

RAPPORT

LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet



Forord	3
Kapitel 1: Introduktion	4
1.1 Baggrund	4
1.2 Formål	4
1.3 Det kvantitative datagrundlag	4
1.4 Det kvalitative datagrundlag	10
1.5 Begrebsafklaring	11
1.6 Rapportens opbygning	13
Kapitel 2: Hovedkonklusioner	14
2.1 Undersøgelsens resultater i korte træk	14
2.2 Konklusioner omkring trivsel og åbenhed på arbejdspladsen.....	16
2.3 Konklusioner omkring trivsel, diskrimination og barrierer for inklusion	18
2.4. Konklusioner omkring trivsel, personalepolitik og initiativer til inklusion	21
Kapitel 3: Hvem har vi spurgt?	23
3.1 Hvilke LGBTI-personer har vi spurgt – og er de repræsentative?.....	23
3.2 Karakteristik af de adspurgte LGBT-personer i hhv. banner- og omnibus-survey....	24
3.3 Hvilke ledere og HR-medarbejdere har vi spurgt?.....	30
Kapitel 4: Åbenhed om seksuel orientering og kønsidentitet	31
4.1 Åbenhed om kønsidentitet og seksuel orientering.....	31
4.2 Ledere/HR-medarbejderen syn på åbenhed.....	65
Kapitel 5: Oplevelser med diskrimination	69
5.1 Diskrimination og inklusion på arbejdspladsen	69
5.2 Ledere/HR-medarbejderen oplevelser med diskrimination af LGBTI-personer	91

Kapitel 6: Initiativer målrettet inklusion på arbejdspladsen	96
6.1 LGBT-personers oplevelse af initiativer målrettet inklusion	96
6.2 Ledere/HR-medarbejderes syn på initiativer målrettet inklusion.....	104
Kapitel 7: Trivsel	107
7.1 Baggrund	107
7.2 Overordnet risiko for mistrivsel blandt LGBT-personer.....	109
7.3 Sammenhæng ml. trivsel og beskæftigelse.....	110
7.4 Sammenhæng ml. trivsel og åbenhed om seksuel orientering på arbejdspladsen	111
7.5 Sammenhæng ml. trivsel og oplevet diskrimination på arbejdspladsen	113
7.6 Sammenhæng ml. trivsel og personalepolitik på arbejdspladsen.....	115
7.7 Indtryk fra de kvalitative interview, herunder med interkønnet informant.....	117
8. Litteraturliste	119
<i>Bilag 1 – Fordeling på udvalgte baggrundsvariable i de gennemførte LGBT-surveys</i>	
<i>Bilag 2 – Udvalgte krydstabeller (surveys blandt LGBT-personer)</i>	
<i>Bilag 3 – Udvalgte krydstabeller (surveys blandt ledere og HR-medarbejdere)</i>	
<i>Bilag 4 – Spørgeskema i omnibus- og banner-survey</i>	
<i>Bilag 5 – Spørgeskema i survey blandt ledere og HR-medarbejdere</i>	
<i>Bilag 6 – Interviewguides</i>	
<i>Bilag 7 – Supplerende metodebilag</i>	

FORORD

Denne rapport fremlægger resultaterne af Als Researchs undersøgelse af *LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet*. Undersøgelsen er udført på vegne af minister for ligestilling i perioden september 2018 – april 2019.

Undersøgelsen belyser LGBT-personers trivsel og forhold på arbejdsmarkedet, herunder grader af åbenhed, oplevelser med diskrimination og initiativer målrettet inklusion af LGBT-personer på det danske arbejdsmarked mv.

Datagrundlaget for undersøgelsen består af fire empiriske datasæt, herunder to spørgeskemaundersøgelser blandt LGBTI-personer (hhv. banner- og omnibus-survey), en spørgeskemaundersøgelse blandt ledere og HR-medarbejdere på danske arbejdspladser, samt en række kvalitative dybdeinterview med henholdsvis LGBTI-personer og med ledere/HR-medarbejdere.

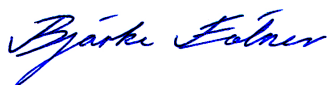
Als Research vil gerne sige mange tak til de i alt 1.655 LGBTI-personer og 200 ledere og HR-medarbejdere, der har besvaret undersøgelsens spørgeskemaer, samt til de 24 LGBTI-personer og 8 HR-medarbejdere, der har deltaget i de kvalitative dybdeinterview. Da kun ganske få interkønnede personer har besvaret undersøgelsens spørgeskemaer, og da kun en enkelt interkønnet har deltaget i et dybdeinterview, belyser undersøgelsen først og fremmest *LGBT-personers* trivsel på arbejdsmarkedet. Relevante perspektiver fra det gennemførte dybdeinterview med en interkønnet person er dog løbende inddraget i rapporten.

Undersøgelsen er gennemført i samarbejde med Voxmeter, som har stået for at gennemføre dataindsamlingen i to af de tre surveys, samt en ekspertfølgegruppe bestående af Peder Holk Svendsen (daværende forperson i LGBT Danmark), Søren Laursen (retspolitisk talsperson i LGBT Danmark), Malte Breiding Hansen (konsulent i Sabaah) og Tina Thranesen (Vidensbanken om kønsidentitet). Følgegruppen har bidraget til undersøgelsens spørgeskemaer og interviewguides, hjulpet med distribution af spørgeskemaet i web-surveyen samt givet værdifuldt input til undersøgelsens fokuspunkter og analyser. Mange tak for jeres hjælp.

Ligeledes skal der lyde en tak til Katrine Rosenkrantz (projektleder i Fagbevægelsens Hovedorganisation), Anna Leclercq Vrang (konsulent i Dansk Industri), Morten Holm Bundgaard (juridisk konsulent i Finanssektorens Arbejdsgiverforening) og Ulla Dalsgaard (Nordic Learning Partner i IBM) for at bidrage med kvalificeret input til spørgeskemaerne.

Undersøgelsen er udført af chefkonsulent Bjarke Følner, konsulent Tina Maria Newby, konsulent Laura Marie Kalmak og stud.scient.anth. Sofie Læbo Astrupgaard. Ansvar for undersøgelsens resultater og konklusioner påhviler alene Als Research.

København, august 2019



Bjarke Følner
Chefkonsulent
Als Research

KAPITEL 1: INTRODUKTION

1.1 Baggrund

I Danmark er lønmodtagere igennem lovgivningen i vidt omfang beskyttet mod chikane og diskrimination på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt. Alligevel har eksisterende undersøgelser vist, at 4 ud af 10 LGBTI-personer enten slet ikke eller kun i lav grad er åbne om deres minoritetsidentitet på arbejdspladsen¹, samtidig med at 37 % af hele befolkningen oplever, at der tales nedsættende om LGBTI-personer på deres arbejdsplads.²

I satspuljeaftalen for 2018 er der afsat midler til en kampagne, der skal forebygge og bekæmpe diskrimination og mobning samt øge inklusionen af LGBTI-personer på arbejdsmarkedet.³

For at kvalificere kampagnen har minister for ligestilling besluttet at få gennemført en uddybende undersøgelse af LGBTI-personers trivsel på arbejdsmarkedet, herunder sammenhængen mellem trivsel, åbenhed og inklusion på arbejdspladsen, samt barrierer for åbenhed og inklusion.

1.2 Formål

Undersøgelsens formål er at tilvejebringe ny og konsolidere eksisterende viden om LGBTI-personers trivsel på arbejdsmarkedet og sammenhængen mellem trivsel, åbenhed og inklusion blandt LGBTI-personer på det danske arbejdsmarked samt barrierer for åbenhed og inklusion.

Resultaterne af undersøgelsen skal – foruden at kvalificere kampagnen målrettet inklusion af LGBTI-personer på arbejdsmarkedet – bidrage til debat, dialog og refleksion over, hvorfor en gruppe af LGBTI-personer slet ikke eller i lav grad er åbne om deres minoritetsidentitet.

1.3 Det kvantitative datagrundlag

Undersøgelsen bygger på en kombination af kvantitative og kvalitative data.

Den kvantitative del af undersøgelsen består af to surveys gennemført blandt LGBT-personer⁴ og én survey gennemført blandt HR-medarbejdere og ledere.

¹ Epinion for LO, FTF og AC (2016)

² Analyse Danmark for 3F, se Østergaard (2017)

³ Aftaletekst, Børne- og Socialministeriet (2017) og Vidensbanken om kønsidentitet (2017)

⁴ Som nævnt i forordet har kun ganske få interkønnede personer besvaret de to surveys blandt LGBTI-personer. Undersøgelsens kvantitative data gør det således alene muligt at belyse generelle mønstre ift. åbenhed, oplevelser med diskrimination og/eller trivsel mv. blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner (LGBT-personer), mens det ikke er muligt at belyse forhold specifikt for interkønnede personer (I) gennem de kvantitative datasæt. I rapporten refereres der derfor til LGBT-personer (frem for LGBTI-personer) når data og mønstre fra de gennemførte surveys beskrives og analyseres.

De to LGBT-surveys er foretaget blandt LGBTI-personer, der enten er eller tidligere har været på arbejdsmarkedet.

Nedenfor beskrives dataindsamlingsmetoden og antallet af besvarelser mv. i de tre gennemførte surveys:

1.3.1 Omnibus-surveyen

Den ene survey er gennemført i samarbejde med Voxmeter. Voxmeter gennemfører hver uge 1000 nationalt repræsentative interview med tilfældigt udvalgte borgere over 18 år gennem deres CATI-baserede⁵ omnibus-rundspørge. I perioden fra 16. oktober 2018 til 20. februar 2019 er samtlige adspurgte borgere i omnibus-surveyen blevet spurgt: *"Nu kommer der et spørgsmål om køn, kønsidentitet og seksuel orientering, som du besvarer helt anonymt: Er du homoseksuel, biseksuel, transperson eller interkønnet?"*. Respondenter, som har svaret 'ja' til dette spørgsmål, er herefter blevet stillet i gennemsnit ca. 40 opfølgende spørgsmål med fokus på at afdække deres grad af åbenhed, deres oplevelser af barrierer, inklusion og diskrimination på arbejdspladsen, trivsel på arbejdsmarkedet, produktivitet og en række baggrundsspørgsmål mv.

Med den valgte metode er det sikret, at alle svarpersoner så vidt muligt er udvalgt tilfældigt blandt den totale population. Dataindsamlingsmetoden i omnibus-surveyen har således haft til formål at indhente besvarelser fra et repræsentativt udsnit af LGBTI-personer i Danmark. Som beskrevet i kapitel 3 er det dog uvist i hvilket omfang dette er lykkedes, da den samlede LGBTI-population i Danmark ikke kendes, og da det kan antages, at en del LGBTI-personer ikke ønsker at deltage i en sociologisk undersøgelse med fokus på potentielt følsomme emner vedrørende kønsidentitet og seksuel orientering. Hertil kommer, at der kan være forskellige opfattelser af, hvad det vil sige at være homoseksuel, biseksuel, transperson og/eller interkønnet, og hvorvidt/i hvilke sammenhænge de adspurgte ønsker at identificere sig som sådan.

Samlet set har i alt 721 LGBT-personer besvaret omnibus-surveyen. Antallet af interkønnede respondenter er for lavt (9 respondenter) til at surveyen giver data, som specifikt belyser interkønnedes forhold. Ligeledes er der forholdsvis få transpersoner (21 respondenter), som har besvaret omnibus-surveyen, hvorfor det også kun delvist er muligt specifikt at belyse transpersoners forhold med udgangspunkt heri.

1.3.2 Banner-surveyen

Den anden survey blandt LGBTI-personer er gennemført som en web-survey (banner-survey), der er distribueret med hjælp fra LGBT Danmark, Sabaah, Aids Fondet og en række øvrige LGBT+ relaterede organisationer, foreninger og netværk, herunder ikke mindst via sociale medier, hjemmesider og nyhedsbreve mv. Banner-surveyen er besvaret i perioden fra 2. november 2018 til 17. februar 2019.

I alt har 934 LGBT-personer besvaret banner-surveyen. Antallet af interkønnede respondenter er for lavt (14 respondenter) til at surveyen giver data, som specifikt belyser interkønnedes forhold.

⁵ Computer-Assisted Telephone Interviewing.

1.3.3 De to LGBT-surveys set i relation til hinanden

Omnibus- og banner-surveyen er i kraft af de forskellige indsamlingsmetoder nået ud til to delvist forskellige grupper af LGBT-personer og giver samlet set et nuanceret indblik i LGBT-personers grader af åbenhed på deres arbejdsplads samt udbredelsen af oplevelser med barrierer, inklusion og diskrimination på arbejdsmarkedet mv.

I kapitel 3 præsenteres en række uddybende og overordnede overvejelser om repræsentativitet samt forskelle og ligheder mellem respondentgrupperne i de to surveys. Det gælder fx ift. de to respondentgruppers fordeling på seksuel orientering og kønsidentitet (lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner), alder, uddannelsesniveau, beskæftigelsesstatus, stillingskategori, branche, arbejdspladsstørrelse og anciennitet.

Respondenterne i de to surveys har i vid udstrækning besvaret identiske spørgsmål, hvilket gør det muligt at sammenligne deres besvarelser på tværs af de to surveys. Da der har været en begrænsning på antallet af mulige spørgsmål i omnibus-surveyen, er der en række spørgsmål heri, som er stillet til hele LGBTI-gruppen og som derfor er formuleret bredt med fokus på *både* kønsidentitet, interkønnethed og seksuel orientering, som fx:

"I hvilken grad ønsker du at være åben om din kønsidentitet, interkønnethed eller seksuelle orientering på din arbejdsplads?" (LGBTI)

Da der ikke har været en lignende begrænsning på antallet af mulige spørgsmål i banner-surveyen, har det her været muligt at stille det tilsvarende spørgsmål mere specifikt målrettet hhv. LGB, T og I-personer. Eksempelvis:

"I hvilken grad ønsker du at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads?" (LGB)

"I hvilken grad ønsker du at være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?" (T)

"I hvilken grad ønsker du at være åben om din interkønnethed på din arbejdsplads?" (I)

På denne måde giver banner-surveyen på en række områder større mulighed for at adskille betydningen af hhv. kønsidentitet og seksuel orientering.⁶ Endvidere har flere transpersoner, besvaret banner- end omnibus-surveyen. Af denne årsag har det især i kraft af banner-surveyen været muligt specifikt at belyse betydningen af ikke at være ciskønnet.

Spørgeskemaerne i begge surveys er udformet i tæt samarbejde med følgegruppen, der har haft mulighed for at komme med input, rettelser og tilføjelser til den endelige udformning af spørgsmålsformuleringerne og de dertilhørende svarkategorier. Ligestillingsafdelingen har ligeledes bidraget med konstruktiv feedback.

Det samlede spørgeskema for både omnibus- og banner-survey fremgår af Bilag 4.

I Bilag 7 fremgår det, hvorledes kategoriseringen af hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner er foretaget med udgangspunkt i respondenternes svar på spørgsmålene *"Hvad er din seksuelle orientering?"* og *"Hvad er dit køn eller kønsidentitet?"*.

⁶ Som nævnt giver ingen af de to surveys specifikt indblik i interkønnede personers forhold pga. relativt få besvarelser fra denne gruppe.

1.3.4 Survey blandt HR-personale mv.

Foruden de to surveys blandt LGBT-personer er der gennemført en survey blandt ledere, HR-medarbejdere og andre med ansvar for arbejdsstyrkens sammensætning på deres arbejdsplads. Surveyen er gennemført i samarbejde med Voxmeter, som ved hjælp af en CATI-baseret rundspørge har foretaget interview med 200 respondenter på baggrund af et udtræk fra CVR-registeret.

Med henblik på at styrke datagrundlagets repræsentativitet er de 200 interview gennemført med udgangspunkt i CVR-registerets oplysninger om den generelle fordeling af danske arbejdspladser på hhv. branche og størrelse. Den generelle fordeling ift. fordelingen i denne undersøgelse fremgår af Tabel 1.1 og 1.2.

Tabel 1.1: Respondenterne fordelt på forskellige brancher for hhv. populationen og i denne undersøgelse

	Generel fordeling af danske arbejdspladser (ifølge CVR)	Fordeling i denne undersøgelse
Landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri	8.3 %	9.0 %
Råstofindvinding	0.1 %	0.5 %
Fremstillingsvirksomhed	3.6 %	6.0 %
El-, gas- og fjernvarmeforsyning	0.5 %	0.5 %
Vandforsyning; kloakvæsen, affaldshåndtering og rensning af jord og grundvand	0.6 %	0.5 %
Bygge- og anlægsvirksomhed	6.2 %	3.0 %
Engroshandel og detailhandel; reparation af motorkøretøjer og motorcykler	12.0 %	18.5 %
Transport og godshåndtering	2.3 %	2.0 %
Overnatningsfaciliteter og restaurationsvirksomhed	2.9 %	3.5 %
Information og kommunikation	4.8 %	2.5 %
Pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring	7.7 %	2.5 %
Fast ejendom	8.5 %	10.5 %
Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser	9.8 %	6.0 %
Administrative tjenesteydelser og hjælpetjenester	4.3 %	3.5 %
Offentlig forvaltning og forsvar; socialsikring	0.4 %	0.5 %
Undervisning	2.2 %	2.0 %
Sundhedsvæsen og sociale foranstaltninger	7.7 %	8.5 %
Kultur, forlystelser og sport	2.5 %	4.0 %
Andre serviceydelser	11.2 %	16.5 %
Private husholdninger med ansat medhjælp; husholdningers produktion af varer og tjenesteydelser til eget brug, mv.	0.1 %	0 %
Eksterritoriale organisationer og organer	4.3 %	0 %

Som det fremgår af Tabel 1.1, er ledere og HR-medarbejdere fra brancherne *'Engroshandel og detailhandel; reparation af motorkøretøjer og motorcykler'* og *'Andre serviceydelser'* overrepræsenteret i surveyen ift., hvordan dette ser ud i generelt blandt danske arbejdspladser. Samtidig er ledere og HR-medarbejder fra brancherne *'Pengeinstitut- og finansvirksomhed, forsikring'*, *'Liberale, videnskabelige og tekniske tjenesteydelser'* og *'Eksterritoriale organisationer og organer'* underrepræsenteret i surveyen ift. den generelle fordeling af danske arbejdspladser.

Tabel 1.2: Respondenterne fordelt på virksomhedens størrelse for hhv. populationen og i denne undersøgelse

	Generel fordeling af danske arbejdspladser (ifølge CVR)	Fordeling i denne undersøgelse
1-9 ansatte	80 %	70 %
10-19 ansatte	10 %	13 %
20-49 ansatte	6 %	9 %
50-99 ansatte	2 %	5 %
100+ ansatte	2 %	5 %

I Tabel 1.2. ses det, at respondenter fra mindre arbejdspladser med 1-9 ansatte er underrepræsenteret i surveyen. Hermed menes, at respondenter fra mindre arbejdspladser er underrepræsenteret, da der er 10 procentpoint færre, der arbejder på mindre arbejdspladser blandt respondenterne i surveyen end den generelle fordeling af danske arbejdspladser. Omvendt er respondenter fra de øvrige kategorier (dvs. fra virksomheder med hhv. 10-19 ansatte, 20-49 ansatte, 50-99 ansatte og 100+ ansatte) overrepræsenteret i surveyen ift. den generelle fordeling af danske arbejdspladser.

En nærmere beskrivelse af respondenterne, som har besvaret surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere fremgår af kapitel 3 (afsnit 3.3).

Surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere mv. er gennemført i perioden 30. november 2017 til 11. december 2018. Spørgeskemaet fremgår af Bilag 5.

1.3.5 Kvantitative analyser og tabelvisninger

Som en del af den indledende analyse er der først opstillet frekvenstabeller, der viser svarfordelingen på alle spørgsmål, som indgår i de to LGBT-surveys. Disse frekvenstabeller er i de to surveys blandt LGBT-personer opstillet som søjlediagrammer. Søjlediagrammerne fremgår i de relevante kapitler, hvor der ligeledes kommenteres på eventuelle forskelle mellem fordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen. Af hensyn til anonymitet og datas validitet er frekvenstabellerne ikke inkluderet, hvis det samlede antal af respondenter er under 30.

Dernæst er der opstillet krydstabeller (dvs. et kryds mellem to variable), hvor besvarelserne fra de forskellige spørgsmål i banner-surveyen er vist fordelt på hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. Kategoriseringen af hhv. L, G, B og T-personer er bestemt ud fra, hvilken seksuel orientering og køn/kønsidentitet respondenterne har angivet, at de har.⁷

⁷ Dette er uddybet i Bilag 7.

Som det fremgår af kapitel 3, Tabel 3.1, er 75 % af respondenterne i omnibus-surveyen biseksuelle. Derfor er spørgsmålene fra omnibus-surveyen ikke vist opdelt på, hvorvidt respondenterne er L, G, B eller T, da der for de fleste spørgsmåls vedkommende er for få lesbiske, bøsser og transpersoner i de enkelte svarkategorier.

Det skal fremhæves, at der kan være en vis usikkerhed knyttet til kategoriseringen af hhv. L, G, B, og T-personer, da det kan være forskelligt, hvad respondenterne forstår ved disse betegnelser. Fx hvornår man betegner sig selv som biseksuel.

Derudover er spørgsmålene fra de to surveys blandt LGBT-personer analyseret ift.:

- hvilken branche respondenterne er ansat i
- om respondenterne er faglært, ufaglært, funktionær eller selvstændig
- om respondenterne er ansat i den offentlige eller private sektor
- respondenternes anciennitet på arbejdspladsen
- arbejdspladsens størrelse (antal medarbejdere)

Der er kommenteret på fordelingerne i de sammenhænge, hvor det er vurderet, at det er relevant ift. det enkelte survey-spørgsmål. De krydstabeller, der er henvist til i rapporten, fremgår af Bilag 2.

Ligeledes er spørgsmålene fra surveyen blandt HR-medarbejdere og ledere analyseret ift., hvilken region respondenterne kommer fra, hvilken branche respondenterne er ansat i og om respondenterne er HR-medarbejder eller leder. Krydstabellerne er inkluderet, når dette er vurderet relevant ift. det enkelte spørgsmål. Krydstabellerne, som der henvises til i rapporten, fremgår af Bilag 3.

Der er foretaget χ^2 -test for uafhængighed på alle krydstabeller, der fremgår i rapporten og bilagene, og hvor der har været et tilstrækkeligt antal respondenter til, at det kunne lade sig gøre. P-værdien for χ^2 -testen er indsat under figuren i de tilfælde, hvor det har været muligt at foretage testen. Der er ikke foretaget en χ^2 -test i forbindelse med fordelingerne for de figurer, hvor omnibus- og banner-surveyen sammenholdes. Beskrivelsen af denne test fremgår af Bilag 7.

I hver tabel eller søjlediagram er der angivet et 'n', som viser antallet af respondenter ved de enkelte spørgsmål. 'N' fremgår enten i noten under figuren/tabellen eller i selve figuren/tabellen. Det skal understreges, at tabellerne og søjlediagrammerne flere steder ikke summer til 100 % grundet afrunding.

Desuden er der i Kapitel 7 gennemført en regressionsanalyse for at undersøge sammenhængen mellem respondenternes trivselsniveau og hhv. respondenternes åbenhed, oplevelser med diskrimination, og om respondenterne er ansat på en arbejdsplads med personalepolitik. Den anvendte metode i regressionsanalysen er beskrevet i Bilag 7.

1.4 Det kvalitative datagrundlag

1.4.1 Dybdeinterview med LGBTI-personer

Der er gennemført semistrukturerede og dybdegående interview med i alt 24 LGBTI-personer i arbejde. Interviewene har varet mellem 22 minutter og 2 timer – med en gennemsnitsvarighed på omkring én time.

Der er efterstræbt en spredning i forbindelse med rekrutteringen af interviewpersoner, således at interviewpersonerne repræsenterer både bøsser, lesbiske, biseksuelle, transpersoner (både transkvinder og transmænd) og interkønnede. Den faktiske fordeling i relation til seksuel orientering, kønsidentitet og køns karakteristika fremgår af nedenstående tabel.

Tabel 1.3: Fordelingen af interviewpersoner

	Antal interviewpersoner
Bøsser	5
Lesbiske	4
Biseksuelle	4
Transkvinder	4
Transmænd	4
Interkønnede	1
Non-binære	2

Der er ligeledes efterstræbt en spredning ift. alder, geografi (herunder land og by), uddannelsesniveau og branche.

Interviewene er gennemført med udgangspunkt i semistrukturerede interviewguides, der blev udviklet i samarbejde med følgegruppen. Der blev benyttet forskellige interviewguides til hhv. 1) lesbiske, bøsser og biseksuelle, 2) transpersoner og 3) interkønnede. Interviewguiderne indeholder bl.a. spørgsmål om det kollegiale samvær, arbejdspladsens politik, åbenhed om seksuel orientering og kønsidentitet samt oplevelser med trivsel, inklusion og diskrimination. Interviewguiderne fremgår af Bilag 6.

1.4.2 Dybdeinterview med ledere og HR-medarbejdere

Der er gennemført otte semistrukturerede dybdeinterview med ledere, HR-medarbejdere og andre medarbejdere med ansvar for personalesammensætningen på deres arbejdsplads. Interviewene har varet mellem 10 og 30 minutter. Der blev benyttet en interviewguide, der ligesom ved interviewene med LGBTI-personer blev udviklet i samarbejde med følgegruppen. Interviewguiden bestod af en række baggrundsspørgsmål og spørgsmål vedrørende det kollegiale samvær, arbejdspladsens personalepolitik, vurdering af muligheder for åbenhed ift. seksuel orientering og kønsidentitet samt oplevelser med trivsel, inklusion og diskrimination af LGBTI-personer på arbejdspladsen.

1.4.3 Rekruttering og anonymisering af interviewpersoner

Alle 32 interviewpersoner er rekrutteret via de tre surveys, hvor respondenterne har haft mulighed for afslutningsvis i spørgeskemaundersøgelsen at angive, hvorvidt de ønskede at deltage i et supplerende dybdegående interview.

Alle informanter er både under databehandlingen og i afrapporteringen anonymiseret. Dette gælder navne på personer, arbejdspladser, stednavne og lignende, hvor det er fundet relevant. De navne, der i afrapporteringen anvendes i forbindelse med citater, er pseudonymer.

Derudover skal det bemærkes, at enkelte citater i mindre grad er omskrevet med henblik på at øge læsevenligheden. Det betyder eksempelvis, at fyldord er udeladt, når de ikke bidrager med mening til det sagte. Ligeledes er grammatiske og sproglige fejl tilrettet.

1.5 Begrebsafklaring

Nedenfor forklares det, hvordan en række centrale begreber forstås og anvendes i rapporten. Begrebsforklaringerne er oplistet i alfabetisk orden.

Biseksuel

Begrebet *biseksuel* anvendes om personer, der seksuelt er orienteret mod og/eller tiltrukket af både mænd og kvinder.

Bøsse

Begrebet *bøsse* anvendes om en mand, der seksuelt er orienteret mod mænd, dvs. en homoseksuel mand. I denne rapport anvendes begrebet fortrinsvis om mænd, der *selv identificerer sig* som bøsser (eller homoseksuelle).

Ciskønnet

Ciskønnet bruges i rapporten som en betegnelse for personer, der oplever overensstemmelse mellem deres køns karakterer – fx kønsorganer, sekundære kønstræk, kromosomsammensætning og hormonmønstre - deres oplevede og deres udtrykte køn. Dvs. en person, der er født som mand og opfatter og udtrykker sig selv som mand, eller er født som kvinde, og opfatter og udtrykker sig selv som kvinde.

Crossdresser

Crossdressing betyder at 'krydse tøjstil'. Betegnelsen henviser til personer, som klæder sig med tøj, der af majoriteten associeres med det modsatte køn end det, som personen fik tildelt ved fødslen.

Heteroseksuel

Begrebet *heteroseksuel* anvendes om kvinder, der seksuelt er orienteret mod mænd, og om mænd, der seksuelt er orienteret mod kvinder.

Interkøn

En *interkønnet* person er en person, der er født med variation i det anatomiske køn. Det vil sige, at en interkønnet er født med variation i fysiske køns karakteristika som eksempelvis variation i kromosomer, genetisk udtryk, hormoner og/eller reproduktive organer.

Køn og kønsidentitet

Begrebet *køn* kan både henvise til biologiske aspekter, oplevet *køn* og udtrykt *køn* (kønsidentitet/socialt *køn*). På engelsk findes to ord for *køn*: 'Sex' for (binært) biologisk *køn* og 'gender' for socialt *køn*. I denne rapport anvendes begrebet *køn* om det biologiske, binære *køn* (sex), mens begrebet *kønsidentitet* anvendes som betegnelse for det sociale *køn* eller det *køn* man selv identificerer sig med (gender).

Lesbisk

Begrebet *lesbisk* anvendes om en kvinde, der seksuelt er orienteret mod kvinder, dvs. en homoseksuel kvinde. I denne rapport anvendes begrebet fortrinsvis om kvinder, der *selv identificerer sig* som lesbiske (homoseksuelle).

LGBT

Betegnelsen *LGBT* benyttes som en samlet betegnelse for homoseksuelle, biseksuelle og transkønnede (Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender). Samtidig anvendes betegnelsen i den bredest mulige forstand – dvs. om enhver person, der ift. seksuel orientering *ikke* er (udelukkende) heteroseksuel *eller* ift. *køn* og *kønsidentitet* *ikke* er ciskønnet. Med andre ord alle, der ikke er ciskønnede heteroseksuelle. Hermed omfattes også personer, der ikke nødvendigvis identificerer sig selv som homo- eller biseksuelle eller transkønnede, men i stedet identificerer sig som fx queer.

Panseksuel

Begrebet *panseksuel* anvendes om personer, der ikke definerer deres seksuelle orientering ift. *køn*. Typisk understreger de panseksuelle respondenter i denne undersøgelse, at det er deres kærlighed/tiltrækning til en person, der er det afgørende for deres seksuelle orientering og ikke den pågældende persons *køn*.

Queer

Queer bruges som et samlet begreb for seksuelle og kønsmæssige minoriteter, der ikke er heteroseksuelle eller ciskønnede. *Queer* kan desuden benyttes til at betegne den politiske bevægelse, der modsætter sig den normativitet, som er knyttet til ciskønnet og heteroseksualitet.

Transmand

En person med mandlig *kønsidentitet*, som ved fødslen blev tildelt kvindeligt *køn*. Personen er transkønnet.

Transkvinde

En person med kvindeligt *kønsidentitet*, som ved fødslen blev tildelt mandligt *køn*. Personen er transkønnet.

Transperson/transkønnet

Begreberne *transpersoner* og *transkønnet* bruges i rapporten som fællesbetegnelser for personer, hvis *kønsidentitet* eller *kønsudtryk* i større eller mindre grad ikke er i overensstemmelse med det *køn*, de blev tildelt ved fødslen. Under begrebet transkønnet

hører i denne sammenhæng bl.a. personer der identificerer sig som transseksuel. At være transkønnet vedrører kønsidentitet og har ikke noget at gøre med seksuel orientering.

1.6 Rapportens opbygning

Kapitel 2 indeholder rapportens hovedkonklusioner.

Kapitel 3 ser under overskriften "Hvem har vi spurgt?" nærmere på respondentgrupperne i de tre gennemførte surveys og indeholder overvejelser omkring repræsentativitet i relation til de to surveys blandt LGBT-personer.

Kapitel 4 formidler undersøgelsens analyser og resultater i relation til åbenhed om kønsidentitet og seksuel orientering på arbejdspladsen.

Kapitel 5 formidler undersøgelsens analyser og resultater i relation til oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen.

Kapitel 6 formidler undersøgelsens analyser og resultater i relation til personalepolitik og initiativer målrettet inklusion på arbejdspladsen.

Kapitel 7 formidler undersøgelsens analyser og resultater i relation til LGBT-personers trivsel og sammenhængen mellem trivsel og hhv. åbenhed, oplevelser med diskrimination og personalepolitik/initiativer målrettet inklusion på arbejdspladsen.

Bilag 1 præsenterer fordelinger på relevante baggrundsvariabler i de to surveys blandt LGBT-personer.

Bilag 2 viser udvalgte krydstabeller fra LGBT-surveys, hvor svarfordelingerne ses i relation til baggrunds faktorer som fx branche, stillingskategori, offentlig vs. privat sektor, og hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik.

Bilag 3 viser udvalgte krydstabeller fra surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere, hvor svarfordelingerne ses i relation til baggrunds faktorer som fx region, branche, og hvorvidt respondenterne er ledere eller HR-medarbejdere.

Bilag 4 indeholder det anvendte spørgeskema i de to surveys blandt LGBT-personer.

Bilag 5 indeholder det anvendte spørgeskema i surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere.

Bilag 6 indeholder de anvendte interviewguides i de dybdegående kvalitative interview.

Bilag 7 beskriver konstruktionen af variabelen for hhv. L, G, B og T-personer, samt den anvendte metode i relation til statistiske tests og regressionsanalyse.

KAPITEL 2: HOVEDKONKLUSIONER

2.1 Undersøgelsens resultater i korte træk

Denne undersøgelse af LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet er baseret på to surveys blandt LGBT-personer i Danmark med hhv. 934 og 721 besvarelser, en survey blandt 200 ledere og HR-medarbejdere på danske arbejdspladser og en række dybdegående kvalitative interview med 24 LGBT-personer og 8 ledere/HR-medarbejdere.⁸

Helt overordnet viser undersøgelsen:

- **At de fleste LGBT-personer føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering, ikke har oplevet diskrimination og trives på deres arbejdsplads**
Et flertal på 69 % af de adspurgte LGBT-personer føler, at de enten i høj eller meget høj grad kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, 89 % har ikke følt sig diskrimineret på deres arbejdsplads, og 78 % har lav risiko for mistrivsel. Samlet set tegner undersøgelsen dermed et forholdsvis positivt billede af LGBT-personers vilkår på det danske arbejdsmarked. Dette ligger på linje med tidligere resultater fra fx EU's LGBT Survey, som indikerer, at diskrimination af LGBT-personer på arbejdsmarkedet generelt er mindre udbredt i Danmark end i de øvrige EU-lande. Dog føler 9 %, at de i ringe grad eller slet ikke kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads, 8 % har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads og 8 % har stor risiko for depression eller stressbelastning.

Samtidig peger undersøgelsen på en række alvorlige og tydelige opmærksomhedspunkter ift. de mindretal blandt danske LGBT-personer, som fx oplever diskrimination på arbejdsmarkedet, som ikke føler, at de kan være åbne på deres arbejdsplads og som mistrives generelt. Eksempelvis ses det:

- **At manglende åbenhed og diskrimination relateret til seksuel orientering på arbejdspladsen hænger sammen med en markant øget risiko for mistrivsel**
Mindretallet af LGBT-personer, der oplever diskrimination pga. deres seksuelle orientering på arbejdspladsen (samlet set 8 %), har sammenlignet med andre LGBT-personer en markant større risiko for mistrivsel i form af depression og langvarig stressbelastning. Tilsvarende har lesbiske og bøsser, som ikke føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, og transpersoner, som kun i nogen grad føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, en signifikant højere risiko for mistrivsel end andre LGBT-personer, som i høj grad føler dette.
- **At bøsser generelt trives bedre end lesbiske og biseksuelle, mens transpersoner omvendt udgør en særligt udsat gruppe blandt LGBT-personer på arbejdsmarkedet**
Ser man på fordelingerne internt i LGBT-gruppen er det bemærkelsesværdigt, at bøsser i højere grad end LGBT-personer både føler, at de kan være – og rent faktisk er – åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, ligesom deres generelle trivsel er bedre

⁸ Se i øvrigt kapitel 1 og kapitel 3 om datagrundlaget. Da kun få interkønnede har besvaret de to LGBTI-surveys og/eller deltaget i interview, belyser undersøgelsen først og fremmest LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet.

end blandt LBT-personer. Omvendt udgør transpersoner en *særligt* udsat gruppe, idet betydelige andele af de adspurgte transpersoner ikke føler, at de kan være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen, har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet og/eller tilhører højrisikogruppen for mistrivsel.

- **At kun hver anden transperson er åben om sin kønsidentitet på arbejdspladsen, og hver fjerde har følt sig diskrimineret på baggrund af sin kønsidentitet**
Blot halvdelen af de adspurgte transpersoner i banner-surveyen (48 %) føler, at de i høj eller meget høj grad kan være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen. Ligeledes svarer kun halvdelen (47 %), at de er åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen, og heraf har 25 % inden for de seneste to år fortrudt deres åbenhed. Endvidere har 25 % af de adspurgte transpersoner i banner-surveyen oplevet diskrimination pga. deres kønsidentitet på arbejdspladsen, og mere end hver femte transperson (21 %) befinder sig i højrisikogruppen for mistrivsel. Samtidig viser surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere, at blot 68 % er *helt enige* i, at det vil blive accepteret fuldt ud, hvis en transperson eller interkønnet "springer ud" på deres arbejdsplads, mens der til sammenligning er 85 %, som er *helt enige* i, at det vil blive accepteret fuldt ud, hvis en homo- eller biseksuel medarbejder "springer ud".
- **At der findes en forholdsvis stor gruppe af biseksuelle, som ikke synes at have tæt kontakt til LGBT+ relaterede miljøer og som i lavere grad end andre biseksuelle er åbne om deres seksuelle orientering både på arbejdspladsen og i hjemmet**
I *banner-surveyen*, der er distribueret gennem platforme relateret til LGBT+ miljøer, har blot 14 % af de adspurgte LGBT-personer angivet, at de er biseksuelle. Til sammenligning udgør biseksuelle hele 75 % af de LGBT-personer, der har besvaret *omnibus-surveyen*, hvor rekrutteringen er sket gennem telefonopkald til tilfældigt udvalgte danskere. Forskellen er markant og synes at indikere, at der findes en betydelig gruppe af biseksuelle, som ikke har tæt kontakt til LGBT+ relaterede miljøer. Samtidig indikerer en række svarfordelinger og fritekstsvar, at denne gruppe biseksuelle oftere skjuler deres seksuelle orientering både på arbejdet og i hjemmet - herunder i en del tilfælde over for en heteroseksuel partner eller ægtefælle.
- **At de færreste arbejdspladser har en personalepolitik, der adresserer LGBT-forhold**
Blot 6 % af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere angiver, at personalepolitikken på deres arbejdsplads adresserer seksuel orientering og blot 2 % svarer, at deres personalepolitik adresserer kønsidentitet/kønsvariation. Adspurgt hvorfor personalepolitikken *ikke* berører disse emner, svarer flertallet, at de enten "*ikke mener, der er behov for det*" (45 %) eller at de "*ikke har tænkt over det*" (30 %).
- **At ufaglærte og faglærte LGBT-personer samt LGBT-personer med en lav grad af anciennitet i særlig grad er udsat for diskrimination og/eller barrierer for åbenhed**
Svarfordelingerne på de enkelte spørgsmål er krydset med baggrundsfaktorer som fx branche, stillingskategori, region, offentlig vs. privat sektor og anciennitet mv. Det er forskelligt i hvilket omfang – og i relation til hvilke spørgsmål og faktorer – der ses sammenhænge. Særligt LGBT-personers anciennitet og stillingskategori synes at have betydning for deres risiko for at opleve diskrimination og/eller barrierer for åbenhed på arbejdspladsen. Oplevelser med barrierer for åbenhed og med en generel negativ attitude over for LGBT-personer på arbejdspladsen er eksempelvis særligt udbredte

blandt ufaglærte og faglærte LGBT-personer samt blandt LGBT-personer med en forholdsvis lav grad af anciennitet på deres nuværende arbejdsplads.

- **At det gennemsnitlige trivselsniveau for LGBT-personer ligger lidt lavere end trivselsniveauet for den generelle danske befolkning.**

På baggrund af banner-surveyen og med udgangspunkt i WHO-5 trivselsindeks er der beregnet en trivselsscore for hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner. Udregningen viser, at gennemsnitsscoren blandt bøsser (66) er tre pointtal lavere end blandt andre mænd i den gennemsnitlige danske befolkning (69). Gennemsnitsscoren blandt lesbiske (59) er otte pointtal lavere end blandt andre kvinder i den gennemsnitlige danske befolkning (67). Ift. transpersoner og biseksuelle ses det, at disse to grupper (55) er hele 13 pointtal lavere end gennemsnitsscoren for den danske befolkning (68). WHO-5 trivselsindekset og beregningerne knyttet hertil uddybes i kapitel 7.

Nedenfor gennemgås undersøgelsens konklusioner nærmere ift. hhv. a) trivsel og åbenhed, b) trivsel og diskrimination samt c) trivsel og initiativer til inklusion/personalepolitik.

2.2 Konklusioner omkring trivsel og åbenhed på arbejdspladsen

På tværs af de to surveys svarer 69 % af de adspurgte LGBT-personer, at de 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Generelt har flere af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen angivet "slet ikke" eller "ved ikke" ift., om de føler, at de kan være åbne på deres arbejdsplads. I banner-surveyen ses det, at det særligt er bøsser, som føler, at de kan være åbne.⁹

LGBT-personer, som kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, har en højere risiko for mistrivsel (depression og stressbelastning) end andre LGBT-personer. 11 % af LGBT-personerne, der har svaret 'i ringe grad' eller 'slet ikke' har et trivselsniveau, der ifølge WHO-5 trivselsindekset¹⁰ indikerer stor risiko for depression eller stressbelastning. Dette gælder kun 6 % af LGBT-personer, der har svaret 'i noget grad' og 5 % af LGBT-personer, der har svaret 'i høj grad' eller 'i meget høj grad'. Resultaterne indikerer altså, at der er en sammenhæng mellem LGBT-personernes grad af åbenhed og deres generelle trivselsniveau.¹¹

Banner-surveyen viser desuden, at funktionærer og selvstændige i højere grad end faglærte og ufaglærte føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering både i privatlivet og på arbejdspladsen. Ligeledes føler LGBT-personer, der har været på deres arbejdsplads i 5 år eller mere i højere grad end andre LGBT-personer, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen.¹²

Sammenlignet med LGB-personer kan det konkluderes, at transpersoner i ringere grad føler, at de kan være åbne om deres kønsidentitet end LGB-personer kan være om deres seksuelle

⁹ Se Kapitel 4, Figur 4.1 og 4.2.

¹⁰ WHO-5 trivselsindekset uddybes i kapitel 7.

¹¹ Se Kapitel 7, Tabel 7.5.

¹² Se Kapitel 4, afsnit 4.1.1.

orientering. Samtidig er transpersoner særligt udsatte, fordi de *både* kan opleve barrierer for åbenhed i relation til deres kønsidentitet og i relation til deres seksuelle orientering.¹³

I banner-surveyen ses det, at 70 % af de adspurgte LGBT-personer 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' ønsker at være åbne om deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads. Ligeledes ønsker 53 % af transpersonerne at være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen. Dette adskiller sig fra mønsteret blandt de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen, hvor blot 45 % har angivet, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' ønsker at være åbne om deres kønsidentitet eller seksuelle orientering på arbejdspladsen.¹⁴

Når det kommer til spørgsmålet om, hvorvidt LGBT-personerne faktisk *er* åbne på deres arbejdsplads, har 60 % i banner-surveyen angivet, at de '*i meget høj grad*' eller '*i høj grad*' er åbne om deres seksuelle orientering. Dette gælder 49 % i omnibus-surveyen. I banner-surveyen er det særligt bøsser (76 %) og lesbiske (53 %) - og i mindre grad biseksuelle (35 %) og transpersoner (34 %) - som er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen.¹⁵

Sammenholdt med de kvalitative interviews er det interessant, at flere af de interviewede LGBT-personer mener, at det er nemmere at være åben om sin seksuelle orientering som lesbisk end det er som bøsse. De kvantitative resultater viser modsat, at bøsser i højere grad end lesbiske både *føler*, at de kan være, og faktisk *er* åbne på deres arbejdsplads.

24 % af LGBT-personerne har i banner-surveyen angivet *usikkerhed omkring omgivelsernes reaktioner*, som årsag til ikke at være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Til sammenligning har 44 % af transpersonerne angivet *usikkerhed omkring omgivelsernes reaktioner* som en årsag til, at de ikke er åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen. I omnibus-surveyen er der derimod blot 1 % af LGBT-personerne, der har angivet "*usikkerhed på omgivelsernes reaktioner*" som årsag til ikke at være åben om sin seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet på deres nuværende arbejdsplads. Her svarer halvdelen (51 %), at de ikke oplever nogle barrierer for åbenhed på deres arbejdsplads. Til sammenligning oplever blot 8 % ingen barrierer for åbenhed ift. kønsidentitet og 17 % ingen barriere for åbenhed ift. seksuel orientering i banner-surveyen.¹⁶

Langt de fleste LGBT-personer i både banner- og omnibus-surveyen oplever, at deres kollegaer har forholdt sig '*positivt/favnende/opmuntrende*' (61 %), ligesom en stor del af LGBT-personernes kollegaer har forholdt sig '*neutralt/ligeglade*' (46 %). Der er blandt transpersonerne en større andel, som har oplevet, at kollegaerne har forholdt sig hhv. '*positivt/favnende/opmuntrende*' og '*negativt afstandtagende*', end det ses blandt lesbiske, bøsser og biseksuelle. Omvendt har en større andel af lesbiske (61 %), bøsser (49 %) og biseksuelle (58 %) i banner-surveyen oplevet, at kollegaerne har forholdt sig '*neutralt/ligeglade*', end det ses blandt transpersoner (38 %) i banner-surveyen. Samlet set indikerer dette, at åbenhed blandt transpersoner i højere grad end åbenhed blandt LGBT-personer synes at "*dele vandene*" blandt deres kollegaer.¹⁷

¹³ Se Kapitel 4, afsnit 4.1.2.

¹⁴ Se Kapitel 4, Figur 4.4, 4.5 og 4.6.

¹⁵ Se Kapitel 4, figur 4.7 og 4.8.

¹⁶ Se Kapitel 4, Figur 4.14, 4.15 og 4.16.

¹⁷ Se Kapitel 4, Figur 4.17 og 4.18.

I banner-surveyen er det desuden bemærkelsesværdigt, at der blandt lesbiske og biseksuelle er omtrent lige mange, der har oplevet hhv. positive og neutrale reaktioner på deres åbenhed (57-61 % i begge grupper), mens der blandt bøsser er væsentligt flere, der har oplevet positive reaktioner (70 %) end neutrale reaktioner (49 %). Dette kunne tyde på, at åbenhed blandt lesbiske og biseksuelle generelt modtages med en mindre grad af positiv kollegial anerkendelse end åbenhed blandt bøsser.¹⁸

I banner-surveyen svarer 7 % af LGBT-personerne, at de inden for de seneste 2 år har fortrudt, at de har været åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Blandt transpersoner svarer hele 25 %, at de har fortrudt åbenhed om deres kønsidentitet.¹⁹

Blandt de LGBT-personer, som er åbne på deres arbejdsplads, svarer et flertal (55 %) i banner-surveyen, at de har oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed. Til sammenligning gælder det blot 18 % af de åbne LGBT-personer i omnibus-surveyen. Der ses altså også her en markant forskel mellem svarfordelingen i de to surveys.²⁰

Blandt de adspurgte ledere og HR-medarbejdere har 15 % angivet, at de har én eller flere homoseksuelle eller biseksuelle ansat. Til sammenligning svarer blot 2 %, at de har transpersoner eller interkønnede ansat. Der er uvist i hvilket omfang denne forskel afspejler den *reelle* forskel mellem andelen af hhv. LGB- og TI-personer, der er ansat på de pågældende arbejdspladser. En del af forskellen kan således også hænge sammen med det forhold, at homo- og biseksuelle i højere grad end transpersoner både føler, at de kan være åbne på deres arbejdsplads, og i højere grad vælger at være det.

Læs mere om åbenhed og trivsel i kapitel 4 og kapitel 7.

2.3 Konklusioner omkring trivsel, diskrimination og barrierer for inklusion

Et stort flertal af de beskæftigede LGBT-personer har ikke følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads. Det gælder således hhv. 83 % af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen og 97 % af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen, som har angivet, at de er i beskæftigelse.²¹

Ser man nærmere på de mindretal, som har oplevet diskrimination, viser banner-surveyen, at 17 % af de lesbiske i banner-surveyen angiver, at de har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, mens det gælder for hhv. 13 % blandt bøsser, 12 % blandt transpersoner og 9 % blandt biseksuelle. Derudover har hele 25 % af transpersonerne følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres kønsidentitet. Samlet set er transpersonerne således klart den gruppe, der oplever mest diskrimination.²²

Endvidere dokumenterer undersøgelsen en tydelig sammenhæng mellem oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen og risiko for mistrivsel i form af depression og/eller langvarig stressbelastning (målt med WHO-5 trivselsindekset). Risikoen for mistrivsel er

¹⁸ Se Kapitel 4, Figur 4.18.

¹⁹ Se Kapitel 4, Figur 4.19, 4.20 og 4.21.

²⁰ Se Kapitel 4, Figur 4.23, 4.24 og 4.25.

²¹ Se Kapitel 5, Figur 5.2.

²² Se Kapitel 5, Figur 5.3 og 5.4.

således markant højere blandt LGBT-personer, der har oplevet diskrimination eller chikane på deres nuværende arbejdsplads end blandt andre LGBT-personer.²³

Størstedelen af de adspurgte LGBT-personer oplever ikke, at deres seksuelle orientering er en barriere ift. at få job. Dette gælder 68 % på tværs af banner- og omnibus-surveyen. En betydelig andel af de LGBT-personer, som har besvaret banner-surveyen, oplever dog, at deres seksuelle orientering enten i 'høj grad' eller 'i nogen grad' er en barriere for at få job (17 %), mens dette ikke er tilfældet blandt de LGBT-personer, der har besvaret omnibus-surveyen (0 %).²⁴ Selvom de færreste dermed samlet set har oplevet, at deres seksuelle orientering udgør en barriere for at få job, så er det ikke desto mindre tilfældet for et mindretal af de LGBT-respondenter, som er rekrutteret gennem LGBT+ miljøer og som i højere grad end respondenterne fra omnibus-surveyen både er og ønsker at være åbne om deres seksualitet. Endvidere ses det, at beskæftigelse synes at have stor betydning for LGBT-personers trivsel. I banner-surveyen ligger 25 % af de LGBT-personer, som står uden for arbejdsmarkedet, således i højrisikogruppen for mistrivsel, mens det til sammenligning gælder 6 % af de LGBT-personer, som har angivet, at de er i arbejde.²⁵

12 % af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen har inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering. Herudover har 23 % af transpersonerne inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på arbejdspladsen pga. deres kønsidentitet. Igen udgør transpersonerne således en særligt udsat gruppe. I omnibus-surveyen er billedet mere positivt. Her svarer i alt 5 %, at de inden for det seneste år har oplevet negative kommentarer eller adfærd på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering eller kønsidentitet.²⁶

Ligeledes ses der en betydelig forskel mellem svarfordelingerne i hhv. banner- og omnibus-surveyen, når det gælder andelen af LGBT-personer, som inden for det seneste år har oplevet en generel negativ attitude overfor LGBTI-personer på deres arbejdsplads. I banner-surveyen angiver 32 % af LGBT-personerne, at de har oplevet dette, mens det blot gælder 2 % af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen. I banner-surveyen er det særligt transpersoner (44 %), lesbiske (40 %) og biseksuelle (36 %), der har oplevet en generel negativ attitude eller nedsættende kommentarer overfor LGBTI-personer på deres arbejdsplads. Oplevelsen er mindre udbredt blandt de adspurgte bøsser (23 %).²⁷

Når det gælder oplevelser med diskrimination i relation til ansættelses- og/eller arbejdsvilkår svarer et mindretal på 4 % af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen, at de har oplevet ulige behandling pga. deres seksuelle orientering. Særligt et mindretal af transpersoner (10 %) har oplevet ulige behandling ift. ansættelses- eller arbejdsvilkår pga. seksuel orientering. Til sammenligning gælder det 6 % blandt lesbiske, 3 % blandt bøsser og 0 % blandt biseksuelle. Endvidere har 9 % af transpersonerne oplevet ulige behandling ift. ansættelses-/ arbejdsvilkår pga. deres kønsidentitet.²⁸

²³ Se kapitel 7, Figur 7.8.

²⁴ Se Kapitel 5, Figur 5.1 og 5.2.

²⁵ Se Kapitel 7, Figur 7.3

²⁶ Se Kapitel 5, Figur 5.6, 5.7 og 5.8.

²⁷ Se Kapitel 5, Figur 5.9 og 5.10.

²⁸ Se kapitel 5, Figur 5.12, 5.13 og 5.14.

85 % af de adspurgte LGBT-personer har angivet, at de enten 'i meget høj grad' (56 %) eller 'i høj grad' (29 %) bliver inddraget i de sociale fællesskaber på deres arbejdsplads på lige fod med deres kollegaer. Der er dog betydelige mindretal, særligt blandt transpersoner (27 %) og biseksuelle (22 %) i banner-surveyen, som kun 'i nogen grad', 'i ringe grad' eller 'slet ikke' oplever at blive inddraget i de sociale fællesskaber på arbejdspladsen. Til sammenligning gælder dette hhv. 14 % blandt lesbiske og 8 % blandt bøsser. Forskellen mellem grupperne er signifikant og indikerer, at transpersoner og biseksuelle i højere grad end lesbiske og bøsser oplever at blive holdt udenfor på deres arbejdsplads.²⁹

Hver tiende LGBT-person (10 %) svarer i banner-surveyen, at de har skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering, mens 88 % svarer, at det ikke er tilfældet. Desuden svarer én ud af tre transpersoner (34 %), at de på et tidspunkt har valgt at skifte job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres kønsidentitet. Andelen af transpersoner, som har valgt at skifte arbejde enten pga. deres kønsidentitet (34 %) eller seksuelle orientering (19 %) er væsentligt højere end andelen af homo- og biseksuelle, som har følt sig nødsaget til at skifte job pga. deres seksuelle orientering (3-11 %).³⁰ Resultaterne indikerer dermed, at der på et betydeligt mindretal af danske arbejdspladser findes en kultur, som kan medvirke til ufrivillige jobskifter blandt LGBT-personer – herunder ikke mindst blandt transpersoner.

Sammenlignes dette med HR-medarbejderne og lederne svar, ses det, at størstedelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere angiver, at de lige så gerne ansætter en homoseksuel, biseksuel, transperson eller interkønnet, som én der er heteroseksuel eller entydigt mand eller kvinde. Svarene viser dog samtidig, at hele 12 % har svaret, at de er enten 'helt uenige' eller 'overvejende uenige' i, at man på deres arbejdsplads lige så gerne ansætter en transperson eller en interkønnet, som en, der er entydigt mand eller kvinde. Særligt, når det gælder transpersoner og interkønnede, synes der således at være holdningsmæssige barrierer for inklusion på et mindretal af danske arbejdspladser.

Endvidere ses det, at et mindretal af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere oplever kunders holdninger som en potentiel barriere for inklusion af LGBTI-personer. 11 % af HR-medarbejderne og lederne har således svaret, at det ikke er uden betydning for deres kunder, om den ansatte, som de har kontakt med, er transperson eller interkønnet. Til sammenligning har 5 % af HR-medarbejderne og lederne svaret, at det ikke er uden betydning for deres kunder, om den ansatte, som de har kontakt med er homo- eller biseksuel.³¹

Dette indikerer, at der på en række arbejdspladser muligvis findes forskellige former for såkaldt "diskrimination betinget af kundehensyn" – særligt i relation til kønsidentitet.³²

Læs mere om diskrimination og trivsel i kapitel 5 og kapitel 7.

²⁹ Se Kapitel 5, Figur 5.15 og 5.16.

³⁰ Se Kapitel 5, Figur 5.17 og 5.18.

³¹ Se Kapitel 5, Tabel 5.22

³² Se Kapitel 5, Afsnit 5.2.5.

2.4. Konklusioner omkring trivsel, personalepolitik og initiativer til inklusion

Samlet set kan det konstateres, at der *ikke* ses en sammenhæng med trivsel i relation til, hvorvidt arbejdspladsen har indført en personalepolitik, der adresserer emner vedrørende seksuel orientering eller ej.³³

På tværs af de to LGBT-surveys svarer 20 % af LGBT-personerne, at de arbejder på en arbejdsplads, som har en personalepolitik, der har medtaget emner vedrørende seksuel orientering. Endvidere angiver samlet set 10 % af LGBT-personerne, at deres arbejdsplads har en personalepolitik, der har medtaget emner vedrørende kønsidentitet.³⁴

Et stort flertal af de LGBT-personer, som er på arbejdspladser, hvor personalepolitikken inkluderer emner om seksuel orientering har angivet, at de enten *'i høj grad'* eller *'i meget høj grad'* føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering (87 %). Til sammenligning gælder dette blot 67 % af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads uden en personalepolitik, og 68 % af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads, hvor personalepolitikken ikke inkluderer emner vedrørende seksuel orientering.³⁵

Blandt de LGBT-personer, der er ansat på en arbejdsplads med en personalepolitik, svarer mere end halvdelen (56 %) på tværs af de to surveys, at de enten *'i meget høj grad'* eller *'i høj grad'* oplever, at personalepolitikken har en positiv effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.³⁶

I surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere, angiver et lille mindretal, at de har en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering (6 %) og/eller kønsidentitet (2 %). Som årsag til den manglende inklusion af emner vedrørende seksuel orientering eller kønsidentitet angiver de resterende ledere og HR-medarbejdere, at det især skyldes, at de *"ikke mener, der er behov for det"* (45 %) eller *"ikke har tænkt over det"* (30 %).³⁷

Samtidig indikerer resultaterne fra banner-surveyen, at den primære barriere for åbenhed ift. seksuel orientering på arbejdspladsen drejer sig om LGBT-personers usikkerhed ift. omgivelsernes reaktion. 24 % af LGBT-personerne har angivet dette som en barriere. I forlængelse heraf indikerer svarene således også, at arbejdspladser, der ønsker at bidrage til en større grad af åbenhed blandt deres LGBT-ansatte, særligt bør arbejde med at adressere denne usikkerhedsbarriere fx ved at tydeliggøre, hvordan og hvorfor de vil reagere (positivt) på åbenhed ift. seksuel orientering.³⁸

³³ Se Kapitel 7, Figur 7.10.

³⁴ Se kapitel 6, Figur 6.1.

³⁵ Se Kapitel 6, Afsnit 6.1.1. Der er for få respondenter til at undersøge sammenhængen mellem, om man er på en arbejdsplads, hvor personalepolitikken inkluderer emner om kønsidentitet, og i hvilken grad man føler, at man kan være åbne om sin kønsidentitet.

³⁶ Se Kapitel 6, Figur 6.5.

³⁷ Se Kapitel 6, Tabel 6.6 og 6.7.

³⁸ Kapitel 4, Figur 4.14.

Ligeledes indikerer resultaterne, at flere oplever en generel negativ attitude eller nedsættende kommentarer ift. LGBTI-personer på deres arbejdsplads end at de selv har oplevet negative kommentarer eller adfærd på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet.³⁹ Resultaterne kunne indikere, at der findes arbejdspladser, hvor der ikke – eller kun sjældent – fremsættes negative kommentarer rettet personligt mod LGBTI-medarbejdere på selve arbejdspladsen, men hvor der alligevel kan være en kultur, som tillader nedsættende kommentarer og/eller ”jokes” om LGBTI-personer af mere generel karakter. Dette kan derfor være et opmærksomhedspunkt for arbejdspladsen.

Generelt mener cirka halvdelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere (46 %), at mangfoldighed i medarbejderstaben enten *’i høj grad’* eller *’i meget høj grad’* har en positiv effekt på produktiviteten. Samtidig svarer 29 %, at de ikke ved, om dette gør sig gældende.⁴⁰

Læs mere om initiativer til inklusion, personalepolitik og trivsel i kapitel 6 og 7.

³⁹ Kapitel 5, Figur 5.6, 5.7 og 5.10.

⁴⁰ Se Kapitel 6, Tabel 6.8.

KAPITEL 3: HVEM HAR VI SPURGT?

Dette kapitel giver et indledende overblik over undersøgelsens kvantitative datagrundlag, således at læseren får nærmere indblik i de respondentgrupper, som har besvaret de to gennemførte surveys blandt LGBTI-personer i Danmark og den gennemførte survey blandt ledere og HR-personer på det danske arbejdsmarked.

3.1 Hvilke LGBTI-personer har vi spurgt – og er de repræsentative?

Det er et alment kendt problem at tilvejebringe en kvantitativ stikprøve, som kan siges at være universelt repræsentativ for LGBTI-personer i en given befolkning. Dette forhold skyldes en kombination af flere indbyrdes forbundne faktorer. For det første kan emner vedrørende seksualitet og kønsidentitet opleves som følsomme, svære og/eller tabubelagte, ligesom det er veldokumenteret, at en del LGBTI-personer i større eller mindre grad lever "i skabet" og dermed skjuler deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet overfor omverdenen i forskellige sammenhænge. Selvom respondenterne er lovet anonymitet, kan det således antages, at der kan være et betydeligt frafald i en undersøgelse som denne, da en del LGBTI-personer formodentlig ikke ønsker at svare på spørgsmål relateret til deres seksuelle orientering eller kønsidentitet i forbindelse med en sociologisk undersøgelse. Særligt de dele af LGBTI-befolkningen, som ikke lever åbent og som ikke – eller kun i ringe grad – indgår i forskellige dele af LGBT-miljøet, kan være svære at nå gennem surveys, der distribueres gennem LGBTI-relaterede foreninger og netværk mv.

For det andet – og i forlængelse af det første punkt – kendes det "sande" billede af udbredelsen af forskellige seksuelle orienteringer og kønsidentiteter i Danmark ikke, og der findes af gode grunde ikke komplette registerdata eller lign., som en stikprøve blandt LGBTI-personer kan holdes op imod eller samples ud fra. Det anslås dog, at et sted mellem 3,5 % og 6,2 % af den danske befolkning er LGBT-personer.⁴¹

I denne undersøgelse af LGBT-personers trivsel på arbejdsmarkedet har vi søgt at minimere de ovenstående problemer ved at gennemføre to forskellige typer af surveys blandt LGBTI-personer, som samlet set giver et mere helstøbt – og forhåbentligt også mere repræsentativt billede – end hvis der alene var anvendt én type. Rapporten igennem refererer vi således til hhv. *banner-* og *omnibus-surveyen*, ligesom vi for hvert spørgsmål viser svarfordelingen blandt de adspurgte LGBT-personer både i hver enkelt survey samt totalt.

Nedenfor gennemgås en række overordnede karakteristika for respondenterne i hver af de to LGBTI-surveys og samlet set.⁴²

⁴¹ Gransell og Hansen (2009), s. 9-10. En tidligere undersøgelse af LGBT-personers status på det danske arbejdsmarked anslår, at LGBT-personer udgør 6 % af den samlede danske befolkning, se Q-Factor (2014). Til sammenligning viser en stor amerikansk undersøgelse, at 4,5 % af den amerikanske befolkning (i alderen 18-50 år) i 2017 identificerede sig selv som enten L, G, B eller T. Den amerikanske undersøgelse er baseret på et meget stort datagrundlag og er gennemført hvert år siden 2012. Andelen der identificerer sig som LGBT i USA er i perioden 2012-2017 steget fra 3,5 til 4,5 %. Se: LGBT Demographic Data Interactive (2019).

⁴² En nærmere beskrivelse af den metodiske tilgang i hhv. *banner-surveyen* og *omnibus-surveyen* findes i rapportens afsnit om det kvantitative datagrundlag (se Kapitel 1, afsnit 1.3).

3.2 Karakteristik af de adspurgte LGBT-personer i hhv. banner- og omnibus-survey

3.2.1 Fordeling af lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner i de to surveys

Som vist i Tabel 3.1 nedenfor, er fordelingen af LGBT-personer meget forskellig i hhv. banner- og omnibus-surveyen:

Tabel 3.1: Fordelingen af L, B, G og T i hhv. banner- og omnibus-surveyen

	Banner-survey (n = 770)	Omnibus-survey (n = 651)	Total (n = 1421)
Lesbiske	27 %	8 %	18 %
Bøsser	39 %	13 %	28 %
Biseksuelle	14 %	75 %	42 %
Transpersoner	20 %	3 %	12 %

Mens bøsser og lesbiske udgør de største enkeltgrupper i *banner-surveyen*, som er distribueret på web via LGBT+-foreninger og relaterede netværk, så er der i stedet et klart flertal af biseksuelle i *omnibus-surveyen*, som er gennemført via telefonopkald til tilfældige voksne danskere, der er blevet spurgt om de identificerer sig som enten homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner eller interkønnede.

Som tabellen viser, har langt størstedelen af de LGBT-personer, som har besvaret omnibus-surveyen tilkendegivet, at de er biseksuelle (75 %), mens det blot gælder 14 % af de LGBT-personer, som har besvaret banner-surveyen. I banner-surveyen udgør homoseksuelle omvendt et flertal på 68 %, mens de samlet set blot udgør 21 % af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen.

Den markante forskel synes at indikere, at homoseksuelle i højere grad end biseksuelle bruger de tilbud og tager del i de forskellige aktiviteter, som finder sted i og omkring LGBT-foreningerne og -miljøerne i Danmark. Hvis denne antagelse er korrekt, kan den således være med til at forklare, at de homoseksuelle udgør en væsentlig større andel af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen, som netop er distribueret vha. disse kanaler.

Ser man på fordelingerne i en tidligere undersøgelse af LGBT-personers levevilkår fra 2009 – der ligeledes bestod af en banner-survey og en panel/omnibus-survey – tegnede der sig også her et sammenligneligt billede. I undersøgelsen fra 2009 udgjorde de homoseksuelle således også et klart flertal af de adspurgte i banner-surveyen, mens flertallet af de adspurgte i den daværende panelsurvey bestod af LGBT-personer, der identificerede sig som enten "biseksuelle", "hetero-homo" eller "homo-hetero".⁴³

⁴³ Gransell og Hansen (2009), s. 19. Fordelingen i en tidligere banner-survey blandt LGBT-personer fra 2015 ligger i øvrigt også på linje med fordelingen i denne undersøgelses banner-survey. I undersøgelsen fra 2015 udgjorde homoseksuelle også et flertal (58 %) blandt LGBT-respondenterne (baseret på analyse af data fra Als Research (2015)).

I modsætning til undersøgelsen fra 2009 har vi i denne undersøgelse ikke anvendt kategorierne "homo-hetero" eller "hetero-homo", men det kan antages, at personer, der identificerer sig som en kombination af hetero- og homoseksuelle i vores undersøgelse primært, har valgt at identificere sig som "biseksuelle".

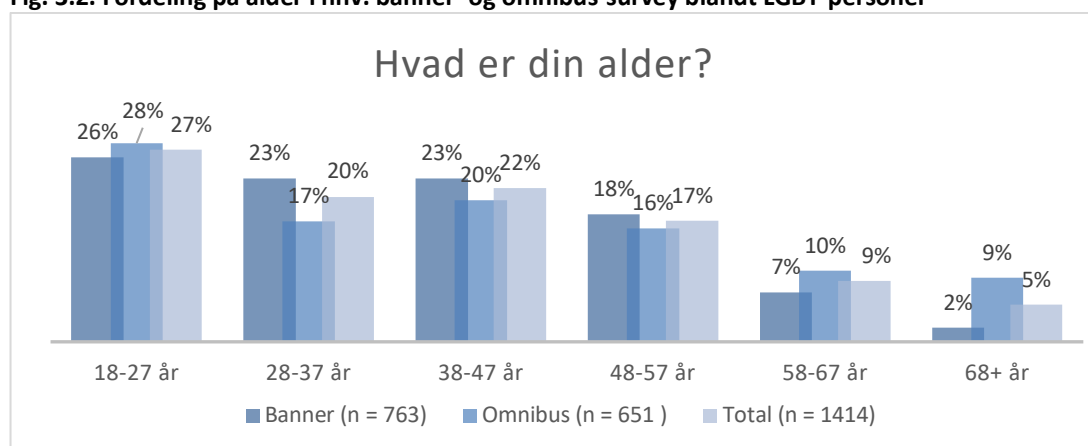
Som nævnt tidligere, indgår de personer, der i vores surveys har identificeret sig som *interkønnede*, ikke i den kvantitative del af denne undersøgelse, da der kun er hhv. 9 og 14 personer, der har angivet, at de er interkønnede i hhv. omnibus- og banner-surveyen. Datagrundlaget er derfor for spinkelt til, at der kan gennemføres troværdige kvantitative analyser af besvarelsene for denne gruppe alene.

Blandt alle de tilfældigt udvalgte voksne danskere, der blev kontaktet ifm. omnibus-surveyen, valgte 4 % at identificere sig som enten L, G, B, T, I eller "queer".⁴⁴ Denne andel stemmer nogenlunde overens med det tidligere nævnte estimat for andelen af LGBT-personer i den samlede danske befolkning (ca. 3,5 - 6,2 %).

3.2.2 Fordeling på aldersgrupper

Som det ses i følgende søjlediagram er aldersfordelingen i de to surveys mere sammenlignelig:

Fig. 3.2. Fordeling på alder i hhv. banner- og omnibus-survey blandt LGBT-personer



Som vist i figuren er knap halvdelen af respondenterne i begge surveys mellem 18 og 37 år. I begge surveys ses der samtidig en tendens til, at andelen af respondenter falder i takt med alderen. Dette kan muligvis skyldes, at yngre LGBT-personer er mere tilbøjelige end ældre LGBT-personer til at deltage i en undersøgelse som denne, ligesom det muligvis kan indikere at en større andel af den yngre befolkning er tilbøjelig til at identificere sig som eller vedkende sig at være LGBT-personer.

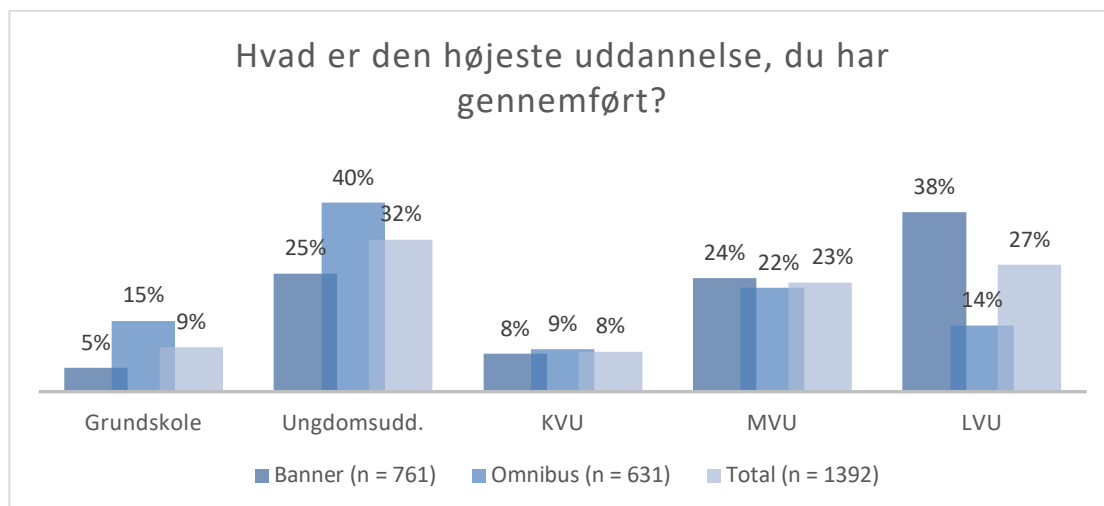
Som det fremgår af Bilag 1 Tabel B1.2 og B1.3, er det særligt en stor del af de biseksuelle (44 %) og af transpersonerne (36 %), der har angivet, at de er mellem 18-27 år i banner-surveyen. I omnibus-surveyen har 38 % af transpersonerne, 36 % af de lesbiske, 28 % af de biseksuelle og 21 % af bøsserne angivet, at de er mellem 18-27 år.

⁴⁴ Se Bilag 7 for uddybende beskrivelse af hvilke respondenter, der udgør LGBT-grupperne i denne undersøgelse.

3.2.3 Fordeling på uddannelsesniveau

Som vist i Figur 3.3. er der betydelig forskel mellem fordelingen på uddannelsesniveau i de to surveys:

Fig. 3.3. Fordeling på uddannelsesniveau i hhv. banner- og omnibus-survey blandt LGBT-personer.



Som det fremgår har hele 38 % af LGBT-personerne i banner-surveyen angivet, at de har gennemført en lang videregående uddannelse (LVU), mens 24 % har angivet, at de har afsluttet en mellemlang videregående uddannelse (MVU). I omnibus-surveyen er det derimod kun 14 % af respondenterne, der har angivet, at de har gennemført en lang videregående uddannelse, mens hele 40 % angiver "ungdomsuddannelse", som deres højeste gennemførte uddannelse.

Ses denne svarfordeling ift. hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede, er det bemærkelsesværdigt, at hele 42 % af de transkønnede i banner-surveyen svarer "ungdomsuddannelse", mens det til sammenligning gælder 29 % af de biseksuelle, 21 % af bøsserne og 18 % af de lesbiske respondenter.⁴⁵ Også i omnibus-surveyen er det særligt de transkønnede (55 %), der angiver ungdomsuddannelse, som deres højeste afsluttede uddannelse, mens det til sammenligning gælder for 40 % af de biseksuelle, 40 % af bøsserne og 37 % af de lesbiske respondenter.⁴⁶ Datamaterialet giver ikke umiddelbart svar på de mulige årsager til dette billede.

Som beskrevet i kapitel 5 og kapitel 7 er oplevelser med diskrimination mere udbredt blandt transpersoner end blandt LGB-personer, ligesom transpersoner mistrives i højere grad end LGB-personer. Forhold som disse kan muligvis være med til at forklare, at de i mindre grad end LGB-personer formår at gennemføre længevarende uddannelser.

⁴⁵ Se Bilag 1, Tabel B1.5.

⁴⁶ Se Bilag 1, Tabel B1.6.

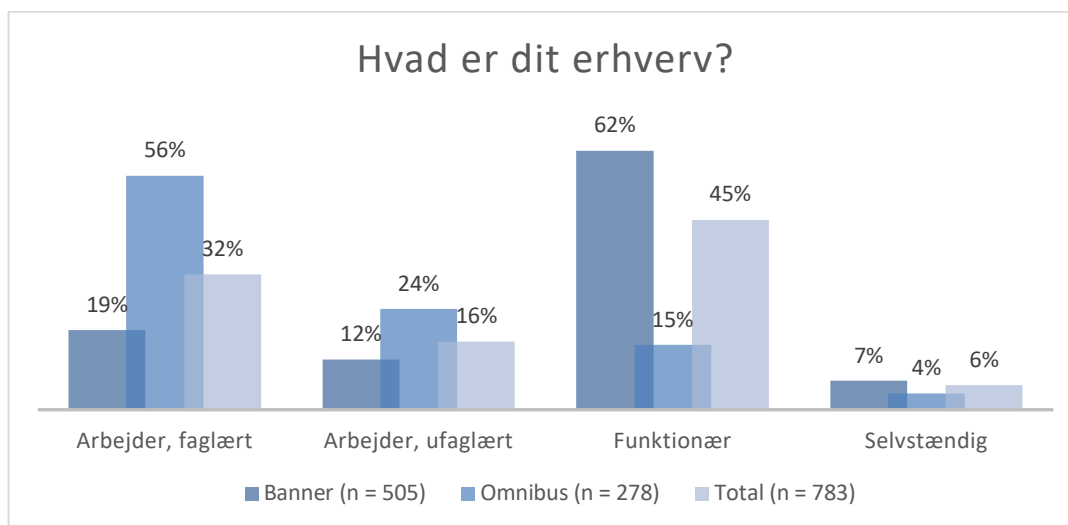
3.2.4 Fordeling på beskæftigelsesstatus og stillingskategori

Ift. beskæftigelsesstatus er 65 % af respondenterne i banner-surveyen i arbejde, mens det blot gælder for 44 % af respondenterne i omnibus-surveyen. Omvendt er en større del af respondenterne i omnibus-surveyen under uddannelse (29 %) sammenlignet med respondenterne i banner-surveyen (18 %). Derudover er 12% og 17% i hhv. banner- og omnibus-surveyen uden for arbejdsmarkedet.⁴⁷

Der ses desuden en meget stor skel på respondenterne i hhv. banner- og omnibus-surveyen, når det gælder fordeling på stillingskategori.

Som vist i Figur 3.4 svarer hele 62 % af de arbejdsmarkedstilknyttede respondenter i banner-surveyen, at de arbejder i en funktionærstilling, mens det blot gælder for 15 % af de arbejdsmarkedstilknyttede respondenter i omnibus-surveyen. Omvendt er der en betydeligt højere andel af respondenterne omnibus-surveyen, som svarer at de arbejder som faglærte eller ufaglærte:

Fig. 3.4. Fordeling på stillingskategori i hhv. banner- og omnibus-survey blandt LGBT-personer i arbejde

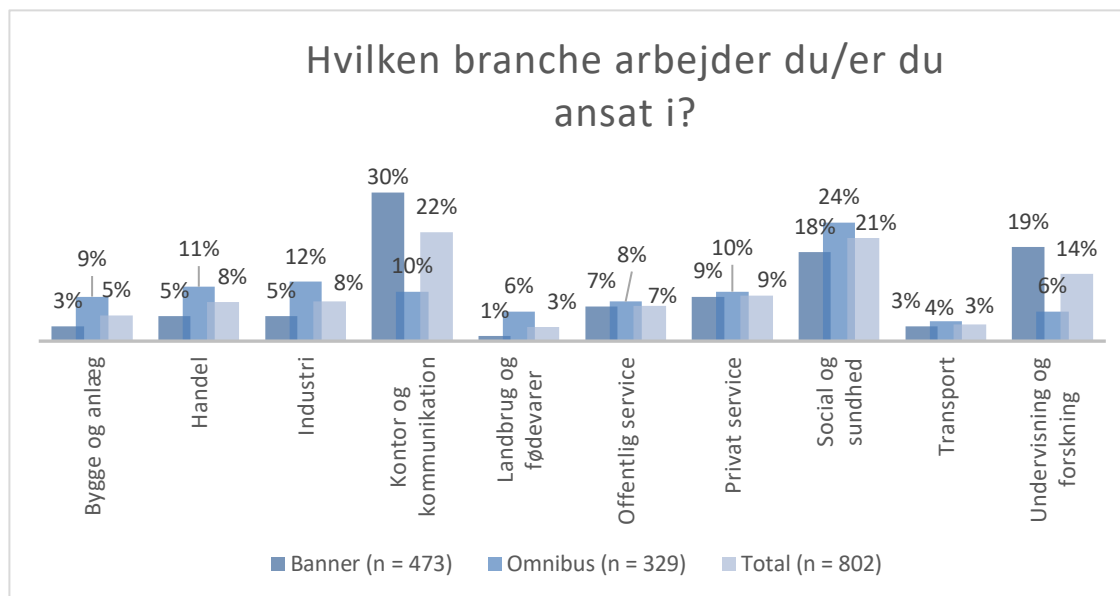


3.2.5 Fordeling på brancher og offentlig/privat sektor

I banner- og omnibus-surveyen er der ligeledes blevet spurgt ind til, hvilken branche respondenterne er ansat i. Svarfordelingerne fremgår af nedenstående søjlediagram:

⁴⁷ Se Bilag 1, Tabel B1.7.

Fig. 3.5. Fordeling på brancher i hhv. banner- og omnibus-survey blandt LGBT-personer i arbejde



Som det ses ovenfor, er en stor del af respondenterne fra banner-surveyen fra brancherne *Kontor og kommunikation* (30 %), *Undervisning og forskning* (19 %) og *Social og sundhed* (18 %). I omnibus-surveyen er det særligt branchen *Social og sundhed* (24 %), som respondenterne er ansat i.

Derudover ses en jævn fordeling ift., om respondenterne på nuværende tidspunkt er ansat i den offentlige eller den private sektor. I banner-surveyen har 44 % angivet, at de er ansat i den offentlige sektor og 56 %, at de er ansat i den private sektor. I omnibus-surveyen har 43 % angivet, at de er ansat i den offentlige sektor og 57 %, at de er ansat i den private sektor.

3.2.6 Fordeling på arbejdspladsstørrelse

I banner-surveyen svarer et flertal på 57 % af de beskæftigede LGBT-personer, at de er ansat på en arbejdsplads med mere end 50 ansatte, mens et mindretal på 43 % arbejder på en arbejdsplads med mindre end 50 ansatte. I omnibus-surveyen ses det omvendt, at et flertal på 58 % af de beskæftigede LGBT-personer arbejder på mindre arbejdspladser (færre end 50 ansatte), mens 43 % arbejder på større arbejdspladser med mere end 50 ansatte.⁴⁸

Datamaterialet gør det ikke muligt at identificere de nærmere årsager til denne forskel. En mulig tese kunne være, at sammenhængen blandt andet skyldes, at store arbejdspladser i væsentligt højere grad end mindre arbejdspladser er tilbøjelige til at have en personalepolitik, der specifikt adresserer inklusion af LGBT-personer (se kapitel 6), samt at dette forhold vægter højere for den gruppe af LGBT-personer, der har besvaret banner-surveyen end for den gruppe af LGBT-personer, der har besvaret omnibus-surveyen.

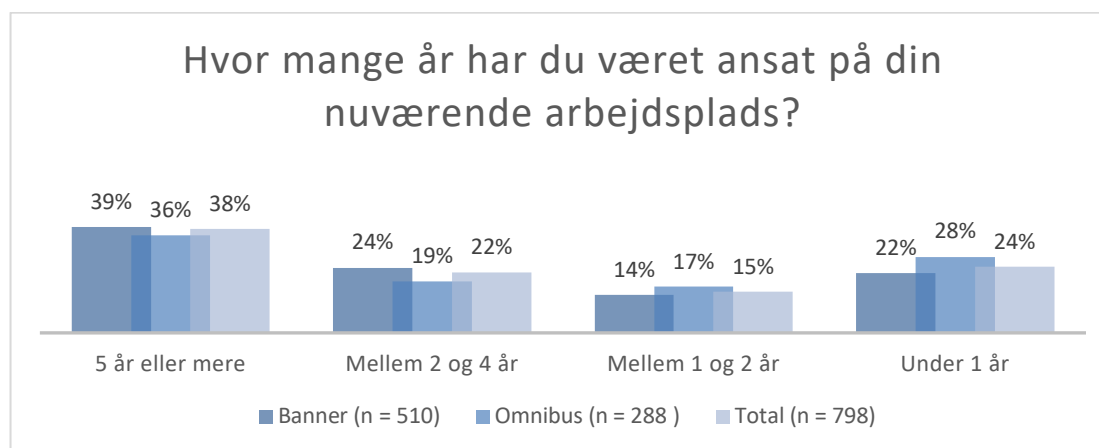
Personer, som er ”synlige”/aktive i LGBT-sammenhænge, og som er åbne om deres seksuelle orientering/ kønsidentitet på deres arbejdsplads, er således i særlig grad repræsenteret i banner-surveyen.

⁴⁸ Se Bilag 1, Tabel B1.19 for en mere detaljeret oversigt over fordelingen på arbejdspladsstørrelse i de to surveys.

3.2.7 Fordeling på anciennitet

Overordnet ses et ens mønster i begge surveys ift., hvor lang tid respondenterne har været ansat på deres nuværende arbejdsplads. Dette fremgår af nedenstående søjlediagram:

Fig. 3.6 Fordeling på anciennitet på arbejdspladsen blandt LGBT-personer i arbejde



Som det fremgår af Figur 3.6, har en stor del af LGBT-personerne i begge surveys en anciennitet på 5 år eller mere (samlet set 38 %). Dette mønster er særligt udtalt blandt bøsser. Således svarer næsten halvdelen (47 %) af de adspurgte bøsser i banner-surveyen, at de har været mere end 5 år på deres nuværende arbejdsplads. Til sammenligning gælder dette hhv. 36 % af de lesbiske, 31 % af de transkønnede og 26 % af de biseksuelle i banner-surveyen.⁴⁹

Tallene indikerer således, at jobskifte er mere udbredt blandt transpersoner og biseksuelle end blandt homoseksuelle. Det er således også bemærkelsesværdigt, at omkring en tredjedel af de adspurgte transpersoner og biseksuelle i banner-surveyen svarer, at de har været ansat under 1 år på deres nuværende arbejdsplads (hhv. 33 % og 30 %), mens det til sammenligning gælder omkring hver femte homoseksuelle (hhv. 17 % blandt bøsser og 23 % blandt lesbiske).

3.2.8 Fordeling på oprindelsesland

Både i banner- og omnibus-surveyen svarer et stort flertal af de udspurgte LGBT-personer, at de er født i Danmark. Det gælder hhv. 95 % af respondenterne i banner-surveyen og 90 % af respondenterne i omnibus-surveyen. Ligeledes er respondenternes forældre i langt størstedelen af tilfældene født i Danmark i både banner- (88 %) og omnibus-surveyen (94 %).

⁴⁹ Se Bilag 1, Tabel B1.23 og B1.24.

3.3 Hvilke ledere og HR-medarbejdere har vi spurgt?

Udover de to surveys blandt LGBTI-personer, er der ligeledes gennemført en survey blandt ledere og HR-medarbejdere. Surveyen er gennemført på baggrund af et udtræk fra CVR-registeret og er besvaret af 200 respondenter herunder 124 ledere (mellemledere, ledere og topledere), 39 HR-medarbejdere (HR-ansvarlige, HR-medarbejdere og HR-assistenten) samt 37 personer, som på anden måde er medansvarlige for medarbejdersammensætningen på deres arbejdsplads (dette dækker bl.a. over stillingsbetegnelser som "tjenestemand", "formand" og "administrationsansvarlig" mv.).

3.3.1 Offentligt eller privat

84 % af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere mv. arbejder på private arbejdspladser, mens 17 % er ansat på offentlige arbejdspladser (8 %) eller selvejende institutioner (9 %). Surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere belyser således primært holdninger og tiltag mv. i relation til inklusion af LGBTI-personer i den private sektor.

3.3.2 Arbejdspladsens størrelse

Størstedelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere mv. (70 %) arbejder på små arbejdspladser og i mikrovirksomheder med 1-9 ansatte. De resterende ledere og HR-medarbejdere mv., som har besvaret surveyen, arbejder på en arbejdsplads med 10-19 ansatte (13 %), 20-49 ansatte (9 %), 50-99 ansatte (5 %) og 100 eller flere ansatte (5 %). Surveyen giver således først og fremmest indblik i holdninger og tiltag mv. i relation til inklusion af LGBTI-personer blandt arbejdsgivere og personer med ansvar for personalesammensætningen på forholdsvis små arbejdspladser.

3.3.3 Branche

Knap halvdelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere mv. er ansat i brancherne *Handel og Transport* (24 %) og i *Kultur, fritid og anden service* (21 %). De resterende er ansat i brancherne *Offentlig administration, undervisning og sundhed* (11 %), *Ejendomshandel og udlejning* (11 %), *Erhvervsservice* (10 %), *Landbrug, skovbrug og fiskeri* (9 %), *Industri, råstofvinding og forsyningsvirksomhed* (8 %), *Bygge og anlæg* (3 %), *Finansiering og forskning* (3 %) og *Information og kommunikation* (3 %).⁵⁰

3.3.4 Region

Størstedelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere mv. kommer fra arbejdspladser i region Hovedstaden (28 %), Midtjylland (25 %) og Syddanmark (23 %). En lidt mindre andel kommer fra arbejdspladser i region Nordjylland (13 %) og Sjælland (12 %).

I de følgende 3 kapitler gennemgås først besvarelserne fra de adspurgte LGBT-personer i banner- og omnibus-surveyen og herefter besvarelserne fra ledere, HR-medarbejdere mv. inden for hver af de tre overordnede kapiteltemaer: "Åbenhed om seksuel orientering og kønsidentitet", "Oplevelser med diskrimination" og "Initiativer målrettet inklusion på arbejdspladsen".

⁵⁰ Brancheopdelingen er baseret på det 10-grupperingsystem, der findes i Dansk Branchekode, og som bl.a. benyttes af Danmarks Statistik.

KAPITEL 4: ÅBENHED OM SEKSUEL ORIENTERING OG KØNSIDENTITET

I dette kapitel behandles data om åbenhed ift. seksuel orientering og kønsidentitet, samt oplevelser med, barrierer for og reaktioner på åbenhed.

4.1 Åbenhed om kønsidentitet og seksuel orientering

Overordnet set viser både de kvantitative og kvalitative data, at det store flertal af LGBT-personer føler, at de i større eller mindre grad kan være åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet på deres nuværende arbejdsplads. Imidlertid indikerer undersøgelsens data også, at der er forskel på i hvor høj grad, hhv. homoseksuelle, biseksuelle og transkønnede oplever, at de *kan være* åbne på arbejdspladsen, ligesom der også er forskel på, hvorvidt de *er* og/eller *ønsker* at være åbne på arbejdspladsen.

4.1.1 Føler respondenterne, at de kan være åbne om deres kønsidentitet og/eller seksuelle orientering på arbejdspladsen?

For at undersøge i hvilken udstrækning arbejdspladserne har et miljø og en kultur, der understøtter, at LGBT-personer er - og føler, at de kan være - åbne om deres kønsidentitet og/eller seksuelle orientering, er der i undersøgelsen stillet en række spørgsmål, der fokuserer på åbenhed.

Da det er forskelligt i hvilket omfang LGBT-personer *ønsker* at være åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet, lader det sig ikke gøre alene at se på graden af reel åbenhed på arbejdspladsen ift. at vurdere, om der generelt er et miljø på arbejdspladserne, som hæmmer og/eller fremmer LGBT-personers oplevelse af deres mulighed for at være åbne. Indledningsvis har vi derfor spurgt respondenterne i hvilken grad, de *føler, at de kan være åbne* (uanset om de *ønsker* og/eller rent faktisk er det).

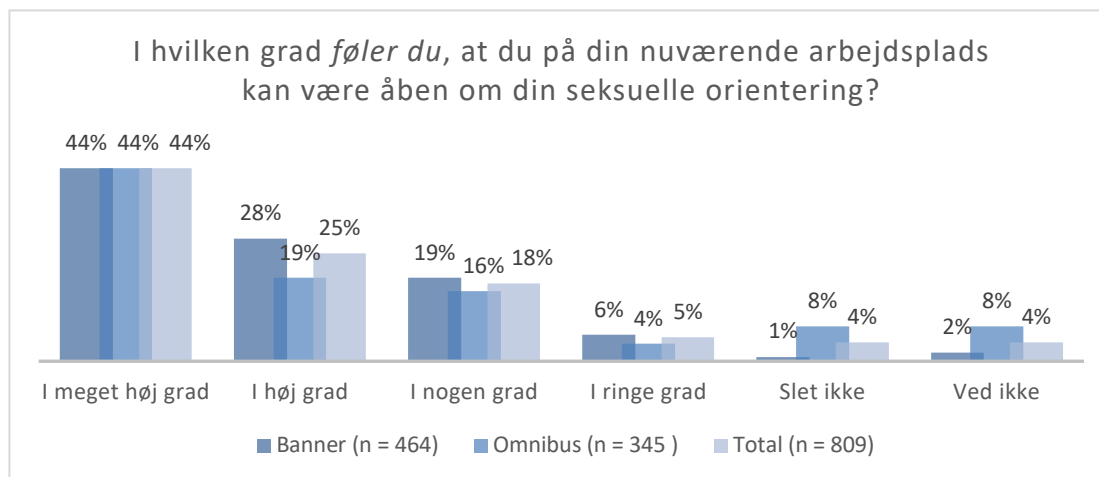
Konkret er følgende to spørgsmål stillet:

- *'I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering?'*
- *'I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din kønsidentitet?'*

Spørgsmålene giver således en indikation på, hvor stor en andel af respondenterne, der er på en arbejdsplads, hvor de føler (eller ikke føler), at de kan være åbne.

Figur 4.1 nedenfor viser fordelingerne på spørgsmålet *'I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering?'* i hhv. banner- og omnibus-surveyen.

Fig. 4.1 Svarfordelinger fra banner, omnibus og samlet (seksuel orientering)



Note: Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der er i arbejde.

Som vist i figuren oplever et stort flertal af respondenterne, at de *kan være* åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads. Mere præcist ses det, at samlet set 69 % af alle respondenterne i de to surveys føler, at de 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' *kan være* åbne om deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads.

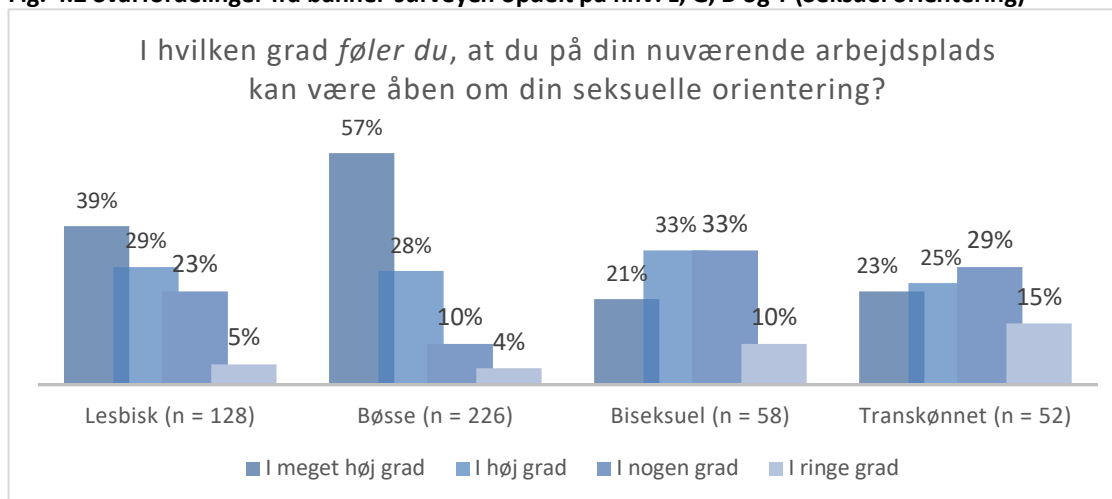
Mindretallet af de respondenter, som kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' føler, at de kan være åbne udgør samlet set 9 % på tværs af de to surveys.

Svarfordelingen i de to surveys er på dette spørgsmål forholdsvis ens. Det kan dog bemærkes, at 8 % af respondenterne i omnibus-surveyen svarer 'slet ikke', mens det til sammenligning gælder 1 % af respondenterne i banner-surveyen. Et lignende billede gør sig gældende i relation til svarmuligheden 'ved ikke', hvor andelen også er højere blandt respondenterne i omnibus-surveyen (8 %) end blandt respondenterne i banner-surveyen (2 %). Dette forhold kan muligvis hænge sammen med, at andelen af respondenter, som 'slet ikke' er åbne på deres arbejdsplads, også er højere i omnibus-surveyen end i banner-surveyen.⁵¹ Personer, som ikke er åbne på arbejdspladsen, kan således tænkes i højere grad at være i tvivl om, hvordan det ville blive modtaget, hvis de valgte at være åbne, og dermed om de føler, at de *kan være* åbne eller ej. Ligeledes kan dette også afspejle, at en stor del af respondenterne i omnibus-surveyen er biseksuelle, og det i højere grad er biseksuelle, som ikke føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering. I banner-surveyen ses det ligeledes, at der er flere respondenter blandt biseksuelle end blandt lesbiske og bøsser, som føler, at de kun 'i ringe grad' eller 'i nogen grad' kan være åbne om deres seksuelle orientering (se Figur 4.2).

Ser man på svarene i banner-surveyen fordelt på hhv. L, G, B og T ses det, at det i særligt grad er bøsser, som føler, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads (samlet set 85 %). Til sammenligning gælder dette 68 % af de lesbiske, 54 % af de biseksuelle og 48 % af de transkønnede respondenter. Svarfordelingerne fordelt på L, G, B og T fremgår af nedenstående Figur 4.2:

⁵¹ Se Figur 4.7.

Fig. 4.2 Svarfordelinger fra banner-surveyen opdelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)



P-værdi: 0,000. Note: Svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Slet ikke' er ikke vist i søjlediagrammet, da under 5% har angivet dette. Tilsvarende er p-værdien udregnet uden svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Slet ikke'.

Andelen af hhv. L, G, B og T, som i banner-surveyen svarer, at de kun 'i ringe grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering, er størst blandt transkønnede (15 %) og biseksuelle (10 %), mens andelen er noget lavere blandt lesbiske (5 %) og bøsser (4 %).

I relation til branche, stillingskategori, anciennitet og offentlige vs. private arbejdspladser ses der også forskelle i svarfordelingerne på spørgsmålet 'I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering'.

Ift. branche ses det, at andelen af LGBT-personer, som i banner-surveyen svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, er noget mindre blandt LGBT-personer ansat i brancher relateret til *Produktion og infrastruktur* (64 %) end i brancher relateret til hhv. *Offentlige serviceerhverv og forskning* (71 %) og *Handel, kommunikation og privat service* (72 %).⁵²

Sammenligner man andelen af hhv. faglærte, ufaglærte, funktionærer og selvstændige, som føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, ses der også forskelle. Således er det særligt LGBT-personer, der arbejder som *selvstændige* (85 %) eller som *funktionærer* (76 %), der 'i høj' eller 'i meget høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, mens de tilsvarende andele er noget lavere blandt hhv. *faglærte* (67 %) og *ufaglærte* (56 %) LGBT-personer.⁵³ Dette forhold kan muligvis indikere, at der generelt findes et mere åbent og inkluderende arbejdspladsmiljø ift. at acceptere medarbejdere med forskellige seksuelle orienteringer på arbejdspladser med mange funktionærer end på arbejdspladser med mange faglærte og/eller ufaglærte medarbejdere. Det skal dog samtidig bemærkes, at der også ses en sammenlignelig variation, når det handler om de nævnte grupper grad af åbenhed i privatlivet. Således er det også særligt LGBT-personer, der arbejder som *selvstændige* (94 %) eller som *funktionærer* (78 %), som svarer, at de 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering i

⁵² Se Bilag 2, Tabel B2.1 (banner-survey). Der ses ikke signifikante forskelle mellem graden af oplevet mulighed for åbenhed og de overordnede branchekategorier (p-værdi = 0,388).

⁵³ Se Bilag 2, Tabel B2.2 (banner-survey).

deres *privatliv*, mens andelen er lavere blandt *faglærte* (60 %) og *ufaglærte* (68 %) LGBT-personer.⁵⁴

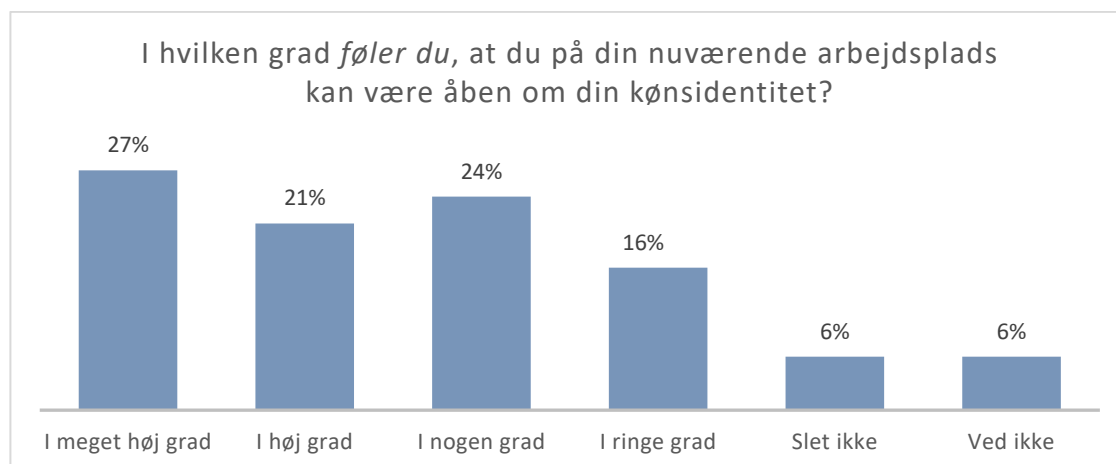
Endvidere viser banner-surveyen, at LGBT-personer i *den private sektor* generelt er mere tilbøjelige til at føle, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads end LGBT-personer i *den offentlige sektor*.⁵⁵ Det skal dog samtidig bemærkes, at der også er en større andel af de adspurgte LGBT-personer i den private sektor, der *ønsker* at være åbne på deres arbejdsplads – sammenlignet med LGBT-personer ansat i det offentlige.⁵⁶

Endelig ses det, at andelen af LGBT-personer, som i banner-surveyen enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, er højest blandt LGBT-personer, som har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i *mere end 5 år* (81 %). Andelen er således noget lavere blandt LGBT-personer, som har været ansat ml. 2 og 5 år (72 %), ml. 1 og 2 år (62 %) og under 1 år (63 %).⁵⁷ Oplevelsen af at kunne være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen er således mest udbredt blandt LGBT-personer med høj anciennitet.

4.1.2 Føler respondenterne, at de kan være åbne om kønsidentitet på arbejdspladsen?

Både i banner- og omnibus-surveyen er alle transpersoner i arbejde blevet spurgt, om de føler, at de kan være åbne om deres *kønsidentitet* på deres arbejdsplads. Figur 4.3 viser alene svarfordelingen fra banner-surveyen, da der er for få respondenter i omnibus-surveyen til også at analysere på resultaterne herfra.

Fig. 4.3 Svarfordelinger fra banner-survey (Kønsidentitet)



Note: Besvaret af alle transpersoner i banner-surveyen, som er i arbejde (n = 67). Besvarelser fra omnibus-surveyen indgår ikke, da kun 11 transpersoner i arbejde har besvaret dette spørgsmål.

⁵⁴ Se Bilag 2, Tabel B2.3 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem graden af åbenhed i privatlivet og de forskellige stillingskategorier (p-værdi = 0,015).

⁵⁵ Se Bilag 2, Tabel B2.4 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem graden af oplevet mulighed for åbenhed, og om man arbejder i den offentlige eller private sektor (p-værdi = 0,009).

⁵⁶ Se Bilag 2, Tabel B2.7 (banner-survey). Der ses dog ikke signifikante forskelle mellem graden af ønsket åbenhed, og om man arbejder i den offentlige eller private sektor (p-værdi = 0,150).

⁵⁷ Se Bilag 2, Tabel B2.5 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem graden af oplevet mulighed for åbenhed og respondenternes anciennitet på arbejdspladsen (p-værdi = 0,031).

Som det fremgår af Figur 4.3, føler knap halvdelen af de adspurgte transpersoner, at de enten 'i meget høj grad' (27 %) eller 'i høj grad' (21 %) *kan være* åbne om deres kønsidentitet på deres arbejdsplads (samlet set 48 %).

Omvendt føler 1 ud af 4 transpersoner (24 %), at de kun 'i nogen grad' kan være åbne om deres kønsidentitet på deres arbejdsplads, mens 16 % svarer 'i ringe grad' og 6 % svarer 'slet ikke'. Sammenlignet med andelen af LGB-personer, som føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering (se Figur 4.1 og 4.2) kan det således konkluderes, at transpersoner i ringere grad føler, at de kan være åbne om deres kønsidentitet eller deres seksuelle orientering end homoseksuelle og biseksuelle føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering.

Samlet set synes besvarelsene dermed at indikere, at det på en del arbejdspladser kan opleves som sværere at stå frem med en kønsidentitet, der falder uden for "normen" (ciskønnet), end med en seksuel orientering, der falder uden for "normen" (heteroseksuel).

4.1.3 Ønsker respondenterne at være åbne på arbejdspladsen?

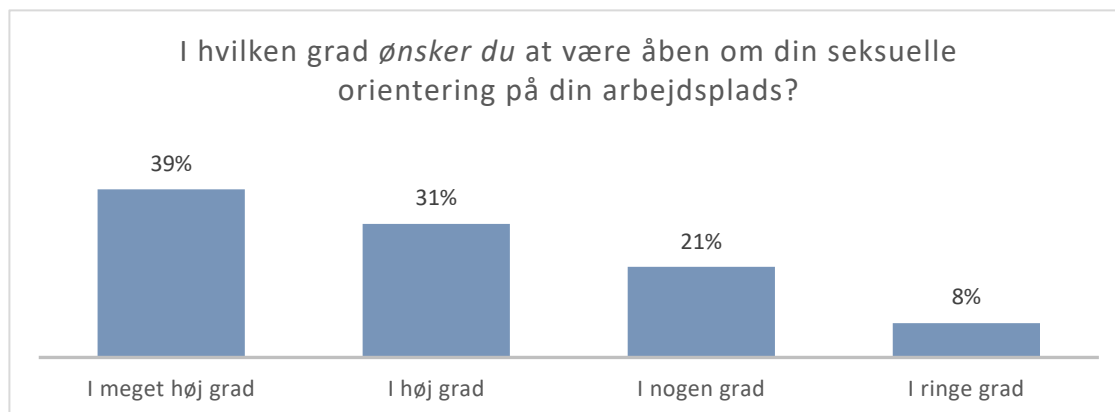
For at give et mere nuanceret billede ift. åbenhed, har vi foruden spørgsmålene om følelsen af at *kunne være* åben på arbejdspladsen, også spurgt respondenterne, hvorvidt de *ønsker* at være åbne om hhv. deres seksuelle orientering og kønsidentitet på arbejdspladsen, samt hvorvidt de *er* åbne.

Spørgsmålene vedrørende LGBT-personernes *ønsker* til åbenhed er formuleret som følger:

- 'I hvilken grad ønsker du at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads? (banner-survey)
- 'I hvilken grad ønsker du at være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?' (banner-survey)
- 'I hvilken grad ønsker du at være åben om din kønsidentitet, interkønnethed eller seksuelle orientering på din arbejdsplads?' (omnibus-survey).

Som det fremgår, er spørgsmålsformuleringerne i de to surveys ikke helt identiske, hvorfor svarfordelingerne på de tre spørgsmål vises hver for sig.

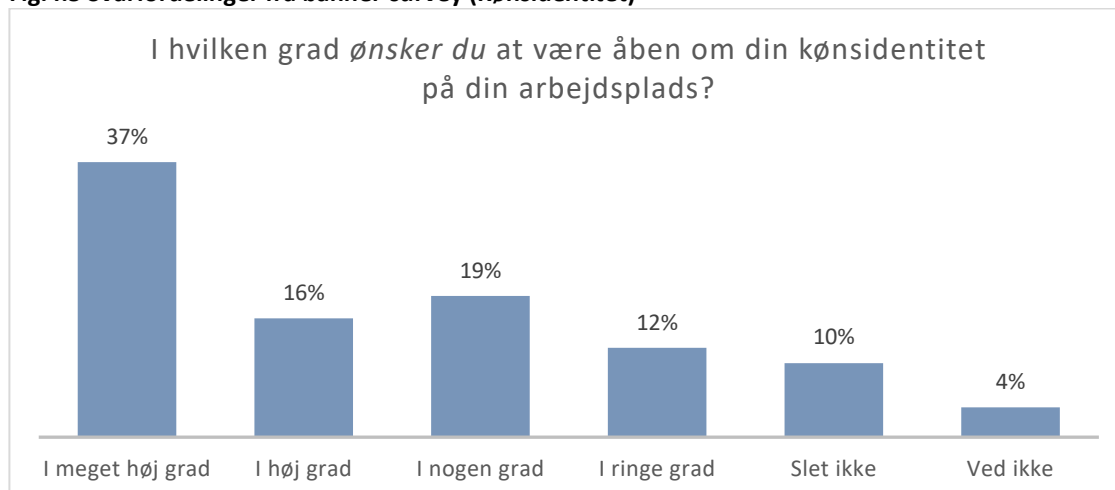
Figur 4.4. herunder viser først svarfordelingen på spørgsmålet 'I hvilken grad *ønsker* du at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads?' fra banner-surveyen:

Fig.4.4 Svarfordelinger fra banner-survey (Seksuel orientering)

Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen (n = 464). 1 % har angivet 'Slet ikke', og 2 % har angivet 'Ved ikke', derfor fremgår disse svarkategorier ikke i figuren. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer i arbejde.

Som vist i figuren svarer et betydeligt flertal på i alt 70 % af respondenterne i banner-surveyen, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' ønsker at være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. 21 % svarer 'i nogen grad', mens 8 % svarer 'i ringe grad' og 1 % svarer 'slet ikke'. Ser man på hvor mange, der i banner-surveyen svarer, at de 'i meget høj grad' eller 'høj grad' ønsker at være åbne om deres seksuelle orientering fordelt på forskellige brancher, ligger andelen på hhv. 73 % blandt LGBT-personer ansat inden for *Handel, kommunikation og privat service*, mens den tilsvarende andel ligger på 66 % inden for *Produktion og infrastruktur* og 62 % inden for *Offentlige serviceerhverv og forskning*.⁵⁸

Ser man på graden af ønsket åbenhed om kønsidentitet blandt de adspurgte transpersoner i banner-surveyen, viser der sig, som det fremgår af Figur 4.5, et forholdsvis negativt billede.

Fig.4.5 Svarfordelinger fra banner-survey (Kønsidentitet)

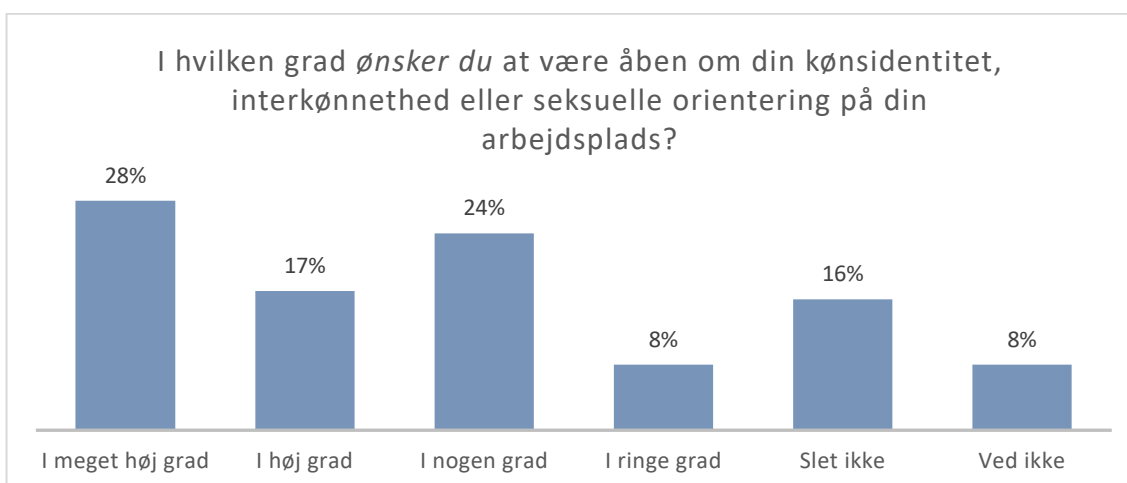
Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen og er kun besvaret af transpersoner i arbejde (n = 67).

⁵⁸ Se Bilag 2, Tabel B2.6 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem graden af ønsket åbenhed og de forskellige overordnede branchekategorier (p-værdi = 0,037).

Som det fremgår af figur 4.5, er det blandt transpersonerne i banner-surveyen således kun omkring halvdelen (53 %), som enten 'i meget høj grad' (37 %) eller 'i høj grad' (16 %) ønsker at være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen. Samlet set svarer mere end hver femte transperson, at de enten kun 'i ringe grad' (12 %) eller 'slet ikke' (10 %) ønsker at være åbne om deres kønsidentitet på arbejdspladsen.

I omnibus-surveyen er spørgsmålet stillet som et samlet spørgsmål, der både omhandler ønsket åbenhed ift. seksuel orientering, kønsidentitet og interkønnethed. Spørgsmålet er i omnibus-surveyen derfor stillet til alle LGBT-personer i arbejde. Figur 4.6. nedenfor viser fordelingen på det samlede spørgsmål i omnibus-surveyen:

Fig. 4.6 Svarfordelinger fra omnibus-survey (Seksuel orientering og kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen (n = 349). Besvaret af alle LGBT-personer, der er i arbejde.

Ser man på svarfordelingen i omnibus-surveyen ses det, at samlet set 45 % af alle de adspurgte LGBT-personer svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' ønsker at være åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet på arbejdspladsen, mens i alt 22 % enten svarer 'i ringe grad' (8 %) eller 'slet ikke' (16 %).

Sammenlignes den samlede svarfordeling i omnibus-surveyen (Figur 4.6) med svarfordelingerne i banner-surveyen (Figur 4.4. og 4.5) viser resultaterne samtidig en noget lavere grad af ønsket åbenhed blandt LGBT-respondenterne i omnibus-surveyen end blandt respondenterne i banner-surveyen.

Forskellen mellem fordelingerne i de to surveys kan muligvis hænge sammen med det forhold, at banner-surveyen primært er distribueret via forskellige LGBT+-organisationers netværk og web-platforme, mens omnibus-surveyen i højere grad kan antages at nå dele af LGBT-målgruppen, som ikke i samme grad er i kontakt med LGBT+-miljøet og som ikke i samme grad deltager i LGBT+-relaterede begivenheder og sammenhænge. Det er således ikke overraskende, at ønsket om at kunne være åben på arbejdspladsen er større blandt LGBT-personer, som i forvejen har valgt at stå frem med og/eller at være tilknyttet forskellige dele af LGBT+-miljøet end blandt andre LGBT-personer. Som vist i Bilag 1, Tabel B1.31-B1.34

er en større andel af respondenterne i banner-surveyen end i omnibus-surveyen således også åbne i deres privatliv.⁵⁹

I relation til graden af ønsket om åbenhed på arbejdspladsen kan det samlet set konkluderes, at et stort flertal af respondenterne i begge surveys i større eller mindre omfang *ønsker* at være åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet på arbejdspladsen. Et mindretal ønsker ikke eller kun i ringe grad at være åbne på arbejdspladsen – og dette mindretal er større blandt transpersoner end blandt LGB-personer, ligesom der i omnibus-surveyen ses en tendens til, at homoseksuelle i højere grad end biseksuelle ønsker at være åbne.

4.1.4 Er respondenterne åbne på arbejdspladsen?

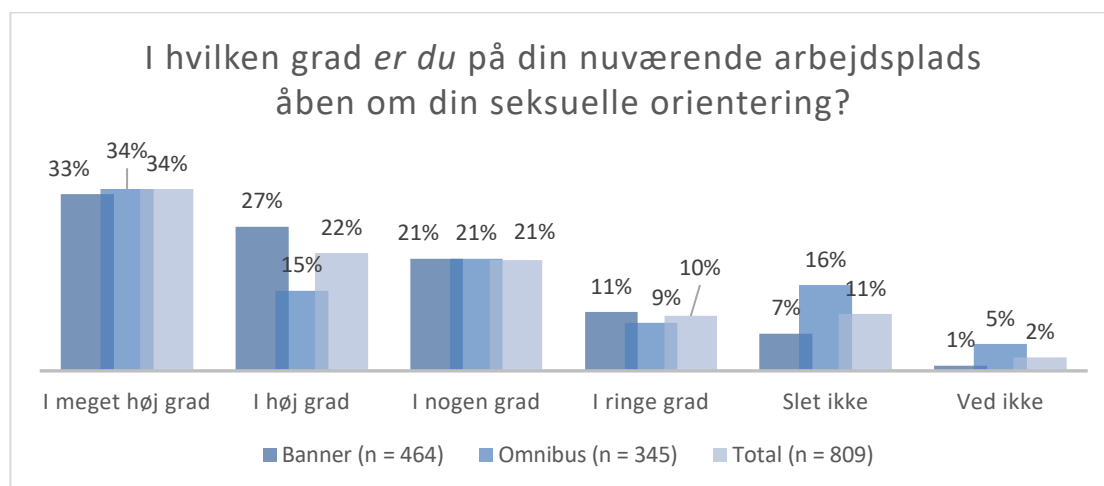
For at give et samlet billede af LGBT-personers åbenhed på arbejdspladsen er respondenterne også blevet spurgt om deres *reelle* grad af åbenhed.

Konkret er der i både banner- og omnibus-surveyen blevet spurgt:

- *'I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering?'*
- *'I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din kønsidentitet?'*

I Figur 4.7 nedenfor ses svarfordelingerne for både banner- og omnibus-surveyen i relation til den oplevede grad af reel åbenhed på arbejdspladsen:

Fig.4.7 Svarfordelinger for hhv. banner- og omnibus-survey (Seksuel orientering)



Note: 0 % har angivet 'Ønsker ikke at svare', og derfor er dette ikke vist i figuren. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde.

⁵⁹ Se Bilag 1, Tabel B1.31, B1.32, B2.33 og B2.34.

Som vist i figuren svarer et flertal af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads (samlet set 60 %). Til sammenligning gælder dette for lige under halvdelen af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen (samlet set 49 %). Forskellen mellem graden af åbenhed blandt respondenterne i de to surveys ses særligt i relation til andelen, som svarer, at de 'slet ikke' er åbne om deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads. Det gælder således hhv. 7 % af respondenterne i banner-surveyen og 16 % af respondenterne i omnibus-surveyen. Alt i alt svarer omkring hver femte respondent – på tværs af de to surveys – at de enten kun 'i ringe grad' (10 %) eller 'slet ikke' (11 %) er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen.

Som nævnt svarer i alt 7 % af LGBT-personerne i banner-surveyen, at de 'slet ikke' er åbne om deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads. Ser man på denne gruppe fordelt på brancher, ses det, at andelen som specifikt anvender svarmuligheden 'slet ikke' er højest blandt LGBT-personer ansat i brancher relateret til Produktion og infrastruktur (15 %).⁶⁰

Endvidere ses det, at andelen af LGBT-personer som enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen er højest blandt LGBT-personer, som har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i mere end 5 år (74 %). Andelen er således noget lavere blandt LGBT-personer, som har været ansat ml. 2 og 5 år (57 %), ml. 1 og 2 år (56 %) eller under 1 år (47 %).⁶¹

Der ses ikke store forskelle mellem andelen af LGBT-personer i hhv. den offentlige sektor og den private sektor, som er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen.⁶²

Til gengæld ses der betydelige forskelle i graden af åbenhed ift. seksuel orientering blandt hhv. selvstændige, funktionærer, faglærte og ufaglærte LGBT-personer. Således er andelen af LGBT-personer, som 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, væsentligt lavere blandt ufaglærte (56 %) end blandt faglærte (67 %), funktionærer (76 %) og selvstændige (85 %).⁶³ Selvom ufaglærte LGBT-personer også er mindre åbne end andre LGBT-personer om deres seksuelle orientering i privatlivet, så indikerer dette resultat, at særligt ufaglærte LGBT-personer oplever barrierer ift. at "springe ud" på deres arbejdsplads. Dette forhold afspejler sig også i relation til forskellen mellem andelen af ufaglærte, som enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering i hhv. *deres privatliv* (68 %) og *på deres arbejdsplads* (56 %).⁶⁴

Besvarelsene i banner-surveyen gør det samtidig muligt at se på den oplevede grad af *reel* åbenhed om seksuel orientering fordelt på hhv. L, G, B og T. Dette fremgår af figur 4.8:

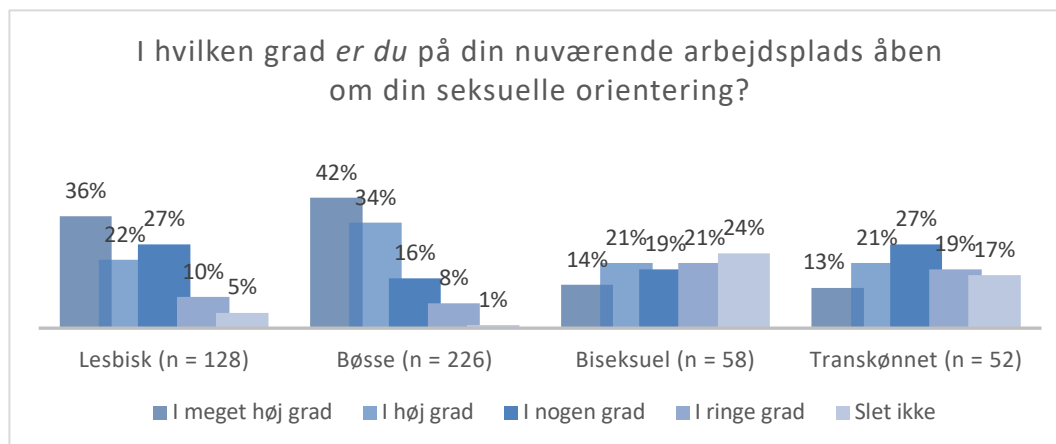
⁶⁰ Se Bilag 2, Tabel B2.8 (banner-survey). Der ses dog ikke signifikante forskelle mellem graden af åbenhed på arbejdspladsen og de forskellige overordnede branchekategorier (p-værdi = 0,057). Der skal samtidig tages forbehold for, at antallet af respondenter, der anvender svarmuligheden 'slet ikke' er forholdsvis lavt.

⁶¹ Se Bilag 2, Tabel B2.9. Der ses signifikante forskelle mellem graden af åbenhed på arbejdspladsen og de forskellige stillingskategorier (p-værdi = 0,001)

⁶² Se Bilag 2, Tabel B2.10. (banner-survey)

⁶³ Se Bilag 2, Tabel B2.12. (banner-survey)

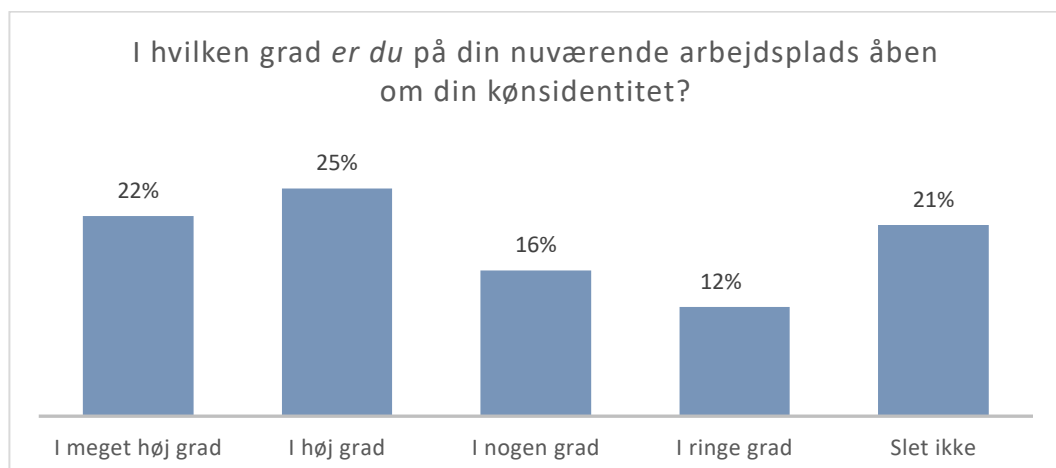
⁶⁴ Se Bilag 2, Tabel B2.3 og B2.12. (banner-survey)

Fig. 4.8 Svarfordelinger fra banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

P-værdi: 0,000. Note: Svarkategorien "Ved ikke" er ikke vist, da under 5% har angivet dette, og p-værdien er udregnet uden denne svarkategori. Besvaret af alle LGBT-personer banner-surveyen, som er i arbejde.

Som vist i Figur 4.8 er det især bøsser og derefter lesbiske, som i banner-surveyen svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Det gælder således i alt hhv. 76 % af bøsserne og 58 % af de lesbiske. Til sammenligning gælder det blot hhv. 35 % af de biseksuelle og 34 % af transpersonerne. Forskellen mellem grupperne er signifikant og peger med tydelighed på, at biseksuelle og transpersoner i væsentligt mindre grad end bøsser og lesbiske er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Ser man på hvor mange, der kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, så gælder dette for omtrent hver tiende bøsse (9 %), mens det til sammenligning gælder for hhv. 15 % af de lesbiske, omtrent hver tredje transperson (36 %) og knap halvdelen af de biseksuelle (45 %).

I banner-surveyen spørges der derudover ind til åbenhed ift. *kønsidentitet*. Blandt transpersonerne fordeler svarene sig således:

Fig. 4.9 Svarfordelinger fra banner-survey (Kønsidentitet)

Note: Ovenstående søllediagram viser kun fordelingen for de transpersoner i arbejde, som har besvaret banner-surveyen (n = 67). Omnibus-surveyen indgår ikke, da kun 11 transpersoner i arbejde har besvaret dette spørgsmål i omnibus-surveyen. Svarkategorien "Ved ikke" fremgår ikke, da under 5 % har svaret dette.

Som vist i Figur 4.9 svarer knap halvdelen af de adspurgte transpersoner i banner-surveyen (47 %), at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres kønsidentitet på deres nuværende arbejdsplads. 16 % svarer 'i nogen grad', mens den resterende tredjedel svarer enten 'i ringe grad' (12 %) eller 'slet ikke' (21 %).

Sammenlignet med fordelingen af svar fra transpersoner i Figur 4.8 ses det således, at transpersoner i nogenlunde tilsvarende grad skjuler hhv. deres seksuelle orientering og deres kønsidentitet på deres arbejdsplads. Både når det gælder seksuel orientering og kønsidentitet svarer omtrent én ud af tre transpersoner således, at de kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' er åbne på deres arbejdsplads (hhv. 33 % og 36 %). Det skal dog samtidig bemærkes, at flere transpersoner kun 'i nogen grad' er åbne om deres seksuelle orientering (27 %) sammenlignet med 16 % i relation til åbenhed om kønsidentitet. Der er således også flere transpersoner, som enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne om deres kønsidentitet (47 %) end om deres seksuelle orientering (34 %) på arbejdspladsen.

Selvom der altså er flere transpersoner, der er åbne om deres kønsidentitet end om deres seksuelle orientering, så er transpersonernes grad af åbenhed på arbejdspladsen fortsat generelt forholdsvis lav, når den sammenlignes med eksempelvis graden af åbenhed om seksuel orientering blandt homoseksuelle.

I en tidligere måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet fra 2016 svarede i alt 40 % af 500 adspurgte LGBT-personer på arbejdsmarkedet, at de kun 'i lav grad' eller 'slet ikke' var åbne om deres "seksualitet eller kønsidentitet" på arbejdspladsen.⁶⁵ Selvom spørgsmåls- og svarformuleringerne ikke kan sammenlignes direkte med den herværende undersøgelse, synes tallene i Figur 4.7 og 4.9 overordnet set at pege i en væsentligt mere positiv retning. Den samlede andel, der i den nærværende undersøgelse svarer 'i ringe grad' eller 'slet ikke', ligger således på hhv. 21 % i relation til åbenhed om seksuel orientering (for LGBT-personer på tværs af de to surveys) og på 35 % i relation til åbenhed om kønsidentitet (for transpersoner i banner-surveyen). Forskellen mellem de to undersøgelser kan dog ikke nødvendigvis tages som udtryk for, at der er sket en positiv udvikling. Forskellen kan således også hænge sammen med forskelle i de anvendte surveymetoder og spørgsmålsformuleringer i de to surveys.

4.1.5. Indtryk fra de kvalitative interview ift. om man som LGBT-person er åben

Afsnit 4.1.1 til 4.1.4 har behandlet, hvorvidt respondenterne *føler*, at de kan være, *ønsker* at være og/eller *er* åbne på deres arbejdsplads. I dette afsnit sammenholdes disse resultater med indtryk fra de kvalitative interview.

Overordnet ses det i Figur 4.2 og 4.8, at de biseksuelle respondenter i banner-surveyen i mindre grad end de homoseksuelle respondenter er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen.

Dette kan muligvis være et udtryk for, at en del af de biseksuelle befinder sig i et parforhold med en partner af det modsatte køn, og derfor ikke finder det naturligt eller ønskværdigt, at være åben om deres biseksualitet på arbejdspladsen.

⁶⁵ Epinion (2016), s. 1.

En sådan årsag til at holde det for sig selv angives i hvert fald af flere af de biseksuelle interviewpersoner. Et eksempel er *Mette*, som siger:

"Det er ikke fordi, jeg rigtig har nævnt det. Som sagt, lige nu lever jeg i et heteroseksuelt forhold..." (Mette, 27 år, biseksuel)

Efterfølgende fortæller *Mette*, at hvis hun var i et forhold med en kvinde, så ville hun fortælle det på arbejdspladsen.

Samtidig fortæller flere af de interviewede biseksuelle, at deres seksuelle orientering hører privatlivet til, og at de derfor kun i begrænset omfang ønsker at være åbne herom på deres arbejdsplads. Et eksempel er *Sofie*, der svarer følgende, da hun bliver spurgt, om hun er åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen:

"Hvis jeg bliver spurgt, så ja. Men ellers, det er ikke ligefrem noget, jeg smider på bordet, med 'Hey, forresten så er jeg også...'. Det er kun, hvis jeg bliver spurgt. For det er jo noget, der hører privatlivet til – for mig i hvert fald. [...] Det er heller ikke noget, jeg er flov over. Det er bare noget, jeg ikke har lyst til at diskutere". (Sofie, 23 år, biseksuel)

Et andet mønster, der tegner sig i fordelingerne er, at der både ift. kønsidentitet og seksuel orientering er et betydeligt mindretal blandt transpersoner, som ikke føler, at de kan være åbne på deres arbejdsplads, og/eller som ikke er åbne på deres arbejdsplads (se Figur 4.2, 4.3, 4.8 og 4.9). Flere af de interviewede transpersoner understreger således også, at de ikke tør at være åbne på deres arbejdsplads af frygt for negative reaktioner fra enten kollegaer eller ledelsens side. Et eksempel herpå er *Malene*, som konkret frygter at blive afskediget, hvis det kommer frem, at hun er transkønnet:

"Jeg har følt, at det var umuligt at være transkønnet og så bevare mit arbejde. Og derfor har jeg holdt alt tilbage og har ikke følt, at jeg har kunnet sådan eksperimentere i andre retninger eller sådan åbne op for andre mennesker, fordi jeg var bange for, at det på en eller anden måde ville vende tilbage til mit arbejde, og de ville finde ud af det, og jeg ikke længere kunne have mit arbejde". (Malene, 27 år, transkvinde)

Blandt de interviewede transpersoner, som i modsætning til *Malene* har valgt at være åbne på deres arbejdsplads, er der samtidig, flere der fremhæver, at det har været svært, og at det også har haft konsekvenser for deres sociale relationer på arbejdspladsen. Eksempelvis fortæller en transkvinde, der arbejder i et håndværksfag:

"Altså, jeg vil jo mene, at det burde være positivt at være åben omkring det. Men igen altså, jeg går jo ind for åbenhed, og at man kan være den man er, og man skal respekteres, som den man er. Og det er også det, jeg gør overfor andre. Men nej, jeg føler ikke, at virkeligheden er der helt endnu. Det er ikke sådan, at man bliver stenet eller fyret, altså, men det er ligesom om at, jeg vil sige, man melder sig lidt ud af det sociale... den menneskelige interaktion mellem hinanden. Dét der...". (Louise, transkvinde, 38 år)

Torben, der er biseksuel og cross-dresser, fortæller, at det har taget ham lang tid at nå dertil, hvor han 'i middel grad' er åben om sin seksuelle orientering på sin arbejdsplads, som er inden for transportbranchen:

"Det er fordi det et eller andet sted er et rimelig tabubelagt emne. Og det har bare taget mig lang tid at komme dertil i mit liv, hvor jeg var har været parat til at være åben om det. Altså, åben i en middel grad." (Torben, 42 år, biseksuel og cross-dresser)

Ydermere fortæller Torben, at han ikke er åben om sin seksuelle orientering, hvis han i erhvervsmæssigt øjemed er sammen med personer, hvor han er i tvivl om, hvorvidt de vil kunne 'håndtere' at få det af vide.

Som vist i Figur 4.2 og 4.8 peger den kvantitative data på, at bøsser er den gruppe blandt LGBT-personer, som i højeste grad både *føler*, at de kan være og *er* åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. På denne baggrund er det bemærkelsesværdigt, at flere af de interviewede LGBT-personer har den opfattelse, at det er nemmere for lesbiske og biseksuelle kvinder at være åbne end for bøsser og biseksuelle mænd.

Sofie, som er biseksuel, siger fx:

"Jeg føler lidt, at biseksuelle kvinder har mere ret til at sige, at det er sådan, de har det, frem for biseksuelle mænd. Det, føler jeg, er noget, der måske godt kunne italesættes, fordi jeg har mere ondt af de biseksuelle og homoseksuelle mænd, end jeg har af kvinder. Fordi det er som om, de har det en lille smule nemmere, hvad jeg har set indtil videre i hvert fald." (Sofie, 23 år, biseksuel)

Ligeledes fortæller *Torben*, som også er biseksuel, at de mandlige kollegaer i hans branche efter hans opfattelse har nemmere ved at acceptere, når to kvinder er sammen, end når to mænd er sammen:

"Det har noget med branchen og tonen at gøre, det har det. Men den gængse danske holdning er jo meget, at homoseksuelle, to mænd, det er puha og uha, nej det er forkert og mange ting, men to kvinder, uh det er frækt. Altså det er jo den gængse danske holdning, i hvert fald blandt mænd". (Torben, 42 år, biseksuel)

Selvom flere af interviewpersonerne oplever, at lesbiske har nemmere ved at være åbne og i højere grad end bøsser bliver accepteret på arbejdspladsen, så viser de kvantitative data i denne undersøgelse altså et andet overordnet billede. Generelt føler lesbiske i mindre grad end bøsser, at de kan være åbne på deres arbejdsplads, og lesbiske er i mindst lige så høj grad som bøsser udsat for diskrimination og chikane på arbejdspladsen (se kapitel 5).

Endelig er der flere af de interviewede LGBT-personer, som fremhæver, at det er svært for dem at svare på spørgsmål vedrørende åbenhed, da det for dem ikke er en mulighed "at være i skabet" pga. deres udseende.

Et eksempel er *Mia*, der fortæller, at hendes kollegaer nok har bemærket, at hun ikke er heteroseksuel, selv i de tilfælde, hvor hun ikke har fortalt det:

"Så de har måske netop gået og sladret eller gået og tænkt: 'Hvad er nu det for noget?', fordi jeg ikke ser hetero-cis-normativ ud, altså... På den måde så er det jo en byrde, men jeg kan ligesom bære den med stolthed og tage den på mig, kan man sige. Altså jeg kan ikke selv vælge at passe ind. Og det er måske også det, som folk misforstår, når de snakker om, skal man springe ud eller skal man ikke? Der er nogle af os, der bare ikke kan være i skabet, faktisk. Fordi vi ikke ligner normen." (Mia, lesbisk, 28 år)

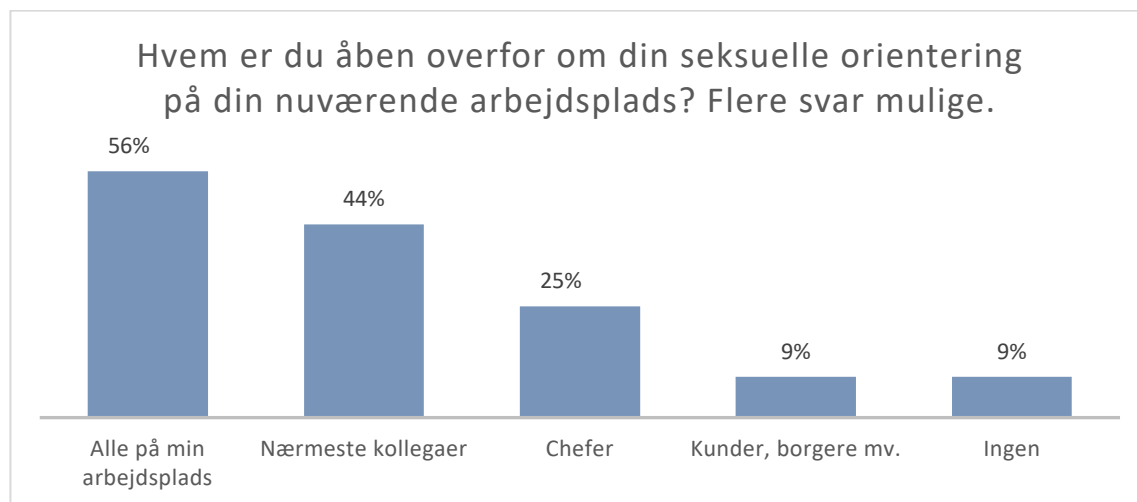
4.1.6 Hvem er respondenterne åbne overfor på arbejdspladsen?

Ligesom der er forskellige grader af åbenhed på arbejdspladsen, kan der være stor forskel på, hvem man er åben overfor på arbejdspladsen. For at undersøge, hvem respondenterne oftest er åbne overfor, og om der er grupper, som respondenterne gennemgående er mindre åbne overfor, har vi stillet følgende spørgsmål:

- *Hvem er du åben overfor om din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads?* (banner)
- *Hvem er du åben overfor om din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads?* (banner)
- *Hvem er du åben overfor på din nuværende arbejdsplads?* (omnibus).

I nedenstående tabel ses fordelingerne fra banner-surveyen på spørgsmålet 'Hvem er du åben overfor om din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads?':

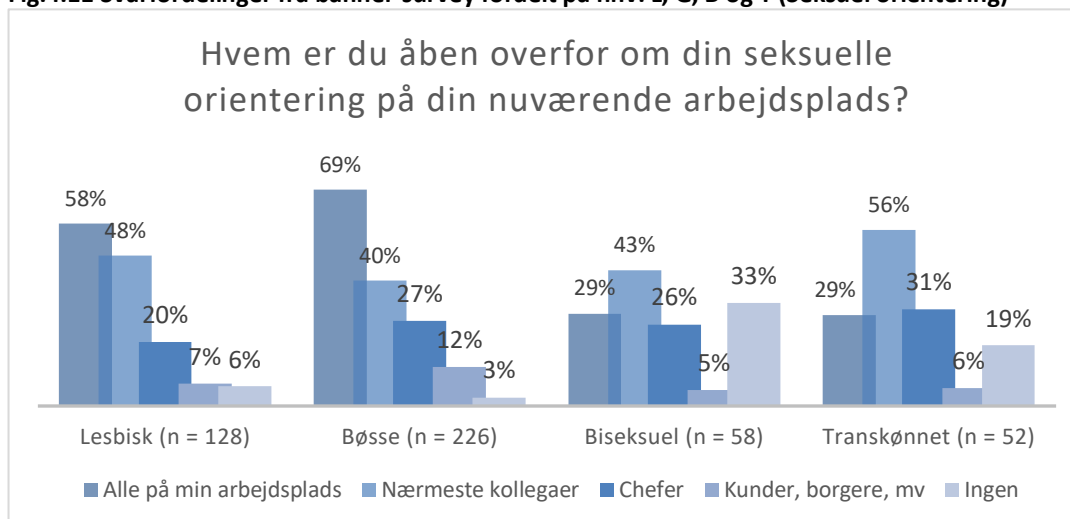
Fig.4.10 Svarfordelinger fra banner-survey (Seksuel orientering)



Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen (n = 464) og er besvaret af alle LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde. Ingen (0 %) har svaret "Ønsker ikke at svare", og derfor fremgår denne svarkategori ikke. Svarkategorien "Kunder, borgere mv." dækker over "kunder, klienter, borgere og samarbejdspartnere".

Som vist i Figur 4.10 gælder det for mere end halvdelen af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen, at de har valgt at være åbne overfor "alle" på arbejdspladsen (56 %). De øvrige svarfordelinger viser, at de kun delvist åbne respondenter især er åbne overfor deres nærmeste kollegaer, og til en vis grad overfor chefer, mens færre (9 %) angiver, at de er åbne overfor kunder og borgere mv. Samtidig svarer 9 %, at de 'slet ikke' er åbne overfor nogen.

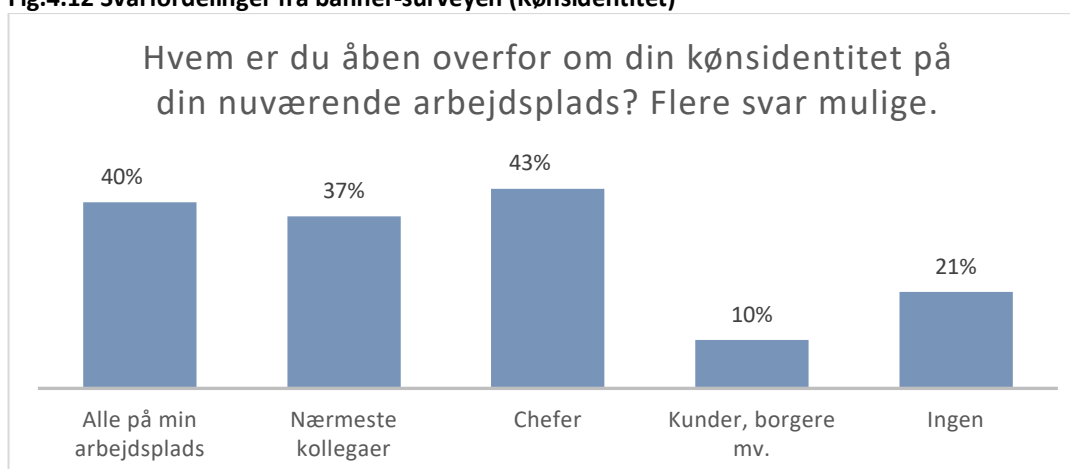
Nedenfor i Figur 4.11 vises, hvem hhv. bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner i særlig grad angiver, at de er åbne overfor på deres arbejdsplads (i banner-surveyen):

Fig.4.11 Svarfordelinger fra banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

Note: Total set har 0% svaret "Ønsker ikke at svare", og derfor fremgår denne svarkategori ikke af søjlediagrammet. Svarkategorien "Kunder, borgere, mv." dækker over kunder, klienter, borgere og samarbejdspartnere. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der er i arbejde.

Her ses det, at det især er bøsser (69 %) og lesbiske (58 %), som svarer, at de er åbne overfor "alle". Til sammenligning gælder dette blot 29 % af de biseksuelle og 29 % af transkønnede respondenter i banner-surveyen. Endvidere er det værd at bemærke, at det særligt blandt transpersoner er almindeligt enten primært eller kun at være åben om sin seksuelle orientering over for de nærmeste kollegaer. Det gælder således 56 % af transpersonerne.

Som beskrevet ovenfor synes transpersoner i mindre grad at være åbne om deres seksuelle orientering end om deres kønsidentitet på arbejdspladsen. Blandt de helt eller delvist åbne transpersoner ses der også en forskel ift. hvor mange, der er åbne overfor "alle" på deres arbejdsplads, når det gælder hhv. kønsidentitet og seksuel orientering. Dette ses i Figur 4.12:

Fig.4.12 Svarfordelinger fra banner-surveyen (Kønsidentitet)

Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen, og er besvaret af transpersoner i arbejde (n = 67). Svarkategorien "Kunder, borgere, mv." dækker over kunder, klienter, borgere og samarbejdspartnere. 3% har svaret "Ønsker ikke at svare", og derfor fremgår denne svarkategori ikke af figuren.

Som vist i Figur 4.12 svarer 40 % af transpersonerne således, at de er åbne om deres kønsidentitet overfor "alle" på arbejdspladsen, mens det blot gælder 29 % af transpersonerne i relation til åbenhed om seksuel orientering (se Figur 4.11).

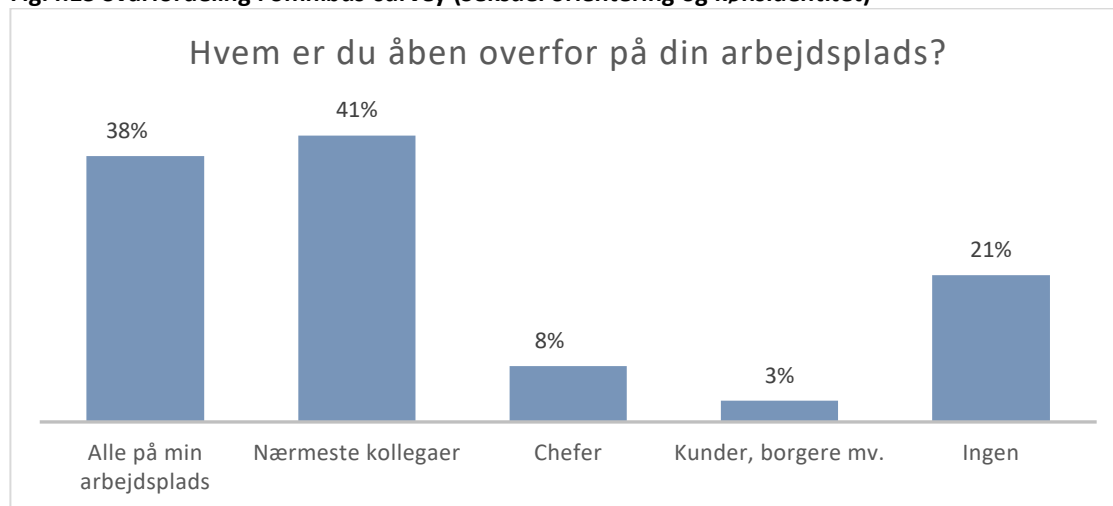
Endvidere ses det, at det blandt de transpersoner, der *ikke* er åbne overfor alle på deres arbejdsplads, er mere almindeligt at være åben overfor sine chefer om kønsidentitet end om seksuel orientering. Således er der blandt de kun delvist åbne transpersoner omtrent lige mange, der angiver, at de er åbne overfor hhv. deres chefer og deres nærmeste kollegaer.

I de kvalitative interview fremhæver flere af de interviewede transpersoner, at de er i gang med kønskorrigerende behandling eller lign., som kan kræve koordinering med ledelsen på deres arbejdsplads, fx ift. at angive en gyldig årsag til fravær. Dette kan muligvis være en medvirkende årsag til, at en betydelig andel af de delvist åbne transpersoner har valgt at være åbne om deres kønsidentitet over for deres overordnede/chefer.

I omnibus-surveyen er alle LGBT-personer i arbejde spurgt 'Hvem er du åben overfor på din arbejdsplads?'. Spørgsmålet i omnibus-surveyen omhandler således både seksuel orientering og kønsidentitet.

Den samlede svarfordeling i omnibus-surveyen fremgår af Figur 4.13 nedenfor:

Fig.4.13 Svarfordeling i omnibus-survey (Seksuel orientering og kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen (n = 349). 1 % har svaret "Ønsker ikke at svare", og derfor fremgår denne svarkategori ikke af søjlediagrammet. Svarkategorien "Kunder, borgere, mv." dækker over kunder, klienter, borgere og samarbejdspartnere. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer i arbejde.

I omnibus-surveyen svarer 38 % af de adspurgte LGBT-personer, som det fremgår af figur 4.13, at de er åbne overfor alle på deres arbejdsplads, mens 21 % svarer, at de ikke er åbne over for nogen ("ingen").

Sammenlignes fordelingerne i Figur 4.11, 4.12 og 4.13 ses det, at andelen af LGBT-personer, som svarer, at de er åbne overfor "alle" på deres arbejdsplads, er noget lavere i omnibus-surveyen end i banner-surveyen. Svarfordelingen i Figur 4.13 viser endvidere, at kun en

meget lille andel af de delvist åbne LGBT-personer i omnibus-surveyen har valgt at være åbne overfor deres chefer (8 %) og/eller over for "kunder, borgere mv." (3 %).

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at næsten hver femte adspurgte LGBT-person i omnibus-surveyen svarer, at de ikke er åbne over for nogen på deres arbejdsplads (21 %). Samlet set indikerer de observerede forskelle på tværs af de to surveys endnu en gang, at omnibus-surveyen er nået ud til en gruppe af LGBT-personer, som generelt er *mindre* åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet end de LGBT-personer, der har besvaret banner-surveyen.

Lignende spørgsmål om *hvem* LGBT-personer er åbne overfor på deres arbejdsplads er stillet i en undersøgelse med fokus på arbejdslivsvilkår specifikt for LGBT+-personer, der er medlemmer i PROSA (Forbundet af IT-professionelle). I PROSAs undersøgelse svarer knap 2 ud af 5 LGBT+ respondenter fra IT-branchen, at de er enten 'helt' eller 'meget enige' i udsagnet "*Jeg er åben over for alle på min arbejdsplads*".⁶⁶

Andelen af LGBT+-personer i PROSA, som er åbne over for alle på deres arbejdsplads, ligger således på niveau med andelen af LGBT-personer, der i omnibus-surveyen svarer, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' er åbne over for alle på deres arbejdsplads (38 %).⁶⁷

4.1.7 Hvilke årsager har respondenterne haft til ikke at være åbne?

For at undersøge mulige årsager til, at LGBT-personer ikke er åbne på arbejdspladsen, er der i banner- og omnibus-surveyen stillet følgende spørgsmål:

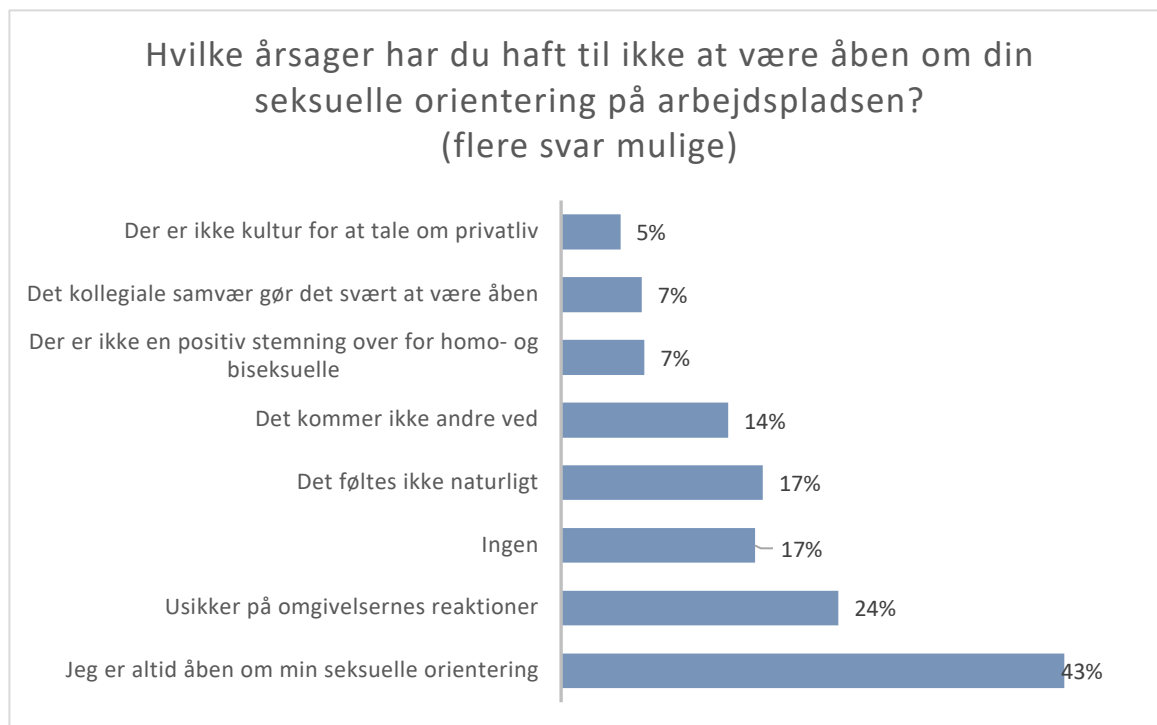
- *'Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering på arbejdspladsen?' (banner)*
- *'Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din kønsidentitet på arbejdspladsen?' (banner)*
- *'Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads?' (omnibus)*

I Figur 4.14 herunder vises svarfordelingen på spørgsmålet '*Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering på arbejdspladsen?*' fra banner-surveyen:

⁶⁶ Christensen og Voergård-Olesen (2018), s. 9

⁶⁷ Christensen og Voergård-Olesen (2018), s. 9 samt Figur 4.13.

Fig.4.14 Svarfordelinger fra banner-survey (Seksuel orientering)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen og er besvaret af alle LGBT-personer i arbejde (n = 431). Enkelte svarmuligheder er forkortet for overskuelighedens skyld. Alle svarmuligheder fremgår af bilag 4.

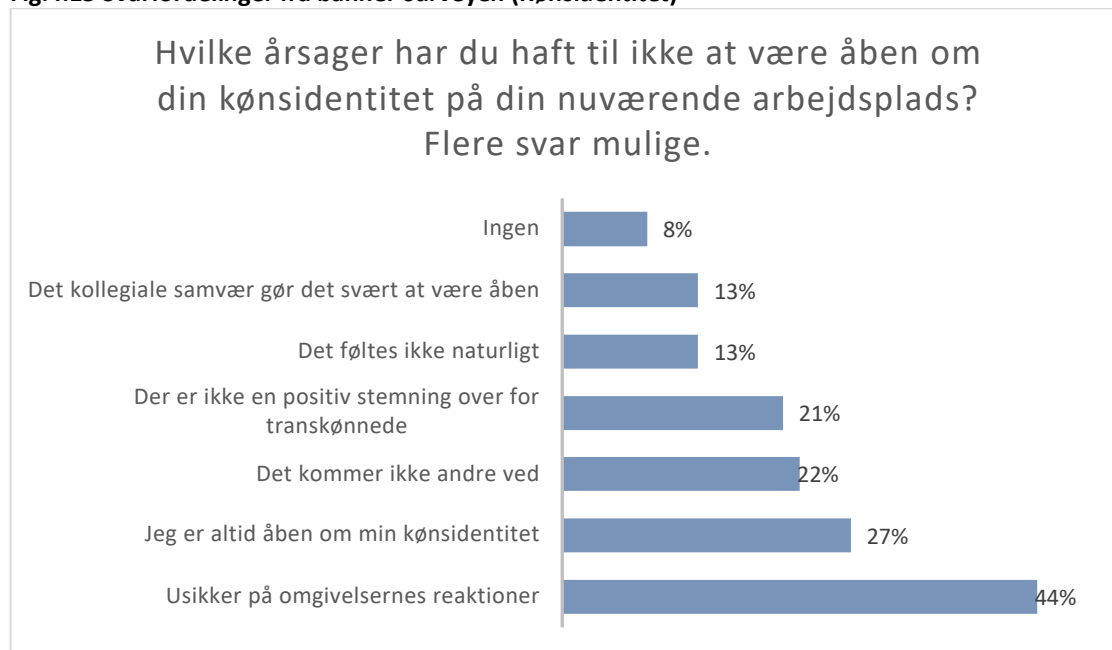
Som det fremgår af figuren svarer 43 % af respondenterne i banner-surveyen 'Jeg er altid åben om min seksuelle orientering', mens 17 % angiver 'ingen' til spørgsmålet 'Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering'.

Blandt de LGBT-personer, som angiver konkrete grunde til ikke at være åbne på arbejdspladsen, er den hyppigst fremhævede grund, at være "usikker på omgivelsernes reaktioner" (24 %). Herefter følger årsagerne "det føles ikke naturligt" (17 %) og "det kommer ikke andre ved" (14 %). Færre indikerer, at det er miljøet på arbejdspladsen, som gør det svært at være åben. 7 % svarer således, at "der er ikke en positiv stemning blandt kollegaerne overfor homo- og biseksuelle", og ligeledes 7 % svarer, at "det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben". Endelig angiver 5 %, at "der er ikke kultur for at tale om sit privatliv på arbejdspladsen".

Svarfordelingen indikerer med andre ord, at den primære barriere for åbenhed ift. seksuel orientering på arbejdspladsen drejer sig om LGBT-personers usikkerhed ift. omgivelsernes reaktion. I forlængelse heraf indikerer svarene således også, at arbejdspladser, der ønsker at bidrage til en større grad af åbenhed blandt deres LGBT-ansatte, særligt bør arbejde med at adressere denne usikkerhedsbarriere fx ved at tydeliggøre, hvordan og hvorfor de vil reagere (positivt) på åbenhed ift. seksuel orientering.

Ser man på de oplevede barrierer i relation til åbenhed om *kønsidentitet* på arbejdspladsen tegner der sig ligeledes et klart billede af, at den primære barriere handler om at være "usikker på omgivelsernes reaktioner". Som vist i Figur 4.15 nedenfor fremhæves denne årsag således af hele 44 % af de adspurgte transpersoner i banner-surveyen:

Fig.4.15 Svarfordelinger fra banner-surveyen (Kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen, og er alene stillet til transpersoner i arbejde (n = 63). Enkelte svarmuligheder er forkortet for overskuelighedens skyld. Alle svarmuligheder fremgår af bilag 4.

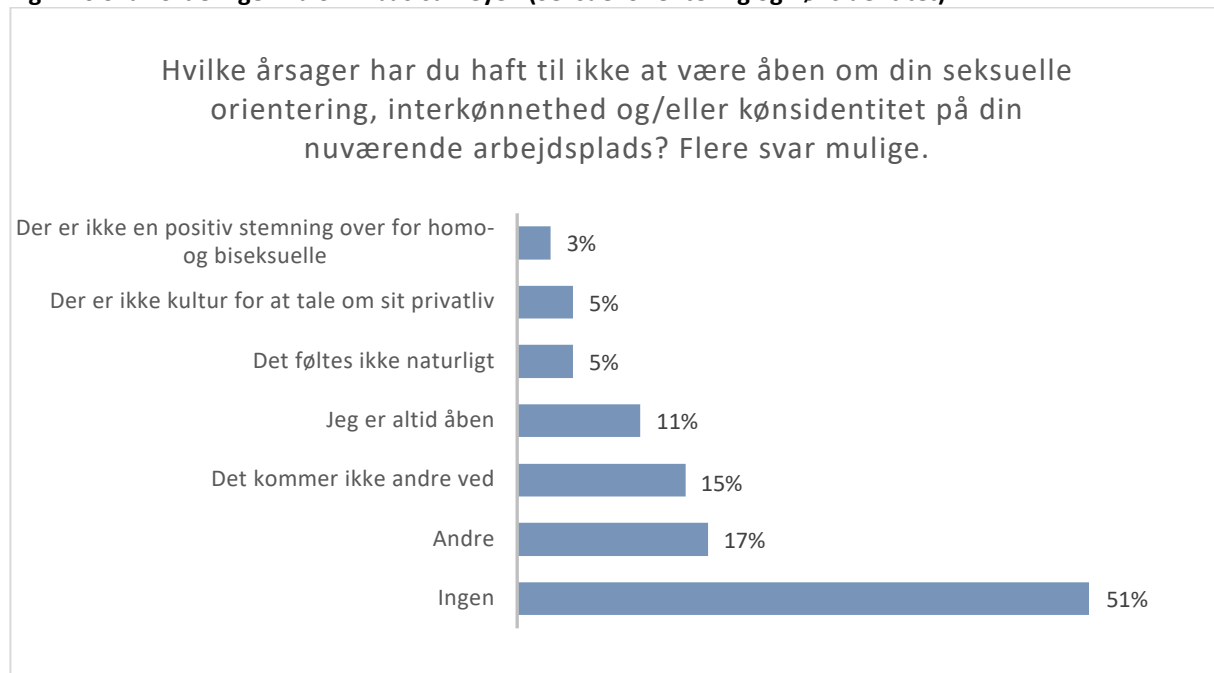
Samtidig er det bemærkelsesværdigt, at mere end hver femte adspurgte transperson i banner-surveyen oplever, at "der ikke er en positiv stemning over for transkønnede på arbejdspladsen" (21 %).

Til sammenligning fremhæver en væsentligt mindre andel af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen (7 %) som nævnt, at "der ikke er en positiv stemning over for homo- og biseksuelle på arbejdspladsen" (se Figur 4.14). Særligt transpersoner oplever således negative holdninger på arbejdspladsen som en væsentlig barriere for åbenhed.

Endelig er det i relation til transpersonerne væsentligt at fremhæve, at mere end hver femte (22 %) mener, at deres kønsidentitet "ikke kommer andre ved" på deres arbejdsplads. Både blandt de adspurgte LGB-personer og transpersoner i banner-surveyen er der således en del, som ikke finder det enten ønskværdigt, naturligt og/eller relevant at være åbne på deres arbejdsplads. Ikke desto mindre peger svarfordelingerne i Figur 4.14 og 4.15 på et klart behov for at adressere både "usikkerhedsbarrieren" blandt LGBT-personer samt de barrierer, der synes at knytte sig til negative attituder overfor homo- og biseksuelle samt transpersoner på nogle arbejdspladser.

Samtidig er det væsentligt at være opmærksom på, at besvarelserne i omnibus-surveyen adskiller sig betydeligt fra banner-surveyen, når det handler om respondenternes angivelser af barrierer for åbenhed på arbejdspladsen. Figur 4.16 nedenfor viser fordelingen blandt alle de adspurgte LGBT-personer i arbejde i omnibus-surveyen:

Fig.4.16 Svarfordelinger fra omnibus-surveyen (Seksuel orientering og kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen og er besvaret af alle LGBT-personer i arbejde (n = 349). Kun 1 % har svaret "Usikker på omgivelsernes reaktioner" og "Det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben", og derfor fremgår disse svarkategorier ikke af figuren.

I omnibus-surveyen angiver mere end halvdelen (51 %) af de adspurgte LGBT-personer "ingen", når der spørges ind til hvilke årsager de har haft til ikke at være åben på deres nuværende arbejdsplads. Samtidig er de hyppigst angivne grunde til ikke at være åben er "andre (årsager)" (17 %) og "det kommer ikke andre ved" (15 %). Blot 3 % fremhæver i omnibus-surveyen "der er ikke en positiv stemning over for homo- og biseksuelle" som årsag, mens kun 1 % angiver "usikkerhed på omgivelsernes reaktioner" som en barriere.

Den markante forskel mellem de hyppigst angivne barrierer i de to surveys kan ikke umiddelbart forklares alene på baggrund af besvarelserne. Det kan formodes blandt andet at hænge sammen med det forhold, at de adspurgte i banner-surveyen i højere grad end de adspurgte i omnibus-surveyen både *er* og *ønsker* at være åbne om deres seksuelle orientering og kønsidentitet på arbejdspladsen (se Figur 4.4-4.7), ligesom de formentlig i højere grad indgår i sammenhænge og aktiviteter med tilknytning til LGBT+-miljøer.

Til sammenligning er der flere respondenter i omnibus-surveyen, som ikke ønsker at være åbne, ligesom en større del af de biseksuelle i omnibus-surveyen muligvis lever i heteroseksuelle forhold til daglig og/eller først for nyligt er gået i gang med at udforske andre sider af deres seksualitet end det heteroseksuelle.

I hvert fald indikerer flere af fritekstsvarene fra omnibus-respondenterne under "andre" (barrierer for åbenhed på arbejdspladsen) dette. Eksempler på sådanne fritekstsvare er fx:

"Jeg er bi og gift med en mand" (skrevet af ciskønnet kvinde)

"Jeg er lige startet og er i et heteroseksuelt forhold"

"Gift"

"Cis kvinde i forhold med cis mand, er dog panseksuel, men føler ikke det er relevant at nævne, når jeg ikke har en kæreste, som falder uden for det heteronormative i nuet"

"Min partner er min kollega"

"Det er forholdsvis nyt"

"Jeg har aldrig haft en kæreste [af samme køn], så det kommer ikke naturligt op i samtalen"

"Har sprunget ud for nylig"

"Jeg lever i et poly-forhold og det er jeg ikke åben omkring"

"Jeg lever i et åbent forhold, men mine kollegaer kender kun til min 'heteroseksuelle' familiepartner-konstellation"

"Jeg har firma sammen med min kone, og vi er kun os to" (skrevet af ciskønnet mand)

Denne type af oplevede barrierer for åbenhed på arbejdspladsen kan således også være med til at forklare, hvorfor færre af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen oplever barrierer for åbenhed relateret til *omverdenens reaktioner og syn* på LGBT-personer, end det er tilfældet blandt de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen, hvor en større andel både er og ønsker at være åbne overfor deres kollegaer mv. på arbejdspladsen.

I PROSAs undersøgelse af LGBT+-personers arbejdsvilkår i IT-branchen stilles det samme spørgsmål *'Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksualitet og/eller kønsidentitet på din arbejdsplads?'*. Her angiver næsten halvdelen af de adspurgte LGBT+ respondenter (ca. 46 %) *"usikkerhed vedr. omgivelsernes reaktioner"*, efterfulgt af *"det kommer ikke andre ved"* (ca. 38 %) og *"det føltes ikke naturligt"* (ca. 29 %).⁶⁸

Svarfordelingerne i PROSAs undersøgelse kan ikke sammenlignes direkte med svarfordelingerne i denne undersøgelse, da svarmuligheden *"ingen"* ikke indgår i PROSAs undersøgelse. Imidlertid er det værd at bemærke, at særligt *"usikkerhed vedr. omgivelsernes reaktioner"* fremhæves som en barriere, hvilket som nævnt også er tilfældet i denne undersøgelses banner-survey.

Epinion har også stillet det samme spørgsmål i deres undersøgelse blandt 500 beskæftigede på det danske arbejdsmarked, der *"alle identificerer sig som andet end heteroseksuelle"*. Igen kan svarfordelingerne ikke sammenlignes direkte med denne undersøgelse, da Epinion anvender færre svarmuligheder og har defineret deres respondentmålgruppe anderledes.

⁶⁸ Christensen og Voergård-Olesen (2018), s. 12.

Ikke desto mindre identificerer også Epinions undersøgelse *"usikkerhed over for omgivelsernes reaktioner"* som en væsentlig barriere for LGBT-åbenhed på arbejdspladsen. Således angiver hele 36 % af de adspurgte i Epinions undersøgelse denne årsag til ikke at være åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen. Desuden angiver 27 % af de adspurgte i Epinions undersøgelse en *"negativ stemning overfor homo-/biseksuelle og transkønnede"*, som en barriere for åbenhed.⁶⁹

Både PROSAs og Epinions undersøgelse tegner således et overordnet billede af, at *"usikkerhed omkring omgivelsernes reaktioner"* er en meget væsentlig oplevet barriere for åbenhed på arbejdspladsen, hvilket er sammenligneligt med svarfordelingen i denne undersøgelses banner-survey, mens billedet er noget anderledes, når det gælder svarfordelingen i omnibus-surveyen.

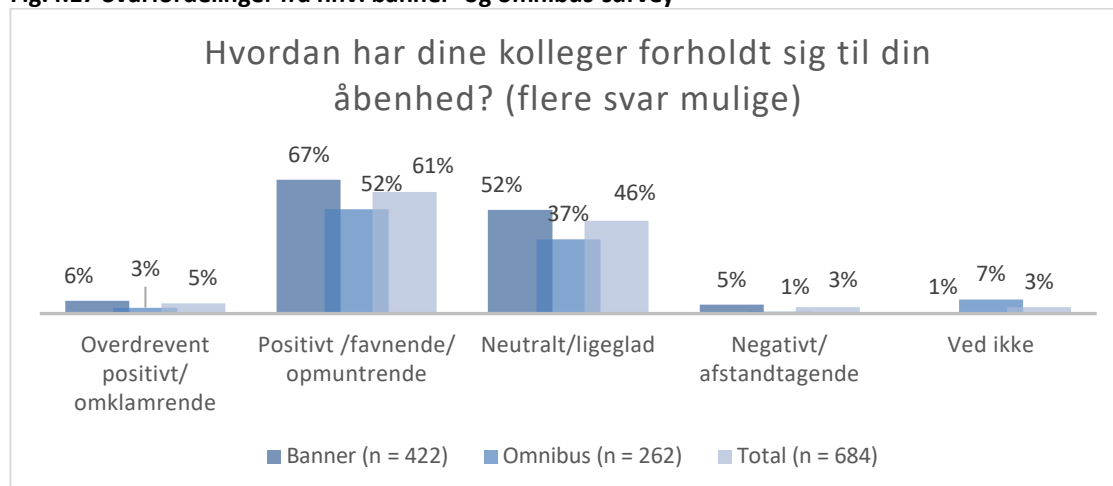
4.1.8 Hvordan har respondenternes kollegaer forholdt sig til deres åbenhed?

For at belyse den overordnede karakter af de *reaktioner på åbenhed*, som respondenterne oplever at have fået fra deres kollegaer, har vi i begge surveys stillet spørgsmålet:

- *'Hvordan har dine kolleger forholdt sig til din åbenhed?'* (banner og omnibus)

Figur 4.17 nedenfor viser svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-survey:

Fig.4.17 Svarfordelinger fra hhv. banner- og omnibus-survey



Note: Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

På spørgsmålet om, hvordan de åbne respondenters kollegaer har forholdt sig til deres åbenhed ses det, at langt de fleste respondenter har oplevet kollegaer, som har forholdt sig enten *"positivt/favnende/opmuntrende"* (samlet set 61 %) og/eller *"neutralt/ligeglade"* (samlet set 46 %). Et mindretal i begge surveys har oplevet kollegaer, som enten har været *"overdrevent positive/omklamrende"* (samlet set 5 %) eller *"negativt/afstandtagende"* (samlet set 3 %).

⁶⁹ Epinion (2016), s. 3.

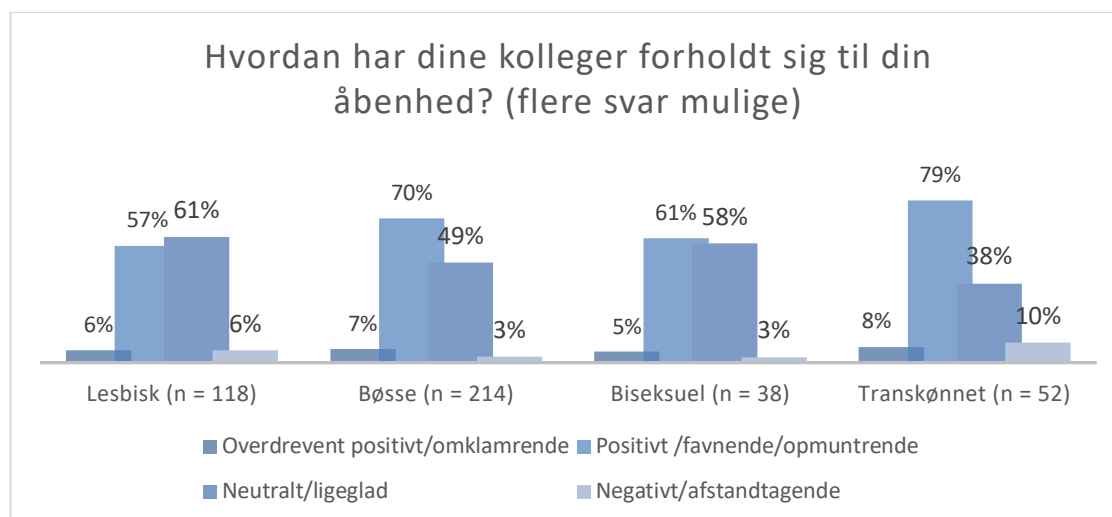
På dette spørgsmål ses også visse forskelle i svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen. Det er især bemærkelsesværdigt, at der for alle svarmulighedernes vedkommende er en større andel af de åbne respondenter i banner-surveyen end i omnibus-surveyen, der har oplevet de forskellige former for reaktioner. Kun svarmuligheden "ved ikke" er hyppigere anvendt af de åbne respondenter i omnibus-surveyen.

Spørgsmålet "Hvordan har dine kollegaer forholdt sig til din åbenhed" blev også stillet i Epinions undersøgelse blandt 500 ikke-heteroseksuelle fra 2016, og svarfordelingen heri ligger omtrent på niveau med den svarfordeling, der fremgår af totalen i Figur 4.17.

I Epinions undersøgelse var der således også et flertal (på 53 %), som havde oplevet at deres kollegaer havde forholdt sig positivt - sammenlignet med 61 % i nærværende undersøgelse – ligesom der i begge undersøgelser er 3 %, som har oplevet, at deres kollegaer havde forholdt sig negativt.⁷⁰

Fordelt på hhv. L, G, B og T ses der følgende fordeling i banner-surveyen:

Fig.4.18 Svarfordeling i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T.



Note: 0 % har samlet svaret "Ønsker ikke at svare", og 1 % har svaret "Ved ikke". Derfor er disse svarkategorier ikke vist i figuren. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der i banner-surveyen har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Som vist i figur 4.17 har 10 % af de åbne transpersoner og 6 % af de åbne lesbiske oplevet, at deres kollegaer har reageret "negativt/afstandtagende", mens det til sammenligning gælder 3 % af de åbne bøsser og biseksuelle.

Det er på denne baggrund bemærkelsesværdigt, at der samtidig er flest transpersoner (79 %), som har oplevet *positive* reaktioner fra deres kollegaers side, mens det til sammenligning gælder hhv. 70 % blandt bøsser, 61 % blandt biseksuelle og 57 % blandt lesbiske.

Endvidere ses det, at transpersoner i mindre grad end LGB-personer har oplevet, at deres kollegaer har reageret "neutralt" eller med ligegyldighed over for deres åbenhed.

⁷⁰ Epinion (2016, s.3)

Samlet set indikerer svarfordelingen i Figur 4.18 således, at åbenhed om (ikke-ciskønnet) kønsidentitet i højere grad synes at dele vandene blandt kollegaer på arbejdspladsen end åbenhed om (ikke-heteroseksuel) seksuel orientering.

Endelig er det bemærkelsesværdigt, at der blandt lesbiske og biseksuelle er omtrent lige mange, der har oplevet hhv. positive og neutrale reaktioner på deres åbenhed (57-61 % i begge grupper), mens der blandt bøsser er væsentligt flere, der har oplevet positive reaktioner (70 %) end neutrale reaktioner (49 %).

Dette kunne tyde på, at åbenhed blandt lesbiske og biseksuelle generelt modtages med en mindre grad af positiv kollegial anerkendelse end åbenhed blandt bøsser.

4.1.9 Indtryk fra de kvalitative interview ift. kollegaers reaktioner på åbenhed

Afsnit 4.1.6 til 4.1.8 har behandlet, hvem LGBT-personerne er åbne overfor, hvorfor de ikke er åbne, og hvordan kollegaerne har forholdt sig til deres åbenhed. I følgende afsnit vil disse resultater sammenholdes med de kvalitative interview.

Som det fremgår af figur 4.17, så har 61 % af respondenterne på tværs af de to surveys oplevet, at deres kollegaer har forholdt sig ”positivt/favnende/opmuntrende” til deres åbenhed.

Dette mønster går tydeligt igen i interviewene. Eksempelvis fortæller *Peter*, hvordan hans kollegaer har forholdt sig positivt:

”I forhold til mine kollegaer var det lutter positive reaktioner. Det var da dejligt. [...] Et eller andet sted at have taget det skridt. Og en forståelse for, at det er da noget af en rejse. Og så var det ligesom om, at så var den lukket ud.” (Peter, 50 år, bøsse)

Samlet set har 5 % i de to surveys angivet, at deres kollegaer har forholdt sig ”overdrevent positivt/omklamrende” til deres åbenhed. Sådanne oplevelser er også delvist afspejlet i det kvalitative datamateriale.

Mia, som er lesbisk, fortæller eksempelvis, at flere af hendes kollegaer har været meget ivrige – og i nogle tilfælde måske lidt for ivrige – efter at vise, at de accepterer hendes åbenhed, hvilket hun dog overvejende har oplevet positivt:

”Helt klart omfavnende [...]. Jeg oplever det som positivt, hvor jeg tror måske andre ville måske opleve det som mindre positivt, at det er så omfavnende, og at man ligesom, at der også er en grad af et ønske om, fra de andre [kollegaer], virkelig at vise og fortælle hele tiden at de er inkluderende, og ’jeg er okay med det’. Jeg kan godt fornemme, at det er meget vigtigt for dem nogle gange, når de kommer og fortæller ’ej og så så vi et eller andet regnbuefarvet den anden dag, og så spurgte jeg mit barn ’hvad synes du om det?’, og ’hvad tænker du?’ og ’ved du godt hvad det symboliserer?’, og sådan noget. Så synes de lige, at de skal fortælle mig det også. Og jeg synes, det er meget sødt, men det er jo også, det fylder jo i mit liv i forvejen.” (Mia, lesbisk, 28 år)

Andre interviewpersoner fortæller, at deres kollegaer bruger humor til at håndtere, at de har været åbne om at være LGBT-person.

Torben fortæller eksempelvis:

"Han havde en lidt sjov kommentar på et tidspunkt, som jeg ikke kunne lade være med at grine af, så siger han 'hvis vi nogensinde går og lægger om sammen, og jeg taber et eller andet, så bukker jeg mig ikke og samler det op', 'åh, hold din kæft din spade'. [...] Det var fuldstændig for sjov, men det er bare sådan vores humor." (Torben, 42 år, Biseksuel og cross-dresser)

På samme måde fortæller Malene, som er transkvinde, at hendes chef reagerede med en joke, da hun fortalte, at hun var transperson:

"Andre må gerne se mig som værende andet end en mand eller værende feminin. [...] Da jeg kom ind til min chef, det første han sådan... Han er sådan en, der joker rigtig meget, så en af de jokes, der kom ud som noget af det første, det var, 'Nå, men skal du så sidde som drag queen nede i hjørnet?'." (Malene, 27 år, transkvinde)

Som tidligere beskrevet ses det i banner-surveyen, at der særligt blandt transpersoner er en forholdsvis høj andel, som oplever, at kollegaerne enten har forholdt sig *"positivt/favnende/opmuntrende"* eller *"negativt/afstandstagende"*, mens der er en mindre andel af transpersonerne end for de øvrige LGBT-grupper, som har oplevet kollegaer, der har forholdt sig *"neutralt/ligeglad"*.

Med andre ord synes åbenhed om transkønnethed i højere grad end om seksuel orientering at "dele vandene". Herudover kan der være nogle særlige forhold, som kan gøre det særligt besværligt at "springe ud" som transperson – som fx at få kollegaerne til at bruge éns nye navn i de tilfælde, hvor man som transperson ønsker dette.

Eksempelvis fortæller Louise, som er transkvinde og arbejder indenfor et håndsværksfag, at hendes kollegaer havde meget svært ved at acceptere hendes ønske om at blive kaldt ved sit nye navn:

"I forhold til mine kollegaer, jamen, det var, at de brugte mit 'dead name' – mit gamle navn. Jamen, de nægtede simpelthen at bruge det nye før jeg på skrift kunne fremvise, at jeg havde fået mit cpr.nr. og navn"

Interviewer: *"Okay. Og hjalp det så lidt, eller hvordan?"*

"På nogen. Der var også en enkel, som fuldstændig nægtede altså at bruge mit navn. Det skal så også siges, at han brugte så heller ikke mit gamle navn. Så blev det bare, det blev bare aldrig. Han fik sig altid snoet udenom og så sige noget andet". (Louise, transkvinde, 38 år)

Desuden fremgår det af banner-surveyen, at transpersoner i højere grad end homo- og biseksuelle er åbne overfor deres chefer, ligesom transpersoner faktisk også er åbne overfor deres chefer i højere grad, end de er overfor deres nærmeste kollegaer.

Undersøgelsen giver ikke noget klart svar på årsagen hertil, men det kan muligvis hænge sammen med, at fri- og sygedage i forbindelse med psykologsamtaler, udredninger, samt evt. operationer og hormonbehandlinger nødvendiggør dette. Det betyder dog ikke nødvendigvis, at det er nemt eller problemfrit at være åben overfor chefen:

”Så kom jo så det med operationen, at jeg måtte jo fortælle ham det efter jeg fik godkendelsen fra Rigshospitalet, så han kunne ikke komme udenom at skulle betale mig sygedagpenge eller sygemelding. Og så skete der så det, at da vi så ikke havde noget at lave. [...] så blev [to af os] fyret pga. manglende arbejde. Det skal så siges, at jeg havde jo ifølge min overenskomst 70 dages opsigelse, fordi jeg havde været der i 15 år. [...] Der blev jeg simpelthen bare fritstillet på dagen. Jeg fik at vide, at jeg ikke behøvede at komme mere, og at jeg bare ville få fuld løn i min opsigelse. Så fandt jeg jo så efterfølgende ud af, at så var der ikke gået ret lang tid efter mig og den anden, der var blevet fyret, før at han var blevet genansat igen. Altså, han havde kun en uges opsigelse. Så det havde jo uden tvivl været meget billigere for firmaet at have genansat mig. I stedet for at betale mig opsigelse i tre måneder. Så han har villet af med mig. Det er helt sikkert”. (Louise, 38 år, transkvinde)

4.1.10 Har respondenterne indenfor de seneste 2 år fortrudt, at de har været åbne på arbejdspladsen?

Foruden oplevelser med kollegaernes reaktioner på åbenhed er de åbne LGBT-personer i begge surveys blevet spurgt, om de har fortrudt deres beslutning om at være åbne på arbejdspladsen.

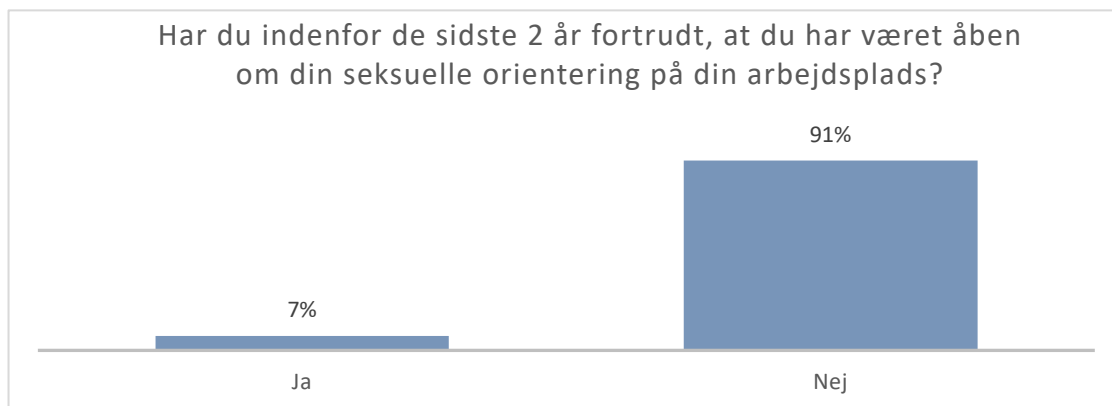
Konkret har respondenterne svaret på følgende spørgsmål:

- *Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads? (banner-survey)*
- *Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads? (banner-survey)*
- *Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet på din arbejdsplads? (omnibus-survey).*

Som det fremgår, er spørgsmålet stillet specifikt i relation til hhv. seksuel orientering og kønsidentitet i banner-surveyen, mens det er stillet som et samlet spørgsmål i omnibus-surveyen.

Nedenfor gennemgås først svarfordelingen på de to spørgsmål i banner-surveyen og herefter på spørgsmålet i omnibus-surveyen.

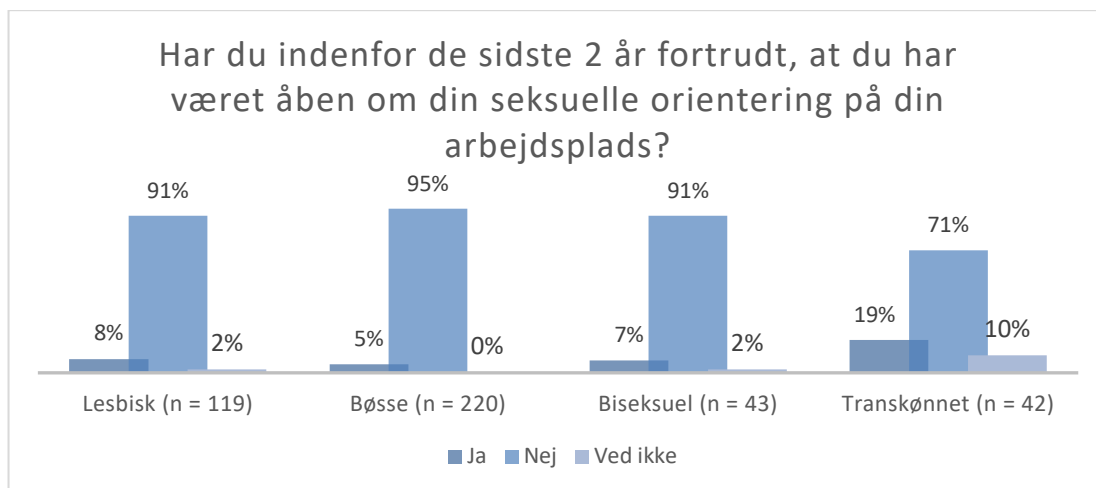
Figur 4.19 viser hhv. den samlede svarfordeling i banner-surveyen i relation til spørgsmålet *’Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads?’*:

Fig.4.19 Svarfordelinger fra banner-survey (Seksuel orientering)

Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen, og er besvaret af alle LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads (n = 424).

Som vist i figuren, har i alt 7 % af de åbne LGBT-personer i banner-surveyen inden for de seneste 2 år fortrudt deres beslutning om at være åbne.

Fordelt på hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner, ser fordelingen i banner-surveyen ud som vist i Figur 4.20:

Fig.4.20 Svarfordelinger fra banner-survey opdelt på L, G, B og T (Seksuel orientering)

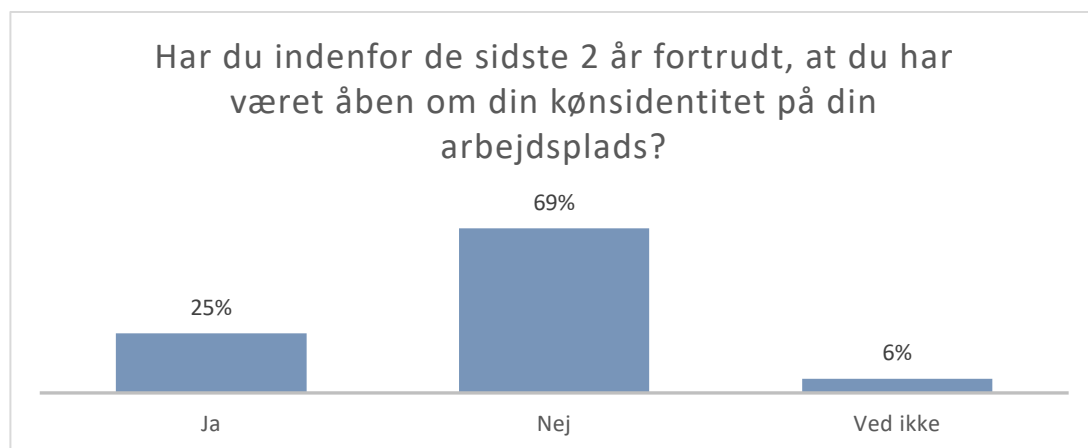
P-værdi: 0,007 Note: P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke". Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der i banner-surveyen har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Her ses det, at et betydeligt mindretal af transpersonerne (19 %) har fortrudt deres åbenhed ift. *seksuel orientering* på arbejdspladsen, mens det gælder for hhv. 8 % blandt lesbiske, 7 % blandt biseksuelle og 5 % blandt bøsser. Sammenlignet med LGB-personer er det således især andelen af transpersoner, der har fortrudt åbenhed ift. *seksuel orientering* på arbejdspladsen, der skiller sig ud.

I relation til andelen af LGB-personer, der har fortrudt deres åbenhed (5-8 %) ligger banner-surveyens resultat på linje med både PROSAs undersøgelse blandt LGBT-personer i IT-

branchen og Epinions undersøgelse blandt ikke-heteroseksuelle på arbejdsmarkedet. I PROSAs undersøgelse fra 2018 svarer 8 % således, at de fortrudt, at de har været åbne,⁷¹ mens det gælder 7 % af de adspurgte i Epinions undersøgelse.⁷² I relation til åbenhed om *kønsidentitet*, svarer én ud af fire transpersoner (25 %), at de indenfor de sidste 2 år har fortrudt deres åbenhed ift. deres kønsidentitet på arbejdspladsen. Svarfordelingen i relation til at have fortrudt åbenhed om kønsidentitet blandt transpersoner fremgår af Figur 4.21 nedenfor:

Fig.4.21 Svarfordelinger fra banner-survey (Kønsidentitet)



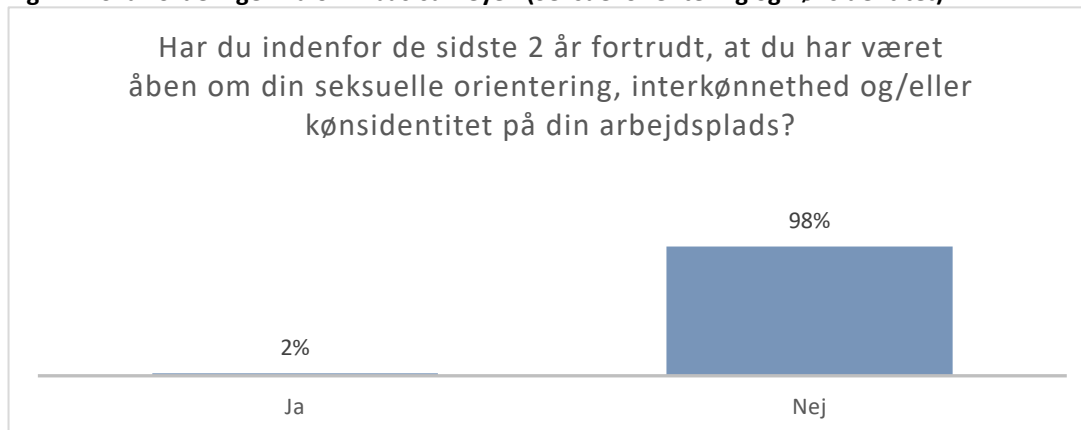
Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen (n = 51). Spørgsmålet er besvaret af transpersoner, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres kønsidentitet overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Mens andelen af LGB-personer, som i banner-surveyen angiver, at har fortrudt deres åbenhed ift. seksuel orientering på arbejdspladsen, er på niveau med andre undersøgelser, tegner der sig et mere positivt billede blandt de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen.

Som vist i Figur 4.22. nedenfor, er der således blot 2 % af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen, som angiver, at de har fortrudt deres åbenhed.

⁷¹ Christensen & Voergård-Olesen (2018), s.15.

⁷² Epinion (2016), s.2.

Fig.4.22 Svarfordelinger fra omnibus-surveyen (Seksuel orientering og kønsidentitet)

Note: Spørgsmålet indgår kun i omnibus-surveyen (n = 274). 0 % har svaret "Ved ikke", og svarkategorien er derfor ikke vist i figuren. Spørgsmålet er besvaret af LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet overfor enten "alle" eller "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Undersøgelsens data giver ikke umiddelbart mulighed for at nærme sig en entydig forklaring på den observerede forskel mellem fordelingerne i hhv. banner- og omnibus-surveyen, når det gælder andelen, som har fortrudt deres åbenhed på arbejdspladsen. Blot må det fremhæves som en positiv indikation på en forholdsvis høj grad af accept af åbenhed på mange arbejdspladser, at andelen ligger lavere i omnibus-surveyen end i banner-surveyen.

4.1.11 Indtryk fra de kvalitative interview ift. at fortryde åbenhed

Flere interviewpersoner nævner, at selvom de ikke har haft negative oplevelser med deres kollegaer, så har de i forbindelse med at være åbne på deres arbejdsplads oplevet negative reaktioner eller restriktioner i relation til de elever, kunder eller andre brugere, som de er i kontakt med gennem arbejdet. Fx fortæller Rasmus, der arbejder som lærer, følgende:

"De [eleverne] besluttede, at de ikke skulle tale til mig, eller jeg oplevede, at de havde skrevet, ude på spejlet på toilettet, mit navn, og så havde de skrevet alt muligt klamt og ulækkert".
(Rasmus, 49 år, bøsse)

Ligeledes fortæller Mia, som også er lærer, at hun er nervøs for reaktionerne, hver gang hun vælger at sige det til en ny klasse:

"Jeg er altid nervøs, når jeg siger det til en klasse. Jeg er nervøs for, at der kommer en verbal reaktion eller et eller andet, jeg skal slå ned på, og i den sammenhæng så kan jeg også godt blive nervøs for, hvad min ledelse tænker, hvis jeg skal gå til dem og sige: 'Jeg har det her problem med den her klasse, og de chikanerer mig for min seksualitet' [...] Så bliver jeg utryg ved, hvor jeg står ansættelsesmæssigt, hvis ledelsen bliver træt af 'åh, det er hende der med seksualiteten', du ved, hvis det bliver sådan en ting, som gør mig til en mindre brugbar arbejder på en eller anden måde, eller hvad kan man sige... Det synes jeg også, er angstprovokerende faktisk." (Mia, 28 år, lesbisk)

Louise, som er transkvinde, fortæller desuden, hvordan arbejdspladsen formindskede hendes kontaktflade med eksterne samarbejdspartnere og kunder efter, at hun sprang ud:

"Før jeg sprang ud på min gamle arbejdsplads, blev jeg sendt en del ud af huset og rette ting og sådan noget, og det stoppede næsten fra dag ét. [...]. Indenfor virksomheden har jeg kundekontakt, og jeg har også, altså, på mit gamle arbejde, der var det sådan meget individuelt arbejde, hvor man selv snakkede med ingeniører, kunder og sådan noget, og den kontakt havde jeg stadigvæk. Men jeg blev bare ikke sendt ud og lave opgaver. Altså, fysiske opgaver, kan man sige. Det var kun telefonsamtaler". (Louise, 38 år, transkvinde)

Som beskrevet i kapitel 5 har 8% af LGBT-personerne på tværs af de to surveys følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads.⁷³ Citatet fra Louise ovenfor kan indikere, at en del af denne diskrimination muligvis skyldes en højere forekomst af den såkaldte 'diskrimination betinget af kundehensyn'⁷⁴ i relation til transpersoner. Hermed menes i denne sammenhæng en form for diskrimination, som ikke nødvendigvis skyldes en personlig modvilje mod transpersoner fra arbejdsgiverens side, men i stedet skyldes arbejdsgiverens *formodning* om, at det omgivende samfund (fx kunder eller samarbejdspartnere) vil reagere negativt overfor at blive betjent af eller møde en medarbejder, der er transperson.

4.1.12 Har respondenterne oplevet forhøjet arbejdsglæde pga. deres åbenhed?

Som beskrevet i kapitel 7 ses der særligt ift. bøsser og lesbiske en sammenhæng mellem at føle, at man kan være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen og trivselsniveauet blandt LGBT-personer.⁷⁵

Den positive sammenhæng mellem åbenhed og trivsel illustreres også af den svarfordeling, der ses i banner-surveyen på spørgsmålet:

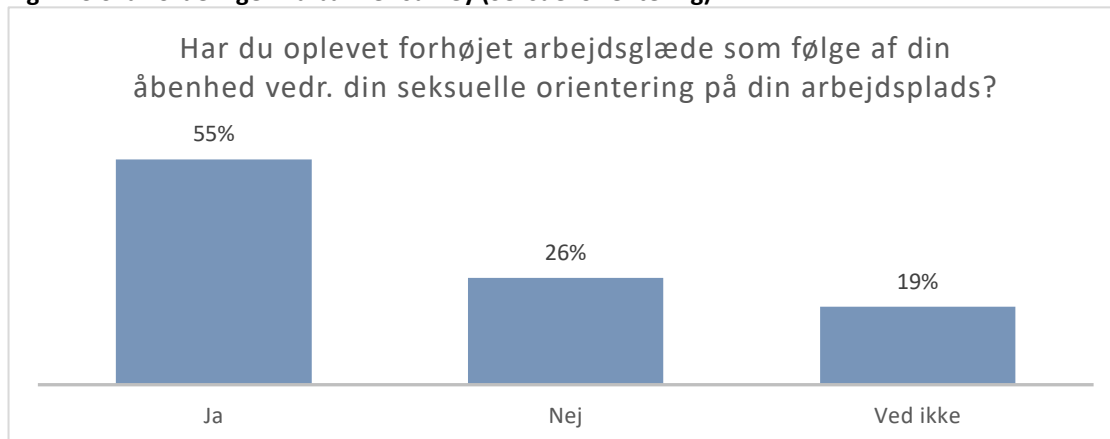
- *Har du oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af din åbenhed vedr. din seksuelle orientering på din arbejdsplads?* (banner)

Som vist i figur 4.23, svarer mere end halvdelen af de åbne LGBT-personer i banner-surveyen (55 %) således, at de har oplevet en forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed ift. deres seksuelle orientering på arbejdspladsen:

⁷³ Se Kapitel 5, Figur 5.2.

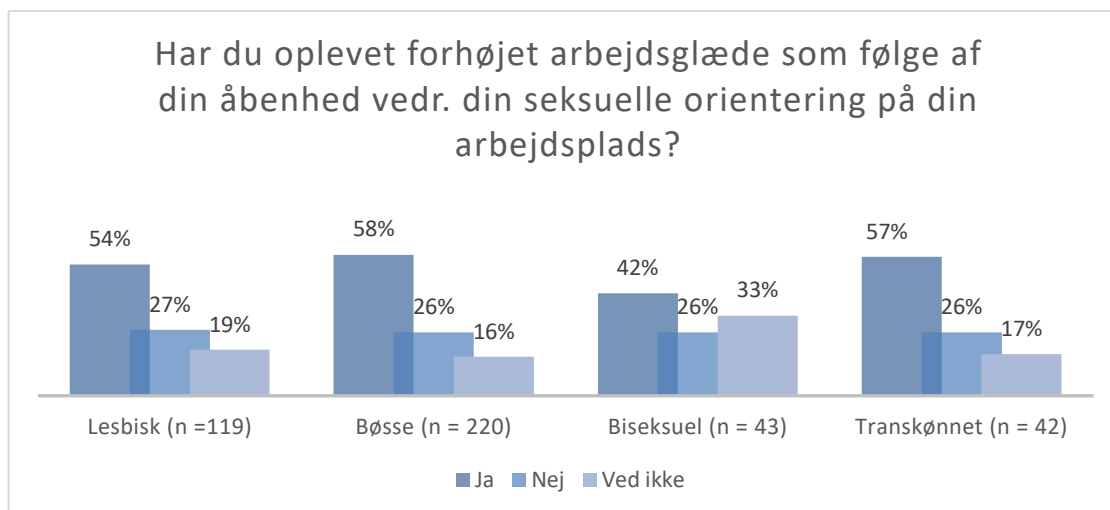
⁷⁴ For en nærmere definition af denne form for diskrimination se Slot (2011), s. 46.

⁷⁵ Se kapitel 7, Tabel 7.5 og Figur 7.6

Fig.4.23 Svarfordelinger fra banner-survey (Seksuel orientering)

Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen, og er besvaret af LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres seksuelle orientering overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads (n = 424).

Ser man på svarfordelingen i banner-surveyen blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner ses nedenstående svarfordeling:

Fig.4.24 Svarfordeling i banner-survey opdelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

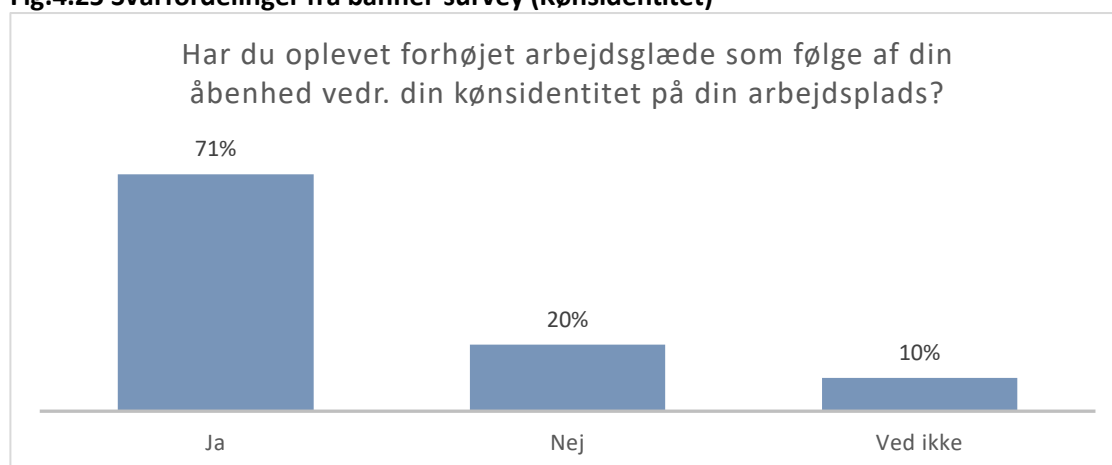
P-værdi: 0,302. Note: Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der i banner-surveyen har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres seksuelle orientering overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Som det fremgår af figur 4.24 ligger lesbiske, bøsser og transpersoner på omtrent samme niveau, da der i alle tre grupper er et flertal (54-58 %), som har oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed ift. seksuel orientering. Andelen, der svarer "ja", er noget lavere blandt de biseksuelle (42 %), ligesom en højere andel af de biseksuelle svarer "ved ikke" (33 %).

Selvom andelen, der svarer "ja", er noget lavere blandt biseksuelle end blandt de øvrige grupper, er det samtidig værd at bemærke, at andelen der direkte svarer "nej" til at have oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed ift. seksuel orientering ligger på et sammenligneligt niveau på tværs af alle fire grupper (26-27 %).

I relation til åbenhed om *kønsidentitet* indikerer svarfordelingen i banner-surveyen også en positiv sammenhæng mellem åbenhed og trivsel på arbejdspladsen. Dette fremgår af figur 4.25:

Fig.4.25 Svarfordelinger fra banner-survey (Kønsidentitet)



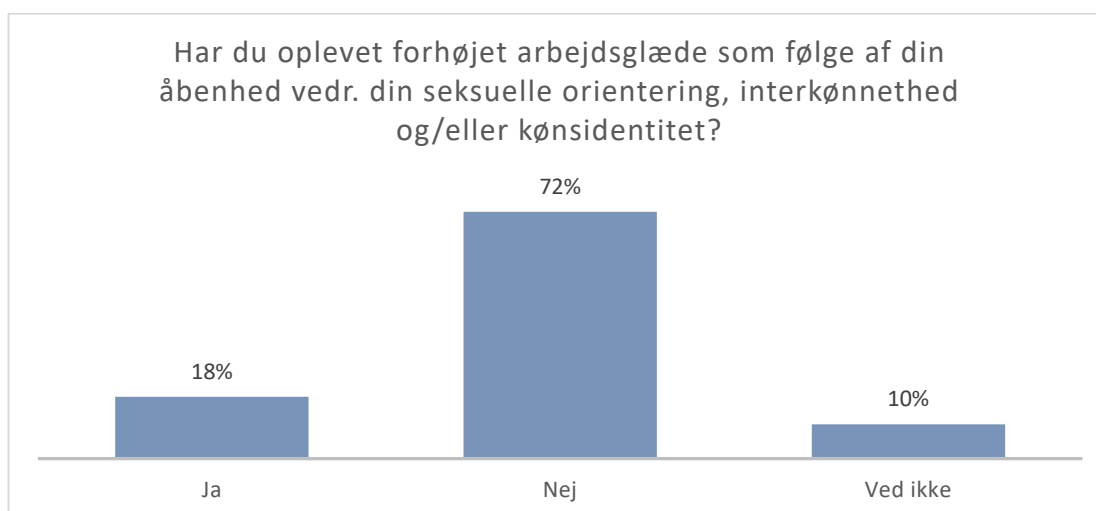
Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen (n = 51). Spørgsmålet er besvaret af transpersoner, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres kønsidentitet overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Blandt de åbne transpersoner svarer hele 71 % således, at de har oplevet en forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed om deres kønsidentitet på arbejdspladsen.

I lyset af, at der blandt transpersoner er en højere andel end blandt LGB-personer, der har *fortrudt* deres åbenhed (jf. Figur 4.20 og 4.21), er det således positivt at se, at knap 3 ud af 4 transpersoner (71 %) oplever en forhøjet arbejdsglæde, som følge af deres åbenhed om deres kønsidentitet på arbejdspladsen.

Som tidligere nævnt indikerer undersøgelsens resultater, at åbenhed ift. kønsidentitet i højere grad "deler vandene" blandt kollegaer på arbejdspladsen end åbenhed ift. seksuel orientering. Dette forhold kan muligvis være med til at forklare, at der blandt transpersoner *både* ses en forholdsvis høj andel, der *fortryder* deres åbenhed (25 % som vist i Figur 4.21) og en forholdsvis høj andel, der *omvendt oplever en forhøjet arbejdsglæde* som følge af deres åbenhed, både når det gælder seksuel orientering (57 %, jf. Figur 4.24) og kønsidentitet (71 %, jf. Figur 4.25).

I omnibus-surveyen er spørgsmålet vedrørende oplevelser med forhøjet arbejdsglæde som følge af åbenhed stillet som et samlet spørgsmål til alle de åbne LGBT-personer – og både i relation til seksuel orientering og kønsidentitet. Her ses der et mindre positivt samlet billede, idet blot 18 % af de adspurgte LGBT-personer oplever forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed:

Fig.4.26 Svarfordelinger fra omnibus-surveyen (Seksuel orientering og kønsidentitet)

Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen (n = 292). Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer, der har angivet, at de er i arbejde, samt at de er åbne om deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet overfor enten "alle" eller overfor "kollegaerne" på deres arbejdsplads.

Det er således bemærkelsesværdigt, at der blandt respondenterne i omnibus-surveyen både er markant færre end i banner-surveyen, der har fortrudt deres åbenhed og markant færre, der har oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af deres åbenhed. En mulig delforklaring på dette kan være, at en højere andel af respondenterne i banner-surveyen ønsker at være åbne deres på arbejdsplads, hvorfor de muligvis i højere grad end respondenterne i omnibus-surveyen oplever det som en vigtig forudsætning for deres arbejdsglæde og trivsel på arbejdspladsen generelt, at de har rent faktisk har mulighed for at kunne være åbne.

4.1.13 Indtryk fra de kvalitative interview om oplevelsen af forhøjet arbejdsglæde i forbindelse med åbenhed

I de kvalitative interview er der ligeledes eksempler på, at interviewpersonerne har oplevet forhøjet arbejdsglæde i forbindelse med, at de er sprunget ud på arbejdspladsen. Fx fortæller Malene, hvordan hun føler sig mere fri efter at have været åben over for sine kollegaer:

"De positive ting er helt klart, at jeg kan slappe så meget mere af... Alle de tanker, alle de ting jeg skulle sige, alle de ting som sådan.. Alt det jeg gjorde, hvordan jeg bevægede mig, alle de ting de kom igennem et filter, inden de kom ud igennem kroppen. Både verbalt men også hvordan jeg bevægede mig og sådan nogle ting. Alt blev lagt igennem et filter, så nu har jeg sagt det, så kan jeg godt begynde.. Det kan jeg jo ikke helt, men teoretisk set kan jeg jo egentlig lægge det filter på hylden, og så kan jeg bare slappe af. Og det gør jeg også på en helt anden måde og det har jeg også fået at vide at nogen af mine kollegaer, at jeg virker meget mere glad. Jeg virker meget mere fri og jeg er meget sjovere at være sammen med. Det er også min egen oplevelse faktisk. Så det at jeg er åben om det gør også, at jeg har større frihed, for så er jeg ikke bange for, hvad folk tænker, fordi jeg ved allerede, hvad folk tænker. De tænker, at "Jamen, det er jo fordi, han er transkønnet". Så den frihed der kommer med at være åben er kæmpestor. Og virkelig en stor, positiv forskel i mit liv". (Malene, 27 år, Transkvinde)

Ligeledes fortæller Louise, hvordan hun har fået det meget bedre efter hun er blevet åben, selvom der til tider stadig kan være knyttet problemer til det:

"Selvom jeg stadigvæk har nogle problemer, så har jeg fået det meget bedre, end jeg nogensinde har haft det. Ved at kunne være mig selv, og ikke skulle gå og gøre alle de der ting, som jeg mere eller mindre ubevidst har gjort før, altså, hvor jeg egentlig har kommet mig selv ind i en rolle, der egentlig ikke var mig, sådan har jeg levet meget af mit liv" (Louise, 38 år, Transkvinde)

4.1.14 Interkønnethed og åbenhed

Det har, som nævnt, kun været muligt at gennemføre ét interview med en interkønnet. Dette afsnit indeholder kort en beskrivelse af, hvorvidt den interkønnede interviewperson er åben og interviewpersonens oplevelse af dette. Interviewet er naturligvis ikke repræsentativt for interkønnede, men analysen af dette er alligevel inkluderet, da det findes relevant at vise dette perspektiv.

Reneé, som er interkønnet, har tidligere været ansat inden for elektrikerfaget. Reneé har som udgangspunkt ikke været åben om sin interkønnethed på tidligere arbejdspladser. Reneé er dog åben ift. sin interkønnethed, hvis andre er opsøgende og direkte spørger ind til det. I den forbindelse fortæller Reneé, at de fleste ikke ved, hvad det betyder og spørger uddybende til det:

"Altså, de typiske spørgsmål går jo direkte på kønsorganerne. Hvordan jeg ser ud. Og det synes jeg er sådan rimelig... Det er meget privat, og det er meget direkte!" (Reneé, 34 år, Interkønnet)

Reneé fortæller videre:

"Jeg tror ikke, at folk tænker over at de er uforskammede. Deres nysgerrighed overvinder ligesom deres høflighed [...]. Så jeg kan egentlig godt forstå, at man kan godt føle sig lidt som et objekt en gang imellem." (Reneé, 34 år, Interkønnet)

Reneé fortæller, at det er meget forskelligt, hvordan folk reagerer på dette. Visse personer bliver ubehagelige og begynder at gøre grin med interkønnetheden. Ligeledes har Reneé oplevet, at kollegaer tager afstand, når de bliver opmærksomme på hans interkønnethed:

"Når de ved det, så opfører de sig underligt[...]. Altså, der er blevet taget afstand og så er der nogle, som sagt, der er meget nysgerrige." (Reneé, 34 år, Interkønnet)

Omvendt har Reneé også oplevet, at visse personer bliver meget støttende på en måde, der virker overdreven. Overordnet oplever Reneé ikke forskel på, hvordan chefer og kollegaer reagerer.

4.2 Ledere/HR-medarbejders syn på åbenhed om kønsidentitet og seksuel orientering

Ud over at have adspurgt LGBT-personer om deres åbenhed ift. kønsidentitet og seksuelle orientering er ledere og HR-medarbejdere i en survey ligeledes blevet adspurgt om deres syn på medarbejdernes åbenhed. Dette præsenteres i følgende afsnit.

Tabel 4.27: Ledere/HR-medarbejders kendskab til ansatte LGBT-personer

Er der på din arbejdsplads ansat én eller flere personer, som er åbne om at være...		
	...homoseksuelle eller biseksuelle? (n = 200)	...transpersoner eller interkønnede? (n = 200)
Ja, én	5%	1%
Ja, flere	10%	1%
Nej	80%	90%
Ved ikke	7%	9%
Total	100%	100%

Som det fremgår af tabel 4.27, svarer langt størstedelen af respondenterne, at de ikke har medarbejdere, som er åbne om, at de er homoseksuelle eller biseksuelle (80 %) og transpersoner eller interkønnede (90 %). Som det fremgår af tabellen, har flere respondenter angivet, at arbejdspladsen har én eller flere ansatte, som er åbne om at være homoseksuel eller biseksuel (15 %), hvorimod få respondenter har angivet, at de har ansatte, som er åbne om at være transpersoner eller interkønnede (2 %).

Surveyen viser derudover, at et markant flertal af respondenterne mener, at det i højere grad vil blive fuldt accepteret, hvis en medarbejder springer ud som homoseksuel eller biseksuel, end hvis medarbejderen springer ud som transperson eller interkønnet. Dette fremgår af tabel 4.28:

Tabel 4.28: Accept af åbenhed på arbejdspladsen

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som...		
	...homoseksuel eller biseksuel, vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen? (n = 200)	...transperson eller interkønnet vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen? (n = 200)
Helt uenig	2%	5%
Overvejende uenig	1%	4%
Hverken enig eller uenig	2%	6%
Overvejende enig	7%	13%
Helt enig	85%	68%
Ønsker ikke at svare	0%	0%
Ved ikke	4%	6%
Total	100%	100%

Som det fremgår af tabel 4.28 er 3 %, *helt uenig* eller *overvejende uenig* i, at det vil blive accepteret, hvis en medarbejder springer ud som homoseksuel eller biseksuel, mens dette gælder 9 % ift. transpersoner eller interkønnede.

Omvendt har hele 92 % af respondenterne angivet, at de er *overvejende enig* eller *helt enig* i, at det vil blive fuldt accepteret, hvis en homoseksuel eller biseksuel springer ud på arbejdspladsen, ligesom at 81% har angivet, at de er *overvejende enig* eller *helt enig* i dette. Det kan sammenholdes med PROSAs undersøgelse, hvor 93 % af ikke-LGBT respondenter har svaret, at de *i høj grad* eller *i nogen grad* mener, at LGBT+ personer trygt kan være åbne om deres seksualitet og/eller kønsidentitet på deres arbejdsplads.⁷⁶

En nærmere undersøgelse af svarfordelingen ift. ovenstående spørgsmål viser regionale forskelle. Andelen af respondenter, der har svaret 'helt enig' ift. udsagnet *Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel, vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen*, er mindre i region Nordjylland (72 %) og Syddanmark (83 %) end i region Hovedstaden (89 %), Sjælland (88 %) og Midtjylland (88 %).⁷⁷ Det samme gør sig gældende ved spørgsmålet *Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som, transperson eller interkønnet vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen*, hvor færre respondenter er 'helt enig' i udsagnet i Nordjylland (60 %) og Syddanmark (59 %) ift. i region Hovedstaden (73 %), Sjælland (75 %) og Midtjylland (69 %).⁷⁸

Der ses ligeledes en forskel afhængig af hvilken branche HR-medarbejderne/lederne arbejder i. Opdelt på tre brancher svarer flere 'helt enig' ift. udsagnet *Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel, vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen* inden for branchen *Finans, Forskning, Ejendom og Erhvervsservice* (89 %) ift. brancherne *Information, Kommunikation, Offentlig administration, Kultur* (82 %) og *Landbrug, Bygge, Handel og Transport* (85 %). Der er dog flere, der har svaret 'Overvejende enig' i de to sidstnævnte branchekategorier. Det vil sige, at ser man på svarkategorierne 'Helt enig' og 'Overvejende enig' samlet, har mellem 91-93 % af lederne og HR-medarbejderne fra hver af de tre brancher svaret dette.⁷⁹

På samme måde ses det, at HR-medarbejdere (97 %) i højere grad end ledere (91 %) er 'Helt enige' eller 'Overvejende enige' med udsagnet *Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel, vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen*.⁸⁰ Samme mønster gør sig gældende ift. udsagnet *Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som, transperson eller interkønnet vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen*, hvor en større andel af HR-medarbejderne (92 %) har svaret 'Helt enig' eller 'Overvejende enig' end lederne (78 %).⁸¹

⁷⁶ Christensen og Voergård-Olesen (2018)

⁷⁷ Se Bilag 3, Tabel B3.1.

⁷⁸ Se Bilag 3, Tabel B3.2.

⁷⁹ Se Bilag 3, Tabel B3.3.

⁸⁰ Se Bilag 3, Tabel B3.5.

⁸¹ Se Bilag 3, Tabel B3.6.

4.2.1 Indtryk fra interviewene

I interviewene med HR-medarbejdere og ledere fremhæves det, at man på arbejdspladsen vil acceptere, hvis en medarbejder springer ud som homo- eller biseksuel. *Henrik*, som er leder af en selvejende institution fortæller følgende:

"Det tror jeg ikke ville give nogle problemer. Det tror jeg bestemt ikke. Man ville blive meget støttet i, hvad der nu var den persons behov i situationen. Der ville ikke være nogen fordømmelse eller bagtale eller et eller andet. Det er jeg ret sikker på. Jeg tror egentlig, at vedkommende ville opleve sådan meget kollegial støtte til, at det er også okay" (*Henrik*, Leder)

Det samme gælder, ifølge *Henrik*, hvis en medarbejder springer ud som transperson eller interkønnet.

Samtidig fremhæver flere interviewpersoner, at det skal være op til den enkelte medarbejder at bestemme, hvorvidt vedkommende vil være åben om sin seksualitet. Fx fortæller *Bo* følgende:

"Hvis det er det, som de føler for, så synes jeg da, at det er det, som de skal gøre. Men hvis de ikke vil fortælle det til virksomheden, så er det deres valg. Det vedkommer ikke mig for den sags skyld." (*Bo*, leder)

Bo er leder af en lille virksomhed (med 10-49 ansatte) i den private sektor inden for *Handel, kommunikation og private service*.

På trods af at flere interviewpersoner fremhæver, at det er op til medarbejderen selv at bestemme, hvorvidt personen er åben om sin seksualitet, nævner to ud af otte HR-medarbejdere og ledere, at det ville være svært at være åben om sin seksualitet på deres arbejdsplads. Dette gælder *Birgitte* og *Susanne*. *Birgitte* er HR-ansvarlig i en mellemstor virksomhed (mellem 50-199 ansatte), der arbejder inden for *Handel, Kommunikation og Privat Service* i den private sektor. *Susanne* er leder af en mellemstor virksomhed (med 50-199 ansatte), som også arbejder inden for *Handel, Kommunikation og Privat service*. *Birgitte* fortæller fx, hvordan det ville være at springe ud som biseksuel og homoseksuel, men i endnu højere grad som transperson og interkønnet:

"Hvis man ligesom skulle sætte det i en eller anden rangliste. Det lyder så grimt. Men hvis man skulle sætte det i en eller anden rangliste, så tror jeg, at biseksuelle, homoseksuelle .. der tror jeg nogle gange, at mændene vil have det rigtig rigtig svært ved det. Så tror jeg, at transkønnede vil ligesom komme på tredjepladsen eller hvad man skal sige, fordi folk ikke forstår det. Og så tror jeg, at interkønnede... det tror jeg slet ikke, at folk ville kunne forholde sig til her. (...) Det er som om, at jo længere væk fra det som folk kender fra sin hverdag eller hvad man skal sige, her fra kontoret, jo sværere ville det blive. Folk har jo en eller anden mærkelig tendens til nogle gange at gøre noget større end det er, fordi de ikke forstår det". (*Birgitte*, HR-ansvarlig)

Ligeledes fortæller *Susanne*, hvordan hun og øvrige medarbejdere ville reagere, hvis en homo- eller biseksuel sprang ud på arbejdspladsen:

"Jeg ville bare sige, "hvorfør har du dog ikke bare sagt det noget før?" eller et eller andet. Men jeg tror, at de andre ville synes, at det var meget mærkeligt. Helt sikkert. Der var nok nogle, som ville komme med en masse åndsvage bemærkninger." (Susanne, Leder)

Hun uddyber efterfølgende:

"Sådan er sådan nogle mænd. Det er lidt ligesom en fodboldklub en gang i mellem. Jeg ved ikke om, du kan forstå mig lidt, når jeg siger sådan. Altså de sidder jo bare der med alle deres dårlige vittigheder og jeg tror, at sådan en person ville stå lidt for skud. Og så ville de også måske have svært ved at håndtere det. (...) Ja, altså gud hvad skal vi nu sige lige pludselig og det er da lidt underligt. Det tror jeg. De ville ikke rigtig vide, hvor de skulle gøre af sig selv nogle af dem. Men det er nok mere nogle af de ældre. Vi er en arbejdsplads, hvor de bliver til de går på pension, ikke. Så vores gennemsnitsalder er over 55 år eller sådan noget." (Susanne, Leder)

Susanne fortæller derudover, at det ville være svært, hvis en medarbejder sprang ud som transperson eller interkønnet:

"Det tror jeg ville være meget sværere at forstå og finde ud af. Jeg ved slet ikke. Det kan jeg egentlig slet ikke forestille mig, hvordan de ville reagere. Og vedkommende ville komme ud på værkstederne og stå der over for værkstederne. Det tror jeg slet ikke.. Jeg tror ikke sådan en person ville overleve her på en eller anden måde.. psykisk" (Susanne, Leder)

De to interviewpersoner, som særligt fremhæver, at det ikke ville være nemt at være LGBTI-person på arbejdspladsen, understreger selv, at de mener, at det hænger sammen med, at de kommer fra arbejdspladser, som har mange mænd +50 år ansat.

Omvendt påpeger Ole, at de unge medarbejdere, som han har ansat, er meget tolerante. Ole er ejer af en privat mikrovirksomhed (med 1-9 ansatte) inden for branchen *Handel, Kommunikation og Privat Service*. Dermed peger den kvalitative data på, at alderssammensætningen på arbejdspladsen kan have betydning for, hvor acceptabelt det er at være åben om sin seksualitet.

KAPITEL 5: OPLEVELSER MED DISKRIMINATION

I dette kapitel behandles data om oplevet diskrimination på arbejdspladsen fra de tre surveys samt fra de kvalitative undersøgelser.

Første del af kapitlet omhandler LGBT-personers oplevelser af diskrimination, mens den anden del behandler data indsamlet blandt HR-personale og andre med ansvar for personalesammensætningen.

5.1 Diskrimination og inklusion på arbejdspladsen

Samlet set fremgår det, at et klart flertal af LGBT-personerne *ikke* oplever diskrimination på deres arbejdsplads. En omfattende EU-undersøgelse fra 2014 viser således også, at Danmark er det land i EU, hvor færrest oplever diskrimination på arbejdspladsen pga. deres LGBT-status.⁸²

Imidlertid er det samtidig tydeligt, at der er mindretal blandt både bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner, som oplever forskellige former for diskrimination på arbejdspladsen, samt at oplevelser med diskriminationen på en række punkter særligt synes at være udbredt blandt de transpersoner og biseksuelle, som har besvaret banner-surveyen.

Nedenfor gennemgås først svarfordelingerne blandt LGBT-personer i relation til de forskellige undersøgte indikatorer på oplevet diskrimination i relation til arbejdsmarkedet.

5.1.1 Oplever ledige respondenter, at deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet er en barriere for at få job?

Den første indikation handler om oplevede barrierer for ansættelse blandt LGBT-personer, som pt. står uden for arbejdsmarkedet.

I begge surveys er graden af oplevet diskrimination i relation til ansættelse således søgt belyst gennem spørgsmålene:

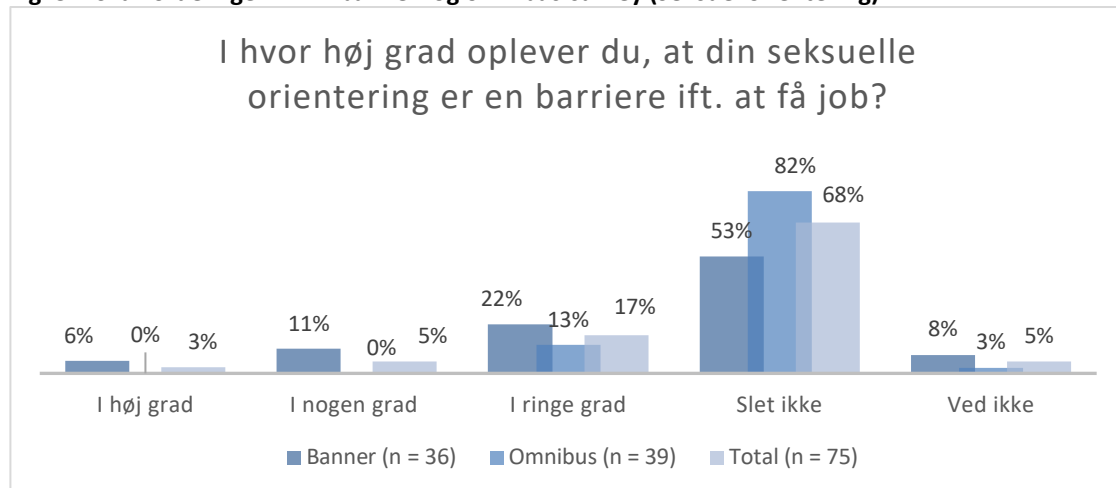
- *I hvor høj grad oplever du, at din seksuelle orientering er en barriere ift. at få job?*
- *I hvor høj grad oplever du, at din kønsidentitet er en barriere ift. at få job?*
- *I hvor høj grad oplever du, at din interkønnethed er en barriere ift. at få job?*

Da kun få arbejdssøgende transpersoner (n = 18) og interkønnede (n = 2) har besvaret de to surveys, er det ikke muligt at konkludere på fordelingerne i relation til kønsidentitet og interkønnethed. Derfor vises kun svarfordelingen i relation til oplevet diskrimination ift. ansættelse pga. *seksuel orientering*.

⁸² FRA – European Agency for Fundamental Rights (2014a), s. 30.

Denne fordeling fremgår af figur 5.1 nedenfor:

Fig. 5.1 Svarfordelinger i hhv. banner- og omnibus-survey (Seksuel orientering)



Note: Under 5 % har svaret "Ønsker ikke at svare", og derfor er denne svarkategori ikke vist i figuren. Figuren viser besvarelser fra alle LGBT-personer, som er arbejdssøgende.

Som vist i Figur 5.1 svarer et flertal på i alt 68 %, at de 'slet ikke' har oplevet, at deres seksuelle orientering har været en barriere ift. at få job. På tværs af de to surveys svarer i alt 17 % 'i ringe grad', mens 5 % svarer 'i nogen grad' og 3 % svarer 'i høj grad'.

De samlede fordelinger skal dog samtidig ses i lyset af en betydelig variation mellem svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen. Oplevelser med diskrimination på baggrund af seksuel orientering ift. ansættelse er således betydeligt mere udbredt blandt respondenterne i banner-surveyen end i omnibus-surveyen. I banner-surveyen har i alt 17 % således enten 'i nogen' eller 'i høj grad' oplevet, at deres seksuelle orientering har været en barriere for at få job, mens det til sammenligning gælder 0 % af respondenterne i omnibus-surveyen.

Da respondenterne i banner-surveyen i højere grad end i omnibus-surveyen både er og ønsker at være åbne om deres seksuelle orientering, kan det tænkes, at de også vil være mere tilbøjelige til at være åbne herom i forbindelse med jobsamtaler eller i jobansøgninger, hvor vedlagte CV'er eksempelvis kan rumme information om civilstatus, fritidsinteresser og/eller erfaringer med frivilligt arbejde (fx fra foreninger med relation til LGBT+-miljøet).

Undersøgelser data gør det dog ikke muligt at nærme sig en egentlig forklaring på den observerede forskel mellem svarfordelingerne i de to surveys.

5.1.2 Har respondenterne følt sig diskrimineret eller chikaneret på deres nuværende arbejdsplads?

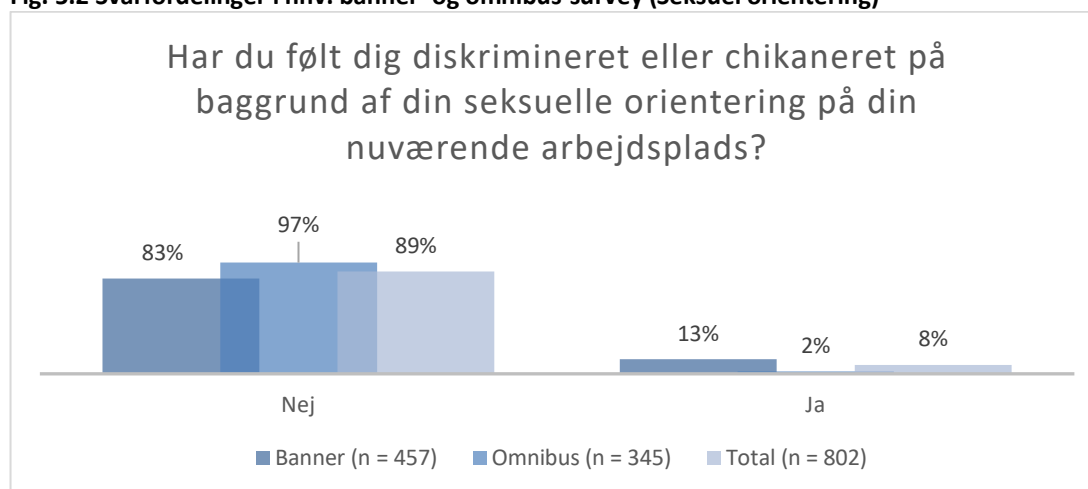
Den anden undersøgte indikation på omfanget af diskrimination belyser oplevelser med diskrimination og/eller chikane på arbejdspladsen relateret til seksuel orientering og/eller kønsidentitet blandt LGBT-personer, som er i arbejde. Konkret er denne dimension belyst gennem spørgsmålene:

- *Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads?*
- *Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads?*

Spørgsmålene bidrager til at give et øjebliksbillede af udbredelsen af oplevet diskrimination og chikane på baggrund af seksuel orientering og kønsidentitet på arbejdspladserne.

I Figur 5.2 nedenfor ses svarfordelingerne fra hhv. banner- og omnibus-surveyen samt totalt set i relation til oplevelser med diskrimination og chikane relateret til seksuel orientering:

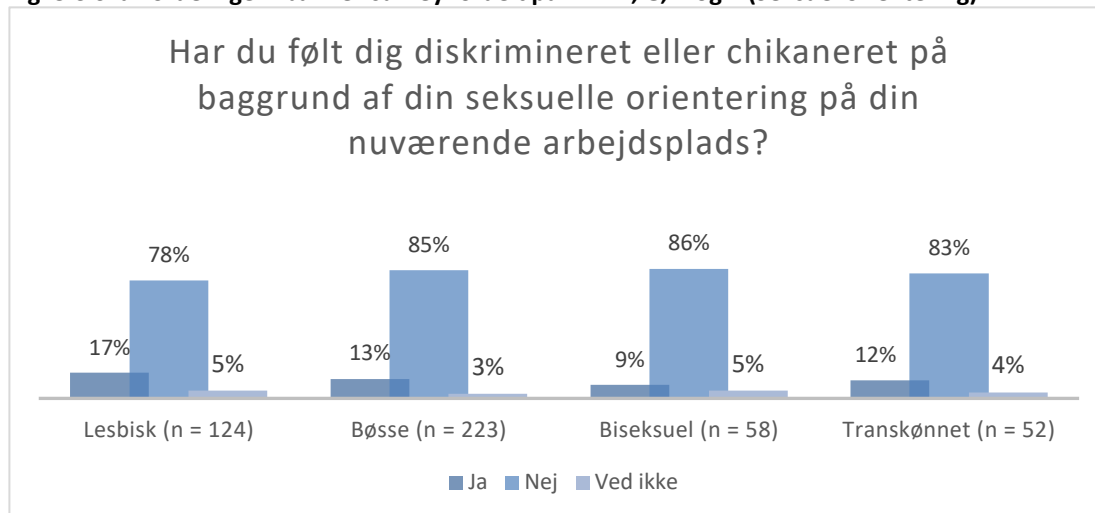
Fig. 5.2 Svarfordelinger i hhv. banner- og omnibus-survey (Seksuel orientering)



Note: Under 5 % har svaret 'Ved ikke' til dette spørgsmål, og under 1 % har svaret 'Ønsker ikke at svare'. Derfor er denne svarkategori ikke vist i søjlediagrammet. Søjlediagrammet viser besvarelserne fra LGBT-personer i arbejde.

Overordnet tegner der sig et billede af, at det store flertal af respondenter *ikke* oplever diskrimination eller chikane på arbejdspladsen, men at der stadig på et mindretal af arbejdspladserne kan være problemer af denne type. Samlet set svarer 89 %, at de ikke har oplevet diskrimination og/eller chikane på baggrund af deres seksuelle orientering, mens 8 % svarer 'ja', heraf markant flere i banner-surveyen (13 %) end i omnibus-surveyen (2 %).

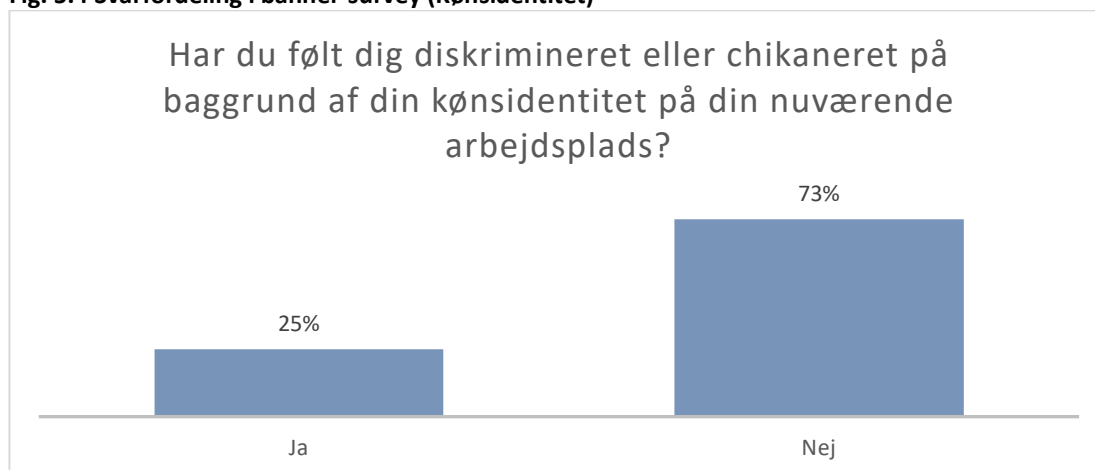
Ser man på svarfordelingen i banner-surveyen fordelt på hhv. L, G, B og T-personer i relation til oplevelser med diskrimination eller chikane på baggrund af seksuel orientering på arbejdspladsen, tegner der sig følgende billede:

Fig. 5.3 Svarfordelinger i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

P-værdi: 0,412. Note: Under 1% har svaret, at de ikke ønsker at besvare spørgsmålet, og under 5% har svaret 'ved ikke'. Derfor er disse svarkategori ikke vist i søjlediagrammet. Søjlediagrammet viser besvarelser fra LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Som vist i figur 5.3 angiver 17 % af de lesbiske i banner-surveyen, at de har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på arbejdspladsen, mens det gælder for hhv. 13 % af bøsserne, 12 % af transpersonerne og 9 % af de biseksuelle.

I relation til *kønsidentitet* viser banner-surveyen, at hver fjerde transperson (25 %) har oplevet diskrimination eller chikane på arbejdspladsen på baggrund heraf:

Fig. 5.4 Svarfordeling i banner-survey (Kønsidentitet)

Note: Under 5 % har svaret 'Ønsker ikke at svare', og derfor fremgår denne svarkategori ikke af figuren (n = 67). Fordelingen vises kun for banner-surveyen, da kun 11 LGBT-personer har svaret på dette spørgsmål i omnibus-surveyen. Figuren viser besvarelserne fra LGBT-personer i arbejde.

Ser man på andelen af transpersoner, der har følt sig diskrimineret eller chikaneret på deres nuværende arbejdsplads på baggrund af deres kønsidentitet, er det i øvrigt værd at bemærke, at andelen af transpersoner, som har oplevet dette, er væsentligt højere blandt transpersoner ansat i den offentlige sektor (41 %) end blandt transpersoner ansat i den private sektor (19 %).

Da spørgsmålet er besvaret af et forholdsvis lavt antal respondenter, er forskellen dog behæftet med en betydelig statistisk usikkerhed. På baggrund af en statistisk test ses der således ikke signifikante forskelle mellem transpersonernes oplevelser med diskrimination eller chikane, og om de er ansat i den private eller offentlige sektor.⁸³

Undersøgelsens resultater vedrørende oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen er delvist sammenlignelige med de svarfordelinger, der ses i en række andre undersøgelser, hvor der er anvendt lignende spørgsmål til at belyse omfanget af oplevet diskrimination.

Både i Epinions undersøgelse blandt ikke-heteroseksuelle på arbejdsmarkedet fra 2016 og i PROSAs undersøgelse blandt LGBT+-personer i IT-branchen fra 2018, er respondenterne spurgt: *"Har du følt dig diskrimineret på baggrund af din seksualitet eller kønsidentitet på din nuværende eller tidligere arbejdsplads?"*. Her svarer 9 % af de adspurgte i Epinions undersøgelse 'ja', mens det gælder for 13 % i PROSAs undersøgelse. I begge undersøgelser ligger flertallet, der svarer 'nej', på 87 %.⁸⁴

I Q-Factors undersøgelse *Status of the Danish LGBT Workplace* fra 2014 er respondenterne – ligesom i denne undersøgelse – både blevet spurgt om oplevet diskrimination i relation til seksuel orientering og i relation til kønsidentitet, ligesom svarene fra transpersoner i relation til kønsidentitet er angivet for sig. Her ses det, at 8 % af LGBT-personerne har oplevet diskrimination i relation til deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads, hvilket ligger på niveau med den samlede andel på tværs af banner- og omnibus-surveyen i denne undersøgelse (ligeledes 8 %).⁸⁵ Blandt de adspurgte transpersoner i Q-Factors undersøgelse svarer 15 %, at de har oplevet diskrimination på baggrund af deres kønsidentitet på deres nuværende arbejdsplads – sammenlignet med 25 % i denne undersøgelses banner-survey.⁸⁶

5.1.3 Hvordan har respondenterne følt sig diskrimineret eller chikaneret?

For at afdække hvilke *former for diskrimination eller chikane*, der er mest udbredt på arbejdspladsen har vi stillet det uddybende spørgsmål:

- *Hvordan har du følt dig diskrimineret/chikaneret?*

Spørgsmålet er alene stillet til LGBT-personer, som har angivet, at de har følt sig diskrimineret eller chikaneret på arbejdspladsen.

⁸³ Se Bilag 2, Tabel B2.13 (banner-survey).

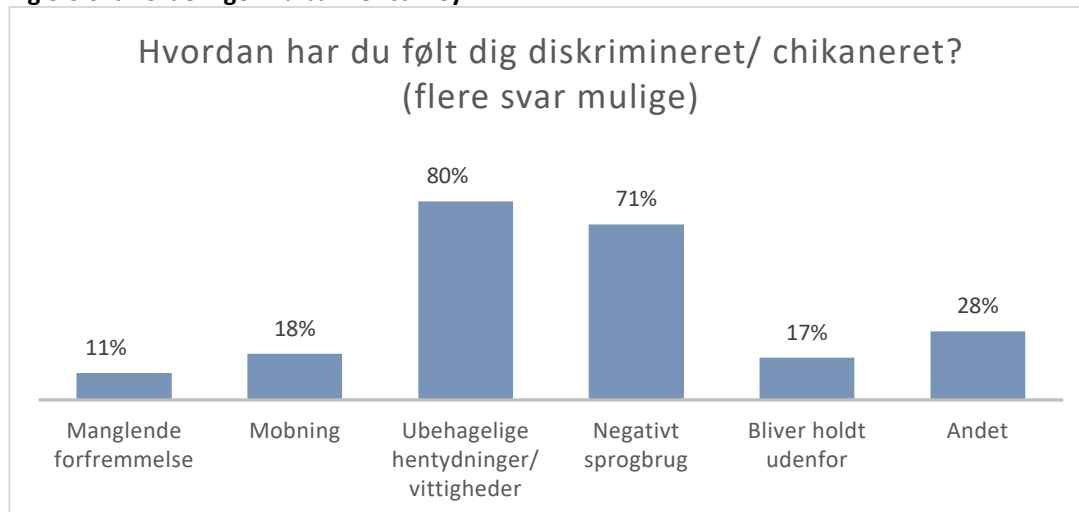
⁸⁴ Epinion (2016), s. 4 samt Christensen og Voergård-Olesen (2018), s. 13.

⁸⁵ Steckhahn-Strohmer (2014), s. 23, samt Figur 5.2.

⁸⁶ Steckhahn-Strohmer (2014), s. 23, samt Figur 5.4.

Figur 5.5 nedenfor viser svarfordelingen i banner-surveyen:

Fig.5.5 Svarfordelinger fra banner-survey



Note: Da der kun er ni LGBT-personer, der har besvaret dette spørgsmål i omnibus-surveyen, viser figuren kun fordelingen for banner-surveyen (n = 65). Spørgsmålet er besvaret af de LGBT-personer, som har angivet, at de har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres kønsidentitet eller seksuelle orientering.

Som det fremgår af figuren, angiver langt de fleste, der har oplevet diskrimination eller chikane, at det er sket i form af *ubehagelige hentydninger og/eller vittigheder* (80 %) eller *negativt sprogbrug* (71 %). Herefter følger oplevelser med *mobning* (18 %), at *blive holdt uden for det sociale fællesskab* (17 %) og/eller *manglende forfremmelse* (11 %).

Billedet er sammenligneligt med det billede, der ses i PROSAs undersøgelse blandt LGBT-personer i IT-branchen fra 2018, der ligeledes peger på ubehagelige hentydninger og/eller vittigheder som hyppige former for diskrimination eller chikane.⁸⁷ Det samme gælder for Epinions undersøgelse blandt ikke-heteroseksuelle fra 2016, hvor 60 % har svaret, at de har oplevet ubehagelige hentydninger eller vittigheder på arbejdspladsen, mens 44 % angiver mobning og 29 % manglende ansættelse.⁸⁸

5.1.4 Har respondenterne indenfor det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd pga. deres seksuelle orientering eller kønsidentitet?

Til yderligere belysning af oplevelser med diskrimination og chikane er respondenterne i denne undersøgelse endvidere spurgt:

- *Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads pga. din seksuelle orientering?* (banner-survey)
- *Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads pga. din kønsidentitet?* (banner-survey)

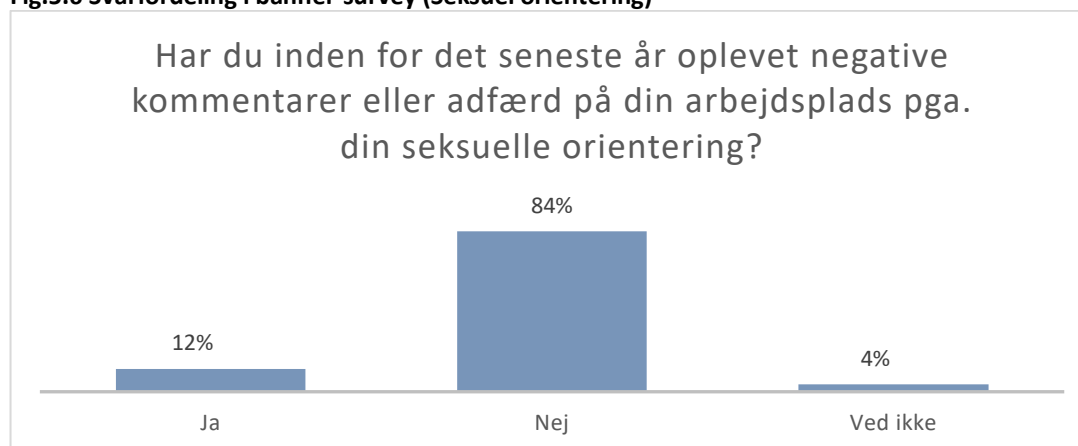
⁸⁷ Friis Christensen & Voergaard Olesen (2018), s. 14.

⁸⁸ Epinion (2016), s.4.

- *Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads pga. din seksuelle orientering, interkønnethed og/ eller din kønsidentitet?* (omnibus-survey)

I figuren nedenfor fremgår svarfordelingen i banner-surveyen på det første spørgsmål:

Fig.5.6 Svarfordeling i banner-survey (Seksuel orientering)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen (n = 445). Spørgsmålet er besvaret LGBT-personer i arbejde.

Som vist i Figur 5.6 angiver 12 % af LGBT-personerne i banner-surveyen, at de inden for det seneste år har oplevet negative kommentarer eller adfærd på deres arbejdsplads pga. deres seksuelle orientering. Ser man på svarfordelingen fordelt på hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner, ses der ikke signifikante forskelle internt i LGBT-gruppen, hvad angår udbredelsen af denne type oplevelser. Andelen, der svarer 'ja', ligger således på mellem 12 % og 14 % på tværs af de fire grupper.

Til gengæld kan vi i relation til dette spørgsmål se, at der er en signifikant sammenhæng med respondenternes grad af anciennitet. Blandt de LGBT-personer, som har været på deres arbejdsplads i 5 år eller mere, svarer 7 % i banner-surveyen, at de inden for det seneste år har oplevet negative kommentarer eller adfærd på deres arbejdsplads pga. deres seksuelle orientering. Andelen er væsentligt højere blandt LGBT-personer, som har været *mindre end 5 år* på deres arbejdsplads (13-19 %).⁸⁹

Årsagen til den observerede sammenhæng med anciennitet kendes ikke med sikkerhed. En mulig delforklaring kan være, at kollegaer med negative holdninger til LGBT-personer måske vil være mere tilbageholdende med at give udtryk for disse holdninger, når der er en LGBT-person med høj anciennitet på arbejdspladsen tilstede. En anden delforklaring kan være, at LGBT-personer formentlig vil være mest tilbøjelige til at holde fast i deres stilling gennem mange år, når de befinder sig på en arbejdsplads, hvor negative kommentarer eller adfærd relateret til seksuel orientering forekommer forholdsvis sjældent eller aldrig.

⁸⁹ Se Bilag 2, Tabel B2.14 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle ml. forskellige grader af anciennitet og oplevelser med negative kommentarer i relation til seksuel orientering.

I relation til oplevelser med negative kommentarer eller adfærd relateret til *kønsidentitet* ses det, at en forholdsvis stor andel af de adspurgte transpersoner (23 %) har haft oplevelser af denne karakter inden for det seneste år:

Fig.5.7 Svarfordeling i banner-survey (Kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen (n = 65), og er besvaret af alle transpersoner i arbejde.

Endnu en gang bidrager svarfordelingen til det samlede billede af transpersonerne, som en gruppe, der i særlig grad bliver udsat for diskrimination og chikane på arbejdspladsen.

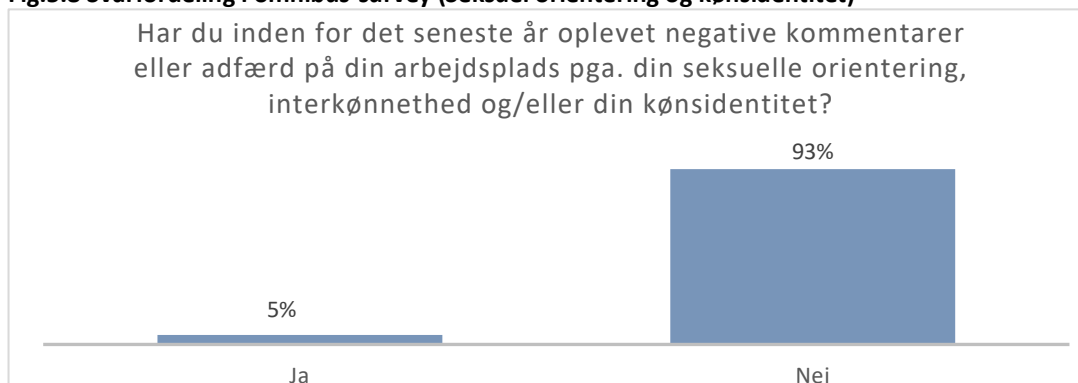
At transpersoner i højere grad end homo- og biseksuelle oplever at blive udsat for negative kommentarer og andre former for diskrimination og chikane på arbejdspladsen bekræftes ligeledes af andre undersøgelser på området – ligesom det er en tendens, der ikke blot findes i Danmark.

Eksempelvis viser den store EU LGBT Survey fra 2014, at tendensen også tegner sig på tværs af EU-landene. Transpersoner i EU er således gennemgående mere tilbøjelige end LGB-personer til at angive, at de har oplevet negative kommentarer og/eller andre former for diskrimination inden for det seneste år – herunder særligt på beskæftigelses- og sundhedsområdet.⁹⁰

I omnibus-surveyen er spørgsmålet om oplevelser med negative kommentarer og adfærd stillet som et samlet spørgsmål, der både omhandler oplevelser relateret til seksuel orientering og oplevelser relateret til kønsidentitet.

Svarfordelingen blandt de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen fremgår af Figur 5.8 nedenfor:

⁹⁰ FRA – European Agency for Fundamental Rights (2014a). Se især s. 13 og s.32

Fig.5.8 Svarfordeling i omnibus-survey (Seksuel orientering og kønsidentitet)

Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen (n = 349). Kun 2% har svaret 'Ved ikke', og derfor fremgår dette ikke af søjlediagrammet. Søjlediagrammet viser besvarelsene fra alle LGBT-personer, som er i arbejde.

I lighed med det billede, der tegnede sig i relation til overordnede oplevelser med diskrimination og chikane, ses der også specifikt i relation til oplevelser med negative kommentarer og adfærd et mere positivt billede i omnibus-surveyen end i banner-surveyen. Selvom spørgsmålsformuleringerne ikke er helt identiske, kan det sammenfattende konkluderes, at der generelt er en mindre andel af respondenterne i omnibus-surveyen, der har haft oplevelser med negative kommentarer relateret til seksuel orientering og/eller kønsidentitet på deres arbejdsplads (5 %) end blandt respondenterne i banner-surveyen. Blandt respondenterne i banner-surveyen er der således 12 %, som har oplevet negative kommentarer – alene i relation til seksuel orientering.

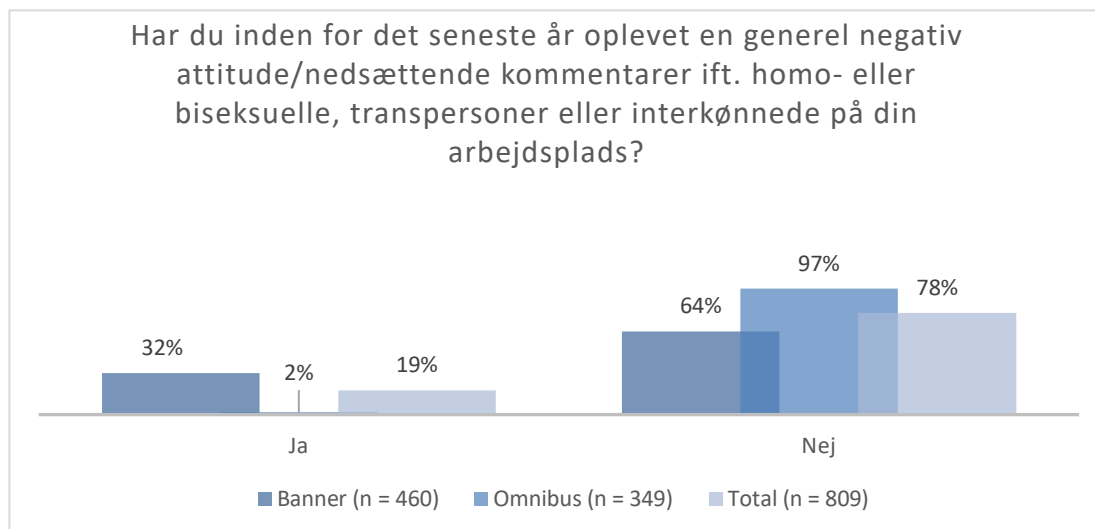
5.1.5 Har respondenterne indenfor det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer på arbejdspladsen?

De ovenfor nævnte spørgsmål belyser alene udbredelsen af personlige oplevelser med negative kommentarer eller adfærd relateret til ens seksuelle orientering og/eller kønsidentitet på arbejdspladsen.

For ligeledes at belyse LGBT-personernes oplevelser af den mere *generelle* attitude overfor LGBT-personer på arbejdspladsen er respondenterne i begge surveys endvidere spurgt:

- *Har du inden for det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer ift. homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads?*

I figur 5.9 herunder ses svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen:

Fig.5.9 Svarfordelinger fra hhv. banner-survey, omnibus-survey og samlet

Note: Under 5 % har svaret 'Ved ikke', og derfor fremgår denne svarkategori ikke af figuren. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer i arbejde.

Som det fremgår af figuren, er der bemærkelsesværdigt stor forskel på svarfordelingen blandt respondenterne hhv. i banner- og omnibus-surveyen. Mens næsten en tredjedel af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen (32 %) angiver, at de oplever en generel negativ attitude overfor LGBTI-personer på arbejdspladsen, så gælder dette blot 2 % af de adspurgte LGBT-personer i omnibus-surveyen.

Som tidligere nævnt kan en del af forskellene mellem de to respondentgrupper hænge sammen med det forhold, at en større andel af LGBT-personerne i banner-surveyen er åbne om deres seksuelle orientering/kønsidentitet, og at banner-surveyen er distribueret med hjælp fra LGBT+-relaterede organisationer, netværk og foreninger mv., mens omnibus-surveyen er rekrutteret gennem rundringning til tilfældigt udvalgte danskere, som har besvaret surveyen, hvis de har angivet, at de er enten lesbiske, bøsser, biseksuelle eller transpersoner. En større andel af respondenterne i banner-surveyen kan således forventes at være forholdsvis synlige ift. deres seksuelle orientering/kønsidentitet på arbejdspladsen – hvilket kan gøre dem mere udsatte ift. at opleve negative kommentarer – og de er muligvis også generelt mere bevidste om attituder til LGBT-personer end respondenterne i omnibus-surveyen.

Det kan ikke konkluderes, hvorvidt forskellen mellem de to respondentgrupper skyldes, at der er en større andel af biseksuelle i omnibus-surveyen end i banner-surveyen. Som figur 5.9 viser, svarer biseksuelle i banner-surveyen i mindre grad end lesbiske og transpersoner 'ja' til, at de oplever en generel negativ attitude og nedsættende kommentarer ift. LGBTI-personer på deres arbejdsplads. Dog er andelen af biseksuelle, der har svaret 'ja' (36 %) til dette spørgsmål i banner-surveyen stadig langt fra andelen af respondenterne der har svaret 'ja' (2 %) i omnibus-surveyen.

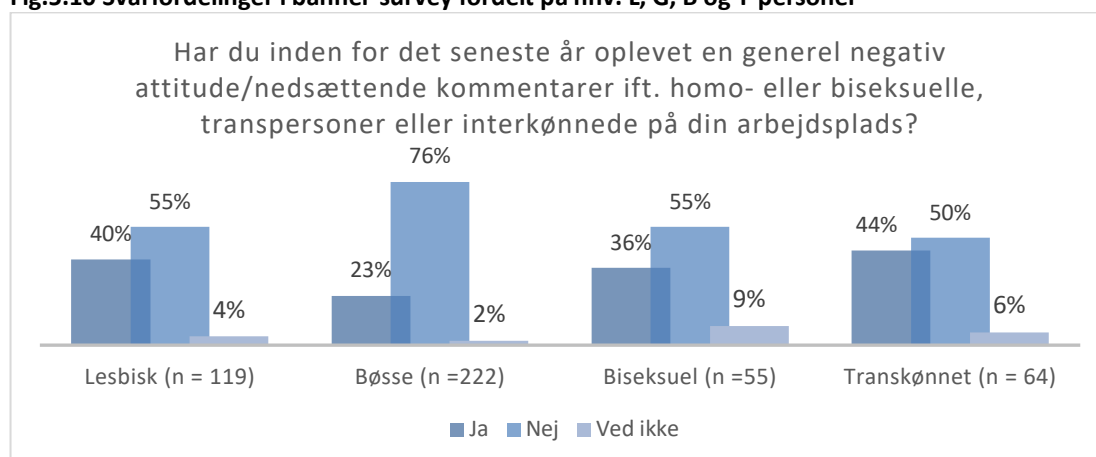
Ser man på betydningen af baggrundsfaktorer i relation til svarfordelingen i banner-surveyen, viser der sig både en sammenhæng i relation til de adspurgte LGBT-personers stillingskategorier og anciennitet.

Andelen, som har oplevet en generel negativ attitude til LGBTI-personer på deres arbejdsplads, er således højere blandt ufaglærte LGBT-personer (46 %) end blandt faglærte (36 %), selvstændige (36 %) og funktionærer (27 %).⁹¹

Samtidig er oplevelser med en generel negativ attitude til LGBTI-personer på arbejdspladsen væsentligt mindre udbredt blandt LGBT-personer med mere end 5 års anciennitet (21 %) end blandt LGBT-personer med færre års anciennitet (37-40 %)⁹². I begge tilfælde ses der, ved hjælp af en statistisk test, signifikante forskelle ift. om respondenterne har oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer ift. LGBT-personer og hhv. respondenternes stillingskategori og anciennitet.

Ser man på fordelingen af oplevelser med en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer på arbejdspladsen blandt hhv. bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner, tegner der sig følgende billede i banner-surveyen:

Fig.5.10 Svarfordelinger i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T-personer



P-værdi: 0,000. Note: P-værdien er udregnet uden svarkategorien 'Ved ikke'. Figuren viser besvarelser fra LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Som vist i Figur 5.10 svarer omtrent 2 ud af 5 adspurgte transpersoner (44 %), lesbiske (40 %) og biseksuelle (36 %) i banner-surveyen, at de har oplevet en generel negativ attitude eller nedsættende kommentarer ift. LGBTI-personer på deres arbejdsplads. Til sammenligning gælder dette for cirka 1 ud 5 adspurgte bøsser (23 %).

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at der er så forholdsvis høje andele i alle 4 grupper, når man sammenligner med andelen, som svarer, at de har oplevet negative kommentarer eller adfærd på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering/kønsidentitet, dvs. *personligt* (se Figur 5.6 og 5.7). Resultaterne kunne indikere, at der findes arbejdspladser, hvor der ikke – eller kun sjældent – fremsættes negative kommentarer rettet personligt mod LGBTI-medarbejdere på selve arbejdspladsen, men hvor der alligevel kan være en kultur, som tillader nedsættende kommentarer / "jokes" om LGBTI-personer af mere generel karakter.

⁹¹ Se Bilag 2, Tabel B2.15 (banner-survey).

⁹² Se Bilag 2, Tabel B2.16 (banner-survey).

En sådan fortolkning kan bl.a. støttes af den diskrepans, der i PROSAs undersøgelse af IT-branchen ses mellem *andre medarbejderes* syn på hhv. nedsættende kommentarer om LGBT+-personer på selve arbejdspladsen og så "*bøssevittigheder*" mere generelt. Mens 72 % af de adspurgte ikke-LGBT+'ere i PROSAs undersøgelse udelukker, at der tales nedsættende om LGBT+-personer på deres arbejdsplads, så er der samtidig i alt 80 %, som er enten 'delvist', 'meget' eller 'helt' enige 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*".⁹³

Som nævnt i PROSAs undersøgelse kan ikke-LGBT+-personer dermed komme til at "*indtage en position, hvor de kan afgøre, hvad der er en acceptabel/uacceptabel omgangsform uden hensyntagen til de personer, det handler om, nemlig gruppen af LGBT+-medarbejdere*".⁹⁴

Hvis dette mønster også gælder mere generelt – dvs. ikke kun blandt PROSAs medlemmer i IT-branchen – kan det således være med til at forklare, at der i banner-surveyen er forholdsvis mange LGBT-personer, som inden for de seneste år har oplevet en *generel* negativ attitude overfor LGBTI-personer på deres arbejdsplads (32 %), mens der er færre, som har oplevet *personligt* at blive udsat for negative kommentarer pga. deres seksuelle orientering (12 %) og/eller kønsidentitet (23 %).⁹⁵

5.1.6 Oplevelser med ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår

Ulige behandling ift. ansættelses- og arbejdsvilkår er et vigtigt parameter for diskrimination.

For at belyse, i hvilken udstrækning respondenterne har været udsat for denne type af forskelsbehandling, er der stillet følgende spørgsmål:

- *Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår pga. din seksuelle orientering? (banner-survey)*
- *Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår pga. din kønsidentitet? (banner-survey)*
- *Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår pga. din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet? (omnibus-survey)*

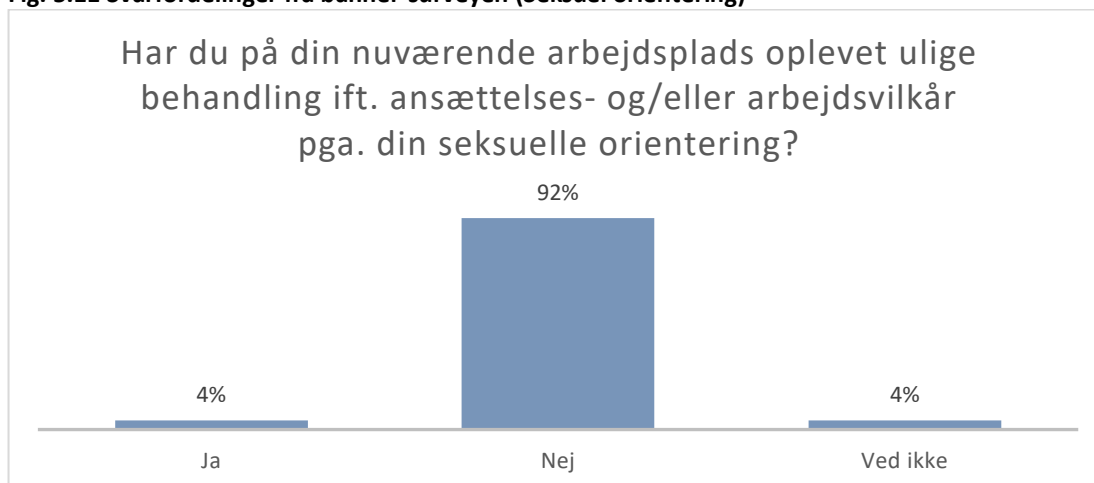
I figur 5.11 nedenfor ses svarfordelingen i banner-surveyen på spørgsmålet *Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår pga. din seksuelle orientering?*

⁹³ Christensen og Voergård-Olesen (2018), s. 20

⁹⁴ Ibid., s. 21.

⁹⁵ Se Figur 5.9., 5.6 og 5.7.

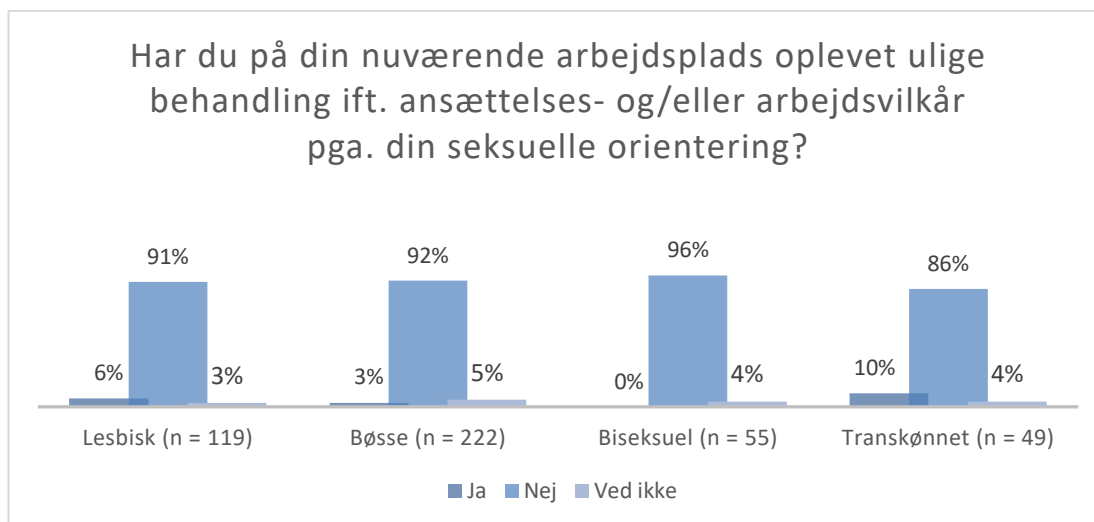
Fig. 5.11 Svarfordelinger fra banner-surveyen (Seksuel orientering)



Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen (n = 445). Figuren viser besvarelsene fra LGBT-personer i arbejde.

Som vist i figur 5.11 er der samlet set 4 % af de adspurgte LGBT-personer, som har oplevet denne form for forskelsbehandling. Ser man nærmere på fordelingen i relation til hhv. bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner tegner der sig følgende billede:

Fig.5.12 Svarfordelinger i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)

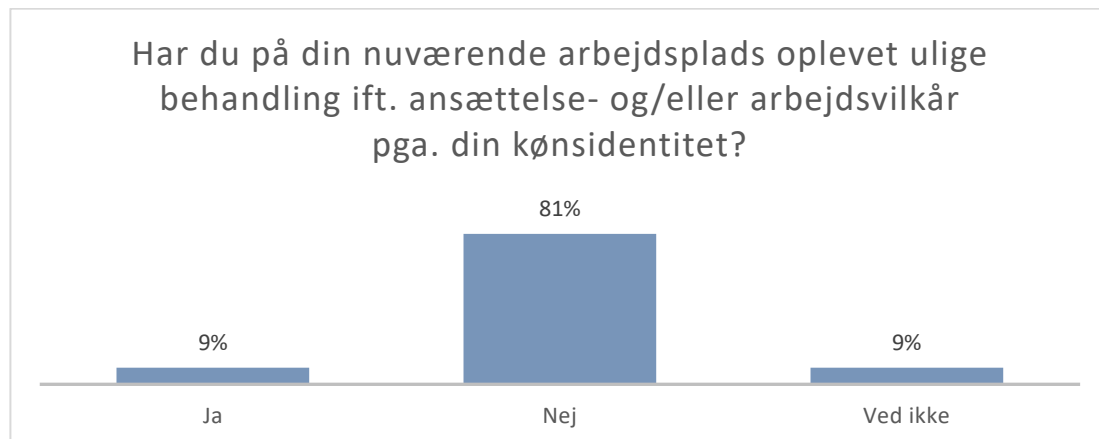


Note: P-værdien kan ikke udregnes med en χ^2 -test, da antallet af celler, der har en forventet frekvens under 5, overstiger 20 %. Figuren viser besvarelses LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Her ses det, at særligt et mindretal af transpersoner (10 %) angiver, at de har oplevet ulige behandling ift. ansættelses- eller arbejdsvilkår pga. *seksuel orientering*. Til sammenligning gælder det 6 % blandt lesbiske, 3 % blandt bøsser og 0 % blandt biseksuelle.

At transpersoner – også i relation til denne form for diskrimination – synes at udgøre en særligt udsat gruppe, bekræftes af, at der samtidig er 9 % af transpersonerne, som har oplevet denne form for forskelsbehandling pga. deres *kønsidentitet*:

Fig.5.13 Svarfordeling i banner-survey (Kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen, og er kun besvaret af transpersoner i arbejde (n = 67).

At netop transpersoner udgør en særligt udsat gruppe i relation til oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen bekræftes også af data fra den store EU LGBT Survey fra 2012, der ligeledes peger på, at et betydeligt mindretal af transpersoner i Danmark oplever diskrimination både i forbindelse med ansættelse og/eller på arbejdspladsen.

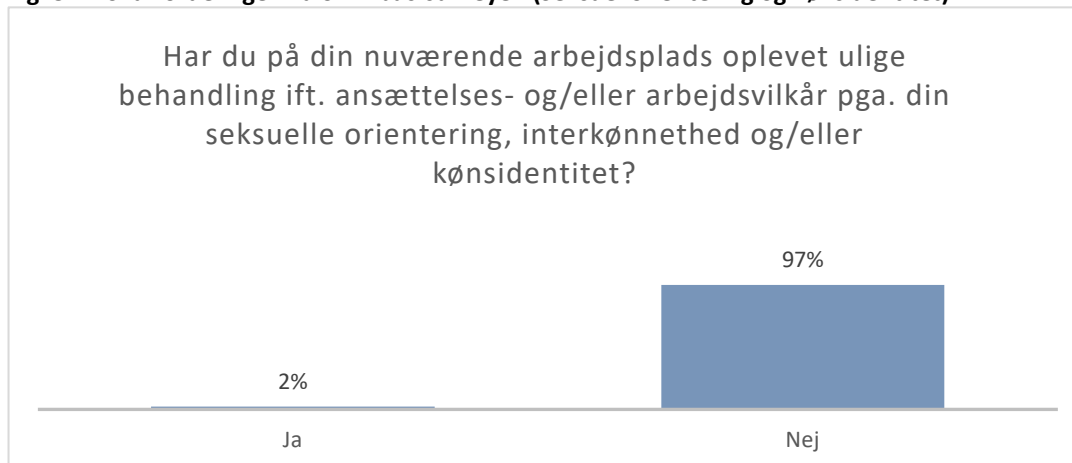
Blandt de adspurgte danske transpersoner i EU's LGBT Survey fra 2012 svarede eksempelvis 24 % af transpersonerne, at de inden for det seneste år havde følt sig diskrimineret i forbindelse med jobsøgning og 23 %, at de havde følt sig diskrimineret på arbejdspladsen.⁹⁶

Samtidig viser EU LGBT Survey 2012 også, at den samlede andel af LGBT-personer, der har oplevet diskrimination på arbejdspladsen inden for det seneste år er lavere i Danmark (11 %) end i de øvrige EU lande (12-29 %, gennemsnit i EU: 19 %).⁹⁷

I omnibus-surveyen er spørgsmålet om oplevelser med ulige behandling stillet som et samlet spørgsmål til alle LGBT-personer og med fokus på diskrimination både pga. seksuel orientering og kønsidentitet. Svarfordelingen fremgår af figur 5.14 nedenfor:

⁹⁶ LGBT Survey 2012 – Survey Data Explorer (“Felt discriminated against because for being L, G, B or T at work” og “Felt discriminated against for being L, G, B or T when looking for a job”, Discrimination, Country detail: Denmark, By: L, G, B, T.)

⁹⁷ LGBT Survey 2012 – Survey Data Explorer (“Felt discriminated against for being L, G, B or T at Work”, Discrimination, EU Map, By: All)

Fig. 5.14 Svarfordelinger fra omnibus-surveyen (Seksuel orientering og kønsidentitet)

Note: Dette spørgsmål indgår kun i omnibus-surveyen (n = 349). 1 % har svaret 'Ved ikke', og derfor fremgår denne svarkategori ikke af figuren. Spørgsmålet er besvaret af LGBT-personer, som er i arbejde.

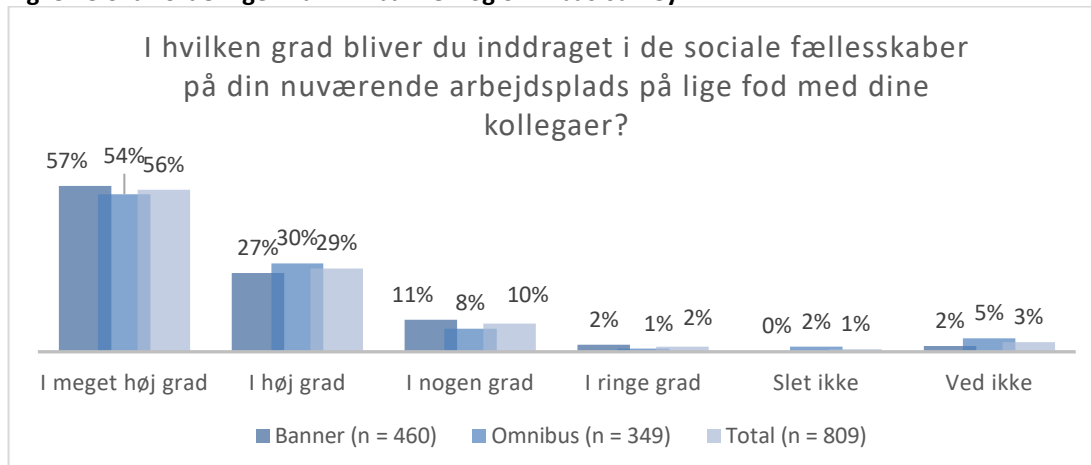
Som vist i figuren angiver 2 % af LGBT-personerne i omnibus-surveyen, at de har oplevet en ulige behandling ift. ansættelses- og/eller arbejdsvilkår, hvilket er noget lavere end andelen i banner-surveyen.

5.1.7 I hvilken grad bliver respondenterne inddraget i de sociale fællesskaber på din nuværende arbejdsplads på lige fod med dine kollegaer?

Med henblik på at belyse graden af inklusion i arbejdspladsens sociale fællesskaber er LGBT-personerne i begge surveys spurgt:

- I hvilken grad bliver du inddraget i de sociale fællesskaber på din nuværende arbejdsplads på lige fod med dine kollegaer? (banner- og omnibus-surveyen)

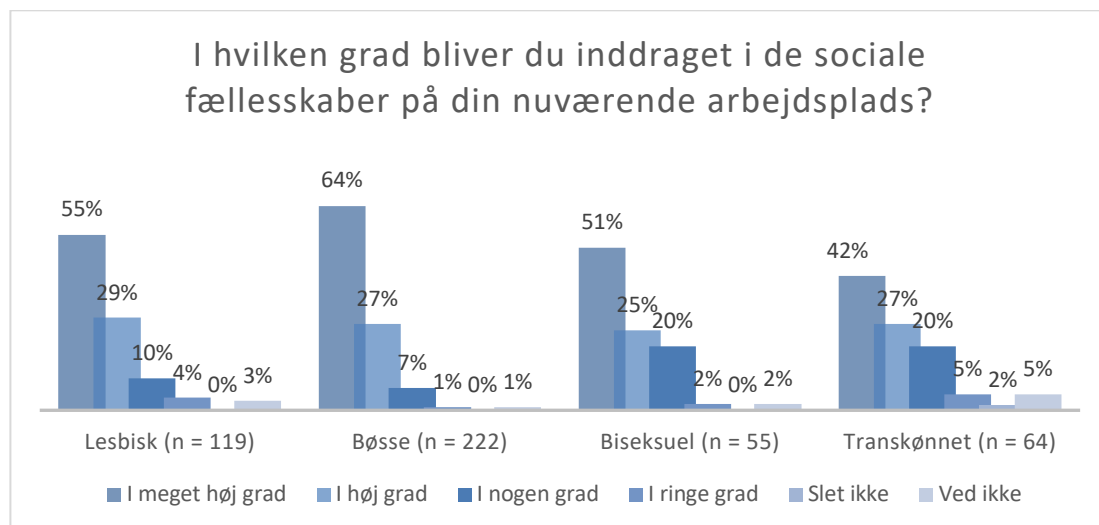
I figur 5.15 herunder ses svarfordelingerne fra hhv. banner- og omnibus-surveyen ift. dette spørgsmål:

Fig. 5.15 Svarfordelinger fra hhv. banner- og omnibus-survey

Note: Figuren viser besvarelserne fra alle LGBT-personer i arbejde.

Som vist i figuren oplever i alt 85 % af de adspurgte LGBT-personer, at de enten 'i meget høj grad' (56 %) eller 'i høj grad' (29 %) bliver inddraget i de sociale fællesskaber på deres arbejdsplads på lige fod med deres kollegaer. 10 % svarer 'i nogen grad', mens i alt 3 % svarer enten 'i ringe grad' eller 'slet ikke'. Modsat en række af de øvrige undersøgte indikationer ses der ikke her nogen større forskelle på svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen. Fordelingen blandt hhv. L, G, B, og T i banner-surveyen ser ud som følger:

Fig.5.16 Svarfordeling i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T.



P-værdi: 0,007. Note: P-værdien er udregnet uden svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Slet ikke'. Besvaret af LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Som vist i Figur 5.16, oplever samlet set omkring hver fjerde transperson (27 %) og biseksuelle (22 %) kun 'i nogen grad', 'i ringe grad' eller 'slet ikke', at blive inddraget i de sociale fællesskaber på arbejdspladsen på lige fod med deres kollegaer. Til sammenligning gælder dette hhv. 14 % blandt lesbiske og 8 % blandt bøsser. Forskellen mellem grupperne er signifikant og indikerer, at transpersoner og biseksuelle i højere grad end lesbiske og bøsser oplever at blive holdt udenfor på deres arbejdsplads.

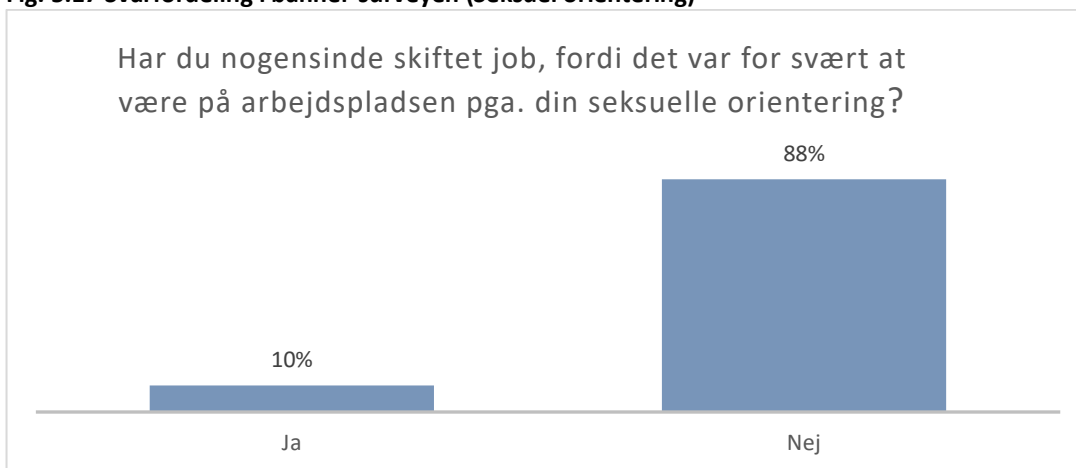
5.1.8 Har respondenterne følt sig nødsaget til at skifte job pga. deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet?

For at belyse, hvorvidt LGBT-personerne tidligere har forladt en arbejdsplads, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet, er følgende spørgsmål stillet:

- Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. din seksuelle orientering? (banner-survey)
- Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. din kønsidentitet? (banner-survey)
- Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed? (omnibus-surveyen)

Nedenfor ses først den overordnede fordeling på spørgsmålet vedrørende jobskifte pga. seksuel orientering:

Fig. 5.17 Svarfordeling i banner-surveyen (Seksuel orientering)

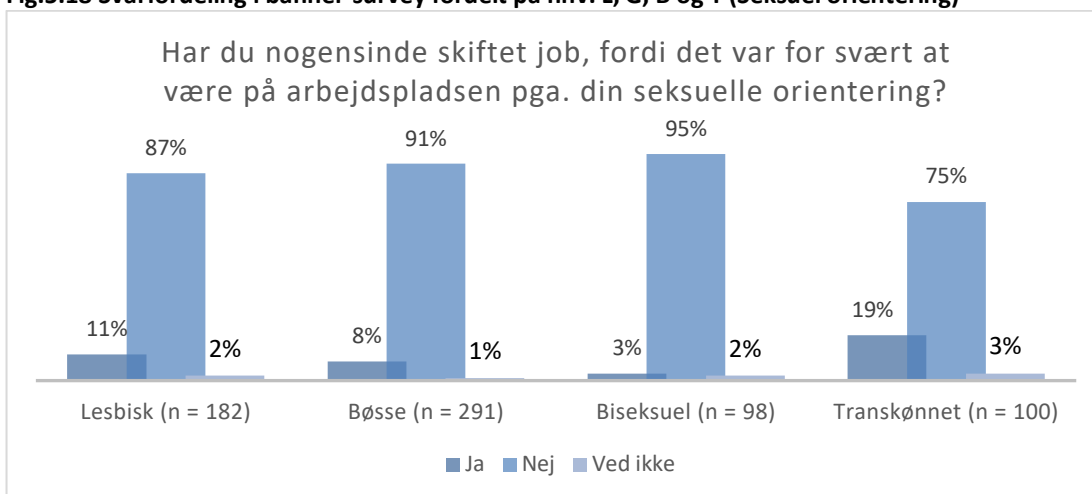


Note: Spørgsmålet indgår kun i banner-surveyen (n = 671). 1 % af respondenterne har svaret 'Ønsker ikke at svare' og 2 % har svaret 'Ved ikke', og derfor er disse svarkategorier ikke vist i figuren. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer.

Som det fremgår af figuren, svarer hver tiende LGBT-person (10 %) i banner-surveyen, at de har skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering, mens 88 % svarer, at det ikke er tilfældet.

Ser man på svarfordelingen blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner ses det, at der særligt blandt transpersoner findes et betydeligt mindretal (19 %), som har skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering:

Fig.5.18 Svarfordeling i banner-survey fordelt på hhv. L, G, B og T (Seksuel orientering)



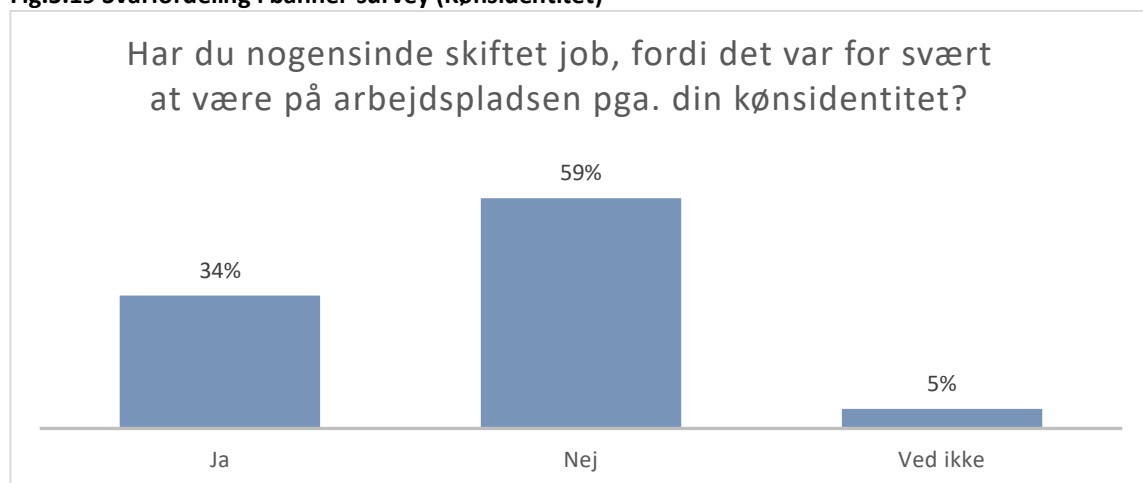
P-værdi: 0,001. Note: Under 5 % har svaret 'Ønsker ikke at svare', og derfor er svarkategorien ikke vist i figuren. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne 'Ved ikke' og 'Ønsker ikke at svare'. Spørgsmålet er besvaret af alle LGBT-personer i banner-surveyen.

Andelen, der har skiftet job pga. deres seksuelle orientering, ligger til sammenligning på hhv. 11 % blandt lesbiske og 8 % blandt bøsser, mens den er markant lavere blandt biseksuelle (3 %). Forskellen mellem de fire grupper er signifikant, og igen ses det, at transpersoner udgør en særligt udsat gruppe.

Samtidig ses der også en række andre tendenser i relation til svarfordelingerne på dette spørgsmål. Særligt blandt de LGBT-personer, som i banner-surveyen har angivet, at de er *selvstændige*, er der således også en forholdsvis høj andel, som svarer, at de har skiftet job, fordi det var for svært at være på en tidligere arbejdsplads pga. deres seksuelle orientering (19 %), mens andelen er lavere blandt hhv. *faglærte* (11 %), *ufaglærte* (10 %) og *funktionærer* (8 %).⁹⁸ Ikke overraskende ses der endvidere en sammenhæng med anciennitet. Blandt LGBT-personer, som har været ansat på deres nuværende arbejdsplads i mere end 5 år, har blot 4 % oplevet at skifte job, fordi det var svært at være på en (tidligere) arbejdsplads pga. deres seksuelle orientering. Blandt LGBT-personer med under 5 års anciennitet på deres nuværende arbejdsplads har 9-13 % oplevet at skifte job fordi det var for svært at være på en (tidligere) arbejdsplads.⁹⁹

Når det gælder det tilsvarende spørgsmål i relation til kønsidentitet, ses den følgende svarfordeling blandt de adspurgte transpersoner i banner-surveyen:

Fig.5.19 Svarfordeling i banner-survey (Kønsidentitet)



Note: Dette spørgsmål indgår kun i banner-surveyen, og er kun besvaret af transpersoner (n = 140). Kun 1 % har svaret 'Ønsker ikke at svare', og derfor er dette ikke vist i figuren.

Som vist i figuren har hver tredje transperson (34 %) på et tidspunkt valgt at skifte job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. vedkommendes kønsidentitet. Andelen af transpersoner, som har valgt at skifte arbejde pga. deres kønsidentitet (34 %) og/eller seksuelle orientering (19 %), er således væsentligt højere end andelen af homo- og biseksuelle, som har følt sig nødsaget til at skifte job pga. deres seksuelle orientering (3-11%).

⁹⁸ Se Bilag 2, Tabel B2.17 (banner-surveyen). Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 62,5%, hvorfor der ikke er gennemført en chi-i-anden-test.

⁹⁹ Se Bilag 2, Tabel B2.18 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem respondenternes oplevelser med jobskifte pga. seksuel orientering og deres anciennitet.

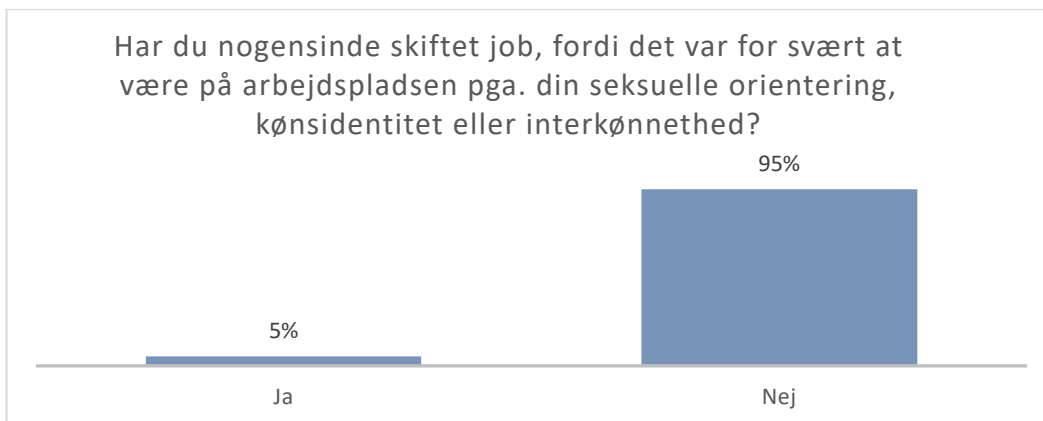
Ser man på tværs af LGBT-gruppen kan det altså konstateres, at et mindretal i alle fire grupper – og særligt blandt transpersoner – har følt sig nødsaget til at skifte job pga. deres seksuelle orientering og/eller kønsidentitet, mens flertallet ikke har oplevet dette. Resultaterne indikerer dermed samlet set, at der på et mindretal af danske arbejdspladser findes en kultur, som kan medvirke til ufrivilligt jobskifte blandt LGBT-personer – mens dette ikke er tilfældet på flertallet af arbejdspladserne.

Der er ikke i denne undersøgelse spurgt ind til, hvorvidt LGBT-personerne overvejer at udskifte deres nuværende arbejdsplads med en mere inkluderende arbejdsplads. I Q-Factors undersøgelse blandt LGBT-personer fra 2014 blev respondenterne imidlertid spurgt: "Har du eller ville du overveje at skifte arbejdsgiver for at flytte til et mere inkluderende arbejdsmiljø?". Her svarede i alt 41 % enten helt eller delvist 'ja', mens 46 % svarede helt eller delvist 'nej'.¹⁰⁰ Selvom kulturen på de færreste arbejdspladser ser ud til direkte at føre til ufrivilligt jobskifte blandt LGBT-personer, så indikerer fordelingen i Q-Factors undersøgelse, at en betydelig andel af LGBT-personer enten overvejer eller har overvejet at skifte til en mere inkluderende arbejdsplads.

I omnibus-surveyen er spørgsmålet vedrørende jobskifte samlet til et spørgsmål, som har følgende ordlyd: *Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed?*

Svarfordelingen fremgår af nedenstående figur:

Fig.5.20 Svarfordeling i omnibus-survey



Note: Spørgsmålet indgår kun i omnibus-surveyen (n=651). 0% har svaret "Ved ikke", og derfor fremgår det ikke af figuren.

Som det fremgår af figur 5.20, svarer langt størstedelen, 95 % af respondenterne, 'nej' til, at de har overvejet at skifte job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen pga. deres seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed. Der er dermed en større andel, der svarer 'nej' til dette spørgsmål i omnibus-surveyen end der er i de banner-surveyen, når vi ser på de samlede besvarelser fra L, G, B og T (fremgår af figur 5.17 og 5.19).

¹⁰⁰ Steckhahn-Strohmer (2014), s. 25.

5.1.9 Indtryk fra de kvalitative interview

Som Figur 5.10 viser, har omtrent 44 % af transpersonerne, 40 % af de lesbiske, 36 % af de biseksuelle og 23 % af bøsserne i banner-surveyen angivet, at de har oplevet en generel negativ attitude eller nedsættende kommentarer ift. LGBT-personer på deres arbejdsplads.

I de kvalitative interview ses det ligeledes, at flere af transpersonerne oplever en negativ attitude eller nedsættende kommentarer på arbejdspladsen, og særligt i forbindelse med, at de skifter køn. Eksempelvis fortæller Louise, som er transkvinde, følgende:

"Der havde jeg mange problemer. Ikke med min arbejdsgiver som sådan, det kom først senere. Men med kollegaer, der ikke ville anerkende det, ikke ville bruge mit navn. Ikke ville tiltale mig korrekt og sådan noget. Og lidt ekskluderinger." (Louise, 38 år, Transkvinde)

Louise fortæller ligeledes, hvordan hendes kontakt ud af huset ændrede sig efter hun sprang ud:

"[...] før jeg sprang ud på min gamle arbejdsplads, blev jeg sendt en del ud af huset, og rette ting og sådan noget, og det stoppede næsten fra dag et. [...] Indenfor virksomheden har jeg kundekontakt. Altså, på mit gamle arbejde, der var det sådan meget individuelt arbejde, hvor man selv snakkede med ingeniører, kunder og sådan noget, og den kontakt havde jeg stadigvæk. Men jeg blev bare ikke sendt ud og lave opgaver. Altså, fysiske opgaver, kan man sige. Det var kun telefonsamtaler." (Louise, 38 år, Transkvinde)

Samtidig skal det nævnes, at flere interviewpersoner oplever, at der bliver taget godt imod deres seksuelle orientering eller kønsidentitet på arbejdspladsen.

Fx fortæller Silas, som er transmand, følgende:

"Det gør jo også, at når vi er omkring frokostbordet, eller vi er til nogle arrangementer, vi kan godt sidde og tale ærligt med hinanden, eller hvis min kollega har et nysgerrigt spørgsmål til et eller andet, eller min chef har også nogle gange haft spurgt til nogle ting, hvor hun sådan 'du må endelig sige hvis det er for meget', og så kan jeg, så er jeg altid sådan 'så spørger du bare', og der er heller ikke noget. Det er på ingen måde fordømmende eller noget, det er rent nysgerrighed og oplysende." (Silas, 29 år, Transmand)

Silas fortæller videre, at dette ikke er på den omklamrende måde. Derimod fortæller han:

"Det er virkelig med omsorg og kærlighed. For at hun kan forstå det bedst muligt, så hun bedst muligt kan praktisere ud fra det." (Silas, 29 år, Transmand)

Silas fortæller generelt, at han ikke kunne forestille sig en bedre reaktion end den, han har fået fra sin chef og sine kollegaer. Stefan, som er transmand, fortæller ligeledes, hvordan der blev taget godt imod, at han sprang ud:

"Min chef var meget god til ligesom bare at sige okay, da jeg kom ud. At sige så skifter vi lige dit navn på denne her inde i systemet, og så skifter vi lige det der, og så gør vi dig bare sådan der, og det kalder vi dig bare nu. Sådan. Han var været meget sådan lige fra starten meldt klart ud, at det var der ikke noget problem i. Men jeg har fået mere ansvar, men det tror jeg egentlig bare er fordi, jeg har være der i længere tid. Altså, det tror jeg er bare fordi, jeg har været der i lidt over et år nu, og så er jeg begyndt at lære nogle flere ting." (Stefan, 29 år, Transmand)

Som det kan udledes af ovenstående citater, har en række af interviewpersonerne altså meget positive oplevelser med at være sprunget ud. Omvendt er der også et par interviewpersoner, der fortæller, at de er blevet fyret efter at have været åbne om deres seksuelle orientering eller kønsidentitet. Fx fortæller *Mathias*, som er transmand, om dette:

"Da jeg startede på hormoner, hang det sammen med, at jeg skulle på noget uddannelse (...), Så tager jeg afsted på det, og så er der én, der har min stilling, mens jeg er på orlov. Så finder jeg ud af midtvejs til sådan en fælles komsammen, at hun regner med, at hun skal blive. Og jeg siger, det kan jeg ikke forstå, fordi jeg kommer tilbage. Så kunne jeg godt se på hende, der var noget galt. Så stiller jeg spørgsmål, og så går der to dage. Så får jeg et brev fra lederen med en lang liste om, at de har valgt, at der skulle spares en stilling, og det havde de så lige valgt skulle blive min, fordi de synes ikke børn skulle involveres i et kønsskifte, heller ikke forældre" (*Mathias*, 39 år, Transmand)

Mathias starter efterfølgende en sag sammen med sin fagforening, hvilket resulterer i, at *Mathias* får en stilling samme sted men i en anden afdeling.

I følgende afsnit fortæller *Renée*, som er interkønnet, også, at han har oplevet at blive fyret, som følge af at være åben om sin kønsidentitet. Der er altså i det kvalitative data eksempler på interviewpersoner, hvor åbenheden har medført fyring. Der er ikke spurgt direkte ind til, om respondenterne i den kvantitative del af undersøgelsen har oplevet at blive fyret grundet deres seksuelle orientering eller kønsidentitet. Det kunne være interessant at undersøge nærmere, om dette er udbredt blandt LGBTI-personer.

5.1.10 Interkønnethed og diskrimination

Det har, som nævnt, kun været muligt at gennemføre ét interview med en interkønnet. Dette afsnit indeholder kort en beskrivelse af, hvorvidt den interkønnede interviewperson oplever diskrimination. Interviewet er naturligvis ikke repræsentativt for interkønnede.

Som nævnt i kapitel 4 har *Renée*, som er interkønnet, på flere arbejdspladser oplevet at miste jobbet i forbindelse med at være åben om sin interkønnethed. Ligeledes har *Renée* på flere arbejdspladser oplevet diskrimination i relation til sin interkønnethed. *Renée* har i en periode set ud som en mand, men følt og klædt sig som en kvinde. I den periode blev *Renée* overfaldet fysisk og verbalt. Det er generelt blevet nemmere efter *Renée* i dag mere entydigt ligner en kvinde. Tidligere er *Renée* blevet kaldt til samtale på sin arbejdsplads, da chefen blev opmærksom, at *Renée* var interkønnet:

"Jeg havde et tidligere arbejde, hvor jeg blev kaldt ind til en samtale og vi snakkede om hvordan vi lige skulle løse det her problem. Som min chef kaldte det. [...] Det var simpelthen omklædning. Ja, og så begyndte mobberierne og sådan noget, det begyndte bagefter." (*Renée*, 34 år, Interkønnet)

Renée fortæller videre om, hvad der skete, da medarbejderne blev opmærksom på interkønnetheden:

"Jo, men der var nogen, der havde hørt noget om noget, og så gik jeg til chefen eller han spurgte mig, og jeg forklarede ham, hvad det handler om. Jeg fortalte, at jeg er interkønnet, og han vidste ikke, hvad det var, og så forklarede jeg ham, hvad det betød. Og ... så havde de åbenbart snakket om det i bestyrelsen, at det jo ikke var så godt, for så kunne jeg ikke klæde

om inde ved herrerne, og jeg kunne ikke rigtig klæde om inde ved damerne, og så blev jeg smidt ind på et toilet og kunne klæde om der. Ja, og så begyndte mine kollegaer sådan at spørge ind til, hvad det var for noget [...]. Der begyndte nogen at kalde mig hermafrodit og det begyndte også at være svært at samarbejde med folk. Folk ville ikke rigtig hjælpe mig, hvis jeg havde problemer. Eller jeg fik ikke lov til at være med i teams ...” (Renée, 34 år, Interkønnet)

På dette tidspunkt havde Renée været på arbejdspladsen i halvandet år uden at have problemer med sine kollegaer. Efterfølgende blev Renée sygemeldt og senere fyret i sin sygeperiode grundet manglende vedligeholdelse af kontakten med kunder, som var en del af kontrakten. På en tidligere arbejdsplads blev Renée ligeledes fyret efter at have været åben om sin interkønnethed:

”Ja, jeg havde et job, da jeg sprang ud, men der, ha, ha, der blev jeg også fyret. De fandt en der var dygtigere end mig, hed det. Og de kunne bevise det ved, at han fik fem kroner mere i timen (...). Der blev jeg også fyret, men, ja. Der var ikke så meget at gøre.” (Renée, 34 år, Interkønnet)

Renée har altså prøvet på flere arbejdspladser at blive fyret efter at have været åben om sin interkønnethed. Ligeledes har Renée oplevet at få frataget kundekontakten, og at kollegaerne ændrede syn på Renées faglighed:

”Så fik jeg frataget de andre kunder. Så fik jeg lov til at have kontakt med denne her ene kunde. [...] Så, men det gik også rigtig skidt. Jeg var jo på et team, hvor jeg havde lederrollen, over femten medarbejdere jeg skulle sørge for at de havde materialer, og at der var byggetegninger til dem hver dag, der var arbejde, og de begyndte langsomt at sætte spørgsmålstegn ved mine løsninger og mine evner og ... de hørte ikke efter, og de begyndte at blive langsomme og sådan noget.” (Renée, 34 år, Interkønnet)

Desuden ses interkønnetheden som en barriere ift. jobsøgningsprocesser. I dag forsøger Renée eksempelvis at få ansætteren til at tænke, at der sidder en kvinde foran dem til en samtale, men tidligere har Renée været åben om sin interkønnethed. I den forbindelse oplever Renée, at jobsamtalerne bliver meget lange og med en masse spørgsmål. Virksomhederne plejer dog efterfølgende at finde en grund til ikke at ansætte Renée:

”De plejer at være rigtig gode til at pakke det ind med, at jeg passede ikke lige. Jeg havde ikke lige den rette profil eller hvad de nu kan finde på at sige. [...] Det samme med fyringer, der er også altid for mange på job, eller man har fundet en, der var bedre eller sådan noget.” (Renée, 34 år, Interkønnet)

Ligeledes har Renée siddet til en samtale, hvor ansætteren var helt åben om sine tanker:

”Altså, jeg har været til en jobsamtale, hvor han var fuldstændig ærlig. Det skræmte mig lidt. Hvor man bare sad med hans tankeproces [...] Og han sad sådan og jamen, snakken vil gå på kontoret og det vil tage for meget tid og fokus og sådan nogle ting. Altså. Og det ville ikke komme til at fungere, og det ville heller ikke være godt for mig. Det var sådan, okay, tak.” (Renée, 34 år, Interkønnet)

5.2 Ledere/HR-medarbejderes oplevelser med diskrimination af LGBTI-personer

Følgende afsnit omhandler ledere og HR-medarbejdernes oplevelser med diskrimination af LGBTI-personer. Afsnittet er opdelt i tre. De tre dele omhandler hhv. diskrimination i forbindelse med ansættelse, oplevelser med inklusion og diskrimination på selve arbejdspladsen og betydningen ift. kunder.

5.2.1 Diskrimination i forbindelse med ansættelse

Tabel 5.20 viser svarfordelingen ift., hvorvidt ledere og HR-medarbejdere lige så gerne ansætter en homo- eller biseksuel som en heteroseksuel og/eller lige så gerne ansætter en transperson eller en interkønnet som én, der entydigt er mand eller kvinde.

Som det fremgår af tabellen, mener størstedelen af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere, at man på deres arbejdsplads lige så gerne ansætter en homoseksuel, biseksuel, transperson eller interkønnet, som én der er heteroseksuel eller entydigt mand eller kvinde.

Svarene viser dog samtidig, at hele 12 % har svaret, at de er *helt uenige* eller *overvejende uenige* i, at man på arbejdspladsen lige så gerne ansætter transpersoner eller en interkønnet, som en der er entydigt mand eller kvinde.

Til sammenligning viser fordelingen, at kun 3 % af lederne og HR-medarbejderne har angivet, at de er *helt uenig* eller *overvejende uenig* i, at de lige så gerne ansætter en homoseksuel eller biseksuel som en heteroseksuel:

Tabel 5.20: Ansættelse af LGBTI-personer

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads ansætter vi lige så gerne...		
	... en homoseksuel eller biseksuel som en heteroseksuel?	... en transperson eller interkønnet, som en, der er entydigt mand eller kvinde?
	(n = 200)	(n = 200)
Helt uenig	2 %	8 %
Overvejende uenig	1 %	4 %
Hverken enig eller uenig	3 %	5 %
Overvejende enig	3 %	5 %
Helt enig	89 %	74 %
Ønsker ikke at svare	1 %	1 %
Ved ikke	3 %	5 %
Total	100 %	100 %

5.2.2 Indtryk fra de kvalitative interview ift. diskrimination i forbindelse med ansættelse

Lederne og HR-medarbejderne, som er interviewet i forbindelse med undersøgelsen, svarer ligeledes, at de ikke ser nogen forskel i at ansætte en homoseksuel eller en biseksuel fremfor en heteroseksuel eller en transseksuel eller interkønnet fremfor en person, der entydigt identificerer sig som mand og kvinde. Eksempelvis svarer en leder følgende, da der spørges ind til, hvilke overvejelser han ville gøre sig i forbindelse med at hyre en homo- eller biseksuel:

"Det er jeg bedøvende ligeglad med. Vi ansætter talenter." (Bo, Leder)

Bo er leder af en lille virksomhed (med 10-49 ansatte) i den private sektor inden for branchen *Handel, kommunikation og private service*. Ligeledes svarer Birgitte, som er HR-ansvarlig i en privat mellemstor virksomhed (mellem 50-199 ansatte) inden for branchen *Handel, Kommunikation og Privat Service*, følgende:

"Det ville køre fuldstændig på faglighed, og hvad kan de. Og vi er seks forskellige kontorer, så vi vil selvfølgelig også se på, hvordan passer de ind i de her kontorer. Ligesom jeg gør med alle andre" (Birgitte, HR-ansvarlig)

Birgitte fortæller, at det samme ville gøre sig gældende med transpersoner eller interkønnede.

5.2.3 Ledere/HR-medarbejderes vurderinger af barrierer og udfordringer på arbejdspladsen

Lederne og HR-medarbejderne er ligeledes spurgt ind til, hvilke barrierer de oplever ift. inklusion og hvilke udfordringer de oplever ift. diskrimination. Svarfordelingen fremgår af nedenstående tabel 5.21:

Tabel 5.21: Barrierer og udfordringer ift. hhv. inklusion og diskrimination

Hvilke barrierer eller udfordringer oplever du, at arbejdspladsen har ift. inklusion og diskrimination af LGBTI-personer? Flere svar mulige (n = 200)		
	Antal	Procent
Ingen barriere eller udfordringer	150	75 %
Medarbejdernes holdninger	11	6 %
Kunders holdninger	6	3 %
Ledelsens holdninger	3	2 %
Egne holdninger	3	2 %
Manglende viden	3	2 %
Samarbejdspartners holdninger	1	1 %
Lovgivning	1	1 %
Indtjeningsmæssige hensyn	0	0 %
Manglende personalepolitik	0	0 %
Ved ikke	27	14 %

75 % af respondenterne angiver, at arbejdspladsen ikke har nogle barrierer eller udfordringer ift. inklusion og diskrimination af LGBTI-personer. De respondenter, der oplever, at arbejdspladsen har barrierer eller udfordringer, knytter dette til medarbejdernes og kundernes holdninger. 6 % svarer, at medarbejdernes holdninger er en barriere eller

udfordring ift. dette, mens 3 % svarer, at kundernes holdning er en udfordring eller barriere ift. inklusion og diskrimination af LGBTI-personer.

At et mindretal af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere angiver medarbejderes og kunders holdninger som en barriere, kan muligvis hænge sammen med det fænomen, som i forskningen har været betegnet *dårlige reaktionskvalifikationer*.¹⁰¹ Med dette menes, at nogle grupper pga. arbejdsgiveres antagelser om eller erfaringer med herskende fordomme i det omkringliggende samfund ikke er eftertragtede på arbejdsmarkedet, uagtet niveaet af deres faglighed. Det vil sige, at de reaktioner, som de udløser med udgangspunkt i deres tilhørsforhold til en bestemt minoritet, i arbejdsgiveres eller kollegaers øjne gør dem mindre egnede til at udføre bestemte jobs, hvormed de bliver udsat for diskrimination. Eksempelvis kan en arbejdsgiver antage, at en LGBT-person vil udløse negative reaktioner blandt visse medarbejdere og/eller kunder. Der kan med andre ord være tale om en form for diskrimination, som ikke nødvendigvis skyldes negative holdninger til LGBT-personer hos arbejdsgiveren selv, men snarere arbejdsgiverens opfattelse af, at der vil være negative reaktioner fra andre medarbejdere og/eller kunder.

De ledere og HR-medarbejdere som svarer, at de ikke oplever nogen barrierer eller udfordringer ift. til inklusion og diskrimination af LGBT-personer på deres arbejdsplads synes at fordele sig bredt på forskellige brancher og regioner. Der ses således ingen betydelige forskelle mellem respondenter fra forskellige brancher eller regioner i relation hertil.¹⁰²

5.2.4 Indtryk fra de kvalitative interview

To interviewpersoner fremhæver, at medarbejdernes holdninger kan være en udfordring ift. inklusion af LGBTI-personer på deres arbejdsplads. En HR-ansvarlig fortæller blandt andet følgende, da der spørges ind til, hvilke barrierer og udfordringer hun oplever, at virksomheden har i forbindelse med åbenhed og inklusion ift. seksuel orientering:

"Jeg tror, at det er noget, som folk her helst ikke vil snakke om. Igen fordi at det er ikke kendt for arbejdspladsen, at der er nogle inden for det samfund, eller hvad man skal sige. Og så for det andet, så er det sådan lidt. Det er sådan lidt fremmed for dem. Der tror jeg, at det ville være lidt svært."(Birgitte, HR-ansvarlig)

Ligeledes fortæller *Susanne*, at visse medarbejdere vil have det svært ved at have en LGBTI-person ansat. *Susanne* er leder af en mellemstor virksomheder (med 50-199 ansatte) inden for branchen *Handel, kommunikation og privat service*. Hun fortæller følgende:

"Jeg er helt sikker på, at her på min arbejdsplads, der ville ryge nogle grimme bemærkninger indimellem. Fordi det er en mandearbejdsplads, og de kommer ude fra værksteder og sådan noget. Men om det bare er ord de har i munden eller om de bare ville være lige så søde, som de jo egentlig er hver dag, det er svært at sige, når der ikke er nogle her." (*Susanne*, Leder)

5.2.5 Betydning ift. kunder

I surveyen er der ligeledes spurgt ind til, hvorvidt det er lederen eller HR-medarbejderens fornemmelse, at det er af betydning, hvis kunderne har kontakt med en LGBTI-person.

¹⁰¹ Vikkelsø Slot (2011) s. 46-47

¹⁰² Se Bilag 3, Tabel B3.7. og B3.8.

Eksisterende undersøgelser med fokus på diskrimination på arbejdsmarkedet har således indikeret, at der kan eksistere en form for diskrimination, som ikke nødvendigvis hænger sammen med, at udøveren bevidst nærer foragt for nogen. I stedet er der tale om en form for diskrimination, som tager udgangspunkt i udøverens formodede sociale viden om sociale grupperelationer. Dette kaldes *Diskrimination betinget af kunde-hensyn*.¹⁰³

Et eksempel på dette er, hvis en arbejdsgiver, der ikke selv har et negativt syn på en bestemt minoritetsgruppe, alligevel vælger at diskriminere en ansøger eller medarbejdere, der tilhører denne minoritet, ud fra en formodning om, at det omgivende samfund (eksempelvis virksomhedens kunder) vil reagere negativt på kontakt med en medarbejder som tilhører minoritetsgruppen.

I nedenstående tabel fremgår svarfordelingen for to spørgsmål, der omhandler de adspurgte ledere og HR-medarbejders syn på, hvorvidt det har betydning for virksomhedens kunder, om den ansatte, de er i kontakt med, er hhv. homoseksuel/biseksuel eller transperson/interkønnet.

Tabel 5.22: Betydning ift. kunder

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Det er min fornemmelse, at det er uden betydning for vores...		
	...kunder, hvis den ansatte, de har kontakt med, er homo- eller biseksuel. (n = 168)	...kunder, hvis den ansatte, de har kontakt med, er transperson eller interkønnet. (n = 168)
Helt uenig	2 %	6 %
Overvejende uenig	3 %	5 %
Hverken enig eller uenig	5 %	10 %
Overvejende enig	9 %	11 %
Helt enig	73 %	54 %
Ønsker ikke at svare	0 %	0 %
Ved ikke	8 %	14 %
Total	100 %	100 %

Note: Spørgsmålet er kun stillet til de ledere eller HR-medarbejdere, som er ansat i en privat virksomhed¹⁰⁴.

Ovenstående tabel viser, at kundernes holdninger blandt et mindretal af de adspurgte opleves som en potentiel barriere ift. inklusion af LGBTI-personer.

I relation til transpersoner og interkønnede har 11 % af respondenterne således svaret, at det ikke er uden betydning for deres kunder, hvis den ansatte, som de har kontakt med, er transperson eller interkønnet.

¹⁰³ Vikkelsø Slot (2011) s. 46.

¹⁰⁴ Ledere eller HR-medarbejdere, som har angivet, at de er ansat i en offentlige virksomhed fik et lignende vedrørende virksomhedens brugere eller borger i målgruppen. Da der kun er 15 respondenter, der har besvaret dette spørgsmål, er det ikke inkluderet.

I relation til LGB-personer ses det, at 5 % af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere er enten *'helt uenige'* eller *'overvejende uenige'* i, at det er uden betydning for kunderne, hvis den ansatte, de har kontakt med er homo- eller biseksuel.

Dermed indikerer svarene, at et mindretal af lederne og HR-medarbejderne kan se det som en potentiel barriere for inklusion af LGBTI-personer, at det har betydning for deres kunder/brugere, hvorvidt de betjenes af eller har kontakt med en LGBTI-person. I det omfang de pågældende ledere og/eller HR-medarbejdere agerer ud fra denne formodning ved fx at begrænse LGBTI-personers mulighed for at arbejde i stillinger med kunde-/brugerkontakt, kan det således føre til såkaldt *diskrimination betinget af kunde-hensyn*.

5.2.6 Indtryk fra de kvalitative interview

Overordnede fortæller de interviewede, at det vil være uden betydning for deres kunder eller brugere, hvis de har kontakt med en medarbejder, som er LGBTI-person. Visse interviewpersoner fremhæver dog, at det kan have nogen betydning.

Bo fortæller følgende, da der spørges ind til, hvordan kunderne på hans arbejdsplads ville reagere, hvis en eller flere af de ansatte var homoseksuelle eller biseksuelle:

"Størstedelen af mine kunder de er over 60, så jeg tror måske nok, at der vil være nogle, som måske ville rynke på næsen. Men jeg tror ikke, at der er nogle, som vil være negative eller sige noget, så længe medarbejderen kan yde kundeservice normalt. Så tror jeg ikke, at de vil gøre noget. Det er jeg ret sikker på. Det kan godt være, at de har en holdning, men jeg tror på, at de vil ikke gøre noget negativt." (Bo, Leder)

En anden interviewperson mener, at ingen af deres kunder ville reagere, hvis en ansat var homoseksuel, biseksuel eller interkønnet, men at det ville være andeledes med transpersoner:

"Det tænker jeg kun, hvis det er, at man kan se noget fysisk. Altså hvis man sidder over for en person og tænker, det ligner godt nok en mand, men der er også noget meget meget feminint ved personen eller omvendt, så tror jeg egentlig godt, at kunder bliver sådan lidt, hmm..." (Birgitte, HR-ansvarlig)

Hvorvidt det har betydning, at man har en LGBTI-person ansat, knytter Birgitte altså til, hvor synligt det er. En anden interviewperson fremhæver ligeledes, at synligheden er afgørende for, hvordan en kunde eller bruger ville reagere, hvis de mødte en ansat, som var enten homo- eller biseksuel:

"Det er jo ikke altid, at man kan se, at det er en, der er det. Men hvis det var en der gjorde sig meget til, eller hvad man kan sige, så tror jeg, at det ville være svært for vedkommende, fordi det er sådan en rigtig mandearbejdsplads." (Susanne, Leder)

Omvendt fortæller Anita, som er HR-ansvarlig i en virksomhed med 1-9 ansatte inden for *Handel, kommunikation og privat service*, følgende, når der spørges ind til, hvorvidt det ville have nogle betydning ift. kunder eller samarbejdspartnere, hvis de havde en LGBTI-person ansat:

"Det er sådan set underordnet om man er heteroseksuel eller homoseksuel. Altså der er ikke det store fokus på det" (Anita, HR-ansvarlig).

KAPITEL 6: INITIATIVER MÅLRETTET INKLUSION PÅ ARBEJDSPLADSEN

I dette kapitel præsenteres og analyseres undersøgelsens data vedrørende initiativer målrettet inklusion af LGBT-personer på arbejdspladsen, herunder især personalepolitik.

Indledningsvis behandles resultaterne af de gennemførte surveys og interview med LGBTI-personer, hvorefter kapitlet ser nærmere på resultaterne af den gennemførte survey og de gennemførte interview blandt ledere og HR-medarbejdere.

6.1 LGBT-personers oplevelse af initiativer målrettet inklusion

Både i banner- og omnibus-surveyen er LGBT-respondenterne blevet spurgt:

- *Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik? (banner- og omnibus-survey)*
- *Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik? (banner- og omnibus-survey)*
- *I hvilken grad oplever du, at arbejdspladsens politik har en positiv effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen? (banner- og omnibus-survey)*

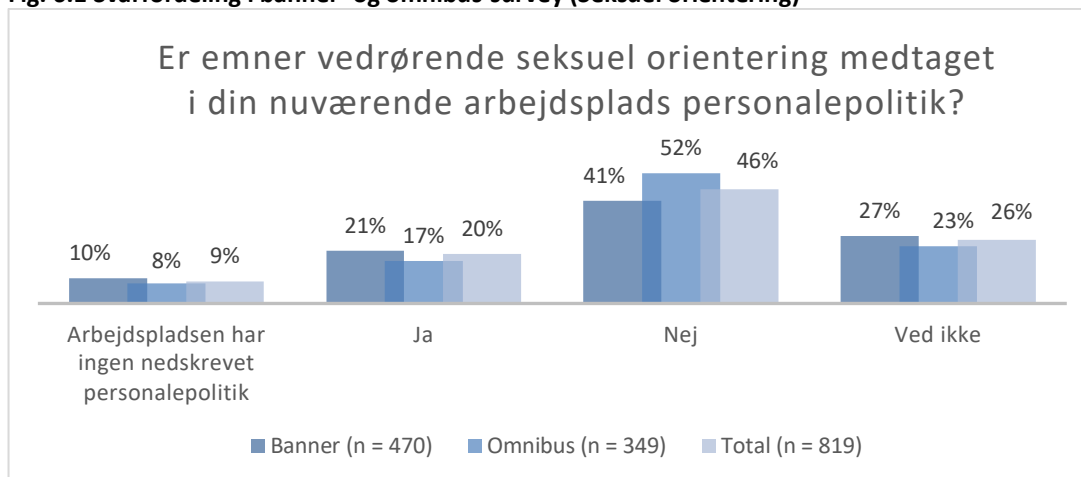
De to første spørgsmål er besvaret af alle LGBT-personer, som har angivet, at de er i arbejde, mens det tredje spørgsmål alene er besvaret af de LGBT-personer, som endvidere har angivet, at emner vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet er medtaget i deres nuværende arbejdsplads' personalepolitik.

6.1.1 Er emner vedr. seksuel orientering inkluderet i arbejdspladsens personalepolitik?

Som vist i Figur 6.1 nedenfor, angiver blot hver femte LGBT-person (samlet set 20 %), at emner vedrørende seksuel orientering indgår i deres nuværende arbejdsplads' personalepolitik.

Samtidig fremgår det, at i alt 26 % *ikke ved* om det er tilfældet, mens 9 % angiver, at der ikke findes en nedskrevet personalepolitik på deres arbejdsplads.

Der ses ikke en stor forskel på svarfordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen på dette spørgsmål:

Fig. 6.1 Svarfordeling i banner- og omnibus-survey (Seksuel orientering)

Note: Figuren viser besvarelser fra alle de LGBT-personer i de to surveys, som har angivet, at de er i arbejde.

Fordelingen i Figur 6.1 indikerer overordnet, at kun cirka én ud af fem LGBT-personer i Danmark arbejder på en arbejdsplads med en nedskreven personalepolitik, der specifikt adresserer emner vedrørende seksuel orientering. Resultatet kan sammenlignes med resultatet i Q-Factors undersøgelse fra 2014, hvori 24 % af respondenterne angiver, at de arbejder på en arbejdsplads med en officiel ikke-diskriminationspolitik ift. LGBT-personer.¹⁰⁵

Som vist i Figur 6.6, angiver blot 6 % af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere i denne undersøgelse, at personalepolitikken på deres arbejdsplads specifikt adresserer seksuel orientering, mens det gælder i alt 8 %, når også kønsidentitet inkluderes.

Når omkring hver femte LGBT-person angiver at arbejde på en arbejdsplads, hvor seksuel orientering indgår i personalepolitikken, indikerer det således, at LGBT-personer kan være mere tilbøjelige end andre til at vælge arbejdspladser, hvor dette er tilfældet. Forskellen kan dog også delvist hænge sammen med, at de adspurgte ledere og HR-medarbejdere overvejende repræsenterer relativt *små arbejdspladser*, mens en betydelig andel af de adspurgte LGBT-personer – særligt i banner-surveyen – er ansat på relativt store arbejdspladser. Når svarfordelingen i Figur 6.1 krydses med arbejdspladsstørrelse, ses der således også en signifikant sammenhæng.

I banner-surveyen svarer 31 % af de LGBT-personer, som er ansat på *store arbejdspladser*, at emner vedrørende seksuel orientering er medtaget i arbejdspladsens personalepolitik. Til sammenligning gælder dette 19 % af de adspurgte LGBT-personer fra *mellemstore arbejdspladser*, 18 % fra *mikroarbejdspladser* og 13 % fra *små arbejdspladser*.¹⁰⁶

Endvidere ses der en signifikant sammenhæng mellem sandsynligheden for at arbejde på en arbejdsplads, hvor seksuel orientering indgår i personalepolitikken og sandsynligheden for at føle, at man kan være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen.

¹⁰⁵ Steckhahn-Strohmer (2014), s. 16.

¹⁰⁶ Se Bilag 2, Tabel B2.25 (banner-survey). Der ses således en signifikant sammenhæng mellem arbejdspladsernes størrelse og om emner vedrørende seksuel orientering er medtaget i arbejdspladsens personalepolitik eller ej.

Blandt de LGBT-personer, som i banner-surveyen har angivet, at de arbejder på en arbejdsplads, hvor emner vedrørende seksuel orientering er inkluderet i personalepolitikken, er der således 87 %, som samtidig har svaret, at de enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Til sammenligning gælder det 68 % af de respondenter, der arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, som ikke specifikt har medtaget emner om seksuel orientering, og 67 % af de respondenter, som er ansat på en arbejdsplads uden en personalepolitik.¹⁰⁷

Der ses ligeledes et mønster ift., hvad respondenterne har angivet ved spørgsmålet *Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering?*, og hvorvidt emner vedrørende seksuel orientering er medtaget i personalepolitikken på arbejdspladsen eller ej. Blandt de respondenter, som arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, der adresserer seksuel orientering, svarer 12 %, at de inden for det seneste år har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Til sammenligning gælder det 20 % af de LGBT-personer, som arbejder på arbejdspladser med en personalepolitik, der ikke specifikt omhandler emner vedrørende seksuel orientering. Det skal dog samtidig nævnes, at andelen, der har oplevet diskrimination eller chikane er lavest blandt de respondenter, som angiver, at de arbejder på en arbejdsplads, der slet ikke har en personalepolitik (4 %).¹⁰⁸

Ydermere kan der identificeres signifikante forskelle ift. hvilken branche og sektor LGBT-personerne er ansat i. 26 % af de respondenter, der er ansat i brancher relateret til *Handel, kommunikation og privat service*, har angivet, at arbejdspladsen har en personalepolitik, som inkluderer emner vedrørende seksuel orientering. Til sammenligning gælder dette 18 % blandt LGBT-personer ansat i brancher relateret til *Produktion og infrastruktur* og 16 % blandt ansatte i brancher relateret til *Offentlig service og forskning*.¹⁰⁹

I relation til sektor ses det endvidere, at 27 % af de respondenter, der er ansat i det private, har angivet, at de arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, der har medtaget emner vedrørende seksuel orientering. Til sammenligning gælder dette blot 15 % af de offentligt ansatte respondenter. En stor andel af de offentligt ansatte respondenter har derudover angivet, at de *ikke ved*, om emner vedrørende seksuel orientering er medtaget i deres nuværende arbejdsplads' personalepolitik, mens det til sammenligning gælder 19 % af de privatansatte respondenter.¹¹⁰

¹⁰⁷ Se Bilag 2, Tabel B2.27 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem hvor åbne respondenterne føler, at de kan være på deres nuværende arbejdsplads, og hvorvidt de er ansat på en arbejdsplads med en personalepolitik, der har medtaget emner vedr. seksuel orientering.

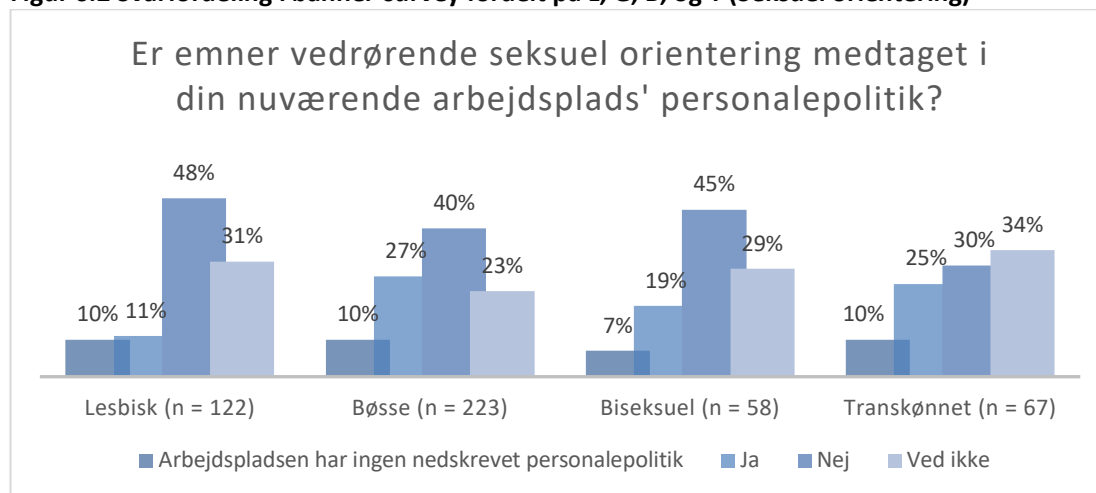
¹⁰⁸ Se Bilag 2, Tabel B2.28 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem, om respondenterne har følt sig diskrimineret eller chikaneret, og hvorvidt respondenterne arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, som adresserer forhold vedr. seksuel orientering.

¹⁰⁹ Se Bilag 2, Tabel B2.19 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem, hvilken branche respondenterne er ansat i, og hvorvidt respondenterne arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, som adresserer forhold vedr. seksuel orientering.

¹¹⁰ Se Bilag 2, Tabel B2.20 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem, om respondenterne er ansat i det private og offentlige, og hvorvidt respondenterne er ansat på en arbejdsplads, som har en personalepolitik, der adresserer emner vedr. seksuel orientering.

Ser man på, hvordan fordelingen ser ud i banner-surveyen for hhv. bøsser, lesbiske, biseksuelle og transpersoner, tegner der sig følgende billede:

Figur 6.2 Svarfordeling i banner-survey fordelt på L, G, B, og T (Seksuel orientering)



P-værdi: 0,033. Note: Figuren viser besvarelser fra LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

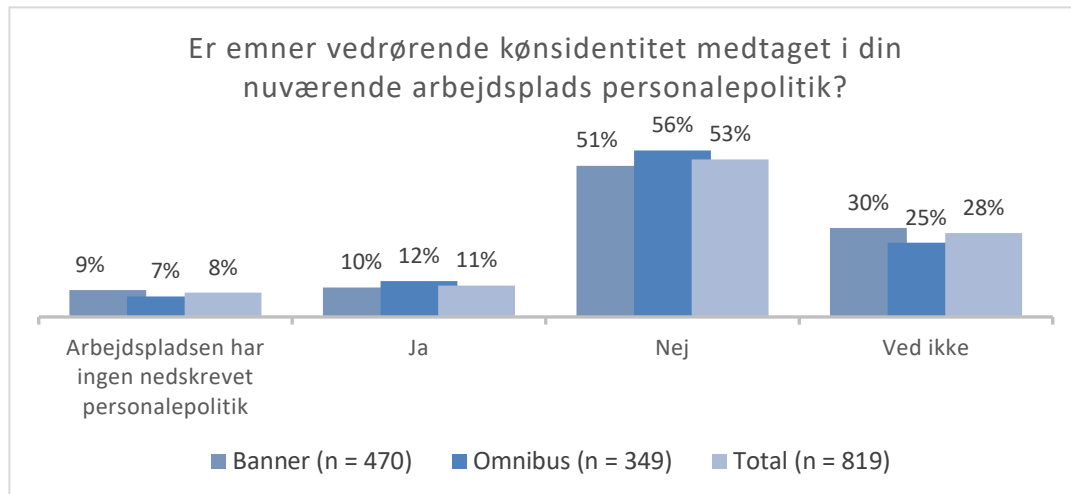
Som vist i Figur 6.2 skiller særligt de lesbiske respondenter sig ud fra de øvrige grupper på dette spørgsmål. Mens blot 11 % af de lesbiske respondenter i banner-surveyen svarer 'ja' til spørgsmålet: *Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik?*, så gælder det for hhv. 27 % af de adspurgte bøsser, 25 % af de adspurgte transpersoner og 19 % af de adspurgte biseksuelle. Årsagen til denne forskel kendes ikke. En mulig fortolkning kan være, at særligt bøsser og transpersoner er tilbøjelige til at søge mod arbejdspladser, der eksplicit har fokus på mangfoldighed og inklusion af LGBT-personer i deres personalepolitik, mens dette mønster er mindre udtalt blandt lesbiske.

6.1.2 Er emner vedr. kønsidentitet inkluderet i arbejdspladsens personalepolitik?

Samtlige LGBT-personer i arbejde er endvidere blevet spurgt, om emner vedrørende *kønsidentitet* er medtaget i deres nuværende arbejdsplads' personalepolitik. Her ses det, at den samlede andel, der svarer 'ja', ligger på 11 % (se Figur 6.3 nedenfor) – sammenlignet med 20 % i relation til det tilsvarende spørgsmål om *seksuel orientering* (se Figur 6.1).

Samlet set synes LGBT-personernes arbejdspladser således i endnu mindre grad at have fokus på at inkludere emner vedrørende kønsidentitet i deres personalepolitik end på at inkludere emner vedrørende seksuel orientering (se også Figur 6.6).

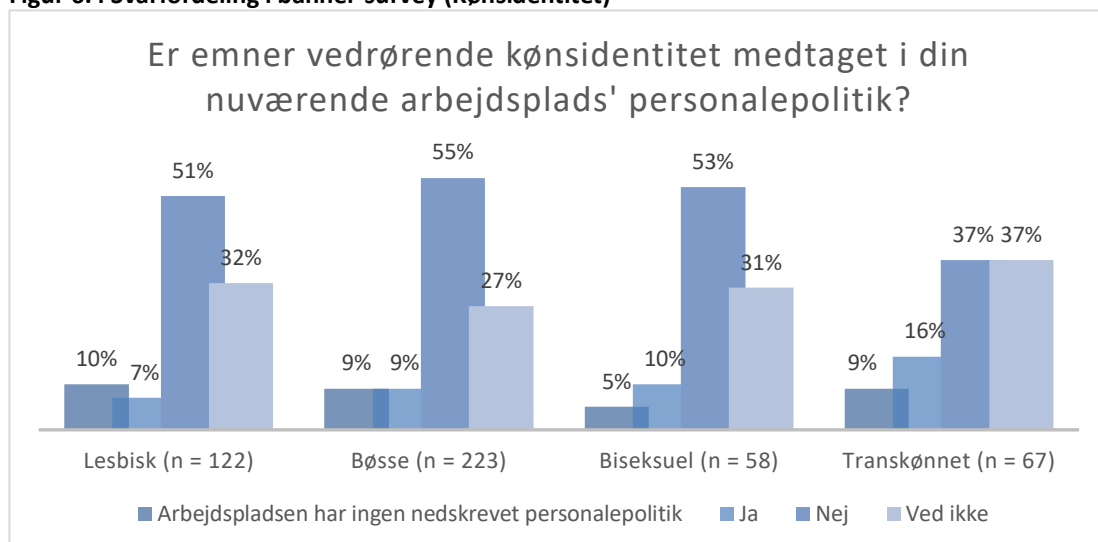
I Figur 6.3 nedenfor ses fordelingen i hhv. banner- og omnibus-survey ift. spørgsmålet "*Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik?*":

Figur 6.3 Svarfordeling i banner- og omnibus-survey (Kønsidentitet)

Note: Besvaret af alle LGBT-personer i de to surveys, som er i arbejde.

Som vist i Figur 6.3 er der også i relation til spørgsmålet om, hvorvidt *kønsidentitet* er tænkt med i arbejdspladsens personalepolitik en betydelig andel af respondenterne, som svarer 'ved ikke' (samlet 28%). Og igen ses der ikke nogen betydelig forskel mellem fordelingen i hhv. banner- og omnibus-surveyen.

Til gengæld ses der en tendens til, at de adspurgte transpersoner i banner-surveyen er en smule mere tilbøjelige end LGB-personer til at angive, at *kønsidentitet* indgår i personalepolitikken på deres arbejdsplads:

Figur 6.4 Svarfordeling i banner-survey (Kønsidentitet)

P-værdi: 0,359. Note: Figuren viser besvarelser fra LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

Som vist i Figur 6.4 svarer 16 % af transpersonerne i banner-surveyen, at *kønsidentitet* er medtaget i personalepolitikken på deres nuværende arbejdsplads, mens det til sammenligning gælder hhv. 7-10 % af de adspurgte lesbiske, bøsser og biseksuelle.

Endvidere kan der, også i relation til spørgsmålet om inklusion af emner vedrørende kønsidentitet i personalepolitikken, observeres en række baggrundssammenhænge.

Blandt LGBT-personer, der arbejder i brancher relateret til *Handel, kommunikation & privat service*, er der eksempelvis 14 %, der svarer, at de arbejder på en arbejdsplads, hvor emner vedrørende kønsidentitet indgår i personalepolitikken. Til sammenligning gælder dette 6 % af de adspurgte LGBT-personer inden for brancher relateret til *Produktion og infrastruktur* samt 8 % inden for brancher relateret til *Offentlige serviceerhverv og forskning*.¹¹¹

Derudover ses der tendenser til forskelle mellem ansatte i den private og offentlige sektor. 13 % af de LGBT-respondenter, som er ansat i det private, har angivet, at deres arbejdsplads har en personalepolitik, der har medtaget emner vedrørende kønsidentitet. Til sammenligning gælder dette blot 6 % af de LGBT-personer, som er ansat i det offentlige. Samtidig har en betydelig andel af de offentligt ansatte respondenter (41 %), angivet, at de ikke ved, hvorvidt emner vedrørende kønsidentitet er medtaget i deres arbejdsplads' personalepolitik. Til sammenligning gælder det for 22 % af de privatansatte respondenter.¹¹²

6.1.3 Respondentenes vurdering af personalepolitikens effekt

De LGBT-personer, som har angivet, at der findes en personalepolitik på deres arbejdsplads er i begge surveys blevet bedt om at afgive deres vurdering af politikens effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.

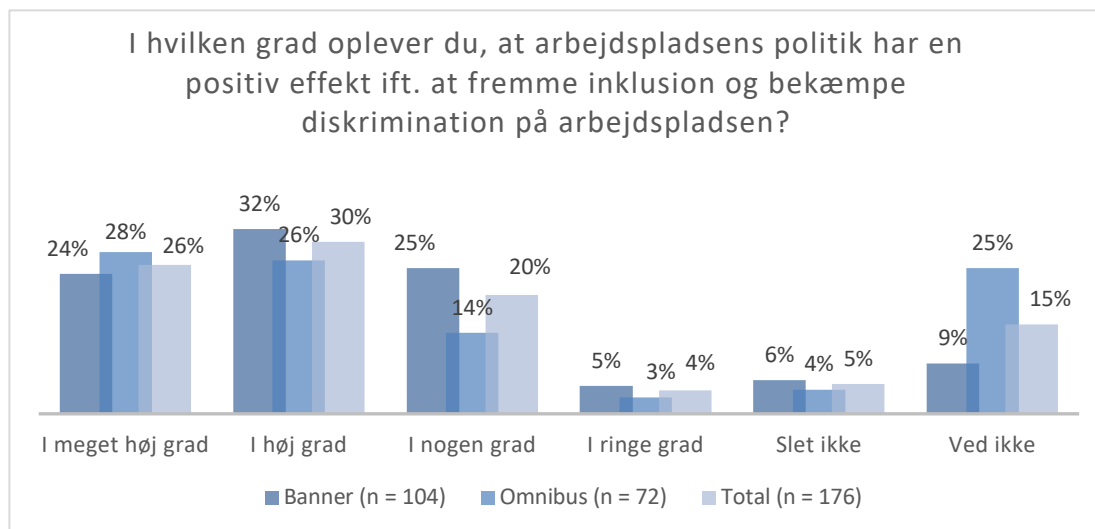
Konkret er respondenterne i relation hertil blevet spurgt:

- *I hvilken grad oplever du, at arbejdspladsens politik har en positiv effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen?*
(banner- og omnibus-survey)

Som det fremgår af Figur 6.5 nedenfor mener et lille flertal i begge surveys, at personalepolitikken på deres arbejdsplads enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' har en positiv effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen (samlet set 56 % på tværs af de to surveys). Samtidig vurderer en forholdsvis stor andel, at politikken kun 'i nogen grad' har en effekt (samlet set 20 %), eller at de er i tvivl om, hvorvidt politikken har en effekt. (15 % svarer samlet set 'ved ikke'). Blot hver tiende adspurgte LGBT-person (samlet set 9 %) vurderer, at personalepolitikken kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' har en effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination:

¹¹¹ Se Bilag 2, tabel B2.21 (banner-survey). Der ses signifikante forskelle mellem respondenternes angivelse af branchekategorier, og hvorvidt de er ansat på en arbejdsplads, hvor emner vedr. kønsidentitet er medtaget i personalepolitikken.

¹¹² Se Bilag 2, Tabel B2.22 (banner-survey). Der ses ikke signifikante forskelle mellem, om respondenterne er på en arbejdsplads med en personalepolitik, der inkluderer emner vedrørende kønsidentitet, og om respondenterne er ansat i det offentlige eller private.

Figur 6.5 Svarfordeling i hhv. banner-og omnibus-survey

Note: Besvaret af alle LGBT-personer i de to surveys, som arbejder på en arbejdsplads, som har en personalepolitik, der har inkluderet emner vedr. seksuel orientering og/eller kønsidentitet.

Alt i alt indikerer svarfordelingen dermed, at de fleste LGBT-personer vurderer deres arbejdsplads' personalepolitik som et forholdsvis vigtigt og effektivt redskab ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.¹¹³

6.1.4. Indtryk fra de kvalitative interview

Der ses ikke et entydigt billede ift., om en personalepolitik er med til at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.

Som vist i figur 6.5 har 56 % af respondenterne på tværs af de to surveys angivet, at de 'I meget høj grad' eller 'I høj grad' er enige i, at arbejdspladsens politik har en positiv effekt i relation til disse forhold. I flere interview bliver det dog nævnt, at interviewpersonen ikke finder dette vigtigt.

Eksempelvis fortæller *Mads* følgende:

"Skal virksomheden sige, at vi er åben for alle også LGBT personer, det synes jeg bliver for påtaget. Man siger jo heller ikke vi er åbne for alle heteroseksuelle" (Mads, 28 år, Bøsse)

På samme måde fortæller *Stefan*, som er transkønnet, at han ville føle sig personlig ramt, hvis arbejdspladsen havde sådan en politik. Han fortæller, at arbejdspladsen ikke har en personalepolitik, hvor der er inkluderet noget om LGBT-personer.

¹¹³ Da hovedparten af de LGBT-personer, som har besvaret spørgsmålet i banner-surveyen, er bøsser (60 ud af 104), er svarfordelingen blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner ikke vist. Der er således kun besvarelser fra hhv. 16 lesbiske, 11 biseksuelle og 17 transpersoner, hvilket ikke gør det muligt at analysere nærmere på evt. forskelle internt i LGBT-gruppen i relation til dette spørgsmål.

Da interviewer spørger, om der burde være det, svarer *Stefan* følgende:

"Altså, jeg tror jeg ville føle mig personligt ramt, hvis der var det. Så nej, det synes jeg ikke. [...] Jeg tror, jeg er den eneste derinde. [...] Jeg ville ikke synes, det var fedt at blive sådan, hvad hedder det, adskilt på den måde, at det, fordi, jeg kan huske da jeg var barn, der fik vi et barn i klassen, som boede på børnehjem og lige pludselig så stod der på alle invitationerne 'mor/far/værge', og det ved jeg ikke, om jeg synes, det er på en eller anden måde, sådan... hvis de gjorde det på den måde der, tror jeg bare, at jeg ville føle at nu er det, nu ændrer vi det hele pga. dig. Nu er du 'andet'." (Stefan, 29 år, Transkønnet)

Ligeledes fortæller *Sofie*, som er biseksuel, at der på hendes tidligere arbejdsplads ikke var særligt fokus på, at virksomheden skulle være åben ift. LGBTI-personer. Ligesom hun ikke kan huske, hvorvidt arbejdspladsen havde en personalepolitik, der inkluderede forhold vedrørende LGBTI-personer. Alligevel, fortæller *Sofie*, at arbejdspladsen i høj grad var inkluderende. *Sofie* fortæller følgende:

"Jo Jo, selvfølgelig skal der være fokus på, at... Ja, det er lidt svært at forklare, fordi at jeg synes, selvfølgelig skal der jo være en eller anden form for fokus på det, men det skal heller ikke råbes op. Altså det behøver jo ikke være alt for inkluderende. Det er jo også en arbejdsplads, hvad du er som menneske, det er jo lidt ligegyldigt, så længe du fuldfører dit arbejde. Forstår du, hvad jeg mener?" (Sofie, 23 år, Biseksuel)

6.1.5 Indtryk fra det kvalitative interview med en interkønnet ift. personalepolitik

Renée, som er interkønnet, har været ansat et sted med en LGBT-politik, som handlede om, at man ikke måtte diskriminere homoseksuelle. På det tidspunkt var *Renée* officielt biseksuel. *Renée* har dog ikke oplevet, at denne form for politik har haft nogen betydning.

Da interviewer spørger, hvorvidt en arbejdsplads bør have en nedskrevet personalepolitik, der specifikt adresserer emner vedrørende seksuel orientering eller kønsidentitet, svarer *Renée*:

"Jeg synes faktisk det er lidt trist, hvis det er nødvendigt, men noget information kunne være meget rart. Så kan arbejdspladsen... for eksempel savner jeg lidt en sådan en pjece et eller anden sted fra [...]. Nu ved I, hvad det vil at være transkønnet, nu ved I, hvad det vil sige at være interkønnet, og det kommer ikke til at påvirke jeres produkt, at man nu skal arbejde dér." (Renée, 34 år, Interkønnet)

Ligeledes nævner *Renée*, at det kunne være godt med undervisning, efteruddannelse eller andet, som kunne oplyse medarbejdere og ledelse bedre om, hvad interkønnethed er.

6.2 Ledere/HR-medarbejderes syn på initiativer målrettet inklusion

6.2.1 Personalepolitik

I surveyen blandt ledere og HR-medarbejdere er der ligeledes spurgt ind til, hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet og kønskarakteristika. Svarfordelingen fremgår af nedenstående tabel:

Tabel 6.6.

Har arbejdspladsen en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet og kønskarakteristika? (flere svar mulige) (n = 200)

Ja, personalepolitikken adresserer seksuel orientering (lesbiske, bøsser og biseksuelle)	6 %
Ja, personalepolitikken adresserer kønsidentitet og kønsvariation	2 %
Nej, personalepolitikken adresserer ikke LGBTI-området	60 %
Virksomheden har ingen nedskrevet personalepolitik	28 %
Ved ikke	7 %
Total	100 %

Som vist angiver 60 % af de adspurgte ledere og HR-medarbejdere, at arbejdspladsen har en personalepolitik, men at denne ikke adresserer LGBTI-området, mens 28 % angiver, at de ikke har en nedskrevet personalepolitik. Disse forholdsvis høje tal kan skyldes, at en stor del af respondenterne repræsenterer mindre arbejdspladser.

6 % af HR-medarbejderne og lederne angiver, at de har en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering og 2 % at de har en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende kønsidentitet og kønsvariation.

Da så få respondenter har angivet, at de har en personalepolitik, der adresserer seksuel orientering eller kønsidentitet og kønsvariation, er datagrundlaget for småt til at kunne udtale sig om, hvad der særligt kendetegner disse respondenter ift. fx særlige brancher og regioner i Danmark.

De respondenter, som har angivet, at arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik, der *ikke* inkluderer forhold vedr. seksuel orientering og/eller kønsidentitet/kønsvariation, angiver, at det primært skyldes, at de 'ikke har tænkt over det' (30 %), eller at der 'ikke er behov for det' (45 %). Dette fremgår af Tabel 6.7 nedenfor.

Tabel 6.7

Hvorfor har arbejdspladsen valgt ikke at inkludere forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet og kønsvariation i personalepolitikken? (Flere svar mulige) (n = 120)

Vi mener ikke, der er behov for det	45 %
Vi har ikke tænkt over det	30 %
Virksomheden er for lille	9 %
Virksomhedens regler er for alle / det er irrelevant	6 %
Vi oplever, at vores arbejdsplads allerede er inkluderende	4 %
Der er mig bekendt ingen LGBTI-personer ansat i virksomheden	1 %
Virksomheden ønsker en åben og ureguleret politik, som lever op til lovgivningen	1 %
Virksomheden støtter LGBTI-medarbejdere individuelt	0 %
Andet	18 %
Ved ikke	2 %

Note: Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, som har angivet, at arbejdspladsen har en personalepolitik, som ikke specifikt adresserer LGBTI-området.

6.2.2 Indtryk fra de kvalitative interview med HR-medarbejdere og ledere

I interviewene fremhæver to ud af otte interviewpersoner, at de ville finde det problematisk at 'forskelsbehandle' ved at have en politik rettet mod bestemte medarbejdere.

Birgitte, som er HR-ansvarlig i en mellemstor privat virksomhed (50-199 ansatte) indenfor branchekategorien *Handel, Kommunikation og Privat Service*, udtaler eksempelvis:

"Men jeg kunne godt tænke sådan lidt, jamen gør man en forskel på folk allerede ved at have en politik omkring det? Forstår du, hvad jeg mener? Skiller man allerede folk lidt ud bare ved at have en politik om det? Altså sætter man allerede folk i en lidt særlig kategori, som de måske egentlig ikke behøver at være i? [...] Jeg tænker helt sikkert, at man skulle være åben omkring det, og hvis der er nogle, som havde et problem, så ville jeg også snakke med dem om det. Men jeg ville også omvendt være bange for, at hvis man havde en politik omkring det, at man så allerede lidt havde på en eller anden måde sat folk i en gruppe, som måske var irrelevant, fordi vi kigger jo på faglighed, og hvordan passer du ind i afdelingen. Så synes jeg ikke, at man overhovedet behøver at kigge på seksuel orientering" (Birgitte, HR-ansvarlig)

Maria, som også mener, at det kan være problematisk at have en personalepolitik, der medtager emner om seksuel orientering og kønsidentitet, er også HR-ansvarlig i en privat mellemstor virksomhed (50-199 ansatte), der tilhører branchekategorien *Handel, Kommunikation og Privat Service*. *Maria* svarer følgende, da der spørges ind til, om virksomheden har en personalepolitik, som inkluderer forhold om LGBTI-personer, seksuel orientering eller kønsidentitet:

"Nej, og der ville jeg faktisk synes, at vi var mere diskriminerende end åbne, hvis der stod noget om det" (*Maria*, HR-ansvarlig)

6.2.3 Sammenhæng mellem mangfoldighed og produktivitet

En række undersøgelser peger på, at mangfoldighed påvirker arbejdspladser positivt fx ift. innovation, fornyelse og arbejdsindsats. Eksempelvis viser rapporten *"Innovation og mangfoldighed"* (2007) fra Forsknings- og innovationsstyrelsen, at mangfoldighed i form af køn, alder, uddannelsesbaggrund og nationalitet er en central kilde til innovation og fornyelse.¹¹⁴ Ligeledes viser forskning, at firmaer med en højere grad af diversitet har 45 % større sandsynlighed for, at deres firma opnår en øget markedsandel, og 70 % større sandsynlighed for, at deres firma kommer ind på nye markeder.¹¹⁵

I denne undersøgelse er der i forlængelse heraf spurgt ind til, i hvilken grad lederne og HR-medarbejderne mener, at en mangfoldighed i sammensætningen af medarbejderstaben har en positiv effekt på produktiviteten. Svarfordelingen fremgår af Tabel 6.8 nedenfor:

Tabel 6.8

I hvilken grad oplever du, at mangfoldighed i sammensætningen af medarbejderstaben har en positiv effekt på produktiviteten? (n = 200)

Slet ikke	9 %
I ringe grad	4 %
I nogen grad	13 %
I høj grad	22 %
I meget høj grad	24 %
Ved ikke	29 %
Total	100 %

Generelt oplever knap halvdelen (46 %) af de adspurgte, at mangfoldigheden i sammensætningen af medarbejderstaben enten *'i meget høj grad'* eller *'i høj grad'* har en positiv effekt på produktiviteten. Samtidig har hele 29 % angivet, at de *ikke ved*, om dette gør sig gældende, men i alt 13 % svarer enten *'i ringe grad'* (4 %) eller *'slet ikke'* (9 %).

At så stor en andel har svaret *'Ved ikke'* i tabel 6.8 kan dække over, at de mener, at det hverken har en positiv eller negativ effekt på produktiviteten at have LGBTI-personer ansat. I et af interviewene fortæller en leder følgende, da der spørges indtil om arbejdspladsen har haft positive oplevelser med at have ansat homoseksuelle:

"Der er lige så meget bøvl med dem, som der er med alle andre. Det er der ikke nogen forskel på." (Martin, Leder)

Martin er ansat i en privat mikrovirksomhed (med 0-9 ansatte) inden for branchen Handel, Kommunikation og Privat Service.

¹¹⁴ Damvad (2007)

¹¹⁵ Harvard Business Review (2013)

KAPITEL 7: TRIVSEL

I dette kapitel behandles trivselsniveauet blandt LGBT-personerne set i relation til deres status og oplevelser på arbejdsmarkedet. Indledningsvis gennemgås kort eksisterende viden på området. Dernæst præsenteres det generelle billede af trivselsniveauet blandt undersøgelsens LGBT-respondenter, og afslutningsvis ser kapitlet nærmere på forholdet mellem trivsel og hhv. åbenhed på arbejdspladsen, oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen, samt hvorvidt emner relateret til seksuel orientering indgår i arbejdspladsens personalepolitik.

7.1 Baggrund

7.1.1 Eksisterende viden

Det er veldokumenteret, at LGBT-personer i Danmark generelt trives dårligere end den heteroseksuelle del af befolkningen – ligesom der viser sig et tilsvarende billede i andre lande, hvor der findes undersøgelser heraf.

I relation til Danmark er der blandt andet gennemført en række Sundheds- og Sygelighedsundersøgelser (SUSY)¹¹⁶, og i 2015 udkom rapporten *LGBT-sundhed. Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner*, som tog udgangspunkt i SUSY. Denne rapport slår blandt andet fast, at stressniveauet er højere blandt LGBT-personer end blandt den heteroseksuelle del af befolkningen. Mens 38 % af de lesbiske og 49 % af de biseksuelle kvinder er stressede, gælder det til sammenligning 28 % af de heteroseksuelle kvinder. Ligeledes er stress mere udbredt blandt bøsser (38 %) og blandt biseksuelle mænd (36 %) end blandt heteroseksuelle mænd (29 %). Endvidere viser undersøgelsen blandt andet, at hele LGBT-gruppen har en mindre hensigtsmæssig sundhedsadfærd end den øvrige befolkning ift. rygning, alkohol, hash og andre illegale stoffer.¹¹⁷

En anden tydelig indikation på en højere forekomst af mistrivsel blandt LGBT-personer end blandt heteroseksuelle i Danmark ses i relation til udbredelsen af selvmordstanker. Flere undersøgelser indikerer således, at forekomsten af selvmordstanker er omtrent to til tre gange så høj blandt LGBT-personer som blandt den øvrige befolkning.¹¹⁸ En undersøgelse fra 2015 viser eksempelvis, at andelen, som har overvejet selvmord inden for det seneste år, ligger på 16-20 % blandt LGBT-personer og på 7-8 % blandt den øvrige danske befolkning.¹¹⁹ Endvidere viser en undersøgelse af nydanske LGBT-personers levevilkår, at selvmordstanker er særligt udbredte blandt LGBT-personer med ikke-vestlig baggrund, idet 33 % af de nydanske LGBT-personer havde overvejet selvmord inden for det seneste år sammenlignet med 19 % blandt LGBT-personer i Danmark generelt.¹²⁰

¹¹⁶ SUSY-undersøgelserne er gennemført i 1987, 1994, 2000, 2005, 2010, 2013 og 2017.

¹¹⁷ Johansen et. al (2015)

¹¹⁸ Se fx Gransell og Hansen (2009) og Graugaard et al. (2015).

¹¹⁹ Graugaard et al. (2015).

¹²⁰ Als Research (2015)

Undersøgelser fra Norge og Sverige har ligeledes vist, at homoseksuelle, biseksuelle og transpersoner har dårligere levevilkår end heteroseksuelle.¹²¹ En svensk undersøgelse fra 2006 viser blandt andet, at homoseksuelle, biseksuelle og transpersoner har en dårligere psykisk trivsel ift. resten af befolkningen i Sverige, samt at biseksuelle og transpersoner har det værst inden for LGBT-gruppen. Ligesom de førnævnte undersøgelser viser den svenske undersøgelse yderligere, at der i højere grad er selvmordstanker og selvmordsforsøg blandt homoseksuelle, biseksuelle og transpersoner end blandt resten af befolkningen.¹²²

Imidlertid har ingen af de eksisterende undersøgelser specifikt undersøgt sammenhænge mellem mistrivsel og hhv. graden af åbenhed på arbejdspladsen, oplevelser med diskrimination eller chikane på arbejdspladsen og/eller hvorvidt, man som LGBT-person er ansat på en arbejdsplads med en personalepolitik, der adresserer LGBTI-området eller ej.

Med henblik på at undersøge dette nærmere, er der i denne undersøgelse anvendt et trivselsindeks, som angiver LGBT-personernes risiko for depression og/eller langvarig stressbelastning. Det gør det muligt at analysere sammenhænge mellem denne risiko og respondenternes besvarelser på en række af de øvrige spørgsmål i undersøgelsen vedrørende åbenhed og oplevet diskrimination mv.

7.1.2 WHO-5 trivselsindekset

Konkret har vi i undersøgelsen anvendt det forskningsmæssigt validerede og internationalt anerkendte WHO-5 trivselsindeks, som er udarbejdet og udviklet af professor Per Bech. Redskabet er testet på mange forskellige befolkningsgrupper, er oversat til mere end 30 sprog og anvendes blandt andet af Sundhedsstyrelsen i Danmark.¹²³ Indekset består af fem udsagn, hvor respondenterne ud fra hvert udsagn skal markere det svarfelt, der kommer tættest på, hvordan vedkommende har haft det de seneste to uger. Ud fra besvarelsen af disse spørgsmål beregnes et pointtal mellem 0 og 100. Jo flere point desto bedre trivsel. Hvis scoren er 50 pointtal eller lavere, kan vedkommende være i risiko for depression eller langvarig stressbelastning.

Samlet set indikerer de enkelte respondenters pointtal følgende grader af risiko for depression og/eller stressbelastning:

- 0-35: Der kan være stor risiko for depression eller stressbelastning.
- 36-50: Der kan være risiko for depression eller stressbelastning.
- Over 50: Der er ikke umiddelbart risiko for depression eller stressbelastning.

Som det fremgår af Sundhedsstyrelsens guide til trivselsindekset er gennemsnitsscoren for befolkningen som helhed 68, herunder 67 for kvinder og 69 for mænd.¹²⁴

¹²¹ Se Hegna et al. (1999) og Roth et al. (2006).

¹²² Roth et al. (2006)

¹²³ Se bl.a. Topp et al. (2015)

¹²⁴ Sundhedsstyrelsens guide til trivselsindekset WHO-5.

7.2 Overordnet risiko for mistrivsel blandt LGBT-personer

I nedenstående tabel ses det overordnede trivselsniveau blandt LGBT-personerne i hhv. banner- og omnibus-surveyen målt ved hjælp af WHO-5 trivselsindekset:

Tabel 7.1: Svarfordeling i banner- og omnibus-surveyen (WHO-5 trivselsindeks)

	Banner (n = 711)	Omnibus (n = 651)	Total (n = 1362)
0-35	11 %	5 %	8 %
36-50	17 %	10 %	14 %
Over 50	72 %	85 %	78 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note: Tabellen viser svarfordelingen for alle LGBT-personer.

Som vist i Tabel 7.1 er der en forholdsvis stor andel af LGBT-personerne i banner-surveyen, som har et pointtal på 50 eller under, og som dermed enten tilhører højrisikogruppen for mistrivsel (11 %) eller mellemrisiko-gruppen (17 %). Til sammenligning er der blandt LGBT-personerne i omnibus-surveyen 5 %, som tilhører i højrisikogruppen og 10 %, som tilhører mellemrisikogruppen.

På baggrund af respondenterne, som fremgår i tabel 7.1, er der yderligere beregnet en gennemsnitlig score for hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner i banner-surveyen. Denne beregning viser, at transpersoner og biseksuelle gennemsnitligt set har den laveste score på trivselsindekset med et pointtal på 55. Til sammenligning ligger det gennemsnitlige pointtal på 59 blandt lesbiske og 66 blandt bøsser.¹²⁵

Dermed ligger gennemsnitscoren blandt bøsser tre pointtal lavere end blandt andre mænd i den gennemsnitlige danske befolkning (69). Omvendt ligger transpersoner og biseksuelle gennemsnitligt set hele 13 pointtal lavere end den øvrige danske befolkning (68).

Den samlede fordeling i relation til risiko for mistrivsel blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner i banner-surveyen ser ud som følger:

Tabel 7.2: Svarfordeling i banner-surveyen fordelt på hhv. L, G, B og T (WHO-5 trivselsindeks)

	Lesbisk (n = 182)	Bøsse (n = 291)	Biseksuel (n = 98)	Transperson (n = 140)	Total (n = 711)
0-35	11 %	5 %	14 %	21 %	11 %
36-50	16 %	12 %	24 %	21 %	17 %
Over 50	73 %	83 %	61 %	58 %	72 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000 Note: Tabellen viser svarfordelingen blandt alle LGBT-personer i banner-surveyen.

Selvom biseksuelle og transpersoner har den samme gennemsnitlige score på 55 pointtal, er der som vist i Tabel 7.2 markant flere transpersoner end biseksuelle respondenter, som har en score på 35 eller lavere, og som dermed tilhører højrisikogruppen for mistrivsel.

¹²⁵ Det skal i denne sammenhæng fremhæves, at disse gennemsnit ikke har taget højde for forskellige baggrundsvariable blandt respondenterne, som eksempelvis alder, uddannelsesniveaue, arbejdsstatus mv.

Omkring hver femte transperson (21 %) kan således med udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens definitioner kategoriseres som værende i stor risiko for depression eller stressbelastning. Til sammenligning gælder dette 14 % blandt biseksuelle, 11 % blandt lesbiske og 5 % blandt bøsser. Forskellen mellem de fire grupper er statistisk signifikant (p -værdi = 0,000)

Billedet er – som tidligere vist i Tabel 7.1 – noget mere positivt blandt respondenterne i omnibus-surveyen, hvor markant færre respondenter har en score under 35 pointtal.¹²⁶ Der er altså markant forskel på trivselsniveauet blandt LGBT-personerne i de to surveys.

Som nævnt i kapitel 3, formodes det, at respondenterne i banner-surveyen i højere grad er karakteriseret ved at være personer, der tager del i de tilbud og de forskellige aktiviteter som finder sted i og omkring LGBTI-foreningerne og miljøerne i Danmark.

7.3 Sammenhæng ml. trivsel og beskæftigelse

I banner-surveyen ses der en markant sammenhæng mellem LGBT-personernes trivselsniveau og hvorvidt de er i arbejde eller ej. Som vist i Tabel 7.3 nedenfor har hver fjerde LGBT-person udenfor arbejdsmarkedet (25 %) således en høj risiko for depression eller stresstilstand (pointtal 0-35), mens det til sammenligning gælder hhv. 6 % af de LGBT-personer, som er i arbejde (ansatte) og 8 % af de LGBT-personer, der arbejder som selvstændige:

Tabel 7.3: Svarfordeling i banner-survey (WHO-5)

Hvad er din beskæftigelsesstatus? (fordelt på trivselsniveau)					
	I arbejde	Selvstændig	Uden for arbejdsmarkedet	Under uddannelse	Total
	(n = 458)	(n = 37)	(n = 85)	(n = 126)	(n = 706)
0-35	6 %	8 %	25 %	21 %	11 %
36-50	17 %	5 %	18 %	18 %	16 %
Over 50	77 %	86 %	58 %	61 %	72 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000 Note: Kategorien 'Uden for arbejdsmarkedet' omfatter også kategorier som fx 'pensioneret', 'sygemeldt' mv. Tabellen viser svarfordelingen for alle LGBT-personer i banner-surveyen.

Endvidere er det bemærkelsesværdigt, at omkring hver femte LGBT-person under uddannelse ligger i højrisikogruppen for mistrivsel (0-35). Blandt respondenterne i banner-surveyen er det således særligt de LGBT-personer, som enten står uden for arbejdsmarkedet eller er under uddannelse, der er i risiko for mistrivsel, mens risikoen er markant lavere blandt LGBT-personer, som er tilknyttet arbejdsmarkedet. Forskellen mellem grupperne er statistisk signifikant (p -værdi = 0,000).

I omnibus-surveyen ses der en lignende – men mindre tydelig – tendens til en højere risiko for mistrivsel blandt LGBT-personer uden for arbejdsmarkedet, selvom det generelle

¹²⁶ Dette opgøres ikke ift. hhv. L, G, B og T i omnibus-surveyen, da der er for få lesbiske, bøsser og transpersoner i de enkelte svarkategorier.

trivselsniveau blandt respondenterne er væsentligt højere end i banner-surveyen.

Fordelingen i omnibus-surveyen fremgår af Tabel 7.4 nedenfor:

Tabel 7.4: Svarfordeling i omnibus-survey (WHO-5)

Er du i arbejde, selvstændig, under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet? (fordelt på trivselsniveau)					
	I arbejde (n = 288)	Selvstændig (n = 62)	Uden for arbejds- markedet (n = 185)	Under uddannelse (n = 113)	Total (n = 648)
0-35	3%	3%	5%	9%	4%
36-50	8%	11%	15%	7%	10%
Over 50	89%	85%	81%	84%	85%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

P-værdi: 0,035 Note: Kategorien 'Uden for arbejdsmarkedet' omfatter også kategorier som fx 'pensioneret', 'sygemeldt' mv. Tabellen viser svarfordelingen for alle LGBT-personer i omnibus-surveyen.

På baggrund af en statistisk test ses der også i omnibus-surveyen signifikante forskelle mellem respondenternes trivselsniveau og beskæftigelsesstatus (p-værdi = 0,035).

7.4 Sammenhæng ml. trivsel og åbenhed om seksuel orientering på arbejdspladsen

Relationen mellem risikoen for mistrivsel og LGBT-personernes åbenhed er undersøgt med udgangspunkt i respondenternes svar på spørgsmålene i WHO-5 indekset og spørgsmålet:

- "I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering?"

Ser man nærmere på forholdet mellem trivsel og følelsen af at kunne være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen, tegner der sig både i banner- og omnibus-surveyen et tydeligt og statistisk signifikant billede:

LGBT-personer, som kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen har en markant højere risiko for mistrivsel (depression og stressbelastning) end andre LGBT-personer.

I tabellen nedenfor er dette illustreret gennem resultatet fra banner-surveyen:

Tabel 7.5: Svarfordeling i banner-survey (WHO-5)

I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på trivselsniveau)				
	I høj eller i meget høj grad (n = 320)	I nogen grad (n = 82)	I ringe grad eller Slet ikke (n = 36)	Total (n = 438)
0-35	5%	6%	11%	6%
36-50	11%	28%	31%	16%
Over 50	83%	66%	58%	78%
Total	100%	100%	100%	100%

P-værdi: 0,000. Note: Tabellen viser svarfordelingen for LGBT-personer i banner-surveyen, som er i arbejde.

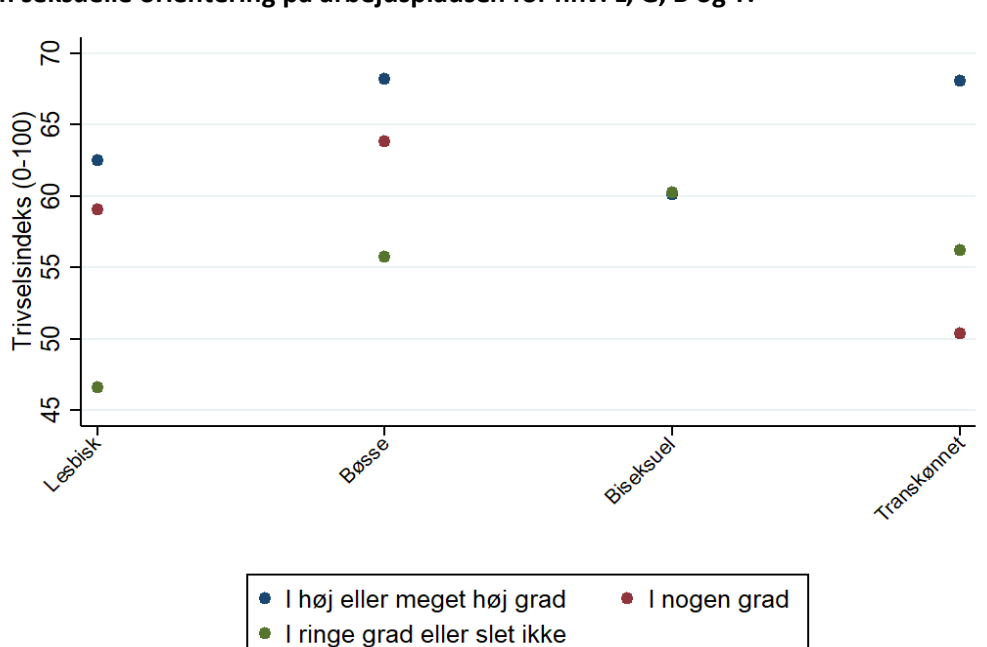
Som vist i Tabel 7.5, er det i alt 42 % af de LGBT-personer, der kun 'i ringe grad' eller 'slet ikke' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. Dette svarer til en score på 50 eller lavere, hvilket indikerer, at de er i risiko for depression eller langvarig stressbelastning.

Samme mønster ses delvist i omnibus-surveyen, hvor 19 % af de respondenterne, der har angivet, at de 'i ringe grad' eller 'slet ikke' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering, har en score på 50 eller lavere. Til sammenligning har 11 % af de respondenter, der har angivet, at de 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' føler, at de kan være åbne, en score på 50 eller lavere.

Med henblik på nærmere at undersøge sammenhængen mellem risikoen for mistrivsel og følelsen af at kunne være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen, er der gennemført en regressionsanalyse med data fra banner-surveyen.

Regressionsanalysen angiver den gennemsnitlige forventede score i WHO-5 indekset blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede, når der samtidig er kontrolleret for betydningen af en række andre baggrundsfaktorer – herunder alder, uddannelsesniveau, branche, stillingstype, arbejdspladsstørrelse, om emner vedr. seksuel orientering indgår i personalepolitikken, anciennitet og offentlig/privat sektor.¹²⁷ Denne sammenhæng er vist i Figur 7.6 nedenfor:

Figur 7.6. Score i WHO-5 trivselsindekset set i relation til følelsen af at kunne være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen for hhv. L, G, B og T.



Note: De forskellige niveauer i åbenhed (de farvede punkter) testes ved at udregne de gennemsnitlige marginale effekter. Modellen er kontrolleret for alder, uddannelse, branche, erhverv, arbejdspladsens størrelse, om emner vedr. seksuel orientering er medtaget i arbejdspladsens personalepolitik, anciennitet og offentlig vs. privat sektor. Figuren viser scoren for de LGBT-personer i banner-surveyen, der har besvaret spørgsmålene, der indgår i modellen, og har angivet, at de er i arbejde (n = 400). Se Bilag 7 for uddybende beskrivelse af regressionsanalysen.

¹²⁷ Sammenhængen mellem mistrivsel og åbenhed ift. kønsidentitet er ikke undersøgt, da der kun er 67 transpersoner, som har besvaret spørgsmålet om åbenhed ift. kønsidentitet.

Figur 7.6 viser, at trivselsniveauet blandt lesbiske og bøsser er markant højere, når de føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen. For både bøsser og lesbiske viser en statistisk test således, at der er signifikant forskel mellem trivselsniveauet blandt de respondenter, som 'i høj eller i meget høj grad' føler, at de kan være åbne på arbejdspladsen, sammenlignet med dem, som kun 'i ringe grad eller slet ikke' oplever dette. Endvidere ses det, at trivslen blandt bøsser generelt er bedre end blandt lesbiske. Særligt ses det, at det gennemsnitlige forventede trivselsniveau blandt de lesbiske, som kun 'i ringe grad eller slet ikke' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering, ligger under 50 pointtal (46,6), hvilket indikerer risiko for depression eller langvarig stressbelastning.

Blandt transpersonerne ses et lidt anderledes billede. Igen scorer de respondenter, der 'i høj eller i meget høj grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering, højest på trivselsindekset (68 pointtal). Desuden scorer de transpersoner, der 'slet ikke eller i ringe grad' føler, at de kan være åbne om deres seksuelle orientering højere (56,2 pointtal) end de respondenter, der 'i nogen grad' oplever dette (50,4 pointtal). Forskellen på trivselsniveauet blandt de transpersoner, som svarer hhv. 'i høj grad eller i meget høj grad' og 'i nogen grad' er statistisk signifikant. Ved de biseksuelle ses der ikke en signifikant sammenhæng mellem trivselsniveauet og oplevelsen af at kunne være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen eller ej.

7.5 Sammenhæng ml. trivsel og oplevet diskrimination på arbejdspladsen

Relationen mellem risikoen for mistrivsel og oplevelser med diskrimination eller chikane på arbejdspladsen er undersøgt med udgangspunkt i respondenternes svar på spørgsmålene i WHO-5 indekset og spørgsmålet "Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads?"

Tabel 7.7. nedenfor viser den overordnede fordeling herfor i banner-surveyen:

Tabel 7.7: Svarfordeling i banner-surveyen (WHO-5)

Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? (fordelt på trivselsniveau)			
	Ja (n = 59)	Nej (n = 369)	Total (n = 428)
0-35	12%	5%	6%
36-50	22%	14%	15%
Over 50	66%	81%	79%
Total	100%	100%	100%

P-værdi: 0,023. Note: Tabellen viser svarfordelingen for alle LGBT-personer, som er i arbejde.

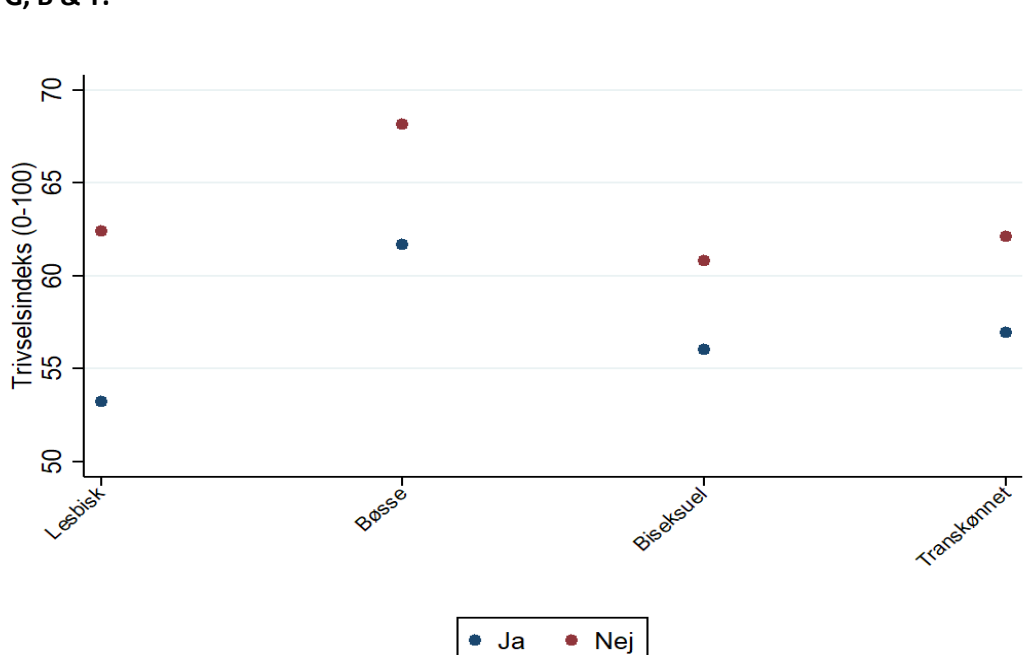
Som vist i tabellen har hver tredje (34 %) af de LGBT-personer, der har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres arbejdsplads, en score på 50 pointtal eller lavere, hvilket indikerer risiko for depression eller langvarig stressbelastning. Til sammenligning gælder dette 19 % af de LGBT-personer, som *ikke* har følt sig diskrimineret eller chikaneret på deres arbejdsplads – en forskel på 15 procentpoint. Ovenstående fordeling indikerer altså, at de respondenter, der har følt sig diskrimineret eller

chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads, har en markant højere risiko for mistrivsel. Der ses en signifikant forskel mellem, hvorvidt respondenterne har følt sig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads og deres trivselsniveau (p -værdi = 0,023).¹²⁸

Med henblik på nærmere at undersøge sammenhængen mellem risikoen for mistrivsel og oplevelser med diskrimination eller chikane på arbejdspladsen, er der gennemført en regressionsanalyse af svarfordelingen i banner-surveyen, som angiver den gennemsnitlige forventede score i WHO-5 indekset blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede, når der samtidig er kontrolleret for betydningen af en række andre baggrundsfaktorer – herunder alder, uddannelsesniveau, branche, stillingstype, arbejdspladsstørrelse, om emner vedr. seksuel orientering indgår i personalepolitikken, anciennitet og offentlig/privat sektor.

Denne sammenhæng er vist i figur 7.8 nedenfor:

Figur 7.8 Score i WHO-5 trivselsindekset set i relation til, hvorvidt man har oplevet diskrimination eller chikane på arbejdspladsen på baggrund af seksuel orientering for hhv. L, G, B & T.



Note: Forskellen mellem at have oplevet diskrimination/chikane og ikke at have oplevet dette (de farvede punkter) testes ved at udregne de gennemsnitlige marginale effekter. Modellen er kontrolleret for alder, uddannelse, branche, erhverv, arbejdspladsens størrelse, om emner vedr. seksuel orientering indgår i personalepolitikken, anciennitet, samt offentlig vs. privat sektor. Figuren viser scoren for de respondenter i banner-surveyen, der har besvaret spørgsmålene, der indgår i modellen, og som har angivet, at de er i arbejde ($n = 389$).

¹²⁸ I omnibus-surveyen har kun otte respondenter angivet, at de bliver diskrimineret pga. deres seksuelle orientering på deres nuværende arbejdsplads. Det er derfor ikke muligt at udtale sig entydigt om sammenhængen mellem risikoen for mistrivsel og oplevelser med diskrimination på arbejdspladsen blandt respondenterne i omnibus-surveyen.

Når der testes for betydningen af de ovennævnte faktorer – og når der ses på sammenhængen specifikt for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner – tegner der sig også et mønster.

For alle fire grupper vedkommende ligger den gennemsnitlige forventede score lavere blandt de LGBT-personer, som har oplevet diskrimination eller chikane på deres nuværende arbejdsplads, end blandt LGBT-personer, som ikke har oplevet dette.

For lesbiske og bøsser viser en statistisk test, at der er signifikant forskel mellem svarkategorierne 'Ja' (det blå punkt) og 'Nej' (det røde punkt). For biseksuelle og transpersoner viser testen, at der ikke er signifikant forskel mellem svarkategorierne 'Ja' og 'Nej'. Den manglende signifikans for biseksuelle og transpersoner skal dog muligvis ses i sammenhæng med det forhold, at færre biseksuelle og transpersoner end homoseksuelle har besvaret banner-surveyen.

7.6 Sammenhæng ml. trivsel og personalepolitik på arbejdspladsen

Endelig er det i relation til trivsel også undersøgt, om der ses en sammenhæng mellem respondenternes score i trivselsindekset set i relation til, hvorvidt emner vedrørende seksuel orientering indgår i personalepolitik på deres nuværende arbejdsplads eller ej.

Fordelingen i banner-surveyen ser ud som følger i relation hertil:

Tabel 7.9: Svarfordeling fra banner-surveyen

Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik? (fordelt på trivselsniveau)					
	Arbejdsplads en har ingen nedskrevet personalepol- itik (n = 44)	Ja (n = 100)	Nej (n = 191)	Ved ikke (n = 125)	Total (n = 460)
0-35	2%	5%	6%	7%	6%
36-50	23%	14%	16%	15%	16%
Over 50	75%	81%	78%	78%	78%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

P-værdi: 0,783 Note: Tabellen viser svarfordelingen for alle LGBT-personer, som er i arbejde.

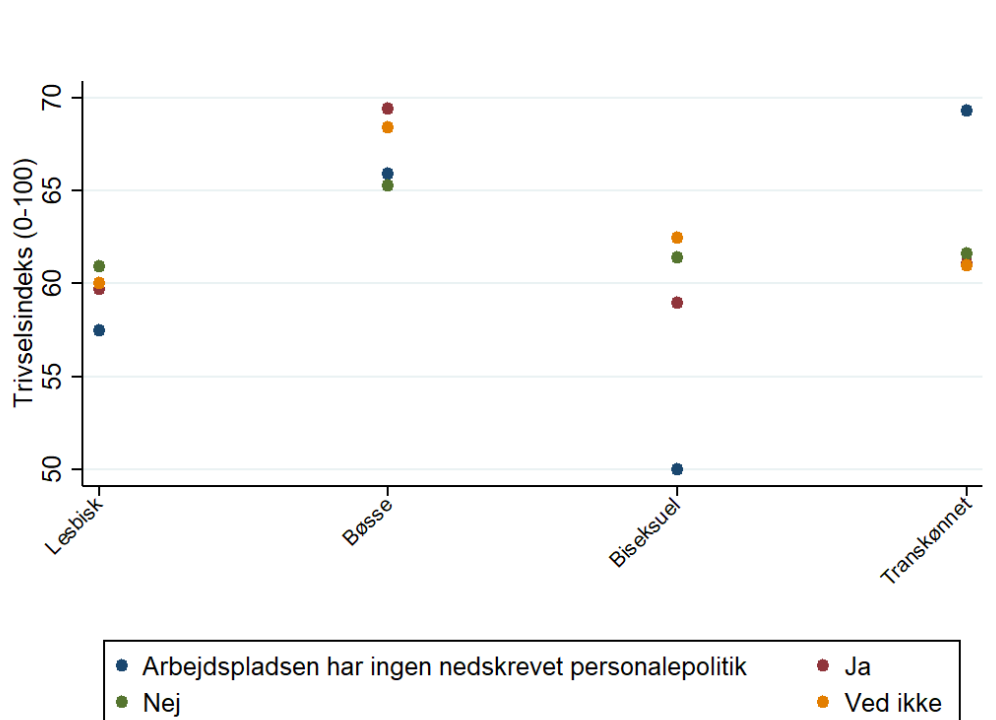
Som det ses ovenfor, viser der sig ikke et entydigt billede ift., om arbejdspladsen har en personalepolitik, der inkluderer emner vedrørende seksuel orientering eller ej, og hvor højt respondenterne scorer på trivselsindekset. Der ses således heller ikke signifikante forskelle mellem respondenternes trivselsniveau, og hvorvidt emner vedrørende seksuel orientering indgår i personalepolitikken på deres arbejdsplads eller ej. Det samme gør sig gældende i omnibus-surveyen, hvor der heller ikke viser sig et entydigt mønster. Med andre ord kan der ikke dokumenteres en sammenhæng mellem LGBT-personernes trivsel, og hvorvidt de er

ansat på en arbejdsplads, som aktivt adresserer emner vedrørende seksuel orientering i personalepolitikken eller ej.

Med henblik på nærmere at undersøge eventuelle sammenhænge er der endvidere gennemført en regressionsanalyse med data fra banner-surveyen, som angiver den gennemsnitlige forventede score i WHO-5 indekset blandt hhv. lesbiske, bøsser, biseksuelle og transkønnede, når der samtidig er kontrolleret for betydningen af en række andre baggrundsfaktorer – herunder alder, uddannelsesniveau, branche, stillingstype, arbejdspladsstørrelse, om emner vedr. seksuel orientering indgår i personalepolitikken, anciennitet og offentlig/privat sektor.

Resultaterne af denne regressionsanalyse indikerer, at der ikke ses en entydig sammenhæng på dette område. Inden for hver LGBT-gruppe ses ingen signifikante forskelle, ift. om respondenterne arbejder på en arbejdsplads med en personalepolitik, der adresser seksuel orientering og respondentens trivselsniveau. Det er vist i figur 7.10:

Figur 7.10. Score i WHO-5 trivselsindekset set i relation til hvorvidt arbejdspladsen har en personalepolitik, der inkluderer emner vedrørende seksuel orientering for hhv. L, G, B & T.



Note: De forskellige forhold vedrørende personalepolitik (de farvede punkter) testes ved at udregne de gennemsnitlige marginale effekter. Modellen er kontrolleret for alder, uddannelse, branche, erhverv, arbejdspladsens størrelse, år på nuværende arbejdsplads og offentlig/privat sektor. Figuren viser scoren for de respondenter, der i banner-surveyen har besvaret spørgsmålene, der indgår i modellen, og som har angivet, at de er i arbejde (n = 420).

Samlet set kan det i relation til sammenhænge med trivsel konstateres, at der ses en højere forekomst af mistrivsel blandt LGBT-personer, som ikke føler, at de kan være åbne på deres arbejdsplads og/eller har været udsat for diskrimination på deres arbejdsplads, mens der *ikke* ses en tilsvarende sammenhæng med trivsel i relation til, hvorvidt arbejdspladsen har indført en personalepolitik, der adresserer emner vedrørende seksuel orientering eller ej.

Det er vigtigt at understrege, at dette forhold ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at en sådan form for personalepolitik er uden betydning. Som beskrevet i kapitel 6 oplever mere end halvdelen af de adspurgte LGBT-personer i banner-surveyen eksempelvis, at personalepolitikken på deres arbejdsplads enten 'i meget høj grad' eller 'i høj grad' har en positiv effekt ift. at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen.¹²⁹

I det omfang en inkluderende personalepolitik faktisk medvirker til at bekæmpe diskrimination og/eller øge inklusion af LGBT-personer på arbejdspladsen, kan der således godt være indirekte positive effekter af en sådan politik. Blot indikerer analyserne ikke en *direkte* sammenhæng i relation til trivsel blandt de adspurgte LGBT-personer generelt. En inkluderende personalepolitik er således næppe *i sig selv* tilstrækkelig til at øge trivslen blandt LGBTI-personer på arbejdspladsen.

I en række af de gennemførte kvalitative interview fremgår det således også, at der findes LGBT-personer, som oplever et positivt og LGBT-inkluderende arbejdspladsmiljø på deres arbejdsplads, selvom arbejdspladsen ikke har en formelt inkluderende personalepolitik.¹³⁰

Ligeledes er der omvendt LGBT-personer, der oplever et mindre inkluderende arbejdspladsmiljø på deres arbejdsplads, selvom arbejdspladsen har indført en inkluderende personalepolitik. Samtidig kan det tænkes, at en specifikt LGBTI-inkluderende personalepolitik i en række tilfælde kan være indført netop fordi der på den pågældende arbejdsplads har været identificeret et *behov* for at fremme et mere LGBTI-inkluderende arbejdspladsmiljø.

Forhold som disse kan være med til at forklare, at der ikke ses en direkte eller entydig sammenhæng mellem arbejdspladsernes etablering af inklusive personalepolitikker og trivslen blandt LGBT-medarbejdere generelt.

7.7 Indtryk fra de kvalitative interview, herunder med interkønnet informant

I de kvalitative interview er LGBT-personerne ligeledes blevet spurgt indtil, hvad der får dem til at trives på en arbejdsplads. Mads, som er bøsse, svarer, at det vigtigste ift. at trives er, at han har gode kollegaer.

Louise, som er transkvinde, svarer, at hendes trivsel er et resultat af flere forskellige faktorer. Hun svarer følgende, når der spørges ind til, hvad der får hende til at trives:

"Det er lidt komplekst. Det er der mange ting, der gør, men jeg er sådan meget professionel i min tilgang til mit arbejde. Altså, jeg vil gerne gøre en god indsats, og jeg vil også gerne gøre det ordentligt, og mit arbejde er en del af min identitet for mig, så det betyder, det betyder

¹²⁹ Se Kapitel 6, Figur 6.5.

¹³⁰ Se Kapitel 6, Afsnit 6.1.3

noget for mig, at jeg er gået hjem og ved, at jeg har gjort en god indsats hver dag, og også at tage noget ansvar. Det er også vigtigt for mig.” (Louise, transkvinde, 38 år).

I interviewet med Renée, som er interkønnet, spørges der ligeledes indtil, hvad der er vigtigt ift. trivsel. Hertil svarer Renée:

”At jeg kan få lov til at udføre mit arbejde og at jeg kan få lov til at smalltalke med mine kollegaer [...]. Ja. Og ja, at der ikke sker nogle ubehageligheder, mobning og sådan noget. Det har jeg virkelig ikke brug for.” (Renée, interkønnet, 34 år)

Generelt har Renée oplevet at mistrives på sine tidligere arbejdspladser. Renée deltager generelt aldrig i sociale arrangementer på arbejdet, da Renée tidligere har haft ubehageligheder oplevelser til disse. Det nævnes dog, at den sidste arbejdsplads, på trods af at Renée har oplevet sexchikane, har været den arbejdsplads hvor Renée trives bedst.

”Jeg går altid og er meget nervøs for at blive opdaget. ... ja. Så det er meget psykisk trykkende at være på arbejde. Det er ikke sådan en ting jeg kan nyde.” (Renée, interkønnet, 34 år)

Renée har på tidligere arbejdspladser mistet jobbet, som følge af, at andre er blevet bekendte med interkønnetheden. Derfor har Renée generelt en frygt for at blive opdaget. Derudover mener Renée, at produktiviteten i høj grad hænger sammen med trivselsniveauet:

”Det gør den helt klart. Altså, jeg plejer at kæmpe igennem dem. Hvis jeg har det godt. Hvis jeg nu støder på en kollega, som jeg arbejder godt sammen med. Det gjorde jeg jo i (navn på tidligere arbejdsplads) [...]. Vi snakkede godt sammen. Han var da skide ligeglad med, at jeg var interkønnet, og vi kunne snakke sammen, og så kunne jeg også godt mærke, at så havde jeg meget mere overskud.” (Renée, interkønnet, 34 år)

Da Renée bliver spurgt ind til, hvad der skulle til for at trives endnu bedre på en arbejdsplads, er svaret følgende:

”Altså bare at få lov til at have de samme rettigheder som de andre [...]. Blive behandlet på samme måde som andre mennesker.” (Renée, interkønnet, 34 år)

8. LITTERATURLISTE

Bornstein, Marc H. et. al (2013): "Sampling in developmental science: Situations, shortcomings, solutions, and standards" i: *Developmental Review* 33.

Børne- og Socialministeriet (2017): "Aftale om satspuljen på børne- og socialområdet 2018-2021". <https://www.regeringen.dk/publikationer-og-aftaletekster/aftale-om-satspuljen-paa-boerne-og-socialomraadet-2018-2021/> (senest besøgt d. 15 maj 2019)

Christensen & Voergård-Olesen (2018): *Ud af skabet, ind i kampen. Undersøgelse af arbejdsvilkår for LGBT+ medlemmer i PROSA*. PROSA. København.

Damvad for Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Nordisk Ministerråd, Nordisk InnovationsCenter, Nordisk Institut for Kvinde og Kønsforskning (2007): *Innovation og Mangfoldighed – Ny viden og erfaringer med medarbejderdreven innovation*. København.

Epinion for LO (2015): *LO-måling om LGBT-personer på arbejdspladsen*. Epinion. København.

Epinion for LO, FTF og AC (2016): *Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet*. Epinion. København

EU LGBT Survey 2012 – Survey Data Explorer: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-fundamental-rights-lesbian-gay-bisexual-and>

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014a): *EU LGBT survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Main results*. FRA. Vienna.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014b): *Questions & Answers on the survey methodology*. FRA. Vienna.

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2014c): *EU LGBT survey. Technical report. Methodology, online survey, questionnaire and sample*. FRA. Vienna.

Følner, Bjarke (2015): *Living conditions of ethnic minority LGBT people in Denmark – Executive Summary*. Als Research. København.

Følner, Bjarke et al. (2015): *Nydanske LGBT-personers levevilkår*. Als Research. København.

Gransell & Hansen (2009): *Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår*. Casa. København.

Graugaard, Christian et.al (2015): "Self-reported sexual and psychosocial health among non-heterosexual Danes", *Scandinavian Journal of Public Health*, 43:3

Hewlett, S. A. et al. (2013): *How Diversity Can Drive Innovation*. Harvard Business Review.

Johansen, Laursen & Juel (2015): *LGBT-sundhed. Helbred og trivsel blandt lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner*. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet. København.

Katz, A. et al. (2011): *LGBT-liv: Rapport om behovet for viden og indsatser for lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner*. Stop Aids

Kristiansen, W. Hegna & Moseng Ulstein (1999): *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn, Norsk Institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring*. Nova: Oslo.

LGBT Demographic Data Interactive (2019). The Williams Institute, UCLA School of Law, LA (basert på Gallup Daily Tracking Survey, 2012-2017)

McHugh, Mary L. (2013): "The Chi-square test of independence", i: *Biochemia Medica* 23:2

Roth, Boström, & Nykvist (2006): *Hälsa på lika villkor? Hälsa och livsvillkor bland HBT-personer*. Statens Folkhälsoinstitut: Stockholm.

Steckhahn-Strohmer (2014): *Status of The Danish LGBT Workplace*. Q-Factor. Odense.

Sundhedsstyrelsen: *Guide til trivselsindekset: WHO-5*.

<https://sundhedsstyrelsen.dk/~media/874c7a337c5f4450b55476ca535461e3.ashx> (senest besøgt d. 26. marts 2019).

Topp, C.W. et al. (2015): "The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature" i: *Psychotherapy and Psychosomatics* 2015, 84:167-176.

Vidensbanken om kønsidentitet (2017): "Ligestillingsminister Karen Ellemann sikrer historisk højt beløb til ligestilling med satspuljeaftalen". (<http://www.transviden.dk/satspuljeaftale-20171110/>) (senest besøgt d. 14 maj 2019).

Vikkelsø Slot, Line (2011): *Diskrimination på arbejdsmarkedet – og hvad så? – En undersøgelse af etnisk betinget diskrimination og en diskussion af proaktive tiltag til bekæmpelse heraf*. Sociologisk Institut, Københavns Universitet: København.

Zhang, Letian (upubl.): *An Institutional Approach to Gender Diversity and Firm Performance*. http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/An%20Institutional%20Approach%20to%20Gender%20Diversity%20and%20Firm%20Performance_4c0479f3-9d13-4af8-82da-7f1713af940d.pdf (senest besøgt d. 27 marts 2019).

Østergaard, Niels V. (2017): "Kolleger taler nedsættende om homoseksuelle", artikel i Fagbladet 3F, baseret på undersøgelse gennemført af Analyse Danmark for 3F.

BILAG

Bilag 1: Fordeling på udvalgte baggrundsvariable i de gennemførte LGBT-surveys.....	1
Bilag 2: Udvalgte krydstabeller (surveys blandt LGBT-personer).....	12
Bilag 3: Udvalgte krydstabeller (surveys blandt ledere og HR-medarbejdere).....	31
Bilag 4: Spørgeskema i omnibus- og banner-survey.....	34
Bilag 5: Spørgeskema i survey blandt ledere og HR-medarbejdere.....	45
Bilag 6: Interviewguides.....	49
Bilag 7: Supplerende metodebilag.....	62

BILAG 1: FORDELINGER PÅ UDVALGTE BAGGRUNDSVARIABLE I DE GENNEMFØRTE LGBT-SURVEYS

I følgende bilag gennemgås baggrundsvariablene på spørgeskemaundersøgelsen, der er gennemført blandt LGBTI-personer. For hver baggrundsvariabel fremgår først en tabel med en konkret variabel, der viser et samlet overblik over begge surveys resultater. Dernæst følger en tabel over resultaterne fra banner-surveyen, og slutteligt følger en tabel over resultaterne fra omnibus-surveyen. Denne struktur fortsætter gennem hele bilag 1.

Tabel B1.1: Hvor gammel er du? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 763)	Omnibus (n = 651)	Total (n = 1414)
18-27 år	26 %	28 %	27 %
28-37 år	23 %	17 %	20 %
38-47 år	23 %	20 %	22 %
48-57 år	18 %	16 %	17 %
58-67 år	7 %	10 %	9 %
68+ år	2 %	9 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.2: Hvor gammel er du? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 206)	Bøsse (n = 303)	Biseksuel (n = 106)	Transperson (n = 148)	Total (n = 763)
18-27år	25 %	16 %	44 %	36 %	26 %
28-37år	28 %	17 %	30 %	24 %	23 %
38-47år	19 %	32 %	14 %	17 %	23 %
48-57år	17 %	25 %	8 %	12 %	18 %
58-67år	8 %	7 %	2 %	9 %	7 %
68+ år	2 %	3 %	2 %	1 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000.

Tabel B1.3: Hvor gammel er du? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 53)	Bøsse (n = 87)	Biseksuel (n = 490)	Transperson (n = 21)	Total (n = 651)
18-27 år	36 %	21 %	28 %	38 %	28 %
28-37 år	17 %	21 %	17 %	19 %	17 %
38-47 år	19 %	23 %	19 %	19 %	20 %
48-57 år	17 %	17 %	16 %	19 %	16 %
58-67 år	8 %	11 %	11 %	5 %	10 %
68+ år	4 %	7 %	10 %	0 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 25 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.4: Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 761)	Omnibus (n = 631)	Total (n = 1392)
Grundskole	5 %	15 %	9 %
Ungdomsuddannelse	25 %	40 %	32 %
KVU	8 %	9 %	8 %
MVU	24 %	22 %	23 %
LVU	38 %	14 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.5: Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 206)	Bøsse (n = 303)	Biseksuel (n = 106)	Transperson (n = 146)	Total (n = 761)
Grundskole	4 %	4 %	1 %	10 %	5 %
Ungdomsuddannelse	18 %	21 %	29 %	42 %	25 %
KVU	6 %	10 %	3 %	11 %	8 %
MVU	26 %	25 %	24 %	21 %	24 %
LVU	46 %	40 %	43 %	17 %	38 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000.

Tabel B1.6: Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 51)	Bøsse (n = 86)	Biseksuel (n = 474)	Transperson (n = 20)	Total (n = 631)
Grundskole	10 %	9 %	17 %	20 %	15 %
Ungdomsuddannelse	37 %	40 %	40 %	55 %	40 %
KVU	8 %	5 %	10 %	5 %	9 %
MVU	27 %	23 %	22 %	10 %	22 %
LVU	18 %	23 %	12 %	10 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 25 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.7: Er du i arbejde, selvstændig, under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 757)	Omnibus (n = 648)	Total (n = 1405)
I arbejde	65 %	44 %	55 %
Selvstændig	5 %	10 %	7 %
Uden for arbejdsmarkedet	12 %	17 %	15 %
Under uddannelse	18 %	29 %	23 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.8: Er du i arbejde, selvstændig, under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 204)	Bøsse (n = 302)	Biseksuel (n = 105)	Transperson (n = 146)	Total (n = 757)
I arbejde	66 %	76 %	55 %	46 %	65 %
Selvstændig	7 %	5 %	3 %	5 %	5 %
Uden for arbejdsmarkedet	7 %	10 %	12 %	24 %	12 %
Under uddannelse	20 %	9 %	30 %	25 %	18 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B1.9: Er du i arbejde, selvstændig, under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 53)	Bøsse (n = 87)	Biseksuel (n = 487)	Transperson (n = 21)	Total (n = 648)
I arbejde	34 %	53 %	45 %	33 %	44 %
Selvstændig	8 %	8 %	10 %	19 %	10 %
Uden for arbejdsmarkedet	21 %	26 %	30 %	33 %	29 %
Under uddannelse	38 %	13 %	16 %	14 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,011

Tabel B1.10: Hvad er dit erhverv? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 505)	Omnibus (n = 278)	Total (n = 783)
Arbejder, faglært	19 %	56 %	32 %
Arbejder, ufaglært (ikke specialarbejder)	10 %	15 %	12 %
Arbejder, ufaglært (specialarbejder)	2 %	9 %	4 %
Funktionær/tjenestemand, højere	44 %	9 %	31 %
Funktionær/tjenestemand, lavere	18 %	6 %	14 %
Selvstændig detailhandler/håndværksmester	0 %	1 %	1 %
Selvstændig i øvrigt	6 %	2 %	5 %
Selvstændig landbruger/gartneri/fiskeri	0 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.11: Hvad er dit erhverv? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 139)	Bøsse (n = 233)	Biseksuel (n = 61)	Transpers on (n = 72)	Total (n = 505)
Arbejder, faglært	20 %	13 %	25 %	31 %	19 %
Arbejder, ufaglært (ikke specialarbejder)	11 %	6 %	10 %	24 %	10 %
Arbejder, ufaglært (specialarbejder)	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Funktionær/tjenestemand, højere	46 %	49 %	41 %	24 %	44 %
Funktionær/tjenestemand, lavere	13 %	24 %	18 %	10 %	18 %
Selvstændig detailhandler/håndværksmester	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Selvstændig i øvrigt	9 %	5 %	5 %	8 %	6 %
Selvstændig landbruger/gartneri/fiskeri	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 39 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.12: Hvad er dit erhverv? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 17)	Bøsse (n = 45)	Biseksuel (n = 209)	Transpers on (n = 7)	Total (n = 288)
Arbejder, faglært	59 %	44 %	59 %	43 %	56 %
Arbejder, ufaglært (ikke specialarbejder)	18 %	13 %	15 %	14 %	15 %
Arbejder, ufaglært (specialarbejder)	12 %	9 %	8 %	29 %	9 %
Funktionær/tjenestemand, højere	6 %	20 %	7 %	0 %	9 %
Funktionær/tjenestemand, lavere	6 %	9 %	6 %	0 %	6 %
Selvstændig detailhandler/håndværksmester	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Selvstændig i øvrigt	0 %	4 %	2 %	0 %	2 %
Selvstændig landbruger/gartneri/fiskeri	0 %	0 %	1 %	14 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 75 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.13: Hvilken branche arbejder du/er du ansat i? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 473)	Omnibus (n = 329)	Total (n = 802)
Bygge og anlæg	3 %	9 %	5 %
Handel	5 %	11 %	8 %
Industri	5 %	12 %	8 %
Kontor og kommunikation	30 %	10 %	22 %
Landbrug og fødevarer	1 %	6 %	3 %
Offentlig service	7 %	8 %	7 %
Privat service	9 %	10 %	9 %
Social og sundhed	18 %	24 %	21 %
Transport	3 %	4 %	3 %
Undervisning og forskning	19 %	6 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.14: Hvilken branche arbejder du/er du ansat i? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 131)	Bøsse (n = 217)	Biseksuel (n = 55)	Transperson (n = 70)	Total (n = 473)
Bygge og anlæg	0 %	3 %	4 %	6 %	3 %
Handel	4 %	6 %	7 %	6 %	5 %
Industri	5 %	5 %	4 %	7 %	5 %
Kontor og kommunikation	30 %	34 %	24 %	27 %	30 %
Landbrug og fødevarer	1 %	1 %	0 %	0 %	1 %
Offentlig service	8 %	6 %	7 %	6 %	7 %
Privat service	8 %	8 %	5 %	14 %	9 %
Social og sundhed	24 %	15 %	15 %	21 %	18 %
Transport	1 %	5 %	2 %	3 %	3 %
Undervisning og forskning	21 %	18 %	33 %	10 %	19 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 43 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.15: Hvilken branche arbejder du/er du ansat i? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 20)	Bøsse (n = 47)	Biseksuel (n = 252)	Transperson (n = 10)	Total (n = 329)
Bygge og anlæg	5 %	2 %	11 %	0 %	9 %
Handel	5 %	13 %	12 %	10 %	11 %
Industri	10 %	17 %	12 %	10 %	12 %
Kontor og kommunikation	10 %	19 %	8 %	10 %	10 %
Landbrug og fødevarer	5 %	2 %	6 %	10 %	6 %
Offentlig service	0 %	13 %	8 %	0 %	8 %
Privat service	15 %	15 %	9 %	10 %	10 %
Social og sundhed	30 %	13 %	26 %	20 %	24 %
Transport	10 %	2 %	3 %	30 %	4 %
Undervisning og forskning	10 %	4 %	6 %	0 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 61 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.16: Er din nuværende arbejdsplads inden for den offentlige eller private sektor? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 502)	Omnibus (n = 283)	Total (n = 785)
Offentlig	44 %	43 %	43 %
Privat	56 %	57 %	57 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.17: Er din nuværende arbejdsplads inden for den offentlige eller private sektor? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 138)	Bøsse (n = 233)	Biseksuel (n = 59)	Transperson (n = 72)	Total (n = 502)
Offentlig	51 %	40 %	59 %	28 %	44 %
Private	49 %	60 %	41 %	72 %	56 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B1.18: Er din nuværende arbejdsplads inden for den offentlige eller private sektor? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 16)	Bøsse (n = 46)	Biseksuel (n = 214)	Transperson (n = 7)	Total (n = 283)
Offentlig	31 %	35 %	46 %	14 %	43 %
Privat	69 %	65 %	54 %	86 %	57 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 25 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.19: Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 510)	Omnibus (n = 349)	Total (n = 859)
1 - 4	4 %	15 %	8 %
5 - 9	7 %	9 %	8 %
10 - 24	15 %	18 %	16 %
25 - 49	13 %	16 %	14 %
50 - 99	12 %	12 %	12 %
100 - 199	10 %	8 %	9 %
200 - 499	12 %	6 %	10 %
500 eller derover	23 %	13 %	19 %
Ingen (det er kun mig)	5 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.20: Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 141)	Bøsse (n = 236)	Biseksuel (n = 61)	Transperson (n = 72)	Total (n = 510)
1 - 4	3 %	4 %	2 %	4 %	4 %
5 - 9	6 %	8 %	7 %	4 %	7 %
10 - 24	16 %	13 %	20 %	17 %	15 %
25 - 49	16 %	9 %	23 %	8 %	13 %
50 - 99	16 %	11 %	8 %	15 %	12 %
100 - 199	9 %	10 %	8 %	11 %	10 %
200 - 499	13 %	13 %	10 %	10 %	12 %
500 eller derover	14 %	29 %	20 %	24 %	23 %
Ingen (det er kun mig)	7 %	3 %	3 %	7 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,154

Tabel B1.21: Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 21)	Bøsse (n = 53)	Biseksuel (n = 264)	Transperson (n = 11)	Total (n = 349)
1 - 4	14 %	8 %	17 %	18 %	15 %
5 - 9	5 %	8 %	9 %	18 %	9 %
10 - 24	33 %	23 %	16 %	9 %	18 %
25 - 49	14 %	15 %	16 %	27 %	16 %
50 - 99	5 %	8 %	13 %	9 %	12 %
100 - 199	0 %	9 %	8 %	18 %	8 %
200 - 499	10 %	6 %	6 %	0 %	6 %
500 eller derover	14 %	23 %	11 %	0 %	13 %
Ingen (det er kun mig)	5 %	2 %	4 %	0 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 61 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.22: Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 510)	Omnibus (n = 288)	Total (n = 798)
5 år eller mere	39 %	36 %	38 %
Mellem 2 og 4 år	24 %	19 %	22 %
Mellem 1 og 2 år	14 %	17 %	15 %
Under 1 år	22 %	28 %	24 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.23: Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 141)	Bøsse (n = 236)	Biseksuel (n = 61)	Transperson (n = 72)	Total (n = 510)
5 år eller mere	36 %	47 %	26 %	31 %	39 %
Mellem 2 og 4 år	23 %	24 %	26 %	25 %	24 %
Mellem 1 og 2 år	18 %	12 %	18 %	11 %	14 %
Under 1 år	23 %	17 %	30 %	33 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,011

Tabel B1.24: Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 17)	Bøsse (n = 46)	Biseksuel (n = 218)	Transperson (n = 7)	Total (n = 288)
5 år eller mere	41 %	37 %	35 %	57 %	36 %
Mellem 2 og 4 år	24 %	9 %	18 %	14 %	17 %
Mellem 1 og 2 år	18 %	24 %	18 %	14 %	19 %
Under 1 år	18 %	30 %	29 %	14 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,783

Tabel B1.25: Er du født i Danmark? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 711)	Omnibus (n = 651)	Total (n = 1352)
Ja	95 %	90 %	93 %
Nej	5 %	10 %	7 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note: "Ønsker ikke at svare"-svarkategorien er ikke medtaget i banner-surveyen.

Tabel B1.26: Er du født i Danmark? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 182)	Bøsse (n = 291)	Biseksuel (n = 91)	Transperson (n = 140)	Total (n = 711)
Ja	94 %	97 %	93 %	95 %	95 %
Nej	6 %	3 %	7 %	5 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,299. "Ønsker ikke at svare"-svarkategorien er ikke medtaget i banner-surveyen.

Tabel B1.27: Er du født i Danmark? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 53)	Bøsse (n = 87)	Biseksuel (n = 490)	Transperson (n = 21)	Total (n = 651)
Ja	87 %	84 %	91 %	90 %	90 %
Nej	13 %	16 %	9 %	10 %	10 %
Ønsker ikke at svare	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,182.

Tabel B1.28: Er begge dine forældre født i Danmark? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 711)	Omnibus (n = 583)	Total (1294)
Ja	88 %	94 %	91 %
Nej	12 %	6 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.29: Er begge dine forældre født i Danmark? (banner-survey)

	Lesbisk (n = 182)	Bøsse (n = 291)	Biseksuel (n = 98)	Transperson (n = 140)
Ja	87 %	89 %	83 %	92 %
Nej	13 %	11 %	17 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,125

Tabel B1.30: Er begge dine forældre født i Danmark? (omnibus-survey)

	Lesbisk (n = 46)	Bøsse (n = 73)	Biseksuel (n = 445)	Transperson (n = 19)
Ja	93 %	92 %	95 %	89 %
Nej	7 %	8 %	5 %	11 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 38 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.31: I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 672)	Omnibus (n = 642)	Total (n = 1314)
I meget høj grad	46 %	42 %	44 %
I høj grad	28 %	21 %	24 %
I nogen grad	17 %	18 %	18 %
I ringe grad	6 %	9 %	7 %
Slet ikke	3 %	8 %	5 %
Ved ikke	0 %	3 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

Tabel B1.32: I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv? (banner-surveyen)

	Lesbisk (n = 191)	Bøsse (n = 291)	Biseksuel (n = 99)	Transperson (n = 91)	Total (n = 672)
I meget høj grad	51 %	54 %	29 %	29 %	46 %
I høj grad	26 %	32 %	24 %	21 %	28 %
I nogen grad	17 %	10 %	23 %	33 %	17 %
I ringe grad	4 %	3 %	16 %	11 %	6 %
Slet ikke	2 %	1 %	7 %	5 %	3 %
Ved ikke	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

Tabel B1.33: I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv? (omnibus-surveyen)

	Lesbisk (n = 53)	Bøsse (n = 87)	Biseksuel (n = 490)	Transperson (n = 12)	Total (n = 642)
I meget høj grad	62 %	63 %	37 %	25 %	42 %
I høj grad	11 %	21 %	22 %	17 %	21 %
I nogen grad	17 %	9 %	19 %	25 %	18 %
I ringe grad	6 %	3 %	10 %	17 %	9 %
Slet ikke	2 %	3 %	9 %	17 %	8 %
Ved ikke	2 %	0 %	3 %	0 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 38 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

Tabel B1.34 I hvilken grad er du åben om din kønsidentitet i dit privatliv? (banner- og omnibus-survey)

	Banner (n = 127)	Omnibus (n = 21)	Total (n = 148)
I meget høj grad	38 %	48 %	18 %
I høj grad	20 %	5 %	19 %
I nogen grad	21 %	10 %	20 %
I ringe grad	11 %	14 %	11 %
Slet ikke	8 %	14 %	9 %
Ved ikke	2 %	10 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note: Dette spørgsmål er kun stillet til transpersoner, og derfor fremgår svarfordelingen ikke opdelt på henholdsvis lesbiske, bøsser, biseksuelle og transpersoner.

BILAG 2: UDVALGTE KRYDSTABELLER (SURVEYS BLANDT LGBT-PERSONER)

KAPITEL 4

TABEL B2.1 (Banner-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 47)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 191)	Handel, kommunikation og private service (n = 194)	Total (n = 432)
I meget høj grad	36 %	38 %	48 %	42 %
I høj grad	28 %	33 %	24 %	28 %
I nogen grad	21 %	21 %	18 %	19 %
I ringe grad	9 %	6 %	7 %	7 %
Slet ikke	2 %	1 %	2 %	1 %
Ved ikke	4 %	2 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,388. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.1 (Omnibus-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 103)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 123)	Handel, kommunikation og private service (n = 100)	Total (n = 326)
I meget høj grad	47 %	38 %	44 %	43 %
I høj grad	12 %	21 %	25 %	19 %
I nogen grad	18 %	19 %	14 %	17 %
I ringe grad	4 %	4 %	5 %	4 %
Slet ikke	10 %	7 %	8 %	8 %
Ved ikke	10 %	11 %	4 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,384.

TABEL B2.2 (Banner-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 92)	Ufaglært (n = 52)	Funktionær (n = 303)	Selvstændig (n = 13)	Total (n = 460)
I meget høj grad	35 %	33 %	48 %	62 %	44 %
I høj grad	32 %	23 %	28 %	23 %	28 %
I nogen grad	21 %	31 %	17 %	8 %	19 %
I ringe grad	5 %	13 %	6 %	8 %	7 %
Slet ikke	3 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Ved ikke	4 %	0 %	1 %	0 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 50 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

TABEL B2.2 (Omnibus-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 153)	Ufaglært (n = 66)	Funktionær (n = 43)	Selvstændig (n = 11)	Total (n = 273)
I meget høj grad	44 %	45 %	40 %	18 %	42 %
I høj grad	18 %	23 %	26 %	9 %	20 %
I nogen grad	18 %	9 %	19 %	45 %	17 %
I ringe grad	5 %	8 %	5 %	0 %	5 %
Slet ikke	9 %	6 %	2 %	9 %	7 %
Ved ikke	7 %	9 %	9 %	18 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 46 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.3 (Banner-survey): I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 94)	Ufaglært (n = 55)	Funktionær (n = 307)	Selvstændig (n = 32)	Total (n = 488)
I meget høj grad	39 %	33 %	52 %	66 %	48 %
I høj grad	21 %	35 %	26 %	28 %	26 %
I nogen grad	22 %	22 %	13 %	3 %	15 %
I ringe grad	7 %	9 %	7 %	0 %	7 %
Slet ikke	9 %	2 %	2 %	3 %	3 %
Ved ikke	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,015. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne "Slet ikke" og "Ved ikke".

TABEL B2.3 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 155)	Ufaglært (n = 66)	Funktionær (n = 43)	Selvstændig (n = 11)	Total (n = 275)
I meget høj grad	42 %	53 %	44 %	18 %	44 %
I høj grad	23 %	24 %	23 %	27 %	24 %
I nogen grad	17 %	5 %	19 %	36 %	15 %
I ringe grad	8 %	5 %	14 %	9 %	8 %
Slet ikke	7 %	11 %	0 %	0 %	7 %
Ved ikke	3 %	3 %	0 %	9 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 50 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.4 (Banner-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 208)	Den private sektor (n = 250)	Total (n = 458)
I meget høj grad	36 %	50 %	44 %
I høj grad	33 %	24 %	28 %
I nogen grad	22 %	16 %	19 %
I ringe grad	8 %	6 %	7 %
Slet ikke	0 %	2 %	1 %
Ved ikke	1 %	2 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,009. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Slet ikke" og "Ved ikke".

TABEL B2.4 (Omnibus-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 121)	Den private sektor (n = 159)	Total (n = 280)
I meget høj grad	41 %	42 %	42 %
I høj grad	23 %	19 %	21 %
I nogen grad	17 %	16 %	16 %
I ringe grad	4 %	6 %	5 %
Slet ikke	7 %	7 %	7 %
Ved ikke	7 %	9 %	9 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,953

TABEL B2.5 (Banner-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på antal år på arbejdspladsen)

	5 år eller mere (n = 181)	Mellem 2 og 5 år (n = 112)	Mellem 1 og 2 år (n = 66)	Under 1 år (n = 105)	Total (n = 464)
I meget høj grad	54 %	39 %	39 %	33 %	44 %
I høj grad	27 %	33 %	23 %	30 %	28 %
I nogen grad	13 %	18 %	23 %	28 %	19 %
I ringe grad	6 %	6 %	9 %	6 %	6 %
Slet ikke	0 %	2 %	3 %	2 %	1 %
Ved ikke	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,031. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne "Slet ikke" og "Ved ikke".

TABEL B2.5 (Omnibus-survey): I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på antal år på arbejdspladsen)

	5 år eller mere (n = 103)	Mellem 2 og 5 år (n = 53)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 284)
I meget høj grad	43 %	43 %	31 %	46 %	42 %
I høj grad	24 %	15 %	19 %	23 %	21 %
I nogen grad	13 %	21 %	27 %	13 %	17 %
I ringe grad	2 %	9 %	4 %	6 %	5 %
Slet ikke	11 %	6 %	4 %	5 %	7 %
Ved ikke	8 %	6 %	15 %	8 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 29 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.6 (Banner-survey): I hvilken grad ønsker du, at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 47)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 191)	Handel, kommunikation og private service (n = 194)	Total (n = 432)
I meget høj grad	28 %	31 %	47 %	38 %
I høj grad	38 %	31 %	26 %	30 %
I nogen grad	23 %	27 %	17 %	22 %
I ringe grad	9 %	8 %	8 %	8 %
Slet ikke	2 %	1 %	1 %	1 %
Ved ikke	0 %	3 %	1 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,037. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.6 (Omnibus-survey): I hvilken grad ønsker du, at være åben om din kønsidentitet, interkønnethed eller seksuelle orientering på din arbejdsplads? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 103)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 123)	Handel, kommunikation og private service (n = 100)	Total (n = 326)
I meget høj grad	27 %	21 %	34 %	27 %
I høj grad	12 %	15 %	22 %	16 %
I nogen grad	24 %	30 %	19 %	25 %
I ringe grad	10 %	10 %	6 %	9 %
Slet ikke	16 %	18 %	14 %	16 %
Ved ikke	12 %	6 %	6 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,163

TABEL B2.7 (Banner-survey): I hvilken grad ønsker du, at du at være åben om din seksuelle orientering? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 208)	Den private sektor (n = 250)	Total (n = 458)
I meget høj grad	33 %	44 %	39 %
I høj grad	31 %	29 %	30 %
I nogen grad	25 %	18 %	21 %
I ringe grad	7 %	8 %	8 %
Slet ikke	0 %	1 %	1 %
Ved ikke	3 %	0 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,150. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.7 (Omnibus-survey): I hvilken grad ønsker du, at du at være åben om din kønsidentitet, interkønnethed eller seksuelle orientering? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 121)	Den private sektor (n = 162)	Total (n = 283)
I meget høj grad	24 %	27 %	26 %
I høj grad	17 %	17 %	17 %
I nogen grad	28 %	24 %	26 %
I ringe grad	7 %	9 %	8 %
Slet ikke	17 %	13 %	15 %
Ved ikke	6 %	10 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,675

TABEL B2.8 (Banner-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 47)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 191)	Handel, kommunikation og private service (n = 194)	Total (n = 432)
I meget høj grad	28 %	27 %	40 %	33 %
I høj grad	26 %	29 %	25 %	27 %
I nogen grad	28 %	24 %	16 %	21 %
I ringe grad	4 %	13 %	13 %	12 %
Slet ikke	15 %	7 %	5 %	7 %
Ved ikke	0 %	1 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,057

TABEL B2.8 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 103)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 123)	Handel, kommunikation og private service (n = 100)	Total (n = 326)
I meget høj grad	34 %	24 %	42 %	33 %
I høj grad	15 %	11 %	19 %	15 %
I nogen grad	21 %	29 %	14 %	22 %
I ringe grad	8 %	11 %	9 %	10 %
Slet ikke	19 %	17 %	11 %	16 %
Ved ikke	3 %	7 %	4 %	5 %
Ønsker ikke at svare	0 %	0 %	1 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,059. P-værdi er udregnet uden svarkategorien "Ønsker ikke at svare".

TABEL B2.9 (Banner-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på antal år på arbejdspladsen)

	5 år eller mere (n = 181)	Mellem 2 og 5 år (n = 112)	Mellem 1 og 2 år (n = 66)	Under 1 år (n = 105)	Total (n = 464)
I meget høj grad	46 %	29 %	26 %	21 %	33 %
I høj grad	28 %	28 %	30 %	24 %	27 %
I nogen grad	13 %	23 %	24 %	29 %	21 %
I ringe grad	9 %	13 %	11 %	13 %	11 %
Slet ikke	4 %	5 %	9 %	11 %	7 %
Ved ikke	0 %	1 %	0 %	2 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,001. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.9 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på antal år på arbejdspladsen)

	5 år eller mere (n = 103)	Mellem 2 og 5 år (n = 53)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 284)
I meget høj grad	30 %	34 %	23 %	36 %	31 %
I høj grad	19 %	13 %	15 %	15 %	16 %
I nogen grad	22 %	26 %	23 %	18 %	22 %
I ringe grad	7 %	15 %	13 %	10 %	10 %
Slet ikke	15 %	11 %	23 %	15 %	15 %
Ved ikke	7 %	0 %	4 %	6 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,608

TABEL B2.10 (Banner-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 208)	Den private sektor (n = 250)	Total (n = 458)
I meget høj grad	29 %	37 %	34 %
I høj grad	26 %	28 %	27 %
I nogen grad	23 %	19 %	21 %
I ringe grad	14 %	9 %	11 %
Slet ikke	7 %	6 %	7 %
Ved ikke	0 %	1 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,360

TABEL B2.10 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 121)	Den private sektor (n = 159)	Total (n = 280)
I meget høj grad	27 %	35 %	32 %
I høj grad	12 %	19 %	16 %
I nogen grad	27 %	17 %	21 %
I ringe grad	9 %	11 %	10 %
Slet ikke	17 %	14 %	16 %
Ved ikke	7 %	3 %	5 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,102

TABEL B2.11 (Banner-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din kønsidentitet? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 22)	Den private sektor (n = 48)	Total (n = 70)
I meget høj grad	18 %	27 %	24 %
I høj grad	41 %	17 %	24 %
I nogen grad	14 %	19 %	17 %
I ringe grad	14 %	10 %	11 %
Slet ikke	14 %	23 %	20 %
Ved ikke	0 %	4 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 42 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.11 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din kønsidentitet? (fordelt på offentlig sektor vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 1)	Den private sektor (n = 6)	Total (n = 7)
I meget høj grad	0 %	17 %	14 %
I høj grad	0 %	17 %	14 %
I nogen grad	100 %	17 %	29 %
I ringe grad	0 %	17 %	14 %
Slet ikke	0 %	17 %	14 %
Ved ikke	0 %	17 %	14 %
Total	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 100 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.12 (Banner-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 92)	Ufaglært (n = 52)	Funktionær (n = 303)	Selvstændig (n = 13)	Total (n = 460)
I meget høj grad	35 %	33 %	48 %	62 %	44 %
I høj grad	32 %	23 %	28 %	23 %	28 %
I nogen grad	21 %	31 %	17 %	8 %	19 %
I ringe grad	5 %	13 %	6 %	8 %	7 %
Slet ikke	3 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Ved ikke	4 %	0 %	1 %	0 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 50 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.12 (Omnibus-survey): I hvilken grad er du på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 155)	Ufaglært (n = 75)	Funktionær (n = 43)	Selvstændig (n = 11)	Total (n = 284)
I meget høj grad	30 %	47 %	30 %	9 %	33 %
I høj grad	12 %	16 %	21 %	18 %	14 %
I nogen grad	28 %	11 %	16 %	27 %	22 %
I ringe grad	9 %	12 %	14 %	18 %	11 %
Slet ikke	17 %	12 %	12 %	18 %	15 %
Ved ikke	4 %	3 %	7 %	9 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 38 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

KAPITEL 5

TABEL B2.13 (Banner-survey): Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 22)	Den private sektor (n = 48)	Total (n = 70)
Ja	41 %	19 %	26 %
Nej	59 %	77 %	71 %
Ved ikke	0 %	4 %	3 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,062. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke". Denne fordeling er ikke vist for omnibus-surveyen, da der kun er 7 respondenter, der har besvaret dette spørgsmål.

TABEL B2.14 (Banner-survey): Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering? (fordelt på anciennitet)

	5 år eller mere (n = 176)	Mellem 2 og 5 år (n = 108)	Mellem 1 og 2 år (n = 61)	Under 1 år (n = 100)	Total (n = 445)
Ja	7 %	19 %	13 %	14 %	12 %
Nej	91 %	77 %	80 %	81 %	84 %
Ved ikke	2 %	5 %	7 %	5 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,033. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.14 (Omnibus-survey): Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller din kønsidentitet? (fordelt på anciennitet)

	5 år eller mere (n = 105)	Mellem 2 og 5 år (n = 54)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 287)
Ja	3 %	9 %	2 %	6 %	5 %
Nej	96 %	89 %	96 %	91 %	93 %
Ved ikke	1 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 58 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.15 (Banner-survey): Har du inden for det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer i forhold til homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads? (fordelt på stillingskategori)

	faglært (n = 90)	Ufaglært (n = 56)	Funktionær (n = 296)	Selvstændig (n = 14)	Total (n = 456)
Ja	36 %	46 %	27 %	36 %	32 %
Nej	58 %	52 %	69 %	64 %	64 %
Ved ikke	7 %	2 %	4 %	0 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,032. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.15 (Omnibus-survey): Har du inden for det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer i forhold til homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads? (fordelt på stillingskategori)

	faglært (n = 155)	Ufaglært (n = 67)	Funktionær (n = 43)	Selvstændig (n = 11)	Total (n = 276)
Ja	12 %	12 %	9 %	0 %	11 %
Nej	86 %	87 %	86 %	100 %	87 %
Ved ikke	2 %	1 %	5 %	0 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 50 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

TABEL B2.16 (Banner-survey): Har du inden for det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer i forhold til homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads? (fordelt på anciennitet)

	5 år eller mere (n = 182)	Mellem 2 og 5 år (n = 112)	Mellem 1 og 2 år (n = 63)	Under 1 år (n = 103)	Total (n = 460)
Ja	21 %	40 %	37 %	38 %	32 %
Nej	76 %	56 %	56 %	58 %	64 %
Ved ikke	3 %	4 %	8 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,001. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.16 (Omnibus-survey): Har du inden for det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer i forhold til homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads? (fordelt på anciennitet)

	5 år eller mere (n = 105)	Mellem 2 og 5 år (n = 54)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 287)
Ja	5 %	15 %	10 %	15 %	10 %
Nej	93 %	83 %	88 %	83 %	87 %
Ved ikke	2 %	2 %	2 %	3 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,087. P-værdien er udregnet uden svarkategorien "Ved ikke".

TABEL B2.17 (Banner-survey): Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 88)	Ufaglært (n = 52)	Funktionær (n = 291)	Selvstændig (n = 32)	Total (n = 463)
Ja	11 %	10 %	8 %	19 %	9 %
Nej	85 %	90 %	91 %	81 %	89 %
Ved ikke	3 %	0 %	1 %	0 %	1 %
Ønsker ikke at svare	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 62,5 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.17 (Omnibus-survey): Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed? (fordelt på stillingskategori)

	Faglært (n = 157)	Ufaglært (n = 67)	Funktionær (n = 43)	Selvstændig (n = 11)	Total (n = 278)
Ja	4 %	1 %	2 %	0 %	3 %
Nej	96 %	99 %	98 %	100 %	97 %
Ved ikke	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 67 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

TABEL B2.18 (Banner-survey): Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 188)	Mellem 2 og 5 år (n = 113)	Mellem 1 og 2 år (n = 64)	Under 1 år (n = 103)	Total (n = 468)
Ja	4 %	13 %	9 %	15 %	9 %
Nej	96 %	83 %	89 %	84 %	89 %
Ved ikke	0 %	3 %	2 %	1 %	1 %
Ønsker ikke at svare	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,009. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne "Ved ikke" og "Ønsker ikke at svare".

TABEL B2.18 (Omnibus-survey): Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 105)	Mellem 2 og 5 år (n = 54)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 81)	Total (n = 288)
Ja	5 %	2 %	2 %	4 %	3 %
Nej	95 %	96 %	98 %	96 %	96 %
Ved ikke	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 67 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Kapitel 6

Tabel B2.19 (Banner-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 51)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 194)	Handel, kommunikation og private service (n = 192)	Total (n = 437)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	8 %	5 %	14 %	9 %
Ja	18 %	16 %	26 %	21 %
Nej	45 %	42 %	43 %	43 %
Ved ikke	29 %	37 %	17 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.19 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik?(fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 103)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 124)	Handel, kommunikation og private service (n = 102)	Total (n = 329)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	7 %	6 %	9 %	7 %
Ja	14 %	19 %	17 %	16 %
Nej	63 %	47 %	50 %	53 %
Ved ikke	17 %	29 %	25 %	24 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,204

Tabel B2.20 (Banner-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 210)	Den private sektor (n = 254)	Total (n = 464)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	3 %	15 %	10 %
Ja	15 %	27 %	22 %
Nej	42 %	40 %	41 %
Ved ikke	39 %	19 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.20 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 121)	Den private sektor (n = 162)	Total (n = 283)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	2 %	6 %	4 %
Ja	18 %	17 %	17 %
Nej	45 %	57 %	52 %
Ved ikke	35 %	20 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,015

Tabel B2.21 (Banner-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 51)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 194)	Handel, kommunikation og private service (n = 192)	Total (n = 437)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	6 %	3 %	14 %	8 %
Ja	6 %	8 %	14 %	10 %
Nej	55 %	49 %	53 %	51 %
Ved ikke	33 %	40 %	20 %	30 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.21 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på branche)

	Produktion og infrastruktur (n = 103)	Offentlige service erhverv og forskning (n = 124)	Handel, kommunikation og private service (n = 102)	Total (n = 329)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	6 %	6 %	8 %	6 %
Ja	10 %	9 %	15 %	11 %
Nej	68 %	56 %	49 %	57 %
Ved ikke	17 %	30 %	28 %	25 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,112

Tabel B2.22 (Banner-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 210)	Den private sektor (n = 254)	Total (n = 464)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	2 %	14 %	9 %
Ja	6 %	13 %	10 %
Nej	50 %	51 %	51 %
Ved ikke	41 %	22 %	31 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.22 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på offentlig vs. privat sektor)

	Den offentlige sektor (n = 121)	Den private sektor (n = 162)	Total (n = 283)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	2 %	6 %	4 %
Ja	10 %	13 %	12 %
Nej	53 %	59 %	56 %
Ved ikke	36 %	23 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,054

Tabel B2.23 (Banner-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 184)	Mellem 2 og 5 år (n = 115)	Mellem 1 og 2 år (n = 65)	Under 1 år (n = 106)	Total (n = 470)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	8 %	6 %	14 %	14 %	10 %
Ja	24 %	25 %	20 %	14 %	21 %
Nej	46 %	42 %	40 %	35 %	41 %
Ved ikke	23 %	27 %	26 %	37 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,057

Tabel B2.23 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 105)	Mellem 2 og 5 år (n = 54)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 287)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	3 %	4 %	4 %	6 %	4 %
Ja	21 %	17 %	10 %	16 %	17 %
Nej	60 %	46 %	63 %	40 %	52 %
Ved ikke	16 %	33 %	23 %	38 %	26 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 25 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B2.24 (Banner-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 184)	Mellem 2 og 5 år (n = 115)	Mellem 1 og 2 år (n = 65)	Under 1 år (n = 106)	Total (n = 470)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	6 %	5 %	15 %	13 %	9 %
Ja	9 %	10 %	14 %	8 %	10 %
Nej	57 %	55 %	43 %	42 %	51 %
Ved ikke	28 %	30 %	28 %	36 %	30 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,078

Tabel B2.24 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på anciennitet på nuværende arbejdsplads)

	5 år eller mere (n = 105)	Mellem 2 og 5 år (n = 54)	Mellem 1 og 2 år (n = 48)	Under 1 år (n = 80)	Total (n = 287)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	3 %	4 %	4 %	5 %	4 %
Ja	12 %	6 %	6 %	18 %	11 %
Nej	64 %	57 %	58 %	45 %	56 %
Ved ikke	21 %	33 %	31 %	33 %	28 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 25 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B2.25 (Banner-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på arbejdspladsens størrelse)

	0-9 ansatte (n = 51)	10-49 ansatte (n = 139)	50-199 ansatte (n = 106)	mindst 200 ansatte (n = 174)	Total (n = 470)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	39 %	14 %	6 %	0 %	10 %
Ja	18 %	13 %	19 %	31 %	21 %
Nej	37 %	46 %	41 %	40 %	41 %
Ved ikke	6 %	27 %	35 %	29 %	27 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.25 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på arbejdspladsens størrelse)

	0-9 ansatte (n = 96)	10-49 ansatte (n = 118)	50-199 ansatte (n = 70)	mindst 200 ansatte (n = 21)	Total (n = 305)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	19 %	7 %	1 %	0 %	9 %
Ja	13 %	14 %	17 %	24 %	15 %
Nej	51 %	58 %	54 %	29 %	53 %
Ved ikke	18 %	20 %	27 %	48 %	23 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.26 (Banner-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på arbejdspladsens størrelse)

	0-9 ansatte (n = 51)	10-49 ansatte (n = 139)	50-199 ansatte (n = 106)	mindst 200 ansatte (n = 174)	Total (n = 470)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	39 %	12 %	4 %	0 %	9 %
Ja	10 %	9 %	8 %	12 %	10 %
Nej	37 %	51 %	50 %	56 %	51 %
Ved ikke	14 %	28 %	39 %	32 %	30 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,000

Tabel B2.26 (Omnibus-survey): Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads personalepolitik? (fordelt på virksomhedsstørrelse)

	0-9 ansatte (n = 96)	10-49 ansatte (n = 118)	50-199 ansatte (n = 70)	mindst 200 ansatte (n = 21)	Total (n = 305)
Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik	18 %	6 %	1 %	0 %	8 %
Ja	10 %	10 %	11 %	19 %	11 %
Nej	50 %	65 %	63 %	43 %	58 %
Ved ikke	22 %	19 %	24 %	38 %	22 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,003

Tabel B2.27 (Banner-survey): I hvilken grad føler du at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben omkring din seksuelle orientering? (Fordelt på hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik)

	Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik (n = 45)	Ja (n = 97)	Nej (n = 189)	Ved ikke (n = 124)	Total (n = 455)
I meget høj grad	47 %	61 %	38 %	38 %	44 %
I høj grad	20 %	26 %	30 %	30 %	28 %
I nogen grad	18 %	6 %	24 %	22 %	19 %
I ringe grad	9 %	3 %	8 %	6 %	7 %
Slet ikke	2 %	3 %	1 %	1 %	1 %
Ved ikke	4 %	1 %	0 %	3 %	2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,004. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne "Slet ikke" og "Ved ikke".

Tabel B2.27 (Omnibus-survey): I hvilken grad føler du at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (Fordelt på hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik)

	Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik (n = 26)	Ja (n = 60)	Nej (n = 179)	Ved ikke (n = 80)	Total (n = 345)
I meget høj grad	62 %	48 %	42 %	39 %	44 %
I høj grad	12 %	28 %	18 %	18 %	19 %
I nogen grad	12 %	12 %	16 %	21 %	16 %
I ringe grad	0 %	2 %	4 %	8 %	4 %
Slet ikke	15 %	3 %	11 %	5 %	8 %
Ved ikke	0 %	7 %	9 %	10 %	8 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 29 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B2.28 (Banner-survey): Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? (Fordelt på hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik)

	Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik (n = 45)	Ja (n = 97)	Nej (n = 189)	Ved ikke (n = 124)	Total (n = 455)
Ja	4 %	12 %	20 %	7 %	13 %
Nej	89 %	84 %	76 %	90 %	83 %
Ved ikke	7 %	3 %	4 %	2 %	4 %
Ønsker ikke at svare	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

P-værdi: 0,003. P-værdien er udregnet uden svarkategorierne "Ved ikke" og "Ønsker ikke at svare"

Tabel B2.28 (Omnibus-survey): Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? (Fordelt på hvorvidt arbejdspladsen har en nedskrevet personalepolitik)

	Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik (n = 26)	Ja (n = 60)	Nej (n = 179)	Ved ikke (n = 80)	Total (n = 345)
Ja	4 %	5 %	2 %	0 %	2 %
Nej	96 %	93 %	98 %	96 %	97 %
Ved ikke	0 %	2 %	0 %	4 %	1 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 66 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres

BILAG 3: UDVALGTE KRYDSTABELLER (SURVEY BLANDT LEDERE- OG HR-MEDARBEJDERE)

Kapitel 4

Tabel B3.1: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (fordelt på region)

	Hovedstaden (n = 56)	Sjælland (n = 24)	Syddanmark (n = 46)	Midtjylland (n = 49)	Nordjylland (n = 25)	Total (n = 200)
Helt uenig	4 %	0 %	2 %	0 %	4 %	2 %
Overvejende uenig	0 %	0 %	0 %	0 %	8 %	1 %
Hverken enig eller uenig	0 %	0 %	2 %	4 %	0 %	2 %
Overvejende enig	5 %	4 %	11 %	4 %	12 %	7 %
Helt enig	89 %	88 %	83 %	88 %	72 %	85 %
Ved ikke	2 %	8 %	2 %	4 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 83 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B3.2: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som transperson eller interkønnet vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (fordelt på region)

	Hovedstaden (n = 56)	Sjælland (n = 24)	Syddanmark (n = 46)	Midtjylland (n = 49)	Nordjylland (n = 25)	Total (n = 200)
Helt uenig	4 %	8 %	2 %	2 %	16 %	5 %
Overvejende uenig	5 %	0 %	4 %	4 %	0 %	4 %
Hverken enig eller uenig	5 %	4 %	2 %	10 %	4 %	6 %
Overvejende enig	9 %	4 %	22 %	10 %	16 %	13 %
Helt enig	73 %	75 %	59 %	69 %	60 %	68 %
Ved ikke	4 %	8 %	11 %	4 %	4 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 73 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B3.3: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (fordelt på branche)

	Landbrug, Bygge, Handel og Transport (n = 87)	Information, kommunikation, off. administration, kultur (n = 68)	Finans, forskning, ejendom, erhvervsservice (n = 45)	Total (n = 200)
Helt uenig	2 %	1 %	2 %	2 %
Overvejende uenig	2 %	0 %	0 %	1 %
Hverken enig eller uenig	1 %	3 %	0 %	2 %
Overvejende enig	7 %	9 %	4 %	7 %
Helt enig	85 %	82 %	89 %	85 %
Ved ikke	2 %	4 %	4 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 78 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B3.4: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som transperson eller interkønnet vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (fordelt på branche)

	Landbrug, Bygge, Handel og Transport (n = 87)	Information, kommunikation, off. administration, kultur (n = 68)	Finans, forskning, ejendom, erhvervsservice (n = 45)	Total (n = 200)
Helt uenig	7 %	1 %	7 %	5 %
Overvejende uenig	3 %	6 %	0 %	4 %
Hverken enig eller uenig	6 %	6 %	4 %	6 %
Overvejende enig	11 %	7 %	22 %	13 %
Helt enig	68 %	72 %	60 %	68 %
Ved ikke	5 %	7 %	7 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 61 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B3.5: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (Fordelt på HR/ledere)

	HR (n = 39)	Leder (n = 124)	Andet (n = 37)	Total (n = 200)
Helt uenig	0 %	3 %	0 %	2 %
Overvejende uenig	0 %	2 %	0 %	1 %
Hverken enig eller uenig	3 %	2 %	0 %	2 %
Overvejende enig	5 %	8 %	5 %	7 %
Helt enig	92 %	83 %	84 %	85 %
Ved ikke	0 %	2 %	11 %	4 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 78 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Tabel B3.6: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som transperson eller interkønnet vil det blive fuldt ud accepteret på arbejdspladsen (fordelt på HR/ledere)

	HR (n = 39)	Leder (n = 124)	Andet (n = 37)	Total (n = 200)
Helt uenig	0 %	8 %	0 %	5 %
Overvejende uenig	3 %	3 %	5 %	4 %
Hverken enig eller uenig	3 %	6 %	5 %	6 %
Overvejende enig	15 %	11 %	14 %	13 %
Helt enig	77 %	67 %	59 %	68 %
Ved ikke	3 %	4 %	16 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

Note: Antallet af celler, der har en forventet frekvens på under 5, er 61 %, hvorfor chi-i-anden-testen ikke gennemføres.

Kapitel 5

Tabel B3.7: Hvilke barrierer eller udfordringer oplever du, at arbejdspladsen har i forhold til inklusion og diskrimination af LGBTI-personer? (fordelt på region)

	Hoved- staden (n = 56)	Sjælland (n = 24)	Syd- danmark (n = 46)	Midt- jylland (n = 49)	Nord- jylland (n = 25)	Total (n = 200)
Medarbejdernes holdninger	5 %	4 %	9 %	4 %	4 %	6 %
Ledelsens holdning	2 %	0 %	0 %	2 %	4 %	2 %
Kunders holdninger	5 %	4 %	2 %	0 %	4 %	3 %
Samarbejdspartners holdninger	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	1 %
Egne holdninger	0 %	0 %	2 %	2 %	4 %	2 %
Lovgivning	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Manglende viden	0 %	0 %	4 %	2 %	0 %	2 %
Indtjeningsmæssige hensyn	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Manglende personalepolitik	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ingen barrierer eller udfordringer (p-værdi: 0,573)	75 %	79 %	67 %	82 %	72 %	75 %
Ved ikke	13 %	13 %	15 %	12 %	16 %	14 %

Tabel B3.8: Hvilke barrierer eller udfordringer oplever du, at arbejdspladsen har i forhold til inklusion og diskrimination af LGBTI-personer? (fordelt på branche)

	Landbrug, Bygge, Handel og Transport (n = 87)	Information, kommunikation, off. administration, kultur (n = 68)	Finans, forskning, ejendom, erhvervsservice (n = 45)	Total (n = 200)
Medarbejdernes holdninger	6 %	6 %	4 %	6 %
Ledelsens holdning	1 %	3 %	0 %	2 %
Kunders holdninger	1 %	6 %	2 %	3 %
Samarbejdspartners holdninger	0 %	0 %	2 %	1 %
Egne holdninger	1 %	1 %	2 %	2 %
Lovgivning	0 %	1 %	0 %	1 %
Manglende viden	1 %	1 %	2 %	2 %
Indtjeningsmæssige hensyn	0 %	0 %	0 %	0 %
Manglende personalepolitik	0 %	0 %	0 %	0 %
Ingen barrierer eller udfordringer (p-værdi: 0,928)	75 %	76 %	73 %	75 %
Ved ikke	16 %	10 %	13 %	14 %

BILAG 4: SPØRGESKEMA I OMNIBUS- OG BANNER-SURVEY

SURVEY TIL LGBTI-PERSONER

SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
OMNIBUS	<p><i>Nu kommer der et spørgsmål om køn, kønsidentitet og seksuel orientering, som du besvarer helt anonymt:</i></p> <p>Er du homoseksuel, biseksuel, transperson, eller interkønnet?</p>	<p>1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare</p>	<p>Alle "Filtrerings spørgsmål" i Voxmeters Omnibus Hvis der svares "nej" stopper spørgeskemaet her. Voxmeter noterer fordelingen på spørgsmålet. Phoner: Personer der svarer L,G,B,T eller I eller "queer" kodes som ja, resten som nej.</p>
BANNER-SURVEY	<p>Hos Als Research udfører vi på vegne af Ligestillingsministeriet en -survey om LGBTI-personers trivsel på arbejdsmarkedet. Vi vil i den forbindelse gerne stille dig en række spørgsmål, som du besvarer helt anonymt.</p>		Alle
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
A	Baggrundsspørgsmål		
OMNIBUS	<p><i>Vi er på vegne af Ligestillingsministeriet i gang med at gennemføre en anonym -survey omkring LGBTI personers trivsel på arbejdsmarkedet. Vi vil i den forbindelse stille dig en række spørgsmål – som du besvarer helt anonymt.</i></p>		Alle
A1 OMNIBUS	<p>I forhold til din seksuelle orientering: Er du homoseksuel, biseksuel eller heteroseksuel?</p>	<p>1) Homoseksuel 2) Biseksuel 3) Heteroseksuel 4) Andet____ 5) Ønsker ikke at svare</p>	Alle
A1 BANNER--SURVEY	<p>Hvad er din seksuelle orientering?</p>	<p>1) Homoseksuel 2) Biseksuel 3) Heteroseksuel 4) Ønsker ikke at svare 5) Andet (skriv her): ____</p>	

A2 OMNIBUS	Hvad er dit køn eller din kønsidentitet?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mand, (ciskønnet) 2) Kvinde, (ciskønnet) 3) Transkvinde (mand til kvinde) 4) Transmand (kvinde til mand) 5) Interkønnet 6) Andet _____ (Fritekst) 7) Ønsker ikke at svare 	Alle
A2 BANNERU- NDERSØGE LSE	Hvad er dit køn eller kønsidentitet?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mand (tildelt kønnet "mand" ved fødslen) 2) Kvinde (tildelt kønnet "kvinde" ved fødslen) 3) Transkønnet kvinde (mand til kvinde) 4) Transkønnet mand (kvinde til mand) 5) Interkønnet/variationer i kønskaraktistika 6) Ønsker ikke at svare 7) Andet (skriv her): _____ 	
A2_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Har du fået juridisk kønsskifte?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 	A2 = 3, 4, 5
A3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Omnibus: Hvor gammel er du? Banner-survey: Hvad er din alder?	Alder: ____	Alle
A4 OMNIBUS OG BANNER- SURVEYN	Hvad er den højeste uddannelse, du har gennemført? (I omnibus-surveyen er der byttet rundt på svarmulighed 9 og 10)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Grundskole (Folkeskole/Mellemskole/Realeksamen) 2) Gymnasial uddannelse (Studentereksamen/HF) 3) Erhvervsgymnasial uddannelse (HH/HTX/HHX) 4) Erhvervsfaglig uddannelse 5) Kort videregående (under 3 år) 6) Mellemlang videregående (3-4 år) 7) Lang videregående (5 år eller mere) 8) Forskeruddannelse (for eksempel Ph.d) 9) Ved ikke 10) Andet (skriv her): _____ 	Alle
A5 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Omnibus: Er du i arbejde, selvstændig, under uddannelse eller uden for arbejdsmarkedet? Banner-survey: Hvad er din beskæftigelsesstatus?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Selvstændig 2) I arbejde (lønmodtager) 3) Uddannelse 4) Uden for arbejdsmarkedet 5) Andet: _____ 	Alle
A5_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Er du arbejdssøgende?	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 	A5 = 4, 5
A5_1_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvor høj grad oplever du, at din kønsidentitet er en barriere i forhold til at få et job?	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke 	A5_1 = 1 Og A2 = 3, 4, 6
A5_1_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvor høj grad oplever du, at din interkønnethed er en barriere i forhold til at få et job?	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 	A5_1 = 1 Og A2 = 5

		6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	
A5_1_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvor høj grad oplever du, at din seksuelle orientering er en barriere i forhold til at få et job?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	A5_1 = 1 og A1 = 1, 2, 4
A5_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvad er dit erhverv? I banner-survey: 8) Selvstændig i anden sammenhæng	1) Arbejder, faglært (ikke specialarbejder) 2) Arbejder, ufaglært (specialarbejder) 3) Arbejder, faglært 4) Funktionær/tjenestemand, lavere 5) Funktionær/tjenestemand, højere 6) Selvstændig landbruger/gartneri/fiskeri 7) Selvstændig detailhandler/håndværksmester 8) Selvstændig i øvrigt 9) Andet_____	A5 = 2
A5_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvor mange år har du været ansat på din nuværende arbejdsplads?	1) Under et år 2) Mellem 1 og 2 år 3) Mellem 2 og 4 år 4) 5 år eller mere	A5 = 2
A5_4 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Er din nuværende arbejdsplads inden for den offentlige eller den private sektor?	1) Offentlig 2) Privat 3) Andet:_____	A5 = 2
A6 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvilken branche arbejder du/er du ansat i?	1) Handel (fx butik eller engros) 2) Industri (fx elektronik, maskiner, energi, råstoffer, møbler) 3) Kontor og kommunikation (fx film, presse, administration, IT) 4) Landbrug og fødevarer (fx landbrug, fiskeri, skovbrug, slagteri, næringsmidler) 5) Offentlig service (fx politi og fængsler, religiøse institutioner, vand og affald) 6) Privat service (fx frisør, hotel, sport, kultur, restauration, rengøring) 7) Bygge og anlæg (fx anlægsarbejde, færdiggørelse eller nedrivning af byggeri) 8) Undervisning og forskning (fx skoler, universiteter og forskning) 9) Transport (fx af gods eller passagerer) 10) Social og sundhed (fx daginstitutioner, ældrepleje, hospitaler, dyrlæger, tandlæger) 11) Andet _____ (Fritekst)	A5 = 1, 2
A7 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?	1) Ingen 2) 1 - 4 3) 5 - 9 4) 10 - 24 5) 25 - 49 6) 50 - 99 7) 100 - 199 8) 200 - 499 9) 500 eller derover	A5 = 1, 2

SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
B	Åbenhed om kønsidentitet og/eller seksuel orientering på arbejdspladsen I banner-survey: Nu kommer der nogle spørgsmål om åbenhed		
B0_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad er du åben om din seksuelle orientering i dit privatliv?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4
B0_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad er du åben om din kønsidentitet i dit privatliv?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A2 = 3, 4, 6
B0_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad er du åben om din interkønnethed i dit privatliv?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A2 = 5
B1_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>føler du</u> , at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 og A5 = 1, 2
B1_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>føler du</u> , at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din kønsidentitet?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A2 = 3, 4, 6 og A5 = 1, 2
B1_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>føler du</u> , at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din interkønnethed?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A2 = 5 og A5 = 1, 2
B2 OMNIBUS	I hvilken grad <u>ønsker du</u> at være åben om din kønsidentitet, interkønnethed eller seksuelle orientering på din arbejdsplads?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1, 2
B2_1 BANNER- SURVEY	I hvilken grad ønsker du at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ved ikke	
B2_2 BANNER- SURVEY	I hvilken grad ønsker du at være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ved ikke	

B2_3 BANNER- SURVEY	I hvilken grad ønsker du at være åben om din interkønnethed på din arbejdsplads?	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ved ikke 	
B3_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>er du</u> på din nuværende arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? I banner-survey: 'Ønsker ikke at svare' er ikke en mulighed og 'ved ikke' er nummer 6) og ikke nummer 7/99	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke 	A1 = 1, 2, 4 og A5 = 1, 2
B3_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>er du</u> på din nuværende arbejdsplads åben om din kønsidentitet?	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke 	A2 = 3, 4, 6 og A5 = 1, 2
B3_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad <u>er du</u> på din nuværende arbejdsplads åben om din interkønnethed? I banner-survey: 'Ønsker ikke at svare' er ikke en mulighed, så 'ved ikke' bliver nummer 6) og ikke nummer 7/99).	<ol style="list-style-type: none"> 1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke 	A2 = 5 Og A5 = 1, 2
B4 OMNIBUS	Hvem er du åben overfor på din nuværende arbejdsplads? <i>(Flere svar mulige)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Over for alle på min arbejdsplads 2) Nærmeste kollegaer 3) Chefer 5) Kunder/klienter/borgere/samarbejdspartnere 6) Ingen 99) Ønsker ikke at svare 	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1, 2
B4 (seksuelle orientering) BANNER- SURVEY	Hvem er du åben overfor om din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? Flere svar mulige	<ol style="list-style-type: none"> 1) Over for alle på min arbejdsplads 2) Nærmeste kollegaer 3) Chefer 4) Kunder/klienter/borgere/samarbejdspartnere 5) Ingen 6) Ønsker ikke at svare 	
B4 (Kønsidenti- tet) BANNER- SURVEY	Hvem er du åben overfor om din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads? Flere svar mulige	<ol style="list-style-type: none"> 1) Over for alle på min arbejdsplads 2) Nærmeste kollegaer 3) Chefer 4) Kunder/klienter/borgere/samarbejdspartnere 5) Ingen 6) Ønsker ikke at svare 	
B4 (Interkønn- ethed) BANNER- SURVEY	Hvem er du åben overfor om din interkønnethed på din nuværende arbejdsplads? Flere svar mulige	<ol style="list-style-type: none"> 1) Over for alle på min arbejdsplads 2) Nærmeste kollegaer 3) Chefer 4) Kunder/klienter/borgere/samarbejdspartnere 	

		<p>re</p> <p>5) Ingen</p> <p>6) Ønsker ikke at svare</p>	
B99_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvordan har dine kolleger forholdt sig til din åbenhed? (flere svar mulige)	<p>1) Overdrevent positivt/omklamrende</p> <p>2) Positivt /favnende/opmuntrende</p> <p>3) Neutralt/lige glad</p> <p>4) Negativt/afstandtagende</p> <p>5) Ønsker ikke at svare</p> <p>99) Ved ikke</p>	B4 = 1, 2
Omni_B5 OMNIBUS	Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads? (flere svar mulige)	<p>1) Usikker på omgivelsernes reaktioner (omni_B5_1)</p> <p>2) Det følte ikke naturligt (omni_B5_2)</p> <p>3) Der er ikke kultur for at tale om sit privatliv på arbejdspladsen (omni_B5_3)</p> <p>4) Stemningen blandt kollegerne er ikke positiv over for homo-/biseksuelle /transkønnede /interkønnede (omni_B5_4)</p> <p>5) Det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben (omni_B5_5)</p> <p>6) Det kommer ikke andre ved (omni_B5_6)</p> <p>7) Ingen (omni_B5_7)</p> <p>8) Jeg er altid åben om min seksualitet, interkønnethed og/eller kønsidentitet (omni_B5_8)</p> <p>9) Andre årsager: _____ (omni_B5_9)</p>	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1, 2
B5_1 BANNER- SURVEY	Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? Flere svar mulige.	<p>1) Usikkerhed på omgivelsernes reaktioner</p> <p>2) Det følte ikke naturligt</p> <p>3) Der er ikke kultur for at tale om sit privatliv på arbejdspladsen</p> <p>4) Stemningen blandt kollegaerne er ikke positiv over for homo- og biseksuelle</p> <p>5) Det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben</p> <p>6) Det kommer ikke andre ved</p> <p>7) Ingen</p> <p>8) Jeg er altid åben om min seksuelle orientering</p> <p>9) Andet (Angiv Venligst) _____</p>	
B5_2 BANNER- SURVEY	Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads? Flere svar mulige.	<p>1) Usikkerhed på omgivelsernes reaktioner</p> <p>2) Det følte ikke naturligt</p> <p>3) Der er ikke kultur for at tale om sit privatliv på arbejdspladsen</p> <p>4) Stemningen blandt kollegaerne er ikke positiv over for transkønnede</p> <p>5) Det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben</p> <p>6) Det kommer ikke andre ved</p> <p>7) Ingen</p> <p>8) Jeg er altid åben om min kønsidentitet</p> <p>9) Andet (Angiv Venligst) _____</p>	
B5_3 BANNER- SURVEY	Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din interkønnethed på din nuværende arbejdsplads?	<p>1) Usikkerhed på omgivelsernes reaktioner</p> <p>2) Det følte ikke naturligt</p> <p>3) Der er ikke kultur for at tale om sit privatliv på arbejdspladsen</p> <p>4) Stemningen blandt kollegaerne er ikke positiv over for interkønnede</p> <p>5) Det kollegiale samvær foregår på en måde, der gør det svært at være åben</p>	

		6) Det kommer ikke andre ved 7) Ingen 8) Jeg er altid åben om min interkønnethed 9) Andet (Angiv Venligst) _____	
B6 OMNIBUS	Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 Og A5 = 1, 2 og B3_1 = 1, 2, 3, 4 Eller B3_2 = 1, 2, 3, 4 Eller B3_3 = 1, 2, 3, 4
B6_1 BANNER-SURVEY	Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
B6_2 BANNER-SURVEY	Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
B6_3 BANNER-SURVEY	Har du indenfor de sidste 2 år fortrudt, at du har været åben om din interkønnethed på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
B7 OMNIBUS	Har du oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af din åbenhed vedr. din seksuelle orientering, interkønnethed og /eller kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1, 2 og B3_1 = 1, 2, 3, 4 eller B3_2 = 1, 2, 3, 4 eller B3_3 = 1, 2, 3, 4
B7_1 BANNER-SURVEY	Har du oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af din åbenhed vedrørende din seksuelle orientering på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
B7_2 BANNER-SURVEY	Har du oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af din åbenhed vedrørende din kønsidentitet på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
B7_3 BANNER-SURVEY	Har du oplevet forhøjet arbejdsglæde som følge af din åbenhed vedrørende din interkønnethed på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke	
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
C	Diskrimination og inklusion på arbejdspladsen I banner-survey: De følgende spørgsmål omhandler diskrimination på arbejdspladsen		
C1_1 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? I banner-survey: Byttet om på placeringen af 'Ønsker ikke at svare' og 'ved ikke'	1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	A1= 1, 2, 4 og A5 = 1, 2
C1_2 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads? I banner-survey: Byttet om på placeringen af 'Ønsker ikke at svare' og 'ved ikke'	1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 4) Ved ikke	A2 = 3, 4, 6 og A5 = 1, 2

C1_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din interkønnethed på din nuværende arbejdsplads? I banner-survey: Byttet om på placeringen af 'Ønsker ikke at svare' og 'ved ikke'	1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	A2 = 5 og A5 = 1, 2
C99 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Hvordan har du følt dig diskrimineret / chikaneret? <i>(flere svar mulige)</i>	1) Manglende ansættelse (C99_1) 2) Fyring (C99_2) 3) Manglende forfremmelse (C99_3) 4) Degradering (C99_4) 5) Mobbning (C99_5) 6) Ubehagelige hentydninger/vittigheder (C99_6) 7) Negativt sprogbrug (C99_7) 8) Reducerede opgavetyper / ansvar (C99_8) 9) Bliver holdt udenfor (C99_9) 10) Andet: _____ (C99_10)	C1_1 = 1 eller C1_2 = 1 eller C1_3 = 1
C2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Har du følt dig diskrimineret af andre årsager på din nuværende arbejdsplads (fx etnicitet, køn, kropsbygning, handicap, alder eller religion)? I banner-survey: Byttet om på placeringen af 'Ønsker ikke at svare' og 'ved ikke'	1) Ja, 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	A5 = 1, 2
C3_1 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik?	1) Ja 2) Nej 3) Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik 99) Ved ikke	A5 = 1, 2
C3_2 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Er emner vedrørende kønsidentitet medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik?	1) Ja 2) Nej 3) Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik 99) Ved ikke	A5 = 1, 2
C3_3 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad oplever du, at arbejdspladsens politik har en positiv effekt i forhold til at fremme inklusion og bekæmpe diskrimination på arbejdspladsen?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	C3_1 = 1 Eller C3_2 = 1
C4 OMNIBUS- SURVEY	Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering, interkønnethed og/ eller din kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1,2
C4_1 BANNER- SURVEY	Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C4_2 BANNER- SURVEY	Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C4_3 BANNER- SURVEY	Har du inden for det seneste år oplevet negative kommentarer eller adfærd på din arbejdsplads på grund af din interkønnethed?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	

C5 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	Har du indenfor det seneste år oplevet en generel negativ attitude/nedsættende kommentarer i forhold til homo- eller biseksuelle, transpersoner eller interkønnede på din arbejdsplads?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke I bannersurvey: 1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1,2
C6 OMNIBUS	Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling i forhold til ansættelses- og/eller arbejdsvilkår på grund af din seksuelle orientering, interkønnethed og/eller kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1,2
C6_1 BANNER- SURVEY	Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling i forhold til ansættelses- og/eller arbejdsvilkår på grund af din seksuelle orientering?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C6_2 BANNER- SURVEY	Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling i forhold til ansættelses- og/eller arbejdsvilkår på grund af din kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C6_3 BANNER- SURVEY	Har du på din nuværende arbejdsplads oplevet ulige behandling i forhold til ansættelses- og/eller arbejdsvilkår på grund af din interkønnethed?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C7 OMNIBUS OG BANNER- SURVEY	I hvilken grad bliver du inddraget i de sociale fællesskaber på din nuværende arbejdsplads på lige fod med dine kollegaer?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	A1 = 1, 2, 4 eller A2 = 3, 4, 5, 6 og A5 = 1,2
C8 OMNIBUS	Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering, kønsidentitet eller interkønnethed?	1) Ja 2) Nej 99) Ved ikke	Alle
C8_1 BANNER- SURVEY	Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din seksuelle orientering?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C8_2 BANNER- SURVEY	Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din kønsidentitet?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
C8_3 BANNER- SURVEY	Har du nogensinde skiftet job, fordi det var for svært at være på arbejdspladsen på grund af din interkønnethed?	1) Ja 2) Nej 3) Ved ikke 4) Ønsker ikke at svare	
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF

D	Trivsel på arbejdspladsen		
D1 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvor stor en del af tiden inden for de sidste 2 uger har du været glad og i godt humør?	1) Hele tiden 2) Det meste af tiden 3) Lidt mere end halvdelen af tiden 4) Lidt mindre end halvdelen af tiden 5) Lidt af tiden 6) På intet tidspunkt	Alle
D2 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvor stor en del af tiden inden for de sidste 2 uger har du følt dig rolig og afslappet?	1) Hele tiden 2) Det meste af tiden 3) Lidt mere end halvdelen af tiden 4) Lidt mindre end halvdelen af tiden 5) Lidt af tiden 6) På intet tidspunkt	Alle
D3 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvor stor en del af tiden inden for de sidste 2 uger har du følt dig aktiv og energisk?	1) Hele tiden 2) Det meste af tiden 3) Lidt mere end halvdelen af tiden 4) Lidt mindre end halvdelen af tiden 5) Lidt af tiden 6) På intet tidspunkt	Alle
D4 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvor stor en del af tiden inden for de sidste 2 uger er du vågnet frisk og udhvilet?	1) Hele tiden 2) Det meste af tiden 3) Lidt mere end halvdelen af tiden 4) Lidt mindre end halvdelen af tiden 5) Lidt af tiden 6) På intet tidspunkt	Alle
D5 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvor stor en del af tiden inden for de sidste 2 uger har din dagligdag været fyldt med ting der interesserer dig?	1) Hele tiden 2) Det meste af tiden 3) Lidt mere end halvdelen af tiden 4) Lidt mindre end halvdelen af tiden 5) Lidt af tiden 6) På intet tidspunkt	Alle
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
E	Etnisk baggrund I banner-survey: Til sidst kommer der et par spørgsmål om dit ophav		
E1 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Er du født i Danmark?	1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare I banner-survey: 1) Ja 2) Nej	Alle
E1_1 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Hvilket land er du født i? I banner: Hvor er du født?	_____ (Notér land)	E1 = 2
E2 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Er begge dine forældre født i Danmark?	1) Ja 2) Nej 3) Ønsker ikke at svare I banner-survey: 1) Ja 2) Nej	F1 = 1 (ja, født i DK)
E2_1 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Omnibus: Hvilket land er din mor født i? Banner: Hvor er din mor født?	_____ (Notér land)	E2 = Nej (begge forældre ikke født i DK)
E2_2 OMNIBUS OG BANNER-SURVEY	Omnibus: Hvilket land er din far født i? Banner-survey: Hvor er din far født?	_____ (Notér land)	E2 = Nej (begge forældre ikke født i DK)

BILAG 5: SPØRGESKEMA I SURVEY BLANDT LEDERE OG HR-MEDARBEJDERE

SURVEY TIL HR-medarbejdere og andre ledere/medarbejdere, der er ansvarlige eller medansvarlige for arbejdspladsens medarbejdersammensætning

SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
A	Baggrundsspørgsmål		
	<i>Forslag til introspeak</i> <i>Jeg ringer, fordi vi er i gang med en undersøgelse, der handler om vilkår for LGBTI-personer (dvs. lesbiske, bøsser, biseksuelle, transpersoner og interkønnede) på det danske arbejdsmarked. Det tager kun 5 minutter at svare på spørgsmålene, og jeg håber, du har mulighed for at deltage.</i>		
A1	Hvad er din stillingsbetegnelse?	1) HR-ansvarlig 2) HR- medarbejder 3) HR-assistent 4) Tjenestemand med personaleansvar 5) Mellemlider 6) Leder/topleder 7) Andet_____	Alle
A2	Er din arbejdsplads offentlig eller privat?	1) Offentlig 2) Privat 3) Andet (fx selvejende institution)	Alle
A3	Hvor mange ansatte er der på din arbejdsplads?	1) Ingen 2) 1 - 4 3) 5 - 9 4) 10 - 24 5) 25 - 49 6) 50 – 99 7) 100 - 199 8) 200 - 499 9) 500 eller derover	Alle
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
B	LGBTI-personer i arbejdsstyrken, evt. barrierer ift. til ansættelse af LGBTI-personer		
B1	Er der på din arbejdsplads ansat én eller flere personer, som er åbne om at være homoseksuelle eller biseksuelle?	1) Ja, én 2) Ja, flere 3) Nej 99) Ved ikke	Alle
B2	Er der på din arbejdsplads ansat én eller flere personer som er åbne om at være transpersoner eller interkønnede? <i>Transperson: Personer, hvis kønsidentitet på en eller anden måde</i>	1) Ja, én 2) Ja, flere 3) Nej 99) Ved ikke	Alle

	<i>ikke er i overensstemmelse med det køn, de blev tildelt ved fødslen. Det kan være en person, der har skiftet køn eller en person, der ikke entydigt er kvinde eller mand. Interkønnet: En person, som er født med en krop, der ikke kan bestemmes som hverken mandlig eller kvindelig.</i>		
B3	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads ansætter vi lige så gerne en homoseksuel eller biseksuel som en heteroseksuel?	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Alle
B4	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: På min arbejdsplads ansætter vi lige så gerne en transperson eller interkønnet, som en, der er entydigt mand eller kvinde?	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Alle
B5_1	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Det er min fornemmelse, at det er uden betydning for vores kunder, hvis den ansatte, de har kontakt med, er homoseksuel eller biseksuel.	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Private arbejdspladser (Voxmeter koder)
B5_2	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Det er min fornemmelse, at det er uden betydning for vores brugere (borger målgruppe), hvis den ansatte, de har kontakt med, er homoseksuel eller biseksuel.	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Offentlige arbejdspladser (Voxmeter koder)
B6_1	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Det er min fornemmelse, at det er uden betydning for vores kunder, hvis den ansatte, de har kontakt med, er transperson eller interkønnet.	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Private arbejdspladser (Voxmeter koder)
B6_2	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Det er min fornemmelse, at det er uden betydning for vores brugere (borger målgruppe), hvis den ansatte, de har kontakt med, er transperson eller interkønnet.	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Offentlige arbejdspladser (Voxmeter koder)
SPM NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
C	Politik om inklusion, mangfoldighed og anti-diskrimination på arbejdspladsen samt effekt af og barrierer herfor		

C1	<p>Har arbejdspladsen en nedskrevet personalepolitik, der tydeligt inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet og køns karakteristika?</p> <p>(fx mobning og chikane, antidiskrimination, homofobi mv.)</p> <p><i>(Flere svar mulige)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ja, personalepolitikken adresserer seksuel orientering (lesbiske, bøsser og biseksuelle) 2) Ja, personalepolitikken adresserer kønsidentitet og kønsvariation (transpersoner og/eller interkønnede) 3) Nej, personalepolitikken adresserer ikke LGBTI-området 4) Virksomheden har ingen nedskrevet personalepolitik 99) Ved ikke 	Alle
C1_1	<p>Hvorfor har arbejdspladsen valgt at inkludere forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsvariation i personalepolitikken?</p> <p><i>(Flere svar mulige)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) For at modvirke diskrimination 2) For at øge LGBTI-medarbejderes trivsel 3) For at øge produktiviteten 4) For at fremme innovation 5) For at brande virksomheden for potentielle medarbejdere 6) For at brande virksomheden for potentielle kunder og markeder 7) For at sikre en god indsigt i forskellige kunder og markeder 8) For at synliggøre virksomhedens værdier 9) Andet: _____ 99) Ved ikke 	C1 = 1, 2 (personalepolitikken inkluderer forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet)
C1_2	<p>Hvorfor har arbejdspladsen valgt ikke at inkludere forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsvariation i personalepolitikken?</p> <p><i>(Flere svar mulige)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Vi har ikke tænkt over det 2) Vi mener ikke, der er behov for det 3) Vi oplever, at vores arbejdsplads allerede er inkluderende 4) Der er mig bekendt ingen LGBTI-personer ansat i virksomheden 5) Virksomheden er for lille 6) Virksomhedens regler er for alle / det er irrelevant 7) Virksomheden ønsker en åben og ureguleret politik, som lever op til lovgivningen 8) Virksomheden støtter LGBTI-medarbejdere individuelt 9) Andet: _____ 99) Ved ikke 	C1 = 3 (personalepolitikken inkluderer ikke forhold vedrørende seksuel orientering og/eller kønsidentitet)

C2	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som homoseksuel eller biseksuel, vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen?	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Alle
C3	Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Hvis en medarbejder på min arbejdsplads springer ud som transperson eller interkønnet vil det blive accepteret fuldt ud på arbejdspladsen?	1) Helt enig 2) Overvejende enig 3) Hverken enig eller uenig 4) Overvejende uenig 5) Helt uenig 6) Ønsker ikke at svare 99) Ved ikke	Alle
C4	I hvilken grad oplever du, at mangfoldighed i sammensætningen af medarbejderstaben har en positiv effekt på produktiviteten?	1) I meget høj grad 2) I høj grad 3) I nogen grad 4) I ringe grad 5) Slet ikke 99) Ved ikke	Alle
M NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
D	Barrierer, udfordringer, positive erfaringer		
D1	Hvilke barrierer eller udfordringer oplever du, at arbejdspladsen har i forhold til inklusion og diskrimination af LGBTI-personer? <i>(Flere svar mulige)</i>	1) Medarbejdernes holdninger 2) Ledelsens holdning 3) Kunders holdninger 4) Samarbejdspartners holdninger 5) Egne holdninger 6) Lovgivning 7) Manglende viden 8) Indtjeningsmæssige hensyn 9) Manglende personalepolitik 10) Ingen barrierer eller udfordringer 99) Ved ikke	Alle
SPM.NR.	SPØRGSMÅL	SVARMULIGHEDER	BESVARES AF
E	Rekruttering til interview		
E1	Da vi søger personer, som har mulighed for at deltage i et mere dybdegående interview om LGBTI-personer på arbejdspladsen, vil jeg til sidst høre, om vi må kontakte dig igen med henblik på en interviewaftale? <i>(til potentielt interesserede: Interviewet er helt anonymt og kan gennemføres på et tidspunkt og sted som passer dig i løbet af november eller december. Vi skal bruge dit telefonnummer, som udelukkende benyttes til dette formål og slettes efterfølgende) Mange tak for dine svar og din deltagelse!</i>	1) Tlf.nr. ____ (fritekst) 2) Nej	Alle

BILAG 6: INTERVIEWGUIDES

Interviewguide A: Interkønnede

Intro

- Velkomst, tak for deltagelse, kort præsentation af interviewer og undersøgelsen. Anonymitet.

Baggrundsinformation

- *Vil du starte med at fortælle lidt om dit arbejde og din arbejdsplads?*
- Hvilken branche tilhører din arbejdsplads?
- Hvor stor er virksomheden?
- Hvor længe har du været der?
- Hvad er din stillingsbetegnelse?
- Hvilke opgaver har du?/ Vil du beskrive, hvordan en normal arbejdsdag forløber for dig?

Hvordan oplever du det kollegiale samvær på din arbejdsplads?

- Hvem er du i daglig kontakt med? (Ingen, alle, nærmeste kolleger i afdelingen, kolleger rundt omkring i virksomheden/organisationen, mellemledere, øverste chefer, eksterne samarbejdspartnere, brugere, borgere, kunder, leverandører.)
- Hvilke former for sociale aktiviteter har I?
- Taler I om private forhold?
- Ses I uden for arbejdstiden?
- Hvordan er (ledelses)strukturen på arbejdspladsen (*formel/uformel*)?
- Hvordan vil du beskrive kulturen samarbejdskulturen ift. LGBTI-personer på arbejdspladsen? (*Kan hjælpe på vej med eksempler, fx tonen, sprogbrug*)

Arbejdspladsens politik

- Har din arbejdsplads en nedskrevet personalepolitik?
- Inkluderer den forhold vedrørende LGBTI-personer? Hvis ja, hvordan? Hvis ja, hvordan og hvornår gør virksomheden medarbejderne opmærksomme på dette?
- Oplever du, at din arbejdsplads generelt er opmærksom på sprogbrug ift. LGBTI-personer i sin interne og eksterne kommunikation?
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. LGBTI-personer? Hvorfor? / Hvorfor ikke? / På hvilken måde?
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. andre minoriteter? Hvorfor? / Hvorfor ikke? På hvilken måde?
- Hvordan vurderer du effekten af arbejdspladsens politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor/På hvilken måde?
- Hvor vigtigt synes du, det er, at en arbejdsplads har officielle politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor?

Åbenhed ift. seksuel orientering, køn og kønsidentitet

- *Nu kommer der nogle lidt mere personlige spørgsmål omkring din seksuelle orientering/ køn/ kønsidentitet og åbenhed på arbejdspladsen.*
- Hvad er din seksuelle orientering?
- Hvad er dit køn?
- Hvad er din kønsidentitet?
- Ønsker du generelt at være åben om, at du er interkønnet på din arbejdsplads? Hvorfor / ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Er du i dit privatliv åben om, at du er interkønnet? Hvorfor? / Hvorfor ikke?
- Er du på din arbejdsplads åben om, at du er interkønnet? Hvorfor? / Hvorfor ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Overfor hvem? (Ledelsen, tillidsmanden, nærmeste kollegaer, andre.)
- Er der nogen på arbejdspladsen du ikke er åben overfor?
- Hvor længe har du været åben?
- Har du været åben på tidligere arbejdspladser? Hvorfor / Hvorfor ikke?
- Har din arbejdsplads, så vidt du ved, (andre) ansatte der er LGBT eller I? Hvis ja, er de åbne herom på arbejdspladsen?
- På hvilken måde oplever du, at de blev modtaget?
- Identificerer du dig selv som tilhørende andre minoritetskategorier, fx etnisk minoritetsbaggrund?

Oplevelser med og reaktioner på åbenhed

- Hvordan har processen ift. at 'springe ud' på arbejdspladsen været for dig? (Altså hvordan er det foregået/ foregår det?)
- Hvordan oplever du det at 'springe ud' på arbejdspladsen generelt?
- Oplever du løbende at skulle 'springe ud' ift. nye kolleger/ chefer/ kunder/ samarbejdspartnere/ brugere?
- Hvordan har dine kollegers reaktion været på din åbenhed ift., at du er interkønnet?
- Hvordan har dine chefers reaktion været på din åbenhed ift., at du er interkønnet?
- Hvordan ønsker du, om overhovedet, at dine chefer og kolleger skal reagere på/ forholde sig til, at du er interkønnet?
- Har du nogensinde fortrudt, at du har været åben på en arbejdsplads? Hvis ja: Hvorfor?
- Hvilken betydning har det for dig som person, at du på din arbejdsplads kan være åben om, at du er interkønnet?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative - tænker du, der kan være ved, at man på sin arbejdsplads er åben om at være interkønnet?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative – har der været for dig ved, at du på din arbejdsplads er åben om, at du er interkønnet?
- Har du selv været vidne til eller genstand for disse konsekvenser? Hvis ja: Hvordan oplevede du det?

Spørgsmål om trivsel

- Hvad får dig til at trives på en arbejdsplads?

- Hvad får dig til at mistrives på din arbejdsplads?
- Hvordan vurderer du helt overordnet din trivsel på din nuværende arbejdsplads? Hvorfor?
- Hvordan vurderer du, at din produktivitet hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan, om overhovedet, synes du, at din (manglende) åbenhed/ det, at du er interkønnet, hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Har du nogensinde forladt en arbejdsplads fordi det, at du er interkønnet, gjorde det for svært for dig at trives på arbejdspladsen? Hvis ja, hvorfor?
- Hvad tror du, der skulle til for, at din trivsel på arbejdspladsen kunne blive (endnu) bedre?

Spørgsmål om social inklusion på arbejdspladsen

- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger i sociale sammenhænge på arbejdspladsen?
- Føler du dig inkluderet på dine egne præmisser/sådan som du godt kunne tænke dig det?
- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger, når/hvis man mødes privat? Hvis nej: I hvilken grad oplever du, at det hænger sammen med, at du er interkønnet?
- Føler du, at du kan tale lige så åbent om dit privatliv som dine øvrige kolleger? Hvis nej: Hvorfor ikke?

Diskrimination på arbejdspladsen

- Føler du, at interkønnede har de samme rettigheder og personalevilkår på din arbejdsplads som andre ansatte? Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Oplever du, at interkønnede får de samme arbejdsopgaver som ciskønnede på din arbejdsplads? Hvis nej: Kan du uddybe?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads på grund af, at du er interkønnet? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads på grund af, at du er interkønnet? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på en tidligere arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Hvordan oplever du, at holdningen generelt er til/ stemningen generelt er overfor interkønnede på arbejdspladsen?
- Hvordan oplever du fx sprogbrug ift. LGBTI-personer på din arbejdsplads?
- Har du oplevet negative kommentarer, upassende vittigheder el.lign. i forhold til interkønnede/det at du er interkønnet på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja, hvordan?

Generelt:

- Har du i øvrigt noget, du mener er vigtigt, vi skal vide ift. interkønnedes trivsel på arbejdspladsen?

Interviewguide A: Lesbiske, Bøsser og Biseksuelle**Intro**

- Velkomst, tak for deltagelse, kort præsentation af interviewer og undersøgelsen. Anonymitet.

Baggrundsinformation

- *Vil du starte med at fortælle lidt om dit arbejde og din arbejdsplads?*
- Hvilken branche tilhører din arbejdsplads?
- Hvor stor er virksomheden?
- Hvor længe har du været der?
- Hvad er din stillingsbetegnelse?
- Hvilke opgaver har du?/ Vil du beskrive, hvordan en normal arbejdsdag forløber for dig?

Hvordan oplever du det kollegiale samvær på din arbejdsplads?

- Hvem er du i daglig kontakt med? (Ingen, alle, nærmeste kolleger i afdelingen, kolleger rundt omkring i virksomheden/organisationen, mellemledere, øverste chefer, eksterne samarbejdspartnere, brugere, borgere, kunder, leverandører.)
- Hvilke former for sociale aktiviteter har I?
- Taler I om private forhold?
- Ses I uden for arbejdstiden?
- Hvordan er (ledelses)strukturen på arbejdspladsen (*formel/uformel*)?
- Hvordan vil du beskrive samarbejdskulturen ift. LGBTI-personer på arbejdspladsen? (*Kan hjælpe på vej med eksempler – fx tonen, sprogbrug osv.*)

Arbejdspladsens politik

- Har din arbejdsplads en nedskrevet personalepolitik?
- Inkluderer den forhold vedrørende LGBTI-personer? Hvis ja, hvordan? Hvis ja, hvordan og hvornår gør virksomheden medarbejderne opmærksomme på dette?
- Oplever du, at din arbejdsplads generelt er opmærksom på sprogbrug ift. LGBTI-personer i sin interne og eksterne kommunikation?
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. LGBTI-personer? Hvorfor? / Hvorfor ikke? / På hvilken måde
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. andre minoriteter? Hvorfor? / Hvorfor ikke? På hvilken måde?
- Hvordan vurderer du effekten af arbejdspladsens politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor/På hvilken måde?
- Hvor vigtigt synes du, det er, at en arbejdsplads har officielle politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor?

Åbenhed ift. seksuel orientering/ kønsidentitet/ interkønnethed

- *Nu kommer der nogle lidt mere personlige spørgsmål omkring din seksuelle orientering/kønsidentitet og åbenhed på arbejdspladsen.*
- Hvad er din seksuelle orientering?
- Hvad er dit køn?
- Hvad er din kønsidentitet?
- Ønsker du generelt at være åben om din seksuelle orientering på din arbejdsplads? Hvorfor / ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Er du i dit privatliv åben om din seksuelle orientering? Hvorfor? / Hvorfor ikke?
- Er du på din arbejdsplads åben om din seksuelle orientering? Hvorfor? / Hvorfor ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Overfor hvem? (Ledelsen, tillidsmanden, nærmeste kollegaer, andre.)
- Er der nogen på arbejdspladsen, du ikke er åben overfor?
- Hvor længe har du været åben?
- Har du været åben på tidligere arbejdspladser? Hvorfor? / Hvorfor ikke?
- Har din arbejdsplads, så vidt du ved, (andre) ansatte der er LGBT eller I?
- Hvis ja, er de åbne herom på arbejdspladsen?
- På hvilken måde oplever du, at de blev modtaget?
- Identifierer du dig selv som tilhørende andre minoritetskategorier, fx etnisk minoritetsbaggrund?

Oplevelser med og reaktioner på åbenhed

- Hvordan har processen ift. at 'springe ud' på arbejdspladsen været for dig? (altså hvordan er det foregået/ foregår det?)
- Hvordan oplever du det at 'springe ud' på arbejdspladsen generelt?
- Oplever du løbende at skulle 'springe ud' ift. nye kolleger/ chefer/ kunder/ samarbejdspartnere/ brugere?
- Hvordan har dine kollegers reaktion været på din åbenhed ift. din seksuelle orientering?
- Hvordan har dine chefers reaktion været på din åbenhed ift. din seksuelle orientering?
- Hvordan ønsker du, om overhovedet, at dine chefer og kolleger skal reagere på/ forholde sig til din seksuelle orientering?
- Har du nogensinde fortrudt, at du har været åben på en arbejdsplads? Hvis ja: Hvorfor?
- Hvilken betydning har det for dig som person, at du på din arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative - tænker du, der kan være ved at være åben om sin seksuelle orientering på arbejdspladsen?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative – har der været for dig ved, at du på din arbejdsplads er åben om din seksuelle orientering?
- Har du selv været vidne til eller genstand for disse konsekvenser? Hvis ja: Hvordan oplevede du det?

Spørgsmål om trivsel

- Hvad får dig til at trives på en arbejdsplads?
- Hvad får dig til at mistrives på din arbejdsplads?
- Hvordan vurderer du helt overordnet din trivsel på din nuværende arbejdsplads? Hvorfor?
- Hvordan vurderer du, at din produktivitet hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan, om overhovedet, synes du, at din (manglende) åbenhed om din seksuelle orientering hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Har du nogensinde forladt en arbejdsplads, fordi din seksuelle orientering gjorde det for svært for dig at trives på arbejdspladsen? Hvis ja, hvorfor?
- Hvad tror du, der skulle til for, at din trivsel på arbejdspladsen kunne blive (endnu) bedre?

Spørgsmål om social inklusion på arbejdspladsen

- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger i sociale sammenhænge på arbejdspladsen?
- Føler du dig inkluderet på dine egne præmisser/sådan som du godt kunne tænke dig det?
- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger når/hvis man mødes privat?
- Hvis nej: I hvilken grad oplever du, at det hænger sammen med din seksuelle orientering?
- Føler du, at du kan tale lige så åbent om dit privatliv som dine øvrige kolleger? Hvis nej: Hvorfor ikke?

Diskrimination på arbejdspladsen

- Føler du, at homoseksuelle og biseksuelle har de samme rettigheder og personalevilkår på din arbejdsplads som andre ansatte? Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Oplever du, at homoseksuelle/ biseksuelle får de samme arbejdsopgaver som heteroseksuelle på din arbejdsplads? Hvis nej: Kan du uddybe?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads på grund af din seksuelle orientering? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på en tidligere arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Hvordan oplever du, at holdningen generelt er til/ stemningen generelt er overfor homoseksuelle og biseksuelle på arbejdspladsen?
- Hvordan oplever du fx sprogbrug ift. LGBTI-personer på din arbejdsplads?
- Har du oplevet negative kommentarer, upassende vittigheder el.lign. i forhold til homoseksuelle/ biseksuelle/ fordi du er homoseksuel/biseksuel på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja, hvordan?

Generelt:

- Har du i øvrigt noget, du mener er vigtigt, vi skal vide ift. homoseksuelles/ biseksuelles trivsel på arbejdspladsen?

Interviewguide A: Transpersoner**Intro**

- Velkomst, tak for deltagelse, kort præsentation af interviewer og undersøgelsen. Anonymitet.

Baggrundsinformation

- *Vil du starte med at fortælle lidt om dit arbejde og din arbejdsplads?*
- Hvilken branche tilhører din arbejdsplads?
- Hvor stor er virksomheden?
- Hvor længe har du været der?
- Hvad er din stillingsbetegnelse?
- Hvilke opgaver har du?/ Vil du beskrive, hvordan en normal arbejdsdag forløber for dig?

Hvordan oplever du det kollegiale samvær på din arbejdsplads?

- Hvem er du i daglig kontakt med? (Ingen, alle, nærmeste kolleger i afdelingen, kolleger rundt omkring i virksomheden/organisationen, mellemledere, øverste chefer, eksterne samarbejdspartnere, brugere, borgere, kunder, leverandører.)
- Hvilke former for sociale aktiviteter har I?
- Taler I om private forhold?
- Ses I uden for arbejdstiden?
- Hvordan er (ledelses)strukturen på arbejdspladsen (*formel/uformel*)?
- Hvordan vil du beskrive samarbejdskulturen ift. transpersoner på arbejdspladsen? (*Kan hjælpe på vej med eksempler fx tonen, sprogbrug, er det et issue?*)

Arbejdspladsens politik

- Har din arbejdsplads en nedskrevet personalepolitik?
- Inkluderer den forhold vedrørende LGBTI-personer? Hvis ja, hvordan? Hvis ja, hvordan og hvornår gør virksomheden medarbejderne opmærksomme på dette?
- Oplever du, at din arbejdsplads generelt er opmærksom på sprogbrug ift. LGBTI-personer i sin interne og eksterne kommunikation?
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. LGBTI-personer? Hvorfor? / Hvorfor ikke? / På hvilken måde?
- Oplever du i øvrigt, at arbejdspladsen er inkluderende ift. andre minoriteter? Hvorfor? / Hvorfor ikke? På hvilken måde?
- Hvordan vurderer du effekten af arbejdspladsens politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor/På hvilken måde?
- Hvor vigtigt synes du, det er, at en arbejdsplads har officielle politikker ift. LGBTI-personer? Hvorfor?

Åbenhed ift. seksuel orientering, køn og kønsidentitet

- *Nu kommer der nogle lidt mere personlige spørgsmål omkring din seksuelle orientering/ køn/ kønsidentitet og åbenhed på arbejdspladsen.*
- Hvad er din seksuelle orientering?
- Hvad er dit køn?
- Hvad er din kønsidentitet?
- Har du fået juridisk kønsskifte?
- Ønsker du generelt at være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads? Hvorfor / ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Er du i dit privatliv åben om din kønsidentitet? Hvorfor? / Hvorfor ikke?
- Er du på din arbejdsplads åben om din kønsidentitet? Hvorfor? / Hvorfor ikke? Hvis ja: På hvilken måde og i hvilken grad?
- Overfor hvem? (Ledelsen, tillidsmanden, nærmeste kollegaer, andre.)
- Er der nogen på arbejdspladsen du ikke er åben overfor?
- Hvor længe har du været åben?
- Har du været åben på tidligere arbejdspladser? Hvorfor? / Hvorfor ikke?
- Har din arbejdsplads, så vidt du ved, (andre) LGBT eller I-personer ansat?
- Hvis ja, er de åbne herom på arbejdspladsen?
- På hvilken måde oplever du, at de blev modtaget?
- Identificerer du dig selv som tilhørende andre minoritetskategorier, fx etnisk minoritetsbaggrund?

Oplevelser med og reaktioner på åbenhed

- Hvordan har processen ift. at 'springe ud' på arbejdspladsen været for dig? (Altså hvordan er det foregået/ foregår det?)
- Hvordan oplever du det at 'springe ud' på arbejdspladsen generelt?
- Oplever du løbende at skulle 'springe ud' ift. nye kolleger/ chefer/ kunder/ samarbejdspartnere/ brugere?
- Hvordan har dine kollegers reaktion været på din åbenhed ift. din kønsidentitet?
- Hvordan har dine chefers reaktion været på din åbenhed ift. din kønsidentitet?
- Hvordan ønsker du, om overhovedet, at dine chefer og kolleger skal reagere på/ forholde sig til din kønsidentitet?
- Har du nogensinde fortrudt, at du har været åben på en arbejdsplads? Hvis ja: Hvorfor?
- Hvilken betydning har det for dig som person, at du kan være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative - tænker du, der kan være ved at være åben om sin kønsidentitet på arbejdspladsen?
- Hvilke konsekvenser – positive og negative – har der været for dig ved at være åben om din kønsidentitet på din arbejdsplads?
- Har du selv været vidne til eller genstand for disse konsekvenser? Hvis ja: Hvordan oplevede du det?

Spørgsmål om trivsel

- Hvad får dig til at trives på en arbejdsplads?
- Hvad får dig til at mistrives på din arbejdsplads?
- Hvordan vurderer du helt overordnet din trivsel på din nuværende arbejdsplads? Hvorfor?
- Hvordan vurderer du, at din produktivitet hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Hvordan, om overhovedet, synes du, at [din (manglende) åbenhed om] din kønsidentitet hænger sammen med din trivsel på arbejdspladsen?
- Har du nogensinde forladt en arbejdsplads fordi din kønsidentitet gjorde det for svært for dig at trives på arbejdspladsen? Hvis ja, hvorfor?
- Hvad tror du, der skulle til for at din trivsel på arbejdspladsen kunne blive (endnu) bedre?

Spørgsmål om social inklusion på arbejdspladsen

- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger i sociale sammenhænge på arbejdspladsen?
- Føler du dig inkluderet på dine egne præmisser/sådan som du godt kunne tænke dig det?
- Føler du dig inkluderet på lige fod med dine kolleger når/hvis man mødes privat? Hvis nej: I hvilken grad oplever du, at det hænger sammen med din kønsidentitet?
- Føler du, at du kan tale lige så åbent om dit privatliv som dine øvrige kolleger? Hvis nej: Hvorfor ikke?

Diskrimination på arbejdspladsen

- Føler du, at transpersoner har de samme rettigheder og personalevilkår på din arbejdsplads som andre ansatte? Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Oplever du, at transpersoner får de samme arbejdsopgaver som ciskønnede på din arbejdsplads? Hvis nej: Kan du uddybe?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads på grund af din kønsidentitet? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads på grund af din kønsidentitet? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på din nuværende arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet diskrimination på en tidligere arbejdsplads af andre årsager? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Har du oplevet chikane på en tidligere arbejdsplads? Hvis ja: Hvordan?
- Hvordan oplever du, at holdningen generelt er til/ stemningen generelt er overfor transkønnede på arbejdspladsen?
- Hvordan oplever du fx sprogbrug ift. LGBTI-personer på din arbejdsplads?
- Har du selv oplevet negative kommentarer, upassende vittigheder o.lign. i forhold til din kønsidentitet på din nuværende arbejdsplads?
- Har du generelt oplevet negative kommentarer, upassende vittigheder o.lign. i forhold til transpersoner på din nuværende arbejdsplads? Hvis ja, hvordan?

Generelt:

- Har du i øvrigt noget, du mener er vigtigt, vi skal vide ift. transpersoners trivsel på arbejdspladsen?

Interviewguide B: HR-personale og personer med ansvar for arbejdsstyrkens sammensætning**Intro**

- Velkomst, tak for deltagelse, kort præsentation af interviewer og undersøgelsen. Anonymitet.

Baggrundsspørgsmål

- *Først vil jeg stille dig nogle spørgsmål om din arbejdsplads og din egen position på arbejdspladsen.*
- Hvad er din stillingsbetegnelse?
- Hvilken type virksomhed arbejder du for/har du?
- Tilhører virksomheden den offentlige eller den private sektor?
- Hvor mange ansatte har virksomheden/arbejdspladsen?
- Hvad er dine primære opgaver/funktioner på arbejdspladsen/i virksomheden?
- Er det vigtigt for arbejdspladsen at tiltrække forskellige typer af ansatte med forskellige profiler?

LGBTI-personer på arbejdspladsen/ansættelse

- Er der på din arbejdsplads/i din virksomhed ansat én eller flere homoseksuelle eller biseksuelle? (Hvis nej:) Ville du have nogen betænkeligheder ved at ansætte en person, som du vidste var homoseksuel eller biseksuel? Hvis ja, hvilke?
- Er der på din arbejdsplads/i din virksomhed ansat én eller flere transpersoner eller interkønnede? (Hvis nej:) Ville du have nogen betænkeligheder ved at ansætte en transperson eller en interkønnet? Hvis ja, hvilke?
- Hvilke overvejelser ville du gøre dig ifm. at ansætte en person som er homoseksuel eller biseksuel, i forhold til én, der er heteroseksuel?
- Hvilke overvejelser ville du gøre dig ifm. at ansætte en person som er transkønnet eller interkønnet, i forhold til én, der er ciskønnet [Begrebet forklares om nødvendigt]?

Holdningsspørgsmål

- *Nu vil jeg stille dig nogle holdningsspørgsmål relateret til homoseksuelle, biseksuelle, transpersoner og interkønnede [forklar om nødvendigt begreberne].*
- Hvad tænker du om, at homoseksuelle og biseksuelle er åbne om deres seksuelle orientering på arbejdspladsen? Hvorfor?
- Hvad tænker du om, at transpersoner er åbne om deres kønsidentitet og interkønnede om deres kønsvariation på arbejdspladsen? Hvorfor?
- Mener du generelt, at homoseksuelle og biseksuelle skal have samme rettigheder på arbejdspladsen som heteroseksuelle? Er der nogle undtagelser? Hvorfor/ikke?

- Mener du generelt, at homoseksuelle og biseksuelle kan indgå på lige fod med andre ansatte på arbejdspladsen? Er der nogle undtagelser? Hvorfor/ikke?
- Mener du generelt, at transpersoner og interkønnede skal have samme rettigheder på arbejdspladsen som ciskønnede? Er der nogle undtagelser? Hvorfor/ikke?
- Mener du generelt, at transpersoner og interkønnede kan indgå på lige fod med andre ansatte på arbejdspladsen? Er der nogle undtagelser? Hvorfor/ikke?

Virksomhedens politik

- Har virksomheden en nedskrevet personalepolitik?
- (Hvis ja:) Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i virksomhedens personalepolitik? Hvorfor/ikke? (Hvis ja:) Hvordan?
- (Hvis ja til nedskreven personalepolitik:) Er emner vedrørende kønsidentitet og interkønnethed medtaget i virksomhedens personalepolitik? Hvorfor/ikke? (Hvis ja:) Hvordan?
- (Hvis nej til om LGBTI-personer er inkluderet i personalepolitikken:) Har I overvejet at inkludere forhold vedrørende LGBTI-personer i jeres personalepolitik? Hvorfor/ikke?
- Er virksomhedens personalepolitik udarbejdet med et inkluderende sprogbrug i forhold til LGBTI-personer? (Fx brug af kønsneutrale begreber som 'ægtefælle'/'partner' i stedet for "mand"/"kone"/"hustru".)
- Udstikker virksomhedens personalepolitik retningslinjer for værdier og acceptabel adfærd på arbejdspladsen i forhold til LGBTI-personer (fx antimobning)?
- Er alle ligestillet i forhold til personalevilkår, herunder forældre- og barselsorlov mv. (fx medmødre)?
- (Hvis ja:) Tydeliggør virksomheden for medarbejdere og potentielle medarbejdere, at alle er ligestillet i forhold til personalevilkår, herunder forældre- og barselsorlov mv.? (Hvis ja:) Hvordan?
- Modtager virksomhedens ledere nogen form for undervisning/opkvalificering/uddannelse om forhold vedrørende LGBTI-personer?
- (Hvis ja:) Hvilken form for undervisning/opkvalificering/uddannelse gives til virksomhedens ledere om forhold vedrørende LGBTI-personer?
- Modtager virksomhedens medarbejdere nogen form for undervisning/opkvalificering/uddannelse om forhold vedrørende LGBTI-personer?
- (Hvis ja:) Hvilken form for undervisning/opkvalificering/uddannelse gives til virksomhedens medarbejdere om forhold vedrørende LGBTI-personer?
- Har virksomheden generelt fokus på inkluderende sprogbrug i forhold til køn, kønsidentitet, interkønnethed og seksuel orientering i sin interne og eksterne kommunikation?
- Udstikker virksomheden på andre måder retningslinjer for værdier og acceptabel adfærd på arbejdspladsen overfor LGBTI-personer?
- Forholder virksomheden sig på anden vis til inklusion og antidiskrimination i forhold til seksuel orientering, kønsidentitet og interkønnethed? (Hvis ja:) Hvordan?
- (Hvis der er svaret positivt på spørgsmål om politik og/eller tiltag ift. forhold vedr. LGBTI-personer): Hvordan gøres medarbejderne opmærksomme på virksomhedens politik vedrørende LGBTI-personer?

- Hvilken information om arbejdspladsens politik/tiltag ift. LGBTI-personer gives der ved rekruttering og nyansættelser?
- Oplever du, at arbejdspladsens politik og kultur i forhold til LGBTI-personer har en positiv effekt på inklusion og bekæmpelse af diskrimination på arbejdspladsen? (Hvis ja:) Hvordan? (Hvis nej:) Hvad tror du, det skyldes?

Reaktioner, barrierer og udfordringer

- Hvordan tror du, at du ville reagere, hvis en formodet heteroseksuel medarbejder på din arbejdsplads sprang ud som homoseksuel eller biseksuel?
- Hvordan tror du, at medarbejdere og ledelse generelt ville reagere, hvis en formodet heteroseksuel medarbejder på din arbejdsplads sprang ud som homoseksuel eller biseksuel?
- Hvordan tror du, du ville reagere, hvis en formodet ciskønnet medarbejder på din arbejdsplads sprang ud som transperson eller interkønnet?
- Hvordan tror du, at medarbejdere og ledelse generelt ville reagere, hvis en formodet ciskønnet medarbejder på din arbejdsplads sprang ud som transperson eller interkønnet?
- Hvordan oplever du, at jeres kunder/brugere reagerer på, at en eller flere af jeres ansatte er (åbne) homoseksuel(le) eller biseksuel(le)? / Hvordan tænker du, at jeres kunder/brugere ville reagere, hvis en eller flere af jeres ansatte var (åbne) homoseksuelle eller biseksuelle?
- Hvordan oplever du, at jeres kunder/brugere reagerer på, at en eller flere af jeres ansatte er (åbne) transperson(er) eller interkønnet/interkønnede? / Hvordan tænker du, at jeres kunder/brugere ville reagere, hvis en eller flere af jeres ansatte var (åbne) transperson(er) eller interkønnet/interkønnede?
- Hvordan oplever du, at jeres øvrige samarbejdspartnere reagerer på, at en eller flere af jeres ansatte er (åbne) homoseksuel(le) eller biseksuel(le)? / Hvordan tænker du, at jeres øvrige samarbejdspartnere ville reagere, hvis en eller flere af jeres ansatte var (åbne) homoseksuelle eller biseksuelle?
- Hvordan oplever du, at jeres øvrige samarbejdspartnere reagerer på, at en eller flere af jeres ansatte er (åbne) transperson(er) eller interkønnet/interkønnede? / Hvordan tænker du, at jeres øvrige samarbejdspartnere ville reagere, hvis en eller flere af jeres ansatte var (åbne) transperson(er) eller interkønnet/interkønnede?
- Hvilke barrierer og udfordringer – om nogen - oplever du, at virksomheden har i forbindelse med åbenhed og inklusion ift. seksuel orientering?
- Hvilke barrierer og udfordringer oplever du – om nogen -, at virksomheden har i forbindelse med åbenhed og inklusion ift. køn og kønsidentitet?
- Oplever du, at kulturen på arbejdspladsen (blandt medarbejderne) er en barriere eller en styrke i forhold til inklusion af LGBTI-personer? Hvorfor/hvordan?
- Oplever du, at kulturen på arbejdspladsen (blandt medarbejderne) er en barriere for, at LGBTI-personer kan/ønsker at være åbne i forhold til deres seksualitet, kønsidentitet og/eller kønsvariation?
- Hvordan oplever I, at medarbejderne har taget imod tiltag/aktiviteter/personalepolitikken relateret til LGBTI-personer?

- I hvilken grad oplever du, at virksomhedens (øvrige) ledelse prioriterer, at LGBTI-personer føler sig inkluderet på arbejdspladsen?

Positive oplevelser og værdi

- Har virksomheden haft positive oplevelser med åbenhed, inklusion og antidiskrimination ift. LGBTI-personer?
- (Hvis ja:) Hvordan? Hvilke?
- (Hvis arbejdspladsen har svaret positivt på spørgsmåle om proaktivitet ift. LGBTI-personer:) Oplever virksomheden/arbejdspladsen en værdi i forhold til jeres politik/tiltag ift. LGBTI-personer? Hvis ja, hvordan?

Afrunding

- Er der andet af relevans for emnet, som du vil gøre os opmærksomme på?
- Tak for deltagelse.

BILAG 7: SUPPLERENDE METODEBILAG

Konstruktionen af variabelen for LGBT-grupperne:

I denne undersøgelse anvendes en variabel for, hvorvidt man er lesbisk, bøsse, biseksuel eller transperson. Denne variabel er konstrueret ud fra følgende to spørgsmål¹:

Hvad er din seksuelle orientering?

1. Homoseksuel
2. Biseksuel
3. Heteroseksuel
4. Ønsker ikke at svare
5. Andet (åben svarkategori)

Hvad er dit køn eller kønsidentitet?

1. Mand (tildelt kønnet "mand" ved fødslen)
2. Kvinde (tildelt kønnet "kvinde" ved fødslen)
3. Transkønnet kvinde (mand til kvinde)
4. Transkønnet mand (kvinde til mand)
5. Interkønnet/variationer i køns karakteristika
6. Ønsker ikke at svare
7. Andet (åben svarkategori)

Den første gruppe, *lesbiske*, består af respondenter, der har svaret, at de er homoseksuelle, og at de er kvinder.

Den anden gruppe, *bøsser*, udgøres af respondenter, som har svaret, at de er homoseksuelle, og at de er mænd.

Hernæst konstrueres den tredje gruppe, *biseksuelle*, på baggrund af besvarelser fra respondenter, der har angivet, at de er biseksuelle, og at de er mænd eller kvinder.

Den fjerde gruppe, *transpersoner*, består af respondenter, der har svaret følgende om deres køn eller kønsidentitet: at de er transkønnet (MtK), transkønnet (KtM) eller i andet-kategorien, har angivet, at de er non-binære, transkønnet eller "akønnet transkønnet".

I relation til spørgsmålet omkring seksuel orientering fordeler transpersonerne på flere forskellige svarmuligheder. Svarene varierer fra biseksuelle, heteroseksuelle og homoseksuelle til transpersoner, som enten ikke ønsker at besvare spørgsmålet eller i andet-

¹ Der er enkelt variationer i spørgsmålsformuleringerne mellem banner- og omnibus-surveyen. Disse fremgår, mere detaljeret, i Bilag 4.

svarkategorien har angivet, at de er fx panseksuelle, queer, aseksuelle, "homofleksible" eller "polyseksuelle".

Test af uafhængighed:

I denne undersøgelse anvendes en chi-i-anden-test til at teste, hvorvidt der er uafhængighed mellem to variable. Chi-i-anden-testen bygger bl.a. på antagelse om, at 20 % af cellerne i en krydstabel – altså et kryds mellem to variable - skal have en forventet frekvens på 5 eller derover (McHugh 2013:144). Hvis ikke denne antagelse er opfyldt, giver chi-i-anden-testen ugyldige testværdier. I undersøgelsen udregnes de forventede frekvenser for hver krydstabel for at se, hvorvidt chi-i-anden-testen er anvendelig. I de tilfælde, hvor over 20 % af cellerne har en forventet frekvens på under 5, foretages én af to ting. I nogle tilfælde udregnes p-værdien uden den eller de rækker/svarkategorier, der bidrager til, at antagelsen overtrædes. Det kan eksempelvis være uden "ved ikke"-besvarelser. I andre tilfælde kan tabellen ikke logisk reduceres, hvorfor p-værdien i disse tilfælde udelades. I begge tilfælde noteres beslutningen under tabellen.

Chi-i-anden-testen benyttes i denne undersøgelse til at teste krydstabeller fra banner- og omnibus-surveyen. Som det blev beskrevet i kapitel 3 er det ikke muligt at afgøre endeligt, i hvilken udstrækning disse surveys er repræsentative for den samlede population af LGBT-personer i Danmark, da den samlede population ikke kendes. Det er derfor nødvendigt at understrege, at de statistik signifikante sammenhænge, der fremgår af undersøgelsen, ikke kan bruges til at drage slutninger om den samlede LGBT-population i Danmark, men kun kan generaliseres til selve stikprøverne (Bornstein et. al:5).

Dette forbehold skal både tages, når der tolkes på krydstabellerne og når der tolkes på regressionerne.

Regressionsanalyse:

I kapitel 7 anvendes multiple lineær regression til at estimere effekterne af tre variable (også kaldet primære X-variable) på trivsel (Y-variabel) for LGBT-grupperne. De tre X-variable er:

1. I hvilken grad føler du, at du på din nuværende arbejdsplads kan være åben om din seksuelle orientering? (I høj eller meget høj grad / I nogen grad / I ringe grad eller slet ikke)²
2. Har du følt dig diskrimineret eller chikaneret på baggrund af din seksuelle orientering på din nuværende arbejdsplads? (Ja / Nej)
3. Er emner vedrørende seksuel orientering medtaget i din nuværende arbejdsplads' personalepolitik? (Arbejdspladsen har ingen nedskrevet personalepolitik / Ja / Nej / Ved ikke)

² Dette spørgsmål var oprindeligt en fempunktsskala. For at muliggøre en lettere formidlingsmæssig statistisk analyse af sammenhængen mellem åbenhed og trivsel for LGBT-grupperne omkodes variabelen fra fem til tre svarkategorier. Dette kan resultere i et informationstab, der kan medføre, at en systematik i besvarelserne bliver skjult. Dette skal tages som forbehold, når man tolker den empiriske analyse.

Her laves såkaldte multiplikative modeller, hvor sammenhængen mellem en X-variabel og Y-variablen brydes ned på niveauer i en tredje variabel. Effekten af X-variablen på trivsel betinges m.a.o. af, hvorvidt man er lesbisk, bøsse, biseksuel eller transperson. Denne betingede model opnås ved at gange X-variablen og LGBT-variablen sammen, hvilket resulterer i en interaktion. Effekten af interaktionen studeres ved at udregne de gennemsnitlige marginale prædiktioner og gennemsnitlige marginale effekter. Det er udregningen af de marginale prædiktioner, der fremgår af figurerne i kapitel 7.

Sammenhængene kontrolleres ydermere for at række kontrolvariable:

- Alder (kontinuerlig skala)
- Uddannelse (Grundskole / Ungdomsuddannelse / Kort videregående uddannelse / Mellemlang videregående uddannelse / Lang videregående uddannelse)
- Branche (Produktion og infrastruktur / Offentlige service erhverv og forskning / Handel, kommunikation og private service)
- Erhverv (Faglært / Ufaglært / Funktionær / Selvstændig)
- Arbejdspladsens størrelse (0-9 ansatte / 10-49 ansatte / 50-199 / mindst 200)
- År på nuværende arbejdsplads (5 år eller mere / Mellem 2 og 4 år / Mellem 1 og 2 år / Under 1 år)
- Sektor (Den offentlige sektor / Den private sektor)

I de første to modeller indgår ydermere en kontrolvariabel for spørgsmålet om, hvorvidt personalepolitikken indeholder emner vedrørende seksuel orientering.

Modellen er estimeret med robuste standardfejl for at tage højde for heteroskedasticitet.