

Vidar Bakkeli og Arne Backer Grønningseter

LHBT i arbeidslivet

En kunnskapsgjennomgang



Vidar Bakkeli og Arne Backer Grønningsæter

LHBT i arbeidslivet

En kunnskapsgjennomgang

© Fafo 2013

ISBN 978-82-324-0015-7 (papirutgave)

ISBN 978-82-324-0016-4 (nettutgave)

ISSN 0801-6143

Omslagsfoto: © Tove Irene Huslende

Omslag: Fafos Informasjonsavdeling

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord.....	5
Sammendrag	6
English summary.....	12
1 Innledning	19
Om oppdraget	19
Bakgrunn	20
Formålet med studien	23
Problemstillinger og konkretisering av forskningsspørsmålene	23
Rapportens struktur.....	25
2 Forskningsdesign og metode	27
Metodisk tilnærming.....	27
Analyser og muligheten for sammenligning.....	29
Forskningsetiske hensyn.....	31
3 Litteraturgjennomgang	33
Norsk forskning.....	33
Svensk og dansk forskning.....	45
Internasjonal forskning.....	58
4 Kunnskap hos organisasjoner og myndigheter	75
5 Analyse av saker hos diskrimineringsombud	83
6 Oppsummering og forskningsbehov	89
Forskningsbehov.....	97
7 Referanser.....	98
8 Vedlegg.....	110
Vedlegg 1 Søkeord på fire språk.....	110
Vedlegg 2 Litteraturoversikt fordelt på land/område.....	111

Forord

Hva vet vi om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i arbeidslivet? Det var det ganske generelle spørsmålet som lå bak denne studien. Primært har vi søkt i forskningslitteraturen for å finne svar på dette spørsmålet. Men vi har også snakket med noen nøkkelinformanter fra organisasjonsliv og sentrale myndigheter for å finne fram til mer uformell kunnskap, og vi har gått gjennom saker hos diskrimineringsombud i Norge, Sverige og Storbritannia.

Initiativet til kunnskapsgjennomgangen kom fra LHBT-senteret, og vi vil takke dem, ved Bjørn Lescher-Nuland, for oppdraget og for et konstruktivt samarbeid.

Det er imidlertid flere personer som må takkes. Ikke minst vil vi takke en rekke medarbeidere hos Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) som har stilt velvillig opp med å legge til rette for gjennomgang av saker og ved å dele av sine kunnskaper. Det gjelder Claus Jervell, Anne Karen Roedder, Hanne Cecilie Hougen og Ole-Fredrik Einarsen. Også en stor takk til Diskrimineringsombudsmannen i Sverige ved Lars Thornberg for rask behandling av vår søknad om innsyn i sakene. Uten å nevne enkeltpersoner vil vi også takke representanter for LO, YS, NHO, KS, LLH og Arbeidstilsynet for at de har brukt tid på oss og delt av sin erfaring og kunnskap.

En rekke Fafo-forskere har på et eller annet nivå vært involvert i dette prosjektet. Vidar Bakkeli har hatt hovedansvaret for litteraturgjennomgangen og analysen av diskrimineringssakene. Arne Backer Grønningsæter har vært prosjektleder og har hatt hovedansvaret for informantintervjuene. Rapporten er et fellesprodukt, men arbeidsdelingen i prosjektet gjenspeiles i skrivingen slik at Vidar Bakkeli har hatt hovedansvaret for kapittel 3 og 5 og Arne Backer Grønningsæter for kapittel 1 og 4. Olav Elgvin har bidratt med forslag når det gjelder etniske minoriteter og andre diskrimineringsgrunnlag. Marina Manuela de Paoli har vært en aktiv kvalitetssikrer. Vi har også fått innspill fra en intern referansegruppe på Fafo ved Sissel Trygstad, Inger Lise Skog Hansen, og Anne Britt Djuve. Takk til alle sammen for konstruktive bidrag. Takk også til Fafos publikasjonsavdeling for det gode arbeidet de gjør.

Oslo, mai 2013

Arne Backer Grønningsæter og Vidar Bakkeli

Sammendrag

Denne studien gir en oversikt over kunnskap om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT) i arbeidslivet. I studien har vi først og fremst vært opptatt av hva man vet om LHBT i arbeidslivet. Dette har vært utforsket gjennom en tredelt metodisk tilnærming, 1) et litteratursøk for å kartlegge hva som finnes av forskning i Norge og internasjonalt, 2) intervjuer med nøkkelinformanter i organisasjonsliv og hos sentrale myndigheter, og 3) gjennomgang av klagesaker hos likestillings- og diskrimineringsombud i Norge, Sverige og Storbritannia. Litteratursøket utgjør studiens hoveddel.

Norsk forskning

Gjennomgangen av norsk forskning om LHBT i arbeidslivet viser at det finnes relativt få studier og begrenset kunnskap. En levekårsundersøkelse fra 1999 har vært en sentral kilde for kunnskap om lesbiske og homofile i Norge, og belyser også situasjonen i arbeidslivet (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Det har ikke blitt gjort tilsvarende brede undersøkelser i ettertid. Studien fant at rundt to tredeler av lesbiske og homofile var åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen, og at hver femte kvinne og hver fjerde mann hadde opplevd diskriminering/trakassering på jobb. I 2005 gjorde Moseng nye analyser av datamaterialet fra levekårsundersøkelsen (Moseng 2005). Sentrale funn var at det blant respondenter som skjulte sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, var flere som hadde psykiske problemer og var usikre på egen identitet. Diskriminering hadde også negative helsemessige konsekvenser, og personer som opplevde diskriminering syntes å ha svakere sosiale nettverk.

En undersøkelse av generelle holdninger i befolkningen til LHBT-personer fant at færre hadde negative holdninger til lesbiske og homofile i 2008 enn i tidligere undersøkelser (Anderssen & Slåtten 2008). Generelle holdninger i befolkningen er også relevante for holdningene på arbeidsplassene. Det var noe høyere forekomst av negative holdninger blant folk med lavere utdanning, i mindre urbane strøk og blant eldre. Det var også noe flere som svarte at de hadde negative holdninger ovenfor transpersoner. En studie fra 2010 med fokus på LHB-personer i Bergen kommune, fant at LHB-ansatte opplevde lite diskriminering, og at arbeidsmiljøet i hovedsak var inkluderende (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). Det var imidlertid lite fokus på inkluderings tiltak for LHB-personer i leder-, tillitsvalgt og verneombudsopplæringen, samt usikkerhet rundt varslingsrutiner. Studien fant også at ansatte flest had-

de positive holdninger til LHB-personer, men at det var noe større forekomst av negative holdninger i teknisk sektor og i skolene.

Det er ikke gjort flere brede studier av LHBT i arbeidslivet i Norge, men vi finner et utvalg mer avgrensede studier som også har viktige funn. En kvalitativ studie fra 2008 om lesbiske lærere fokuserer på heteronormativitet i skolen, det vil si normer hvor heterofili defineres som normalt og homofili som avvik (Røthing 2008). Informantene forteller om opplevelser av trakassering på jobb, og at det blir stilt spørsmålsteget ved deres egnethet som lærere fra elever og foreldre. Røthing påpeker at diskriminering og trakassering fortsatt forekommer, til tross for den utbredte forestillingen av at Norge er et inkluderende og homovennlig samfunn. I en kvalitativ basert levekårsstudie av LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne, finner Grønningsæter og Hauland at det er mange arbeidsledige i denne gruppen (Grønningsæter & Hauland 2012). Flere har også opplevd diskriminering i arbeidslivet, men først og fremst knyttet til nedsatt funksjonsevne som diskrimineringsgrunnlag. Van der Ros' studie om transpersoners levekår fra 2013 gir viktig og ny kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet (van der Ros 2013). Studien viser at transpersoner har betydelige erfaringer med diskriminering i arbeidslivet. Trakassering og diskriminering synes særlig å kunne utløses i forbindelse med endringsprosesser knyttet til kjønnsidentitet. Flere informanter fortalte om å ha blitt oppsagt eller presset ut av jobben. Studien finner videre at det er lite kunnskap om transpersoner både i arbeidslivet og generelt i samfunnet.

Også generelle forskningsbidrag om diskriminering i arbeidslivet kan belyse situasjonen til LHBT-personer i arbeidslivet. Tronstad (2010) undersøker om norske virksomheter har satt opp konkrete mål for likestilling. Studien finner at én av fem bedrifter i offentlig sektor og én av seks i privat sektor har satt opp målsettinger som omfatter seksuell orientering. Dette indikerer at inkluderingsarbeidet når det gjelder seksuell orientering i liten grad er på dagsorden på norske arbeidsplasser. Interessante studier har også blitt gjort når det gjelder diskriminering på grunn av etnisitet. En studie avdekker at det forekommer diskriminering av etniske minoriteter i rekrutteringsprosesser, spesielt i privat sektor (Midtbøen & Rogstad 2012). Samspill mellom ulike diskrimineringsgrunnlag kan også ha betydning, for eksempel ved at det ofte synes å forekomme fordommer mot flere minoritetsgrupper samtidig (HL-senteret 2012). Forskning på generell mobbing i arbeidslivet finner at rundt 4,5 prosent av arbeidstakerne opplever seg mobbet på jobben (Einarsen, Glasø & Nielsen 2008; Einarsen et al. 2012; Einarsen et al. 2007). Ledelsen spiller en viktig rolle i å begrense mobbing. Mobbing og trakassering oppstår lettere i arbeidsmiljø med høyt konfliktnivå og lav medbestemmelse.

Svensk og dansk forskning

I Sverige har det vært et betydelig fokus på LHBT i arbeidslivet, og relativt mye forskning foreligger. Funn fra den representative svenske *Arbetslivsundersøkelsen* (Bildt

2004a; Bildt 2004b; Ljunggren et al. 2003) bekrefter i stor grad tidligere norske funn knyttet til omfang av åpenhet og diskriminering (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999; Moseng 2005). De svenske studiene finner også viktige sammenhenger mellom skjult seksuell orientering og dårligere helse, og at lesbiske og homofile diskrimineres i større grad enn heterofile (Bildt 2004a; Ljunggren et al. 2003). Bildt finner også sammenheng mellom forekomsten av fordommer og omfang av diskriminering på arbeidsplassen, ved at det foregår mindre diskriminering på arbeidsplasser med lite fordommer (Bildt 2004a). Basert på det samme datamaterialet, analyserer Nilsson (2006) forskjeller mellom by og land, og finner mindre negative holdninger til LHB-personer i storbyene, men lite forskjeller i omfanget av diskriminering. Nilsson finner også at LHB-personer i større grad enn gjennomsnittsbefolkningen har karrierer i form av høyere tjenestestillinger.

En studie fra 2011 finner forskjeller mellom ulike bransjer i Sverige når det gjelder omfang av fordommer mot LHB-personer (Bergold 2011). Det synes å være mest fordommer i transport og industri, og minst i offentlig forvaltning. Det er også betydelige forskjeller mellom ulike sektorer hvorvidt de har mangfolds- og handlingsplaner som skal sikre rutiner for inkludering og likebehandling. I offentlig sektor svarer 70 prosent at man har slike planer, i privat sektor 48 prosent. Utbredelsen av slike planer på arbeidsplasser i Sverige synes uansett generelt sett å være betydelig større enn i Norge.

Kvantitativt baserte studier finner at det foregår lønnsdiskriminering på grunnlag av seksuell orientering i Sverige. I gjennomsnitt tjener homofile menn noe mindre enn heterofile menn, mens lesbiske kvinner tjener noe mer enn heterofile kvinner (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013; Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011b). Funnene samsvarer med studier fra flere andre land. I likhet med Midtbø og Rogstad nevnt ovenfor, sendte Ahmed et al. også ut fiktive jobbsøknader til arbeidsgivere, men her for å utforske om homofile og lesbiske diskrimineres (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011a). Studien finner at både lesbiske og homofile i noen grad diskrimineres i søknads- og ansettelsesprosesser.

Heteronormativitet er et viktig perspektiv i mye svensk forskning (Bildt, Martinsson & Robertsson 2006; Lindström 2012; Martinsson & Esaiasson 2007; Reimers 2007; Röndahl 2005). Disse studiene kan sies å rette fokus forholdet mellom normer og praksis på arbeidsplassen, og på hvilke måter normer som normaliserer heterofili og gjør homofili til avvik plasserer folk i ulike posisjoner. Dette gir en inngang for å studere marginaliseringsprosesser hvor både majoritet og minoritet kommer i fokus.

I Danmark tyder flere studier på at det forekommer mindre diskriminering enn i de andre landene. *EU LGBT Survey* fra 2013 finner at det er lavere diskriminering i Danmark enn i alle andre EU-land (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Norge er ikke inkludert i denne studien. Gransell og Hansens fant i en levekårsundersøkelse fra 2009 også lite diskriminering, ved at kun 5 prosent i det rekrutterte utvalget og 1 prosent i det bredere surveyutvalget hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen (Gransell og Hansen 2009a). Dette er lavere enn en mindre dansk undersøkelse fra 2005 (Ugebrevet a4 2005). Funnene kan tyde på at

det har vært en nedgang i arbeidslivsrelatert diskriminering i Danmark, men spørreundersøkelsene er ulikt utformet og vanskelig å sammenligne direkte.

Den danske studien *LGBT Workplace survey* fra 2011 finner at det har stor betydning å skape et inkluderende miljø på jobben for å få det beste ut av medarbeiderne både med tanke på produktivitet, engasjement, kreativitet og innovasjon. Selskaper som har en lite LHBT-vennlig profil, kan risikere å miste viktig humankapital. LHBT-personer som en viktig ressurs for arbeidsgivere er et perspektiv som har vært lite fremme i norsk forskning.

Øvrig internasjonal forskning

Gjennomgangen av internasjonal forskning viser at det foreligger mye og mangfoldig kunnskap om LHBT i arbeidslivet. Mye av dette er også relevant for å belyse situasjonen i Norge. Når det gjelder diskriminering på arbeidsplassen, finner *EU LGBT Survey* at et gjennomsnitt på 20 prosent av respondentene i 27 EU-land har opplevd diskriminering på arbeidsplassen de siste tolv månedene (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Andelen er lavest i Danmark, med 11 prosent, mens Sverige har 17 prosent og Storbritannia 19. Studien finner at bifile opplever mindre diskriminering enn lesbiske og homofile, og at transpersoner opplever mer. En britisk studie fra 2008 finner at lesbiske og homofile opplever mer diskriminering og trakassering enn heterofile på arbeidsplassen (Fevre et al. 2009).

Forskning på sammenhenger mellom seksuell orientering og lønnsdiskriminering utgjør et eget forskningsfelt internasjonalt. Studier fra Storbritannia, Frankrike, Nederland og USA støtter i stor grad tidligere omtalte funn fra Ahmed et al. i Sverige. Homofile menn har lavere lønninger enn heterofile menn, mens lesbiske kvinner tjener mer enn heterofile kvinner (Antecol, Jong & Steinberger 2008; Arabsheibani, Marin & Wadsworth 2005; Laurent & Mihoubi 2012; Plug & Berkhout 2008).

Det er videre gjort betydelig forskning på karriere og karriereutvikling, særlig i USA. Sentrale temaer i denne forskningen er betydningen av ulike identitetsstrategier, sosiale nettverk, karrierebarrierer, med mer. (Prince 2012). Blant interessante funn kan det nevnes at homonegative organisasjoner virker hemmende for karriereutvikling (Ragins, Singh & Cornwell 2007), at unge LHBT-personer som har opplevd diskriminering får større usikkerhet knyttet til ønsker for yrkeslivet og karriereutvikling (Schneider & Dimito 2010) og at sosiale nettverk har stor betydning for karrierevalg (Schmidt, Miles & Welsh 2011). Andre studier finner at ulike identitets- og åpenhetsstrategier i arbeidslivet innebærer avveielser knyttet til risiko, positive og negative fordeler (Chung, Williams & Dispenza 2009; Croteau, Anderson & VanderWal 2008), og at LHB-personer møter mange av de samme barrierene som heterofile (Parnell, Lease & Green 2012).

En rekke kvalitative studier belyser LHB-personers erfaringer i arbeidslivet, både på tvers av bransjer og innenfor konkrete yrker. Disse har interessante funn knyttet til normer, identitet, identitetsstrategier og erfaringer, som utdyper de mer overfla-

diske spørreundersøkelsene som går i bredden og ikke i dybden (se blant annet Roberts 2011, Rumens and Kerfoots 2009 McDermott 2006, Ward 2008). Noen studier konsentrerer seg om konkrete inkluderingstiltak i «homovennlige organisasjoner» og hvordan disse fungerer, blant annet i Nederland og Storbritannia (Colgan et al. 2006; Pride 2012; Williams & Giuffre 2011). Studiene finner at konkrete tiltak som bidrar til bedre inkludering på arbeidsplassen omfatter dannelsen av LHBT-nettverk, mangfolds- og handlingsplaner som følges opp i praksis, støtte fra ledelse og tillitsvalgte, mentorordninger. Videre kan det ha stor betydning om andre kolleger er åpne om eventuell LHBT-orientering, ikke minst personer i høyere stillinger. En relatert tematikk er også om det å være en inkluderende organisasjon skaper forretningsmessige fordeler, både når det gjelder å tiltrekke seg kompetanse, skape innovasjon og sikre høy produktivitet hos ansatte.

Mens mye forskning handler om lesbiske og homofile, har bifiles situasjon i arbeidslivet tidligere blitt lite belyst. Studier fra Storbritannia vektlegger at bifile ofte kan bli «dobbeltdiskriminert» på grunn av fordommer og stereotyper hos både heterofile og homofile/lesbiske (Barker et al. 2012; Chamberlain 2009). Dette kan gjøre at tiltak rettet mot LHBT-gruppen på arbeidsplassen i liten grad treffer bifile, fordi de ikke føler seg inkludert. Vi har også funnet en rekke studier som tar for seg transpersoners situasjon i arbeidslivet i forskjellige land i Europa. Flere studier finner at arbeidslivet kanskje er det mest problematiske området i livet for mange transpersoner. Det er høy arbeidsledighet i denne gruppen (Lehtonen & Mustola 2004; Whittle, Turner & Al-Alami 2007; Whittle et al. 2008). Transpersoner i undersøkelsene har betydelige erfaringer med diskriminering. *EU LGBT Survey* finner at transpersoner opplever mer diskriminering enn LHB-personer (European Union Agency for Fundamental Rights 2013).

Intervjuer med organisasjoner og myndigheter

Vi har intervjuet representanter for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, fra myndighetene (Arbeidstilsynet og Ligestillings- og diskrimineringsombudet) og Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LLH). Informantene peker på hvor viktig det er å ha muligheten til å være åpen om sin orientering på jobben. Åpenhet omtales som en ressurs, og mangel på åpenhet som «en energytv». Diskriminering er et annet hovedtema. Når det gjelder arbeidet mot diskriminering ser det ut til å være noe ulike oppfatninger. Noen mener at all diskriminering er uakseptabel og at arbeidet mot diskriminering skal være generelt. Å nevne spesielle grupper kan bidra til stigmatisering på arbeidsplassen, sier det. Det er særlig arbeidsgiverne som har dette generelle perspektivet. Andre mener at hvis man skal klare å bekjempe diskriminering må LHBT personers opplevelser og perspektiv opp på dagsorden og snakkes om, og det må gjøres et betydelig holdningsendrende arbeid. Ikke minst er representanter for transpersoner opptatt av at diskriminering settes på dagsorden.

En rekke informanter mener at det er viktig at kunnskap om LHBT kommer inn i opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det er få virksomheter som har en uttalt politikk når det gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alternative kjønnsuttrykk. Vi vet selvsagt ikke om dette er representativt, men i dette materialet rettes mye oppmerksomhet mot arbeidsplasser i helse- og sosialsektoren, kirken, skolene og politiet. Heteronormativitet i tjenesteytende sektorer er også et viktig spørsmål, og det blir påpekt at det er en sammenheng mellom synet på brukere og hvordan LHBT-personer opplever arbeidsplassen.

Saker hos diskrimineringsombud

En gjennomgang av saker fra diskrimineringsombudene i Norge og Sverige samt fra «Employment Tribunals» (og «Employment Appeal Tribunal») i Storbritannia viser særlig to typer problemstillinger: (1) mobbing eller trakassering, og (2) problemer knyttet til ansettelsesprosesser. Ikke minst kirker og religiøse organisasjoner ser ut til å representere et utsatt arbeidsmarked.

Materialet fra både Norge og Sverige antyder at det å gå fra å kontakte ombudet og faktisk reise en klagesak er et stort skritt å ta. Mange klagere trekker saken sin eller lar være å svare på forespørsler fra ombudet i ettertid. Å kjøre en sak kan innebære store personlige omkostninger siden man da blir svært synlig. Samtidig kan det være vanskelig å bevise at diskriminering har funnet sted på juridisk holdbare måter, og i henhold til diskrimineringslovene. Mangel på dokumentasjon og at det ofte blir ord mot ord, gjør at mange saker ikke tas videre, selv om beskrivelsene vi har sett av innholdet i sakene, i mange tilfeller kan tyde på at relativt omfattende former for trakassering har funnet sted.

Forskningsbehov

Samlet har studien vist at det finnes omfattende relevant internasjonal forskningsbasert kunnskap om LHBT i arbeidslivet. Samtidig viser funnene at det er behov for betydelig mer forskning om norske forhold. Den internasjonale forskningen preges av et mangfold av forskningsspørsmål. Særlig fire temaer står fram som viktige. Det første er omfang av åpenhet og diskriminering. Det andre er diskrimineringsmekanismer knyttet til ansettelser, karriere- og lønnsutvikling. Det tredje er fagbevegelsens og arbeidsgivernes rolle når det gjelder å initiere inkluderende tiltak på arbeidsplassen. Det siste temaet gjelder behov for mer komparativ forskning på feltet.

English summary

This study report presents an overview of the current knowledge about lesbian, gay, bisexual and transgender people (LGBT) in the workplace. The main issue in the study was a general question regarding what we know about LGBT people in the workplace. This question is here explored through a methodological approach consisting of three main parts: 1) a literature review identifying relevant research in Norway, Scandinavia and other parts of the world, 2) interviews with key actors in Norwegian working life, LGBT organisations and central government agencies, and 3) a review of cases concerning LGBT people in the workplace in the Equality and Anti-Discrimination agencies of Norway, Sweden and the UK. The literature review constitutes the main part of this report.

Norwegian research

There are relatively few Norwegian studies about LGBT people in the workplace, and knowledge about the situation today is therefore limited. A survey on living conditions (including workplace experiences) in 1999 has long been the main source for knowledge about lesbians and gays in Norway (Hegna et al. 1999). This survey found that two-thirds of lesbians and gays were open about their sexual orientation at the workplace. When asked about their experiences of discrimination, around 20 per cent of female respondents and 25 per cent of male respondents reported experiencing discrimination or harassment at work. Moseng's 2005 analysis of data from the 1999 survey revealed that among respondents who concealed their sexual orientation at the workplace, a larger proportion suffered from psychiatric disorders and were unsure of their identity (Moseng 2005). It also found that discrimination had a negative impact on a person's health in general and social network.

A 2008 survey that measured attitudes towards LGBT people among the general population found a decrease in negative attitudes compared to earlier surveys (Anderssen and Slåtten 2008). General attitudes in the population are also relevant for attitudes in the workplace. It found a higher proportion of negative attitudes among respondents who were less educated, elderly and living in more rural areas. It also showed a slightly higher proportion of negative attitudes towards transgender people. A 2010 study focusing on LGB employees in Bergen found that they experienced little discrimination and that the work environment was largely inclusive (Grønningsæter and Lesch-Nuland 2010). On the whole, most employees in Bergen

had positive attitudes toward LGBT people, but negative attitudes seemed more prevalent in the technology and school sectors. However, the workplaces had little focus on topics on topics of inclusion and anti-discrimination in the training of managers, union representatives and safety representatives, and general insecurity regarding how to handle complaints related to LGBT discrimination or harassment.

A number of somewhat narrower studies have presented important findings, including a qualitative study about lesbian teachers (Røthing 2008) that focuses on heteronormativity (a set of norms that define heterosexuality as normal and homosexuality as deviant) in schools. Those surveyed report experiences of harassment at work, and feel that their suitability as teachers is questioned by students and parents. Røthing points out that discrimination and harassment still take place despite the widespread perception of Norway as an inclusive and gay-friendly society. A qualitative living condition survey of LGBT people with disabilities, for instance, uncovered a high rate of unemployment in this group (Grønningsæter and Haualand 2012). Several have experienced discrimination in the workplace, but it is primarily related to disability issues. Lastly, van der Ros's recent study about transgender people provides important new insights into their experiences in and out of the workplace, showing that transgender people have experienced considerable discrimination (van der Ros 2013). Harassment and discrimination seems to be triggered especially in connection with the change processes related to gender identity. Several respondents reported being forced out of their jobs or fired. The study concludes that there is little knowledge about transgender people in the workplace and in society in general.

However, there is also other research devoted to employment discrimination which can highlight the situation of LGBT people in the workplace. Tronstad (2010) examines whether Norwegian companies have prepared specific and written targets for gender equality at the workplace, finding that one in five organisations in the public sector and one in six in the private sector have set equality goals that include sexual orientation. This indicates that inclusive policies on sexual orientation are seldom on the agenda of Norwegian employers. Illuminating studies have also been carried out on ethnic discrimination. Midtbøen and Rogstad used a field experiment method based on sending out fictitious work applications, finding that ethnic minorities are discriminated against in hiring processes, especially in the private sector (Midtbøen and Rogstad 2012). The interaction between different kinds of discrimination may also be important, as there often seems to be prejudice against several minority groups simultaneously (HL Centre 2012). Furthermore, research on bullying at Norwegian workplaces finds that about 4.5 per cent of workers experience bullying at work (Einarsen et al. 2008; Einarsen et al. 2012; Einarsen et al. 2007). The studies indicate that management plays an important role in limiting the extent of bullying, and that bullying and harassment occur more easily at workplaces characterised by high levels of conflict and low employee participation in decision-making processes.

Swedish and Danish research

In Sweden a significant amount of research has been done on LGBT people in the workplace. Findings from a representative survey, *Arbetslivsundersökelsen* (Bildt 2004a, 2004b Bildt; Ljunggren et al 2003), largely confirm findings in Norway on the extent of disclosure and discrimination at workplaces (Hegna et al. 1999; Moseng 2005). Swedish studies also find important connections between the hiding of one's sexual orientation and poorer health in general (Bildt 2004a, Ljunggren et al. 2003). Furthermore, Bildt finds that gays and lesbians tend to experience more discrimination in the workplace than heterosexuals. There also seems to be a connection between levels of prejudice and discrimination in the workplace, in the sense that there is less discrimination in workplaces with little prejudice. Drawing on the same data, Nilsson (2006) analyses the differences between urban and rural areas, finding that there are fewer negative attitudes toward LGBT people in cities, but small differences in the extent of discrimination between urban and rural areas. Nilsson also finds that LGBT people have career-oriented occupations (i.e. management or leadership positions) to a greater extent than the general population.

A 2011 study explores differences between different industries in Sweden when it comes to the extent of prejudicial attitudes towards LGBT people (Bergold 2011). The study finds prejudicial attitudes to be more prevalent in transport and industry, and least in public administration. There are also significant differences between sectors when it comes to the workplaces that have explicit policies to promote inclusion and equality related to sexual orientation. 70 per cent of public organisations reported having such policies, compared to 48 per cent in the private sector. In general, these policies seem to be considerably more widespread in Sweden than in Norway.

Quantitative studies have found evidence of wage differences based on sexual orientation in Sweden; on average, gay men earn less than heterosexual men, while lesbian women earn more than heterosexual women (Ahmed et al. 2013, Ahmed et al. 2011b), a finding that corresponds with studies from other countries. Like the study of Midtbøen and Rogstad mentioned above, Ahmed et al. also submitted fictitious job applications, this time to explore discrimination against gays and lesbians in hiring processes (Ahmed et al. 2011a). The study found that lesbians and gays alike are discriminated against in that they receive fewer responses from employers than the heterosexual control group.

Heteronormativity is an important analytical perspective in much Swedish research (e.g. Bildt et al. 2006; Lindström 2012; Martinsson and Esaiasson 2007, Reimers 2007; Röndahl 2005). These studies can be said to focus on the relationship between norms and practices in the workplace, and how the normalisation of heterosexuality and consequent labelling of homosexuality as deviant places people in different positions. In this way, the analytical focus is directed towards not only the marginalised positions of LGBT employees, but also the norms of the majority.

Research suggests that there is less discrimination in Denmark than in other countries. The 2013 *EU LGBT Survey* has found the lowest percentage of respond-

ents who have experienced discrimination at the workplace in Denmark (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). In a 2009 survey of living conditions in Denmark, Gransell and Hansen found that only five per cent of respondents in the sample recruited through LGBT organisations and one per cent in the population-wide sample had experienced discrimination in the workplace (Gransell and Hansen 2009a). This is lower than the findings of a smaller Danish study from 2005 (Ugebrevet a4 2005). These findings can indicate a decline in employment-related discrimination in Denmark, but the surveys are differently designed and difficult to compare directly.

The results of the Danish LGBT Workplace Survey in 2011 pointed to the importance of creating a welcoming and inclusive work environment for LGBT employees in order to foster productivity, commitment, creativity and innovation. Inclusive businesses and organisations enjoy many advantages over companies that are less LGBT-friendly, which risk losing valuable human capital. This is a perspective that so far has received little attention in Norwegian research.

Other international research

The literature search revealed that there is much research internationally on LGBT in working life. The *EU LGBT Survey* found that in the 27 EU countries, on average 20 per cent of respondents had experienced discrimination at the workplace in the past 12 months (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). The proportion is lowest in Denmark, with 11 per cent, while Sweden and the UK are next with 17 and 19 per cent, respectively. Norway was not included in this study as it is not an EU member state. Bisexuals experience less discrimination than gays and lesbians, while transgender people experience more. In the UK, a 2008 study indicates that LGBT people experience more discrimination, bullying and harassment than heterosexuals (Fevre et al. 2009).

Quantitative studies on the relationship between sexual orientation and income have been a distinct area of research around the world. Studies from the UK, France, the Netherlands, and the US support the previously mentioned findings of Ahmed et al. from Sweden. Gay men have lower wages than heterosexual men, while lesbian women earn more than heterosexual women (Antecol et al. 2008; Arabsheibani et al. 2005; Laurent and Mihoubi 2012; Plug and Berkhout 2008).

Considerable research has been done on LGBT people and career development, particularly within the field of organisational psychology in the US. Key themes in this research have been the relationship between individual and organisational characteristics, the importance of different identity strategies, social networking and barriers to career advancement. To mention a few interesting findings, gay-negative organisations have been found to have a detrimental impact on career development (Ragin et al. 2007), and young LGBT people who have experienced discrimination struggle with greater uncertainty around their professional lives and career choices

(Schneider and Dimito 2010). Furthermore, a person's social network is an important factor behind his or her career decisions (Schmidt et al. 2011). Various identity and openness strategies in the workplace must also take risk, benefits and drawbacks into consideration (Chung et al. 2009; Croteau et al. 2008). Parnell et al. also find that LGBT people face many of the same career barriers as heterosexuals, but that discrimination on the basis of sexual orientation may be harder to contend with (Parnell et al. 2012).

We have found a range of qualitative studies that focus on LGBT experiences in the workplace. Some look at specific occupations such as librarians, police officers and teachers, while others have a more general focus across different workplaces and sectors. These studies provide interesting findings related to norms and identity, as well as a deeper understanding of how LGBT people experience workplaces, compared to more superficial quantitative surveys (for example, see Roberts 2011, Rumens and Kerfoots 2009 McDermott 2006, Ward 2008). Other interesting research has been devoted to "gay friendly organisations" (Colgan et al. 2006: Pride 2012, Williams and Giuffre 2011). Many employers, particularly in the Netherlands and the UK, have introduced specific measures to improve inclusion and combat discrimination. Research has focused on experiences with different measures and the interaction between employees and management. In particular, the establishment of LGBT networks within and across organisations has been highlighted as significant for workplace inclusion, along with diversity and action plans that are implemented in practice, support from management and union representatives, mentoring and information on the organisation's intranet. Another vital element seems to be the extent to which other co-workers are open about their LGBT orientation, especially people in higher positions. A related topic that has also attracted some research attention is the business advantages of being an inclusive workplace, such as being able to attract expertise, fostering creativity and innovation, and having satisfied, productive employees (Pride 2012, King and Cortina 2010).

Much LGBT research in the workplace has focused on lesbians and gays, while the situation of bisexuals has received less attention. Some reports from the UK indicate that bisexuals can be victims of "double discrimination" due to prejudice and stereotypes among both heterosexuals and gays and lesbians (Chamberlain 2009, Barker et al. 2012). This can cause bisexuals to feel excluded from LGBT groups. When it comes to transgender people, several studies find that the labour market is perhaps the most problematic area in their lives (Lehtonen and Mustola 2004, Whittle et al. 2007; Whittle et al. 2008). There is high unemployment among transgender people, and many of them have experienced discrimination. The *EU LGBT Survey* finds that transgender people experience more discrimination than LGB persons (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). In a UK survey, 25 per cent of transgender people said they wanted to change jobs because of harassment and bullying (Whittle et al. 2007). In particular, processes of gender identity transformation can trigger harassment.

Interviews with organisations and authorities

We have interviewed representatives from Norwegian labour unions, employer organisations, LGBT organisations and central government agencies (The Equality and Anti-discrimination ombud, and The Norwegian Labour Inspection Authority). The representatives point to the general importance of openness about sexual orientation at work; being open is referred to as a resource in daily work life, while non-disclosure becomes a “drain on energy”. Discrimination is another major theme, though opinions differ when it comes to combating discrimination. Some believe that discrimination is unacceptable, but that work against discrimination should be conducted at a general level. Their argument is that singling out special groups can contribute to stigmatisation in the workplace. This is often the position taken by employer organisations in particular. Others believe that combating discrimination requires discussing the experiences and perspectives of LGBT people, with their issues high on the agenda, along with systematic work to change attitudes. Representatives of transgender people have been the most prominent advocates for placing discrimination on the agenda.

A number of interviewees find it important to train managers and union safety representatives in LGBT issues. At present few companies have clear policies regarding sexual orientation and gender identity issues. We do not know if this is representative, but there is in this material much focus on sectors such as health care, the church, education, and law enforcement. Heteronormativity in service sectors is also an important issue, and interviewees point out a correlation between how users of the services are perceived and how LGBT people experience the workplace.

Cases of Discrimination

The review of cases concerning LGBT people and discrimination in working life from equality and anti-discrimination agencies in Norway and Sweden, and from Employment Tribunals in the UK, reveals two main recurring problems, namely 1) bullying and harassment, and 2) problems in hiring processes. Churches and religious organisations seem to be particularly prone to such problems.

Our review of complaints filed in Norway and Sweden indicates that going through the complaint process is a considerable undertaking. Very few cases go that far in either Norway or Sweden. Going forward with a case can come at a great personal cost to the claimant, since he or she personally becomes very visible in the process. Claimants therefore often withdraw their complaints, or do not provide sufficient documentation to the agencies. In many cases it is also difficult to legally prove that discrimination has taken place in accordance with anti-discrimination legislation; a lack of documentation can quickly turn into a “he said, she said” situation, so that taking the process further will not lead anywhere. This situation is

somewhat striking, since our review of the case material has uncovered stories of relatively extensive harassment.

Need for more research

Overall, the study has shown that there is much research-based knowledge about LGBT people in the workplace, while there is a need for more research on the situation in Norway. The international research is characterised by a diversity of research questions and perspectives, many of which have not been explored in a Norwegian context. Four issues stand out as important. The first is the extent of openness about one's sexual orientation and experienced discrimination. The second is discrimination mechanisms related to income, hiring processes and career advancement. The third issue is the role of trade unions and employers when it comes to establishing inclusive measures in the workplace. The last topic is the need for more comparative research in the field.

1 Innledning

Om oppdraget

Arbeidsplassen er en av de viktigste arenaene for den enkeltes samfunnsdeltakelse. Beskyttelse mot diskriminering i arbeidslivet står derfor sentralt i arbeidet med likestilling for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. I det nye forslaget til lov mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk (§19) nevnes følgende områder som viktige når det gjelder arbeidsforhold: «*rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering*».¹ I regjeringens handlingsplan «Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner» er arbeidslivet behandlet som et særskilt område for tiltak, og i tillegg er forskning om hvordan LHBT-personer blir møtt i arbeidslivet satt opp som et eget under overskriften Forskning og utvikling (tiltak 4) (BLD 2008).²

På denne bakgrunn ønsket Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) ved LHBT-senteret å få gjennomført et prosjekt om hva man vet om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i arbeidslivet. Fafo konkretiserte dette gjennom tre hovedspørsmål:

- Hva slags forskning finnes, og hva sier denne forskningen?
- Hvilken kunnskap har viktige aktører i feltet?
- Hvilke erfaringer finnes hos diskrimineringsmyndigheten (ombudene)?

Disse spørsmålene har vi søkt å belyse gjennom tre kilder for kunnskap:

- Litteratursøk, for å kartlegge hva som finnes av forskning og kunnskap i dag. Dette utgjør studiens viktigste metodiske tilnærming.
- Intervjuing av nøkkelinformanter i organisasjonsliv (arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og LHBT-organisasjoner) og hos sentrale myndigheter (Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet).
- Gjennomgang av klagesaker hos likestillings- og diskrimineringsombud i Norge, Sverige og England

¹ <http://www.regjeringen.no/pages/38271320/PDFS/PRP201220130088000DDDDPDFS.pdf>

² Se statusrapport 2011: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/likestilling-og-diskriminering/seksuell-orientering-og-kjønnsidentitet/bedre-livskvalitet-for-lesbiske-homofile.html?id=654478>

Bakgrunn

Lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT-personer) i arbeidslivet har vært et tema som har stått på den politiske dagsorden i mange år. Fagbevegelsen har tatt opp temaet ved flere anledninger, ofte i samarbeid med organisasjoner innenfor LHBT-feltet.

EUs organ for grunnleggende rettigheter (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA) har også satt diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønns-identitet på dagsordenen. Også i deres rapportering er LHBT-personer i arbeidslivet / på arbeidsplassen et viktig tema. De konkluderer med at LHBT-personer er utsatt for homofobi/transfobi og diskriminering i arbeidsmarkedet. Det gjelder direkte diskriminering, trakassering, mobbing, latterliggjøring og sosial utfrysning. Mange LHBT-personer vil ikke stå fram med sine erfaringer (European Union Agency for Fundamental Rights 2009), og man vet derfor lite om omfanget av homofobi og transfobi.

Som vi kommer tilbake til i litteraturgjennomgangen, er det i Norge særlig to forskningsbidrag som tidligere har handlet om dette. For det første er situasjonen i arbeidslivet tatt opp i NOVAs levekårsundersøkelse fra 1999 (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999), og det ble også laget en oppfølgingsrapport basert på data fra den samme undersøkelsen, men med et særlig søkelys på arbeidslivet (Moseng 2005). For det andre gjennomførte Fafo i 2010 en undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). Det påpekes i begge disse undersøkelsene at det fortsatt er en betydelig gruppe som ikke er åpen om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen. Ingen av disse undersøkelsene tar opp forhold som gjelder transpersoner. En ny rapport om levekår blant personer med kjønnsidentitetstematikk utgitt av Likestillingssenteret i 2013 (van der Ros 2013) tar imidlertid også opp transpersoners vilkår på arbeidsplassen.

Per i dag er diskrimineringsvernet for lesbiske, homofile og bifile (LHB) bare knyttet til boligmarked og arbeidsliv.³ Det finnes ikke et eget diskrimineringsvern på grunnlag av kjønnsuttrykk eller kjønnsidentitet (transpersoner). Regjeringen ved Barne- og likestillingsministeren la i mars i år fram et forslag til lov mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.⁴ Tidligere har ikke transpersoner vært inkludert i diskrimineringslovgivningen (bortsett fra den generelle lovgivningen mot kjønnsdiskriminering), men i denne lovproposisjonen er de også tatt med. Den nye loven skal gjelde alle områder i samfunnet og inneholder også særskilte regler som gjelder arbeidslivet. Det gjelder forbud mot diskriminering, forbud mot innhenting av informasjon ved ansettelse, aktivitetsplikt for arbeidsgivere og plikt til å forebygge trakassering.

³ På hjemmesiden til Likestillings- og diskrimineringsombudet beskrives lovgrunnlaget med henvisning til arbeidsmiljøloven og boliglovgivningen (husleieloven, burettslagslova, bustadbyggjelagslova og eierseksjonsloven). Se <http://www.ldo.no/no/Dine-rettigheter/Ressursbank-rettigheter/Lovgrunnlagene/>

⁴ Se <http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/regpubl/prop/2012-2013/prop-88-l-20122013.html?id=718741>

Grupper, definisjoner og begreper

LHBT dekker begrepene lesbisk, homofil, bifil og transperson og er i dag den mest brukte forkortelsen. En tilsvarende engelsk forkortelse er LGBT (lesbian, gay, bisexual and transgender). Et femte begrep som benyttes mye og delvis dekker det samme fenomenet, er skeiv (engelsk: queer). Bruk av bokstaver og forkortelser vil i rapporten variere noe etter hvilke grupper som omtales. For eksempel vil vi i tilfeller hvor transpersoner ikke er med, skrive LHB.

Lesbisk, homofil, bifil, skeiv eller transperson er imidlertid ikke entydige kategorier. I dette prosjektet, hvor målsettingen er å fange opp bredden av kunnskap og erfaring, vil det være nødvendig å ha en bred tilnærming til begrepene. Også blant forskere brukes disse begrepene på forskjellige måter.

Når det gjelder *lesbiske*, *homofile* og *bifile* (LHB), skilles det ofte mellom tre tilnærminger: identitet, seksuell/følelsesmessig tiltrekning og seksuell erfaring. Stefansen et al. drøfter for eksempel definisjonen av LHB i en artikkel om vold mot homofil ungdom (Stefansen et al. 2009), hvor hun trekker fram disse tre tilnærmingene. Også NOVAs rapport om levekår blant lesbiske kvinner og homofile menn fra 1999 drøfter dette skillet mellom identitet, følelser og erfaring og benytter en definisjon knyttet til følelsesmessig/seksuell tiltrekning (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Det er ikke full overlapping mellom disse tilnærmingene (se også Grønningsæter & Nuland (2009)), i den forstand at følelser og erfaringer ikke nødvendigvis henger sammen, og at identitet også vil være påvirket av sosiale og personlige prosesser.

B-en i LHBT-forkortelsen – altså *bifile* – blir ofte utelatt i studier av LHB-befolkningen. Bifile informanter kan være vanskelige å få tak i. Med utgangspunkt i valg av partner har bifile både i forskningspublikasjoner og i andre offentlige dokumenter blitt omtalt som homofile/lesbiske eller heterofile alt etter partnervalg. Mesteparten av LHB-litteraturen skriver ikke eksplisitt om biseksualitet, eller så forutsetter man at bifile er del av studien av lesbiske og homofile ettersom man sjelden har tilstrekkelig med bifile respondenter eller informanter (Dworkin 2006). Grønningsæter og Lescher-Nulands (2010) studie av ansatte i Bergen kommune, som vil bli omtalt senere i rapporten, er et av unntakene her. I den studien er bifile en av kategoriene som deltakerne kan definere seg innenfor, og holdninger til bifile er behandlet særskilt. Det samme gjelder en studie som Grønningsæter & Hauland (2012) har gjort av LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne.

Når det gjelder *transpersoner* (T), kan det henvises til regjeringens handlingsplan (BLD 2008), som opererer med følgende definisjon av transperson:

«Betegnelsen ‘transpersoner’ brukes om en gruppe av personer som på en eller flere måter bryter med den rådende to-kjønnsmodellen i samfunnet. Transpersoner er et paraplybegrep som innbefatter blant annet transvestitter, transkjønnede, crossdressere, drag kings/queens mv. En typisk definisjon er individer hvis kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk, tidvis eller alltid, skiller seg fra samfunnets normer for kjønn» (BLD 2008:14)

Også betegnelsen transperson er kontroversiell. Eksempelvis er noen opptatt av at kjønn er flytende, og at man må løsrive seg fra en dikotom kjønnsforståelse, mens andre er mer opptatt av transkjønnethet i betydningen «å være født i feil kropp». Vanskene med å finne samlende begreper gjenspeiler seg blant annet i Likestillings-senterets levekårsrapport hvor man bruker begrepet *kjønnsidentitetstematikk* (van der Ros 2013). Det ser ut til å være en økt bruk av dette begrepet. For ytterligere å nyanseere begrepene kan det nevnes at det på samme måte er vanlig å skille mellom transseksualisme og transperson. Transseksualisme benyttes som en diagnose⁵, og personer med den diagnosen vil ofte gjennomgå kjønnsbekreftende behandling. Flere i denne gruppen ønsker å bli omtalt og identifisert som kvinner og menn, ikke transpersoner. I enkelte sammenhenger kan det også være behov for å skille mellom kvinne-til-mann og mann-til-kvinne. Et annet begrep som benyttes, er «gender-queer». Det er et begrep som noen bruker for å beskrive ulike grupper som ikke passer inn i den vanlige mann–kvinne-dikotomien (se for øvrig omtalen av begrepet skeiv under). I denne rapporten vil begrepet transperson være det som oftest brukes om personer med kjønnsidentitetstematikk, noe som blant annet skyldes at dette er et bredt begrep og også det begrepet som brukes mest i den eksisterende forskningen. Vi bruker det også som en oversettelse av det engelske begrepet «transgender».

Begrepet *skeiv* oppfattes ofte som mer relativt og har som utgangspunkt at det er flytende overganger mellom identitetene. Det brukes som en norsk oversettelse av det engelske begrepet «queer». Begrepet knyttes til skeiv teori (eller «queer theory»). Skeiv teori forstår seksuell orientering og kjønnsidentitet som sosiale/kulturelle konstruksjoner (Bolsø 2010). Begrepet kan på den måten fange opp alle de fire bokstavene i LHBT, eller så kan det oppfattes som et mer flytende begrep som omfatter personer med alternative seksuelle praksiser (se f.eks. Lindstad 2004). I denne rapporten har vi nødvendigvis en bred tilnærming til LHBT-feltet, og kategoriene skeiv eller queer vil derfor også være en del av studien.

De forskjellige tilnærmingene til definisjonen av LHBT er delvis preget av ulike teoretiske tilnærminger i LHBT-forskningen. Arv eller miljø er en kjent problemstilling, likeså spørsmålet om essens eller konstruksjon (se f.eks. Anderssen & Slåtten (2008)). Ikke minst har skeiv teori preget en slik debatt.

I mye av den empiriske forskningen som har vært gjennomført på feltet, har man tatt utgangspunkt i personer som selv oppfatter seg som lesbiske, homofile, bifile, transpersoner eller skeive. Grunnen til dette har vært mer praktisk-metodisk enn teoretisk fundert. Behovet for en bred tilnærming til begrepene som fanges av forkortelsen LHBT, synliggjøres i BLDs statusrapport fra 2011, hvor det sies at det i levekårsundersøkelsen er behov for at «... spørreskjemaet må i tillegg til spørsmål om selvdefinert 'seksuell identitet' også inneholde spørsmål om 'tiltrekning' og 'erfaring' med partner av samme kjønn» (BLD 2011).

En helt annen type begreper som brukes i rapporten, er seksuell orientering, kjønns-identitet og kjønnsuttrykk. Begrepet seksuell orientering er knyttet til det å

⁵ Se f.eks. hjemmesidene til Harry Benjamin Ressurssenter: <http://www.hbrs.no/no/transseksualisme/>

være lesbisk, homofil eller bifil, mens begrepene kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet er ment å skulle dekke forskjellige aspekter ved det å være transperson eller person med kjønnsidentitetstematikk.

Når målet er å få fram hva som finnes av kunnskap på feltet, må tilnærmingen være bred og tilnærming til begrepsbruken mangfoldig. Særlig har dette vært viktig i litteratursøkene. Det var nødvendig å finne fram til de aktuelle ordene som dekket bredden av forskning innen feltet.

Formålet med studien

I regjeringens handlingsplan «Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009–2014» (BLD 2008) har arbeidsliv fått et eget kapittel. Tiltakene i kapittelet om arbeidsliv varierer fra arbeid med holdningsendring og opplæring av verneombud til gjennomgang av arbeidsgiverpolitikken i staten. Under punktet om forsknings- og kunnskapsutvikling er forskning om hvordan LHBT-personer blir møtt på arbeidsplassen, et av tiltakene. Punktet utdypes på følgende måte:

«Det mangler kunnskap om hvordan utstøting og usynliggjøring av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner foregår og henger sammen med det psykososiale miljøet på arbeidsplassene. Det er behov for forskningsbasert kunnskap om hvordan usynliggjøring og implisitt/'taus' diskriminering arter seg og oppleves. Hva er konsekvensene for den enkelte og innenfor de ulike yrkesgrupper og bransjer? Målet er å foreslå strategier for et mer åpent og inkluderende arbeidsmiljø, der diskriminering av lesbiske, homofile, bifile og transpersoner ikke forekommer.» (BLD 2008:19)

Handlingsplanen ser dermed i hovedsak på diskriminering, utstøting og usynliggjøring med mål om å oppnå inkludering. Hovedmålet med studien er å kartlegge hva man per i dag vet om hvordan LHBT-personer blir møtt på arbeidsplassen. Hva slags forskning finnes, hvilken kunnskap har viktige aktører på feltet, og hvilke erfaringer finnes hos diskrimineringsombudene?

Problemstillinger og konkretisering av forskningsspørsmålene

Som nevnt innledningsvis stilles det tre hovedspørsmål i denne studien, disse er knyttet til forskningsbasert kunnskap, erfaringsbasert kunnskap hos viktige aktører

og saker hos diskrimineringsmyndighetene. De tre hovedspørsmålene gjenspeiler seg i den metodiske tilnærmingen i prosjektet (se avsnittet om metode). Med utgangspunktet i disse tilnærmingene formulerte vi i prosjektplanleggingen en rekke underspørsmål eller problem-områder:

- Hva er erfaringene med diskriminering og trakassering, herunder også usynlig-gjøring og taus diskriminering?
- Hva er betydningen av diskrimineringsvern?
- Er det et samspill mellom forskjellige diskrimineringsgrunnlag?
- På hvilke felter foregår det eventuelt diskriminering (for eksempel ansettelse, pensjon, forsikring ...)?
- Inkludering på arbeidsplassen. Hvordan integreres LHBT-personer sosialt og faglig på jobben?
- Har LHBT-identiteten betydning for deres identitet som kompetente fagpersoner?
- Hva vet man om LHBT-personers åpenhet på arbeidsplassen og deres opplevelse av mulighetsrommet når det gjelder åpenhet?
- I hvilken grad har forskjellige arbeidsgivere (private og offentlige) politikk og/eller plandokumenter for mangfold og inkludering, og i hvilken grad er LHBT inkludert i disse?
- Blir mangfold sett på som en ressurs på arbeidsplassen?
- Dersom arbeidsgiverne er opptatt av åpenhet og inkludering, i hvilken grad har de en aktiv eller passiv politikk?
- Har identitet som LHBT-person noen konsekvenser for karriereløp og karrieremuligheter? Hvordan opplever LHBT-personer at deres identitet har konsekvenser for karriereløp og muligheter?
- Er LHBT-personer redde for oppsigelse?
- Er det forskjeller på hvordan lesbiske, homofile, bifile og transpersoner behandles og på hva de forskjellige gruppene erfarer?
- Møter transpersoner andre eller særskilte utfordringer i arbeidslivet?
- Er det forskjeller mellom ulike bransjer eller yrkesgrupper?

Disse underspørsmålene var ment som eksempler på konkretisering av hovedspørsmålene, og etter hvert som prosjektet utviklet seg, ble det, som vi også beskriver i metode-kapittelet, nødvendig i noen grad å løsrive seg fra dem og nærme seg hoved-

problemstillingene mer åpent. I oppsummering til slutt vil vi komme tilbake til disse spørsmålene for å se i hvilken grad vi har vært i stand til å besvare dem helt eller delvis.

Det har også vært nødvendig i noen grad å trekke inn forskning om diskriminering av andre svakerestilte grupper i arbeidslivet. Erfaringene som funksjonshemmede og personer med minoritetsbakgrunn har gjort med arbeidslivet, er selvfølgelig ikke direkte overførbare til situasjonen for LHBT-personer. Likevel har vi funnet relevante momenter som kan være med på å fylle ut bildet.

Rapportens struktur

Denne rapporten har seks kapitler. I kapittel 1 beskrives bakgrunnen og problemstillinger i studien. I kapittel 2 redegjør vi for studiens metodebruk knyttet til litteratursøk, intervjuer og gjennomgang av diskrimineringssaker. I kapittel 3, som utgjør studiens hoveddel, går vi gjennom relevant forskning på LHBT i arbeidslivet i Norge og internasjonalt. I kapittel 4 ser vi på hva slags erfaringer og kunnskap partene i arbeidslivet og andre ressurspersoner har om tematikken. I kapittel 5 gjennomgår vi saker hvor LHBT-personer har blitt diskriminert i arbeidslivet, basert på dokumentasjon vi har fått fra diskrimineringsombudene i Norge, Sverige og Storbritannia. Kapittel 6 er avslutningskapittelet, hvor vi oppsummerer hovedfunnene i rapporten og spør hva som trengs av mer kunnskap når det gjelder LHBT i arbeidslivet i Norge.

2 Forskningsdesign og metode

Metodisk tilnærming

Prosjektet er gjennomført med en tredelt metodisk tilnærming, henholdsvis litteratursøk, intervjuer med ressurspersoner og partene i arbeidslivet og til slutt en gjennomgang av saker fra diskrimineringsombud i Norge, Sverige og Storbritannia.

1. Litteratursøk

Litteratursøket har vært den viktigste metodiske tilnærmingen i prosjektet. Dette søket har bestått av flere parallelle tilnærminger. For det første har det vært gjennomført søk i databaser og søkemotorer på fire ulike språk. Vi har brukt følgende databaser/søkemotorer (se Tabell 1):

Tabell 1 Oversikt over databaser for litteratursøk

Område	Databaser
Norge	BIBSYS
	NORA
	Norart
	Google Scholar
Sverige	Libris.kb.se
	Google Scholar
Danmark	Bibliotek.dk
	Google Scholar
	Google
Internasjonalt	Thomson Reuters Web of Knowledge
	Sociological Abstracts
	Google Scholar
	Google

I studien er det lagt hovedvekt på samfunnsvitenskapelig forskning, og vi vurderte derfor at basene som er nevnt i tabell 1, gav en god dekning. For de internasjonale studiene utfyller Thomson Reuters Web of Knowledge (tidl. ISI Web of Science), Sociological Abstracts og Google Scholar hverandre rimelig bra. I arbeidet fant vi

imidlertid at en god del rapporter og studier ikke var registrert i de mer akademisk orienterte databasene, for eksempel rapporter utgitt av myndigheter, interesseorganisasjoner og forskningsinstitutter. Det ble derfor gjort flere søk på Google for å i noen grad også fange opp disse. Vanlige googlesøk var også nyttige i Sverige og Danmark.

For at slike søkemetoder skal fungere optimalt, er det nødvendig å finne gode søkeord/søkestrategier. Etter noe utprøving utviklet vi et fast oppsett med søkeord og kombinasjoner av søkeord på fire språk – norsk, svensk, dansk og engelsk. Underveis i søkene vurderte vi resultatene og tilpasset søkeordkombinasjonene etter hva som fungerte best i hver database. For eksempel måtte vi i Web of Knowledge, som er en svært omfattende database, ofte bruke tre søkeord i kombinasjon for å få avgrensede og relevante treff. Se oversiktstabell over søkeordene som vedlegg. Søkene i de større databasene ble også loggført fortløpende. Alle relevante treff ble importert fra basene og inn i referanseshåndteringsprogrammet Endnote.

En annen søkemetode som vi benyttet, var å gå gjennom referanselister i utvalgte studier. Dette gav i flere tilfeller en god inngang til mer avgrensede forskningsfelt, og med denne metoden fant vi også en rekke artikler som ikke dukket opp i database-søkene. I tillegg forhørte vi oss med andre forskere på Fafo for å få tak i relevant forskning fra tilsluttende felt som er relevante for studiens tematikk, for eksempel forskning på inkludering av etniske minoriteter i arbeidslivet og generell mobbing/trakassering i arbeidslivet.

I den videre prosessen ble referansene organisert og bearbeidet i Endnote. Litteraturlister for de ulike landene (inkludert artikkelsammendrag hvor det var med) ble skrevet ut og brukt for å få oversikt over forskningen. Deretter gikk vi gjennom disse oversiktene sammen og kom fram til hva vi mente var mest relevant å ta med videre.

2. Informantintervjuer

Vi har intervjuet elleve nøkkelinformanter. Disse er representanter for arbeidstakerorganisasjonene LO og YS, arbeidsgiverorganisasjonene NHO og KS, LLH Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner, Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). Målet med disse samtalen har vært å få fram hvilken kunnskap organisasjoner og myndigheter besitter på dette feltet. Det ble ikke utarbeidet en spesifisert intervjuguide for disse intervjuene, men problemstillingene i prosjektskissene ble brukt som sjekkliste for å sikre at aktuelle temaer ble dekket. Årsaken til at vi valgte å gjøre det på denne måten, var at det viste seg å være lite å hente fra en formell diskusjon om forskning og rapporterte erfaringer, og vi ønsket derfor å få fram både kunnskap, aktiviteter og tanker rundt utfordringer og behov.

3. Gjennomgang av diskrimineringsaker

Vi har også gjennomgått klage- og veiledningsaker hos Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i Norge, Diskrimineringsombudsmannen (DO) i Sverige og et utvalg saker innenfor LHBT i arbeidslivet fra «Employment Tribunals» i Storbritannia. De tre landene ble valgt fordi det finnes relevante institusjoner i disse landene. Videre ble det antatt at disse institusjonene har erfaringer som er relevante for en norsk kontekst. Arbeidsmåten har vært slik at vi har gått gjennom sakene og notert stikkordsmessig hva disse handler om, og hva utfallet ble. Dette har vi så sammenfattet for deretter å lage en oversikt over hva slags diskrimineringsaker som er mest vanlige, og om det er forskjeller mellom landene. Vi har hatt et vesentlig mer omfattende materiale fra Norge og Sverige enn fra Storbritannia, slik at dekingen av Norge og Sverige derfor blir noe grundigere. Hovedmålet har vært å se hva slags saker som meldes inn til ombudssystemene, og hva som blir utfallet av disse sakene.

Analyser og muligheten for sammenligning

Hoveddelen av studien er gjennomgangen av forskning om LHBT i arbeidslivet både i Norge og internasjonalt. I prosjektskissen ble det antydning av en rekke spørsmål som vi ønsket svar på (se avsnittet om forskningsspørsmål). I noen grad har det, særlig i litteraturgjennomgangen, vært nødvendig å løsrive seg fra disse spørsmålene og la problemstillingen være mer generell: Hva kan den eksisterende forskningen fortelle oss? Dette gjenspeiler seg i hvordan funnene presenteres i rapporten. Litteratursøket avdekket at det finnes relativt lite forskning om tematikken i Norge. Det vi har funnet av norsk forskning, er omtalt i rapporten. Videre skilles det mellom forskning fra Sverige/Danmark og øvrig internasjonal forskning. Begrunnelsen for dette er at forskning fra Sverige og Danmark er spesielt relevant for å belyse situasjonen i Norge. Landene har mange likhetstrekk med Norge, blant annet på områder som organisering av offentlig sektor, omfattende velferdsstat, høy grad av fagorganisering, forholdsvis lik lovgivning både når det gjelder LHBT, og når det gjelder antidiskriminering. Internasjonalt er det gjort mye forskning på LHBT i arbeidslivet. Vi fant spesielt mange studier fra USA og Storbritannia. Vi vektlegger imidlertid først og fremst vest-europeisk forskning i litteraturgjennomgangen. Vi systematiserte forskningen ved å gå gjennom studiene og organisere dem etter forskjellig tematikk. Framstillingen av den internasjonale litteraturen kunne vært organisert på ulike måter. Vi har valgt å presentere et utvalg studier som representerer en bredde når det gjelder innfallsvinkler og tematikk, basert på hva vi har ansett som de mest relevante forskningsbidragene.

Det er viktig å ha med seg noen forbehold når det gjelder gjennomgangen av kvantitative spørreundersøkelser i feltet, og forsøk på å sammenligne funn fra ulike

undersøkelser. Det er vanskelig å sammenligne undersøkelsene fordi det er viktige variasjoner både når det gjelder metoder for rekruttering av utvalg, sammensetning av utvalg og utformingen av studiene. Utvalgene i de forskjellige studiene er blitt rekruttert på forskjellige måter. Flere bygger på rekruttering av informanter gjennom interesseorganisasjonene og nettverk. Dette kan føre til at utvalget får en skjevhet ved en overrepresentasjon av mer aktive og engasjerte personer med et åpent engasjement i LHBT-sakene. En annen rekrutteringsmåte er å benytte representative befolkningsutvalg. Et gjennomgående problem med disse er at andelen respondenter som regner seg innenfor LHBT-gruppene, kan være svært små, slik at analyseresultatene for LHBT-responentene blir statistisk usikre (Fevre et al. 2009; Normann & Gulløy 2010). Studiene er ulikt utformet, og sentrale begreper operasjonalisert på forskjellige måter. Det er generelt sett utfordrende å måle omfang av og belyse spørsmål knyttet til seksuell orientering, diskriminering og åpenhet i spørreundersøkelser. Seksuell orientering og identitet er sensitive temaer, og det er ikke gitt at respondenter kjenner seg igjen i eller føler at de passer inn i strenge identitetskategorier – som bifil, homofil, heterofil, osv. (Parks, Hughes & Werkmeister-Rozas 2009). Ikke minst transpersonbegrepet rommer et mangfold av ulike identitetsforståelser (van der Ros 2013). Diskriminering kan også forstås på ulike måter og er generelt et vanskelig fenomen å måle i spørreundersøkelser (Normann & Gulløy 2010:25). Spørsmålsformuleringer varierer i ulike studier, for eksempel knyttet til hvordan man spør om diskriminering har funnet sted. Noen studier deler opp og spør om man har blitt utsatt for ulike typer diskriminering (baktaling, mobbing, trakassering, mistet jobben på grunn av seksuell orientering, osv.). Andre spør bare om man har opplevd diskriminering, og lar det dermed være opp til respondenten å avgjøre hva diskriminering innebærer. Om spørsmålet er tidsavgrenset eller ikke, spiller også en betydelig rolle, om man for eksempel har opplevd diskriminering i løpet av siste tolv måneder, siste fem år eller noen gang. Dette varierer i forskjellige studier.

Vi har i noen grad vektlagt internasjonal forskning som inneholder perspektiver og tematikker som har vært lite belyst i norsk forskning. Denne forskningen er relevant både for å få mer kunnskap om situasjonen i Norge, men kan også gi viktige impulser til hva man bør utvikle mer kunnskap om i Norge. I oppsummeringsdelen sammenfatter vi forskningen og vurderer dens relevans sett i forhold til LHBT i norsk arbeidsliv. I vedlegg 2 har vi også lagt ved litteraturlister som er organisert slik at de gir en oversikt over studiene vi avdekket i litteratursøket, fordelt på Norge, Sverige, Danmark og internasjonalt.

Forskningsetiske hensyn

Denne studien behandler forhold som gjelder grupper som er utsatt for stigmatisering og marginalisering. I og med at funnene i hovedsak er basert på samling av kunnskap som andre har gjort, er vår viktigste forskningsetiske utfordring å sørge for at resultatene må formidles slik at de ikke bidrar til å forverre situasjonen for allerede sårbare grupper. Det betyr ikke at man skal unnlate å rapportere visse resultater fra undersøkelsen, men det har vært et mål å formidle funnene med respekt for verdiene og holdningene hos de gruppene som studeres.

Det er innhentet noe informasjon gjennom intervjuer/samtaler med nøkkelinformanter i enkelte organisasjoner. Spørsmålene har ikke vært knyttet til personlig informasjon, holdninger eller meninger, men til organisasjonens aktivitet og politikk. I rapporten henvises det derfor ikke til enkeltpersoners utsagn, men til organisasjonenes meninger og aktiviteter.

3 Litteraturgjennomgang

Norsk forskning

Det er ikke gjort mange norske studier om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (LHBT) i arbeidslivet. Se Tabell 2 under for en oversikt. I gjennomgangen av den norske forskningen vil vi ta for oss hver enkelt studie. Den viktigste kilden til kunnskap om tematikken er som tidligere nevnt en bred levekårsundersøkelse gjennomført av NOVA i 1999 (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Studien har fram til i dag vært en sentral kilde for kunnskap om homofile, lesbiske og bifile i Norge generelt, og den har et eget kapittel om åpenhet og diskriminering i arbeidslivet. Det er ikke blitt gjennomført tilsvarende undersøkelser i ettertid. Studien *Lesbiske og homofile arbeidstakere: en pilotundersøkelse* (Moseng 2005) gjør nye analyser basert på datamaterialet fra 1999. To nyere forskningsbidrag er Grønningsæter og Lescher-Nulands studie om LHB-ansatte i Bergen kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010) og en studie om lesbiske lærere (Røthing 2008). En nyere Fafo-studie om levekår og diskriminering av LHBT-personer med nedsatt funksjonsevne belyser også erfaringer i arbeidslivet (Grønningsæter & Haualand 2012). Nylig kom også den første norske studien om transpersoners levekår (van der Ros 2013). Åpenhet og diskriminering i arbeidslivet har fått et eget kapittel.

Vi skriver også om to studier som ikke ser på arbeidsliv direkte, men som likevel er relevante for å kaste lys over tematikken. I en spørreundersøkelse fra 2008 avdekker Anderssen og Slåtten hvilke holdninger befolkningen har til LHBT-personer (Anderssen & Slåtten 2008). I 2008 var spørsmål om seksuell orientering for første gang med i SSBs levekårsundersøkelse. Normann og Gulløy drøfter funnene i en egen rapport, blant annet når det gjelder diskriminering (Normann & Gulløy 2010). I tillegg ser vi på andre norske bidrag om diskriminering som også er relevante for belyse situasjonen for LHBT-personer, da med vekt på diskriminering på grunnlag av etnisitet samt forskning på generell mobbing og trakassering i arbeidslivet.

Tabell 2 Norske studier om LHBT og arbeidsliv

Studie	År	Metode	Utvalg	Studiens formål
Hegna et al.	1999	Spørreundersøkelse og intervjuer	Spørreundersøkelse: 2987 LHB-personer. Spørreundersøkelse om holdninger i majoritetsbefolkningen: 1000 personer. Kvalitative intervjuer: 23 LHB-personer	Omfattende levekårsundersøkelse. Eget kapittel om åpenhet og diskriminering av homofile og lesbiske arbeidstakere
Moseng	2005	Nye kvantitative analyser av data fra Hegna, Kristiansen & Moseng (1999) og diskusjon i lys av annen forskning	Bygger på Hegna, Kristiansen & Moseng (1999)	Lesbiske, bifile og homofile i arbeidslivet – konsekvenser av åpenhet og diskriminering på identitet og helse
Røthing	2008	Kvalitative intervjuer	14 lesbiske og homofile lærere	Heteronormativitet i skolen
Grønningsæter og Nuland	2010	Kvalitative intervjuer, fokusgrupper og kvantitativ spørreundersøkelse	Spørreundersøkelse. Utvalg: 1541 respondenter i Bergen kommune. Av disse identifiserte 44 personer seg som LHB. Kvalitative intervjuer: to fokusgruppeintervjuer og individintervjuer med ti personer	Lesbiske, homofile og bifile i arbeidstakere i storbyen og kommunal sektor
Grønningsæter og Haualand	2012	Spørreundersøkelse, kvalitative intervjuer og fokusgruppe-intervjuer	Litteraturstudie, to fokusgruppeintervjuer, 19 individintervjuer	Lesbiske, homofile og transpersoner med nedsatt funksjonsevne
van der Ros	2013	Kvalitativt, fokusgruppeintervjuer	Fokusgruppeintervjuer: 19 transpersoner	Levekår transpersoner, heriblant åpenhet på arbeidsplassen

Åpenhet og diskriminering i 1999

NOVA-rapporten *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn* (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999) var den første store studien av levekårene og livssituasjonen for homofile og lesbiske i Norge. Studien består av en spørreundersøkelse med et rekruttert utvalg lesbiske og homofile (nær 3000 respondenter), en spørreundersøkelse for å avdekke holdninger i befolkningen for øvrig (1000 personer) og kvalitative dybdeintervjuer med 23 lesbiske og homofile. Studien nevner i liten grad bifile. Vi ser i det følgende primært på det førstnevnte rekrutterte utvalget. Dette ble

rekruttert gjennom avisa *Blikk*, organisasjonen «Landsforeningen for lesbisk og homofil frigjøring» (LLH)⁶ og gjennom private nettverk (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:10). Utvalget var ikke representativt for lesbiske og homofile generelt i befolkningen. Spørreundersøkelsen kartla respondentenes økonomiske situasjon, utdanning, fritid, sosiale nettverk og familie, samliv, helse og psykisk livskvalitet samt erfaringer knyttet til barndoms- og ungdomstid, åpenhet, trakassering, diskriminering, rusmidler og vold. Lesbiskes og homofiles erfaringer knyttet til åpenhet og diskriminering på arbeidsplassen inngikk som et eget tema.

I utvalget svarte to tredeler av respondentene at de var åpne om sin seksuelle orientering på arbeidsplass og studiested: 65 prosent av kvinnene og 61 prosent av mennene oppga at alle eller de fleste av deres arbeidskolleger/medstudenter visste at de var lesbiske eller homofile (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:13, 229). Rundt en firedel av begge kjønn oppga at kun noen få av arbeidskollegene/medstudentene var klar over dette. Graden av åpenhet var relativt lik i alle aldersgrupper. 6 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene oppga at ingen på arbeidsplass/studiested kjente til deres seksuelle orientering. Åpenheten på arbeidsplassen var mindre blant respondenter som bor i småbyer under 20 000 innbyggere og i spredtbygde strøk, og større blant respondenter som bor i større byer (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:232). Det var også ulik grad av åpenhet i de forskjellige yrkeskategoriene, se Tabell 3 under. Åpenheten var størst blant respondenter i høyere administrative stillinger og blant selvstendig næringsdrivende. «Arbeidere og primærnæringsdrivende» var minst åpne, særlig når det gjaldt menn (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:233).

Tabell 3 Andeler som var helt åpne overfor arbeidskolleger/medstudenter, etter yrkeskategori og i prosent. Fra Hegna, Kristiansen & Moseng (1999:233)

Yrkeskategori	Alle	Menn	Kvinner
Høyere administrativ stilling	69	66	77
Mellomstilling i tekniske eller økonomiske fag	56	53	63
Mellomstilling i humanistiske eller sosiale fag	67	66	68
Lavere funksjonærstilling	60	61	58
Andre selvstendig næringsdrivende	80	82	72
Arbeider eller primærnæringsdrivende	52	44	67
Totalt	63	61	66

Når det gjelder forekomsten av diskriminering, mobbing og trakassering, så svarte hver femte kvinne (19 prosent) og hver fjerde mann (24 prosent) at de hadde opp-

⁶ Organisasjonen endret i 2008 navnet til «Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner».

levd en eller annen form for diskriminering på arbeidsplass eller studiested (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:13, 245). Av kvinner hadde 16 prosent opplevd trakassering, baksnakking eller mobbing, mens 7 prosent hadde opplevd diskriminering av mer formell, arbeidsrettslig karakter (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:243). Dette inkluderer å bli nektet ansettelse, fratatt arbeidsoppgaver, nektet forfremmelse eller å miste jobben. Tilsvarende tall for menn var 20 prosent og 9 prosent. 3 prosent av respondentene oppga at de hadde sett seg nødt til å slutte på sin arbeids- eller studie-plass på grunn av seksuell orientering. Et viktig funn er at LHB-personer under 25 år opplevde trakassering, mobbing og baksnakking i større grad enn andre aldersgrupper. Et annet funn er at personer som var åpne om sin seksuelle orientering, opplevde mer diskriminering enn de som ikke var åpne. Å være åpen innebar altså å være mer utsatt for diskriminering og trakassering. Samtidig kunne det også være klare negative følger av å skjule seksuell orientering, for eksempel frykt for å bli avslørt og risiko for baksnakking. Dette kunne igjen påvirke samarbeidsrelasjoner og hvordan man ble inkludert i arbeidsmiljøet, samt muligheter for faglig utvikling og karriere.

Hegna et al. sammenligner funnene om åpenhet og diskriminering av lesbiske og homofile i arbeidslivet med resultatene fra en tidligere undersøkelse fra 1970-tallet (Bergh, Bjerck & Lund 1978). Undersøkelsene er ikke helt sammenlignbare ettersom det er forskjeller i spørsmålsstilling og utvalg, men funnene tyder på at lesbiske og homofile som er åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen, har økt betydelig i perioden, og at forekomsten av diskriminering har sunket. I 1978 oppga rundt en tredel av respondentene at alle eller de fleste av kollegene visste om deres seksuelle orientering, mens tilsvarende andel i 1999 var to tredeler av respondentene. Når det gjelder diskriminering, var det i 1978 20 prosent som svarte at de hadde opplevd å ha blitt «utsatt for sjikane eller frosset ut av kolleger». I 1999 hadde andelen som svarte at de hadde «blitt trakassert/mobbet av kolleger eller sjefen», gått ned til 7 prosent. Hegna et al. konkluderer med at det har vært en positiv utvikling med mer åpenhet og mindre diskriminering av lesbiske og homofile på arbeidsplassen og generelt i samfunnet (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999:12, 246). Holdningene til homofile og lesbiske har i perioden også blitt mer positive generelt i samfunnet.

Etter 1999 er det ikke gjort noen tilsvarende bred studie av levekår, men vi er kjent med at en forskergruppe under ledelse av professor Normann Andersen ved Universitet i Bergen mens dette skrives arbeider med en større levekårsstudie om LHB-gruppene.

Lesbiske og homofile arbeidstakere

Studien *Lesbiske og homofile arbeidstakere – en pilotundersøkelse* (Moseng 2005) bygger på data fra levekårsundersøkelsen i 1999 (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Moseng gjør her nye analyser hovedsakelig basert på data om lesbiske og homofile på arbeidsplassen, og funnene diskuteres i lys av nyere forskning fra Sverige (Bildt 2004a;

Ljunggren et al. 2003) og Finland (Lehtonen & Mustola 2004). De nye analysene har tre hovedfunn: 1) sammenheng mellom åpenhet, identitet og forekomst av psykiske problemer særlig for kvinner, 2) negative helsemessige virkninger av diskriminering, 3) sammenheng mellom diskriminering på arbeidsplassen og det å ha mindre sosialt nettverk.

Blant den tredelen av respondentene som oppga at de skjulte sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, var det flere som skammet seg over egen seksualitet, hadde problemer med egen identitet, og færre som aksepterte seg selv som homofil eller lesbisk, om vi sammenligner med dem som var åpne om dette (Moseng 2005:7). Andelen som skammet seg over egen seksuell orientering, var rundt tre ganger større blant dem som skjuler dette, enn blant dem som var åpne på arbeidsplassen. Andelen blant homofile og lesbiske som oppga at de hadde psykiske problemer, var to til tre ganger større blant dem som skjulte sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, enn blant dem som var åpne om dette i arbeidssammenheng (Moseng 2005:32). Det var også større forekomst av psykiske problemer i denne gruppen, som angst- og depresjonssymptomer, hodepine, nervøsitet, anspenhet, energimangel og ensomhet, særlig blant kvinner. (Moseng 2005:33). Når det gjelder helsemessige effekter av diskriminering på arbeidsplassen, var det blant homofile og lesbiske som hadde blitt diskriminert i jobbsammenheng, færre som oppga å ha god eller meget god helse enn det var blant dem som ikke hadde blitt diskriminert. Et alvorlig funn er at blant dem som hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen, var forekomsten av selvmordstanker også betydelig større enn blant homofile og lesbiske som ikke hadde opplevd diskriminering – dobbelt så stor for kvinner og tre ganger større for menn (Moseng 2005:36). Analysene gir imidlertid bare deskriptiv statistikk over forekomsten av disse forholdene og sier lite om direkte årsakssammenhenger. Studien finner at lesbiske og homofile som ikke opplevde å diskrimineres (altså flertallet), hadde gode levekår, livskvalitet og et godt sosialt nettverk både med arbeidskolleger, andre homofile/lesbiske og med heterofile. Det mindretallet som hadde opplevd diskriminering, og som hadde problemer med forholdet til kolleger, synes også å ha hatt større problemer i andre deler av sitt sosiale liv og hadde svakere sosiale nettverk. Dette kunne innebære større ensomhet og isolasjon.

Heteronormativitet i skolen

I studien *Heteroprivilegier i arbeidslivet* ser Røthing på erfaringene til lesbiske og homofile lærere (Røthing 2008). Formålet er å synliggjøre «heteronormativiteten» på skolen som arbeidsplass. Røthing intervjuet 14 lesbiske og homofile lærere som alle er åpne om seksuell orientering i arbeidssammenheng. Heteronormativitet innebærer at det eksisterer en diskurs hvor heteroseksualitet anses som normalt, vanlig og naturlig, mens andre seksuelle orienteringer representerer avvik fra normen, selv om de

tilsynelatende aksepteres.⁷ På tross av at det synes å være relativt stor åpenhet og aksept for LHB-personer i Norge, kan det fortsatt være slik at de forblir «de andre», altså de som ikke er heterofile. Røthing viser til svensk debatt og forskning, der man har vært svært opptatt av utbredte forestillinger og normer som skaper heterofile privilegier på arbeidsplasser og i samfunnet.

Gjennom intervjuene finner Røthing at informantene i stor grad tok sine rettigheter for gitt og forventet at omgivelsene på arbeidsplassen ikke ville ha innvendinger mot deres seksuelle orientering. Samtidig kommer det fram at informantene opplevde uklare grenser når det gjaldt «hvor mye homo» de kunne tillate seg å være, og hvor åpent og synlig det var lurt å være i forskjellige sammenhenger (Røthing 2008:46). Flere av informantene, spesielt de lesbiske, hadde opplevd trakassering på grunn av seksuell orientering, særlig i situasjoner som involverte elever. De hadde også opplevd skepsis fra foreldrene. Røthing finner videre at det finnes en heteronormativitet på arbeidsplassen som gir heterofile det hun kaller «heteroprivilegier», som homofile og lesbiske ikke får ta del i. Et eksempel er at heterofile ikke trenger å frykte skepsis fra foreldre på grunn av sin seksuelle orientering, og at man er trygg for ikke å bli trakassert av elever fordi man er åpen om egen seksualitet. Røthing peker på at det er en utbredt oppfatning i den norske offentligheten at Norge er et homovennlig land, og at det er helt uproblematisk å være lesbisk eller homofil. Denne rådende fortellingen kan skape usikkerhet hos arbeidstakerne når egne erfaringer ikke passer inn i bildet. Hun argumenterer for at disse funnene også kan ha relevans for forståelsen av andre organisasjoner i arbeidslivet. Det er imidlertid forsket lite på «heteronormativitet» i norsk arbeidsliv, og det er dermed lite kunnskap om hvor utbredt slike normer er, og hvordan de virker i praksis.

Arbeidstakere i Bergen kommune

Grønningsæter og Lescher-Nulands studie fra 2010 handler om situasjonen til lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i Bergen kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). Bergen kommune vedtok i 2007 en handlingsplan mot diskriminering av lesbiske, homofile og bifile. Studien skulle belyse hvordan det var å være LHB-ansatt i kommunen. Den er basert på kvalitative intervjuer med ti informanter, to fokusgruppeintervjuer med henholdsvis kommunale ledere og tillitsvalgte, og en spørreundersøkelse (dels web, dels papirbasert) som gikk ut til 4000 ansatte i kommunen. Av disse svarte 1541 respondenter, altså en svarprosent på 39. I dette utvalget identifiserte 44 respondenter seg som lesbiske, homofile eller bifile, altså 2,9 prosent.

I hovedsak tegner studien et bilde av at det er et godt og inkluderende miljø for LHB-personer i Bergen kommune. Spørreundersøkelsen viser at rundt tre av fire arbeidstakere (både LHB-respondenter og andre ansatte) opplevde arbeidsmiljøet

⁷ Se også avsnitt om heteronormativitet på side 37.

som stort sett inkluderende. Heterofile ansatte i Bergen kommune hadde i hovedsak positive holdninger til LHB-personer. Det var imidlertid noe flere som hadde negative holdninger i teknisk etat og i skolesektoren. To tredeler av LHB-respondentene var åpne om seksuell orientering overfor alle eller de fleste på arbeidsplassen, mens 16 prosent ikke var åpne til noen (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010:41).

Videre finner studien at LHB-ansatte opplevde lite diskriminering på arbeidsplassen på grunn av seksuell orientering. I spørreundersøkelsen svarte kun én respondent at han hadde blitt diskriminert, mens åtte svarte «vet ikke». Grønningsæter og Lescher-Nuland påpeker imidlertid at dette kan tolkes som at det var en viss usikkerhet når det gjaldt hva slags erfaringer som kunne regnes som diskriminering, og hva man burde tåle av trakassering før det «kvalifiserte til» å være diskriminering (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010:66). Også i de kvalitative intervjuene kom det fram noen diskriminerings erfaringer av mer uformell karakter.

Blant informantene som ble dybdeintervjuet, var det flere som mente at det var et større steg å ta å være åpen overfor egen familie enn på arbeidsplassen. Et klart flertall svarte at ledelse og arbeidsmiljø i stor grad viste velvilje til deres LHB-orientering, og at de hadde positive erfaringer med å være åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen. Studien finner at arbeid med inkludering av lesbiske, homofile og bifile hadde vært lite tematisert i leder-, tillitsmanns- og verneombudsopplæringen. Det var videre en del usikkerhet knyttet til varslingsrutiner ved bekymringsverdige forhold. Ingen kjente heller til om slike saker hadde blitt tatt opp i varslingssystemet i kommunen.

LHBT og nedsatt funksjonsevne

I studien *Usynlig og selvblsende* belyser Grønningsæter og Hauland livssituasjonen til LHBT-personer som har nedsatt funksjonsevne, blant annet innenfor arbeidslivet (Grønningsæter & Hauland 2012). Studien er basert på individuelle intervjuer med 19 informanter samt to fokusgruppeintervjuer med totalt fem informanter. Dette er en gruppe som tidligere har fått lite oppmerksomhet både politisk, i norsk offentlighet og i forskningen. Studien handler om levekår, livssituasjon og diskriminering generelt sett og berører også diskriminering i arbeidslivet.

Flertallet av informantene er utenfor arbeidslivet, men det er også flere som har høyere utdanning og gode sosiale nettverk. Studien finner at problemer med inkludering og diskriminering først og fremst er knyttet til det å ha nedsatt funksjonsevne, men noen av informantene har også opplevd diskriminering knyttet til å være homofil, lesbisk og bifil i arbeidslivet (Grønningsæter & Hauland 2012:40). Informantene møter for øvrig også diskriminering i hjelpeapparatet, skole og utdanningssystem og i det offentlige rom (Grønningsæter & Hauland 2012:8). Mange oppfatter imidlertid funksjonshemningen som en større barriere i sitt liv enn LHBT-tilhørigheten.

Det kan også nevnes at Fafo tidligere har gjort en kunnskapsoversikt over forskning på diskriminering av lesbiske, homofile og bifile samt hivpositive

(Grønningsæter & Nuland 2008). Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile i arbeidslivet er ikke et tema i den rapporten, men berøres når det gjelder hivpositive situasjon.

Transpersoners levekår

Levekårsundersøkelsen *Alskens folk* (van der Ros 2013) er en viktig studie som belyser transpersoners situasjon på ulike områder som familie, skole og i møte med helsetesenet samt erfaringer i arbeidslivet. Studien er basert på tre fokusgruppeintervjuer med mellom fem og åtte deltakere hver gang, totalt 19 personer.

Studien ser spesifikt på informantenes erfaringer med å «komme ut» på arbeidsplassen. Mange transpersoner velger å skjule sin kjønnsidentitet. Å leve skjult kan ha negative virkninger på livsvilkår og livskvalitet, flere informanter forteller om følelser av skam, skyldfølelse og redsel for å «bli avslørt» (van der Ros 2013:5). Informantene hadde delte erfaringer. Informanter som hadde positive erfaringer med å stå fram, betonte at god støtte fra ledelsen på jobb var viktig. Prosessen knyttet til å stå fram hadde da blitt tilrettelagt av arbeidsgiver, og dette førte til større respekt og støtte også fra kolleger (van der Ros 2013:51). Flere informanter hadde imidlertid negative erfaringer, gjerne av mer subtil karakter, som at kolleger og andre holdt avstand eller sluttet å hilse. Dette forekom særlig i overgangsprosessen ved skifte av kjønnsidentitet. Noen hadde opplevd trakassering og diskriminering, som å bli fratatt arbeidsoppgaver eller få en følelse av å bli overvåket. Tre informanter opplevde å miste jobben eller bli forsøkt presset ut. Personer som hadde tatt opp saken med tillitsvalgte, opplevde det som en tung og krevende prosess. Et hovedfunn i studien er at det er lite kunnskap om og forståelse for transpersoner og kjønnsidentitetstematikk ute i samfunnet. Dette fører til intoleranse og negative holdninger til transpersoner og til diskriminering, utestengning, stigmatisering og trakassering.

SSBs levekårsundersøkelse

Statistisk sentralbyrå (SSB) har i mange år gjennomført levekårsundersøkelser i Norge. I 2008 ble spørsmål om seksuell orientering og identitet for første gang inkludert i levekårsundersøkelsen. Utvalget i undersøkelsen bestod av 6465 personer over 16 år. Studien finner at personer som tiltrekkes av samme eller begge kjønn eller identifiserer seg som homofile, lesbiske eller bifile, kan være utsatte for dårligere levekår enn heterofile. Antallet respondenter som definerte seg innenfor disse gruppene, var imidlertid så lite at funnene for denne gruppen ikke ble statistisk sikre.⁸ Studien stilte

⁸ Blant menn definerer 0,6 prosent seg som homofile og 0,2 som bifile, blant kvinner 0,7 prosent som lesbiske og 0,8 prosent som bifile (Normann & Gulloy 2010:9). 98,9 prosent av mennene og 98,3 prosent av kvinnene regner seg som heterofile. Det understrekes i rapporten at måling av seksuell identitet er utfordrende, og at

to diskriminerings spørsmål, for det første om respondenten hadde opplevd diskriminering knyttet til seksuell orientering de siste tolv månedene, og for det andre om de hadde opplevd noen form for diskriminering. Det ble imidlertid ikke konkretisert hvilke felt diskrimineringen skulle ha foregått innenfor, dermed kan ikke vi skille mellom funn fra arbeidsliv og fra andre områder. Når det gjelder diskriminering på grunn av seksuell orientering, oppga 10 prosent av homofile respondenter og 9 prosent av lesbiske at de hadde opplevd slik diskriminering, mens ingen bifile hadde hatt slike opplevelser. På spørsmål om man hadde opplevd noen form for diskriminering, ble bildet annerledes. 31 prosent av lesbiske kvinner svarte ja på dette, 19 prosent av homofile menn og 19 prosent bifile (Normann & Gulløy 2010:26). Årsaksforklaringer for disse tallene er ikke helt enkle å identifisere, men det kan skyldes et samspill mellom ulike diskrimineringsgrunnlag/-faktorer.

Holdninger til LHBT-personer

I studien *Holdninger til lesbiske kvinner og homofile menn* (Anderssen & Slåtten 2008) utforskes holdninger befolkningen har til LHBT-personer. Studien tar ikke spesifikt for seg arbeidslivet, men det er nærliggende å se sammenhenger mellom generelle holdninger i befolkningen og de holdningene som finnes på arbeidsplassene. Undersøkelsen er basert på et landsrepresentativt utvalg på 1246 personer, trukket fra analyse-byrået Norstats panel og gjennomført som en internettbasert survey (Anderssen & Slåtten 2008:45).

Studien finner at et flertall av respondentene er positive eller nøytrale til lesbiske, homo-file og bifile. Kvinner var jevnt over mer positive enn menn. Blant menn hadde imidlertid cirka en firedel negative holdninger til homofile og bifile menn, og 16 prosent hadde negative holdninger til lesbiske. Andelen kvinner med negative holdninger til homofile, lesbiske og bifile lå på mellom 5–10 prosent (Anderssen & Slåtten 2008:48,51). Det var mer negative holdninger blant respondenter med lav utdanning, fra mindre urbane strøk, religiøst troende, eldre og blant dem som støttet tradisjonelle kjønnsroller (Anderssen & Slåtten 2008:48-49). Anderssen og Slåtten påpeker at sammenlignet med tidligere meningsmålingsundersøkelser fra 1970-tallet ser det ut til at stadig færre har negative holdninger til homofile og lesbiske. Undersøkelsene og spørsmålsstillingene er imidlertid ikke direkte sammenlignbare (Anderssen & Slåtten 2008:18).

Når det gjelder holdninger til transpersoner, hadde over halvparten av menn og kvinner verken positive eller negative holdninger. Dette var en høyere andel nøytrale enn for de andre gruppene. Rundt en tredel mannlige respondenter og rundt en tittel kvinnelige hadde negative holdninger (Anderssen & Slåtten 2008:54). Andelen som hadde negative holdninger til transpersoner, var høyere enn andelen som var negati-

målefeil kan forekomme (Normann & Gulløy 2010:11). Det lave antallet som identifiserte seg innenfor disse gruppene, gjorde imidlertid at SSBs evaluering anbefaler å ikke inkludere spørsmål om seksuell orientering/identitet i senere runder av levekårsundersøkelsen.

ve til lesbiske, homofile og bifile. De mest negative holdningene finnes blant menn og kvinner som er positive til tradisjonelle kjønnsroller, og menn i aldersgruppen 71–80 år. Kvinner i samme aldersgruppe var mindre negative. Bakgrunnsvariabler som utdanning, om man bor i by eller i Distrikts-Norge, og religiøsitet ser imidlertid ut til å være mindre viktige når det gjelder negative holdninger til transpersoner (Anderssen & Slåtten 2008:55).

Andre norske bidrag om diskriminering

I 2005 gav NOVA ut rapporten *Diskriminering – en litteraturgjennomgang* (Danielsen 2005). Rapporten tar opp diskriminering knyttet til innvandrerbefolkningen, seksuelle minoriteter, funksjonshemmede, eldre og tro og livssyn. Begrepet seksuell minoritet kan i dag synes litt underlig, men endringen i språkbruk de siste åtte årene sier antakelig en del om en rask utvikling på dette feltet. I kapittelet om seksuelle minoriteter tar hun primært opp homofile og lesbiskes situasjon, og hun henviser blant annet til litteratur som er gjengitt andre steder i denne rapporten. Underoverskriftene i det aktuelle kapittelet tar for seg arbeidsliv, utdanning, sosial deltakelse og familieliv. Rapporten trekker få linjer mellom de forskjellige diskrimineringsgrunnlagene, bortsett fra på et punkt: mulige arenaer for diskriminering. De fire overnevnte arenaene er gjennomgående for alle gruppene.

I 2010 gav Fafo ut rapporten *Mangfold og likestilling i arbeidslivet* (Tronstad 2010). Rapporten behandler primært etnisk diskriminering og inkludering, men tar også opp to punkter som gjelder seksuell orientering. Rapporten baserer seg på et utvalg ledere og tillitsvalgte i norske virksomheter med mer enn 50 ansatte. De er blant annet spurt om sjansene for at personer med forskjellige typer karakteristikker ville bli innkalt til intervju i forbindelse med en jobbsøknad. Det som i deres materiale slår kraftigst ut på sjansen for å bli innkalt til intervju, er, som man kunne vente, personlige kvalifikasjoner. At en person er homofil, ser ut til å ha minimal konsekvens. I tillegg tar rapporten opp hvorvidt virksomhetene har satt opp konkrete mål for likestilling. Litt over halvparten av virksomhetene har satt opp slike mål. Av disse igjen er det cirka en av fem i offentlig sektor og cirka en av seks i privat sektor som har formulert målsettinger som omfatter seksuell orientering (Tronstad 2010). Mål om kjønnslikestilling og etnisk mangfold har fått betydelig større plass i slike planer.

Når det gjelder generell diskriminering av etniske minoriteter i arbeidslivet, er en rapport fra Arnfinn Midtbøen og Jon Rogstad den viktigste og nyeste referansen. De tar for seg ansettelsesprosesser. Deres funn er i korthet at diskriminering i stor grad er bransjeavhengig: Privat sektor diskriminerer mer enn offentlig sektor, og menn diskrimineres mer enn kvinner – antakelig fordi kvinner søker stillinger i offentlig sektor og menn i privat sektor. Deres tolkning er at dette skyldes at i offentlig sektor krever ofte jobbene en viss utdanning, og at det slik er lettere å få jobb med formalia i orden også for innvandrere. I privat sektor utvises derimot oftere skjønn, noe som gjør det lettere å diskriminere. Det kvalitative intervjumaterialet deres tyder på at en

viktig årsak til diskriminering er holdninger hos arbeidsgivere. Ut fra en teori om at diskriminerende holdninger kommer i flokk, kan det tyde på at arbeidsgivere vil diskriminere flere grupper arbeids-søkere som faller utenfor hetero- og majoritetsnormen. Rogstad og Midtbøen viser derimot ikke om det er en spesiell type arbeidsgivere – i noen bransjer mer enn andre – som utviser diskriminerende holdninger (Midtbøen & Rogstad 2012).

Rapporten har også en oversikt over teorier om hva som forårsaker diskriminering i arbeidslivet, og nevner særlig to retninger, økonomiske teorier og sosialpsykologiske teorier. Den første retningen vil legge vekt på bevisste valg knyttet til for eksempel usikkerhet hos arbeidsgiver, mens den andre retningen i større grad vil peke på ubevisste ikke-rasjonelle forklaringer (Midtbøen & Rogstad 2012).

En annen rapport som tar for seg etnisk diskriminering, er Marie Louise Seebergs kunnskapsgjennomgang når det gjelder etnisk diskriminering av barn og unge (Seeberg 2011). Seebergs gjennomgang viser at barn og unge i Norge opplever og utsettes for etnisk diskriminering. Hun sier at hvilken utbredelse ulike former for etnisk diskriminering har, og hvilke grupper som eventuelt er særlig utsatt, er mindre klart etter gjennomgangen. Ett funn i rapporten er likevel at ungdom i hovedsak viser store kjønnsforskjeller med hensyn til rapportert opplevd diskriminering. Det ser ut til at dette kjønns skillet i mindre grad gjelder yngre barn. Familier med innvandrerbakgrunn kommer statistisk dårligere ut økonomisk enn familier uten innvandrerbakgrunn. Dette henger sammen med foreldrenes tilknytning til arbeidsmarkedet (Seeberg 2011).

Flere forskningsbidrag tar opp at diskriminerende holdninger ofte, men ikke konsekvent, kommer i flokk. Dette gjelder blant annet HL-senterets (Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter) rapport om anti-semittisme i Norge (HL-senteret 2012). En annen publikasjon som tar opp dette, rapporterer fra en komparativ studie av 30 europeiske land når det gjelder anti-muslimske fordommer (Listhaug & Strabac 2007). Et funn er at noen misliker minoriteter uansett, enten det er snakk om jøder eller muslimer eller at noen har en annen hudfarge. Samtidig er det noen som ser ut til å hate enkelte grupper, men ikke alle – for eksempel er det en del som misliker bare muslimer, men ingen andre. Overført til LHBT-feltet vil man antakelig også finne folk som misliker LHBT-personer, men ikke andre minoriteter. Hovedbildet er allikevel at de som diskriminerer og har negative holdninger, har det til mange minoritetsgrupper på en gang.

En gruppe forskere tilknyttet Psykologisk institutt ved Universitetet i Bergen gjennomførte i perioden 2005 til 2009 tre spørreundersøkelser om forekomsten av mobbing, seksuell trakassering, konflikter, destruktiv ledelse og varsling i norsk arbeidsliv (Einarsen, Glasø & Nielsen 2008; Einarsen et al. 2012; Einarsen et al. 2007). Til sammen 4,5 prosent opplever seg mobbet på jobben. I tillegg er det ytterligere 4–5 prosent som blir utsatt for mobbing ved at de opplever å få mange negative handlinger rettet mot seg uten at de selv vil karakterisere dette som mobbing. Det ble identifisert få risikogrupper for mobbing, og forskergruppen sier at dette viser at mobbing kan forekomme i alle grupper. Yngre kvinner er utsatt for mer uønsket seksuell oppmerksomhet enn andre. Det er særlig to typer ledelse, «la-det-skure-

ledelse» og tyrannisk ledelse, som gir rom for mobbing. Mobbing oppstår i første rekke i arbeidsmiljøer med høy grad av konflikter og der medbestemmelsen er lav. Undersøkelsen viser at ledelse og psykososialt arbeidsmiljø er mulige årsaker til mobbing. I artikler og rapporter fra dette prosjektet nevnes ikke seksuell orientering eller kjønnsuttrykk spesielt, og det står heller ikke noe om at personlighet hos ofrene har noen stor betydning for hvorfor noen mobbes.

I en annen studie om mobbing på arbeidsplassen og psykiske problemer blir det påpekt at det er en gjensidig sammenheng mellom mobbing og psykiske problemer (Finne, Knardahl & Lau 2011). Mobbing har en selvstendig effekt på psykisk helse, men psykiske problemer er også en mulig faktor for å forutse mobbing.

Oppsummering

Gjennomgangen av norsk forskning om LHBT i arbeidslivet viser at det finnes relativt få studier og begrenset kunnskap om dette temaet. Det er 14 år siden det ble gjort en større kvantitativ undersøkelse som belyser LHB-personers situasjon i arbeidslivet mer generelt (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Denne fant at rundt to tredeler er åpne om seksuell orientering på jobben, og at hver femte kvinne og hver fjerde mann hadde opplevd diskriminering/trakassering på arbeidsplassen. Datamaterialet ble analysert grundigere i 2005, i en studie som blant annet fant sammenhenger mellom det å skjule seksuell orientering, diskriminering og dårligere helsetilstand (Moseng 2005). Grønningsæter og Lescher-Nulands studie om LHB-ansatte i Bergen kommune indikerer at det kan ha vært en nedgang i diskriminering i arbeidslivet i denne perioden, men her ser man som nevnt bare på én enkelt kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). Man vet altså lite om hvordan den bredere utviklingen knyttet til åpenhet og diskriminering har vært for LHB-personer i arbeidslivet i tiden etter 1999. Når det gjelder kvalitative studier, er det bare gjort noen helt få slike i senere år. Den eneste som primært konsentrerer seg om LHBT i arbeidslivet, er studien av lesbiske lærere (Røthing 2008), som gir interessante perspektiver på heteronormativitet i skolen, og som viser at det forekommer diskriminering på grunn av seksuell orientering. Grønningsæter og Hauland finner at det er mange arbeidsledige blant personer med LHBT-orientering som samtidig har nedsatt funksjonsevne (Grønningsæter & Hauland 2012). Flere også i denne gruppen har opplevd diskriminering i arbeidslivet, men først og fremst knyttet til nedsatt funksjonsevne som diskrimineringsgrunnlag. Det er flere studier som belyser LHBT i arbeidslivet. van der Ros' studie om transpersoners levekår gir også viktig kunnskap om transpersoners erfaringer i arbeidslivet (van der Ros 2013). Studien viser at transpersoner har betydelige erfaringer med arbeidsrelatert diskriminering, og at dette særlig kan utløses når man går gjennom endringsprosesser knyttet til kjønnsidentitet. Flere informanter hadde erfart å bli oppsagt eller presset ut. Studien finner også at det er lite kunnskap om transpersoner både i arbeidslivet og generelt i samfunnet.

Gjennomgangen av øvrige norske bidrag om diskriminering i arbeidslivet gir et bredere bilde av diskriminering i norsk arbeidsliv, særlig når det gjelder diskriminering på grunnlag av etnisitet og forekomsten av generell mobbing og trakassering. Samspill mellom ulike diskrimineringsgrunnlag kan ha betydning, blant annet fordi forskning tyder på at det i organisasjoner eller arbeidsplasser med negative holdninger til noen minoriteter også kan være større forekomst av negative holdninger til andre minoriteter eller marginaliserte grupper.

Svensk og dansk forskning

Vi har funnet betydelig mer forskning i Sverige på LHBT i arbeidslivet enn i Norge og Danmark. Denne forskningen er relevant for å belyse situasjonen i Norge. I Danmark har vi funnet færre studier. Vi vil i gjennomgangen se på tre spørreundersøkelser gjennomført i perioden 2005–2011, som alle belyser LHBT-personers situasjon i arbeidslivet (Gransell & Hansen 2009a; Q-factor 2011; Ugebrevet a4 2005). Se også vedlegg 2 for oversikt over all litteraturen vi fant i litteratursøket.

En faktor som har bidratt til at det foregår mer forskning på området i Sverige enn i Norge og Danmark, er flere store samarbeidsprosjekter som pågikk på 2000-tallet. Sentralt er «Fritt fram»-prosjektet som varte i fem år fra 2002–2007.⁹ Det involverte fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner, LHBT-interesse-organisasjoner og en rekke kommuner, i alt 8000 tillitsvalgte, arbeidsgivere og andre interesserte. Det ble arrangert seminarer, workshops, utdanningsopplegg for blant annet tillitsvalgte og arbeidsgivere og utgitt en rekke brosjyrer/magasiner/publikasjoner – se for eksempel brosjyrene «Fritt fram för en god arbetsmiljö: homo, bi & hetero på jobbet» (Fritt fram 2007) og «Straight Talk» (Fritt fram 2004). Boka *Normer i heterofabrikken* (Josefsson et al. 2005) er et annet resultat av prosjektet. Andre prosjekter er «Homo- og bisexuella i omsorgen» som pågikk fra 2002–2006. Prosjektets hovedmål var å øke kunnskapen om homofile og bifile på kommunale arbeidsplasser med vekt på oppvekst/skole og pleie/omsorg.¹⁰ Et tredje prosjekt er «Normgivande mångfald» fra 2002–2004, hvor arbeidsgivere, fagforbund og ideelle organisasjoner gikk sammen for å motarbeide diskriminering på grunn av seksuell orientering. Her var man spesielt opptatt av situasjonen i kirken, politiet og forsvaret. Flere større forskningsprosjekter har blitt gjennomført i tilknytning til disse tre prosjektene. Sentralt er en stor representativ spørreundersøkelse som ble utført av Statistiska centralbyrån (Ljunggren et al. 2003) på oppdrag fra Arbetslivsinstitutet og prosjektleder Carina Bildt i 2003. Undersøkelsen ligger til grunn for en rekke svenske studier, artikler og rapporter om lesbiske, bifile og homofile i arbeidslivet (se blant annet (Bildt 2004a; Bildt 2004b; Bildt, Martinsson & Robertsson 2006; Brynja & Bildt 2005;

⁹ <http://www.frittfram.se/>

¹⁰ Se <http://www.rfsl.se/?p=631>

Danilda 2005; Nilsson 2006; Sahlström & Bildt 2006). Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite (2003) har gjort en annen kvalitativ studie med tilknytning til de samme prosjektene, med vekt på situasjonen i forsvaret, politiet, kirken, barn/oppvekstsektoren og i eldreomsorgen.

Selv om aktiviteten har dalt noe etter at de store prosjektene ble avsluttet, har det også de siste årene vært betydelig forskningsaktivitet på dette feltet i Sverige. I 2011 gjennomførte svenske LO en spørreundersøkelse om åpenhet og diskriminering i svensk arbeidsliv, som gir interessant og oppdatert kunnskap om holdninger til LHB-Tematikk på ulike arbeidsplasser (Bergold 2011). Økonomene Ali Ahmed og Mats Hammarstedt et al. har de siste årene forsket mye på lønnsdiskriminering, rekruttering og karriere og utgitt mange artikler om disse temaene. TRACE-prosjektet¹¹ var et EU-finansiert samarbeidsprosjekt som involverte forskere fra Sverige, Litauen, Slovenia og Frankrike. Det har blant annet resultert i studien Martinsson & Esaiasson (2007) som har sett på heteronormativitet og LHB-spørsmål i skole og lærerutdanning, og boka *Sexualities in Contention* (Martinsson & Reimers 2010) med flere artikler om LHB-T og arbeidsliv. Det er også gjennomført en rekke kvalitative studier, som tar for seg ulike bransjer og arbeidsplasser, blant annet om den maskuline kulturen i brannmenns arbeidslag (Ericson 2011), om lesbiske og homofile sykepleiere/helsepersonell (Rondahl, Innala & Carlsson 2007) og om lærere (Henley 2006). Hovedtyngden i den svenske forskningen har vært på LHB-gruppene, mens man har vært mindre opptatt av transpersoner i arbeidslivet. I mai 2013 ble konferansen «Tusen kön på jobbet» arrangert, om transpersoner og diskriminering i arbeidslivet.¹²

Tabell 4 gir en oversikt over studier som belyser åpenhet og omfang av opplevd diskriminering på arbeidsplassen i Norge, Sverige, Danmark og Finland.

¹¹ Transnational cooperation for equality (TRACE)

¹² Se <http://www.rfsl.se/transkonf2013/>

Tabell 4 Oversikt studier om åpenhet og diskriminering på arbeidsplassen for LHB-personer

Land	Studie	År	Utvalgsinfo	Utvalg	Hovedfunn (for LHB)
Norge	NOVAs levekårsundersøkelse (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999)	1999	Rekruttert utvalg: LHB	2987	Full åpenhet på jobben: ca. 66 prosent. Ikke åpne: ca. 7 prosent. Diskriminering: ca. 22 prosent
Sverige	Arbetslivsundersøkelsen (Ljunggren et al. 2003)	2003	Representativt befolknings-utvalg Rekruttert interessegruppeutvalg: LHB	10 458 3315	Full åpenhet på jobben: 75 prosent. Ikke åpne: 25 prosent. Diskriminering: Nesten 30 prosent av homofile og lesbiske i interessegruppeutvalget mener at det foregår diskriminering på deres arbeidsplass (Bildt 2004a:33; Bildt 2004b:12).
Danmark	Ugebrevet a4 (2005)/ Catinet Research	2005	Rekruttert interessegruppeutvalg: LH	1198	Full åpenhet på jobben: 62 prosent. Ikke åpne: 15 prosent. Diskriminering: 39 prosent (Ugebrevet a4 2005).
Danmark	Gransell & Hansen (2009a, 2009b)	2009	Surveyutvalg: LHBT Rekruttert utvalg: LHBT	946 2416	Åpen på jobben (surveyutvalget). Homofile menn: 83 prosent. Lesbiske kvinner: 88 prosent. Bifile menn: 24 prosent, bifile kvinner: 46 prosent (2009b:56). Diskriminering: Surveyutvalg: 1 prosent, rekruttert utvalg: 5 prosent (Gransell & Hansen 2009a:52).
Danmark	Q-factor (2011)	2011	Interessegruppeutvalg: LHBT	1280	Full åpenhet på jobben: 50 prosent. Ikke åpne: 15 prosent (Q-factor 2011:9). Diskriminering: Ikke spørsmål om dette.
Finland	Lehtonen & Mustola (2004)	2004	Rekruttert utvalg: LHB Rekruttert utvalg med transpersoner	726 108	Full åpenhet på jobben: 50 prosent. Ikke åpne: 20 prosent. (Lehtonen & Mustola 2004:42) Diskriminering: 24 prosent (Lehtonen & Mustola 2004:50)

Studiene indikerer at det er større åpenhet i Norge, Sverige og Danmark enn i Finland. Når det gjelder diskriminering, synes dette å ligge ganske likt i alle landene. Et unntak er de danske studiene, som har svært ulike funn knyttet til omfang av diskriminering. Se side 51 for mer om disse undersøkelsene. Gransell og Hansen (2009a) finner mindre diskriminering og en høy grad av åpenhet. LGBT Survey 2013 finner også at det er lite diskriminering på danske arbeidsplasser (European Union Agency for Fundamental Rights 2013).

Åpenhet og diskriminering i Sverige

I Sverige har spørreundersøkelsen *Arbetsvilkor och utsatthet* fra 2003 vært sentral for debatt og kunnskapsutvikling om LHBT i arbeidslivet på 2000-tallet (Ljunggren et al. 2003). Undersøkelsen ble gjennomført av Statistiska Centralbyrån på oppdrag fra Arbetslivsinstitutet. Det har ikke vært gjort tilsvarende store studier i ettertid i Sverige. Undersøkelsen ble besvart av et representativt befolkningsutvalg på rundt 10 500 personer mellom 18–64 år og et rekruttert utvalg bestående av 3300 lesbiske og homofile. Disse ble rekruttert via interesseorganisasjoner i LHBT-feltet. I det generelle befolkningsutvalget var 2,1 prosent av kvinnene lesbiske eller bifile og 2,6 prosent av mennene er homofile eller bifile. Transpersoner omfattes ikke av undersøkelsen.

Studien viser at rundt tre firedeler av lesbiske og homofile i det rekrutterte utvalget var åpne på jobben, mens en firedel ikke var det. Det er forskjeller i grad av åpenhet når man sammenligner dette utvalget med det generelle befolkningsutvalget. I befolkningsutvalget er rundt halvparten av LHB-responentene åpne. Graden av åpenhet ligger nært opptil funnene i Hegna, Kristiansen & Moseng (1999). Bildt påpeker at det kan være ulike grunner til å holde sin seksuelle orientering skjult, som at man ønsker å skille mellom arbeid og privatliv, og at dette er noe kollegene ikke har noe med. Samtidig kan man også være redd for baksnakking, at det skal påvirke karrieren negativt, eller at man ikke vil bli kjent som «den homofile på jobben» (Bildt 2004b:14). Mens heterofile uten problemer kan dele historier fra sitt privatliv, innebærer det å ikke være åpen om seksuell orientering at man må skjule store deler av sitt. Dette kan igjen føre til at man blir oppfattet som meget privat og distansert av kolleger. Både det å skjule orienteringen og være åpen kan derfor ha konsekvenser. Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite (2003) har, basert på fokusgruppediskusjoner med både LHB-personer og heterofile, noen interessante betraktninger rundt hvordan det å være åpen kan av heterofile kolleger oppfattes som et «statement». Som en heterofil informant sier:

«Varför skulle dom springa runt och säga 'jag är homosexuell', heterosexuella springer ju inte omkring och talar om vilken läggning de har.» (Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite 2003:146)

Som Forsberg påpeker, innebærer denne holdningen at det bare er det som skjer i soverommet, som trenger å skjules, og at det er noe alle gjør. Man ser da bort fra at det å ikke kunne være åpen om seksuell orientering kan innebære å måtte skjule store deler av livet utenom jobben, hvem man lever med, hva slags interesser man har, og hva man gjør på fritiden.

Studien finner at nesten 30 prosent av homofile og lesbiske i interessegruppe-utvalget mener at det foregår diskriminering på deres arbeidsplass (Bildt 2004a:33; Bildt 2004b:12). Blant heterofile er det rundt 20 prosent som mener dette forekommer. Dette funnet indikerer at lesbiske og homofile opplever mer diskriminering enn heterofile, og at det er svært ulike oppfatninger om omfanget av diskriminering på arbeidsplassen.

En stor andel av respondentene oppgir at deres kolleger har fordommer mot lesbiske, homofile og bifile (Bildt 2004a:31). Særlig høyt er dette tallet i kirken, hvor 73 prosent av LHB-respondentene oppgir at de har kolleger med fordommer. Samtidig er det 17 prosent som har opplevd diskriminering i kirken. Funnene tyder generelt på at det er en viktig sammenheng mellom at det finnes fordommer hos kolleger på arbeidsplassen, og tilfeller av diskriminering (Bildt 2004a:32). På arbeidsplasser hvor respondenter oppgir at kolleger i liten grad har fordommer, er det svært uvanlig at det forekommer trakassering eller nedlatende kommentarer/omtale av lesbiske, homofile og bifile. Et annet viktig funn er at på arbeidsplasser hvor det forekommer diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn og nedsatt funksjonsevne, også i større grad forekommer diskriminering på grunnlag av seksuell orientering (Bildt 2004a:31). Mange LHB-respondenter som har opplevd diskriminering, mener deres sjef er i liten grad har hjulpet dem og tilbudt sosial støtte. Bildt påpeker også betydningen av tillitsvalgte som en sentral støttespiller for LHB-personer i vanskelige situasjoner, men denne studien inneholder få spørsmål som belyser tillitsvalgtes rolle direkte.

Analyser av datamaterialet peker videre på at det er sammenhenger mellom å skjule seksuell orientering på jobben, diskriminering på arbeidsplassen og dårligere helse. Å skjule seksuell orientering innebærer 30 prosent høyere risiko for dårligere helse enn å være åpen om dette (Bildt 2004a:30). Også det å ha fordomsfulle kolleger og oppleve trakassering øker risikoen for dårligere helse med henholdsvis 30 og 40 prosent (Bildt 2004a:29). Disse funnene peker altså i samme retning som funnene i Moseng (2005) når det gjelder koblinger mellom åpenhet, diskriminering og redusert helse.

En nyere spørreundersøkelse er *Åpenhet i arbeidslivet 2011* (Bergold 2011), gjennomført av LO i Sverige.¹³ Studien har flere interessante funn når det gjelder åpenhet og diskriminering i ulike bransjer og sektorer. Utvalget består av 1000 personer som er i arbeid, trukket fra analysebyrået Novus' befolkningsrepresentative panel-utvalg. De fleste respondentene er heterofile, og studien utforsker blant annet hvilke holdninger respondentene har til det å ha LHBT-kolleger på arbeidsplassen, og hvor utbredt fordommer er i ulike sektorer. Når det gjelder åpenhet om seksuell orientering

¹³ Utvalget er på 1000 personer plukket fra analysebyrået Novus' representative nasjonale panel-utvalg, og data ble samlet inn gjennom webintervjuer.

ring, svarer samlet sett seks av ti respondenter at de mener det går bra å være åpen om dette på arbeidsplassen. Andelen som svarer ja, er høyest i post og telekom, bank og forsikring, handel og service, helsevesen og lavest i industri og sosialtjenester (Bergold 2011:15). Videre opplever gjennomsnittlig to av ti at deres kolleger har fordommer mot LHBT-personer. Andelen er høyest i transport og industri (nærmere fem av ti) og lavest i offentlig forvaltning, IT og rådgivning samt i helsesektoren, som alle ligger rundt 3–5 prosent. Andelen som opplever at det er fordommer, er generelt høyere i privat sektor enn i offentlig. Generelt svarer fire av ti at de ikke vil si fra hvis noen baktaler eller tuller med personer med LHBT-orientering på arbeidsplassen, mens tre av ti svarer at de vil reagere og si fra om slik oppførsel.

Åpenhet og diskriminering i Danmark

I Danmark er det særlig to studier fra 2005 og 2009 som belyser omfanget av åpenhet og diskriminering i Danmark. En studie fra 2005 (Ugebrevet a4 2005) ser spesielt på situasjonen i arbeidslivet. Den ble gjennomført av Catinét Research på oppdrag fra avisen Ugebrevet a4, i samarbeid med Landsforeningen for Bøsser og lesbiske (LBL). Utvalget består av 1198 LHB-personer og var en nettbasert survey. Utvalget er derfor ikke representativt og ble rekruttert gjennom en datingnettside for lesbiske, bifile og homofile samt i LHBT-nettverk (Ugebrevet a4 2005). Den andre studien (Gransell & Hansen 2009a) ser på levekårs- og livssituasjonen til LHBT-personer i Danmark og er gjennomført av Casa Analyse. Studien omfatter ulike temaer og områder som helse, livsstil, psykisk trivsel, fritid og sosiale relasjoner, med mer. Den bygger på tre forskjellige utvalg, et befolkningsrepresentativt surveyutvalg på 946 LHBT-personer, et rekruttert utvalg med 2416 personer og et heterofilt utvalg med 512 personer.¹⁴ Det ble også gjennomført noen fokusgruppeintervjuer som ikke inngår i tallmaterialet vi omtaler her.

Når det gjelder åpenhet, finner studien fra 2005 at 62 prosent av respondentene var åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen for tilnærmet alle kolleger, at 22 prosent var åpne overfor kun noen kolleger, mens 15 prosent ikke var åpne i det hele

¹⁴ Surveyutvalget ble rekruttert fra analysebyrået Catinéts befolkningspanelutvalg. Av over 27 000 som fikk forespørselen, fikk man svar fra 946 respondenter som var innenfor målgruppen i kraft av å være LHBT-personer. Gransell og Hansen vurderer at dette utvalget er representativt for befolkningen for øvrig, siden Catinéts utvalg også skal være representativt (Gransell & Hansen 2009a:11). Det rekrutterte utvalget ble gjennomført via en nettbasert survey, som fikk totalt 2416 svar. Disse respondentene ble rekruttert via LHBT-relaterte nettsider, nettverk og organisasjoner og er dermed i mindre grad representativt på grunn av skjev sammensetning. Det er på mange områder klare forskjeller i hvordan respondenter i hvert utvalg svarer. Gjennomgående er respondentene i det rekrutterte utvalget mer utadvendte og åpne om seksuell orientering, men de har også dårligere levevilkår enn respondentene i surveyutvalget (Gransell & Hansen 2009a:9). Gransell og Hansen påpeker at surveyutvalget er best til å beskrive brede levekår for LHBT-personer i Danmark. Forskjellene mellom representative utvalg og rekrutterte utvalg som blir synlige her, er i seg selv et interessant metode-relatert funn, ettersom mange LHBT-studier kun bygger på rekrutterte utvalg. I tillegg gikk under-søkelsen til et heterofilt utvalg for å sammenligne funnene, hvor man fikk 512 besvarelser.

tatt (Ugebrevet a4 2005). Det er ikke vesentlige forskjeller mellom lesbiske og homofile når det gjelder åpenhet. Hovedgrunner til ikke å være åpen er usikkerhet rundt hvordan omgivelsene vil reagere, at det ikke angår andre på arbeidsplassen, og at stemningen blant kolleger ikke er positiv overfor LHB-personer. Gransell og Hansen finner noe høyere omfang av åpenhet, ved at ni av ti lesbiske kvinner og åtte av ti homofile menn er åpne om seksuell orientering på arbeidsplass/skole (i surveyutvalget). Undersøkelsen ser imidlertid ikke på forskjellige grader av åpenhet, så disse funnene har noe begrenset verdi. Bifile er mindre åpne enn lesbiske og homofile: Henholdsvis 24 prosent av bifile menn og 46 prosent av bifile kvinner er åpne. Gransell og Hansen finner også at LHBT-personer som har en partner, og som bor i området rundt København, er mest åpne på arbeidsplass og skole om seksuell orientering. Enslige og personer uten eller med kun kort utdanning er minst åpne på arbeidsplass og skole, og dette er et interessant funn.

Studiene ser også diskriminering på arbeidsplassen. Studien fra 2005 finner at sammenlagt hadde hele 39 prosent av LHB-respondentene opplevd diskriminering på arbeidsplassen (Ugebrevet a4 2005). 5 prosent hadde opplevd dette i meget høy eller høy grad, 10 prosent i noen grad og 24 prosent i liten grad. Siden studien ikke har vært tilgjengelig på nettet, har vi ikke kunnet se nærmere på utvalgsrekruttering, spørsmålsformulering og metodikk. Det er imidlertid noe uklart hvordan man skal tolke at respondenter har opplevd diskriminering «i liten grad». Hvis bare stor grad og noen grad inkluderes, har 15 prosent av informantene opplevd diskriminering. Gransell og Hansen finner til sammenligning at henholdsvis 1 prosent av respondentene i surveyutvalget og 5 prosent i det rekrutterte utvalget har opplevd diskriminering på arbeidsplassen de siste tolv månedene (Gransell & Hansen 2009a:52). Undersøkelsen konkretiserer ikke nærmere hva slags diskriminering det dreier seg om. At det kun er diskriminering opplevd de siste tolv månedene, kan også ha bidratt til å redusere omfanget. Gransell og Hansen påpeker at respondentene i det rekrutterte utvalget i større grad er åpne om seksuell orientering, er mer utadvendte og dermed har større risiko for å møte diskriminering enn det respondenter i surveyutvalget som kanskje har en roligere livsstil, har (Gransell & Hansen 2009a:52). Henholdsvis 1 og 3 prosent svarer at de har opplevd diskriminering i søknadsprosesser. Det er altså en relativt stor forskjell på omfanget av diskriminering i de to undersøkelsene, men det er begrensninger med begge undersøkelsene. Internasjonale studier gjort i samme tidsrom finner at omfanget av diskriminering ligger på rundt 20–25 prosent (se Tabell 4), men studiene er ikke direkte sammenlignbare. Den nye studien «EU LGBT Survey» fra 2013 finner at det er mindre diskriminering i Danmark enn i andre land (se mer om denne på side 59), og peker dermed i samme retning som Gransell og Hansens 2009-undersøkelse.

Gransell og Hansen ser også på transpersoners situasjon på arbeidsplassen. Transpersonkategorien er i studiens analyser oppdelt i en rekke underkategorier, men vi velger å gi en samlet framstilling her. Transpersoner er mindre åpne enn de andre gruppene både på arbeidsplassen og ellers i livet og opplever i større grad enn de andre gruppene negative reaksjoner hvis de er åpne. Det er ganske betydelige forskjeller mellom surveyutvalget og bannerutvalget – av respondentene i surveyutvalget

er kun 18 prosent åpne, mens 82 prosent ikke er åpne. Blant respondentene i bannerutvalget er 42 prosent åpne, og 58 prosent ikke åpne. Blant respondentene i surveyundersøkelsen har de få transpersonene som inngår, i noe mindre grad vært utsatt for diskriminering. I bannerutvalget svarer 8–9 prosent at de har følt seg diskriminert de siste tolv månedene. Mellom 6 og 9 prosent svarer også at de har opplevd diskriminering i jobbsøkningsprosesser de siste tolv månedene (Gransell & Hansen 2009a:55). Dette er et interessant funn som sier noe om at transpersoner har problemer i arbeidsmarkedet.

Lønnsdiskriminering og karriereutvikling

Det er gjort en rekke svenske studier om sammenhenger mellom seksuell orientering og lønnsdiskriminering (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013; Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011b; Ahmed & Hammarstedt 2009). Studiene finner at homofile menn tjener mindre enn heterofile menn, mens lesbiske kvinner tjener mer enn heterofile kvinner. Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2013) analyserer svenske registerdata fra 2007, nærmere bestemt et utvalg på rundt en million heterofile menn og kvinner og rundt 2000 homofile/lesbiske.¹⁵ Studien finner at heterofile menn i gjennomsnitt tjener 8 prosent mer enn homofile.¹⁶ Lønnsforskjellene identifiseres i både privat og offentlig sektor, men er større i privat. Studien finner videre at lesbiske kvinner i gjennomsnitt tjener 10 prosent mer enn heterofile kvinner. Forskerne peker på at dette muligens kan forklares med at lesbiske kvinner har en sterkere orientering mot karriere- og arbeid enn mange heterofile kvinner. Forskjellen er større i offentlig sektor og mindre i privat. Ahmed et al. peker på at dette kan skyldes at det er mer diskriminering i privat sektor, noe som virker reduserende på lønnsnivået til lesbiske. Studien finner videre at noe av forskjellen mellom gruppene kan skyldes ulik tilknytning til arbeidsmarkedet, blant annet at homofile menn i lavinntektsyrker arbeider færre timer enn heterofile i tilsvarende yrker, og dette bidrar til inntektsforskjeller. Samlet sett kan det se ut som at det er visse mekanismer i arbeidsmarkedet/arbeidslivet som gjør at homofile menn har større problemer med å få høye stillinger og god lønn, men det er fortsatt uklart om disse kan knyttes til diskriminering, eller om det kan handle mer om preferanser og prioriteringer homofile menn har.

I en annen studie undersøker Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011c) sammenhenger mellom seksuell orientering og karriereforløp. Denne studien er også basert på svenske registerdata. Studien finner at det er mindre sannsynlig for homo-

¹⁵ Respondenter defineres på grunnlag av registrert partner: heterofile fordi de er gift med person av motsatt kjønn, homofile og lesbiske fordi de er i partnerskap med person av samme kjønn. Utvalget omfatter dermed bare personer med registrert partner, og dette skaper en viss skjevhet i utvalget (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013).

¹⁶ Kontrollert for variabler som alder, utdanning, antall barn, om man nylig har innvandret, region, sektor og yrke.

file menn enn for heterofile at de har et yrke som krever lang universitetsutdanning, eller at de er i en lederposisjon. Lesbiske kvinner har imidlertid en høyere sannsynlighet enn heterofile kvinner for å være i yrke med lang utdanning eller ha en lederposisjon enn heterofile kvinner. Ahmed & Hammarstedt (2009) kommer fram til tilsvarende konklusjoner, men sammenligner i tillegg urbane og ikke-urbane områder. De finner at inntektsforskjellen mellom homofile og heterofile menn er lavere i urbane områder, det vil si under 10 prosent, og høyere i ikke-urbane, nemlig 15–20 prosent. For kvinner er forskjellen veldig liten.

Diskriminering i ansettelsesprosesser

Det er også gjort svensk forskning på diskriminering av lesbiske og homofile i ansettelsesprosesser. Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2011a) undersøker omfanget av denne diskrimineringen i ansettelsesprosesser. Studien gjør bruk av en såkalt felt-eksperimentmetode, som innebar at forskerne sendte ut fiktive jobbsøknader til 4000 selskaper, hvor søknadene kom fra henholdsvis homofile menn, lesbiske kvinner samt heterofile menn og kvinner.¹⁷ Antall positive og negative svar for hver gruppe ble så sammenlignet. Ahmed et al. finner at det foregår diskriminering av lesbiske og homofile i ansettelsesprosesser i det svenske arbeidsmarkedet. Funnene indikerer at arbeidsgivere i privat sektor diskriminerer, mens det ikke ble avdekket diskriminering i offentlig sektor. Flertallet av de inkluderte yrkene var imidlertid i privat sektor. Forskjellen var størst blant kvinner. De heterofile kvinnene fikk i snitt 23 prosent flere positive svar enn de lesbiske, mens de heterofile mennene i snitt fikk 14 prosent flere positive svar enn de homofile mennene (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011a:20). Studien finner videre at homofile søkere i større grad ble diskriminert i typisk mannsdominerte yrker, mens lesbiske søkere ble diskriminert i mer kvinnedominerte yrker. Ahmed et al. påpeker at funnene tyder på at det foregår mindre diskriminering enn i andre land, for eksempel sammenlignet med tilsvarende studier gjort i Østerrike (Weichselbaumer 2003) og Hellas (Drydakis 2009). Forskjellene kan forklares av at det er mer tolerante holdninger til lesbiske og homofile i Sverige enn i Østerrike og Hellas. I USA sendte Tilcsik (2011) ut cirka 1800 søknader til bedrifter i sju stater og fant signifikant diskriminering i flere av dem.

I Norge er tilsvarende metodikk anvendt i forskning på diskriminering der etnisk bakgrunn er grunnlaget, se blant annet Midtbøen & Rogstad (2012). Studien avdek-

¹⁷ De fiktive jobbsøknadene ble sendt til 4000 selskaper som svar på webannonser innenfor ti ulike yrkeskategorier: butikkassistent, førskolelærer, vaskehjelp, restaurantansatt, sykepleier, ansatt i byggebransjen, sjåfør, selger, mekaniker og lærer på videregående skole. Det var fire typer søkere: heterofil mann, heterofil kvinne, homofil mann og lesbisk kvinne. Informasjon om seksuell orientering ble lagt til i søknadene, i form av at kjønn på partner ble oppgitt i CV, og at de heterofile søkerne hadde arbeidet i en nøytral frivillig organisasjon (Røde Kors), mens homofile/lesbiske søkere hadde jobbet i en frivillig organisasjon innenfor LHB-feltet. Responsen fra arbeidsgivere ble delt i positive svar (invitasjon til intervju, jobbtilbud, etterspørsel etter mer informasjon) og negative (avslag eller manglende interesse). Studien ser dermed bare på den første fasen i en søknadsprosess.

ker at det foregår diskriminering av søkere med utenlandske navn. I tillegg omfattet studien intervjuer med arbeidsgiverne i etterkant.

LHBT-personer som en ressurs

Undersøkelsen *LGBT Workplace Survey. The Status of the Danish LGBT Workplace* fra 2011 har flere interessante analyser som er basert på svar fra et utvalg på 1280 LHB-personer (Q-factor 2011).¹⁸ Samlet var rundt 50 prosent av respondentene åpne om seksuell orientering/kjønnsidentitet på arbeidsplassen, mens 16 prosent ikke var åpne i det hele tatt. Videre viser studien at et høyt antall av respondentene ikke visste mye om antidiskrimineringsrutiner og regler på sin arbeidsplass.

Hovedfunnene fra denne undersøkelsen er at et inkluderende miljø på arbeidsplassen fremmer innovasjon og vekst. For bedriftene vil det derfor være en fordel å ha en inkluderende policy. Det er viktig at miljøet på arbeidsplassen skaper trygghet, slik at ansatte føler det er komfortabelt å være åpen om seksuell orientering. Svarene indikerer da også at respondentene mener at det å leve med skjult LHBT-identitet på arbeidsplassen vil føre til lavere produktivitet.

Studien finner at mange LHBT-personer, og spesielt de som er åpne om sin seksuelle orientering, ikke vil akseptere å jobbe på en arbeidsplass som ikke oppleves å være inkluderende. Dette innebærer at selskaper kan gå glipp av viktig kompetanse og talent hvis de ikke praktiserer inkludering og ikke-diskriminering. Eksempler på inkluderingstiltak er etablering av LHBT-nettverk, at selskapet har retningslinjer knyttet til ikke-diskriminering og inkludering, at ledere i selskapet er åpne om eventuell LHBT-orientering, at man sponser LHBT-arrangementer, med mer. Å se på LHBT-medarbeidere som en ressurs for næringslivet er en tematikk som det ikke har vært forsket på i Norge.

Heteronormativitet og interseksjonalitet

Et begrep som går igjen i mye svensk forskning på LHBT i arbeidslivet, er «heteronormativitet», som vi også belyste tidligere i forbindelse med Røthings studie fra Norge (Røthing 2008).¹⁹ Heteronormativitet som konsept kommer fra poststrukturalistisk

¹⁸ LHBT-respondentene ble rekruttert via LHBT-nettsider, nettverk og organisasjoner. Et lite antall respondenter identifiserte seg i kategorier innenfor transpersonbegrepet (trans-man, trans-woman, intersex).

¹⁹ Den store utbredelsen av dette perspektivet kan illustreres ved at det går igjen i titlene til mange studier, for eksempel «Kamp om rummet: en studie av heteronormativitet i Svenska kyrkan» (Lindström 2012), «Norms at Work: Challenging Homophobia and Heteronormativity» (Martinsson & Eisaasson 2007), «Heteronormativity in a Nursing Context» (Röndahl 2005) og den helt klart beslektede tittelen «Normer i heterofabrikken» (Josefsson et al. 2005). Den norske studien Røthing (2008) (se side 37) ser på heteronormativitet i skolen forstått som arbeidsplass.

queer-teori, se Butler (1990). I svensk sammenheng definerer Carina Bildt heteronormativitet som sosiale prosesser som gjør heteroseksualitet til det som er normalt, riktig og naturlig, mens andre seksuelle orienteringer defineres som unormale, annerledes og unaturlige (Bildt, Martinsson & Robertsson 2006). Ofte er forestillingene og normene som ligger til grunn for heteronormativiteten, usynlige og «tatt for gitt». Et viktig aspekt ved denne tilnærmingen er at man ikke bare forsker på de andre, det vil si LHBT-personer, men også har med et blikk på den heterofile majoriteten og hvordan de generelle normene og diskursene på arbeidsplassen fungerer i praksis.

I artikkelen *Always somewhere else – Heteronormativity in Swedish Teacher Training* (Reimers 2007) drøfter Reimers hvordan heterofile normer tas for gitt innenfor lærerutdanningen, basert på deltakende observasjon. Utgangspunktet er at skoler er en sentral normproduserende institusjon i samfunnet, og at læreres holdninger til inkludering, diskriminering og diversitet derfor spiller en viktig rolle i en bredere betydning. Studien avslører en del paradokser. På den ene siden hadde lærerstudentene en klar oppfatning om at lærerutdanningen representerte et inkluderende, åpent og tolerant miljø. På den andre siden fant Reimers uttalte forventninger om at alle i miljøet var heterofile – det var alltid snakk om «de andre», der ute, som man burde være tolerant overfor. Skoler ble altså ansett som å være primært heteroseksuelle steder. Reimers påpeker også at toleranse, som i de fleste sammenhenger fremstår å være en opplagt god og positiv verdi, også kan være problematisk. Det er lett å utvikle et selvilde av en selv som åpen og storsinnet, en som aksepterer «de andre». Å være tolerant innebærer imidlertid også at normalitet og avvik defineres på bestemte måter, noe som igjen fører til at den heterofile normen forsterkes. Slik kan toleranse bli en barriere for reell endring. Ifølge Reimers bør man som lærer i stedet sette spørsmålsteget ved den heterofile posisjonen som oftest tas for gitt, og hvordan de heterofile normene marginaliserer både seksuelle minoriteter og andre (Reimers 2007:67).

Interseksjonalitet er et annet begrep som kan brukes for å belyse hvordan ulike diskrimineringsgrunnlag, som etnisitet, kjønn, alder og seksuell orientering, kan samvirke og påvirke personers livssituasjon og levekår. Begrepet kommer fra feministisk og postkolonial orientert forskning, anført av afroamerikanske feministiske forskere (Collins 1990; McCall 2005). Det er noen svenske studier som tar for seg samspill mellom ulike diskrimineringsgrunnlag når det gjelder LHBT og arbeidsliv, blant annet en doktorgradsstudie (Avrahami 2007). Studien handler om lesbiske kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn og deres erfaringer i Sverige, inkludert erfaringer med arbeidslivet. En god illustrasjon av interseksjonalitet i praksis er en av informanternes utsagn om at hun opplever å ha tre handikapp når hun skal søke arbeid: «Att jag är kvinna, invandrare och dessutom lesbisk» (Avrahami 2007:149). Hun fortalte om et jobbintervju hvor hun hadde fortalt at hun var lesbisk, og deretter opplevd å ikke få jobben. Hun mente dette skyldtes at hun var åpen om seksuell orientering i intervjuet. Avrahami presenterer også flere informanter som har gode erfaringer med å være lesbisk i arbeidslivssammenheng, og som har hatt en bevisst åpenhetsstrategi. Informantene har generelt mye erfaring med å være i minoritetsposisjoner, både ved å være kvinne, ha etnisk minoritetsbakgrunn og være lesbisk. De fleste informantene

i studien foretrakk å være åpne om seksuell orientering på jobben, men understreket samtidig betydningen av å gå forsiktig fram. Det er viktig å bygge tillit og gode relasjoner med kolleger for man eventuelt forteller om egen orientering. Hvorvidt de var åpne eller ikke, var også avhengig av arbeidsplassens miljø og i hvor stor grad andre kolleger fortalte mye fra sine egne liv.

En mer populærvitenskapelig anlagt studie er en rapport utgitt av Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL)²⁰ i 2006 (RFSL 2006). Den belyser situasjonen for LHBT-personer med etnisk minoritetsbakgrunn gjennom et knippe intervjuer med personer med etnisk minoritetsbakgrunn og LHBT-orientering. Rapporten påpeker at LHBT-personer med etnisk minoritetsbakgrunn forholder seg til valget om å være åpen og det å komme ut på arbeidsplassen på ulike måter. Dette innebærer å veie ulike strategivalg og risikofaktorer opp mot hverandre. Å holde seksuell orientering skjult kan være én måte å unngå diskriminering eller negativ særbehandling på, særlig fordi man i utgangspunktet kan være i en sårbar posisjon på grunn av ens etniske bakgrunn (som i motsetning til seksuell orientering ikke kan skjules). Studien finner at diskriminering på arbeidsmarkedet av LHBT-personer er både individuell og strukturell. Kollektive kategorier eller oppfatninger knyttet til kjønn, seksuell orientering og etnisitet er faktorer som spiller en rolle for hvordan enkeltindividene løser dette.

Det kan her legges til at begrepene heteronormativitet og interseksjonalitet også er sentrale i én norsk studie. I studien til Grønningsæter og Hauland (2012) brukes interseksjonalitet for å forstå samspillet mellom det å tilhøre LHBT-gruppene og å leve med nedsatt funksjonsevne. Heteronormativiteten knyttes både til opplevelser i arbeidslivet og til møte med helse- og sosialapparatet.

Utbredelse av mangfolds- og handlingsplaner

En tidligere nevnt studie fra 2011 utgitt av svenske LO (Bergold 2011) belyser utbredelsen av mangfolds-, likebehandlings- og handlingsplaner på svenske arbeidsplasser. Mangfolds- og likebehandlingsplaner skal sikre rutiner for inkludering og likebehandling på arbeidsplassen, samt bidra til at arbeidsplassene oppfyller krav nedfelt i den svenske diskrimineringsloven. Handlingsplaner beskriver rutiner for hvordan arbeidsgivere skal løse situasjoner som involverer trakassering av medarbeidere på grunnlag av seksuell orientering. I offentlig sektor svarer 70 prosent at de har slike planer på arbeidsplassen, i privat sektor 48 prosent, og rundt 30 prosent svarer vet ikke i begge sektorer. Slike planer er mest utbredt i undervisnings- og forskningssektoren (hvor 90 prosent svarer at de har slike planer), i sosiale tjenester og offentlig forvaltning. Funnene tyder på at planene er minst utbredt i transportbransjen, handel og service og bygg og anlegg (Bergold 2011:23). Generelt oppgir en høyere andel i

²⁰ Organisasjonen skiftet i 2007 navn til «Riksförbundet för homosexuellas, bisexuellas och transpersoners rättigheter».

offentlig enn i privat sektor at de har konkrete verktøy mot diskriminering på arbeidsplassen. Videre oppgir 70 prosent at de vet at fagforeningen kan hjelpe ansatte som har blitt utsatt for diskriminering eller krenkende behandling. Færre vet konkret hvordan slik hjelp gis, og hva slags prosesser som settes i gang.

Homovennlig arbeidsliv i storbyen?

I studien *Storstaden – et særskilt attraktivt homomiljö* (Nilsson 2006) drøfter Nilsson om storbyene utgjør et spesielt homovennlig arbeidsliv, med utgangspunkt i data fra den tidligere nevnte *Arbetslivsundersøkelsen* fra 2003 (Ljunggren et al. 2003). Nilsson viser til utbredte oppfatninger av at storbyer er mer homovennlige enn distriktene. De er mer heterogene med et mangfold av ulike mennesker, det er lettere å treffe likesinnede, det er mange ulike «livssfærer» og nettverk i byen som man kan bevege seg inn og ut av. Man kan også være mer anonym i storbyen, og folk er gjennomgående mer liberale. På noen områder finner Nilsson at det er betydelige forskjeller mellom storbyer og distriktene. Det var betydelig færre respondenter i storbyene som opplevde at det var negative holdninger til LHB-personer på arbeidsplassen enn det respondenter på mindre steder gjorde, og færre storbyrespondenter som svarte at de ville foretrekke å ikke jobbe med LHB-personer (Nilsson 2006:122). Men bildet er ikke entydig: Når det gjelder opplevelse av å bli diskriminert av arbeidsgiver, viser undersøkelsen at det var nesten lik forekomst av dette i storbyer som det er andre steder. Det var heller ikke vesentlige forskjeller i forekomsten av nedsettende generelle kommentarer om homofile, lesbiske og bifile. Nilsson påpeker videre at undersøkelsen tyder på at LHB-personer i noe større grad enn heterofile har karriererker, i form av høyere tjenestetillinger. Det er ofte bedre karriere- og mobilitetsmuligheter i storbyene, noe som tiltrekker seg denne gruppen arbeidstakere (Nilsson 2006:123). Nilsson diskuterer videre at det å prioritere karriere kan være en strategi for å unngå diskriminering, ved at man sikrer seg høyere posisjoner i organisasjonen. For lesbiske kvinner kan det også være slik at de i større grad enn heterofile kvinner skaffer seg økonomisk selvstendighet ved å prioritere arbeid og karriere. Dette kan også være med på å forklare hvorfor mange studier har funnet at lesbiske kvinner i gjennomsnitt tjener mer enn heterofile kvinner.

Oppsummering

Sammenlignet med Norge og Danmark er det i Sverige gjort mye forskning på LHBT i arbeidslivet. Forskningen er interessant for å belyse situasjonen i Norge. Man finner i undersøkelser fra Norge, Sverige og Finland at mellom 50 og 75 prosent av respondentene er åpne om seksuell orientering på jobben, og at rundt 20–25 prosent har opplevd diskriminering (Bildt 2004b; Hegna, Kristiansen & Moseng

1999; Lehtonen & Mustola 2004; Ljunggren et al. 2003). Danmark synes å skille seg ut når det gjelder diskriminering. Gransell og Hansens studie fra 2009 fant at kun 5 prosent i det rekrutterte utvalget og 1 prosent i surveyutvalget hadde opplevd diskriminering på arbeidsplassen. (Gransell & Hansen 2009a). Dette er lavere enn i en dansk undersøkelse fra 2005 (Ugebrevet a4 2005). Dette kan bety at det har vært en nedgang i diskrimineringsomfanget i Danmark, men det er stor usikkerhet knyttet til om spørreundersøkelsene kan sammenlignes. Funn fra *EU LGBT Survey* peker også i retning av at det er lavere diskriminering i Danmark enn i de andre landene (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Gransell og Hansen finner videre at enslige og personer med kun kort utdanning er minst åpne om seksuell orientering på arbeidsplass og skole (Gransell & Hansen 2009:41). Dette funnet lar oss forstå at det kan være viktige koblinger mellom sosioøkonomisk posisjon og grad av åpenhet.

I svensk forskning er heteronormativitet et sentralt perspektiv som går igjen i en rekke svenske studier. Studier av lønnsdiskriminering viser blant annet at homofile menn tjener mindre enn heterofile menn, og at lesbiske kvinner tjener noe mer enn heterofile kvinner (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013), dette er i tråd med funn i flere internasjonale studier. En annen studie finner at det forekommer diskriminering av homofile og lesbiske i ansettelsesprosesser (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011a).

Studien *LGBT Workplace survey* fra 2011 viser at det har stor betydning å skape et inkluderende miljø på jobben for å få det beste ut av medarbeiderne med tanke på produktivitet, engasjement, kreativitet og innovasjon. Selskaper som har en lite LHBT-vennlig profil, kan risikere å miste viktig humankapital.

Det er forskjeller mellom ulike bransjer når det gjelder omfang av fordommer mot LHBT-personer (Bergold 2011). Det synes å være mest fordommer i transport og industri og minst i offentlig forvaltning. Det er også betydelige forskjeller mellom ulike sektorer når det gjelder hvorvidt de har mangfolds- og handlingsplaner som skal sikre rutiner for inkludering og likebehandling. I offentlig sektor svarer 70 prosent at de har slike planer, i privat sektor 48 prosent.

Internasjonal forskning

Gjennom litteratursøket har vi funnet rundt 150 engelskspråklige rapporter, artikler og bøker som omhandler LHBT-personer i arbeidslivet. Det er et mangfold av studier og perspektiver, både tematisk, metodisk, teoretisk og empirisk sett. LHBT i arbeidslivet framstår som et vitalt og aktivt forskningsfelt internasjonalt. Det har ikke vært mulig å sammenfatte all den forskningen vi avdekket i litteratursøket. Vi har derfor avgrenset oss til å se på kunnskaps- og forskningsperspektiver som vi mener er de mest relevante for å belyse situasjonen i Norge. Vi gikk bredt ut i litteratursøket og fant forskning fra Europa, USA samt noen studier fra Australia. I gjennomgangen

ser vi likevel primært på vest-europeiske studier med særlig vekt på Storbritannia. Hovedgrunnen til dette er at forskning fra disse landene kan sies å være mer overførbar og relevant for norsk kontekst. Vi vil imidlertid også referere til amerikanske studier der det er tematisk relevant, siden det er gjort mye forskning på LHBT i arbeidslivet der. Materialet kunne vært organisert på forskjellige måter, for eksempel ut fra temaer, metodebruk, forskningen inndelt land for land eller fordelt på de forskjellige LHBT-gruppene. Vi har valgt å organisere gjennomgangen etter disse temaene:

- 1) Åpenhet og diskriminering i Europa
- 2) Lønnsdiskriminering og karriereutvikling
- 3) Erfaringer på arbeidsplassen
- 4) Tiltak for inkludering
- 5) Bifile i arbeidslivet
- 6) Transpersoner i arbeidslivet

Åpenhet og diskriminering i Europa

Det foreligger mye kunnskap om omfanget av åpenhet og diskriminering av LHBT-personer på arbeidsplassen. Blant annet har European Union Agency for Fundamental Rights har gjennom en rekke studier satt diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsidentitet på dagsordenen (European Union Agency for Fundamental Rights 2013, 2009, 2011). Studien *EU LGBT survey 2013* belyser diskriminering på arbeidsplassen i 28 EU-land (inkludert Kroatia) (European Union Agency for Fundamental Rights 2013).²¹ Data er innhentet gjennom en webbasert survey besvart av over 93 000 personer som har identifisert seg som lesbisk, homofil, bifil eller transperson, og studien belyser diskriminering, trakassering og opplevelser av vold på en rekke områder som arbeid, utdanning, helse- og sosialtjenester, bank- og servicetjenester, med mer. Bruken av webbasert survey kan gi noen utvalgseffekter fordi man må ha tilgang til nettet for å svare. I gjennomsnitt svarer en av fem at de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen eller i forbindelse med ansettelsesprosesser i løpet av det siste året (European Union Agency for Fundamental Rights 2013:16). Andelen respondenter som har opplevd diskriminering, er lavest i Danmark, Tsjekkia og Nederland (11–13 prosent) og høyest i Latvia, Litauen og Kypros (27–30 prosent). I Sverige, Finland og Storbritannia svarer henholdsvis 15, 17 og 19 prosent at de har opplevd diskriminering. I denne undersøkelsen ligger altså Danmark lavere enn både Sverige, Finland og Storbritannia. Studien finner videre at 29

²¹ Detaljerte data fra studien kan også utforskes gjennom et innovativt brukergrensesnitt på denne nettsiden: <http://fra.europa.eu/en/lgbt-survey-results>

prosent av transpersonene har opplevd diskriminering på arbeidsplassen, noe som er høyere enn for lesbiske, bifile og homofile. Lesbiske og homofile opplever i gjennomsnitt også noe mer diskriminering enn bifile respondenter. For amerikansk forskning om diskriminering av LHBT-personer i arbeidslivet, se to litteraturoversikter utgitt av The Williams Institute (Badgett et al. 2007; Sears & Mallory 2011).

Det er gjort flere interessante undersøkelser i Storbritannia. Blant annet har Stonewall som er en kampanje- og lobbyorganisasjon som jobber for LHB-rettigheter i Storbritannia, fått utført en spørreundersøkelse på to tidspunkter (2006 og 2011) med mål om å avdekke befolkningens holdninger til LHB-personer. Utvalget var på rundt 2000 personer i begge spørreundersøkelsene (Stonewall 2012, 2007a).²² Et hovedfunn fra disse er at folk hadde mer positive holdninger til og oppfatninger av LHB-personer i 2011 enn de hadde i 2006. I 2011 hadde 6 prosent observert muntlig trakassering av LHB-personer i arbeidslivet, mens 2 prosent hadde observert fysisk trakassering mot LHB-personer på arbeidsplassen. Dette er en nedgang fra 2007. I studien «Fair Treatment at Work Report: Findings from the 2008 survey», utgitt av det britiske næringsdepartementet, kartlegges diskriminering i det britiske arbeidslivet (Fevre et al. 2009). Forskerne mener funnene peker i retning av at homofile, lesbiske og bifile i Storbritannia har betydelig større problemer knyttet til ansettelsesprosesser og diskriminering i arbeidslivet enn det tilsvarende heterofile arbeidstakere opplever (Fevre et al. 2009:110). Hele utvalget var på 4010 personer.²³ Mens 29 prosent av heterofile respondenter svarte at de hadde hatt problemer knyttet til brudd på rettigheter i ansettelsesprosesser de siste fem årene, svarte 44 prosent av LHB-respondenter at de hadde opplevd slike problemer. Når det gjelder diskriminering, finner studien at det var fire ganger mer sannsynlig at respondenter med LHB-identitet har erfart mobbing og trakassering enn at heteroseksuelle har det (Fevre et al. 2009:108). Funnene viser samme tendens som studier fra Sverige (Bildt 2004a:33; Bildt 2004b:12), som på samme måte viser høyere forekomst av opplevelser av diskriminering blant homofile og lesbiske enn blant heterofile personer. Andre grupper som også var særlig utsatt for mobbing og trakassering, var personer med nedsatt funksjonsevne, nyansatte og personer med mer enn én jobb (Fevre et al. 2009:163), dette kan være personer som har dårlig betalte jobber og en sårbar posisjon i arbeidsmarkedet.

²² Respondenter trukket fra et panel bestående av folk som har sagt seg villige til å bli kontaktet av analysebyrået YouGov for å delta i undersøkelser. Utvalget har deretter blitt vektet mot en profil for å få et landsrepresentativt utvalg.

²³ Av respondentene som besvarte spørsmål om diskriminering og trakassering, definerte 1,9 prosent seg som homofile, lesbiske eller bifile. Dette utgjorde da kun 74 personer, og den lave andelen gjør at funnene ikke er statistisk sikre. Dette ligner på erfaringene SSB hadde fra sin levekårsundersøkelse i 2010 (Normann & Gulloy 2010), da spørsmål om seksuell orientering ble inkludert for første gang. Se også side 40.

Lønnsdiskriminering og karriereutvikling

Studier av sammenhenger mellom seksuell orientering og inntekt utgjør et eget felt internasjonalt og domineres av økonomer som bruker kvantitative metoder. Etter vår kjennskap er det ikke gjort tilsvarende studier i Norge. Studier fra Sverige indikerer at homofile menn tjener mindre enn heterofile menn, men at lesbiske kvinner tjener mer enn heterofile kvinner (se f.eks. Ahmed, Andersson & Hammarstedt (2013), mer om den svenske forskningen på side 52). De svenske funnene stemmer godt overens med studier fra en rekke andre land. I England finner Arabsheibani, Marin & Wadsworth (2004) at homofile menn tjener 5,2 prosent mindre enn menn med kvinnelige partnere, og at lesbiske kvinner tjener 10,9 prosent mer enn heterofile kvinner. Se også studien med det klingende navnet «Gay Pay in the UK» (Arabsheibani, Marin & Wadsworth 2005). Studier fra flere land bekrefter dette mønsteret, i blant annet Nederland (Plug & Berkhout 2004, 2008), Frankrike (Laurent & Mihoubi 2012) og USA (Antecol, Jong & Steinberger 2008; Badgett 1995; Carpenter 2005). For gode oversiktsartikler over lønnsdiskrimineringsfeltet, se Badgett (2006) og Badgett & Frank (2007).

Særlig i USA er det betydelig forskning på LHBT-personer og karriereutvikling. For et utvalg nyere studier, se O’Ryan & McFarland (2010), Schmidt, Miles & Welsh (2011), Scott, Belke & Barfield (2011), Dispenza et al. (2012), Parnell, Lease & Green (2012), Lyons, Brenner & Lipman (2010) og Gedro (2009). Prince (2012) gir en oppdatert oversikt over forskning om LHBT og karriere og har lagt vekt på forskningen innfor organisasjons- og arbeidspsykologi. Prince deler forskningen inn i tre hovedretninger: 1) «person-environment-fit»-teorier, 2) identitetsutviklingsteorier og 3) sosial læringsteori. Studier innenfor et «person-environment-fit»-perspektiv vektlegger forholdet mellom individ og organisasjon og trekk ved arbeidsmiljøet og normene i organisasjonen.²⁴ Flere studier finner at hvis miljøet er negativt og preges av fordommer mot LHBT-personer, kan dette gjøre det vanskelig å være åpen om sin seksuelle orientering. Det er godt dokumentert at å holde dette skjult kan føre til dårligere psykisk og mental helse, mens åpenhet kan gi positive helseeffekter. Samtidig viser andre studier at åpenhet kan ha konsekvenser som stigmatisering og reduserte karrieremuligheter (Croteau, Anderson, Distefano & Kampa-Kokesch 2000 i Prince 2012:278). Ragins, Singh & Cornwell (2007) finner at respondenter som har større frykt for negative konsekvenser av åpenhet, mottok færre forfremmelser og hadde mer stressrelaterte symptomer enn respondenter som hadde mindre frykt for negative konsekvenser og altså jobbet i mer inkluderende og åpne organisasjoner (Prince 2012:278).

Forskning innenfor identitetsutviklingsperspektivet handler om LHBT-personers identitetsutvikling og hvordan dette påvirker deres karrierevalg. Noen påpeker at

²⁴ Deler av denne forskningen er først og fremst anvendt og praktisk og bidrar til å gi bedre kunnskapsgrunnlag og verktøy til karriereveiledere, HR-avdelingen i organisasjoner, ledere, tillitsvalgte og andre. Mange studier er imidlertid også teoretisk og empirisk orientert og undersøker faktorer som påvirker LHBT-personers karriereutvikling i arbeidslivet med både kvantitative og kvalitative metoder samt psykologiekspirimeter.

sosialiseringprosesser knyttet til kjønnsroller påvirker yrkesønsker og karrieremål hos lesbiske og homofile (Croteau et al. 2000 i Prince 2012:281). Schneider & Dimito (2010) finner at respondenter som hadde opplevd mest diskriminering knyttet til seksuell orientering, også var minst fornøyde med sine jobb- og karrierevalg. De opplevde dessuten at de hadde færre valg tilgjengelig når det gjaldt mulige jobb- og yrkesveier. Dette gjaldt særlig homofile menn og etniske minoriteter. Lesbiske kvinner mente i større grad at deres seksuelle orientering ikke var en begrensning for karriereutvikling og tilgjengelige muligheter. Schneider påpeker at dette kan skyldes at lesbiske kvinner i mindre grad føler seg bundet av normer og forventninger knyttet til kjønn og yrker og dermed lettere velger utradisjonelle karriereveier. Betydningen av nettverk og sosial støtte synes også å spille en viktig rolle både for individers identitetsutvikling og deres karrierevalg. I Schmidt, Miles & Welsh (2011) undersøkes LHBT-studenters karrierevalg gjennom en spørreundersøkelse med 119 respondenter. Studien finner at for individer som har mye sosial støtte fra familie og venner, reduseres betydningen eventuelle diskriminerende opplevelser har for karrierevalg- og planer. Eksempler på negative konsekvenser fra diskriminering som påvirker karrierevalg, er usikkerhet, mindre tro på egne ferdigheter og at man anser færre yrkesvalgmuligheter som aktuelle. Studien finner videre at individer som har opplevd mye diskriminering, men som har mye sosial støtte, faktisk er sikrere på valgene de tar knyttet til karrieren enn personer som har opplevd lite diskriminering men som har lite sosial støtte (Schmidt, Miles & Welsh 2011:303).

Sosial læringsteori og sosialkognitiv karriere teori (SSCT) (Lent, Brown & Hackett 1994) ser på samspillet mellom individ, kontekst, erfaringer og læring. Flere har brukt sosial læringsteori for å undersøke karriereutviklingen til LHBT-personer og andre marginaliserte grupper i møte med diskriminering på arbeidsplasser og ellers i samfunnet. En viktig retning er forskning på det som kan kalles identitetsstrategier – «sexual identity management strategies» (Prince 2012:283). Dette perspektivet handler om hvordan individer tilhørende marginaliserte grupper tar avgjørelser og velger handlingsstrategier i møte med formell og uformell diskriminering på arbeidsplassen (Croteau, Anderson & VanderWal 2008; Ragins 2008, 2004).²⁵

Chung et al. har forsket på hvordan individer velger mellom ulike strategier knyttet til åpenhet på arbeidsplassen (2009). Chung et al. fordeler strategiene utover et spektrum, fra på den ene siden å late som om man er heterofil, til på den andre siden å være eksplisitt lesbisk/homofil/bifil. Valget av identitetsstrategier handler om å veie fordeler, ulemper og risiko opp mot hverandre. Strategiene kan også variere mellom ulike grupper. Ressurssterke, hvite middelklassepersoner kan ha lettere for å velge en åpenhetsstrategi enn personer som er fattige, har større problemer med

²⁵ Ragins modell ser også på kostnader og risiko knyttet til åpenhet, men mener at åpenhet er psykologisk sett det beste om ikke stigmatiseringskostnadene overstiger fordelene ved å være åpen (Croteau, Anderson & VanderWal 2008:536). Fire faktorer spiller inn når det gjelder å bestemme om man skal være åpen eller ikke: 1) forventede konsekvenser av å være åpen, 2) hva som kjennetegner stigmatiseringen/fordommer i den spesifikke konteksten/organisasjonen, 3) interne psykologiske faktorer (blant annet hva slags identitet man ønsker å ha, samt selvtilitt) og 4) miljøfaktorer i organisasjonen (f.eks. om det er andre åpne LHB-kolleger, allierte blant heterofile kolleger, eksistens av antidiskrimineringsregelverk eller annet lovverk som fremmer åpenhet på arbeidsplassen) (Croteau, Anderson & VanderWal 2008:536, 538).

identitet og selvbilde, eller som er ekstra utsatt ved å ha flere diskrimineringsgrunnlag, for eksempel knyttet til etnisitet (Croteau, Anderson & VanderWal 2008:554). Lignende avveininger vil også spille inn ved karrierevalg. Croteau et al. påpeker imidlertid at de fleste studiene i feltet er basert på utvalg med hvite, velutdannede personer med middels eller høyere inntektsnivå, og dermed blir bildet når det gjelder karriereutvikling noe snevert.

Parnell, Lease & Green (2012) spør 241 lesbiske, homofile og bifile om hva de mener er de viktigste barrierene for deres karriereutvikling, og hva slags barrierer de selv har møtt. Et hovedfunn er at LHB-personer møter mange av de samme karrierebarrierene som heterofile, men at diskriminering på grunn av seksuell orientering også kan komme i tillegg og være mer krevende å forholde seg til. Studien finner at kvinner i vesentlig større grad enn menn hadde opplevd karrierebarrierer eller forventet å møte slike. Men dette var først og fremst knyttet til kjønnsdiskriminering, konflikt mellom karriere- og familie/barn samt til å velge ikke-tradisjonelle karrierer. Menn hadde i størst grad opplevd barriereproblemer som misnøye med karriereveien, mangel på selvtillit og vanskeligheter med å ta karriererelaterte valg. Barrierer knyttet til seksuell orientering kom som nummer sju på lista for begge kjønn (Parnell, Lease & Green 2012:254). Når det gjelder hva slags barrierer respondentene forventet å møte på i framtiden, mente kvinnene at de ville være mest utsatt for misnøye med karriereveien, kjønnsdiskriminering samt diskriminering på grunn av seksuell orientering, og at kjønnsdiskriminering var den typen som mest sannsynlig ville skje og bli et reelt problem. Menn oppga misnøye med karrieren, vanskeligheter med nettverksbygging og diskriminering på grunn av seksuell orientering (Parnell, Lease & Green 2012:255). Dette bidrar til å nyansere bildet av karriereproblemer for LHB-personer, men Parnell et al. tar blant annet forbehold om at utvalget for studien var noe snevert og skjevt, med hovedsakelig hvite respondenter som var i jobb og hadde tilgang til datamaskin. De anbefaler at videre forskning bør inkludere et bredere utvalg, hvor respondenter har ulik etnisk bakgrunn, at flere bifile inkluderes, samt flere fra lavere sosioøkonomiske grupper (Parnell, Lease & Green 2012:262).

Erfaringer på arbeidsplassene

Kvalitative studier går mer i dybden av tematikk knyttet til erfaringer, identitet og opplevelser på arbeidsplassen. Vi har funnet et mangfold av enkeltstudier som går nærmere inn på LHB-personers erfaringer på ulike arbeidsplasser. En rekke studier tar for seg konkrete arbeidsplasser, eksempler er studier om brannvesenet (Ward & Winstanley 2006), lesbiske og homofile i politiet (Colvin 2009), lesbiske lærere (Ferfolja 2009), homofile bibliotekarer (Ciszek 2011; Garnar 2011), homofile entreprenører (Galloway 2012), LHB-sykepleiere (Eliason et al. 2011) og LHB-kjemikere (Belmont & Bannochie 2011).

I en studie utforsker Roberts hvordan homofile menn utfordrer, forhandler og tilpasser seg stereotyper og identitetskategorier som kolleger på arbeidsplassen plas-

serer en i (Roberts 2011). Gjennom ti dybdeintervjuer med homofile menn innenfor forskjellige yrker og bransjer i Storbritannia finner han en rekke ulike erfaringer. Informantene hadde opplevd å bli utsatt for stereotypisering, å bli behandlet som en kuriositet og usynliggjøring. Mennene hadde valgt ulike handlingsstrategier i møte med disse utfordringene. Noen prøvde å tilpasse seg rollen de fikk utdelt, andre utfordret den, mens atter andre prøvde å bevisstgjøre og «lære opp» kolleger på arbeidsplasser for å gi dem større forståelse for inkluderings- og mangfoldsperspektiver, med varierende hell. I en annen studie utforsker Rumens og Kerfoot forholdet mellom det å ha en identitet som homofil og det å være profesjonell (Rumens & Kerfoot 2009). Utvalget bestod av ti homofile menn ansatt innenfor helsetjenesten i Storbritannia. Rumens og Kerfoot identifiserer en diskurs på arbeidsplassen hvor «profesjonalitet» og «seksualitet» står i motsetning til hverandre. Dette skyldes stereotypiske forestillinger hvor homofile i større grad enn heterofile forbindes med seksualitet. Dermed «seksualiseres» personer som er homofile i større grad enn heterofile, og dette gjør det mer utfordrende for homofile å bygge opp en profesjonell fagidentitet. Studien finner at selv i en «homo-vennlig organisasjon» er det en utfordrende og krevende prosess for informantene å bygge opp den profesjonelle identiteten i møte med heteronormative normer og forestillinger. Rumens og Broomfield har også utforsket lignende problemstillinger i politiet (Rumens & Broomfield 2012) samt betydningen av sosial støtte fra venner på arbeidsplassen (Rumens 2010). I en psykologistudie av lesbiske kvinners identitetsstrategier på arbeidsplassen finner McDermott at kvinnene må vurdere og avveie risiko knyttet til hvorvidt de skal være åpne om sin seksuelle orientering på arbeidsplassen, og at dette er psykisk krevende (McDermott 2006). Studien finner også at klasseforskjeller her har betydning, og at identitetsstrategiene var særlig utfordrende å håndtere for arbeiderklassekvinner som gjerne befant seg på arbeidsplasser hvor normene knyttet til heteronormativitet var sterkere enn på andre typer arbeidsplasser.

James Ward har gjennomført et omfattende kvalitativt forskningsprosjekt som går dypere inn i tematikker som identitet, åpenhet og arbeidsplasserfaringer for LHBT-personer i Storbritannia (Ward 2008). Ward vektlegger narrativer og fortellinger som inngang for å belyse dette. Studien bygger på dybdeintervjuer med 102 lesbiske og homofile. Informantene var fra ulike sektorer, spesifikt brann- og polititjenesten, departementer og banksektoren. Etter at intervjuene var gjennomført, ble fortellinger og situasjoner fra disse intervjuene gjenfortalt i større fokusgrupper med ansatte fra de ulike organisasjonene – totalt 34 fokusgruppeintervjuer med i alt 246 deltakere (Ward 2008:156). Flere artikler har blitt publisert basert på det samme empiriske materialet (Ward & Winstanley 2003; Ward & Winstanley 2006).

Studien kaster lys over hva slags diskurser som finnes i arbeidsplassorganisasjoner når det gjelder seksuelle minoriteter. Dette innebærer blant annet hva slags meningskategorier som anvendes når personer fra seksuelle minoriteter omtales eller refereres til, hva slags normregler som gjelder, hva slags sosiale posisjoner seksuelle minoriteter får tildelt og må forholde seg til innenfor organisasjonen, og mulighetsrommet for endring. Ward utforsker historier knyttet til identitetsdannelse, å komme ut på arbeidsplassen, å skjule seksuell orientering over tid samt det å jobbe som åpent

lesbisk, homofil, bifil eller transperson på arbeidsplassen, herunder historier om både ekskludering og inkludering og gjerne i mer subtile former. Det er kort og godt et mangfold av perspektiver, historier og beretninger som presenteres og drøftes i sammenheng med tidligere forskning. Ward kontrasterer individuelle beretninger med reaksjoner fra fokusgrupper når historien gjenfortelles. En fortelling handler om en ansatt i et departement som har holdt sin seksuelle orientering hemmelig for jobben i mange år. Til slutt tok han relativt drastiske grep for å komme ut i arbeidslivet:

«I'd worked with some of these people for twenty years, and I felt that I couldn't tell these people, I couldn't face having lied to them for all these years. Some of them knew and guessed, but it hadn't been discussed. I thought the only way I can do it is to move, change jobs, move to a new office and a new town and a new city. Move home and change my name and completely come up with a brand new life. A new identity, and that way I knew I could be openly gay, but it had to be from a fresh start. I severed all connections with my previous life. [...] It took a long time to organize it all, but I finally got my transfer to the Manchester Office, which was more of a gay environment: there was the gay village and there was somewhere I could go. I started in the new office and I wasn't going to let it slide again, I wasn't going to go back into this cocoon again of being straight, or letting people think I was straight. Yes, I changed my name. The name I have now is not my original name. But it was part of the process that I needed to go through to become the person that I wanted to be. I didn't want any connection with the old person, because the old life was miserable and I wanted to cut that off completely.” (Ward 2008:74)

En annen historie handler om Ben, en brannmann som til tross for betydelige faglige kvalifikasjoner, ikke fikk forfremmelse til en høyere posisjon på grunn av diskriminering. Han forteller:

«I was just coming up for a promotion, and I didn't get it. It sounds bitter and twisted, but I felt I didn't get the promotion because of one of the senior officers' attitude towards me. I didn't challenge it because it would have been a very difficult thing to prove. I decided instead to move on and to prove to myself and to him that I was capable. I put in for a promotion in another brigade. That was a lot harder to get because I was the outsider, against seven other people. I got it. It was nice to be able to say I'm leaving because you didn't give me the promotion I deserved, but I got it somewhere else. It was the best thing I ever did. [...] Funnily enough, some time later, I spoke to one of the officers who was on the interview board who used to work in my brigade. I didn't know at the time, but he was aware that I was gay. Subsequently, I found that when they offered me the job, this senior officer from my old brigade found out and ring him up and said, “You do realize he's queer?”. And apparently this senior officer who'd just offered me the job, said “Yes I was aware of that, it's not a problem and he was the best one on the day.” (Ward 2008:105)

Tiltak for inkludering

Vi finner også økende oppmerksomhet rettet mot «gay-friendly workplaces» i den internasjonale forskningen (se for eks. Giuffre & Williams 2011 og Colgan et al. (2007). Giuffre og Williams finner i en amerikansk kontekst at selv LHB-personer som jobber i organisasjoner de vurderer til å være «homovennlige», opplever at de behandles annerledes enn andre arbeidstakere på grunn av sin seksuelle orientering. Dette kan knyttes til blant annet stereotypisering, seksuell trakassering og kjønnsdiskriminering (Williams & Giuffre 2011).

Nederland anses av mange å være langt fremme når det gjelder å skape et inkluderende arbeidsliv. En kvalitativ studie fra Nederland (Pride 2012) ser på slike LHB-vennlige arbeidsplasser. Denne studien påpeker at mye er bra, men at det fortsatt er et stykke å gå før også de «beste» organisasjonene fullt ut har internalisert inkluderende kultur og rutiner på alle nivåer i organisasjonen. Studien påpeker at inkludering på arbeidsplassen involverer både arbeidsgiver og ansatte. Arbeidsgiver har et ansvar for å skape en inkluderende organisasjon. Er arbeidsmiljøet inkluderende, skapes også trygghet for LHB-ansatte, slik at det blir enklere å være åpen om seksuell orientering. At noen går foran med åpenhet, kan også inspirere andre LHB-ansatte til å følge etter. LHB-nettverk ses på som en viktig måte å fremme likeverdighet og inkludering av LHB-ansatte. De fleste informantene som er intervjuet i studien, jobber i organisasjoner som kan karakteriseres som «homovennlige», og alle har etablert LHB-nettverk. Studien finner videre at arbeidsgivere i caseorganisasjonene i noen grad har begynt å se diversitet som en forretningsmessig fordel for organisasjonen. Dette er i tråd med anbefalinger fra sentralt EU-hold, som Europakommisjonens anbefalinger knyttet til «The Business Case for Diversity» (European Commission 2005). Dette er argumenter som også andre studier i feltet fremmer, se særlig King & Cortina (2010).

Colgan et al. (2007) er en britisk studie som forener et organisasjonsperspektiv med vekt på ledelsesansvar og inkluderingspolicy overfor LHB-ansatte og et nedenfra-og-opp-perspektiv på LHB-informanters erfaringer på arbeidsplassen. Dette gjøres gjennom å se på 16 organisasjoner i henholdsvis offentlig og privat sektor (bedrifter innenfor bransjer som kommunikasjon, finans, bank og vareproduksjon). Organisasjonene belyses gjennom intervjuer med totalt 154 informanter med LHB-orientering samt 60 ledere, tillitsvalgte og personer involvert i LHB-nettverk på tvers av arbeidsplasser. Organisasjonene i utvalget var såkalte «good practice»-organisasjoner som i forskjellig grad hadde jobbet aktivt med tiltak knyttet til inkludering og seksuell orientering. De gir dermed ikke et bredt bilde av situasjonen på engelske arbeidsplasser, men sier noe om erfaringer fra bedrifter som har hatt lagt vekt på LHB-inkludering.

Et generelt funn er at det å være åpen om seksuell orientering på arbeidsplassen generelt gir større selvtillit og høyere jobbtilfredshet. Videre fører det til bedre samarbeidsrelasjoner med kolleger, større produktivitet og mer effektivitet. Det å jobbe i et LHB-negativt miljø fører på sin side til stress, følelse av eksklusjon, større grad av selvsensur, konsentrasjonsproblemer og økt lyst til å slutte i jobben. Diskriminering

kan også føre til at man i mindre grad prioriterer karriere. Å jobbe i en LHB-vennlig organisasjon har generelt sett stor betydning, og LHB-negative organisasjoner får på mange måter mindre ut av arbeidstakerne enn de som inkluderer arbeidstakerne på en god måte. Det understrekes imidlertid at LHB-gruppen er heterogen, og at lesbiske, homofile og bifile har ulike meninger om hva slags rolle deres seksuelle orientering skal ha i jobbsammenheng, og i hvor stor grad de ønsker å være åpne. Det er også ulikheter knyttet til kjønn, etnisitet, alder, grader av nedsatt funksjonsevne og yrke.

Studien finner videre at det å ha policy og planer for inkludering på arbeidsplassen spiller en viktig rolle for hvordan LHB-personer opplever arbeidsplassen, og for hvor godt de fungerer i jobben. Hva slags holdninger og oppfølging ledelsen viser i praksis, er viktig. Tillitsvalgte og fagforening har også en betydningsfull rolle. Etablering av og deltakelse i jobberelaterte LHB-nettverk pekes ut som spesielt avgjørende av LHB-informantene. Dette gir mulighet for å dele erfaringer med andre i samme situasjon. Andre positive tiltak som nevnes, er blant annet antidiskriminerings trening, mentorordninger og å bli behandlet på samme måte som heterofile og deres partnere når det gjelder pensjons- og forsikringsordninger (Colgan et al. 2007:15). En annen faktor er om andre kolleger er åpne om egen LHB-orientering. Det har en spesiell betydning om personer i høyere stillinger er åpne, siden de da kan fungere som forbilder for andre ansatte. Flere informanter påpekte videre at det er problematisk hvis organisasjoner i for stor grad fraskriver seg ansvaret ved å la ansatte fungere som en type varslere som må «bære byrden» ved å komme ut, særlig i miljøer med mer homofobe holdninger. Å legge til rette for og skape inkluderende miljø i organisasjonen er først og fremst et ledelsesansvar.

I Storbritannia har diskrimineringsvern og konkretisering av LHBT-personers rettigheter blitt styrket gjennom en rekke lovendringer utover 2000-tallet. Diskriminering i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering ble ulovlig i 2003, med «Employment Equality Regulations». I 2010 ble lovverket for forskjellige diskrimineringsgrunnlag samlet med «Equality Act» og underlagt et felles diskrimineringsombud (Colgan & Wright 2011). Stadig flere britiske arbeidsplasser nevner seksuell orientering i sine likhets- og mangfoldsplaner, andelen har økt fra 56 prosent i 1998 til 71 prosent i 2006 (Kersley et al. 2006 i Colgan & Wright 2011). Organisasjoner i offentlig sektor har særlig vært ansett å være en pådriver for antidiskrimineringsarbeid (Colgan & Wright 2011). LHB-informanter forteller i intervjuer at forbedringer i regelverket generelt sett har styrket deres selvtillit i jobbsammenheng og senker terskelen for å forfølge saken hvis man føler seg utsatt for diskriminering (Colgan & Wright 2011:564). Samtidig tyder forskning på at det eksisterer et «hierarki» av diskrimineringsgrunnlag i det britiske samfunnet, hvor seksuell orientering gjerne blir lavere prioritert enn «eldre grunnlag» som kjønn, rase og nedsatt funksjonsevne (Harding & Peel 2007 i Colgan & Wright 2011:550). En grunn til det kan være at disse diskrimineringsgrunnlagene har mer tradisjonsrike og sterke interessegrupper i sivilsamfunnet.

Tendensen utover 2000-tallet har vært en styrking av LHB-personers rettigheter i arbeidslivet i Storbritannia. Colgan & Wright (2011) utforsker hvordan bredere re-

formendringer i offentlig sektor i Storbritannia initiert med omorganisering, budsjettkutt og effektivisering kan ha hatt negative følger for diskrimineringsvern og rettigheter for LHB-personer. Studien er basert på dybdeintervjuer med LHB-informanter og tillitsvalgte gjort mellom 2004–2007. Generelt sett syntes det positive bildet av at organisasjoner i offentlig sektor er de mest LHB-vennlige, å være i tilbakegang, men dette funnet er ikke entydig. Flere informanter mente tiltak som registrering av ansattes seksuelle orientering på en side kunne føre til bedre oppfølging av LHB-ansatte fra arbeidsgivers side og virke positivt med tanke på å få til bredere endringer. Samtidig ble det særlig fra tillitsvalgte nevnt at det var et overvåkingsaspekt ved slike tiltak som kunne være problematisk. Fokuset på registrering og måling kunne anses å være del av en «new politics of documentation» – en tendens som kan kritiseres for å være problematisk fordi tiltakene lett kan ende opp i tabellutfylling og det å nå mer eller mindre relevante mål og i mindre grad føre til mer inkluderende organisasjoner i praksis. Tillitsvalgte påpekte videre at modernisering av offentlig sektor førte til redusert forhandlingsmakt og dermed dårligere muligheter for likestillingsarbeid fra fagforeningenes side. Artikkelen konkluderer med at det både er muligheter og trusler i utviklingen i offentlig sektor, og et sentralt moment var hvordan «Equality Act» ville vise seg å fungere i praksis.

Bifile i arbeidslivet

Bifiles situasjon i arbeidslivet belyses i noen spørreundersøkelser som inkluderer alle LHBT-gruppene, samt i noen studier som spesifikt konsentrerer seg om bifile. *EU LGBT Survey* fant at bifile i arbeidslivet opplever mindre diskriminering enn lesbiske, homofile og transpersoner (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). I Danmark fant Gransell og Hansen at bifile er mindre åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen enn lesbiske og homofile, noe som også gjør at de i mindre grad blir diskriminert (Gransell & Hansen 2009a). De siste årene har det også kommet noen rapporter og studier som ser på bifiles situasjon i arbeidslivet (Chamberlain 2009; Green, Payne & Green 2011; Köllen 2013). *The Bisexuality Report* fra Storbritannia gjennomgår de bifiles situasjon på en rekke områder, inkludert arbeidslivet, hovedsakelig basert på tidligere forskning (Barker et al. 2012). De finner at det er en del særtrekk ved bifiles situasjon som gjør at det er viktig å forske spesifikt på denne gruppens vilkår. Bifile kan bli «dobbel diskriminert», av både heterofile og lesbiske/homofile, fordi man ikke passer inn i kategoriene heterofil/homofil/lesbisk. (Barker et al. 2012:21) Det kan være vanskelig for bifile å få innpass i LHBT-miljøer og organisasjoner på grunn av stereotypier og fordommer (Chamberlain 2009). Dette fører til at mange bifile i mindre grad føler seg inkludert eller velkommen i eventuelle LHBT-nettverk eller andre tiltak som skal motvirke LHBT-relatert diskriminering på arbeidsplassen (Barker et al. 2012; Chamberlain 2009). Stereotypier kan også gjøre det vanskeligere å være åpen om ens seksuelle orientering. Det synes å være en fore-

stilling om at bifile ikke er dedikerte eller til å stole på. Som en informant uttrykker det:

«Ever since I told my boss I was going to a bi event she seems to treat me as a flake. She makes little comments all the time about how I can't stick at things, how I'm not a team player. One time she told me not to apply for a promotion because they wanted "someone loyal, who could commit". I think I'd have got that one too. I wish I'd never mentioned it now» (Barker et al. 2012:24).

Studiene finner også at det er mangel på kunnskap om bifile, at bifile opplever lite støtte fra ledere og at bifile opplever en rekke ubehagelige og nærgående spørsmål hvis de er åpne om seksuell orientering. Selv om organisasjonen har en mangfoldspolitikk, inkluderes eller nevnes sjelden bifile i denne. Dette bidrar til å usynliggjøre bifiles situasjon (Barker et al. 2012; Köllen 2013).

Transpersoner i arbeidslivet

Flere studier av transpersoners levekår og livssituasjon finner at arbeidslivet er et av de sosiale feltene som er mest problematisk for transpersoner (Motmans, de Biolley & Debunne 2010:64; Whittle, Turner & Al-Alami 2007:31). Det er gjort flere studier som belyser transpersoners situasjon i arbeidslivet. Den tidligere nevnte *EU LGBT Survey* fra 2013 har transpersoner i utvalget. Studien bygger på en webbasert spørreundersøkelse. Av et totalt utvalg på rundt 93 000 LHBT-respondenter fordelt på 28 land identifiserte nær 6800 seg som transpersoner (European Union Agency for Fundamental Rights 2013:27). En annen og noe eldre webbasert undersøkelse som ser på situasjonen til transpersoner i 25 europeiske land, er *Transgender Eurostudy* fra 2008, med 2575 respondenter (Whittle et al. 2008). To spørreundersøkelser fra Storbritannia som ser på transpersoners levekår generelt samt erfaringer i arbeidslivet, er *Engendered Penalties* (Whittle, Turner & Al-Alami 2007) med 872 transpersoner i utvalget²⁶ og *Transgender Experiences in Scotland* (STA 2008) utgitt av Scottish Transgender Alliance. Sistnevnte er både en kvalitativ og kvantitativ studie basert på et utvalg med 71 informanter, rekruttert gjennom LHBT-nettverk. Studien kaster lys over transpersoners opplevelser av ulikhet og diskriminering på ulike felter som arbeidsliv, offentlige steder, service og tjenester, hjem og nabolag, utdanning med mer. Transpersoners situasjon i arbeidslivet belyses også av blant annet Gransell & Hansen (2009a) og Lehtonen & Mustola (2004).

Studiene finner gjennomgående at det er høyere arbeidsledighet blant transpersoner enn blant LHB-personer og den heterofile majoriteten for øvrig (Lehtonen &

²⁶ Datamateriale kommer fra en webbasert spørreundersøkelse med 872 personer som identifiserer seg som transpersoner, samt 86 000 e-posthenvendelser til organisasjonen «Press for Change» (en organisasjon som jobber for transpersoners rettigheter i Storbritannia, se <http://www.pfc.org.uk/>) og aktivitet på nettforumet FTM UK 16 000 innlegg, se <http://ftmuk.freeforums.org/portal.php>

Mustola 2004; Motmans, de Biolley & Debunne 2010:64; Whittle et al. 2008:47). Whittle et al. finner at bare rundt 38 prosent av transpersonene er i betalt arbeid. Dette er betydelig lavere enn for befolkning i arbeidsfør alder generelt, da gjennomsnittet for personer i arbeidsfør alder målt i 27 EU-land ligger på 64,7 prosent i arbeid (Whittle et al. 2008:47). Samtidig finner Whittle et al. at transpersonene i utvalget har høyere utdanning enn gjennomsnittet i befolkningen (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:66), og at flere transpersoner har høyere lederstillinger (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:30). Dette kan delvis skyldes utvalgseffekter, men kan også indikere noe substansielt ved denne gruppen. STA (2008) fra Skottland bekrefter bildet av høy arbeidsledighet: 37 prosent er uten jobb og mottar støtte fra offentlige ordninger. Samtidig er 20 prosent ansatt i eget foretak (STA 2008:10). Lehtonen og Mustolas studie fra Finland forteller oss imidlertid at det er betydelige forskjeller mellom land når det gjelder arbeidsledighet. I Finland er 57 prosent av transpersonene i lønnet arbeid, 15 prosent selvstendig næringsdrivende, og 8 prosent oppgir å være arbeidsledige (Lehtonen & Mustola 2004:69). Det er verdt å merke seg den høye andelen som jobber selvstendig i Finland, siden den skotske undersøkelsen har et tilsvarende funn. Det finnes ikke kvantitative surveydata om situasjonen for transpersoner i Norge, men det er rimelig å anta at det også her kan være høyere arbeidsledighet enn andre grupper.

Når det gjelder diskriminering, viser ulike studier noe forskjellige omfang. *EU LGBT Survey* finner at i gjennomsnitt 29 prosent av transpersoner oppgir å ha opplevd diskriminering på arbeidsplassen de siste tolv månedene. Da er resultatet for alle land slått sammen. Dette er høyere enn tallene på diskriminering opplevd av LHB-gruppene, som ligger på rundt 16–20 prosent (European Union Agency for Fundamental Rights 2013:16). I Storbritannia finner Whittle et al. at rundt 10 prosent av transpersonene har opplevd verbal trakassering, og at 6 prosent har opplevd å bli fysisk angrepet på arbeidsplassen (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:37). Studien finner også at 25 prosent ønsker å bytte jobb på grunn av trakassering og mobbing (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:15). Det er 8 prosent som svarer at de har mistet jobben minst én gang på grunn av sin transpersonbakgrunn, og 13 prosent som oppgir å ha sagt opp jobben i frykt for diskriminering/trakassering. I Finland finner Lehtonen og Mustola at rundt 14 prosent oppgir å ha blitt trakassert på arbeidsplassen, og 8 prosent forteller at de har blitt trakassert/mobbet direkte på grunn av kjønnsidentitet (Lehtonen & Mustola 2004:76).

I Storbritannia finner Whittle et al. at det å gå inn i kjønnskifteprosess kan være en utløsende faktor for problemer i arbeidslivet knyttet til diskriminering og karriereproblemer (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:31). Respondenter kan ha hatt høye stillinger fram til de gikk inn i en kjønnskifteprosess, for så å oppleve å bli trakassert, baktalt, skjøvet ut og til slutt miste jobben. Studien finner at arbeidsgivere mangler prosedyrer for å støtte ansatte som går gjennom kjønnskifteprosesser, og at det er manglende oppfølging av regelverket som skal beskytte ansatte mot seksuell diskriminering. Opplevelsen av å ha en usikker tilknytning til arbeidsplassen har også konsekvenser for dem som ønsker å skifte kjønn mer permanent. Av hele utvalget var det 39 prosent som oppga at de på surveytidspunktet ikke levde innenfor den

kjønnsidentiteten de på sikt ønsket å leve i. Av disse var det 42 prosent av respondentene som oppga at de ikke våget å skifte kjønnsidentitet fordi det kunne true jobbsikkerheten deres. Et annet og helt konkret problem for mange transpersoner var tilgang til toalett på arbeidsplassen. Av respondentene som har gått gjennom en kjønnskifteprosess, oppga 22 prosent at de har måttet fortsette å bruke det samme toalettet som de brukte før kjønnskiftet, altså for menn eller kvinner. Toalett-besøk representerer altså en situasjonskontekst som lett utløser ubehagelige situasjoner og negative kommentarer fra andre på arbeidsplassen (Whittle, Turner & Al-Alami 2007:35).

I litteratursøket har vi også funnet en rekke kvalitative studier som ser nærmere på transpersoner i arbeidslivet. De fleste av disse studiene er fra USA. Flere studier har fulgt hva som skjer når en ansatt i en organisasjon befinner seg i en prosess hvor han eller hun skifter kjønnsidentitet/uttrykk, se blant annet Barclay & Scott (2006), Budge, Tebbe & Howard (2010) og Schilt & Connell (2007). Sistnevnte finner at transpersoner prøver å etablere alternative måter å være feminine eller maskuline på og i mindre grad inntar stereotype kjønnsposisjoner. Det er imidlertid en tendens til at kolleger, ofte av velvilje, prøver å plassere transpersonen innenfor mer stereotype kjønns hierarkier hvor menn og kvinner tildeles bestemte egenskaper og roller. Å yte motstand mot å bli «satt i bås» kan være vanskelig for transpersonen fordi det kan føre til dårlige menneskelige relasjoner og redusert jobbsikkerhet. Et annet perspektiv er å se transpersoner på arbeidsplassen i et «human resources»-perspektiv (Barclay & Scott 2006; Davis 2009; Day & Greene 2008). I dette feltet vektlegges kompetanseutvikling, mangfold og organisering av arbeidsplassen. Forskningen er innrettet mot å gi veiledning rundt hvordan man skal forholde seg til transpersoner på arbeidsplassen, både for å sikre at organisasjonen fungerer inkluderende og ikke-diskriminerende, og for å opprettholde effektivitet og produktivitet. Davis vektlegger at det er stort behov for kompetansebygging og utvikling når det gjelder HR-feltet og transpersoner (Davis 2009). Vi har også funnet noe forskning rundt karriereutvikling for transpersoner. Dispenza et al. finner at ulike former for diskriminering påvirker transpersoners karriereutvikling (Dispenza et al. 2012). Studien vektlegger at diskriminering både på og utenfor arbeidsplassen er vil påvirke karriereutviklingen, og at det finnes mer skjulte, implisitte og uformelle former for diskriminering som har stor betydning. Informantene hadde også opplevelser av å bli diskriminert av personer fra andre minoritetsgrupper, og til og med fra andre transpersoner, slik at det ikke var en selvfølge å bli støttet av personer som selv kunne være utsatt for diskriminering.

Oppsummering

Gjennomgangen av internasjonal forskning viser at det foreligger mye kunnskap om LHBT i arbeidslivet. Mye av dette er også relevant for å si noe om situasjonen i Norge. Når det gjelder diskriminering på arbeidsplassen, finner *EU LGBT Survey* at et gjennomsnitt på 20 prosent av respondentene i 27 EU-land har opplevd diskrimine-

ring på arbeidsplassen de siste tolv månedene (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Studier fra Storbritannia indikerer at diskrimineringsomfanget kan ha gått noe ned i perioden fra 2006 til 2011 (Stonewall 2012, 2007a).

Internasjonalt er det gjort betydelig forskning på strukturell lønnsdiskriminering av lesbiske og homofile. Mange studier finner at homofile menn har lavere lønninger enn heterofile, og at lesbiske kvinner tjener mer enn heterofile (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013; Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011b; Antecol, Jong & Steinberger 2008; Arabsheibani, Marin & Wadsworth 2005; Laurent & Mihoubi 2012; Plug & Berkhout 2008). Det er også forsket mye på karriere og karriereutvikling, særlig i USA. Sentrale temaer i denne forskningen er hvilken betydning ulike identitetsstrategier, sosiale nettverk, karrierebarrierer med mer har. (Prince 2012). Blant interessante funn kan det nevnes at homonegative organisasjoner virker hemmende for karriereutvikling (Ragins, Singh & Cornwell 2007), at unge LHBT-personer som har opplevd diskriminering, blir mer usikre på sine ønsker for yrkeslivet og muligheter til karriereutvikling (Schneider & Dimito 2010), at sosiale nettverk har stor betydning for karrierevalg (Schmidt, Miles & Welsh 2011), at ulike identitets- og åpenhetsstrategier i arbeidslivet innebærer avveielser knyttet til risiko, positive og negative fordeler (Chung, Williams & Dispenza 2009; Croteau, Anderson & VanderWal 2008), og at LHB-personer møter mange av de samme barrierene som heterofile (Parnell, Lease & Green 2012).

En rekke kvalitative studier belyser LHB-personers erfaringer i arbeidslivet, både på tvers av bransjer og innenfor konkrete yrker. Disse studiene har kommet fram interessante funn knyttet til normer, identitet, identitetsstrategier og erfaringer, som utdyper de noe overfladiske spørreundersøkelsene som går i bredden og ikke i dybden. Noen studier ser på konkrete inkluderingstiltak i «homovennlige organisasjoner» og hvordan disse fungerer, blant annet i Nederland og Storbritannia (Colgan et al. 2006; Pride 2012; Williams & Giuffre 2011). Studiene finner at konkrete tiltak som bidrar til bedre inkludering på arbeidsplassen, omfatter dannelse av LHBT-nettverk, mangfolds- og handlingsplaner som følges opp i praksis, støtte fra ledelse og tillitsvalgte og mentorordninger. Videre kan det ha stor betydning om andre kolleger er åpne om eventuell LHBT-orientering, ikke minst personer i høyere stillinger. En relatert tematikk er også om det å være en inkluderende organisasjon skaper forretningsmessige fordeler, både når det gjelder å tiltrekke seg kompetanse, skape innovasjon og sikre høy produktivitet hos ansatte.

Mens det finnes mye forskning om lesbiske og homofile, har bifiles situasjon i arbeidslivet tidligere fått lite oppmerksomhet. Studier fra Storbritannia vektlegger at bifile ofte kan bli «dobbeltdiskriminert» på grunn av fordommer og stereotyper hos både heterofile og homofile/lesbiske. Dette kan gjøre at tiltak rettet mot LHBT-gruppen på arbeidsplassen i liten grad treffer bifile fordi de ikke føler seg inkludert. Vi har også funnet en rekke studier som har forsket på transpersoners situasjon i arbeidslivet i forskjellige land i Europa. Flere studier finner at arbeidslivet kanskje er det mest problematiske området i livet for mange transpersoner. Det er høy arbeidsledighet i denne gruppen (Lehtonen & Mustola 2004; Whittle, Turner & Al-Alami 2007; Whittle et al. 2008). Transpersoner i undersøkelsene har betydelige erfaringer

med diskriminering, og *EU LGBT Survey* finner at transpersoner opplever mer diskriminering enn LHB-personer (European Union Agency for Fundamental Rights 2013).

4 Kunnskap hos organisasjoner og myndigheter

Som nevnt i metodekapittelet finnes det begrenset med norsk forskning på dette feltet. Vi ønsket derfor å supplere den kunnskapen vi kunne få fram ved gjennomgang av tidligere vitenskapelige arbeider, med mer uformell kunnskap som vi antok enkeltpersoner og organisasjoner kunne sitte med. Dette var bakgrunnen for denne delen av prosjektet. Vi prøvde ved hjelp av samtaler og intervjuer å finne ut hvor disse nøkkelinformantene oppfatter at skoen trykker, og hva de vet om tilgang på kunnskap om feltet på den ene siden og aktiviteter, erfaringer og synspunkter på den andre. Nøkkelinformantene representerer både arbeidslivets organisasjoner og noen sentrale myndigheter innen feltet.

Som bakgrunnsinformasjon til denne intervjurunden kan nevnes Fafo-rapporten *Mangfold og likestilling i arbeidslivet* (Tronstad 2010). Der behandles primært etnisk diskriminering og inkludering, men de har også spurt informantene om seksuell orientering og omtaler dette i to av kapitlene. Det sies i rapporten, som baserer seg på et utvalg ledere og tillitsvalgte i norske virksomheter med mer enn 50 ansatte, at det å være homofil ikke ser ut til å gi stort utslag i redusert sjanse for å bli innkalt til -inter-vju ved jobbsøking. Det som i deres materiale ser ut til å slå kraftigst ut, er personlige kvalifikasjoner. Videre sies det i rapporten at litt over halvparten av virksomhetene har satt opp konkrete mål for likestilling. Av disse igjen er det cirka en av fem i offentlig sektor og cirka en av seks i privat sektor som har formulert målsettinger som omfatter seksuell orientering (Tronstad 2010). LHBT i arbeidslivet er med andre ord ikke høyt på virksomhetenes dagsorden.

Arbeidstakerne

Landsorganisasjonen (LO) er landets største arbeidstakersammenslutning. De har i flere sammenhenger vært synlige når det gjelder å markere sine standpunkter om temaene knyttet til LHBT i arbeidslivet, og det var derfor naturlig å henvende seg til dem. På LOs hjemmesider sies det følgende om LHBT-spørsmål:

«LO er opptatt av å styrke homofile, lesbiske, bifile og transpersoners situasjon i arbeidslivet. LOs Homoutvalg arbeider med spørsmål om deres rettigheter i arbeidslivet»²⁷.

Dette sitatet bekrefter LOs engasjement på dette feltet og presenterer også deres homoutvalg. Homoutvalget er et underutvalg under LOs familie- og likestillingspolitisk utvalg og har medlemmer fra Musikernes fellesorganisasjon, Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund, Fellesforbundet, Skolenes landsforbund, Fellesorganisasjonen, Fagforbundet, Norsk Transportarbeiderforbund, Industri Energi og Norsk Fengsels- og friomsorgsforbund.

LOs arbeid med LHBT-spørsmål fikk et oppsving i 2005 da det ble vedtatt en handlingsplan når det gjelder seksuell orientering, og samme år var LO hovedsponsor for Europride. I årene etter har LO vært aktive under Skeive dager. I 2006 samarbeidet de med magasinet *Blikk* om et hefte der temaet var seksuell orientering og arbeidslivet, «Homo på jobb». Dette heftet tar opp følgende temaer:

- Kunnskap om homofile i arbeidslivet fra NOVAs levekårsrapport
- Åpenhet, å være skjult som «energyven»
- Åpenhet gir økt produktivitet
- Ledelse i møte med homofile og lesbiske: Noen hevder at de ikke diskriminerer ved «ikke å være opptatt av legning», men andre mener det kreves mer.
- Fortellinger om trakassering og diskriminering og positive eksempler på hvordan dette ble håndtert
- Arbeidsmiljøloven og unntakene fra loven
- Manglende rettigheter til fødselspermisjon
- Arbeidet i LOs homoutvalg

I de senere årene har LO gitt diverse høringsuttalelser når det gjelder lovgivning, eksempelvis ekteskapsloven. *LO-Aktuelt* tok opp LHBT i arbeidslivet i 2008. I et eget vedlegg til bladet tar de opp følgende temaer:

- Opplevelsen av å stå fram i full offentlighet
- Homohistorie
- Fagbevegelsens engasjement under Skeive dager
- Holdninger til hiv og aids
- Å være homo i politiet og i Forsvaret
- Å være prest og homo
- Den nye ekteskapsloven
- Positive fortellinger om åpenhet fra arbeidsplasser
- Homofile innvandrere
- Behovet for tillitsvalgtopplæring

²⁷ <http://www.lo.no/s/Likestilling/Homofile-og-Lesbiske/?tabid=119>

I 2009 fikk LO homofrydprisen under Skeive dager. Året etter ble det laget en brosjyre «Åpen på jobben». Denne brosjyren er nå under revidering. LO jobber i dag med et hefte om transpersoner. Spørsmål knyttet til transpersoner ser ut til å komme høyere på dagsordenen, ikke minst etter at levekårsundersøkelsen «Alskens folk» ble publisert (van der Ros 2013). LO ønsker et godt samarbeid med LLH og LHBT-senteret og har kontakt med homonettverkene til Arbeiderpartiet og SV. LO har ikke oversikt over mulige diskrimineringsaker, da dette er forbundenes ansvar å følge opp. Mens vi var i avslutningen av rapportskrivningen, holdt LO sin kongress 2013. Der kom det opp én sak; denne gjaldt et krav om at homofile skal få mulighet til å være blodgivere på lik linje med andre. Dette ble enstemmig vedtatt.

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) er en av de andre blant de fire store arbeidstakerorganisasjonene. Forbundene i YS er i mindre grad koordinert enn LO-forbundene: Tillitsvalgtskolering er derfor forbundenes ansvar, og spørsmål knyttet til LHBT er derfor i mindre grad en oppgave for YS som sammenslutning. Allikevel har organisasjonen vært opptatt av å sette LHBT på dagsordenen gjennom møter og deltakelse i faglige nettverk. YS har støttet forslaget om felles lov og felles diskrimineringsombud med et mandat som dekker alle diskrimineringsgrunnlag, og de har vært opptatt av at det skal lovfestes aktivitetsplikt for arbeidsgivere. YS har vedtatt et «politikkdokument – likestilling og mangfold»²⁸ som skal utdype deres prinsippogram. Her tar de blant annet opp seksuell orientering og kjønnsidentitet. Faren for å bli utsatt for stigmatisering og diskriminering samt mulighetene for åpenhet på jobben er hovedpoeng. Representanten for YS nevner i tillegg at det hun kaller «minoritetsstress» er et viktig tema. På tross av forskjeller mellom de ulike gruppene som kan være utsatt for diskriminering, er det også noen felles mekanismer.

Unio er den nest største arbeidstakerorganisasjonen i Norge. Vi har ikke intervjuet representanter for Unio i dette prosjektet, men vet, blant annet fra deres hjemmesider (www.unio.no), at de i 2010 arrangerte et seminar om «diskrimineringsvern for homofile, lesbiske og transpersoner». Utdanningsforbundet som er et av Unios medlemsforbund, har utgitt en brosjyre «Kan du være synlig på jobben?»²⁹. I denne brosjyren tar de opp synlighet, rettigheter og råd og tips for et godt arbeidsmiljø.

Vi vet, som nevnt andre steder i rapporten, at religiøse arbeidsplasser utgjør en særlig utfordring på dette feltet. Vi skal ikke gå særskilt inn på dette her, men nevne at Fagforbundets avdeling for prester, TeoLOgene, i samarbeid med flere andre organisasjoner i januar i år arrangerte en fagdag om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i Den norske kirke på Det teologiske Menighetsfakultet. Temaet for fagdagen var «Åpen og ærlig». Andre eksempler på aktiviteter i regi av forbund og lokale fagforeninger er samarbeid med LLH og Rosa Kompetanse om opplæring av ansatte i helse-, sosial- og politisektoren.

Det er i dette kapittelet ikke presentert noen fullstendig oversikt over fagorganisasjonenes aktiviteter på dette feltet, og det har heller ikke vært vår intensjon. Det som er nevnt over, er noen eksempler som viser at både hovedsammenslutningene,

²⁸ [http://www.ys.no/kunder/ys/mm.nsf/lupgraphics/Politikkdokument-likestillingsraad.pdf/\\$file/Politikkdokument-likestillingsraad.pdf](http://www.ys.no/kunder/ys/mm.nsf/lupgraphics/Politikkdokument-likestillingsraad.pdf/$file/Politikkdokument-likestillingsraad.pdf)

²⁹ http://www.utdanningsforbundet.no/upload/Pdf-filer/Publikasjoner/Brosjyrer/Homo_lesb_LR.pdf

fagforbundene og lokale fagforeninger har satt LHBT i arbeidslivet på dagsordenen. Noen har jobbet lenge og systematisk med temaet, mens andre har organisert mer tilfeldige enkeltstående aktiviteter. Det finnes brosjyrer og temahefter. Noen forbund tar opp LHBT i sin tillitvalgtskolering. Det ser ut som om hovedtemaene er åpenhet på arbeidsplassen, arbeid mot diskriminering og opplæring av tillitsvalgte.

Arbeidsgiverne

Kommunesektorens organisasjon KS er arbeidsgiverorganisasjonen for kommunal sektor. Som arbeidsgivere er KS engasjert i arbeid mot diskriminering. Flere kommuner har vedtatt LHBT-relaterte handlingsplaner. Navnene på disse planene varierer litt, men mangfold, åpenhet og inkludering er ofte sentrale stikkord. Vi kjenner til slike planer i Oslo og Bergen og vet at de finnes i flere kommuner uten at vi har klart å få en fullstendig oversikt over hvor mange det gjelder. KS har også gjennom sitt Program for storbyrettet forskning betalt for det kanskje største norske forskningsprosjektet om LHB i arbeidslivet (se Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010).

Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) er den største arbeidsgiverorganisasjonen i privat sektor. NHO startet et engasjement på dette feltet ved å bidra til at LLH på midten av 90-tallet fikk penger fra arbeidsmiljøfondene. NHO presenterer seg som aktive på likestillingsfeltet, men har prioritert kvinner i dette arbeidet. De har følgelig vært opptatt av å følge opp kvoteringen av kvinner i styrene. Inkluderende arbeidsliv er også et viktig tema, særlig gjelder dette eldre arbeidstakere og unge arbeidstakere som skal inn i arbeidslivet. Organisasjonens representanter uttrykker med tydelighet at NHO har en generell holdning om ikke-diskriminering. De mener samtidig at det har skjedd mye når det gjelder LHBT-spørsmål de siste ti årene, særlig når det gjelder åpenhet, og at det har blitt normalisert. Seksuell legning er etter NHOs mening ikke arbeidsrelevant, og om en person er lesbisk eller homofil, angår ikke jobben. Ved å sette LHBT særskilt på dagsordenen risikerer en å stigmatisere og å gjøre situasjonen verre. NHO er videre skeptisk til aktivitetsplikt. Seksuell orientering er derfor ikke et eksplisitt tema i NHOs arbeid med diskriminering og likestilling.

Den tredje største arbeidsgiverorganisasjonen i Norge er Spekter. Representanter for Spekter er ikke blitt intervjuet, men på deres hjemmesider er det kvinner og innvandrere som nevnes under overskriften «Mangfold og likestilling. Vi finner ingen henvisning til temaer knyttet til LHBT.

LHBT i arbeidslivet ser dermed ikke ut til å være et viktig tema for arbeidsgiverorganisasjonene. I den grad de forholder seg til temaet, er det som en implisitt del av et generelt arbeid mot enhver form for diskriminering. Kommunesektoren utgjør et unntak knyttet til enkelte kommuners LHBT-handlingsplaner som også tar opp kommunens rolle som arbeidsgiver. KS sponset et forskningsprosjekt om lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen (Grønningsæter & Nuland 2010). Dette noe begrensede engasjementet blant arbeidsgivere er i tråd med den overnevnte

Fafo-rapporten fra 2010 som viser at det er mindre enn hver tiende virksomhet (med over 50 ansatte) som har formulert målsettinger som omfatter seksuell orientering (Tronstad 2010).

LHBT-organisasjonene

Den største organisasjonen for LHBT personer i Norge er LLH Landsforeningen for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner. LLH er opptatt av problemstillinger knyttet til LHBT i arbeidslivet, men de har ikke hatt høyest prioritet, noe som blant annet begrunnes med manglende kunnskapsgrunnlag. LLH har samarbeidet med LO om brosjyren «Homo på jobb» / «åpen på jobben»³⁰. Den kommer i ny utgave i nærmeste framtid. Det har også vært samarbeid med andre fagorganisasjoner. Prosjektet Rosa Kompetanse, som primært tar opp møtet mellom tjenesteutøvere og brukere, gjennomføres også i samarbeid med fagorganisasjonene. Prosjektet omtales særskilt under.

LLH får en del henvendelser (10–15 hvert år) om saken relatert til LHBT-personer i arbeidslivet. Disse sakene består delvis av henvendelse fra arbeidstakere som opplever diskriminering eller trakassering. De varierer i alvorlighetsgrad fra grov mobbing til ubehagelige opplevelser i hverdagen. I noen tilfeller er problemene delvis knyttet til hiv-status. Det er også henvendelser fra arbeidsgivere som ønsker råd når det gjelder håndtering av det de opplever som vanskelige situasjoner. Noen av henvendelsene kommer til websiden for melding av hatkriminalitet www.ikkefinndegidet.no. Andre henvendelser kommer på telefon eller som e-post eller i brev form. LLH har også samarbeidet med LO om diverse spesialnummer både av *Blikk* og *LO-Aktuell*. Se avsnittet om LO.

«Rosa Kompetanse er et undervisningsopplegg utviklet av LLH, og finansiert av henholdsvis Helsedirektoratet, Justisdepartementet og Kunnskapsdepartementet. Målet er å bidra til økt kunnskap om det å være lesbisk, homofil, bifil eller transperson i dagens Norge. Vi jobber for at uansett hvor i landet folk bor, skal de føle seg trygge og inkluderte på skolen, i helsevesenet og i møte med politiet.»³¹

Rosa Kompetanse er primært opptatt av brukernes møte med myndigheter og hjelpeapparat. Nå jobber de med helse- og sosial-, skole- og justissektoren, og de jobber her med yrkesgrupper som leger, sykepleiere, jordmødre, helsesøstre, psykologer, barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere, velferdsvitere, lærere/undervisningspersonell og politi. Dette skjer i samarbeid med disse gruppenes organisasjoner. I tillegg har Rosa Kompetanse for eksempel møtt barnevernsansatte

³⁰ http://www.lo.no/Documents/Likestilling/openpojobb_WEB.pdf

³¹ Hentet fra <http://www.llh.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=733>

gjennom et samarbeid med Bufdir. De har også presentert sitt undervisningsopplegg for ansatte i Forsvaret.

Både når de snakker med helse, skole og politi, tar de også opp det at tjenesteyterne selv kan være i LHBT-gruppene, eller at kolleger kan være det, det å være kollega med LHBT-personer og at dette kan være både en ressurs og en utfordring. En representant for Rosa Kompetanse sa følgende:

«Hvis det ikke er greit å være homo på lærerværelset, er det heller ikke greit i skolegården.»

Videre mente representanten for Rosa Kompetanse at det er rettet for lite oppmerksomhet mot annerledesheten i det å være LHBT-person, at det har spredt seg en holdning om at det er så greit. Et vanlig utsagn er at «hva folk gjør i senga, er irrelevant, vi er jo alle like». Dette reduserer LHBT-identitet til et spørsmål om seksualliv, og rommet for annerledeshet og mulighetene for å se ressursene i det reduseres tilsvarende.

Fra Rosa Kompetanses perspektiv mener de å se en kjønnsdimensjon når det gjelder møtet med LHBT på arbeidsplassene. Kvinner mer rausere enn menn, mindre redd for annerledeshet. Likeledes ser det også ut til å være vanskeligere å være bifil enn homofil og lesbisk. En av mytene de jobber med i Rosa Kompetanse, er ideen om at bifile er notorisk utro. Samtidig påpekes det at det generelt er lite snakk om bifile. I Rosa Kompetanse erfarer de også at det har skjedd mye på transfeltet de siste årene. Den største endringen er kanskje at det nå er mer bevissthet om at transpersonene finnes.

En rekke svenske organisasjoner arrangerte i mai i år «den første konferansen om transpersoner og diskriminering i arbeidslivet». Temaer som ble behandlet på konferansen, var normer og diskriminering, lovgivning, erfaringer fra Skottland, erfaringer og konkrete diskrimineringssaker, sammenhengen mellom kunnskapsmangel og diskriminering samt bruk av likebehandlingsplaner. Også norske transpersoner var representert på konferansen.

Representanter for transpersonene i LLH er opptatt av problemstillinger knyttet til diskriminering av transpersoner i arbeidslivet. De viser til at både LO og YS er i ferd med å engasjere seg i transpersoners forhold i arbeidslivet. Et aktuelt eksempel som trekkes fram, er omtalt i et intervju i NRK i mars 2013³². Det gjelder en person – Eva Michelson – som har skiftet kjønn, men som ikke får nye attester med korrekt navn og kjønn fra tidligere arbeidsgivere, og som derfor har problemer med å dokumentere tidligere arbeidserfaring. Hun sier i NRK-intervjuet at «Jeg har klart meg, men de som kommer etter oss, skal ikke oppleve det samme helvete og den samme trakasseringen som vi har opplevd. Det er helt unødvendig.»

³² <http://www.nrk.no/nyheter/distrikt/ostafjells/vestfold/1.10944591>

Myndigheter

Arbeidstilsynet er etaten som har til oppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav. Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser mot diskriminering basert på seksuell orientering. Forbudet mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering tas opp som tema av Arbeidstilsynet og er en del av tilsynets arbeid mot diskriminering. Ved henvendelse til Arbeidstilsynet var det imidlertid ingen som hadde særskilt ansvar for LHBT-relaterte spørsmål. Vi ble anbefalt å henvende oss til Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO).

En gjennomgang av saker hos LDO behandles et annet sted i rapporten. Her vil vi kort referere synspunkter på hva man vet om LHBT i arbeidslivet, som kom fram i samtaler med ansatte i LDO. Som beskrevet i kapittelet om saker hos LDO er det ikke mange klagesaker, men noen veiledningssaker som gjelder LHBT og arbeidsliv. Det er forholdsvis få saker som går videre fra veiledningssaker til klagesaker. Det er ikke mye interesse for LHBT i arbeidslivet, det er et tema som for eksempel i liten grad tydeliggjøres i mangfoldsplaner. Det er noen internasjonale aktører som har en mer aktiv tilnærming til ikke-diskriminering på grunnlag av seksuell orientering. Kirkens posisjon er komplisert, og det har vært noen få veiledningssaker, men ikke klagesaker. Lovgivningen gir religiøse organisasjoner muligheten til å diskriminere hvis innholdet i stillingen krever det. Det er ikke minst grenseoppgangen mellom forkynnende stillinger og andre stillinger som kan være vanskelig å dra.

Åpenhet på arbeidsplassen er et viktig tema. Det kan se ut som om de som ikke har kommet ut på arbeidsplassen, er de som opplever mest trakassering. Det nye lovforslaget inneholder en aktivitetsplikt. Når den skal følges opp, blir det viktig å få fram og synliggjøre aktive tiltak og i hvilken grad det faktisk gjøres et aktivt arbeid. Aktiviteten må bli noe mer enn en formell oppsummering på slutten av året. Det er behov for mer kunnskap om rekrutteringsprosesser og eventuell lønnsdiskriminering. LDO får en del informasjon om at søkere spørres om seksuell orientering i forbindelse med intervju. Vikar-byråene utgjør i så måte et hull i lovverket. LDO er i dialog med flere fagorganisasjoner om opplæring av tillitsvalgte og verneombud. Det er eksempler på diskrimineringsaker hvor ansvaret er utydelig og tillitsvalgtes arbeid blir belastende.

Oppsummering

Hva slags type kunnskap får vi gjennom å snakke med organisasjoner og myndigheter? For det første kan vi få et bilde av hva de mener er de viktigste temaene på dette feltet.

Det første gjennomgående poenget er hvor viktig muligheten for åpenhet på jobben er. Åpenhet omtales som en ressurs, og mangel på åpenhet som «en energi-ty». Diskriminering er et annet hovedtema. Når det gjelder arbeidet mot diskrimine-

ring, ser det ut til å være noen ulike oppfatninger. Noen mener at all diskriminering er uakseptabel, og at arbeidet mot diskriminering skal være generelt. Å nevne spesielle grupper kan bidra til stigmatisering på arbeidsplassen. Det er særlig arbeidsgiverne som har dette perspektivet. Andre mener at hvis man skal klare å bekjempe diskriminering, må LHBT-personers opplevelser og perspektiver opp på dagsordenen og snakkes om, og det må gjøres et betydelig holdningsendrende arbeid. Ikke minst representanter for transpersoner er opptatt av at diskriminering settes på dagsordenen.

En rekke informanter mener at LHBT-kunnskap bør være en del av opplæring av ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det er få virksomheter som har en uttalt politikk når det gjelder seksuell orientering, kjønnsidentitet eller alternative kjønnsuttrykk. Vi vet selvsagt ikke om dette er representativt, men det er i dette materialet mye oppmerksomhet mot helse- og sosialfeltet, kirken, skolene, politiet som arbeidsplasser. Heteronormativitet i tjenesteytende sektorer er også et viktig spørsmål, og det blir påpekt at det er en sammenheng mellom synet på brukere og hvordan LHBT-personer opplever arbeidsplassen.

5 Analyse av saker hos diskrimineringsombud

Diskrimineringsombudene spiller en viktig rolle for å håndheve diskrimineringsbestemmelsene i lovverket. Vi har fått en oversikt over og gått igjennom saker hos diskrimineringsombudene i Norge og Sverige som gjelder diskriminering i arbeidslivet på grunn av henholdsvis seksuell orientering og kjønnsidentitet/-uttrykk. I tillegg har vi mottatt et antall saker og ankesaker fra «Employment Tribunals», som behandler arbeidslivsrelaterte diskrimineringsaker i Storbritannia. Innenfor rammene av dette forskningsprosjektet har det ikke vært mulig å gjøre en grundig analyse av de britiske sakene.³³ Ved gjennomgangen av sakene har vi først og fremst sett på 1) hva slags saker som er meldt inn til ombudene, og 2) hva utfallet av saksgangen ble.

Skandinaviske ombudsordninger

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) i Norge ble opprettet i 2006 og skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering knyttet til kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering og alder. Når det gjelder seksuell orientering, omfatter LDOs mandat blant annet boliglovgivningen og arbeidsmiljølovgivningen. Det er per i dag ingen egen lovgivning knyttet til diskriminering på grunn av kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, men slike saker kan omfattes av det generelle forbudet mot diskriminering basert på kjønn. I skrivende stund behandler Stortinget en ny lov som vil bety et utvidet mandat når det gjelder diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet. LDO i Norge skiller mellom veiledningssaker og klagesaker. Veiledningssakene innebærer å besvare henvendelser fra og gi veiledning til enkeltpersoner, arbeidsgivere og andre som har spørsmål knyttet til diskriminering, regelverk, rettigheter og plikter. Klagesaker innebærer at det er framsett en klage mot en person, en virksomhet, organisasjon eller lignende og innebærer en mer formell prosess hvor involverte parter legger fram sin versjon av saken. Ombudet behandler saken og gir en uttalelse om diskriminering har funnet sted eller ikke. Avgjørelser samt eventuelle henleggelses kan ankes til Likestillings- og diskrimineringsnemnda (LDN).

³³ Se Acas (2007) for en gjennomgang av saker relatert til diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidslivet i Storbritannia.

I Sverige kan personer som mener seg utsatt for diskriminering i arbeidslivet, anmelde dette til Diskrimineringsombudsmannen (DO), som ble opprettet i 2009. DO ble etablert som en sammenslåing av flere ombudsmannsordninger, blant annet «Ombudsmannen mot diskriminering på grunn av sexuell lægning (HomO)». DO tar stilling til hvilke saker som skal utredes og tas videre, enten inn til domstol eller til forlik mellom klager og anklaget part.

I og med at lovgivningen er forskjellig når det gjelder diskriminering på grunn av seksuell orientering og kjønnsuttrykk/kjønnsidentitet, er sakene talt opp hver for seg. Tabell 5 gir en oversikt over antall saker de norske og svenske diskrimineringsombudene har behandlet innenfor området diskriminering i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering, mens Tabell 6 gir en oversikt over diskrimineringsaker relatert til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Tabell 5 Saker om diskriminering i arbeidslivet på grunn av seksuell orientering

År	Norge		Sverige
	Veiledningssaker	Klagesaker	
2006	4	0	-
2007	7	2	-
2008	8	0	-
2009	10	1	11
2010	3	0	7
2011	2	1	7
2012	4	1	4
2013	0	0	1
Totalt	38	5	30

Tabell 6 Saker om diskriminering i arbeidslivet på grunn av kjønnsidentitet og -uttrykk

År	Norge		Sverige
	Veiledningssaker	Klagesaker	
2006	0	0	-
2007	0	1	-
2008	1	1	-
2009	1	0	0
2010	0	1	1
2011	0	0	1
2012	1	0	4
2013	0	0	3
Totalt	3	3	9

Norge

Mellom 2006 og 2012 har LDO i Norge hatt fem klagesaker og 38 veiledningssaker som gjaldt diskriminering på grunn av seksuell orientering i arbeidslivet. Av klagesakene er én klagesak henlagt, én er under behandling, og LDO har avgitt uttalelse i tre saker. I en av sakene finner ombudet at forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering ikke var sannsynliggjort. Denne saken gjaldt en klager som mente han var blitt diskriminert på grunn av seksuell orientering i en vurderingsprosess i forbindelse med spørsmål om professoropprykk. I to andre klagesaker finner ombudet at det er handlet i strid med arbeidsmiljøloven diskrimineringsparagraf 13. Begge sakene gjelder menigheter i Den norske kirke. Den ene handler om utformingen av en stillingsutlysning som sa at søkerens samlivsform kunne bli vektlagt i prosessen, uten at det var godtgjort at dette var et rimelig krav etter stillingens innhold. Den andre saken går ut på at en tilsatt ble trakassert på et årsmøte i menigheten og opplevde at arbeidsgiver, som var til stede, ikke forhindrede eller tok til motmæle mot trakasseringen.

Veiledningssakene utgjør et mer omfattende materiale av ulike typer saker og henvendelser. Ni av sakene handler om personer som kontakter ombudet fordi de har opplevd diskriminering på arbeidsplassen i form av *mobbing*, *ryktespredning*, *trakassering* og *baksnakking*. Sakene er fordelt på bransjene skole, helsevesen, IT-selskap, kirke, media, bygg, brannvesen og kommunal barnevernstjeneste. En annen kategori omfatter ni saker som handler om *utformingen av stillingsannonser*. De fleste av disse gjelder henvendelser om stillingsutlysninger fra kirker, hovedsakelig fra Den norske kirke. Spørsmålet er om det er lov å inkludere formuleringer i retning «samlivsform vil bli vurdert» i stillingsannonser. LDO svarer at dette som hovedregel ikke er lov, men at det finnes unntaksregler, jf. paragraf 13-4 i arbeidsmiljøloven³⁴. Unntakene er knyttet til om forskjellsbehandling er saklig begrunnet ut fra stillingens eller virksomhetens formål. Det kan legges vekt på søkeres religion, livssyn og også seksuelle orientering i tilfeller hvor et bestemt syn er nødvendig i stillingen. Eksempler på slike stillinger kan være stillinger der innholdet krever tilslutning til kirkens tro, eksempelvis prestestillinger eller andre stillinger som har et religiøst innhold. Andre typer henvendelser i denne kategorien er spørsmål fra arbeidsgivere som ønsker veiledning i hvordan å utforme stillingsannonser som ikke er diskriminerende. En tredje kategori er *diskriminering i ansettelses- og intervjuprosesser*, som består av seks saker. To av disse

³⁴ Lov av 17-06-2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven), § 13-4 lyder som følger

(1) Arbeidsgiver må ikke i utlysning etter nye arbeidstakere eller på annen måte be om at søkerne skal gi opplysninger om seksuell orientering, hvordan de stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner. Arbeidsgiver må heller ikke iverksette tiltak for å innhente slike opplysninger på annen måte. Likestillingsloven § 4 tredje ledd gjelder tilsvarende.

(2) Forbudet i første ledd gjelder ikke dersom innhenting av opplysninger om hvordan søkerne stiller seg til politiske spørsmål eller om de er medlemmer av arbeidstakerorganisasjon er begrunnet i stillingens karakter eller det inngår i formålet for vedkommende virksomhet å fremme bestemte politiske syn og arbeidstakerens stilling vil være av betydning for gjennomføringen av formålet. Tilsvarende gjelder for opplysninger om søkerens samlivsform. Dersom slike opplysninger vil bli krevet, må dette angis i utlysningen av stillingen

handler om at søkere har blitt stilt spørsmål om seksuell orientering under jobbin-tervjuet og mener at deres seksuelle orientering påvirket videre intervju og søknads-prosess for stillinger i henholdsvis vikarbyrå/rekrutteringsselskap og en religiøs or-ganisasjon. En annen sak er en forespørsel om det er lov å stille spørsmål om seksu-ell orientering i en elektronisk søknadsprosess til en stilling i et konsultentselskap. Videre handler to saker om at søkerne mener de har blitt forbigått av mindre kvalifi-serte søkere, og at dette har skjedd fordi de har blitt diskriminert på grunn av seksu-ell orientering. Disse sakene er fra sektorene politi og kirke. Den siste saken handler om opplevd diskriminering ved opptak til et mastergradsprogram på grunnlag av seksuell orientering og etnisitet. I tillegg kommer en del *andre veiledningsaker* med ulike typer henvendelser, for eksempel kontakt med departementer og interesseorga-nisasjoner om spørsmål knyttet til seksuell orientering og arbeidsliv.

Ingen av de nevnte veiledningssakene har ført fram til noen mer formell klage-sak. Likevel kan noen av sakene ha blitt tatt videre av klager sammen med tillitsvalg-te, uten at det foreligger mer dokumentasjon om utfallet i saken hos LDO. Andre saker har blitt avsluttet fordi klager har kommet til enighet med arbeidsgiver, ønsket å avslutte saken eller ikke engasjert seg i å følge opp saken videre.

Når det gjelder de norske sakene om diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, er det tre klagesaker og tre veiledningsaker innenfor arbeidslivs-området. I en klagesak finner LDO at arbeidsgiver har handlet i strid med likestil-lingsloven paragraf 3, ved å frata en person som gjennomgår kjønnskorrigerende behandling fra mann til kvinne ved Rikshospitalet, arbeidsoppgaver som medfører intervjuing i forbindelse med et forskningsprosjekt. De to andre klagesakene handler om forbigåelse ved ansettelse, den ene av en offshore prosessetekniker som mener at transkjønnethet har veid negativt i en ansettelsesprosess, og den andre ved at en søker til en vaktmesterstilling har ment seg forbigått fordi hun var i kjønnskifte-situasjon fra mann til kvinne. I førstnevnte sak mente LDO at det ikke forelå for-skjellsbehandling ved ansettelse. Dette ble påklaget til Likestillings- og diskrimine-ringsnemnda, som kom til samme konklusjon. I den andre saken konkluderer LDO at det ikke var brudd på likestillingsloven, og at en annen søker til jobben hadde mer relevant jobberfaring og utdanning. De tre veiledningssakene handler om forbigåelse i rekrutteringsprosess, en henvendelse fra en person som ønsker generell veiled-ning/råd, og en forespørsel fra 2012 om man har rett på ny attest fra jobben etter kjønnskifte, med oppdatert kjønn. LDO svarer at dette ikke er lovfestet i arbeids-miljøloven per i dag, og at innspillet tas med i videre arbeid.

Sverige

Når det gjelder sakene hos svenske DO, handler 25 av sakene om opplevelser av diskriminering på arbeidsplassen. Bransjer som går igjen i flere saker, er kommune, skole, private firmaer som leverer pleie- og omsorgstjenester, hotell og restaurant samt noen andre virksomheter i privat sektor. Det er også saker fra universitet, kirke,

reklamebyrå og en domstol. Diskrimineringsformer som er frekvente i sakene, innebærer først og fremst trakassering og mobbing, baktaling, å føle seg presset ut og bli fratatt arbeidsoppgaver. Det er også saker hvor klager mener seg oppsagt på grunn av seksuell orientering. Rundt ni saker handler om diskriminering i intervju- og ansettelsesprosesser. Noen handler om at det har blitt stilt spørsmål om seksuell orientering i jobbintervjuet, og at søkeren på grunn av svar om seksuell orientering deretter har opplevd å være uaktuell for jobben. Andre saker dreier seg om mistanke om at man ikke fikk stillingen, til tross for gode kvalifikasjoner, som følge av ens seksuelle orientering. I flere av sakene som involverer diskriminering på grunn av kjønnsidentitet/uttrykk, mener klager å ha blitt diskriminert også på andre grunnlag, som seksuell orientering, funksjonshemming og kjønn. I en sak har vedkommende mistet jobben, i en annen har klager opplevd trakassering og krenkende utsagn i prøvetiden for jobben. I de sakene som er gjennomgått over, tyder dokumentasjonen på at ingen har blitt tatt videre inn i rettssystemet av DO eller ført til formelt forlik mellom partene. I flere av sakene anbefaler DO at saken tas videre med anklagers fagforening i første omgang, og om det ikke fører fram, så ta kontakt med DO igjen. Vi har ikke informasjon om hva som eventuelt kan ha skjedd videre i slike saker. I noe av sakene ønsker klager å avslutte eller trekke saken. Det er også flere saker hvor DO ikke har nok dokumentasjon til å gå videre, samt at det ikke har latt seg gjøre å få kontakt med personen som klaget.

Storbritannia

«Employment Tribunals» er en lovbestemt britisk ordning, som behandler tvister mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Diskrimineringssaker er en viktig del av deres arbeidsområde (Acas 2007:17). Vi har fått tilgang til et materiale bestående av til sammen ti saker fra «Employment Tribunals» og ankesaker fra «Employment Appeal Tribunal» relatert til diskriminering i arbeidslivet, knyttet til både etnisitet, nedsatt funksjonsevne, alder, seksuell orientering, kjønn, med mer (Acas 2007:17). Fra april 2011 til mars 2012 ble det registrert totalt 186 000 saker hos disse «tribunalene» (Ministry of Justice 2012). Av disse var 610 relatert til diskriminering på grunn av seksuell orientering. De sakene vi har gjennomgått, representerer med andre ord bare en liten andel av sakene. Innholdet i de diskrimineringssakene vi har fått, har flere likhetstrekk med sakene i Norge og Sverige, da det gjelder diskriminering knyttet til baktaling, trakassering, mobbing og lignende. Samtidig er sakene også mer omfattende, ikke minst ankesakene som representerer lengre rettsprosesser og ganske komplekse saksmaterie. Flere av de gjennomgåtte sakene gjelder oppsigelser som klagerne mener skyldes diskriminering på grunn av seksuell orientering. Blant bransjene som inngår i sakene, er varesalg, offentlig forvaltning, advokatfirma, kantine og utelivsbransjen. Noen saker går i anklagers favør, andre i anklagedes. Det er verdt å merke seg at saksbehandlingen ser ut til å være svært grundig, og at dommerne går dypt inn i sakene det gjelder.

Samlet

De sakene som er gjennomgått fra Norge og Sverige, tyder på at det særlig er to typer problemstillinger som kommer fram: mobbing eller trakassering og problemer knyttet til ansettelsesprosesser. Det samme gjelder i grove trekk også de britiske sakene. I Norge ser ikke minst kirker og religiøse organisasjoner ut til å representere et særlig utsatt arbeidsmarked.

Materialet fra både Norge og Sverige antyder at det å gå fra å kontakte ombudet og faktisk reise en klagesak er et stort skritt å ta. Mange klagere trekker saken sin eller lar være å svare på forespørsler fra ombudet i ettertid. Å kjøre en sak kan innebære store personlige omkostninger siden man da blir svært synlig. Samtidig kan det være vanskelig å bevise at diskriminering har funnet sted på juridisk holdbare måter og i henhold til diskrimineringslovene. Mangel på dokumentasjon og at det ofte blir ord mot ord, gjør at mange saker ikke tas videre, selv om beskrivelsene vi har sett av innholdet i sakene, i mange tilfeller synes å kunne tyde på at relativt omfattende former for trakassering har funnet sted.

6 Oppsummering og forskningsbehov

Formålet med denne rapporten har vært å belyse hva vi vet om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i arbeidslivet. Vi har gjort dette gjennom en tredelt metodisk tilnærming:

- 1) Litteratursøk, for å kartlegge hva som finnes av forskning og kunnskap i dag i Norge og internasjonalt
- 2) Intervjuer med nøkkelinformanter i organisasjonsliv (arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og LHBT-organisasjoner) og hos sentrale myndigheter (Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet)
- 3) Gjennomgang av klagesaker hos likestillings- og diskrimineringsombud i Norge, Sverige og England

Vi vil her besvare de spesifikke problemstillingene nevnt i innledningen på grunnlag av data innsamlet ved hjelp av de tre tilnærmingene. Litteratursøket utgjør studiens hoveddel. Vi trekker også inn funn fra informantintervjuer og gjennomgangen av ombudssaker der det er relevant. I litteraturgjennomgangen har vi vektlagt å vise bredden i kunnskap og forskningstilnæringer samt forskning som kan belyse situasjonen for LHBT-personer i arbeidslivet i Norge. Av hovedsakelig metodiske årsaker valgte vi å innta en ganske generell tilnærming til de spesifikke problemstillingene. Noen av spørsmålene kan derfor bare delvis eller indirekte besvares med utgangspunkt i det materialet og den forskningen vi har gjennomgått.

- Hva er erfaringene med diskriminering og trakassering, herunder også usynliggjøring og taus diskriminering?

Erfaringer med og omfang av diskriminering er et sentralt tema i mange studier vi har funnet om LHBT i arbeidslivet. Det er godt dokumentert at det foregår diskriminering på grunnlag av LHBT-orientering i mange land. Dette kommer fram både gjennom forskningsbidrag, våre informantintervjuer og gjennom saker fra diskrimineringsombudene. I Norge foreligger det lite oppdatert kunnskap om den generelle situasjonen når det gjelder diskriminering i arbeidslivet, ettersom den siste brede spørreundersøkelsen ble gjennomført i 1999 (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Grønningsæter og Nulands studie fra 2010 fant imidlertid lite diskriminering blant LHB-ansatte i Bergen kommune, noe som kan antyde at det har vært en nedgang i

omfanget av diskriminering sammenlignet med i 1999 (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). I et internasjonalt perspektiv er det godt dokumentert at det foregår både diskriminering og trakassering i arbeidslivet basert på LHBT-tilhørighet (European Union Agency for Fundamental Rights 2013, 2009). To studier fra Sverige og Storbritannia sammenligner omfanget av diskriminering mellom LHBT-gruppene og den heterofile majoriteten og finner at LHBT-personer opplever mer diskriminering og trakassering enn heterofile (Bildt 2004b; Fevre et al. 2009). En europeisk studie som omfatter alle EU-landene, viser at i gjennomsnitt 20 prosent av respondentene hadde opplevd arbeidsrelatert diskriminering (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Studien viser at transpersoner opplever mer diskriminering enn lesbiske og homofile, og at bifile opplever noe mindre. Også studier fra Sverige (Bildt 2004b; Ljunggren et al. 2003), Finland (Lehtonen & Mustola 2004) og Storbritannia (Stonewall 2007b) finner at rundt 20–25 prosent av LHB-respondentene har opplevd diskriminering på arbeidsplassen. Danmark ser imidlertid ut til å skille seg positivt ut, med et lavere omfang av diskriminering (European Union Agency for Fundamental Rights 2013; Gransell & Hansen 2009a). Det synes også å være en sammenheng mellom forekomsten av fordommer på arbeidsplassen og omfanget av diskriminering ved at det foregår mindre diskriminering på arbeidsplasser med lite fordommer (Bildt 2004a).

Det generelle bildet fra forskningen er at diskrimineringen finnes i mange former. Det dreier seg ofte om mer uformelle og til dels skjulte former som baktaling, negative bemerkninger, utfrysing og usynliggjøring. Diskriminering av mer formell karakter inkluderer å bli fratatt arbeidsoppgaver, å bli presset ut av stillingen, bli nektet forfremmelse eller å miste jobben. Mangfoldet gjør også at diskriminering er vanskelig å måle i kvantitative spørreundersøkelser (Normann & Gulløy 2010). En rekke kvalitative studier gir innblikk i erfaringer og opplevelser knyttet til diskriminering på forskjellige arbeidsplasser og hvordan dette oppleves (Colgan et al. 2006; Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite 2003; Reimers 2007; Røthing 2008; Ward 2008). Diskrimineringen har en rekke negative følger, for eksempel knyttet til generelle identitets- og trivselsproblemer, at man fungerer dårligere i jobben faglig og sosialt (Bildt 2004b; Moseng 2005), lavere produktivitet (Pride 2012; Q-factor 2011), dårligere karriereutvikling (Prince 2012; Schneider & Dimito 2010), stressrelaterte problemer samt dårligere psykisk og fysisk helse (Bildt 2004a; Moseng 2005). Når det gjelder årsaker til diskriminering, peker noen studier i retning av LHBT-tilhørighet som en årsak, mens andre studier vil legge større vekt på forhold hos arbeidsgiver eller på arbeidsplassen.

Materialet fra diskrimineringsombudene viser at det forekommer mobbing og trakassering. Selv om det ikke er mange saker, er forekomsten av enkeltsaker alvorlig.

- Hva er betydningen av diskrimineringsvern?

Det synes som at det generelt er forsket lite på effekten av diskrimineringsvern. Vi har imidlertid funnet noen studier fra Storbritannia som belyser dette. Der finner man at det har vært en positiv utvikling særlig i offentlig sektor, men at det også er

utviklingstrekk som peker i negativ retning, blant annet knyttet til svekkelse av arbeidstakerorganisasjoner i Storbritannia (Colgan et al. 2006; Colgan & Wright 2011; Colgan et al. 2009). Det påpekes også at diskriminering på grunnlag av seksuell orientering synes å få mindre oppmerksomhet enn andre typer diskrimineringsgrunnlag som kjønn, etnisitet og funksjonshemninger (Colgan & Wright 2011). En grunn til dette kan være at andre diskrimineringsgrunnlag har sterkere interessegrupper. Gjennomgangen av saker fra diskrimineringsombudene kan imidlertid være en pekepinn på betydningen av diskrimineringsvern. Når vi ser på saker fra LDO i Norge, er det svært få klagesaker som gjelder LHB i arbeidslivet. Hvis vi ser på veiledningssakene, er det noen flere av dem enn det er av klagesaker. Det kan tyde på at diskrimineringsvernet kan ha en forebyggende effekt. Det er nok samtidig slik at henvendelsene som LDO får, bare representerer «toppen av isfjellet». Å ta kontakt med ombudet kan være et stort steg for mange. Gjennomgangen av sakene i både Norge og Sverige viser at det kun er et fåtall saker som går over fra veiledningsstadiet til å bli mer formelle klagesaker. Dette tyder på at det er en påkjenning å gå gjennom slike saker, og at diskrimineringsvernet i praksis følges opp i for liten grad. Disse tematikkene er det behov for mer kunnskap om.

- Er det et samspill mellom forskjellige diskrimineringsgrunnlag?

Få studier tematiserer eksplisitt spillet mellom forskjellige diskrimineringsgrunnlag. Det er funn som kan tyde på at det på arbeidsplasser med fordommer mot LHB også er fordommer mot andre grupper, som etniske minoriteter, funksjonshemmede og kvinner. I en stor svensk studie finner Bildt et al. at det på arbeidsplasser hvor det forekommer diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonshemning, også i større grad forekommer diskriminering på grunn av seksuell orientering (Bildt 2004a:31). Dette kan indikere et samspill når det gjelder fordommer og diskriminering, som kan virke negativt for personer som befinner seg i flere minoritetsposisjoner samtidig. En annen svensk studie har forsket på lesbiske kvinner med etnisk minoritetsbakgrunn. De har både positive og negative erfaringer knyttet til å være i minoritetsposisjon i arbeidslivet (Avrahami 2007). Studien drøfter imidlertid ikke arbeidslivserfaringene på et mer generalisert nivå. En amerikansk studie om barrierer for karriereutvikling finner at lesbiske i større grad har opplevd at kjønnsdiskriminering er et hinder for karriereutvikling enn at diskriminering på grunn av seksuell orientering er det (Parnell, Lease & Green 2012). Man kan også hente noe kunnskap om diskriminering på grunnlag av LHBT-tilhørighet fra annen forskning om diskriminering. En Fafo-rapport om LHBT-personer med funksjonsnedsettelse viser at disse grunnlagene samspiller, noen ganger positivt og noen ganger negativt (Grønningsæter & Hualand 2012). Vårt hovedinntrykk er at det er behov for mer forskning som eksplisitt ser på slike samspillseffekter.

- På hvilke felter foregår det eventuelt diskriminering? (eksempelvis ansettelse, pensjon, forsikring ...)?

Mye forskning som vi allerede har omtalt, finner at LHBT-personer opplever diskriminering på arbeidsplassen. I tillegg til dette har vi funnet interessante studier som belyser diskriminering i ansettelsesprosesser og forekomsten av lønnsdiskriminering. En svensk felteksperimentstudie med utsendelse av søknader, konkluderer med at det forekommer diskriminering av homofile og lesbiske arbeidssøkere i rekrutteringsprosesser (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011a). Lignende studier gjort i andre land som Østerrike og USA finner også diskriminering (Tilcsik 2011; Weichselbaumer 2003). Det er gjort lite forskning på diskriminering ved rekrutteringsprosesser i Norge generelt. Det ville vært interessant å gjøre en felteksperimentstudie med utsendelse av søknader også her. Metodikken har tidligere blitt brukt i norsk kontekst for å avdekke diskriminering i rekrutteringsprosesser på grunnlag av etnisitet (Midtbøen & Rogstad 2012).

Lønnsdiskriminering er annet tema som det er gjort mye forskning på både i Sverige og internasjonalt (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013; Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011b; Antecol, Jong & Steinberger 2008; Arabsheibani, Marin & Wadsworth 2005; Laurent & Mihoubi 2012; Plug & Berkhout 2008). Hovedfunn er at homofile menn har lavere lønninger enn heterofile menn, og at lesbiske kvinner tjener mer enn heterofile. I Sverige har Ahmed et al. brukt registerdata for å analysere dette (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2013; Ahmed & Hammarstedt 2009). Det bør være gode forutsetninger for å gjøre tilsvarende studier med registerdata i Norge.

Vi har ikke funnet forskning som omhandler diskriminering når det gjelder pensjon og forsikring.

- Inkludering på arbeidsplassen. Hvordan integreres LHBT-personer sosialt og faglig på jobben? Har LHBT-identiteten betydning for deres identitet som kompetente fagpersoner?

Sosial og faglig integrering på jobben er et deltema i en undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010). Den tyder på at det i hovedtrekk er god integrering, men at det er noen som faller utenfor. Det er mange studier som har et noe problemorientert perspektiv, rettet mot negative opplevelser, diskriminering og trakassering. Det er derfor også på sin plass å understreke at mange LHBT-personer inkluderes og trives godt både faglig og sosialt. I undersøkelsene svarer flertallet at de ikke har opplevd diskriminering på arbeidsplassen. Nilsson (2006) finner også at det er flere lesbiske og homofile respondenter som har høyere utdanning og er i lederstillinger enn gjennomsnittet blant heterofile. Mange i LHBT-gruppen er faglig dyktige, urbane og nysgjerrige og har omfattende sosiale nettverk. Samtidig er det en heterogen og sammensatt gruppe. Flere studier peker imidlertid mot at LHBT-personer med lavere sosioøkonomisk posisjon, kortere utdanning og mindre lønn i større grad skjuler sin seksuelle orientering på arbeidsplassen og har problemer når det gjelder inkludering på arbeidsplassen (Croteau, Anderson & VanderWal 2008; Moseng 2005). Særlig i Storbritannia og Nederland har det vært forsket på «homovennlige organisasjoner» og konkrete tiltak og praksis i disse orga-

nisasjonene, som gir interessante innspill også til hvordan arbeidsgivere i Norge kan skape mer inkluderende organisasjoner (Colgan et al. 2006; Pride 2012). Når det gjelder transpersoner, viser internasjonal forskning at det er høy arbeidsledighet i denne gruppen og en relativt stor andel selvstendig næringsdrivende. Transpersoner synes å ha større problemer knyttet til inkludering og integrering på arbeidsplassen. Mer forskning er nødvendig for å belyse deres situasjon i Norge.

- Hva vet man om LHBT-personers åpenhet på arbeidsplassen og deres opplevelse av mulighetsrommet når det gjelder åpenhet?

Dette er et tema hvor det finnes omfattende forskning. Undersøkelser i forskjellige nordiske land varierer noe, men finner at et flertall av LHB-respondenter er åpne om seksuell orientering på jobben (Gransell & Hansen 2009a; Hegna, Kristiansen & Moseng 1999; Lehtonen & Mustola 2004; Ljunggren et al. 2003). Forskningen viser imidlertid også at det er en relativt stor gruppe som ikke er åpne på arbeidsplassen. Det er videre mye organisasjonspsykologisk og kvalitativ forskning som tar for seg ulike åpenhetsstrategier, som kan ses som resultat av avveininger av ulike fordeler, ulemper og risikoer ved å være mer eller mindre åpen på arbeidsplassen (Prince 2012).

Spørsmålet om åpenhet og mulighetsrommet for åpenhet er et hovedtema når fagbevegelsen engasjerer seg i LHBT-spørsmål. Det er også et hovedtema for LHBT-organisasjonene i deres tilnærming til arbeidslivsspørsmål. En tydelig tilnærming til dette temaet etterlyses i tillitsvalgtskolering, verneombudopplæring og lederopplæring.

- Hva vet man om i hvilken grad forskjellige arbeidsgivere (private og offentlige) har politikk og/eller plandokumenter for mangfold og inkludering, og i hvilken grad er LHBT inkludert i disse?

En norsk studie tyder på at LHBT i liten grad er inkludert i uttalte mål når det gjelder mangfold og inkludering (Tronstad 2010). Litt over halvparten av virksomhetene med over 50 ansatte har satt opp mål om mangfold og inkludering. Av disse igjen er det cirka en av fem i offentlig sektor og cirka en av seks i privat sektor som har formulert målsettinger som spesifikt omfatter seksuell orientering. Mål om kjønnslikestilling og etnisk mangfold har fått betydelig større plass i slike planer. I Sverige er det gjort en spørreundersøkelse som belyser utbredelsen av mangfolds- og handlingsplaner knyttet til seksuell orientering i ulike bransjer og sektorer (Bergold 2011). I offentlig sektor svarer over to av tre respondenter at de har slike planer på arbeidsplassen, mens tilsvarende andel i privat sektor er rundt halvparten. Slike planer er mest utbredt i undervisning- og forskningssektoren, sosiale tjenester og offentlig forvaltning og i liten grad i transportbransjen, handel og service og bygg og anlegg.

Arbeidsgiverorganisasjoner i privat sektor er skeptiske til å nevne LHBT spesielt i sitt arbeid mot diskriminering. I offentlig sektor, særlig i kommunesektoren, får vi et noe annerledes bilde fra arbeidsgiverne. Flere kommuner har vedtatt planer om mangfold og inkludering.

- Blir mangfold sett som en ressurs på arbeidsplassen?

Dette er ikke et tema som omtales i særlig grad i norsk forskning. Våre informantintervjuer, blant annet med arbeidsgiversiden, tyder heller ikke på at det er noen stor bevissthet blant for eksempel arbeidsgivere i Norge om denne tematikken. Unntaket kan være enkelte kommuner som har vedtatt LHBT-handlingsplaner. Internasjonalt synes det å være større interesse for mangfold som en ressurs. For eksempel vektlegger EU ved Europakommisjonen at inkludering og mangfold også skaper konkrete forretningsmessige fordeler for den enkelte bedrift (European Commission 2005). Studier fra Nederland og Storbritannia er opptatt av «homovennlige organisasjoner» og fordeler med dette (Colgan et al. 2006; Pride 2012). LHBT-medarbeidere blir mer produktive på gode arbeidsplasser. Mangfold kan i seg selv bidra til kreativitet og innovasjon og være med å gi attraktive arbeidsplasser for ansatte med høy kompetanse (Pride 2012; Q-factor 2011).

- Dersom arbeidsgiverne er opptatt av åpenhet og inkludering, i hvilken grad har de en aktiv eller passiv politikk?

Arbeidsgiveres rolle og politikk på feltet belyses i liten grad i norsk forskning. Det er klart uttalt fra de norske arbeidsgiverrepresentantene som er intervjuet i undersøkelsen, at man ønsker å bekjempe diskriminering, men at man ikke ønsker å ta opp enkelte grupper særskilt. Dette begrunnes med faren for stigmatisering. Enkelte instanser i offentlig sektor (kommune og stat) kan se ut til å representere unntak her (Grønningsæter & Lescher-Nuland 2010; Tronstad 2010). Studier fra Storbritannia og Nederland belyser konkrete tiltak som er gjennomført i organisasjoner som regnes å være over gjennomsnittet åpne og inkluderende (Colgan et al. 2006; Pride 2012), men studiene sier ikke noe om utbredelsen av tiltakene generelt i arbeidslivet. Dette omfatter tiltak som LHBT-nettverk, antidiskrimineringstrening, mentorordninger, informasjon på intranettet, med mer. Sentralt er også at ledelsen i praksis er tydelige på at man er en inkluderende organisasjon. Flere studier peker også på at tillitsvalgte spiller en viktig rolle, særlig når det gjelder å følge opp at organisasjonen i praksis er inkluderende (Bildt 2004a; Colgan et al. 2006; Colgan & Wright 2011).

Flere fagorganisasjoner har tatt konsekvensen av dette og bestemt at skoloring av tillitsvalgte skal være et tema. Det ser imidlertid ut som det er mindre bevissthet om disse spørsmålene i de lokale fagforeningene enn i organisasjonene sentralt.

- Har identitet som LHBT-person noen konsekvenser for karriereløp og karrieremuligheter? Hvordan opplever LHBT-personer at deres identitet har konsekvenser for karriereløp og muligheter?

Dette belyses i liten grad i norsk forskning. Vi har funnet en svensk kvantitativ studie om karriereløp/muligheter. Den finner at homofile menn kan ha noe dårligere kar-

rieremuligheter enn heterofile menn. Lesbiske kvinner har imidlertid noe høyere sannsynlighet for å være i lederstillinger eller stillinger som krever høy utdanning, enn heterofile kvinner (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011c). Innenfor organisasjonspsykologi og managementstudier i USA er det gjort relativt mye forskning på LHBT og karriereutvikling (Prince 2012). Det er mange interessante funn i denne forskningen, blant annet at homonegative organisasjoner virker hemmende for karriereutvikling (Ragins, Singh & Cornwell 2007), at unge LHBT-personer som har opplevd diskriminering, blir mer usikre når det gjelder ønsker for yrkesliv og karriereutvikling (Schneider & Dimito 2010), betydningen av sosiale nettverk for karrierevalg (Schmidt, Miles & Welsh 2011), forskning på ulike identitets- og åpenhetsstrategier i arbeidslivet (Chung, Williams & Dispenza 2009; Croteau, Anderson & VanderWal 2008). Parnell et al. finner i en studie av karrierebarrierer at LHBT-personer møter mange av de samme barrierene som heterofile, men at barrierer knyttet til diskriminering på grunn av seksuell orientering kan være mer krevende å forholde seg til (Parnell, Lease & Green 2012). Deler av denne forskningen preges imidlertid av skjeve utvalg, med hovedsakelig ressurssterke, hvite middelklassepersoner og for liten oppmerksomhet på at LHBT-gruppen er mer mangfoldig sammensatt hva gjelder blant annet etnisitet, sosioøkonomisk posisjon og utdanningsbakgrunn.

Gjennomgangen av diskriminerings saker fra Norge og Sverige peker i retning av at det er problemer knyttet til ansettelsesprosesser i flere arbeidslivssektorer. Kirker og religiøse organisasjoner representerer et særlig utsatt arbeidsmarked.

- Er LHBT-personer redde for oppsigelse?

Diskriminering og trakassering kan anta mange ulike former, både åpenbare og mer skjulte. Flere studier finner at LHBT-personer opplever ulike typer press og diskriminering knyttet til å bli fratatt arbeidsoppgaver, forsøkt presset ut av jobben eller å bli oppsagt (Bildt 2004b; Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite 2003; Hegna, Kristiansen & Moseng 1999; Ward 2008). Dette går også igjen i flere saker innmeldt til diskrimineringsombudene i Norge og Sverige.

Intervjuer med representanter for LHBT-organisasjoner kan tyde på at dette særlig er et problem blant transpersoner.

- Er det forskjeller på hvordan lesbiske, homofile, bifile og transpersoner behandles og på hva de forskjellige gruppene erfarer?

Mye av forskningen handler først og fremst om situasjonen til lesbiske og homofile, mens særlig bifile ofte får mindre oppmerksomhet eller bare implisitt inkluderes som del av LHBT-forkortelsen. I Danmark finner Gransell og Hansen at bifile er mindre åpne om seksuell orientering på arbeidsplassen enn det lesbiske og homofile er (Gransell & Hansen 2009a). Dette kan også føre til mindre diskriminering av bifile, men også andre utfordringer. Studier fra Storbritannia vektlegger at bifile ofte kan bli «dobbeltdiskriminert» på grunn av fordommer og stereotypier hos både heterofile og homofile/lesbiske (Barker et al. 2012; Chamberlain 2009). Dette kan gjøre at

tiltak rettet mot LHBT-gruppen på arbeidsplassen i liten grad treffer bifile fordi de ikke føler seg inkludert. Vi har også funnet en rekke studier som ser på transpersoners situasjon i arbeidslivet i forskjellige land i Europa. Det har blitt mer forskning på transpersoner de siste årene. Flere studier indikerer at situasjonen er noe forskjellig for de ulike gruppene. Gransell og Hansen finner at transpersoner i større grad opplever diskriminering enn LHB-gruppene i Danmark (Gransell & Hansen 2009a). *EU LGBT Survey* finner også at transpersoner har opplevd mer diskriminering (European Union Agency for Fundamental Rights 2013).

- Møter transpersoner andre eller særskilte utfordringer i arbeidslivet?

Flere studier av transpersoners levekår og livssituasjon finner at arbeidslivet er et av de sosiale feltene som er mest problematisk for transpersoner (Motmans, de Biolley & Debunne 2010; STA 2008; Whittle, Turner & Al-Alami 2007). Det er høyere arbeidsledighet blant transpersoner enn i andre grupper, men dette varierer også mellom land. En ny studie finner at transpersoner opplever mer diskriminering enn LHB-personer (European Union Agency for Fundamental Rights 2013). Diskriminering av transpersoner kan også påvirke deres karriereutvikling negativt (Dispenza et al. 2012). Transpersoner har også spesielle utfordringer knyttet til å komme ut på arbeidsplassen, idet slike overganger kan utløse trakassering og diskriminering (van der Ros 2013; Whittle, Turner & Al-Alami 2007). Et konkret eksempel som kom fram i en britisk studie, er problemer knyttet til om man skal bruke toalett for menn eller kvinner, og risiko for trakassering/mobbing i forbindelse med dette (Whittle, Turner & Al-Alami 2007).

- Er det forskjeller mellom forskjellige bransjer eller yrkesgrupper?

Fra eldre norsk forskning vet vi at det er ulike grader av åpenhet i ulike stillingstyper (Hegna, Kristiansen & Moseng 1999). Flere studier fra Sverige peker på at det er forskjeller knyttet til forekomst av fordommer og diskriminering mellom ulike bransjer (Bildt 2004a; Forsberg, Jakobsen & Smirthwaite 2003; Ljunggren et al. 2003). Kirker og religiøse organisasjoner representerer en særlig utfordring, ikke minst når det gjelder ansettelsesprosesser (Bildt 2004b). Dette inntrykket bekreftes også av gjennomgangen av ombudssaker, hvor relativt mange saker kommer fra arbeidsplasser innenfor kirken. I Sverige finner Bergold også at respondenter mener det er mest fordommer på arbeidsplasser innenfor transport og industri og minst innenfor offentlig forvaltning, IT og rådgivning samt i helsesektoren (Bergold 2011). Studien finner også at utbredelsen av mangfolds- og handlingsplaner på arbeidsplassen er størst i undervisnings- og forskningssektoren, sosiale tjenester og offentlig forvaltning og minst i transportbransjen, handel og service og bygg og anlegg.

Forskningsbehov

På bakgrunn av en omfattende gjennomgang av tilgjengelig kunnskap om LHBT i arbeidslivet ønsker vi å presentere noen konkrete temaer og ideer som vi mener det er behov for å gå videre med i forskning om LHBT i arbeidslivet. En forutsetning for denne listen er det faktum at forskningen på dette feltet er svært begrenset i norsk kontekst.

1. En bred empirisk studie av LHBT i arbeidslivet i Norge med søkelyset rettet mot opplevelser på arbeidsplassen Viktige temaer vil være åpenhet og diskriminering. Målet må være å få en oppdatert oversikt over omfang.
2. I hvilken grad foregår det diskriminering ved ansettelser? Her kunne det være en idé å bruke samme metode som Midtboen og Rogstad har brukt når det gjelder etnisk diskriminering.
3. I hvilken grad forekommer lønnsdiskriminering? Dette vil være forskningsetisk utfordrende, men det vil kunne være mulig å måle dette ved å bruke registerdata om partnere / likekjønnede par eller ved en kobling mellom surveydata og registerdata.
4. Mobbing og utstøting. Hva er betydningen av forhold hos arbeidstaker (f.eks. minoritetsstatus, helse, psykisk helse, sosial kapital) relatert til forhold hos arbeidsgiver (ledelse, holdninger, arbeidsmiljø)?
5. Mangfold og inkludering. Hva er konsekvensene av forskjellige strategier, eksempelvis mainstreaming, særskilt vekt på LHBT-gruppene, eller generell motstand mot diskriminering uten å nevne noen gruppe spesielt?
6. Fagbevegelse og tillitsvalgтарbeid. I hvilken grad og på hvilken måte kan LHBT-problematikk behandles av fagbevegelsen og inkorporeres i skoleling av tillitsvalgte og verneombud?
7. I hvilken utstrekning finnes det forskjellige tiltak som eksempelvis LHBT-nettverk, mentorordninger, opplæringsopplegg osv. på norske arbeidsplasser?
8. Det er behov for mer komparativ forskning om for eksempel betydningen av forskjellige typer diskrimineringsvern.

7 Referanser

- Acas (2007). *The experiences of sexual orientation and religion or belief discrimination employment tribunal claimants*. London: Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas). Hentet fra <http://www.acas.org.uk/media/pdf/c/8/Sexual-orientation-and-religion-or-belief-discrimination-accessible-version.pdf>
- Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011a). *Diskriminering mot icke-heterosexuella i anställningssituationen*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Hentet fra <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2011/Diskriminering-mot-icke-heterosexuella-i-anstallningssituationen>
- Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2013). Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: evidence from Swedish register data. *Review of Economics of the Household*, 11(1), s. 83-108.
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011b). Inter- and Intra-Household Earnings Differentials among Homosexual and Heterosexual Couples. *British Journal of Industrial Relations*, 49, s. 258-278.
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011c). Sexual orientation and occupational rank. *Economics Bulletin*, 31(3), s. 2422-2433.
- Ahmed, A. M. & Hammarstedt, M. (2009). Sexual orientation and earnings: a register data-based approach to identify homosexuals. *Journal of Population Economics*.
- Anderssen, N. & Slåtten, H. (2008). *Holdninger til lesbiske kvinner, homofile menn, bifile kvinner og menn og transpersoner (LHBT-personer) : en landsomfattende representativ spørreundersøkelse, 2008*. Bergen: Universitetet i Bergen, Avdeling for samfunnspsykologi.
- Antecol, H., Jong, A. & Steinberger, M. (2008). The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4), s. 518-543.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A. & Wadsworth, J. (2004). In the pink: homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International journal of manpower*, 25(3/4), s. 343-353.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A. & Wadsworth, J. (2005). Gay Pay in the UK. *Economica*, 72(286), s. 333-347.

- Avrahami, D. (2007). *Vi dansar inte på bordet: lesbiska invandrarkvinnor i Sverige: stigmatisering & stolthet*. Linköpings universitet
- Badgett, L., Lau, H., Sears, B. & Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. the Williams Institute. Hentet fra <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf>
- Badgett, M. V. L. (1995). The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination. *Industrial & Labor Relations Review*, 48(4), s. 726-739.
- Badgett, M. V. L. (2006). Discrimination based on sexual orientation: a review of the literature in economics and beyond. I W. M. Rodgers (red.), *Handbook on the Economics of Discrimination* (s. 161-186). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Badgett, M. V. L. & Frank, J. (2007). *Sexual orientation discrimination: an international perspective*. New York: Routledge. Hentet fra http://books.google.no/books?id=bjESv6VYi58C&pg=PR5&hl=no&source=gbs_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Barclay, J. M. & Scott, L. J. (2006). Transsexuals and workplace diversity - A case of "change" management. *Personnel Review*, 35(4), s. 487-502.
- Barker, M., Richards, C., Jones, R., Bowes-Catton, H., Plowman, T., Yockney, J. m. fl. (2012). The Bisexuality Report.
- Belmont, B. & Bannochie, C. (2011). Gay and transgender chemists: Welcoming work environments. *Abstracts of Papers of the American Chemical Society*, 242.
- Bergh, S., Bjerck, B. & Lund, E. (1978). *Homofile - myter og virkelighet. En undersøkelse blant homofile kvinner og menn i Norge*. Oslo: Pax forlag
- Bergold, J. (2011). *Öppenhet i arbetslivet 2011*. Arbetslivsenheten, Landsorganisationen i Sverige. Hentet fra http://media.lo.se/wp-content/uploads/2011/11/2732-3_Oppenhet_i_arb-liv_A4_webb.pdf
- Bildt, C. (2004a). *Fackmedlemmars uppfattningar om diskriminering på grund av sexuell läggning på arbetsplatsen*. Arbetslivsrapport nr 2004:10: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra <http://www.frittfram.se/files/t66yGGq6.pdf>
- Bildt, C. (2004b). *Redovisning av regeringsuppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbetsvillkor*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2004/arb2004_16.pdf
- Bildt, C., Martinsson, L. & Robertsson, H. (2006). Hetero- metro- och andra normaktiviteter (s. 332-350): Kors & tvärs : intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv.

- BLD (2008). *Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner 2009-2012*. Barne- og likestillingsdepartementet
- BLD (2011). *Statusrapport 2011. Regjeringens handlingsplan. Bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner*. Barne- og likestillingsdepartementet
- Brynja, O. & Bildt, C. (2005). *Utbildning som förändringsverktyg: fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen och Svenska kyrkan*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_13.pdf
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), s. 377-393.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- Carpenter, C. S. (2005). Self-Reported Sexual Orientation and Earnings: Evidence from California. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), s. 258-273.
- Chamberlain, B. (2009). *Bisexual people in the workplace. Practical advice for employers*. Stonewall. Hentet fra <http://www.stonewall.org.uk/other/startdownload.asp?openType=forced&documentID=2976>
- Chung, Y. B., Williams, W. & Dispenza, F. (2009). Validating Work Discrimination and Coping Strategy Models for Sexual Minorities. *Career Development Quarterly*, 58(2), s. 162-170.
- Ciszek, M. P. (2011). Managing Outside the Closet: On Being an Openly Gay Library Administrator. *Out Behind the Desk: Workplace Issues for Lgbtq Librarians*, s. 83.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. & Wright, T. (2007). Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. *Equal Opportunities International*, 26(6), s. 590-609.
- Colgan, F., Organisation, L. M. U. C., Centre, E. R. & Institute, W. L. R. (2006). *Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace : a Qualitative Research Study*: London Metropolitan University. Hentet fra <http://books.google.no/books?id=163RSAAACAAJ>
- Colgan, F. & Wright, T. (2011). Lesbian, Gay and Bisexual Equality in a Modernizing Public Sector 1997-2010: Opportunities and Threats. *Gender Work and Organization*, 18(5), s. 548-570.

- Colgan, F., Wright, T., Creegan, C. & McKearney, A. (2009). Equality and diversity in the public services: moving forward on lesbian, gay and bisexual equality? *Human Resource Management Journal*, 19(3), s. 280-301.
- Collins, P. H. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment* Routledge.
- Colvin, R. (2009). Shared Perceptions Among Lesbian and Gay Police Officers Barriers and Opportunities in the Law Enforcement Work Environment. *Police Quarterly*, 12(1), s. 86-101.
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z. & VanderWal, B. L. (2008). Models of workplace sexual identity disclosure and management - Reviewing and extending concepts. *Group & Organization Management*, 33(5), s. 532-565.
- Danielsen, K. (2005). *Diskriminering - en litteraturgjennomgang*. NOVA. Hentet fra http://www.nova.no/asset/604/1/604_1.pdf
- Danilda, I. (2005). *Homo på jobbet - ute eller inne?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2005/ovr2005_19.pdf
- Davis, D. (2009). Transgender Issues in the Workplace: HRD's Newest Challenge/Opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), s. 109-120.
- Day, N. E. & Greene, P. G. (2008). A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. *Human Resource Management*, 47(3), s. 637-654.
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. & Brack, G. (2012). Experience of Career-Related Discrimination for Female-to-Male Transgender Persons: A Qualitative Study. *Career Development Quarterly*, 60(1), s. 65-81.
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, 16(4), s. 364-372.
- Dworkin, S. (2006). The aging bisexual. The invisible of the invisible minority. I E. Kimmel, T. Rose & S. David (red.), *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender aging. Research and clinical perspectives*: Columbia University Press.
- Einarsen, S., Glasø, L. & Nielsen, M. B. (2008). Mobbing i arbeidslivet: En litteraturoversikt. *Tidsskrift for Norske Psykologforening*, 45(3), s. 308-317.
- Einarsen, S., Glasø, L., Vie, T. L. & Pedersen, H. (2012). *Mobbing i arbeidslivet. En veiledning for arbeidsgivere, tillitsvalgte og ledere*. idebanken.org
- Einarsen, S., Tangedal, M., Skogstad, A., Matthiesen, S. B., Aasland, M. S., Nielsen, M. B. m. fl. (2007). *Et brutalt arbeidsmiljø? En undersøkelse av mobbing, konflikter og destruktiv ledelse i norske arbeidsliv*. Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen

- Eliason, M. J., DeJoseph, J., Dibble, S., Deevey, S. & Chinn, P. (2011). Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer/questioning nurses' experiences in the workplace. *Journal of Professional Nursing*, 27(4), s. 237-244.
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Göteborg: Department of Sociology, University of Gothenburg. Hentet fra <http://hdl.handle.net/2077/25388>
- European Commission (2005). *The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*. Hentet fra http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/busicase_diversity.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (2009). *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States. Part II - The Social Situation*. European Agency for Fundamental Rights. Hentet fra http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/397-FRA_hdgso_report_part2_en.pdf
- European Union Agency for Fundamental Rights (2011). *Homophobia, transphobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in the EU Member States. Summary of findings, trends, challenges and promising practices*. Luxembourg: European Agency for Fundamental Rights. Hentet fra <http://fra.europa.eu/en/publication/2011/homophobia-transphobia-and-discrimination-grounds-sexual-orientation-and-gender>
- European Union Agency for Fundamental Rights (2013). *EU LGBT Survey. European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey*. European Agency for Fundamental Rights. Hentet fra http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf
- Ferfolja, T. (2009). State of the Field Review: Stories So Far: An Overview of the Research on Lesbian Teachers. *Sexualities*, 12(3), s. 378-396.
- Fevre, R., Nichols, T., Prior, G. & Rutherford, I. (2009). *Fair Treatment at Work Report: Findings from the 2008 survey*. London. Hentet fra <http://www.berr.gov.uk/files/file52809.pdf>
- Finne, L., Knardahl, S. & Lau, B. (2011). Workplace bullying and mental distress – a prospective study of Norwegian employees. *Scand J Work Environ Health*, 37(4), s. 276-287.
- Forsberg, G., Jakobsen, L. & Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas villkor i arbetslivet*. Karlstad :: Jämställdhetscentrum, Univ. ;.
- Fritt fram (2004). *Straight Talk. Gays, lesbians and bisexuals at work*. Fritt fram. Hentet fra http://www.frittfram.se/files/StraightTalk_eng.pdf

- Fritt fram (2007). *Fritt fram för en god arbetsmiljö : homo, bi & hetero på jobbet*. Stockholm: Riksförbundet för sexuell likabehandling (RFSL). Hentet fra http://www.frittfram.se/files/FRITT_FRAM.pdf
- Galloway, L. (2012). The experiences of male gay business owners in the UK. *International Small Business Journal*, 30(8), s. 890-906.
- Garnar, M. (2011). "Do They Know?" A Gay Librarian at a Catholic University. *Out Behind the Desk: Workplace Issues for Lgbtq Librarians*, s. 187.
- Gedro, J. (2009). LGBT Career Development. 11(1), s. 54-66.
- Gransell, L. & Hansen, H. (2009a). *Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår*. Casa. Hentet fra http://www.dkr.dk/sites/default/files/lige_og_ulige.pdf
- Gransell, L. & Hansen, H. (2009b). *Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår. Utvidet rapport*. Casa. Hentet fra http://casa-analyse.dk/files/rapporter-social-arbejdsmarked/2009/lige_og_ulige_-_udvidet_rapport.pdf
- Green, H. B., Payne, N. R. & Green, J. (2011). Working Bi: Preliminary Findings from a Survey on Workplace Experiences of Bisexual People. *Journal of Bisexuality*, 11(2-3), s. 300-316.
- Grønningsæter, A. B. & Hauland, H. (2012). *Usynlig og selvhysende : å være lesbiske, homofil, bifil eller transperson med nedsatt funksjonsevne* (bind 2012:53). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO. Hentet fra <http://www.faf.no/pub/rapp/20280/20280.pdf>
- Grønningsæter, A. B. & Lescher-Nuland, B. R. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen : undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune* (bind 2010:33). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO. Hentet fra <http://www.faf.no/pub/rapp/20177/20177.pdf>
- Grønningsæter, A. B. & Nuland, B. R. (2008). *Diskriminering av lesbiske, homofile og bifile og av hivpositive. En litteraturgjennomgang*. Fafo-notat 2008:24. Hentet fra <http://www.faf.no/pub/rapp/10068/10068.pdf>
- Grønningsæter, A. B. & Nuland, B. R. (2009). *Lesbiske og homofile i Sápmi. En narrativ levekårsundersøkelse*. Fafo-rapport 2009:26
- Hegna, K., Kristiansen, H. W. & Moseng, B. U. (1999). *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. NOVA-rapport 1/99
- Henley, R. (2006). *Liv i lärarrummet : om sexuell läggning och arbetsmiljö i skolan*. Stockholm: Riksförbundet för sexuell likabehandling (RFSL).

- HL-senteret (2012). *Antisemittisme i Norge? Den norske befolkningens holdninger til jøder og andre minoriteter*. Senter for studier av Holocaust og livssynsminoriteter. Hentet fra http://www.hlsenteret.no/publikasjoner/HL_Rapport_2012_web.pdf
- Josefsson, C., Kindenberg, U., Lundquist, A.-L. & Lorentzen, D. (2005). *Normer i heterofabriken*. Stockholm: NTG Fritt fram. Hentet fra http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/Normeriheterofabriken.pdf
- King, E. B. & Cortina, J. M. (2010). The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 3(1), s. 69-78.
- Köllen, T. (2013). Bisexuality and Diversity Management—Addressing the B in LGBT as a Relevant ‘Sexual Orientation’ in the Workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), s. 122-137.
- Laurent, T. & Mihoubi, F. (2012). Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: The Hidden Side of the Rainbow. *Journal of Labor Research*, 33(4), s. 487-527.
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (2004). *Straight people don't tell, do they. Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Ministry of Labour. Hentet fra http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/03_02b-04_eihan_heterokaan_kerro_seksuaalisuuden_ja_sukupuolen_rajakayntia_ty_oelamassa_en.pdf
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, s. 79-122.
- Lindström, S. (2012). *Kamp om rummet: en studie av heteronormativitet i Svenska kyrkan (bind)*. Johanneshov: TPB.
- Listhaug, O. & Strabac, Z. (2007). Anti-Muslim Prejudice in Europe: A Multilevel Analysis of Survey Data from 30 Countries. *Social Science Research*, 37(1), s. 268-286.
- Ljunggren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å. & Rafstedt, M.-L. J. (2003). *Arbetsvillkor och utsatthet -en studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling beroende på sexuell läggning*. Programmet för arbetsmiljöstatistik: Statistiska centralbyrån Hentet fra http://www.rfsl.se/public/rapport_scb.pdf

- Lyons, H. Z., Brenner, B. R. & Lipman, J. (2010). Patterns of Career and Identity Interference for Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults. *Journal of Homosexuality*, 57(4), s. 503-524.
- Martinsson, L. & Esaiasson, M. (2007). *Norms at work: challenging homophobia and heteronormativity*. Stockholm: Transnational cooperation for equality (TRACE). Hentet fra http://app.rfsl.se/apa/37/public_files/TRACE_Norms_at_Work.pdf
- Martinsson, L. & Reimers, E. (2010). *Norm-struggles : sexualities in contentions*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *Journal of Women in Culture and Society*, 3(3), s. 1771-1800.
- McDermott, E. (2006). Surviving in dangerous places: Lesbian identity performances in the workplace, social class and psychological health. *Feminism & Psychology*, 16(2), s. 193-211.
- Midtbøen, A. & Rogstad, J. (2012). *Diskriminerings omfang og årsaker: etniske minoriteters tilgang til norske arbeidsliv* (bind 2012:1). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra http://www.samfunnsforskning.no/content/download/36713/694474/file/R_2012_1_web.pdf
- Ministry of Justice (2012). *Employment Tribunals and EAT Statistics, 2011-12. 1 April 2011 to 31 March 2012*. Ministry of Justice. Hentet fra https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/163472/employment-trib-stats-april-march-2011-12.pdf.pdf
- Moseng, B. U. (2005). *Lesbiske og homofile arbeidstakere : en pilotundersøkelse* (bind 3/05). Oslo: Instituttet. Hentet fra <http://www.lo.no/Documents/Likestilling/lesbiskeoghomofilearbeidslivet.pdf>
- Motmans, J., de Biolley, I. & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people*. Institute for the equality of women and men. Hentet fra http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/34%20-%20Transgender_ENG_tcm337-99783.pdf
- Nilsson, A. (2006). Storstaden : en särskilt attraktiv homomiljö? (s. 117-133); Kors & tvärs : interseksjonalitet och makt i storstadens arbetsliv.
- Normann, T. M. & Gulløy, E. (2010). *Seksuell identitet og levekår. Evaluering av levekårsrelevans og datafangst*. Statistisk Sentralbyrå. Hentet fra http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_201013/rapp_201013.pdf

- O'Ryan, L. W. & McFarland, W. R. (2010). A Phenomenological Exploration of the Experiences of Dual-Career Lesbian and Gay Couples. *Journal of Counseling and Development*, 88(1), s. 71-79.
- Parks, C. a., Hughes, T. L. & Werkmeister-Rozas, L. (2009). Defining Sexual Identity and Sexual Orientation in Research with Lesbians, Gay Men and Bisexuals. I W. Meezan & J. I. Martin (red.), *Handbook of Research with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Populations* (s. 71-99). New York: Routledge.
- Parnell, M. K., Lease, S. H. & Green, M. L. (2012). Perceived Career Barriers for Gay, Lesbian, and Bisexual Individuals. *Journal of Career Development*, 39(3), s. 248-268.
- Plug, E. J. S. & Berkhout, P. (2004). Effects of sexual preferences on earnings in the Netherlands. *Journal of population economics* 17(1), s. 117-131.
- Plug, E. J. S. & Berkhout, P. (2008). *Sexual orientation, disclosure and earnings*. IZA DP No. 3290 Discussion paper series / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Hentet fra <http://ftp.iza.org/dp3290.pdf>
- Pride, W. (2012). *Talent to change for. LGBT employee research leading the way in diversity. A study on the inclusion of LGBT employees in the Netherlands*. Workplace Pride. Hentet fra <http://www.workplacepride.org/site/docs/Talent%20to%20Change%20for%20FINAL%20FULL%20REPORT.pdf>
- Prince, J. P. (2012). Career Development of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Individuals. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work: Putting Theory and Research to Work*, s. 275.
- Q-factor (2011). LGBT Workplace Survey. The Status of the Danish LGBT Workplace – 2011.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, s. 35-120.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 44, s. 194-215.
- Ragins, B. R., Singh, R. & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), s. 1103-1118.

- Reimers, E. (2007). Always somewhere else – Heteronormativity in Swedish Teacher Training. I L. Martinsson, E. Reimers, J. Reingarde & A. S. Lundgren (red.), *Norms at Work: Challenging Homophobia and Heteronormativity*. Stockholm: Transnational cooperation for equality (TRACE). Hentet fra http://app.rfsl.se/apa/37/public_files/TRACE_Norms_at_Work.pdf
- RFSL (2006). *Det trodde jag inte om Sverige. En studie om arbetsmarknadssituationen för hbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund*. Riksförbundet för sexuellt likaberättigande. Hentet fra <http://www.rfsl.se/?p=3376>
- Roberts, S. (2011). Exploring how gay men manage their social identities in the workplace. The internal/external dimensions of identity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(8), s. 668-685.
- Rondahl, G., Innala, S. & Carlsson, M. (2007). To hide or not to hide, that is the question! Lesbians and gay men describe experiences from nursing work environment. *J Homosex*, 52(3-4), s. 211-233.
- Rumens, N. (2010). Firm friends: exploring the supportive components in gay men's workplace friendships. *Sociological Review*, 58(1), s. 135-155.
- Rumens, N. & Broomfield, J. (2012). Gay men in the police: identity disclosure and management issues. *Human Resource Management Journal*, 22(3), s. 283-298.
- Rumens, N. & Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re)constructing the self as professional. *Human Relations*, 62(5), s. 763-786.
- Röndahl, G. (2005). *Heteronormativity in a Nursing Context : Attitudes toward Homosexuality and Experiences of Lesbians and Gay Men*. Uppsala University. Hentet fra <http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:166121>
- Røthing, Å. (2008). Heteroprivilegier i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*(Årg. 25, nr. 1), s. [37]-49.
- Sahlström, J. & Bildt, C. (2006). *"Vet ej". En studie av heteronormativitet i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_06.pdf
- Schilt, K. & Connell, C. (2007). Do Workplace gender transitions make gender trouble.? *Gender Work and Organization*, 14(6), s. 596-618.
- Schmidt, C. K., Miles, J. R. & Welsh, A. C. (2011). Perceived Discrimination and Social Support: The Influences on Career Development and College Adjustment of LGBT College Students. *Journal of Career Development*, 38(4), s. 293-309.
- Schneider, M. S. & Dimito, A. (2010). Factors Influencing the Career and Academic Choices of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People. *Journal of Homosexuality*, 57(10), s. 1355-1369.

- Scott, D. A., Belke, S. L. & Barfield, H. G. (2011). career development with transgender college students: implications for career and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 48(3), s. 105-113.
- Sears, B. & Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT people*. the Williams Institute. Hentet fra <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/documented-evidence-of-employment-discrimination-its-effects-on-lgbt-people/>
- Seeberg, M. L. (2011). *Kunnskapsstatus (1990–2010). Forskning om etnisk diskriminering av barn og unge*. NOVA. Hentet fra http://www.nova.no/asset/4573/1/4573_1.pdf
- STA (2008). *Transgender Experiences in Scotland Research. Key research findings of the Scottish Transgender Alliance survey of transgender people living in Scotland*. Equality Network
- Stefansen, K., Hegna, K., Valset, K., von Soest, T. & Mossige, S. (2009). Vold mot "homofil" ungdom. Forekomst og fortolkninger. *Sosiologi i dag*, 39(2), s. 43-71.
- Stonewall (2007a). *Living together. British attitudes to lesbians and gay people*. Stonewall. Hentet fra http://www.stonewall.org.uk/documents/living_together_final_web.pdf
- Stonewall (2007b). *Serves You Right. Lesbian and gay people's expectations of discrimination*. Stonewall. Hentet fra <http://www.stonewall.org.uk/documents/servesyouright.pdf>
- Stonewall (2012). *Living together. British attitudes to lesbian, gay and bisexual people in 2012*. Stonewall. Hentet fra http://www.stonewall.org.uk/documents/living_together_2012.pdf
- Tilcsik, A. (2011). Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), s. 586-626.
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet*. Fafo-rapport 2010:39. Hentet fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20183/20183.pdf>
- Ugebrevet a4 (2005). Bøsser og lesbiske diskrimineres på jobbet, fra <http://www.ugebreveta4.dk/da/2005/24/Baggrundoganalyse/Bosseroglesbiskediskriminerespajobbet.aspx>
- van der Ros, J. (2013). *Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*. Likestillingssenteret. Hentet fra <http://www.likestillingssenteret.no/Portals/0/Rapporter/2013/Alskens%20ofolk,%20endelig%20rapport.pdf>

- Ward, J. (2008). *Sexualities, work and organizations : stories by gay men and women in the workplace at the beginning of the twenty-first century*. London: Routledge.
- Ward, J. & Winstanley, D. (2003). The Absent Presence: Negative Space within Discourse and the Construction of Minority Sexual Identity in the Workplace. *Human Relations*, 56(10), s. 1255-1280.
- Ward, J. & Winstanley, D. (2006). Watching the watch: The UK fire service and its impact on sexual minorities in the workplace. *Gender Work and Organization*, 13(2), s. 193-219.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics*, 10(6), s. 629-642.
- Whittle, S., Turner, L. & Al-Alami, M. (2007). *Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination*. Wetherby: Inequalities Review. Hentet fra <http://www.pfc.org.uk/pdf/EngenderedPenalties.pdf>
- Whittle, S., Turner, L., Combs, R. & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. The European Region of the International Lesbian and Gay Association. Hentet fra <http://tgeu.org/sites/default/files/eurostudy.pdf>
- Williams, C. & Giuffre, P. (2011). From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass*, 5(7), s. 551-563.

8 Vedlegg

Vedlegg 1 Søkeord på fire språk

Tabell 7 Oversikt søkeord på fire språk

Søkeord	Svensk	Dansk	Engelsk
Homo*	Homo*	Homo*	gay*
homo* arbeid*	homo* arbet*	homo* arbejd*	gay* work*
homo* jobb*	homo* jobb*	homo* job*	Gay* work* discrim*
Homo* ansatt*	Homo* anställd*	Homo* medarbejder*	Gay* work* identity*
Homo* organi- sasjon*	Homo* organisation*	Homo* organisation*	Gay* work* career*
Homo* offent- lig*	Homo* offentlig*	Homo* offentlig*	Gay* work* public*
Homo* privat*	Homo* privat*	Homo* privat*	Gay* work* public* sector*
Homo* kompe- tanse*	Homo* kompetens*	Homo* kompetanse*	Gay* work* private* sector*
Homo* identi- tet*	Homo* identitet*	Homo* identitet*	Gay* employ*
Homo* diskri- minering*	Homo* diskriminering*	Homo* diskrimination*	Gay* employ* identity*
Homo* trakasse- ring	Homo* trakass?	Homo* chikane	Gay* employ* career*
Homo* inklude- ring*	Homo* inkludering*	Homo* inklusion*	Gay* employ* competenc*
Lesbisk* arbeid*	Lesbisk* arbeid*	Bøsse* arbejd*	Gay* organisation*
Lesbisk* jobb*	Lesbisk* jobb*	Bøsse* job*	Gay* public*
Lesbisk* organi- sasjon*	Lesbisk* organisation*	Bøsse* medarbejder	Gay* private*
Lesbisk* ansatt*	Lesbisk* ansatt*	Lesbisk* arbejd*	Gay* competenc*
Lesbisk* diskri- minering*	Lesbisk* diskrimin*	Lesbisk* job*	Gay* identity*
Bifil*	Bifil*	Lesbisk* organisasjon*	Gay* discrim*
Trans* arbeid*	Biseks*	Lesbisk* ansatt*	Gay* harassment*
Transperson* arbeid*	Trans* arbet*	Lesbisk* diskrimination *	Gay* includ*
Transperson*	Transperson* arbeid*	Bifil*	Lesbian*
Transperson*	Transperson*	Biseksuel*	Lesbian* work*
Trans* organisa- sjon*	Trans* organisation*	Trans* arbejd*	Lesbian* employee*

Lhbt	Lhbt	Transperson* arbeid*	Lesbian* organisation*
Lgbt	Lgbt	Transperson*	Lesbian* discrimin*
Queer* arbeid*	Hbt*	transkønnet	Bisexual*
Queer* ansatt*	Hbt* arbet*	Transe	Bisexual * work*
Queer*	Hbt* jobb*	Trans* organisation*	Trans*
Queer*	Hbt* organisation*	Lhbt	Trans* work*
Queer* work*	Hbt* anställ*	Lgbt	Transperson* work*
	Hbt* karriär*	Queer* arbeid*	Transperson*
	Hbt* rättig*	Queer* medarbejder*	Transgender*
	Queer* arbet*	Queer organisation	Transgender* work*
	Queer* anställd*	Queer*	Transgender* work*
	Queer*	Queer* work*	Transgender* employe*
	Queer* work*		Transgender* organisation*
			Lgbt*
			Lgbt* work*
			Lgbt* employ*
			Queer* work*
			Queer* work*
			Queer* employ*
			Queer*

Vedlegg 2 Litteraturoversikt fordelt på land/område

Denne listen er en oversikt over relevant litteratur funnet i litteratursøket. Litteraturen er fordelt geografisk, og organisert etter året de ble utgitt, fra nyest til eldst.

Norge

van der Ros, J. (2013). *Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*. Likestillingssenteret. Hentet fra <http://www.likestillingssenteret.no/Portals/0/Rapporter/2013/Alskens%20folk,%20endelig%20rapport.pdf>

Bjorkman, M. (2012). *Lesbiske selvtilit - lesbiske helse : utfordringer og mestringsstrategier hos lesbiske kvinner*. [Bergen]: Universitetet i Bergen.

Grønningsæter, A. B. & Hauland, H. (2012). *Usynlig og selvlysende : å være lesbisk, homofil, bijfil eller transperson med nedsatt funksjonsevne* (bind 2012:53). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO. Hentet fra <http://www.faf.no/pub/rapp/20280/20280.pdf>

- Grønningseter, A. B. & Lescher-Nuland, B. R. (2010). *Lesbiske, homofile og bifile arbeidstakere i storbyen : undersøkelse blant ansatte i Bergen kommune* (bind 2010:33). Oslo: Forskningsstiftelsen FAFO. Hentet fra <http://www.faf.no/pub/rapp/20177/20177.pdf>
- Gulløy, E. & Normann, T. M. (2010). *Sexual identity and living conditions : evaluation of the relevance of living conditions and data collection* (bind 2010/38). Oslo: SSB.
- Henriksen, K. H. (2010). Skeiv på jobben : ledere må fremme åpenhet : homofil i arbeidslivet - snakk om det! *Personal og ledelse*(Nr. 7), [32]-35.
- Normann, T. M. (2010). Den "vanskelige" identiteten : seksuell identitet og levekår. *Samfunnsspeilet*, 24(2).
- Normann, T. M. & Gulløy, E. (2010). *Seksuell identitet og levekår. Evaluering av levekårsrelevans og datafangst*. Statistisk Sentralbyrå. Hentet fra http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/rapp_201013/rapp_201013.pdf
- Jensen, I. (2009). Lettare å være homofil i arbeidslivet? : jobbar for haldningsendringar : treng meir forskning : NHO: Ingen aktiv kampanje. *Arbeidervern*(Nr. 3), 8-10 : port.
- likestillingsdepartementet, B.-o. (2009). *Regjeringens handlingsplan : bedre livskvalitet for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner : 2009-2012*. Oslo: Barne- og likestillingsdepartementet.
- Anderssen, N. & Slåtten, H. (2008). *Holdninger til lesbiske kvinner, homofile menn, bifile kvinner og menn og transpersoner (LHBT-personer) : en landsomfattende representativ spørreundersøkelse, 2008*. Bergen: Universitetet i Bergen, Avdeling for samfunnspsykologi.
- Barne- og, l. (2008). *Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven og tilgjengelighetsloven : (Homofile og kvinner i trossamfunn m.m.)* (bind nr 79 (2008-2009)). [Oslo]: [Regjeringen].
- Røthing, Å. (2008). Heteroprivilegier i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*(Årg. 25, nr. 1), [37]-49.
- Alvik, O. (2007). Sterkere som åpen : mer kunnskap og økt synlighet : møter glassveggen. *Personal og ledelse*(Nr. 1), 22-29:
- Araldsen, T. (2005). Er det greit å være homo på din arbeidsplass? *Personal og ledelse*(Nr 7), 26-[27] : port.
- Moseng, B. U. (2005). *Lesbiske og homofile arbeidstakere : en pilotundersøkelse* (bind 3/05). Oslo: Instituttet. Hentet fra <http://www.lo.no/Documents/Likestilling/lesbiskeoghomofileiarbeidslivet.pdf>
- Utdanningsforbundet. (2005). Kan du være synlig på jobben? : om arbeidslivets møte med lesbiske og homofile. Oslo: Utdanningsforbundet.
- Hegna, K., Kristiansen, H. W. & Moseng, B. U. (1999). *Levekår og livskvalitet blant lesbiske kvinner og homofile menn*. NOVA-rapport 1/99.

Sverige

- Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2013). Sexual orientation and full-time monthly earnings, by public and private sector: evidence from Swedish register data. *Review of Economics of the Household*, 11(1), 83-108.
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2012). Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process? *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585.
- Axelsson, S. (2012). Diskrimineringsförbud – att befästa eller förebygga skada? : En kritisk analys av diskrimineringsförbud på arbetslivets område och om att använda kritiska teorier inom rättsvetenskapen A1 - Axelsson, Susanne Y1 - 2012 (bind).
- Hugemark, A. & Roman, C. (2012). Ombudsmän mot diskriminering.
- Lindström, S. (2012). Kamp om rummet: en studie av heteronormativitet i Svenska kyrkan (bind). Johanneshov: TPB.
- Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011). *Diskriminering mot icke-beterosexuella i anställningssituationen*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). Hentet fra <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2011/Diskriminering-mot-icke-heterosexuella-i-anstallningssituationen>
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011). Inter- and Intra-Household Earnings Differentials among Homosexual and Heterosexual Couples. *British Journal of Industrial Relations*, 49, 258-278.
- Ahmed, A. M., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011). Sexual orientation and occupational rank. *Economics Bulletin*, 31(3), 2422-2433.
- Bergold, J. (2011). *Öppenhet i arbetslivet 2011*. Arbetslivsenheten, Landsorganisationen i Sverige. Hentet fra http://media.lo.se/wp-content/uploads/2011/11/2732-3_Oppenhet_i_arb-liv_A4_webb.pdf
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Göteborg: Department of Sociology, University of Gothenburg. Hentet fra <http://hdl.handle.net/2077/25388>
- Lindholm, M. (2011). Homofobiska situationer (bind. S.42-51): Den moderna homofobin / 2011.
- Martinsson, L. & Reimers, E. (2010). *Norm-struggles : sexualities in contentions*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.
- Ahmed, A. M. & Hammarstedt, M. (2009). Sexual orientation and earnings: a register data-based approach to identify homosexuals. *Journal of Population Economics*.
- Alsterhag, S. & Esaiasson, M. (2007). *Open up your workplace : challenging homophobia and heteronormativity*. Stockholm: Transnational cooperation for equality (TRACE). Hentet fra http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/HelaOpenupyourworkplace.pdf
- Fritt fram (2007). *Fritt fram för en god arbetsmiljö : homo, bi & hetero på jobbet*. Stockholm: Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL). Hentet fra http://www.frittfram.se/files/FRITT_FRAM.pdf

- Martinsson, L. & Esaiasson, M. (2007). *Norms at work: challenging homophobia and heteronormativity*. Stockholm: Transnational cooperation for equality (TRACE). Hentet fra http://app.rfsl.se/apa/37/public_files/TRACE_Norms_at_Work.pdf
- Rondahl, G., Innala, S. & Carlsson, M. (2007). To hide or not to hide, that is the question! Lesbians and gay men describe experiences from nursing work environment. *J Homosex*, 52(3-4), 211-233.
- Bildt, C., Martinsson, L. & Robertsson, H. (2006). Hetero- metro- och andra normaktiviteter (s. 332-350): Kors & tvärs : intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv.
- Fägerlind, G. (2006). *Att inkludera sexuell läggning i mångfaldsplanen [Elektronisk resurs]*. Stockholm: Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Hentet fra http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/mangfaldsplan_06.pdf
- Gunnarsson, E. (2006). *Kors & tvärs : intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm: Normal.
- Henley, R. (2006). *Liv i lärarrummet : om sexuell läggning och arbetsmiljö i skolan*. Stockholm: Riksförbundet för sexuellt likaberättigande (RFSL).
- Nilsson, A. (2006). Storstaden: en särskilt attraktiv homomiljö? (s. 117-133): Kors & tvärs : intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv.
- RFSL (2006). *Det trodde jag inte om Sverige. En studie om arbetsmarknadssituationen för bbt-personer med etnisk minoritetsbakgrund*. Riksförbundet för sexuellt likaberättigande. Hentet fra <http://www.rfsl.se/?p=3376>
- Sahlström, J. & Bildt, C. (2006). *"Vet ej"*. En studie av heteronormativitet i arbetslivet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/aio/2006/aio2006_06.pdf
- Avrahami, D. (2005). *Vi dansar inte på bordet. Lesbiska invandrarkvinnor i Sverige: stigmatisering & stolthet*. Pickabook Förlag.
- Brynja, O. & Bildt, C. (2005). *Utbildning som förändringsverktyg: fokus på sexuell läggning inom Försvaret, Polisen och Svenska kyrkan*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, förlagstjänst. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2005/arb2005_13.pdf
- Danilda, I. (2005). *Homo på jobbet - ute eller inne?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/ovrigt/2005/ovr2005_19.pdf
- Davidsson, G. (2005). *Upplever man att man blir diskriminerad? [Elektronisk resurs] : tre olika grupper som representerar dem som kan riskera att bli diskriminerade har besvarat en enkät om sina erfarenheter och även om sin kännedom kring det rättsliga skyddet mot diskriminering*. Örebro ;; Statistiska centralbyrån (SCB). Hentet fra <http://www.do.se/sv/Material/Gamla-ombudsmannens-material/Rapporter>
- Josefsson, C., Kindenberg, U., Lundquist, A.-L. & Lorentzen, D. (2005). *Normer i heterofabriken*. Stockholm: NTG Fritt fram. Hentet fra http://www.homo.se/upload/homo/pdf_homo/Normeriheterofabriken.pdf
- Robertsson, H. (2005). Alla är väl heterosexuella? (bind. s. 11-15): Homo på jobbet - ute eller inne? 2005.
- Röndahl, G. (2005). *Heteronormativity in a Nursing Context : Attitudes toward Homosexuality and Experiences of Lesbians and Gay Men*. Uppsala University. Hentet fra <http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:166121>

- Bildt, C. (2004). *Fackmedlemmars oppfatninger om diskriminering på grund av sexuell lægning på arbeidsplassen*. Arbeidslivsrapport nr 2004:10: Arbeidslivsinstitutet. Hentet fra <http://www.frittfram.se/files/t66yGGq6.pdf>
- Bildt, C. (2004). *Redovisning av regeringsoppdraget att beforska homo- och bisexuellas arbeidsvilkor*. Stockholm: Arbeidslivsinstitutet. Hentet fra http://nile.lub.lu.se/arbarch/arb/2004/arb2004_16.pdf
- Forsberg, G., Jakobsen, L. & Smirthwaite, G. (2003). *Homosexuellas vilkor i arbeidslivet*. Karlstad :: Jämställdhetscentrum, Univ. ;
- Ljunggren, G., Fredriksson, K., Greijer, Å. & Rafstedt, M.-L. J. (2003). *Arbeidsvilkor och utsatthet -en studie genomförd som ett led i arbetet att motverka diskriminering eller kränkande särbehandling berørende på sexuell lægning*. Programmet för arbeidsmiljøstatistik: Statistiska centralbyråen Hentet fra http://www.rfsl.se/public/rapport_scb.pdf
- Tiby, E. (2001). Victimization and fear among lesbians and gay men in Stockholm. *International Review of Victimology*, 8, S. 217-243.
- Sverige Utredningen mot diskriminering i arbeidslivet på grund av sexuell, l. (1997). *Förbud mot diskriminering i arbeidslivet på grund av sexuell lægning : betänkande* (bind 1997:175). Stockholm: Liber.

Danmark

- Q-factor (2011). LGBT Workplace Survey. The Status of the Danish LGBT Workplace – 2011.
- Voergård-Olesen, R. K. (2011). *SEKSUALITET OG KØN I ARBEJDSLIVET - Om bekendelser i arbeidspadskulturer*. Roskilde Universitet
- Gransell, L. & Hansen, H. (2009). *Lige og ulige? Homoseksuelle, biseksuelle og transkønnedes levevilkår* Casa. Hentet fra http://www.dkr.dk/sites/default/files/lige_og_ulige.pdf
- Ussing, P. & Lesbiske, L. f. B. o. (2007). *Kan du være dig selv på jobbet?: information om bøsser og lesbiske i arbeidslivet fra LO og Landsforeningen for Bøsser og Lesbiske*. LO. Hentet fra <http://books.google.no/books?id=OüihQwAACAAJ>
- THØGERSEN, A. F. & KUDAHL, S. (2005). Bøsser og lesbiske diskrimineres på jobbet, fra <http://www.ugebreveta4.dk/2005/24/Baggrundoganalyse/Bosseroglesbiskediskriminerespajobbet.aspx>
- Ugebrevet a4 (2005). Bøsser og lesbiske diskrimineres på jobbet, fra <http://www.ugebreveta4.dk/da/2005/24/Baggrundoganalyse/Bosseroglesbiskediskriminerespajobbet.aspx>
- Hummer, A. & Kronstrøm, J. (2004). *Homoseksualitet og arbeidsliv -- en kvalitativ undersøgelse af homoseksuelles arbeidsliv*. Pædagogik og Uddannelsesstudier – RUC 2004 Hentet fra http://www.lgbt.dk/uploads/media/Homoseksualitet_og_arbeidsliv.pdf
- Ussing, P. (Produsent). Seksuel orientering i arbeidslivet - erfaringer, viden og udfordringer. *Institut for Menneskerettigheder, 19. april 2006 Ligebehandlingsudvalget*.

Europa utenom Skandinavia

- Gedro, J., Mizzi, R. C., Rocco, T. S. & Loo, J. v. (2013). Going global: professional mobility and concerns for LGBT workers. *Human Resource Development International*, 1-16.
- Köllen, T. (2013). Bisexuality and Diversity Management—Addressing the B in LGBT as a Relevant ‘Sexual Orientation’ in the Workplace. *Journal of Bisexuality*, 13(1), 122-137.
- Barker, M., Richards, C., Jones, R., Bowes-Catton, H., Plowman, T., Yockney, J. m. fl. (2012). The Bisexuality Report.
- de Felice, A., Klimova, A. & Schirone, D. (2012). Homophobia and Labor Market: Some Social-Economic Aspects. *Journal of Modern Accounting and Auditing*, 8(9), 1398-1406.
- Galloway, L. (2012). The experiences of male gay business owners in the UK. *International Small Business Journal*, 30(8), 890-906.
- Laurent, T. & Mihoubi, F. (2012). Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: The Hidden Side of the Rainbow. *Journal of Labor Research*, 33(4), 487-527.
- Pride, W. (2012). *Talent to change for. LGBT employee research leading the way in diversity. A study on the inclusion of LGBT employees in the Netherlands*. Workplace Pride. Hentet fra <http://www.workplacepride.org/site/docs/Talent%20to%20Change%20For%20FINAL%20FULL%20REPORT.pdf>
- Prince, J. P. (2012). Career Development of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Individuals. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work: Putting Theory and Research to Work*, 275.
- Schmidt, S. W., Githens, R. P., Rocco, T. S. & Kormanik, M. B. (2012). Lesbians, Gays, Bisexuals, and Transgendered People and Human Resource Development An Examination of the Literature in Adult Education and Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 11(3), 326-348.
- Stonewall (2012). *Living together. British attitudes to lesbian, gay and bisexual people in 2012*. Stonewall. Hentet fra http://www.stonewall.org.uk/documents/living_together_2012.pdf
- Colgan, F. & Wright, T. (2011). Lesbian, Gay and Bisexual Equality in a Modernizing Public Sector 1997-2010: Opportunities and Threats. *Gender Work and Organization*, 18(5), 548-570.
- Lewis, D., Giga, S. & Hoel, H. (2011). Discrimination and Bullying. I S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (red.), *Bullying and Harassment in the Workplace* (s. 267-282). Boca Raton, Fla: CRC Press.
- Roberts, S. (2011). Exploring how gay men manage their social identities in the workplace. The internal/external dimensions of identity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 30(8), 668-685.
- Van Laer, K. (2011). *Opening the organization's closet: gay & lesbian employees' sexual identity work in the workplace*. Presented at Stream 29: Identities and Critical Management Studies of the 7th International Critical Management Studies Conference (Naples, July 2011):

- Motmans, J., de Biolley, I. & Debunne, S. (2010). *Being transgender in Belgium. Mapping the social and legal situation of transgender people*. Institute for the equality of women and men. Hentet fra http://igvm-iefh.belgium.be/fr/binaries/34%20-%20Transgender_ENG_tcm337-99783.pdf
- Rumens, N. (2010). Firm friends: exploring the supportive components in gay men's workplace friendships. *The Sociological Review*, 58(1), 135-155.
- Chamberlain, B. (2009). *Bisexual people in the workplace. Practical advice for employers*. Stonewall. Hentet fra <http://www.stonewall.org.uk/other/startdownload.asp?openType=forced&documentID=2976>
- Colgan, F., Wright, T., Creegan, C. & McKearney, A. (2009). Equality and diversity in the public services: moving forward on lesbian, gay and bisexual equality? *Human Resource Management Journal*, 19(3), 280-301.
- Ferfolja, T. (2009). State of the Field Review: Stories So Far: An Overview of the Research on Lesbian Teachers. *Sexualities*, 12(3), 378-396.
- Githens, R. P. & Aragon, S. R. (2009). LGBT Employee Groups: Goals and Organizational Structures. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 121-135.
- Rumens, N. & Kerfoot, D. (2009). Gay men at work: (Re)constructing the self as professional. *Human Relations*, 62(5), 763-786.
- Colgan, F., Creegan, C., McKearney, A. & Wright, T. (2008). Lesbian workers: personal strategies amid changing organisational responses to 'sexual minorities' in UK workplaces. *J Lesbian Stud*, 12(1), 31-45.
- King, E. B., Reilly, C. & Hebl, M. (2008). The Best of Times, the Worst of Times. Exploring Dual Perspectives of 'Coming Out' in the Workplace. *Group & Organization Management*, 33(5), 566-601.
- Lehtonen, J. (2008). Career choices of lesbian women. (1089-4160 (Print)).
- Plug, E. J. S. & Berkhout, P. (2008). *Sexual orientation, disclosure and earnings*. IZA DP No. 3290 Discussion paper series / Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Hentet fra <http://ftp.iza.org/dp3290.pdf>
- Ward, J. (2008). *Sexualities, work and organizations : stories by gay men and women in the workplace at the beginning of the twenty-first century*. London: Routledge.
- Whittle, S., Turner, L., Combs, R. & Rhodes, S. (2008). *Transgender Eurostudy: Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care*. The European Region of the International Lesbian and Gay Association. Hentet fra <http://tgeu.org/sites/default/files/eurostudy.pdf>
- Acas (2007). *The experiences of sexual orientation and religion or belief discrimination employment tribunal claimants*. London: Advisory, Conciliation and Arbitration Service (Acas). Hentet fra <http://www.acas.org.uk/media/pdf/c/8/Sexual-orientation-and-religion-or-belief-discrimination-accessible-version.pdf>
- Stonewall (2007). *Living together. British attitudes to lesbians and gay people*. Stonewall. Hentet fra http://www.stonewall.org.uk/documents/living_together_final_web.pdf
- Stonewall (2007). *Serves You Right. Lesbian and gay people's expectations of discrimination*. Stonewall. Hentet fra <http://www.stonewall.org.uk/documents/servesyouright.pdf>
- Whittle, S., Turner, L. & Al-Alami, M. (2007). *Engendered Penalties: Transgender and Transsexual People's Experiences of Inequality and Discrimination*. Wetherby: Inequalities Review. Hentet fra <http://www.pfc.org.uk/pdf/EngenderedPenalties.pdf>

- Barclay, J. M. & Scott, L. J. (2006). Transsexuals and workplace diversity - A case of "change" management. *Personnel Review*, 35(4), 487-502.
- Colgan, F., Organisation, L. M. U. C., Centre, E. R. & Institute, W. L. R. (2006). *Lesbian, Gay and Bisexual Workers: Equality, Diversity and Inclusion in the Workplace : a Qualitative Research Study*: London Metropolitan University. Hentet fra <http://books.google.no/books?id=l63RSAAACAAJ>
- Frank, J. (2006). Gay Glass Ceilings. *Economica*, 73(291), 485-508.
- McDermott, E. (2006). Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health. *Feminism & Psychology*, 16(2), 193-211.
- Ward, J. & Winstanley, D. (2006). Watching the Watch: The UK Fire Service and its Impact on Sexual Minorities in the Workplace. *Gender, Work and Organization*, 13(2), 193-219.
- Arabsheibani, G. R., Marin, A. & Wadsworth, J. (2005). Gay Pay in the UK. *Economica*, 72(286), 333-347.
- European Commission (2005). *The Business Case for Diversity. Good Practices in the Workplace*. Hentet fra http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/busicase_diversity.pdf
- Lehtonen, J. & Mustola, K. (2004). *Straight people don't tell, do they. Negotiating the boundaries of sexuality and gender at work*. Ministry of Labour. Hentet fra http://www.rakennerahastot.fi/rakennerahastot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/tutkimukset_ja_selvitykset/03_02b-04_eihan_heterokaan_kerro_seksuaalisuuden_ja_sukupuolen_rajakayntia_tyoelamassa_en.pdf
- Mustola, K., Vanhala, A. & Lehtonen, J. (2004). The situation of lesbian, gay, bisexual and trans people at work (bind. S. 31-98): "Straight people don't tell, do they...?" : negotiating the boundaries of sexuality and gender at work 2004.
- Plug, E. J. S. & Berkhout, P. (2004). Effects of sexual preferences on earnings in the Netherlands. *Journal of population economics* 17(1), 117-131.
- Hiltunen, R. (2002). Prohibition of Employment Discrimination in Finnish and European Union Legislation. *SEXUAL AND GENDER MINORITIES AT WORK*, 13.
- Lehtonen, J. (2002). *Sexual and Gender Minorities at Work*. Helsingfors Universitet. Hentet fra <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/36369/lehtonen.pdf?sequence=1>
- Humphrey, J. C. (1999). Organizing Sexualities, Organized Inequalities: Lesbians and Gay Men in Public Service Occupations. *Gender, Work and Organization*, 6(3), 134-151.

USA/Canada

- Charles, M. W. & Arndt, L. M. R. (2013). Gay-and Lesbian-Identified Law Enforcement Officers: Intersection of Career and Sexual Identity. *The Counseling Psychologist*.
- King, E. B., Huffman, A. H. & Peddie, C. I. (2013). LGBT Parents and the Workplace. *LGBT-Parent Families*, 225-237.
- Ueno, K., Pena-Talamantes, A. E. & Roach, T. A. (2013). Sexual Orientation and Occupational Attainment. *Work and Occupations*, 40(1), 3-36.
- Brewster, M. E., Velez, B., DeBlaere, C. & Moradi, B. (2012). Transgender Individuals' Workplace Experiences: The Applicability of Sexual Minority Measures and Models. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 60-70.
- Connell, C. (2012). Dangerous Disclosures. *Sexuality Research and Social Policy*, 9(2), 168-177.
- Dispenza, F., Watson, L. B., Chung, Y. B. & Brack, G. (2012). Experience of Career-Related Discrimination for Female-to-Male Transgender Persons: A Qualitative Study. *Career Development Quarterly*, 60(1), 65-81.
- Family, W. A. (2012). labour Responses to gay, lesbian, bisexual, and Transgender Workers. *Queerly Canadian: An Introductory Reader in Sexuality Studies*, 229.
- Fisher, L. D. (2012). *Antecedents and outcomes of sexual orientation disclosure in the workplace among lesbians*. COLUMBIA UNIVERSITY.
- Githens, R. P. (2012). Organization Change and Social Organizing Strategies: Employee-Initiated Organization Development. *Human Resource Development Quarterly*, 23(4), 487-518.
- Heintz, P. A. (2012). Work-Life Dilemmas Emerging From Lesbian Executives' Narratives. *Career Development Quarterly*, 60(2), 122-133.
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L. & Lyons, S. T. (2012). Anticipated Discrimination and a Career Choice in Nonprofit: A Study of Early Career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) Job Seekers. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 332-352.
- Parnell, M. K., Lease, S. H. & Green, M. L. (2012). Perceived Career Barriers for Gay, Lesbian, and Bisexual Individuals. *Journal of Career Development*, 39(3), 248-268.
- Reed, D. K. (2012). The Balance of Public and Private Identities for Lesbian Teachers.
- Schuster, M. A. (2012). On Being Gay in Medicine. *Academic Pediatrics*, 12(2), 75.
- Tindall, N. T. J. & Waters, R. D. (2012). Coming Out to Tell Our Stories: Using Queer Theory to Understand the Career Experiences of Gay Men in Public Relations. *Journal of Public Relations Research*, 24(5), 451-475.
- Baumle, A. K. & Poston, D. L. (2011). The Economic Cost of Homosexuality: Multilevel Analyses. *Social Forces*, 89(3), 1005-1032.
- Buddel, N. (2011). Queering the Workplace. *Journal of Gay & Lesbian Social Services*, 23(1), 131-146.
- Ciszek, M. P. (2011). Managing Outside the Closet: On Being an Openly Gay Library Administrator. *Out Behind the Desk: Workplace Issues for Lgbtq Librarians*, 83.
- Cunningham, G. B. (2011). Creative Work Environments in Sport Organizations: The Influence of Sexual Orientation Diversity and Commitment to Diversity. *Journal of Homosexuality*, 58(8), 1041-1057.

- Eliason, M. J., DeJoseph, J., Dibble, S., Deevey, S. & Chinn, P. (2011). Lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer/questioning nurses' experiences in the workplace. *Journal of Professional Nursing*, 27(4), 237-244.
- Eliason, M. J., Dibble, S. L. & Robertson, P. A. (2011). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Physicians' Experiences in the Workplace. *Journal of Homosexuality*, 58(10), 1355-1371.
- Garnar, M. (2011). "Do They Know?" A Gay Librarian at a Catholic University. *Out Behind the Desk: Workplace Issues for Lgbtq Librarians*, 187.
- Green, H. B., Payne, N. R. & Green, J. (2011). Working Bi: Preliminary Findings from a Survey on Workplace Experiences of Bisexual People. *Journal of Bisexuality*, 11(2-3), 300-316.
- Law, C. L., Martinez, L. R., Ruggs, E. N., Hebl, M. R. & Akers, E. (2011). Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 710-723.
- Mock, S. E., Sedlovskaya, A. & Purdie-Vaughns, V. (2011). Gay and Bisexual Men's Disclosure of Sexual Orientation in the Workplace: Associations With Retirement Planning. *The Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 123-132.
- Schmidt, C. K., Miles, J. R. & Welsh, A. C. (2011). Perceived Discrimination and Social Support: The Influences on Career Development and College Adjustment of LGBT College Students. *Journal of Career Development*, 38(4), 293-309.
- Scott, D. A., Belke, S. L. & Barfield, H. G. (2011). career development with transgender college students: implications for career and employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 48(3), 105-113.
- Tilcsik, A. (2011). Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States. *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.
- Williams, C. & Giuffre, P. (2011). From Organizational Sexuality to Queer Organizations: Research on Homosexuality and the Workplace. *Sociology Compass*, 5(7), 551-563.
- Budge, S. L., Tebbe, E. N. & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-393.
- Connell, C. (2010). Doing, Undoing, or Redoing Gender?: Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31-55.
- Cunningham, G. B., Sartore, M. L. & McCullough, B. P. (2010). The Influence of Applicant Sexual Orientation, Applicant Gender, and Rater Gender on Ascribed Attributions and Hiring Recommendations of Personal Trainers. *Journal of Sport Management*, 24(4), 400-415.
- Dietert, M. & Dentice, D. (2010). Gender Identity Issues and Workplace Discrimination: The Transgender Experience. *Journal Workplace Rights*, 14(1), 121-140.
- Fassinger, R. E., Shullman, S. L. & Stevenson, M. R. (2010). Toward an Affirmative Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Leadership Paradigm. *American Psychologist*, 65(3), 201-215.
- King, E. B. & Cortina, J. M. (2010). The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies. *Industrial and Organizational Psychology-Perspectives on Science and Practice*, 3(1), 69-78.

- Lewis, G. B. (2010). Modeling Nonprofit Employment Why Do So Many Lesbians and Gay Men Work for Nonprofit Organizations? *Administration & Society*, 42(6), 720-748.
- Lyons, H. Z., Brenner, B. R. & Lipman, J. (2010). Patterns of Career and Identity Interference for Lesbian, Gay, and Bisexual Young Adults. *Journal of Homosexuality*, 57(4), 503-524.
- O'Ryan, L. W. & McFarland, W. R. (2010). A Phenomenological Exploration of the Experiences of Dual-Career Lesbian and Gay Couples. *Journal of Counseling and Development*, 88(1), 71-79.
- Schneider, M. S. & Dimito, A. (2010). Factors Influencing the Career and Academic Choices of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People. *Journal of Homosexuality*, 57(10), 1355-1369.
- Colvin, R. (2009). Shared Perceptions Among Lesbian and Gay Police Officers Barriers and Opportunities in the Law Enforcement Work Environment. *Police Quarterly*, 12(1), 86-101.
- Cushing-Daniels, B. & Yeung, T.-Y. (2009). WAGE PENALTIES AND SEXUAL ORIENTATION: AN UPDATE USING THE GENERAL SOCIAL SURVEY. *Contemporary Economic Policy*, 27(2), 164-175.
- Davis, D. (2009). Transgender Issues in the Workplace: HRD's Newest Challenge/Opportunity. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 109-120.
- Gedro, J. (2009). LGBT Career Development. 11(1), 54-66.
- Meezan, W. & Martin, J. I. (2009). *Handbook of research with lesbian, gay, bisexual, and transgender populations*. New York: Routledge.
- Parks, C. a., Hughes, T. L. & Werkmeister-Rozas, L. (2009). Defining Sexual Identity and Sexual Orientation in Research with Lesbians, Gay Men and Bisexuals. I W. Meezan & J. I. Martin (red.), *Handbook of Research with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Populations* (s. 71-99). New York: Routledge.
- Antecol, H., Jong, A. & Steinberger, M. (2008). The Sexual Orientation Wage Gap: The Role of Occupational Sorting and Human Capital. *Industrial and Labor Relations Review*, 61(4), 518-543.
- Bowleg, L., Brooks, K. & Ritz, S. F. (2008). "Bringing home more than a paycheck:" an exploratory analysis of Black lesbians' experiences of stress and coping in the workplace. *J Lesbian Stud*, 12(1), 69-84.
- Brand, P. A. (2008). Introduction: lesbians and work: the advantages and disadvantages of comfortable shoes. *J Lesbian Stud*, 12(1), 1-5.
- Brand, P. A. (2008). Lesbians and work : the advantages and disadvantages of "comfortable shoes" (bind. 2008(12):1, s. 1-118): *Journal of lesbian studies*.
- Carpenter, C. S. (2008). Sexual orientation, work, and income in Canada. *Canadian Journal of Economics-Revue Canadienne D Economique*, 41(4), 1239-1261.
- Church, R. (2008). The effects of organizational policies supportive of gay and lesbian employees on job involvement. *International Journal of Psychology*, 43(3-4), 489-489.
- Day, N. E. & Greene, P. G. (2008). A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. *Human Resource Management*, 47(3), 637-654.
- Giuffre, P., Dellinger, K. & Williams, C. L. (2008). "No retribution for being gay?": Inequality in gay-friendly workplaces. *Sociological Spectrum*, 28(3), 254-277.

- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M. & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237-253.
- Johnston, D. & Malina, M. A. (2008). Managing Sexual Orientation Diversity. The Impact on Firm Value. *Group & Organization Management*, 33(5), 602-625.
- Konik, J. & Cortina, L. M. (2008). Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*, 21(3), 313-337.
- Ragins, B. R. (2008). Disclosure disconnects: Antecedents and consequences of disclosing invisible stigmas across life domains. *Academy of Management Review*, 44, 194-215.
- Silverschanz, P., Cortina, L. M., Konik, J. & Magley, V. J. (2008). Slurs, snubs, and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*, 58(3-4), 179-191.
- Badgett, L., Lau, H., Sears, B. & Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. the Williams Institute. Hentet fra <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf>
- Badgett, M. V. L. & Frank, J. (2007). *Sexual orientation discrimination: an international perspective*. New York: Routledge. Hentet fra http://books.google.no/books?id=bjESv6VYi58C&pg=PR5&hl=no&source=gb_s_selected_pages&cad=3#v=onepage&q&f=false
- Colvin, R. A. (2007). The Rise of Transgender-Inclusive Laws. How Well Are Municipalities Implementing Supportive Nondiscrimination Public Employment Policies? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 336-360.
- Elmslie, B. & Tebaldi, E. (2007). Sexual Orientation and Labor Market Discrimination *J Labor Res*, 28, 436-453.
- Embrick, D. G., Walther, C. S. & Wickens, C. M. (2007). Working Class Masculinity: Keeping Gay Men and Lesbians out of the Workplace. *Sex Roles: A Journal of Research*, 56(11-12), 757-766.
- Ragins, B. R., Singh, R. & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1103-1118.
- Schilt, K. & Connell, C. (2007). Do Workplace gender transitions make gender trouble.? *Gender Work and Organization*, 14(6), 596-618.
- Badgett, M. V. L. (2006). Discrimination based on sexual orientation: a review of the literature in economics and beyond. I W. M. Rodgers (red.), *Handbook on the Economics of Discrimination* (s. 161-186). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Konrad, A. M., Prasad, P. & Pringle, J. K. (2006). *Handbook of workplace diversity*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Schilt, K. (2006). Changing Corporate America from inside Out: Lesbian and Gay Workplace Rights. *Work and Occupations*, 33(1), 122-124.
- Carpenter, C. S. (2005). Self-Reported Sexual Orientation and Earnings: Evidence from California. *Industrial and Labor Relations Review*, 58(2), 258-273.
- Huebner, D. M. & Davis, M. C. (2005). Gay and bisexual men who disclose their sexual orientations in the workplace have higher workday levels of salivary cortisol and negative affect. *Annals of Behavioral Medicine*, 30(3), 260-267.

- Lyons, H. Z., Brenner, B. R. & Fassinger, R. E. (2005). A multicultural test of the theory of work adjustment: Investigating the role of heterosexism and fit perceptions in the job satisfaction of lesbian, gay, and bisexual employees. *Journal of Counseling Psychology, 52*(4), 537-548.
- Button, S. B. (2004). Identity management strategies utilized by lesbian and gay employees - A quantitative investigation. *Group & Organization Management, 29*(4), 470-494.
- Peplau, L. A. & Fingerhut, A. (2004). The paradox of the lesbian worker. *Journal of Social Issues, 60*(4), 719-735.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. *Research in Personnel and Human Resources Management, 23*, 35-120.
- Smith, N. G. & Ingram, K. M. (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. *Journal of Counseling Psychology, 51*(1), 57-67.
- Aberson, C. L. & Dora, J. (2003). Reactions to gay men: Contact and overcorrection in an employee selection simulation. *Current Psychology, 22*(2), 164-174.
- Black, D. A., Makar, H. R., Sanders, S. G. & Taylor, L. J. (2003). The Earnings Effects of Sexual Orientation. *Industrial and Labor Relations Review, 56*(3), 449-469.
- Blandford, J. M. (2003). The Nexus of Sexual Orientation and Gender in the Determination of Earnings. *Industrial and Labor Relations Review, 56*(4), 622-642.
- Brown, T. (2003). Sexual Orientation Provisions in Canadian Collective Agreements. *Relations industrielles/Industrial Relations, 58*(4), 644-666.
- Ragins, B. R., Cornwell, J. M. & Miller, J. S. (2003). Heterosexism in the workplace - Do race and gender matter? *Group & Organization Management, 28*(1), 45-74.
- Van Hoye, G. & Lievens, F. (2003). The effects of sexual orientation on hirability ratings: An experimental study. *Journal of Business and Psychology, 18*(1), 15-30.
- Weichselbaumer, D. (2003). Sexual orientation discrimination in hiring. *Labour Economics, 10*(6), 629-642.
- Griffith, K. H. & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians : "coming out" at work (bind. 87(2002):6, s. 1191-1199): Applied psychology (Print).
- Hebl, M. R., Foster, J. B., Mannix, L. M. & Dovidio, J. F. (2002). Formal and Interpersonal Discrimination: A Field Study of Bias Toward Homosexual Applicants. *Pers Soc Psychol Bull 2002 28: 815, 28*(7), 815-825.
- Ragins, B. R. & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied Psychology, 86*(6), 1244-1261.
- Day, N. E. & Schoenrade, P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review, 29*(3), 346-363.
- Povernly, L. M. (2000). Employee assistance practice with sexual minorities. *Administration in Social Work, 23*(3-4), 69-+.
- Wrenn, S. M. (1988). Gay Rights and Workplace Discrimination. *Personnel Journal, 67*(10), 91-&.

Australia

- Toro-Alfonso, J. (2012). The State or the Art in Research on Sexual Discrimination. *Terapia Psicológica, 30*(2), 71-75.
- Willis, P. (2012). Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. *Human Relations, 65*(12), 1589-1610.
- Aaron, D. J. & Ragusa, A. T. (2011). Policy implications of gay men's workplace experiences: public service employees in Australia's capital, Canberra. *Policy Studies, 32*(6), 615-630.
- Willis, P. (2011). Laboring in Silence: Young Lesbian, Gay, Bisexual, and Queer-Identifying Workers' Negotiations of the Workplace Closet in Australian Organizations. *Youth & Society, 43*(3), 957-981.
- Willis, P. (2010). Connecting, Supporting, Colliding: The Work-Based Interactions of Young LGBTQ-Identifying Workers and Older Queer Colleagues. *Journal of LGBT Youth, 7*(3), 224-246.
- Willis, P. (2009). From exclusion to inclusion: young queer workers' negotiations of sexually exclusive and inclusive spaces in Australian workplaces. *Journal of Youth Studies, 12*(6), 629-651.
- Carpenter, C. (2008). Sexual orientation, income, and non-pecuniary economic outcomes: new evidence from young lesbians in Australia. *Review of Economics of the Household, 6*(4), 391-408.
- Irwin, J. (2002). Discrimination against Gay Men, Lesbians, and Transgender People Working in Education. *Journal of Gay & Lesbian Social Services, 14*(2), 65-77.

LHBT i arbeidslivet

Hva vet vi om lesbiske, homofile, bifile og transpersoner i arbeidslivet? Det var spørsmålet som lå bak denne studien. Vi har gått igjennom norsk og internasjonal forskning, intervjuet informanter fra organisasjoner i arbeidslivet og sett på diskrimineringsaker i Norge, Sverige og Storbritannia. Det er behov for mer kunnskap om holdninger, arbeidsmiljø og diskriminering, samt om tiltak som kan motvirke diskriminering og skape åpne og inkluderende arbeidsplasser



Fafo

Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2013:25
ISBN 978-82-324-0015-7
ISSN 0801-6143
Bestillingsnr. 20315