

Det handler ikke om sex

*- Om ligestilling for
bøsser, lesbiske og biseksuelle
på arbejdsmarkedet*

Forord

På det moderne arbejdsmarked stilles der stadig større krav til den enkelte medarbejder. Den moderne medarbejder skal være indstillet på at udvikle både sig selv men også være med til at udvikle arbejdspladsen.

Det betyder, at medarbejderen oplever et sammenfald mellem sig selv som professionel person og som privatperson. Og det stiller krav om åbenhed og gensidig accept både hos medarbejderen og arbejdspladsen overfor forskellige måder at leve på.

Forskellighederne er med til at gøre medarbejderen til netop den person, vedkommende er. Medarbejderen som hel person omfatter både vedkommendes professionelle viden, privatliv og personlighed.

Hvis den enkelte medarbejder er nødt til at skjule dele af sig selv, betyder det, at medarbejderen ikke er til stede som sig selv. Frygten for, at andre skal komme til at kende sandheden, og frygten for kollegernes reaktion er med til at gøre arbejdspladsen til et utrygt sted. Det gælder også i dagens Danmark, hvor flere og flere har forskellig baggrund, forskellig religion og forskellig seksuel orientering.

Med denne pjece ønsker Landsforeningen for bøsser og lesbiske at sætte fokus på bøsser, lesbiske og biseksuelle som medarbejdere og kollegaer.

Det handler om åbenhed

Landsforeningen for bøsser og lesbiske opfordrer i denne pjece generelt til, at bøsser, lesbiske og biseksuelle er åbne omkring deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Det er imidlertid vigtigt at understrege, at der dermed ikke opfordres til, at bøsser, lesbiske og biseksuelle skal begynde at tale om deres seksualitet og deres sex-liv - slet ikke.

Det handler derimod om, at også bøsser, lesbiske og biseksuelle skal kunne deltage i den almindelige sociale samtale på arbejdspladsen uden at føle sig nødsaget til at hemmeligholde iøvrigt harmløse dele af deres liv.

"Jeg bliver altså nødt til at gå tidligt i dag, for jeg skal hente min mand fra øjenlægen" kunne være et eksempel på en information, som var væsentlig at give sine kolleger eller sin chef.

Den mandlige homoseksuelle medarbejder i dette eksempel bør have mulighed for at kunne give denne information åbent, selv om den samtidig afslører vedkommendes anderledes seksuelle orientering i og med at "min mand" refererer til en person af samme køn.

Hvis man f.eks. ikke er åben om sit valg af livspartner - og dermed om sin seksuelle orientering - vil man jo slet ikke kunne fortælle om, hvorfor det er så vigtigt, at man er nødt til at gå tidligt den pågældende dag.

At holde sådanne helt almindelige dagligdags emner hemmelige, blot fordi de afslører, at ens valg af livspartner er af samme køn som én selv, skaber utryghed og giver den homo- eller biseksuelle en oplevelse af manglende integration i det sociale fællesskab i virksomheden.

Stillingsopslaget

Stillingsopslag på Internet og i aviser og fagblade er første skridt på vejen til kontakt med en ny medarbejder.

Opslaget skal indeholde oplysninger om de arbejdsopgaver, der er knyttet til stillingen, angivelse af, hvilke kvalifikationer, der forlanges af ansøgeren, samt give en kort information om virksomheden.

Der må selvfølgelig ikke herske tvivl om, at også for bøsser, lesbiske og biseksuelle er det det professionelle indhold i stillingen, der er det centrale.

Inden for de seneste år er en del arbejdsgivere i stillingsopslagene begyndt at vise åbenhed over for ansøgere med en anderledes personlig baggrund - f.eks. etniske eller religiøse minoriteter.

Det er naturligvis et sympatisk og venligt signal over for interesserede jobansøgere, og det er med til at vise, at arbejdspladsen ikke har problemer med medarbejdernes forskellige baggrunde. På en sådan rummelig arbejdsplads bør det også være en selvfølge, at alle ansøgere uanset baggrund er velkomne til at ansøge.

Samtidig er der imidlertid ved at udvikle sig en praksis med, at arbejdsgiveren udvælger enkelte få af kriterierne fra Lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet (Antidiskriminationsloven) og fravælger andre.

Det er et problem, for i de færreste stillingsopslag oplyses det eksplicit, at også ansøgere med en anden seksuel orientering er velkomne.

Når man i stillingsopslaget vælger at opfordre personer til at ansøge uanset f.eks. køn, religion, handicap og etnisk baggrund, men ikke nævner seksuel orientering, så bliver virksomhedens signal til bl.a. potentielle homo- eller biseksuelle ansøgere tvetydigt - en ellers rummelig arbejdsplads kommer til at fremstå som forhåndssorterende, halvhjertet eller sågar diskriminerende overfor de ikke-nævnte persongrupper.

Det vil derfor være mest korrekt enten at angive alle de kriterier, som er omfattet af Antidiskriminationsloven eller blot at henvise til loven og de respektive paragraffer (se det efterfølgende afsnit om lovgrundlaget).

Ansøgningen

Ud over at skulle formulere en velargumenteret faglig ansøgning til den opslåede stilling på lige fod med andre ansøgere gør den homo- eller biseksuelle sig en række særlige overvejelser, når vedkommende vil sende en ansøgning.

En ansøgning vil typisk skulle vedlægges et CV, der oplyser om personlige data, tidligere ansættelsesforhold, uddannelse/kurser, supplerende erfaringer m.m. Og her er vedkommendes egne erfaringer omkring åbenhed omkring sin seksuelle orientering og erfaringer og rådgivning fra venner, familie og fagforening meget forskelligartede.

Oplysningerne om civilstand (gift/ugift og evt. børn) vil for en bøsse, lesbisk eller biseksuel kunne fremlægges på mange måder. Er vedkommende single, vil det være naturligt at oplyse, at man er ugift. Men lever man i et ægteskabslignende forhold til en person af eget køn, er der mulighed for både at kalde sig for ugift (man er jo ikke "rigtigt" gift), oplyse at man lever i et "fast forhold til person af eget køn" eller et "registreret partnerskab".

Oplysninger om evt. børn kan også for bøsser, lesbiske og biseksuelle være relevante, alt efter hvilken konkret familiekonstellation, der er tale om, og hvilke forpligtelser man har overfor børnene i forbindelse med barns 1. sygedag og lignende.

Det er vigtigt, at den homo- eller biseksuelle ansøger i sin ansøgning og sit CV trygt kan give de oplysninger, som vedkommende finder relevante for den opslåede stilling. I den forbindelse har stillingsopslagets åbenhed stor betydning for den enkeltes afgørelse af, i hvilket omfang CV'et også vil være åbent omkring vedkommendes seksuelle orientering.

Jobsamtalen

Forud for jobsamtalen vil de personer, der er ansvarlige for at besætte stillingen, have modtaget en mængde oplysninger om den jobsøger, der skal til samtale. De fleste oplysninger vil være af professionel karakter, men mange ansøgere vælger også at anføre mere personlige forhold på deres CV.

Nogle homo- eller biseksuelle ansøgere vil finde det naturligt at oplyse det over for en arbejdsplads, der signaliserer åbenhed, at han eller hun lever sammen med en partner af samme køn. I dette tilfælde volder jobsamtalen ingen særlige problemer. Ansøgeren har på forhånd klart vist, at han eller hun har et uproblematisk forhold til sin seksuelle orientering, og at det er et emne, som

man kan tale frit om på lige fod med andre ikke strengt jobrelaterede emner, f.eks. hobbyer.

I de fleste jobsamtaler vil man på et eller andet tidspunkt berøre disse blødere emner, og det vil i disse tilfælde virke underligt, hvis ansøgerens familieforhold er kendte, men forbigås i tavshed.

Et godt råd til den, der leder jobsamtalen, er derfor ikke at være tilbageholdende, men at tale direkte om emnet og derigennem vise, at virksomheden har en åben holdning til ansøgerens seksuelle orientering.

Anderledes forholder det sig, hvis en ansøger ikke har oplyst sin civilstand eller lignende, der kunne give oplysning om vedkommendes seksuelle orientering.

Typisk vil ansøgeren i dette tilfælde være af den holdning, at hans eller hendes civilstand er irrelevant i forhold til den skriftlige ansøgning, evt. fordi vedkommende er single - og det gælder for såvel homo- eller biseksuelle som heteroseksuelle ansøgere.

Spørgsmål til private forhold vil også i denne type samtale være naturlige; men man skal passe på ikke at skyde jobansøgeren noget i skoene. Derfor er det bedre at lade muligheden være åben for, at ansøgeren selv fortæller om sig selv. Det kan ske gennem almene spørgsmål til personlig baggrund - men ikke gennem ledende spørgsmål af den ene eller anden slags.

F.eks. vil den homo- eller biseksuelle ansøger kunne føle sig klemt af spørgsmålet: "Har du kone/mand og børn?", ligesom man heller ikke må spørge direkte, om en ansøger er bøsse, lesbisk eller biseksuel, selvom man måske har det på fornemmelsen. For hvis man tager fejl, risikerer man med spørgsmålet at støde ansøgeren.

Hvis en ansøger derimod i løbet af samtalen rent faktisk fortæller, at vedkommende er homo- eller biseksuel, så gælder det generelle råd om åbenhed og imødekommenhed.

Der gøres opmærksom på Lov om forbud mod forskelbehandling på arbejdsmarkedet m.v. kap. 2 § 4.: En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Ansæt og hvad så?

Hvad er den gode arbejdsplads?

Den ansatte og arbejdsgiveren har en fælles interesse i dette spørgsmål, og svaret på det er nok det samme for heteroseksuelle, biseksuelle og homoseksuelle medarbejdere.

Den gode arbejdsplads giver mulighed for personlig trivsel og udvikling, og for at sikre dette har den et rummeligt og åbent miljø med plads til forskellighed.

Det er vanskeligt at give nogen standardopskrift på, hvordan man bedst skaber og udbygger en tolerant stemning på arbejdspladsen. Hver arbejdsplads er forskellig, og de problemer, der kan opstå, er også vidt forskellige. Men under alle omstændigheder er det vigtigt, at der bliver taget hånd om de sociale problemer, der måtte opstå, og her bærer alle et ansvar, både medarbejdere og ledelse. Hvis der ikke bliver taget hånd om problemerne, vokser de sig bare større.

Lovgrundlag:

Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Antidiskriminationsloven)

LOV nr 459 af 12/06/1996 (Gældende)

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde

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

Kapitel 2

Forbud mod forskelsbehandling

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

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

Lov om ligestilling af kvinder og mænd

LOV nr. 388 af 30/05/2000

Kapitel 1

Formål

§ 1. Lovens formål er at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd, herunder lige integration, lige indflydelse og lige muligheder i alle samfundets funktioner med udgangspunkt i kvinders og mænds lige værd. Lovens formål er desuden at modvirke direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af køn samt at modvirke seksuel chikane.

Traktaten Om Oprettelse Af Det Europæiske Fællesskab

Artikel 13 (Amsterdamtraktens Artikel 6 A)

Med forbehold af denne traktats øvrige bestemmelser og inden for rammerne af de beføjelser, som traktaten tillægger Fællesskabet, kan Rådet med enstemmighed på forslag af Kommissionen og efter høring af Europa-Parlamentet træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.

Dokumentation:

Der er endnu ikke foretaget videnskabelige undersøgelser på det danske arbejdsmarked af, hvad man kunne kalde "oplevet diskrimination" på baggrund af seksuel orientering. Men i Holland og Sverige har man foretaget denne type undersøgelser, bl.a. i 1998 og 1997.

Vores arbejdsmarkeder og vores kulturer ligner imidlertid hinanden så meget, at vi godt kan tillade os at formode, at en dansk undersøgelse ville tegne et billede meget lig det hollandske og det svenske.

Holland

I Holland har man undersøgt, om der er forskelle i homoseksuelles og heteroseksuelles måder at opfatte deres arbejde og arbejds erfaringer på - og det er der!

- Homoseksuelle oplever, at de får færre informationer og færre reaktioner på deres arbejde end andre
- de oplever generelt et dårligere forhold til chefer og kolleger
- de oplever ikke i samme grad som andre, at de har et socialt netværk på arbejdspladsen, og de føler sig ikke så accepterede som andre
- de oplever stress oftere og har større sygefravær end andre
- de oplever alt i alt en generelt mindre jobtilfredshed

Både køn og sektor har indflydelse på, hvorledes man opfatter situationen, og hvad man vægter. Undersøgelsen afslører ikke hverken en åben eller en systematisk diskrimination.

Virksomhedskulturen bliver trukket frem, som noget der har afgørende betydning for den enkeltes opfattelse af sin situation - og det er overvejende i forhold til det menneskelige aspekt i den konkrete arbejdssituation.

Den hollandske undersøgelse konkluderer, at der er et behov for at udvikle politikker, der målretter sig mod en forbedret ansættelsessituation for homoseksuelle. Homoseksualitet **spiller** en rolle - og det er vigtigt, at der på arbejdspladsen er fokus på dette fænomen. Det kræver accept blandt både kolleger og ledelse, og det kræver en bred forståelse af begrebet mangfoldighed.

Sverige

Den svenske undersøgelse har haft til formål at undersøge forekomsten og udbredelsen af diskrimination i arbejdslivet, og de overordnede resultater fra den svenske undersøgelse har dannet grundlag for en ny lovgivning på området.

Ca. en tredjedel af de adspurgte i den svenske undersøgelsen ved - eller tror - de er blevet diskrimineret i deres arbejdsliv. 25% angiver, at de bliver mobbet enten af arbejdsgivere, kolleger eller begge dele.

Mellem 15 og 20% angiver, at de er blevet nægtet ansættelse - og næsten det samme antal mener, at de er blevet forbigået ved forfremmelser på grund af deres homoseksualitet.

Det er ikke tilfælde, der er blevet til deciderede sager. Der har hverken været ført sager ved de civile eller faglige domstole. Det er alene folks egne oplevelser og fornemmelser - og generelt er det, at folk kun i meget få tilfælde tager kontakt til deres faglige organisation. Som årsag til at vælge de faglige organisationer fra angiver de fleste, at de ikke har anset det som et fagligt problem, samt at det åbenbart ifølge svensk lovgivning, på det tidspunkt hvor undersøgelsen har været gennemført, rent faktisk ikke har været ulovligt.

Undersøgelsen har som sagt været med til at anbefale, at man i Sverige indførte lovgivning på dette område - lovgivning som vi som bekendt allerede har i Danmark (Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, Lov nr. 459 af 12/06/1996).

Litteraturliste:

Bell, Mark (2000) *Sexual orientation discrimination in employment: An evolving role for the European Union*, University of Leicester

Beskæftigelsesministeriet, (2002) , *Udkast til lov om ændring af Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*". København

De Europæiske Fællesskabers Tidende (2.12.2000), *Rådets Direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv*, Bruxelles

HomO – Ombudsmannen mot diskrimination (2002) *"En Presentation av HomO"*, Stockholm

ILGA-Europe (1998) *Equality for Lesbians and Gay Men – A relevant issue in the civil and social dialogue*, Bruxelles

Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (1999) *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*, Oslo

Sandfort, Theo/Bos, Henny (1998) *Sexual Preference and Work, This is what makes the difference*, Utrecht University

TCO (2000) *Homosexuellas situation i arbetslivet*, Stockholm

Web-sider:

Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske: www.lbl.dk - arbejdsmarked.lbl.dk

The Equality Authority – Equality in a Diverse Ireland, web-side: www.equality.ie/