

Åpen på  
jobben

# Den lille forskjellen

Det er ikke noe skummelt ved at folk er forskjellige. Skummelt blir det først når vi forlanger at alle skal være like. I arbeidslivet har vi en rekke ordninger og strategier for å verne om det mangfoldet som lever på en arbeidsplass, der ulike mennesker skal fungere sammen. Noen av dem er så innarbeidet at vi nesten ikke tenker over at de er der. Som at bedriftskantinen alltid har et vegetarisk alternativ på menyen, for selv om man ikke kan se det på dem, så er det sikkert noen av de ansatte som er vegetarianere.

Også seksuell orientering er noe som ikke synes utenpå. Vi regner med at et sted mellom fem og åtte prosent av befolkningen i Norge er lesbiske, homofile, bifile eller transpersoner (LHBT-personer). Det innebærer at nesten alle større arbeidsplasser, og svært mange små, har én eller flere LHBT-personer i rekkene. Den som tar for gitt at alle på jobben er heterofile, løper med andre ord en stor risiko for å ta feil.

Du som er LO-tillitsvalgt er privilegert. Du har muligheten til å utgjøre en forskjell, og medvirke til at arbeidsplassen din blir et godt sted å være for alle. Har du som utgangspunkt at kollegene dine kan ha ulik seksuell orientering, er du allerede på vei til å gjøre hverdagen litt enklere for noen av dem. Det betyr selvsagt ikke at du skal gi LHBT-personer spesialbehandling. Alt det betyr, er at du med enkle midler kan bidra til at folk får være seg selv. Også når de er på jobben.

I dette heftet finner du tips om hvordan du kan legge til rette for et inkluderende, hensynsfullt og hyggelig arbeidsmiljø. Vi ønsker deg lykke til!



Landsorganisasjonen i Norge



**LLH**

Landsforeningen for lesbiske,  
homofile, bifile og transpersoner



# Kjønn og forventninger

Vi mennesker har behov for å ordne omgivelsene våre i kategorier. Er det en mann eller kvinne som står foran meg i køen? Er kollegaen min gift eller singel? Kommer hun fra nord eller sør, øst eller vest? Slike spørsmål stiller vi oss hele tiden når vi omgås andre mennesker. Og når vi møter noen som bryter med de vante kategoriene, synes mange at det er litt uvant.

Kategoriene vi bruker når vi orienterer oss i verden, er gjerne basert på vanemessige forestillinger, eller stereotypier. Det vil si at vi har en forenklet idé om hvem som tilhører en bestemt kategori, og hvordan vi lettest kan kjenne dem igjen. Eksempler på stereotypisk tenkning er forestillingen om at "ekte mannfolk" ikke liker å brodere, og om at man ikke er "ekte kvinne" med mindre man har lyst på barn. Hvis vi forholder oss til stereotypier som om de var urokkelige sannheter, skal det naturligvis lite til før vi anser noen som "feil."

LHBT-personer er mennesker som ofte bryter med de "vanlige" forestillingene

som knytter seg til kjønn. Den automatiske forventningen som de fleste av oss bærer på, om at alle vi møter er hetero til et motsatte er bevist, fører bl.a. til at man som LHBT-person må komme ut av skapet igjen og igjen. Hver gang man skal bli kjent med nye mennesker, må man på ett eller annet tidspunkt ta sats – og fortelle at man er homo.

Den såkalte "heteronormen" – forestillingen om at alle menn og kvinner er heterofile, og skal oppføre seg på bestemte måter – er bakgrunnen for at lesbiske, homofile, bifile og transpersoner ofte ikke anses som "ekte" menn og kvinner. Spørsmålet vi imidlertid bør stille oss, er hva det å være "ekte" mann eller kvinne egentlig vil si. Hvor mange er det som oppfyller alle de stereotype kriteriene for kjønn? Og hvor sunt er det? I virkeligheten er det fullt mulig å være homo, tømmerhogger og fotballgal. Akkurat som det er fullt mulig å være heterofil mann og glad i rosa. Poenget er at jo mer fastlåste vi er i stereotypiene, dess mindre rom blir det for oss alle til å være oss selv; uansett om vi er homofile eller heterofile.



## Noen spørsmål til ettertanke

- ♥ Hvordan oppdaget du at du var heterofil?
- ♥ Er du født heterofil, eller ble du det senere?
- ♥ Hvis du aldri har hatt sex med noen av samme kjønn, hvordan kan du vite at du ikke er homo?
- ♥ Er du hetero fordi du ikke liker mennesker av samme kjønn?
- ♥ Kan det tenkes at du er hetero bare i en fase, som etter hvert vil gå over?
- ♥ Hvorfor må heterofile alltid fortelle om sin legning; kan dere ikke bare være som dere er og holde kjeft?





# Å komme ut av

Enten man er ung eller gammel, mann eller kvinne, så er det å være lesbisk, homofil eller bifil ikke noe som vises utenpå oss mennesker. Derfor er det opp til hver enkelt å velge om man vil leve skjult eller åpent. Hvis vi tenker oss en spiral av sosiale sirkler som omgir hver enkelt av oss, hvor den innerste sirkelen er de menneskene som står oss nærmest, så må valget treffes på ny for hver sirkel i spiralen: Skal jeg fortelle det til foreldrene mine? Til vennene mine? Til dem jeg spiller håndball med én gang i uka? Til naboene? Kollegene mine?

I møtet med nye mennesker er det alltid en rekke spørsmål man må ta stilling til: Skal jeg overhodet fortelle det denne gangen, eller bør jeg la være? Når vil det eventuelt passe å fortelle det? Hvordan kan jeg få sagt det på en måte som ikke virker kunstig og påtrengende?

Som tillitsvalgt, sjef, kollega eller venn har du del i ansvaret for å gjøre valget om åpenhet enklest mulig for den det gjelder. Ansvaret for at folk rundt oss får rom til å være seg selv, og kjenner trygghet nok til å velge åpenheten, er et



# skapet

ansvar som hviler på oss alle. Til tross for at flere og flere lever åpent homofilt, er det fortsatt slik at omkring 40 % av lesbiske, homofile og bifile ikke tør være åpne på jobben.

Det første skrittet vi kan ta mot en mest mulig åpen og inkluderende arbeidsplass, er å unngå usynliggjøring av LHBT-personer. Sagt på en annen måte: Vi kan slutte å anta at "alle er hetero inntil det motsatte er bevist."

Siden vi aldri kan vite sikkert på forhånd hvem som er LHBT-personer,

kan det være lurt å lære seg et enkelt knep: Forsøk å bruke et kjønnsnøytralt språk som ikke ekskluderer noen. Dette knepet bør vi ikke bare bruke de gangene vi tror den vi snakker til er homofil. Hvis vi øver oss på å bruke et inkluderende språk, vil vi ikke komme i skade for å ekskludere noen uten å tenke over det.

## Konkrete tips

- ♥ Ikke anta at alle du møter er heterofile
- ♥ Vær bevisst dine egne holdninger. Husk at homovitser kan virke ekskluderende, selv om de ikke er vondt ment
- ♥ Ha nulltoleranse for homohets
- ♥ Bruk et mest mulig kjønnsnøytralt språk. I stedet for ”dama di” eller ”typen din” – si heller samboeren, partneren eller kjæresten
- ♥ Gi positiv respons hvis noen kommer ut av skapet

# Hva er diskriminering

Ifølge jussen er diskriminering det samme som usaklig forskjellsbehandling. I tillegg skilles det mellom direkte og indirekte diskriminering.

**Direkte diskriminering** er når man forskjellsbehandles fordi man er eksempelvis homofil. En diskriminerende handling er å behandle like tilfeller ulikt på grunn av en utenforliggende faktor; i dette tilfelle seksuell orientering. I arbeidslivet, som på

alle andre områder, er diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, forbudt ved lov.

**Indirekte diskriminering** er når handlingen i utgangspunktet ikke er rettet mot bestemte grupper, men hvor effekten likevel blir diskriminerende. Et eksempel på dette er når en kjønnsnøytral regel gjør at det store flertallet av kvinnene kommer dårligere ut enn mennene.





## og trakassering?

**Trakassering** på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk defineres etter loven som diskriminering. Som trakassering regnes "uønsket adferd som finner sted med den hensikt eller virkning å krenke en annens verdighet". Trakassering er forbudt ved lov i arbeidslivet, og forbudet gjelder like mye mellom underordnet og overordnet som mellom likestilte arbeidstakere. Loven

forutsetter at handlingen eller ytringen er uønsket fra fornærmedes side.

### **Eksempel:**

Dersom en ansatt kalles en soper, spiller det ingen rolle om den som kommer med ytringen hevder det er en spøk. Så lenge fornærmede ikke ønsker denne typen kommentarer, er det trakassering i henhold til arbeidsmiljøloven.

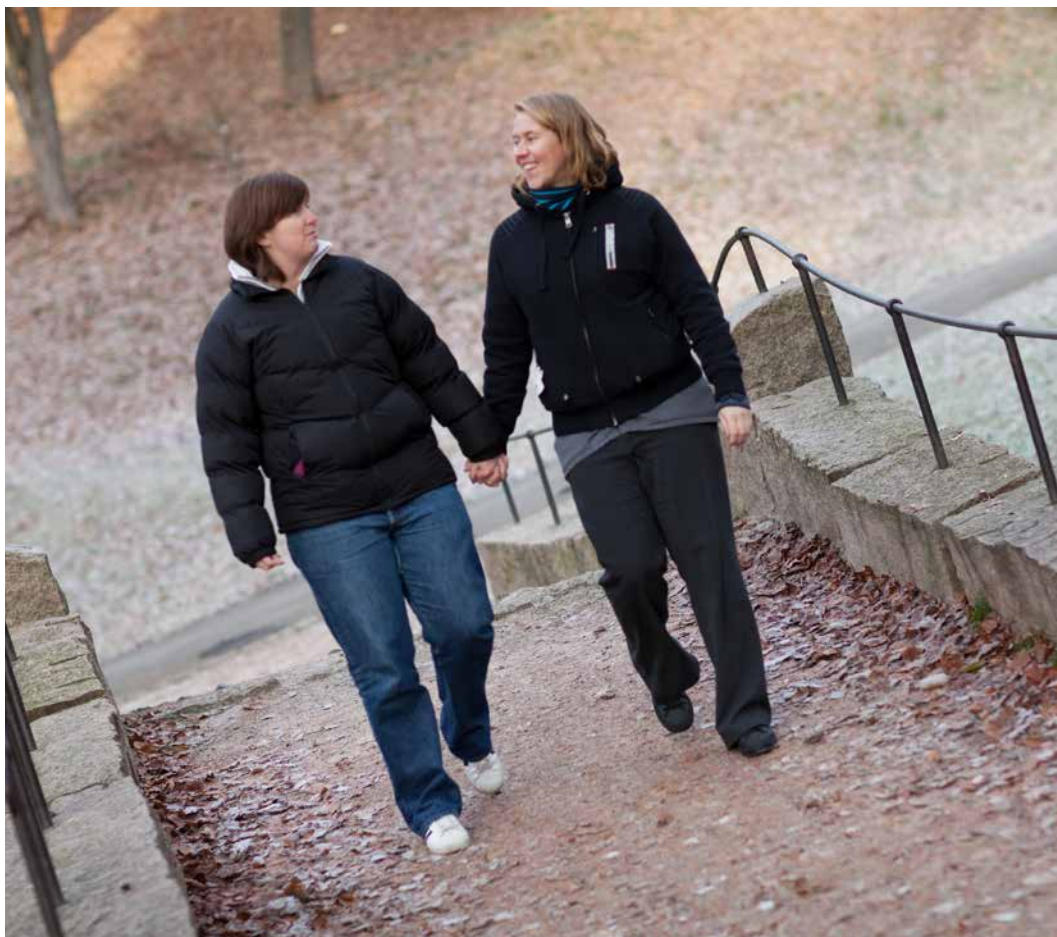


## *Hvem har ansvaret for å slå ned på diskriminering?*

**Arbeidsgiver** har ifølge arbeidsmiljøloven det overordnede ansvaret for at ingen utsettes for mobbing, trakassering, vold eller trusler på jobben.

**Arbeidstakerne** har likevel, stadig i henhold til loven, en selvstendig plikt til å si ifra dersom en kollega blir utsatt for diskriminering/trakassering.

**Verneombudet (og bedriftshelsetjenesten)** har en grunnleggende funksjon i arbeidet med å forebygge diskriminering og trakassering, og er en viktig samarbeidspartner for fagbevegelsen.



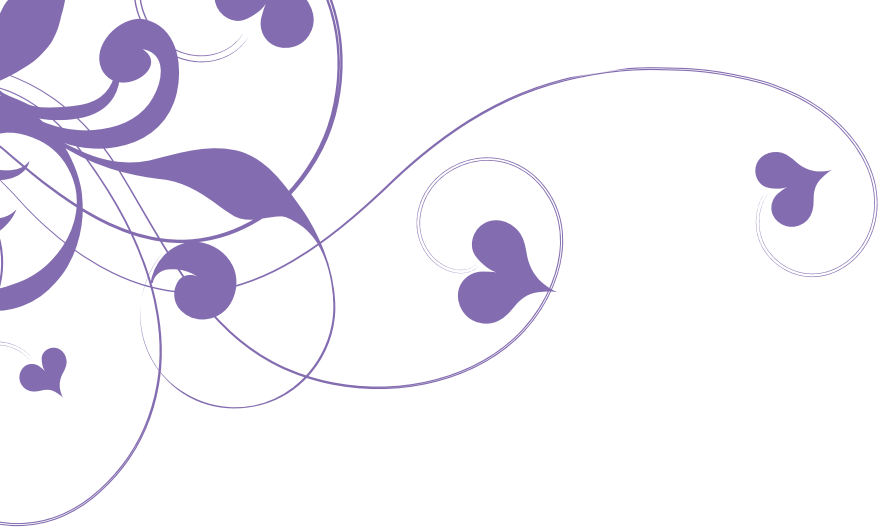
## *Din rolle som tillitsvalgt*

Det er din oppgave som tillitsvalgt å gå aktivt inn for likebehandling og mot diskriminering, innenfor dine ansvarsområder. Du skal også gi råd og hjelp til medlemmer som mener de er utsatt for usaklig forskjellsbehandling. I tillegg forventes det at du arbeider for likebehandling på alle områder der du har mulighet til det, fra ansettelsesprosesser, opplæring og saksbehandling, til forhandlinger og avtaleverk.

Du tenker kanskje at alt dette er et stort ansvar å bære. Og selvfølgelig har du rett. Husk likevel at dette mandatet gir deg en enestående mulighet til å være med å prege hverdagen på din egen arbeidsplass. Ditt oppdrag er krevende, men samtidig enkelt: Å sikre at de timene vi alle tilbringer på jobben hvert døgn, blir timer vi kan se frem til med glede.



**Samboer:** Per Østvold sammen med sin samboer Odd Gunnar Tveit. Odd Gunnar er sykepleier ved Vor Frues Hospital i Oslo.



Per Østvold om homofili:

# - Åpenhet er den eneste veien

*Tekst og foto: Sissel M. Rasmussen*

– Å ikke være uærlig i forhold til seg selv og sine omgivelser, er et viktig standpunkt å ta. Bare på den måten kan verden gå framover, sier Per Østvold, den tidligere profilerte lederen av Transportarbeiderforbundet. Han har vært åpen homofil i 40 år.

Per Østvold vokste opp på Rygge i Østfold, i en stor familie med seks søstre og en bror, i ei bygd med flere kuer enn folk, som han selv beskriver det. Faren

var lastebilsjåfør. Da han som 20-åring bestemte seg for å flytte til hovedstaden, hadde han noen ideer om å bli jurist og få seg en trygg jobb i staten. Slik ble det ikke, som vi vet. Han begynte som terminalarbeider og truckfører på Linjegods (nå Schenker), ble tillitsvalgt, og så vakka det på seg. Mange kjenner resten av historien.

Men den gangen, i 1969, kjente han ingen andre homofile. Han følte seg svært alene og spesiell.

– Så hørte jeg et foredrag av Kim Friele om homofili, det var i 1970, og tenkte: Herregud, dette er jo meg! Hun var den første homo-kjendisen i Norge, som offentlig vedkjente seg sin homofili. Det var faktisk forbudt å ha sex mellom menn. Jeg vokste opp og trodde at det var bare meg, og nå var vi i hvert fall to – eller flere. Dermed tenkte jeg at nå får det være slutt.

En helt ny verden åpnet seg for Per Østvold. Fra å ikke kjenne ei sjel som var homofil, fikk han raskt venner og kjæreste. Han engasjerte seg i Forbundet av 1948, hvor han først måtte anbefales for å bli medlem, deretter undertegne taushetsløfte. Ingen skulle avsløres mot sin vilje.

– Selv om det ikke er slik lenger, så er det fremdeles vanskelig for veldig mange. Men åpenhet er den eneste veien å gå, mener Østvold.

– Rett ryggen og slå hardt tilbake. Se folk i øya. Du må tåle noen kilevinker, men ikke tåle at noen ikke aksepterer din seksuelle legning. Den er like verdifull som alt annet, fastslår Per.

På Linjegods var det et mannsdominert miljø, og Per lot det skinne gjennom at han ikke var som alle de andre. Spørsmål som ”er du gift? har du barn?” ble tydelig besvart.

– Det er da det gjelder å ikke svare unvikende. Så jeg sa at nei, jeg har ikke kone, jeg har en mann. Det var vanskelig for 40 år siden, og kan være det fremdeles.

Selv om det er mer enn 30 år siden, kan Per huske en arbeidsformann som var morsom på hans bekostning – på pauserommet når Per ikke var til stede. Men noen passet på å fortelle om baksnakkingen. Per bestemte seg for å ta tyren ved hornene. Han ventet til en dag pauserommet var stappende fullt av folk. Så spurte han høyt og tydelig: – Hva er det du driver og forteller om meg og mitt seksualliv når jeg ikke er til stede? Få høre! Mannen ble sprut rød og stakk av fra pauserommet. Latteren fulgte ham ut gjennom døra. Dermed var baksnakkingen over, og folk fikk respekt for meg, erindrer Per. Per Østvold er stolt av LO og organisasjonens engasjement.

– Jeg var stolt på LOs vegne da LO hadde egen flåte i Homoparaden under Skeive dager i Oslo for noen år tilbake. LO var først og satset mye penger og ressurser. I år kom YS med for første gang.

Han avslutter med å si at hvis du skal skjule en så viktig del av deg selv på jobben eller overfor familie og venner, blir det helt galt, og du får ikke et fullverdig liv.

– Fortsatt er det mange unge som synes det er vanskelig å komme ut av skapet, men etter den første støytten er det verste over. Vi må tørre å miste fotfestet litt.

– Når noen betror meg at deres sønn eller datter er homofil, så sier jeg: «Nei, så flott da, du er virkelig heldig!». Vi må ta det offensivt, understreker Per.

# Begreper

**Homofil:** Ordet kommer fra gresk: homo=samme og filos=venn. Menn som forelsker seg i menn og kvinner som forelsker seg i kvinner er homofile. Av og til brukes ordet "homofil" kun om menn.

**Lesbisk:** Ordet lesbisk kommer fra den greske øya Lesbos, der dikteren Sappho levde ca 600 år f. Kr. Hun er kjent for å ha skrevet kjærlighetsdikt til andre kvinner. Mange kvinner som forelsker seg i kvinner foretrekker å kalle seg selv lesbiske

**Bifile** er personer som forelsker seg i personer av begge kjønn.

**Transpersoner** er mennesker som opplever at den kjønnede kroppen ikke stemmer med kjønnsidentiteten eller det ønskede kjønnssuttrykk. For mange oppleves det som at kroppen lyver om hvem de er.

Vi skiller mellom transpersoner med behov for kjønnsbekreftende behandling og transpersoner uten behov for behandling. Disse gruppene har tildels ulike utfordringer og omfattes i ulik grad av dagens diskrimineringslovgivning.

**Intersex:** Personer som biologisk ikke passer helt inn i de to kjønnskategoriene. Regnes ofte med i spekteret av transpersoner.

**Skeiv:** Et samlebegrep for personer som bryter med stereotype forestillinger om kjønn og seksuell orientering, blant annet homofile, lesbiske, bifile eller transpersoner. Noen bruker begrepet "skeiv" fordi de ikke ønsker å definere sin kjønnsidentitet eller seksuelle orientering nærmere.

# Fakta

- ♥ Det antas at ca 3- 5 % av befolkningen er lesbiske, homofile eller bifile. Det betyr i praksis at ca 150 000-250 000 av Norges befolkning er homofile, lesbiske eller bifile, altså så mange som 1 av 20.
- ♥ 2% av alle barn som fødes hvert år har såkalte intersexfaktorer, med andre kromosomsammensetninger enn XX og XY.
- ♥ Det er usikkert hvor mange transpersoner som finnes.
- ♥ Forskerne mener at både biologi og miljøfaktorer i et samspill avgjør om man blir heterofil eller homofil og hvilken kjønnsidentitet man utvikler.
- ♥ Homofili har eksistert overalt og til alle tider, og er en naturlig variant av det å være menneske. Også i dyreverden finnes det både heterofile, homofile og bifile dyr.

*For mer informasjon  
eller kontakt:*

Landsorganisasjonen i Norge (LO)  
[www.lo.no](http://www.lo.no)

Landsforeningen for lesbiske,  
homofile, bifile og transpersoner (LLH)  
[www.llh.no](http://www.llh.no)

Likestillings- og  
diskrimineringsombudet (LDO)  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

Arbeidstilsynet  
[www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no)



Landsorganisasjonen i Norge



**LLH**

Landsforeningen for lesbiske,  
homofile, bifile og transpersoner