intentionen måtte være. Den pointe underbygges i de to opfølgende fokusgruppeinterviews med LGBT+ respondenter, hvor flere af dem fremhæver, at fobisk sprogbrug med morskab på bekostning af fx LGBT+ personer har en negativ indvirkning på lysten til at åben og skaber således en dårlig forudsætning for åbenhed.

"Vi har nogle homofobere på min arbejdsplads, som også samtidig er dominerende socialt i gruppen. En der 'springer ud af skabet' vil nok skulle stå på mål for en del platte jokes. Men næppe meget værre end de andre der fx har kvajet sig fagligt, har anden hudfarve, eller på anden måde skilt sig ud."

"Jeg ville sige i høj grad, da jeg mener mine kollegaer generelt har et åbent sind. Når det er sagt, kunne jeg forestille mig at der kunne forekomme kommentarer/jokes, der kunne være, i en mindre grad, stødende."

"Jeg tror ikke, nogle af mine kolleger ser ned på LGBT folk for deres seksualitet, men jeg har dog stadig oplevet at homoseksualitet bruges nedværdigende som en joke, for eksempel."

"Sjove bemærkninger. Ikke om vedkommende, men generelt."

"Rysten på hovedet."

"Kommentarer som 'det er sgu' ikke normalt' og 'bare de ikke gør det i nærheden af mig'."

"Primært fra mandlige kolleger – om bøsser. Typisk homo-forskrækkede kommentarer. Man ser det især hos den ældre generation (min og ældre). Aldrig rettet mod LGBT+ kolleger."

"Mest med ordet 'din bøsserøv' eller andet typisk dansk nedsættende. Men ikke om en LGBT+ person."

"Generel brug af homoseksualitet som nedsættende. Fx 'er du bøsse eller hvad?'"

"Diskussionsemner, der ville være stødende, hvis alle deltagerne ikke var heteroseksuelle."

"En kollega har sagt, at han er glad for, at der ikke er nogen 'bøsser' på arbejdspladsen."

"En kollega har 'viftet med løse håndled' overfor en anden, homoseksuel kollega i spøg."

"En gang imellem kommer der lidt omklædningsrum-tale på bordet. Der er det sket, at der er kommet en bemærkning, som kunne tolkes nedsættende om fx bøsser, og med en homoseksuel kollega ved bordet er det jo lidt uheldigt."

"Det er basis for de fleste jokes, der fyres af, især mellem mændene. De bonder omkring at bekræfte hinanden i, at det er pinligt at være fx bøsse. Ligesom der bondes omkring forståelsen af at 'politisk korrekthed er gået for vidt' og at distancere sig fra sådan noget som at sige 'hen'."

"X er også en bøsserøv og lignende som generel nedsættende bemærkning om en person."

"Betonlebbe om en irriterende bruger, som er erklæret lesbisk og feminist."

"Der er en smule 'mandehørm' i udviklingsafdelingen, hvor jeg arbejder, så måske nogle ville føle ubehag ved at være åbne om deres eventuelle homoseksualitet?"

Mange af kommentarerne til undersøgelsen udpeger LGBT+ personerne som nogle, der bør udvise mere lukkethed end deres ikke-LGBT+ kollegaer og tage særlige hensyn til majoritetskulturen. Fx bliver det i følgende kommentarer tydeligt, at hvis en handling som et kys – som ikke udpeges som potentielt stødende hvis den udføres af en heteroseksuel – potentielt kan aflæses som stødende, hvis den udføres af en ikke-heteroseksuel, bør handlingen undgås eller begrænses. Her bliver det tydeligt, at der er forskellige forventninger til ansatte alt efter, om de er LGBT+ personer eller ikke-LGBT+ personer: *"LGBT personer bør udvise mere kulturforståelse og fx begrænse offentlig kysseri, hvis de ved, at det vil virke stødende."*

LGBT+ personer forventes altså at vide (samt tilpasse sig efter), hvad der potentielt kan virke stødende på ikke-LGBT+ personer. Idet fx et kys potentielt kan virke stødende vil det sikreste for LGBT+ personer være at undgå at kysse offentligt. Hvis ikke-LGBT+ personer potentielt kan blive stødt over åbenhed om ikke-heteroseksualitet bør LGBT+ personer ifølge nogle af



kommentarerne til undersøgelsen med andre ord tage hensyn til det: *"Jeg sammenligner det med den forståelse, der får danske kvinder til at bære tørklæde ved besøg i visse muslimske lande. Det handler om kulturforståelse, så man ikke bevidst støder andre."*

Sammenligningen mellem LGBT+ personer på danske arbejdspladser og danske besøgende (som typisk ikke bærer tørklæde) i "visse muslimske lande" er et eksempel på, at LGBT+ personer ikke opfattes som 'naturlige' – eller på samme måde – som ikke-LGBT+ personer. Sammenligningen viser, at LGBT+ personer er nogle, som anses som 'udefrakommende', som forventes at tilpasse sig en allerede eksisterende (majoritets-) kultur på arbejdspladsen, som de inviteres ind i. Underforstået iagttages de i udgangspunktet ikke som værende en del af den. Her er det altså ikke arbejdspladsens normer for hvem, der kan være åbne, som skal tilpasses men derimod den enkelte LGBT+ person, som skal tilpasse sig normerne. Graden af, hvor åbne LGBT+ personer kan tillade sig at være, kommer derfor til at afhænge af, hvordan den konkrete arbejdspladskultur er. Arbejdspladskulturen bliver på den måde en statisk størrelse, som medarbejderne skal tilpasse sig, uanset hvad det måtte have af konsekvenser for den enkelte medarbejders trivsel og bidrag til arbejdspladsen. LGBT+ personer forventes at have en forståelse og situationsforståelse, hvilket følgende kommentar til undersøgelsen vidner om: *"Hvis der fx kyskes under en meget konservativ firmafest, kan det være stødende, men hvis det er en mere casual grillfest, kan det være helt acceptabelt. Det handler om forståelse og situationsforståelse."*

Her skelnes ikke mellem, om medarbejdere kan tillade sig at kysse til "en meget konservativ firmafest", men derimod om LGBT+ medarbejdere kan tillade sig det uden at virke stødende. Ansvar for at kende de forskellige standarder samt at følge andre standarder end kollegaerne påhviler den enkelte LGBT+ person. De forskellige standarder – eller forskelsbehandlingen som LGBT+ personer (op)lever, må ifølge nogle kommentarer til undersøgelsen heller ikke italesættes i arbejds-konteksten: *"Jeg har ingen problemer med, at folk er, som de er, eller ligger uden for normen. Problemet er, når vi andre skal oplæres i det for ikke at fornærme nogen. Der skal gås på tip-tæer i nærheden af LGBT personer, og man skal kunne alle benævnelser eller undskylde. Det fungerer ikke at være så supersensitiv på en arbejdsplads. Personlige problemer skal ikke tages med på arbejde."*

Igen sættes der streg under at forskelsbehandlingen anses som et personligt problem for den enkelte LGBT+ medarbejder. Arbejdspladskulturen konstitueres som naturligt båret af cis-heteronormer uden hensyntagen til, at den også udgøres af LGBT+ personer. De sidstnævnte må tilpasse sig og videreføre cis-heteronormerne for ikke at støde ikke-LGBT+ personer på arbejdspladsen, hvilket kan være en del af forklaringen på, at LGBT+ personer ikke udfordrer men er med til at vedligeholde ulige arbejdspladsvilkår på trods af, at dette medfører forringet trivsel for dem.



5.5 LGBT+ som privat og særlig seksualitet

Kommentarer til undersøgelsen er med til at fastholde LGBT+ identitet som noget privat, som ikke umiddelbart hører til i arbejdslivssfæren, og LGBT+ personer som nogle, der ikke bør have med kunder/samarbejdspartnere at gøre – med mindre de er i stand til/villige til at skjule deres LGBT+ identitet. Følgende eksempel fra kommentarerne fra undersøgelsen illustrerer, hvordan (ikke-hetero-)seksualitet gøres til noget, som ikke hører til på arbejdspladsen: *"Kommer an på faget. Hvis du har med kunder og folk uden for virksomheden at gøre, er der ting, man skal tænke over, da man er et ansigt ud af til,"* og *"Jeg mener ikke, at emnet seksualitet er relevant i forhold til at udføre det arbejde, vi er ansat til at udføre og mener derfor, at det er en privat sag, der ikke hører hjemme på en arbejdsplads. Dyrk din religion og seksualitet i hjemmet."*

I modsætning til ikke-LGBT+ personer bør LGBT+ personer altså ikke tale om eller vise deres LGBT+ status, hvilket understreges i flere kommentarer, fx: *"Jeg gider ikke høre om det. Ligeså vel som jeg ikke gider høre om folks religion og andre ideologier. Om du har pik, patter eller begge dele, behøver man ikke at dele det med andre,"* og *"Folk skal bare holde deres kæft om deres seksualitet, jeg er skideligeglad, om de er det ene eller det andet, hvorfor hulen er det så vigtigt for nogle at offentliggøre deres seksuelle orientering? Det er en privat sag, som ikke rager mig. Forventer folk særbehandling pga. deres seksualitet, eller føler de, at de er noget særligt fordi de ikke er heteroseksuelle? Selve dette spørgeskema synes jeg er latterligt; min fagforening skal ikke beskæftige sig med folks seksualitet!"*

På trods af at der i undersøgelsens kommentarfelt forekommer eksempler på nedsættende tale om LGBT+ er det interessant at spørgsmålet: *"I hvilken grad er du enig/uenig i nedenstående udsagn: 'Jeg griber ind, hvis jeg oplever, at en LGBT+ kollega bliver behandlet dårligt'"* udløser kommentarer om, at respondenterne ikke har oplevet det. Med andre ord forbindes nedsættende tale om LGBT+ ikke med "dårlig behandling" af et betydeligt antal respondenter.

LGBT+ personers valg af lukkethed om identitet medfører ikke en 'neutralitet' men vedligeholder derimod forståelsen af det professionelle rum som bestående af ciskønnede og heteroseksuelle, idet såvel kolleger som LGBT+ respondenterne selv selvfølgelig antager at andre er heteroseksuelle og ciskønnede, medmindre de er markeret eller italesat som LGBT+. Det vil med andre ord sige, at alle antages at være heteroseksuelle og ciskønnede, indtil de giver udtryk for andet/andethed. Heteroseksualitetens og ciskønnethedens selvfølgelighed gør dem imidlertid usynlige. For LGBT+ personer kan det arbejdslivsvilkår aktualisere uønskede positioneringer og eksklusions-trussel. For eksempel når LGBT+ identitet tales frem som noget privat og LGBT+ personer som særlige og med særligt ansvar for at skjule eller nedtone dele af deres identitet.

6.0 Skabets trange kår

LGBT+ personers adgang til legitim åbenhed er betinget af tilstedeværelsen af flere vilkår, som LGBT+ personer potentielt må tage højde for. Eksempler fra opfølgende fokusgruppeinterview med respondenter fra PROSA-undersøgelsen viser, hvordan tilstedeværelsen af potentiel nedvurdering af LGBT+, dansk arbejdslivs præmislignende tilstand med privatlivsdeling som kollegial samværsform og den samtidige tilstedeværelse af et krav om ærlighed tilsammen udgør et spændingsfelt mellem LGBT+ personernes adgang til kollegialt fælleskab og netværk og en risiko for eksklusion.

Flere informanter fra fokusgruppeinterviewene giver eksempler på, hvordan tilstedeværelsen af fobisk og nedsættende tale på arbejdspladsen har stor betydning for, om de ønsker og kan være åbne om deres LGBT+ identitet. Eksempelvis fortæller en af informanterne om en ansættelse i et vikariat, hvor "sprogbrugen var temmelig grovkornet", og at han derfor følte absolut ingen trang til at være åben. En anden informant siger om omgangstonen på arbejdspladsen, at "der blev brugt diverse jokes og skældsord", og at de generelt var rettet mod LGBT+ personer. Sammenholdt med kollegers latterliggørelse af en kendt transperson, fik den ekskluderende adfærd informanten til at holde sig væk fra den pågældende arbejdsplads. LGBT+ informanterne oplever på den måde, at det at være LGBT+ potentielt kan medføre eksklusion.

Med informanternes fortællinger konstitueres åbenhed om LGBT+ identitet som et potentielt eksklusionsgrundlag (og altså dermed som det modsatte af, hvad der normalt antages, nemlig at åbenhed nærmest per automatik medfører inklusion). Imidlertid indebærer alternativet, ikke-åbenhed, risiko for positionering som løgner eller som uærlig i kollegiale relationer. Undvigelser fra åbenhed medfører derfor potentielt også eksklusion. Dette stiller LGBT+ personer overfor en række dilemmaer, som ikke på samme måde gør sig gældende for ikke-LGBT+ personer. For hvilke konsekvenser kan ikke-åbenhed tænkes at få for LGBT+ personernes arbejdsliv og trivsel? En LGBT+ informant fra et af fokusgruppeinterviewene giver et bud:

"Hvis jeg nu dater nogen, om det så har været en mand eller kvinde, så har jeg ikke kunne dele det (...) jeg har altid skulle redigere, hvad jeg sagde (...) og jeg kan ikke lide at lyve, så det bliver bare til ikke at sige noget overhovedet. Jeg kan godt fortælle, at jeg har en mand, jeg kan også godt fortælle, at jeg har et barn, og så passer jeg ind i den norm, ikke?"

Direkte adspurgt, hvilke konsekvenser de beskrevne forhold kan få for respondentens professionelle virke, lyder svaret:

"Jamen, jeg plejer at have ret nemt ved at skabe forbindelser. Men det er sværere for mig, når jeg bliver nødt til at sige, hvem fanden det er, jeg er. For normalt så ville jeg jo bare køre et eller andet om kæresten eller tage en eller anden form for privatliv ind i min samtale og så skabe en forbindelse derfra. Men det kan jeg ikke rigtig gøre, hvis jeg skal skjule halvdelen af, hvem jeg er".

Respondenten giver eksempler på to uattraktive ståsteder, som bliver tilgængelige for hende, når hun vælger ikke-åbenhed; hvis hun vælger at sige lidt eller noget, risikerer hun at blive positioneret som løgner eller uærlig, hvorfor hun vælger ikke sige noget overhovedet. På den anden side kan vi af respondentens fortælling se, hvordan ikke-åbenheden ud over hæmmet adgang til kollegialt fælleskab også kan have karrieremæssige konsekvenser, eftersom hun bliver tilbageholdende og ikke på samme måde kan netværke.

Det indebærer tilsyneladende en eksklusionstrussel for respondenterne at fortælle noget, hvorfor hun foretrækker ikke at sige noget overhovedet. Når LGBT+ personer vælger at undgå åbenhed, kan de fortsat forstås som heteroseksuelle af kollegaerne. At blive aflæst som heteroseksuel fremstår dog heller ikke som en legitim mulighed for LGBT+ personer. Denne position indebærer nemlig risiko for at blive set som en løgner eller uærlig person – af sig selv såvel som af andre, som illustreret i citatet ovenfor.

På trods af risikoen for at åbenhed om LGBT+ identitet kan aktualisere eksklusion, er alternativet, positioneringen som løgner eller ikke attraktiv. Først at blive aflæst og forstået som ikke-LGBT+ for senere at være åben om ikke-LGBT+ identitet er ikke uproblematisk heller. Ifølge forskeren Åse Røthing kan åbenhed om ikke-heteroseksualitet forbindes med oplevelsen af at være vellykket, mens lukkethed forbindes med skam¹². Det forhold kan medvirke til at gøre en ærlighed attraktiv og uærlighed ikke-attraktiv. LGBT+ personer står altså overfor udfordringen om at navigere mellem to stærkt uattraktive muligheder: ærlig og LGBT+ eller uærlig og ikke-LGBT+, begge dele potentielt indebærende eksklusion. Dertil kommer det forhold, som respondenterne også nævner i citatet, at agere ikke-åbent kan afskære en fra muligheden for at skabe forbindelser, hvilket både kan medføre negative sociale og karrieremæssige konsekvenser.

¹² Røthing, Åse: Heteroprivilegier i arbejdslivet. I: Søkelys på arbejdslivet 25 (2008).



LGBT+ personerne befinder sig altså i et spændingsfelt mellem flere uattraktive og potentielt ekskluderende ståsteder, som de må medtage i deres overvejelser om deres strategier for åbenhed. Identiteten 'uønsket LGBT+' (bliver aktuel grundet kollegers nedsættende tale og fobiske jokes), hvis de vælger at være åbne, og identiteten 'uærlig' samt 'afskåret fra ubesværet kollegialt socialitet og netværkeri', når de er lukkede. Dertil kommer pointen fra tidligere afsnit om, hvordan LGBT+ personer også risikerer at skulle navigere anklager om at være eller ville være 'særlig' eller 'kræve særbehandling', når de er åbne. Igennem LGBT+ respondenternes kommentarer til undersøgelsen samt fortællinger i fokusgruppeinterviewene fremstår LGBT+ identitet som potentielt eksklusionstruet på arbejdspladsen, uanset hvordan LGBT+ personer vælger at håndtere åbenheden.

6.1 Afsluttende (og skabsaktivitetske) bemærkninger

Moderne arbejdsliv, som karakteriseret ved flydende grænser mellem 'det private' og 'det professionelle' kan udgøre særlige udfordringer i forbindelse med LGBT+ identitet, idet en række privilegier i arbejdslivet er nært forbundet med arbejdstagerens formodede heteroseksualitet og ciskønnethed. Rapporten skiller sig ud fra lignende undersøgelser i Danmark ved at spørge ind til normative opfattelser og inkludere fritekstbesvarelser til at forklare og uddybe normerne men også kritisk at analysere disse. Arbejdspladskulturen og de sociale samværsformer, herunder cis-heteronormativiteten, er nogle af de forhold, som viser sig at have betydning for ligestilling og trivsel for LGBT+ personer. I den forbindelse udgør (ui)genkendeligheden som 'naturlig' eller 'normal' et betydende vilkår for adgangen til privilegier og kollegiale fællesskaber. Det har desuden betydning, at der eksisterer et uudtalt krav om åbenhed, samtidig med at åbenheden indebærer risiko for eksklusion for LGBT+ personer.

Gennem afnaturalisering af den ciskønnede heteroseksuelle norm og synliggørelse af hvordan LGBT+ identitet italesættes som individuelt problem er det muligt, at kønsidentitet og seksualitet som arbejdsmarkedspolitisk indsatsområde vil kunne understøtte seksuelle og kønsmæssige minoriteters interesser. En anden vigtig pointe er, at det vil kunne understøtte arbejdsgiveres muligheder for at ansætte og fastholde de bedste kandidater – særligt i perioder med flaskehalse på arbejdsmarkedet. I den forbindelse er det væsentligt at fremhæve, at rapporten også viser et ønske om at fastholde et fokus på LGBT+ i fagforeningsregi (PROSA).

Rapportens pointer lægger op til at gøre LGBT+ til et indsatsområde for såvel den enkelte arbejdsplads i form af politikker for håndtering af diversitet i forbindelse med fx barselsaftaler, jobsamtaler, jobannoncer, kollegialt samvær osv., samt for fagbevægelsen på informations- og rådgivningsniveau. Denne form for indsats vil flytte ansvaret fra den enkelte LGBT+ person til et organisatorisk plan og dermed gøre indsatsen til et fælles anliggende. Nedenfor har vi samlet en inspirationsliste til, hvordan arbejdspladser kan komme ud af skabet og ind i kampen.

- Pjece fra FIU-Ligestilling: 'LGBT+ ligestillings på arbejdspladsen' [<http://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/0001.jpg>]
- Pjece fra DI: 'Diversity at work – best practice på LGBT-området' [<http://reader.livedition.dk/dikataloger/727/>]
- Inspiration til normforændrende arbejde i arbejdspladskulture [<http://movetheelephant.org>]
- Danish LGBT Business Network [<https://www.facebook.com/groups/1131676430229397/>]
- Stonewall Diversity Champion programme [<https://www.stonewall.org.uk/diversity-champions-programme>]

København

Vester Farimagsgade 37A, 1606 København V
Tlf. 3336 4141

Aarhus

Søren Frichs Vej 38K th., 8230 Åbyhøj
Tlf. 3336 4141

Odense

Overgade 54, 5000 Odense C
Tlf. 3336 4141

PROSA
Forbundet af It-professionelle