



## Måling af LGBT-personers oplevelse af åbenhed på arbejdsmarkedet

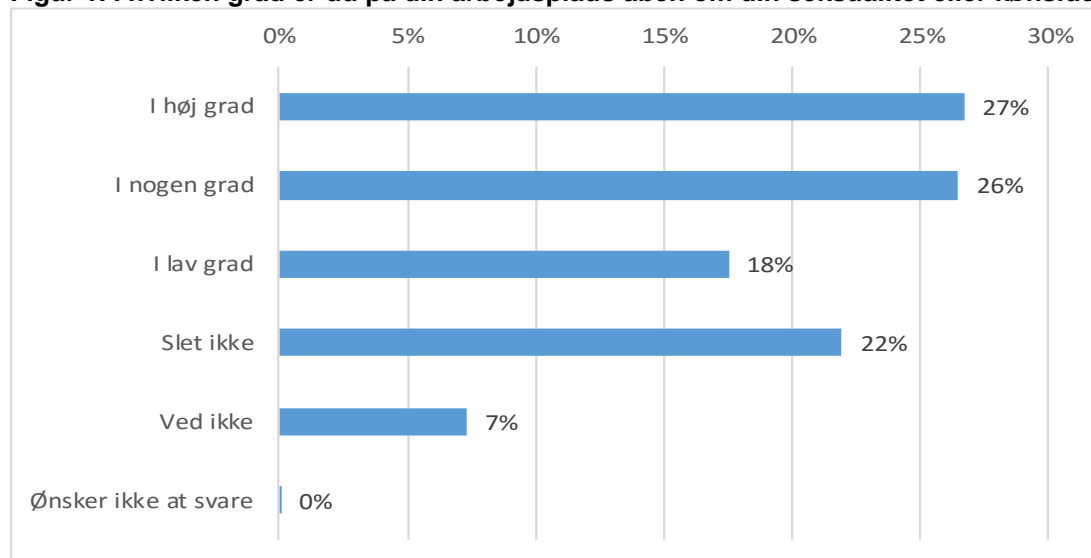
Målingen er foretaget af Epinion for LO, FTF og AC blandt 500 beskæftigede på det danske arbejdsmarked, der alle identificerer sig som andet end heteroseksuelle. Målingen er dataindsamlet i perioden den 28. juni til 10. august 2016.

Det er hensigten med målingen at give et indtryk af LGBT-personers oplevelse af åbenhed om seksualitet på deres arbejdspladser, og identificere eventuelle problemer, der er forbundet med dette. Det lavere antal respondenter, end vi normalt arbejder med, giver en højere statistisk usikkerhed i data.

### Åbenhed om seksualitet og kønsidentitet på arbejdspladsen

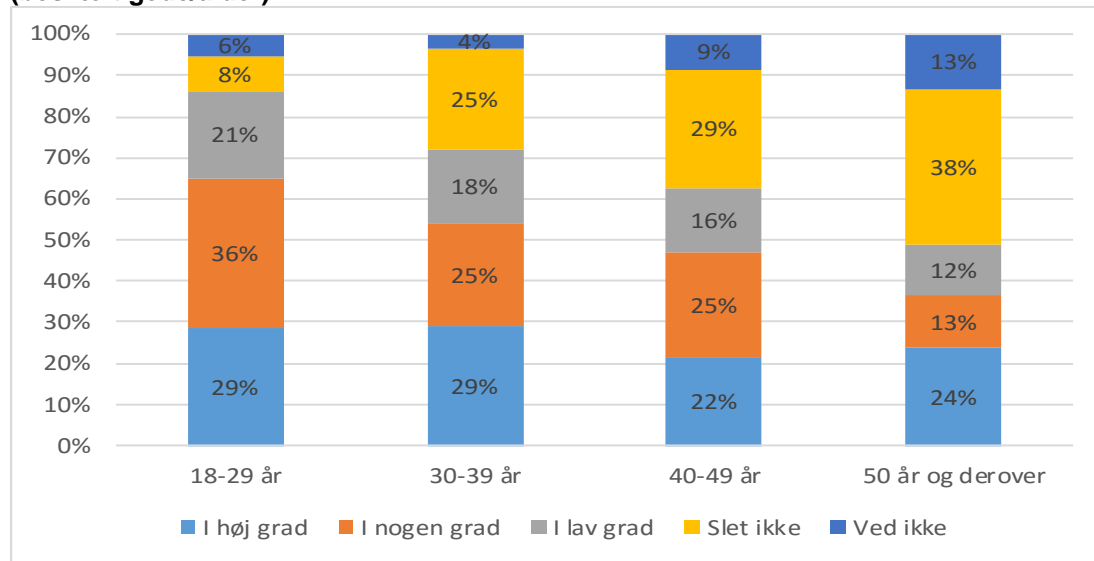
Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive i hvilket omfang, de er åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen. 27 pct. siger, at de i høj grad er åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet, *jf. figur 1*. 26 pct. Siger, at de i nogen grad er åbne. 22 pct. tilkendegiver, at de slet ikke er åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen.

**Figur 1. I hvilken grad er du på din arbejdsplads åben om din seksualitet eller kønsidentitet?**



Målingen indikerer også, at der er forskelle mellem aldersgrupperne i forhold til åbenhed om seksualitet og kønsidentitet på arbejdspladsen, *jf. figur 2*.

**Figur 2. I hvilken grad er du på din arbejdsplads åben om din seksualitet og kønsidentitet? (beskæftigede/alders)**

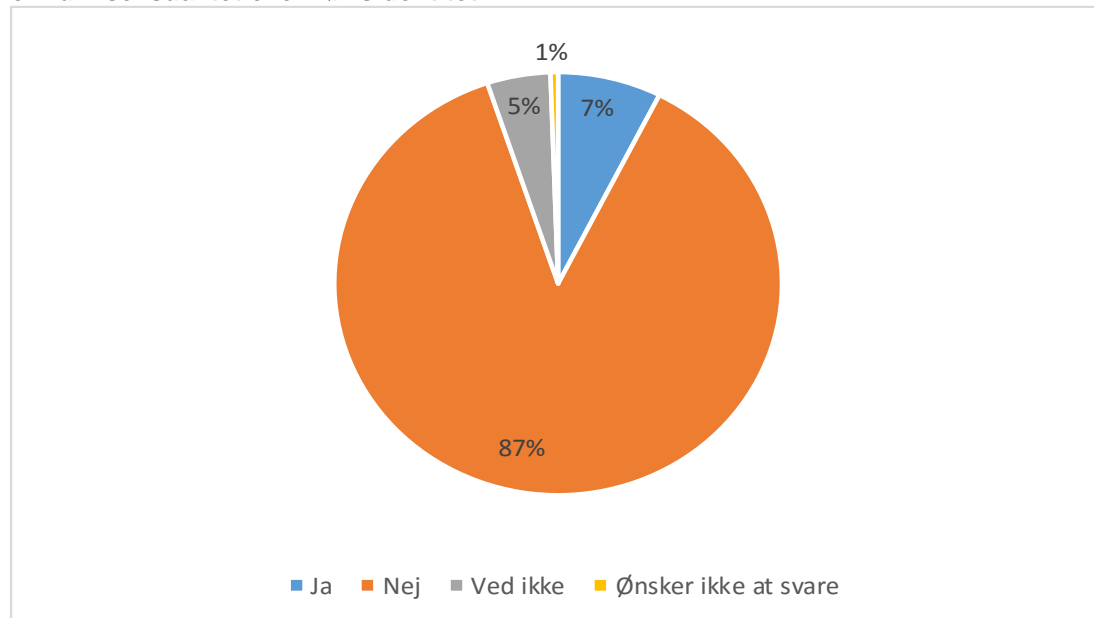


### Fortruet åbenhed

De respondenter, der har været åbne om deres seksualitet på arbejdspladsen, er blevet bedt om at tilkendegive om de har fortrudt deres åbenhed. Næsten ni ud af ti tilkendegiver, at de ikke har fortrudt deres åbenhed om seksualitet eller kønsidentitet, *jf. figur 3. 7 pct.*

Tilkendegiver, at de har fortrudt deres åbenhed.

**Figur 3. Har du på en nuværende eller tidligere arbejdsplads fortrudt, at du har været åben om din seksualitet eller kønsidentitet?**

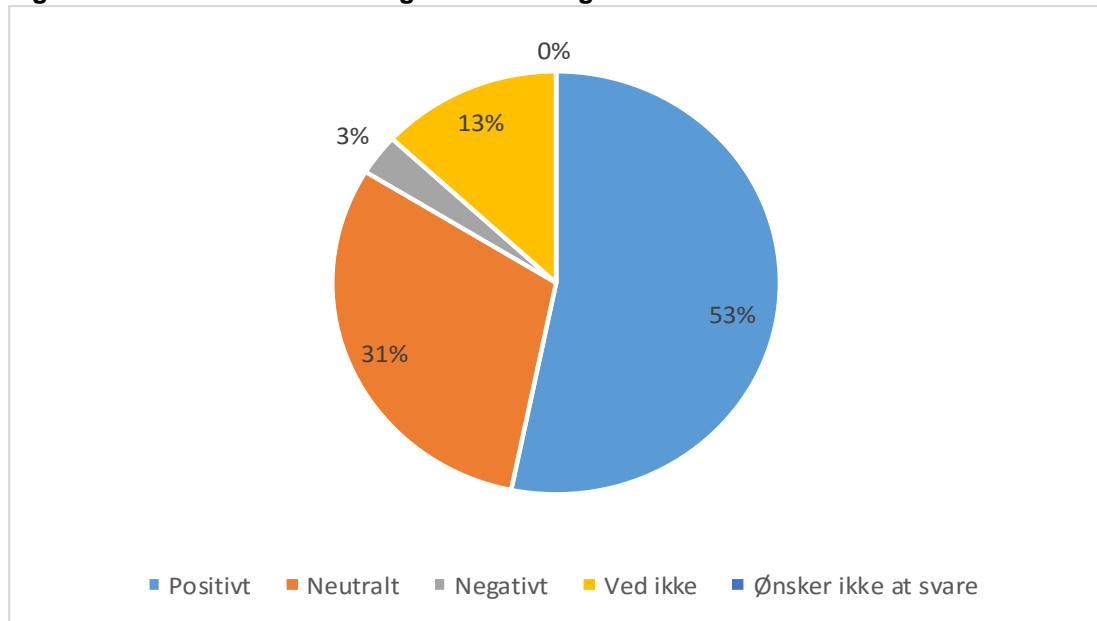


Anm.: N=355.

### Kollegerne reaktion på åbenhed

Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive, hvordan kollegerne har reageret på deres åbenhed om seksualitet eller kønsidentitet. 53 pct. siger, at kollegerne har reageret positivt, *jf. figur 4. 31 pct. siger, at reaktionen blandt kollegerne har været neutral.*

**Figur 4. Hvordan har dine kolleger forholdt sig til din åbenhed?**

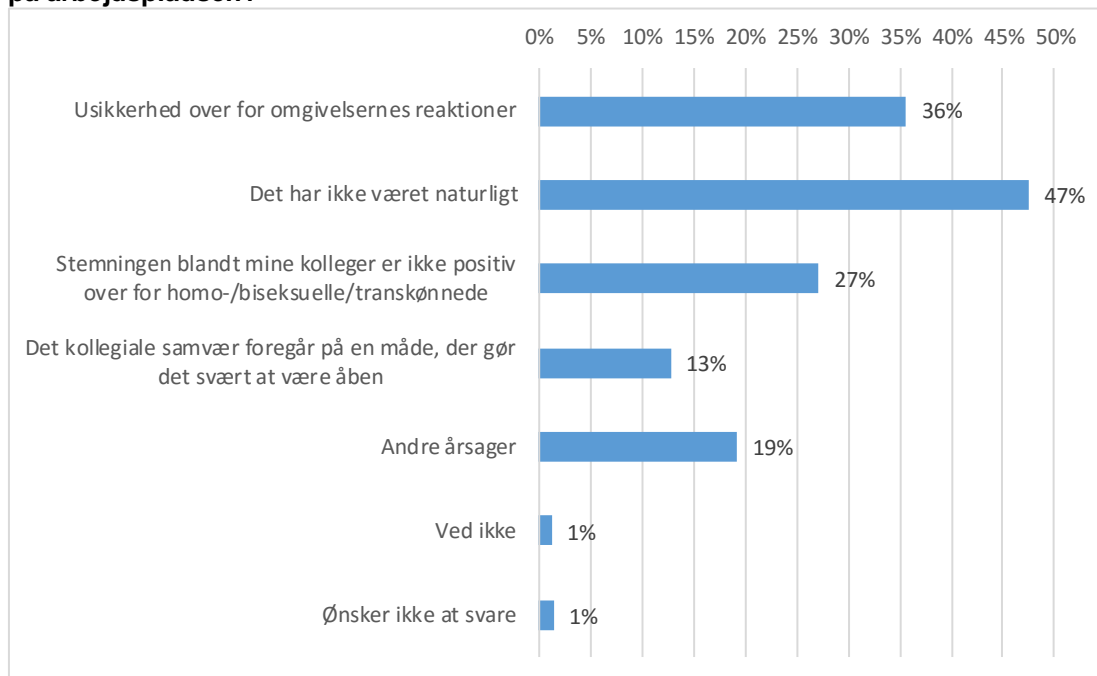


Anm.: N=355.

### Årsager til manglende åbenhed

De respondenter, der har tilkendegivet, at de ikke er åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen, er blevet bedt om at sige, hvorfor de ikke er dette. Næsten halvdelen tilkendegiver, at det ikke falder naturligt, *jf. figur 5*.

**Figur 5. Hvilke årsager har du haft til ikke at være åben om din seksualitet eller kønsidentitet på arbejdspladsen?**

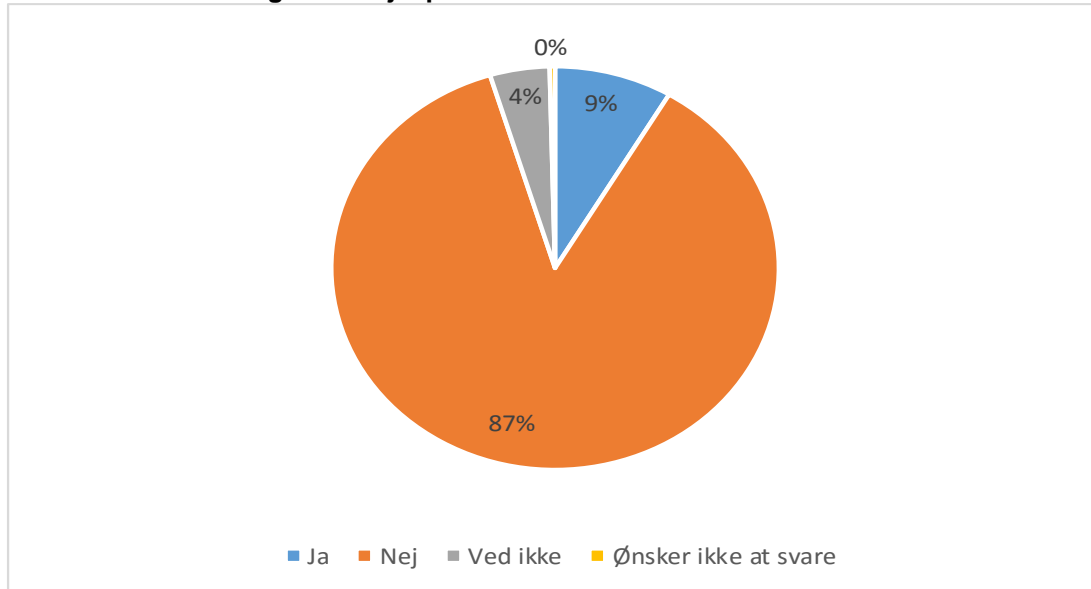


Anm.: N=110.

## Diskrimination med baggrund i seksualitet og kønsidentitet

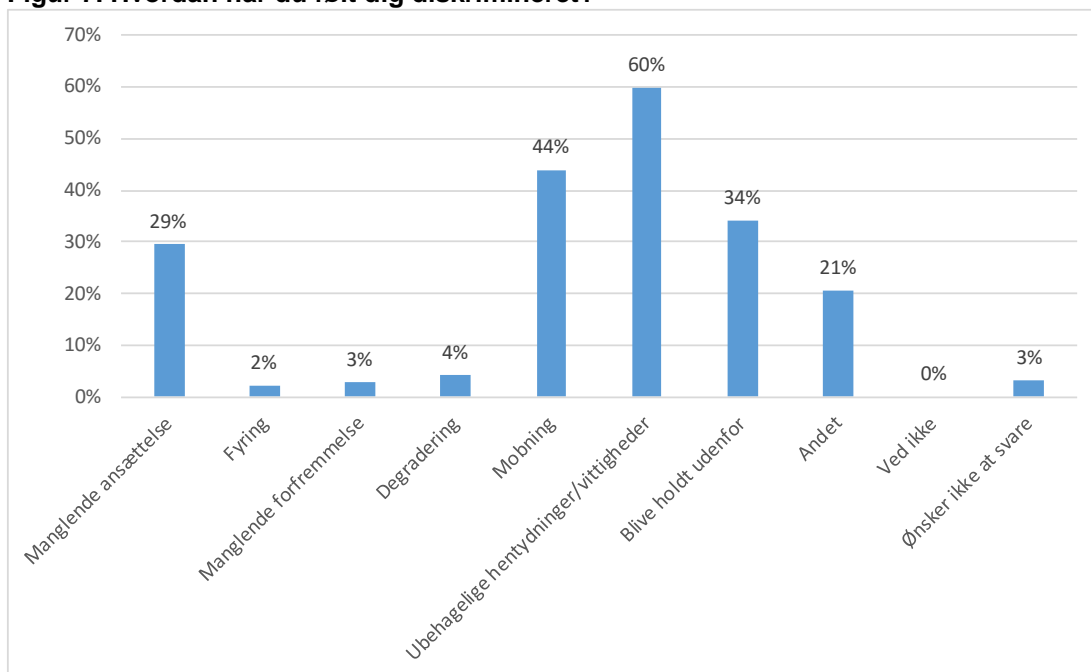
Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive, om de har følt sig diskrimineret på grund af deres seksualitet eller kønsidentitet. 87 pct. siger nej, *jf. figur 6* – 9 pct. siger ja.

**Figur 6. Har du følt dig diskrimineret på baggrund af din seksualitet eller kønsidentitet på din nuværende eller tidligere arbejdsplads?**



De 9 pct., der har følt sig diskrimineret på baggrund af seksualitet eller kønsidentitet, har angivet, hvordan de har følt sig diskrimineret. 60 pct. angiver, at det har været ubehagelige hentydninger eller vittigheder, *jf. figur 7*.

**Figur 7. Hvordan har du følt dig diskrimineret?**

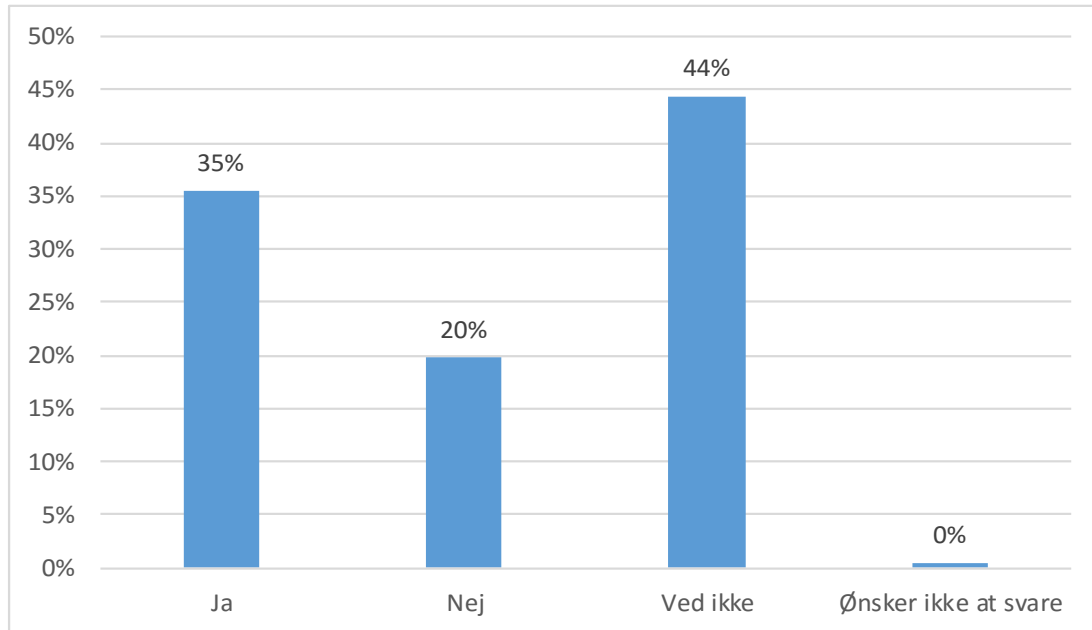


Anm.: N=45.

## Hjælp fra tillidsrepræsentant eller fagforening

Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive, om de oplever, at de kan gå til deres tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller fagforening med de bekymringer, der kan opstå, hvis man er åben om sin seksualitet eller kønsidentitet. 44 pct. svarer ”ved ikke” til spørgsmålet. 35 pct. oplever, at de godt kan kontakte tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentanten eller fagforeningen.

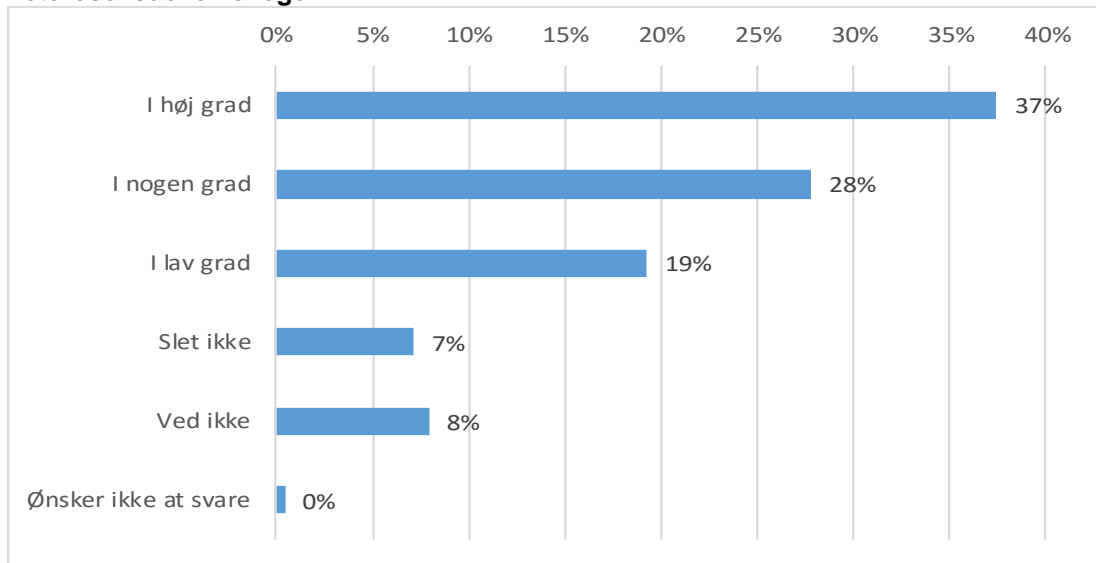
**Figur 8. Oplever du, at du kan gå til din tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller fagforening med de bekymringer, der kan opstå, hvis du er åben om din seksualitet eller kønsidentitet?**



## Åbenhed om privatliv LGBT-personer versus heteroseksuelle kolleger

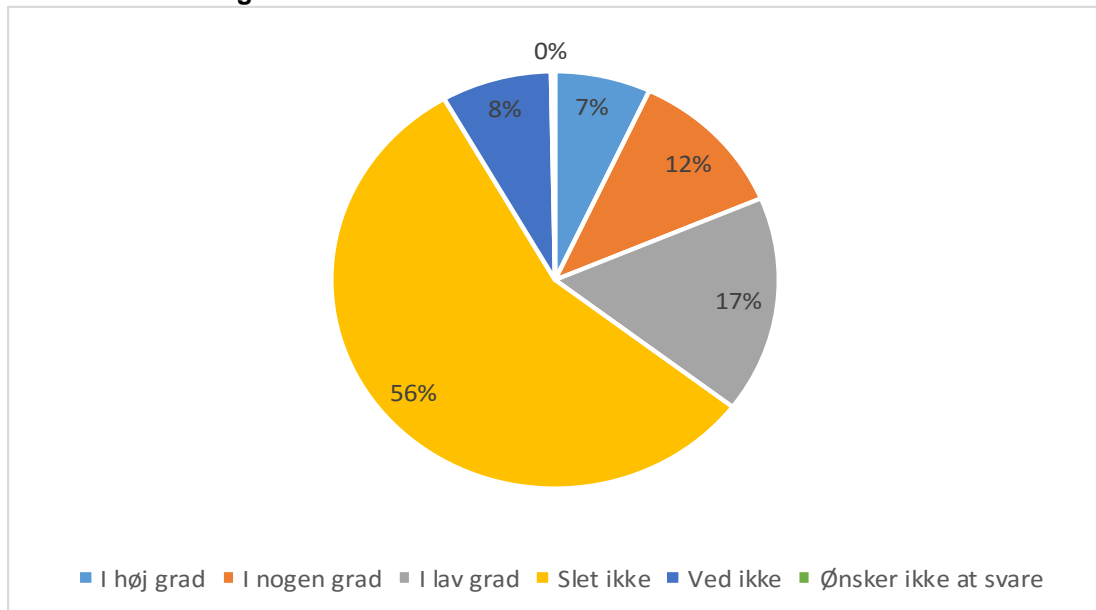
Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive i hvilken grad, de kan være lige så åbne om deres privatliv, som deres heteroseksuelle kolleger. 37 pct. svarer, at de i høj grad føler de kan være åbne om deres privatliv, *jf. figur 9*. 28 pct. mener, at de i nogen grad kan være åbne.

**Figur 9. I hvilken grad føler du, at du kan være lige så åben om dit privatliv som dine heteroseksuelle kolleger?**



Respondenterne har også svaret på, i hvilken grad de synes, de skal forklare deres seksualitet eller kønsidentitet over for deres kolleger. 56 pct. føler, at de slet ikke skal forklare sig, *jf. figur 10*. 17 pct. føler, at de i lav grad skal forklare sig.

**Figur 10. I hvilken grad føler du, at du er nødt til at forklare din seksualitet eller kønsidentitet over for dine kolleger?**



## Åbenhed over for kunder og samarbejdspartnere

Respondenterne er blevet bedt om at tilkendegive, om de – af deres overordnede – er blevet bedt om ikke at være åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet af hensyn til kunder eller samarbejdspartnere. 93 pct. siger nej til dette. 4 pct. ved ikke og 3 pct. har oplevet at blive bedt om ikke at være åbne om deres seksualitet eller kønsidentitet, *jf. figur 11.*

**Figur 11. Er du på din nuværende eller tidligere arbejdsplads af din overordnede blevet bedt om ikke at være åben om din seksualitet eller kønsidentitet over for kunder eller samarbejdspartnere?**

