

REGNBUEPOLITIK

Titusindvis af bøsser og lesbiske skjuler deres seksualitet på jobbet

Af Gitte Redder | @GitteRedder

Freja Wedenborg | @FrejaWedenborg

Torsdag den 18. august 2016, 05:00

Del:



Fire ud af ti homo- og biseksuelle lønmodtagere skjuler helt eller delvis deres seksualitet overfor kollegerne, viser ny undersøgelse. Det er et vink med en vognstang til både arbejdsgivere og fagbevægelse om at gøre noget, mener flere forskere. Både LO, FTF og Akademikerne er alarmerede og vil have arbejdsgiverne til at tage personalepolitik mere alvorligt.

Til Copenhagen Pride springer man ud. Men ny undersøgelse viser, at fire ud af ti homo- og biseksuelle samt transkønnede danskere skjuler deres seksualitet helt eller i mindre grad på arbejdspladsen.

Foto: Sergei Supinsky, Scanpix

Det kan være meget svært at være bøsse eller lesbisk på det danske arbejdsmarked. Drillerier, stikpiller, chikane eller ligefrem degradering er dagligdag for industriarbejdere, pædagoger og andre lønmodtagere med en anden seksualitet end heteroseksuel.

Vittigheder under bæltet og en grov tone på arbejdspladsen om homoseksuelle betyder, at fire ud af ti bøsser, lesbiske og transkønnede slet ikke eller kun i lav grad er åbne om deres seksualitet overfor kolleger og chefer.



Det er rigtig vigtigt, at man kan være sig selv, når man går på arbejde. En stor del af det at være glad for sit arbejde, er jo at man ikke behøver at skjule, hvem man er.

Nanna Højlund, næstformand, LO

Mere end hver femte homoseksuelle lønmodtager springer således aldrig ud af skabet på deres arbejdsplads, viser en ny undersøgelse, som Epinion har gennemført for LO, FTF og Akademikerne.

500 personer, der betegner sig selv som andet end heteroseksuelle, har deltaget i undersøgelsen. Her svarer 40 procent, at de slet ikke eller kun i lav grad er åbne omkring deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen.

Hvis man sammenholder resultatet med et skøn fra Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT Danmark) for det samlede antal LGBT-personer i Danmark, svarer det til, at cirka 100.000 homoseksuelle lønmodtagere hver dag går på arbejde og helt eller delvist skjuler deres seksualitet.

Det er et alarmerende højt tal, siger Ask Hesby Krogh, teamleder for køn og ligebehandling hos Institut for Menneskerettigheder.

»Det er skræmmende, at så mange føler, at de ikke kan være sig selv på jobbet og deltage på lige fod med andre i det kollegiale samvær. Det er også et vink med en vognstang til både

Nedslående og ærgerligt

LO's næstformand Nanna Højlund kalder det nedslående, at så mange med en anden seksualitet end heteroseksuel gemmer det væk.

»Det er rigtig vigtigt, at man kan være sig selv, når man går på arbejde. En stor del af det at være glad for sit arbejde, er jo at man ikke behøver at skjule, hvem man er. Det er så ærgerligt, at vi ikke er nået længere ude på arbejdspladserne, og det her peger på, at rigtig mange arbejdsgivere må gå deres personalepolitik igennem og gøre tingene anderledes,« mener hun.

Fakta: LGBT-personer på arbejdspladsen

Danmarks Statistik registrerer ikke folk på baggrund af seksuel orientering, men LGBT Danmark (Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner) anslår, at omkring 10 procent af danskerne ser sig som andet end heteroseksuelle. En Gallup-undersøgelse fra 1997 viste, at 12 procent af alle mænd og otte procent af alle kvinder definerer sig som homoseksuelle.

Hvis man sammenholder dette med, at Danmark har 2,5 millioner

UDVID ↗

Også FTF-formand Bente Sorgenfrey kalder det dybt problematisk, at så mange med anden seksualitet end heteroseksuel ikke tør springe ud overfor deres kolleger.

»Det er for galt, at så mange er utrygge ved at være åbne omkring deres seksualitet. Ja, faktisk er det meget trist, at vi skriver 2016 i kalenderen, og stadigvæk gemmer titusindvis af lønmodtagere deres seksualitet væk,« siger hun.

Akademikernes formand Lars Qvistgaard er overrasket over, at så mange homo- og biseksuelle fortier deres seksualitet.

»Det er tankevækkende og meget bekymrende, at så mange gemmer på en hemmelighed. Vi vil så gerne bryste os af mangfoldighed og åbenhed på vores arbejdspladser, men det holder bare ikke i virkeligheden, når så mange er bange for at være sig selv,« konstaterer han.

Undersøgelsen offentliggøres samtidig med, at den årlige Copenhagen Pride i disse dage løber af stablen. Her indtager tusindvis af bøsser, lesbiske og transpersoner hovedstadens gader og laver happenings for at fejre seksuel mangfoldighed.



Selvom vi bryster os af at være et frisindet samfund, oplever mange både konkret og mere institutionel homofobi, som gør, at de ikke tør være åbne omkring deres seksualitet.

Christian Graugaard, professor i sexologi, Aalborg Universitet

Homofobien lever

Men når hver femte, svarende til mere end 50.000 homoseksuelle, skjuler deres seksualitet på arbejdspladsen, og lige så mange holder lav profil med deres seksualitet, tyder det på at de seneste årtiers fremskridt for den seksuelle mangfoldighed slet ikke er så gennemført, som vi troede. Det vurderer professor i sexologi ved Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet på Aalborg Universitet, Christian Graugaard.

»Selvom vi bryster os af at være et frisindet samfund, oplever mange både konkret og mere institutionel homofobi, som gør, at de ikke tør være åbne omkring deres seksualitet, hvis den adskiller sig fra den heteroseksuelle norm,« siger han.

Tilbage i 2005 gennemførte Ugebrevet A4 en tilsvarende undersøgelse. Dengang erklærede 37 procent af de homoseksuelle på det danske arbejdsmarked, at deres seksualitet slet ikke eller kun i ringe grad var kendt af kollegerne. Sammenligner man A4's undersøgelse med den nye undersøgelse, er der de sidste ti år stort set ikke sket nogen ændringer og tager man de negative briller på, er der marginalt flere bøsser og lesbiske, der i dag skjuler deres seksualitet end i 2005.



Nogen bør vågne op i kølvandet på de tal.

Ask Hesby Krogh, Institut for Menneskerettigheder

Vi tror vi er verdensmestre

Det får professor Christian Graugaard til at konstatere, at vi danskere alt for ofte luller os ind i forestillingen om, at vi er frisindets internationale fortrop.

»Vi tror, at vi er så meget verdensmestre i frisind, at vi ikke behøver at holde det ved lige. Denne selvgothed gør os blinde for, at der kan være plads til forbedring. For selvom vi på nogle punkter er meget langt, ser vi altså også områder, hvor vi står stille eller ligefrem går baglæns. Det gælder for eksempel LGBT-personers trivsel, som er langt fra så god, som vi i årtier har troet,« fastslår han.

Også hos Institut for Menneskerettigheder hæfter Ask Hesby Krogh sig ved, at der ikke er sket en synlig udvikling i tallene siden undersøgelsen i 2005.

»Det er simpelt hen ikke godt nok, punktum. Nogen bør vågne op i kølvandet på de tal og også fra politisk side sætte det på dagsordenen. Vi har brug for også fra officielt hold at få undersøgt problemets omfang og lavet en handlingsplan for, hvad vi skal gøre ved det. Det er ikke acceptabelt, at vi slet ikke kan se en udvikling på området. Slet ikke når tallene er så høje for, hvor mange der ikke føler, at de kan være åbne omkring deres seksualitet på arbejdspladsen,« understreger han.

Var åben og mistede chefjob

Undersøgelsen viser, at de personer, der ikke fortæller om deres seksualitet til kollegerne, først og fremmest holder igen, fordi det ikke føles naturligt, eller fordi de er usikre overfor omgivelsernes reaktioner.

Godt hver fjerde, eller 27 procent, erklærer, at stemningen blandt kollegerne ikke er positiv overfor homo/biseksuelle og transkønnede.

Blandt årsager til at blive inde i skabet angiver flere homoseksuelle og transkønnede i undersøgelsen blandt andet:

»Jeg har en gang været åben og mistede et chefjob.«

»Drillerier.«

»Snakker ikke sex i frokoststuen.«

»Jeg behøver ikke flashe min seksualitet overfor mine kollegaer.«

»Sladren og bagtalelse. De forstår ikke hvad det er.«

Samtidig viser undersøgelsen, at syv procent af de homo- og biseksuelle, der er åbne omkring deres seksualitet på arbejdspladsen, fortryder det. Omvendt er 87 procent glade for, at de har fortalt kolleger og chefer om deres seksualitet.

Måtte ikke klæde om med andre kvinder

Hos Landsforeningen for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT Danmark) bekræfter arbejdsmarkedspolitisk talsperson Rikke Voergård-Olesen billedet af, at mange ikke-heteroseksuelle døjer med åbenheden på arbejdspladsen.

»Det bekræfter tal fra andre undersøgelser, som viser, at omkring halvdelen af alle LGBT-personer ikke føler, at de kan være sig selv på jobbet. Vi bliver kontaktet med mange sager, som aldrig ser dagens lys. Det kan både være den helt kontante diskrimination, som den lesbiske regionalt ansatte, som fik at vide, at hun ikke måtte bruge kvindernes omklædningsrum og deltage i 'sjofle snakke' på arbejdspladsen,« siger hun.

»Det kan også være mere normbaserede problemer med det psykiske arbejdsmiljø, som den lesbiske gartner, der ikke følte sig tryk ved at fortælle om sin seksualitet på en arbejdsplads, hvor hendes mandlige kollega hele tiden lavede bøsse-jokes. Det er desværre et billede, som LGBT-Danmark ikke ser rykke sig,« pointerer hun.

Ligesom forsker Christian Graugaard peger Rikke Voergård-Olesen på myten om det ligestillede Danmark som en af de ting, der gør det svært at italesætte problemet på arbejdspladsen.

»Samtidig hersker der en fortælling om, at arbejdspladsen er et afseksualiseret rum. Men det er den jo slet ikke - tænk bare på, hvor tit man hører om chefens børn eller kollegaens nye fyr. På den måde springer heteroseksuelle ud hele tiden på jobbet uden, at det er noget, man lægger mærke til. Men når man så bryder normen og springer ud som noget andet, er det, at der bliver lagt mærke til det og vi hører om reaktioner som "hvorfor skal de hele tiden skilte med det". Den norm kan være rigtig svær at bryde,« siger hun.

Tre procent oplever negativ reaktion

Der er dog også positive elementer i undersøgelsen.

Blandt de homo- og biseksuelle samt transkønnede, der i høj eller i nogen grad indvier deres kolleger i deres seksualitet, oplever de fleste dog kun positive reaktioner.

53 procent angiver, at kollegerne har forholdt sig positivt, når man har fortalt om sin seksualitet. 31 procent har forholdt sig neutralt, og kun tre procent af kollegerne reagerer negativt.

Ifølge professor Christian Graugaard er der markant mindre tendens til homofobi blandt folk, der selv kender homoseksuelle.

»Når man ved, at maskinmesteren er homo og kantinedamen trans, kommer der et ansigt på, og så er det pludselig ikke nær så farligt. Men vi ved samtidig, at mange siger, at de ikke kender nogle homoseksuelle, selvom statistikken viser, at det umuligt kan passe. Derfor er det afgørende, at vi får skabt et arbejdsmiljø, hvor folk tør være sig selv og ikke føler sig tvunget til at skjule vigtige sider af deres liv. Det kommer ikke af sig selv, og derfor er det utrolig vigtigt, at fagbevægelsen sætter fokus på at bryde tabuet og skabe arbejdspladser med plads til mangfoldighed,« siger han.

Akademikernes formand Lars Qvistgaard kalder det glædeligt, at langt de fleste personer, der har været åbne omkring deres seksualitet, ikke har oplevet negative reaktioner.

»Derfor skal vi arbejde mere aktivt for at få mere åbenhed omkring det her, så ingen mistrives på jobbet eller stoppes i deres karriere på grund af deres seksualitet,« siger han.

Lars Qvistgaard pointerer, at vi har haft lovgivning, der forbyder diskrimination på grund af seksuel orientering i Danmark i årevis.

»Men undersøgelsens resultater viser, at lovgivning ikke gør det alene. Derfor er det vigtigt, at

FTF-formand Bente Sorgenfrey kunne ikke være mere enig og griber lidt i egen barm.

»Vi må have tillidsrepræsentanterne mere på banen, for de kan være med til at bidrage til større åbenhed og respekt for personer med en anden seksualitet. Men først og fremmest er det arbejdsgiverne, der skal være med til at sikre en mere mangfoldig arbejdsplads, for den grove tone, som tilsyneladende hersker i dag, hører ingen steder hjemme,« siger hun.

Handler også om produktivitet

LO's næstformand Nanna Højlund er mere rap i kæften:

»Det her skal der simpelt hen laves om på,« siger hun.

Nanna Højlund kalder det kortsigtet af arbejdsgiverne ikke at tage tyren ved hornene og laver effektive personalepolitikker på området.

»Det her handler også om trivsel, produktivitet og arbejdsudbud. Jo mere åben og mangfoldig en kultur, der er ude på arbejdspladserne, jo glattere er de ansatte, og jo bedre arbejdskraft er de,« anfører hun.

Derfor bør DI og Dansk Erhverv samt kommunale og statslige arbejdspladser lige få en snak med de ansatte om, hvordan man gebærder sig overfor kollegerne, uanset om det er folk med anden seksualitet eller for så vidt anden etnicitet eller køn, pointerer Nanna Højlund.

Regnbueskær ind i personalepolitikken

Og det behøver ikke at være raketvidenskab, noterer hun.

»Mange af dem, der fyrer vittigheder af, gør det ikke for at diskriminere og såre. De tænker bare ikke over, hvordan deres kolleger reagerer. Ved at tale åbent om, hvordan man snakker til hinanden med respekt og accepterer alle, kan man komme langt, men der skal handling til. Regnbueflaget gør det ikke alene,« siger hun.

I forbindelse med Copenhagen Pride pakker DI deres glasbygning på Rådhuspladsen ind i alle regnbuens farver, så det lyser det halve af byen op.

»Det kunne være dejligt, hvis lidt af regnbueskæret fra DI-bygningen også kom ind i virksomhedernes personalepolitik,« fastslår hun.

Skåltaler gør ingen forskel

Udmeldingerne fra fagbosserne vinder genklang hos LGBT Danmark, hvor Rikke Voergård-Olesen glæder sig over, at fagbevægelsen er begyndt at sætte større fokus på problemet.

»Men undersøgelser og skåltaler på Priden er ikke nok. Dansk fagbevægelse halter bagefter andre skandinaviske lande på området, og det skal der gøres noget ved med konkret handling. For det første skal tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter uddannes, så de får en reel viden om minoritetsbeskyttelse,« siger hun.

Ifølge Rikke Voergård-Olesen må fagforeningerne også ansætte personer til at håndtere problemet.

»Det gør de for eksempel i langt højere grad i Sverige, hvor vi så også kan se, at der er langt flere sager, der kommer frem. Det handler om at gøre det tydeligt for folk, at de altså også kan komme til deres fagforening med den type af problemer,« siger hun.



Copyright © 2014 | Ugebrevet A4

Islands Brygge 32D | 2300 København S | T: +45 27837130 | E: [Kontakt os](#)