

# INSPIRATION

---

## LGBT Danmark

(Foreningen for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner):

<http://lgbt.dk/politik/arbejdsmarked/>

## FIU-Ligestillingsmateriale om LGBT på arbejdspladsen:

[http://fiu-ligestilling.dk/tools\\_materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/](http://fiu-ligestilling.dk/tools_materials/lgbt-ligestilling-pa-arbejdspladsen/)

## Undersøgelse om ubevidste normer på danske arbejdspladser:

<https://bibliotek.dk/da/work/850020-katalog:ABA00067457>

## Inspiration til normforandrende arbejde i arbejdspladskulturen:

<http://movetheelephant.org/>

---



# DIVERSITY AT WORK

➔ Best practice på LGBT-området



Dansk Industri

DI – Dansk Industri  
H. C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V

Tlf. 3377 3377  
di.dk  
di@di.dk



Dansk Industri

Denne pjece sætter fokus på trivsel i arbejdslivet for bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner (LGBT-personer). Med pjecen håber vi at kunne inspirere til, hvordan man på virksomhederne kan arbejde med mangfoldighed og skabe en rummelig arbejdspladskultur, som kommer alle medarbejdere til gode – også LGBT-medarbejderen.

Man regner med, at ca. hver tiende person i den danske befolkning er LGBT-person. Virksomheder bør derfor også forholde sig til, hvordan man på bedst mulig vis favner LGBT-medarbejdere og undgår diskrimination, krænkende handlinger og stigmatisering i arbejdslivet.

Udarbejdet af DI i samarbejde med Danish LGBT Business Network og konsulent Rikke Voergård-Olesen med bidrag fra IBM Danmark ApS og Nykredit  
Redaktion: Anna Leclercq Vrang  
Tryk: Kailow Graphic A/S  
ISBN 978-87-7144-098-0  
500.11.2016

**LGBT ER EN ENGELSK  
FORKORTELTSE FOR:**

L = lesbisk (lesbian)  
G = bøsse (gay)  
B = biseksuel (bisexual)  
T = transperson (transgender)



# HVORFOR

## **?** Er det ikke ligegyldigt i jobsammenhæng, om man er LGBT?

I princippet jo. Men de fleste taler ikke kun om arbejde, men også om privatliv på deres arbejdsplads.

Når medarbejdere taler om deres privatliv på arbejdspladsen, springer de faktisk ud, dvs. synliggør deres kønsidentitet eller seksuelle orientering. Det sker f.eks. ved at fortælle, hvad man har lavet i weekenden med sin familie, eller når man har fotos af familien stående på skrivebordet. Når heteroseksuelle ”springer ud”, er det de færreste, der lægger mærke til det, idet majoriteten af befolkningen er heteroseksuelle.

Mange bøsser, lesbiske og biseksuelle er ikke synlige som seksuel minoritet, med mindre de vælger at ”springe ud”, men for nogle transpersoner er udspringet mere åbenlyst, når de springer ud og præsenterer en fremtoning, der er i overensstemmelse med deres kønsidentitet.

Som udgangspunkt bør en medarbejders kønsidentitet eller seksuelle orientering ikke have betydning for arbejdsrelationen eller for, hvordan vedkommende trives, men det kan have betydning i praksis for LGBT-personers trivsel. Derfor er det vigtigt med et godt og rummeligt arbejdsmiljø, der sikrer alle medarbejders trivsel uanset deres kønsidentitet eller seksuelle orientering.

Mange tror, at det at ”springe ud” som LGBT-person er en engangshandling, som automatisk fører til trivsel. Men LGBT-personer oplever, at de skal ”springe ud” hele tiden. Det er ikke noget, man bare gør én gang, og så er det overstået. I arbejdslivet møder man nye kolleger, nye kunder eller nye samarbejdspartnere, hvilket gør, at LGBT-personer igen og igen skal forholde sig til, hvordan andre vil reagere på deres kønsidentitet eller seksuelle orientering.

## ? Hvad er egentlig problemet

Mange LGBT-personer oplever, at der på arbejdspladser er en forestilling om, at alle medarbejdere er heteroseksuelle og lever i konventionelle familiestrukturer. Det kan gøre det svært for LGBT-personer at være åbne om deres kønsidentitet eller seksuelle orientering. LGBT-personer oplever derfor ofte at skulle "springe ud" igen og igen, og dermed påvirkes deres trivsel.

Når medarbejdere ikke trives, er sygefraværet ofte højere, produktiviteten lavere, og personaleomsætningen højere.

## ? Hvad får vi ud af at fokusere på mangfoldighed herunder LGBT-personers trivsel

Kort sagt fire ting: Produktivitet, innovation, employer branding og bedre indsigt i kunder og markeder.

### ➔ Produktivitet

Medarbejdere, der trives, er mere produktive. Derfor øger et fokus på mangfoldighed og respekt for forskelligheder trivslen og produktiviteten på arbejdspladsen. Skal LGBT-medarbejderne bruge energi på uhensigtsmæssige reaktioner på deres kønsidentitet eller seksuelle orientering, eller bruge energien på at levere et godt stykke arbejde?

### ➔ Innovation

Mangfoldighed og forskellighed er ressourcer. Det betyder ikke, at man kan producere flere produkter pr. time, alene fordi medarbejderstaben er mangfoldig. Men det betyder noget for samarbejdet og for de forretningsmæssige ideer og tiltag, der kan opstå. Tænk over det: Får man de bedste ideer, den nyeste viden og de mest innovative forslag af at tale med mennesker, der minder meget om én selv? Eller ved at inddrage forskellige perspektiver, erfaringer og livsanskuelser?

### ➔ Employer branding

Ud over at være produktive og innovative skal virksomheder også være attraktive. Det handler om at tiltrække og fastholde medarbejdere fra både ind- og udland. Ved at afspejle, favne og vægte mangfoldighed kan en virksomhed styrke sit brand som arbejdsplads, blive et større trækplaster og få flere gode ansøgninger. LGBT-personer vil ofte gå uden om arbejdspladser, som, de formoder (uanset om det er sandt eller ej), er ekskluderende.

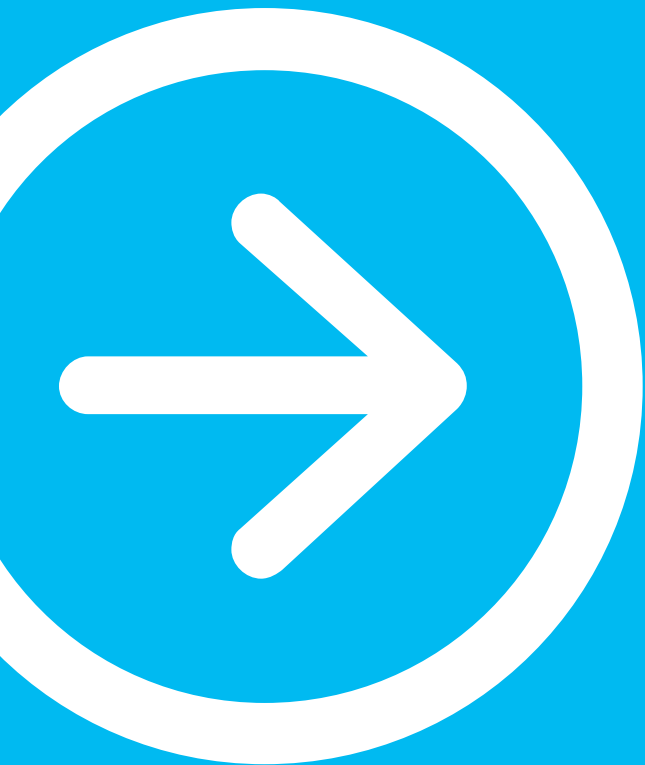
### ➔ Kunder og omverden

Virksomheder agerer i en mangfoldig verden. Mange af virksomhedernes kunder er LGBT-personer. En mangfoldigt sammensat medarbejderstab kan øge forståelsen for potentielle kunder og medvirke til at afkode nye markeder og erobre markedsandele. Hertil kommer, at arbejdet med mangfoldighed og den sociale ansvarlighed, der ligger i at have en mangfoldigt sammensat medarbejderstab, kan være en parameter, som nuværende og potentielle kunder og samarbejdspartnere vægter højt.



LGBT-personer er ofte meget loyale kunder, da de finder det trættende at skulle springe ud hver gang, de f.eks. skal skifte bank eller lign. Jeg er selv åben bøsse og har som tidligere bankrådgiver oplevet, at flere kunder skiftede afdeling for at beholde mig som rådgiver.”

**Jørgen Weis, Head of Special Hosting Services, Nordea**



# SYV GODE RÅD

## ① Skab en inkluderende arbejdspladskultur

Alle arbejdspladser har en særegen kultur, som betyder noget for, hvordan medarbejderne opfører sig over for hinanden. Det er ofte en praksis, der er baseret på virksomhedens værdier, som dermed præger medarbejdernes adfærd og samspil. Nogle virksomheder har velbeskrevne værdier, men på mange virksomheder råder også uskrevne regler baseret på ubevidste normer.

Det er en god idé at reflektere over, hvilke værdier og normer der er vigtige for virksomheden og nedfælde dem, så det er tydeligt for alle i organisationen, hvad der stiles efter og accepteres – og dermed også, hvilken adfærd der ikke accepteres. Det gælder f.eks., hvilke normer man ønsker i forhold til samarbejdet mellem medarbejdere, faglig sparring, personlig udvikling, relationen mellem ledere og medarbejdere, måden man taler til hinanden på og kollegial omsorg. Værdier og normer er udtryk for, hvad der opfattes som vigtigt og værdifuldt i organisationen.

Gør det til en del af den gode virksomhedskultur at respektere alle medarbejdere, herunder LGBT-personer, ved at tydeliggøre, at det ikke er i orden at sladre om medarbejders kønsidentitet eller seksuelle orientering eller stille upassende personlige spørgsmål.

### INDDRAG MEDARBEJDERNE

Medarbejderne kan med fordel inddrages, når I skal arbejde med og nedfælde virksomhedens værdier. Det giver ejerskab, og medarbejderne er virksomhedens ambassadører. Det er også dem, som skal arbejde med værdierne i praksis.



Nykredit blev opmærksom på, at der på det tidspunkt var en udfordring ift. medmødres mulighed for barsel. Derfor tilbød vi samme vilkår til medmødre, som fædre har. For os var det et vigtigt signal at sende, at her har alle lige vilkår, uanset hvilken familiekonstellation de indgår i.”

**Pernille Hermansen, afdelingsdirektør HR, Nykredit**

*Loven er siden ændret.*

På barselsområdet har der tidligere været en udfordring med ”fædreorlov” til medmoderen for de lesbiske par, der ikke har indgået registreret partnerskab. Børneloven er ændret pr. december 2015, så medmoderen nu har ret til dagpenge under ”fædreorloven”, hvis alle tre parter – moderen, faderen og medmoderen – skriftligt erklærer, at medmoderen skal være den anden juridiske forælder.

Har man ikke en sådan erklæring, kan virksomheden vælge selv at tilbyde medmoderen vilkår på lige fod med fædre, men dog uden at kunne få refusion for udgifter, der er forbundet med det.

## ② Opdatér personalepolitikken

Det er en god idé at gennemgå virksomhedens personalepolitik, fordi man med få formuleringer kan sende et stærkt signal om, hvordan virksomheden ønsker at nå sine mål, og at dette gøres på en acceptabel måde men også for at sikre, at alle medarbejdere er ligestillet med hensyn til personalevilkår.

Det bør fremgå tydeligt, at de tilbud, som virksomheden giver sine medarbejdere, og som rækker ud over, hvad man som virksomhed er forpligtet til, og hvor ægtefæller og partnere er omfattet, også gælder for partnere/registrerede partnere af samme køn.

- ➔ Skriv ”mødre/partnere” eller ”fædre/partnere” i stedet for ”mødre” eller ”fædre”.
- ➔ Synliggør, at reglerne om barselsorlov gælder for mødre, fædre og medmødre, og når adoption er mulig også for en medfar.
- ➔ Tydeliggør, at partnere/registrerede partnere af samme køn også er omfattet, hvis virksomheden vælger at give frihed uden fradrag i lønnen i forbindelse med dødsfald og alvorlig sygdom inden for den nærmeste familie (”ægtefælle, partner, barn, forældre, svigerforældre eller anden nær slægtning”).
- ➔ Skriv, at når samboende partnere sidestilles med ægtefæller i forbindelse med tilbud og personalegoder som sundhedsforsikring og lignende, gælder dette uanset køn.
- ➔ Skriv, at virksomheden respekterer transpersoners ønske om transition (overgangen fra et kønsudtryk til et andet), og hvordan virksomheden understøtter transpersoner på arbejdspladsen f.eks. ved at gøre det let at ændre navn, mailadresse og adgangskort samt opdatere CPR-nummer og billede i personalesystemer.

### ③ Tjek den interne og eksterne kommunikation og sprogbruget

Det sprog, vi bruger, er med til at gøre, om man føler sig inkluderet i eller ekskluderet fra et fællesskab. Ofte kan man komme langt med selv små sproglige rettelser. Brug gerne kønsneutrale begreber i den mundtlige kommunikation med jobansøgere, nye medarbejdere eller kolleger, som signalerer, at det ikke tages for givet, at vedkommendes partner er af det modsatte køn. Skriv f.eks. ”mødre/partnere” eller ”fædre/partnere” i stedet for kun ”mødre” eller ”fædre” i jeres skriftlige kommunikation, hvor der ikke kan opstå usikkerhed eller konflikt i forhold til de biologiske mødre og fædre.”

Nogle gange spørger folk, hvilke ord man kan eller ”må” bruge. Brug f.eks. disse betegnelser om LGBT-personer i kommunikationen til medarbejdere: Bøsse, lesbisk, biseksuel, transperson, partner, medmor og medfar. Vær i øvrigt opmærksom på, at transpersoner ikke skifter køn, men derimod ”springer ud”, som det de er.

Udadtil er sprogbruget relevant på eksempelvis hjemmeside og i pjecer.

#### ➔ Hjemmeside og pjecer

Gennemgå virksomhedens kommunikation: Er al kommunikation inkluderende? Er der f.eks. felter på hjemmesiden, hvor det kun er muligt at vælge mellem ”mand” og ”kvinde” som identitet? Er der en implicit formodning om, at alle kunder er heteroseksuelle?

#### ➔ Markedsføring af produkter

Signalerer markedsføringen, at den bygger på en antagelse om, at alle er heteroseksuelle, eller kan alle uanset seksuel orientering spejle sig i den?



#### ④ Lav en mobbepolitik

At udarbejde, nedfælde og udbrede en konkret mobbepolitik øger bevidstheden om mobning, diskrimination og krænkelser. At sende et ledelsesmæssigt signal er i sig selv en vigtig handling. Men en mobbepolitik kan også helt konkret udstikke retningslinjer for acceptabel adfærd, og hvad ledere og medarbejdere skal gøre, hvis en kollega bliver mobbet eller udstillet f.eks. på grund af sin kønsidentitet eller seksuelle orientering. Ved eksplicit at nævne LGBT i mobbepolitikken rustes virksomhed og medarbejdere til at forebygge og håndtere evt. problemer og situationer.

Sørg desuden for, at alle medarbejdere kender til mobbepolitikken og ved, hvordan de selv skal sige fra og underrette ledelsen, hvis mobning eller chikane relateret til kønsidentitet eller seksuel orientering skulle finde sted.

#### ⑤ Klæd lederne på

Vær som virksomhedsleder opmærksom på ikke at tage ting for givet. Medarbejdere er alle forskellige og bringer mangfoldighed med sig. Forudsæt derfor ikke, at en ny medarbejders eventuelle partner er af det modsatte køn. Som inkluderende leder kan man f.eks. spørge, om medarbejderen er gift eller har en partner.

Sørg for, at ledelse og tillidsrepræsentanter er klædt på med opdateret viden om mangfoldighedsarbejde. Rådgiv ledere i alle lag om, hvordan de identificerer og håndterer fobi mod LGBT-personer.

#### ⑥ Brug samarbejdsudvalget

Samarbejdsudvalget skal udvikle samarbejdet i virksomheden om alt fra arbejds- og beskæftigelsesforhold til trivsel og tryghed. Når man i forvejen har dette faste mødested for ledere og ansatte, er det et oplagt forum til at drøfte, hvordan man vil arbejde med en rummelig arbejdspladskultur. Det fremgår af en tillægsaftale mellem DA og LO, at en af samarbejdsudvalgets opgaver er at udarbejde principper for ligebehandling og integration i forhold til køn og etnicitet. Derfor er også ligebehandling i forhold til kønsidentitet eller seksuel orientering oplagt at tage op i samarbejdsudvalget.

#### ⑦ Opsøg viden

En professionel tilgang til mangfoldighed kræver mere end ”sund fornuft”. Der er simpelthen ting, man ikke ved, hvis man ikke får dem fortalt. Derfor kan det være en god ide at få nogle værktøjer til at udfordre ”sådan plejer vi at gøre” og dermed blive bevidst om, hvordan man kan forandre uhensigtsmæssige normer og kulturer på arbejdspladsen.

Find inspiration og hjælp via linkene bagest i denne pjece.





# DET SIGER LOVEN

## ! Det siger forskelsbehandlingsloven

Loven siger, at alle danske virksomheder er forpligtet til at sikre ligebehandling af alle medarbejderne uanset race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Det afgørende er, at de beskyttede kriterier, herunder en medarbejders kønsidentitet eller seksuelle orientering, ikke må tillægges vægt ved hverken ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller ved fastsættelsen af løn- og arbejdsvilkår.

Loven slår også fast, at chikane på grund af kønsidentitet eller seksuel orientering betragtes som forskelsbehandling i strid med loven.



Et fælles værdigrundlag og politikker er nødvendige, ellers kan den enkelte medarbejder være overladt til tilfældige og måske endda personlige holdninger f.eks. hos den nærmeste chef.

En overordnet, officiel politik med rummelige værdier, som alle skulle efterleve, hjælp mig, da jeg sprang ud som transkønnet.”

**Kirsten Mols, IT-chef**

## ! Det siger persondataloven

Loven siger, at man som udgangspunkt ikke må indsamle og behandle oplysninger om personers seksuelle forhold. Behandling af sådanne oplysninger er derfor kun mulig, hvis lovens undtagelsesbestemmelser kan anvendes. Det kan eksempelvis være, hvis personen har givet sit udtrykkelige samtykke til registreringen. Under alle omstændigheder er det et krav, at indsamlingen af oplysningen sker til udtrykkelige og saglige formål, og at en senere behandling af oplysningerne ikke er uforenelig med disse formål.

## ! Det siger arbejdsmiljøloven

Loven siger, at arbejdsgiver har pligt til at forebygge mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen. Dermed skal medarbejdere beskyttes mod at blive udsat for mobning og chikane fra kunder/borgere, som de kommer i kontakt med via arbejdet. Loven forpligter også arbejdsgiver til at forebygge mobning og chikane udøvet af medarbejdere og/eller ledere på arbejdspladsen.

*”Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane”*  
(§ 9 a i bekendtgørelse om arbejdets udførelse).

Der ligger dermed et særligt ansvar på arbejdsgiver og ledere for at forhindre mobning på arbejdspladsen. Virksomheder omfattet af DI og CO-industris aftale om trivsel på arbejdet og et godt psykisk arbejdsmiljø kan få hjælp af TekSam til at forebygge mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen.



Vores medarbejdere er vores største aktiv, så det er vigtigt, at de trives. Vi er overbeviste om, at medarbejdere, der får lov til at være den, de er, trives bedre på deres arbejdsplads, og dermed er mere produktive.”

**Anne Bornfeld, HR-direktør, IBM Nordic**